
Työnohjaus ratkaisujen tilana

Satakunnan ammattikorkeakoulun
ratkaisukeskeisen työnohjaajakoulutuksen
2020–2022 artikkelit

Toim. Kari Rajaniemi & Arja Ruisniemi

Työnohjaus ratkaisujen tilana

Satakunnan ammattikorkeakoulun ratkaisukeskeisen
työnohjaajakoulutuksen 2020–2022 artikkelit

Toim. Kari Rajaniemi ja Arja Ruisniemi

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Pori 2023

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sarja D, Muut julkaisut 1/2023
ISSN 2323-8372 | ISBN 978-951-633-369-7

Copyright Satakunnan ammattikorkeakoulu ja tekijät

Julkaisija:
Satakunnan ammattikorkeakoulu
PL 1001, 28101 Pori
www.samk.fi

Graafinen suunnittelu: Eveliina Sillanpää, Kallo Works

Satakunnan ammattikorkeakoulun julkaisut ilmaiseksi ladattavissa: theseus.fi.

ARTIKKELIJULKAISUN KIRJOITAJAT

Petra Ahonen, YTM, johtava sosiaalityöntekijä, Satakunnan lastensuojelun kehittämissyksikkö

Päivi-Maria Hautala, FT, Post Graduate Diploma in Art Therapy, Satakunnan ammattikorkeakoulu

Satu Helenius, yrittäjä, työnohjaaja ja työyhteisökehittäjä, HelpArea

Riitta Hellman, FM, johtava asiantuntija, Helsingin kaupunginkanslia

Saara Jäntti, tradenomi (YAMK), henkilöstön kehittämispäällikkö, Satakunnan ammattikorkeakoulu

Anna-Mari Järvelä, TtM, hoitotyön lehtori, Länsirannikon Koulutus Oy WinNova

Henna Kyhä, KT, VTM, tutkimuspäällikkö, Satakunnan ammattikorkeakoulu

Sari Lammi-Aaltonen, PsM, psykologi, Porin seudun työllisyyden kuntakokeilu, Satakunnan työ- ja elinkeinotoimisto

Kaisa Niinistö, geronomi (AMK), muistiasiantuntija, validaatiokouluttaja, ympärivuorokautisen hoivan kehittäjä, Salon vanhuspalvelut

Kari Rajaniemi, YM, opetuspäällikkö, työnohjaajakouluttaja, psykoterapeutti VET

Sanna-Mari Renfors, FT, KM, tutkimuspäällikkö, Satakunnan ammattikorkeakoulu

Arja Ruisniemi, YTT, lehtori, työnohjaajakouluttaja

Timo Säilä, yksikön esimies, validaatiokouluttaja, Turun kaupunki

Miia Turunen, yo-merkonomi, kasvatustieteiden yo, johdon assistentti, Valmet Technologies Oy

Satu Vaininen, YTT, lehtori, Satakunnan ammattikorkeakoulu

Johanna Vähäkainu, YTM, sairaanhoitaja (AMK)

Sisällys

ARTIKKELI Julkaisun kirjoittajat.....	5
Esipuhe	7
1 Maailma muuttuu – muuttuuko työnohjaus? Etätyönohjauksen käyttö, hyödyt ja haasteet ...	10
2 Koulutuksesta kentälle – Työnohjaajien kokemuksia työnohjaajana toimimisesta ja työllistymisestä	21
3 Työn merkityksellisyyden ja hyvinvoinnin lisääminen tuunaamalla – työkaluja työnohjaajalle	41
4 Mentalisaation merkitys työnohjauksessa	51
5 Eettisiä näkökulmia työnohjauksessa	68
6 Systeeminen työote työnohjaajan repussa.....	80
7 Tässä ja nyt -harjoitukset työnohjauksessa	92
8 Ylivirittyneisyys tämän ajan työelämässä – työnohjauksen keinoja päästä optimivireystilaan	111
9 Näkemyksiä erilaisista kohtaamisista työnohjauksessa.....	123
10 Työnohjauksen mahdollisuudet muistisairaiden parissa työskenteleville – Otatko avun vastaan?	137
11 Narratiivisuuden hyödyntäminen hoitotyöntekijöiden työnohjauksessa	146
12 SomeBody®-menetelmän minäkäsityskarttasovellus työvälineenä ryhmätyönohjauksessa	157
13 Kuvallinen työskentelytapa lempeänä, navigoivana työnohjauksen vuorovaikutuksena ja toimintamallina	177

ESIPUHE

Ratkaisukeskeinen työnohjaajakoulutus on toteutettu Satakunnan ammattikorkeakoulussa 2020–2022. Koulutus on toteutettu työn ohessa suoritettavana monimuotokoulutuksena, jossa 60 opintopisteen koulutuksen peruspilareita ovat ratkaisukeskeisyys ja Kolbin kokemuksellisen oppimisen teoria. Opiskelijat ovat koulutuksen lähipäivien välissä työskennelleet erilaisten oppimistehtävien, kirjallisuuden ja vertaisryhmätyöskentelyn parissa itsenäisesti ja lisäksi toteuttaneet omia työnohjauksiaan.

Oppiminen on aina prosessi ja tässä koulutuksessa korostuu kokemuksellinen oppiminen vertaisryhmätyöskentelyssä ja opiskelijoiden omista työnohjausharjoituksissa sekä työnohjauksessa. Opiskelijan itsenäisyys, yhteistoiminnallisuus ja opiskelijälähtöiset työtavat painottuvat tässä koulutuksessa.

Opetussuunnitelma on rakennettu neljästä moduulista: 1) Ammatillinen kasvu työnohjauksessa, 2) Työnohjauksen tietoperusta, 3) Työnohjauksen käytännöt ja niissä harjaantuminen ja 4) Kehittämistehtävä. Tässä julkaisussa on koottu kehittämistehtävänä tuotetut artikkelit työnohjauksesta eri näkökulmista.

Työnohjaus tämän koulutuksen opetussuunnitelmassa on määritelty seuraavasti: "Työnohjaus on oppimis- ja kehitymisprosessi, joka muodostuu säännöllisistä tapaamisista työnohjaajan kanssa. Työnohjauksen tarpeen ja tavoitteiden määrittelyssä on ohjattavan oma aktiivisuus keskeistä. Työnohjauksessa ohjattava tarkastelee omaa työtään, työtapojaan sekä työstä nousevia ajatuksia ja tunteita. Työnohjauksen avulla ohjattavalla on mahdollisuus pysähtyä pohtimaan omaa työrooliaan ja löytää voimavaroja työn tekemiseen ja kehittämiseen."

Tämän ratkaisukeskeisen työnohjaajakoulutuksen lähtökohtina ovat toista ihmistä arvostava myönteinen vuorovaikutus, narratiivisuus, onnistumisten ja vahvuuksien tukeminen, avoin dialogi, näkökulman vaihtaminen ja luovuus. Koulutuksen pedagogiikka perustuu käsitykseen oppijasta, joka rakentaa opintojen aikana tiedollisen ja taidollisen kehittymisen ohella omaa ammatillista ja asiantuntijana toimimisen identiteettiään.

Koulutus on monivaiheinen oppimisprosessi ja kouluttajan näkökulmasta opiskelijoiden into ja oppimisenhalu ovat voimaannuttaneet koko ryhmää. Monialainen opiskelijaryhmä on jakanut aktiivisesti osaamistaan toisilleen, perehtynyt kirjallisuuteen ja tehnyt työnohjausta osana opiskelua. Koulutuksen aikana on ihmetelty, pohdittu ja reflektoitu työelämän ja työnohjauksen moninaisia ilmiöitä. Tämä pohdinta jatkuu näissä artikkeleissa. Artikkelit on koottu väljästi kahden teeman alle: Työelämä ja työnohjaus tässä ajassa ja Työnohjaus eri menetelmin työntekijää tukemassa.

Artikkeleissa tarkastellaan muun muassa työnhajaajien työllistymistä koulutuksen jälkeen ja pohdittiin työnhajaajana toimimisen haasteita ammattina ja julkisen sertifioidun tutkinnon puuttumista. Työnhajauksen hyödyt esimerkiksi työhyvinvointiin ja työn kehittämiseen ovat kuitenkin selvät ja korostuvat johdon työnhajauksessa (esim. Vanne 2021, s. 188–191; Paunonen- Ilmonen 2020, s. 12–15). Työnhajaajakoulutuksen antia varmasti hyödynnetään myös omassa työssä ja sen kehittämisessä. Työn merkityksellisyys ja kohtaamiset erilaisten ihmisten kanssa koskettavat jokaista työntekijää. Työnhajaajan taidot ja ohjaus voivat ratkaisevasti selkiyttää työntekijän näkemystä oman työn ydintehtävistä ja vahvistaa työntekijän kokemusta oman työnsä merkityksellisyydestä.

Hektinen työelämä ja yleinen elämän nopeatahtisuus saattavat saada aikaan jatkuvan stressitilan ja ylivirittyneisyyden ja työnhajauksissa on paljon puhetta kiireestä. Työn tehokkuusvaatimukset ja niukenevat resurssit tuottavat varmasti kiirettä ja sen mukana työntekijä saattaa ajautua ylivireystilaan, jonka tasapainottamisessa työnhajaus voi olla tärkeässä roolissa. Työnhajaajan tärkeänä voimavara on mentalisaatiokyky eli kyky huomioida omaa ja toisen mielen tiloja. Mentalisaatiokyky edellyttää uteliaisuutta ihmisyyden edessä, työnhajaajan tärkeä ominaisuus on ei-tietäminen ja kysymisen taito. Ylivirittyneisyys ja mentalisaatio linkittyvät toisiinsa, tässä kompleksisessä ja kiihkeässä ajassa tarvitaan ylivirittyneisyyden purkamista, jotta mentalisaatio on mahdollista. Työnhajauksen parasta antia työntekijälle on usein pysähtymisen mahdollisuus. Toimiva dialoginen vuorovaikutus työnhajaajan kanssa on keskeinen tekijä työnhajauksen vaikuttavuudessa. Työnhajauksessa työntekijä voi saada niitä oivalluksia, jotka vahvistavat hänen hyvinvointiaan, resilienssiään ja parempaa työkykyä. (Ruutu & Salmimies 2015, s. 28–33.)

Viimeiset poikkeukselliset vuodet ovat edellyttäneet uusia työtapoja myös työnhajauksessa. Etätyönhajaus on tullut jäädäkseen ja sitä toteuttaessaan työnhajaajan on käännettävä joitain asioita ajattelussaan eri asentoon. Miten etätyöskentelyssä turvaan mahdollisimman autenttisen vuorovaikutukseen? Entä miten huomaan etätyönhajauksen tuomat mahdollisuudet ja hyödynnän niitä? Luottamuksellisuus ja yhdessä sovitut toimintatavat ovat oleellisia etäohjauksen onnistumisen edellytyksiä (Kalliokoski & Mikkonen 2021, s. 67–73). Artikkelit etätyönhajauksesta on käytännönläheinen näkökulma etätyöskentelyn reunaehtoihin.

Hoitoalalla työnhajaus on melko vakiintunutta ja todella tarpeellista. Artikkeleissa pohditaan työnhajauksen etiikkaa, muistisairaiden kanssa työskentelevien työnhajausta ja sairaanhoitajien työnhajauksen narratiivisen menetelmän mahdollisuuksia.

Ajankohtaisia teemoja työelämässä ovat myötätunto, itsemyötätunto ja psykofyysinen lähestymistapa hyvinvointiin (Ahlvik & Paakkanen 2017, s. 151–165; Spännäri & Kallio 2020, s. 197–216). Työelämän jatkuvassa muutoksessa toimivat niin työntekijät kuin työnhajaajat ja työnhajaajan oma jaksaminen on asia, josta olisi puhuttava enemmän (Niemelä 2022; Varsta, 2022). Näitä teemoja poh-

ditaan artikkelien toisessa osassa, joka väljästi määrittellen sisältää menetelmällisiä näkökulmia työnohjaukseen. Vaikka työnohjaajan hyvinvointia ei näissä artikkeleissa käsitellä, voi näistä menetelmistä olla jokaiselle työnohjaajallekin hyötyä, esimerkiksi Tässä ja nyt- harjoituksista ja Somebody@-menetelmistä. Perinteisen puheen kautta tapahtuvan työnohjauksen menetelmän laajentaminen voi avata aivan uusia kanavia asioiden työstämiseen. Kuvallinen työskentely ja ohjattavan luovuuden hyödyntäminen antavat mahdollisuuden prosessoida sellaisia mielen kerroksia, joita on vaikea tai mahdoton sanallistaa. Somebody@-menetelmässä kehollisuus ja sosiaalisuus tuovat uusia ulottuvuuksia työnohjaukseen.

Nämä työnohjaajakoulutuksen kehittämistehtävänä kirjoitetut artikkelit ovat jokaisen opiskelijan omakohtaisiin pohdintoihin perustuvia kirjoituksia. Niissä heijastuvat yksilölliset lähestymistavat ja prosessoinnin vaiheet työnohjauksen eri ilmiöihin. Opiskelijaryhmän kouluttajana toimiminen ja artikkelien kirjoitusprosessien ohjaaminen on ollut antoisaa ja opettavaista. Kaksi vuotta kestävä koulutus on aina oppimisprosessi niin opiskelijoille kuin kouluttajille. Kouluttajatiimimme on tuonut synergiaa koulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Kouluttajina ovat lisäksi toimineet Kari Rajaniemi ja Hanna Hannukainen Satakunnan ammattikorkeakoulusta sekä lukuisa joukko alan asiantuntijoita, joille lämmin kiitos osallistumisesta ryhmän oppimisprosessiin.

Arja Ruisniemi ja Kari Rajaniemi

1 Maailma muuttuu – muuttuuko työnohjaus? Etätyönohjauksen käyttö, hyödyt ja haasteet

Anne-Mari Järvelä

Johdanto

Työnohjausta on pitkään pidetty toimintana, jossa ihmiset kohtaavat fyysisesti toisensa ja mukana on ruutuvihkoja, tunnekortteja tai muita toiminnallisia menetelmiä. Korona epidemia pakotti työnohjauksenkin ottamaan nopeasti askeleita kohti digitaalisempaa toimintatapaa etätyönohjauksien merkeissä. Tällä hetkellä Suomen työnohjaajat ry:n sivuilta löytyy 492 työnohjaajaa, jotka tarjoavat etätyönohjausta.

Toimin itse hanketyöntekijänä DigiHealth-hankkeessa, jonka päämääränä on lisätä teknologiaosaamista ja hyvinvointiteknologian hyödyntämistä sosiaali- ja terveysalalla sekä parantaa sote-palveluiden saavutettavuutta, laatua ja asiakaskokemusta. Tämän myötä kiinnostukseni mahdollisuudesta käyttää myös työnohjauksessa digitaalisia toimintatapoja osana ohjausta on ollut mielessäni koko työnohjauskoulutuksen ajan. Yllättävän vähän kuitenkin löytyi tietoa tästä aiheesta. Tulevaisuuden työntekijät ovat digiloikkaajia, jotka ovat tottuneet toimimaan teknologian kanssa. Pystymmekö hyödyntämään tätä myös työnohjauksissa? Koska työnohjauksen digiloikasta on saatavilla niin vähän tietoa, keskityn tässä artikkelissa lähinnä etätyönohjauksen tekniseen toteuttamiseen laajentaen aihetta hieman luottamuksen rakentamiseen ja dialogiin etätyönohjauksessa. Mitä aloittelevan etätyönohjaajan pitää ottaa huomioon? Miten kannattaa toimia? Artikkelin loppuun keräsin etätyönohjauksen hyötyjä ja haasteita sekä etätyönohjaajan muistilistan, jota voi aina vilkaista, kun uutta etätyönohjausta aloittaa. Tietosuoja ja -turva-asiat olen jättänyt tämän artikkelin ulkopuolelle, vaikka ne tärkeitä asioita ovatkin.

Työnohjaus

Suomen työnohjaajat ry:n (2022) määritelmän mukaan työnohjaus on työhön liittyvää, oppimista edistävä ja organisaation toimintaa kehittävä vakiintunut työmenetelmä. Se on useamman tapaamiskerran oppimisprosessi, jolle määritellään yhteisön toimintaa tukeva tavoite. Työnohjauksessa keskustellaan avoimesti ja luottamuksellisesti työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista ja kokemuksista sekä jäsennetään eri näkökulmia koulutetun ohjaajan avulla. Työnohjauksessa etsitään ratkaisuja työn sujumuuden parantamiseksi ja ammatillisen oppimisen edistämiseksi. Sen tuloksellisuutta arvioidaan suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Työnohjausta voidaan antaa yksilölle, ryhmälle tai koko työyhteisölle. Työnohjaus muodostuu useamman tapaamisen prosessista sekä tapaamisten välillä tapahtuvasta kokemuksellisesta oppimisesta. Tapaamisissa reflektoidaan työhön liittyviä kokemuksia ja niiden yhteyttä asetettuihin tavoitteisiin.

Edellä olevassa määritelmässä ei tuoda ilmi sitä, pitääkö työnohjaus tapahtua kasvotusten vai voiko sitä pitää myös etänä verkon välityksellä. Tarkasteltaessa Googlehaulla työnohjaajien verkkosivuja, käy ilmi, että osa työnohjaajista on pitänyt etätyönohjausistuntoja jo pitkään. Etätyönohjauksia mainostetaan resurssitehokkaiksi ja aikaan tai paikkaan sitomattomiksi. Tärkeimmät tekijät siihen, että valitaan etätyönohjaus lähityönohjauksen sijasta ovat saatavuus, saavutettavuus, ajansäästö, kustannustehokkuus ja joustavuus (Kähkönen, 2020, s. 2).

Osa työnohjaajista vannoo lähitapaamisten nimeen. Kuitenkin nyt vallalla oleva korona virus on tehnyt sen, että lähes kaikki työnohjaajat tarjoavat etätyönohjausta jonkin digitaalisen välineen avulla. Etätyönohjauksesta ei löydy paljonkaan määritelmiä. Arja Koski (2017, s. 24) määrittelee etätyönohjauksen sähköisellä verkkoalustalla tapahtuvaksi työnohjaukseksi, jossa työnohjaaja ja ohjattavat ovat vuorovaikutuksessa online-tilanteessa. Työelämäsanaston (2016) mukaan etäkokous on sellainen kokouksen, jonka osallistujat sijaitsevat fyysisesti eri paikoissa ja käyttävät hyväkseen erilaisia tietojen ja viestintäteknikan välineitä.

Työnohjaus voi olla yksilötyönohjausta tai ryhmätyönohjausta. Ryhmätyönohjauksessa ohjattavat voivat olla ryhmänä yhden tietokoneen takana tai omilla koneillaan. Tässä artikkelissa ajatellaan, että osallistujat ovat kukin omilla koneillaan. Useimmiten nykyään etätyönohjaus pidetään jonkun verkkoalustan kautta. Verkkoalustoja on paljon. Tässä artikkelissa on hieman lähemmin tutustuttu Microsoft Teamsin ja Howspacen ominaisuuksiin.

Onnistuneen etätyönohjauksen elementit

Mikkonen & Kalliokoski (2021, s. 55) ovat opinnäytetyössään kuvanneet onnistuneen etätyönohjauksen elementit, jotka ovat hyvin suunniteltu ja valmisteltu prosessi, ryhmän elementit, toimiva etäalusta ja välineet sekä niiden hallinta. He ovat jäsentäneet etätyönohjauksen esipalveluun, ydinpalveluun ja jälkipalveluun. Esipalvelu sisältää etätyönohjausprosessiin valmistautumisen eli työnohjaajan tekemät valmistelut, esimerkiksi alustavan aikataulun ja muut ohjeistukset sekä ensimmäisen työnohjaustapaamisen. Ydinpalvelu sisältää varsinaiset etätyönohjausistunnot, joissa pitää huomioida yhteyksien toimivuus, rauhallinen tila sekä taustakuvat. Ydinpalvelussa kannattaa olla selkeä aloitus, käsittelyosa ja loppu. Siinä työnohjaaja huolehtii aikatauluista, jakaa puheenvuoroja ja tekee yhteenvedoa. Jälkipalvelu tarkoittaa palautetta, jota otetaan mahdollisesti joka istunnon jälkeen tai ainakin työnohjauksen loputtua. Palautteen mukaan etätyönohjaaja miettii, onko välillä tarpeen pitää myös lähitapaamisia.

Esipalvelu etätyönohjauksessa

Esipalvelu sisältää etätyönohjausprosessiin valmistautumisen eli työnohjaajan tekemät valmistelut, esimerkiksi alustavan aikataulun ja muut ohjeistukset sekä ensimmäisen työnohjaustapaamisen (Mikkonen & Kalliokoski, 2021, s. 55).

Ennen etätyönohjauksen alkua on mietittävä, sopiiko ohjattavalle/ohjattaville työnohjaus etänä. Osa työnohjaajista pitää mieluummin yksilö- kuin ryhmätyönohjauksia etänä (Kähkönen, 2020, s. 4). Monet työnohjaajat ovat sitä mieltä, että etätyönohjauksena pidettävässä työnohjauksessa maksimiosallistujamäärä on viisi, jotta ryhmä on hallittavissa ruudulla (Hyttinen, 2020, s. 13; Kähkönen, 2020, s. 5; Mikkonen & Kalliokoski, 2021, s. 58). Muun muassa edellä olevia asioita työnohjauksen tarpeen lisäksi on mietittävä ennen etätyönohjauksen aloittamista. Lisäksi pitää miettiä teknisiä asioita mm. Mitä verkkoalustaa käytetään, missä osallistujat osallistuvat työnohjaukseen, onko kaikilla välineet ja osaavatko kaikki käyttää niitä?

Työnohjaus lähtee aina liikkeelle suunnittelusta. Sekä lähi- että etätyönohjaus on suunniteltava ja aikataulutettava hyvin (Mikkonen & Kalliokoski, 2021, s. 57; Rautiainen 2020). Työnohjaukselle on laadittava säännöt ja tehtävä työnohjaussopimus. Jos osallistujat tapaavat prosessin alussa kasvokkain, säännöt ja sopimus voidaan tehdä kirjallisena, verkon välityksellä sovittuna asiat on sanoitettava selkeästi. Työnohjaus on yleensä tuloksellisempaa, jos työnohjauksen tavoitteet on asetettu täsmällisesti ja työnohjaajan ja ohjattavien roolit on selkeytetty heti alussa. (Rautiainen 2020)

Ensimmäisen tapaamisen merkitys on suuri, on sitten kyse etä- tai lähityönohjauksesta. Yleisesti pidetään hyvänä, että ensimmäinen tapaaminen on kasvokkain. (Koski 2017, s. 25; Kähkönen 2020, s. 2).

Ohjattavat tulevat tapaamiseen omine kokemuksineen, toiveineen ja odotuksineen, samoin kuin työnohjaajat. He toivottavasti lähtevät tapaamisesta niin, että kaikki odottavat jo seuraavaa työnohjausta. Ensimmäisessä tapaamisessa pitäisi tutustumisen, työnohjauksen käsitteen selittämisen ja odotusten lisäksi sopia ohjaustapaamisten pelisäännöistä ja miettiä tavoitteita. Varsinkin etätyönohjauksessa on tärkeää puhua ihan käytännön asioista: Pidetäänkö mikrofonit auki vai kiinni? Miten pyydetään puheenvuoroja? Onko kamera päällä?

Ensimmäisellä työnohjauskerralla tulee käydä läpi ryhmän tavoitteita, arvoja sekä sopia ryhmän pelisäännöt. Yhteinen tavoite selkeyttää ja lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Ensimmäisellä tapaamisella on suuri merkitys loppuprosessin onnistumiseen. Mikäli ensimmäinen tapaaminen kasvokkain jää toteutumatta, voi se aiheuttaa jännitystä osallistujissa ja vaikeuttaa tulevaa dialogia. (Mikkonen & Kalliokoski, 2021, s. 73)

Toiminnallisten menetelmien käyttö on etätyönohjauksessa haastavampaa kuin kasvokkain, mutta esimerkiksi pariporinaa, reflektiivisiä ryhmiä ja eläytymismenetelmiä voi käyttää (Koski, 2017, s. 27). Kameran lisäksi etäkokouksissa on hyvä hyödyntää erilaisia digitaalisia etäkokousalustoja. Nykypäivän verkkoalustat mahdollistavat monenlaisten erilaisten menetelmien käytön. Seuraavassa on lyhyesti kerrottu kahdesta verkkoalustasta, jota voi etätyönohjauksissa käyttää.

Teams Microsoft on monipuolinen ja laaja työkalu, jossa on mahdollisuus kokousten ja pikaviestien lisäksi rakentaa työtiloja ja erilaisia kanavia. Teamsissa on chat-toiminto, joka mahdollistaa sanattoman viestinnän emojiin, liikkuvien kuvien (gif) ja erilaisten tarrojen kautta tai kirjoittamalla tekstiä. Chat toiminnon lisäksi Teams mahdollistaa myös erilliset reaktiot, kuten viittaamisen, käsien taputuksen, peukutuksen sekä erilaiset hymiöt. Puheenvuoroa voi esimerkiksi pyytää kättä nostamalla. Näillä toiminnoilla on mahdollista lisätä sanaton viestintää etäohjauksiin ja lisätä vuorovaikutteisuutta. Lisäksi Teamsissa on olemassa Whiteboard, jolle pystyy kirjoittamaan, piirtämään tai liimailemaan siirrettäviä virtuaalisia tarralappuja. Teamsilla pystyy tekemään kyselyjä ennen tilaisuutta tai tilaisuuden aikana. Se mahdollistaa myös ryhmän jakamisen virtuaalisiin pienryhmätyöskentelytiloihin eli Breakout Roomeihin, joissa ohjaajat voivat vieraila. Teamsista löytyy myös Yhdessä-tila, jolla on mahdollisuus parantaa vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä. (Rajanto, 2021)

Howspace on selainpohjainen ohjelmisto, jolla voi rakentaa helposti omia tarpeita vastaavan työtilan. Sitä on mahdollista käyttää rinnakkain kokouksessa esimerkiksi Teamsin kanssa osallistujien osallistamiseen, jolloin kaikkien on mahdollista saada äänensä kuuluville tasavertaisesti. Työtilaan on mahdollista luoda erilaisia keskustelualueita ja äänestyksiä, sekä ladata tehtävälisteriä ja videoita. Esimerkiksi chat keskustelun ohjaamisella on mahdollista tehostaa yhteistä pohdintaa, tavoitteiden asetantaa tai mentorointia. Howspace käyttää tekoälyä, jonka ryhmittelytoiminnon avulla on mahdollista luokitella ja analysoida keskusteluita ja kerätä tietoja teemoista, joiden ympärillä keskustelua käydään. Yhteenvetotoiminnolla on mahdollista koostaa esitetty kommentit muutamaksi lauseeksi,

jolloin saadaan tietoa prosessin etenemisestä. Howspacea on käytössä myös sanapilvi, jonka avulla on helppo nähdä, minkälaiset aiheet, teemat ja sanat keskustelussa toistuvat. Tekoäly tunnistaa sanat ja kokoaa ne visuaaliseen muotoon, jossa sanojen koot määräytyvät sen perusteella, kuinka usein ne toistuvat keskustelussa. Lisäksi yksittäistä sanaa klikkaamalla saadaan esiin kaikki kommentit, joissa kyseistä sanaa on käytetty. Tunneanalyysin avulla on mahdollista nostaa esiin keskustelujen herättämiä mielialoja sekä asenteita. (Howspace s. a., 2022)

Itse ohjaustilanteessa etätyönohjaajan kannattaa varata itselleen rauhallinen tila ja huolehtia, että ohjattavat näkevät hänet istumassa tarpeeksi valoisassa paikassa. On hyvä, että ohjattavat näkevät kasvojen lisäksi myös ohjaajan ylävartalon ja kädet. Kun työnohjaaja näkee itsensä näytöltä, hän pystyy pohtimaan, millaisena hän haluaa näkyä ohjattaville. Miten huolehtia katseesta ja kehon asennosta niin, että ohjattavat kokevat, että ohjaaja on läsnä ja aidosti kuuntelemassa? Ennen ohjauksen alkua työnohjaajan pitää aina tarkistaa, että yhteys toimii. Voi olla hyvä tapa esimerkiksi olla linjoilla jo 15 minuuttia ennen ohjauksen alkua, jotta pystyy varmistamaan, että kaikki on kunnossa. (Koski, 2017, s. 25)

Etätyöskentelyssä pidetään tärkeänä, että ohjaajalla on toimiva välineistö. On tärkeää, että kuvan ja äänen laatu ovat hyvät. Samoin ohjaajan pitäisi kiinnittää huomioita valaistukseen ja taustaan. Kovin pimeä kuva tai levoton tausta saattaa häiritä koko istunnon kulkua. Yleensä suositellaan rauhallista ja levollista taustaa. Ohjaajan on hyvä kiinnittää huomiota myös pukeutumiseensa ja yleiseen olemukseensa. Huoliteltu olemus luo osallistujiin luottamusta. (Mikkonen & Kalliokoski, 2021, s. 62)

Ydinpalvelu etätyöohjauksessa

Etätyöohjauksen ydinpalvelu sisältää varsinaiset etätyöohjausistunnot, joissa on selkeä aloitus, käsittelyosa ja loppu. Etätyöohjausistunnoissa työnohjaaja huolehtii aikatauluista, jakaa puheenvuoroja ja tekee yhteenvetoa. (Mikkonen & Kalliokoski, 2021, s. 55) Periaatteessa etätyöohjausistunnot etenevät samoin kuin lähietätyönistunnotkin. Mönkkösen (2018, s. 208) mielestä dialoginen kohtaaminen asiakastyössä on kolmitasoinen. Ensimmäiseen tasoon kuuluvat luottamus ja ymmärryksen rakentaminen. Toiselle tasolle voidaan päästä, kun luottamus on saavutettu. Silloin voidaan haastaa toista dialogiin eli puntaroidaan ja ihmetellään yhdessä asioita ja mietitään uusia näkökulmia. Kolmannella tasolla pyritään löytämään riittävä ymmärrys asiasta. Tällöin tilanteeseen liittyy yhdessä oivaltaminen, yhteistoimijuus ja kummankin osapuolen oikeus ottaa kantaa tilanteisiin. Seuraavissa kappaleissa pohditaan etätyöohjauksen käytännön elementtejä liitettynä luotettavuuden rakentamiseen ja sitä kautta dialogin saavuttamiseen.

Luottamus on työnohjausprosessin perusta, sillä se luo pohjan spontaaniudelle ja herkkyydelle. Luottamus vaatii aitoa kohtaamista, jossa ohjattava kohdataan ihmisenä ja yksilönä. Häntä kuullaan kokonaisuutena, ei vain hänen työnsä kautta. Ohjaajalta odotetaan rehellisyyttä,

oikeudenmukaisuutta ja tasapuolisuutta. Tämä mahdollistaa ohjausession aikaisen tunteiden käsittelyn ja ehkäisee sen, ettei työnohjaus jää yksinomaan rationaaliselle tasolle tai pelkästään akateemiseksi pohdiskeluksi. Luottamukseen työnohjauksessa liittyy myös lupausten pitäminen, avoin tiedonkulku, salassapito, suorasekäisyys ja arvostava vuorovaikutus, jossa voidaan luottaa toisen hyviin tarkoitukseen. Luottamuksen rakentaminen tapahtuu pikkuhiljaa, mutta se voi tuhoutua hetkessä. Luottamuksen syntymisessä ensimmäisen tapaamisen merkitys luotettavan työnohjaussuhteen luomiselle on merkittävä. Tapaamisen ensimmäiset minuutit ovat ratkaisevassa asemassa yhteyden synnyttämisessä. Työnohjasprosessissa kaikkein suurin yksittäinen vaikuttava tekijä on vuorovaikutuksen yhteensopivuus. Luottamuksen rakentamisessa on kysymys kyvystä luoda turvallinen, toista kannusta ilmapiiri, jossa kaikki osapuolet kokevat voivansa kasvaa ja kehittyä emotionaalisesti turvallisessa ympäristössä. Ilman luottamusta työnohjauksella ei ole pohjaa, jonka päälle tuottavaa ja innovatiivista toimintaa voitaisiin rakentaa. (Ruutu & Salmimies, 2015, s. 75)

Etätyönohjauksessa luottamuksen syntyminen voi olla haastavampaa ja hitaampaa kuin lähityönohjauksessa, koska nonverbaalista viestintää on vaikeampi seurata ja tällä on vaikutusta vuorovaikutukseen ja luottamukseen (Tiitto, 2021, s. 35). Työnohjauksen hyvä suunnittelu lisää luotettavuuden tuntua osallistujissa. Luottamusta heikentäviä asioita voivat olla osallistuminen rauhattomassa tilassa, jossa mahdollisesti on ulkopuolisia kuulemassa tai muuten häiritsemässä, kamerayhteyden puuttuminen tai kehon elekielen puuttuminen. Mikäli osallistuja kokee tietoteknisiä ongelmia etätyönohjauksessa, saattaa se heikentää koko ohjausprosessin luotettavuutta. (Mikkonen & Kalliokoski, 2021, s. 48) Kasvokkain ryhmän kanssa luottamuksen rakentaminen on helpompaa kuin virtuaalisesti, koska samassa tilassa ollessa ohjaajan on helppo aistia ryhmän energia, tunnelma ja ryhmädynamiikka (Vähänen, 2021). Luottamuksen ilmapiiriä vahvistaa työnohjaajan rauhallinen olemus sekä tarvittaessa lähitapaamiset (Mikkonen & Kalliokoski, 2021, s. 48). Työnohjaaja voi rakentaa luottamusta laittamalla oman persoonansa peliin, olemalla aidosti läsnä ja kuuntelemalla herkällä korvalla ryhmän tarpeita. Samat asiat, jotka luovat luottamusta lähitapaamisissa toimivat myös etätapaamisissa. (Vähänen, 2021)

Luottamuksen rakentumiseen tärkeitä asioita ovat ryhmän turvallisuus ja yhteisöllisyys, verkkoympäristön selkeys ja helppokäyttöisyys sekä ohjaajan hyvä suunnittelu, ammattitaito ja läsnäolo. Luotettavuutta voi heikentää etätyöskentelyssä, jos ei saa ryhmätyöskentelyä toimimaan, tulee teknisiä haasteita tai ohjaaja ei osaa pitää istuntoa hallussaan. (Valkonen, Tyrväinen & Uotinen, 2020, s. 21-37) Etänä pidettävä työnohjaus vaatii aktiivisen ohjaajan, joka toimii puheenjohtajamaisesti jakaen puheenvuoroja ja vetää asioita yhteen. Työnohjaaja toimii luotettavan ympäristön luoja kuuntelemalla ja olemalla rauhallinen. (Mikkonen & Kalliokoski, 2021, s. 71)

Luottamuksen lisäämiseksi ohjausten alkuun on hyvä valita aloitusmenetelmä, jonka avulla osallistujia virittäytymään aktiiviseen mielentilaan sekä läsnä oleviksi. Esimerkki tällaisesta aktivoinnista voisi olla kuvakorttimenetelmä, jossa yhdelle dialle kerätään erilaisia kuvia. Jokainen osallistuja kirjoittaa

nimensä jonkin kuvan viereen. Tämän jälkeen jokainen vuorollaan kertoo, minkälaisella fiiliksellä hän on istuntoon tullut. (Rajanto, 2017)

Verkon haaste on asiapitoisuus, joka vaikuttaa mm. luottamukseen ja sitä kautta dialogin syntyyn. Verkossa vapaamuotoinen jutustelu jää vähemmälle. (Tiitto, 2021, s. 33) Isaacsin (1999, s. 9) mukaan dialogi on tasavertainen vuorovaikutussuhde, jossa yhteinen ymmärrys ja päämäärä rakennetaan keskustelemalla ja hyödyntämällä kaikkien mielipiteet. Tärkeä osa dialogia on kuunteleminen, joka on sosiaalista herkkyyttä. Ihminen lukee ympäristön sanattomia viestejä, kuten eleitä ilmeitä ja äänensävyjä. (Isaacs, 1999, s. 9; Siuvatti 2018, s. 58) Dialogi on enemmän kuin vuoropuhelua, sillä siinä pyritään ymmärtämään vastapuolen ajatuksia. Dialogissa kaikki ovat samanarvoisia ja sen tavoitteena on uuden yhteisen ratkaisun löytyminen ajattelemalla yhdessä. (Siuvatti 2018, s. 58) Dialogin lähtökohtia ovat luottamus, avoimuus, läsnäolo, tasavertaisuus, keskinäinen kunnioitus ja hyväksyntä (Nivala & Ryyänen 2019, s. 119).

Dialogi työnohjauksessa alkaa usein ohjattavien kysymyksistä ja pohdinnasta, jonka jälkeen työnohjaaja vie tilannetta kysymyksillään eteenpäin. Dialogin muodostuminen ei eroa toisistaan, on sitten kyseessä lähi- tai etätyönohjaus. Keskeistä on se, miten yhteistyösuhde ja luottamus syntyy ja miten prosessin käynnistymistä valmistellaan. Etätyönohjauksessa niin kuin lähityönohjauksessakin on tärkeää, että ohjaaja huomioi kaikki osallistujat. Jokaisen on tärkeää tulla kuulluksi ja nähdyksi. Sekä etä- että lähityönohjauksessa samat asiat ovat luovuttamattomia. (Koski, 2017, s. 24-25) Tiiton (2021, s. 33-36) tutkimuksesta nousi esille epäily siitä, päästäänkö verkossa yhtä syvälliseen ja monimuotoiseen vuorovaikutukseen ja dialogiin kuin kasvokkain, koska läsnäolo ja kuuntelu voivat etätyönohjauksissa olla haastavia häiriötekijöiden vuoksi. Verkossa vuorovaikutusta pyritään rakentamaan samoin kuin lähikohtaamisillakin: kuunnellen, kommunikoiden, kysellen, kartoittaen, ohjaten ja kiinnostusta osoittaen. Hyväksi dialogia mahdollistavaksi tekijäksi etätyönohjauksessa koettiin tasavertaisuuden ja turvallisuuden tunne. Tähän vaikuttaa se, että keskustelua on hankalampi dominoida verkossa ja usein keskustelu on säädylisempää kuin kasvotusten.

Kähkösen (2022) kyselyssä kävi ilmi, että ilmeet ja eleet voivat tulla etätyönohjauksessa jopa kasvokkain tapahtuvaa ohjausta paremmin havainnoiduiksi. Kuitenkin koettiin, että vuorovaikutussuhde kaikkine ulottuvuuksineen, hyvän ilmapiirin ja tunnelman luominen sekä reflektointi voivat etätyönohjauksessa jäädä puutteelliseksi. Yhteisen fyysisen tilan merkitys on tärkeä.

Suurimmat erot lähi- ja etätyönohjauksissa ovat aloituksessa ja lopetuksessa, joissa vapaa keskustelu jää puuttumaan. Osa etätyönohjauksiin osallistuneista kokee vuorovaikutuksen olevan etäohjauksessa suurpiirteisempää ja vähemmän syvällistä, kun taas osa kokee ohjauksen olevan aiheessa pysyvämpää ja intiimimpää. Yleinen näkemys on kuitenkin, ettei etäohjauksen vuorovaikutus täysin korvaa lähiohjauksessa käytyä vuorovaikutusta. (Mikkonen & Kalliokoski, 2021, s. 72)

Jälkipalvelu etätyönohjauksessa

Etätyönohjauksen jälkipalvelu tarkoittaa palautetta, jota otetaan mahdollisesti joka istunnon jälkeen tai ainakin työnohjauksen loputtua (Mikkonen & Kalliokoski, 2021, s. 55).

Etätyönohjausta arvioidaan samoin kuin lähityönohjaustakin koko prosessin ajan. Työnohjauksessa on hyvä arvioida välillä sitä, palveleeko ohjaus ohjattavia, mennäänkö tavoitteita kohti vai tarvitaanko muutoksia ohjaukseen tai tavoitteisiin. (Rautiainen, 2020.) Etätyönohjaajan on kuunneltava osallistujia herkällä korvalla, jotta hän osaa arvioida olisiko välillä tarve lähitapaamisille. Myös etätyönohjauksessa voisi olla hyvä arvioida ohjausta joka istunnon jälkeen: Käsiteltiinkö ohjattavan / ohjattavien mielestä tärkeitä asioita? Etätyönohjauksen loputtua palautetta on helppo kerätä sähköisesti esim. Google Forms kyselyllä, sillä kaikki osallistujat ovat jo verkkoyhteydessä. Varsinkin ryhmätyönohjauksessa tämä helpottaa ohjaajan työtä, kun palautteen saa itselleen nopeasti yhteenvedona, eikä tarvitse sitä erikseen käsitellä. Palautteita on myös helppo pitää tallessa ja kehittää toimintaansa sen mukaan.

Etätyönohjauksen hyötyjä ja haasteita

Onnistuessaan etätyönohjaus voi olla yhtä tehokasta kuin lähityönohjaus. Lähityönohjaus koetaan kuitenkin paremmaksi vaihtoehdoksi, mutta etätyönohjaus on parempi, kuin että työnohjausta ei ole lainkaan (Kalliokoski & Mikkonen, 2021, s. 67) Etätyönohjaus koetaan pääosin positiiviseksi ja yhtä tehokkaaksi kuin kasvokkain tapahtuva työnohjaus. Etätyönohjauksen haasteena on osan työnohjaajien mielestä nonverbaalisten viestien puuttuminen ja toiminnallisten menetelmien käytön osaamattomuus. (Kähkönen, 2020, s. 2-5.) Ohjaamista verkon kautta ei voi sanoa paremmaksi tai huonommaksi verrattuna kasvokkain tapahtuvaan (Hyttinen, 2020). Ryhmäytymisessä etä- tai lähi-istuntojen välillä ei koettu eroavaisuuksia. Etätyöskentelyä helpotti istunnon selkeä kulku: alku, käsittelyosa ja loppu. Etäistuntoihin osallistuneet kokivat tulleet kuulluiksi. (Mäenpää-Moilanen ym., 2017, s. 36–37)

Etätyönohjauksen hyötyjä:

- Resurssitehokasta
- Tasavertaisuus ja turvallisuuden tunne (ei puhuta toisten päälle)
- Intensiivisyyden tunne (mutta myös mahdollisuus pysyä etäisenä)
- Työnohjaaja voi etäämpää nähdä tarkemmin
- Toiminnallisten menetelmien käyttö mahdollista (mutta vaatii vielä koulutusta)

Etätyönohjauksen haasteita

- Nonverbaalisen viestinnän vähäisyys
- Luottamuksen syntyminen

- Raskaiden tunnepitoisten asioiden käsittely vaikeaa
- Väsyneenä ja uupuneena etätyönohjaus vaikeaa
- Tekniset ongelmat
- Toiminnallisten menetelmien käyttö (osaamattomuus)

ETÄTYÖNOHJAAJAN MUISTILISTA

KÄYTÄNNÖN ASIOITA

Hyvä suunnittelu

Enintään viiden hengen ryhmä etätyönohjauksessa

Toimiva tekniikka sekä laitteiden ja verkkoalustan hallinta

Rauhallinen tila sekä ohjaajalla että ohjattavalla

Rauhoittuminen ja asioiden muistiin tuominen ennen ohjausta

ITSE TYÖNOHJAUS

Tapahtuu samoin kuin lähityönohjauksissa

Ensimmäinen kerta lähitapaamisena

Selvä alkuosa, keskiosa ja loppu

Luottamuksen rakentaminen (jokaisen pitää tuntea olonsa turvallisiksi)

Lupausten pitäminen ja rehellisyys

Jokaisen pitää tulla kuulluksi

Ohjaajan rauhallisuus

Toimitaan yhdessä sovittujen pelisääntöjen mukaan

Kamerat ja mikrofonit päällä koko ajan

Sovitaan, miten pyydetään puheenvuoroja

Työnohjaajan oma olemus ja taustakuva

Verkkoalustojen toimintojen rohkea käyttö

PALAUTE

Kerätään sähköisellä alustalla

Lopuksi

Oma kokemukseni työnohjauksista on vielä kovin vähäinen, mutta yhden vuoden kestävän yksilötyönohjauksen tein etänä, koska ohjattava oli toisesta kaupungista. Tämä oli ensimmäinen työnohjaukseni ja se sujui hyvin. Liekö syynä ollut se, että itselläni ei ollut poisoppimista lähityönohjauksesta? Olen myös osallistunut opintoihimme liittyvään ryhmätyönohjaukseen, jossa istuntoja pidettiin sekä kasvokkain että etänä.

Jokaisella työnohjaajalla on varmasti oma suhteensa lähi- ja etätyönohjaukseen. Osa on sitä mieltä, että työnohjauksen ydintä ei voi saavuttaa etäyhteyksillä ja osa taas ajattelee, että etätyönohjaus on jopa intensiivisempää kuin lähityönohjaus. Itsekin olen viimeisen vuoden aikana kohdannut työnohjaajia, jotka ovat laittaneet ohjauksensa tauolle, koska he eivät koe saavuttavansa työnohjauksen elementtejä etätyönohjauksissa. Oli kenenkin mielipide mikä tahansa, niin korona pakotti suurimman osan työnohjaajista tekemään ohjaustyötä etänä.

Etätyönohjauksen positiivisia puolia on kiistämättä se, että sitä voi tehdä missä tahansa. On ohjattava ja ohjaaja sitten missä tahansa, niin tilan pitäisi molemmilla olla luotettava ja rauhallinen. Työnohjaajan kannattaa miettiä esim. millaisen taustakuvan laittaa itselleen ja minkä näköinen/oloinen muutenkin on eli pitää miettiä, millaisen kuvan itsestään haluaa antaa.

Käytettävän alustaan vaikuttavat monet tekijät esim. mitä toiminnallisia menetelmiä haluaa käyttää. Jokaisessa verkkoalustassa on omat ominaisuutensa esimerkiksi osassa voi osallistujat jakaa pieniin porinaryhmiin. Kähkösen (2020, s. 5) kartoituksessa työnohjaajat toivoivat koulutusta varsinkin toiminnallisten menetelmien käytöstä etätyönohjauksissa. Tähän asti työnohjausopinnoissa on ollut todella vähän opintoja liittyen etätyönohjaukseen. Vähitellen maailman muuttuessa löytyy myös tätä oppia tulevia työnohjaajia koulutettaessa. Jokaisen työnohjaajan oma päätös sitten on, alkaako hän etätyönohjauksia pitämään vai ei. Kysymys kuuluu: Onko työnohjaajilla tulevaisuudessa rohkeutta ja osaamista käyttää digialustojen tuomia mahdollisuuksia työssään etätyönohjaajina?

Itse olen kokenut etätyönohjatukset positiivisina kokemuksina. Se, että saa omasta kotoa tai työpaikalta osallistua istuntoihin joko ohjaajana tai ohjattavana, on ollut jotenkin vapauttavaa. Positiivisena lisänä on tietenkin se, että aivan valtavasti aikaa on säästynyt. En ole kokenut, että etänä työskennellessä jotain olisi jäänyt puuttumaan. Koronan nyt helpottaessa, ovat työnohjaajat taas paljon siirtyneet lähityönohjauksiin. Onko se niin, että perinne niihin on niin kovin vahva, että maailman taas avautuessa, palaillaan vanhoihin käytäntöihin? Ehkä hetkeksi, mutta kukaan meistä ei tiedä, mitä tulevaisuus tuo tullessaan.

Lähteet

- Howspace s. a. (2022). Digitaalista yhteistyötä ihmisiä varten. Haettu 5.3.2022 osoitteesta <https://www.howspace.com/fi/tuote>
- Hyttinen, M. (2020). Etätyönohjaus nousi etulinjaan. Osviitta 2(20), 11-14. <https://www.suomentyonohjaajat.fi/sites/default/files/kotisivut/osviitta/artikkelit/osviitta2.2020.etatyo.pdf>
- Koski, A. (2017). Etätyönohjauksella tukea tiimityöhön. Ratkes 2(17), 24-27. https://ratkes.fi/wp-content/uploads/2019/11/Ratkes2_2017_tulostus.pdf
- Kähkönen, A-M. (2020). Etätyönohjaus. (Työnohjausopintojen opinnäytetyö, Careeria).
- Mikkonen, P. & Kalliokoski, S. (2021). Oltiin kaikki aidosti läsnä, vaikka oltiinkin etänä. Työnohjattavien kokemuksia lähi- ja etätyönohjauksesta (AMK-opinnäytetyö, Tampereen ammattikorkeakoulu). Thesus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021060815056>
- Mäenpää-Moilanen, E., Hannonen, H., Laitinen, J. & Salmi, A. (2017). Videovälitteinen ryhmäohjaus antaa uutta virtaa terveyden ja työkyvyn tukemiseen. Terveystieteitä 4/2017, 36-37.
- Mönkkönen, K. (2018). Vuorovaikutus asiakastyössä: Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus.
- Nivala, E. & Ryyänen, S. (2019). Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Gaudeamus.
- Rajanto, J. (13.10.2017). Miten aloittaa etäkokous tai etäkoulutus napakasti, mutta rennosti. <https://grapepeople.fi/blogi/miten-aloittaa-etakokous-tai-etakoulutus-napakasti-mutta-rennosti/>
- Rajanto, J. (24.3.2021). Fasilitointi ja Microsoft Teams. <https://grapepeople.fi/blogi/fasilitointi-ja-microsoft-teams/>
- Rautiainen, M. (5.12.2020). <https://www.vapaaehtoistyontyonohjaajat.fi/seitseman-vinkkia-verkkovalitteiseen-ryhmatyonohjaukseen/>
- Ruutu, S. & Salmimies, R. (2020). Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote (3. painos). Talentum Media.
- Siuvatti, E. (2018) Dialogi: Dialogi yhteistyötaitona työn murroksessa (AMK-opinnäytetyö, Lahden ammattikorkeakoulu). Thesus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2018121020747>
- Suomen Työnohjaajat ry (2022). Haettu 15.3.2022 osoitteesta <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>
- Tiitto, P. (2021). Lastensuojelun tehostetun perhetyön työntekijöiden kokemuksia verkkokohtaamisesta. (AMK-opinnäytetyö, Metropolia ammattikorkeakoulu). Thesus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021120223301>
- Työelämäsanasto (2016). Työelämän verkko-opisto. Etäkokous. Haettu 6.4.2022 osoitteesta <https://www.tyoelamasanasto.fi/e/etakokous/>
- Valkonen, L., Tyrväinen, H. & Uotinen, S. (2020). Luottamuksen rakentuminen verkko-opiskelussa. Kasvatus, 51(1), 21-37.
- Vähänen, S. (25.2.2021). Läsnäoloa etänä. <https://halsa.fi/blog/lasnaoloa-etana/>

2 Koulutuksesta kentälle – Työnohjaajien kokemuksia työnohjaajana toimimisesta ja työllistymisestä

Henna Kyhä ja Saara Jäntti

Johdanto

Tarkastelemme artikkelissa Satakunnan ammattikorkeakoulun sekä WinNovan työnohjaajakoulutuksista valmistuneiden työnohjaajien työllistymistä työnohjaajiksi sekä heidän kokemuksiaan työnohjaajana toimimisesta. Periaatteessa kuka tahansa voi nimittää itseään työnohjaajaksi, sillä työnohjaajanimikkeen käyttö ei ole Suomessa laissa säädeltyä. Työnohjaajina toimivien pohjakoulutukset vaihtelevat ja usein työnohjaajat toimivat joko kasvatus-, sosiaali- tai terveysalalla. Koska mikään pohjakoulutus ei itsessään valmista työnohjaajana toimimiseen, on työnohjaajaksi aikovan suositeltavaa suorittaa erillinen työnohjaajan koulutus. Tällaisia koulutuksia järjestävät useat eri organisaatiot ja instituutiot, kuten yliopistojen täydennyskoulutusyksiköt, kesäyliopistot, monet yhdistykset sekä ammattikorkeakoulut. (Alhanen ym. 2011, 80; Paunonen-Ilmonen 2001, 207.)

Työnohjaajakoulutuksia on Suomessa monenlaisia. Useat niistä kytkeytyvät kiinteäksi osaksi jotain teoreettista viitekehystä, kuten psykoanalyysia tai ratkaisukeskeisyyttä. Pääsääntöisesti työnohjaajakoulutus kestää noin kaksi vuotta. Tuona aikana opiskelija perehtyy muun muassa työnohjauksen lähtökohtiin, teorioihin, toteutukseen, menetelmiin ja etiikkaan. Suomen Työnohjaajat ry (STOry) on määritellyt kriteerit laadukkaalle työnohjaajakoulutukselle. Niissä painottuu koulutuksen tavoitteellisuus sekä tavoitteita palveleva koulutuksen rakenne, sisältö, kesto, kouluttajien pätevyys, arviointi, opiskelijavalinnan huolellisuus ja koulutuksen markkinointi. (STOry 2017.) Koulutuksen on suunniteltu antamaan työnohjaajalle valmiudet toimia hyvin työnohjaajana. STOry ry:llä on oma kouluttajaverkosto, joka kokoontuu säännöllisesti ja jonka tavoitteena on arvioida koulutussuosittelujen toimivuutta ja kehittämistarpeita (Hyttinen 2020). Paunonen-Ilmonen (2001, 208) mukaan työnohjaajalla tulee olla omasta alastaan hyvä arvo-, tieto- ja taitoperusta. Ohjaajalta edellytetään myös ihmisen käyttäytymisen teorioiden sekä ryhmädynamiikan tuntemista. Lisäksi työnohjaajan täytyy kyetä ohjata ja johtaa työnohjausprosessia. (myös Alhanen ym. 2011, 80.)

Artikkelissa olemme kiinnostuneita siitä, miten SAMKin ja WinNovan työnohjaajakoulutuksista valmistuneet ovat toimineet työnohjaajina, minkälaisia työkäytänteitä sekä kokemuksia työnohjaajina toimimisesta heillä on. Rajasimme kohderyhmän SAMKin ja WinNovan työnohjaajakoulutuksesta valmistuneisiin, koska samansisältöistä koulutusta on järjestetty jo useampana vuotena näissä organisaatioissa sekä olemme itse työnohjaajaopiskelijoina kiinnostuneita kuulemaan miten työnohjaajaksi valmistuneet ovat työllistyneet ja minkälaisia kokemuksia heillä on työnohjaajana toimimisesta. Näitä kysymyksiä tarkastelemme vuonna 2021 kerätyn kyselyaineiston avulla.

SAMKin ja WinNovan järjestämät työnohjaajakoulutukset

SAMKissa on järjestetty vuosina 2005-2016 kaikkiaan neljä työnohjaajakoulutusta ja nyt käynnissä oleva koulutus on viides. Lisäksi SAMKin ja WinNovan yhteistyönä järjestettiin työnohjaajakoulutus vuosina 2016-2018.

Taulukko 1. Työnohjaajakoulutuksissa aloittaneet ja valmistuneet.

Vuosi	2005-2006	2007-2009	2010-2012	2014-2016	2016-2018	2020-2022
Aloitta-neet	24	23	18	17	25	16
Valmis-tu-neet	20	21	16	15	23	jatkuu

Ensimmäisissä vuosina 2005 ja 2007 järjestetyissä työnohjaajakoulutuksissa koulutuksen sisältö on ollut melko samanlainen. Kyseisten koulutusten opintojaksokuvauksessa mainitaan, että koulutus pitää sisällään seuraavat osa-alueet: tutkiva oppiminen (4 op), työnohjauksen tietoperusta (15 op), työnohjauskäytännöt ja niissä harjaantuminen (15 op) sekä ammatillinen kasvu (26 op). (Lamminen 2021.)

Seuraavassa, vuonna 2010 alkaneesta koulutuksesta oli jätetty tutkiva oppiminen -kokonaisuus pois ja lisätty 4 opintopistettä ammatillinen kasvu -kokonaisuuteen. Neljäs työnohjaajakoulutus oli sisällöltään sama ja viimeisimmässä, vuonna 2020 alkaneessa koulutuksessa koulutusohjelmaan on lisätty 10 opintopisteen laajuinen kehittämistehtävä. Meneillään olevassa koulutuksessa painotus on ratkaisukeskeisyydessä. (Lamminen 2021.)

Vuonna 2016 alkanut koulutus oli toteutusmuodoltaan ja sisällöltään hieman erilainen. Se järjestettiin yhteistyössä WinNovan ja Satakunnan ammattikorkeakoulun kanssa ja kyseinen koulutus oli kaksilinjainen eli siinä oli mahdollisuus suorittaa ns. klassinen työnohjaajakoulutus tai johdon työnohjaajakoulutus. Kummankin koulutuksen suorittanut voi toimia yksilö-, ryhmä- ja työyhteisön työnohjaajana, coachina ja valmentajana saaden CSC®-pätevyyden ja johdon työnohjaajalinjalta CSLE®-

pätevyyden¹. Koulutukset alkoivat yhdessä, mutta koulutuksen rakenne oli kaksilinjainen siten, että johdon työnhajaajien vertaisryhmät ja ohjausharjoittelut eriytettiin omaksi osakseen muusta koulutuskokonaisuudesta. Koulutuksen laajuus oli yhteensä 80 opintopistettä ja se muodostui seuraavista kokonaisuuksista: Työnhajaajan/johdon työnhajaajan ammatillinen identiteetti (30 op), työnhajaajan viitekehukset (20 op) sekä johdon työnhajaajana/työnhajaajana toimiminen (30 op). Koulutuksen opetussuunnitelma noudatti Sued Management Oy:n mallintamaa johdon työnhajaajakoulutusta/työnhajaajakoulutusta ja koulutuksen laadun arvioijana toimi professori (emer.) Marita Paunonen-Ilmonen. (Länsirannikon koulutus Oy WinNova 2015.)

Työnohjaus ja sen lähikäsitteet

Työnohjausta on perinteisesti järjestetty yksilöiden ja ryhmien auttamisammateissa toimivien työntekijöiden työn kehittämiseksi ja tukemiseksi. Alunperin työnohjaus on laajentunut kirkon ja sosiaalityön työnohjauksesta terveys- ja opetusalalle, sekä nykyään myös liike- ja talouselämän käyttöön ja yksityisiin yrityksiin. (Ristikangas 2008.) Työnohjauksen tavoitteena on katsottu olevan ammatillisen kasvun edistäminen ja parempi työelämässä toimiminen (Paunonen-Ilmonen 2005, 31). Työsuojelulainsäädäntö edellyttää työnantajalta työnohjauksen järjestämistä, mikäli työntekijät sitä toivovat. Monet työyhteisöt tarjoavat nykyään jo automaattisesti työnohjausta työntekijöiden jaksamisen tueksi ja ammatillisen osaamisen syventämisen työvälineeksi. Tänä päivänä monissa työelämän muutospainissa työnohjaus tarjoaa työntekijöille toimivan foorumin käsitellä muutosten aiheuttamia uhkatekijöitä. (Ranne 2009, 107.)

Työnohjaus voidaan määritellä oman työn tutkimisen, kehittämisen ja arvioinnin työvälineenä tavoitteena ammatillisen kasvun tukeminen niin yksilö-, ryhmä- kuin yhteisötasollakin. Työnohjaus perustuu ohjaajan ja ohjattavan väliseen vuorovaikutukseen, ja keskeistä siinä on ohjattavan omaehtoisuus, aktiivinen ote sekä sitoutuminen toimintaan. Työnohjauksen tulee aina pohjautua työntekijän omaan tarpeeseen ja haluun saada työnohjausta. (Nummelin 2007, 133; Punkanen 2009, 7.)

Työnohjaus sekoittuu usein muihin osaamisen kehittämisen ja ohjauksen muotoihin (Alhanen ym. 2011, 21). Virtaniemen (1985, 17) mukaan työnohjausta kuvataankin usein poissulkemalla näitä muita työn tekemistä edistäviä toimintamuotoja, joita ovat mentorointi, konsultointi, terapia, työnjohtaminen jne. Nämä kaikki muistuttavat toiminnallisesti työnohjausta ja niillä on tiettyjä yhtymäkohtia työnohjaukseen, mutta samalla ne eroavat työnohjauksen periaatteista kuin käytännöistäkin. Oleellista

¹ CSC on lyhenne tutkintonimikkeestä Certified Supervisor and Coach®. CSLE on lyhenne tutkintonimikkeestä Certified Supervisor of Leaders and Executives®.

kuitenkin on huomata, että työnohjauksen rinnalla käytetyt muut menetelmät eivät sulje pois toisiaan, vaan pikemminkin tukevat toisiaan (Paunonen-Ilmonen & Heinonen 2015,10). Määrittelemme seuraavaksi työnohjausta näiden muutamien lähikäsitteiden avulla.

Työnohjauksen yksi lähikäsite on mentorointi. Yhteistä mentoroinnille ja työnohjaukselle on se, että molempien prosessien tuloksena syntyy ihmisten välisen vuorovaikutuksen ansiosta usein jotakin uutta. Piispasen ja Sannamon mukaan (2010, 9–10) mentoroinnin ja työnohjauksen ero kuitenkin on siinä, että mentorointi fokusoituu ohjattavan urakehitykseen tai osaamisen ja pätevyyden lisääntymiseen, työnohjauksen keskittyessä enemmänkin ohjattavan työhyvinvointiin tai työssä jaksamiseen. Mentorointi on aina myös kahdenkeskeinen prosessi, kun taas työnohjaukseen voi osallistua koko työyhteisö tai työtiimi. (Alhanen ym. 2011, 21.)

Toinen työnohjauksen lähikäsite on konsultointi. Työnohjauksen ja konsultoinnin menetelmät ja seuraukset voivat olla hyvinkin samankaltaisia. Molempien, konsultoinnin ja työnohjauksen avulla voidaan parantaa mm. organisaation tehokkuutta ja ratkaista henkilöstön sisäisiä ristiriitoja. (Virtaniemi 1985, 20.) Konsultoinnin ja työnohjauksen ero voidaan nähdä siten, että työnohjauksen näkökulmana on huomioida laajemmin ohjattavan henkilön tai ryhmän jäsenten suhdetta omaan työhönsä ja itseensä kuin mitä konsultoinnissa. Myös ajallisesti ne eroavat toisistaan. Työnohjaus on usein pidempi prosessi, jonka aikana ohjaaja tapaa säännöllisesti ohjaukseen osallistuvia henkilöitä keskittyen laajalajaisemmin ohjattavien henkilöiden ammatilliseen kehittymiseen. Konsultointi on usein lyhytkestoisempaa, jonka aikana ratkaistaan etukäteen rajattuja ongelmia tai yrityksen strategisia kysymyksiä. (Piispasen & Sannamo 2010, 9; Alhanen ym. 2011, 21.)

Työnohjaus voidaan toisinaan sekoittaa myös koulutukseksi. Koulutuksesta työnohjaus eroaa siinä, ettei työnohjauksella ole mitään ennalta määrättyä, täsmällistä asiasisältöä, vaan sen sisällön muodostaa ohjattavien oma arkityö kokonaisuudessaan. Työnohjaajan tarkoitus ei myöskään ole parantaa ohjattavien asiantuntijuutta omaa työtään kohtaan tarjoamalla uutta tietoa vaan auttaa reflektoimaan ohjattavien omaa toimintaan, sen edellytyksiä ja seurauksia. (Alhanen ym. 2011, 21.)

Työnohjaus ja coaching ovat toisilleen läheisiä käsitteitä ja usein niiden sanotaankin kuuluvan samaan "ohjausperheeseen". Näiden ohjauskäytänteiden yhtäläisyyksistä ja eroista on olemassa karkeasti kaksi päälinjaa, joista toisen mukaan coaching on hyvinkin samankaltaista toimintaa kuin työnohjaus, kun toinen linja erottaa nämä ohjausmuodot selvästi toisistaan. Ristikankaan (2008) mukaan työnohjauksella ja coachingilla on omat prosessiin liittyvät tunnuspiirteet, jotka erottavat ohjausperinteet toisistaan. Nämä liittyvät 1) läheisyys-etäisyys -näkökulmaan, 2) pysyvyys-joustavuus -näkökulmaan sekä 3) keston. Tiivistetysti: 1) Työnohjauksen perimässä on sisäänrakennettuna oletus siitä, että ohjaajan tulee olla riittävän etäällä ohjattavistaan. Coachingissa taas pyritään tulemaan mahdollisimman lähelle ohjattavaa, esimerkiksi coach voi tulla seuraamaan valmennettavansa työ-

kentelyä sovituisissa arkitilanteissa. 2) Työnohjauksessa on perinteisesti pidetty tärkeänä selkeitä rakenteita ja systemaattista toimintatapaa. Kasvokkain toteutetut tapaamiset kerran kolmessa viikossa muodostavat tyypillisen ohjausjatkumon. Coachingissa oleellista on joustavuus, coachin perustehtävään kuuluu olla käytettävissä coachattavalleen tarvittaessa. 3) Työnohjaus on lähtökohtaisesti kestoltaan coachingia pidempi prosessi.

Terapia ja työnohjaus mielletään usein myös toistensa lähikäsitteinä. Terapian tavoitteena on henkilökohtaisten ongelmien selvittely sisäisten ristiriitojen ratkaisun avulla (Virtaniemi 1985, 18). Työnohjaus ei ole terapiaa, vaikka yhteisissä ohjauskeskusteluissa käsitelläänkin pitkälti ohjattavan henkilökohtaisia tunteita, mielikuvia ja kokemuksia. Erona terapiaan, työnohjauksessa tarkastellaan ennen muuta ohjattavan suhdetta työhön ja omaan itseensä työssä ja työympäristössä. Työnohjauksessa työskennellään yksilön ammatillisen minän ja työntekijän työtehtäviin liittyvien asioiden kanssa, kun taas terapiassa voidaan käsitellä ihmisen suhdetta lapsuuteen, omiin vanhempiin ja sisaruksiin, parisuhteeseen ja elämään kokonaisuudessaan. (Piispanen & Sannamo 2010, 12.)

Työnohjaus saattaa joskus sekoittua myös uuden työntekijän perehdyttämiseen. Työhön perehdyttämisen päätavoite on uusien tehtävien tekninen oppiminen ja sitä hyödynnetään usein juuri uusille työntekijöille. Työnohjausta ei kuitenkaan tavallisesti aloiteta uusille työntekijöille, vaan muutaman vuoden työkokemuksen katsotaan olevan tarpeen ohjauksen käynnistämiseksi. (Virtaniemi 1985, 18.)

Joskus työnohjaus voi sekoittua myös esihenkilötyössä vaadittavaan työnjohtamiseen. Työnohjaus on ohjaajan ja ohjattavien välinen tasa-arvoinen vuorovaikutussuhde, jossa ohjattavan on mahdollisuus tarkastella ja kehittää omaa toimintaansa (Piispanen & Sannamo 2010, 8). Erona työnjohtamiseen, työnohjaus ei voi perustua vallankäyttöön, eikä työnohjaaja anna ohjattaville valmiita ratkaisumalleja. Työnohjauksessa luodaan puitteet työntekijän omien työssä ilmenneiden ratkaisujen oivaltamiselle. Työnohjattavan asioita voidaan viedä esihenkilön tietoon vain ohjaajan ja ohjattavan keskinäisellä sopimuksella. Esihenkilö-alaisuhde ei tule siten työnohjauksessa kyseeseen. (Virtaniemi 1985, 17–18.)

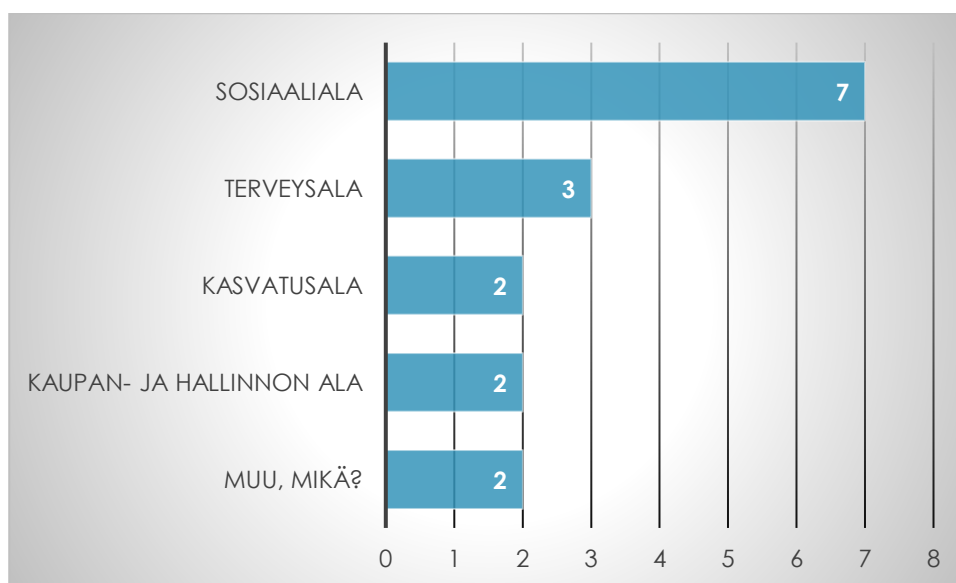
Kyselyaineisto

SAMKin työnohjaajakoulutuksesta valmistuneiden koulutuksen jälkeistä työnohjaajaksi työllistymistä ja työnohjauskokemuksia tarkastellaan joulukuussa 2021 kerätyn kyselyaineiston avulla. Kysely lähetettiin sähköpostitse 29:lle vuosina 2007-2009, 2010-2012 ja 2016-2018 työnohjaajakoulutuksen käyneille. Kohderyhmän tavoittamisessa hyödynnettiin myös ns. lumipallotekniikkaa, jolloin koulutuksen käyneitä pyydettiin välittämään kyselyä opiskelutovereilleen. Lisäksi kyselylinkki jaettiin Satakunnan Työnohjaajien facebook-ryhmään. Muistutusviestien jälkeen saatiin kaikkiaan takaisin 16 vastausta.

Vastaajien määrä on melko pieni suhteessa kaikkiin valmistuneisiin (ks. Taulukko 1). Valmistuneiden tavoittaminen oli haastavaa, koska emme saaneet tietosuojasyistä tarkempia valmistuneiden tietoja. Keräsimme koulutuksissa olevien nimet työnohjaajakoulutusten aikaisemmista julkaisuista. Näin saimme kasaan 29 vastaajaa. Lumipallotekniikalla sekä facebook-ryhmän avulla tavoitimme lisää vastaajia, mutta on mahdotonta tietää, kuinka moni valmistuneista on lopulta saanut kyselyn.

Muita syitä pieneen vastaajamäärään saattaa olla se, että kaikki valmistuneet eivät välttämättä ole STORY ry:n jäseniä, jolloin eivät myöskään ole Satakunnan työnohjaajien facebook-ryhmässä. Lisäksi vähäiseen vastaamisaktiivisuuteen voi olla syynä se, ettei kyselyhetkellä tee työnohjausta. Myös kyselyn ajankohta, joulukuu, saattoi olla vastaajille kiireistä aikaa.

Valtaosa vastaajista (n=14) oli naisia, kuten myös STORY ry:n jäsenistä (80 %). Kaikilla vastaajilla oli korkeakoulutusta. Yhdellätoista oli yliopistotutkinto suoritettuna, loppuilla ammattikorkeakoulututkinto. Vastanneet työskentelevät niin sosiaalialalla (n=7), terveydenhoidossa (n=3) kuin kasvatusalalla (n=3) (ks. Kuvio 1). Lisäksi joukossa oli myös kaksi kaupan- ja hallinnon alalla työskentelevää sekä yksi pelastustoimessa työskentelevä. Taustakysymyksistämme jäi uupumaan kysymys millä toimialalla henkilö tekee työnohjausta. STORY ry:n jäsenkyselyn (2019) tietojen mukaan valtaosa jäsenistä (79 %) toimii työnohjaajana sosiaali- ja terveysalalla, toiseksi suosituin ala (55 %) on kasvatusta ja koulutusala ja kolmannes (33 %) jäsenistä tekee työnohjausta järjestötyössä.



Kuvio 1. Ala, jolla työskentelee päätoimisesti.

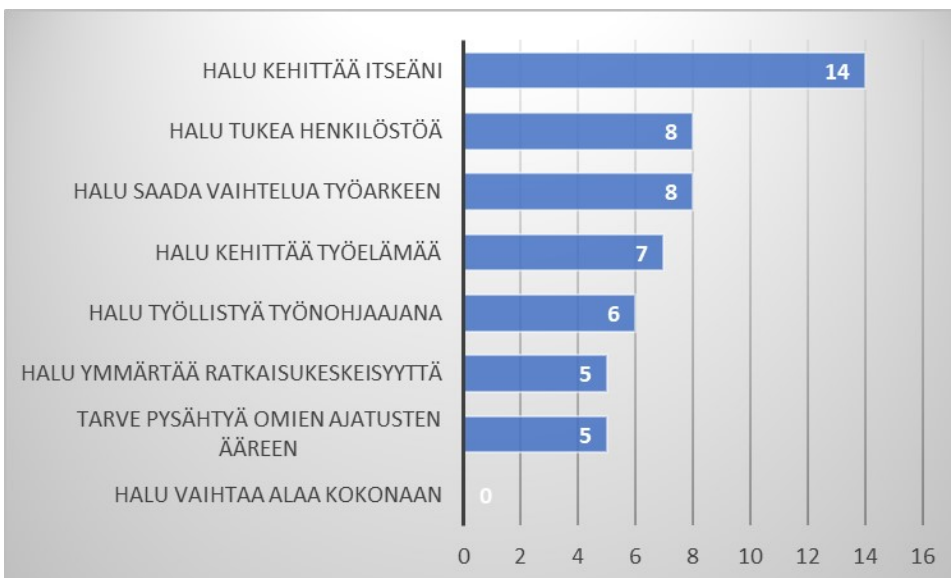
Valtaosa vastaajista (n=11) oli suorittanut työnohjaajakoulutuksen vuonna 2016-2018. Tuolloin työnohjaajakoulutus järjestettiin yhteistyössä SAMKin ja Winnovan kanssa ja painopiste on ollut johdon työnohjauksessa. Kymmenen ilmoitti suorittaneensa SAMKin järjestämän koulutuksen, kun kuusi oli ollut WinNovan järjestämässä työnohjaajakoulutuksessa. Kuvioon 2 on koottu vastaajien mainitsemia syitä kyseisen koulutuksen valinnalle. Koulutuspaikan läheisyys oli tavallisin syy sille, miksi oli valinnut juuri kyseisen järjestäjän tarjoaman koulutuksen. Myös koulutuksen sopiva ajankohta sekä se, että

koulutus täytti Suomen Työnohjaajat ry:n (STOryn) vähimmäisvaatimukset mainittiin tavallisimpina syinä koulutuksen valinnassa.



Kuvio 2. Syyt sille, miksi valitsi juuri kyseisen koulutuksen järjestäjän.

Kyselyssä halusimme myös tietää, miksi vastaajat olivat alun alkaen kiinnostuneet työnohjaajakoulutuksesta (Kuvio 3). Tässä kohtaa oli mahdollista valita useampi vaihtoehto. Selvästi tärkeimpänä syynä korostui halu kehittää itseään. Halu kehittää henkilöstöä ja halu saada vaihtelua työarkeen korostuivat myös vastauksissa. Kenelläkään vastaajista ei ollut halua kokonaan vaihtaa alaa.



Kuvio 3. Syy miksi alun alkaen kiinnostui työnohjaajakoulutuksesta.

Työnohjaajana toimiminen

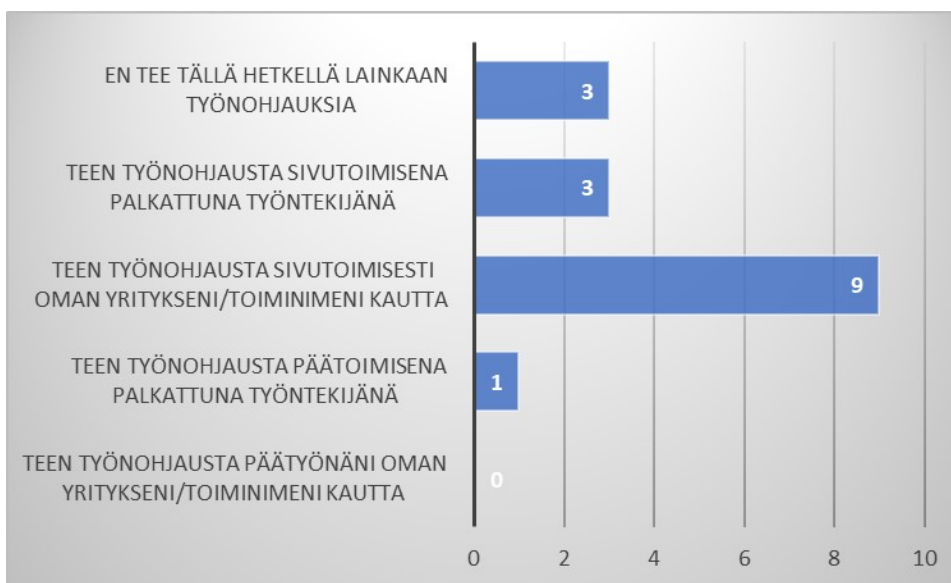
Työnohjaus voidaan karkeasti jakaa yksilö- ja ryhmätyönohjaukseen. Yksilötyönohjauksessa läsnä ovat vain työnohjaaja ja ohjattava. Ryhmätyönohjaus on yksilötyönohjausta parempi vaihtoehto, kun on tarkoituksenmukaista sovittaa yhteen työntekijöiden työskentelyä. Ryhmäohjauksen etuna on se, että siinä opitaan toisten kokemuksista ja voidaan jakaa sekä onnistumisia että erehdyksiä. (Pun-kanen 2009, 28–32.) Yksilö- ja ryhmäohjauksen lisäksi erotetaan usein myös esimiestyönohjaus tai johdon työnohjaus. Johdonlyönohjausta on viime vuosina alettu hyödyntää yhä enemmän organisaatioiden johtamisen ja kehittämisen tukena. (Alhanen ym. 2011, 167–169.)

Taulukkoon 2 on koottu kyselyyn vastanneiden työnohjaajien vastauksia omasta työnohjauksesta. Kyselyvastausten perusteella työnohjaajat olivat useimmiten toimineet työnohjaajina 1-5 vuotta. Kolme vastaajaa oli toiminut 6-10 vuotta ja kaksi henkilöä vielä kauemmin eli 11-15 vuotta. Yhdellä vastaajalla oli työnohjaajakokemusta alle vuoden verran. Vastaajat kertoivat tekevänsä mieluiten sekä johdon työnohjausta että yksilötyönohjausta. Useimmiten vastaajilla oli ollut 1-3 yksilöohjattavaa sekä 1-3 ryhmää kuluneen vuoden aikana. Työnohjausprosessit olivat kestoltaan pitkiä, yli vuoden pituisia. Työnohjukset sisälsivät useimmiten sekä keskustelua että toiminnallista ohjausta. Valtaosa vastaajista (n=9) koki etätyönohjauksen yhtä toimivaksi tavaksi toteuttaa työnohjausta kuin kasvokkain tapahtuva työnohjaus. (ks. tarkemmat vastaukset taulukosta 2.)

