

RAKAS

INHOKKI

Toimiva työkalu. Kammos. Inspiroiva voimaväline. Puhkikulutettu konsti. Jokaisella lienee kokemuksia ja mielipiteitä korteista työnohjauksen välineenä.

Korttimenetelmiä käytetään työnohjauksissa yleisesti, ja saamme niistä myös kipakkaa palautetta netin keskustelupalstoilla: ”En tajua, miksi työnohjaus pitää aina aloittaa noilla korteilla ja kertoa kortin avulla, että miltä nyt tuntuu. Osaan minä avautua työstäni ihan ilman mitään kuvakortteja. Ja sitten se, että otetaan kortti ja esitellään sen avulla itsensä. Voi ristus, eikö mitään muuta voi ihminen keksiä?”

Korttityöskentelyt ovat osa toiminnallista työnohjausperinnettä. Korteissa voi olla sanoja, kysymyksiä tai kuvia, ja niitä voi ostaa valmiina pakkoina tai tehdä itse. Tyypillisessä kortinkäyttötilanteessa ohjattava tekee valinnan tarjolla olevista korteista ja sanoittaa kortin avulla ajatuksiaan esillä olevasta aiheesta.

Kuvalliset korttipakat voivat koostua valokuvista, piirroksista, taidekuvista tai postikorteista. Kuvakorteissa voi olla lisänä esimerkiksi tunnesanoja, vahvistavia lauseita tai runoja. Metaforakorttien idea on tuoda tarjolle kuvaannollisia ilmaisuja ja kielikuvia, joiden avulla tuotetaan erilaista puhetta työstä.

Kuvat, samoin kuin metaforia sisältävät kortit, hyödyntävät assosiaatioita, mielikuvia ja symboliikkaa. Kysymyskortit sisältävät mahdollisia asia-aiheita keskustelulle ja kysymysmuoto houkuttelee vastaamaan ja pohtimaan.

Haastattelin kortteihin eri tavoin suhtautuvia työnohjaajia. Kaikki haastateltavat, orientaatiostaan riippumatta, alleviivasivat harkintaa, jotta menetelmät eivät nouse ohjauksen itsetarkoitukseksi.

Sain apua jutuntekoon myös muutamalta pitempiaikaiselta työnohjausasiakkaaltani. Kun työnohjauksessa tuli esille jokin rajattu kysymys, johon arvioin korttimenetelmän sopivan, esittelin asiakkaalle kirjoitukseni aiheen ja kysyin heidän halukkuuttaan toimia testi- ja kritiikkiryhmänä. Moni ryhmä lähti kokeiluun mielellään, ja ilokseni joukossa oli myös kortteihin varautuneesti suhtautuvia ohjattavia.

KORTIN KAKSI PUOLTA

Kortti on esine, jota voi pitää kädessä ja johon on helpottavaa suunnata huomio. Se tarjoaa työskentelylle konkreettisen ajattelun apuvälineen, siitä keksii sanottavaa. Se luo matalan ja de-

KORTEISSA ON KUVIEN OHELLA ERILAISIA TEEMOJA JA VÄITTÄMIÄ, JOIDEN KAUTTA VOI VIRITTÄYTYÄ POHTIMAAN OMIA TUNTEITA, ASENEITA JA ARVOJA.

LÄTINÄ-KORTTIEN SYNTY



On keväinen tiistaiamu Hankasalmen Taitotuvalla. Taitotupa on Hankasalmen kunnan nuorisotoimen alaisuudessa vuodesta 1997 toiminut nuorten työpaja, joka painottuu it-osaamiseen kuten digipainokoneen tulosteisiin.

Työpajanuoria on kokoontunut paikalle. Mukana on myös työnohjaaja **Tiina Honkonen**.

Honkosen johdolla nuoret olivat tutustuneet toiminnallisiin menetelmiin.