Taulukko 2. Työnohjauksen määrä, pituus ja työskentelytyyli.

KYSYMYS/VÄITE:	VAIHTOEHDOT	VASTAUS (N)
TYÖNOHJAAJANA TOIMIMISEN KESTO	1-5 vuotta	10
	6-10 vuotta	3
	11-15 vuotta	2
TEKEE MIELUITEN	Johdon työnohjaus	6
	Yksilötyönohjaus	5
	Ryhmätyönohjaus	3
	Muu	2
YKSILÖOHJATTAVIEN MÄÄRÄ VUODEN AIKANA	1-3 yksilöohjattavaa	9
	4-6 yksilöohjattavaa	4
	7 tai enemmän	1
	Ei yhtään	2
RYHMIEN MÄÄRÄ VUODEN AIKANA	1-3 yksilöohjattavaa	9
	4-6 yksilöohjattavaa	3
	7 tai enemmän	3
	Ei yhtään	1
TYÖNOHJAUSPROSESSIN PITUUS	Pitkiä, yli vuoden pituisia	9
	Keskipitkiä, 0,5-1 vuoden pituisia	5
	Lyhyitä, muutaman kuukauden pituisia	1
TYÖSKENTELYTYYYLI	Yhdistelmä, jossa keskustelu & toiminnallisuus	11
	Pelkästään keskusteluun pohjautuva	5
	Pelkästään toiminnallisuuteen pohjautuva	0
ETÄTYÖNOHJAUS ON YHTÄ TOIMIVA TAPA SIINÄ MISSÄ KASVOKKAINKIN TAPAHTUVA TYÖNOHJAUS	Täysin samaa mieltä	2
	Jokseenkin samaa mieltä	7
	Ei samaa eikä eri mieltä	2
	Jokseenkin eri mieltä	5
	Täysin eri mieltä	0

Suurin osa vastaajista (n=9) ilmoitti tekevänsä työnhajausta sivutoimisesti oman yrityksen tai toiminnan kautta (ks. Kuvio 4). Myös STOry ry:n jäsenistä valtaosa (70 %) toimi sivutoimisena työnhajaajana (Osviitta 2019). Kolme vastaajaa teki työnhajausta sivutoimisena palkattuna työntekijänä, kun vain yksi vastaaja teki työnhajausta päätoimisesti. Kolme vastaajista ei tee työnhajausta tällä hetkellä lainkaan. Syiksi mainittiin arjen muut kiireet, haluttomuus tehdä etäohjausta koronan vuoksi sekä oman pienen asuinpaikkakunnan vähäiset työnhajausmahdollisuudet. Kaikki vastaajat olivat kuitenkin sitä mieltä, että heidän tavoitteenaan on toimia työnhajaajana jonain päivänä. Oman yrityksen kautta työnhajausta tekevät toimivat useimmiten toiminimen kautta.

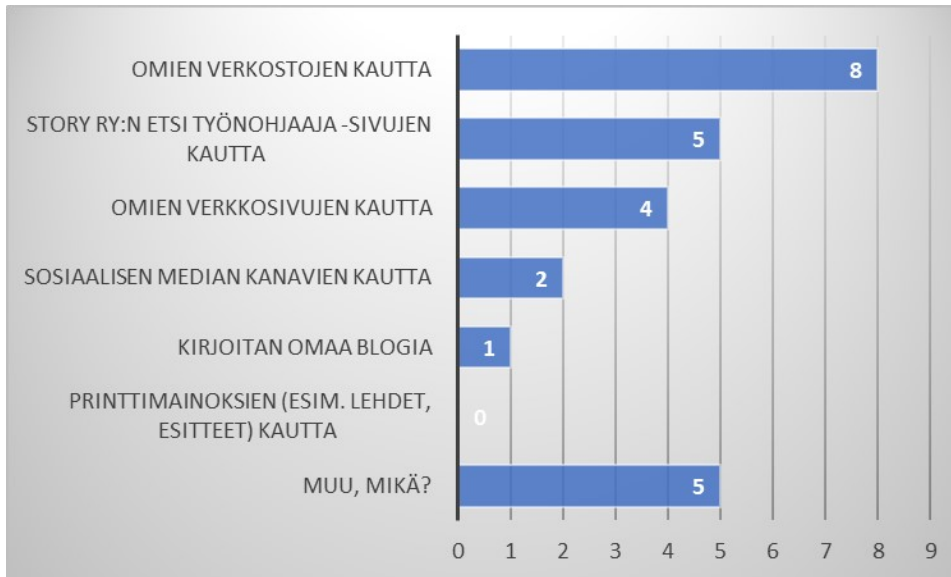


Kuvio 4. Työnhajauksen päätoimisuus/sivutoimisuus.

Kysyttäessä työnhajauksen markkinoinnista, vastaajat kertoivat markkinoivansa työnhajausta omien verkostojen kautta (n=8), omien verkkosivujen kautta (n=4) ja STOry ry:n Etsi työnhajaajaa -sivujen kautta (n=5) (ks. Kuvio 5). Kaksi vastaajista ilmoitti hyödyntävänsä sosiaalista mediaa ja yksi kirjoittavansa omaa blogia. Vaihtoehto "muu" sisälsi vastauksia, joissa todettiin, ettei juurikaan markkinoi työnhajauspalveluja, koska kysyntää on ollut riittävästi ilmankin, tai koska ei ehdi ottamaan asiakkaita. Oman työpaikan verkkosivuja hyödynnettiin myös markkinoinnissa, lisäksi mainostettiin palveluja suoraan yrityksiin. STOry ry:llä on aluetoimintaa yhteensä 16 eri alueella, joilla toimii vapaaehtoinen aluekoordinaattori tai aluekoordinaattoripari. Aluetoiminnan tavoitteena on edistää verkostoitumista ja tiivistää yhteistyötä paikallisten toimijoiden kanssa. (STOry ry:n verkkosivut.)

Vuonna 2019 kerätyn STOry ry:n jäsenkyselyn perusteella jäsenet toivoivat lisää näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa. Tyytymättömyyttä (huono näkyvyys) koettiin erityisesti yhdistyksen LinkedIn sivulla ja Twitterissä. Facebook-sivuihin oltiin tyytyväisempiä, mutta sinne kaivattiin lisää työelämäkeskustelun

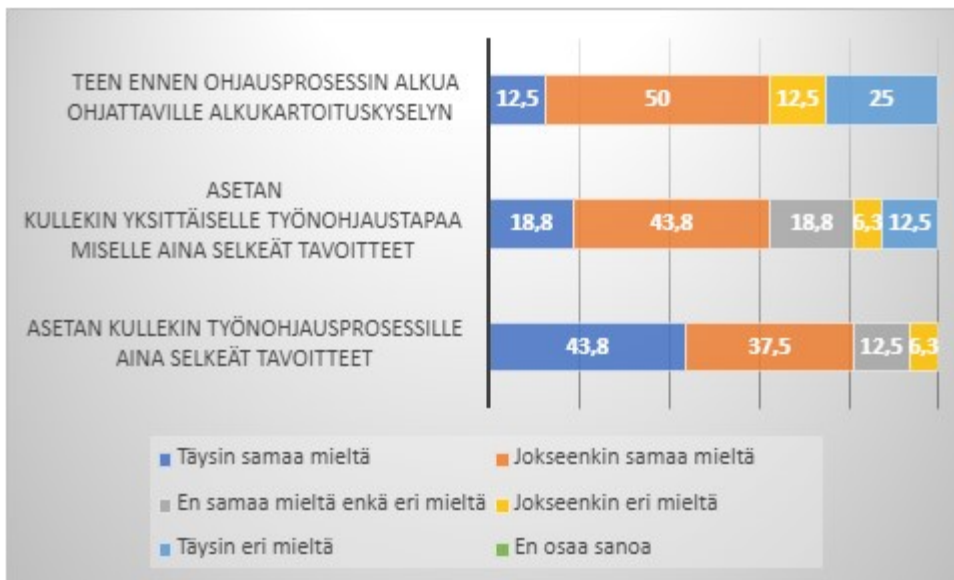
herätteitä. (STORY ry:n jäsenkysely 2019.) Minna-Maria Hytönen on omassa lopputyössään pohtinut myös tekoälyn hyödyntämistä osana työnohjausta. Työnohjaajan tietopankissa teettämänsä kyselyn mukaan työnohjaajista 68 % olisi valmiita hyödyntämään esimerkiksi chatbotia osana työnohjausta. (Hytönen 2019.)



Kuvio 5. Työnohjauksen markkinointi.

Työnohjauksen käytänteet

Seuraavaksi tarkastelemme työnohjausprosessin käytänteitä, kuten työnohjauksen tavoitteita, arviointia ja erilaisia ohjaustapoja. Lähes kaikki vastaajat kertoivat asettavansa aina kullekin työnohjausprosessille selkeät tavoitteet, kun hieman harvempi asetti enää yksittäiselle työnohjaustapaamiselle tavoitteita. Kolmannes vastaajista ei tehnyt ennen ohjausprosessin alkua alkukartoituskyselyä ohjattaville. Avoimissa vastauksissa kuitenkin todettiin, kuinka *"tavoitteiden määrittely riittävän selkeästi ja konkreettisesti"* on varsin haasteellista. Vaikeaksi tavoitteiden asettamisen tekee se, että ne tulisi asettaa ohjauksessa olevan henkilön omista henkilökohtaisista tarpeista, jota sitten arvioidaan ohjausprosessin aikana ja lopussa (Paunonen-Ilmonen & Heinonen 2015, 9; Romppainen 2014, 322).



Kuvio 6. Vastaajien ajatuksia alkukartoituskyselystä sekä tavoitteiden asettamisesta.

Työnohjauksen tavoitteet liittyvät useimmiten perustehtävän selkiyttämiseen, yhteistyön toimivuuden ja työyhteisön tai yksilön hyvinvoinnin parantamiseen ja työyhteisön uuden strategian käynnistämisen muutosprosessin tukemiseen. Näiden yhteisten tavoitteiden lisäksi asetetaan usein myös henkilökohtaisia tavoitteita, jotka liittyvät esimerkiksi ammatilliseen kehitykseen ja persoonalliseen kasvuun. Viime aikoina on myös yhä enemmän kiinnitetty huomiota työntekijöiden mahdollisuuteen osallistua työnohjauksen avulla arvokeskusteluun ja nivoa se osaksi arkea sekä uusia käytäntöjä. Työnohjaukselta odotetaan nykyään myös yhä enemmän flow-kokemuksia sekä psyykkistä energiaa vahvistavaa tukea, ja sen avulla haetaan uutta, syvempää suhdetta työhön. (Piispanen & Sannamo 2010, 19.) Piispanen ja Sannamo (emt., 20) tiivistävätkin työnohjauksen tavoitteet selkeään neljään eri osaluueeseen: 1. Työntekijöiden ammatillinen kasvu ja osaamisen kehittyminen 2. Perustehtävän kirkastuminen 3. Itseohjautuvuuden vahvistuminen 4. Avoin tila ajankohtaisten asioiden yhdessä tapahtuvaan käsittelyyn.

Työnohjauksessa arviointi on osa työnohjausta sisältyen työnohjauksen eri vaiheisiin. Palautetta annetaan koko työnohjausprosessin ajan ja myös jokaisessa työnohjausistunnossa. Työnohjausta itsessään voidaan pitää arviointi- ja palauteprosessina, koska työnohjaus tapahtuu kokemuksellisen oppimisen avulla sidottuna kriittisen ajattelun kehittämiseen oman työn ja oman itsensä reflektointina. (Paunonen-Ilmonen 2001, 118.) Valtaosa kyselyyn vastanneista ilmoitti arvioinnin kuuluvan omaan työnohjaukseensa, sillä vastaajista 12 kertoi arvioivansa säännöllisesti omaa työtään työnohjaajana, kun neljä vastaajaa ilmoitti, että ei arvioi säännöllisesti omaa työtään.

Arviointia tulee tehdä prosessin kaikissa vaiheissa, eikä pelkästään ohjauksen lopetusvaiheessa. Tämä on tärkeää siksi, että yhteistyötä voidaan muokata jo aiemmissa vaiheissa ja näin turvataan paremmin oikeansuuntainen ja jatkuva ohjausprosessi. Käytettävistä arviointimenetelmistä ja mahdollisista

mittareista on hyvä sopia heti työnohjauksen alkuvaiheessa, jotta niistä tulisi kiinteä osa koko prosessia ja näin ollen niistä on myös helpompi pitää kiinni. (Ruutu & Salmimies 2015, 185.)

Arvioinnin menetelmiä ei voida täysin erottaa työnohjausprosessista, vaan ne kaikki tukevat työnohjauksessa oppimista ja antavat palautetta ohjattaville ja työnohjaajalle. Arviointimenetelmiä on monenlaisia. Yleisimpinä mainittakoon havainnointi, keskustelut, arviointilomakkeet, päiväkirjat ja analyysit. (Paunonen-Ilmonen 2001, 122.)

Myös kyselyaineistossa arviointikeinoja tai -tapoja vastaajat ilmoittivat monenlaisia. Avoimissa vastauksissa korostui keskustelun, vuorovaikutuksen ja dialogin merkitys arvioinnin työkaluina. Myös erilaisia arviointikyselyitä hyödynnettiin. Vastauksissa mainittiin, kuinka arviointi sisältyy usein jokaiseen ohjauskertaan osana prosessia, niin ohjattavan kuin ohjaajankin itsearviointina. Lisäksi korostui se, kuinka prosessin eri vaiheisiin ajoittuu etukäteen suunniteltu ja ajallisesti sovittu arviointi, kuten väli- ja loppuarviointi. Jotkut korostivat asiakkaan määrittelemien tavoitteiden pohjalta syntyvää ja hyödynnettävää arviointikehikkoa arvioinnin tukena. Alla olevassa vastauksessa kuvastuu hyvin arvioinnin monipuolisuus ja moninaisuus.

“Ohjauksia arvioidaan säännöllisesti ja jollain tavalla jopa jokaisen ohjauskerran jälkeen. Ohjaussuhteen päättyessä ja joskus välilläkin on laajempi arviointi, jolloin paikalle pyydetään myös esimies (niin korkealta kuin tarve vaatii). Useimmiten vain keskustellaan ohjattavan/ohjattavien ja esimiehen kanssa. Minulla on myös arviointilomake, jota on käytetty tosi harvoin. Itsearviointia teen jokaisen kerran jälkeen. Aiemmin tein kirjallisesti, mutta nykyään vain pohdiskellen.”

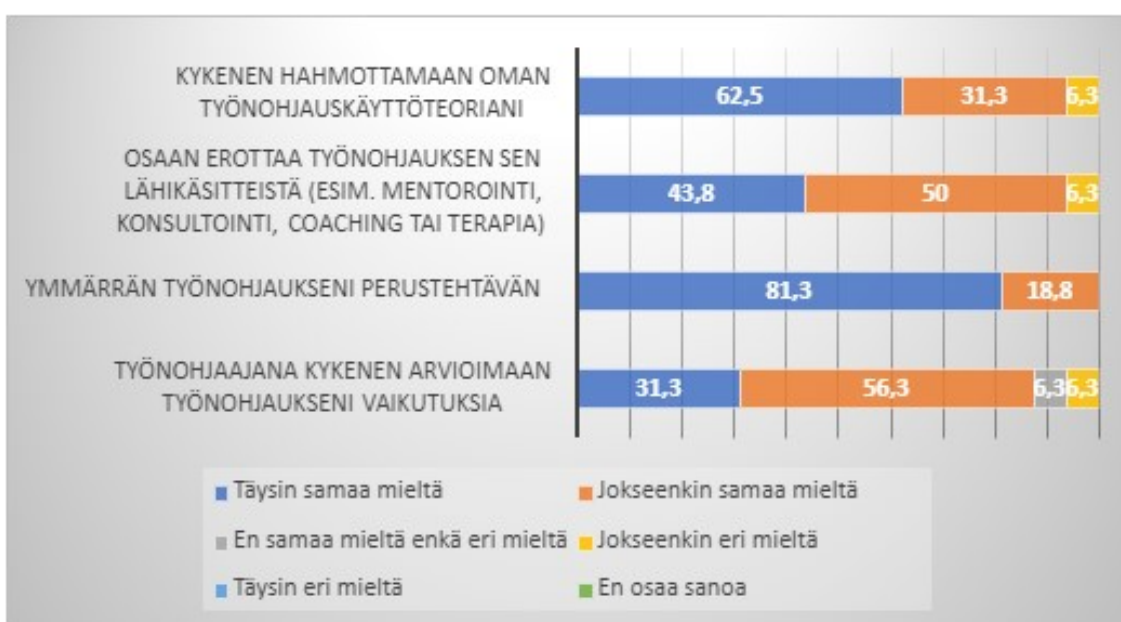
Kyselyn avulla selvitettiin myös työnohjaajien ajatuksia työnohjaajana toimisesta, kuten erilaisia ohjaustapoja tai käsityksiä omasta roolista työnohjaajana. Vastausten perusteella kaikki vastaajat pyrkivät työnohjaajina ymmärtämään ohjattavan tarinaa, olemaan ohjattavilleen rinnalla kulkijoita ja yhdessä ajattelijoita sekä olemaan ohjattavan kanssa tasavertaisia uuden tiedon rakentajia. Valtaosa vastaajista myös koki tehtäväkseen jakaa ohjattavan henkisiä taakkoja. Työnohjauksen päämääränä onkin auttaa työnohjattavaa löytämään ratkaisuja työelämän haasteisiin kuuntelemalla, ymmärtämällä ja yhdessä ajattelemalla. Ohjattavan asettamat tavoitteet ohjaavat työnohjausta, ja sen vuoksi ohjauksessa tulee aina olla ohjauksessa olevan henkilön omista henkilökohtaisista tarpeista syntyvä tavoite, jota arvioidaan ohjausprosessin aikana ja lopulla (Paunonen-Ilmonen & Heinonen 2015, 9; Romppainen 2014, 322). Työnohjaus ei toimi, jos ohjattava kokee ohjauksen merkityksettömäksi eli näiden erilaisten kokemusten ja merkitysten esille ottaminen ja niiden tarkastelu kannattaa ottaa osaksi työnohjausprosessia ohjattavan kanssa. Ohjattavan työlle ja työnohjaustilanteelle antamat merkitykset eivät avaudu eivätkä tule esille työnohjaajalle, jos niitä ei kysytä ohjattavalta. (Heroja & Kuisma 2014, 71.)

Avovastauksissa kysyttiin työnohjaajien kokemia työnohjauksen haasteita ja yhtenä haasteena mainittiin työnohjaajan rooli. Työnohjaajan kuuntelemisen taito, aito dialogi, turvallisen keskusteluympäristön luominen ja tietämättömyyden tilaan asettuminen nostettiin vastauksissa esille. Työnohjauksen päämääränä on yhdessä ohjattavan kanssa pohtia ja pysähtyä asioiden äärelle, työnohjaaja oivaluttaa ohjattavaa löytämään ratkaisuja ja pyrkii välttämään liiallista neuvomista ja kiirehtimistä, kuten kahdessa alla olevassa vastauksessa hyvin kuvaillaan:

“Tasapainoilu sen välillä, että annan riittävästi tilaa ohjattaville, mutta myös haastan ja ohjaan kohti asetettuja tavoitteita. Pohdinkin paljon sitä, miten paljon annan aikaa asioiden äärellä viipyilyyn ja milloin taas on aika haastaa jonkin uuden äärelle. Ryhmässä haastetta tuo se, että ihmiset ovat eri tahtisesti valmiita syventämään teemojen käsittelyä.”

“Mielen avoimena pysyminen, tietämättömyyden tila. En ratkaise asioita vaan asiakas itse tietää vastaukset ja tekee parhaat ratkaisut. Tämän idean myyminen on haastavaa, koska laskun maksava työnantaja haluaisi usein ratkaisuja ongelmiin.”

Jokaisella työnohjaajalla on oma tapansa ja tyylinsä tehdä työnohjausta. Taustalla on oma erilaisten elämäntapahtumien, arvojen ja käsitysten pohjalta syntynyt käyttöteoria. Käyttöteoria ohjaa työnohjaajan toimintaa erilaisissa ohjaustilanteissa. Kyselyyn vastanneet työnohjaajat ymmärsivät työnohjauksen perustehtävän ja myös kykenivät hahmottamaan omaa työnohjauksen käyttöteoriaansa (ks. kuvio 32). Vastausten perusteella työnohjaajat osaavat erottaa työnohjauksen sen lähikäsitteistä (ks. Aikaisemmin tässä artikkelissa luku “Työnohjaus ja sen lähikäsitteet”). Valtaosalla työnohjauksen lähestymistapa oli ratkaisu- ja voimavarakeskeinen. Lisäksi korostui vuorovaikutteinen, dialoginen ja narratiivinen lähestymistapa.



Kuvio 7. Vastaajien käsitykset työnohjauksen vaikuttavuudesta ja käyttöteoriasta.

Kyselyn perusteella valtaosa vastaajista kykenee arvioimaan oman työnohjauksen vaikutuksia (ks. Kuvio 7). Toisaalta avoimissa vastauksissa haasteeksi mainittiin yhtäältä ohjattavien liian suuret odotukset työnohjaajaa ja ohjausta kohtaan toisaalta tilanne, jossa ohjattavalla ei ole käsitystä miksi on tullut työnohjaukseen tai mitä siltä toivoo. Haastavaa on, kun "odotetaan ihme ratkaisuja työnohjaajalta", kuten yksi vastaajista kirjoitti. Työnohjaus on moniulotteinen vuorovaikutuksen kenttä, jossa erilaiset odotukset, kokemukset ja oletukset vaikuttavat siihen, millaisia tavoitteita ohjaukselle asetetaan ja kuinka selkeinä tavoitteet koetaan. Riittävän yhteisen ymmärryksen tavoittaminen työnohjausprosessin alussa onkin tärkeää.

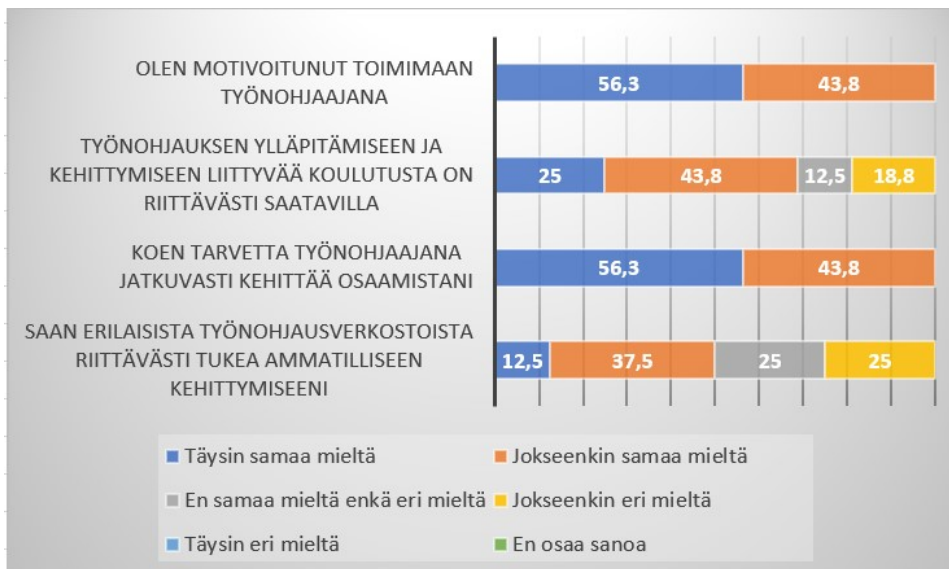
Alla olevissa avoimissa vastauksissa kuvataan vielä hyvin sitä, kuinka moninaisesti työnohjauksen viitekehystä voi tarkastella.

"Toimin ennen kaikkea ratkaisukeskeisestä viitekehystä ja hyödynnän paljon myös narratiivista työtettä. Olen ohjaajana voimavaralähtöinen ja hyödynnän paljon näkökulman vaihtamiseen liittyviä toiminnallisia työtapoja. En kuitenkaan pitäydy yksin ratkaisukeskeisessä viitekehyksessä vaan asiakkaan tarpeesta lähtien poimin työtapoja myös muista viitekehyksistä; esimerkiksi joskus on hyvä ottaa perspektiiviä kauempaa, ja tällöin tunnistan työtapoja esimerkiksi psykodynaamisesta viitekehystä."

"Jokainen muodostaa oman tapansa ohjata, koska työnohjauksen yhteistä käyttöteoriaa ei ole. Olen omalla tavallani ratkaisukeskeinen ja tilaa antava, mutta osaan myös haastaa tarvittaessa. Pitkä johtamiskokemus on varmasti muovannut tapani kohdata ihmisiä ja kuunnella heitä, niin uskon."

Ammatillinen kehittyminen

Kyselyn tulosten avulla on mahdollista tarkastella myös työnohjaajien ajatuksia heidän ammatillisesta kehitymisestään. Vastausten perusteella kaikki vastaajat olivat motivoituneita toimimaan työnohjaajina ja kokivat tarvetta kehittää osaamistaan jatkuvasti (ks. Kuvio 8). Enemmän hajontaa oli kysymyksessä ammatillisen kehittymisen tukeen työnohjausverkostoista. Vastaajista puolet kokivat saavansa riittävästi tukea, kun loput eivät joko olleet samaa eikä eri mieltä tai olivat jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Valtaosa vastaajista koki, että työnohjauksen ylläpitämiseen ja kehittymiseen liittyvää koulutusta on riittävästi saatavilla.



Kuvio 8. Vastaajien ajatuksia työhönohjaajana kehittämisestä.

Juhani Tiuraniemi (2005) on jakanut työhönohjaajaksi kehittämisprosessin neljään vaiheeseen: epävarmuuden, roolin syvenemisen, motivaation ja hallinnan vaiheisiin. Työhönohjaajana aloittaessa monet kohtaavat epävarmuutta ohjaustyössä. Tätä hallitakseen aloittava työhönohjaaja suuntautuu usein työhönohjauksen määrittelyyn ja selkeyttämiseen, mahdollisuuksien, rajojen ja sääntöjen määrittelyyn sekä tekniikoiden korostamiseen. Työhönohjausprosessin ymmärtäminen ja ohjattavan tilanteen ymmärtäminen voi olla hankalaa ja fokus on helposti vain työn kohteessa tai asiakkaassa. Toimintaa saattaa ohjata oma viitekehys, johon työhönohjaaja yrittää vetää ohjattavan mukaan.

Seuraavassa vaiheessa eli roolin syvenemisen vaiheessa keskeistä on tietoisuus omasta vallasta ja vaikuttavuudesta. Myös käsitys omista heikkouksista lisääntyy. Fokus siirtyy enemmän ohjattavaan ja kiinnostus ohjattavan ammatilliseen kasvuun lisääntyy. Myös koko prosessin merkitys on helpommin nähtävissä. Työhönohjaajan epävarmuuden sieto lisääntyy ja uskallus riskinottoon kasvaa, mutta motivaatio työhönohjaajana toimimiseen saattaa kuitenkin vielä vaihdella. (Tiuraniemi 2005.)

Kolmas vaihe eli motivaatio työhönohjaajana toimimiseen on korkea ja se heijastuu myös ohjaussuhteeseen. Kokemus ohjaustyöstä lisää varmuutta ja vaikuttavuuden näkee selvemmin. Tämä lisää pätevyyden tunnetta ja työhönohjauksesta tulee ammatillisempaa toimintaa. Ohjattavan oppimisen prosessi alkaa kiinnostaa enemmän ja kyky sopeuttaa omaa toimintaa ohjattavan tilanteeseen lisääntyy. (Tiuraniemi 2005.)

Tiuraniemen (2005) mukaan neljännessä vaiheessa työhönohjaaja on jo löytänyt oman tyylinsä ohjata. Tämä heijastuu ohjattavaan siten, että tunne autonomiasta, varmuudesta ja tuesta lisääntyy ohjattavalla. Työhönohjaajalla on prosessin eri vaiheet selvemmin mielessä ja omiin virheisiin on helpompi suhtautua. Ideaalitalanteessa nämä vaiheet toteutuvat jo koulutuksen aikana, mutta useimmille kasvu työhönohjaajaksi tapahtuu kokemuksen karttuessa. Tiuraniemen (emt.) mukaan työhönohjaustyötä oppii vain tekemällä sitä.

Ikonen (2020) on väitöskirjassaan pureutunut myös työnohjausprosessin eri vaiheisiin ja samalla tämentää ohjaustoiminnan keskeistä käsitteistöä. Suurin osa tarkastelusta keskittyy ohjaajan toiminnan analysoimiseen. Ikonen korostaa, että ohjaajan on tutkittava omia käsityksiään ja sitä, mitkä niistä ovat riittävästi perusteltuja, jotta ne sopivat aidon toimijuuden perustaksi. Ikonen käyttää tästä termiä itseissuhde. Ohjaajan on siis oltava riittävästi tietoinen omista intresseistä niin ihmisenä kuin ohjaajana.

Pekka Holm (n.d.) sen sijaan lähestyy työnohjaajan osaamista/ammattillista kehittymistä dialogisen ihmiskäsityksen kautta. Hän korostaa elävyyttä sekä hetkessä olemista. Holmin mukaan dialogisuus edellyttää sitä, että työnohjaaja todella resonoi sitä, mitä asiakkaat sanovat ja ovat. Merkityksellisyyden tunne ohjattavalle luodaan aitona kiinnostuksen osoituksena ja tämä luodaan jatkuvana reagoitina asiakkaan kertomukseen. Holmin mukaan työnohjaajan elävyys ja refleksiivisyys kannustavat myös asiakkaita spontaanimpaan sekä luovempaan työskentelyyn. Tämä taas mahdollistaa uuden syntymisen.

Holm kiteyttää työnohjauksen perustehtävän seuraavasti: "Pysyn työnohjaajana paljon paremmin subjektina ja toimijana, kun keskityn tähän hetkeen. Tässä hetkessä pysymisestä on seurannut se, ettei minun tarvitse työnohjaajana enää "käydä jälkipuinteja" itseni kanssa. Olen myös huomannut, että dialogisuus työnohjauksessa ei vie voimiani vaan inspiroi elämäni." (Holm n.d.)

Avovastauksissa viitattiin ammatilliseen kehittymiseen muutamissa kommentteissa. Yksi vastaajista kiteytti hienosti sen, miten jokainen työnohjaaja tuo omalla taustallaan jotain lisää työnohjaajien joukkoon. Keskeistä tässä ja toisen vastaajan kommentissa on myös oman osaamisen jakaminen ja jalostaminen yhteisissä tapaamisissa ja muissa foorumeissa. Myös STOrY ry:n jäsenkyselyssä 2019 täydennyskoulutukset koettiin tärkeiksi ja jopa 60 % vastaajista toivoi koulutusta erilaisista työnohjaukseen sopivista menetelmistä. Vastauksissa toivottiin myös kollegiaalisia tapaamisia, yhteistä reflektointia sekä vertaistyönohjausta. (STOrY ry:n jäsenkysely 2019.)

"Rajanveto työnohjauksen ja terapian välillä ei ole yksiselitteistä eikä helppoa. Itselläni yhdistyy kaikessa tekemisessäni koko koulutus- ja osaamistaustani, ja se on mielestäni juuri sitä rikkautta, että jokainen työnohjaaja voi toteuttaa työnohjausta omalla uniikilla osaamisrepertuaarillaan ja persoonallaan. Avoimuutta toivoisin työnohjaajayhteisöön runsaasti lisää – sitä että tekisimme itekin kuten "opetamme" eli kiinnostunutta asennoitumista kollegoihin, avointa osaamisen jakamista ja aitoa yhteistyöhalua."

"Paljon on vielä tehtävää työnohjauksen käsitteen avaamisessa yleisesti. Paikallisyhdistykseen kuulumisen tuo paljon hyvää omaan työhön ja kehittymiseen. Me olemme mm jakautuneet pieniksi toto-ryhmiksi ja tapaamme säännöllisesti hedelmällisten keskustelujen merkeissä"

Johtopäätökset

Olemme tarkastelleet artikkelissa Satakunnan ammattikorkeakoulun sekä WinNovan työnohjaajakoulutuksista valmistuneiden työnohjaajien työllistymistä työnohjaajiksi sekä heidän kokemuksiinsa työnohjaajana toimimisesta. Näitä kysymyksiä tarkastelimme 2021 kerätyn kyselyaineiston avulla. Vaikka aineisto oli vastaajamäärältään pieni, saimme mielestämme kyselyn avulla luotua kuvaa SAMKin ja WinNovan koulutuksista valmistuneiden työllistymisestä ja heidän kokemuksistaan.

Kyselyn laatiminen ja toteuttaminen oli haastavaa osittain siksi, että vastaavan tyyppistä selvitystä aiheesta ei ole aiemmin tehty. Kyselyyn sisällytettiin lopulta paljon erilaisia kysymyksiä aiheesta, mikä toisaalta vaikeutti artikkelin kirjoittamista. Oli paikoin vaikeaa koota ja nivoa asioita artikkeliin. Samoin kohdejoukko/tutkimuskohde on monin tavoin heterogeeninen. Työnohjaajakoulutusta tarjoaa useat eri organisaatiot ja instituutiot ja siksi päädyimme tarkastelemaan vain SAMKista ja WinNovasta valmistuneita. Kyselyn teemoista markkinointi jäi hieman yksipuoliseksi, ja sitä olisimme voineet aloittavina työnohjaajina tarkastella kyselyssä laajemminkin. Vastausten yksipuolisuuden perusteella jäimme miettimään, onko työnohjauksen markkinointi lopulta niin suurella roolilla asiakkuuksien löytymisessä. Tulosten perusteella jää käsitys, että erilaiset suosittelijat ja "puskaradio" toimivat paremmin.

Artikkelimme pohjalta voimme tehdä muutamia havaintoja työnohjaajana toimimisesta. Ensinnäkin työnohjaajaksi valmistuneet ovat niin meidän aineistomme kuin STORY ry:n jäsenkyselyn mukaan valtaosin naisia ja työskentelevät sote-alalla. Valtaosa työnohjaajaksi valmistuneista tekee työnohjausta sivutoimisesti, mikä näyttäytyy samana Satakunnassa kuin valtakunnallisestikin (ks. STORY ry:n jäsenkysely 2019). Pohdimme kyselyn tulosten myötä voiko syynä suureen sivutoimisesti työnohjausta tekevien määrään olla mm. se, ettei työnohjaajana toimiminen ole tunnustettu erikoisosaamiseen perustuva ammatti. Tilanne on hankala, koska ei ole olemassa virallista, julkisesti sertifioitua työnohjaajan koulutusta, vaan työnohjauskoulutus on kehittynyt mestari-kisälli-mallista vähitellen yksityisten koulutusten pelikentäksi. (Koppelo 2019.)

Työnohjaus on osa työelämäämme ja kuuluu yhä useamman organisaation rakenteisiin. Monimutkaisuus ja ennakoimattomuus työelämän toimintaympäristöissä tuottavat työhömmme uudenlaisia mahdollisuuksia, samalla kuitenkin myös epävarmuutta ja jännitteitä toimijoiden välisissä suhteissa, työyhteisöissä ja verkostoissa. (Koski ym. 2019.) Tämä näkyy myös tietyllä tavalla aineistossamme erityisesti syissä, miksi alun alkaen on hakeutunut työnohjaajakoulutukseen (ks. Kuvio 3). Suurella osalla vastaajista on halu kehittää itseään työnohjaajana sekä halu kehittää työelämää ja tukea henkilöstöä yhä moninaisemmassa työelämässä. Työnohjaus onkin lukuisten tutkimusten mukaan tehokas keino työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen parantamiseen sekä väline henkilöstön osaamisen kehittä-

tämiseen. Yhtä lailla tärkeää on huomioida työnhajaan oma jaksaminen. Työnohjaaminen on henkilöstön ja työyhteisön tukemista ja kehittämistä, joka vaatii työnhajaajalta paljon – jatkuvaa läsnäoloa ja ajan hermolla pysymistä. Moni myös tekee työnhajausta muun työn ohella.

Aineisto toi esille myös jatkuvan itsereflektion ja dialogisuuden merkityksen osana työnhajaajaksi kasvua. Dialogic Partner Oy:n työnhajaajakouluttajat ja perustajat Jorma Ahonen ja Pekka Holm ovat kouluttaneet työnhajaajia jo yli 20 vuotta. He kuvaavat kuinka dialogisuus on kaiken keskiössä, “dialogi on vastaamista, eikä ihminen voi olla vastaamatta”. Työnhajaajien kouluttamisessa olennaista on yhdessä tekeminen ja vahvan itsereflektion kehittäminen. Holm ja Ahonen käyttävät termiä metodologinen instrumentalismi. Työnhajaaja on itse oma instrumenttinsa, joten hänen tulee opiskella omaa toimintaansa ja omia ajattelutapojansa. (Koppelo 2022.)

Osviitta-lehdessä haastateltiin pitkän linjan työnhajaajaa ja työnhajaajakouluttajaa emeritusprofessori Soili Keskistä työnhajauksen tulevaisuudesta. Hän jakoi jutussa huolensa työnhajauksen tutkimuksen määrästä suhteessa volyymiin. Vain tutkimuksen kautta pystytään vahvistamaan työnhajauksen asemaa. Hänen mukaansa tärkeää on, että työnhajaajat ammentavat teoreettisten mallien ja uuden tutkimustiedon kautta syvyyttä ja näkemystä omaan työotteeseensa. Keskinen korostaa haastattelussa, että työnhajauksen kivijalka on ohjaajan riittävä teoreettinen näkemys ja tämän lisäksi työnhajaajan tulee aktiivisesti perehtyä työelämään kohdentuvaan uudempaan tutkimukseen ja sieltä omaksua ajatuksia omaan ohjaukseen. Ydintaitoja hänen mukaansa ovat kuuntelemiseen keskittyminen sekä taito asettua ohjattavan sosiaaliseen, emotionaaliseen ja faktuaaliseen tilanteeseen. (Pohjola 2019.) Työnhajauksen monipuolisuus ja rikkaus tulee esiin myös työnhajaajien monipuolissa taustassa. Ohjaajien aiempi kokemus, osaaminen ja koulutus muodostavat kokonaisuuden, jonka kautta työnhajausta tehdään.

Artikkelin “Koulutuksesta kentälle” kirjoittaminen on ollut meille mielenkiintoinen prosessi. Olemme artikkelia varten keräämämme kirjallisuuden sekä aineiston kautta löytäneet uusia näkökulmia työnhajauksesta. Yhdessä kirjoittaminen ja pohtiminen on syventänyt meille aiempia koulutuksessa oppimiamme asioita ja lisännyt ymmärrystämme työnhajauksesta dialogisen ja reflektioivana menetelmänä.

Lähteet

- Alhanen K., Kansanaho A., Ahtiainen O., Kangas M., Soini T. & Soininen J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Tammi.
- Heroja, T. & Kuisma, H. 2014. Ohjattavan kokemuksen tutkimus työnohjauksen arvioinnin välineenä. Teoksessa T. Heroja, A. Koski, P. Seppälä, R. Sääntti & A. Wallin (toim.) Parempaa työelämää tekemässä. Tutkiva ote työnohjaukseen. United Press Global. 66–88.
- Holm, P. (N.d) Dialogisuus työnohjaajan osaamisena. Dialogic. Luettu 5.4.2022 osoitteessa <https://www.dialogic.fi/dialogisuus-tyonohjaajan-osaamisena/>
- Hyttinen, M. 2020. STOryn kouluttajafoorumi keskusteli osaamistavoitteista. Osviitta 4/2020.
- Ikonen M. 2020. Työnohjaus – luottamukseen perustuva praxis. Ohjauksen elementit ohjattavan toimijuuden kehittämisen mahdollistajana. Helsingin yliopisto.
- Koppelo, H. 2019. Työnohjauksen ydintä etsimässä. Osviitta 1/2019.
- Koppelo, H. 2022. Kaiken pohjalla on ihmiskäsitys. Osviitta 1/2022.
- Koski, A., Lindholm, M. & Vogt, I. (2019) Työnohjaus – mahdollisuus muutoksessa. Ratkes. Luettu 6.4.2022 osoitteessa <https://ratkes.fi/lehti/ratkes-1-2019/tyonohjaus%E2%80%93mahdollisuus-muutoksessa>
- Lamminen, P. 2021. Työnohjaajakoulutukset SAMKissa vuosina 2005–2022. Sähköpostikysely 19.11.2021.
- Länsirannikon koulutus Oy WinNova. Johdon työnohjaajakoulutuksen ja Työnohjaajakoulutuksen opetussuunnitelma 80 op.
- Nummelin, T. 2007. Keskusteleva esimiestyö – opitaan kokemuksista. WSOYPro
- Ojanen, S. 2001. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittäjä. Palmenia-kustannus. 2. uusittu painos.
- Ollila, S. 2014. Johtajakin tarvitsee työnohjausta. Teoksessa T. Heroja, A. Koski, P. Seppälä, R. Sääntti & A. Wallin (toim.) Parempaa työelämää tekemässä. Tutkiva ote työnohjaukseen. United Press Global. 181–201.
- Paunonen-Ilmonen, M. 2001. Työnohjaus. WSOY.
- Paunonen-Ilmonen, M. 2005. Julkishallinnon johtajien luottamushenkilöiden työnohjauskäsitys ja työnohjaus-tarve. Teoksessa S. Keskinen, L. Leimala & A. Romana (toim.) Työnohjaus, sparraus ja coaching esimiestyössä. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus julkaisuja B 20. 131–142.
- Paunonen-Ilmonen, M. & Heinonen, U. 2015. Työnohjaus- ja coachingtoiminnan vaikuttavuus. Työnohjauksen, johdon työnohjauksen ja coachingin hyödyt organisaatiolle. Sued Management.
- Piispanen, R. & Sannamo, M. 2010. Työnohjauksen ABC. Tmi Ritva Piispanen.
- Pohjola, R. 2019. Peruskivinä aktiivisuus, eettisyys ja tiedonhalu. Osviitta 3/2019.
- Punkanen, T. 2009. Työnohjaus muutoksen moottorina. Tammi.
- Ranne, K. 2009. Epilogi. Teoksessa T., Harju (toim.). Työnohjauksen käytännön polkuja. Satakunnan ammattikorkeakoulun julkaisuja, Sarja D, Muut julkaisut 3/2009.
- Rantalainen, M. 2017. Työnohjattavien kokemuksia työnohjaajan toimintatavoista. Teoksessa A. Kallasvuo, S. Karvinen-Niinikoski & S. Keskinen (toim.) Monimuotoinen työnohjaus ja työnohjaajakoulutus. Suomen työnohjaajat ry. 273-297.
- Ristikangas, M-R. 2008. Työnohjaus ja coaching – samaa ohjausperhettä. https://www.bomentis.fi/wp-content/uploads/2012/01/Coaching_ja_tyonohjaus_2008_01.pdf
- Romppainen, A-M. 2014. Kokemuksia esimiestyön työnohjauksesta neljällä vuosikymmenellä. Teoksessa T. Heroja, A. Koski, P. Seppälä, R. Sääntti & A. Wallin (toim.) Parempaa työelämää tekemässä. Tutkiva ote työnohjaukseen. United Press Global. 322-339
- Ruutu, S. & Salmimies R. 2015. Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote. Talentum. Helsinki
- STOry ry:n jäsenkysely 2019. Osviitta 2/2019.
- STOry 2017. Suositus työnohjaajakoulutuksesta 8.11.2017. Suomen työnohjaajat ry. Löytyy osoitteesta: <https://www.suomentyonohjaajat.fi/yhdistys/tyonohjaajakoulutus>.
- Tiuraniemi, J. 2005. Vuorovaikutusilmiöt työnohjauksessa. Aikuiskasvatus, 25, (2), 110–120.
- Virtaniemi, M-P. 1985. Mitä työnohjaus on. Teoksessa K. Aalto (toim.) Työnohjaus ammatillisen kasvun avain. 2. painos. Karisto.

3 Työn merkityksellisuuden ja hyvinvoinnin lisääminen tuunaamalla – työkaluja työnohjaajalle

Sanna-Mari Renfors

Johdanto

Ollessamme tyytymättömiä työhömmе, usein ensimmäinen ajatuksemme on vaihtaa työpaikkaa. Tällöin nykyinen työmme ei tunnu tarjoavan meille merkityksellisuuden kokemuksia. Oma työnkuva ja työtehtävät eivät ehkä mahdollista oman osaamisemme hyödyntämistä, emme saa työssämme in-spiroivia oppimiskokemuksia tai emme koe työllämme olevan vaikutuksia omassa organisaatiossamme tai yhteiskunnassa. Aina ei kuitenkaan ole kyse siitä, ettei omalla työllä ole merkitystä – me emme vain näe sitä (Nenonen, 2020, s. 137).

Työn tuunaaminen eli työn yksilöllinen muokkaaminen tarkoittaa työntekijälähtöistä työn ja työntekijän välisen yhteensopivuuden parantamista (Hakanen, 2020, s. 36). Se on tapa ajatella työn organisoimista siten, että työntekijä ottaa hallinnan työstään lisätäkseen oma-aloitteisesti työnsä mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013, s. 1; Wrzesniewski & Dutton, 2001, s. 180). Työn tuunaaminen asettaa proaktiivisen työntekijän toiminnan keskiöön, joka puolestaan vaikuttaa suuresti työn merkityksellisyyteen työntekijän näkökulmasta. Tällöin työntekijä siirtyy omassa työelämässään takapenkiltä kuskin paikalle.

Työn tuunaamisella on lukuisia positiivisia vaikutuksia työntekijälle. Työntekijän työtyytyväisyys ja työssä suoriutuminen lisääntyvät. Tuunaamalla työ vastaa paremmin työntekijän vahvuuksia sekä arvoja ja tarpeita, mikä puolestaan edistää hänen työhyvinvointiaan ja työn imua eli myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä (Hakanen, 2020, s. 29). Hän kokee työssään onnistumisen tunteita, kestää paremmin vastoinkäymisiä, sopeutuu muutoksiin sekä sitoutuu työhönsä. Tällöin myös työuupumuksen riski pienenee.

Tässä artikkelissa tarkastellaan työn tuunaamista keinona lisätä oman työn merkityksellisyyttä ja työhyvinvointia. Lisäksi artikkeli tarjoaa työnohjaajalle käytännön työkaluja työn tuunaamiseen ohjattavan kanssa. Artikkelin tavoitteena on lisätä työnohjaajan ymmärrystä siitä, mitä työn tuunaaminen

on, miten työtä tuunaamalla voi lisätä työn imua ja millaiset työn tuunaamisen tavat soveltuvat parhaiten erilaisiin tilanteisiin.

Aihe on merkittävä, sillä työn merkityksellisyys nousee entistä keskeisempään rooliin työelämän murroksessa. Näin ollen työnhajaajan on olennaista osata tunnistaa työn tuunaaminen mahdollisuutena lisätä työhyvinvointia, työnimua ja työn merkityksellisyyden kokemista. Hänen on myös tärkeää hyödyntää erilaisia työkaluja ohjattavan kanssa tämän työn tuunaamiseksi. Työn tuunaamisen avulla työnhajaaja auttaa ohjattavaa katsomaan työtään uusin silmin ja muotoilemaan työn merkityksen uudelleen, mikä puolestaan johtaa työn kokemiseen eri tavalla. Tällöin työnhajauksessa ohjaaja tukee ohjattavaa ottamaan itse vastuuta oman työnsä merkityksellisyyden kehittämisestä, jolloin ohjattava ymmärtää oman aktiivisen roolinsa itselleen merkityksellisen työn luomisessa eikä ulkoista vastuuta tästä organisaation johdolle.

Erlaisia teoreettisia näkökulmia työn tuunaamiseen

Työn tuunaaminen ilmiönä sijoittuu positiiviseen työ- ja organisaatiopsykologiaan. Tällöin työn tuunaamisen kautta pyritään ymmärtämään työntekijän optimaalista toimintaa töissä. Teoriassa työn tuunaamista lähestytään yleensä kahden erilaisen näkökulman kautta. Keskeisin ero näissä näkökulmissa on siinä, miten ne määrittävät työn tuunaamisen sisällön ja minkä ne näkevät työn tuunaamisen tavoitteeksi. Ensimmäinen näkökulma (Wrzesniewski & Dutton, 2001, s. 185) keskittyy muutokseen työtehtävissä, vuorovaikutussuhteissa sekä työhön liittyvissä ajatuksissa ja asenteissa. Tällöin työn tuunaaminen ymmärretään työn merkityksellisyyden lisäämiseksi. Toinen näkökulma (Tims, Bakker, & Derks, 2012, s. 174) pureutuu muutokseen työn luonteessa ja käsittää tuunaamisen tavaksi tasa-painottaa työn vaatimuksia ja voimavaroja työhyvinvoinnin sekä yksilön ja työn yhteensopivuuden lisäämiseksi. Tällöin tuunaamisen avulla vaikutetaan työhyvinvointiin.

Työn merkityksellisyyden lisääminen

Työn merkityksellisyys syntyy mahdollisuudesta toteuttaa itseään työssä ihmisenä: työn yhdenmukaisuudesta oman toiminnan, omien arvojen ja työhön liittyvien motivaatiotekijöiden välillä (kts. Nenonen, 2020; Tammeaid, 2020). Lisäksi työ käsitetään tilaisuudeksi vaikuttaa maailmaan omalla panoksella ja tuottaa hyötyjä muille, jolloin oma työ tuntuu tekemisen arvoiselta ja itsessään arvokkaalta (Martela, 2020, s. 11; Nenonen, 2020, s. 135–138).

Wrzesniewskin ja Duttonin (2001) näkökulma osoittaa miten, milloin ja miksi työntekijä tuunaa työtään ja miten tuunaaminen uudistaa sekä työntekijän työidentiteettiä että työn merkitystä. Työn tuunaaminen viittaa tällöin prosessiin, jonka kautta työntekijä muokkaa työtään, erityisesti työnsä sisältöä. Työn tuunaaminen tarkoittaa käytännössä fyysisiä ja kognitiivisia muutoksia, joita työntekijä tekee työ-

hönsä tai sen rajoihin sekä niitä toimenpiteitä, joiden avulla työntekijä muokkaa ja määrittelee työtään. Fyysinen muutos tarkoittaa työn luonteen muuttamista ja kognitiiviset muutokset viittaavat psyykkiseen työn uudelleen määrittämiseen ja tulkintaan ilman varsinaisia muutoksia työn luonteessa.

Wrzesniewskin ja Duttonin (2001, s. 185) mukaan työn tuunaamiseksi on kolme eri mahdollisuutta, jotka vaikuttavat työn merkityksen ja työidentiteetin muutokseen. Työntekijän on mahdollista tuunata 1) työtehtäväänsä, 2) työhön liittyviä sosiaalisia suhteita tai 3) ajatuksiaan työstään. Työntekijä voi muokata tehtäväkuvaansa sisällyttämällä siihen uusia tehtäviä, vähentämällä vanhoja tai muokkaamalla tehtävien luonnetta tai sitä, paljonko aikaansa ja energiaansa he näihin tehtäviin panostavat. Sosiaalisiin suhteisiin liittyvä tuunaaminen tarkoittaa työntekijän työhön sisältyvien vuorovaikutussuhteiden tuunaamista: kenen kanssa työntekijä on vuorovaikutuksessa ja miten hän tällöin toimii. Ajatusten eli työn kognitiivinen tuunaaminen on tarkastelua siitä, minkä laajemman merkityksen työntekijä ajattelee työllään ja tavoillaan toteuttaa työtään sekä työhön liittyvällä sosiaalisella vuorovaikutuksella olevan. Käytännössä työn tuunaamista voidaan tarkastella ohjattavan kanssa seuraavan kolmen osa-alueen kautta (taulukko 1).

Taulukko 1. Työn tuunaamisen osa-alueet (mukaillen Wrzesniewski & Dutton, 2001, s. 185; Berg ym., 2013, s. 3; Slep & Vella-Brodrick, 2013, s. 136)

Työtehtävät	Sosiaaliset suhteet työelämässä	Ajatukset työstä
Työtehtävien rajojen eli niiden määrän, tavoitteiden ja/tai tehtävien sisällön sekä työtapojen muuttaminen	Työtehtävissä tapahtuvan vuorovaikutuksen laadun ja/tai määrän muuttaminen	Työn kognitiivisten rajojen muuttaminen eli muutos tavassa ajatella työstä
<ul style="list-style-type: none"> • Muutan työtehtävieni tavoitteita • Teen uusia työtehtäviä, jotka sopivat paremmin omaan osaamiseeni ja mielenkiinnonkohteisiini • Muutan painopistettä nykyisissä työtehtävissäni ajan ja energian suhteen, että tehtäväni sopivat paremmin omaan osaamiseeni ja mielenkiinnon kohteisiini • Muutan työtapaani, jotta työ olisi mielek- 	<ul style="list-style-type: none"> • Liityn verkostoihin yhteistyösuhteiden luomiseksi • Näen vaivaa työka vereiden tuntemiseksi paremmin • Osallistun työhön liittyviin sosiaalisiin tapahtumiin tai niiden järjestäminen • Hankin uusia asiakkaita/ yhteistyökumppaneita • Mentoroin uusia työntekijöitä • Ystävystyn samojen mielenkiinnonkohteiden tai osaamisen omaavien 	<ul style="list-style-type: none"> • Pohdin työn merkitystä omassa elämässäni • Muistutan itseäni oman työn merkityksestä organisaatiolle • Muistutan itseäni oman työn merkityksestä yhteiskunnalle • Pohdin työn positiivisia vaikutuksia oman elämäni ja hyvinvointini kannalta • Keskitän ajatuksiani enemmän itselleni merkityksellisiin työtehtäviin

käänpää ja prosessit toimitivat tehokkaammin	ihmisten kanssa töissä	
--	------------------------	--

Työn vaatimusten ja voimavarojen mukauttaminen

Teoria työn vaatimuksista ja voimavaroista (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti ym., 2001) tarkoittaa, miten työntekijän hyvinvointia ja tehokkuutta voidaan kehittää. Teorian mukaan jokaisessa työssä on omat tunnusomaiset piirteensä, jotka voidaan jakaa kahteen kategoriaan eli 1) työn vaatimuksiin ja 2) työn voimavaroihin. Tällöin työtä tuunatessa mukautetaan työn vaatimuksia ja voimavaroja työnhyvinvoinnin lisäämiseksi ja haitallisen kuormituksen ehkäisemiseksi.

Työn vaatimukset ja voimavarat -teorian avulla voidaan ymmärtää, selittää ja ennustaa työntekijän työhyvinvointia ja suoriutumista työssään (Bakker & Demerouti, 2014, s. 8; Demerouti ym., 2001, s. 508). Toisin sanoen teoriassa huomioidaan, miten työn vaatimusten ja voimavarojen kautta voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Teorian oletuksena on, että työn vaatimukset ja voimavarat ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Kuormitus työssä syntyy työn vaatimusten ollessa korkealla ja työn voimavarojen ollessa rajallisia. Työn korkeat vaatimukset ja rajalliset voimavarat muodostavat siten kasvualustan sekä työuupumukselle että heikentyneelle työhyvinvoinnille.

Työn vaatimukset ovat työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisationaalaisia tekijöitä, jotka vaativat ja edellyttävät jatkuvaa fyysistä tai psyykkistä ponnistelua (Demerouti ym., 2001, s. 501; Demerouti & Bakker, 2011, s. 2). Ponnistelulla on eriasteisia fyysisiä ja/tai psyykkisiä kustannuksia. Vaatimukset ovat siten työlle ominaisia piirteitä, jotka aiheuttavat kuormitusta ylittäessään työntekijän mukautumiskyvyn (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312). Vaatimuksia voivat olla esimerkiksi suuri työmäärä, rooliriidat, vaativat vuorovaikutustilanteet, henkilöiden väliset ristiriidat, epävarmuus työn jatkumisesta tai monimutkaiset työtehtävät. Työn vaatimukset voivat samanaikaisesti sekä kuormittaa että lisätä työtyytyväisyyttä. Osa työn vaatimuksista voi olla luonteeltaan haastavia ja mielekkäitä, jolloin ne toimivat innoittajina, lisäävät työmotivaatiota ja työtyytyväisyyttä. Samanaikaisesti ne voivat kuitenkin kuormittaa, jos ne vaativat jatkuvaa ponnistelua.

Työn voimavarat ovat työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisationaalisia ulottuvuuksia, jotka vähentävät työn vaatimuksia ja niihin liittyviä fyysisiä ja psyykkisiä ponnisteluja, edistävät työn tavoitteiden saavuttamista ja tukevat henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä (Demerouti ym., 2001, s. 501; Demerouti & Bakker, 2011, s. 2). Työn voimavarat ovat yhteydessä työssä viihtymiseen, motivaatioon ja sitoutumiseen (Bakker & Demerouti., 2007, s. 320). Ne ovat olennaisia työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamisessa erityisesti työn vaatimusten ollessa korkealla (Demerouti & Bakker, 2011, s. 2). Työn voimavarat toimivat myös puskurina työn vaatimusten vaikutuksille. Työn voimavaroja ovat

esimerkiksi työstä saatu palaute, mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen, osaamisen hyödyntäminen työtehtävissä sekä kollegoiden ja esihenkilön tuki. Käytännössä työn tuunaamista voidaan tarkastella ohjattavan kanssa työn vaatimusten ja voimavarojen kautta seuraavasti (taulukko 2):

Taulukko 2. Työn vaatimukset ja voimavarat (Tims ym., 2012, s. 177)

Työn positiivisten vaatimusten kasvattaminen	Työn negatiivisten vaatimusten vähentäminen
<ul style="list-style-type: none"> • Haastavan projektin alkaessa tarjoan itseäni mukaan projektiin • Kun töissä on hiljaisempaa, näen sen mahdollisuutena aloittaa uusia projekteja • Otan säännöllisesti lisätehtäviä, vaikka en saa näistä lisää palkkaa • Pysin tekemään työstäni haasteellisempaa tarkastelemalla työni perustana olevia asioita 	<ul style="list-style-type: none"> • Varmistan, että työni on henkisesti vähemmän intensiivistä • Varmistan, että työni on tunnetasolla vähemmän intensiivistä • Hallitsen työtäni siten, että minimoin työskentelyn niiden ihmisten kanssa, joiden ongelmat vaikuttavat minuun tunnetasolla • Organisoin työni siten, että minimoin työskentelyn niiden ihmisten kanssa, joiden odotukset ovat epärealistisia • Varmistan, että minun ei tarvitse tehdä monia vaikeita päätöksiä työssäni • Organisoin työni siten, ettei minun tarvitse keskittyä liian kauan kerralla
Työn rakenteellisten voimavarojen lisääminen	Työn sosiaalisten voimavarojen kasvattaminen
<ul style="list-style-type: none"> • Pysin kehittämään osaamistani • Pysin kehittämään itseäni ammatillisesti • Pysin oppimaan töissä uusia asioita • Varmistan, että käytän töissä osaamistani mahdollisimman kokonaisvaltaisesti • Päätän itse, miten teen asiat 	<ul style="list-style-type: none"> • Pyydän coachausta esimieheltäni • Kysyn, onko esimieheni tyytyväinen työsuoritukseeni • Inspiroidun esimieheni esimerkistä. • Pyydän toisilta palautetta työsuorituksestani • Kysyn neuvoa kollegoiltani

Tiimin rooli työn tuunaamisessa

Työtä tehdään yhä enemmän tiimeissä yksilön jakaessa työnsä vastuita ja tavoitteita muiden tiimiläisten kanssa. Yksilö on omassa työssään riippuvainen tiimiläisten välisestä yhteistyöstä, vuorovaikutuksesta ja koordinoitusta työtehtävien suorittamisesta. Tämän vuoksi työtä on tärkeä tuunata myös kollektiivisesti tiimissä. Tiimin työn tuunaaminen on yhdessä tekemistä ja keskustelua siitä, miten työn piirteitä, sen voimavaroja ja vaatimuksia voidaan muokata tiiminä (Tims ym., 2013, s. 432). Tällaisella

tiimin toimintaympäristön optimoinnilla on merkittävä vaikutus tiimin tehtävän kannalta sekä erityisesti tiimin yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa.

Työn tuunaaminen tiimissä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että jokainen tiimiläinen tuunaa samoja työn voimavaroja ja vaatimuksia. Se tarkoittaa sitä, että päätetään yhdessä, mitä ja miten työtä tuunataan (Tims ym., 2013, s. 432). Tällöin voidaan pohtia yhdessä esimerkiksi, miten erilaisia tiimin työtehtäviä ja tiimiläisten rooleja voidaan kehittää, jotta työn kuormittavuus vähenisi ja tiimiläiset kukoistaisivat työssään. Tiimiläiset voivat myös päättää yhdessä, millaista uutta osaamista he tarvitsevat tavoitteisiin pääsemiseksi. Työn tuunaaminen yksilönä tai osana tiimiä eivät myöskään sulje pois toisiaan, vaan työntekijä voi toteuttaa molempia työn tuunaamisen muotoja samanaikaisesti.

Esihenkilön rooli työn tuunaamisessa

Työn organisointi on yleensä käsitetty ylhäältä alas suuntautuvaksi prosessiksi, jossa organisaatio luo työtehtävät ja valitsee näihin työntekijät heidän osaamisensa perusteella. Mikäli työn organisointia tai työntekijöiden rooleja muutetaan, tämä on yleensä tapahtunut esihenkilön toimesta. Työn tuunaus on siten vaihtoehto organisaatiolähtöiselle toimintatavalle ja samalla mahdollisuus täydentää tätä työntekijöiden tarpeisiin vastaamiseksi (Demerouti, 2014, s. 242).

Koska työn tuunaamisesta on hyötyjä organisaatiolle, esihenkilön tulisi rohkaista työntekijöitään työnsä tuunaamisessa ja luoda työn tuunaamista edesauttavat olosuhteet (Demerouti, 2014, s. 242). Esihenkilön on tärkeä näyttää, että muutos on sallittua ja toivottua. Työntekijän tulee siten tietää, että hänellä on oikeus tuunata työtään ja hän voi proaktiivisesti vaikuttaa työhönsä. Esihenkilö voi tukea tuunaamista rakentamalla luottamusta ja avointa vuorovaikutusta sekä lujittamalla työntekijöiden henkilökohtaisten voimavarojen kehittymistä esimerkiksi koulutusmahdollisuuksien ja positiivisen palautteen kautta.

Koska työn tuunaaminen vaikuttaa työntekijän ja organisaation suoriutumiseen, esihenkilön on tuettava positiivista työn tuunaamista ja vältettävä negatiivista. Työn tuunaamisella voi siten olla myös negatiivisia vaikutuksia organisaatiolle, mikäli tätä ei tehdä organisaation tavoitteiden mukaisesti. Työn tuunaaminen ei ole ainoastaan työntekijän omien henkilökohtaisten intressien tavoittelua vaan työntekijöiden tulisi omaksua organisaation tavoitteet osaksi omia tavoitteitaan. Tämän vuoksi esihenkilön roolina on huolehtia siitä, että työn tuunaaminen on linjassa organisaation, tiimin ja yksilön tavoitteiden kanssa (Tims ym., 2013, s. 449). Esihenkilön tulisi kertoa työntekijälle selkeästi, miten ja miksi hänen työnsä liittyy organisaation ja tiimin tavoitteisiin.

Käytännössä esihenkilöllä on työn tuunaamisessa merkittävä rooli. Erityisesti johtamistyyli on yhteydessä työn tuunaamiseen. Esihenkilön tulisi rohkaista ja inspiroida työntekijää ottamaan vastuuta

omasta työstään ja työhyvinvoinnistaan sekä vahvistaa hänen toimijuuttaan. Työn tuunaamisen yhteydessä johtamisesta käytetäänkin usein käsitettä voimaannuttava johtaminen (kts. Wang ym., 2016). Tällöin kasvattamalla työntekijän autonomiaa ja valtaa omasta työstään työn merkitys työntekijälle kasvaa, hän tuntee työnsä henkilökohtaisesti tärkeäksi, hänellä on vapaus valita työtapansa ja hän ymmärtää voivansa vaikuttaa työnsä tuloksiin. Työntekijä ottaa tällöin vastuuta enemmän omasta työstään.

Yhteenveto

Yhteenvetona voidaan todeta, että työn tuunaamisen kohteen valitsemisessa voidaan painottaa tuunaamisen tavoitetta. Mikäli työn tuunaamisella halutaan tavoitella työn merkityksellisyyden lisäämistä, keskitytään työtehtävien sisältöön, työelämän sosiaalisiin suhteisiin ja ajatuksiin työstä. Työhyvinvoinnin lisäämiseksi paneudutaan enemmän työn vaatimuksiin ja voimavaroihin sekä näiden tasapainottamiseen. Tämän vuoksi työnhajaajan on hyvä tunnistaa ohjattavan tilanne ja tarpeet sekä tämän tiedon avulla pohtia ohjattavan kanssa tuunaamiseen kohdetta ja keinoja.

Työnhajaajan on hyvä huomioida, että työn tuunaaminen ei ole ainoastaan yksilön toimintaa. Tiimin työtä voidaan tuunata kollektiivisesti yhdessä kiinnittämällä huomio tiimin toiminnan kannalta olennaisiin piirteisiin. Molemmissa tapauksissa työnhajaajan tulee huolehtia siitä, että tuunaaminen on linjassa organisaation ja tiimin tavoitteiden kanssa. Ohjattaessa esihenkilöä työnhajaajan tulee viedä huomio hänen johtamistyyliinsä ja siihen, miten hän luo työyhteisössä työn tuunausta tukevat olosuhteet.

Teoreettisten näkökulmien pohjalta nousee esille myös seuraavia kysymyksiä, joiden avulla työnhajaaja voi tarkastella ohjaustapaamisessa ohjattavan/ohjattavien kanssa työn tuunaamista:

Työntekijätaso

Mitkä ovat oman työsi tavoitteet?

Miten työsi tavoitteet liittyvät tiimisi ja organisaatiosi tavoitteisiin?

Millainen työ on sinulle arvokasta?

Mistä osa-alueista innostut eniten nykyisessä työssäsi?

Millaisia uusia työtehtäviä voisit lisätä nykyiseen työhösi?

Mihin työtehtäviisi voisit panostaa enemmän aikaa ja energiaa?

Mihin työtehtäviisi voisit panostaa vähemmän aikaa ja energiaa?

Mistä nykyisistä työtehtävistäsi voisit luopua?

Miten voisit muuttaa nykyisiä työtapojasi?

Millaisia haasteita voisit lisätä työhösi?

Minkä uuden taidon haluaisit oppia?

Mitä osaamistasi voisit kehittää työssäsi?

Kenen työkaverin kanssa voisit lisätä vuorovaikutusta työssäsi?
Minkä yhteistyökumppanin tai verkoston kanssa voisit lisätä vuorovaikutusta työssäsi?
Millaisia positiivisia vaikutuksia työlläsi on yhteiskunnalle?
Millaisia positiivisia vaikutuksia työlläsi on organisaatiollesi?
Millaisia positiivisia vaikutuksia työlläsi on sinun hyvinvoinnillesi?
Miten tiimisi voisi tukea sinua työsi tuunaamisessa?
Miten esihenkilösi voisi auttaa sinua työsi tuunaamisessa?

Tiimitaso

Mikä on tiimin tehtävä ja tavoite?
Miten jokaisen tiimiläisen työ liittyy tiimin tavoitteisiin?
Millaisia erilaisia rooleja ja vastuita tiimiläisillä on suhteessa tiimin tehtävään ja tavoitteisiin?
Mitkä ovat tiimin yhteiset voimavarat? Entä osaaminen?
Mitä uutta osaamista tiimissä tarvittaisiin? Miten tätä voitaisiin kehittää?
Miten vertaisoppimista voitaisiin kehittää tiimissä?
Miten työtehtäviä voitaisiin järjestellä uudelleen yhdessä tiimin tavoitteiden saavuttamiseksi?
Millaisia uusia toimintatapoja tiimissä voitaisiin hyödyntää tavoitteiden saavuttamiseksi?
Mitkä tiimin työprosessit ja -tavat eivät ole tehokkaita? Miten näitä voitaisiin muuttaa yhdessä?
Miten vuorovaikutusta voitaisiin kehittää tiimin sisällä?
Millaista yhteistyötä tiimiläiset voisivat lisätä keskenään tiimin tavoitteiden saavuttamiseksi?
Millaiset yhteiset positiiviset haasteet voisivat lisätä tiimin työhyvinvointia?
Miten tiimin liiallista kuormitusta voitaisiin vähentää yhdessä?

Esihenkilötaso

Miten voisit rohkaista työntekijöitä työnsä tuunaamisessa?
Miten huolehdit, että työn tuunaaminen on linjassa organisaation tavoitteiden kanssa?
Miten voisit viestiä organisaation tavoitteista?
Miten voisit tukea työntekijöiden henkilökohtaisten voimavarojen kehittymistä?
Miten voisit tukea työntekijöiden sitoutumista haastaviin työtehtäviin?
Miten voisit ehkäistä työntekijöiden liiallisen kuormituksen syntymistä?
Miten voisit näyttää itse esimerkkiä työn tuunaamisesta työntekijöille?

Teoreettiset näkökulmat voidaan sisällyttää myös harjoituksiin, joita työnhajaaja voi hyödyntää ohjattavan/ohjauttavien kanssa ohjausprossin aikana työn tuunaamiseksi:

Harjoitus 2: Työn voimavarojen ja vaatimusten tuunaaminen

Voit käyttää harjoituksen tukena tämän artikkelin taulukkoa 2.

Vaatimusten ja voimavarojen tunnistaminen

1. Listaa ensin työsi vaatimukset. Millaisia työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisaationaalisia tekijöitä kohtaat työssäsi, jotka vaativat ja edellyttävät jatkuvaa fyysistä tai psyykkistä ponnistelua?
2. Seuraavaksi listaa itsellesi työsi voimavarat. Millaisia työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisationaalisia tekijöitä kohtaat työssäsi, jotka vähentävät työn vaatimuksia ja niihin liittyviä fyysisiä ja psyykkisiä ponnisteluja, edistävät työn tavoitteiden saavuttamista ja tukevat henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssäsi?
3. Katso listaasi ja viivaa vielä yli ne vaatimukset ja voimavarat, joihin et voi itse vaikuttaa.
4. Katso listaasi uudelleen ja mieti vaatimusten ja voimavarojen tasapainoa työssäsi. Ovatko ne tasapainossa? Millaisia huomioita teit?

Vaatimusten ja voimavarojen tuunaaminen

5. Ympyröi listasta tärkein voimavarasi ja tärkein vaatimuksesi.
6. Pohdi keinoja, miten voisit vaikuttaa kyseiseen voimavaraan ja vaatimukseen lisästen työhyvinvointiasi.
7. Kokeile keinoja käytännössä kolmen viikon ajan ja kirjaa oppimiskokemuksiasi. Mitä teit, miten ja mikä muuttui?
8. Pohdi tämän jälkeen, miten voisit vakiinnuttaa oppimasi osaksi työsi arkea?

Harjoitus 1. Tuunaa työstäsi merkityksellisempää

Harjoituksessa voit hyödyntää myös artikkelin taulukkoa 1.

1. Pohdi työtehtäviäsi, sosiaalisia suhteitasi työelämässä ja ajatuksiasi työstäsi. Jotta työsi olisi sinulle merkityksellisempää, mitä muuttaisit työssäsi? Listaa ideoita paperille.
2. Tämän jälkeen valitse ideoista sinulle tärkein tuunauskohde.
3. Pohdi ja listaa keinoja, miten tuunaisit tätä kohdetta käytännössä. Valitse yksi keino.
4. Seuraavan kahden viikon ajan kokeile tuunausta käytännössä. Voit pitää myös päiväkirjaa siitä, millaisia toimia teit työsi tuunaamiseksi.
5. Kahden viikon jälkeen tarkastele, mikä on muuttunut omassa työssäsi ja miten ylläpidät tätä tulevaisuudessa.

Lähteet

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1–28.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne & M. F. Steger (Toim.), *Purpose and meaning in the workplace* (s. 81–104). Washington, DC: American Psychological Association.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237–247.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–9.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Hakanen, J. (2020). Omaa työtä merkityksellistämässä. *Työn tuuli*, 1, 29–37.
- Martela, F. (2020). Merkityksellinen työ. *Työn tuuli*, 1, 8–16.
- Nenonen, R. (2020). *Merkityksellisen työn kaava*. Gummerus.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A., (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126–146.
- Tammeaid, M. (2020). Työn merkityksellisyyden yksilölliset ja yhteisölliset ainekset. *Työn tuuli*, 1, 79–84.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & Van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, 38(4), 427–454.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.

4 Mentalisaation merkitys työnohjauksessa

Riitta Hellman

Johdanto

Johdanto

Tarkastelen artikkelissani mentalisaation käsitettä aloittelevan työnohjaajan näkökulmasta. Käsite ei ollut minulle työni tai koulutustaustani ansiosta tuttu, enkä työnohjauksen opinnoissakaan ollut siihen ainakaan tällä termillä tutustunut. Törmäsin mentalisaation käsitteeseen ensimmäisen kerran satunnaisessa keskustelussa. Se tuntui syvälliseltä ja kiehtovalta asialta; jollain tavoin vaikealta ja erityiseltä, mutta samaan aikaan itselleni kovin tutulta ja itsestään selvältä. Vaistoisin sen liittyvän toimivaan, ymmärrykseen tähtäävään ja turvalliseen vuorovaikutukseen.

Kun työnohjaus rakentuu oleellisesti juuri vuorovaikutuksellisen yhteistoiminnan kautta, aloin pohtia, miten mentalisaatio liittyy työnohjaukseen. Voiko olla työnohjausta ilman mentalisointia? Mikä mentalisoiduksi tulemisen merkitys on työnohjauksen koetussa vaikuttavuudessa? Mitä lisää sen ymmärtäminen voisi tuoda ymmärrykseeni työnohjauksesta? Halusin ymmärtää ilmiötä paremmin, ja tämä artikkeli on pyrkimys saada aikaan maallikon ymmärrys aiheesta.

Luon lähteisiin perustuen aluksi katsauksen siihen, mitä mentalisaatio on, ja miten se kehittyy varhaisessa vuorovaikutuksessa. Tämän jälkeen selvitän, miten mentalisaatio toteutuu vuorovaikutuksessa erityisesti kielellisesti ja siinä yhteydessä käsittelen reflektiivisyyttä puheessa ja reflektiivistä työtettä. Lopuksi tarkastelen mentalisaation ja työnohjauksen yhteyttä ja sitä, mikä mentalisaation merkitys on työnohjauksessa. Pitkin matkaa kuljetan mukana työnohjaussuhteen ja varhaisen vuorovaikutussuhteen analogiaa, jonka kautta olen pyrkinyt ymmärtämään mentalisaatiota ilmiönä.

Rajausta moniulotteisen ilmiön käsittelyyn

Mentalisaatio on kykyä ja halua ymmärtää mielen sisältöjä ja niiden vaikutuksia itsessä ja toisessa. Se on taito, jota tarvitaan tunteiden säätelyssä ja vuorovaikutuksessa kaikkialla elämässä

(Keinänen & Martin, 2019). Huomioiden, että olemme ihmisinä jatkuvassa vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristömme kanssa, niin perheen ja sukulaisten kanssa kuin töissä, ystävyys- ja parisuhteessakin, ja että koko inhimillisessä elämässä pärjääminen itse asiassa perustuu yhdessä toimimiseen ja toimeen tulemiseen, on ollut hieman yllättävää havaita, että mentalisaatio tuntuu näkyvän mediassa ja muussa julkisessa puheessa aiheena lopulta melko vähän.²

Käsitteeseen lähemmin tutustuttuani olen ymmärtänyt, että kyse on perustavanlaisesta inhimilliseen elämään, yksilölliseen minuuteen ja elämässä pärjäämiseen liittyvästä psykologisesta ilmiöstä tai kyvystä, ja siten hyvin paljon muustakin kuin "vain" vuorovaikutuksen toimivuuden näkökulmasta tarkasteltavasta asiasta. Psykiatrian erikoislääkäri, psykoanalyttikko Anneli Larmo mukaan mentalisaatiokyky vaikuttaa olevan ihmisen psyykkisen hyvinvoinnin kulmakivi (Larmo, 2010, s. 616). Oma ammatillinen osaamiseni tai ymmärrykseniäkään eivät riitä selittämään ilmiötä sillä syvällisyydellä ja toisaalta laajuudella, jolla sitä tulisi kyetä avaamaan, jotta pohdinta olisi aukotonta. Minulla ei myöskään ole kokemusta tietoisesta mentalisaatioon pohjautuvasta työskentelytavasta. Aiheen käsittely perustuu vain omaan intuitiooni ja siihen ymmärrykseen, jonka olen mentalisaatiosta lukemalla ja kuulemalla itselleni muodostanut. Käsittely on tässä työssä siten rajallista ja varmasti puutteellistakin. Eheämmän ymmärryksen saamiseksi suosittelen perehtymään lähdeluettelossa mainittuihin teoksiin ja podcasteihin, joissa lähinnä psykiatrian ja psykologian ammattilaiset käsittelevät aihetta.

Tullakseen selitetyksi kattavasti, mentalisaation tarkastelussa olisi oleellista avata muun muassa aivojen ja hermoston toiminnan lainalaisuuksia ja niiden merkitystä turvan tunteen ja ylipäänsä tunteiden syntyamiseen ja kokemiseen. Tämä neurotieteellinen näkökulma jää työssä vähäisemmäksi. Mentalisaatiokyvyn kehittymistä varhaisessa vuorovaikutuksessa selittävät keskeisesti muun muassa kiintymyssuhdeteoria, mielen teoria ja lukuisat muut kehityspsykologiset näkökulmat. Näistä osaa sivuan, mutta muun muassa työn annetun laajuuden huomioiden olen jättänyt niiden syvällisen tarkastelun työstä pois.

Mentalisaatiokyky vaikuttaa vuorovaikutuksen toimivuuteen, mutta sitä ei tule ymmärtää ainoastaan kahden tai monenväliseen vuorovaikutukseen vaikuttavana ilmiönä. Mentalisaatio tarkoittaa yksilön kykyä pohtia sekä omaa että toisen ihmisen näkökulmaa ja kokemusta, ja käyttää tätä tietoa vuorovaikutuksessa (Rauhala, 2020). Se on siis vahvasti myös yksilön sisäinen kyky pohtia ja pyrkiä ymmärtämään ja kyseenalaistamaan, mitä omassa mielessä tapahtuu, ja

² Voi toki olettaa, että mentalisaatio-termillä aihe ei suurta yleisöä välttämättä tavoittaisi, mistä syystä samantyyppisiä ilmiöitä käsitellään julkisessa puheessa vaikkapa sellaisten otsikoiden alla kuin sosiaalinen kyvykyys, tunneäly, tunteiden hallinta tai esimerkiksi vuorovaikutustaidot eri elämäalueilla.

on siten avain itseymmärrykseen.³ Koska artikkelini konteksti on työnohjaus, tarkastelen tässä mentalisointia enemmän kuitenkin juuri kahden tai monenvälisenä toteutuvan vuorovaikutuksen näkökulmasta. Psykologi Antti Kauppi ja tieteenfilosofi Ari Takalo (2014, s. 20; kursiivi omani) toteavat, että toisin kuin muut psykoanalyttiset teoriat, jotka keskittyvät enemmänkin yksilön sisäisen maailman tutkimiseen, mentalisaatioteoria tarjoaa mahdollisuuden hahmottaa, millä tavoin yksilön sisäinen kokemusmaailma ja sen rakentuminen ovat yhteydessä *reaalisiin vuorovaikutussuhteisiin*. Heidän mukaansa mentalisaatioteorian avulla pyritään jäsentämään vuorovaikutustilanteita etenkin siitä käsin, millä tavoin kyky ymmärtää mielellisiä tiloja vaikuttaa vuorovaikutussuhteeseen (emt, s. 24). Tätä pidän oleellisena näkökulmana silloin, kun halutaan ymmärtää mentalisaation merkitystä juuri tavoitteellisessa, yhteistoiminnallisessa suhteessa, kuten työnohjaussuhde.

Mitä mentalisaatio on ja miten se kehittyy

Terminä mentalisaatio on oletettavasti tutuin ammattilaisille, jotka joko hoitavat asiakkaitaan näiden mentalisaatiokyvyn vahvistamiseksi (esimerkiksi psykiatrinen ja psykologinen hoitotyö ja psykoterapia), pyrkivät työssään itse omaksumaan mentalisoivia työtapoja toimivan vuorovaikutussuhteen varmistamiseksi asiakkaaseensa (esimerkiksi nuorisotyö) tai tukevat vanhempia mentalisoivan lähestymisen omaksumisessa ja vahvistamisessa suhteessa lapseensa (esimerkiksi perheiden kanssa tehtävä työ, jossa terveydenhuollon, varhaiskasvatuksen tai sosiaalialan ammattilaiset tukevat vanhempia kiintymyssuhdetta vahvistavan asennoitumisen omaksumiseksi kasvatuksessa).

Käsite ei ole uusi. Se on alun alkaen peräisin 1800-luvun ranskalaisilta psykoanalytikoilta. Yksinkertaisesti ilmaistuna mentalisaatio on kykyä nähdä itsensä omin silmin mutta myös toisten silmin, minän ulkopuolelta. Mentalisaatiokykyä on myös kyky ymmärtää toista, kuten tämä toinen ihminen ymmärtää itseänsä, ikään kuin toisen sisäpuolelta. Mentalisaation avulla näitä näkökulmia voidaan pitää mielessä rinnakkain, vaikka ne olisivat toistensa vastakohtia. Yksi mentalisoinnin tärkeimmistä periaatteista onkin väärinymmärryksen sietäminen ja erehdysten hyväksyminen niin itsessä kuin toisessakin. Toinen perusasenne on se, että kukaan ei voi olla aina oikeassa tai tietää kaikkea. "Besserwisseri ei voi olla mentalisti". (Laitinen 2017, 59.)

Mentalisaatioteorian kehittämisen kärkihahmo on brittiläinen psykoanalytikko Peter Fonagy,

³ Mentalisaatioteoriassa lähdetään kuitenkin siitä, että toisen mielen lisäksi myös oma mieleemme ei ole meille täysin läpinäkyvä mm. erilaisten itsesuojelumekanismien takia (Rauhala 2020; Pajulo, Pyykkönen & Salo, 2015). Itsekin siis joudumme arvailemaan ja kuvittelemaan ymmärtääksemme omaa, sisäistä maailmaamme, emmekä välttämättä siinä aina onnistu.

joka artikkelissaan "Thinking about thinking" määritteli mentalisaation kyvyksi pohtia tietoisia ja tiedostamattomia tunteita ja ajatuksia itsessä ja toisissa. Myöhemmin hän kytki käsitteen mielen teoriaan, joka viittaa yksilön olettamukseen, että toisen yksilön toiminnan tai käyttäytymisen takana on motiivi, tavoite tai tunne. (Kalland, 2017, s. 131.) Fonagy myös antoi termille merkityksen, joka painottuu ihmissuhteisiin ja tunneilmaisujen säätelyyn (Larmo, 2010, s. 616).

Mentalisaatio merkitsee siis halua ja kykyä huomioida mielen tiloja niin itsessä kuin toisissa: tunteita, ajatuksia, kuvitelmia, uskomuksia ja aikomuksia, ja käyttää tätä vuorovaikutuksessa. Esimerkiksi empatiasta sen erottaa juuri se, että mentalisoidessaan ihminen havainnoi ja asettuu kokemaan, ei vain omia ja toisen *tunteita*, vaan edellä mainitun mukaisesti kaikkia ihmisen mielen sisältöjä (Peltoniemi, 2020; Rauhala, 2020; Pajulo, Pyykkönen & Salo, 2015, s. 1051). Se on siis empatian käsitettä laajempi. Se on kykyä ja halua pohtia, millaisia erilaisia mielen tiloja voi piillä ihmisen ulospäin näkyvän reagoinnin ja käyttäytymisen takana.

Mentalisaatioon sisältyy oleellisesti myös ymmärrys siitä, että olemme ihmisinä toisistamme erillisiä ja meillä kaikilla on erillinen mieli; muista erillinen kokemus ja tunne. Lisäksi siihen sisältyy ymmärrys siitä, että toisen ihmisen mieli ei voi koskaan olla itselle läpinäkyvä. Siten mentalisointiin liittyy läheisesti kuvittelu ja uteliaisuus: voimme vain kuvitella, mitä toisen ihmisen mielessä liikkuu ja mikä hänen aikomuksensa on (Rauhala, 2020; Pajulo, Pyykkönen & Salo, 2015, s. 1050; Keinänen 2017, s. 83). Muun muassa kysyminen, ei-fietäminen, uteliaisuus, suoruus, tarkistaminen, asian äärelle pysähtyminen ovat keskeisiä mentalisoinnin ulkoisia kielellisiä ilmentymiä, joita käsitellen lisää myöhemmin.

Mentalisaatiokyky mahdollistaa myös tunteiden säätelyn ja estää vihamielisten tunteiden tai pahojen ajatusten siirtymisen teoiksi.⁴ Se tekee ihmisestä ihmisen, eli kykenevän pohtimaan omia ja toisen mielen liikkeitä, tarkoitusperiä ja tunnekokemuksia (Kalland, 2017, s. 131.) Ilman mentalisaatiokykyä ihminen on kyvytön ennakoimaan omia ja toisen reaktioita eri tilanteissa ja säätelemään omia tunnetilojaan. Puutteellinen mentalisaatiokyky tekee elämän arvaamattomaksi ja hillittömäksi ja sen on havaittu olevan yhteydessä erilaisiin psyykkisiin ongelmiin (Larmo, 2010, s. 616; Kalland, 2017, s. 131; Pajulo, Pyykkönen & Salo, 2015, s. 1052).

Toisaalta kenenkään mentalisaatiotaso ei pysy jatkuvasti korkeana, eikä kukaan jaksaisi jatku-

⁴ Kyky tunnesäätelyyn on oleellinen osa mentalisaatiokykyä, ja se kehittyy varhaisessa vuorovaikutuksessa mentalisoiduksi tulemisen ansiosta. Tunnesäätelyn liittyminen omaan sisäisen turvan tunteeseen ja sitä kautta mentalisointikykyyn ansaitsisi huomattavasti tarkemman perehtymisen, kuin mihin olen tässä työssä pystynyt.

vaa mentalisoivaa tilaa. Tarvitsemme myös ei-mentalisoivaa tilaa, jossa "saamme olla alkeellisia itsejämme" (Laitinen, 2017, s. 62). Mentalisaatiolle onkin luonteenomaista, että sen taso vaihtelee päivittäin ja elämänvaiheittain esimerkiksi vireystilasta tai stressitasosta riippuen (Fonagy & Target 1996, Fonagy ym. 2002, viitattu lähteessä Larmo 2010, s. 616; Pajulo, Pyykkönen & Salo, 2015, s. 1052). Heikentymisen lisäksi mentalisaatioon tulee myös katkoksia, ja se on osa normaalia ihmisten kanssakäymistä. Erityisesti voimakkaat tunnetilat, yli- tai alivireystilat ja väsymys altistavat mentalisaation laskemiselle tai katkokseksi, sillä voimme mentalisoida itseämme ja muita vain silloin, kun tunnemme olomme psykologisesti ja fyysisesti turvalliseksi.

Varhaisen vuorovaikutuksen merkitys

Mentalisaation käsite ja sen merkitys työnohjaukselle, psykoterapialle, esimies-alaisuutele tai mille tahansa sellaiselle suhteelle, jossa vuorovaikutus on tapa päästä tai pyrkiä yhteiseen ymmärrykseen, avautuu mielestäni hyvin tutustumalla varhaista vuorovaikutusta ja kiintymyssuhteen muodostumista selittävään kirjallisuuteen. Kaikissa edellä mainituissa suhteissa on yhteistä erillisten mielten (oletettu) pyrkimys yhteistoimintaan ja enemmän tai vähemmän tarve ymmärtää ja tulla ymmärretyksi. Kaikissa näissä suhteissa yhteistoiminnan onnistumisen edellytys on turvallisuuden tunne, joka syntyäkseen edellyttää luottamusta toiseen osapuoleen ja siihen, että se mitä toinen sanoo, on totuudenmukaista ja merkityksellistä. Vanhemman ja lapsen varhaisen vuorovaikutussuhteen voi nähdä analogiana työnohjaajan ja ohjattavan suhteelle.

Mentalisaatio on sosio-emotionaalinen taito, joka kehittyy varhaisessa vuorovaikutuksessa vauvan ja vanhemman välillä (Fonagy & Allison, 2014, viitattu lähteessä Pyykkönen 2017, s. 111; Kalland, 2017, s. 131–148; Rauhala, 2020). Mentalisaatiokyvyn kehittyminen varhaisessa vuorovaikutuksessa edellyttää halua ymmärtää vauvan tarpeita ja tunteita käytöksen takana (vanhemman näkökulma), ymmärretyksi tulemisesta (vauvan näkökulma), tämän ymmärryksen ilmaisemista äänen sävyillä, sanoina, ilmeinä, eleinä ja tekoina (vanhempi) siten, että vauva tunnistaa tullessaan ymmärretyksi. Vanhemmalta tämä edellyttää kykyä ja halua ajatella, että lapsella on oma, erillinen kokemus ja tunne jo aivan pienestä pitäen. Erityisesti arjen hankalissa tilanteissa on tärkeää, että vanhempi jaksaa nähdä lapsen ilmiäytymisen taakse ja miettiä, mitä lapsi mahtaa kokea toimiessaan tai reagoiessaan tietyllä tavalla. (Pajulo, Pyykkönen & Salo, 2015, s. 1052.)

Vauvan ja vanhemman vuorovaikutuksessa vanhempi *peilaa* arvuuttelemiaan lapsen tunteita ja tarpeita. Lasten psykoterapeutti Mirjam Kalland (2017, s. 135–136) havainnollistaa peilauksen dynamiikkaa seuraavasti:

Kun [vanhemman] peilaus onnistuu, vauva viestii onnistumisesta vaikkapa itkun laantumisena, kehon rentoutumisena tai iloisena jokelteluna. Vanhempi puolestaan viestii vauvalle heijastavansa lapsen sisäistä todellisuutta. Samalla vanhempi kuitenkin heijastaa lapselleen omaa kokemustaan lapsen kokemuksesta. Esimerkiksi, kun vauva hätäntyy jostakin, vanhempi heijastaa tavoittavansa vauvan hätäntymisen, mutta heijastaa samalla palan omaa todellisuuttaan: "Ovi taisi paukahtaa kiinni, oh hoh... [vauvan hätäntymisen tavoittaminen] mutta ei hätää" [vanhemman oman todellisuuden heijastaminen]. Peilaus on tyypillisesti hiukan ylikorostunutta, vanhemman ilme voi olla ylikorostuneen hämmästynyt ja siinä voi olla ripaus huumoria, jolloin vauva tavoittaa, että vanhempi heijastaa *hänen* tunteitaan pikemmin kuin *omia* tunteitaan.

Kyse on Kallandin mukaan kahden mielen pitämisestä mielessä samanaikaisesti, eli mentaalisoinnista. Tämä on vaativampi tehtävä kuin mennä mukaan toisen mieleen ja kokemukseen (esimerkiksi pelästyä oven paukahdusta, kun vauva pelästyy) tai pysyä tiukasti omassaan, pitäen itsensä etäällä toisen kokemuksesta (esimerkiksi vähätellä tai kieltää toisen pelästyminen). Tällainen kyky pysyä samalla riittävän lähellä ja riittävän etäällä mahdollistaa mielen työskentelyn (Kalland, 2006, viitattu lähteessä Kalland, 2017, s. 136).

Riittävän oikein ja oikea-aikaisesti ymmärretyksi tultuaan lapsen mieleen hiljalleen tallentuu kokemus vanhemman tunnekokemusta säätelevästä, ymmärtävästä asenteesta. Lapsi omaksuu vähitellen vanhemman mielessä syntyneen kuvan omasta mielestään, omista kokemuksistaan ja tarpeistaan ja saavuttaa siten kyvyn omien tunnetilojensa säätelyyn. Samalla lapselle syntyy ensimmäinen kokemus vuorovaikutussuhteesta ja orastava kokemus omasta vaikuttamisesta, jolle puolestaan rakentuu tunne oman elämänsä toimijana olemisesta. (Fonagy ym. 2002; Kalland, 2006; Holmes, 2006; Stern, 1985, viitattu lähteessä Larmo, 2010, s. 616–617.)⁵

Näistä kuvauksista hahmottuu karkealla yksinkertaistuksella paitsi se, miten lapsen oma mentalisaatiokyky pikkuhiljaa kehittyy turvallisessa vuorovaikutuksessa vanhempaan, myös mielestäni se, miten onnistuneesti mentalisoiduksi tuleminen lisää turvan, luottamuksen ja toimijuuden tunnetta missä tahansa vuorovaikutussuhteessa. Se, että ihminen voi kokea tulleen kuulluksi ja hyväksytyksi – "voi löytää itsensä toisen mielestä"⁶ – on turvallisuuden kokemuksen ja minuuden vahvistumisen kannalta oleellista, riippumatta iästä tai siitä, millaisessa yhteistoiminnallisessa suhteessa osapuolet ovat toisiinsa.

⁵ Lapsi saavuttaa oman mentalisaatiokyvyn noin 4–8-vuotiaana ja on sitä ennen nk. esimentaalisisessa tilassa. Esimentaalisisista tiloista ovat kirjoittaneet kiinnostavasti muun muassa Mattila & Rantala, 2019; Laitinen, 2017, s. 62–67; Keinänen, 2017, s. 87–92.

⁶ Tätä kuvaavaa ilmaisua on käyttänyt Nina Pyykkönen (2017, s. 124).

Työnohjauksessa ohjattavan on osuvasti mentalisoiduksi tultuaan mahdollisuus "löytää itsensä työnohjaajan mielestä". Tästä syntyvä turvallisuuden ja luottamuksen kokemus luo edellytykset oppimiselle.

Kohti työnohjauksen kontekstia: mentalisaatio reflektiivana puheena

Kirjallisuudessa mentalisaation nähdään käytännössä ilmenevän reflektiivisenä tapana olla olla vuorovaikutuksessa (mm. Salo & Takalo, 2014, s. 75–96; Kalland, 2017, s. 132–138; Steele & Steele 2008, viitattu lähteessä Larmo, 2010, s. 616).

Mentalisaatio sisältää sekä tietoisien ja harkitun (eksplisiittisen) että automaattisen ja vähemmän tietoisien (implisiittisen) mielen tilojen pohdinnan. Molemmat ovat käytössä arjen vuorovaikutustilanteissa. Implisiittinen mentalisaatio ei vaadi erityistä ponnistusta – yksilö toimii silloin omalla mukavuusalueellaan ja hänen käytössään on se luonteva kapasiteetti vuorovaikutuksessa, joka hänellä normaalitilanteessa on. Vuorovaikutus toimii, yhteisymmärrys saavutetaan ilman ponnistusta ja liiallinen tietoinen pohtiminen saattaisi pikemmin häiritä vuorovaikutusta (Kalland, 2017, s. 140). Yllättävissä tai ongelmallisissa tilanteissa, joissa emme ymmärrä, mitä tapahtui, tarvitsemme erityisesti tarkkaa ja tietoista kokemusten pohdintaa, eksplisiittistä mentalisoitua.⁷

Ymmärrän eksplisiittisen mentalisaation tarkoittavan pitkälti reflektiivisyyden hyödyntämistä tavassa olla vuorovaikutuksessa ja käyttää kieltä. Psykiatrian erikoislääkäri Matti Keinänen ja psykologi Minna Martinin mukaan eksplisiittinen mentalisaatio on tiedostettua, tarkasteluun pohjaavaa ja ennakoivaa mielen toimintaa ja pohtimista (Keinänen ja Martin, 2019, s. 44). Psykologi Saara Salo kuvailee eksplisiittistä mentalisaatiota reflektiivisten kysymysten esittämisenä, uteliaisuutena, pysähtymisenä asian äärelle, ei-tietämisenä, tarkistamisena, arvailuna, mitä toisen mielessä voi olla (Rauhala, 2020).

Esimerkkejä reflektiivisyyttä edistävästä kysymyksistä

- Pysähdytäänkö hetkeksi tuohon --- kerro tarkemmin, mitä tapahtui kun...
- Mitä, miten, kuinka, kerro lisää siitä kun...-alkuiset, eli kuvailevat kysymykset
- Ajattelemaan haastavia kysymyksiä: mitä ajattelet, huomasiko X että...

⁷ Ajattelen, että yllättävän tilanteen ei tarvitse tarkoittaa vain ristiriitaa, vaan se voi tarkoittaa mitä tahansa asiaa, ilmiötä tai havaintoa vuorovaikutuksessa, jonka äärelle on syytä pysähtyä.

- Näkökulman vaihtamiseen haastavat kysymykset: huomaa, että ajattelet, että... olisiko myös mahdollista, että...

Kuva 1. Esimerkkejä reflektiivisyyttä edistävästä kysymyksistä (Kalland, 2018).

Edellä viittasin Kallandin kuvaukseen peilaamisen dynamiikasta varhaisessa vuorovaikutuksessa. Sama ilmiö voidaan mielestäni nähdä työnohjaajan ja ohjattavan välisessä vuorovaikutuksessa: Samalla tavoin kuin vanhempi omaa ja vauvan mieltä mielessä pitäessään pyrkii pysyttelemään samanaikaisesti riittävän lähellä ja riittävän etäällä, työnohjaaja pyrkii ei-tietämisen tilasta käsin, reflektiivisen pohdinnan kautta työstämään ohjattavan kanssa tämän asiaa. Hänellä on vastaavantyyppinen rooli kuin vanhemmalla: pysytellä käsiteltävän asian tai ilmiön suhteen riittävän lähellä ja riittävän etäällä; ei mennä ohjattavan tunteeseen tai käsitykseen mukaan, eikä toisaalta esimerkiksi vähätellä tai kieltää ohjattavan kokemusta. Tämä edellyttää työnohjaajalta rohkeutta ja jämäkkyyttäkin, ja samalla kykyä osoittaa myötätuntoa ohjattavaa kohtaan. Rohkeutta olla "ei-välttämättä-samaa-mieltä" kuin ohjattava, vaan eittävillä kysymyksillä ja reflektiivalla arvuuttelulla mahdollistaa ohjattavan mielessä syntyviä vaihtoehtoja ja uusia näkökulmia asiaan, osoittaen samalla arvostavansa tämän kokemusta ja ajatuksia.

Reflektiivinen työote

Mentalisaatiota ja reflektiivisyyttä käsittelevässä kirjallisuudessa puhutaan reflektiivisestä toiminnasta, reflektiivisestä kyvystä ja reflektiivisestä työotteesta. Ymmärtääkseni kaikki viittaavat suurin piirtein samaan ilmiöön. Muun muassa Kalland (2017, s. 134–138) vaikuttaa käyttävän reflektiivistä toimintaa ja reflektiivistä kykyä synonyymeinä, mutta koska hänen pohdintansa konteksti on vanhemmuus ja varhainen vuorovaikutus, sana toiminto tuntuu viittaavaan enemmän konkreettiseen tekemiseen reaktiona vauvan käyttäytymiseen. Hänen mukaansa reflektiivinen kyky voidaan nähdä käytännön toimintana, joka perustuu mentalisaatioon. Tällöin mentalisaatio on yläkäsite ja reflektiivinen kyky on toimintaa, joka näkyy esimerkiksi vanhemmuudessa käytännössä arkisena hoivaamisena. Työnohjauksen kannalta ymmärrän tämän niin, että mentalisaatio on yksilön mielen ja kehon sisäinen prosessi, joka "kielentyy" ulkoisen maailman vuorovaikutukseen muun muassa ohjaajan ja ohjattavan välisenä reflektiivisenä puheena, ennen muuta kysymisenä ja kuuntelemisena.

Salon ja Kaupin (2014, s. 75) mukaan reflektiivinen kyky on välttämätöntä kaikessa ihmissuhdetyössä. He ovat tarkastelleet reflektiivistä työtettä erityisesti perhetyön yhteydessä. Heidän

mukaansa reflektiivinen kyky muodostuu reflektiiviseksi työotteeksi vasta kokemuksen karttuessa, tietoisien harjoittelun jälkeen. Reflektiivisestä työotteesta kertovat Salon ja Kaupin mukaan erilaiset merkit, jotka näkyvät sekä työn sisällössä että työntekijän kyvyssä luoda toimiva suhde asiakkaan kanssa. Työntekijän tietoinen pyrkimys rakentaa turvallinen, ihmettelevä ja myötätuntoinen suhde asiakkaan kanssa muodostaa reflektiivisen työotteen perustan. Salo ja Kauppi ovat listanneet reflektiivisen työotteen merkkejä:⁸

Työntekijän ja asiakkaan suhde

- 1. Työntekijän rooli asiakkaan turvana
- 2. Kommunikaation elävyys
- 3. Uteliaisuus
- 4. Ei-asiantuntija -rooli
- 5. Huumori ja leikkisyys
- 6. Työntekijän kyky korjata vuorovaikutuksen virheitä
- 7. Myötätunnon osoittaminen tapaamisissa

Työn sisältö reflektiivisen kyvyn tukemisessa

- 8. Ajatusten ja aikomusten mentalisointi
- 9. Tunteiden mentalisointi
- 10. Näkökulmien vaihtaminen

Reflektiivisen työotteen puuttumisen merkit

- Oman asiantuntijuuden, älykkyyden, oivalluskyvyn tms. esiin nostaminen
- Monimutkaisten tulkintojen ja selitysmallien esittäminen
- Hankalien ammattitermien ja teorioiden esittäminen
- Asiakkaan mielentilojen nopea ääneen tulkitseminen
- Omien ideoiden ja tulkintojen itsevarma esittäminen
- Liiallinen keskittyminen asiakkaan tarinaan vs. keskittymien tässä ja nyt -suhteeseen

Kuva 2. Reflektiivisen työotteen merkkejä (Allen, Fonagy & Bateman, 2008; Midgley & Vrouva, 2012; viitattu ja mukailtu lähteessä Salo & Kauppi, 2014, s. 76). Visualisointi omani.

Kirjoittajat ovat avanneet yllä olevan listan kohtia 1–10 seikkaperäisesti teoksessa *Mentalisaatio perheiden kohtaamisessa* (Viinikka, 2014, s. 75–87). Ajattelen, että kaikkia näitä voidaan pitää myös ratkaisukeskeisestä viitekehyksestä käsin työskentelevän työnhajaajan toiminnan lähtökohtina.

Mannerheimin Lastensuojeluliiton Vahvuutta vanhemmuuteen -hankkeen asiantuntijoiden Anne Viinikan, Johanna Souranderin ja Eeva Oksasen mukaan mentalisaatioperustaisessa reflektiivisessä työotteessa työntekijän työkaluina ovat kysymykset, joilla hän auttaa asiakasta syventämään omaa ajatteluaan ja oivaltamaan ratkaisuja kysymyksiinsä. He korostavat kuitenkin, että kysymykset tai niistä kumpuava keskustelu ei itsessään riitä, vaan tärkeintä on kyky asettua vastavuoroiseen suhteeseen asiakkaan kanssa, omaa ja toisen mieltä pohtien.

⁸ Koska Salon ja Kaupin artikkelin konteksti on perhetyö, he puhuvat työntekijän suhteesta perheeseen, vanhempaan ja lapseen. Olen tässä korvannut edellä mainitut termillä asiakas, kuten Salo ja Kauppi itsekin paikoin tekevät.

Työntekijän ei-tietämisen asenne on ensisijaista silloin, kun hän pohtii yhdessä asiakkaan kanssa tämän esille nostamia kysymyksiä. Työntekijän ei myöskään tule asettaa keskustelun lopputulokselle omia tavoitteita eikä kieltää tai päättää ratkaisuja asiakkaidensa puolesta. Myös ajan ja rauhan antaminen asiakkaan omalle sisäiselle prosessille on tärkeää (Viinikka, Sourander & Oksanen, 2014, s. 69–70).

Mentalisaatio avaa väylän oppimiselle

Paitsi ihmisen sosio-emotionaalinen kyky tai kehityskulku, mentalisaatio on myös psykoterapian hoitomuoto ja lähestymistapa. Myös työnhajajia on alettu kouluttaa työskentelemään mentalisaatiolähtöisesti.⁹

Psykoterapiassa mentalisaatiota pidetään hoidossa tapahtuvan vuorovaikutuksen perusmekanismina ja jopa eri terapiamuotojen yhteisenä vaikuttavana tai hoitavana tekijänä (Pyykkönen 2017, s. 123; Rehnäck & Pyykkönen, 2020, s. 15) ¹⁰. Erikoispsykologi, työnhajaja Katriina Rehnäck ja erikoispsykologi, psykoterapeutti ja työnhajaja Nina Pyykkönen (emt) pohtivat työnhajauksen ja psykoterapian yhtäläisyyksiä:

Psykoterapiakontekstissa vuorovaikutus on terapeutin toimesta hyvin säädeltyä ja tavoitteellista. Siinä tavoitteena on potilaan psyykinen kasvu ja toimintakyvyn paraneminen. Toimivan työnhajauksen tavoitteet ovat työelämän kontekstiin soviteltuna samansuuntaiset. Mentalisoiva työnhajaja asettautuu vuorovaikutuksessaan hyödyntämään samoja mekanismeja kuin psykoterapiassa, vaikka työnhajauksen tavoitteet kytkeytyvätkin selkeästi työhön eikä työnhajaja olisi näistä mekanismeista syvällisesti tietoinen.

Ymmärrän kirjoittajien tarkoittavan mekanismeilla muun muassa turvallisuuden tunteen säätelyä ja luottamuksen kokemusta edistävää vuorovaikutustapaa.

Mentalisaatio turvallisuuden tunteen säätelyssä

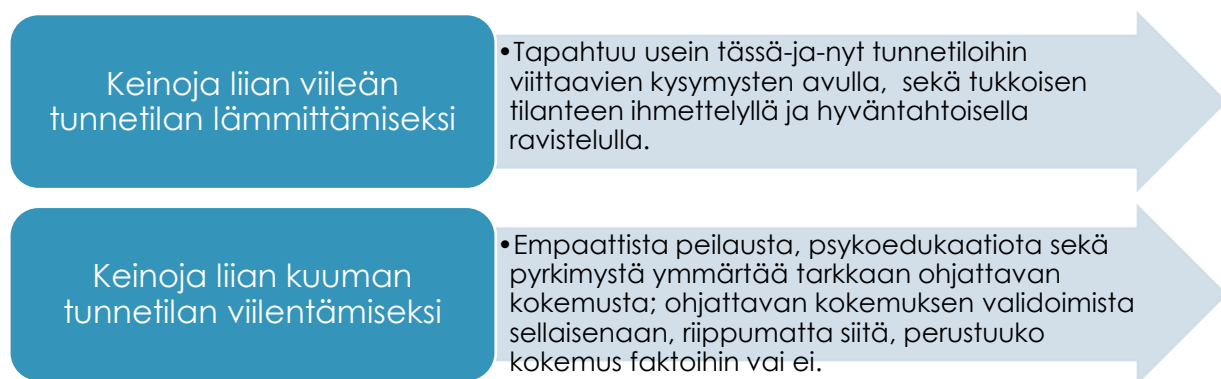
Turvan tunteen kokemus vuorovaikutustilanteessa on mentalisaation edellytys; kuten edellä on todettu, kykenemme mentalisoimaan eli turvallisesti, arvostavasti ja hyväksyvästi arvuutellen tutkiskelemaan itseämme ja muita vain, kun tunnemme olevamme psykologisesti ja fyysisesti

⁹ Marraskuussa 2021 valmistui ensimmäinen ryhmä mentalisaatioperustaisen työnhajajakoulutuksen käyneitä työnhajajia (Suomen Mentalisaatioinstituutti, 2021).

¹⁰ Pois lukien Rehnäckin ja Pyykkösen artikkeli, tässä luvussa viittaamissani yhteyksissä puhutaan mentalisaatiosta psykoterapian yhteydessä. Näissä kohdissa ajattelen ilman erillistä mainintaa kirjoittajien ajatusten soveltuvan myös työnhajauksen kontekstiin.

turvallisessa ympäristössä. Koettuun turvan tai turvattomuuden tunteeseen pohjautuva käytöksemme perustuu aivojen ja hermoston toimintaan. Autonominen eli tahdosta riippumaton hermosto arvioi turvallisuuttamme jatkuvasti ja reagoi turvattomuuteen nopeasti ja esitietoisesti. Turvattomaksi koetussa tilanteessa alkukantaiset selviytymiseen tähtäävät hermoyhteytemme aktivoituvat ja siirrymme selviytymistilaan. Selviytymistilassa tietoinen ajattelu ei ole mahdollista, jolloin seurauksena on mentalisaation heikkeneminen tai katkeaminen. Kun turvallisuuden tunteemme palaa, aktivoituvat hermostomme kehittyneimmät osat aivokuoren etuotsalohkossa. Tässä tilassa ihminen on kykenevä korkean tason tiedonkäsittelyyn: muun muassa symboliseen ajatteluun, sosiaalisten yhteyksien luomiseen ja oman ja toisten ihmisten mielen tilojen pohdintaan eli mentalisaatioon. (Pyykkönen, 2020, s. 16.)

Jotta hermoston yhteistoiminta voi uhan kokemuksen jälkeen jälleen aktivoitua, tarvitaan turvallisuuden kokemuksia vuorovaikutuksessa. Turvallisuuden tunteen säätelyssä työnohjaajalla on keskeinen rooli. Mentalisaatiokatkos voi Pyykkösen mukaan ilmetä työnohjauksessa joko tunnetilan liiallisena viileytenä tai kuumuutena. Ohjattavan tunnetilan liiallinen viileneminen voi ilmetä muun muassa tunteista etäännyttävänä ja älyllistävänä suojautumisena, näennäisoivaltamisena, jolloin tunteita tutkivaa mentalisaatiota ei voi tapahtua (emt.) Liiallinen kuumeneminen taas voi ilmetä vaikkapa kiihkeänä vakuuttuneisuutena omista ja toisten mielen tiloista tai aikomuksista, tai muina harhatulkintoina. Työnohjaajan tehtävä on säädellä tunnetilan lämpöä sopivaksi ja näin auttaa ohjattavaa tai ohjattavia palaamaan mentalisoivaan tilaan. Alla on muutamalla esimerkillä kuvattu työnohjaajan keinoja säädellä ohjattavan/ohjattavien turvallisuuden tunnetta ja tunnetilan intensiivisyyttä.



Kuva 3. Keinoja säädellä tunnetilan intensiivisyyttä (Pyykkönen, 2020, s. 16). Visuaalinen havainnollistus omani.

Psykologit Saara Salo ja Ilona Rauhala keskusteleivat Rauhalan mentalisaatiota käsittelevässä podcastissa (Rauhala, 2020) eksplisiittisestä mentalisoinnista esimerkkinä ryhmätilanne, jossa joku tai osa ryhmästä ottaa kantaa aktiivisesti kaikkeen, kun taas osa istuu hiljaa. Ohjaajalla on

Salon mukaan tällaisessa viileässä tunnetilassa mahdollisuus säädellä turvan tunnetta mentaalisuimalla ryhmää. Tämä tapahtuu viemällä keskustelu metatasolle, toteamalla arvostavasti oma havainto ryhmän työskentelystä: "Mitähän nyt tapahtuu, vaikuttaa siltä, että osa teistä on aika hiljaa? Mistähän kaikesta tässä voisi olla kyse, olenko rohkaissut tarpeeksi kaikkia?". Nostamalla havaintonsa esiin ja sanoittamalla sen ohjaaja pyrkii luomaan turvallisen tilan pohtia yhdessä, miten keskustelusta voisi saada moniäänisempää ja kaikki kokisivat turvalliseksi tuoda esiin omia ajatuksiaan. Näin tehdessään ohjaaja pitää mielessään sekä omaa että ryhmäläisten mieliä ja käyttää tätä ymmärrystä vuorovaikutuksessa, joka kielellisessä muodossa ilmaistuna tapahtuu reflektiivisen pohdiskelun, kysymisen ja arvuuttelun keinoin.

Episteeminen luottamus oppimisen edellytyksenä

Mentalisoiduksi tulemisen eheyttävä vaikutus vuorovaikutuksessa on ilmeinen. On voimaannuttavaa tulla kuulluksi ja hyväksytyksi, tunnistetuksi toimijana. Pyykkönen (2017, s. 125) nostaa kuitenkin esiin Fonagyn ja kumppaneiden havainnon, jonka mukaan pikemmin kuin päämäärä, mentalisaatio on keino, keskeinen osa itse yhteistoiminnallista prosessia, koska se *vahvistaa yleistä kykyämme oppia sosiaalisista tilanteista ja hyötyä interpersoonallisista kokemuksista*. Tämä näkemys edustaa mentalisaatiotutkimuksen viimeisintä ymmärrystä mentalisaation merkityksestä yhteistyösuhteessa. Sen mukaisesti mentalisaatio on ensisijaisesti ohjaajan keino herättää ohjattavan luottamus, ei yhteistyön päämäärä (Ruuska, 2020, s. 7–8).

Ymmärtääkseen mentalisaation syvimmän merkityksen työnohjauksessa on siis oleellista mieltää työnohjauksen luonne oppimisprosessina. Onnistuneesti mentalisoiduksi tuleminen avaa väylän työnohjauksessa käynnistyvälle oppimiselle.

Jotta oppimista voi tapahtua, on työnohjaajan ja asiakkaan välillä vallittava *episteeminen luottamus*. Episteeminen luottamus on ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa tapahtuvan oppimisen edellytys. Se tarkoittaa luottamusta siihen, että viestijän tarkoitusperät ovat hyvät ja että vuorovaikutuksessa siirtyvä tieto on merkittävää, olennaista ja yleistettävää oppijan näkökulmasta (Fonagy & Allison 2014, viitattu lähteessä Rehnäck & Pyykkönen, 2020, s. 17). Jos tätä luottamusta ei ole, tietoa ei siirry ohjaajasta ohjattavaan. Toisin sanoen, jos ohjattava ei koe tulevansa kuulluksi, hyväksytyksi, ymmärretyksi työnohjaajan toimesta, hänelle ei synny luottamusta siihen, että työnohjaaja ymmärtää tärkeät asiat *hänestä*. Tämän johdosta hänelle ei myöskään synny kokemusta siitä, että ohjaajan hänelle välittämä tieto olisi aitoa, totuudenmukaista, henkilökohtaisesti merkityksellistä ja muistiin tallentamisen arvoista (Pyykkönen, 2017, s. 111). Hän pysyy episteemisesti varautuneena.

Mentalisointi on keskeinen keino episteemisen varautuneisuuden sulattamiselle ja episteemisen luottamuksen synnyttämiseksi (Rehnbäck & Pyykkönen, 2020, s. 17).

Episteeminen luottamus syntyy Pyykkösen mukaan kokemuksesta, että toinen on huomannut ja ymmärtänyt "miltä tuntuu olla minä, juuri nyt, tässä hankalassa tilanteessani" (Pyykkönen, 2017, s. 111). Viestintä, jossa välittyy tällainen kyky ja halu tunnistaa kuulija intentionaalisen toimijana lisää episteemistä luottamusta ja todennäköisyyttä sille, että kuulija ottaa viestin vastaan merkittävänä ja olennaisena (Pyykkönen, 2017, s. 117). Reflektiivinen kysyminen ja kuunteleminen, yhdessä pohtiminen ja arvuuttelu ovat mentalisoinnin ilmentymiä, joilla työnohjaaja voi herätellä ja vahvistaa ohjattavan luottamusta.

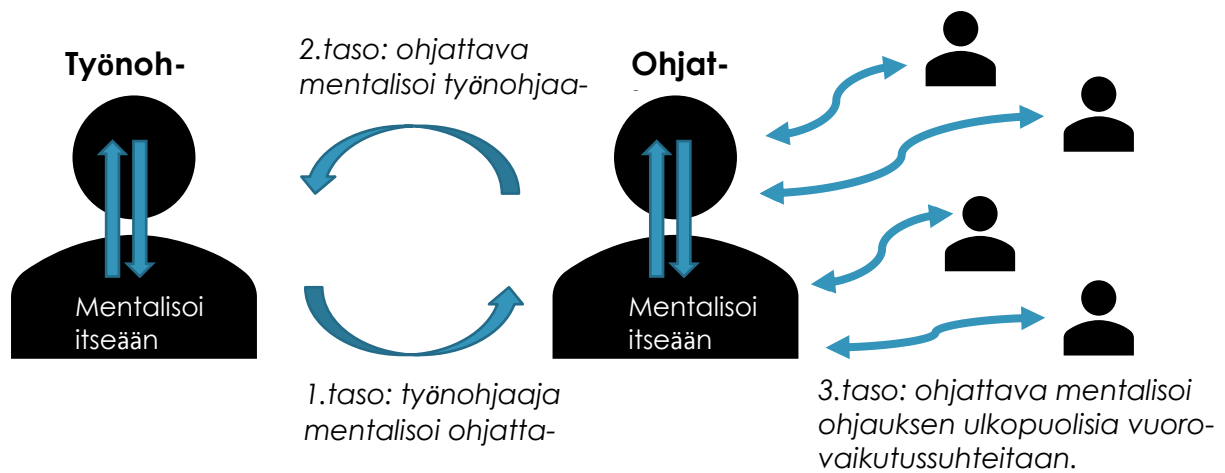
Oppimisen kautta aktiiviseen muutokseen

Mentalisaatio tarjoaa siis mahdollisuuden rakentaa episteeminen luottamus ohjaajan ja ohjattavan välille, tavoitteena vapauttaa ohjattava oppimaan uusista kokemuksista ja kokemaan aktiivista muutosta sekä ihmissuhteissa että omassa toiminnassaan (Pyykkönen, 2017, s. 125).

Rehnbäck ja Pyykkönen kuvaavat artikkelissaan (2020, s. 17–19) Fonagyn ja Allisonin (2014) tunnistamia mentalisaation kolmea tasoa, joiden he katsovat olevan havaittavissa myös työnohjauksessa. Ohjauksessa tapahtuvan mentalisaation ensimmäinen taso on työnohjaajan kyky ajatella asiakkaan kokemusta: ohjaaja pitää asiakkaan mielen mielessään ja kykenee viestimään tämän asiakkaalle. On tärkeää, että ohjattava kokee, että työnohjaaja on häntä varten, ja että hänen ohjaukseen tuomansa ajatussisällöt ja tunteet ovat merkityksellisiä ohjauksen tavoitteista ja sisällöistä riippumatta. Tämä on välttämätöntä myös episteemisen luottamuksen syntymiselle. Kysyminen ja kuunteleminen ovat työnohjaajalle tapa osoittaa asiakkaalle, että hän haluaa kuulla ja pyrkiä ymmärtämään ohjattavaa.

Toisen tason mentalisaatioksi Fonagy ja Allison kuvaavat ohjattavan sisäisen prosessin: Kuunnellessaan ohjaajaa, ohjattava mentalisoi itse, eli ottaa vastaan ohjaajan puhetta ja pitää ohjaajaa mielessään. Kolmas ja ohjauksen kannalta tärkein taso on se, että ohjattava mentalisoi ohjauksen ulkopuolisia vuorovaikutussuhteitaan työkontekstissa, tekemällä niistä uusia ja erilaisia tulkintoja. Fonagyn ja Allisonin mukaan tämä on mentalisaatioon perustuvan yhteistyösuhteen tärkein tavoite, ei mentalisaatio itsessään.

Alla oleva kuvio havainnollistaa työnohjauksessa ilmenevää kolmen tason mentalisaatiota:



Kuva 4. Kolmen tason mentalisaatio pohjautuen Fonagy & Allison (2014), siteerattu Rehnäck & Pyykkönen (2020). Visuaalinen havainnollistus omani.

Rehnäck ja Pyykkönen avaavat kolmannen tason mentalisaatiota käytännön esimerkillä, jossa ohjattava saattaa ohjauksessa onnistuneesti mentalisoiduksi tultuaan hakea työtilanteissa kohtaamiensa ihmisten käyttäytymiselle tai toiminnalle mielessään tietoisesti erilaisia selityksiä. Tämä lisää hänen psykologista joustavuuttaan ihmissuhteissa, kun jäykät ja yksinkertaistuksiin perustuvat selitysmallit korvautuvat laajemmalla valikoimalla selitysmalleja. Olennaista on heidän mukaansa havaita se, että selitysmallien valinnalla on merkitystä vuorovaikutussuhteen laadulle. Tämä näkyy kaikissa vuorovaikutussuhteissa. Työn laadun kannalta merkityksellistä on ymmärtää erityisesti sellaisia vuorovaikutussuhteita, joissa käytetään valtaa, kuten esimiestyötä tai vaikkapa sosiaalitoimen asiakkuuksia. Parhaimmillaan ohjattava käyttää työnohjauksesta tuttua toimintamallia: kysymistä ja kuuntelemista. Tällöin ohjattava kykenee mentalisoimaan vuorovaikutuskumppaniaan: esimies alaista tai sosiaalityöntekijä asiakkaitaan. (Rehnäck & Pyykkönen, 2020, s.19.)

Näin avautuu mielestäni ymmärrettävällä tavalla, miten onnistunut mentalisaatio turvan ja toimijuuden tunnetta kasvattamalla voi herättää ohjattavan luottamuksen työnohjaajaan, mahdollistaa ohjattavan oman mentalisaatiokyvyn, ja sitä kautta vaihtoehtoiset tulkinat. Joustavat tulkinat taas mahdollistavat uudenlaisen toiminnan omissa työtilanteissa. Tämä johdattaa kokemuksesta oppimiseen ja sitä kautta parhaimmillaan aktiiviseen muutokseen ohjattavan vuorovaikutussuhteissa ja toiminnassa.

Pohdinta

Työnohjaajan näkökulmasta mentalisaatio on kykyä ja halua pohtia oman ja ohjattavan näkyvän käyttäytymisen taustalla olevia ajatuksia, tunnetiloja ja aikomuksia, ja taitoa käyttää tätä

tietoa vuorovaikutuksessa. Mentalisaation hyödyntäminen on tiedostettua silloin, kun työnohjaaja harjaannuttaa itseään, on ehkä kouluttautunut, ja tunnistaa hyödyntävänsä mentalisaatioon perustuvaa, reflektiivistä otetta ohjautavassaan. Pyrkimys on tällöin rakentaa yhteistä ymmärrystä, vahvistaa ohjattavan ainutlaatuisuuden ja toimijuuden kokemusta, varmistaa kaikinpuolinen turvan ja arvostuksen tunne vuorovaikutuksessa ja siten luoda edellytykset ohjattavan episteemisen luottamuksen heräämiselle.

En osaa ajatella, että olisi työnohjausta ilman mentalisaatiota. Ymmärrykseni on, että vaikka työnohjaaja ei olisikaan työskentelyssään tietoisesti omaksunut mentalisaatiolähtöistä otetta, jo työnohjauksen yhteistoiminnallinen ja auttamisluonne itsessään sisältää oletuksen, että se on luonteeltaan "jollain tavoin" mentalisoivaa. Työnohjaaja voi hyödyntää vuorovaikutuksessaan reflektiivistä puhetta ja tutkivaa otetta, pyrkiä säätämään tilanteen ilmapiiriä jne., olematta tietoinen siitä, että "taustalla" pyörii mielen sisäinen prosessi, jossa hän samanaikaisesti ajattelee ja arvuuttelee omaa ja toisen/toisten ajattelua ja mielen liikkeitä, ja jota kutsutaan mentalisoinniksi. Työnohjaaja, kuten kuka tahansa ihminen, voi myös olla mentalisaatiokykyinen osaamatta kuitenkaan välttämättä hyödyntää sitä eri tilanteissa. Kuten aiemmin on todettu, mentalisaatiokyvyn ja reflektiivisen työotteen hyödyntäminen vaatii tietoista ponnistelua ja motivaatiota.

Ratkaisukeskeisen työnohjauksen koulutuksen saaneelle työ ei tarjoile varsinaisesti uutta keinovalikoimaa. Pikemmin työn anti voisi olla tästä mielen sisäisestä prosessista tietoiseksi tuleminen sekä sen huomaaminen, miten kieltä voi tietoisestikin käyttää välineenä ilmentämään tai heijastelemaan tuota prosessia. Pidän myös tärkeänä tunnistaa mentalisoiva asenne voimavarana, jota voi hyödyntää tervehdyttämään vuorovaikutusta niin ohjauksissa kuin missä tahansa muissakin inhimillisen kanssakäymisen tilanteissa.

Osuvasti mentalisoiduksi tuleminen "terapeuttinen" vaikutus on helppo ymmärtää: arvatenkin kaikki pidämme tärkeänä sitä, että tulemme ymmärretyksi, arvostetuksi ja hyväksytyksi vuorovaikutuksessa. Mentalisaation hyödyntämisessä ei ole kuitenkaan kyse "vain" tästä. Minulle työ on avannut aivan uuden ymmärryksen siihen, kuinka merkityksellistä episteemisen luottamuksen rakentuminen ohjauksessa on: jos sitä ei synny, heräämisiä ja oppimista ei tapahdu. Mentalisoinnin avulla herätetty luottamus avaa kanavan ohjattavan halulle ja kyvyille ymmärtää, oppia ja soveltaa uusia näkökulmia työtilanteissaan ja työelämäään liittyvässä ajattelussaan. Tässä on ymmärtäkseni mentalisaation syvin merkitys työnohjaukselle.

Aloittelevana työnohjaajana iloitsen siitä, että olen tämän artikkelin työstämisen kautta tutustunut ajatteluun, joka tulee täydentämään omaa käyttöteoriaani. Mentalisaatiopohjainen tapa tuntuu itselleni luontevalta tavalta lähestyä muita, niin henkilökohtaisessa elämässäni kanssaihminenä ja kollegana, kuin työnohjaajana asiakastyössä. Haluan oppia lisää tästä työtavasta erityisesti työnohjauksessa.

Vaikka mentalisaatioteoria pohjautuu psykoanalyttiseen perinteeseen, en nykyisellä ymmärrykselläni näe ristiriitaa yhdistää sitä ratkaisukeskeisyyteen, sillä mentalisaatiopohjaisessa työskentelyssä voi mielestäni nähdä paljon piirteitä, jotka ovat ominaisia myös ratkaisukeskeiselle ajattelulle. Salon ja Kaupin (2014) mukaan mentalisaatiota vahvistava työskentely edellyttää työntekijältä omaa mentalisaatiokykyä ja mentalisaatiota vahvistavaa asennetta: avoimuutta, kiinnostusta, leikillisyyttä, yhdessä ihmettelyä. Ajattelen kaikkien näiden olevan asenteita, jotka tyypillisesti yhdistetään myös ratkaisukeskeisyyteen, ja joiden toivon olevan läsnä omassa tavassani kohdata ihmisiä. Aiemmin viittaamani psykoterapeutti Pepita Ruuskan (2020) artikkelin pohjalta käsittäisin, että mentalisaatioteorian viimeisin ajattelu on saanutkin vaikutteita positiivisesta psykologiasta, vaikka ajattelutavan muutoksesta ei tällä termillä näytetäkään puhuttavan. Toiveikkuuden edistäminen ja tulevaisuuteen suuntautuminen – muun muassa nämä ovat asenteita, jotka minua puhuttelevat kummassakin lähestymistavassa.

Lähteet

- Fonagy, P. & Allison, E. (2014). The role of mentalizing and epistemic trust in the therapeutic relationship. *Psychotherapy*, 51(3), s. 372–380.
- Kalland, M. (2017). Mentalisaatiokyky vanhemmuudessa. Teoksessa Laitinen ja Ollikainen (toim.) (2017). *Mentalisaatio: teoriasta käytäntöön* (s.131–150).
- Kalland, M. (6.6.2018). Reflektiivisyys lasten ja vanhempien kohtaamisissa [Power Point diat]. Slideshare. Lastensuojelun Keskusliiton Lasten suojelun kesäpäivät. Haettu 30.1.2022 osoitteesta <https://www.slideshare.net/LastensuojelunKeskusliitto/reflektiivisyys-lasten-ja-vanhempien-kohtaamisessa>
- Keinänen M. & Martin M. (2019). *Mieli meissä: Tasapainoista arkea mielentämisen keinoin*. Helsinki: Kirjapaja.
- Keinänen, M. (2017). Mentalisaatiohoitomenetelmien teoreettiset perusteet ja toteutus. Teoksessa Laitinen ja Ollikainen (toim.), *Mentalisaatio: Teoriasta käytäntöön* (s. 82–104).
- Laitinen, I. ja Ollikainen, S. (toim.) (2017). *Mentalisaatio: Teoriasta käytäntöön*. Helsinki: Terapia-säätiö.
- Laitinen, I. (2017). Mentalisaatioon perustuvan terapian peruskäsitteet ja hoitotekniikat. Teoksessa Laitinen ja Ollikainen (toim.), *Mentalisaatio: Teoriasta käytäntöön* (s. 55–81).
- Larmo, A. (2010). Mentalisaatio: kyky pitää mieli mielessä. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim*, 2010, 126(6), s. 616–622
- Mattila, L. & Rantala, J. (2019). *Mitä ihmettä? Opi ymmärtämään lapsesi mieltä*. Gummerus Kustannus Oy.
- Pajulo, M., Salo, S. & Pyykkönen, N. (2015). Mentalisaatio ihmistä suojaavana tekijänä. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim*, 131(11), s. 1050–1057
- Peltoniemi, T. (toimittaja). 10.11.2020. Mentalisaatio: kyky pitää toisen ajatukset, kokemukset ja tunteet mielessä. Avain parempaan yhteiseloön ihmisten kesken? Vieraana psykologit Minna Martin ja Nina Pyykkönen [Podcast-jakso]. Sarjassa Tiedeykkönen. Yle Areena. <https://areena.yle.fi/audio/1-50634574>
- Pyykkönen, N. (2017). Mentalisaatio ja episteeminen luottamus kehityksen mahdollistajina: kliininen ja yhteiskunnallinen näkökulma. Teoksessa Laitinen ja Ollikainen (toim.), *Mentalisaatio: Teoriasta käytäntöön* (s. 105–130).
- Rauhala, I. (toimittaja). 8.9.2020. Mentalisaatio eli mielentäminen. Vieraana psykologi, psykoterapeutti Saara Salo. [Podcast-jakso]. Ilona Rauhala. <https://youtu.be/PL6gn92gZII>
- Rehnback, K. & Pyykkönen, N. (2020). Työnohjaus tarvitsee mentalisaatiota. *Osviitta* (1), 15–19.
- Ruuska, P. (2020). Mentalisaatioteoria lisää ymmärrystä muutoksen vaikeuteen ja hitauteen psykoterapiassa. *Psykoterapia* 1/2020, 39(1), s. 3–9.
- Suomen Mentalisaatioinstituutti. (21.11.2021). Suomen Mentalisaatioinstituutti onnittelee ensimmäisestä mentalisaatiooperustaisesta työnohjaajakoulutuksesta valmistuneita. [Facebook-sivu]. Facebook. <https://www.facebook.com/mentalisaatio>
- Takalo A. ja Kauppi, A. (2014). Mentalisaation psykoanalyttiset juuret. Teoksessa Viinikka (toim.), *Mentalisaatio perheiden kohtaamisessa* (s.8–25). Mannerheimin Lastensuojeluliitto.
- Viinikka, A. (toim.) (2014). *Mentalisaatio perheiden kohtaamisessa*. Mannerheimin Lastensuojeluliitto.
- Viinikka, A., Sourander, J. & Oksanen, E. (2014). Reflektiivinen työote. Teoksessa Viinikka (toim.), *Mentalisaatio perheiden kohtaamisessa* (s. 67–74).

5 Eettisiä näkökulmia työnohjauksessa

Timo Säilä

Aluksi

Valmistun reilun puolenvuoden päästä työnohjaajaksi. Erityisesti viimeisen puolenvuoden ajan olen päässyt tekemään runsaasti työnohjausharjoittelua. Kirjoista ja antoisilta luennoilta oppii paljon, mutta kokemukseni työnohjauksen harjoittamisesta on opettanut minulle enemmän kuin kirjat ja luennot yhteensä. Työnohjukset ovat myös nostaneet esiin useita aika keskittyneitä pohdintaa edellyttäviä kysymyksiä.

En voi sanoa varmaksi, mutta pidän todennäköisenä, että työni sosiaali- ja terveysalalla korostaa eettisyyden merkitystä työnohjauksissani. Tällä tarkoitan omaa pohdintaani siitä, miten minä suhtaudun ylipäätensä työnohjaukseen, ja minkälaista työnohjausta haluan ja pyrin tekemään. Millainen työnohjaaja olen, ja minkälaisia menetelmiä käytän.

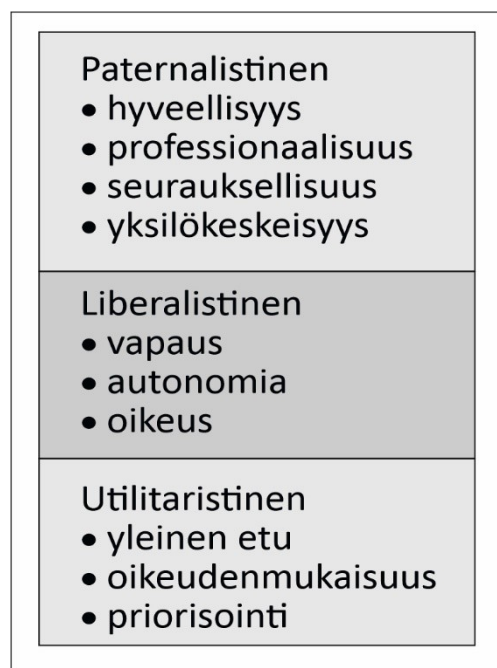
Työnohjauksen kirjallisuudessa ei ole kovinkaan paljon materiaalia työnohjauksen eettisyydestä. Suomen työnohjaajat on koonnut ja julkaissut ilmaiseksi käyttöön työnohjauksen eettiset periaatteet: Suomen työnohjaajat (2022). Näissä periaatteissa viidellä tai kuudella lauseella kerrotaan periaatteita työnohjaajan suhteesta Tilaajaan, ohjattavaan ja itseensä. Periaatteet ovat hyviä. Ne tarjoavat hyvän perustan ja lähtökohdan.

Mieleeni herää paljon kysymyksiä: Mitä etiikka oikeastaan on? Mistä kaikesta puhumme, kun puhumme eettisyydestä? Mistä nämä periaatteet nousevat tietoisuuteemme, vai nousevatko ne jostain? Miten eettisyys ohjaa toimintaamme? Mitä käsitteitä liittyy eettisyyteen? Ja ennen kaikkea miten nämä kaikki vaikuttavat yksilöön, joka haluaa ohjata ja auttaa muita kehittymään työssään? Entä kuinka paljon minunkaltaiseni tulevan työnohjaajan tulisi olla tietoinen näistä ja muista eettisyyteen vasta pohdinnan myötä heräävistä kysymyksistä.

Vastaukset eivät muidenkaan filosofisten kysymysten tavoin ole yksiselitteisiä, vaan vastaus riippuu hyvin usein kysymyksen kohteeseen eri tavoin liittyvistä muuttujista.

Etiikasta eri yhteyksissä

Yleisellä tasolla etiikka määritellään tutkimusalaksi, joka tutkii moraalialia ja siihen liittyviä kysymyksiä kuten eettisen toiminnan periaatteita, oikeaa ja väärää, hyvää elämää, sekä arvojen ja eettisten väittämien luonnetta. Valtakunnallinen terveydenhuollon eettinen neuvottelukunta ETENE (STM, 2022) on laatinut sosiaali- ja terveydenhuoltoon yhteiset eettiset periaatteet. Ohjeisto perustuu kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, kansalliseen lainsäädäntöön ja eri terveydenhuoltoalan ammattikuntakohtaisiin ohjeistuksiin. Hoitoalalla eettisiä kysymyksiä kuvataan monin tavoin. Helena Keino-Kilpi kuvaa kirjassaan Etiikka hoitotyössä kolme eri luokkaa (2006, s. 95) (Kuva 1).



Kuva 1. Hoitokäytäntöjen eettinen luokitus Helena Leino-Kilven mukaan (2006, s. 95)

Mitkään näistä eettisistä hoitokäytännöistä tuskin koskaan esiintyvät puhtaasti sellaisenaan, vaan hoitotilanteessa löytyy piirteitä eri hoitokäytännöistä. Paternalistisia hoitokäytäntöjä kutsutaan myös holhoaviksi hoitokäytännöiksi. Hoitaja huolehtii asiakkaistaan, kuin isä (lat. pater) tai äiti lapsestaan. Tällöin usein toimitaan jonkun hyväksi kysymättä tämän omaa suostumusta tai näkemystä asiasta. Utilitaristista hoitokäytäntöä kutsutaan usein yleistä etua korostavaksi hoitokäytännöksi. Utilitarismi on ongelmallinen asia. Vaikka Lait ja asetukset ohjaavat ja asettavat kaikki suomalaiset samanlaisten ja samanarvoisten palvelujen oikeutetuiksi käyttäjiksi, palveluiden saatavuus ei tosin toteudu maantieteellisen jakautumisen takia tasa-arvoisesti.

Eettisen ongelman lähtökohta on se, mitä hyvää tai pahaa seuraa, tai mikä on oikein tai väärin jossain inhimillisen toiminnan alueella, tietyssä tilanteessa suoritettavassa toiminnassa. Ihmisellä

on oikeus tehdä myös itselleen haitallisia päätöksiä. Ihmisellä on oikeus esimerkiksi kieltäytyä hoidosta, vaikka sairauden hoitamattomuus johtaakin mahdollisesti aikaisempaan elämän päättymiseen. Hoitoalan ongelmalle on tyypillistä, myös se, että niihin ei ole yhtä oikeaa ratkaisua, vaan useita keskenään hyvinkin samanarvoisia ratkaisuja. Ratkaisut eivät myöskään poista ongelmaa kokonaan eikä täydellisesti. Usein ongelmat ovat pitkäkestoisia ja niillä on kauaskantoisia seurauksia. (Leino-Kilpi, 2006, s. 58).

Toiminnan ja teon hyvyys

Eettiseen ajatteluun liittyy vahvasti kysymys myös hyvästä ja pahasta. Kun toimintaa arvioidaan sen tuottamien seurausten hyvyden kannalta, lähtökohdaksi voidaan ottaa käsitys, että teko on hyvä, kun se tuottaa teon kohteen kannalta jotain hyvää, suotuisaa tai toivottua. Hyvyyttä ei kuitenkaan voida määritellä pelkästään suotuisten seurausten näkökulmasta. On otettava myös huomioon, mitä ei-hyvää teko suoraan tai välillisesti tuottaa teon kohteelle tai jollekin muulle. Hyvä ja paha ovat kontradiktoriaalisia vastakohtia – ovat asioita, jotka eivät ole hyviä tai pahoja tai jotka ovat jossain suhteessa hyviä ja toisessa suhteessa pahoja. (Hallanmaa, 2017, s. 81).

Työnohjauksen ja työnohjaajan etiikasta

Työnohjauksen etiikkaa kirjassaan käsittelevät Ruutu ja Salmimies sanovat: "Etiikkaa voidaan kuvata vastuun ottamiseksi omista päätöksistä ja toiminnasta kaikissa tilanteissa. Siihen sisältyvät yhtä aikaa vastuu ja oikeudet." (2015, s. 35)

He avaavat työnohjaajan sisäistä eettistä pohdintaa myös seuraavin kysymysparein:

- Millaisena roolimallina toimin työnohjaajana – mitä pyrin viestittämään toimintani kautta?
- Miten minun kuuluu työnohjaajana toimia – mikä on oikein?
- Mitä en saa työnohjaajana tehdä – mikä on väärin?
- Mitä minun tulee työnohjaajana tehdä – mikä on vastuullani?
- Mitä voin työnohjaajana tehdä – mitkä ovat oikeuteni?

Marita Paunonen-Ilmonen (2002) kirjoittaa työnohjauksen olevan menetelmä, jossa työnohjauksen eettiset kysymykset nousevat jatkuvasti esille. Useimmat näistä nousevat varsinaisesta ohjausprosessin sisällöstä. Tyypilliset tilanteet ovat ohjaajan pohdinnat siitä, miten ja milloin on oikein tai väärin puuttua ohjattavan oppimiseen, tai kuinka hyviä tai huonoja ohjattavan toimintatavat ovat ohjaajan mielestä. Eettisyydestä on kyse myös silloin, kun pyritään selvittämään erilaisten tekojen, pyrkimysten tai arvostusten hyvyyttä tai hyväksyttävyyttä. (Paunonen-Ilmonen, 2002, s.

151-152). Luottamus ja avoimuus ovat ohjaajan työn keskeisiä piirteitä. Työnohjaussopimus ja sen noudattaminen on myös erittäin tärkeää. Sopimukseen tulee kirjata realistiset tavoitteet ja niistä johdettu aikataulu, työskentelytavat ja hinnoittelu. (Punkanen, 2009, s. 13)

Työnohjaaja ei ole viestinviejä. Työnohjaus on luottamuksellista toimintaa. Työnohjaussopimukseen on syytä kirjata, mikäli työnantaja sitä edellyttää, missä laajuudessa raportoidaan työnantajalle kirjallisesti tai suullisesti työnohjausprosessista. Ohjattavien kanssa myös sovitaan, minkälaista palautetta annetaan.

Työnohjaajan tulee kunnioittaa ohjattavan ammattitaitoa ja hänen tekemiään valintoja, myös silloin, kun ne ovat johtaneet ei-toivottuun lopputulokseen. Työnohjaaja kunnioittaa myös kaikkea muuta organisaatiossa tapahtuvaa kehittämistä ja sitä tekeviä ihmisiä. (Punkanen, 2009, 13) Työskentelyn tulee lähteä aina ohjattavan tarpeesta. Työnohjaaja toimii niissä rajoissa, jotka ohjattava asettaa, mutta kantaa vastuun omasta ohjaustyöstään. Tämän tulkitseen niin, että Ohjattava kertoo mitä haluaa, mutta työnohjaaja määrittelee sen, kuinka paljon haastaa, asettaa reflektioon tai palauttaa keskustelun harhapolulta takaisin kysymyksen ääreen.

Työnohjaajaa hämmentää usein myös ohjattavien esiin tuomien ohjaus- ja tukitarpeiden määrä ja kirjavuus. Välikäsi vaikuttaa siltä, että työnohjauksesta haetaan apua melkein mihin tahansa työelämän pulmaan. Tällöin ei ole helppoa ratkaista sitä, mihin ohjausta on hyvä antaa ja mihin ei pidä kajota. (Alhanen, ym., 2011, s. 91)

Luottamuksesta

Luottamus on yhteistoiminnan liima. Se on ihmisen perusasenne. Luottamus liittyy tyypillisesti yhteen kaksi tai useampaa toimijaa. Oikein kohdistettu luottamus tuottaa monenlaista hyvää muodostaessaan edellytyksiä yhteistoiminnalle ja vahvistaessaan myönteistä, luottavaista asennetta muita ihmisiä kohtaan. Yleisenä asenteena luottamuksen vastakohta eli ei-luottaminen sulkee ihmisen pois monenlaisesta yhteistoiminnasta ja rajoittaa merkittävästi hänen mahdollisuuksiaan toimijana ja yhteisön jäsenenä. Luottamuksen peruselementti on ihmisen kokemien tarpeiden eli intressien sama- tai vastakkaisuus toisten ihmisten eli luottamuksen kohteiden kanssa. Kunkin ihmisen psyykinen rakenne ja elämäkokemus tekevät ihmisestä erilaisia luottajia. Toiset luottavat toisiin ihmisiin hyvinkin herkästi ja saattavat joutua toisten pettämäksi. Toiset eivät lähtökohtaisesti luota muihin, ja saattavat tämän johdosta jäädä monesta paitsi. Kultainen sääntö, tee toisille niin kuin haluaisit itsellesi tehtävän, on yleisesti tunnustettu elämänohje, erityisesti eri uskontojen opeissa. Se kannustaa meitä kaikkia luottamaan ja olemaan luottamuksen arvoisia. Kultaisen säännön mukainen vastavuoroisuus ihmisten toiminnassa on moraalisen ohjeen lisäksi

myös hyvin käytännöllinen elämänohje. Ihmisten kannattaa osoittaa itsensä luotettavaksi huolehtimalla toisten ja yhteisten tavoitteiden toteutumisesta, koska se on ajan kuluessa myös oman edun mukaista. Vastavuoroisuus turvaa kaikkien etuja, kun enemmistö ihmisistä omaksuu yhteiseksi toimintatavaksi sen, että ottaa toiminnassaan huomioon myös muiden ihmisten intressit. Vahvaa perusluottamusta tunnetaan pääsääntöisesti myös tiettyjä ammatteja kohtaan. Kyseisen ammatin ominaisuudet, pääsyvaatimukset, tehtävä ja tarkoitus on hyvä toivottu ja/tai hyvä edistävä. Tällaisia ammatteja ovat esimerkiksi lääkäri, hoitaja, poliisi, palomies ja sotilas. Esimerkiksi lääkärille kerrotaan hyvinkin avoimesti hyvinkin henkilökohtaisista asioista. Useimmat meistä myös uskovat kyseenalaistamatta univormupukuisen ihmisen kehoituksia. Siinä määrin, että aika ajoin kyseistä luottamusta käytetään hyväksi. Tätä kirjoittaessa, valtakunnan uutisissa varoitettiin jälleen valepoliiseista. Myös työnohjaus on hyvin luottamuksellista toimintaa. Työnohjaajan tulee kaikissa toimissaan olla asiakkaidensa luottamuksen arvoinen.

Eettisyydestä työnohjausryhmän toiminnassa

Ihmisellä on synnynnäinen tarve kuulua erilaisiin ryhmiin. Vaikka erityisesti länsimaissa itsenäisyyttä ja individualismia pidetään omalle kulttuurillemme ominaisena piirteenä, kukaan ei voi elää tyydyttävää elämää itseriittoisesti muista piittaamatta ja inhimillisten yhteisöjen ulkopuolella. Suurin osa ihmisen hyvinvoinnista koostuu merkityksellisistä sosiaalisista suhteista, joissa jäsenet huolehtivat myös toistensa hyvästä ja ottavat toisensa huomioon. Lähes kaikki tilanteet, joissa yksi tai useampi yksilö on yhdessä, voidaan pitää ryhmätilanteina. Ihmiset vaikuttavat toisiinsa myös poissa ollessaan ja yksinkin ollessaan ihmiset usein ottavat huomioon myös toiset ihmiset. Ihmisinä olemme jo syntymästämme saakka erilaisten ryhmien ja yhteisöjen jäseniä, ja kuulumme kaiken aikaa erilaisiin kokonaisuuksiin, kuten esimerkiksi perheeseen, sisaruksiin, sukuun, naapurustoon, kylään, kaupunkiin ja kansaan. (Hallanmaa, 2017, s. 71, 99)

Eettisyyden ymmärtäminen ryhmätoiminnassa lähtee liikkeelle oletuksesta, että yksittäisellä ryhmän jäsenellä on jokin hänen itsensä hyvänä ja tavoittelemisen arvoisena pitämä päämäärä, jonka hän ryhmässä toimimalla pyrkii toteuttamaan. Yhteisestä toiminnasta voidaan puhua vasta kun kaikki ryhmään osallistuvat hyväksyvät, että ryhmälle asetettu päämäärä tai tavoite on tavoittelemisen arvoinen. Myös ryhmän jäsenten tulee säilyä aktiivisina toimijoina, vaikka ryhmän ohjaaja käyttääkin erilaisia vaikuttamisen ja vallan muotoja. (Hallanmaa, 2017, s. 259)

Ryhmässä toimiminen on ensisijaisesti minätilaista toimintaa. Lähtökohtana ryhmän yhteiselle toiminnalle on jokaisen ryhmän jäsenen oma tavoite. Kunkin oma tavoite on saavutettavissa parhaiten tai ehkä ainoastaan yhteistyössä muiden kanssa, jolloin yksittäisistä tavoitteista muotoutuu

muiden toimijoiden kanssa riittävästi kunkin omaa tavoitetta lähellä oleva yhteinen tavoite. Voidaankin sanoa, että jokaisella ryhmään osallistuvalla on intressi saavuttaa ryhmän päämäärä. Mitä suurempi yhteisö on, sitä vaikeampaa on ylläpitää yhteisiä tavoitteita ja me tilaista toimintaa. Mitä suurempi yhteisö, sitä enemmän se edellyttää monimutkaisia organisaatioita, erilaisia rooleja, asemia, tehtäviä ja valtuuksia. Yhdessä toimiminen edellyttää myös valmiuksia ymmärtää omasta poikkeavia käsityksiä. Tarvitaan myös tahtoa selvittää omien näkemysten perusteet ja kyvykkyyttä keskustella erimielisyyksistä kriittisesti. Keskustelun tavoitteena on tai ainakin tulisi jonkinasteinen yhteisen näkemyksen muodostuminen.

Edellä mainitun kaltaisen yhteisen keskustelun puuttuessa, tai esimerkiksi organisaation määrittelyjen toimintaohjeiden noudattamatta jättämisen takia, yhteiset pelisäännöt saattavat puuttua. Tällöin on vaarana, että ryhmän toimijat joutuvat tukeutumaan, usein ääneen sanomattomiin sosiaalisiin sääntöihin, omiin arvoihinsa ja etiikkaansa. Yhdenmukaisuuden paine saattaa kuitenkin merkittävästi heikentää kykyä itsenäiseen harkintaan. Kansanomainen kuvaus tämänkaltaiselle tilanteelle kuuluu seuraavasti: "joukossa tyhmyys tiivistyy".

Yhteen liittyneessä ryhmässä esimerkiksi jonkun vitsinä heittävästä ajatuksesta lähtenyt idea ja siitä syntyneestä ajatuksesta ei ehkä haluta tai kyetä vastustamaan, koska vastahankaan asettuminen horjuttaisi yksilön asemaa ryhmän sisällä. Tällaisen ryhmäpaineen alaisena toimitaan tavalla, joka ei välttämättä vastaa yksilön käsitystä oikeasta ja väärästä. (Hallasmaa, 2017, s. 260). Esimerkkinä tällaisesta on tilanteesta hoitoyksikössä, jossa valtakunnallisen työvoimapulan ja paikallisesti kohonneen työkuormituksen johdosta tehdään työtä tänään ns. vajaalla mitoituksella. Kaikki työntekijät olivat sitä mieltä, että jotain jää tässä vuorossa tekemättä. A-käytävän työntekijät ovat sitä mieltä, että asiakkaille tehdään perushoito mahdollisimman hyvin. Asiakkaat, joilla on suihkupäivä, pyritään viemään myös suihkuun, mutta he jäävät lopuksi päiväksi vuoteeseen. Kaikille annetaan ruuat ja lääkkeet ja tarvittavat hoidot esim. haavoihin. Kirjaamisen ja tilastoinnin osalta työt jäävät suurelta osin tekemättä. B-käytävän työntekijät olivat sitä mieltä, että asiakkaille tehdään perushoito, mutta ketään ei viedä suihkuun, ja suurin osa asiakkaista jää täksi päiväksi joka tapauksessa vuoteisiin. Tekemättä jäävän työn pitää kohdistua asiakkaisiin, ja sen pitää näkyä keskeisessä asiakastyössä. Kirjaamisen tekemättä jääminen ei heidän sanomisensa mukaan näy missään, eivätkä he sen tähden koe, että he saisivat osastolle lisää henkilökuntaa, jos osastolla tehdään aina vajaallakin mitoituksella kaikki työt. Tilanne äityi eri käytäväosastojen työntekijöiden väliseksi sanaharkaksi sen jälkeen, kun A-käytävän työntekijöiden nähtiin vievän asiakasta suihkuvuoteella osaston yhteiseen kylpyhuoneeseen.

Esimerkitapauksessa ryhmäpaine vaikuttaa molempiin ryhmiin. Kummassakin ryhmässä yhden ryhmän jäsenen ääneen sanoma päivän työsuunnitelma saa kannatusta. A-käytävän työntekijät pitävät tärkeimpänä, vahvaksi ja luotetuksi koetun ryhmän jäsenen esittämän asian mukaan tarjota kullekin asiakkaalle mahdollisimman hyvä elämä, sen päivän poikkeuksellista työvoimapolusta huolimatta. Työsuunnitelmaa on helppo kannattaa, koska silloin toimitaan altruistisesti, tuoden huonoissakin olosuhteissa mahdollisimman hyvää mahdollisimman monelle. B-käytävän työntekijöiden ryhmässä tilanne kääntyy, voimakkaasti mielipiteensä sanovan egoistisen työntekijän tahdon mukaiseksi toiminnaksi, jota työvuorossa olevat sijaiset, tai lyhyemmän ajan työssä osastolla olleet eivät tahdostaan huolimatta kykene vastustamaan. Vastustaminen saattaa johtaa osasto ryhmässä minätoimista valtaa käyttävän työntekijän toimesta esimerkiksi työntekijän sijaisuuksien loppumiseen johtavan huonon palautteen antamiseen. Toisaalta osaston vakituinen työntekijä, esimerkiksi henkisen väkivallan pelon takia, ei kykene vastustamaan ryhmän painetta vaan toimii itselleen pienempää pahaa tavoitellen, omia eettisiä periaatteita vastaan. Merkittävää minun mielestäni on, että kummassakin osastoryhmässä työssä olleiden ihmisten on huomattavasti helpompaa liittyä ryhmä tekemiseen, kuin nousta sitä vastustamaan. Yksittäisen työntekijän hyvään tähtäävän toiminnan vastustaminen työntekijäryhmän jäsenenä on todella vaikeaa. Pitäisi kyetä vastustamaan meille kaikille koituvaa, vaikka vähäistäkin hyvää.

Eryteisesti hoitoalalla, kutsumus ammatiksikin kutsutussa työssä, asiakkaan hyvään tähtäävän toiminnan vastustaminen saman työntekijäryhmän sisältä on sitä vastoin likimain mahdotonta. Vastustajan pitäisi kyetä syrjäyttämään useiden meitä heikoimpien ja muiden avun tarpeessa olevien tarve ja etu. Syrjäyttää useiden etu, itse kohdistuvan hyvän johdosta. Edellä mainittujen lisäksi pitäisi kyetä syrjäyttämään ja saada koko työryhmä jättämään huomiotta myös organisaation perustehtävä ja arvot, ja suorat esimiehen määrittelemät tehtävänannot, perustehtävään liittyen.

Esimerkitapauksen kaltaisista tyypillistä tilanteista johtuen hoitoalan työnohjauksessa yksi keskeisistä teemoista onkin perustehtävän kirkastaminen ja esiin nostaminen.

Monet etiikan alueeseen kuuluvat ongelmat työnohjauksessa ovat sellaisia, joilla on dualistinen merkitys. Tämä tarkoittaa sitä, että työnohjauksessa on ilmiöitä, jotka johtuvat tietämättömyydestämme siitä, mikä on oikein tai mikä on väärin, ja toisaalta tilanne voi olla sellainen, että emme jostain syystä toimi oikein vaikkakin tiedämme miten pitäisi toimia. (Paunonen-Ilmonen, 2001, s. 155)

Esimerkitapauksen kaltaisia tilanteita saatetaan käsitellä myös työnohjauksessa. Työntekijöiden eriävät mielipiteet asiasta haastavat työnohjaajaa kuuntelemaan tasapuolisesti kaikkien osallistujien näkemyksiä tapahtuneesta. Työnohjaajan tulee myös pitää mielipiteensä ja oma eettinen

näkökulmansa tapahtumiin asian käsittelyn ulkopuolella. Asiasta tulisi ryhmässä käsitellä osallistujien näkökulmista. Tärkeää on myös olla tuomitsematta ja arvostelematta yksittäisen työntekijän kokemusta asiasta.

Pohdintaa ja omia näkemyksiä

Työnohjausharjoittelua opiskeluaikanani tehdessäni olen pohtinut nimenomaan ryhmän toimintaa. Miten työyhteisössä vallitsevat minä- tai me tekemiset näkyvät työnohjausryhmässä? Miten erilaiset valtakäytökset näkyvät? Erityisesti hoitoalan yksikön työnohjauksessa kuulen ja olen itsekin kokenut sen, että "ne, joiden tulisi ja olisi hyödyllistä tulla työnohjaukseen, jäävät valitettavan usein pois. Miksi näin, ja mitä tälle on tehtävissä? Olen miettinyt myös oman kokemuksen peilaamisen oikeutta ryhmän toimintaan ja omien eettisten periaatteideni ja arvojen näkymistä työnohjauksessani.