Kortit olivat yksi toiminnan virittäjistä. Reflektio ja dialogi kuulostivat nuorten korvissa siltä, että olisi pitänyt muistaa ottaa sivistysanikirja mukaan. Niinpä yksi nuorista kysyi: ”Miksei voida kysyä suoraan, että vituttaako?”

Honkonen vastasi kysymällä, pitäisikö nuorten tehdä omat kortit.

Siitä lähti käyntiin korttiprosessi, joka kesti yhdeksän kuukautta. Ensin olivat sanat, ilmaisut, jotka toistuivat nuorten arjen kuvauksissa. Niistä muodostui korttien ydin.

Kuvat kortteihin löytyivät nuorten omista kännyköistä ja kameoroista. Näin syntyi 50 kortin pakka, Lätinä-kortit, jossa on jokaiselle tunnetilalle oma kuva ytimekällä lausahuksella. Sensurointi ei ole ollut nuorten tekemien korttien keskiössä.

VAHINGOSSA RYHMÄYTYMINEN

Kai se jotenkin yhdisti, pohtii **Eliisa Viik**. Hän on aktiivinen työpajanuori ja osallistui korttiprosessiin koko prosessin ajan.

Tero Silvast nyökyttelee. Juuri hänen nappaamiaan kuvia on korteissa paljon.

”Se taisi olla sellaista vahingossa ryhmäytymistä, missä jokainen sai osallistua omalla tavallaan”, työpajan nuoriso-ohjaaja **Jenni Suhonen** sanoo.

Suurin oppi oli se, että kun ryhtyy tekemään, niin valmista syntyy, toteavat nuoret. Yllättävintä on ollut se, että ilman markkinointiakin kortit ovat lähteneet

elämään omaa elämäänsä.

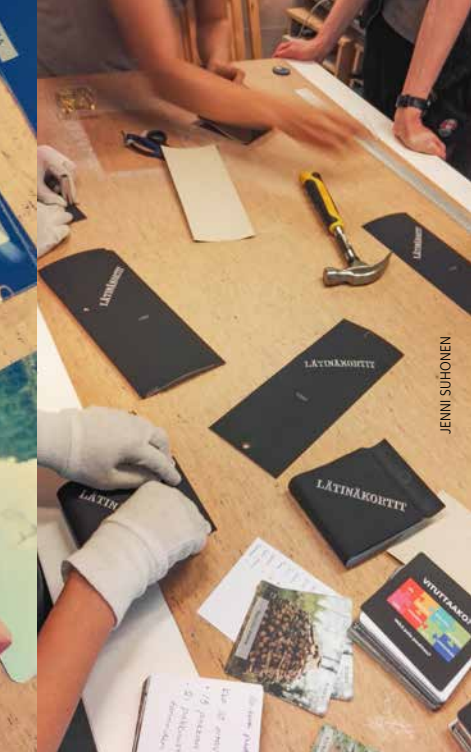
Varsinaista markkinointia ei ole tehty. Kortit ovat löytäneet tiensä esimerkiksi sosiaali- ja terveydenhuollon avo- ja laitostuntoutukseen sekä nuorten mielenterveyspalveluihin. Osa työnohjaajistakin on löytänyt Lätinä-kortit.

Korttientekoprosessi yhdisti, mutta kasvatti myös terveellä tavalla itsetuntoa. Luottamus ryhmän voimaan kasvoi. Harjoiteltiin yhdessä puhumista. Juteltiin isoistakin asioista ja se tiivistyi kortteihin. Tunteista puhuminen nousi päällimmäiseksi.

Kukaan ei olisi pystynyt tekemään näitä kortteja yksin, nuoret sanovat.

LISÄÄ KORTEJA?

Työpajanuoret eivät osanneet kuvitella, että he voisivat olla tekemässä kortteja ammattilaisten työvälineeksi. Näin kuitenkin kävi. Nuorten viesti erilaisille ryhmille on selkeä: me teimme omat kortit, tehkää tekin itse omat kortinne!