Olen oppinut vähitellen koulutuksen ja kokemuksen myötä tunnistamaan, ja sanomaan ääneen, millainen työnohjaaja tällä hetkellä olen ja toisaalta millaiseksi työnohjaajaksi haluan tulla. Selkeimpänä tällä hetkellä on se, että haluan tehdä merkityksellistä työnohjausta. Haluan, että minun työnohjauksellani on vaikutusta. Tässä on iso pala velvollisuusetiikkaa ja luottamuksellisuuden periaatetta mukana. Asiakas tai asiakkaan työnantaja maksaa työnohjauksesta. Minun mielestäni maksajalla on oikeus saada vastinetta rahalleen. Niin minäkin haluan omalla kohdallani. Tällä vaikuttavuudella tarkoitan esimerkiksi sitä, että työnohjaaja saa ohjattavan ja jokaisen ryhmän jäsenen pohtimaan asiaa ryhmässä istunnon aikana, niin että se ajatus säilyy, ja pohdituttaa vielä hyvän tovin istunnon jälkeen.

Minusta tämä on erittäin tärkeää, erityisesti silloin, jos/kun ohjattavan asenne työnohjausta kohtaan on "tämmöistä höpö höpö juttua". Usein tämän asenteen taustalla kuulen olevan huonoja työnohjaus kokemuksia – Työnohjaus on ollut "lämpimässä vedessä lilluttelua" ja ohjattavalle on jäänyt merkityksettömyyden kokemus, joka on ollut ja tehnyt tilanteesta isolta osin epämiellyttävää. Edellä mainitut kokemukset ovat tähänastisista työnohjausryhmistäni.

Merkittävin motivaation lähde on oma asenteeni, joka melkein pä pakottaa minut myös työnohjaajana tekemään parhaani. Tämä näkyy erityisesti siinä, miten ja millaisia tehtäviä teetän työnohjausistunnoissani ja miten niitä käsitellään. Minun mielestäni työnohjaajan pitää käyttää ensisijaisesti niitä keinoja ja menetelmiä, joita hallitsee niin, että niillä pystyy saamaan vaikutusta. Tämä liittyy vahvasti työnohjaajan persoonaan ja osaamiseen. Itse en osaa (vielä) hyödyntää kuin muutamaa menetelmää, jotka pohjautuvat vahvasti omaan aiempaan osaamiseeni. Mer-

kittävää minulle on asioiden sanallistaminen. Asioiden avaaminen sanoin paperille tai keskustellen. Siksi menetelmäni perustuvat sekä kirjoittamiseen ja keskustelemiseen. Toisaalta pyrin oppimaan lisää ja laajentamaan osaamistani muiden menetelmien käytössä, lähinnä tullakseni monipuolisemmaksi ja paremmaksi työnohjaajaksi. Toimintani on edellä kuvatun lisäksi myös muilla tavoin vahvasti omien arvojeni mukaista. Olen tietoisesti heittäytynyt ja mennyt oman persoonani varassa epämukavuusalueelle. Aloitan ryhmätyönohjausistunnot niin sanotusti "tyhjältä pöydältä". Olen oma itseni, aloitan tutustumisen puolin ja toisin ilman apuvälineitä. Tätä kutsuttiin kollegoiden sanoilla rohkeaksi tavaksi. Omasta mielestäni se oli rehellistä.

Tasapuolisuus on minun mielestäni merkittävä periaate. Samaan osastoon kuuluvat pienryhmät (5–6 henkeä ryhmässä), ovat oikeutettuja saamaan ja minun mielestäni on tärkeää, että he kaikki saavat periaatteellisella tasolla mahdollisimman samanlaisen tehtävän ja tehtävänannon ja siitä syntyvän kokemuksen. Käytännössä tämä tasapuolisuuden periaate on ollut myös jossain määrin rajoittava. Joidenkin ryhmien kanssa asiat ovat edenneet nopeasti ja keskustelu on syntynyt helposti. Toisten ryhmien kanssa keskustelun aloittaminen ja jakaminen on ollut haasteellisempaa ja vaatinut enemmän aikaa.

Oman persoonan sanotaan olevan ohjaajan tärkeimpiä työkaluja. Työnohjausta harjoitellessani olin tilanteessa, jossa en etukäteen juurikaan miettinyt asiaa vaan toimin hyvin intuitiivisesti. Heitin itseni hyvin uhkarohkeasti tilanteeseen. Jälkikäteen ajatellen lähinnä vastauksena tilanteeseen, jossa ohjaaja-auktoriteettini haastettiin. Jälkikäteen pohdin toimintaani hyvinkin paljon. Minun, eikä muidenkaan työnohjaajien, ei ole tarkoitus tuoda omia henkilökohtaisia asioita, ei hyvässä eikä pahassa, työnohjausryhmään. Rooliero ohjaajan ja ohjattavan välillä on selkeä. Otin merkittävän riskin, avaamalla voimakkaasti omia tunteita herättävän, aika kipeänkin asian. Riski on nimenomaan siinä, miten pystyn pitämään "itseni kasassa", nostettuani asian esiin.

Eettinen näkökulma on haastavampi. Noin voi tehdä, mutta saako ohjaaja nostaa henkilökohtaisia asioita tarkoituksella esiin? Mitä eettistä koodistoa rikon? Minkä suuruisia riskejä voin ohjaajana ottaa? Miten ylipäätään arvottaa riski, jotta voi arvioida etukäteen, miten kannattaa toimia. Laajemmassa perspektiivissä mietin nimenomaan ryhmän ohjaajan asemaa. Onko minun "pakko" pitää ohjauksen valta itselläni? Voisinko ohjata ryhmää ryhmän rinnalla, eikä ryhmän edessä kulkemalla? Jäin pitkään pohtimaan edellä muun muassa edellä mainittuja kysymyksiä ryhmäeettisen teorian eri näkökulmista. Valmiita vastauksia en juurikaan löytänyt. Lähtökohtana ovat jälleen yksilön arvot. Arvot konkretisoituvat ihmisen tekemisissä ja tekemättä jättämisissä. Helpoin tapa tunnistaa omat todelliset arvonsa lienee havainnoida sitä mikä minua ärsyttää. Mitä vahvemmin ja syvemmin joku asia toisessa ihmisessä minua ärsyttää, sitä lähempänä hän on siinä asiassa minun arvoani vastapäätä. Esimerkiksi itse vuosia erilaisissa tehtävissä

hoitoalalla työskennelleenä ja sitä "mun juttua" eteenpäin viemällä ensin itse opiskelemalla ja sitten muita opettamalla tunnistan itsessäni vahvoja utilitaristisia ja altruistisia arvoja.

Altruistinen toiminta (lat. alter "toinen") tarkoittaa epäitsekkästä ja pyyteetöntä toimintaa jossa toisen hyvä asetetaan oman edun edelle. Toisaalta olen lukemattomia kertoja kuullut itseni sanovan ääneen, että minulla on aina se omakin lehmä ojassa, joskus se on vain niin syvällä, että en itsekään enää tahdo nähdä sitä. Usein asetun auttamaan jotain toista saamatta siitä muuta välitöntä palkkiota, kuin hyvän mielen. Usein, välillä pitkänkin ajan kuluttua saan vastaavasti itse apua joltain, jota olen aiemmin auttanut, ja jota tulen todennäköisesti myöhemminkin auttamaan. Tällaista toisen parhaan edistämistä keinona oman edun saavuttamiseksi kutsutaan altruistiseksi egoismiksi. (Tieteen termipankki, 2022).

Utilitaristiksi hyveiksi kutsutaan asioita, jotka ovat hyviä sen perusteella, että sanomme niiden olevan hyväksi jollekin tai jollekulle. Utilitarismissa korostuu tasa-arvoisuus. Tavoiteltua toiminnan tuottamaa kokonaishyvää pyritään tarjoamaan maksimaalisesti mahdollisimman monelle. (Leino-Kilpi, 2006, s. 115). Se, että jokin asia voidaan määritellä hyödylliseksi tai hyvää tekeväksi, edellyttää selkeää käsitystä toimijan tavoitteesta, jonka saamisen tai saavuttamisen suhteen tavoiteltavan asian voidaan sanoa olevan hyvää tekevää tai hyödyllistä. (Hallamaa, 2017, s. 63) Sosiaali- ja terveysalalla toimiessani, kussakin roolini mukaisessa työtehtävässä, pyrin omalla toiminnallani tarjoamaan asiakkaalleni hyvän elämän siinä hetkessä. Myös koulutuksissani avaam edelliseen perustuen asennettani sanomalla, että opettamalla arvostavan kohtaamisen menetelmiä, tarjoan hoitajille/läheisille keinoja erilaisten ihmisen kohtaamiseen. Tavoitteena on asiakkaan/omaisen välillinen elämänlaadun parantaminen. Tällä tavoin toimiessani teen maailmasta pikkaisen paremman paikan. Tosin hyvin pieni pala kerrallaan, mutta kuitenkin.

Keskusteltuani Petteri Salosen työnohjauksessa asiasta minulle jäi hänen sanomisistaan tähän tilanteen kuvaukseeni selkeästi sellainen tunne, että ei sen keinon niin väliä. En ole siis toiminut väärin, enkä toisaalta jäänyt kiinni asiaan, vaan etenin suunnitelman alkuperäisen suunnitelmani mukaan, mikä todennäköisesti ei olisi onnistunut, mikäli ryhmässä aiemmin vallalla ollut tunne tilaa ei olisi kohdattu. Tarkoitus pyhitti jälleen keinot. En koe rikkoneeni mitään ryhmän sääntöä. Osin siksi, että tarjosin kaikille ryhmässä oleville arjen työstä tutusta aiheesta henkilökohtaisen kokemuksen. Toisaalta sama kommentointi muussa kuin hoitoalan ihmisistä koostuvassa ryhmässä olisi herkästi järkyttänyt ja tulkittu hyvinkin asiattomaksi kommentiksi ja – toiminnaksi. Itse koen myös tarpeelliseksi ohjata ryhmää niin sanotusti edestä. Oma osaamiseni ei vielä omasta mielestäni riitä siihen, että voisin antaa ryhmän edetä vapaammin. Seuraten asiaa enemmän sivusta, ja nostan keskustelun keskiöön "ulkopuolisena" havaitsemiani asioita. Tilanteessä käytettiin myös valtaa. Ryhmän kokoontumisen alussa kommentoinut henkilö toimii mielestäni selkeästi myös minätilaisena ryhmässä. Mielestäni hän tavoitteli ja käytti valtaa. Oman

näkemykseni mukaan selkeästi ilman ryhmän erikseen myöntämää valtuutusta. Tätä osoittaa mielestäni ryhmätoiminnan nopea käynnistyminen sen jälkeen, kun asia oli asetettu tiettyyn keskustelijoiden sanattomasti hyväksymään arvoasetelmaan. Muilla ryhmään osallistuvilla oli yhden ryhmäläisen vallankäytön perusteella vahva tarve normalisoida tilanne, ja päästä senhetkisestä ikävästä tunteesta eroon. Asiaa ei tarvinnut sen enempää tutkiskella. Siihen ei ollut tarvetta, koska asiaa ei ollut yhteisesti sovittu käsiteltäväksi.

Eettisessä ajattelussa teon ja teon seurausten välillä vallitsee aina kausaaliseen syyn ja seurauksen väliseen yhteyteen perustuva suhde tai ryhmässä useiden toimijoiden välinen monimutkainen vuorovaikutussuhde. Mitä useampien kausaalisten mekanismien päässä jokin tapahtuma on alkuperäisen teon tuloksesta, sitä vaikeampi on arvioida, onko se teon vaikuttama. (Hallamaa s. 54)

Oma toimintani voidaan ryhmäeettisessä tutkiskelussa nähdä myös estämisenä tai pikemminkin ehkäisemisenä, jolla pyritään torjumaan jotain, joka huonontaisi toimijan tilannetta. (Hallamaa s. 25) Eettisyys on läsnä aina kun mietitään tulevan tai menneen tekemisen oikeutuksia. Käytiin niitä läpi sitten omissa ajatuksissa tai keskustellen jonkun tai joidenkin kanssa. Usein eettisyys on näkymättömissä osin tiedostamattomana sanojemme ja tekojemme takana.

Työnohjauksessa eettisyys tulee olla tiedostetusti läsnä ainakin työnohjaajan ajatuksissa. Työnohjaajan tulee olla lojaali ohjattavalle, ohjattavan esimiehille, työnantajalle sekä organisaation perustehtävälle. Työnohjaaja asettaa itsensä aina ohjaamansa yksilön, ryhmän tai yhteisön palvelukseen. Työnohjaajan eettinen käsitys käsiteltävästä asiasta ei saa vaikuttaa asian käsittelyyn. Työnohjauksessa työskentelyn tulee aina lähteä ohjattavan tarpeista. Vaikka käsiteltävän asian taustalla olisikin epäonnistumisia eettisesti katsoen virheellistä toimintaa.

Lähteet

- Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T., Soininen, J. (2011) Työnohjauksen käsikirja. Pro Tammi
- ETENE, Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan neuvottelukunta (24.3.2022) <https://etene.fi/ammattietiikasta>
- Hallanmaa, J. (2017) Yhdessä toimimisen etiikka. Gaudeamus
- Leino-Kilpi, H., Välimäki, M. (2006) Etiikka hoitotyössä. WSOY
- Paunonen-Ilmonen, M. (2001) Työnohjaus: toiminnan laadunhallinnan varmistaja. WSOY
- Punkanen, T. (2009) Työnohjaus muutoksen moottorina. Tammi
- Ruutu, S. , Salmimies, R. (2015) Työnohjaajan opas valmentava ja ratkaisukeskeinen ote. ALMA
- Suomen työnohjaajat (24.3.2022). <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/eettiset-periaatteet>.
- Tieteen termipankki (3.4.2022). <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:altruismi>

6 Systeminen työote työnohjaajan repussa

Petra Ahonen

Johdanto

Artikkelin tavoitteena on pohtia systemisen työotteen ja siihen liittyvän työnohjauksen merkitystä ja minkälainen työnohjaus olisi milloinkin tarpeen. Kiinnostukseni aiheeseen on lähtenyt yhdestä työtehtävästäni, systemisen lastensuojelun kouluttajana toimimisesta Satakunnassa. Aiheeseen liittyen olemme aiemmin kollegani kanssa pohtineet työn merkityksellisyyttä ja työnohjausta lastensuojelun systemisen tiimityöskentelyn näkökulmasta. Nyt haluan laajentaa näkemystäni työnohjauksen näkökulmaan ja miten systeminen työote näkyy omassa työnohjaajaksi kasvamiseni aikana. En kuitenkaan voi jättää lastensuojelun systemisen työn avaamista pois työstäni, koska samalla tämä artikkeli voisi toimia ohjenuorana systemisen tiimien työnohjaajille.

Työnohjaaja ei aina tiedä tai yleensä ei tiedä mikä aihe nousee keskeisimmäksi, kun työnohjaus alkaa. Aiheeksi voidaan valita se näkökulma, joka nousee esille kuulumisten yhteydessä. Tunnistetaan ongelmat ja niistä voidaan lähteä liikkeelle. Aihetta voidaan tarkastella työntekijän tunnetyöskentelyn ja hyvinvoinnin näkökulmasta, case-pohjaisesti tai kehittämisen näkökulmasta joko koko tiimin tai yksilön näkökulmasta. Miten tähän päästään, niin tulee muistaa tarkastelun yhteydessä jokaisen osallistujan omat lähtökohdat, kokemukset ja mielipiteet.

Työnohjausta ohjaavat toinen toisiaan tukevat teoriat sosiokonstruktivistinen näkökulma, ratkaisukeskeisyys, systeemiteoria ja käyttöteoria. Systeemiteoria sosiaalityössä mahdollistaa työntekijöille holistisen näkökulman asiakkaan tilanteeseen ja laajempaan ymmärrykseen. Sosiaalityössä voidaan tarkastella näitä eri osioita ja nähdä kokonaisuus. Systemisessä työskentelytavassa pyritään ei tietämisen tilaan, ihmetellään yhdessä, ollaan uteliaita. Kun ollaan uteliaita, voidaan avoimin mielin kuulla ja nähdä asioita eri tavalla.

Systemistä työotettu on pyritty juurruttamaan laajemmalti mm. lapsi- ja perhepalveluihin, aikuisten palveluihin ja sivistystoimeen. Jokaisessa näissä mainituissa toimialueissa, työote näyttäytyy vähän erilaiselta, mutta systemisyys on lähtökohtana kaikissa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että on kyse siitä, miten työote istuu meidän omaan työhömme ja työotteeseemme.

Tässä artikkelissa nostan esille John Burnhamin kehittämät "gracet" ja mikä niiden merkitys on työnohjaajalle ja miten voidaan soveltaa työnohjauksessa. Oma henkilöhistoriamme vaikuttaa siihen, mikä seikka eri tilanteissa vaikuttaa voimakkaammin juuri meihin tai miten syvästi provosoidumme eri asioista. Kukaan ei ole suojassa näiltä mekanismeilta. John Burnham kehitti erillissanat "graces" edustamaan eri näkökohtia uskomuksissa, voimassa ja elämäntyyliin, näkyvässä ja näkymättömässä, äännekkäässä ja äännettömässä, johon saatamme kiinnittää huomiota ohjauksessa. "Social graces" erillissanat edustavat tällä hetkellä: sukupuolta, maantiedettä, rotua, uskontoa, ikää, kykyä, ulkonäköä, luokkaa, kulttuuria, etnistä alkuperää, koulutusta, työllisyyttä, seksuaalisuutta, seksuaalista suuntautumista ja henkisyttä, vaikka lyhenne voi olla enemmänkin kuin vain luettelo. (Totsuka 2014.) Miten näistä puhutaan, miten arvot ja asenteet näkyvät työnohjauksessa ja mihin ne perustuvat. Aihe on ajankohtainen muutoksen keskellä, kun puhumme mm. perhekäsityksen muutoksesta, sukupuoli-neutraaliudesta ja miten ne näkyvät omassa käsityksessämme ja miten työnohjaaja ja työnohjattavat peilaavat näitä työhön.

Systeminen työote

Systemisyys on tapa tarkastella ihmistä ja ympäristöä kokonaisvaltaisena systeeminä, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Huomio kiinnitetään yksilöiden sijaan ihmissuhteisiin sekä järjestelmän osien välisiin ja sisäisiin vuorovaikutussuhteisiin. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kun yhdessä osiossa tapahtuu muutos se vaikuttaa koko systeemiin. Systemisyys on suhdeterusteista tai suhdelahtöistä työtä. Systemisessä työotteessa siirrytään yksintekemisen ja -järjämisen kulttuurista yhteisen tiedon ja ymmärryksen rakentamiseen sekä vastuun jakamiseen. Pysähdytään yhdessä asian äärelle ja pyritään tietämisen sijaan "ei-tietämisen"-tilaan ja yhteiseen ymmärrykseen. Systeminen työote ohjaa asiantuntijoiden ja asiakkaiden rinnakkaisen työn sijaan monitoimijaiseen, holistiseen ajattelutapaan, joka vaatii dialogisia taitoja (Lahtinen 2018)

Lastensuojelun systemisen toimintamallissa on kolme ydinelementtiä, joka ovat systeminen asiakastyö, systeminen tiimi ja systeminen viikkokokous. Nämä kolme ydinelementtiä ovat riippuvuus-suhteessa toisiinsa, jossa toimintamalli tuottaa vaikuttavampaa ja laadukkaampaa lastensuojelua. Puutteet näiden kolmen ydinelementin toimeenpanossa heikentävät mallin vaikuttavuutta. (Aaltio & Isokuortti 2019, 12.)

Systemisesti työskentelevä lastensuojelun ammattilainen tunnustaa oman tietonsa rajat ns. ei-tietämisen tilan, sietää epävarmuutta ja pysähtyy säännöllisesti reflektomaan toimimisen sijaan. Lastensuojelun kontekstissa on totuttu ratkaisemaan ongelmia ja etsimään toimintatapoja lapsen tilanteen turvaamiseksi. Systemisiä suhteita tutkiva työskentely edellyttää työntekijältä ja tiimiltä kykyä lähestyä asiakasperheiden tilanteita toisella, ymmärrystä etsivällä ja syventävällä tavalla. Työntekijän ja tiimin tulisi kyetä tutkimaan perheen tilannetta rauhassa ja syvempää selitystä etsien versus pinnalli-

nen oire, johon ehkä olisi helpompi tai houkuttelevampi tarttua. Työntekijä pyrkii rakentamaan luottamuksellisen suhteen lapseen ja perheeseen saadakseen tarvittavaa tietoa heidän elämästään ja voidakseen edetä muutostyöskentelyyn. Luottamuksellinen suhde rakennetaan kunnioittavalla kohtaamisella ja siten, että työskentelyssä annetaan aiempaa enemmän valtaa perheelle itselleen ja työskennellään perheelle sopivassa tahdissa. Työntekijä pyrkii mahdollisuuksien mukaan määrittelemään lastensuojelun tavoitteita, etenemisjärjestystä ja perheen esiin nostamaa ongelmaa, yhdessä perheen ja systeemisen lastensuojelun tiimin kanssa. (Aaltio & Isokuortti, 2019 12–13.)

Systeemisessä työskentelyssä hyödynnetään dialogisuutta, ratkaisukeskeisyyttä ja narratiivisuutta vuorovaikutusstrategioina. Dialogisuuden avulla työntekijät muodostavat yhdessä perheen ja heidän verkostojensa kanssa ymmärrystä kokonaistilanteesta. Tämän avulla turvataan työskentelyn läpinäkyvyys, pyritään pois asiantuntijavallasta ja mahdollistetaan asiakkaiden ja vanhempien osallistuminen työskentelyyn. Ratkaisukeskeisyyden avulla voidaan tunnistaa ja korostaa perheen omia voimavaroja ja voidaan luoda uudenlaista myönteistä kehitystä, näköaloja ja toiveikkautta. Jos nämä ovat tarpeeksi konkreettiset, voidaan myös seurata edistystä näiden kautta. Narratiivinen lähestymistapa kiinnittää huomioon siihen, miten asioista puhutaan. Lastensuojelun työntekijät ymmärtävät, ettei ole olemassa yhtä ehdotonta totuutta, vaan erilaisia sosiaalisesti konstruoituja tarinoita. Näitä vallitsevia tarinoita voidaan haastaa, niistä voidaan tehdä toiveikkaampia ulkoistamisen kautta. Ongelmaa on helpompi käsitellä, kun se ei henkilöidy ihmiseen vaan ratkaisu löytyy systeemistä. Ihminen voi ulkoistaa itsensä ongelmasta. (Aaltio & Isokuortti, 2019 12–13.) Dialogissa pyritään ymmärtämään toisiamme ja se merkitsee eri asiaa kuin keskustelu. On olemassa avoin dialogi, jossa ihmetellään eikä sen lopputulosta ole ennalta päätetty ja teknisessä dialogissa, jossa vuorostaan ihmetellään vain lyhyesti eikä kuunnella toisia eikä sitä nähdä ihmisen kasvua edistävänä toimintana. (Ojanen 62–65.)

Miksi vuorovaikutusosaaminen voi olla erityinen haaste työnohjaukselle? Lastensuojelun työntekijöillä on oltava erityistä vuorovaikutusosaamista, jotta he onnistuvat yhdistämään tuen ja kontrollin asiakasta kunnioittavalla, kuuntelevalla ja luottamusta rakentavalla tavalla. Työntekijöiden on esimerkiksi osattava esittää tavoitteellisia kysymyksiä, jotka voivat käynnistää terapeuttisen muutoksen. Työntekijöiden on hallittava systeemisessä asiakastyössä hyödynnettyjen välineiden, menetelmien ja ajattelua jäsentävien orientaatioiden perusteet voidakseen soveltaa niitä yhteisessä tiimityössä ja asiakastyössä. (Aaltio & Isokuortti 2019, 25.)

Työnohjaus lastensuojelun systeemisen työotteen tukena

Systeeminen työote muuttaa työtä ja haastaa työntekijöitä aiempaa tiiviimpään yhteistyöhön. Uudenlainen työote voi innostaa, mutta se voi myös jakaa mielipiteitä tiimissä sekä herättää epävarmuutta ja hämmennystä. On tärkeää, että tiimit saavat muutoksen keskellä tukea tiimiytymiseen ja

systemisen työotteen sisäistämiseen työnohjauksen avulla. THL:n suositus on, että kun tiimi on koulutettu, tiimille etsitään pian perheterapeuttiseen työskentelyyn ja systemiseen työotteeseen perehtynyt työnohjaaja. Mieluiten työnohjausta tulisi olla tiimeille tarjolla pysyvästi. (THL)

Minkälaista työnohjausta olisi tarpeen järjestää jatkossa? Työntekijöiden oma kehittyminen ja siihen keskittyminen nähtiin tärkeänä osana työnohjausta, joka onkin työnohjauksen perustavoitteita. Tämän lisäksi tiimiytyminen, luottamus ja oma jaksaminen nousivat keskeisiksi asioiksi. (Ahonen & Raivio 2021, 71–75). Halusin kuulla mitä jo kaksi vuotta systemisissä tiimeissä työskennelleet ajattelevat työnohjouksesta. Vastaajina olivat systemisen tiimien sosiaalityöntekijöitä Eurasta, Porista, Raumalta, ja Säskylästä 16.11.2021. Minkälaisesta työnohjouksesta olisi eniten hyötyä tällä hetkellä?

"Case-pohjainen ei toimi, koska tiimi palvelee siinä. Ei case-työnohjausta, erikseen sovittuna voi joskus tuoda työnohjoukseen mutta mieluummin ei. "

"Työnohjauksen case käsittelyt koettiin antoisiksi ja niistä on saanut paljon ennen systemistä työskentelyä- tiimin toimintaa, mennäkö oikeaan suuntaan, tiimin vuorovaikutussuhteita ja miten sitä voisi kehittää."

"Työhyvinvoinnin ja työstä palautuminen voisi palvella enemmän, voisi keskittyä omaan jaksamiseen ja tunteet jäävät sivuun, tunnekuorman käsittely olisi mahdollista "paikka, jossa päästellä" " saa purkaa omia ajatuksia ja tunteita"

"Ei haeta ratkaisua, aivojen tyhjentämistä, lähteä positiivisesti latautuneena ja virittyneenä työnohjouksesta"

"Joskus voisi olla ns. nukeilla (erillinen menetelmä) harjoittelua muutaman kerran vuodessa niissä tilanteissa, jotka ovat olleet erityisen kuormittava. "

"Työnohjauksen paikka ja tila- muualla kuin omissa tiloissa, lupa siirtyä toiseen moodiin, tilan tulisi olla hiljainen, ei häiriötekijöitä, sijainti muualla kuin omissa työtiloissa."

"Jaksamiseen tärkeää, että lähtisi hyvällä mielellä, työnohjaus vie eteenpäin, ellei uppoa suohon väsymyksen kanssa, työnohjaus olisi kannattelevaa, päättyisi aina toiveikkaasti ja saisi eväitä joka kerralta."

Systeminen työote vaatii reflektointia

Reflektio tarkoittaa tarkemmin pohtimista. Työnohjouksessa työnohjaaja toimii reflektion ohjaajana. Kyse on oman toiminnan ja kokemuksen reflektoinnista, joka riippuu siitä, miten ohjattava kokee tulevan muutoksen ja mitkä aiemmat kokemukset asiasta ovat. Oleellista on, että tilanne koetaan "pulumalliseksi" ja se johtaa miettimään, miten tästä voidaan jatkaa eteenpäin. Reflektio edellyttää sitä,

että voidaan pidättäytyä välittömästä toiminnasta ja aletaan jäsentää ongelmallista tilannetta. Tällöin syntyy erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja, joiden avulla voidaan ennakoida tulevaa toimintaa. Voidaan kuvitella, miten työnteko muuttuu, jos toimitaan olettamuksen mukaisesti. Lopuksi voidaan valita paras ja yhdessä sovittu ehdotus, jota voidaan kokeilla. Mutta tämä prosessi jatkuu vielä siihen, että koettelusta aiheutuvien arviointi johtaa uusien kysymysten heräämiseen, uuteen ihmettelyyn ja tämän myötä reflektion jatkumiseen. Tämä tuo työskentelyyn sen kehämäisyyden. Reflektion avulla pyritään auttamaan ohjattavia jäsentämään kokemaansa, hahmottamaan oman toimintansa syy-seuraussuhteita ja käsitteellistämään ilmiöiden oleellisia piirteitä. Kyky monipuoliseen reflektioon on laadukkaan ammattityön ja sen kehittymisen tärkein edellytys. (Alhanen, K. et al., 2016, 48–51.) Tämä edellyttää yhtä lailla pysähtymistä itsereflektioon. Lisäisin tässä kohtaa vielä systeemisen ajattelutavan, tarkastellaan suhteiden laatua ja toistuvia kaavoja ja, että saadaan muutos mahdolliseksi pitää ensin saada nämä näkyväksi.

Käyttöteoria – käytä sitä mikä toimii

Käyttöteoria on yksinkertaisesti ymmärrettynä henkilökohtainen viitekehys. Tämä toimii enimmäkseen tiedostamattomalla tasolla. Työntekijä kehittää omaa käyttöteoriaansa, joka auttaa häntä ymmärtämään työstä koskevia rutiineja, ennakkoluuloja ja uskomuksia. Kun kriittinen reflektio liitetään kokemukselliseen oppimiseen seuraa ammatillinen kehittyminen. Kun tutkii omaa käyttöteoriaansa alkaa ymmärtää minkälaisiin arvoihin, uskomuksiin ja tietoihin oma toiminta pohjautuu. Käyttöteoria muodostuu näistä ja niistä omista merkityksistä, vaihtoehtoisista teorioista tai omista ristiriitaisista käsityksistä samalla kun se kehittyy jatkuvasti uusien kokemusten myötä. Reflektiivisessä työkäytännössä teoria on läheisesti nivottu ihmisen kokemukseen ja päivittäiseen toimintaan, josta käyttöteorian nimitys on syntynyt. (Ojanen 2016, 86–87.)

Käyttöteorian osat ovat syntyneet erilaisten kokemusten ja tapahtumien seurauksena, kuuntelemalla, lukemalla ja katselemalla toisten toimintaa ja sitten sekoittuneet omaan arvomaailmaamme. Käyttöteoriassa on sekä persoonallista että meille ulkoa välitettyä tietoa ja filosofiseettistä ainesta. Kokemuksista opimme asioita ihmisinä. Koulutuksessa meille tarjotaan uusia käsitteitä ja teorioita. Näiden kaikkien osa-alueiden kooste on käyttöteoria. Kyseessä on siis jatkuvasti meneillään oleva ja muuttuva prosessi, joka hallitsee toimintaamme. Käyttöteorian kerrotan auttavan ihmistä ymmärtämään omaa käyttäytymistään ja sen muutostarvetta. Reflektion avulla ihmisen on jopa mahdollista suoriutua monimutkaisista tehtävistä. Mutta koskaan ei voi olla täydellisesti tietoinen omasta käyttöteoriastaan. Eli käytännössä uusi tieto on aina prosessoitava ja sovitettava yhteen oman käyttöteorian kanssa. (Ojanen 2016, 88–89.)

Ojasen mukaan (2016) on kaksi eri toimintatapaa, jotka vaikuttavat käyttäytymiseemme, tieto ja oma käyttöteoriamme, joka on syntynyt imemällä ainekset ympäristöstä, kasvu-ympäristöstä, per-

heen arvoista, yhteisistä kokemuksista, antamalla niille merkityksiä. Toimintatavat alkavat hitaasti ohjata meitä ja vaikuttaa tietämättämme käyttäytymiseemme. Nämä ovat hyvin voimakkaita ja vaikuttavat ihmisen toimintaan. Käytännössä on kyse siitä, että uusi tieto on yhteydessä entisen tiedon kanssa, jolloin syntyy ymmärtäminen ja ihmisen todellinen käyttäytymisen muutos. Tämä vaikuttaa vuorostaan siihen, miten työnohjaustilanteessa tulisi auttaa ja tukea käsitteellistämään tietoa ja prosessoimaan omia sisäisiä tapahtumia. Tämän myötä ohjattavan persoonallisuus rakentuu uudelleen ja mahdollisesti pystyy luomaan uutta käyttöteoriaa. Samalla työnohjauksessa kuulee muidenkin erilaisista käyttöteorioista. (Ojanen 2016, 90–91.)

Työnohjauksen tehtävä on edistää oman käyttöteorian kehittämistä ja tekemistä muutosalttiiksi. Reflektion esteenä on usein liiallinen varmuus tai ettei siedetä epävarmuutta. Ihmisen käyttäytyminen ei muutu ilman, että uudesta tiedosta on tehty omaa. Oma ajatuskantaakaan ei voi noin vain muuttaa, voi yrittää olla avoin ja pyrkiä tietoisesti ihmettelemään suhteeseen mielessään ja ulkomaailmassa esiintyviä asioita ja siten kohtaamaan sen, jota ei vielä ymmärrä. (Ojanen 2016, 93–94.) Seuraavaksi on syytä katsella asiaa "social gracejen" kautta, ja syvennetään työnohjauksen kokonaisuutta.

Graces – social graces

Pieni historiakatsaus siitä, mistä "graces" ovat syntyneet. Graces ovat John Burnhamin 1990-luvun alussa kehittämä kirjainsana yhdistelmä, jotka liittyvät erilaisuuden ilmentymiseen ja monimuotoisuuteen. Monipuoliseen, kaikkeen siihen, mitä meidän välillämme tapahtuu, mitä me olemme suhteessa itseemme ja toisiimme. Tämän vuoksi voi ajatella, että tämä viitekehys voisi sopia systeemisen työs-kentelyn lupaa pyytävään työotteeseen. Burnham vertasi näitä kaleidoskooppiin. Kaleidoskooppi kuvastaa paljonkin sitä mitä me näemme, kun katsomme sen läpi. Jokainen katselee ja näkee ja kokee eri tavalla näkemänsä. Kun kaleidoskooppia käännetään, korostuu joku osio enemmän tai jää ehkä enemmän taka-alalle. Se mikä siitä tekee kiinnostavan, on se, ettemme koskaan tiedä mitä me näemme. Ja kaiken näkemämme välissä on jotakin jota emme näe tai tiedä mitä tapahtuu. Graceja ei voi aina tarkastella erikseen ja ne vaihtelevat jokaisella, ne ovat tilanne- ja tapauskohtaisia, joissain tilanteissa niiden merkitys korostuu tai häviää. (Totsuka 2014).

Seuraavassa taulukossa kirjain kirjaimelta mistä graces (ggraacceesss) muodostuvat:

- Gender – sukupuoli – identiteetti
- Geography – maantieteellinen sijainti (paikallisperiteet, eri maanosien kulttuurit)
- Religion – uskonto
- Race – rotu
- Age – ikä
- Ability – kyky, taito (dis – ability eli sisältää myös vamman tai sen puutteen → toimintakyky)
- Culture – kulttuuri

- Class – yhteiskuntaluokka
- Education – koulutus
- Employment – työ
- Ethnicity – etnisyys
- Sexuality – seksuaalisuus
- Spirituality – hengellisyys
- Sexual orientation – seksuaalinen suuntautuminen

Näitä kun lähtee pohtimaan pidemmälle, huomaa miksi aiemmin mainittiin kaleidoskooppi, jonka kautta katsomme eri tavalla asioita. Tähän kannattaa pysähtyä ja miettiä mitä tämä oikeastaan tarkoittaa.

Sisältö elää, muuttuu ja laajenee. Kun aluksi lähdin kirjoittamaan ja avaamaan graceja ja katsomista kaleidoskoopin läpi, niin ajattelin, että mitä näen nyt ja mitkä kaikki tähän vaikuttaa. Juuri tästä näkökulmasta katsottuna tulisi meidän luoda sellainen tila, jossa on lupa ja tilaa eri näkökulmille. Tässä vaiheessa on tärkeä nostaa keskustelun aiheeksi se, että kuinka helppo näistä on puhua? Nouseeko oman ajatusmaailmaan tämänhetkiset asiat enemmän pinnalle vai oman työhistoriasi aikana mietityt asiat. Tähänkään ei löydy oikeaa vastatusta tai ratkaisua, vaan se vaihtelee tilanteesta toiseen ja ihmisestä toiseen. Meille on jotkut asiat helppoja tai erittäin vaikeita ottaa puheeksi. Suomessa asuessamme emme kiinnitä niin paljon huomiota rotuun, mutta muualla maailmassa sillä on ehkä erilainen merkitys. Jos ajatellaan vähän kulttuurieroja ja niiden eroavuutta. Jos asuisin Englannissa, niin se, että puhutaan rodusta ja uskonnosta ne ovat enemmän arkipäivää siellä. Oman kokemukseni kautta voisin ajatella, ettei sitä koeta vaikeana puhua, mutta nämä ovat kuitenkin asioita, joita me emme ole tottuneet täällä nostaa esiin. On mielenkiintoista pysähtyä tämä asian äärelle, koska gracet saattavat olla erittäin vahvassa roolissa henkilön omassa elämässä ja vaikuttavat hänen näkemyksiinsä asioista.

Eli niin minun, asiakkaiden ja työntekijöiden gracet vaikuttavat ja tulee huomioida, kun puhutaan asioista. Jo näiden pohtiminen yhdessä ääneen ja kyky työntekijöiden kertoa näistä työnhjauksessa, vaatii aikaa ja ymmärrystä ja ei tietämisen tilaa asialle. Koska olemme murroksessa, tulisi työnhjaajan pohtia itsekseen, miten nämä vaikuttavat hänen perhekäsitykseensä ja työntekoonsa. Mitkä ovat sitten ns. näkyviä ja näkymättömiä graceja ja onko vai eikö ole soveliasta "jakaa" kaikkien kanssa. Uskoakseni tämä voi näkyä työnhjauksessa eri tavoin. Milloin gracet tuovat yhteistyöhön jotain, auttavat luottamuksen luomisessa ja milloin eivät. Miten eri lailla ihmiset suhtautuvat tähänkin? Joku voi olla hyvin suojaava omasta henkilökohtaisesta elämästään työnhjaus/asiakastilanteessa ja voi todeta, ettei kuulu työnhjauksessa käsiteltäviin asioihin. Toiset vuorostaan kokevat hyvin vahvasti tekevänsä työtä omalla persoonallaan ja, että "ihmiseksi" esittäytyminen luo luottamusta. Valtaasetelmana työntekijä tietää perheestä kaiken, varsinkin ne kipeät asiat, kun taas perhe ei tiedä työntekijästä mitään.

Systeemisen työotteen kannalta ei ole mitään nyrkkisääntöä, miten näitä voidaan käsitellä, mutta jokaisen meistä tulisi olla tietoinen, kuinka monista kokonaisuuksista ihmisten kanssa keskusteleminen muodostuu ja mitkä vaikuttavat mahdollisen muutoksen oivaltamiseen meissä jokaisessa. Mitä kaikkea voi nostaa esiin ja puhua vai onko sellaisia asioita, joista ei puhuta ja ehkä pitäisi puhua. Luottamuksesta on tässäkin paljolti kyse. Ja loppujen lopuksi lupaa pyytävästä työotteesta, mistä me saadaan puhua ja siinäkin liikutaan niillä alueilla, mikä on sopivaa siinä hetkessä.

Mitä paremmin tunnetaan ja luotetaan, sitä syvemmälle päästään. Työnohjauksessa luottamus ja riittävän rauhallinen ilmapiiri. Tässä kohtaa on hyvä tuoda esille, että luottamuksen luomisessa onko omakohtaista kokemusta ja mikä oma tausta on, niin ymmärrys lisääntyy molemmin puolin.

Miten kunkin tarinoita tai asioita tarkastellaan, on tavoitteena löytää uusia näkökulmia ja vahvistaa jo olemassa olivia asioita tai mahdollisesti sen avulla uuden tarinan aloittaminen. Sopiiko tässä vaiheessa puhua vallasta ja miten sitä käytetään, milloin missäkin tilanteessa, tässä kokonaisuudessa niin asiakastyössä kuin työnohjauksessa. Tässä on hyvä kohta pysähtyä miettimään eri näkökulmia ja miten minä ymmärrän sanan valta. Voi pohtia sitä, miten olla työssään päätösvaltainen samalla kun olet kuunteleva, lempeä ja kohtaava. Voisin väittää, että "gracet" ja niiden merkitys vaikuttaa siihen, miten toimin. Miksi meidän on kuitenkin syytä pohtia tätäkin, kun se varmaan tuntuu kaikista itsestään selvältä. Mutta onko se? Onko sinulla aikaa omassa työssäsi jäädä erikseen pohtimaan näitä eri näkökulmia itsesi näkökulmasta katsottuna? Entä miten minä työnohjaajana olen jäänyt miettimään näitä ja erikseen pysähtynyt näiden äärelle? Paljon puhutaan asiakasperheen suhteesta ja kokemuksesta auttamiseen, mutta tämä koskee myös työntekijöitä, eikös vain? Onko työntekijällä lupa olla avun ja tuen tarpeessa, jos työnkuvaan kuuluu vallankäyttö?

Systeemisessä työotteessa maltetaan kuunnella, mietitään yhdessä, kuullaan mitä toinen sanoo ja jatketaan siitä mitä se minussa herätti. Tarkoituksena ei ole nostaa esiin oikeita vastauksia vaan reflektio tuo lopulta uusia näkökulmia asiaan. Tämä vuorostaan korostaa kaikkien tasavertaista osallistumista keskusteluun ja poistaa tietämistä, joka saattaa estää uuden näkökulman syntymistä. Brenee Brown (2019) totesi, että oli kuulijajoukko kuka tahansa, he ovat kuitenkin vain ihmisiä. Vaatii aikaa, jotta opimme puhumaan ilman, että meidän tulee aina tietää oikeaa vastaus ja mihin keskustelu halutaan päättää.

Kuljetulla matkalla on joku lähtökohta mistä lähdetään, matkan varrella on tapahtunut monia asioita. Voimme vain kuvitella miten matkalla kävelemme suoraan eteenpäin, kiipeämme portaita, kävelemme metsäpolkua pitkin ja puron vierustaa sekä pysähdymme katsomaan ympärillemme. On joku ajatus siitä, ja meillä on joku toive siitä, että se tulevaisuus rakentuu johonkin ja toiveiden taustalla on nämä kirjainsanat "gracet".

Toivottavasti ajatukset graceista on herättänyt meissä uteliaisuuden ja mahdollistanut meille hetken aikaa ihmetellä. Kenties uteliaisuus ja pysähtyminen miettimään graceja ja miten ne vaikuttavat työskentelyymme olisi mahdollista? Jotta suhde ohjattavaan on mahdollinen, tulee meidän sopeutua ja asettua näkemään asiat myös ohjattavan näkökulmasta. Tämä saattaa haastaa meitä työnohjaajina. Tämä liittyy tavalla tai toisella valtaan ja etuoikeuteen. Miten teemme gracen kanssa, jotka liittyvät meihin, ovat siis välillämme, mutta eivät näy? Entä tulisiko suomalaisiin graceihin liittää mukaan taloudellinen asema, yksinäisyys, kieli ja mitä muuta?

Divac ja Heaphy (2005) nostivat esiin mihin ja miten vallankäyttö ja social graces sijoittuvat käytännön työssä. Tässä yhdistyy systeeminen työote ja miten valta näkyy siinä samalla kuin gracet vaikuttavat taustalla. Näitä ei voi vain ohittaa ja mitä on tärkeä tutkia, jotta ihmiset tekevät parempia päätöksiä tulevissa asioissa. Sosiaaliset "gracet" voivat olla puhuttuja, puhumattomia, näkyviä, näkymättömiä (Burnham 2021). Sosiaaliset graceista voi jotkut olla enemmän näkyvillä kuin toiset ja niitä voidaan siirtää eri tiloihin niistä puhuessa.

Tämän seuraavan kokonaisuuden haluan vielä tuoda mukaan, koska gracet liittyvät suoraan LUUT-malliin. Pearce & Pearce (1990) tuovat esiin, miten voimme miettiä eri tarinoita käyttämällä toisen kirjainsana muodon "LUUUT"-mallin (lived, untold, unknown, unheard, told and telling) vapaasti käännettynä.

Pearce & Pearce (1990) kehoittavat meitä myös pohtimaan eri tarinoita "LUUUTin" kautta:

Lived	Eletty: näitä ei voi vaihtaa – muutto, avioliitto
Untold	Kertomatta
Unknown	Tietämättä: Tarinat, jotka ovat tietoisia tai tiedostamattomia
Unheard	Kuulematta
Told	Kerrottu: mitä merkityksiä tarinalle on annettu, miten ne ohjaavat tulevaa
Telling	Kuvaileva: mitä tarinoita, miten lapsesta ja perheestä kerrotaan

Meidän on tärkeä suhtautua uteliaasti ja sensitiivisesti LUUUTteihin. Gracet on usein limittäin näiden kanssa. Ovatko tarinat positiivisia, negatiivisia, kuuluuko niissä voimavarat vai puutteet? Mistä ei pu-

huta? Mistä haluaisit tietää lisää? Kerrotaanko tarinat totuuksina, varmasti vai epävarmasti? Mitä tarinoita ei kerrota? Mitä emme saa kuulla? Kaikkea ei voi peittää: joku näkyy välittömästi ulospäin (rotu). Toiset ovat peitettävissä tai voidaan myös valinnan mukaan näyttää: (uskonto- voimme näyttää koruilla tai päähineillä). Joistain asioista on "sopiva" puhua, toiset ovat tabuja.

Tarinat, joita kerromme ovat ne toiminnat, joita ei voida muuttaa, kuten halumme muuttaa uuteen kotiin, mennä naimisiin ym. Tarinoita, joita ei kerrota, ei tiedetä niistä tai ei kuulla ovat alisteisia, ei tietoisia, harmaita pilviä. Kun olemme tunnustelevia ja herkillä näistä puhumattomista tarinoista pääsemme syvemmälle yhteisessä ohjaussuhteessamme. Työskentelyn tarkoituksena on muuttaa tarinoiden kulkua, mahdollistaa uusien loppujen kirjoittaminen ja voimaannuttaminen. Mihin henkilökohtaisiin tarinoihini juuri tämä grace osuu? Mihin arvoihin se liittyy? Miten hallinnoin valtaasetelmaa tämän henkilön gracejen suhteen? Miten haluaisit minun puhuvan, olisiko meidän tärkeä puhua siitä, miten tämä vaikuttaa välillämme, suhteeseemme?

Aluksi on tarkoitus saada ymmärrystä ja käsityksiä ihmisten erilaisuudesta ja monimuotoisuudesta. Kie- len merkitys voi olla vaikeasti ymmärrettävää ja tämä terapeutin "asettelu", "tanssi", "asemointi", "suhtautuminen" jne. ovat kaikki terapian ja ohjauksen osa-alueita, jotka ovat tärkeitä vuorovaikutuk- selle. Kun nämä ovat eriteltyinä, se mahdollistaa ihmisen tarkasteltavan niitä osioita, jotka vaikuttavat elämään juuri sillä hetkellä, tai ovat näkymättömiä tai huomaamattomia. Näitä voi käyttää kysymällä mikä näistä koskettaa eniten ja mikä vähiten? Tämän tapainen työskentely helpottaa työntekijää erottelemaan näitä tuttuuden perusteella. (Totsuka 2014.)

Työnohjaus parhaimmillaan auttaa ihmisiä ymmärtämään ja hallitsemaan omaa mieltään sekä tun- teitaan entistä paremmin. Raja oman mielen ja kehon ja asiakkaan tunteiden ja tilanteen välillä voi- mistuu. Immaisi (2019) näkee työnohjaajan haasteena omata riittävät taustatiedot ja kyvyn pohtia asiakkaidensa kanssa sitä, mitä itse kukin kestää työssään vaurioitumatta. Pitää myös miettiä, miten suunnitella ja organisoida työ, että se sujuu ja tukee työntekoa. Tällaisella työnohjauksella saadaan huomattavasti paremmat ja kestävämmät tulokset työntekijöiden elämänlaadun ja jaksamisen suh- teen.

Pohdintaa

Olen saanut vastauksia moniin kysymyksiin työnohjauksesta ja ajan myötä ne vahvistuvat, muokkaan- tuvat ja jäsentyvät johonkin uuteen jatkuvasti muuttuvaan muotoon.

Tässä artikkelissa esille nostetut näkökulmat graciin merkityksestä työnohjaussuhteeseen ja työnoh- jaajaksi kasvamiseen, kuvaavat sitä, kuinka moninäkökulmaisesta ohjaustyöstä on kyse. Työnohjaa- jan vastuu koko työnohjausprosessissa on merkittävä. Työnohjaaja ohjaa ohjattavaa oivaltamaan ja voimaantumaan omassa työssään ja niissä asioissa, jotka nousevat ohjattavan mielestä keskeisiksi

asioiksi. Kyseessä on yhteinen vuorovaikutuksellinen matka ja molemmat kantavat omalta osaltaan vastuun sen eteenpäin viemisestä.

Tulipa mieleen – enkä siis tiedä, kunhan mietin. Voiko olla niin että systeeminen työnohjaus vaatii työnohjaajalta erilaista asettumista ja asennetta? Jos systeemiseen työskentelyyn kuuluu yhteisen ymmärryksen etsiminen ja moniäänisyys sekä ääneen ajattelu ja vaihtoehtoisten näkökulmien, selitysten ja toisin tekemisen tukeminen. Miten sitä erikseen ohjataan? Sopivan lempeästi, ettei "oteta ohjia"? Mikä on työnohjaajan vastuu tässä?

Työnohjaajan ydintehtäväksi näen ensisijaiseksi luoda riittävä luottamus työnohjaus prosessiin. Tärkeintä on pysähtyä ja asettua dialogiseen ja tasavertaiseen vuorovaikutukseen ryhmässä. Tätä voi harjoitella monilla eri tavoin ja kun aiheeksi valitsee alkuun helpompia aiheita voi jatkossa syventyä ja käydä läpi vaikeitakin asioita.

Kompastuskivinä voi olla liian kiireinen tahti ja uimaratamaisesti näkeminen ja lähestyminen asioihin. Tässä ei ehditä pysähtyä kuuntelemaan mitä toinen ammattilainen kertoo, vaan tuodaan omaa näkökulmaa ja ratkaisua voimakkaasti esille. Hyvänä ohjenuorana työnohjaajalle, on mahdollistaa yhdessä asioiden äärelle pysähtyminen ja niiden pohtiminen ja ymmärryksen löytämistä. Onko tarpeen painottaa enemmän yhdessä tekemistä ja ääneen ajattelua? Jos tätä miettii valta-asetelman kautta mihin työnohjaaja tässä asettuu?

Tärkeintä mitä olen tämän artikkelini myötä oppinut, on se, miten minä työnohjaajana ajattelen, arvojen merkityksen ja mistä ne nousevat, ymmärrykseni asioista ja niiden taustat ja merkitykset. Olen oivaltanut työnohjauksen hienouden ja hienovaraisuuden. Kyse on siitä mitä minä ajattelen ja mitä minä tunnen. Sainko tästä riittävästi välineitä systeemiseen reppuuni? Ja lopuksi vielä tulisiko minun systeemisen työotteeni omaavana työnohjaajana tunnistaa ensin omat graceni ja miten ne vaikuttavat juuri työnohjauksessa nousseeseen asiaan sekä näkemään kuinka erilaisia graceja ihmisiltä nousee ja sen myötä työnohjauksessa olevat alkavat ymmärtämään omia gracejaan?

Lähteet

- Aaltio, E. & Isokuortti, N. (2019) Systemisen lastensuojelun toimintamallin ydinelementit Kuvaukseen asiakastason ydinelementeistä, tavoitteista ja toimintamekanismeista. Työpöytä 33/2019 Terveyden ja hyvinvoinninlaitos THL.
- Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T., & Soininen, J. (2016). Työnohjauksen käsikirja. Books on demand, Helsinki, Suomi.
- Brown, B. (2019). Rohkaiseva johtaja. E-kirja.
- Immaisi, A-M. (2019). Ansaitset laadukasta työnohjausta. Joulu 4, 2019, Talentia-verkkolehti.
- Lahtinen, P. (2018) Systeminen työote lastensuojelun sijaishuollossa Perhehoidon maakunnallisen yhteiskehittämisen kahdeksas tapaaminen ja sosiaalityön työkokous. Pesäpuu diasarja. https://www.lapepohjoissavo.fi/media/lastensuojelu/lahtinen_031018.pdf
- Ojanen, S. 2006/2012 Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Gaudeamus. Palmenia.
- Pearce, W.B & Pearce K.A. (1990) PSDP- Resources and Tools. <https://practice-supervisors.rip.org.uk/wp-content/uploads/2019/11/Social-GRRRAACCEEESSS-and-the-LUUUTT-model.pdf>.
- Katajainen, A., Lipponen, K., Litovaara, A. Ratkaisukeskeinen toimintatapa - Motivoiva haastattelu. <https://motivoivahaastattelu.fi/docs/Ratkaisukeskeinen%20toimintatapa.pdf>.
- PSDP-Resources and Tools: Social GRRRAACCEEESSS and the LUUUTT model. <https://practice-supervisors.rip.org.uk/wp-content/uploads/2019/11/Social-GRRRAACCEEESSS-and-the-LUUUTT-model.pdf>.
- Ruutu, S. & Salmimies, R. (2020). Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote. Talentum
- Totsuka, Y. (2014). Which aspects of social GRRRAACCEEESSS grab you most? The social GRRRAACCEEESSS exercise for a supervision group to promote therapists' self-reflexivity. Journal of Family Therapy 36(S1).
- Petrelius, P., Yliruka, L. & Miettunen, N. (toim.) Systemisiä kokeiluja – kohti jatkuvaa yhdessä oppimista. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/systemisen-lastensuojelun-levittaminen-ja-juurruttaminen-syty-tiimien-kouluttaminen-ja-organisaatioiden-tukeminen-systemiseen-tyoskentelytapaan>.
- Yliruka, L. Systeminen toimintamalli lastensuojelussa. THL- <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/systemisen-lastensuojelun-levittaminen>.

7 Tässä ja nyt -harjoitukset työnoh- jauksessa

Sari Lammi-Aaltonen

Johdanto

Tarkastelen artikkelissa tässä ja nyt -harjoituksiksi nimeämiäni, kehoon, liikkeeseen, hengitykseen, tunteisiin, tunteisiin, ajatteluun, mieleen ja kieleen pohjautuvia tekniikoita, harjoituksia ja tehtäviä sekä niiden käytettävyyttä ja hyödyllisyyttä työnohjaustapaamisissa. Artikkelin alussa taustoitin omista kokemuksistani kumpuavaa innostuneisuuttani tässä ja nyt -harjoitusten käyttämiseen työnohjauksessa. Esittelen artikkelissa teemoittain kirjallisuudesta, koulutuksista ja kollegoiltani poimimiani, työnohjaajakoulutuksen kouluttajilta ja kouluttajilta nappaamiani, netistä löytämiäni ja itse kehittämiäni tekniikoita, harjoituksia ja tehtäviä. Lopuksi pohdin tässä ja nyt -harjoitusten käytettävyyttä ja hyödyllisyyttä työnohjauksen tavoitteiden, työhyvinvoinnin, vireystilan säätelyn ja työpäivän aikaisen palautumisen edistämiseen.

Toimii – toimisiko muillakin?

Työurani alkutaipaleella noviisituntemuksissani hakeuduin NLP Practitioner -koulutukseen vahvistaakseni osaamistani ja ammatillista identiteettiäni ja vaikutuin koulutuksessa esitetystä "Prisma-dokumentista", jossa aivojen kuvantamisella todistettiin samojen aivoalueiden aktivoituvan tutkittavan nostaessa kättään ja kuvitellessa nostavansa kättään (vrt. Hiltunen ym. 2020, s. 21; Pennonen, 2020, s. 156). Dokumentti sekä NLP:n perusoletukset ja harjoitukset inspiroivat minua uskomaan ja hyödyntämään aivojen, ajattelun ja sanojen voimaa onnistumisten kokemusten ja muutosten aikaansaamiseksi – tuo inspiraatio kantaa vieläkin. NLP on vuosien varrella asettunut muun muassa voimavara- ja ratkaisukeskeisen viitekehyksen rinnalle ja yhteyteen ammatinvalinta- ja uraohjaustyössäni.

Ruuhkavuosina kehollisten stressituntemusten ja mielessä pyörivien "tekemättömien töiden listojen" häivyttämiseksi aloin työmatkoja ajaessani laulaa "kovaa ja korkealta" ja yllätyksekseni se tuntui toimivan. Myöhemmin mindfulness-kouluttajaa kuunnellessani hokasin, että olin tietämättäni harjoittanut tietoista läsnäoloa, sillä kohtuuhaastavien melodioiden ja sanoitusten laulaminen oli edellyttänyt hyvää hengittämistä sekä pitänyt minut kiinni hetkessä ja estänyt miettimästä kuluneen työpäivän tai tulevan illan tekemisiä. Lisäksi olin vielä saanut musiikin tuottamat ylivertaiset hyödyt hyvinvoinnille.

Asiakkaille ja työnhjattaville, erityisesti kaltaisilleni "katastrofiajatteluun" taipuvaisille, on ilo jatkossakin kertoa tietoisien läsnäolon harjoituksista ja hyödyistä.

Nykyajassa kiireen, stressin, uupumuksen ja palautumisvajeen kurimuksessa elävät toivovat löytävänsä helpon ja nopean tavan selviytyä, palautua ja toipua. Jokaisen lähellä ja saavutettavissa oleva voimaantumisen keino on hengittäminen. En ole viehättynyt varsinaisiin hengitystekniikoihin, vaan enemmänkin ajatukseen, että huomion kiinnittäminen hengitykseen ja sen kuulosteleminen, mahdollisuuksien mukaan hengityksen pienoinen syventäminen tai uloshengityksen pidentäminen hetkeksi, riittää rauhoittavaksi viestiksi keholle ja mielelle. Martinin (2016, s. 91-95) ajatus suorittamisesta luopumisesta, hellittämisestä, varsinkin tilanteissa, joissa ei voi vaikuttaa olosuhteisiin tai omiin reaktioihin, ihastuttaa minua. Yritänkin hankalaksi kokemissani tunteissa ja tilanteissa havainnoida ja ihmetellä hengitystäni ilman pyrkimystä muuttaa sitä tai tavoittaa selvästi havaittavissa olevaa rentoutumisen tilaa (helpolta kuulostavaa, mutta välillä haasteellista).

Työnohjaajakoulutuksen alussa ajattelin ottavani edellisten esimerkkien kaltaisia harjoituksia osaksi työnohjaustapaamisiani, erityisesti tapaamisten aloitukseksi, tarjotakseni itselleni keinon lievittää, todennäköiseksi uskomaani, jännitystä ja virittäytyä tulevaan ohjaukseen ja tarjotakseni ohjattaville mahdollisuuden tutustua, innostua ja oppia uusia, uskoakseni hyödyllisiä, tapoja ohjaukseen virittäytymiseen, läsnäoloon asettumiseen sekä kiireen ja stressin tunnun lievittämiseen (myös itsenäisesti, ohjauksesta erillään toteutettuina). Koulutuksen edetessä erilaisiin tehtäviin tutustuessani ja kirjallisuuteen perehtyessäni vakuutuin entistä vahvemmin kehon, tunteiden, ajatusten ja toiminnan yhteyksistä ja yhteyksien hyödyntämisestä työnohjauksen tavoitteiden, työhyvinvoinnin ja palautumisen edistämiseen. Löysin lukemattomia erityyppisiä kiinnostavia ja hyödyllisiä harjoituksia, joita käytetään erilaisissa ryhmätilanteissa, myös työnohjaustapaamisissa, kokoontumisen tavoitteelle otollisen viireytilan ja mielentilan luomiseen ja ylläpitämiseen. Pyrin poimimaan näistä vaihtoehdoista helposti toteutettavia, ajallisesti lyhyitä ja työnohjauksen aloitukseen sopivia harjoituksia, jotka nimesin tässä ja nyt -harjoituksiksi. Tähän mennessä työnohjaustapaamisissa käyttämäni tässä ja nyt -harjoitukset ovat tuntuneet toimivilta, vaikkakaan kaikki harjoitukset eivät ole ihastuttaneet kaikkia ohjattavia, mutta toisaalta jotkut ohjattavat ovat erityisesti toivoneet näitä harjoituksia työnohjaustapaamiseen asettumisen ja virittäytymisen tueksi.

Tässä ja nyt -harjoitukset

Tässä ja nyt -harjoituksilla tarkoitetaan työnohjaustapaamisten alussa 1–15 minuuttia kestäviä, ohjattuja, keho-mieliyhteyttä hyödyntäviä liike-, luonto-, rentoutus-, hengitys-, kuvataide-, musiikki-, tunne-, läsnäolo-, mielikuva- ja ajattelumalliharjoituksia. Artikkelissa esitellään harjoitukset karkeasti teemoihin jaoteltuina (jotkut harjoituksista sopisivat moneenkin teemaan) ja harjoituksilla saavutettavia hyötyjä, mutta ei ohjeisteta harjoitusten toteuttamista tai varsinaista teettämistä. Ohjeita harjoitusten

teettämiseen löytyy kirjallisuudesta ja nettisivuilta (ks. lähdeluettelo). Useimmat tässä ja nyt -harjoitukset ovat hyödynnettävissä yksilö- ja ryhmätyönohjauksessa. Monet harjoitukset sopivat sellaisenaan tai ovat sovellettavissa myös etätyönohjaukseen, esimerkiksi jakamalla korteista otettu kuva sähköisesti, mutta kaikkia harjoituksia ei välttämättä voi toteuttaa virtuaalisesti.

Riemulla reippaaksi ja rennoksi

Hyväntuuliset, hyvinvoivat ja suorituskykyiset ihmiset osaavat säädellä vireystilaa eli kohdentaa energiankäyttöä päivän kuluessa niin, että psyykkiset ja fyysiset toiminnot sujuvat optimaalisesti mahdollistaen keskittymisen, oppimisen, luovuuden ja myönteisen kommunikaation (Markuksela, 2021, s. 17, 55; Saarinen & Ryttilä, 2019, s. 16-18). Vireystilan kohottamiseen, energisoitumiseen, käytetään usein kehollisia, aktiivista liikkumista, liikkeitä ja liikesarjoja käsittäviä harjoituksia (Saarinen & Ryttilä, 2019, s. 16-18). Joillakin ihmisillä liikunta ei vapauta ollenkaan endorfiineja, mutta useimmat tuntevat tarvetta liikkua ja liikuttaa kehoaan, myös tavoitteellisesti, ja saavuttavat näin liikkumisen huomattavat hyödyt (Markuksela, 2021, s. 70, 223). Liikunta vahvistaa fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja, pienentää riskiä sairastua, laskee stressitasoa, auttaa jaksamaan paremmin, lisää aktiivisuutta, virkeyttä, keskittymistä ja oppimiskykyä ja kohottaa mielialaa (Huotilainen & Moisala, 2018, s. 111; Pennonen, 2021, s. 46).

Hyötyjen saamiseksi liikkumisen tulee kuitenkin olla hauska koettua tai mielihyvää tuottavaa eikä pakotettua (Katajisto-Korhonen & Takala, 2019, s. 43). Psykologisesti turvallisessa tilassa energiaa riittää liikkumiseen ja leikkiin, joka vapauttaa, antaa mahdollisuuden testata rajoja ja liittyä toisiin sosiaalisten tarpeiden tyydyttämiseksi (Leino, 2020, s. 133; Tukiainen, 2016, s. 265). Leikki lisää avoimuutta ja joustavuutta sekä tuo elämään kepeyttä ja hyvinvointia (Martin, 2016, s. 117; Tukiainen, 2018, s. 107). Pakollinen taukojumppa työpäivän aikana ei ehkä lisää leikkisyyttä, mutta lyhyelläkin, 1–10 minuuttia kestäväällä, intensiivisellä liikuntatuokiolla saavutetaan terveyshyötyjä ja nostetaan vireystilaa tehokkaan työnteon vaatimalle tasolle (Markuksela, 2021, s. 224; Pennonen, 2021, s. 47). Vireystilan nostoon auttaa istuma-asennosta seisomaan nousu, puheluiden aikainen seisominen, muutama kyykky, hartioiden pyörittely, varpaille nousut, seinäpunnerrukset, venyttelyt tai pienet kävelyt (Friman, 2016, s. 54; Huotilainen & Saarikivi, 2018, s. 125, 128; Markuksela, 2021, s. 224). Pidemmän tauon aikana voi käydä ulkoilemassa, kävelemässä puistossa tai tehdä keppijumpan, myös kävelykokoukset pienellä ryhmällä ehkäisevät tehokkaasti istumatyön haittoja (Huotilainen & Moisala, 2018, s. 83; Huotilainen & Saarikivi, 2018, s. 124; Pennonen, 2021, s. 39).

Energisoinnin lisäksi vireystilaa säädellään myös rauhoittumisen ja palautumisen mahdollistamiseksi (Markuksela, 2021, s. 64). Kevyt ja palauttava liikunta, kuten hidas ja rento kävely, lempeä jooga ja venyttely tai vaikkapa kävelymeditaatio, auttaa hermostoa rauhoittumaan ja tasapainottumaan vähentäen näin kiireen ja stressin tunnetta (Huotilainen & Moisala, 2018, s. 75, 123; Markuksela, 2021, s. 69, 274; Virtanen, 2021, 94). Jooga tasapainottaa vireystilaa sekä rauhoittaa ja rentouttaa kehoa ja mieltä. Pysähtymistä ja hiljentymistä kaihtavalle ajatus viidenkin minuutin joogahetkestä saattaa

tuntua mahdottomalta, mutta lyhyet, ilman meditaatiota tehtävät, joogavenytykset voivat auttaa tyynemmän mielen tilan saavuttamisessa. (Jaakkola, 2018, s. 21; Markuksela, 2021, s. 275-276.) Voimavenyttely energisoi, kun taas hidas ja rauhallinen venyttely rentouttaa päätyessään lepoasentoon (Saarinen & Ryttilä, 2019, s. 50).

Kaikilla aistikokemuksilla, ajatuksilla, tunteilla, impulsseilla ja teoilla on vastaavuutensa kehossa eli kehon tuntemukset, asennot, eleet, ilmeet heijastavat havaintoja, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita kuten esimerkiksi ahdistus tuntuu puristavana tunteena rinnassa. Toisaalta kehon kieltä muuttamalla voi muuttaa tunnekokemustaan ja näin vaikuttaa tunnetilaansa ja mielialaansa, esimerkiksi kurtistaminen aiheuttaa kielteisiä ja tunteita ja lisää stressituntemusta, mutta silmiä siristelevä hymyily synnyttää mielihyvän ja ilon tunteita. (Holmer, 2014, s. 45, 90; Siira & Saarinen, 2021, s. 55, 70-71, 77-79.) Kehon toiminta siis vaikuttaa voimakkaasti mielen toimintaan, joten kehoa voi käyttää ratkaisemaan mielen ongelmia (Huotilainen & Saarikivi, 2018, s. 135).

Stressiä ei voi lievittää pakotetusti hampaat irvessä, sillä se vain aiheuttaa keholle lisästressiä (Siira & Saarinen, 2021, s. 75). Stressiä voi kuitenkin purkaa kehollisin keinoin, esimerkiksi TRE-stressinpurkulikkeillä, joilla syvien lihasten jännityksiä laukaistaan vapinan ja tärinän avulla, mutta usein kehoa estetään kontrollilla käyttämistä tätä luonnollista keinoa (Leino, 2020, s. 122; Virtanen, 2021, s. 34). Taputtelutekniikoilla, esimerkiksi EFT-tappingilla, kehoa voidaan rauhoittaa tai energisoida taputtelemalla kehon akupisteitä (Palomäki & Siira, 2022, s. 90; Saarinen & Ryttilä, 2019, s. 57). Kosketus on yksi ihmisen perustarpeista ja lempeällä kosketuksella, kuten myös silittelyllä ja hieronnalla, onkin mahdollista rauhoittaa ja karkottaa stressiä kehosta (Jaakkola, 2020, s. 70; Katajisto-Korhonen & Takala, 2019, s. 42; Virtanen, 2021, s. 96). Toista ihmistä voi rauhoittaa esimerkiksi puristamalla kättä, koskettamalla käsivartta, taputtamalla selkää, pitämällä kädestä kiinni, halaamalla tai istumalla lähelläkin ja koska keho ei erottele koskettajaa, myös itseään voi rentouttaa koskettamalla, silittämällä tai halaamalla itseään (Markuksela, 2021, s. 46, 273; Martin, 2016, s. 98).

Kiireisenä ja stressaantuneena kasvojen lihakset tuntuvat usein kireiltä (Leino, 2020, s. 114). Kasvojen alueen lukuisat lihakset toimivat yhteistyössä ja niiden kireydet voivat aiheuttaa muidenkin lihasten jännittymistä jopa lantioon asti (Siira & Saarinen, 2021, s. 84). Kasvolihasten rentouttaminen hymyilemällä onkin nopea ja helppo tapa kehon kokonaisvaltaiseen rauhoittamiseen (Katajisto-Korhonen & Takala, 2019, s. 43; Martin, 2016, s. 94). Nauraminen on yhtä tehokas ja nopea keino stressin lievittämiseen ja kehon palautumisen tukemiseen (Huotilainen & Moisala, 2018, s. 112; Takala, 2020, s. 65). Leikilliset tässä ja nyt -harjoitukset, kuten Seuraa johtajaa, peilinä toimiminen, "Oudot istuimet", "Kopiokone" tai kasvokuva pään päällä piirtäen -harjoitukset, ovat vielä kokonaan kokeilematta osana työnohjaustapaamista. Taukojumppatyyppejä, Y-W-T-L ja Aakkosjumppa -harjoituksia sekä tuolijogaa ja joogavenytyksiä on sisällytetty työnohjaustapaamisiini, mutta happihyppelyä tai korttelikierrosta, voimavenyttelyä en ole vielä testannut ohjattavien kanssa. Tietoisen liikkeen hyödyntämistä, kuten Asahia, tai tanssia en ehkä rohkene lähteä testaamaan. Tärinäharjoitusten, kuten TRE-tekniikan,

ja akupisteiden naputtelujen, kuten EFT-tappingin, ohjaamiseen en vielä tunne harjoittelun vähäisyyden vuoksi valmiuksia, mutta Perhostaputtelua olen käyttänyt työnohjauksissa. Koronapandemian vuoksi toisten koskettamiseen perustuvat harjoitukset, kuten kättely, silittely tai pallohieronta, ovat vielä jääneet toteuttamatta, mutta sen sijaan omien käsien yhteen hankaaminen, ”Korvalehden kuuntelu”, itsen halaaminen, olkavarsien silittely ja jalkahieronta ovat olleet mahdollisia. Hymyilyn äännekkäämpää vaihtoehtoa, nauramista, ei ole tässä ja nyt -harjoituksena testattu esimerkiksi YouTube-videon avulla – spontaanisti kylläkin – eikä ilmeilyä tai kasvojumppaa ole vielä ohjatusti sisällytetty tapaamisiin, mutta kasvilihasten hellittämistä, rentouttamista osana muuta tässä ja nyt -harjoitusta on jo kokeiltu onnistuneesti.

Luonnollista laatuaikaa

Luonnon terveysvaikutukset on jo pitkään tunnustettu ja todistettu lukuisilla tutkimuksillakin. Vaikutuksia on selitetty pääsääntöisesti tarkkaavaisuuden elpymisen ja stressistä palautumisen teorioilla, sillä luontoympäristö ärsyккеineen kiinnittää huomion tahattomasti välittömään kokemukseen ja keho-mieli-järjestelmä tulkitsee ärsykkeet turvallisiksi ja hermostoa rauhoittaviksi. Luontoympäristö lisää välittömästi myönteisten tunteiden kokemista ja vähentää kielteisten tunteiden kokemista. Luontoyhteyden kokeminen lisää onnellisuutta, elämäntyytyväisyyttä ja elinvoimaisuutta. Luontoympäristössä vietetty aika vaikuttaakin myönteisesti terveyteen, hyvinvointiin, mielialaan ja vireystilaan. (Jaakkola, 2020, s. 123; Virtanen, 2021, s. 60-61.)

Luonnossa harrastetulla liikunnalla, esimerkiksi kävely- tai juoksulenkeillä metsässä, soutu retkellä järvellä tai happihyppelyllä puistossa, on todettu olevan terveyttä edistävää ja vireystilaa säatelevää vaikutusta. Jo 15 minuutin käyskentely metsässä virkistää ja elvyttää. Jopa 87 prosenttia ihmisistä tuntee itsensä vähemmän stressaantuneeksi metsässä tai puistossa liikkumisen tai oleilun jälkeen eli myönteisiä vaikutuksia syntyy myös kaupunkimaisemassa eikä vaikutusten saavuttamiseksi tarvitse tehdä mitään erityistä, vaan voi myös istuskella ja ihmetellä, sillä puistomaisen luontonäkymän katselu rentouttaa jo 5-7 minuutissa. (Jaakkola, 2020, s. 123-124; Leino, 2020, s. 123-124; Pennonen, 2021, s. 49-50.)

Moni pitää metsää elinvoiman lähteenä, sillä luonnon vihreät ja siniset sävyt tutkitusti rauhoittavat kehoa ja mieltä, erityisesti virtaavan veden katselu ja kuuntelu rauhoittaa aivoja ja edistää luovuutta, rentoutta ja onnellisuutta (Markuksela, 2021, s. 71; Tukiainen, 2018, s. 122). Viher- ja vesialueet ovat tärkeitä hyvinvoinnille ja jos niiden äärelle ei pääse, voi luonnon rauhoittavaa ja rentouttavaa vaikutusta saavuttaa luontokuvia katselemalla ja luonnon ääniä kuuntelemalla. Luontoa voi tuoda lähelle viherkasvien lisäksi myös maisemakuvilla tai luonto-ohjelmilla. Puiden huminaa, linnunlaulua, meren aaltoja ja virtaavan veden ääniä voi kuunnella myös toistopalveluista. (Leino, 2020, s. 117, 124;

Tukiainen, 2016, s. 323.) Rauhoittavan luontoympäristön voi saavuttaa myös mielikuvitusta hyödyntämällä mielipaikkaharjoituksen tai muun mielikuvaharjoituksen avulla, myös stressaavassa tilanteessa (Friman, 2016, s. 48-49; Virtanen, 2021, s. 62).

"Poutapilviä taivaalla" ja "Meren aallot" -mielikuvaharjoitukset toimivat hyvin tässä ja nyt -harjoituksina. Työnohjaustapaamisen aloituksena olen hyödyntänyt luontokuvia ja virtuaalista luontokävelyä, mutta en ole vielä kokeillut luonnon tai veden äänien kuuntelua. Työnohjaustapaamisen aluksi tehdyn happihyppelyn tai kokonaan ulkona tapahtuvan työnohjaustapaamisen uskoisin onnistuvan niin yksilö- kuin ryhmätyönohjauksessa sään salliessa ja riittävän rauhallisessa ja turvallisessa ympäristössä, vaikka en ole niitä vielä testannut. Kävelyohjaus tuntui toimivan yksilötyönohjauksessa, mutta en ole varma, toimisiko se ryhmätyönohjauksessa, ainakaan 2–3 henkeä isommassa ryhmässä (vrt. Huotilainen & Saarikivi, 2018, s. 124).

Rauhallista rentoutta

Rauhoittumista ja rentoutumista voi edistää lukuisin keinoin, aktiivisten ja passiivisten rentoutusmenetelmien, lihasrentoutuksen, joogan, hengitysharjoituksen, meditaation, hypnoosin, mielikuvarentoutuksen, rauhoittavan sisäinen puheen, mantrojen ja toistuvan rukouksen avulla (Jaakkola, 2018, s. 36; Pennonen, 2021, s. 52). Rentoutusreaktion aktivoivalla menetelmällä ei ole väliä, sillä niillä saavutetaan samanlaisia tuloksia, kunhan löytää itselleen sopivimman tavan rauhoittua eikä yritä suorittaa rentoutumista (Jaakkola 2018, s. 36; Katajisto-Korhonen & Takala, 2019, s. 28-30). Rentoutusharjoitukset edistävät tutkitusti lukuisilla tavoilla hyvinvointia ehkäisemällä sairauksia, terveys- ja uniongelmia, lievittämällä stressiä ja emotionaalisia haasteita, vähentämällä ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta, mahdollistamalla uusia ideoita ja oivalluksia sekä lisäten voimavaroja, myönteisiä tunteita ja elämäntyytyväisyyttä (Katajisto-Korhonen & Takala, 2019, s. 26-29; Takala, 2020, s. 55-56; Virtanen, 2021, s. 90).

Mielen stressatessa myös keho stressaa, mutta kehon stressin laskiessa aktiivisten rentoutusharjoitusten tai mielikuvarentoutusten avulla myös murehtiva mieli rauhoittuu (Pennonen, 2021, s. 156). Rentoutumista voi helpottaa turvalliselta tuntuvalta ja hiljaisella ympäristöllä, mukavalla makuu- tai istuma-asennolla, tarvittaessa silmien auki pitämisellä, häiritsevää ajatusten vaeltelua ehkäisevällä rentoutusnauhoitteen tai musiikin kuuntelulla tai toistelemalla mielessä yksinkertaista mantraa (Katajisto-Korhonen, 2019, s. 30; Takala, 2020, s. 59-60). Tietoinen, aktiivinen kehon rentouttaminen lihasten jännittämisen ja jännityksen laukaisemisen avulla varpaista päähän tai pelkästään ylävartalon lihaksiin kohdistuvana pikamenetelmänä on parhaimpia keinoja vireyden ja toimintakyvyn säilyttämiseksi (Katajisto-Korhonen & Takala, 2019, s. 42; Takala, 2020, s. 55, 60). Passiivinen kehon rentouttaminen tapahtuu mielihyvää ja myönteisyyttä tuottavilla mieli- tai muistikuvilla. Mielikuvarentoutuksessa käytetään esimerkiksi luontomaisemien visualisointia, värimielikuvia ja mielipaikkaharjoituksia. (Katajisto-Korhonen & Takala, 2019, s. 42, 60; Virtanen, 2021, s. 62.) Mielikuvarentoutusten on hyvä olla melko

mukautuvaisia, sillä kaikki eivät koe samoja asioita tai paikkoja rentouttavina (Katajisto-Korhonen, 2019, s. 60).

Tässä ja nyt -harjoituksissa en ole juurikaan hyödyntänyt rentoutusharjoituksia, lukuun ottamatta "Saateenkaari" ja "Poutapilviä taivaalla" -mielikuvarentoutuksia, sillä olen samojen hyötyjen mahdollistamiseksi, oman mielenkiinnon takia, keskittynyt enemmän tietoisien läsnäolon harjoituksiin, mutta uskon riittävän lyhyiden, ääneen luettujen mielikuvarentoutusten, nauhoitteiden kuuntelun tai rentoutusvideoiden katselun sekä vastaavien kehorentoutusten toimivan työnohjaustapaamisissa. Kehon yläosan rentoutuksen ja kasvojen lihasten rentoutuksen olen jo todennut toimivan osana työnohjaukseen virittäytymistä. Koko kehon jännitysrentoutus, joutenolohaaveilu, voimanokoset tai Pakarisen avainunet sopisivat mielestäni paremmin palautumisen edistämiseen työpäivän aikaisilla tauoilla.

Toisinaan on syytä muistuttaa itseään, että tänään ei ole tarvetta tehdä enempää ja että voi vain olla (Pennonen, 2021, s. 53). Keho ja mieli rauhoittuvat ja rentoutuvat nukkumalla, lepäämällä, loppoilulla (ts. mielihyvää tuottavalla, rennolla tekemisellä) ja oleilemalla (ts. joutenololla) (Takala, 2020, s. 61). Joutenololla tarkoitetaan keskittyneen, tavoitehakuisen ja tehtävääorientoituneen tilan vastakohtaa, jossa mieli saa vaellella ja keho laiskotella (Huotilainen & Saarikivi, 2018, s. 174). Mielen lepuuttaminen, keskittyneen tekemisen tauottaminen, pysähtymisen ja tylsän hetken salliminen, on tärkeää aivojen toiminnalle, vaikkakin sellaista on vaikeaa hyväksyä ja saavuttaa kiireisessä ja suorituskeskeisessä elämässä (Huotilainen & Moisala, 2018, s. 74; Virtanen, 2021, s. 187).

Aivoergonomiaa

Kehon tarpeista huolehtiminen säännöllisellä ja riittävällä nukkumisella, syömisellä, liikkumisella ja rentoutumisella turvaa optimaalista vireystilaa, joka mahdollistaa asioiden ja tilanteiden tyyneemmän kohtaamisen, olennaiseen keskittymisen, tehokkaamman oppimisen, luovuuden ja sujuvamman kommunikaation (Markuksela, 2021, s. 55, 274). Stressaantuneena ihminen hengittää, liikkuu, ajattelee ja toimii nopeasti ja kokee ympäristön ja itsensä ulkopuoliset tapahtumat toiveitaan hitaampina ja yrittää ratkaista tilanteen kiirehtimällä ja multitaskaamalla (Holmer, 2014, s. 86-87). Aivot eivät tee montaa asiaa yhtäaikaaisesti, vaan peräkkäisinä toisesta toiseen siirtyvinä toimintoina, joten tekemistä voi nopeuttaa keskittymällä yhteen asiaan kerrallaan ja ohjaamalla aivoja rauhoittumaan hidastamalla toimintansa tahtia tarkoituksellisesti (Huotilainen & Moisala, 2018, s. 59). Aivot ovat keskeinen osa keho-mieliyhteyttä ja ne muokkaantuvat ajattelun ja tehtyjen päätösten myötä, joten mielen ja kehon rauhoittamisen opettelu auttaa aivoja omaksuma fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia tukevia keinoja aktivoimalla keskittymisen ja tarkkaavaisuuden suuntaamisen aivoratoja (Huotilainen & Saarikivi, 2018, s. 83; Siira & Saarinen, 2021, s. 93, 109).

Keskittymiskyvyn ylläpitämiseksi aivot tarvitsevat lepoa hetkiä, varsinkin haastavan ja pitkäjänteisyyttä vaativan keskittyneen tekemisen tauottamista, jolloin tauon aikana tehdään hetken aikaa jotain muuta tai ollaan tekemättä mitään (Tukiainen, 2018, s. 128; Virtanen, 2021, s. 157). Tavoitehakuisten tekemisen tauottaminen ja tekemättömyyden tilan, joutilaisuuden, arvostaminen edistää luovuutta ja mielikuvitusta, uusien ajatusten ja ideoiden syntyä sekä kykyä oppia ja keksiä luovia ratkaisuja (Huotilainen & Saarikivi, 2018, s. 174-175; Pennonen, 2021, s. 51-52). Keskittymiskykyä voi tukea panostamalla hyvään uneen, hankkimalla innostavan harrastuksen, pysähtymällä hitaiden tehtävien äärelle, ulkoistamalla muistettavaa ja harjoittelemalla ärsyke- ja tietotulvan vähentämistä muun muassa älypuhelimien järkevällä käytöllä (Virtanen, 2021, s. 113-114). Hyvä keskittyminen tukee kognitiivista kapasiteettia eli muistia, kokonaisuuksien käsittelyä, nokkeluutta, kekseliäisyyttä, luovuutta, sosiaalisia taitoja ja tarkkaavaisuutta (Huotilainen & Moisala, 2018, s. 11). Hyvä keskittyminen auttaa tarkkaavaisuutta poimimaan ulkoisesta ympäristöstä ja sisäisestä tilasta aistien ja ajatusten välittämästä ärsyketulvasta oleellisia ja tarkoituksenmukaisia havaintoja tietoisuuteen käsiteltäviksi ja samalla vaimentamaan epätarkoituksenmukaista ärsyketulvaa ja informaatiota (Hiltunen ym., 2020, s. 18, 24; Huotilainen & Moisala, 2018, s. 16; Saarinen ja Siira, 2021, s. 94).

Tässä ja nyt -harjoituksista yksinkertaisin lienee vedenjuonti aivojen mahdollisen nestehukan poistamiseksi ja vireystilan nostamiseksi (vrt. Markuksela, 2021, s. 63). Aivojen vireystilaa voi kohottaa aivojumpalla, kuten sormitekniikoihin perustuvilla harjoituksilla (esimerkiksi sormitervehdykset ja Jäniksen metsästys), kehon keskiviivan ylittävillä harjoituksilla (esimerkiksi Laiska kahdeksikko), tai liikesarjoilla, kuten Y-W-T-L-, "Numerot olkapäillä" -harjoituksella tai Aakkosjumpalla. Vireystilaa kohottavista harjoituksista olen käyttänyt työhönohjaustapaamisissa eniten liikesarjaharjoituksia. Muutkin keholliset harjoitukset aktivoivat aivoja, tietoisuuden harjoitukset tukevat keskittymistä ja tarkkaavaisuuden suuntaamista ja esimerkiksi mielikuvaharjoitukset rentouttavat aivoja (tällaisia harjoituksia esitellään artikkelin muissa osissa).

Ajatuksista aarteita

Ajatukset ovat aivojen keino suuntautua, valita, erotella, arvioida, tulkita ja muistaa asioita. Aivot käyttävät ajatuksia tiedonkäsittelyyn eli työstävät vaikutelmia, tietoja, kehollisia aistimuksia, muistoja ja tunteita. Ajatukset ilmenevät sanoina, kuvina, ääninä, kuvitelmina, arvioina ja päätelminä. Ajatukset eivät ole faktoja todellisuudesta tai itsestä, vaan tulkintoja, joten niitä ei ole pakko uskoa ja niitä vastaan voi toimia (Holmer, 2014, s. 161-162; Jaakkola, 2018, s. 136, 138-139.) Ajatuksia voi haastaa kyseenalaistamalla niiden todenperäisyyttä ja vaikutusvaltaa sekä suhteuttamalla ja näkökulmaa vaihtamalla esimerkiksi käyttämällä lintuperspektiiviä tai etsimällä kiitollisuuden aiheita (Leino, 2020, s. 125, 127).

Aistit vastaanottavat joka sekunti miljoonia ärsykeitä, joista tarkkaavaisuus poimii muutamia tietoisuuteen tarkasteltaviksi. Ajatusten lisäksi odotukset, asenteet, uskomukset, käsitykset, kokemukset,

tunteet ja muistot vaikuttavat suhtautumiseen ulkoiseen maailmaan, elinympäristöön, toisiin ihmisiin ja henkilökohtaiseen tilanteeseen. (Holmer, 2014, s. 179; Pennonen, 2021, s. 160.) Mielen tulkintoihin perustuva suhtautuminen vaikuttaa huomion, tarkkaavaisuuden, suuntautumiseen eli esimerkiksi peiloissaan olevan huomio kiinnittyy uhkakuviin ja huolissaan olevan ongelmiin (Holmer, 2014, s. 179). NLP:n perusoletuksena on, että se, mihin huomio kiinnittyy, lisääntyy eli jos keskittyy etsimään hyvää ja positiivista, huomaa sen myös lisääntyvän elämässään (Friman, 2016, s. 18; vrt. Pennonen, 2021, s. 159).

Kielteisistä ajatusmalleista on haittaa, jos niitä pitää tosina eikä kyseenalaista niitä toiminnassaan (Holmer, 2014, s. 179; Pennonen, 2021, s. 165). Ajatukset, tuntemukset, tunteet, luulot, uskomukset ja väärinmääritykset heijastuvat puheeseen ja vaikuttavat siihen, miten ihminen toimii ja mitä hänen elämässään tapahtuu (Friman, 2016, s. 17; Tukiainen, 2018, s. 74). Aivot ovat virittyneet kuulemaan herkemmin kielteisiä viestejä, joten puheen sävyyn ja sisältöön kannattaa kiinnittää huomiota (Tukiainen, 2018, s. 74). Haitallista sisäistä puhetta ja häiritseviä ajatuksia ei kannata yrittää tukahduttaa tai kieltää, sillä siitä ne vain vahvistuvat, mutta sen sijaan niitä voi hillitä ja korvata myönteisemmällä ajattelulla (Leino, 2020, s. 106). Piiskaavaa ja lannistavaa sisäistä puhetta voi taltuttaa toteamalla itselleen myönteisiä asioita itsestään esimerkiksi olevansa riittävä ja rakastamisen arvoinen (vrt. Markuksela, 2021, 46). Itsemyötätunto vähentää ahdistusta, stressiä ja epäonnistumisen pelkoa, vahvistaa optimismia ja halua yrittää uudelleen, lisää uteliaisuutta, luovuutta ja myönteisiä tunteita ja parantaa ihmissuhteita (Leino, 2020, s. 134).

Kokemusten ja tunteiden merkitys muuttuu vaihtamalla ilmaisua, puhumisen tapaa (Hiltunen ym., 2020, s. 51). Myönteiset ajatukset ja myönteinen puhe saavat ihmiset voimaan paremmin (Pennonen, 2012, s. 159). Sanoissa on voimaa, sillä ne suuntaavat ajattelua, joten esimerkiksi kiireen tuntu vähennee, kun lopettaa kiireestä puhumisen (Huotilainen & Moisala, 2018, s. 118). Työpäivän alkaessa ei kannata tuulettaa huonotuulisuutta ja murheita, vaan jutella mukavista ja iloisista asioista ja samalla virittää aivot huomaamaan hyvää (Friman, 2016, s. 24). Myönteinen viestintä ja sen harjoittelu on helpompaa myönteisessä tunnetilassa ja elämän sujuessa tasaisesti (Takala, 2020, s. 90).

Myönteistä käyttäytymistä on vaikeampi pitää yllä stressaantuneena tai tuntiessaan pahaa oloa (Takala, 2020, s. 90). Myönteistä tunnetilaa ja käyttäytymistä on kuitenkin mahdollista herättää ajattelun ja mielikuvien avulla, sillä keho ei erota päänsisäistä kokemusta oikeasta kehollisesta kokemuksesta, jos kokemus luodaan mielessä riittävän eläväksi ja yksityiskohtaiseksi (Siira & Saarinen, 2021, s. 107). Kokemusta ja tunnetilaa voi muokata myös muuttamalla kehon fysiologiaa sekä asentoja, eleitä ja ilmeitä, kuten esimerkiksi hengittämällä syvään jännityksen lieventämiseksi (Hiltunen ym., 2020, s. 47; Siira & Saarinen, 2021, s. 77-79). Aivot voi ikään kuin huijata hyvään eli esimerkiksi tekohymyllä ja tekonaurulla saa synnytyksi iloa ja oikeaa naurua (Friman, 2016, s. 18). Tavoitellun tuntemisen tai käyttäytymisen tavan näyttelemisen, esittäminen tai teeskenteleminen riittävän pitkään muuttaa sen taidoksi, ominaisuudeksi (Hiltunen ym., 2020, s. 67). Tämä perustuu tutkittuun tietoon siitä, että aivoissa

aktivoituvat samat aivoalueet, kun ajattelee jonkin asian tapahtuvaksi ja kun asia todellisuudessa tapahtuu (Hiltunen ym., 2020, s. 21; Pennonen, 2020, s. 156).

Ihminen pyrkii luontaisesti purkamaan kognitiivista dissonanssia eli yhdenmukaistamaan ajatuksiaan, asenteitaan, arvojaan, uskomuksiaan ja käytöstään, joten kiitolliseen ja positiiviseen ajatteluun suuntautuminen vahvistaa hyvien asioiden huomaamista ja onnellisuuden kokemusta (Tukiainen, 2016, s. 275). Normaalien kielteisten ajatusten välttely ja pakotettu positiivisuus tuntuu raskaalta eikä tuo iloa, mutta kiitollisuuden aiheiden etsintä, elämäntyytyväisyyttä tuottaviin asioihin keskittyminen, saa mielen optimistisemmäksi ja tulevaisuuteen suuntautuvammaksi (Huotilainen & Moisala, 2018, s. 123-124; Pennonen, 2021, s. 59, 165). Positiivisesti ajattelevat ihmiset ovat avoimia, ennakkoluulottomia, uteliaita, tutkivia, moninäkökulmaisia, motivoituneita, oppimishaluisia ja -kykyisiä sekä refleктоivia (Jaakkola, 2020, s. 131; Tukiainen, 2016, s. 257-262).

Reflektointi mahdollistaa menneiden muistelun, toivon paremmasta tulevaisuudesta, mutta myös herättää taipumuksen ja tarpeen etsiä asioille syitä ja perusteluita (Virtanen, 2021, s. 123). Ihmiset pohivat erilaisissa tilanteissa usein pahimpia mahdollisia tapahtumia tai seurauksia, mutta visualisoinnin ja affirmaatioiden avulla mieltään ja ajatuksiaan voi suunnata parhaaseen mahdolliseen (Holmer, 2014, s. 179). Aivoihin voi ohjelmoida tavoitteellisia ja myönteisiä visioita, itsesuggestioita, joita toistamalla todennäköisyys niiden toteutumiseen kasvaa (Katajisto-Korhonen & Takala, 2019, s. 61; Takala, 2020, s. 59). Mietelauseet, vahvistuslauseet ja voimailauseet auttavat pysähtymään, keskittämään huomion haluttuun myönteiseen asiaan ja synnyttämään toivottua käyttäytymistä (Friman, 2016, s. 25-26; Pennonen, 2020, s. 165-166; Tukiainen, 2016, s. 40).

Tässä ja nyt -harjoituksissa voisi houkutella esiin sanoman, puheen ja kielen merkitystä ajatuksille esimerkiksi Rikkinäinen puhelin -harjoituksella tai Kun → niin -harjoituksella, joita en ole vielä työnohjaustapaamisissa käyttänyt. Sisäisen kriitikon nujertaminen tai Pahanilmanlinnun hiljentäminen -harjoitukset saattaisivat olla ajallisesti liian pitkäkestoisia tässä ja nyt -harjoituksiksi, vaikka ajatusmallien muuttamisen harjoituksia ovatkin. Itsemyötätunto- ja kiitollisuusharjoituksista löytyy lyhyessäkin ajassa toteutettavia versioita, joten ne sopivat positiiviseen ajatteluun ohjaaviksi tässä ja nyt -harjoituksiksi. Niitä sekä Eläinmielikuvaharjoitusta ja positiivisuuslasit-harjoitusta olen jo kokeillut aloittaessani työnohjaustapaamisia. Ajallisesti lyhyemmät, mutta tehokkaat Voimailause-harjoitukset kuvien ja korttien avulla ovat myös olleet käytössä, mutta mantrojen käyttöä en ole vielä testannut työnohjattavien kanssa.

Pirteyttä piirroksista, mielenrauhaa musiikista

Kulttuuriharrastuksista sanataiteisiin, kuvataiteisiin ja musiikkiin liittyvät toiminnat ja tehtävät tuntuvat ajallisesti ja toteutuksellisesti luontevimmilta käytettäviksi tässä ja nyt -harjoituksina. Olen aloittanut työnohjaustapaamisia runolla (esimerkiksi "Tilaa hengittää" tai "Se riittää, mitä on" -runot) ja kuvilla

(esimerkiksi taidekuvat ja -kortit), mutta en vielä musiikilla (esimerkiksi toistopalvelusta kuunneltu klassinen tai oma lempimusiikki). Ajallisesti hieman pidempinä aloituksina voisi käyttää piirroskuvien värittelyä, piirtämistä, ääneen luettua tarinaa tai otetta kaunokirjallisuudesta, yhteisen mietelauseen tai runon keksimistä tai Kuvaan sukeltamista. Viheltelyä, hyräilyä, laulamista tai soittamista yksin tai yhdessä en ole käyttänyt enkä ole varma, olisiko niiden käyttö tässä ja nyt -harjoituksina tarpeeksi luontevaa ja turvallista, vaikka ne edistävätkin vireystilan ja tunteiden säätelyä ja palautumista.

Kulttuurin harrastaminen, toisen luovuuden tuotoksista nauttiminen ja oma luova tekeminen, on vahvasti yhteydessä hyvinvointiin, elämäntyytyväisyyteen ja onnellisuuteen (Virtanen, 2021, s. 110). Kulttuurin harrastaminen aktivoi luovuutta ja mielikuvitusta ajatusten ja tuotosten tasolla, edistää kognitiivisia toimintoja kuten muistia sekä mielihyvän ja elämänilon kokemista (Huotilainen & Saarikivi, 2018, s. 177). Kulttuurin harrastaminen joustavoittaa aivoja ja helpottaa yhteyttä tähän hetkeen, omiin ajatuksiin ja tunteisiin (Pennonen, 2021, s. 49). Taiteista nauttiminen, kuten musiikin kuuntelu, kirjojen lukeminen ja kuvien katselu, ja taiteelliset toiminnat, kuten soittaminen ja laulaminen, kirjoittaminen, piirtäminen ja maalaaminen ja käsitöiden tekeminen, edistävät rentoutumista ja palautumista (Leino, 2020, s. 117; Markuksela, 2021, s. 273; Takala, 2020, s. 82).

Voimauttavia ajatuksia ja tunteita voi saada mietelauseista ja kuvista, joista voi kerätä itselleen kuvapankin, vaikkapa puhelimeen, tarpeen tullen katseltavaksi (Pennonen, 2021, s. 166). Näköaistin kautta tehdyt havainnot ja tulkinnat ovat hyvin keskeisiä toiminnan käynnistämisessä ja suuntaamisessa. Energisoitumisessa ja myönteisten tunteiden viriämisessä tärkeimpiä ovat luontoaiheiset ja ihmiskasvoja sisältävät kuvat. Sosiaalinen media tuottaa runsaasti materiaalia, mutta tarvittaessa kuvatulvalta voi suojautua menemällä metsään tai sulkemalla silmät. (Saarinen & Ryttilä, 2019, s. 73-75.) Musiikki on kuulunut ihmisten elämään vuosituhansien ajan, esimerkiksi työn ohessa viheltelynä ja hyräilynä tai juhliin liittyvänä tanssina. Musiikki vaikuttaa kehoon ja mieleen kokonaisvaltaisesti herättämällä tunteita, mielikuvia ja muistoja. Tutkimuksissa on todettu, että 80 prosenttia ihmisistä reagoi musiikkiin kehollisesti. Korkeaääninen ja nopearytmisen musiikki, klassinen musiikki ja muistoihin kytkeytyvä musiikki, kuten lapsuusajan hitit, nostavat vireystilaa. Hidastempoinen, melodinen ja miellyttäväksi koettu musiikki rentouttaa ja edistää oppimista ja luovuutta. (Saarinen & Ryttilä, 2019, s. 71-73; Takala, 2020, s. 121, 131.)

Huojentavaa hengitystä

Omaan hengitykseen keskittyminen on yksinkertainen ja tehokas keino rauhoittumiseen ja rentoutumiseen kehon ja mielen käydessä ylikierroksilla kielteisen stressin tai myönteisen innostuksen jatkuessa liian pitkään (Virtanen, 2021, s. 91). Mielen ja kehon yhdistävät hengitysharjoitukset ovat nopea keino rauhoittua ja rentoutua, sillä tutkimusten mukaan syvähengitys vähentää stressin tuntemuksia välittömästi jopa 40 prosenttia (Katajisto-Korhonen & Takala, 2019, s. 36). Stressaavissa tilanteissa syvä ja

rauhallinen hengitys rauhoittaa hermostoa, ehkäisee stressihormonien erittymistä ja palauttaa elimistön tasapainoa, jolloin mielikin tyyntyy (Martin, 2016, s. 48).

Hyvä hengitystapa paitsi rauhoittaa ja poistaa jännitystä myös virkistää ja auttaa jaksamaan sekä tukee nykyhetkeen keskittymistä ja tunteiden säätelyä (Holmer, 2014, s. 40-41; Saarinen & Ryttilä, 2019, s. 29-49). Hengityksen voima on tiedetty jo kauan ja erilaisia hengitystekniikoita onkin lukuisia (Leino, 2020, s. 117). Yksinkertaisimmillaan hengityksen rauhoittava vaikutus perustuu uloshengityksen pidentämiseen sisäänhengitystä pidemmäksi, kuten yhden hengityksen tekniikassa, edeten palauttavan Vuu-hengityksen tai neliöhengityksen kautta palleahengitykseen (ts. syvähengitykseen) ja monimutkaisempiin tekniikoihin kuten vuorosierainhengitykseen tai Systema-hengitykseen (Jaakkola, 2018, s. 107, 182; Leino, 2020, s. 117; Palomäki & Siira, 2022, s. 102; Saarinen & Ryttilä, 2019, s. 39).

Useissa rentoutusmenetelmissä pyritään hengityksen säätelyn avulla löytämään tasainen ja luonnollinen hengittämisen rytmi ja tapa levollisen olon mahdollistamiseksi (Katajisto-Korhonen & Takala, 2019, s. 36). Hengittäminen ei kuitenkaan aina onnistu tekniikoiden mukaan ja hengitysharjoitukset saattavat ohjata "oikein tekemiseen" ja yritykseen suorittaa rentoutumista, jolloin toivottua vaikutusta ei saavutetakaan. Hengitysharjoittelua voi helpottaa soittamalla taustalla luonnon ääniä tai lempimusiikkiaan ja vähentämällä suorituspaineita ja odotuksia suhtautumalla harjoitukseen kuten muihinkin päivittäisiin rutiineihin. (Markuksela, 2021, s. 250.) Hengityksen kontrolloinnin sijasta voi pyrkiä hellittämään sekä aistimaan ja kokemaan hengitystään juuri sellaisena kuin se kulloinkin on. Ei tarvitse pyrkiä erityisesti rentoutumaan tai edes keskittymään, sillä mieli ja tunteet eivät ole aina hallittavissa eikä tyyneä pysyminen ole aina mahdollista, joten voi vaan olla ja havainnoida kehollisia tuntemuksia ja kokemuksiaan ilman arvostelua. (Martin, 2016, s. 14, 23, 31, 91; Virtanen, 2021, s. 93.)

Olen yhdistänyt maadoittumisen ja hengittämisen osaksi muutamaa laajempaa tässä ja nyt -harjoitusta, mutta en ole ohjannut kiinnittämään huomiota erityisesti hengitykseen, sen rytmiin tai tauottamiseen, ainakaan laskemisen avulla, enkä varsinkaan läsnätapaamisissa koronapandemian mukanaan tuoman kasvomaskisuosituksen vuoksi. Haastavampien hengitystekniikoiden sijasta olen ohjannut hengittämään itselle ominaisella tavalla tai syventämään hieman hengitystä hetkeksi ja sitten palaamaan itselle sopivalta tuntuvaan hengitykseen. Martinin "Huokaise huolet pois" -ohje ilahduttaa helppoudellaan ja tehokkuudellaan ja on toistuvasti käytössä. Muita käyttämiäni tässä ja nyt -harjoituksia ovat luvan kanssa haukottelu, yhden hengityksen tekniikka, Vuu-hengitys ja aavistuksen vaativampi neliöhengitys. Neliöhengityksessä hengityksen rytmittäminen ja tauottaminen tuntuu vähemmän ahdistavalta, jos harjoittelua aloittaessa pienentää ohjeellisen luvun esimerkiksi kolmeen, vaikka monet tunnistavatkin pitävänsä sujuvasti pidempiä taukoja luonnollisesti hengittäessään.

Tietoisia tunteita

Myönteiset tunteet tehostavat keskittymistä, oppimista ja muistamista, auttavat ongelmanratkaisussa ja päätöksenteossa sekä edistävät kielteisistä tunnekokemuksista palautumista ja hyvinvointia (Pennonen, 2021, s. 153). Tunteet toimivat tärkeyden osoittimina suunnaten tarkkaavuutta ja toimintaa kohti merkityksellisiä asioita, jolloin esimerkiksi äärimmäisissä tilanteissa heräävät äärimmäiset tunteet mahdollistavat tarvittavan äärimmäisen toiminnan. Tunteet ovat muutakin kuin päänsisäistä toimintaa, sillä ne ilmenevät erittäin nopeasti kehossa, fysiologisina muutoksina, joten tunteita voisikin nimitellä fysiologisesti sävyttyneiksi tarkkaavuuden tiloiksi. (Huotilainen & Saarikivi, 2018, s. 194-197.)

Tunteet synnyttävät tunteita, sillä ihminen herkistyy kehossaan tuntuville toistuvilla tunteilla ilmentäville reaktioille ja tuntemuksille, jotka yhdistyvät mielessä koettuun tunteeseen, jonka tunnistaminen taas lisää kehollista reagoitua eli esimerkiksi ahdistuksen kehollisten tuntemusten havaitseminen ja tunnistaminen saattaa lisätä ahdistuksen tunnetta (Jaakkola, 2020, s. 38; Pennonen, 2021, s. 156). Kehon kieli heijastaa tunnekokemuksia, joten se auttaa havaitsemaan ja tunnistamaan toisen tunteita. Toisessa tunnistettu tunnetila voi myös synnyttää, tartuttaa, itseen samoja tunteita eli stressin tunnistaminen toisessa voi aiheuttaa itselle stressiä, mutta onneksi ilokin voi tarttua hymystä (Huotilainen & Saarikivi, 2018, s. 200-201; Siira & Saarinen, 2021, s. 38, 47, 67). Osa tunteista syntyy automaattisesti, ilman tietoisia ajatuksia ja harkintaa, mutta tunteita voi syntyä myös tietoisien pohdinnan tuloksina. Ajattelemalla syntyy sekä myönteisiä että kielteisiä tunteita, joten on tärkeää pyrkiä kiinnittämään huomiota asioiden myönteisiin puoliin tai kääntämään tarkkaavaisuus pois ikävistä asioista. (Leino, 2020, s. 103-104; Pennonen, 2021, s. 153-155.)

On luonnollista haluta tuntea myönteisiä ja miellyttäviä tunteita ja vältellä ikäviä tunteita. Elämä kuitenkin tuottaa kaikenlaisia tunteita, joten oleellista on, miten tunteisiin suhtautuu. Tunteita vastaan ei kannata taistella, sillä tunteiden tukahduttaminen tai välttely vahvistaa niitä. (Pennonen, 2021, s. 157-158.) Tunteissa ei kannata velloa eikä antaa niiden hallita, vaan opetella tunnistamaan ja säätelämään tunteita ennen kuin ne synnyttävät toimintaa. Tunteiden säätely perustuu tunteiden tunnistamiseen kehollisina tuntemuksina, niiden nimeämiseen mielessä ja niiden hyväksymiseen arvottamatta tai takertumatta, sillä tunteet ovat ohimeneviä ja vaihtelevat voimakkuudeltaan ja yleensä vaikeatkin tunteet laimenevat nopeasti. (Leino, 2020, s. 102-103; Pennonen, 2021, s. 154, 158.) Tietoisien läsnäolon avulla voi keskittyä hetkeen, kuuntelemaan kehoaan, hengittämään tunnetta ja hyväksymään sen olemassaolo – mieli on taivas ja tunteet ovat tummia ja vaaleita, tulevia ja meneviä, pilviä (Leino, 2020, s. 114; Tukiainen, 2016, s. 375).

Tunnetyöskentelyn tässä ja nyt -harjoituksina olen käyttänyt työnohjaustapaamisen aluksi Mitä kuuluu – tai Millä fiiliksellä tulit työnohjaukseen -kierrosta, Fiilispeukkuja, Nalle-kortteja ja muita korttisarjoja fiilistai voimakuvina ja positiivisuuslaseja. Uskon hyödyntäväni joissain työnohjaustapaamisissa myös Roskakoriharjoitusta, Aggressiomarssia, Puhalla kiukku pois -harjoitusta, voima-asentoharjoitusta tai muuta kehon asentoharjoitusta. Saatan kokeilla tunteen piirtämistä ja muokkaamista paperia kääntelemällä ja mielipaikkaharjoitusta, mutta niiden käyttöön vaadittava aika mietityttää vielä.

Lempeää läsnäoloa

Tietoisuustaidoilla, pysähtymisen ja läsnäolon taidolla, tietoisella läsnäololla, tietoisella hyväksyvällä läsnäololla, mindfulnessilla tarkoitetaan menetelmää, joka lisää pysähtymistä ja nykyhetkessä olemista, avointa uteliaisuutta ja havainnointia omasta olostaan ja ympäristöstään sekä hyväksyvää tietoisuutta oman kehon tarpeista, impulsseista ja mielen tuottamista kokemuksista, ajatuksista, tulkinnoista ja tunteista. Tiivistäen tietoinen läsnäolo ohjaa tekemisen sijaan olemiseen, keskittymään ympäristöön ja itseensä, suuntaamaan huomion yksittäiseen kohteeseen tai avoimesti kaikkeen, mitä ympärillä on. (Katajisto-Korhonen & Takala, 2019, s. 52-53; Pennonen, 2021, s. 53). Holmerin (2014, s. 39) mukaan yksinkertaisin tapa soveltaa tietoisesta läsnäoloa on havainnoida nykyhetkeä ja kartoittaa, mitä omassa kehossa, tunteissa, ajatuksissa ja toiminnassa tapahtuu.

Tässä ja nyt -harjoituksina käyttämistäni tietoisesta läsnäolon harjoituksista lähimpinä alkuperäistä muotoa ovat olleet "Lehdet virrassa" ja "Tyynnyttävä harjoitus mielelle ja keholle" ja Sydänliiton nettisivuilta löytyvä Mindfulness-harjoitus. Ympäristön ja oman kehon havainnointiin keskittyvät tässä ja nyt -harjoitukset ovat näkemistäni tai kuulemistani harjoituksista muokkaamiani versioita kuten esimerkiksi 5-4-3-2-1 -harjoitus, jossa luetellaan mielessä viisi nähtävillä, neljä kuultavissa, kolme tunnettavissa, kaksi haistettavissa ja yksi maistettavissa olevaa asiaa. Tällaisten huomion suuntaamisen harjoitusten lisäksi tietoisesta läsnäolon harjoituksina voisi käyttää hengitykseen keskittymistä, lyhyttä korttelikierrosta, maadoittumista tehostavaa paljain jaloin tepsuttelua tai hieman pitkäkestoisempaa MBB (Mind-Body Bridging) -harjoitusta, joita en ole vielä työnohjaustapaamisissa käyttänyt.

Joidenkin ihmisten on helppo rauhoittua tarkkailuun ja itsensä kuunteluun, toiset taas stressaantuvat keskenään kilpailevista kehon tuntemuksista, ajatuksista ja ympäristön visuaalisista ja auditiivisista ärsykkeistä (Holmer, 2014, s. 43). Moni yrittää pakottaa mieltään pysähtymään ja hiljentymään, vaikka tietoisuustaitojen harjoittamisen ei pitäisi olla suorittamista, vaan omien ajatusten ja tuntemusten uteliaista ja lempeää tarkkailua, jolloin levottoman mielen vaeltelukin on hyväksyttävää. Mieltä karkailevine ja sinkoilevine ajatuksineen voi lempeästi palautella takaisin harjoitukseen ja huomion suuntaamiseen käsillä olevaan hetkeen menneisyyden tai tulevaisuuden miettimisen sijaan ja siihen vallitsevaan mahdolliseen kiireen, tylsyyden, surun, ärtymyksen, innostuksen tai ilon olotilaan, jossa parhaillaan on. (Jaakkola, 2020, s. 12, 20, 59; Leino, 2020, s. 112-116.)

Hidastaminen tai pysähtyminen olemaan läsnä hetkessä saattaa tuntua joskus lähes mahdottomalta, jopa kehollisin tai mielenhiljentämisen keinoin, kuten kävelyn, joogan tai meditaation avulla, jolloin tilanteen voi hyväksyvästi todeta (Jaakkola, 2020, s. 12; Tukiainen, 2016, s. 316). Maadoittuminen, huomion kiinnittäminen hengitykseen tai rauhoittavan instrumentaalimusiikin tai luonnon äänien kuuntelu voi edistää tietoisesta läsnäoloa ja omien kehotuntemusten ja ajatusten havainnointia (Leino,

2020, s. 119; Markuksela, 2021, s. 72). Helpompi keino läsnäoloon ja rauhoittumiseen saattaa olla huomion kiinnittäminen itsen sijasta ympäristöön ja tietoisuuden lisääminen aistitiedon avulla esimerkiksi ääniä, muotoja ja värejä havainnoimalla, esineitä katsomalla ja koskettamalla sekä tuolilla istumista tai lattialla seisomista tunnustelemalla (Katajisto-Korhonen & Takala, 2019, s. 52; Leino, 2020, s. 114-115). Tietoista ja hyväksyvää läsnäoloa voi yhdistää myös arkisiin toimiin kuten sillittämiseen, onkimiseen tai takkatulen tuijotteluun (Leino, 2020, s. 115; Tukiainen, 2018, s. 118).

Mindfulness ei onnistu tai epäonnistu, se vain on (Leino, 2020, s. 119; Markuksela, 2021, s. 68). Tietoista läsnäoloa voi harjoittaa missä ja milloin tahansa ja käyttää siihen yhdestä minuutista tuntiin, sillä lyhyetkin hengähdystauot ja tietoisuus omista ajatuksista ja kehotuntemuksista vähentävät stressiä ja rauhoittavat mieltä ja kehoa (Holmer, 2014, s. 44, 46; Leino, 2020, s. 113, 116). Tärkeintä on löytää itselle luontaisin tapa olla läsnä hetkessä ja luopua odotuksista ja vaatimuksista suorittamisen tai tuloksen suhteen (Leino, 2020, s. 119; Tukiainen, 2018, s. 118). Tutkimusten mukaan muutamat ihmiset eivät näytä hyötävän mindfulnessin tai meditaation harjoittamisesta, mutta kaikilla liikuntakaan ei vapauta endorfiineja ja silti he liikkuvat terveyshyötyjen saavuttamiseksi (Markuksela, 2021, s. 70). Useimmat ihmiset kuitenkin hyötävät tietoisesta läsnäolosta, jonka lukuisat, tutkimuksilla osoitetut vaikutukset, sisältyvät seuraavaksi esiteltyyn yhteenvetoon.

Pienillä teoilla suuret hyödyt

Perehtyessäni artikkelin lähteisiin ja vertailllessani liikunnalla, rentoutumisella, luonnossa oleskelulla ja tietoisesta läsnäolon harjoituksilla saavutettavia hyötyjä työhyvinvoinnin, työpäivän aikaisen palautumisen ja työnohjauksen tavoitteisiin ja tuloksiin huomasin yhteneväisyyttä ja vakuutuin siitä, että erilaisilla, pienilläkin harjoituksilla – tässä ja nyt -harjoituksilla – saavutetaan merkittäviä hyötyjä. Keräsin myönteiset vaikutukset ajatuksia herättäväksi yhteenvedoksi (huom. vaikutusten päällekkäisyydet ja käsitteiden monimuotoisuudet eri lähteissä):

- terveydentilan paraneminen, sairauksien ennaltaehkäiseminen, puolustuskyvyn paraneminen, nukahtamisen helpottuminen, unen laadun paraneminen, lihasjännityksen pieneneminen, hengityksen helpottuminen, hermoston toiminnan tasapainottuminen, stressin väheneminen, kiputuntemusten lieveneminen, psyykkisten oireiden väheneminen, yleisen hyvinvoinnin lisääntyminen
- virkistyminen, energisyyden lisääntyminen, jaksamisen lisääntyminen, palautumisen tehostuminen, kehon hahmotuksen parantuminen, oireiden hallintaan harjaantuminen, jännityksen laukeaminen, yleisen rentouden lisääntyminen, stressinsietokyvyn kasvaminen, suorituskyvyn paraneminen, vireystilan tasapainottuminen, voimavarojen lisääntyminen
- henkilökohtainen kasvu, itsesätelytaitojen kehittyminen, tunteiden tunnistamisen ja kokemisen helpottuminen, tunteiden ja impulssien hallinnan paraneminen, ärtyvyyden väheneminen, mu-

rehtimisestä vapautuminen, mielen tasapainottuminen, voimaantumisen kokeminen, itsetunte-
muksen syventyminen, itsevarmuuden kasvu, itsen ja muiden hyväksyminen, ihmissuhteiden laa-
dullistuminen, nykyhetkeen suuntautuminen

- keskittymiskyvyn kehittyminen, havainnoinnin paraneminen, mieleenpainamisen tehostuminen,
muistin paraneminen, motivaation kasvaminen, oppimisen tehostuminen, luovuuden aktivoitumi-
nen, uusien ideoiden ja oivallusten syntyminen, mielikuvaharjoittelun tehostuminen, ajatusten sel-
kiytyminen
- positiivisen asenteen vahvistuminen, myönteisten ajatusten lisääntyminen, kielteisen ajattelun vä-
heneminen, joustavuuden lisääntyminen, pystyvyyden tunteen vahvistuminen, optimistisuuden
lisääntyminen, tulevaisuuteen suuntautumisen lisääntyminen, elämän hallinnan paraneminen,
elämänlaadun paraneminen, mielihyvän lisääntyminen, elämänilon lisääntyminen, onnellisuu-
den lisääntyminen

Muutamienkin edellä mainittujen hyötyjen tavoittamisen, jo osittaisenkin saavuttamisen, mahdollisuu-
det houkuttavat tässä ja nyt -harjoitusten käyttöön työnohjaustapaamisissa virittäytymistä ja työnoh-
jauksen tavoitteita tukemaan. Harjoitukset tarjoavat ohjattaville mahdollisuuden tutustua erilaisiin
vireystilan säätelyä ja palautumista tukeviin menetelmiin ja tehtäviin ja mahdollisuuden hyödyntää
niitä oman hyvinvoinnin edistämiseen työpäivän tauoilla ja vapaa-aikanakin, jolloin niitä voi halutes-
saan vielä syventää.

Helposti toteutettavat tässä ja nyt -harjoitukset työnohjaustapaamisen aloituksena auttavat ohjatta-
via asettumaan, suuntaamaan huomionsa ohjaushetkeen ja tasapainottamaan vireystilaansa oppi-
miselle ja oivaltamiselle otolliseksi. Harjoitukset tukevat turvallista pysähtymistä, oman kehon ja mielen
kuulostelua, myönteistä vuorovaikutusta ja tunnetyöskentelyä, kuuntelu- ja reflektiotaitojen kehitty-
mistä sekä rauhoittumista ja palautumista, ilman oikein tekemisen odotuksia tai suorittamisen pakkoa.
Harjoitukset houkuttelevat kokeilemaan ja löytämään itselle soveltuvia vireystilan säätelytapoja, kun
saavutettavat hyvinvointihyödyt ovat ohjattavien tiedossa. Lyhyisiin harjoituksiin voi osallistua halua-
mallaan intensiteetillä eivätkä ne vie liikaa aikaa työnohjouksesta. Harjoitusten tekeminen tuntuu har-
mittomalta, vaikka ei huomaisikaan suuria vaikutuksia – uskoakseni harjoituksilla on silti positiivisia
vaikutuksia eikä ainakaan haittoja.

Kiireen ja stressin sävyttämässä työelämässä tässä ja nyt -harjoitukset tarjoavat mahdollisuuden hyö-
dyntää kehon, ajatusten, tunteiden ja tekojen välisiä yhteyksiä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Yhteyksiä
voi hyödyntää esimerkiksi lievittämällä mielen stressiä kehollisin keinoin tai huomion suuntaamisella,
rauhottamalla ylivirittynyttä kehoa hengityksellä tai mielikuvaharjoittelulla, parantamalla keskittymis-
kykyä ärsyketulvaa hillitsemällä tai musiikkia kuuntelemalla, aktivoimalla ajattelua ja toimintakykyä
liikunnalla tai rentoutuksella, voimaannuttamalla itseä kehon asennoilla tai voimalauseilla, purka-
malla tunteita piirtämällä tai tanssimalla. Askarruttavaa ajatusta tai kehotuntemusta voi pysähtyä
tunnustelemaan ja kuulostelemaan hetkessä, voi tutkia ja testata keinoja ajatuksen, tunteen tai toi-
minnan muuttamiseen tai voi hyväksyä tuntemukset ja tilanteen sellaisenaan.

Toivon, että artikkelissa esittelemäni harjoitukset hyötyineen innostavat tutustumaan, etsimään lisää tietoa, kokeilemaan ja iloitsemaan saavutettavista hyödyistä, sillä koen itse saavani tässä ja nyt -harjoituksilla haastavissakin tilanteissa pienillä ponnistuksilla huimia hyötyjä (välillä vähän vaisumpia vaikutuksia). Suorittamisen ja murehtimisen mestarinakin uskon, että jos ei vielä osaa hellittää, niin voi oppia ja ainakin voi huokaista huolet pois!

Lähteet

- Friman, T. (2016). Hyvä työpäivä. Viisas Elämä.
- Hiltunen, S. , Kiviahho, M. & Vikeväinen-Tervonen, L. (2020). NLP perusteet (4. muuttamaton painos). Tampere University Press.
- Holmer, T. (2014). Onnellinen nyt: Käytännön opas tietoiseen läsnäoloon (3. painos). Basam Books.
- Huotilainen, M. & Moisala, M. (2018). Keskittymiskyvyn elvytysopas. Tuuma.
- Huotilainen, M. & Saarikivi, K. (2018). Aivot työssä. Otava.
- Jaakkola, K. (2018). Palaudu & vahvistu: Vähennä stressiä ja jaks paremmin. Tammi.
- Jaakkola, K. (2020). Palaudu & vahvistu: Tehtäväkirja. Tammi.
- Katajisto-Korhonen, I. & Takala, R. (2019). Rentoutusopas. PS-kustannus.
- Leino, S. (2020). Stressitohtori: Enemmän itsetuntemusta, vähemmän stressiä. S&S.
- Markuksela, H. (2021). Suorituskyvyn salaisuus: Vireystilan säätelyn avulla huipputuloksiin. Tammi.
- Martin, M. (2016). Hengitys virtaa: Kohti kehon ja mielen tasapainoa. Kirjapaja.
- Palomäki, K. & Siira, J. (2022). Kehon viisaat viestit: Kuuntele, tiedosta ja voi paremmin (uudistettu painos). Kirjapaja.
- Pennonen, M. (2021). Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Duodecim.
- Saarinen, M. & Ryttilä, J. (2019). Energiaa: Harjoituksia ja vinkkejä väsyneelle keholle ja mielelle. Kirjapaja.
- Siira, J. & Saarinen, M. (2021). Tunteet kehossa: Ymmärrä mitä kehosi kertoo. Kirjapaja.
- Takala, H. (2020). Kuinka stressi kesytetään (3. korjattu painos). Meditak.
- Tukiainen, M. (2016). Hyvän mielen taidot. PS-kustannus.
- Tukiainen, M. (2018). Hyvän mielen tehtäväpakki ammattilaiselle. PS-kustannus.
- Virtanen, A. (2021). Psykologinen palautuminen. Tuuma.

Tässä ja nyt -harjoitusten lähteitä:

- Aitlahti, K. & Reinikainen, S. (2021). Uusia polkuja rauhoittumiseen. Lasten keskus.
- Jaakkola, K. (2020). Palaudu ja vahvistu: Tehtäväkirja. Tammi.
- Katajisto-Korhonen, I. & Takala, R. (2019). Rentoutusopas. PS-kustannus.
- Martin, M. (2016). Hengitys virtaa: Kohti kehon ja mielen tasapainoa. Kirjapaja.
- Palomäki, K. & Siira, J. (2022). Kehon viisaat viestit: Kuuntele, tiedosta ja voi paremmin (uudistettu painos). Kirjapaja.
- Piispanen, R. (2003). Kohtaamisen iloa. Tmi Ritva Piispanen.
- Saarinen, M. & Ryttilä, J. (2019). Energiaa: Harjoituksia ja vinkkejä väsyneelle keholle ja mielelle. Kirjapaja.
- Siira, J. & Saarinen, M. (2021). Tunteet kehossa: Ymmärrä mitä kehosi kertoo. Kirjapaja.
- Tukiainen, M. (2018). Hyvän mielen tehtäväpakki ammattilaiselle. PS-kustannus.
- Hidasta elämää -kuvakortit (Pequ Nieminen, hidastaelamaa.fi)
- Hyvän mielen kortit (Maaretta Tukiainen, hyvänmielentaidot.fi, PS-kustannus)
- Pesäpuu Oy:n korttisarjat: Enkelit- kortit, Nalle-kortit ja Picture this -valokuvakortit (pesapuu.fi, St. Luke's Innovative Resources)
- MIELI ry:n Mielenterveys voimaksi -kuvakortit sekä Vennyn ja Eeron ihania kuvia – taidekorttipakka
- MIELI Suomen mielenterveys ry -sivuston Mindfulness-, Rentoutumis- ja Mind-Body Bridging -harjoitukset sekä Hyvän mielen metsäkävelyt. Haettu 3.4.2022 osoitteesta <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/harjoitukset/>

OIVA-sivusto (arvo-, hyväksyntä- ja tietoisien läsnäolon menetelmiin perustuva harjoitussivusto). Haettu 3.4.2022 osoitteesta <https://oivamieli.fi/index.php>

Ryhmärenki-sivuston materiaalit. Haettu 3.4.2022 osoitteesta <https://ryhmarenki.fi/>

Vanhustyön keskusliiton ryhmä- ja viriketoiminnan aineistopankki Vahvike. Haettu 3.4.2022 osoitteesta <https://www.vahvike.fi/fi>

8 Ylivirittyneisyys tämän ajan työelämässä – työnohjauksen keinoja päästä optimivireystilaan

Satu Helenius

Johdanto

Artikkelin tarkoituksena on tarkastella ylivirittyneisyyden tilaa ja pohtia työnohjauksen mahdollisuuksia rauhoittaa ylivirittynyttä työntekijää. Tässä artikkelissa kuvaan ja määrittelen sitä, mitä tarkoittaa ylivirittyneisyys ja mitä optimivireystila ja mitä alivirittyneisyys sekä millaisilla työnohjauksellisilla keinoilla viireystilaan voidaan vaikuttaa. Terveillä ihmisillä tärkein jaksavuuteen ja toiminnan tehokkuuteen vaikuttava tekijä on viireystila. Ylivirittyneen ihmisen voi olla hankalaa päästä optimivireystilaan. Työnohjauksessa on mahdollista tuoda esille keinoja, joiden avulla on mahdollista päästä optimivireystilaan.

Ylivirittyneisyys on tämän ajan ilmiö, joka syö voimavarojamme. Yksi ajattelun suuntaus, jossa puhutaan tästä, on traumainformoitu työote ja siinä viitataan Stephen Porgesin luomaan polyvagaaliseen teoriaan, joka selittää, minkä kehollisen mekanismin kautta kykenemme turvalliseen yhteyteen toisten ihmisten kanssa. (Pelkonen & Sarvela, 2020, s. 107, 110.)

Ihminen ei välttämättä tietoisesti valitse olevansa ylivirittynyt. Ylivirittyneisyys saattaa tulla esille pitkän ajan kuluessa. Ylivirittäytyneessä tilassa ihminen käy ylikierroksilla, usein huomaamattaan. Toisissa tilanteissa ylivirittäytyneestä tilanteesta tai tunteesta on hyötyä. Pitkään kestäessään se saattaa aiheuttaa henkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia ongelmia. Pitkään jatkuessaan ylivireystila voi johtaa alivireystilaan.

Työhyvinvointiin alentavasti vaikuttavat työelämän yhä lisääntyvät paineet ja kuormitustekijät, pitkään jatkuneen koronapandemian aiheuttama poikkeustilanne ja sen myötä yleistynyt etätöiden aiheuttama kuormittavuus. Työelämän tarpeina ovat toiminnan kannattavuudesta huolehtiminen ja työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen. Tämän päivän yleisiä trenditavoitteita ihmisten elämässä yleisesti ovat hidastaminen, oman hyvinvoinnin parantaminen ja ylläpitäminen sekä muutenkin onnellinen elämä.

Monet hengitysharjoitukset, meditatiiviset menetelmät, mietiskely ja uppoutuminen omaan miellyttävään tekemiseen ovat yleisesti tunnettuja keinoja päästä optimivireystilaan. Myös työnohjauksen keinoilla on mahdollista puuttua tilanteeseen ja helpottaa ylivireytynyttä mieltä. Työnohjaajan tuella kartoitetaan ja pohditaan tilannetta, käydään läpi asioita ihmisen oman elämän näkökulmasta sekä voidaan harjoitteilla palauttaa ylivireystilaa lähemmäs optimivireystilaa.

Vireystilasta yleisesti

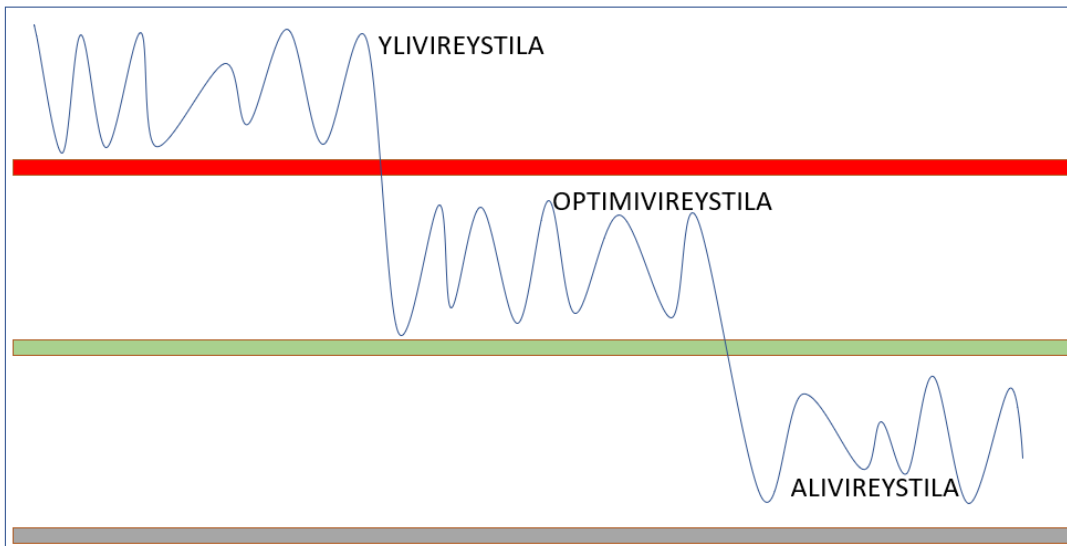
Markukselan (2021, s. 24) mukaan vireystiloja on kolme, alivireys, optimivireys ja ylivireys kuten kuvassa 1. esitetään. Autonominen hermosto säätelee aistien ja tunteiden perusteella sydämensykettä, kehon lämpötilaa, ruuansulatusta ja seksuaalista kiihottumista. Optimivireystila takaa parhaan suorituskyvyn. Optimivireys mahdollistaa asioiden tai tilanteen kohtaamisen tasaisemmin.

Ylivireytyminen on kuitenkin sikäli poikkeavaa stressistä, että sitä voidaan sanoa mielen jännitystilaksi. Ylivireytyneen mielen purkamiseksi optimivireystilaan, asteikkona voidaan ajatella olevan toisessa ääripäässä voimakas jännitystila ja toisessa päässä syvä uni. (Markuksela, 2021, s. 23.)

Optimivireystilassa ihminen mahdollistaa itselleen hyvän suorituskyvyn, asioiden kohtaamisen tyyneemmin ja tällöin hän pystyy keskittymään paremmin. Tällöin ihminen voi saada flow-kokemuksia eli keskittymään onnellisena haasteeseen. (Markuksela, 2021, s. 63). Kun ihmisellä on työn vastapainona joku mieluinen tekeminen esimerkiksi harrastus, jossa pääsee optimivireystilaan niin myös tällä tavoin saa vireystilaa tasapainotettua.

Alivireystilassa ihmisen suorituskyky ikään kuin lamaantuu. Emotionaaliset reaktiot kuten yksinäisyyden tunteet, toivottomuus ja hylätyksi tuleminen kokemukset nousevat mieleen. Yhteydet kehon ja mielen välillä saattavat olla hukassa, jolloin yhteyden menettämistä eli dissosiaatiota voi esiintyä. Myös kognitiivisissa toiminnoissa tämä saattaa näkyä keskittymisen puutteena. (Markuksela, 2021, s. 41–43.)

Kuvassa 1 on kuvattu ylivireystaso, optimivireystaso ja alivireystaso. Niiden välissä kulkeva mielentila kuvaa ihmisen omaa mielentilaa ja vaihtelevuutta vireystilan ja vireystilojen välillä. Pitkään jatkunut ylivireystila saattaa johtaa hyvinkin suoraan alivireystilaan. Tästä syystä ylivireystilan alentamisesta optimivireystilaan kannattaa pitää huolta jo mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.



Kuva 1. Vireystilojen tasot ja mielentilan vaihtelevuuden kuvaaminen (Markuksela, 2021, s. 24).

Kuvassa 2 on kuvattu eri vireystilojen aiheuttamia reaktioita, oireita, kokemuksia, toiminnallisten aktiiviteettien tapahtumia ja mielentiloja.

YLIVIREYSTILA	<ul style="list-style-type: none"> • Turbovaihe • Vaikeus pysähtyä • Taukojen väliin jättäminen • Kehon tarpeiden sivuuttaminen • Pinnallinen hengitys 	<ul style="list-style-type: none"> • Kohonnut syke • Levottomuus, keskittymisvaikeudet • Ahdistuneisuus, ärtyneisyys tai euforia • Nukahtamisvaikeudet tai aamuyön heräily
OPTIMIVIREYSTILA	<ul style="list-style-type: none"> • Mukavuusalue • Aikaansaavuus • Hyvä keskittymiskyky • Tekemisen flow 	<ul style="list-style-type: none"> • Tautot toimii • Hyvä itsesäätely • Kyky vetää omia rajoja • Hyvä vuorovaikutus muiden kanssa
ALIVIREYSTILA	<ul style="list-style-type: none"> • Virransäästötila • Aloitekyvyttömyys • Väsymys • Poissaolevuus ja eristäytyminen • Alavireisyys ja apaattisuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Tyhjä olo • Autopilotilla eteneminen • Latistunut itseilmaisu • Päätöksenteon vaikeudet

Kuva 2. Eri vireystilojen erilaisia kokemuksellisia määritelmiä (Markuksela, 2021, s. 30, 43, 56).

Optimivireystilan aluetta voidaan kuvata myös sietoikkunaksi. Sietoikkuna on käsite ja väline ymmärtää mitä itsessä, omassa kehossa ja mielessä tapahtuu eri tilanteissa. Optimivireystilan alueella sietokyky on sopivalla tasolla. Kun sietokyky arjessa alkaa ylittymään, ihminen kokee olevansa vaarassa. (Siegel, 1999, s. 253; Karkkunen, 2020, s. 202.)

Kohdennettu energiankäyttö eli hermoston vireystason säätelyn taito ohjaa meitä parempaan suorituskykyyn. Se, missä vireystilassa ihminen on, vaikuttaa ihmisen hyvinvointiin ja toimintakykyyn.

Ylivireystilassa altistamme itsemme ylikuormitukselle, haastamme itseämme ja siedämme epämukavuutta. Saattaa olla esimerkiksi jokin mieluinen toiminta menossa, jonka tekeminen valmiiksi tuottaa suurta mielihyvää. Vaikka mieli tämän kestäisi, kehomme ei aina kestä tätä räsitusta. Autonominen hermosto säätelee aistien ja tunteiden perusteella sydämensykeä, kehon lämpötilaa, ruuansulatusta sekä seksuaalista kiihottumista. Parasympaattinen eli vagoaalinen järjestelmä aktivoituu, kun on aika levätä, sulattaa ruokaa ja pohtia rauhassa. Pitkittyneessä ylivireystilassa tai stressitilassa palautuminen vaikeutuu ja sympaattinen vireys jää päälle. Tällöin voi sydämen syke jäädä kohonneelle tasolle, kehon lämpötila nousta, keskittyminen vaikeutua, esiintyä ahdistuneisuutta, nukahtamisvaikeuksia tai ruuansulatuksen hidastumista. Ruuansulatuksen hidastuminen tai syömishäiriöt johtuvat myös kortisolin määrän lisääntymisestä stressireaktion aikana. Kortisoli heikentää sukupuolihormonien määrää ja alentaa sukupuoliviettä. (Markuksela, 2021, s. 22–24, 34).

Optimivireystasolla ihmisellä on turvallinen olo ja hän voi keskittyä olennaiseen. Oppiminen sujuu paremmin, ja hänen on helppo kommunikoida positiivisesti muiden kanssa. (Markuksela, 2021, s. 55)

Alivireystila aktivoituu hengenvaarallisissa tilanteissa, jolloin sympaattisen järjestelmän aikaansaama puolustus ei enää riitä. Alivireystilassa aivojen hapensaanti muuttuu, sydämen syke saattaa pudota vaarallisen alhaiseksi ja veranpaine laskea. Lamaantumista voidaan luonnehtia passiiviseksi puolustautumiseksi. (Leikola ym. 2016).

Emotionaalisesti alivireys voi näkyä ihmisessä yleisenä turtuneisuutena, tyhjyyden tunteena tai voimakkaana väsymisenä. Alivireinen ihminen saattaa käyttäytyä sulkeutuneesti ja etäisesti esimerkiksi vetäytymällä sosiaalisista tilanteista. Alivireystilassa muut ihmiset ja maailma saatetaan kokea uhkavana ja epäluotettavana. Yhteys mielen ja kehon välillä saattaa olla kokonaan kadoksissa, ja alivireinen ihminen on poissaoleva, jolloin häneen on vaikea saada kontaktia. (Dana, 2019.)

Vireystila voi laskea pitkään jatkuneesta ylivireystilasta suoraan alivireystilaan, jolloin hallitsemattomat siirtymät yli- ja alivireystilojen välillä heikentävät toimintakykyä. Pitkän stressijakson ja ylisuoriutumisen helpottaessa, tulee tilaa väsymyksen tunteelle ja tilanne ikään kuin lyö yli alivireisyyden puolelle. Suoriutumisen kannalta alivireys voi olla arjessa ongelmallisempaa kuin pieni ylivireys. Tämänkaltainen tilanne pääsee syntymään, kun palautumisesta ei ole huolehdittu ja keho vaatii lepoa. Alivireisyys voi päästä syntymään myös silloin, jos arjessa ei pitkään jatkuessaan ole riittävästi virikkeitä, haasteita ja vaihtelevuutta. (Aron 2014, 36; Ogden ym. 2009, 28.)

Ylivirittynyt työelämä

Pyöriä ym. (2019, s. 140–142) mukaan julkisessa keskustelussa ja tiedotusvälineiden uutisoinnissa puhutaan usein suuresta työn murroksesta, joka tapahtuu tässä ajassa. Näitä muutoksen kohteena olisivat

mm. kokoaikaisten ja pysyvien työsuhteiden vaihtuminen keikkatöihin sekä globaalit megatrendit automaatio, robotit ja digitalisaatio koetaan uhkina ja sen seurauksena työpaikat katoavat. Tilastojen mukaan epätyypilliset työsuhteet tai epäsosiaaliset työajat eivät ole juuri lisääntyneet tämän vuosikymmenen aikana eikä megatrendien aiheuttamat työn muutokset ole uhkana työpaikkojen vähentymiselle.

Pyöriä ym. (2019, s. 159) mukaan yleisessä keskustelussa olevaa suurta murrosta voidaan kuvata eritasoisten työmarkkinoiden jatkuvuuksiksi. Ojalan (Ojala ym. 2018a) mukaan palkkatyö on yhä yhteiskunnallisen järjestyksen perusta sekä palkansaajien kokemat mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä, ja osallistuminen työnantajan kustantamaan koulutukseen ovat kehittyneet myönteisesti viime vuosikymmenten aikana (Ojala ym. 2018a).

Tilastokeskuksen työlöytymisestä vastuussa ollut Anna-Maija Lehto (2015, s. 35) on korostanut, että työelämän kehittyminen joko huonommaksi tai paremmaksi ei ole luonnonlaki, vaan poliittisten valintojen lopputulos:

Suomessa on tärkeää nähdä työvoiman monet kansalliset vahvuudet, kuten hyvä koulutustaso, työntekijöiden voimakas sitoutuminen, halu kehittyä työssään ja halu jatkaa pidempään työelämässä. Suomessa ei tarvitse vain hyväksyä sitä, että työllisyyden parantamisen nimissä usein vaaditaan sääntelyn radikaaliakin purkamista. Ei ole myöskään mitään itsestään selviä trendejä, kuten työvoiman kahtiajakautuminen hyviin ja huonoihin töihin, tai työpaikkojen ja ammattien voimakas häviäminen digitalisoitumisen tai robottien vuoksi. Liian usein nämä muutokset otetaan annettuina. Suomalaiset työelämätilastot kertovat tapahtuvista muutoksista aivan muuta.

Jokisen (2013) tutkimus kertoo subjektiivisen kokemuksen epävarmuudesta ja tulevaisuutta koskevien pelkojen kasvusta. Hänen mukaansa työtä koskevassa keskustelussa on korostettu sitä, että viimeksi kuluneiden 20 vuoden aikana työ on subjektiivoitunut. Työ tunkeutuu yhä syvemmälle minuuteemme ja siitä tulee mielentila. Työstä ei enää pysty irtaantumaan samalla tavoin kuin joskus aikaisemmin. Työ seuraa meitä kaikkialle ja on aina läsnä. (Melin & Saari, 2019 s. 35.)

Työntekijöiden subjektiivinen kokemus ja työelämän muutoksia kuvaavat pitkät aikasarjat eivät aina osu yksiin. Työlöytymisen mukaan työelämä koetaan nyt aiempaa epävarmempaan. Suomalaisen tyytyväisyys työhön ja työelämään on kuitenkin lisääntynyt. Tämän päivän työhyvinvoinnin ongelmat liittyvät selvästi aiempaa enemmän henkiseen ja koettuun hyvinvointiin. (Melin & Saari 2019, 38–39.) Työelämä ei ole kaikille sama, osa kokee uhkaa ja osa on entistä tyytyväisempiä.

Vireystilan säätelyä

Porgesin polyvagaaliteorian mukaan vireystilan aktiivista säätelyä voidaan kehittää vagaalisen jär-
run vahvistamisella. Porgesin mukaan sykevälinvaihtelulla on merkitystä stressitilan mittarina ja vago-
aalisen tonuksen mittarina. Nykyään mm. Oura sormuksissa ja terveydenhuollossa käytössä olevassa
Firstbeat®-hyvinvointianalyysissä sykevälinvaihtelun mittaustulosta käytetään yhtenä indikaattorina
määrittämään stressitilan tasoa. (Pelkonen & Sarvela 2020, s. 107,110.)

Ihmisen mieli kuormittuu monista asioista. Stressi on tunnetuin kuormittumisen syy. Stressin kokemus on
yksinäistä eikä aina ole helppoa huomata, milloin stressi alkaa olla ihmiselle haitallista. Oman vireysti-
lan optimaalista tasoa voi kehittää itsetuntemusta ja tunnetaitoja vahvistamalla. Ylivirittäytyminen voi
olla yksi stressin oireista ja elimistön tapa reagoida kuormittuneeseen tilanteeseen.

Kun ihminen oppii tunnistamaan oman ylivireystilansa, on helpompi pitää mieli optimivireystilassa.
(Markuksela 2021, s. 23.) Työterveyspsykologi Kummunmäen (2020) mukaan ylivireystilasta palautu-
misella optimivireystilanteeseen tarkoitetaan ylivireystilan purkautumista. Tämä tarkoittaa sitä, että
parasympaattinen (rauhottava) hermosto aktivoituu. Koska ylivirittyminen kapeuttaa ajattelua ja ah-
distavat asiat saattavat jäädä pyörimään päässä voi olla vaikea löytää vaihtoehtoja ja ajatella luo-
vasti. Tämä johtuu siitä, että kehomme on ohjelmoitu taistelemaan tai pakenemaan. Tähän
ohjelmointiin ei kuulu vaihtoehtojen näkeminen, vaan systeemi on keskittynyt vain yhteen ajatukseen.
Kehon vireystilaan voi vaikuttaa tietoisella hengityksellä, joka puolestaan vaikuttaa ajatteluun. Kehol-
lisen tilan muuttuessa huoliajatuksen joukkoon voi tulla vaihtoehtoisia ajatuksia ja ajatusten hyväk-
syntä ja etäännyttäminen on rentoutuneena helpompaa.

Flow-tila eli virtauskokemus on tila, johon ihminen pääsee juuri tehdessään jotain juuri sopivasti haas-
tavaa, mielekästä ja itsessään palkitsevaa. Käsitteen on luonut psykologian professori Mihaly Csiks-
zentmihalyi. (Virtanen, 2021, s. 111–112; Csikszentmihalyi, 1990, n.d.)

Itsetuntemus on avainasemassa oman ylivireystilan tunnistamisen kehollisena tilana, tunnetilana sekä
omien keinojen löytämiseen oman vireystilan säätelyyn.

Itsetuntemustaidot sisältävät kolme tunnetaitoa (Tan, 2012, s. 102).

1. Tietoisuus omista tunteista eli omien tunteiden ja niiden vaikutuksen tunnistaminen.
2. Tarkka itsearviointi; käsitys omista rajoista ja vahvoista puolista.
3. Itseluottamus; varmuus omasta arvosta ja pätevyydestä.

Daniel Colemanin määrittelemänä tunnetaito on opittu, tunneälyyn perustuva kyky, jonka avulla ih-
minen pystyy työssään parempiin suorituksiin.

Coleman on määritellyt viisi tunnetaitoa itsehallintaan liittyen (Tan, 2012, s. 124).

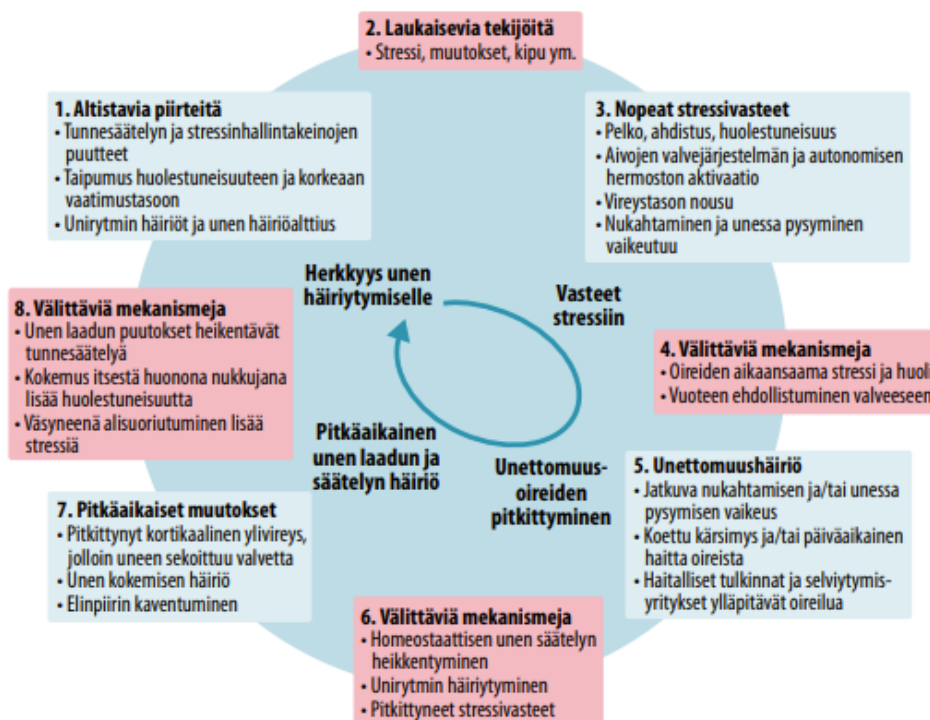
1. Itsekuri. Haitallisten tunteiden ja mielihalujen hallinta
2. Luotettavuus; rehellisyys ja ammattietiikan noudattaminen

3. Tunnollisuus. Vastuun kantaminen omasta toiminnasta.
4. Joustavuus. Muutoksiin sopeutuminen.
5. Innovatiivisuus. Luonteva ja avoin suhtautuminen uusiin ajatuksiin, näkökulmiin ja tietoihin.

Näistä tunnetaidoista erityisesti itsekurilla ja joustavuudella voidaan vaikuttaa vireystilan säätelyyn. Liian huono itsekuri johtaa tekemisen menemisen sivupoluille ja sen seurauksena tekemättömät työt aiheuttavat stressiä. Joustavuus puolestaan suojaa stressiltä. Joustavuus tuo ns. resilienssiä, jonka avulla ihminen pääsee yli hankalista kokemuksista ja vaativista tilanteista ja oppii niistä eikä lamaannu (Poijula, 2018, s. 63).

Tunnesäätelyn heikentymiseen vaikuttaa mm. ylivireys ja univaihesyklin rikkoontuminen. Unettomuuden ja hypotalamus-aiolisäke-lisämunuaisakselin välinen vuorovaikutus yliaktivoituu, ja hermosolujen muovautuvuus vähenee ja se heikentää kykyä sopeutua muuttuviin olosuhteisiin ja stressiin. Tällöin unettomuus aktivoi stressivasteet. Mikäli unettomuus jatkuu pitkään, voivat haitalliset ajatus- ja käyttäytymismallit sekä fysiologiset muutokset muodostavat noidankehän. (Partonen ym., s. 2471–2472.)

Myös unettomuushäiriöillä on vaikutusta vireystilaan kuten kuvasta 3 voidaan havaita. Erityisesti tunnesäätelyn ja stressinhallintakeinojen puutteet altistavat stressivasteille. Tällöin aivojen valvejärjestelmä ja autonominen hermosto aktivoituu ja vireystaso nousee. Pitkäaikaisena muutoksena kortikaalinen ylivireys pitkittyy ja unen laatu ja säätely häiriintyy. Tällä tavalla vireystila ja stressitaso pysyvät korkealla. (Partonen ym., s. 2471–2472.)



Kuva 3. Unettomuushäiriön mekanismeja. (Partonen ym., s. 2471–2472.)

Älylaitteet antavat tietoa vireystilan säätelyn tueksi. Älykellot tai -sormukset tuottavat tietoa hermoston tilasta ja ihmisen vireydestä. Erilaiset stressimittausanalyysit, työhyvinvointi mittarit ja hyvinvointi mittarit antavat tietoa. Kaikkien näiden antamia tuloksia tulisi osata tulkita oikein, jokaisella ihmisellä heidän yksilöllisyytensä huomioon ottaen. Kortisolitason, unimittarin ja sykemittaustason mittaaminen ja tulosten tulkitseminen on ammattilaisten työtä. Mittausmenetelmää tärkeämpää on se minkälaisia tekoja mittaustuloksen saaminen ohjaa. (Markuksela, 2021, s. 205, 209.)

Kun tunnistat oman vireystilasi voit hoitaa omaa terveyttäsi, tasapainottaa hormonitoimintaasi ja suojella voimavarojasi. Ihminen on kokonaisuus ja flow-tilassa elämisen kokemus optimivireystilassa on mahdollista. Itsensä tunteminen, vireystason säätelyn hallitseminen ja oman optimivireystason löytäminen auttaa pitämään huolta itsestäsi.

Menetelmiä ylivirittyneisyyden rauhoittamiseen

Työnohjaus on yksi mahdollinen keino auttaa työntekijää laskeutumaan ylivirittyneisyyden tilasta kohti optimitasoa. Yleisesti työnohjauksen tavoitteena on oman työn tutkiminen, ihmetteleminen, oivaltaminen sekä omien vahvuuksien löytäminen ja vahvistaminen. Työnohjausten yhtenä tavoitteena on yleensä työhyvinvoinnin edistämien työyhteisössä.

Itsensä johtaminen on tärkeää työympäristöjen ja työn tekemisen olemuksien muuttuessa. Työntekijöiltä edellytetään joustavuutta ja uudistumista. Muutokset ja kiireen hallinta voivat tuntua yhä hankalammilta yksilön näkökulmasta. (Sydänmaanlakka 2010, 16.)

Seuraavassa kuvataan työnohjauksessa käytettävää menetelmää, jolla voidaan tasoittaa ohjattavan ylivirittyneisyyden tilaa, joka vaikuttaa henkiseen ja koettuun hyvinvointiin. Nimettäköön tämä "flow mielessä -tehtäväksi". Aluksi kartoitetaan ja hahmotetaan, mistä voisi olla kysymys. Tähän ei ole sisällytetty kaikkia mahdollisia osa-alueita, vain niitä, jotka soveltuvat työnohjauksessa käytettäväksi.

Tämä tarkoitettu heille, joilla ylivireytyminen on useimmin hetkellistä ja tarve saada "tässä hetkessä" olotila tasoitettua. Tilan oltava turvallinen ja luottamussuhdetta on rakennettu jo jokin verran. Tämä harjoite on tarkoitettu sekä yksilö-, työyhteisö- ja ryhmätyönohjauksissa käytettäväksi.

- Ihan konkreettinen eli numero janalla, ohjattava itse piirtää omalle paperille, paperille on tulostettu myös kysymykset ja janat valmiiksi
- kuusi kysymystä/osa-aluetta sekä kuusi janaa ja keskustelu päälle.

1. Minkälaiseksi arvioit oman pirteystasosi tällä hetkellä olevan?
Kuvaa janalla. Vastaus 1-10, 10= pirteä 1= totaalisen väsynyt

2. Minkälaiseksi arvioit oman vireystilasi tällä hetkellä olevan?
Kuvaa janalla. Vastaus 1-10, 10= ihan täpinöissä 1= rauhallinen.
3. Minkälaiseksi arvioit oman jaksamisesi olevan tällä hetkellä?
Kuvaa janalla. Vastaus 1-10. 10 = energinen 1= aivan puhki
4. Minkälaiseksi arvioit omien ajatusten määrästä olevan tällä hetkellä?
Kuvaa janalla. Vastaus 1-10. 10= liian monta asiaa mielessä 1= tyhjä pää
5. Minkälaiseksi arvioit oman kehosi tilan olevan tällä hetkellä?
Kuvaa janalla. Vastaus 1-10. 10=käyn ylikierroksilla 1= käyn hitaalla
6. Minkälainen on stressitasosi?
Kuvaa janalla. Vastaus 1-10. 10=ei lainkaan stressiä 1= paljon stressiä

Tässä vaiheessa työnohjaaja analysoi tilannetta ja ylivireystytymisen osa-alueiden vaikutusta. Kysymyksiä keskusteluun; Miltä sinusta tuntuu juuri nyt? Miten arvioit vireystilasi vaikuttavan sinuun juuri nyt? Mikä voisi aiheuttaa ylivireystilan? Miten tästä tunteesta ja tilanteesta voisi päästä irti?

Seuraavassa menetelmätehtävä.

Jatka ohjattavan voimavarojen mukaan 1-5

1. Hengitysharjoitus
Istu tai seiso, hengitä neljään laskien sisään, hengitä kahdeksaan laskien ulos, muutama kerta, rauhallisesti, omaan tahtiin, niin että tuntuu hyvältä, keskity siihen mitä hengitys aiheuttaa kehossa, rintakehä nousee ja laskee.
2. Psykofyysinen harjoitus
Seiso, jalat hieman haralleen, maadoita jalat maahan, tunne että ne ovat maassa. Selkä suorana, päälaki nousee mahdollisimman lähelle kattoa. Anna käsien roikkua vartalon vieressä. Käännä vartaloa rennosti hieman toiselle sivulle ja toiselle sivulle. Toista muutaman kerran.
3. Ajatusten ja tunteiden havainnointiharjoitus. Kuuntelutalenne tai vaihtoehtoisesti lukemalla teksti. Virrassa lipuvat lehdet, kesto noin 2-5 min. (Oiva n.d.).
4. Anna paperi ohjattavalle, johon hän piirtää joen, siinä lipuvat lehdet ja itsensä. Lehdille on tarkoitus kirjoittaa ajatuksia ja asioita, joita ihminen kokee tarvitsevansa palautumiseen tai mitä hän haluaisi virran vievän mennessään. Ohjattava voi kirjoittaa lehdille niitä asioita, jotka hänelle on tullut mieleen. Harjoitusta voi jatkaa kysymällä avoimia kysymyksiä. Mitkä asiat jäävät virran suvantoon pyörimään ja mitkä asiat jatkavat matkaa? Ja jos lehti jatkaa matkaa niin palaako se jossain vaiheessa, erilaisena/samanlaisena?

Harjoitteessa käytetään hyväksi hengitysharjoitusta, psykofyysistä harjoitetta, mielikuva harjoitetta. Näitä harjoitteita voi tehdä yksittäin tai vain osan.

Hengitysharjoituksen ja psykofyysisen hengitysharjoituksen tarkoituksena on vaikuttaa masentuneen tai uupuneen ihmisen alivireysongelmiin. Hengityksestä ja kehollisista tuntemuksista tehdyt havainnot auttavat ohjaamaan toimintaamme ja tasapainoon hakeutumistamme, silloin kun osaamme käyttää tätä tietoa hyväksemme. Havainnot vahvistavat itsetuntemustamme ja kykyämme itsereflektioon. (Lehtinen & Martin 2014, s. 78–79.) Omaa ylivireytyneisyyden reaktioitaan voi oppia havainnollistamaan kuuntelemalla omaa hengitystään, havainnoimalla kehollisia tuntemuksiaan sekä jännittämisen ja ärtymisen reaktioitaan. (Martin & Seppä 2014, s. 200.)

Mielikuvaharjoitteen tarkoituksena on pitää muutaman minuutin mikrotauko. Tässä voi soveltaa Pomodoro- tekniikkaa. Lyhyet mikrotauot auttavat säätelemään vireystilaa työpäivän aikana. (Virtanen, 2021, s. 162–163; Kim ym., 2017.)

Pohdinta

Itsetuntemus on avainasemassa oman ylivireystilan tunnistamisessa kehollisena tilana, tunnetilana sekä omien keinojen löytämiseen oman vireystilan säätelyyn. Keinoja, joilla voi yrittää päästä ylivireystilasta optimivireystilaan on olemassa paljon. Tässä artikkelissa on kuvattu työnohjauksen mahdollisuuksia havaita ylivireytyneisyyttä sekä kuvattu toiminnallinen menetelmä, jolla ylivireystilaa voidaan laskea. Tarkoituksena on antaa työnohjaajalle ja ohjattavalle toiminnallinen menetelmä, jonka avulla ylivireystilan tasoittamista voidaan työstää yhdessä. Tarkoituksena on myös antaa ohjattavalle työkaluja oman itsensä kehollisen ja psyykkisen olotilan havaitsemiseksi vaihtoehtoja, miten vireystilan säätelyä voi tehdä myös itsekseen. Samalla luovutetaan ohjattavalle "itsehoito"ohjeet ja keinoja, miten voi harjoittaa juuri oman ylivireystilansa hallintaa.

Artikkelia kirjoittaessa aiheen ympärillä olevan tutkimusten ja kirjallisuuden rajaaminen juuri ylivireystilaan kohdistuvaksi, oli haastavaa. Aineistoa löytyy stressistä, sen vaikutuksista ja purkamisen keinoista hengitysharjoitteista käypä hoito suositusten mukaisesti rentoutumismenetelmiin. Keholliset menetelmät, taiteeseen ja itsetutkiskeluun liittyvät menetelmät, terapiat, psykologisesta palautumisesta, suorituskyvyn ylläpitämisestä, toimintakyvyn säilymisestä traumasta toipumiseen, mielenterveys- ja lääkehoitosuositukset sekä ihmisen arjessa esiintyvien kokemusten vaikutuksen ja vireystilan "jalat maassa" tavat. Mielenkiintoiseksi aiheesta teki se, että muutokset ympäröivässä maailmassa ovat suuria ja merkittäviä. Tietotulva, työelämän muutokset, digitalisaation ja robotiikan kasvu eri alueilla, multitaskaus, some ja muut työelämän vaatimusten kasvamiseen liittyvät seikat aiheuttavat ylivireytyneisyyttä ja pelkoa "kärkyiltä putoamisesta".

Mikrotauot ovat osa luontevaa työpäivän tauotusta ja antavat omille ajatukselle luvan hetkeksi pysähtyä. Ylivirittyneestä mielestä laskeutuminen optimivireystasolle on osa kokonaispalautumista. Ylivirittyneen mielen palautumisen huomioiminen työn ohessa myötävaikuttaa oman energiatason ylläpitämiseen hyvällä tasolla sekä mahdollistaa työn tekemisen mielekkäällä optimivireystasolla.

Työnohjauksen tavoitteena on parantaa työhyvinvointia sekä yksilötasolla että työyhteisötasolla. Viireystilan säätelyn osaamisen taito sekä kehollisten ja psyykkisten reaktioiden tunnistaminen eri tilanteissa opettavat meitä pysymään optimivireystilassa töissä ja sen ulkopuolella. Viireystilan säätelyn osaamisella on mahdollista helpottaa kuormittavasta tilanteesta palautumista, ja kiireen tunnun tunteesta irti päästämistä. Jatkuvien muutosten aiheuttaman stressin kokemiseen voi saada apua työnohjauksesta esimerkiksi psykofyysisen ilmiön tunnistamisen oppimisella. Työnohjauksessa on myös mahdollista traumainformoida työntekijää, työyhteisöä, organisaatiota, toimialaa tai muuta tahoa, jolloin tämä aspekti otetaan huomioon esimerkiksi eettisesti kuormittavissa tilanteissa.

Lähteet

Aron, E. 2014. Erytisherkkä ihminen. 6.p. Nemo.

Dana, D. (2019). The touch taboo – Are we missing a vital source of healing? Psychotherapy Networker. <https://www.psychotherapynetworker.org/magazine/article/2345/the-touch-taboo>

Jokinen, E. 2013. Prekaari sukupuoli. Naistutkimus 26, 5–18.

Karkkunen, A. (2020). Kehon ja mielen vakauttamisen merkitys suhteessa. Teoksessa K. Sarvela & E. Auvinen (toim.). Yhteinen kieli. Traumatietoisuutta ihmisten kohtaamiseen. (s. 200-242). Basam Books.

Kim, S., Park, Y., & Niu, Q. (2017). Micro-break activities at work to recover from daily work demands. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 28–44.

Kummunmäki, A-M. (27.4.2020). Ylivirittynyt mieli kaipaa jarruja. <https://www.pirte.fi/2020/04/27/ylivirittynyt-mieli-kaipaa-jarruja/>

Lehtinen P. & Martin, M. (2014). Epätasapainoinen hengitys terveysongelmien yhteydessä. Teoksessa M. Martin, M. Seppä, P. Lehtinen & T. Törö (toim.). Hengitys itsesäätelyn ja vuorovaikutuksen tukena (s. 78–117). Uusi laajennettu painos.

Lehto, A-M. (2015). Työelämän pitkä kaari – kansainvälinen kehitys vaikuttaa yhä enemmän työoloihin. Tieto & trendit – Talous- ja hyvinvointikatsaus 1, 28–35.

Leikola, A., Mökelä, J. & Punkanen, M. (2016). Polyvagaalinen teoria ja emotionaalinen trauma. *Duodecim*. 2016; 132(1): 55–6. <https://www.duodecimlehti.fi/duo12910>.

Markuksela, H. (2021). Suorituskyvyn salaisuus. Vireystilan säätelyn avulla huipputuloksiin. Tammi

Martin M. & Seppä T. (2014). Psykofyysisen hengitysterapian sovelluksia. Teoksessa M. Martin, M. Seppä, P. Lehtinen & T. Törö (toim.). Hengitys itsesäätelyn ja vuorovaikutuksen tukena (s. 183–207). Uusi laajennettu painos.

Melin H. & Saari, T. (2019). Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen & T. Rissanen (toim.) Mihin työelämä on menossa? – tutkimuksen näkökulmia. Tampere University Press 2019, 21–48. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201911296424>

Ogden, P., Minton, K. & Pain, C. (2009). Trauma ja keho – Sensomotorinen psykoterapia. Traumaterapiakeskus.

Oiva (n.d.). Lehdet virrassa [kuuntelutalenne]. Haettu 25.5.2022 osoitteesta https://oivamieli.fi/lehdet_virrassa.php

Ojala, S., Pyöriä, P. & Nätti, J. (2018a). Palkkatyön laatu 1980-luvulta 2010-luvulle. Teoksessa T. Michelsen, K. Reijula, L. Ala-Mursula, K. Räsänen & J. Uitti (toim.) Työelämän perustietoa. (s. 73–86). Duodecim.

Partonen, T., Tuisku, K., Nikolakaras, G. & Partinen, M. (2020). Mistä unettomuushäiriössä on kyse? *Duodecim*, Vuosikerta. 136, Nro 22, s. 2470–2477. Helsingin yliopisto. <http://hdl.handle.net/10138/336842>

Pelkonen, A. & Sarvela, K. (2020). ACE ja polyvagaaliteoria, Teoksessa K. Sarvela & E. Auvinen (toim.). Yhteinen kieli. Traumatietoisuutta ihmisten kohtaamiseen (s. 97–123). Basam Books.

Pojjula S. (2018). Resilienssi. Muutosten kohtaamisen taito. Kirjapaja.

Pyöriä, P., Ojala, S. & Nätti, J. (2019). Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen & T. Rissanen (toim.) Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia. (s. 139–170). Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-006-9>

Siegel, D. (1999). The developing mind: toward a neurobiology of interpersonal experience. New York: Guilford Press.

Sydänmaanlakka, P. (2010). Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. 3. tarkistettu painos. Talentum.

Tan, C. (2015). Mietiskellen menestykseen: sisäisen etsinnän hakutuloksia. Basam Books.

Virtanen, A. (2021). Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma.

9 Näkemyksiä erilaisista kohtaamisista työnohjauksessa

Miia Turunen

Johdanto

Olen aina ollut kiinnostunut ihmisistä sekä erityisesti siitä, miten erityyppisiä persoonia me lopulta kaikki olemme. Yhtään samanlaista ihmistä ei tällä maapallolla ole. Minusta juuri tämä ihmisten monimuotoisuus on aina ollut hyvin itseäni kiehtovaa. On suuri rikkaus, kun emme ole samanlaisia vaan ajatuksemme ja toimintamme tuovat esille diversiteetin, jota todellakin yrityksissä ja yhteiskunnassa tarvitsemme. Miten meistä ihmispersoonallisuuksista muodostuu kussakin vallitsevassa tilanteessa juuri se huippujoukkue tai -tiimi, joka ratkaisee eteemme tulevat ongelmat tai haasteet yhdessä? Sillä totta on, että joukkuepeliähän työelämä ja koko elämä oikeastaan on. Itse uskon vahvasti aitoon kohtaamiseen. Ihmisten välinen kommunikaatio on ihmisten keskinäiseen yhteistoimintaan liittyvää osaamista. Vuorovaikutustilanteessa on aina kyse myös vastuusta: molemmat osapuolet ovat vastuussa siitä millaiseksi kohtaaminen muodostuu ja mitkä ovat sen lopputulokset. Ihmislähtöisyys vaatii taitoa kohdata ihminen ja luoda luottamus toiseen ja kyky kokea empatiaa. Mm. Lena Skogholm (Skogholm, 2021, luku 4, kohta Mitä teen?) puhuu validoinnista Kohtaamisen koodit -kirjassaan. Validoinnissa tunnustamme toisen, hyväksymme, ymmärrämme ja kunnioitamme hänen mielipiteitään täysin erilaisuudesta tai erilaisista mielipiteistä huolimatta. Luottamus, arvostus, hyväksyminen, joustavuus, tasa-arvoisuus, rohkeus, avoimuus, ammatillisuus, ystävällisyys ja tietysti ennen kaikkea ratkaisukeskeisyys ovat sanoja, jotka tulevat mieleeni, kun mietin, mitä on hyvä vuorovaikutus ja mitkä elementit hyvän vuorovaikutuksen kautta annettavassa ja saatavassa työnohjaustilanteessa tulevat esille. Artikkelissani käsittelen erilaisia kohtaamisia työnohjauksessa.

Työnohjausta – mitä, miten ja miksi?

Työnohjaus on tavoitteellista, vuorovaikutuksellista ja luottamuksellista ohjattua toimintaa, joka liittyy työhön. Työnohjausta voidaan käyttää esimerkiksi perustehtävän läpikäymiseen tai sen uudelleenmäärittelyyn auttamiseen, työmotivaation ylläpitämiseen tai parantamiseen, esimiesalustaitojen kehittämiseen, johtamisen apuna tai johtajan apuna tai itsen etsimiseen urapoluilla

joitain pääasiallisia mahdollisuuksia tässä mainitakseni. (Ruutu & Salmimies, 2015, s. 16). Hyödyllisintä työnohjaus on ennaltaehkäisevästi käytettynä, jolloin sen vaikutus on paras mahdollinen. Työnohjaus on aina aitoa, arvostavaa, yksilöllistä ja vaikuttavaa kohtaamista ohjattavan valitsemman teeman ympärillä. Tuloksia tuottava työnohjaus ei ole vaikeaa, mutta kuitenkin todella haastavaa. Tavoitteena on auttaa asiakasta löytämään itse ratkaisut erilaisiin asiakkaan itsensä esille nostamiin asioihin ja tilanteisiin sekä myös saamaan tunteen siitä, että hänen esille nostamansa asiat etenevät ja lopulta löytävät ratkaisunsa. Ratkaisukeskeisessä työnohjauksessa on siis aina tavoite. Tavoite ei välttämättä tule selkeästi esille joka tapaamiskerta, mutta on taustalla kuitenkin vahvana vaikuttajana koko prosessin keston ajan.

Työnohjausta aloitettaessa aivan ensimmäinen tehtävä on siis määrittellä, miksi halutaan työnohjausta. Jos syy tai tarve ei ole selkeä, ei mikään oikeastaan muutu. Muutos lähtee liikkeelle sitoutumisesta ja siitä, että tavoite tai tavoitteet kirjoitetaan ylös. Muutokseen liittyy myös monenlaisia tunteita mm. innostusta, iloa, pettymystä, hämmennystä, harmitusta, turhautumista, pelkoa jopa vihaa. Pelkkä tavoite ei kuitenkaan riitä, jos sitä kohti ei systemaattisella prosessilla pyritä. Ohjaus vaatii molempien osapuolien sitoutumista ja yhteisvastuuta, myös ohjattavan on sitouduttava. Työnohjaajalta edellytetään sekä erilaisten vuorovaikutuksellisten tekniikoiden omaksumista että niiden muokkausta kulloisenkin ohjaustilanteen mukaisesti. Hyväksi työnohjaajaksi ei tulla niin sanotusti sprintillä vaan se on lähinnä maraton ja siinäkin matkassa tarvitaan monia tukijoita! Se vaatii siis pitkäjänteistä työtä: paljon kokeiluja, reflektiota ja palautetta. Tavoitteeni työnohjaajana on kohdata jokainen ainutlaatuinen ihminen omana valloittavana yksilönään, aidosti, empaattisesti, yksilöllisesti ja vaikuttavasti kulloisessakin vallitsevassa tilanteessa, esiin tulevista asioista tai tilanteista riippumatta. Nimittäin ilman onnistunutta kohtaamista, ei ole onnistunutta työnohjausta.

Vuorovaikutuksen haasteita

Tämän artikkelini perimmäisenä tavoitteena oli selvittää erilaisten temperamenttien ja persoonallisuuden vaikutusta vuorovaikutussuhteeseen. Käytin apuna Big Five -persoonallisuustestiä ja persoonallisuuden väriteoriaa (Thomas Erikson) ryhmätyönohjauksessa. Marraskuun 2021 alussa suoritimme työnohjaus ryhmämme (4 jäsentä) kanssa siis Big Five testin sekä temperamenttitestin (väriteoria). Kävimme testien pohjalta keskustelua toisen ihmisen ymmärtämisestä yksilönä ja mitä haasteita erilaisuuden kohtaamiseen saattaa liittyä. Ohjattavien luvalla olen kirjoittanut käymämme keskustelun muistiin yksityiskohtaisesti, sillä haastatteluiden osalta en ole halunnut tehdä suoraa omaa tulkintaa vaan säilyttää se, mitä oikeasti sanottiin. Tällöin tulkintaa puheenvuoron tärkeydestä tai sen muokkaamisesta ei ole tehty kenenkään puolesta ilman perusteita ja siihen voidaan myöhemminkin helpommin palata.

Jo alussa mainitsin, että ihmisten erilaisuus on kiehtovaa, mutta se on myös haasteellista. Miksi se on haasteellista? Siksi, että lopulta viestimme vastaanottaja ratkaisee sanomamme haluamallaan tavalla. Hän tulkitsee sitä viitekehystensä, ennakkoluulojensa ja ennakkokäsitystensä lävitse. Hän voi lukuisista eri syistä käsittää viestimme aivan eri tavalla kuin mitä me itse ajattelimme sanoja sanoessamme. Oikeastaan melko harvoin viesti menee perille sellaisena kuin sen omassa päässämme olimme tarkoittaneet. Ainoa keino, mikä jää meille oikeastaan jäljelle onnistuneeseen vuorovaikutukseen pääsemiseksi on se, että osaamme sopeuttaa oman viestimme siten, kuinka toinen haluaa tulla kohdatuksi, siten viestimme on tehokkaampi. Meidän kaikkien olisi siis hyvä harjoittaa viestintämme joustavuutta, jotta oppisimme vaihtelevaan viestintätyyliimme ja soveltamaan sitä erilaisiin keskustelukumppaneihimme, jotka ovat erilaisia kuin me itse. Aivan liian helposti sorumme ajattelemaan, että vain oma ominainen tapamme viestiä ja ajatella on oikea. Emme aina osaa tarpeeksi hyvin huomioida toisen tapaa ajatella ja toimia. Siksi on hyvä tuntea ja ymmärtää toisen ihmisen käyttäytymistä ja hänelle ominaista viestintätyyliä. Näin vältymme ainakin pahimmilta väärinymmärryksiltä.

Psykoanalyttikko Carl Jung on lausunut viisaasti: "Näemme mitä teemme, mutta emme ymmärrä miksi teemme niin kuin teemme. Niinpä arvostelemme ja arvioimme toisiamme sen perusteella mitä näemme tekevämme." Tunnistamme siis hyvin jotkin käyttäytymistavat, joitakin toisia emme taas tunnista tai ymmärrä ollenkaan. Lisäksi käyttäydymme sitä paitsi eri tavoin eri tilanteissa, mikä voi olla muiden mielestä joko hienoa tai ärsyttävää. Mikään käyttäytymismalli ei lopultakaan ole oikea tai väärä. Minä olen minä ja sinä lukija olet sinä. Olemme aivan yhtä hyviä sellaisena kuin olemme. Tietyissä rajoissa, totta kai. Totuus kuitenkin on, että olemme lopultakin hyvin erilaisia. (Erikson, 2018, kohta Tätä on kestänyt jo jonkin aikaa).

Neljä erilaista temperamenttityyppiä

Eriksonin mukaan meidät ihmiset voisi jakaa karkeasti ottaen neljään päätyyppiin, toki useimmilla meistä on näiden päätyyppien monia ominaisuuksia. Päätyypit ovat hallitseva (punainen), innostava (keltainen), vakaa (vihreä) ja analyyttinen (sininen).

Punainen tyyppi on tarmokas, kunnianhimoinen, lujatahtoinen, määrätietoinen, ongelmanratkaisija, aikaansaava, kilpailunhaluinen, voimakas, utelias, suora, aloitteentekijä, päättäväinen, kärsimätön ja itsepäinen. Tällainen ihminen reagoi nopeasti, hän ponnistelee päästäkseen joltamaan muita, eikä ole kiinnostunut hienotunteisuudesta ihmissuhteissa. Aikaperspektiivi hänellä on läsnäoleva, nykyhetki, punainen toimii välittömästi eikä pidä tehottomuudesta. Punaiset tyyppit pitävät mielellään etäisyyttä muihin, kättelevät voimakkaain ottein, nojaavat mielellään eteenpäin, katsovat suoraan silmiin ja elehtivät omistavasti.

Sininen tyyppi on tutkiva, varovainen, järjestelmällinen, säntillinen, tarkka, looginen, sovinnainen, etäinen, objektiivinen, perfektionisti, suunnitelmallinen, tarkkaileva, ohjeita ja rutiineita seuraava. Hän reagoi hitaasti, ponnistelee organisoidakseen asioita, sininen ei ole kiinnostunut ihmissuh-teista. Aikaperspektiivi sinisellä on taaksepäin asioita peilaten, hän toimii varovaisesti, eikä hän pidä asioihin sekaantumisesta. Siniset pitävät mieluiten toisia etäällä, joko seisovat tai istuvat, katsovat suoraan silmiin ja puhuvat elehtimättä.

Keltainen tyyppi on ulospäin suuntautunut, vakuuttava, verbaalinen, avoin, positiivinen, em-paattinen, optimistinen, luova, spontaani, tunteellinen, innostava ja hän tarvitsee huomiota. Kel-tainen reagoi nopeasti, ponnistelee ottaakseen muita ihmisiä mukaan, hän ei ole kiinnostunut rutiineista. Aikaperspektiivissä keltaisella on tulevaisuus, hän toimii impulsiivisesti, eikä hän pidä toisten ulossulkemisesta. Keltaiset tyypit koskettelevat mielellään muita ihmisiä, ovat rentoja ja vitsikkäitä, katsovat ystävällisesti silmiin, käyttävät ilmaisuvoimaista elekieltä ja tulevat usein lähelle muita ihmisiä.

Vihreä tyyppi on kärsivällinen, luotettava, huomioonottava, hillitty, rakastettava, sisukas, hyvä kuuntelija, ystävällinen, varovainen, auttavainen, suorittava, lojaali, avulias ja huomaavainen. Hän reagoi rauhallisesti, ponnistelee luodakseen yhteyksiä, hän ei pidä muutoksista. Aikaper-spektiivi vihreällä on nykyhetkessä, hän tukee toisia eikä pidä konflikteista. Vihreät ovat rentoja ja tulevat lähelle muita, toimivat suunnitelmallisesti, nojaavat mielellään taaksepäin, katsovat usein ystävällisesti silmiin ja elehtivät maltillisesti. (Erikson, 2018, kohta Johdatus järjestelmään, jonka olet juuri oppimaisillasi).

Yksi tapa havainnollistaa eri temperamenttityyppejä on käyttää värejä. Raaka jako neljään tyyppiin: punaiseen, siniseen, keltaiseen ja vihreään, voi olla hyvä alkua, mutta siis kuten jo totesin, todellisuudessa kukaan ei ole tyypiltään vain yhtä väriä ja samanväristenkin kesken voi olla huomattavia käyttäytymiseroja.

Viisi persoonallisuuden piirrettä

Viisi suurta persoonallisuuden piirrettä Big Five (Mielentalo Evermind, 2022) on yksi yleisimmistä, tutkituimmista ja laajimmin hyväksytyistä ihmisen persoonallisuutta kuvaavista malleista. Big Five mallin persoonallisuuspiirteet ovat avoimuus, tunnollisuus, ekstroversio, sovinnollisuus ja neuroot-tisuus. Big Five -mallin viisi persoonallisuuden piirrettä ovat toisistaan riippumattomia eli yhdestä persoonallisuuden piirteestä ei voi vetää johtopäätöksiä yksilön muiden piirteiden suhteen. Jos

joku on vaikkapa erittäin tunnollinen, siitä ei voi päätellä mitään henkilön sovinnollisuudesta tai neuroottisuudesta.

Persoonallisuuden piirteet Big Five -mallin mukaan:

Avoimuus (älyllisyys, mielikuvituksellisuus). Avoimuus uusille kokemuksille tarkoittaa nimensä mukaisesti yksilön halua ja kiinnostusta kokeilla, kokea ja nauttia uusista asioista. Kokemuksille avoin tyyppi hyppää innolla tuntemattomaan. Kokemuksille avoin hakeutuu muita herkemmin vaarallisina pidettyjen aktiviteettien pariin. Avoimuus yhdistetään luovuuteen ja jopa yleiseen hyvinvointiin ja onnellisuuteen. Tätä ulottuvuutta kutsutaan myös älyllisyydeksi ja mielikuvituksellisuudeksi, millä tarkoitetaan henkilön avoimuutta oppimiselle, uusille ajatuksille ja syvällisille keskusteluille. Avoimuusjatkumon toisesta päästä löytyvät puolestaan he, jotka haluavat pitäytyä rutiineissa ja kaikessa tutussa, olipa sitten kysymys ihmisistä tai ideoista.

Tunnollisuus. Tunnolliseen ihmiseen voi luottaa, sillä hän toimii, kuten sovitaan. Kurinalaisena tyyppinä hän työskentelee järjestelmällisesti tavoitteidensa saavuttamiseksi. Hommat hoidetaan huolellisesti, sääntillisesti, tehokkaasti ja ajallaan. Velvollisuudet otetaan vakavasti ja pitkäntähtäimen päämääriä tavoitellaan suunnitellusti. Tunnollisuus yhdistetään vähäisempään spontaanuuteen ja jääräpäisyyteen. Stressaavat tilanteet tunnollinen saattaa ottaa muita raskaammin. Äärimmillään vietyinä tunnollisuus saattaa näyttäytyä pakkomielleisyytenä, perfektionismina ja työriippuvuutena.

Ekstroversio. Ekstroversio-ulottuvuus kertoo ihmisen ulospäin suuntautuneisuudesta. Ekstrovertti saa energiaa ihmisistä ja tutustuu mielellään uusiin ihmisiin. Ekstroversioon yhdistetään seurallisuuden lisäksi iloisuus, itsevarmuus, ystävällisyys, jännityksenhakuisuus ja aktiivisuus. Yksinolo voi tuntua ekstrovertistä pitkästyttävältä ja joskus jopa ahdistavalta, kun taas ekstrovertin vastinpari, introvertti, saa usein voimaa nimenomaan yksinolosta. Introvertti on ekstroverttiä vaikeampi ja saattaa ollessaan kanssakäymisissä toisten kanssa vaikuttaa ujolta ja pidättyväiseltä.

Sovinnollisuus. Sovinnollisuudella viitataan harmoniaa hakevaan ja riitoja välttävään persoonallisuuden piirteeseen. Sovinnolliset ihmiset ovat hyviä kontrolloimaan negatiivisten tunteiden, kuten vihan ilmauksia. He myös pyrkivät välttämään konflikteja. Sovinnollista ihmistä pidetäänkin usein lämpimänä ja ystävällisenä tyyppinä, joka osaa tehdä kompromisseja ja jonka kanssa on helppo tulla toimeen. Joskus sovinnollinen ihminen laittaa toisten tarpeet omien tarpeidensa edelle oman hyvinvointinsa kustannuksella.

Neuroottisuus. Neuroottisuus persoonallisuuden piirteenä tarkoittaa taipumusta kokea kielteisiä tunteita, kuten syyllisyyttä, ahdistuneisuutta, pelkoa, turhautuneisuutta, alakuloa ja vihaa. Neuroottinen tulkitsee tilanteet muita herkemmin uhkaaviksi ja kokee asiat stressaavampina kuin emotionaalisesti tasapainoisempi vastinparinsa.

Persoonallisuuden tutkimuksessa käytetään erilaisia persoonallisuuden malleja, joissa erotetaan toisistaan ihmisen biologinen perusta, persoonallisuuden ominaisuudet ja kulttuuritekijät sekä kuvataan näiden keskinäiset suhteet. Yksi yleisimmistä persoonallisuuden malleista on yhdysvaltalaisprofessori Dan McAdamsin persoonallisuuden kolme kerrosta. Mallissa persoonallisuuden piirteet yhdessä temperamentin kanssa luovat yhdessä persoonallisuuden perustan, sillä sieltä löytyvät ihmisen suhteellisen pysyvät tilanteesta, ajasta ja rooleista riippumattomat ominaisuudet. Täältä ns. kivijalasta löytyvät siten myös Big Five -mallissa kuvatut persoonallisuuden piirteet. Persoonallisuus koostuu myös ihmisen sopeutumistavoista, motiiveista, tavoitteista, arvoista, selviytymiskeinoista – siis aikaan, paikkaan ja sosiaalisiin rooleihin liittyvistä asioista. Persoonaan liittyy siis kokoava elämäntarina, joka kuvaa erityisesti aikuisen ihmisen persoonallisuutta.

Työohjausryhmän haastattelu

Työnohjausryhmän testitiimissä oli siis 4 henkilöä. Tiimi toimii hyvin yhdessä, mutta tavoitteena on saada yhteistyöstä entistäkin parempaa. Tavoitteena on oppia ymmärtämään paremmin toisia tiimiläisiä ja saada tiimi toimimaan yhteen paremmin kukin omaa toimintaansa refleктоimalla.

Millaisia tuloksia sitten ryhmässämme saimme?

Ensiksi suoritimme temperamenttitestin:

	Henkilö 1	Henkilö 2	Henkilö 3	Henkilö 4
Punainen	13	7	9	7
Keltainen	3	12	5	6
Sininen	13	7	6	14
Vihreä	3	6	12	5

Tiimistä löytyy siis sinipunainen, keltainen, vihreä ja sininen temperamenttityyppi. Mitä suurempi lukema on, sitä vahvemmin kyseenomaisen temperamenttityypin ominaisuudet ilmenevät kussakin henkilössä.

Tämän jälkeen teimme Big Five -testin:

	Henkilö 1	Henkilö 2	Henkilö 3	Henkilö 4
Ekstroversio	32	32	29	29

Sovinnollisuus	36	34	42	37
Tunnollisuus	49	36	40	36
Neuroottisuus	23	26	22	30
Avoimuus uusille kokemuksille	40	33	27	34

Big Five -testissäkin mitä suurempi lukema on, sitä vahvempi on henkilön ko. persoonallisuuden piirre.

Testien jälkeen aloitimme yhteisen keskustelun testien tiimoilta. Esitin seuraavat kysymykset jokaiselle henkilökohtaisesti, johon kukin vuorollaan vastasi. Esittämäni kysymykset olivat seuraavia:

1. Mitä tunteita testit tai testitilanne herättivät sinussa?
2. Mitä haluat nostaa omasta testituloksestasi esille?
3. Oliko jokin testituloksessa itsellesi yllätys?
4. Entä mitä osasit tuloksesta odottaa?
5. Mitä ajattelet ihmisten erilaisuudesta?
6. Mitä haasteita liittyy erilaisiin ihmisiin/erilaisuuden kohtaamiseen?
7. Mitä omasta mielestäsi sisältyy hyvään kohtaamiseen, miten itse haluat tulla kohdatuksi?
8. Millainen on vaikuttava kohtaaminen?
9. Mikä on odotuksesi hyvältä työnohjaukselta, entä ohjaajalta?
10. Mitkä ovat omasta mielestäsi parhaat ominaisuutesi vuorovaikutuksessa, entä kehitettävät puolet?

Sain seuraavanlaisia vastauksia:

Henkilö 1. Temperamenttitestin mukaisesti sinipunainen henkilö ja persoonallisuustestissä erityisesti tunnollisuudesta, sovinnollisuudesta ja avoimuudesta pisteitä saanut henkilö.

Henkilö 2. Temperamenttitestin mukaisesti keltainen henkilö ja persoonallisuustestissä erityisesti tunnollisuudesta, sovinnollisuudesta ja avoimuudesta pisteitä saanut henkilö.

Henkilö 3. Temperamenttitestin mukaisesti vihreä henkilö ja persoonallisuustestissä erityisesti tunnollisuudesta ja sovinnollisuudesta pisteitä saanut henkilö.

Henkilö 4. Temperamenttitestin mukaisesti sininen henkilö ja persoonallisuustestissä erityisesti tunnollisuudesta, sovinnollisuudesta ja avoimuudesta pisteitä saanut henkilö.

1. Mitä tunteita testit tai testitilanne herättivät sinussa?

H1: Testitilanne oli kiva ja mielenkiintoinen. Virkistävää vaihtelua ja yhdessä keskustelua. Tiimin vetäjänä testit vahvistivat niitä näkemyksiä, mitä itselläni jo oli muodostunutkin tiimiläisistäni. Tunnistin testistä myös itseni. Kuitenkin mielestäni testit eivät ole mitään absoluuttista totuutta, mutta antavat kyllä hyvin suuntaa.

H2: En ollut ensimmäistä kertaa testattavana, vaan itselleni on tehty vastaavat testit aiemminkin. Tulos ei ollut siis mitenkään shokki vaan tiesin, mitä odottaa. Mielestäni testit pääpiirteissään kuvastavat persoonaani ja tiimiläisiäni hyvin. Jotkut tiimiläistenkin esiin nousseet persoonallisuuden piirteet, kuten tunnollisuus näkyvät selkeästi.

H3: Tilanne oli mielenkiintoinen ja suhtauduin siihen vakavuudella. Tuloksen meni siihen suuntaan, mitä osasin odottaa. En jännittänyt tilanteessa ja teinkin sitä rauhallisin mielin, vaikka muut taisivat saada rastinsa valmiiksi ennen minua.

H4: Odotin mielenkiinnolla antavatko testit saman tuloksen kuin aikaisemminkin. Minut on testattu vastaavilla testeillä myös aikaisemmin. Tilanne oli pikkuisen jännittäväkin ja mietin myös, mitä vastauksia työkavereille tulee. Näissä testeissä ei ole oikeita tai vääriä tuloksia, olennaista varmaan on se, miten itse ottaa vastaan oman tuloksensa. Itselleni ei ollut mitenkään ahdistava kokemus.

2. Mitä haluat nostaa omasta testituloksestasi esille, mikä oli yllätys, mitä osasit odottaa?

H1: Omasta mielestäni olen enemmän introvertti, joten ekstroversiosta saamani pisteet olivat yllätys, toisaalta olen pyrkinyt systemaattisesti kehittämään myös tätä toista puolta itsessäni. Toivon, että se näkyy myös muille, että olen tehnyt töitä ollakseni enemmän ekstrovertti. Ihmiset ovat yleensä tehty monista erilaisista palasista. Testit eivät näytä kaikkea. Ekstroversio tulee itsessäni helpommin esiin niissä tilanteissa, joissa olen varma esittämästäni asiasta. Tilanteissa, joissa kuva tai tilanne on jotenkin hieman epäselvä, introvertti puoleni tulee ehkä enemmän esille, enkä ole silloin ns. suuna päänä. Joskus se tunne, että kaikesta tarvitsisi tietää, on raskas, mutta tiedän myös sen, että harjoittelemalla ja ottamalla selvää asioista oppii ja tulee varmemmaksi. Olen ollut 8-9 vuotta esimiestehtävissä ja se on erityisesti muokannut minua. Olen myös hyvin tietoinen siitä, minkälaiset asiat tuovat haastetta vuorovaikutuksessa.

H2: En murehdi tulevia ja menneitä ja sen testikin osoitti. Luotan, että elämä kuljettaa ja pahimmat särmit hioutuvat ja ovat jo hioutuneet vuosien varrella. Ehkä osa-alueiden tasainen pistejakauma yllätti eniten, ei tullut mitään yhtä osa-aluetta ylitse muiden esille. Yleensä minulla on rauhallinen olo ja olen tunnollinen, myöskään introvertti en ole, nämä tulivat mielestäni testistäkin hyvin esille.

H3: Tulokseni oli mielestäni aika erilainen kuin muilla. Oletin, että minussa olisi ollut enemmän ns. insinööriä eli sinisyyttä, ehkä en ole kuitenkaan niin analyyttinen vaan pikemminkin tartun asioihin, enkä niinkään pohdi niitä. Keltaisen värin vähyyks ei yllättänyt, koska koen, että en ole mikään ns. suupaltti.

H4: Pikkaisen tulokseni oli muuttunut entistä sinisempään suuntaan edellisestä testauksestani vuosien takaa. Punainen väri oli minulla nyt vahvempi kuin vihreä, aikaisemmin olin ns. sinivihreä. Big Five -testi oli hankalampi tehdä, en aina oikein löytänyt sopivaa valintaa. Tunnollisuuden korkeaa pistemäärää osasin odottaa, minussa on myös se piirre, että ns. vatvon joskus asioita, se tuli mielestäni esiin testissäkin eli pääpiirteittäin testit pitivät paikkansa.

3. Mitä ajattelet ihmisten erilaisuudesta?

H1: Ensimmäinen asia on tietysti se, että ylipäänsä ymmärtää erilaisuutta. Isommissa asioissa kuuluu mielestäni aina miettiä toisen lähestymistapaa. Joskus joku asia on itselle aivan selvä ja vaikka sen selittäisi toiselle, toinen ei ymmärrä. Eli kuvainnollisesti puhun aidasta ja toinen puhuu aidan seipästä. Näissä tilanteissa olen huomannut, että pitää ns. alleviivata sanomaansa ja perustella sitä, jotta auttaa toista ymmärtämään halutun asian. Olen huomannut, että aika tuo myös monesti haasteita, kiireessä tulee joskus sanottua asioita epäselvemmin tai ainakin niin, ettei toinen ymmärtänyt haluttua.

H2: Olen oppinut lukemaan tilanteita, katsomaan ilmeitä ja eleitä. Tietyissä tilanteissa tai asioissa pitää puhua tietyllä tyylillä. Kysyn myös usein, että onko aikaa jutella? Aina ei kannata mennä suoraan asiaan vaan pitää lukea ihmistä, onko se nyt mahdollista?

H3: Omasta mielestäni hankalaa ihmistä kannattaa kuunnella tarkkaan ja antaa hänen rauhassa purkaa itseään tai sanoa sanottavansa ja vasta sen jälkeen heittää jonkin vastakysymyksen. Jos taas ollaan niin sanotusti samalla aaltopituudella, homma toimii asiassa kuin asiassa luonnostaan. Aina pitää muistaa, että asiat hoidetaan asioina. Erilaisuutta on helpompi ymmärtää ihmisessä, jota näkee usein, silloin ymmärtää paremmin esimerkiksi toisen vaikeuksia. Siviilissä en ala koskaan väittelemään asioista vaan joskus jopa saatan poistua paikalta.

H4: Jos huomaan, että toinen on ns. päällepäsmäri, yritän toimia tilanteessa siten, että toinen kävisi niin sanotusti pienemmillä kierroksilla. Kuuntelen rauhassa hänen isommat paineensa pois ja annan tilanteen rauhoittua. Sen jälkeen kerron rauhallisesti oman näkemykseni ja pidän itseni rauhallisen viileänä.

4. Mitä haasteita liittyy erilaisiin ihmisiin/erilaisuuden kohtaamiseen?

H1: Jos esimerkiksi on jokin ratkaistava asia. Hyvä on ensin kysyä, mikä on sinun näkemyksesi, ennen kuin itse avaa omaa näkemystään.

H2: Olen oppinut ottamaan ns. lunkisti tilanteet, joissa tapahtuu ns. kovemmin sanomista, en ota niistä itseäni. Saatan silti joskus itsekin sanoa asioista ns. liian suoraan, toki olen oppinut myös suodattamaan asioita.

H3: Suurin haaste on itse ymmärtää, mitä toinen todella tarkoittaa ja toisinpäin eli saada toinen ymmärtämään, mitä itse todella tarkoittaa. Hyvä kysymys yleensäkin on: "Ymmärsinkö oikein?" Mikäli saan kieltävän vastauksen, kysyn uudelleen ja esitän asian toisella tapaa. Voi kysyä esim.:

"Voisitko avata lisää, mitä tarkoittit?" Olen huomannut, että kun toinen ihminen avaa tilannetta tarkemmin, niin on helpompi ymmärtää häntä oikein, joskus nimittäin itselle voi tulla jokin ajatus, jostakin vastauksesta ja sitten kun toinen selvittää asiaa tarkemmin niin oma ajatus muuttuikin alkuperäisestä.

H4: Joskus minullakin niin sanotusti kiehahtaa, mutta olen yrittänyt kasvattaa itseäni, että vetäisin tällaisissa tilanteissa henkeä ja pysyisin aina rauhallisena. Kaiken kaikkiaan olen rauhallinen persoona.

5. Mitä omasta mielestäsi sisältyy hyvään kohtaamiseen, miten itse haluat tulla kohdatuksi?

H1: Jos jollakin on huolia ja murheita niin niitä kuunnellaan. En tykkää politikoinnista, siitä, että asioita kierrellään ja kaarrellaan, tykkään rehellisestä ja kohtuu suorasta asioiden esille tuomisesta. En tykkää siitä, että asioita piilotellaan ja sitten ne pulpahtavat jostakin kuitenkin esille. Sanotaan, jos jokin asia menee väärään suuntaan. Tykkään asiakeskeisestä lähestymistavasta. Ihmisiä on erilaisia, pitää osata puhua kohderyhmän mukaisesti ja tunnistaa mistä narusta kannattaa vetää? Kansainvälisessä ympäristössä on tietysti myös kulttuurierot huomioitava. En menetä hermojani, nuorempana olin ehkä kiivaampi. Kasvoistani saattaa silti näkyä, jos kiire on kova, yleensä silti laitan esim. huoneeni oven kiinni, silloin kun haluan olla rauhassa.

H2: Hyvä kohtaaminen on sellainen, jossa asioista puhutaan asioina. Toisenkin mielipide pitää hyväksyä, vaikka olisi itse asiasta täysin eri mieltä. Olen oppinut esittämään tällaisessa tilanteessa toiselle hyvän ilmaisen: "Tässä kohtaa ajattelemme eri tavalla", minusta se on hyvä ilmaisu. Tutumpien henkilöiden kanssa asioista voidaan puhua aika raakaakin kielenkäyttöä käyttäen, kuitenkin on hyvä muistaa, että asiat puhutaan asioina ja henkilökohtaisuuksiin ei mennä.

H3: Hyvä kohtaaminen on toista kunnioittava, sen vaistoa ilmestä ja eleistä. Kaikki häirintä ja epäasiallinen käytös eivät kuulu hyvään kohtaamiseen. Hyvässä kohtaamisessa katsotaan silmiin ja ollaan läsnä, se ei tapahdu niin sanotusti ohimennen. Kuunteleminen on tärkeää ja se, että antaa toiselle vastausajan ja paikan. Jos huomaa, että toinen ei kuuntele, tulee tunne, että asia ei ole hänelle tärkeä. Se ärsyttää, kun toinen ei ole tilanteessa läsnä. Suora ohjeistus ei ole mielestäni keskustelua koskaan.

H4: Hyvässä kohtaamisessa molemmat osapuolet saavat sanoa mielipiteensä rauhassa ja sitä myös kuunnellaan. Haluaisin tulla kohdatuksi siten, että mielipidettäni ei lyödä heti alas. Jos keskustelussa jokin osapuoli sanoo nopeasti jotakin, niin minulle tulee tunne, että antaa olla, enkä halua sanoa mielipidettäni enää.

6. Millainen on vaikuttava kohtaaminen?

H1: Vaikuttava kohtaaminen jää mieleen siten, että se tulee ajatuksiin myös varsinaisen kohtaamisen jälkeen. Yleensä se on mielestäni asiakeskeinen, mukava ja hauska, siitä jää sellainen tunne, että tilanteessa syntyi jotain uutta tai jotain uutta oikeasti löydettiin.

H2: Sen huomaa, kun toisten kanssa tulee ns. heti juttuun. Vaikuttavassa kohtaamisessa asiat esitetään reilusti, reippaalla otteella, asiallisesti ja aikuismaisesti. Jos on murheita, niin osataan jakaa tuskaa, olla läsnä, ymmärretään puolin ja toisin, että ilot ja surut kuuluvat elämään. Olen huomannut erityisesti työelämässä, että kun puhutaan siviilielämästäkin, niin työasiatkin sujuvat paremmin. Puhuminen yleensäkin auttaa.

H3: Vaikuttava kohtaaminen on intensiivinen, kaikki muu tavallaan ympärillä häviää. Siinä keskitytään vain olemassa olevaan tilanteeseen. Sellainen tilanne ei vakuuta, jossa tulee tunne, että toinen on pakotettuna läsnä. Tällainen henkilö katsoo kelloa, pälyilee jne.

H4: Minuun vaikutuksen tekee sellainen kohtaaminen, jossa jo tilaan tulija ottaa ns. tilan haltuunsa, hän puhuu vakuuttavan rauhallisesti ja pystyy viestillään vakuuttamaan kuulijan/kuulijat. Mielestäni kaikenlainen epäaitous näkyy.

7. Mikä on odotuksesi hyvältä työnohjaukselta, entä ohjaajalta?

H1: Meitä on erilaisia ihmisiä, kaikki eivät aina kerro suoraan ajatuksiaan. Hyvä ohjaaja osaa hakea merkitykset ja piilomerkitykset ja nostaa ne pöydälle. Ohjaajan pitää osata poimia oleelliset asiat ja nostaa keskustelu niin sanotusti uudelle tasolle. Omata analysoiva mieli, oivaltaa mitä toinen yrittää sanoa. Pitää olla elämäkokemusta, jotta osaa asettua toisen asemaan. Pitää olla kyky ymmärtää erilaisia ihmisiä ja olla empaattinenkin. Kuunteleminen on myös tärkeää, aina ei tarvitse olla äänessä.

H2: Hyvä työnohjaustilanne on sellainen, jossa on helppo keskustella, elämäkokemus näkyy, kuunnellaan, jaetaan tuskaa. On hyvä huomata, että kaikki eivät osaa ilmaista vaikeuksiaan sanallisesti. Ohjauksessa on ns. punainen lanka koko ajan. Tässäkin varmaan tulee se asia, että kaikki eivät tule kaikkien kanssa yhtä hyvin juttuun. Kerron erään esimerkin: "Meillä oli kotona laaja vesivahinko. Kun sitten vein muutamia ystäviäni meille sitä katsomaan, niin kaikki tutut sanoivat: "Olette nyt sitten pari kuukautta evakossa ja niitä ja niitä remontteja varmasti joudutte tekemään ja sieltä ja sieltä kannattaa kysyä apua, kunnes sitten tuli eräs ystäväni ja kysyi ensimmäisenä: "Miten olette oikein jaksaneet?" Arvaapa, tämä viimeinen kysyjä olikin työnohjaaja.

H3: Uskon, että hyvässä työnohjaustilanteessa tulee puolin ja toisin ns. ahaa -elämyksiä. Tämä on hyvin monitahoinen asia. Täytyy olla kiinnostunut toisen ajattelusta, siinä kuunnellaan ja asiat avartuvat puolin ja toisin. Ollaan rauhallisesti ja läsnä ollen, ei tyrkytetä mielipiteitä, otetaan irti kaikki se, mitä on saatavissa. Mikäli ollaan kuitenkin täysin eri mieltä niin se ilmaistaan. Yritetään muotoilla asia niin, että toinen ymmärtää kerralla ja mietitään ennen kuin puhutaan.

H4: Hyvä työnohjaus auttaa oman työn hyvin tekemiseen. Tietyt rutiinit löytyvät ja häröilyt jäävät pois. Itse haluaisin saada kalenterini ja aikataulutukseni paremmin toimimaan. Hyvä työnohjaus on myös rauhallista ja siinä otetaan toisen mielipide hyvin huomioon, kaikenlainen hyökkävyys on pahasta. Vaihdetaan mielipiteitä ja kuunnellaan.

Yhteenveto ja johtopäätökset

Tekemäni haastattelu ja testit vahvistivat myös itselleni, että tällaisilla testeillä on oma paikkansa. Kaikki haastateltavani/testattavani löysivät tuloksista itsensä. Ryhmätyönohjauksissa testeillä saadaan myös hyvää ryhmädynamiikkaan liittyvää tietoa. Testeistä saa osviittaa siitä, miten mahdollisesti jäsenten välinen vuorovaikutus ja kommunikaatio toimivat ja miten keskinäinen erilaisuus voidaan hyväksyä osaksi ryhmän toimintaa. Rakentava vuorovaikutus yhdessä yksilöllisten vahvuuksien huomioimisen ja hyödyntämisen kanssa ovat keskeisiä tekijöitä hyvän ryhmädynamiikan kehittymiselle ja hedelmälliselle yhteistoiminnalle. Selvää on, että erilaiset näkemykset tuovat usein hyviä oivalluksia! On sanottu, että ihmisen temperamentti on suhteellisen pysyvä ominaisuus ja varmasti niin onkin, toki elämän kokemus ja elämässä koetut erilaiset asiat muokkaavat meitä osittain matkamme varrella. Niin sanotusti suurimmat särmät hioutuvat varmasti iän mukana pois ja osaamme paremmin iän myötä suhteuttaa asioita enemmän oikeisiin mittasuhteisiin. Nuorempana saatamme olla hyvinkin kiivaita ja kantaa ottavia pieneltäkin tuntuvissa asioissa, kun taas samoista asioista vanhempänä saatamme ajatella hyvinkin eri tavalla. Iän myötä emme ole enää myöskään niin riippuvaisia toisten ihmisten mielipiteistä vaan osaamme elää elämäämme omalla parhaaksi katsomallamme tavalla. Kuten henkilö 2 totesi, että nuorempana hän tarvitsi enemmän palautetta kuin nyt liki 60-vuotiaana, tämä kertoo myös siitä, että ikä tuo meille tietynlaista varmuutta.

Haastatteluistakin tuli esille jo aluksi mainitsemani vaikuttava kohtaaminen, joka on haastateltavienikin mukaan aitoa, kuuntelevaa ja molempia osapuolia kunnioittavaa. Vaikuttavassa kohtauksessa osataan asettua toisen henkilön asemaan. On ollut myös mielenkiintoista huomata, että insinöörivaltaisella alalla temperamentti tyyppi on usein sininen. Parhaiten toimivassa ja tuotteliaimmassa yhteisössä tarvitsee olla kuitenkin mahdollisimman erilaisia ihmisiä.

Työnohjauksessa on siis mielestäni erittäin tärkeää tunnistaa millainen kanssapelaaja, siis ohjattava on henkilönä. Kun tunnistaa toisen ihmisen persoonallisuuden ja temperamentin niin on helpompaa mukauttaa omaa toimintatapaansa juuri hänen persoonansa vaatimalla tavalla. Pelkästään se, että toiset meistä tuottavat ekstrovertteinä huomattavasti enemmän puhetta kuin introvertimmät persoonat vaikuttaa huomattavasti keskustelun kulkuun. Mikäli henkilö on vähäpuheisempi työnohjaajana pitää muistaa antaa riittävästi aikaa toiselle vastaamiseen, sillä usein tällaiset ihmiset miettivät vastauksiaankin harkitusti ja pitkään. Työnohjaajallekin saattaa joskus tulla tunne, että onpa toinen hidas tai vastaavasti tuottaapa se nyt kauheasti puhetta, mihin tässä nyt oikeastaan pitäisi tarttua? Silloin voi tulla mieleen, miten työnohjattavan tulisi omasta mielestämme tilanteessa toimia. Tällaisen ajatuksen hiipiessä työnohjaajan mieleen on hyvä muistaa palauttaa keskittyminen siihen, mitä itse voin nähdä tai tehdä toisin? Saattaa nimittäin

olla, että mikäli jaksamme nähdä tai tehdä eri tavalla, asiat yllättäen alkavatkin muuttua. Sillä kaikki tarttuu, se mitä tilanteeseen tuomme ja miten ohjaajana tilanteessa olemme, kasvattaa ympärilleen samaa. Mikäli ohjaajana oma toimintamallimme erilaisissa tilanteissa perustuu ainoastaan meille yleensä ominaiseen toimintatapaan eli ns. omaan selkäydinmalliimme, vaadittava tilannetaju jää puuttumaan ja tarvittava keskusteluälykyys unohtuu.

Lähteet

Erikson, T. (2018). *Idiootit ympärilläni, Kuinka ymmärtää muita ja itseään*. Atena Kustannus. <https://www.ellibslibrary.com>

Ruutu, S. & Salmimies, R. (2015). *Työnohjaajan opas, Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote*. Alma Talent.

Skogholm, L. (2021). *Kohtaamisen koodit, Kuinka ymmärtää ihmisiä ja saada parempi (työ)elämä*. HarperCollins Nordic AB. <https://www.ellibslibrary.com>

Verkkolehti: Mielentalo Evermind (5.1.2022) Big Five -malli kuvaa viisi suurta persoonallisuuden piirrettä. <https://www.evermind.fi/viisi-suurta-persoonallisuuden-piirretta/>

10 Työnohjauksen mahdollisuudet muistisairaiden parissa työskenteleville – Otatko avun vastaan?

Kaisa Niinistö

Johdanto

Työnohjaukseen liittyvässä artikkelissani tarkastelen työnohjauksen mahdollisuuksia tukea muistisairaiden parissa työskenteleviä ammattilaisia. Olen työskennellyt ikäihmisten palveluissa yli 30 vuotta ja siitä jo yli 20 vuoden ajan pääsääntöisesti muistisairaiden ihmisten parissa. Tänä aikana on tapahtunut isoja muutoksia niin työn sisällöissä, työn tekemisen tavoissa ja työympäristöissä, mutta myös muistisairaiden ihmisten hoidossa. Ymmärrys ja osaaminen ovat kasvaneet isoin harppauksin siitä, mitä tiedettiin 1990-luvun alussa, kun aloitin oman työurani. Hoitotyön tekemisessä ei enää riitä aikoinaan opiskelujen aikana saatu tieto, vaan tietotaitoa on kartutettava koko työuran ajan.

Mielestäni kaikkein tärkeintä ja merkittävintä hoitotyössä on kuitenkin ihmisen kohtaaminen ja vuorovaikutus niin asiakkaiden, omaisten ja läheisten kuin ammattilaistenkin kesken. Ja jotta työntekijä jaksaa keskittyä myös tähän olennaiseen; hyvään kohtamiseen ja hyvien hetkien mahdollistamiseen tälle hauraalle ja haavoittuvalle asiakasryhmälle, pitää hänellä itsellään olla tähän voimavaroja ja jaksamista.

Työnantajan tulee tukea työntekijän voimavaroja ja työssä jaksamista muullakin tavoin kuin vuosittaisilla kehityskeskusteluilla ja tyhy- tai tyky-päivillä. Muistisairaana parissa työskentelevät tarvitsevat mahdollisuuden käsitellä työssä vastaantulevia vaikeitakin tilanteita ja asioita säännöllisesti turvallisessa ja luotettavassa ilmapiirissä. Asioista täytyy saada sanoa ääneen ja niitä pitää saada pohtia yhdessä muiden kanssa.

Työelämän muutos

Työelämä muuttuu jatkuvasti, myös hoitoalalla. Hoitajat ovat aina olleet ja ovat edelleen käytännönläheisen työn ammattilaisia, joiden on pitänyt hallita monta asiaa; käytännön hoitotyötä, asiakkaiden ja läheisten kohtaamista, erilaisten välineiden käyttöä ja paljon muuta. Mutta yhä enemmän hoitotyöntekijöistä on tullut myös asiantuntijoita omassa työssään, erikoistuneina juuri siihen asiakaskuntaan, jonka parissa he työskentelevät (Alhanen ym., 2011, s. 14-19.)

Nykyisen työelämän nopeatahtisuus ja jatkuvat muutokset tekevät työstä sekä haastavaa että kuormittavaa. Kun tehdään tiettyyn vaativaan asiakasryhmään liittyvää asiantuntijatyötä, työntekijältä edellytetään erikoisosaamista (tietotaitoa) sekä osaamisen jatkuvaa ylläpitämistä ja uudistamista. Työntekijän tulee kyetä sopeutumaan työelämän jatkuviin muutoksiin, monialaiseen yhteistyöhön ja verkostoitumiseen sekä toisaalta vaativaan itsenäiseen työhön ja työtehtäviin.

Muutokset työelämässä, työntekemisessä ja rakenteissa ovat arkipäivää, ja kuitenkin erityisesti ikääntyneille ja muistisairaille nimenomaan puitteiden muuttumattomuus, pysyvyys ja jatkuvuus ovat äärimmäisen tärkeitä asioita muistiasiakkaiden hyvinvoinnin ja elämänlaadun kannalta. Ne antavat turvallisuuden tunteen ja kokemuksen siitä, että kaikki on hyvin huolimatta siitä, että muistisaira on oma maailma ja elämänhallinta on pirstaloitunut ja murenee pikkuhiljaa. (Ronkainen, 2019, s. 188-189) Suurin osa muistisairaista on iäkkäitä, mutta koko ajan lisääntyy nuorempien muistisairaiden osuus, ja työikäisinä muistisairautteen sairastuneita on tällä hetkellä n. 7000. (THL muistisairauksien yleisyys) Kun työskennellään kovin eri-ikäisten ja eritaustoista lähtöisin olevien muistisairaiden parissa, vaatii se hoitajalta enemmän osaamista. Puhumattakaan tulevaisuudesta, jolloin esimerkiksi muistisairaiden yksiköissä saattaa olla eri kulttuuritaustaisia muistisairaita, jolloin hoitajilla pitäisi olla kulttuurillista tietoa ja osaamista, jotta osaavat kohdata ja hoitaa asiakkaan oikein.

Osaamisen kehittämistä pidetään tänä päivänä tärkeänä, mutta enää ei riitä pelkästään, että hallitsemme oman alamme tietoperustan. Työntekijän tulee osata jakaa osaamistaan ja kussakin tilanteessa tarvittavaa oleellista tietoa niin muiden ammattilaisten kuin asiakkaiden ja hänen omaistensa kanssa. Tietoa on osattava jakaa oikea-aikaisesti ja ymmärrettävästi, jotta asiakas itse ja hänen omaistensa tietävät mistä on kysymys. Vuorovaikutusosaamisen tärkeyttä ei voi liikaa korostaa, kun työskennellään muistisairai-

den ihmisten parissa. Työntekijä kohtaa paljon erilaisia tilanteita ja tunteita, jotka on kyettävä hyväksymään provosoitumatta. Sen vuoksi vuorovaikutusosaaminen on erittäin tärkeä erityisosaamista vaativa alue. (Mönkkönen, Roos, 2010, s. 201 – 213) Muistisairauden etenemisen myötä muuttuu ihmisen kyky olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa, tai ymmärtää ympäristön lähettämiä viestejä. Onnistunut vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa on yksi tärkeimmistä asioista, kun puhutaan elämänlaadusta. Muistisairauteen sairastunut voi hyvin, kun hän voi ilmaista itseään luotettavassa ja turvallisessa ympäristössä ja ilmapäiressä. Muistisairaiden hoidossa työntekijän osaaminen ja vuorovaikutustaidot ovat oleellisia taitoja, jotta muistisairas tulee ymmärretyksi ja kohdatuksi oikein.

Muistisairaudet

Muistisairauksiin sairastuu vuosittain noin 14 500 ihmistä ja muistisairautta sairastaa melkein 200 000 ihmistä. Kuinka monia ihmisiä sairaus koskettaa (puolisoita, lapsia, ystäviä), on jo moninkertainen määrä. Muistisairaudet ovat merkittävin syy tänä päivänä, joka aiheuttaa ympärivuorokautisen hoivan tarvetta.

Muistisairauksien erityispiirteet, sairauden mukanaan tuomat muutokset ja haasteelliset tilanteet sekä niihin vastaaminen, vaativat hoitotyön tekijältä tietoa, taitoa ja osaamista liittää tutkittu tieto käytännön hoitotyöhön. Työntekijällä pitää olla motivaatiota ja voimavaroja jatkuvaan itsensä kouluttamiseen ja itsensä ajan tasalla pitämiseen työn ohessa. Eikä riitä pelkästään, että asiakkaat hoidetaan ja kohdataan hyvin, vaan myös heidän läheisensä tarvitsevat tukea ja tietoa, jota ammattihenkilökunta heille antaa. (Muistiliitto). Muistisairaana hyvän elämän, toimintakyvyn ja osallisuuden tukeminen vaatii hyvää ammattitaitoa, muistisairaana ihmisen kunnioittamista mutta myös uteliaisuutta ja rohkeutta heittäytyä ei-tietämisen alueelle.

Muistisairaus heikentää sairastuneen muistia ja tiedonkäsittelyn osa-alueita kuten puheen tuottamista ja puheen ymmärtämistä, kykyä ilmaista itseään ja ymmärtää ympäristön viestejä. Muistisairaus edetessään aiheuttaa usein myös hahmottamisen vaikeutta, toiminnanohjauksen vaikeuksia, muutoksia vireystasoon ja sairastuneen mielialaan ja käyttäytymiseen. (Käypä hoito, 2017) Muistisairaana hoitotyössä työntekijä paikkaa sairastuneen toimintakyvyn muutoksia, jotta muistisairas tulee ymmärretyksi ja saa olla edelleen aktiivinen toimija omassa elämässään.

Tänä päivänä hoitotyön arkea kuormittaa itse hoitotyön lisäksi yleinen Covid-19-tilanne ja sen mukanaan tuomat säädökset ja rajoitukset arjen työhön, mutta myös jatkuva negatiivinen julkisuus ja arvostelu, joka kohdistuu hoitopaikkoihin, hoitajiin ja työntekijöihin ja yleisesti koko hoitoalaan ja hoitotyöhön. Ikävät ja revittelevät otsikot iltapäivälehdissä, tv-ohjelmat ja haastattelut, paikallisten lehtien mielipidekirjoitukset ja suoranainen arvostelu esim. kaupunkien Facebook-ryhmien seinillä.

Työntekijät, jotka kohtaavat paljon omaan työhönsä liittyviä erilaisia vaatimuksia ja negatiivista palautetta monesta suunnasta, eivät välttämättä enää kykene aidosti ja rakentavasti kohtaamaan työnantajan, toisten kollegoiden, asiakkaiden, tai omaisten ja läheisten näkemyksiä ja kokemuksia, saattavat uupua eivätkä enää kykene sellaiseen työntekemiseen, jonka eettisesti tai omien arvojen mukaisesti kokevat hyvänä. (Mönkkönen, Roos, 2010, s. 36-43.)

Miten jaksaa tehdä työtä, joka on henkisesti raskasta ja vaativaa, ja josta tulee paljon negatiivista palautetta ja arvostelua? Miten arvostaa omaa työtään ja osaamistaan? Jos en arvosta omaa työtäni, näkyykö se asiakkaille? Mistä tukea ja apua jaksamiseen, kun arjessa tehdään jatkuvasti työtä minimimiehityksellä?

Työhyvinvointi työntekijän jaksamisen taustalla

Jotta työntekijä jaksaa tehdä työtään, pitää myös työhyvinvointiin liittyvät asiat olla kunnossa työyhteisössä. Työyhteisön työhyvinvointi koostuu työn mielekkyydestä ja osaamisesta, turvallisuudesta, hyvinvoinnista ja terveydestä. Työhyvinvoinnista puhuttaessa puhutaan niin yksilön, mutta myös koko työyhteisön ja työryhmän työhyvinvoinnista. Kun työyhteisö voi hyvin, työntekijät ovat jaksavia ja motivoituneita ja sitä kautta työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa, ja koko työyhteisö toimii hyvin. Työnantajan kuuluu huolehtia ympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja tasa-arvoisesta ja tasapuolisesta kohtelusta työntekijöiden kesken. Mutta myös työntekijöillä on vastuunsa omasta työkyvystään, ammatillisesta osaamisestaan ja hänellä on myös oma vastuunsa työyhteisön ilmapiiriin. (STM)

Työssään hyvin jaksava työntekijä näkee oman työnsä merkittävänä ja tärkeänä, hän on motivoitunut tekemään ja kehittämään omaa työtään ja ammattitaitoaan. Hyvinvoiva työntekijä saa työstään onnistumisen ja työn ilon kokemuksia. Hyvin jaksava työntekijä sitoutuu omaan työhönsä, työyhteisöönsä ja omaan organisaatioonsa. Näin ollen, työnantajan kannattaa panostaa työntekijöidensä hyvinvointiin!

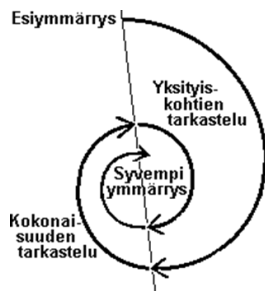
Mikä antaa työssä voimavaroja: työkaverit, työilmapiiri, hyvä esimies ja oman organisaation tuki tehdä työtä. Tärkeää on myös kokemus siitä, että on mahdollista osallistua oman työnsä kehittämiseen. Muistisairaiden parissa työskentelevät toteavat usein myös, että työ koetaan merkitykselliseksi, mielenkiintoiseksi ja tärkeäksi. Mitä haavoittuvamman ja vaativamman asiakasryhmän kanssa työtä tekee, sitä suuremmaksi kasvaa vaara, että auttajat uupuvat itse. Muistisairaiden parissa työskentelevät jaksavat työssään, kunhan työstä ja sen raskaudesta ja vaativuudesta saa puhua avoimesti, ja esiin nostetuille epäkohdille annetaan arvo ja niille yritetään tehdä jotakin.

Työnohjaus työntekijän tukena

Työnohjaus on vuorovaikutteinen prosessi, jossa työntekijällä on mahdollista dialogisesti reflektoida omaa työtään ja työrooliaan sekä työyhteisöön liittyviä kysymyksiä ja kokemuksia. Työnohjaus auttaa ymmärtämään työtä, sen ilmiöitä ja työyhteisön ihmissuhteiden synnyttämiä tilanteita työyhteisöissä.

Työnohjauksen tarkoitus on tuottaa uusia näkökulmia ja ideoita työhön, vahvistaa työntekijän ammatti-identiteettiä ja vahvistaa työntekijän itseluottamusta sekä kannustaa itsensä kehittämiseen työntekijänä ja hoitotyön ammattilaisena. Työnohjaus tuo työntekijälle varmuutta ja rohkeutta luottaa omaan ammattitaitoonsa ja työn tekemiseen. Ongelmat työyhteisössä ja työntekijöiden väleissä väsyttävät entisestään työyhteisöä ja vaikuttavat sen tapaan tehdä työtä. Työnohjauksen avulla on mahdollista myös auttaa ja tukea yksittäisen työntekijän stressinhallintaa ja estää työuupumusta.

Työnohjaus ei ole yksipuolista, niin että työnohjaaja puhuu ja "kaataa asioita" ohjattavien päälle, vaan se on aina dialogista, vastavuoroista ja onnistuakseen se vaatii myös sen, että ohjattava itse on motivoitunut ja halukas työnohjaukseen. Ikonen (2020, s. 33 -34) väitöskirjassaan esittelee Severinssonin käsitteellisen dialogisfenomenologisen mallin, joka oli jäsenelty hermeneuttisen kehän muotoon ja jossa kuvataan, miten asioita tutkitaan ja tiedostetaan sekä kuinka opittuja asioita siirretään omaan työhön. Dialoginen kehä kytkee käytännön kokemuksen, reflektion ja asioiden teoriaan yhdistämisen, ilmiön kuvantamisen hoitokontekstissa, tunnekokemuksen, keskeisten arvojen oivaltamisen sekä päätöstenteon ja uuden toiminnan luomisen. Hermeneuttinen kehä kuva tapaa, jolla ymmärrämme ja käsittelemme asioita. Työnohjattavat voivat lähteä liikkeelle eri kohdista, ja jokaisella kierroksella ymmärrys asioista syvenee.



.Hermeneuttinen spiraali.

Luottamus ohjaajan ja ohjattavan välillä ei synny heti, vaan se vaatii myös molemmilta panostusta ja syntyy dialogisen vuorovaikutuksen varassa. Työnohjauksessa ohjaaja pitää yllä vuorovaikutusta ja pyrkii ohjattavan toimijuuden lisäämiseen osallistamisen kautta. Työnohjattavan tulisi saada kokemuksia, joista oppia ja joiden kautta hänen olisi parempi toimia omassa työtehtävässään. Tämä vaatii kuitenkin työnohjattavan heittäytymistä tekemään asioita työnohjaajan ja muun ryhmän kanssa työnohjaustilanteissa. Työnohjattavan oma vastuu ja aktiivisuus tulisi työnohjauksen edetessä myös kasvaa. (Ikonen, 2020, s. 179).

Parhaimmillaan työnohjaus on siis yhteistoimintaa, jossa osallistutaan, koetaan asioita ja toimitaan yhdessä toisten kanssa. Ohjattava on yhteistyössä työnohjaajan ja muiden työnohjattavien kanssa, ohjattavien toimijuus säilyy ja he pystyvät auttamaan itse itseään omissa työhön liittyvissä ongelmakohtissa. Työnohjaaja mahdollistaa ohjauksen prosessin etenemisen, mutta ohjattavasta itsestään riippuu, ottaako hän ohjauksen vastaan ja sen hyödyn mitä työnohjouksesta on mahdollista saada (Ikonen, 2020, s. 241–248, 257–259)

Yksi työnohjauksen haaste onkin, miten saada työnohjattavat heittäytymään työnohjoukseen ja ottamaan siitä kaikki mahdollinen hyöty irti. Miten saada työntekijän tahdonvoima ja innostus herätetyksi sellaisten asioiden pariin, jotka itsessään eivät välttämättä vedä puoleensa tai joihin ei sillä hetkellä koe olevan voimavaroja.

Ihmisen tietoinen mieli on kuin elefantilla ratsastaja, se pyrkii määräämään suuntaa ja kontrolloimaan elefanttia. Mutta elefantti on intuitiivinen mieleemme, joka elää tunteiden ja tuntemien varassa, ja nopea ja automaattinen. Elefantin voimat ovat paljon suuremmat kuin ratsastajan ja siksi monesti työyhteisöissä tulee ongelmia ja ristiriitoja. Työnohjaajan tehtävänä on saada työnohjattavat motivoitumaan oikeista asioista, herättämään ohjattavien tahdonvoima, suuntaamaan ajatukset oikeiden tapojen rakentamiseen ja innostamaan ohjattavat kehittämään työyhteisöä sen toimintaa tukevaksi. (Martela, 2013. S. 17–27.) Työnohjauksen avulla työntekijän on mahdollista kehittää myös itsensä johtamisen taitoa. Kun työntekijä oppii ja uskaltaa pukea sanoiksi ajatuksiaan ja alkaa jäsenellä niitä, hän

tulee tietoisemmaksi omasta tavastaan ajatella ja reagoida asioihin. Kun työnohjaaja pyytää ohjattavaa kertomaan ajatuksiaan, ne kirkastuvat ja selkeytyvät, päätöksenteko helpottuu ja tulevaisuudessa työntekijän on helpompi suhtautua vastaavanlaisiin tilanteisiin. Ajatusten pukeminen sanoiksi on ensimmäinen askel asioiden eteenpäin viemiseksi. Kun työntekijä on saanut itselleen kirkastettua millaisia ajatuksia, toiveita ja pyrkimyksiä hänellä on, voi työnohjaajan kanssa yhdessä miettiä, miten ne kannattaa työyhteisön muille jäsenille esittää. Parhaimmillaan työnohjauksessa on mahdollista myös pohtia asioita yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa, jolloin saadaan moniulotteisempi näkökulma asioihin ja päästään yhdessä kokeilemaan uutta tapaa toimia ja tehdä. Näin kaikkien on helpompi myös hyväksyä työyhteisön uudet pelisäännöt ja toimintatavat. (Talvio & Klemola, 2017. s. 38-45)

Työnohjauksen hyödyt

Työnohjauksen vaikuttavuus ei jää pelkästään sen hyötyyn työntekijöille, vaan se hyvä, jota työnohjauksesta parhaimmillaan saadaan, näkyy suoraan myös asiakkaille, läheisille ja muille ammattilaisille. Muistisairaiden parissa työskentelevät jaksavat tehdä työtään paremmin ja näin myös kohdata tämän erityisen haavoittuvasen ja hauraan asiakasryhmän paremmin ja kärsivällisemmin. Työntekijät jaksavat myös kehittää omaa ja työyhteisön työtä kohti parempaa.

Mitä aktiivisemmin tartutaan työhyvinvoinnin lisäämiseen ja työntekijöiden jaksamisen tukemiseen, sitä enemmän on mahdollisuuksia ja keinoja erilaisten ongelmien ja tilanteiden ratkaisemiseksi. Ennaltaehkäisevällä toiminnalla ei vain korjata jo olemassa olevia ongelmia, vaan on mahdollista luoda uusia toimintatapoja ja työoloja, jotka helpottavat työyhteisön toimimista ja työntekijän jaksamista tehdä omaa työtään. Toimiva työyhteisö ehkäisee ongelmia ja pienentää mahdollisia työkykyriskejä. Työhyvinvointia kannattaakin lähteä kehittämään systemaattisesti ja prosessin omaisesti, tähän työnohjaus olisi oiva työväline. (Manka & Manka, 2016, s. 91–99).

Kun lähdetään etsimään työniloa, työssä jaksamista ja työntekijöiden voimavaroja, on tärkeää suunnata työntekijöiden katse niihin asioihin, jotka ovat toimivia ja hyviä, asioihin, joita jo tehdään oikein sekä auttaa heitä asettamaan itselleen ja työyhteisölleen sellaiset tavoitteet, jotka ovat mahdollista saavuttaa ja joista heille on hyötyä arjen työssä. Ei keskitytä ongelmiin vaan toivottujen tavoitteiden saavuttamiseen. (Iveson ym., 2020, s. 6–13) Haapalan tutkimuksessa (2012, s. 77-79), joka tehtiin 103 sairaanhoitajalle työnohjauksesta, johtopäätösinä nousi esimiehen tuen ja johtamisen oikeudenmukaisuuden sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys. Esimiehen rooli ja suhtautuminen on tärkeää työnohjauksen

onnistumiselle. Työntekijöiden kokemus siitä, että tulee huomioiduksi ja nähdyksi työssään, antaa itsevarmuutta omassa työssä ja energiaa tehdä vaativiakin työtehtäviä. Hyvin onnistuneessa työnohjauksessa työnohjattavat pystyvät refleктоimaan avoimesti tunteitaan ja reflektion kautta työyhteisöön voi levitä ilmapiiri, jossa kaikki työntekijät otetaan huomioon ja omaan organisaatioon aletaan luottaa enemmän.

Pohdinta

Hyvässä työyhteisössä on yleensä aistittavissa työn tekemisen iloa, yhdessä onnistumisen iloa ja niissä työntekijät luottavat omaan osaamiseensa ja työyhteisöön. Kun työyhteisön jäsenet luottavat toisiinsa, se näkyy asiakkaille, yhteistyökumppaneille, omaisille ja läheisille. Työntekijät jaksavat kohdata haastavia ja hankalia tilanteita, ja selviytyvät niistä yhdessä toisiaan tukien. Työyhteisössä koetaan, että tehdään arvokasta ja merkityksellistä työtä. Hyvässä työyhteisössä uskalletaan olla eri mieltä rakentavasti, niissä ei pelätä muutoksia, vaan ne otetaan haasteena tulla vielä paremmaksi työyhteisöksi.

Työnohjauksella on mahdollista tukea työntekijöiden jaksamista ja työyhteisön kehittymistä. Kun työyhteisön ristiriitoja käydään läpi rakentavasti ja turvallisesti, pystytään poistamaan tai pienentämään sellaisia tekijöitä työyhteisössä, jotka haittaavat syön sujuvuutta tai työn tekemistä. Työyhteisöön löytyy työn tekemisen iloa, onnistumisen kokemuksia ja luottamusta. Hyvä vuorovaikutus työntekijöiden kesken saa hyvän kasvamaan työyhteisössä.

Lähteet

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. (2011). Työnohjauksen käsikirja. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Haapala, J. (2012). Työnohjaus ja työhyvinvointi kyselytutkimus sairaanhoitajille. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto.

Hermeneuttinen spiraali. <http://www2.uiah.fi/projects/metodi/040.htm>

Ikonen M. (2020). Työnohjaus – luottamukseen perustuva praxis. Helsingin yliopisto.

Iveson, C., George, E. & Ratner, H. (2020). Brief Coaching ratkaisukeskeinen lähestymistapa. Lyhytterapiainstituutti.

Käypä hoito muistisairaudet (2018). Duodecim. <https://www.kaypahoito.fi/hoi50044>

Manka, M. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum Pro.

Martela, F. (2013). Tahdonvoiman käyttöohje. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Muistiliitto. <https://www.muistiliitto.fi/fi/muistisairaudet>

Mönkkönen, K. & Roos, S. (2010). Työyhteisötaidot. UNIpress.

Ronkainen, L. (2019). Työyhteisön työnohjaus. T:mi Maj-Lis Kärkkäinen.

STM. <https://stm.fi/työhyvinvointi>

Talvio, M. & Klemola, U. (2017). Toimiva vuorovaikutus. PS-Kustannus.

THL. Muistisairauksien yleisyys. <https://thl.fi/fi/web/kansantaudit/muistisairaudet/muistisairauksien-yleisyys>

11 Narratiivisuuden hyödyntäminen hoitotyöntekijöiden työnohjauk- sessa

Johanna Vähäkainu

Johdanto

Tarinat ovat kiehtoneet aina ihmisiä. Nykyihmisen kiireistä elämää on yritetty lähestyä narratiivisuuden kautta esimerkiksi äänikirjamainosten yhteydessä yrittäen "johdattaa" heidät takaisin primitiiviseen maisemaan iltanuotiotarinoiden pariin. Ihmisillä näyttää olevan jonkinlainen tarve hahmottaa maailma tarinallisuuden kautta.

Ihmistieteissä ja ihmistyössä yksilön elämää voidaan hahmottaa myös tarinallisuuden kautta, kun esimerkiksi puhutaan elämänkaaresta tai elämänkulusta. Yksilön tarinaa voidaan tarkastella pitkittäisotantana, kun tarkastellaan pidempää ajanjaksoa tai poikkileikkausotanta, kun tarkastellaan jotakin tiettyä lyhyempää ajanjaksoa tarinasta. Usein nähdään, että ihmisellä on tarve hahmottaa asioita tarinan kautta ja rakentaa tarinaa siitä näkökulmasta, jossa ihminen on joko selviytyjä, taistelija tai uhri.

Juhani Torkin mukaan tarinoilla on syvällinen tehtävä. Me ihmiset välitämme niiden avulla tietoa. Tarinat auttavat ihmisiä sijoittumaan aikaan ja paikkaan, samalla kertoen keitä olemme ja mistä tulemme. Voidaan myös ajatella, että rivien välistä tarinat välittävät arvoja ja ihanteita. (Torkki 2021). Tarinan merkitystä korostaessa Torkki siteeraa Platonia, jonka mukaan *"Tarvittaessa kansalle on kerrottava "kauniita valheita", jotta se pysyisi hyveen tiellä"*. Torkin siteeraaman Platonin mukaan *"kaunis valhe on vallanpitäjän kertoma tarina, joka saa kansalaiset paremmin huolehtimaan valtiosta ja toinen toisestaan"*. (Torkki 2021.)

Tämän artikkelin tarkoituksena on tarkastella tarinan ja narratiivisuuden mahdollisuuksia ratkaisukeskeisessä työnohjauksessa. Erityisesti tarkoitukseni on tarkastella sitä, miten narratiivisuutta voidaan hyödyntää sairaanhoitajien työnohjauksessa. Itse työnohjauksessa teoriaperusta on

monella tavalla poikkitieteellistä. Hyvin suuressa määrin työnohjaus käyttää samaa teoriapohjaa kuin terapiatyö. Yksi merkittävimmistä narratiivisen terapian johtohahmoista on ollut Michael White, jonka lanseeraamissa terapiamenetelmissä on elementtejä, jotka ovat sovellettavissa myös työnohjaajan työhön. Kirjassaan White esittelee kuusi erilaista karttaa terapiatyöhön, joita ovat ulkonevat keskustelut, tarina uudelleen rakentaminen, uudistavat jäsentelyt, määrittelyseremoniat, ainutkertaiset avautumat ja opastavat keskustelut. (White, 2008)

Toisena keskeisenä punaisena lankana narratiivisuuden lisäksi tässä artikkelissa on ratkaisukeskeisyys. Ratkaisukeskeisyys yhdistetään tyypillisesti terapiatyöhön, mutta sitä voi soveltaa myös muuhun ihmisten auttamistyöhön. Yksinkertaistettuna Jongin & Bergin mukaan ratkaisukeskeisyys on vaihtoehto ongelmakeskeisellä auttamisen näkökulmalle. Ratkaisukeskeisyydessä keskiössä on asiakas, voimaantuminen ja asiakkaan vahvuudet (Jong & Berg, 2013, s. 18-21.) Jongin & Bergin mukaan ratkaisukeskeisen työnohjauksen tärkeitä elementtejä ovat asiakaslähtöisyys, tavoitteiden asettaminen ja niiden saavutusten arvioiminen sekä ihmisen kannustaminen tekemään lisää sitä, mikä toimii. Myös keskustelun päättäminen myönteiseen vireeseen sekä vuorovaikutuksellisuus (mm. palautteen antamiseen kannustaminen) ovat keskiisiä asioita ratkaisukeskeisessä työnohjauksessa. (emt. s. 326-328.)

Artikkelissa keskityn yksittäisenä ammattiryhmänä hoitotyön ammattilaisten työnohjaukseen. Hoitotyö sisältää monenlaisia erityispiirteitä ja työnä se eroaa paljonkin esimerkiksi toimistotyöstä. Itselläni on vahva kosketuspinta käytännön hoitotyöhön, sillä olen ollut useita vuosia rivisairaanhoidajana kliinisen hoitotyön ytimessä. Olen toiselta koulutukseltani yhteiskuntatieteiden maisteri ja siksi olen kiinnostunut erityisellä tavalla ilmiöistä yhteiskunnassa. Olen kiinnostunut myös tarinanallisuuden mahdollisuuksista ja jopa sen hiljaisesta vallasta yhteiskunnassa. Hoitotyön tarina on tällä hetkellä jollakin tapaa päivittäin kaikkien nähtävillä ja kuultavissa. Haluan tarkastella erityisesti sitä, millaisiin hoitotyön haasteisiin voidaan vastata työnohjauksella. Erityisesti myös tarkastelen sitä, miten narratiivisuutta voidaan hyödyntää ratkaisukeskeisessä työnohjauksessa. Artikkelin aluksi valotan yleisesti narratiivisuutta yhteiskunnassa ja työelämässä. Tämän jälkeen tarkastelen yleisesti hoitotyön työnohjausta sekä hoitotyön narratiivia. Sitten tarkastelen narratiivisuutta hoitotyön työnohjauksessa käyttäen muutamia esimerkkejä menetelmistä ja harjoituksista. Lopuksi pohdin sitä, mitä narratiivisuus parhaimmillaan voi antaa hoitotyön työnohjaukseen.

Narratiivisuus yhteiskunnassa ja työelämässä

Tässä luvussa paneudun muutaman esimerkin avulla siihen, miten narratiivisuutta on hyödynnetty yhteiskunnassa, työelämässä ja tutkimuksessa. Narratiivisuudesta on kirjoitettu jonkin verran

kirjallisuudessa. Sitä on tarjottu vaihtoehtoiseksi tai täydentäväksi tekijäksi erilaisissa yhteyksissä, kun mitataan laatua, kehitetään toimintamalleja tai tutkitaan ilmiötä.

Narratiivisuus itsessään on yksi tapa kerätä tietoa tieteellistä tutkimusta varten sekä tutkia ilmiöitä yhteiskunnassa ja ihmisten elämässä. Siinä missä toisaalla kysytään kuinka paljon, niin narratiivisuus vastaa kysymyksiin millainen tai miten? Esimerkiksi hoitotieteessä narratiivisuutta on hyödynnetty laadullisessa tutkimuksessa. Narratiivisella eli kertomuksellisella tutkimuksella on pitkät perinteet humanistisissa tieteissä kuten kielitieteessä, kirjallisuustieteessä ja filosofiassa (Vuokkila-Oikkonen & Janhonen 2001, s. 82). Myös hoitotieteessä narratiivista lähestymistapaa on käytetty esimerkiksi seuraavissa tutkimuksissa. Vuokkila-Oikkonen & Janhonen viittaavat Grahamin tutkimukseen, jossa tarkasteltiin dementiaapotilaita hoitavan henkilökunnan kertomuksia. Tutkimuksen kautta tuli esiin tarve kehittää keinoja, joilla voidaan käsitellä dementiaa hoitavien henkilöiden tunteita. Vuokkila-Oikkonen & Janhonen viittaavat myös Ofelsonin tutkimukseen, jossa tutkittiin psykiatristen hoitajien kertomuksia pakottamiseen liittyvissä hoitotoimenpiteissä. (Vuokkila-Oikkonen & Janhonen 2001, s. 81). Hoitotieteen laadullisissa tutkimusmenetelmissä on myös muita kertomuksellisia piirteitä sisältäviä elementtejä. Näin on ensinnäkin etnografisessa tutkimuksessa, jossa tarkoituksena on ymmärtää tiettyä kulttuuria tai ilmiötä sisältä päin (Nikkonen, Janhonen & Juntunen 2001, s. 44-73). Toiseksi on Grounded teoria, jonka tarkoitus on selittää erilaisia hoitokulttuurisia ilmiöitä (Janhonen & Latvala 2001, s. 165-200). Molemmissa tutkimusmenetelmissä on mielestäni yhtymäkohtia narratiivisuuteen.

Narratiivisuutta on hyödynnetty aikaisemmin työhyvinvoinnin edistämisessä. Aaltonen & Heikkilä (2003) kirjoittavat kirjassaan tarinoiden merkityksestä työhyvinvoinnin edistämisessä ja ylläpitämisessä. Tarinoita voidaan hyödyntää stressin hallinnassa. Aaltonen & Heikkilä toteavatkin, että stressi voi pahimmallaan johtaa poissaoloihin tai vaikeuteen suoriutua tehtävistä tai sosiaalisista tilanteista. Stressistä selviytymisellä tarkoitetaan ihmisen yrityksiä hallita ulkoisia ja sisäisiä vaatimuksia, jotka on arvioitu rasittaviksi. Ihminen pyrkii selittämään itselleen asiat mahdollisimman loogisesti ja selkeästi. Esimerkiksi organisaation muutokset, jotka koskevat henkilöstön työnkuvaa ovat tilanteita, ihminen voi joutua selittämään itselleen ja yhteisölleen oman työnsä merkityksen uudelleen. Toisaalta Aaltonen & Heikkilä kuvaavat, miten useissa heidän ohjaamissaan tarinahankeissa on havaittu, että oman työn, työhistorian ja työhistorian tilanteen kertominen jollekin ulkopuoliselle jäsentää ja myös selkeyttää tilannetta. Ihmisellä on tarve tulla nähdyksi ja kuulluksi, ja tähän tarinat ovat hyvä apuväline. Yksilöllistä työstressiä voidaan helpottaa tarjoamalla työntekijöille tilaisuuksia ja mahdollisuuksia oman tarinansa kertomiseen joko työtoverille, esimiehelle, työterveyshoitajalle tai ulkopuoliselle konsultille. Aaltonen & Heikkilä kuvaavat tapauksia, joissa työyhteisön jäsenet kertovat tarinahankeessa epäonnistumisesta, mutta pystyvät tuomaan

esiin syitä, jotka johtivat epäonnistumiseen. Näin ollen muiden syytelystä päästään asioiden objektiivisempaan käsittelyyn. Tarinan yhteisen työstämisen avulla päästään tarkastelemaan niitä tekijöitä, mitä työyhteisössä tulisi muuttaa, jotta tulevaisuudessa välttyttäisiin epäonnistumisilta. Tarina on työkalu, joka voi auttaa siirtymään asioiden tunteenomaisesta käsittelystä rakentamaan toimintaan.

Työhyvinvointia lisäävä yhteinen tarinahanke aloitetaan luomalla riittävän turvallinen ympäristö, jossa asioiden rehellinen kerronta on mahdollista. Tarinaan voidaan ottaa mukaan organisaation historiaa, nykytilannetta ja sitä, miten kukin työyhteisön jäsen näkee työnsä yhteisen tulevaisuuden. Tarinassa voidaan myös hahmotella työyhteisö sellaiseksi, jollainen se olisi ilman tämänhetkisiä ongelmia. Lisäksi tarinallisuutta voidaan hyödyntää tapaturmien ehkäisyssä. Ne voivat myös olla osa esimerkiksi kuukausipalaveria, jossa voidaan luoda ns. iltanuotio tunnelman. (Aaltonen & Heikkilä 2003, s. 58-61) Aaltosen & Heikkilän mallissa on paljon ratkaisukeskeisiä elementtejä. Ensinnäkin työnohjaaja on juuri se ulkopuolinen taho, jota tarvitaan tarkastelemana työtä yhdessä työntekijöiden kanssa. Edellä kuvattua voidaan soveltaa hoitotyöntekijöiden työnohjaukseen niin yksilö- kuin ryhmätasolla, kun nämä kohtaavat työnkuvan muutoksen, siirtymisen uuteen yksikköön, poistumisen tai pois joutumisen työelämästä. Joskus negatiivinen tai positiivinen kokemus hoitotyöntekijöiden kesken voi olla hyvin kollektiivinen, joko koskien koko ammattikuntaa, työyhteisöä tai tiettyä ryhmää.

Hoitotyönohjauksesta ja hoitotyön narratiivista

Tässä artikkelissa paneudun narratiivisuuden hyödyntämiseen ratkaisukeskeisessä työnohjauksessa hoitotyönammattilaisten näkökulmasta. Tämän teen lähinnä rajaamissyistä ja uskon, että narratiivisuutta voidaan hyödyntää muidenkin alojen työnohjauksessa. Näen sen hyvinkin yleispäteväenä työkaluna. Hoitotyön ammattilaiset valitsin nimenomaan siitä syystä, että itselläni on vahva kosketuspinta hoitotyöhön. Kuten jo aikaisemmin mainitsin, olen ollut "rivissä" hoitajana useita vuosia. Olen nähnyt ja kokenut hoitotyön sen hyvine ja huonoine puolineen. Olen työskennellyt pääasiassa erikoissairaanhoidossa niin vuodeosastolla kuin poliklinikalla.

Aluksi on hyvä tarkastella sitä, millaista tarinaa hoitotyöstä kerrotaan ja ketkä ovat kertojia. Viime aikoina hoitajat ovat olleet esillä uutisissa monista syistä: työolot, palkkaus ja koronakriisin monet vaikutukset ovat eri lailla olleet esillä ja puhuttaneet yhteiskunnallisesti. Toisaalta taas hoitotyöstä kerrotaan myös toisenlaista tarinaa, jossa mm. somessa hoitohenkilökunta postaa kuvia itsestään työvaatteissa. Tunnistan hyvin rinnakkaistarinat, joita hoitotyöstä kerrotaan. Tavallaan molemmat viestit, joita välitetään, ovat totta samaan aikaan. Uskon, että on myös tarinoita, joita ovat tuntemattomampia muille kuin hoitajille, sellaisia tarinoita, jotka ehkä vaan hoitajat tietävä.

Näiden tarinoiden aika ei ole vielä tullut "suurelle yleisölle" tai ne ovat sellaisia, joita ulkopuolisen on vaikea ymmärtää.

Aikoinaan yhteiskuntatieteiden maisterin tutkintoa suorittaessani opin, että myös esimerkiksi taiteen kautta kerrotaan paljon yhteiskunnallisista ilmiöistä. Taide voi olla myös aineisto, jota kautta voidaan tutkia ilmiöitä yhteiskunnassa. Hoitajista on kirjoitettu ainakin kaksi laulua: "Sisar hento valkoinen" sekä "Lulu". Toisessa laulussa kerrotaan pyyteettömästä sisar hento valkoisesta, joka käy sairaiden luona. Toisessa taas kerrotaan hoitajasta, joka tekee hoitotyötä, mutta on monella lailla elämässään ongelmassa. Mielestäni kumpikaan laulu ei sovi täysin kuvaamaan tämän päivän hoitajia. Jollakin tavalla viime vuosina on oltu haluttomia kertomatta uutta tarinaa, ja hoitajatyön ammattilaiset tarvitsivat uuden laulun. Jotakin tästä kertoo se, että hoitotyön tarina on murroksessa. Hoitaja on jotakin muuta kuin sisarhentovalkoinen tai ongelmassa elävä yksilö, jonka nyt vaan täytyy käydä töissä. Nykyhoitaja on kovan luokan ammattilainen, joka selviää niin fyysisistä kuin henkisistä rasitteista työssään. Toisaalta ajattelen, että ylipäätään yhteiskunnalliset tulkinnat hoitotyön tarinassa voisivat olla myös omat tutkimuksen tai artikkelin aiheensa. Hoitotyön työnohjauksesta on tehty myös tutkimusta. Anja Koivu (2013) kuvaa omassa väitöskirjassaan sitä, milloin sairaanhoitajan työnohjaus antaa parhaat mahdolliset hyödyt, sekä myös sitä, miten sairaanhoitajat hyötyisivät työn ohjauksesta. Väitöskirjaan tutkimusaineisto kerättiin Kuopion yliopistollisen sairaalan neljästä työyksiköstä konservatiivisella ja operatiivisella alueella vuosina 2003 ja 2007. Tutkimus rajattiin niin, että se koski pelkästään naispuolista suoraan potilastyössä olevaa henkilökuntaa. Tilastollisen analyysin perusteella verrattiin työnohjaukseen hakeutuneita ja sen ulkopuolelle jääneitä sekä myös paremmin ja huonommin onnistuneeseen työnohjaukseen osallistuneita. Erityisesti operatiivisella alueella työnohjaukseen hakeutumisella oli yhteys hyvään työnhallintaan ja työmotivaatioon. Joissakin yksiköissä taas, erityisesti konservatiivisella alueella, työnohjaukseen hakeutuminen liittyi puutteelliseen työnhallintaan, psyykkiseen rasittuneisuuteen ja uupumusasteiseen väsymykseen. Seurantavaiheessa työhyvinvointi arvioitiin paremmaksi hyvin onnistuneessa työnohjauksessa olleiden ryhmässä kuin kahdessa muussa vertailuryhmässä. Neljän seurantavuoden aikana tapahtui hyvinvoinnin paranemista nimenomaan hyvin onnistuneen työnohjauksen ryhmässä. Myönteiset vaikutukset, joita työnohjauksesta saatiin, ilmenivät selkeämmin työstä saadun palautteen ja omien vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisenä, ammatillisen itsetunnon kohenemisena ja psyykkisen rasittuneisuuden vähentymisenä. Koivun tutkimuksen mukaan hoitotyön työnohjaus näyttäisi toimivan parhaiten työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen keinona, vaikka yleisesti hoitajat hakeutuvat työnohjaukseen muista syistä. Koivun mukaan näyttäisi myös siltä, että toiset hoitajat eivät hyödy työnohjauksen kaltaisesta toiminnasta, joka perustuu kriittiseen itsereflektioon. Osa heistä näyttäisi olevan altis työuupumuksen kehittymiselle. Lisäksi Koivu näkee, että terveydenhuollon jatkuvassa muutoksessa hoitohenkilökunta kokee huolta potilaiden saamien palveluiden

säilymisestä korkeatasoisina ja tuloksellisina. Koivu nostaakin esille, että työntekijät ovat valmiita kehittämään omaa toimintaansa, mikäli organisaatiossa siihen annetaan mahdollisuus. Työnohjaus ylläpitää ja edistää hoitajien työhyvinvointia silloin, kun sen avulla parannetaan potilaiden hoitoa kehittämällä kunkin hoitajan henkilökohtaista osaamista ja työpanosta organisaatiossa. Koivun mukaan näyttäisi siltä, että työnohjauksen onnistuminen edellyttää riittävää psyykkistä jaksamista sekä kykyä itsereflektioon. Pohdinkin sitä, että työnohjausta tulisi hoitajien parissa markkinoida työhyvinvoinnin ennaltaehkäisevänä keinona, ennen kuin ongelmia esimerkiksi jaksamisen kanssa syntyy. Oman koulutukseni kautta olen oppinut, että työnohjausta ei pitäisi käyttää esimerkiksi työuupumuksen tai kriisin hoitona, mutta esimerkiksi tilanteen helpotuttua työnohjaus voisi olla tuloksellista. Pohdin myös sitä, mikä menetelmä on hyödyllinen missäkin tilanteessa ottaen huomioon ohjattavan tarpeen. Aikaisemmin kuvasin teoriaa ratkaisukeskeisyydestä. Siihen liittyen pohdin, että ratkaisukeskeisenä työnohijana pyrin ohjattavan kanssa näkemään ratkaisuja ongelmien sijaan, mutta onnistuminen edellyttää tässäkin kohtaa ohjattavalta myös voimavaroja itsereflektioon. Uskoisin omien empiiristen havaintojen perusteella ja Koivun väitöskirjan perusteella, että työnohjaukseen hoitotyössä hakeudutaan jatkossakin siksi, että halutaan kehittyä työssä sekä myös siksi, että halutaan tukea omaan jaksamiseen.

Työnohjaajalla on oma erityinen roolinsa hoitotyön tarinassa. Työnohjauksen yksi perusperiaatteista on se, että hän on ulkopuolinen toimija. Työnohjaaja ei ole osa työyhteisöä, mutta ei myöskään johdon edustaja. Tämä antaa työnohjaajalle mahdollisuuden nähdä asiat objektiivisesti ja ohjattavalle mahdollisuuden puhua rehellisesti ja luottamuksellisesti.

Uutta hoitotyön narratiivia etsimässä

Tässä luvassa tarkastellaan narratiivisuutta mahdollisuutena sairaanhoitajien ratkaisukeskeisessä työnohjauksessa. Tuon esille esimerkin omaisesti joitakin käytännön sovellutuksia.

Kuten tiedämme, työnohjaus voi olla yksilöohjausta tai ryhmäohjausta. Ryhmäohjausta varten hyvänä työkaluna näen esimerkiksi Sosiaalisen identiteetin johtamismallin, SIMOL-mallin. Jo aikaisemmin tässä artikkelissa olen viitannut Michael Whiteen. Whiten kartoista haluan nostaa sovellettavaksi työvälineeksi sairaanhoitajien työnohjaukseen Tarinan uudelleen rakentamisen kartan. White kuvaa tilanteen, jossa ihminen on lähtenyt hakemaan apua ongelmiin, ristiriitoihin ja hankaluuksiin menneisyydestä. Näin hän yhdistää elämänsä tapahtumat jaksoihin, joista muodostuu aikaan sijoittuvat juoni. Tarinan teemoissa heijastuu menetys, epäonnistuminen ja turhuuden tunne. Usein ihminen puhuu tarinan hahmoista ja päähenkilöistä, heidän motiiveistaan, aikomuksistaan ja henkilön ominaisuuksista. Tarinan uudelleenrakentamisen avulla ihminen pysyy kertomaan ja jatkamaan tarinaa eteenpäin, mikä samalla auttaa häntä ottamaan tarinaan

mukaan vähemmälle huomiolle jääneitä mutta kenties merkittäviä tapahtumia ja kokemuksia, jotka ovat "eri tahdissa" suhteessa hallitsevaan juoneen. Näitä tapahtumia ja kokemuksia pidetään "ainutkertaisina avautumina" tai "poikkeuksina". Poikkeukset ja ainutkertaisten avaukset toimivat tarinan uudelleen rakentamisen lähtökohtana. (White 2008, s. 63). Mielestäni Tarinan uudelleenrakentamista ja poikkeuksien etsimistä hoitotyön työnohjauksessa voidaan hyödyntää erityisesti silloin, kun hoitaja hakeutuu työnohjaukseen ollessaan turhautunut, "leipääntynyt" tai työn ilo on kadonnut. Positiivisen poikkeaman etsiminen omasta työelämäntarinasta on hyvinkin ratkaisukeskeistä. Ratkaisukeskeisin kysymys, mitä tässä kohtaa voidaan kysyä, on: "Onko tilanne ollut joskus toinen?" ja "Mitä silloin on tapahtunut?" White kuvaa kirjassaan yksityiskohtaisesti prosesseja eli kartoja narratiiviseen työskentelyyn. Whiten kuvaama menetelmä perustuu tekstianalogiaan, jossa tarinat koostunut toiminnan ja tietoisuuden maisemista. Keskustelussa on tarkoitus vahvistaa sivujuonia. Uusi vahvempi sivujuoni toimii ihmiselle perustana, jonka varassa hän voi kohdata ongelmiaan eri tavoilla, jotka ovat puolestaan sopusoinnussa hänelle tärkeiden teemojen kanssa. Tarinan uudelleen rakentamisen myötä arvokkaat teemat vahvistuvat ja tarina saa monipuolisuutta. (White, 2008, s. 130).

Hoitotyö on monella tapaa tiimityötä. Ryhmätyönohjauksessa narratiivisuutta voidaan hyödyntää luomalla paitsi yhteistä tarinaa myös vahvistamalla yhteyttä. Hyvänä apuvälineenä tai rakennuspalikkana, jota työnohjaaja voi soveltaa, on sosiaalinen identiteetti. SIMOL-malli tarkastelee ihmisen identiteettiä kahden ulottuvuuden avulla: ihmisellä on henkilökohtainen identiteetti ja sosiaalinen identiteetti. Henkilökohtaisen identiteetin kautta ihminen rakentaa oman henkilökohtaisen minänsä. Sosiaalinen identiteetti taas koostuu ryhmäjäsenyyksistä ja rooleista, jotka ovat yksilön sosiaalisessa vuorovaikutuksessa merkityksellisiä. (Koivisto & Ranta 2019, s. 42-44.) Sosiaalisen identiteetin hyviä puolia on, että se sitoo ihmisen tiettyyn ryhmään kuten "me suomalaiset", "me IT-alalla työskentelevät" tai "me opettajat" (emt. s. 46). Hoitajien tapauksessa tämä on luonnollisesti "me hoitajat". Kääntöpuolena Koivisto & Ranta pitää sitä, että "me" kokonaisuuteen kuuluu myös "he" eli toiset, jotka eivät ole "meitä" (emt. s. 46). Voisi siis tämän perusteella ajatella, että yhteenkuuluvuutta ja me-henkeä voidaan käyttää niin hyvin kuin huonoihinkin tarkoituksiin, sekä yhdistämiseen että vääränlaiseen erottautumiseen. SIMOL-mallissa tavoitteena on viisivaiheinen uskomuskierre: 1. Halu kuulua ryhmään, 2. Johtaja vahvistaa ryhmän statusta, 3. Sitoutuminen ryhmän tavoitteisiin yhä vahvemmin, 4. Halu siihen, että tekee kaikkensa ryhmän eteen ja 5. Ryhmä menestyy. Koiviston & Rannan mukaan tutkimuksissa on havaittu, että kun yksilö on vahvasti identifioitunut johonkin ryhmään, saa se yksilön suosimaan tätä kyseistä ryhmää muiden ryhmien kustannuksella ja joskus jopa oman henkilökohtaisen etunsa kustannuksella. Yhteisen identiteetin löytäminen tuottaa ylpeyttä työstä, lisää työn imua ja innostusta, suojaa uupumukselta, saa jäsenet toimimaan ryhmän parhaaksi, parantaa ryhmän sisäisen viestinnän laatua ja määrää, saa ryhmän jäsenet ylittämään roolinsa, saa ryhmän

tavoitteet näyttämään omilta tavoitteilta, vähentää ryhmän jäsenten keskinäistä kilpailua, vähentää ryhmän jäsenten välisiä ristiriitoja sekä saa ryhmän toimimaan. (Koivisto & Ranta 2019, s. 48-51.)

Omissa työnohjauksissani olen yksilöohjattaviani pyytänyt piirtämään työuran aikajanan. Aikajanaa on sitten tarkasteltu yhdessä ohjattavien työnohjaukselle asetettujen tavoitteiden ja työnohjauksessa nousseiden tarpeiden mukaan. Tarvittaessa voidaan piirtää myös oman elämän/työelämän aikajana. Tämä ajatus on tullut itselleni siitä, että monissa aiemmissa opinnoissa on puhuttu elämänkaaresta tai elämän kulusta mahdollisena työvälineenä.

Toisaalta taas eri menetelmiä voi yhdistää ja ideoita käyttää melko luovasti narratiivisessa työnohjauksessa. Kirjan Ruutu & Salmimies työkalupakista löytyy paljon soveltamiskohteita tähänkin. Esimerkkinä voin mainita ei-toivottujen ominaisuuksien uudelleenmäärittelyn, jossa negatiiviselle omalle piirteelle etsitään positiivinen vastine, ja tarkastellaan ei-toivottua ominaisuutta myönteisestä ja mahdollisuuksien näkökulmasta. (Ruutu & Salmimies, 2020, s. 214-215.)

Lopuksi

Tässä luvussa pohdin vielä hoitotyön työnohjausta ja narratiivisuutta. Pohdin myös sitä, mitä hyötyä työnohjouksesta on hoitajille, ja mitä narratiivisuus sitten voi parhaimmillaan antaa työnohjoukseen. Esittelen myös yhden kirjoitusprosessin merkittävimmistä "harhapoluista". On selvää, että työnohjaus ei anna vastausta kaikkiin hoitotyön haasteisiin. Työnohjaaja ei ota kantaa esimerkiksi palkankorotuksiin eikä työnohjaaja voi esimerkiksi vaikuttaa organisaation arvoihin tai kenenkään työsuhteeseen. Työnohjaaja on nimenomaan ulkopuolinen taho, jonka tarkoitus on yhteistyössä ohjattavan kanssa tarkastella ohjattavan työtä. Se, mitä työnohjaus voi vallitsevassa hoitajien tilanteessa antaa, on mahdollisuus nähdä asioita laajemmin.

Parhaimmillaan työnohjouksesta seuraa voimaantuminen ja toimijuuden lisääntyminen. Kuten useasta edellä esittelemästani kirjallisuuden esimerkistä voidaan lukea, vaatii työnohjaus onnistuessaan vuorovaikutuksellisuutta ja sitoutuneisuutta yhteisesti asetettuihin tavoitteisiin. Jossain määrin sitoutuneisuutta tai pikemminkin myötävaikutusta edellytetään myös organisaatiolta. Vaikka työnohjauksessa voi käydä myös omalla ajallaan, niin työnantaja on se, joka mahdollistaa työajalla tapahtuvan työnohjouksen. Siksi näen tärkeänä, että työnohjouksen tarpeellisuus tunnustetaan myös organisaatiossa esimiestasolla näkemällä se resurssina. Esimerkiksi onnistunut ryhmätyönohjaus voi vaikuttaa positiivisesti koko työyhteisöön. Jos työnohjaus auttaa jaksamiseen, voi tämä auttaa myös siihen, että alan vaihtamisen sijaan hoitaja pysyykin työssään. Työvoimapulasta kärsivällä alalla tämä voi olla merkittävää. Näen tällä ajatuksella jonkin verran

yhtymäpintaa "työntuunauksen" kanssa. Työn tuunauksella tarkoitetaan oman työn muokkamista itselle mielekkääksi. Tarkoitus ei ole sinänsä muuttaa työtä vaan muokata työtehtävän osia ja omaksua uusia näkökulmia työntekoon. Tämä malli haastaa perinteisen ajattelutavan, jossa työn sisältö on pelkästään työnantajan vastuulla. (Työterveyslaitos). Hoitotyössä työ on melko vähän muokattavissa isossa mittakaavassa, mutta pieniin asioihin voidaan vaikuttaa. Ennalta ei voi esimerkiksi päättää akuuttitilanteen syntymisestä, eikä lääkkeenantoaikoja voi lähteä "tuunaamaan" tai hoitojonoja purkaa luovasti, mutta uskon silti olevan myös asioita, joihin voi vaikuttaa. Tällaista asioiden tunnistamiseen voidaan tarvita joskus sitä, että hoitaja esimiesten myötävaikutuksesta pääsee tarkastelemaan sitä, miten omaa toimijuutta voisi lisätä. Hoitaja, joka tuntee oman työnsä voi mikrotasolla tehdä moniakkin päätöksiä. Esimerkiksi hoitaja voi päättää tarkistaako piikkilistan iltavuoron aluksi, ja nostaa ne lääkkeet jo esille, jotka säilyvät huoneenlämmössä vai tekeekö tämän vasta myöhemmin. Kumpikaan ratkaisu ei ole väärä, mikäli oikea lääke päättyy oikeaan aikaan oikealle potilaalle. Toisaalta esimerkiksi polikliinisessä työssä hoitaja voi saada enemmän vaikutusvaltaa työhönsä esimerkiksi silloin, kun saa luvan hallita itse omia ajanvarauskirjojaan. Luullakseni on mahdollista, että hoitajan väsymistä ja kuormittuneisuutta lisää se, että työtä ei voida ennakoita. Siksi olisi hyvä tarkastella sitä, että mitä voi ennakoita ja mihin voidaan vaikuttaa. Sekä myös sitä, miksi joihinkin asioihin ei voi itse vaikuttaa. Oman työelämätarinan tuntemus myös saattaa tuottaa oivalluksia siitä, miten joskus aikaisemmin on selviytynyt tai ratkaissut joitakin tilanteita. Tämä edellä mainitut asiat ovat ratkaisukeskeisiä elementtejä, joita voidaan linkittää narratiivisuuteen.

Itse työnohjauksessa useimpiakin eri menetelmiä voidaan johtaa narratiivisuuteen. Tarinallisuus auttaa vaihtamaan näkökulmaa. Se voi myös näyttää onnistumiset ja hyvät asiat, jotka auttavat eteenpäin. Narratiivisuutta on jo paljon olemassa olevissa menetelmissä. Koulutettu työnohjaaja voi myös muokata niitä ohjattavalle yksilölle, ryhmälle ja työyhteisölle sopivaksi. Menetelmää valittaessa saa olla luova, mutta ohjaajan pitää osasta arvioida menetelmän luotettavuus sekä tunnistaa oman ammatillisuutensa rajat. Jatkossa haluan paneutua paremmin tutkittuun tietoon kuten Michael Whiten kirjallisuuteen.

Tarkastellessani työnohjauksen kautta narratiivisuutta ja hoitotyön tarinaa mieleeni tuli monia ajatuksia työnohjauksen mahdollisista vaikutuksista hoitotyöhön. Kirjoittamis-prosessissa ajatukset voivat mennä välillä harhapoluille. Toisaalta näen jatkokehittämisen kannalta tärkeäksi löydöksi tässä kirjoitusprosessissa yleensä narratiivisten menetelmien kehittämisen hoitajien työnohjauksessa. Tärkeä harhapolku oli myös se, että hoitotyön narratiivissa on myös aihetta tutkimukselle. Hoitajat ovat esiintyneet mm. sairaalasarjoissa ja kirjallisuudessa. Toisaalta hoitajat itse tekevät paljon materiaalia, joka olisi yhteiskunnallisen hoitotyön narratiivin kannalta merkityksellistä. Hoitajat tekevät postauksia sosiaaliseen mediaan, erityisesti Instagramiin, ja on myös niitä joiden

"pääsometuksen" aihe on hoitotyössä. Tämä ei ole mitenkään yllättävää, koska hoitaja viettää paljon aikaa työssä. Vaikka työviikko on saman pituinen kuin muilla, hoitajan on oltava työssä myös jouluja, juhannuksia ja viikonloppuja. Myös osa hoitajista tekee paljon ylitöitä. Erilaiset visuaaliset aineistot, joihin somekuvat sisältyvät, ovat myös yksi narratiivinen aineisto. Tästä tarkemmin esimerkiksi kirjassa *Narrative Methods for the Human sciences* (Risseman, 2008, s. 141-182.)

Lopuksi haluan tuoda esille tärkeän näkökulman narratiivisuuteen, joka on yksi tärkeimmistä syistä ja motivaation lähteistä itselläni toimia työnohjaajana. Jokaisen hoitajan takana on yksilöllinen tarina. Tämä on hyvä tunnistaa. Vaikka hoitajat pukeutuvat yhtenäiseen työpukuun, niin jokaisen hoitajan tärkein työkalu on oma persoona. Jokaisen hoitajan tarina ansaitsee tulla nähdyksi ja kuulluksi.

Lähteet

Aaltonen, M. & Heikkilä, T. (2003) *Tarinoiden voima*. Talentum Media.

Jong, P. & Berg, I. K. (2013). *Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja*. Lyhytterapiainstituutti.

Janhonen, S. & Latvala, E. (2001). *Hoitaminen sosiaalisessa yhteydessään: Grounded theory -tutkimusmetodologia*.

Koivisto, S. & Ranta, R. (2019). *Näin motivoin yhteistyöhön – ryhmän johtamisen käsikirja*. Kauppakamari.

Koivu, A. (2013). *Clinical Supervision and Well-Being at Work: A Four-Year Follow-Up Study on Hospital Nurses*. Itä-Suomen yliopisto. Väitöskirja. <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/12871> [6.4.2022]

Nikkonen, M. & Janhonen, S. & Juntunen, A. (2001). *Hoitokulttuurin tutkimuksesta: Etnografia hoitotieteellisessä tutkimuksessa*. Teoksessa: Janhonen, S. & Nikkonen, M. (2001). *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä*. Werner Södersröm.

Riessman, C. (2008). *Narrative Methods for the Human Sciences*. SAGE Publications.

Ruutu, S. & Salmimies, R. (2020). *Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote*. Alma Talent.

Torkki, J. (2021). *Tarinan valta. Kertomus luolamiehen paluusta*. Otava.

Työterveyslaitos. Työntuunaus. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu/tyon-tuunaaminen> [6.4.2022]

Vuokkinen-Oikonen, P., Janhonen, S. & Nikkonen, M. (2001). *Kertomukset hoitotieteellisen tiedon tuottamisessa: Narratiivinen lähestymistapa*. Teoksessa: Janhonen, S. & Nikkonen, M. (2001). *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä*. Werner Södersröm.

White, M. (2007). *Karttoja narratiivisuuteen. Kuva ja mieli*.

Viitaukset lauluihin:

Alihanka, J. & Jaakola, A. (1984). *Lulu*.

Maja, M. & Tynnilä, V. & Jäppilä, M. (1935). *Valkea sisar*.

12 Somebody®-menetelmän minäkäsityskarttasovellus työvälineenä ryhmätyönohjauksessa

Satu Vaininen

Johdanto

Tässä artikkelissa esittelen työnohjauskoulutuksen aikana kehittämäni sovelluksen somebody®-menetelmästä. Tässä kontekstissa kehittämistyö on kohdennettu somebodymenetelmän keskeiseen välineeseen, minäkäsityskartta-työskentelyyn. Olen somebodya mukaillen kehitellyt eteenpäin työnohjaussovelluksen, joka on tarkoitettu työnohjaajien käytettäväksi erityisesti ryhmätyönohjauksen osana.

Kehitystyöni perustuu omaan ja kollegani Marjo Keckmanin kanssa kehitettyyn Somebody®-menetelmään, jota kehitystyötä olemme tehneet erityisesti vuosina 2012–2020, näistä viimeiset viisi vuotta sosiaali- ja terveysministeriön terveyden edistämisen määrärahan turvin. Nyt kehitystyö jatkuu erilaisissa konteksteissa kuten nyt tässä työnohjauskoulutuksessa työnohjauksellisen sovelluksen ja työvälineen kehittelyä. Se, miksi innostuin kehittelemään menetelmän soveltamista myös työnohjauksellisessa kontekstissa, liittyy kahteen lähtökohtaan. Ensinnäkin omaan kokemukseeni siitä, kuinka tärkeää on työnohjattavien kykyä ymmärtää omaa itseään työntekijänä, työntekijäminäkuvaansa ja omia voimavarojaan työntekijänä. Kun oma jäsenys minästä, omasta työntekijyydestä sen voimavaroista lisääntyy, voi ohjata omaa toimintaansa paremmin. Toiseksi kehitystyön idea tässä kontekstissa juontaa erityisesti juurensa viime vuosikymmenen Somebody-kehitystyössä saamiimme kokemuksiin. Esitellessämme menetelmän ideaa ammattilaisille ja johdolle, tai kouluttaessamme ammattilaisia Somebody®-ohjaajiksi, saimme systemaattisesti palautetta siitä, että "tällaista tarvittaisiin ihan meidän työntekijöille ja työyhteisössä". Uskallankin sanoa kokemukseeni – vuosien aikana tehtyyn kehitystyöhöni – sekä työnohjauksen teoreettiseen kirjallisuuteen perustuen, että koko Somebody®-menetelmän idea ja "filosofia" tukee ohjattavan tietoisuustaitoja, minäkuvan jäsenystä, tutkivaa otetta, voimaantumista, pystyvyysuskoa, merkityksellisyyden tunnetta sekä myötätuntoisuutta itseä ja muita kohtaan. Edellisten kautta lopulta voidaan tukea työhyvinvointia, työssä jaksamista ja ammatti-

identiteetin vahvistumista, joiden kaikkien taitojen ja näkökulmien voidaan nähdä olevan erityisen merkittäviä myös työnohjauksellisina yleisinä tavoitteina (vrt. Ikonen, 2020; Keski-Luopa, 2018; Ruutu & Salmimies, 2020).

Artikkeliteksti etenee siten, että ensin nostan tarkasteluun Somebody-menetelmässä kehitellyt, tässä työnohjauksen kontekstissa keskeisen minäkäsityskartan ja sen osa-alueet, siihen liittyvät teoreettiset kehykset ja niiden liitokset keskeisiin ratkaisukeskeisen työnohjauksen näkökulmiin. Tavoitteena näissä tarkasteluissa on esitellä lukijalle kehitystyön sisällöt ja niiden perustelut, joista välineen eri osat johdetaan. Tästä tarkastelu etenee itse työnvälineen tuotoksen esittelyyn ja sen soveltamisen ohjeisiin ja suosituksiin. Lopuksi arvioin työnvälineen mahdollisuuksia ja käytettävyyttä työnohjauksessa jäseneltyihin yleisempiin keskeisiin tavoitteisiin, sekä pohdin lyhyesti kehittämistyöni onnistumista ja jatkokehittämisen mahdollisuuksia.

SomeBody®-sovelluksen teoreettisista lähtökohdista työnohjauksellisessa tuessa

SomeBody®-menetelmän keskeisenä tavoitteena on tukea ohjattavien kehotietoisuustaitoja, tunnetaitoja ja sosiaalisia taitoja ja näin vahvistaa kokonaisvaltaisesti ohjattavan minäkuvaa, itsetuntoa ja toimintakykyä, hänen kykyään toimia arjessa ja sosiaalisissa suhteissaan (Vaininen, Kantonen, Keckman ja Kuusiluoma 2020, s. 9). Lähtökohdan voi nähdä sopivan hyvin myös työntekijyyteen: miten näen työntekijänä itseni, miten työntekijäysetuntoni ja työntekijäminäkäsitykseni jäsentyy, ja miten näiden jäsenysten pohjalta voisin toimia ja kehittää omaa toimintaani työarjessani niin, että turvaan oman jaksamiseni samalla ottaen huomioon kokonaisvaltaisesti kehoni suhteissaan, työyhteisösuhteiden osana. Somebody-filosofiaa mukaellen kysymys on siitä, miten minun kehoni on maailmassa, työyhteisössä, miten työyhteisö on kehossani tuntemuksina, tunteina ja ajatuksina ja miten minä olen maailmassa työyhteisössä, millaiset kehotietoisuustaidot, tunnetaidot ja sosiaaliset taidot minulla on, ja miten niitä sovellan työyhteisössä toimijana (vrt. Gyllensten al., 2018; Vaininen & al., 2020).

SomeBodyssa kehotietoisuuden lisääminen nähdään avaintekijänä siinä, että Somebodyyn osallistuja voi kehittää toimintaansa tietoisemmin niin, että sillä on hyvinvointia ja voimavaroja tukeva ja edistävä vaikutus omaan itseen ja sosiaalisiin suhteisiin (vrt. Siira & Saarinen, 2021, s. 10-11). Tässä yhteydet ratkaisukeskeiseen teoreettiseen viitekehykseen sekä ratkaisukeskeiseen työnohjauksen välineisiin voidaan nähdä erityisen mahdollisena (Ruutu & Salmimies, 2020). Minäkäsityskarttatyöskentelyn tietoinen toiminnan suuntaaminen kehon voimavarojen ja vahvuuksien tarkasteluun voi nähdä tuottavan positiivisia ajatuksia, tunteita ja kehollisia kokemuksia, jotka aktivoivat ja mahdollistavat rakentavampaa sosiaalista toimintaa, selviämisen kokemuksia ja toimivia ratkaisuja (Lakoff & Johnsson, 1999; Odgen & al., 2009, s. 11; Siira & Saarinen, 2021, s.

103-105). Ratkaisukeskeisessä viitekehyksessä keskeisenä nähdään nimenomaan voimavaroihin ja ratkaisuihin fokuointi. Ytimenä on tavoitteisiin, toivottuun tulevaisuuteen liittyvien – yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa syntyvien – voimavarojen etsiminen (Ahola & Furman, 2016, s. 35-124; Iso-Ilomäki, 2011, s. 54). Näin työnohjausprosessiin voidaan ajatella luotavan toivoa ja toiveikkuutta (Blundo & al., 2015; Fiske, 2015; Siira & Saarinen, 2021), joka vie ohjattavien ajattelua omien voimavarojen, taitojen, kyvykkyyden tunnistamiseen, edistymisen huomaamiseen ja hyödyntämiseen sekä ratkaisujen etsimiseen, kokeiluun sekä lopulta selviytymiseen ja työhyvinvointiin (vrt. Blundo & al., 2015; De Jong & Berg, 2013; Dolan, 1998; Henden, 2017; Saleebey, 2007; Sluzki 2016, s. 192). Kehotietoisuus nähdään tässä ratkaisu- ja voimavarakehyksessä kokonaisvaltaisesti, jolloin kyse on voimavaroista, jotka ilmenevät kehossa ja mielessä ja näiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa olevina ajatuksina, tunteina, tuntemuksina, kehon liikkeenä ja toimintana.

SomeBody-käsikirjassa (ks. Vaininen et al., 2017; 2020) todetaan SomeBodyn työskentelyperiaatteiden taustalla olevan yleisesti tunnettu tutkimustulos, jonka mukaan ihmisen kehitykselle, kasvulle ja hyvinvoinnille on äärettömän tärkeää kokemus merkitykselliseksi, arvostetuksi ja hyväksytyksi tulemisesta omana ainutlaatuisena itsenään. (Herrala et al. 2011, s. 149; Kolk 2017, s. 199-201; Mäkelä, 2015). Tämä merkityksellisyyden kokemus ja sen kehittyminen tapahtuvat aina suhteissa toisiin ihmisiin, erityisesti suhteissa merkityksellisiin ihmisiin, joita usein myös työyhteisön jäsenet voivat olla (Nenonen, 2020, s. 84; Mattila, 2021, s. 84; Siira & Saarinen, 2021, s. 22-26; Virtanen, 2021, s. 124-125.) Tähän SomeBodyssa pyritään sosiaalisella yhteisellä ryhmätoiminnalla, ja siksi myös tässä yhteydessä työnohjauksen minäkäsityskartta-sovellus on kehitelty ja ajateltu sopivan erityisesti käytettäväksi ryhmätyönohjauksen välineenä.

SomeBodyssa keskeiseksi nostetun minän voimavaraistumisen ja siihen liittyen minäkäsityksen jäsentymisen voimavaraistemaksi nähdään syntyvän vuorovaikutuksessa muihin ihmisiin, yhteisöihin, ja ympäristöön, jossa elämme. Kysymys on siitä, millaisena itseämme pidämme ihmisenä ja näin ollen myös työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä. Tärkeää on myös ymmärtää ja jäsentää sitä, miten työyhteisö on osaltaan vaikuttamassa käsitykseeni itsestäni omana itsenäni ja työntekijänä: miten työyhteisösuhteissa omat aistimukset ja tuntemukset, tunteet ja ajatukset muotoutuvat ja muokkautuvat. Ja toisaalta mitä itse toiminnallani omien kehotietoisuustaitojen, tunteiden ja sosiaalisten taitojeni kautta heijastan työyhteisöön ja sieltä myös itselleni takaisin (vrt. Siira & Saarinen, 2021, s. 51, 67).

Yhteisöön kuulumisen kokemus ja siellä kuulluksi tuleminen onkin todettu olevan mielenterveyttä tukeva tekijä (esim. Gerhard, 2008; Virtanen 2021, s. 133-141). Tutkimusten mukaan turvallisella ja hyväksyvällä vuorovaikutusympäristöllä on kehityksen sekä hyvinvoinnin kannalta erityisen tärkeää.

keä merkitys (Gerhard, 2008; Sinkkonen & Kalland, 2005). Aivotutkimus onkin osoittanut, että turvallisissa vuorovaikutussuhteissa on myös mahdollista saada merkityksellisyyden, turvallisuuden, hyväksymisen ja kuulluksi tulemisen kokemuksia, jotka voivat muokata aivoja ja korjata aikaisempia vaurioittavia kokemuksia, jotka osaltaan ovat muokanneet minäkäsitystä esim. negatiiviseen suuntaan (vrt. Virtanen 2021, s. 173-176.) Tästä lähtökohdasta SomeBodyn ideaa soveltaen nähdään työyhteisön vuorovaikutuksen kehittäminen hyvinvointia tukevaan suuntaan erityisen tavoiteltavaksi ja tärkeäksi.

SomeBodyn sovelluksessa onkin tästä näkökulmasta erityisen tärkeää pitää kiinni turvallisen, myötätuntoisen ja kannustavan ilmapiiriin ylläpitämisestä, jossa jokainen työyhteisön jäsen ja ryhmäläinen on arvokas omana itsenään (vrt. Virtanen, 2021, s. 139). Ajattelen SomeBodyn "filosofian" mukaisesti, että on erityisen tärkeää huomioida, että kukin työyhteisön jäsen osallistuu toimintaan omien voimavarojensa perustalta: näin ollen sekä työnohjausryhmän pienryhmissä (2-4 henkeä) tai koko ryhmässä toteutettavat harjoitukset ja niihin liittyvät pohdinnat perustuvat vapaaehtoisuuteen. Erityisesti kiinnitetään huomiota ohjaajan mallintavan ohjauksen kautta erilaisuuden hyväksymiseen, lempeään ja neutraaliin tutkivaan myötätuntoiseen otteeseen, jonka päämääränä on auttaa työyhteisön jäseniä tutkailemaan kunkin minäkäsityksiä, niihin liittyviä voimavaroja ja taitoja sekä yksilöllisiä erilaisia ja samanlaisia kokemuksia – kehoaistimuksia, tunteita ja ajatuksia sekä mahdollisia vaihtoehtoisia ajatuksia – ilman niiden arvottamista. Näin ajatellaan autettavan työyhteisön jäseniä löytämään yhteyttä toisiinsa, hyväksymään kunkin erilaisuutta ja yksilöllisyyttä, erityisesti näkemään omaa ja muiden ainutlaatuisuutta ja voimavarojen löytämistä työntekijöiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa.

Työntekijyyminäkuvan tukeminen minäkäsityskartan avulla

Tässä artikkelissa perehdytään SomeBodyn – yhden osan – minäkäsityskartan sovellukseen, jossa kehittämistyössä on pidetty edellisessä luvussa lyhyesti kuvattuja lähtökohtia oleellisena. Minäkäsityskarttatyöskentelyn työnohjauksen sovelluksessa pyritään kolmeen tavoitteeseen. Yhteisessä ryhmätyöskentelytyöprosessissa voidaan:

1) Auttaa työntekijää jäsentämään itselleen kokonaisvaltaisesti minäkäsitysten eri vahvuuksia ja voimavaroja ja näin auttaa häntä jäsentämään työntekijyyminäkuvaansa, -itsetuntoaan ja -itsetuntemustaan.

2) Auttaa löytämään ja tekemään näkyväksi kunkin työyhteisön jäsenen ainutlaatuisuutta tuntemuksineen, tunteineen ja ajatuksineen sekä voimavaroineen, ja tältä pohjalta lisätä työyhteisön kykyä ymmärtää kunkin erilaisuutta ja erityisyyttä sekä työyhteisön kykyä hyödyntää näin potentiaaliset voimavaransa ja kehittyä toimivammaksi avoimeksi yhteisöksi.

3) Lisätä turvallisessa ympäristössä ja minäkäsityskartta-sovelluksen rakenteessa kunkin osallistujan nähdyksi, kuulluksi, arvostetuksi sekä merkitykselliseksi tulemisen sekä yhteisöllisyyden kokemusta SomeBody-menetelmään liittyvillä dialogisella – kullekin tilan antavalla – vuorovaikutuksella.

SomeBodyn idean mukaisesti keskiössä ovat kunkin työyhteisön jäsenen voimavarat ja vahvuudet. Erityisesti huomiota kiinnitetään kunkin voimavarojen tunnistamiseen ja vahvistamiseen. SomeBodyn työyhteisösovelluksessa keskeistä on näin ollen kunkin voimavarojen – ja näin myös yhteiseksi tulevien voimavarojen – neutraali, lempeän utelias tutkailu yhdessä, jolloin voidaan luoda työyhteisön jäsenten kesken uudenlaista positiivista ilmapiiriä nostamalla esille vahvuuksia, taitoja ja osaamista sekä toimivia käytäntöjä ja tilanteita. Yhteisen keskustelun, vuorovaikutuksen ja toiminnan kautta esille tulevat erilaiset positiiviset näkemykset rikastavat kunkin työyhteisön jäsenen omaa ymmärrystä itsestä sekä myös työyhteisöstä. Toisilta työyhteisön jäseniltä kuultujen palautteiden ja kannustusten voidaan ennakoida lisäävän kompetenssin kokemusta, pystyvyysuskoa, merkityksellisyyden kokemusta ja näistä mahdollisesti seuraavaa oman potentiaalinsa parempaa käyttöönottoa. Samalla on hyvä mahdollisuus saada kokemuksia ja harjoitella työyhteisön jäsenten kesken sosiaalisia taitoja, tunnetaitoja sekä itsesätelyä: vastuullista, kunnioittavaa ja toiset huomioivaa, tilaa antavaa vuorovaikutusta, opetella sanoittamaan omia tunteita, tuntemuksia ja aistimuksia sekä niihin liittyviä ajatuksia rakentavasti. Ajattelen SomeBodyn pohjalta, että toisenlaista vuorovaikutustanssia rakentavilla kokemuksilla on mahdollista herättää tietoisuuteen ja parhaimmillaan yhteisöön sovellettavaksi uudenlaisia tapoja olla ja toimia suhteessa muihin työyhteisön jäseniin. (vrt. Ruutu & Salmimies, 2020, s. 23-30; Vaininen & al., 2020; Vaininen, 2021).

SomeBody-työskentelyn mukaisesti tavoitteena on jäsentää omaa minäkuvaa eri näkökulmista. Taustateoreettisena lähtökohtana minäkuvatyöskentelyssä on yhdistetty luovasti voimavara- ja ratkaisukeskeistä, kognitiivisen käyttäytymisterapian, toiminnallisen työskentelyn sekä dialogisen vuorovaikutus- ja ohjaustyön periaatteita ja ideoita (ks. Vaininen & al. 2020). Työskentelyssä keskitytään neljään minäkäsityksen osa-alueeseen: sosiaalinen, fyysinen, emotionaalinen ja akateeminen/kognitiivinen minäkäsitys (Sandström, 2010; Herrala & al., 2011).

Sosiaaliseen minäkäsitykseen sisältyy työnohjattavan oma käsitys siitä, millainen olen sosiaalisena vuorovaikuttajana, sosiaalisten taitojen taitajana. Fyysiseen minäkäsitykseen sisältyy työnohjattavan oma käsitys siitä, mitä ajattelen kehoni kyvystä toimia ja kantaa minut, motorisista taidoistani tai kehoni ulkonäöstä, sen viehättävyydestä/kauneudesta/komeudesta. Emotionaaliseen minäkäsitykseen sisältyy työnohjattavan oma käsitys siitä, millainen tunteiden kokija, tunnustaja, jäsentäjä, sanoittaja ja viestijä olen. Kognitiiviseen/Akateemiseen minäkäsitykseen sisältyy työnohjattavan oma käsitys siitä, millainen oppija ja ongelmanratkaisija sekä luovuuden ja mielikuvituksen käyttäjä olen sekä millaiset muisti-, ajattelu-, havainnointi-, reflektointi/mentalisaatio- ja päättelytaidot minulla on.



Kuvio 1. Somebody®-menetelmän minäkäsityskartta työnohjattavan itsetuntemuksen jäsentäjänä

Kyse on käytännössä siitä, että kukin työyhteisön jäsen miettii ja jäsentää yhdessä toisten kanssa eri minäkäsityksen osa-alueita: Miten näkee omat vahvuutensa, voimavaransa ja taitonsa, sekä miten ajattelee ja kokee niiden näkyvän konkreettisesti tilanteissa työyhteisössä. Myös muut tuovat esille, miten hahmottavat kunkin esille nostamat voimavarat työntekijän toiminnassa työyhteisössä. Lisäksi voidaan työskentelyä syventäessä miettiä, mitä ajatuksia, tunteita ja tuntemuksia/aistimuksia sekä omaa toimintaa näiden voimavarojen osalta konkreettisesti työtilanteissa viriää. Tästä työskentely voi vielä edelleen syventyä eri minäkäsityksiin liittyviin automaattisiin ajatuksiin, niihin liittyviin tunteisiin, kehollisiin aistimuksiin, tunteisiin ja toimintaan.

Vielä, jos ehditään ja koetaan tarpeelliseksi, voidaan voimavarapohdintojen pohjalta miettiä työntekijän itse kokema tärkein kehittämistarve joltakin/joiltakin minäkäsityksen osa-alueelta,

sekä jos mahdollista vielä työstää kehittämistarvetta etsien ajatuksia, tunteita, kehon toimintaa, jota kautta kehittyminen voisi tapahtua työnohjattavan voimavarat huomioiden. Työskentely tässä kohden fokusoituu erityisesti vaihtoehtoisten ajatusten työstämiseen toivottujen tavoitteiden näkökulmasta. Tavoitteiden pohjalta hahmotetut vaihtoehtoiset ajatukset voivat osaltaan katalysoida kehittymiseen ja ratkaisuihin suuntaavaa toimintaa.

Päätösvaiheessa keskitytään kunkin minäkäsityskartan kokonaisuuteen ja sieltä nostettavaan työntekijän kokemaan tärkeään vahvuuteen ja sen vielä parempaan käyttämiseen jatkossa. Samalla on mahdollisuus yhteisesti jäsentää työnohjaajan johdolla koko työyhteisön voimavarakarttaa, joka nousee kunkin minäkäsityskarttojen yhteenvedosta.

SomeBody-filosofian mukaisesti monipuolisen minäkuvaan ja itsetuntemukseen liittyvän työskentelyn kautta myös itsetunto, omanarvontunto ja pystyvyysusko voivat kohentua, kun eri minäkäsityksiä tarkastellessa oppii näkemään ja jäsentämään eri minäkäsityksien osalta erilaisia vahvuuksia yhdessä juuri niiden ihmisten kanssa, joiden kanssa toimii työssä ehkä jopa päivittäin, ja jotka mahdollisesti myös tuntevat toisiaan hyvin. Näin ollen SomeBodyn idean mukaisesti itsetuntemuksen lisääminen sekä itsetunnon kohentaminen voidaan nähdä uuden suhteen luomisen tekemisiin, taitoihin, ajatteluun, tunteisiin, kehonkuvaan, ulkonäköön jne. (vrt. Martin, 2016, s. 102.) Tässä yhteisömuotoinen työskentely näyttäytyy erityisenä voimavarana juuri siitä syystä, että muiden työyhteisön jäsenten kanssa voi yhdessä syventää esille nostettuja voimavaroja. Toisilla työyhteisön jäsenillä on todennäköisesti osuvia käsityksiä siitä, miten nimetyt vahvuudet näkyvät työn arjessa, ja toisaalta työyhteisön muilla jäsenillä voi olla osuvia ajatuksia voimavaroista ja vahvuuksista, joita ei itse niinkään ole tunnistanut. Moninäkökulmainen ajatus- ja kokemusmaailma voivat rikastaa kunkin työntekijän näkemystä itsestä ja toisistaan sekä kunkin taidoista. Edellä todettu edistää kokemusta työyhteisöllisyydestä ja samalla kunkin erilaisuudesta ja ainutlaatuisuudesta, myös mahdollisesti toinen toistaan täydentävistä ominaisuuksista.

Vaikka työskentely minäkarttatyöskentelyssä kohdentuu oman kehotietoisuuden, tunne- ja sosiaalisten taitojen ja niihin liittyvien tilanteiden jäsentämiseen ja myös kehittämistarpeiden pohdintaan, kaikilla harjoituksilla, joita tehdään, tavoitellaan kokemusta myös omista vahvuuksista työntekijänä, tavoitteena edistää työntekijäysetuntoa. SomeBodyssa ja myös tässä sovelluksessa pyritään tarjoamaan minäkäsityskarttatyöskentelyn kautta kokemuksia, joissa työntekijänä voi jäsentää onnistumisia, ottaa käyttöönsä olemassa olevia voimavaroja tai niitä voimavaroja, joiden aiheet ovat jo olemassa. Ajattelen SomeBodyn "filosofian" pohjalta, että työntekijäysoimavarojen aktivoiminen tai esille nostaminen mahdollistaa avoimempaa, tutkailevampaa sekä myötätuntoisempaa suhdetta omaan itseen ja työntekijyyteen. Tällaisen myötätuntoisen näkö-

kulman saaminen omaan työntekijyyteen voidaan nähdä tärkeänä lähtökohtana oman ammatillisen identiteetin jäsentämisen ja kehittymisen mahdollisuuksille. Ilman voimavarojen tukea työntekijät voivat haastetilanteissa väsyä ja kokea jaksamattomuutta, syyllisyyttä, riittämättömyyttä, kun he yrittävät selvitä moninaiseksi koettujen ja ristiriitaisten vaatimusten paineissa, joita moni työntekijä ja työyhteisö tässä ajassa kokee. Yhteisen voimavaroihin zoomaavan vertaisryhmäjäkäamisen kautta voi toisten työntekijöiden sanoittamista voimavaroista avautua itselle myös oivalluksia kehitettäviin asioihin. Kun huomaa ja jäsentää omassa työntekijyydessä toimivaa, voi paremmin uskaltaa nähdä myös asioita, joihin on tärkeää kiinnittää huomiota ja missä voi vielä kehittyä. Toisaalta voimavaroihin zoomaaminen mahdollistaa ehkä myös paremmin voimavarojen vahvistamista eteenpäin. Kun ne huomaa, niihin voi vielä kohdentaa lisää huomiota ja käyttää entistä tietoisemmin niiden voimaa.

SomeBodyssa periaatteena oleva enemmän taitoihin kuin ongelmiin suuntautuva lempeän tutkaileva ja kokeileva toiminta helpottaa myös yleensä myötätuntoista suhtautumista: sen avulla voi ehkä antaa työntekijänä helpommin itselleen luvan opetella toimintaa taitojen suuntaan ennemmin kuin jäädä arvottamaan tiukasti sitä, millainen pitäisi työntekijänä olla tai kuinka paljon ongelmia kokee omassa työntekijyydessä, taidoissaan, osaamisessaan tai työyhteisössään. SomeBodyssa myötätuntoisen suhtautumisen merkitystä edellä oleviin teoreettisiin lähtökohtiin perustuen pidetään myös tässä hyvin merkittävänä. Tässä myötätunto mielletään myös vaatimuksista hellittämisenä tai irtipäästämisenä. SomeBodyn ajattelua noudattaen näen, että myötätuntoista suhdetta työntekijä-itseen voidaan edistää ryhmässä myötätuntoisella, eläytyvällä katseella, tilaa antavalla kuuntelulla, ymmärryksen välittämällä sanoin sekä voimavarojen sanoittamisella. Näitä toistuvasti mallintamalla voimme auttaa osallistujia myötätunnon ja itsemyötätunnon sekä hyväksyvän läsnäolon äärelle

Minäkäsityöskentely ryhmämuotoisen työnohjauksen konkreettisena menetelmänä

Seuraavassa käsittelen konkreettisesti minäkäsityskartta-sovelluksen, joka jakaantuu viiteen tapaamiseen, joissa neljässä ensimmäisessä tapaamisessa on vuorollaan yksi minäkäsitys käsiteltävänä ja viimeisellä kerralla minäkäsitysten yhteenveto. Minäkarttatyöskentelyä voi kuitenkin soveltaa työyhteisön tarpeet ja aika huomioiden myös lyhyempänä sovelluksena kuitenkin SomeBody-filosofian mukaisesti niin, että huolimatta lyhyemmästä ajasta kaikki minäkäsitysten osat tulevat tarkasteluun, jotta voimavaraistuminen ja ainutlaatuisuuden näkökulman monipuolinen esiinsaaminen voi riittävän hyvin toteutua SomeBody-menetelmän idean mukaisesti. Tämä on aikaisemmin SomeBodyn kehittämistyössä kokemusten kautta todettu erityisen oleelliseksi lähtökohdaksi, ja sen voi ajatella tästä syystä perustellusti toimivan myös työyhteisön hyvinvoinnin tukemisen tavoitteeseen.

Työskentelyprosessi kunkin minäkäsityksen osalta on jaettu kahteen vaiheeseen. On hyvä huomioida, että jos aikaa on työskentelyyn selvästi vähemmän, voi keskittyä oman valinnan mukaan vain ensimmäiseen vaiheeseen tai sen osaan, tai lisätä ensimmäiseen vaiheeseen toisesta vaiheesta osan, tai käydä läpi kaikki kahteen vaiheeseen liittyvät kokonaisuudet, jos aikaa on mahdollista käyttää ja ryhmän koko mahdollistaa perusteellisemmän läpikäynnin. Viimeinen kolmas vaihe minäkäsitysten käsittelyssä on minäkäsitysten yhteenveto, jossa kootaan kaikki neljän minäkäsityksen työskentely yhteen. Prosessin mukaisesti tämä on viides tapaaminen.

Tässä SomeBodyn työnohjauksen sovelluksessa on SomeBodyn idean mukaisesti otettu työskentelyyn mukaan kunkin minäkäsityksen osalta siihen sopiva kehotietoisuutta soveltava orientaatioharjoitus. Orientaatioharjoituksen avulla voidaan osallistujat orientoida työskentelyyn kyseisen minäkäsityksen osa-alueelle sitä käsiteltävällä kerralla. Orientaatioharjoituksessa hyödynnetään SomeBody-menetelmän ideaa kehotietoisuuden, kehollisuuden ja liikkeen merkityksestä tärkeänä näkökulmana ja mahdollisuutena (ks. Vaininen & al. 2020). Liitteessä 1 on esitelty erilaisiin minäkäsityksiin sopivat kehotietoisuutta ja orientoitumista edistävät alkuharjoitukset, joita voit käyttää kutakin minäkäsitystä aloitettaessa. Lisäksi jokaisen minäkäsityskerran päätteeksi on tärkeää tehdä pienryhmien keskustelujen yhteenveto ja koonti koko ryhmässä dialogisuuden periaatetta noudattaen.

Seuraavassa on esitelty jokaiseen minäkäsitykseen liittyvä kolmivaiheinen syvenevä työskentely. Kun samanlainen logiikka etenemisessä toistetaan jokaisen minäkäsityksen käsittelyn yhteydessä eri kerroilla, työnohjattavat oppivat työskentelyn idean minäkäsitys minäkäsitykseltä paremmin ja näin ollen myös tämä oppimisprosessi syventää tarkastelua itsestä moninäkökulmaisesti, jolloin lopuksi minäkäsitysten yhteenvetotyöskentely työskentelyn viime vaiheessa jäsentää kunkin työnohjattavan vahvuudet ja voimavarat jäsenyntyneempänä kokonaisuutena heille itselleen. Samalla koko työyhteisön voimavarat voivat jäsenytyä osallistujille kokonaisuutena, joka tuottaa parhaimmillaan uutta yhteyttä, yhteisöllisyyttä ja voimaistumista.

Minäkäsitystyöskentelyn vaiheet

Ennen varsinaista minäkäsityskarttatyöskentelyä ohjaaja voi orientoida työnohjattavat työskentelyyn kehotietoisuutta edistävä minäkäsityksen sisältöön liittyvän orientaatioharjoituksen kautta (ks. liite 1)

- 1) Minäkäsityskartan tekeminen ja minäkäsitykseen liittyvien voimavarat/vahvuuksien kirjaaminen ja sanoittaminen

- A) Kaikille osallistujille jaetaan isot paperit (esim. A3 tai iso fläppitaulupaperi) ja paperi jaetaan neljään osaan piirtämällä. Yhteen ruutuun kirjoitetaan jokin minäkäsitys (ks. edellä ollut kuvio 1). Ohjaaja käy edellä esitellyn idean mukaisesti läpi sen mitä työskentelyssä valitulla minäkäsityksellä tarkoitetaan. Sen jälkeen osallistujat miettivät itsestään 2–3 vahvuutta koskien tuota minäkäsitystä. Käytetään apuna valmiita vahvuuskortteja tai ohjaajan itse etukäteen erikseen korteille tai paperiliuskoille kirjaamia vahvuuksia, joita osallistujat voivat ensin katsoa, pohtia ja myös täydentää. Huom! Kunkin minäkäsityksen osalta on listaus vahvuuksista ja voimavaroista, joista kukin on omassa kortissaan/paperipalassa. (ks. Liite 2). Työnohjattavat kirjaavat korttien pohjalta itsenäisesti valitut vahvuudet omaan minäkäsityskarttaan sosiaalisen minän kohdalle.
- B) Kun vahvuudet on valittu, kukin kertoo parilleen tai pienryhmässään, miksi valitsi kyseisen vahvuuden ja miten tämä vahvuus näkyy eri tilanteissa itsessä ja suhteessa muihin. Ohjeistetaan erityisesti siihen, että vuorossa oleva kertoo kyseisestä vahvuudesta yhden konkreettisen esimerkkitalanteen, jossa tuo vahvuus on näkynyt ja ollut läsnä.

Tässä kohden työskentelyä voi valinnaisesti syventää siihen, että konkreettisen esimerkin osalta työnohjattava jatkaa kertomista muille tuosta tilanteesta siten, että eläytyy uudelleen tilanteeseen, jossa tuo vahvuus oli läsnä ja kertoo muille työyhteisön jäsenille äänneen tilanteesta seuraavien kysymysten ja teemojen kautta, jotka on listattuna kysymyksinä työnohjattavilla käytössään. Tällöin olennaista on työnohjaajana huolehtia dialogisen rakenteen kertomisesta ja ohjaamisesta, jossa vuorossa olevalla on puheenvuoro ja muut kuuntelevat ja miettivät kertojan jäsenyykset pohjalta, miten hahmottavat tuota voimavaraa kuunnellen mahdollisimman tarkasti kertojaa. Tässä yhteydessä ohjaaja on jakanut tunnekortit (esim. Pesäpuu ry:n nalletunnekortit, Mahti-tunnekortit tai Stones have feeling too- kortit) tai muita vastaavia tunteita listaavia kuvia kullekin parille/pienryhmälle esim. tunteiden tuulimylly (ks. mieli.fi), joista ajatuksiaan ilmaisevat voivat katsoa ja saada sanoitettua ja jäsenettyä paremmin tunteitaan. Myös aistimus ja tuntemuslistoja voi käyttää helpottamaan aistimusten ja tuntemusten sanoittamista (esim. Odgen, 2018).

- Mitä kehossasi tuolloin aistit ja tunsit (punastuitko, tuntuiko keho lämpimältä, kylmältä, tuntuiko jossain tärinää jne.) ja missä kohtaa kehoa nuo tuntemukset olivat. Ohjattavia pyydetään kertoessaan myös koskettamaan kyseistä kehonosaa missä hahmotta tuon kehollisen tuntemuksen/aistimuksen kokemuksen.
- Mitä ajatuksia sinulle tuli mieleen tilanteessa?

- Mitä tunteita tunsit ja missä kehonosassa ne tuntuivat. Kosketa tuota kehonosaa samalla kun sanot missä kehonosassa tunne tuntui.
- Miten tunteet mielestäsi liittyivät mielessäsi olleisiin ajatuksiin?
- Miten konkreettisesti toimit, mitä kehollasi teit, miten olit suhteessa muihin (asennot, katse, lähestyminen, etääntyminen, kehon toiminta). Olitko lähellä muita, katsekontaktissa, millaisessa asennossa olit tai lähestyit?

Huom! Apuna pohdinnassa on hyvä olla kehonkuva, johon väritetään, aistimukset, tunteet, ajatukset ja kuvataan piirustuksena tai kirjoitetaan mitä teki, miten toimi, miten liikkui.

C) Seuraavaksi pari tai muut pienryhmän jäsenet kertovat missä he ovat huomanneet kyseistä vahvuutta/voimavaraa. Ohjeistetaan tuomaan esille konkreettisia tilanteita, missä työyhteisön jäsen on huomannut tuon vahvuuden ja miten se hänestä konkreettisesti ilmeni tilanteessa ja mitä hyvää se sai aikaan vuorossa olevan ajatuksissa, tunteissa ja toiminnassa. Tässä olennaista työnohjaajan dialogiseen työskentelyyn, jossa puhujalla on vuoro ja se, jonka voimavaraa käsitellään vain kuuntelee ja muut pienryhmän jäsenet ovat myös kuuntelun vuorossa. He voivat kommentoida omalla puheenvuorollaan edellä esitettyä, jos ovat löytäneet niistä jotain sellaista, joita haluavat myös tässä yhteydessä nostaa esille myös omalta osaltaan.

Harjoituksen purku: Puretaan harjoitus kertomalla yleisiä ajatuksia harjoituksesta, joko pareittain, pienryhmissä tai koko ryhmässä. Nyt ei tarvitse kertoa omista minäkäsityksen vahvuuksista tai ajatuksista, vaan pidetään keskustelu yleisellä tasolla. Laitetaan puheenvuoron osoittava ryhmän symboliesine kiertämään ja vastataan kysymyksiin: Oliko helppoa tai vaikeaa löytää omia vahvuuksia kyseessä olevaan minäkäsitykseen liittyen? Oliko helppoa tai vaikeaa saada kiinni ajatuksista? Mitä muita ajatuksia ja tunteita itse harjoituksen tekeminen herätti?

Huom! Myös tässä vaiheessa voidaan käsiteltävän minäkäsityksen kohdassa todeta työnohjaajan yhteenvetämänä keskustelujen pohjalta mitä kaikkia vahvuuksia ryhmässä kyseisen minäkäsityksen osalta on työyhteisönä.

2) Minäkäsitysten syventäminen automaattiset ajatukset ja vaihtoehtoiset ajatukset

Seuraavaksi kukin miettii itsekseen vähintään 2–3 mieleen tulevaa ajatusta itsestään koskien käsittelyssä olevaa minäkäsitystä. Ajatukset kirjataan minäkäsityskarttaan tuohon minäkäsityskartan kohtaan. Ohjaaja kertoo lyhyesti sen, mikä on ajatus ja erityisesti automaattinen ajatus, ja miksi niitä on hyvä oppia havainnoimaan.

Ohjaaja voi käyttää seuraavaa aputekstiä automaattisten ajatusten jäsentämiseen:

Ajatukset voivat olla nopeita sähkösanoman tyyppisiä viestejä, joita ei arjessa edes oikein huomaa ja tiedosta. Niitä on jatkuvasti mielessä, ne tulevat ja menevät. Osa ajatuksista toistuu jatkuvasti samantyyppisissä tilanteissa, koska automaattiset ajatukset ovat yhteydessä ja kumpuavat osin siitä, miten käsitämme itsemme ja miten yleensä maailman näemme. Automaattiset ajatukset voivat olla sekä positiivisia että negatiivisia. Siinä mielessä positiivisia, että ajatukset tukevat omaa tavoitteen mukaista toimintaa ja hyvinvointia, sekä siinä mielessä negatiivisia, että ne eivät tue tavoitteemme tai hyvinvointimme mukaista toimintaa tai häiritsevät sitä. Ajatus on esimerkiksi: "on mukavaa tehdä ryhmätyötä ja keskustella muiden kanssa, saan aina asioita eteenpäin näin", "en osaa puhua ja selvittää asioita puhelimessa" tai "en saa mitään järkevää ulos suustani vieraiden ihmisten läsnä ollessa". Jotta huomaisi, miten erilaiset automaattiset ajatukset vaikuttavat arjessa, niiden ääneen on SomeBody-ajattelun mukaan hyvä pysähtyä, jotta voisi paremmin ymmärtää oman kehon reagoitua ja toimintaa toistuvissa tilanteissa. Pysähtymiseen ja sitä kautta avautuvan ymmärryksen kautta on helpompi muuttaa toimintaa omien tavoitteiden suuntaan tai hyvinvointia tukevaksi.

Jaetaan pienryhmässä vähintään yksi ajatus toisille. Voidaan käydä myös kaikki löydetyt ajatukset läpi yksi ajatus kerrallaan vuorotellen.

Ohjataan seuraavasti: Kun sanoitat ja jaat ajatusta toisen kanssa, mieti samalla konkreettinen esimerkkitalanne, jossa muistat tuon ajatuksen olleen läsnä ja mieti vielä, miten tuo ajatus vaikutti tuolloin ja miten se yleensä vaikuttaa sinun kehossasi, kun ajattelet ajatustasi. Pohdi edellistä ääneen toiselle sanoittaen sitä, mikä tai mitkä tunteet kehossasi seurasivat tai olivat läsnä, kun sinulla oli esimerkkitalanteessa tuo ajatus. Näytä tunnetta sanoittaessasi myös konkreettisesti sitä kehon paikkaa koskien, missä tuo tunne kehossasi tuntuu ja miltä se siellä tuntuu. Tässä yhteydessä ohjaaja on jakanut tunnekortit (esim. Pesäpuu ry:n nalletunnekortit, Mahti-tunnekortit tai Stones have feeling too- kortit) tai

muita vastaavia tunteita listaavia kuvia kullekin parille/pienryhmälle esim. tunteiden tuulimylly (ks. mieli.fi), joista ajatuksiaan ilmaisevat voivat katsoa ja saada sanoitettua ja jäsennettyä paremmin tunteitaan. Myös aistimus ja tuntemuslistoja voi käyttää helpottamaan aistimusten ja tuntemusten sanoittamista (esim. Odgen, 2018).

Työskentelyä voi vielä syventää vaihtoehtoihin ajatuksiin siten, että itselle negatiivisen ajatuksen osalta pohtii sellaisen vaihtoehtoisen, ehkä aivan vastakkaisenkin ajatuksen, joka olisi voinut vaikuttaa erimerkkitalanteessa siten, että oma tavoite tai toivottava lopputulos kyseisessä esimerkkitalanteessa olisi voinut paremmin mahdollistua. Vaihtoehtoisen ajatuksen keksimisen apuna voi miettiä, mitä joku muu esim. ystävä voisi tilanteessa ajatella, kun hän osaltaan toimii toivotulla tavalla. Täältä pohjalta kukin voisi miettiä vaihtoehtoisen ajatuksen, jonka jotenkin voisi ajatella myös itse omaksuvan, ja joka samalla voisi mahdollistaa uusia tunteita, tuntemuksia ja toimintaa, jotka tukevat tavoitetta. Kukin miettii löytämänsä vaihtoehtoisen ajatuksen osalta, mitä se saisi todennäköisesti aikaan tuntemuksina, tunteina ja kehon toimintana.

Harjoituksen purku: Puretaan harjoitus kertomalla yleisiä ajatuksia harjoituksesta, joko pareittain, pienryhmissä tai koko ryhmässä. Keskustelu pidetään yleisellä tasolla. Laitetaan puheenvuoron osoittava ryhmän symboliesine kiertämään ja vastataan kysymyksiin: Oliko helppoa tai vaikeaa saada kiinni automaattisista ajatuksista ja niihin liittyvistä tunteista, kehotuntemuksista, aistimuksista sekä edellisiin liittyvästä toiminnasta. Mitä muita ajatuksia, tunteita sekä kehotuntemuksia itse harjoituksen tekeminen herätti?

3) Minäkäsitysten yhteenveto

Harjoitus suositellaan tehtäväksi vain, jos osallistujat ovat aikaisemmin miettineet vahvuutensa kaikkien eri minäkäsitysten osalta. Tämä viimeinen viides kerta on yhteenvetokerta, jossa kaikkia minäkäsityksen osa-alueita tarkastellaan kokonaisuutena.

- A) Osallistujia pyydetään minäkäsityskarttaa kertaamalla muistelemaan uudelleen, mitä vahvuuksia olikaan itsessään huomannut. Pohditaan vielä lyhyesti, onko sen jälkeen tullut itselle mieleen, että olisi vielä joitain muita vahvuuksia. Tässä vaiheessa annetaan rauhassa mahdollisuus kirjoittaa vielä lisää vahvuuksia minäkäsityskartan eri lokeroihin.
- B) Ohjataan valitsemaan näistä kaikista vahvuuksista se joka tuntuu nyt tärkeimmältä itselle tässä työyhteisössä ja miettimään sitä ääneen. Vuorossa oleva kertoo ja muut kuuntelevat.

-Miten olet oppinut tuota kyseistä vahvuutta ja voimavaraa, mistä se on sinuun tullut?
-Kun tämä vahvuutesi, josta kerroit, vahvistuu edelleen hyvällä tavalla muttei liikaa, mihin uuteen tai hyvään se voi sinua johdattaa yleisesti ja tässä työyhteisössä?
Tämän jälkeen muut voivat vielä vuorollaan kertoa aina muiden kuunnellessa omat ajatuksensa siitä mitä hyvää tämän vahvuuden vahvistaminen heidän näkökulmastaan voisi saada aikaan.

Harjoituksen purku: Puretaan harjoitus kertomalla yleisiä ajatuksia harjoituksesta. Keskustelu pidetään purkuvaiheessa yleisellä tasolla. Laitetaan puheenvuoron osoittava ryhmän symboliesine kiertämään ja vastataan kysymyksiin: Oliko helppoa tai vaikeaa valita itselle tärkein vahvuus? Miltä tuntui pohtia, miten se on syntynyt itselle ja miten sitä voisi vielä vahvistaa. Miltä tuntui kuunnella muiden ajatuksia vahvistuvan taidon vaikutuksesta. Mitä muita ajatuksia, oloiloja tai tunteita harjoitus herätti?

- C) Lisäksi työskentelyä voi jatkaa miettimällä minäkäsityksestä, tai vaihtoehtoisesti jos aikaa työskentelyssä on enemmän, myös kaikista minäkäsityksen osa-alueista kehitettävän kohdan. Käytetään apuna edellisillä kerralla esillä olleita minäkäsityksen kortteja, joita osallistujat voivat muistin virkistämiseksi ensin katsoa. Kun kehittämiskohde on valittu, kukin kertoo parilleen tai pienryhmässään siitä, missä tilanteessa voisi tätä kehitettävää taitoa tulevaisuudessa käyttää, miten toteutettuna ja missä siitä olisi erityistä hyötyä. Lopuksi kirjataan kehittämiskohde omaan minäkäsityskarttaan sen minäkäsityksen kohdalla, johon se kuuluu. Ohjaaja voi ohjata työskentelyä siten, että osallistujat näyttävät parilleen/pienryhmälleen, miten kehön liikkeet, eleet ja ilmeet muuttuisivat jossakin esimerkkitalanteessa, kun on edistynyt kyseisessä kehittämisen kohteena olevassa taidossa tai taito on saavutettu tavoitellulle tasolle.

Tämän osalta työskentelyä voi vielä halutessaan syventää pohtimalla esimerkkitalanne, jossa tuosta nimetystä taidosta olisi ollut aikaisemmin hyötyä ja sen jälkeen vielä miettiä minkä ajatusten käyttöön ottaminen (vaihtoehtoiset ajatukset) voisivat auttaa edistämään kyseistä kehittämisen kohteena olevaa taitoa. Vaihtoehtoisten ajatusten miettimistä, jotka itse voisi kokea mahdollisena ajatella, voi auttaa eteenpäin siten, että pyytää ohjattavia yksin että pikkuryhmän tuella miettimään ajatuksia, joiden ajattelu olisivat voineet auttaa tilanteessa toimimaan ja selviämään oman kehittämistaitotavoitteen näkökulmasta katsoen paremmin. Kirjataan kehittämiskohteen minäkäsityskartan toiselle puolella ja siihen liittyvät mahdolliset mietintään tulleet uudet mahdolliset vaihtoehtoiset

ajatukset jatkossa vastaavissa tilanteissa, näistä ajatuksista seuraava todennäköinen tunne/tunteet, aistimukset ja toiminta (ajatus-tunne-kehoreaktio-toiminta- ketju).

Harjoituksen purku: Puretaan harjoitus kertomalla yleisiä ajatuksia harjoituksesta. Nyt ei tarvitse kertoa omista minäkäsityksen kehittämiskohteista vaan pidetään keskustelu yleisellä tasolla. Laitetaan puheenvuoron osoittava ryhmän symboliesine kiertämään ja vastataan kysymyksiin: Oliko helppoa tai vaikeaa löytää omia kehittämiskohdetta/kohteita? Ja jos pohditte vaihtoehtoisia ajatuksia ja siitä syntyviä tunteita kehittämiseen liittyvän esimerkin kautta, miten helppoa tai vaikeaa oli löytää ajatuksia, jotka voisivat tukea taidon kehittämistä ja että ne ovat itselle riittävän sopivia. Mitä muita ajatuksia, oloiloja tai tunteita harjoitus herätti?

- D) Lopuksi voidaan katsoa minäkäsityskartan vahvuuksia ja voimavaroja työyhteisön tasolla. Mitä yhteistä kartoista löytyy ja toisaalta mitä erilaisia vahvuuksia eri ihmisillä on. Mikä on voimavarojen kokonaisuus työyhteisössä?

Minäkäsityskartan sovelluksen mahdollisuudet työnohjauksen voimavarana

Niin kuin edellä on tullut ilmi, olen perustellut minäkäsityskartan merkitystä ja sen käytön mahdollisuuksia työnohjauksessa siitä näkökulmasta, että se voi moninaisuudessaan ja monikerroksisuudessaan toteutuessaan tukea työntekijän omaa pystyvyyssuokoa, kompetensseja, reflektiotaitoa, mentalisaatiotaitoa, ammatillista itsetuntemusta, ammatillista identiteettiä ja -itsetuntoa sekä mahdollisuutta saada muiden työyhteisön jäsenten tukea ja hyväksyntää. Ja näin lisätä työnohjattavan kokemusta omasta merkityksellisyydestä ja tätä kautta lopulta myös lisätä työhyvinvointia ja jaksamista.

Minäkäsityskartan voi näistä lähtökohdista nähdä työnohjaajan työvälineenä, jonka avulla voi edistää työnohjaajan kykyä itsemääräämisteorian pohjalta tukea kolmea ihmisen (työnohjattavan) perustarvetta – autonomian, kompetenssin sekä sosiaalisen liittymisen tarvetta – jotka toteutuessaan lisäävät hyvinvointia ja näin ollen myös työhyvinvointia (vrt. Ruutu & Salmimies, 2020, s. 32). Ajattelen, että minäkäsityskartan osalta autonomia toteutuu ainakin osin siten, että kukin työnohjattava voi valita itselleen tärkeitä voimavaroja ja kehittämisen kohteita, joita haluaa nostaa esiin ja tarkastella. Lisäksi autonomian tunne voi lisääntyä myös käsittelyn tuloksena, kun työnohjattava voi sen kautta hahmottaa omat voimavaransa ja niiden mahdollisuudet autonomian lisääjänä. Minäkäsityskartta tarjoaa mielestäni myös mahdollisuuden työnohjattavien omien kompetenssien tietoisemmalle käyttämiselle ja edistämislle samalla kun on mahdollisuus sosiaalisesti liittyä toisiin – työyhteisöön – pohtimalla asioita yhteisesti positiivisten merkitysten

kautta. Samalla mahdollisuus tulla nähdyksi, kuulluksi ja merkitykselliseksi SomeBody-työskentelyn idean mukaisesti mahdollistuu. Näissä yhteiskeskusteluissa kukin tulee peilanneeksi toisen ja itsen merkityksellisyyttä, kun vuorollaan pohditaan omia ja toisen työntekijän vahvuuksia ja voimavaroja dialogisen periaatteen mukaisesti kuunnellen ja sanottaen myös omia ajatuksia niistä.

Työnohjaajalta edellytetään yleisesti kykyä edistää luottamusta vuorovaikutuksessa, joka tarkoittaa erityisesti turvallisuuden ja kannustavan ilmapiirin luomiseen tähtäävää toimintaa sekä kykyä edistää myötätuntoa. Edelliset voi nähdä työnohjaajan ydintaitoina (vrt. Ruutu & Salmimies, 2020, s. 71-92). Ajattelen, että minäkäsityskartta tarjoaa myös luottamuksen edistämiseen ja myötätuntoiseen kohtaamiseen sekä aktiiviseen kuunteluun oivallisen rakenteen. SomeBody-menetelmään pohjautuen voimavaroihin keskittyvä lähtökohta yhdessä dialogisen vuorovaikutustavan kanssa on rakennettu niin, että työnohjaajan on helppo edistää luottamusta ja myötätunnon syntymistä työnohjausryhmässä.

Minäkäsityskarttaa voi arvioida myös työnohjauksessa tärkeänä pidetyn pystyvyysuskon ja motivaation kehittymisen edistymisen näkökulmasta. Pystyvyysuskoon ohjaaminen onkin merkittävä tekijä ohjattavien motivaatioon kasvattamiseen tavoitteiden saavuttamiseksi. Ruudun ja Salmimiehen (2020, s. 128) tavoin ajattelen, että minäkäsityskartan avulla työnohjaaja voi suunnata ohjattavien ajattelua mahdollisuuksiin, oppimiseen ja toiveikkuuteen keskittymällä voimavaroihin/vahvuuksiin ja niiden yhteisölliseen koontiin. Toiveikkuuden lisäämistä ja uusien mahdollisuuksien näkemistä edistetään erityisesti minäkäsityskarttatyöskentelyssä sillä, kun mietitään miten huomattuja voimavaroja voisi vielä enemmän huomioida.

Sovelluksen arviointia voi pohtia myös reflektiokyvyn ja mentalisaatiokyvyn lisääntymisen näkökulmasta. Minäkäsityskartan rakenne ohjaa reflektioon ja mentalisaatioon erityisen vahvasti. Kukaan miettii ja sen pohjalta sanoittaa voimavarojaan ja niiden ilmentymistä erilaisissa konkreettisissa tilanteissa: omia tilanteeseen liittyviä ajatuksiaan, tunteitaan ja tuntemuksiaan sekä konkreettista toimintaa. Sekä samalla pohtii myös omia ajatusta, tuntemus/aistimus, tunne, toiminta -ketjujaan. Toisten kuunnellessa näitä, mahdollisuudet myös kuvitella toisten mieltä voi parhaimmillaan lisääntyä. (vrt. Laitinen & Ollikainen, 2017; Viinikka, 2014.) Kuunnellessa avautuu paremmin työyhteisön jäsenten mielenmaisemia, jota kautta työyhteisön jäsenet voivat ehkä kuvitella ja pohtia ja pitää mielessä jatkossakin paremmin toisten ajatuksia ja tunteita. Mielessä pitämisen sekä toisten tunteiden ja ajatusten ennakoinnin kautta voi mahdollisesti myös muuttaa toimintaansa työyhteisön toimintakykyä tukevaksi. Työnohjauksen vaikuttavuuden on todettu liittyvän paljolti juuri edellä kuvatun kaltaisen vuorovaikutuksen onnistumiseen (vrt. Ruutu & Salmimies, 2020, s. 23). Se on samalla myös työyhteisön hyvinvoinnin ja kehittymisen kannalta erityisen merkittävä tekijä. Siksi sellaista positiivista vuorovaikutusta – jolla ymmärretään kykyä

kuunnella muita ja kykyä ilmaista omia ajatuksiaan ja näin rikastaa omia käsityksiään – on erityisen tärkeää tukea työyhteisön toimivuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseen perustuen. Minäkäsityskarttatyöskentely tukee juuri tuota avoimuutta, kuulemista ja jakamista ja näin ollen rikastamista. Samalla yhdessä pohtien ja toimien SomeBody-menetelmässä tavoitteeksi nostetut ydintaidot – sosiaaliset taidot, tunnetaidot sekä kehotietietoisuustaidot – minäkäsityskarttatyöskentelyssä vahvistuvat, jotka itsessään ovat tärkeitä taitoja työyhteisön vuorovaikutussuhteissa. Välineen toimivuuden arvioinnissa työnohjauksen osana on myös huomion arvoista, että koko minäkäsityskartan nelikenttäidea kokonaisuudessaan on pysähtyä hahmottamaan työnohjetavan monia puolia, pääasiassa voimavaroja, mutta myös kehittymisen mahdollisuuksia. Juuritältä syystä on todennäköistä, että välineen voi ajatella tarjoavan mahdollisuuden jäsentää omaa työntekijyyttä ja työntekijäminäkuva laajasti, ja juuri laajuuden ja vielä siihen sisältyvän syvällisen tarkastelun kautta voisi olettaa oman ammatillisen itsetuntemuksen ja -itsetunnon sekä ammatillisen identiteetin tunnon lisääntyvän.

Pohdittaessa minäkäsityskartan toimivuutta työnohjauksen prosessissa, tulee pohdittavaksi missä vaiheessa työnohjausprosessia tämä väline voisi palvella parhaiten. Itse ajattelen, että väline sopii työskentelyyn erityisesti silloin, kun työyhteisön yhteisöllisyyttä, yhteistyötä ja voimavaroja on erityisen tärkeä tukea tai vahvistaa. Myös tilanteessa, jossa työnohjauksen tavoitteeksi on valittu työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukeminen ilman erityisiä ongelmia, väline voi toimia erityisen hyvin kaikki vaiheet toteutettuna. Erityisesti työväline sopii ratkaisukeskeisen työnohjaajan työvälineeksi.

Minäkäsityskarttatyöskentelyn monikerroksisuuden voi myös nähdä tarjoavan hyvän välineen työntekijöiden kyvyille ja taidoille myös omassa asiakastyössään kohdata asiakkaiden erilaisia, moninaisia ajatuksia ja tunteita ja jopa edelleen työstettynä mahdollisuutta soveltaa oppimaansa asiakastyössä. Minäkäsityskartta omana kokemuksena voi innoittaa työntekijät kuulemaan eri tavalla dialogisesti tilaa antaen sekä syventäen myös asiakkaiden voimavaroja erityisesti sosiaali- ja terveys- ja kasvatusalalla.

Minäkäsityskartan käyttämisen voi nähdä myös haasteellisena, koska siihen sisältyy sen monikerroksellisen otteen vuoksi erityisiä haasteita. Juuri siksi työnohjaajan on tärkeä arvioida, miten sitä on tarkoituksenmukaista käyttää kussakin työnohjausryhmässä, kun samalla on huolehdittava minäkäsityskartan neljän eri minäkäsityksen huomioinnista, jotta työskentely on SomeBody-menetelmän keskeisten ideoiden mukaista. Neljän alueen käsittely tarvitsee aikaa ja siksi erityisesti ajankäyttöön liittyvät rajoitteet voivatkin olla suurin minäkäsityskartan soveltamisen haaste. Lisäksi minäkäsityskartan vaikeimmat syventävät kohdat, joissa paneudutaan automaattisiin ajatuksiin ja vaihtoehtoisiin ajatuksiin, saatetaan kokea vaikeaksi työnohjaajan ja/tai

työnohjattavien taholta. Siksi työnohjaajan on hyvä olla erityisen hyvin perillä minäkäsityskartan soveltamisen prosessista sekä myös kognitiivista otetta hyödyntävän työskentelyn sekä ratkaisukeskeisen näkökulman peruslähtökohdista soveltaessaan minäkäsityskarttatyöskentelyä. Myös toiminnallisuuteen, tekemiseen liittyvä työskentelyn taidot ja luova avoin ote ovat tärkeitä, jotta voi tukea kehotietoisuutta ja kehollista otetta myös minäkarttatyöskentelyn aikana.

Jatkossa on tärkeää kerätä kokemuksia ja tutkimustietoa tässä luonnostellusta työnohjaukseen sovelletusta minäkartasta, jotta sitä voidaan vielä kehittää edelleen. Lisäksi myös yksilötyönohjauksen osalta olisi hyvä miettiä, miten työskentelyssä voisi edetä karttaa soveltaen siten, että myös yksilön työyhteisön kuvitellut voimavarat ovat käytössä, jotta mukaan otetaan SomeBodyn filosofian keskeinen elementti minä maailmassa ja maailma minussa. Kehittämistyötä on siis hyvä jatkaa edelleen. Osa minäkäsityskartan sovelluksen osa-alueista vaatii edellisten lisäksi kehittämistä. Erityisesti eri minäkäsityksen osa-alueisiin liittyviä listauksia voimavaroista ja taidoista on vielä hyvä tarkentaa edelleen, tehdä niistä työyhteisöön sopivat konkreettiset kortit.

Pohdinta- ja kehittämistyön prosessi on ollut minulle mielenkiintoinen, edelleen SomeBodya syventävä taipale työnohjaukskoulutuksen osana, joka on herättänyt erityistä innostusta itselleni siihen pohdintaan, miten työssä jaksamista voisi tukea välineen voimalla. Odotan innostuneesti omia pilottikokeiluja, joita voin tehdä omissa ryhmätyönohjauksissani keväällä ja syksyllä 2022.

Lähteet

Ahola, T. & Furman, B. (2016). Ongelmista ratkaisuihin. Lyhytterapian perusteet. Bookwell.

Blatner, A. (1997). Toiminnalliset menetelmät terapiassa ja koulutuksessa. Gummerus.

Blundo, R.G, Bolton, K. W. & Hall. C.J. (2015). Toivo. Käännös Elli Arivaara-Ebbe. University of North Carolina at Wilmington. HPI:n psykoterapiakoulutuksessa jaettu artikkeli.

De Jong, P. & Berg, I. K. (2013). Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. 2. painos. Lyhytterapia-instituutti.

De Shazer, S. (1995). Ratkaisevat erot. Ratkaisukeskeinen terapia auttamistyössä. Alkuperäisteos. Pu-tiing Difference to Work 1991. Vastapaino.

Dolan, Y. (2017). Pieni askel. Tie hyvään elämään traumaattisen kokemuksen jälkeen. 2. painos. Lyhytterapia-instituutti

Fiske, H. (2015). Elämästä on kysymys. Itsemurhakriisin ratkaisukeskeinen hoito. Lyhytterapiainstituutti. Alkuperäisteos: Hope in Action: Solution – Focused Conversations about Suicide, 2008. Taylor and Francis Group.

- Frederickson, B.L. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. *Prevention & Treatment*, 3 (1). doi :10.1037//1522-3736.3.1.31a.
- Fredericson, B.L. & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 12, 172-175. doi:10.1111/1467-9280.00431
- Gerhard, S. (2008). *Rakkaus ratkaisee. Varhaisen vuorovaikutuksen merkitys aivojen kehitykselle.* Edita Prima,
- Gyllensten, A.L. & Skoglund, K. & Wulf, I. (2018). *Basic Body Awareness Therapy: Embodied Identity.* Vulkan.
- Henden, J. (2017). *Preventing Suicide. The Solution Focused Approach. Second edition.* Wiley Blackwell.
- Herrala, H. & Kahrola, T. & Sandström, M. (2008). *Psykofyysinen ihminen.* WSOY.
- Ikonen, M. (2020). *Työnohjaus – luottamukseen perustuva praxis. Luottamuksen elementit ohjattavuuden toimijuuden kehityksen mahdollistajana. Väitöskirja.* Helsingin yliopisto.
- Iso-Ilomäki, S. (2011). Toivon pilkahduksia-nuoren päihdetyötä ratkaisukeskeisesti. Teoksessa Pihlaja J (toim.) *Ratkaisukeskeistä psykoterapiaa oppimassa osa 1.* 45-56. Helsingin psykoterapia-instituutti.
- Keski-Luopa, L. (2018). *Kohti kokonaisvaltaista työnohjauksen teoriaa. Työnohjaus intersubjektiivisena kehitysprosessina.* Tampereen yliopiston väitöskirja. Trepo.
- Kolk, V. D. B. (2017). *Jäljet kehossa. Trauman parantaminen aivojen, mielen ja kehon avulla.*
- Laitinen, I. & Ollikainen, S. (2017). *Mentalisaatio. Teoriasta käytäntöön. Therapie-säätiö,*
- Lakoff, G. & Johnson, N. (1999). *Philosophy in the flesh. The Embodied Mind and its challenge to western thought.* Theater Art Books.
- Mattila, L. & Rantala, J. (2019). *Mitä ihmettä. Opi ymmärtämään lapsesi mieltä.* Jelgava Printing House. Gummerus,
- Mattila, J. (2021). *Uupumuksesta takaisin elämään.* Kirjapaja,
- Martin, M. (2016). *Hengitys virtaa.* Kirjapaja,
- Mäkelä, J. (2015). *Joustava kestävyys ja suojaavat tekijät.* Luento 29.10.2015. Viitattu 18.4.2022 <https://tuentu.fi/wp-content/uploads/2015/10/Jukka-M%C3%A4kel%C3%A4-Reliensi.pdf>.
- Nenonen, R. (2020). *Merkityksellisen työn kaava.* Gummerus,
- Odgen, P. & Minton, K. & Pain, C. (2009). *Trauma ja keho. Sensomotorinen psykoterapia.* Traumaterapiakeskus.
- Odgen, P. & Fisher, J. (2016) *Sensomotorinen psykoterapia. Keinoja trauma ja kiintymyssuhdevaurioiden hoitoon.* Traumaterapiakeskus,
- Ruutu, S. & Salmimies, R. (2020). *Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote.* Alma Talent,
- Saleebey, D. (2007). *The Strengths perspective in social work practise.* 4 th ed. Allyn & Bacon.
- Sandström, M. (2010). *Psyyke ja aivotoiminta. Neurofysiologinen näkökulma.* WSOY,
- Siira, J. & Saarinen, M. (2021). *Tunteet kehossa. Ymmärrä mitä kehosi kertoo.* Kirjapaja,

Sinkkonen, J. & Kalland, M. (2005). Varhaiset ihmissuhteet ja niiden häiriintyminen. Wsoy,

Sluzki, C. (2016). Esipuhe kirjaan Solution talk. Teoksessa Ahola, T & Furman, B (toim.) Ongelmista ratkaisuihin. Lyhytterapia perusteet. 189-194. Lyhytterapiainstituutti.

Vaininen, S. & Keckman, M. & Kantonen, A. (2017). SomeBody® käsikirja. Kehotietoisuus voimavaraksi. Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Vaininen, S. & Keckman, M. & Kantonen, A. & Kuusiluoma, R.K.(2020). SomeBody® käsikirja. Kehotietoisuus voimavaraksi. Satakunnan ammattikorkeakoulu, Pori.

Vaininen, S. (2021). PerheSomeBody käsikirja. SomeBody®-menetelmän sovellus perhetyössä. Satakunnan ammattikorkeakoulu, Pori.

Viinikka, A. (2014). Mentalisaatio perheiden kohtaamisessa. Mannerheimin Lastensuojeluliitto,

Virtanen, A. (2021). Psykologinen palautuminen. Tuuma, Jyväskylä.

13 Kuvallinen työskentelytapa lempeänä, navigoivana työnohjauksen vuorovaikutuksena ja toimintamallina

Päivi-Maria Hautala



Kuva 1. Taideilmaisu, kuvallinen työskentelytapa tunnetyöskentelyyn välineenä

Johdanto

Työnohjauksessa tarvitaan vaihtoehtoisia kommunikoinnin ja käsittelyn välineitä erityisesti silloin, kun puheilmallisessa on haasteita: sitä ei synny tai on muuten estynyt tai puhe hallitsee tai polkee paikallaan. Kuvan on sanottu kertovan enemmän kuin puhe. Kuvallinen työskentely voisi tulla kysymykseen silloin, kun puhe on itseään ja käsiteltävän asian samaa sisältöä toistavaa hallitun prosessia tai on tarve muuttaa jumiutuneen prosessin suuntaa. Myös tunne- ja identiteettityöskentelyn tarpeeseen on luontevaa käyttää luovaa visuaalista työskentelyä, joka antaa pysähtymisen ja hidastamisen mahdollisuuden oleellisen äärelle tässä ja nyt. Työnohjattava tekee

kuvan siitä, mitä sisimmässä, kehossa ja mielessäni herää käsiteltävän asian suhteen. Olennaisinta on kosketuspinnan löytäminen omaan ajatteluun, asenteisiin, arvoihin, tunteisiin ja niiden takana oleviin tarpeisiin. Tekemisen kautta nousevat myös mahdolliset ratkaisut tai ainakin muutoksen jyväset.

Tätä artikkelia varten laadittiin kysely taideterapian asiantuntijoille, jotka käyttävät kuvatyöskentelyä työnohjauksessa. Kysely sisälsi kysymyksiä siitä, miten työnohjaajat määrittivät sitä, mitä kuvallinen työskentely tarkoitti heidän työskentelytavassaan. Kiinnostavaa oli myös selvittää, miten laajasti kuvatyöskentely sisältyi työnohjauksen kokonaisuuteen sekä millaista lisäarvoa ja tuloja kuvan käyttö tuottaa. Tarkastelun kohteena olivat vastauksista nousseet kuvallisen toimintatavan kautta tuotetut ja asiantuntijoiden työssään tunnistamat merkitykset. Artikkelissa on mukana myös työnohjattavien ääni mukana valittujen työnohjauskuvien (Kuva 1 ja 2) sekä työnohjattavien työnohjauksesta antamiensa palautteiden muodossa. Toisena aineistona on omien työnohjausprosessieni ohjaamisen kautta tulleet kokemukset. Mukaan sisältöihin liitin myös työnohjaajan työotteen ja työhyvinvoinnin näkökulmaa.

Lyhyesti artikkelin tavoitteena ja tarkoituksena on kuvallisen tekemisen kontribuution selkeyttäminen ja merkityksen tarkastelu työnohjauksen menetelmänä. Tavoitteena on myös toiminnan mallintaminen moninaisten tarpeitten rakenteelliseksi kuvaukseksi. Tavoitteena on myös luoda malli toimintatavan soveltamisesta työnohjausprosessin vaihtoehtoiseksi kommunikaation välineeksi.

Kuvan tekemisen prosessista työohjauksen menetelmänä

Työnohjaus ja kuvan kautta käytävä dialoginen vuorovaikutus tunnetyöskentelynä nousi tarkastelun keskiöön. Kielemme muodostuu sanoista, kuvista ja mielikuvista. Ajattelemme siis niiden avulla. Kuvan tekijä, viestin lähettäjä, haluaa ilmaista jotakin erityistä luodessaan kuvallisen viestin ajattelustaan ja omista merkityksenannoistaan. Kokemukseni mukaan usein terapeuttisesti kuvaa tehdessä nousee pintaan jokin merkityksellinen asia tai kipukohta koskien työohjattavan työtä, ja se vaatii lähempää tarkastelua, kehittämistä ja pohdintaa. Kuvaa tehden päästään siis nopeasti itse asian ytimeen. Hyvin pian kuvaan sisällöllisesti ilmaantuu tarina, teema tai symboleita, jotka vastaanottajan tulisi tunnistaa ja havaita tai mahdollisesti myös konteksti, ympäristö, jossa viesti välittyy (Väisänen, 2017, s. 10; Hautala & Pikku-Pyhältö, 2022).

Työnohjauksen prosesseissa kuvatyöskentelyn yhteydessä voidaan puhua kuvan tekemisen kautta oppimisesta. Tämä oppimisprosessi on useiden tutkimuksien mukaan kevyt, alitajuinen ja

inspiroiva. (Berger, 2017, s.158–163.) Voidaan puhua myös syväoppimista, koska kuvan tekeminen on myös kosketuspinta alitajuiseen tunne-elämäämme. Kuvailmaisuus ja sen kautta vuorovaikutus muodostavat monimuotoisen, tavoitteellisen oppimisympäristön.

Työnohjauksessa kuvallinen vuorovaikutus tapahtuu luottamuksellisessa kolmiosuhteessa, jossa työnohjattavan ja työnohjaajan lisäksi kolmas osapuoli on prosessissa syntynyt kuva (Kuvio 1); Schaverien, 1992; Karkou, 2006; Rankanen, 2016). Tämän artikkelin näkökulmaksi on valittu kuvan kautta käytävä dialoginen työohjauksellinen vuorovaikutus (Arnkil & Seikkula, 2015; Mönkkönen, 2018). Tämä teoria on sovellus kuvataideterapian teoriasta.



Kuvio 1 Kuvan kautta käytävä dialoginen kommunikaatio ja vuorovaikutus

Työnohjauksessa kuvan kautta käytävä dialogi voi olla myös kokonaan ei-kielellistä tunnetyöskentelyä, kuvallisen työskentelyn toteutumista ja toteuttamista ilman sanoja. Voidaan olla hiljaa ja kiireettömästi valmistuneen kuvan äärellä ja tutkailla sen viestiä äänettömästi. Joskus on hyvä jatkaa prosessia niin, että työnohjattava jatkaa luovasti prosessia kirjoittaen kuvasta reflektiotekstin. Tekstissä kuvan tekijä pohtii kuvasta nousevia merkityksiä, teemoja tai symboleja. Tässä kuvallisessa prosessissa työnohjattava voi kohdata työasioitaan, arjen yksityisasiotaan sekä samalla omaa ajatteluaan ja omia tarpeitaan suhteessa työhönsä sellaisena kuin ne sillä hetkellä ovat (Hautala, 2008, s. 135–136; Hautala & Honkanen, 2012, s. 11).

Työnohjattavalle kuvan tekeminen edistää oivaltamista oman työn näkökulmiin ja työnsä muutokseen ja uudelleen järjestelyihin. Oivallukset omista jumiutuneista ja epätoivotuista toiminnoista

(esimerkiksi työyhteisössä tai henkilökohtaisen elämän alueilla) ilmestyvät kuviin ja ne voivat herättää asiakkaan motivaation kohdata tunteitaan ja tarpeitaan, vaihtaa näkökulmaa sekä tehdä ratkaisuja ja muutoksia.

Nämä oivallukset muutostarpeesta ja niiden myötä syntyneet ratkaisut johtavat usein elämän selkiytymiseen, identiteettityöskentelyyn ja arjen järjestelyyn mitä moninaisimmin tavoin. Eri työympäristöissä toimivat ja eri elämäntilanteissa olevat asiakkaat jäsentävät kuvan kautta elämänsä taustansa ja tilanteensa mukaan. Työelämän eri haasteissa juuri uusien toimintatapojen opettelu sekä roolien ja työtehtävien selkiyttäminen ovat avaimia muutokseen ja uusiin ratkaisuihin. Lisäksi useilla asiakkailla on työn tekemisen rinnalla henkilökohtaisen elämän haasteita, joihin he kaipaavat selkeyttä. Näin kuvan tekemisen toimintaympäristö muodostaa alustan kaikenlaisten työhön ja yksityiselämään liittyvien tunteiden tarkasteluun ja uusien toimintatapojen etsimiseen, rajaamiseen ja pohtimiseen.

Puhe on rajoittunut tunneilmaisun väline. Työnohjauksen kontekstissa monesti ohjattavilla saattaa esiintyä työn aiheuttamia lukkiutumia, jotka ovat karttuneet monien vuosien myötä ja niistä puhuminen voi tuntua ahdistavalta ja tukalalta. On tarpeen siis ottaa käyttöön toimivampia kommunikaation keinoja. (Lybeck, 2012, s. 94–95.)

Minäkäsityksen vahvistuminen resilienssin kasvupaikkana

Työohjauksen tarkastelussa nousee usein merkittäväänkin rooliin ohjattavan oma minäkäsitys. Markku Ojanen avaa minä-käsitettä monipuolisesti. Minä paikallistuu kehon sisään. Se täyttää koko kehon. Jotakin keskeistä on päässä, missä sijaitsevat keskeiset aistit ja ajattelu. Kuitenkin minäämme kuuluu sen ulommaisetkin jäsenet, kuten varpaamme. Minä on myös elämyksellisesti kaiken keskipiste. (Ojanen, 1994, s. 24–26.) Kuvatyoöskentelyssä voidaan kohdata minää mitä erilaisimmista näkökulmista luovasti, myös kehollisesti, kuvatyoöskentelyn kautta.

Minä on sekä tekijä että tekemisen kohde (Ojanen, 1994, s. 25). Työnohjattavalla on itsessään jokin mielikuva, käsitys itsestään ihmisenä, työntekijänä: millaisesta taustasta tulen, mitä minuuteeni liittyy, millainen minä olen työssäni, millaisia ovat arvoni. Tätä kutsutaan minäkäsitykseksi tai (kuvataideterapeutiseen) lähestymistapaan sopivasti, minäkuvaksi.

Minä syntyy, kehittyy ja muuttuu vuorovaikutuksessa. Muiden sanomiset ja heidän suhtautuminsensa vaikuttavat yllättävän paljon. Jokin minässä haavoittuu, kun saamme arvostelua, innostus nousee kehumisesta. Opimme itsestämme sosiaalisen toiminnan avulla. Minässä on myös piirteitä ja tekijöitä, joita on vaikea ymmärtää. Ojanen puhuu minän syväulottuvuudesta. Se mikä

on vaikeasti saavutettavaa, on syvällä meissä. Siksi on vaikea lähestyä toisen minää. Työnohjauksessa tämä voi ilmetä niin, että minän ovi voi olla todella tiukasti kiinni ja mitään ei voida tuoda sieltä päivänvaloon. Pelätään paljastaa oma minä ja sen ajatukset työnohjaajalla. Tai minä ilmaistaan niin moniselitteisesti, että kokonaiskuva jää epätarkaksi jopa mysteeriksi. (Ojanen, 1994, s. 26.)

Kuvallinen työskentely avaa mahdollisuuden toisaalta kommunikoida ja tuoda kuvassa esiin jotain salatustakin minäkuvasta ja toisaalta tutkia itselleenkin vielä tuntemattomia oman minän puolia. Winnicottin (1971) sanoin "luovuuden avulla löytyy oma minuus". Taidemateriaalien käytön vapaus tarjoaa mahdollisuuden minuuden tarkasteluun ilman vaatimusta sanalliseen selittämiseen tai itsen liialliseen paljastamiseen. Kuvatyöskentelyn avulla voi saada laajemman käsityksen itsestään aiemmin lukittuun todellisuuteen. (Strömberg 2004, s. 134–136; Sava 2007.) "Teoksia tekemällä voi uudelleen rakentaa maailmaa ja itseä. Omia kokemuksia on mahdollista tehdä näkyväksi itselle ja toiselle (työnohjaajalle) – kokemukset saavat muodon. Taiteellinen työskentely voi johtaa oman elämäkokemuksen ja minän kunnioitukseen ja oman arvon ja arvokkuuden näkemiseen." (Sava, 2004, s. 30; Hautala & Pikku-Pyhältö, 2022.)

Tämä kaikki vahvistaa työnohjattavan käsitystä itsestään, minästään: hän saa kosketuksen eri puoliinsa, omiin tapoihinsa tuntea, ajatella ja reagoida, muistaa ja oppia - ajatella itsestään kunnioittavasti ja arvostavasti. Kuvallisen työskentelyn kautta hänen on mahdollista tarkastella sekä mennyttä sekä nykyhetkeä, roolejaan, työminäänsä sekä omaa osuuttaan niissä. Kuvien havainnoinnin avulla voi tapahtua muutoksia sekä psyykkisessä että fyysisessä kokemuksessa itsestä (Rankanen, 2007, s. 199).

Kun kuvallista työskentelyä tehdään ryhmässä, dialogi laajenee koskemaan koko ryhmää ja kaikkea yhdessä tuotettua kuvallista materiaalia. Kun vanha ja tuttu on jätetty taakse ja ratkaistu, se voi tuntua oudolta, pelkoa ja epävarmuutta tuottavalta. Mutta kuitenkin se on edellytys sille, että saattaa löytyä tila henkilökohtaiselle kasvulle, uuden identiteetin ja työroolien muodostumiselle tai niiden päivitykselle. Samalla tavoitetaan uusia merkityksiä ratkaisujen perustaksi ja ehkä löydetään myös tärkeitä, uusia sosiaalisia toimintaympäristöjä.

Teoksessaan, Resilienssi - muutoksen kohtaamisen taito, Poijula on avannut ja laajentanut käsitettä resilienssi. Resilienssillä tarkoitetaan pärjäämistä, palautumiskykyisyyttä, stressinhallintaa, kriisikestävyyttä ja oman itsen johtamista (Pojula 2018). Hänen mukaansa toipumisprosesseissa on tärkeää uskomukset ja merkitykset sekä elämän tarkoituksen löytämisen tärkeys. (Frankl, 1963; Martela, 2021). Asioiden merkitykset, omat uskomukset ja elämän tarkoitus ovat keskeisiä teemoja oppimisen ja muutoksen kohtaamisen tiellä, kuten myös palautumisen tiellä. Nämä ovat

läsnä asiakkaiden kuvissa ja koko kuvallisessa vuorovaikutusprosessissa. Kuvataideterapian alueella resilienssillä tarkoitetaan erityisesti luovaa resilienssiä, (creating resilience) stressin hallintaa, hyvinvoinnin vahvistamista, omien tarinoiden löytämistä ja oman mielen johtamista taiteellisen työskentelyn avulla (Moon, 1998, s. 5–7; Mc Kniff, Fuchs & Knill, 2020; Moriya, 2021).

Kuvallisen prosessin aikana työnhjattava voimautuu siten, että löytää omat piilossa olevat voimavaransa. Paljolti on siis kysymys myös vanhojen defensiivisten tapojen ja vääristyneen minäkäsityksen (false self) poisoppimisesta ennen mahdollisuutta kiinnittyä uuteen (true self). (Winnicott, 1965; Kurkela, 2004.)

Jotta voisi kiinnittyä uuteen, on vanhat tavat selätettävä. Ohjaustilanteessa kuvan tekemisen avulla omat, uudet teemat saavat muodot ja värit. Työskentelytavassa yhdistyy vuorovaikutus ja dialogi asiakaslähtöisesti sallivalla tavalla. Työnohjaaja ottaa katseen kautta vastaan asiakkaan kuvat sellaisenaan, samalla hyväksyen asiakkaan kokonaisuudessaan. Näin toimimalla hän antaa edellytykset työnhjattavan uudelle toimintatavalle johtaa omaa elämäänsä sen eri alueilla vahvistaen ohjattavan päätöksentekoa ja toimintaideoita. Vahvistunut minäkäsitys ja nähdynsi tulemisen kokemukset lisäävät samalla resilienssiä, itsemyötätuntoa ja palautumiskapasiteettia. Motivaatio toimijuuteen ja uusien ratkaisujen rakentamiseen uudistuu (Mc Kniff, 1998; Moriya, 2021).

Työnohjausprosessissa oppiminen kuvan tekemisen kautta tuottaa ratkaisuja

Mitä ja miten työnhjaaja näkee asiakkaan kuvassa kuvataideterapeuttisen vuorovaikutuksen aikana? Tämän näkemisen, katseella kohtaamisen avulla työnhjaaja kannustaa asiakasta rakentamaan omaa työssä jaksamistaan, rohkaisee toimintatapojen muutoksiin sekä auttaa koamaan oman identiteetin päivittämiseen tarvittavia rakennuspuita. Taiteen tutkijan Liisa Väisänen mukaan ihmisen kyky hahmottaa muotoja ja reagoida nähtäviin ärsykkeisiin on subjektiivinen. Kaikki emme siis näe asioita täsmälleen samalla tavalla. Yksilöllisiä eroja katsojilla on havaittu eniten värien havainnoinnissa sekä avaruudellisessa hahmottamisessa. Siksi on tärkeää kuulla häiriöttä asiakkaan näkemyksiä, oivalluksia ja kokemuksia tekemästään kuvasta. Mitä siihen kuvattiin ja millaisia merkityksiä kuvasta tekijän ymmärrykseen nousi prosessin aikana. (Väisänen, 2017, s. 9–10.)

Elementit, joita voi tutkia työnohjausprosessissa syntyneessä kuvassa prosessin aikana, ovat esimerkiksi muoto, väri, valo, varjo, tila, linja, tunne, tunnelma, rytmi ja materiaalin käyttö. Tarkastelun alle voi ottaa myös värien ja muotojen luomat merkitykset ja niiden kautta oman elämän symbolit, jotka heijastuvat kuvantekijän omasta arjesta. Kuvan tekijä, työnhjattava, myös muokkaa ohjaajan katsomista. Ohjattava opastaa ohjaajaa näkemään omia näkemyksiään,

tarkoituksensa ja intentioitaan (Väisänen, 2017 soveltaen). Ohjaustilanteessa juuri kuvan tekijä on sen sisällön asiantuntija ja suvereeni tulkitsija. Työnohjaajan roolina on kannatella, mahdollistaa, ollen kuuntelija, näkijä, katsoja ja kuvan tekemisen todistaja. Hän tekee kuvasta avoimia kysymyksiä, joihin vastaukset tulevat kuvan tekijältä. Tämä pohjustaa maaperää ja antaa edellytyksiä myös ratkaisukeskeiseen tapaan toimia. Ratkaisut tulevat ohjattavan oivalluksina kuvan tekemisen prosessissa ja/tai sen jälkeen kuvan analyysivaiheessa.

Kun vuorovaikutus ja kuvan tekeminen tapahtuvat hyvässä, sallivassa ilmapiirissä, on tekeminen innostavaa, mielekästä ja motivaatiota herättävää. Tämä on hyvä maaperä myös rohkeille ratkaisuille ja uuteen suuntaamiselle. Uudet ratkaisumallit ja tulevaisuuden visiot avautuvat oivalluksina, oppimisena ja toivon sekä ilon lähteinä – mahdollisuuksina muutokseen.

Sosiaalinen vaikutus ja näkökulma ryhmätyönohjauksessa

Oman itseyden ja minäkäsityksen vahvistuessa kasvaa myös kyky ymmärtää, sietää toista ja tämän erilaisuutta. Hyväksyntä ja välittäminen ovat läsnä. Mitä enemmän on mahdollisuus taide-työskentelyn avulla käsitellä omaa itseään ja historiaansa, sitä syvemmäksi kasvaa ymmärrys muita, toisenlaisen elämän kokeneita kohtaan. (Strömberg, 2004, 134–135; Sava, 2004; Sava, 2007; Hautala & Pikku-Pyhältö, 2022.)

Kuvien tekemisellä työnohjausryhmässä on monenlaisia sosiaalisia vaikutuksia: empatiakyky ja tunnetaidot lisääntyvät. Ryhmän jäsenet tekevät kuvat yhdessä yleensä hiljaisuuden vallitessa. Tämäkin kokemus on yhteisöllinen. Kun ryhmä palaa yhteen tutkimaan jokaisen tekemää kuvaa, nähdään toisten kuvia ja kuullaan heidän tarinoitaan. Tämän kokemuksen jakamisessa on läsnä vertaistuki: tässä herää myös uusia, erilaisia näkökulmia kokemusten ja ilmiöiden tarkasteluun. Opitaan tunnetasolla ryhmän jäsenistä ja heidän ajatuksistaan. Tämä lisää ymmärrystä ja mahdollisuutta myötätunnon, empatian kokemiseen. Kuvallinen prosessointi antaa muodon tunteille ja ajatuksille toisten rinnalla ja toisten kanssa. (Liebmann, 2010, s. 377.)

Työnohjausryhmässä taiteellinen ilmaisu tuo taiteen keinoin yhdessä koettavaksi sekä yksilöllistä mielenmaisemaa että yhteistä, jaettua ihmisyyttä. Henkilökohtaisten kuvien ja tarinoiden jakaminen ryhmässä synnyttää usein vastaanottavaisen ja hyväksyvän ilmapiirin, joka herättää luottamusta siihen, että voi tulla nähdyksi omana itsenään myös suhteessa toisiin. Ryhmän jäsenet myös oppivat toisiltaan rohkeutta, erilaisia ilmaisutapoja sekä taidemateriaalien käyttöön liittyviä taitoja ja mahdollisuuksia. (Mantere, 2007, s. 177–180.)

Kyselyihin vastanneiden työnohjaajien kuvallisen työskentelyn merkityksistä

Laadin Google Forms -kyselyn, jota testasin asiantuntijan kanssa. Suuntasin kyselyn neljälle työnohjaajalle, jotka olivat myös taideterapian ammattilaisia. Avasin kyselyn 19.11.2021, ja vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Kysymysmuoto oli avoin. Avoimiin kysymyksiin voi kukin vastaaja vastata haluamallaan tavalla, laajastikin. Sain vastaukset kysymyksiin kolmelta työnohjaajalta. Prosessin kuluessa muodostui päätös siitä, että vastaajat esiintyvät läpinäkyvästi omilla nimillään, koska tälle ei ollut tutkimuseettisiä esteitä. Aineisto on enimmäkseen yleisluontoista - ei asiakkaiden case-tarinoita. Päätös pohjautuu myös tosiasiaan, että menetelmää käyttävien ammattilaisten määrä on suhteellisen pieni ja vastaajat voidaan tunnistaa tämänkin tekstin kautta, vaikka heidän sanomisiaan olisi käsitelty anonyymisti. Jokainen vastaaja antoi luvan käyttää annettuja vastauksia artikkelin aineistona ja he suostuivat esiintymään siinä omilla nimillään. Yksi vastaajista toivoi, että hänen antamiensa tietojen lähdeaineisto tulee myös näkyviin lähteenä. Tämän aineiston käyttöön julkisiin tarkoituksiin on saatu lupa asiakkailta. (Anttila, 1998, kohta Tutkimuksen eettiset kysymykset).

Kyselyyn vastanneiden kolmen asiantuntijan kokemukset ja näkemykset ovat kiinnostava lisä avaamaan evidenssiä kuvan käyttämisen merkityksestä työnohjauksen menetelmänä. Vastaukset avaavat luotettavia näkyjä työn nyansseista, laadusta ja soveltuvuudesta eri-ikäisille työuransa eri vaiheessa oleville työnohjausta kaipaaville. Asiantuntijavastaajat ovat: Heikki Markkanen, Johanna Wahlbeck sekä Terhi Varjoranta.

Kyselyyn vastanneiden tavat käyttää kuvaa työnohjauksen ohjaustilanteissa.

Vastauksista nousi esiin korostus siitä, että vaikka kyselyihin vastanneet työnohjaajat ovat myös taideterapian ammattilaisia, työnohjauksen konteksteissa ja toimintaympäristöissä menetelmä on kuvallinen tai kuvataiteellinen ja vähemmän kuvataideterapeuttinen. Työnohjauksen erottaminen terapiasta oli osalle vastaajista erittäin tärkeää. Menetelminä työnohjaajat ovat käyttäneet sekä valmiita kuvia (taide- luonto- tai muita vastaavia kuvia), että ohjattavan omaa taiteen tekemistä. Aiheet ovat kummunneet työssä esiin tulleista tilanteista ja osin työnohjattavien työnohjaukselle asettamista tavoitteista. Työnohjaajat korostavat, että kuvallinen ilmaisu tarjoaa aina uusia näkökulmia. Kyselyyn vastanneista työnohjaajista osa toimii myös kouluttajina uusille työnohjaajille ja täydennyskoulutuksissa.

Ekspressiivistä luovaa taidemenetelmää käyttävä työnohjaaja korosti ekspressiivisen menetelmän (Paolo Knill, 2005, kehollisuus otetaan vahvasti mukaan prosessiin) merkitystä oman työnohjaustilanteensa rakenneratkaisuna ja ohjenuorana. Kuvan käyttämistä työnohjauksessa

vuorovaikutuksen menetelmänä luonnehdittiin myös niin, että se toimii työnohjaustilanteen täsmentäjänä ja tunnetilojen kartoittajana. Näkökulman muuttamisen välineenä kuvan käyttö sai myös arvonantoa. Prosessi voi olla terapeutin, vaikka terapia ei ole tavoitteena.

"Työnohjaustapaamiset seuraavat Paolo Knillin muotoilemaa ekspressiivisen taideterapiasession rakennetta." (Terhi Varjoranta)

"Keksin aina tilanteen ja työnohjauksen tavoitteiden mukaiset tehtävät. Kuvallinen ilmaisu tarjoaa esimerkiksi aina uusia näkökulmia." (Johanna Wahlbeck)

"Yksilöohjauksessa verbaalisen työnohjaustilanteen täsmentäjänä ja sen hetkisten tunnetilojen kartoittajana...luomaan näkökulman muutosta nykytilanteeseen." (Heikki Markkanen)

Työnohjaajien määritelmät kuvallisesta työotteestaan

Kuvallista, terapeutista työtettä kuvailtiin monin tavoin. Se koettiin erittäin laajaksi käsitteeksi määritellä. Aineistosta nousi erityisinä merkityksinä esiin se, että kuvaa ei tehdä toisille, vaan se tehdään tekijälle itselle. Tärkeää on, että kuvaa ei arvioida. Osana prosessia syntyneet kuvat ovat aina luottamuksellisia kuten muu prosessissa syntynyt puhe tai kirjalliset tuotokset (Ilkonen, 2020). Kuva koettiin myös erinomaisena tunteiden käsittelyn välineenä ja väylänä. Vastaja otti esiin myös yksilön historian ja menneen tuottamat nostot työnohjauksessa. Niiden yhteys nykyiseen ja niistä kumpuavat oivallukset ovat merkittäviä itsetutkiskelunkin kulmakiviä ja tärkeitä käsitellä tavalla, jota kuvan tekemisen prosessi tuottaa. Myös kuvan käytön kehollista dimensiota korostettiin ja ilmaisun käytön laaja-alaisuutta - unohtamatta asiakaslähtöisyyttä menetelmien valinnassa.

"Ehkä olennaisinta siinä on se, että kuvaa ei tehdä näissä tilanteissa muita varten vaan tekijää varten. Eikä kuvaa arvioida, kuten esim. perusopetuksessa tai taidenäyttelyssä. Ja osana ohjausprosessia syntyneet ja osana terapiaprosessia syntyneet kuvat ovat aina luottamuksellisia, kuten muukin sisältö. Tämä kysymys on minulle yhtä laaja kuin olisi kysymys: Mitä on terapeutin sanallinen työote? (Johanna Wahlbeck)

"...se mahdollistaa myös ohjattavien omien tunteiden käsittelyn, ei vaan kapea-alaisen työnkuvaan liittyvän, mutta myös yksilön historiasta kumpuavien tunteiden kautta." (Heikki Markkanen)

"Yhdistän kuvalliseen ilmaisuun kehollista tutkimista, kirjoittamista ja tilanteen sekä tarpeen mukaan kaikkia muitakin ihmisen luontaisia ilmaisumuotoja." (Terhi Varjoranta)

Työnohjaustilanteissa työnohjaajat kertoivat kuvan tekemisestä vain menetelmällisenä vaihtoehtona. He korostivat sitä, että ei ole ollut syytä käyttää menetelmästä mitään erityistä nimitystä, vaan kertovat taustastaan ja koulutuksestaan: olevansa sekä työnohjaaja että kuvataideterapeutti ja asiakkaan niin halutessaan voidaan käyttää erilaisia kuvallisia tai kuvataiteellisia menetelmiä, joilla voi olla terapeutteja ja jollain tavoin hyvinvoinnin kannalta positiivisia vaikutuksia. Työnohjaajat korostivat, että kysymyksessä ei ole terapiaa. Osa vastaajista oli käyttänyt termiä kuvan käyttö työnohjauksessa tai toiminnalliset menetelmät, joskus olivat käyttäneet nimitystä kuvataideterapeutteiden menetelmien käyttö.

..." Kerron olevani sekä työnohjaaja että kuvataideterapeutti ja että kanssani voi halutessa käyttää erilaisia kuvallisia ja/tai kuvataiteellisia menetelmiä, joilla voi olla terapeutteja, eli jollain tavalla hyvää tekeviä, vaikutuksia, vaikka kyse ei ole terapiasta." (Johanna Wahlbeck)

"...kuvataideterapeutteiden menetelmien käyttö työnohjauksessa tai kuvan käyttö työnohjauksessa, joskus myös toiminnallisten menetelmien käyttö." (Heikki Markkanen)

Kuvallisen työotteen käytön laajuus työnohjauksen kokonaisuudessa

Kyselyyn vastanneet työnohjaajat olivat käyttäneet kuvallista työotetta usein työnohjausprosesseissaan. Työnohjaaja kertoi, ettei koskaan "tuputa" kuvan käyttöä asiakkaalle, vaan herkällä korvalla yrittää selvittää, mikä on asiakkaalle paras tapa käsitellä työn tuottamaa kuormitusta. Vastaja korosti, ettei mene prosessissa menetelmä edellä, vaan sen sijaan pyrkii tekemään kaikki valinnat asiakaslähtöisesti. Kuvan käytön pitää perustua siihen, että se palvelee koko työnohjausprosessia. Kuvatyoöskentelyyn siis pitää olla perustelut ja tavoitteet yhtä hyvin kuin muuhunkin toimintaan.

Osa työnohjaajista käyttää kuvaa lähes jokaisella työnohjauskerralla. Työnohjaaja koki, että kuvan käytön ohjaaminen työnohjauksessa on hänelle luontevaa ja hän on siinä työssä vakuuttava. Hän koki tämän työmuodon olevan avainosaamista itselleen. Hän korosti myös sitä, että hänen työskentelyssään kuvataidemenetelmä on kirjattuna jo työnohjaussopimukseenkin eli asiakas on tietoinen toimintatavasta jo sopimuksen teon hetkellä.

"...En koskaan tuputa tai mene menetelmä edellä eli kun käytetään kuvamenetelmiä, se tehdään aina osallistujien toiveiden ja kontekstin mukaisesti, eli se palvelee koko työnohjausprosessia." (Johanna Wahlbeck)

"...Se on mielestäni omaa avainosaamistani, minkä takia olen pyrkinyt sen sitomaan työnohjaukseen jo sopimusvaiheessa." (Heikki Markkanen)

Toiminnan tuloksista ja asiakaspalautteesta: kuvallisen työotteen vaikutuksista

Työnohjaaja korosti, että hyötyjä kuvatyöskentelyn menetelmistä on niin paljon, että ei usko pystyvänsä niitä lyhyen kyselyn vastauksissaan kaikkia avaamaan. Mutta muutamia hyötyjä koostettuna: 1) Tunteisiin käsiksi pääsy esim. työperäisen stressin takaisin tunteiden osalta. Ryhmätyönohjauksessa hyödyt ilmenevät 2) nopeana tutustumisena toisiin ryhmän jäseniin. Myös 3) asioiden mieleen painaminen ja muistaminen ovat helpompaa, kun niistä on muistikuva ja kokemuksena kuvallinen prosessi tuotoksineen sekä sen tutkiminen ja dokumentointi. Työnohjauksessa käytettävän kuvan tekemisen prosessilla katsottiin olevan hyötyä kokonaisvaltaisesti työnohjattavan hyvinvointiin.

Vastaajat nostivat esiin, että kuva tuottaa lisäarvoa muun muassa siihen, 4) että kuvallisen työskentelyn kautta asiakas pystyy vaihtamaan näkökulmaa luovasti. Erityisesti ryhmäprosessin yhteydessä korostui se, että 5) hiljaisimmillekin ryhmän jäsenille tulee mahdollisuus käsitellä tunteitaan ja nykyhetkeään.

"...päästään käsiksi tunteisiin (mm. vaikka työperäisen stressin takaisin tunteisiin, tästä on tutkimustuloksiakin), aina saadaan uusia näkökulmia... kun työnohjauskerralla on käytetty kuvamenetelmiä, myös muistetaan se, mitä sillä kerralla on käyty läpi paremmin ja helpommin." (Johanna Wahlbeck)

"Se mahdollistaa luovan näkökulman vaihdon ja antaa myös ryhmän passiivisille jäsenille mahdollisuuden ja aikaa käsitellä omia tunteitaan ja nykyhetkeään." (Heikki Markkanen)

"...työskentely tuo usein varsin nopeasti keskelle sitä mikä kullakin hetkellä on totta asiakkaan kokemuksessa, työssä ja elämässä, lisää itsetuntemusta ja samalla auttaa rakentamaan itsemyyötätuntoa." (Terhi Varjoranta)

Tuloksista työnohjaajat mainitsivat kuvan käytön lisänneen asiakkaille kykyä samaistua toisen asemaan. Se on myös voimistanut ryhmään kuulumisen tunnetta, yhteisöllisyyttä. Kiinnostavaa kyselyn vastausaineistossa oli myös palautteet työnohjaajien työnohjattavilta. He nimesivät monia kannattelevia hyötyjä ja voimauttavia kokemuksia suhteessa kuvan tekemisen prosessiin. Tärkeäksi koettiin rauhoittuminen työnohjauksessa taidevälineiden äärellä avaamaan kipeitäkin ja asioita. Pään ruuhkan poistaminen taiteen tekemisen avulla koettiin rentouttavaksi, motivoivaksi ja mielekkääksi. Kuvan tekeminen koettiin välineeksi, joka helpottaa arjen paineita. Kuvalliset menetelmät nimettiin merkityksellisiksi työtilanteiden ja -tunteiden hahmottamiseen ja tutkimiseen. Työnohjaajat kertoivat saavansa kiittävää palautetta. Työnohjaajan panosta työnohjaajana ja kuvallisen ohjaamisen ammattitaitoa arvostettiin monin laatusanoin. (Wahlbeck,

2022). Wahlbeckin kotisivujen koosteessa on luettavissa työnhjattavien ajatuksia kuvan käytöstä. Siitä lainauksia: *"Jokainen työnhjaukerta on ollut avoin mahdollisuus. On puhuttu polttavasta ja lopuksi on tullut voimaantunut olo."* *"Työnhjausta odottaa kovasti, varsinkin silloin, kun on ruuhkaa päässä, työnhjauksella on tätä ruuhkaa keventävä vaikutus."*

Työnhjaajat nimesivät kuvan käytön hyötyjä (Kuvio 2).

- o Rauhoittuminen, mielen keveys työn jälkeen, tunteisiin käsiksi pääseminen
- o Asioiden avaaminen symbolisella tasolla
- o Haasteiden syiden tavoittaminen ja ratkaisumallien löytäminen
- o Uuden näkökulmat ja ideat: asiakas pystyy vaihtamaan näkökulmaa nopeammin ratkaisujen perusteluksi
- o Kuvallinen tekeminen tuottaa välineitä arjen helpottumiseksi
- o Pään ruuhkaa keventävä vaikutus myös ohjaajalle
- o Voimaantumisen kokemus työtilanteiden ja -tunteiden hahmottamiseen ja tutkimiseen.
- o Työnhjaus koetaan haluttuna ja odotettuna tapahtumana
- o Antaa työnhjaajalle perspektiiviä työtilanteiden, asiakkaiden ja omien tunteittensa hahmottamiseen, tutustumiseen ja tutkimiseen.
- o Materiaalien vaikutus rauhoittavana elementtinä: värien ja papereiden luova läsnäolo
- o Fyysinen dimensio, kehollinen, luova ulottuvuus on läsnä kaikessa tekemisessä

Kuvio 2 Työnhjattavien nimeämät kuvan käytön hyödyt työnhjauksen vuorovaikutusprosessissa.

Työnhjaajat ottivat esiin myös kriittisiä näkökulmia: aina joku voi kokea kuvan tekemisen haasteelliseksi, mikä voi vaikeuttaa yhteistyön sujuvuutta. Työnhjaajan tulee käyttää omaa tarkkanäköistä havainnointia ja kriittisesti pohtia sekä punnita kuvallisen menetelmän tarjoamista menetelmään vastahakoisesti suhtautuvalle asiakkaalle. Kuvatyoöskentelyn menetelmää ei saa käyttää väkisin. Asiakaslähtöisyys ja hänen tahtonsa pitää ottaa huomioon ennen menetelmää.

"Toisaalta aina joku voi kokea kuvan tekemisen haasteelliseksi, mikä voi vaikeuttaa yhteistyön sujuvuutta." (Heikki Markkanen)

"Asiakkaat ovat tulleet työnhjaukseeni nimenomaan saadakseen taideperustaista, kehoeskeistä työnhjausta (kaikki taidetyöskentely on kehollista). ...taidetyöskentely koetaan hyvin henkilökohtaisena ja voimaannuttavana." (Terhi Varjoranta)

Kuvan tekemisen menetelmä työnhjausprosessina sekä oman työnsä välineenä

Työnhjaajat vastasivat kysymykseen asiakastyöstä ja kuvan tekemisen menetelmästä eri tavoin. Työnhjaaja pohti, ettei voi avata luottamuksellisia prosesseja anonymistikään. Internettissä on löydettävissä työnhjattavien antamia vapaamuotoisia palautteita, joista ilmenee

esimerkkejä asiakastyytyvyyden nyanseja ja kommentteja kuvallisen työohjauksen merkityksellisyydestä asiakkaille. Työohjattavat ovat antaneet näiden kommenttien julkaisuihin luvan. (Wahlbeck, 2022.)

"En voi avata luottamuksellisia työohjausprosesseja anonyymistikään. Ks. edellisen kysymyksen vastaus, johon laitoin esimerkkejä asiakastarinoista, joita minulla on lupa lainata." (Johanna Wahlbeck)

"Suurehossa työohjausryhmässä kuvallisen työskentelyn käyttö osana työohjausprosessia mahdollisti yksilöiden samanaikaisen aktiivisen työskentelyn, mutta samalla tarjosi myös omaa aikaa hänen omien ajatuksien ja tunteiden käsittelyyn." (Heikki Markkanen)

Kyselyyn vastaajat avasivat myös työhyvinvointinsa näkökulmaa. Työohjaajat korostavat oman työn kuormittavuuden kevenemistä työmenetelmää käyttäessään. He korostivat menetelmän turvallisuutta kohdata asiakkaan vaikeitakin asioita ja työhön liittyviä kysymyksiä. Työohjattavat olivat tulleet työohjaukseen monilta eri toimialoilta: mm. sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristöistä ja kasvatuksen aloilta.

"Itse työohjaajana ja myös terapeutina koin kuvan käytön turvallisena tapana käsitellä yksilön kannalta vaikeita aiheita." (Heikki Markkanen)



Kuva 2 Taideilmaisu, kuvallinen työskentelytapa tunnetyöskentelyn välineenä 2.

Yhteenvetoa kuvan käytöstä työnohjauksen menetelmänä

Turvallinen, luottamuksellinen ja salliva toimintaympäristö työohjauksessa on edellytyksenä tavoitteellisen kuvallisen vuorovaikutuksen onnistumiselle. Kuvan terapeuttisessa ohjaustyössä kokemuksen mukaan on keskeistä ottaa huomioon asiakkaan tilanne ja hänen voimavaransa. On tärkeää, että asiakas saa kokemuksen siitä, että kaikki mitä hän kuvan tekemisen prosessin aikana tekee, on riittävää ja sopivaa. Kun työnohjauksessa käytetään kuvataideterapeuttista menetelmää turvalliset (terapeuttiset) rajat ovat lähtökohtana tekemiselle. Tällainen työnohjauksen toimintaympäristö muodostui mieluisaksi luovaksi toimintafoorumiksi ohjattaville.

Työnohjauskokemuksieni ja asiantuntijakyselyni mukaan vahvistui ajatus siitä, että toiminnan turvalliset puitteet eettisine periaatteineen muodostavat hyvät lähtökohdat joustavalle vuorovaikutukselle ja työnohjaustilanteen allianssisuhteen suotuisalle muodostumiselle. Turvallinen allianssisuhde ohjattavan ja ohjaajan välillä on ollut työnohjaustyössäni vahva toiminnan tavoite. Se on mielestäni hyvän työnohjauksen ja onnistuneen kuvallisen menetelmän käytön kulmakivi. Rauhallinen toimintaympäristö ja toimintapuitteet ovat edellytys myös flow-kokemukselle, jossa työohjattava löytää oman luovuuden pelikenttänsä toimia ja innostua. Olen testannut menetelmää asiakkaiden kanssa monissa eri konteksteissa ja toimintaympäristöissä. Työnohjausistunnolla kuvallisen tunnetyöskentelyn väliintuloissa haasteellisissakin työnohjaustilanteissa flow-kokemus on ollut todellisuutta. Ohjattavien helpotuksen tunteet ratkaisun löytymisen hetkillä ovat prosessissa yhteisen ilon aihe.

Psykologinen turvallisuus ja sen merkitys myös työelämän konteksteissa nousee esiin nykytutkimuksissa. Vuonna 2012 Google tutki Project Aristotle -hankkeessa oman tiiminsä tehokkuutta. Tutkimuksessa selvisi, että parhaiten tiimit toimivat yhteen silloin, kun tiimin jäsenillä oli turvallista toimia ja olla toistensa kanssa. Tutkimuksessa käytettiin termiä psykologinen turvallisuus. Tällä tarkoitetaan sitä, että jokaisella on oikeus olla oma itsensä. Myös epävarmuuden ja haavoittuvuuden jakaminen tuotti tuloksen, että jokaisella oli myös mahdollisuus ideoida vapaasti – sai nolata itsensä ja mokatakin rauhassa. Psykologinen turvallisuus nostettiin tiimien tehokkuuden ykköskriteeriksi. (Airaskorpi, 2020, s. 73.) Tätä psykologista turvallisuutta harvoin harjoitellaan, mutta se on ominaista luovan terapeuttisen kuvan tekemiselle, jossa vallitsee tietyt rajat ja säännöt, samalla sallivuus sekä lupa olla sellainen kuin on, riittää sellaisenaan.

Harwardin yliopiston tutkimus luo pohjaa ja perustelua suotuisan toimintaympäristön toimivuudesta. Tutkimuksen mukaan kohonnut luovuuskokemus, joka on mahdollistunut sallivissa puitteissa, jatkuu yhdestä kolmeen päivään flow'n kokemisen jälkeen. (Amabile & Kramer, 2011.)

Tämä voimaantumisen kokemus ei siis poistu kuvan tekemisen kokemishetken jälkeen, vaan sillä on pidempää vaikutusta liittyen muuhunkin tekemiseen ja suoritukseen usean päivän ajan.

Kuvaprosessi ryhmämuotoisessa työnohjauksessa voi muodostaa kokemuksen, joka on totutusta poikkeava. Ryhmässä toteutuu kokemus oppimisesta vertaisten kanssa ja elämys taidekuvien yhdessä tekemisestä ja avoimesta jakamisesta. Tämä poikkeava toimintaympäristö muodostaa uuden kokemus- ja oppimisympäristön, jossa on mahdollisuus oman minän ja identiteetin rakentamiseen. Prosessi voi toteutua joko yksilön yksilökokemuksena, kuten identiteettiäköskentelyä, tai ryhmän yhteisenä yhteisöllisenä kokemuksena ja jakamisena sekä tunteidenvaihtona.

Tämän elimme todeksi omien harjoittelutyönohjattavieni kanssa. Kiinnostavaa ryhmäprosessissa oli se, kun ryhmä alkoi toimia itsenäisemmin - ohjaajan siirtyessä syrjempään. Ryhmädynamiikan teoriasta tuttu ryhmän toimintaroolien ottaminen ja jakaminen toteutuivat. Vastuu prosessista siirtyi joustavasti toimijoille. Tällöin työnohjaajan rooli oli enemmän prosessia kannatteleva turvahenkilö (soveltaen: holding, Winnicott, 1960, 52.) ja vahvana roolina myös säilöjä, joka pitää sisällään myös sellaiset ei-toivotut tunteet, joita ryhmän jäsenten on vaikea ottaa vastaan (soveltaen: container, Bion, 1960). Parhaita hetkiä ryhmätyönohjauksessa oli, kun työnohjattavat alkoivat tukea toistensa voimaantumisprosesseja. Tuki, kannustus ja toisaalta kuvien jakaminen ja analysointi soljuivat toistensa lomitse ammattimaisesti. Kuvan katsomisprosessin jälkeen ryhmän jäsenet kiittelivät toisiaan oivaltavasta keskustelusta, kuvien sisällöistä ja saamistaan palautteista, joita olivat saaneet istunnon aikana. Turvallinen ilmapiiri oli käsin kosketeltava.

Kokemuksieni mukaan, vaikka käytettävissä onkin sekä yhteinen verbaalinen, että kokemuksellinen kieli, ei kokemusten sanoittaminen ole silti välttämättä aina luontevaa. Haastavien elämäntilanteiden tai psyykkisten vaikeuksien kohdatessa omista kokemuksista puhuminen saattaa olla tuskallista ja jopa ylivoimaista. Sanat eivät välttämättä tavoita tiettyä kokemuksellista tasoa, joka kuvallisesti ilmaistuna voi olla helpommin tai selkeämmin havaittavissa ja vastaanotettavissa. Kuvan kautta ilmaistu voi johtaa tunnetaitojen oppimiseen ja toimia monenlaisten, työperäisten traumaattistenkin kokemusten ilmaisuna.

Kokemukseni mukaan kuvan tekeminen kehittää tilannetajua. Tilannetajuumme vaikuttavat monenlaiset tekijät: olosuhteet, tilanne, henkinen ja fyysinen olotilamme muokkaavat havaintojamme ja sitä, millaisia päätöksiä pystymme tekemään. Yksilön tavan vastata tehtävän mukana tulevaan psykologiseen kuormaan, ratkaisee se, millaista tilannetajua hän kykenee muodostamaan ja miten tekee päätöksiä. (Åhman & Gustafsberg, 2020, s. 15–16.)

Monenlainen taidetyöskentely voi toimia myös voimaannuttavana kokemuksena. Se antaa tekijälle toimijan roolin ja asiantuntijuuden myös suhteessa tuotettuun teokseen mahdollistaen toimijuuden. Samalla se antaa eväät oman työnsä ja elämänsä tärkeiden asioiden haltuun ottamiseen, josta on tuloksena visuaalinen dokumentti. Näitä visuaalisia tuotoksia työnohjattavat kohtelevat hellästi ja kunnioittaen. Ovathan ne avanneet oivalluksia ja tunnelukkoja joskus monienkin vuosien kipuilun jälkeen. Henkilökohtaisen luovuuden ja voimavarojen avulla suhde raskaisiin muistoihin voi muuttua tapahtuipa prosessi yksilötyöskentelynä tai ryhmätoimintana. (Rankanen, 2011.)

Leikillisuus, spontaanisuus ja huumori kuuluvat työnohjauksessakin kuvan tekemisen luonteeseen. Leikillisen ja spontaanin kuvan tekemisen löytyessä, työnohjattavan suhde kiusallisiin, hankaliin ja vaikeisiin ehkä traumaattisiin kokemuksiin tulee helpommin käsiteltäväksi kuvallisessa työskentelyssä. Työskentely tulee joustavammaksi ja muutos eri muodoissaan mahdollistuu. Kokemukseni mukaan kuvan käyttäminen työnohjauksen vuorovaikutuksen tapana avaa asiakkaalle erilaisia ratkaisumalleja, monia uusia vahvuuksia, resilienssiä: näkökulmien vaihtamisen näkyjä ja kykyä, stressin vähenemistä, toisen asemaan asettumista, itsemyötätunnon ja riittävyden kokemuksen lisääntymistä. Myös riittävyden tunne työssä balansoituu ja oman arkityön rajaaminen konkretisoituu.

Kuvallinen ilmaisu työnohjauksessa voi toimia myös empatian herättäjänä. Kuvan tekijästä ja hänen taustastaan, työyhteisöstään riippumatta, kuvat herättävät tunteita ja ajatuksia. Tätä voidaan hyödyntää erityisesti silloin, kun pyrimme kommunikoimaan eri toimintakulttuurista, toimintaympäristöistä ja toimialalta tulevan tai yhteiskunnalliselta asemaltaan erilaisten ihmisten kanssa. Kuvien kautta meidän on mahdollista löytää emotionaalinen ja myötäelävä yhteys toistemme kanssa, ja välittää kokemuksia toisillemme erilaisuudesta huolimatta. (Huss, 2013; Hautala & Pikku-Pyhältö, 2022.) Tämä tasoittaa tietä moniarvoisuudelle.

Kuvallinen, lempeä dialoginen prosessi työnohjauksen toimintaympäristössä aloitetaan selvittämällä työnohjattavan tarpeita ja tavoitteita sekä odotuksia tulevaan työnohjaukseen. Vuorovaikutuksen tavat ja menetelmät ovat tärkeitä esitellä jo aivan alussa. Allianssisuhteen kehittymiselle on välttämättömyys, että luottamus rakennetaan aivan työnohjauksen alkumetreiltä. Luottamuksellisuuden korostaminen ja kokeminen ovat merkityksellisimpiä asioita koko prosessin onnistumisen edellytyksinä. Työnohjaajan rooli koko prosessin aikana on toimia kuvallisen dialogin sekä työnohjattavan itsereflektion edellytyksien luojana ja prosessin kannattelijana. Tämä rooli ja prosessin eri vaiheet on kiteytetty Kuviossa 3, jossa avataan myös asiakaslähtöisen kuvallisen työnohjauksen toimintamallin ydinsisällöt.

Yhteenvedona ja synteesinä laadin tämän kuvallisen menetelmän työnohjaukseen tuoman kontribuution ydinsisällöt kuvioksi. (Kuvio 3). Siinä näyttäytyvät kompaktina kokonaisuutena; teoreettisen tutkimuksen tausta, kyselyyn vastanneiden ajatukset toiminnastaan sekä toimintamallin synteesi.

Työnohjaus kuvallisena menetelmänä Kyselyn aineisto ja mallin ydinsisällöt

Asiantuntijoiden merkityksen- annot, menetelmän käytön hyö- dyt työnohjaajien mukaan:

- Rauhoittuminen, mielen keveys työn jälkeen
- Kipeitten, kiperien asioiden avaaminen
- Haasteiden syiden tavoittaminen ja ratkaisumallien löytäminen
- Välineiden saaminen arjen helpottumiseksi
- Pään ruuhkaa keventäminen
- Voimaantumisen kokeminen
- Työtilanteiden ja -tunteiden hahmottamiseen ja tutkimiseen uusien näkökulmien avautuminen
- Työnohjaus odotettu, mieluinen tapaaminen
- Työnohjaajalle konkreettinen hyöty työtilanteiden ja tunteiden hahmottamiseen ja tutkimiseen
- Materiaalien, kuten paperien ja värien, rauhoittava vaikutus

Asiakaslähtöisen kuvallisen työnohjauksen toimintamallin ydinsisällöt:

- Asiakkaan tarpeiden ja tavoitteiden kartoitus (sopimus/3 kokeilukertaa)
- Kuvataidemenetelmällisen työnohjauksen aikarajojen kartoitus ja eettisten periaatteiden kertaaminen
- Turvallisen toimintaympäristön luominen ja materiaalien tutuiksi tekeminen
- Turvallisen allianssisuhteen luominen suhteessa työnohjattavaan
- Dialogisen, kuvallisen vuorovaikutuksen proseduurin ja reflektoinnin avaaminen työnohjattavalle
- Aloitus/lämmittelyvaihe
- Toiminnallinen vaihe
- Lopetus-, yhteenvedo- ja arviointivaihe
- Tuotetun kuvamateriaalin prosessinomainen läpikäyminen, sen sisällön integroiminen kokonaisprosessiin ja sen luovuttaminen asiakkaalle

Kuvio 3 Kuvataidetyöskentely työnohjauksessa kuvallisen menetelmän keinoin ja sen hyödyt ja ydinsisällöt.

Lähteet:

- Airaskorpi, A. (2020). Riittävän hyvä. Selviytymisopas työelämään. Kustantamo S&S. Helsinki.
- Anttila, P. (1998). Tutkiminen ja tiedon hankinta, kohta 11.1 Tutkimuksen eettiset kysymykset.
<https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>
- Arnkil, T, E. & Seikkula, J. (2014). "Nehän kuunteli meitä!" Dialogeja monissa suhteissa. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.
- Amabile, T, M. & Kramer, S, J. (2011). The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work. Harvard Business Review Press.
- Berger, R. (2017). Sifting roles: A new art-based creative supervision model. s.158–163.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0197455616301782>
- Bion, W. (1962). Learning From Experience. London: Karnac Books.
- Frankl, V. (1963). Man's search for meaning: an introduction to logotherapy. Boston Peacon Press.
- Hautala, P-M. (2008). Lupa tulla näkyväksi. Kuvataideterapeuttinen toiminta kouluissa. Väitöstutkimus. Jyväskylän yliopisto.
- Hautala, P-M. & Honkanen, E. (toim.) (2012). Kuva kantaa: Kuvataideterapia kasvatuksen, opetuksen, hoidon ja kuntoutuksen tukena. Satakunnan ammattikorkeakoulun julkaisuja.
- Hautala, P-M. & Pikku-Pyhältö, S. (2022). Kuvan käyttö dialogisen vuorovaikutuksen menetelmänä asiakastyössä. Teoksessa Segler-Heikkinen, Lena. (toim.) Kommunikaation monet kasvot. Humakin julkaisu.
- Huss, E. (2013). What we see and what we say. Using images in research, therapy, empowerment and social change.
- Ikonen, M. (2020). Työnohjaus – luottamukseen perustuva praxis. Väitöstutkimus.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/315047/TY%C3%96NOHJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Karkou, V. & Sandersson, P. (2006). Arts Therapies. A Research Based Map of the Field. London: Elsevier Science Limited.
- Knill, P.J., Levine, E.G. & Levine S.K. (2005). Principles and Practice of Expressive Arts Therapy. Towards a Therapeutic Aesthetics. Jessica Kingsley Publishers.
- Kurkela, K. (2004). Winnicott, D. Raja, luova asenne. Psykoterapia (2004), 23(2), 128–156.
- Liebmann Marianne. 2010. Leikkien ja tehtävien ja teemojen kehittäminen taideterapiaryhmille. Teoksessa Malchiodi, Cathy (toim.) Taideterapian käsikirja. Unipress.

- Lybeck, K. (2012). Työtä taiteella – ekspressiivisten taiteiden menetelmät työnohjauksessa. Teoksessa Laine, Piia (toim.) Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. UNIpress ja kirjoittajat.
- Malchiodi, C. (toim), (2010). Taideterapian käsikirja. Unipress.
- Mantere, M-H. (2007). Taiteen ja terapian yhteinen kuva. Teoksessa Rankanen, M., Hentinen, H., & Mantere, M-H. (toim.) Taideterapian perusteet. Kustannus Oy Duodecim.
- Mantere, M-H. (2007). Taideterapia ja ryhmät. Teoksessa Rankanen, Mimmu, Hentinen, Hanna, & Mantere, Meri-Helga (toim.) Taideterapian perusteet. Kustannus Oy Duodecim.
- Martela, F. (2021) Elämän tarkoitus. Suuntana merkityksellinen elämä.
- McKniff, S. (1998). Art-based research. Jessica Kingsley Publishers.
- McKniff, S., Knill M, F. & Atkins S. (2020). Poetry in Expressive Arts. ISBN 9781785926.
- Moon, B. L. (1998). The dynamics of art therapy with adolescents. Springfield. IL: Charles C. Thomas.
- Moriya, D. (2021). Suullinen tiedonanto. 27.2.2021.
- Mönkkönen, K. (2018). Vuorovaikutus asiakastyössä: asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus.
- Ojanen, M. (1994). Mikä minä on? Minän rakenne, kehitys, häiriöt ja eheytyminen. Kirjatoimi. Tampere.
- Poijula, S. (2018). Resilienssi. Muutosten kohtaamisen taito. Kirjapaja. Helsinki.
- Rankanen, M. (2007). Luovuuden ulottuvuuksia taideterapiassa. Teoksessa Hentinen, H. & Mantere, M-H. (2007). Taideterapian perusteet. Duodecim. Helsinki.
- Rankanen, M. (2011). 'The space between art experiences and reflective understanding in therapy'. Teoksessa C. Lapoujade, M. Ross and S. Scoble (toim.) Arts Therapies and the Space Between, ECARTe, European Consortium for Arts Therapies Education, University of Plymouth Press.
- Rankanen, M. (2016). The visible spectrum: participants' experiences of the process and impacts of art therapy. Väitöstutkimus. Aalto yliopisto. <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/23533/isbn9789526069210.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sava, I. & Katainen, A. (2004). Taide ja tarinallisuus itsen ja toisen kohtaamisen tilana. Teoksessa Sava, I. & Vesänen-Laukkanen, V. (toim.) 2004. Taiteeksi tarinoitu oma elämä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sava, I. (2007). Katsomme - näemmekö? Luovuudesta, taiteesta ja visuaalisesta kulttuurista. WS Bookwell Oy. Juva.

Schaverien, J. (1992). *The Revealing Image. Analytical Art Psychotherapy in Theory and Practice*. Tavistock/Routledge. London and New York.

Strömberg, M. (2004). Junttaan minuuteni multa, ravitsen juuriani menneellä, kasvatan oksilani tulevaa: minä itsessäni, suvussani ja ympäristössäni: omaelämäkerrallista työstämistä kuvataiteen keinoin. Teoksessa Sava, I. & Vesanen-Laukkanen, V. (toim.) (2004). *Taiteeksi tarinoitu oma elämä*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Väisänen, L. (2017). *Kuvan tuhat sanaa. Kuinka ymmärtää kuvan kieltä*. Liisa Väisänen ja Kirjapaja. Helsinki.

Åhman, H. & Gustafsberg, H. (2020). *Tilannetaju. Päätä paremmin*. BALTO Print. Liettua.

Wahlbeck, J. Oivallamme yhdessä enemmän. Haettu 15.5.2022 osoitteesta <https://oivallamme.fi/johanna/>

Winnicott, D. (1960). The theory of the parent-child relationship, *Int. J. Psychoanal.*, 41:585-595.

Winnicott, D. W. (1965). *The Maturation Processes and the Facilitating Environment*. London: Karnac Books and the Institute of Psycho-Analysis 1990.

Winnicott, D. W. (1971). *Playing and reality*. Routledge. London.

Julkaisuun Työnohjaus ratkaisujen tilana on koottu Satakunnan ammattikorkeakoulun ratkaisukeskeisestä työnohjaajakoulutuksesta valmistuneiden työnohjaajien kirjoittamia artikkeleita.

Artikkeleiden teksteistä hahmottuu kuva monimuotoisesta, kehittyvästä sekä uusia lähestymistapoja etsivästä työnohjauksesta. Työ ja työn tekemisen muodot ovat jatkuvassa muutoksessa. Työnohjauksella onkin merkittävä tehtävä työn tukemisen muotona sekä työhyvinvoinnin ja työn ilon vahvistamisessa.

ISBN 978-951-633-369-7