Prosessin jälkeen nuoret ryhtyivät pohtimaan herkkyyttä itsessään. He tekivät erityisherkkä-tes-tejä ja havahtuivat korkeisiin pistemääriin. Testaamisen lomassa Viik katsoi ulos ikkunasta ja heitti läpällä ryhmälle ”pitäis varmaan tehdä herkiltä herkille -kortit”.

Uusi korttiprosessi käynnistyi. Herkkyykortit aiotaan saada valmiiksi vielä tämän vuoden aikana.

Eräs kortti on jäänyt nuorten mieleen. Siinä komeilee punainen vessanpönttö, jossa on kukkia. He nauravat ja selittävät, että se voisi olla symboli tälle ryhmälle:

”Täällä me vaan puhutaan pas-kaa ja siitä voi syntyä jotain uutta ja hienoa, joka rupeaa kasvamaan ja vahvistumaan”.

JOHANNA KUIVAKANGAS

mokraattisen kynnyksen osallistumise-lle, korteista kerrotaan vuorotellen ja puuehyteys avautuu kaikkien osalta.

Kortit pohjaavat visuaalisuuteen. Niiden avulla konkretisoidaan mielen sisältöä katsottavaksi, kosketeltavaksi ja liikuteltavaksi. Kortit jäsentävät ja ulkoistavat ajatuksia, ja kuulija muistaa helpommin kertojan sanoman. Kortti-en sanotaan havainnollistavan ja nos-tavan mielikuvia sekä uusia näkökul-mia esiin.

Kortit voivat mahdollistaa kommu-nikaatiota, jossa verbaalisuus ei ole keskiössä. Kortteihin yhdistyy yliäly-listämisen vastavetona toiminnallisuus ja keveys.

Korttien huonona puolena pidetään usein niiden liiallista leikkillisyyttä. Mo-nilla on omakohtaisia kokemuksia ti-lanteista, joissa kortin veto hihasta on tuntunut temppuilulta tai kuulumis-kierros korttien kera on vienyt kaiken ajan. Keino voi jyrätä tavoitteen, ja oh-jauksessa ollaan käyttämässä kortteja, ei tutkimassa työtä.

Työnohjaaja saattaa suunnitella oh-jauksen korttien varaan helpottaak-seen omaa epävarmuuttaan. Ryhmää kun ei voi hallita, mutta menetelmää voi. Toiminnallisuudella voidaan hä-mätä ryhmä tyytyväiseksi. Syntyy teke-misen meininki, jolloin epäkohtia ei nouse esille eikä epämiellyttäviä yllä-tyksiä tapahdu. Kortit jäävät irrallisek-si ohjelmanumeroksi ja asiakas häm-mennyksen valtaan.

VOIMAKAS VÄLINE

Maj-Lis Kärkkäinen kertoo käyttävän-sä kortteja työnohjauksissa harvoin ja harkiten. Kortit sopivat käyttöön sil-loin, kun aiempi ohjaus on tuottanut jonkun rajatun kysymyksen, jota halu-taan tutkia jäsentävästi. Kortit voivat myös vauhdittaa ja tuoda uutta eloa vaisuihin ryhmiin.

Kysymyskorteista hän on saanut

HITTI VAI HUTI?

KORTIT TYÖNOHJAUSASIAKKAIDEN TESTISSÄ

Korttien arvioijina toimi viisi työnohjaaja Riikka Pohjolan asiakasryhmää. Korttien testaus ja arviointi olivat ryhmille vapaaehtoisia. Tiedot kerättiin kevään 2018 aikana. Lämmin kiitos avusta.



PIIRRETYT TAIDEKORTIT



VALOKUVAT

OHJATTAVAT

Yksilöohjaus, opetusala

Pienryhmä, terveydenhuolto

AIEMPI KOKEMUS, SUHTAUTUMINEN KORTTEIHIN

Kuvista kiinnostunut ja niitä käyttävä, taidetta harrastava.

Toiminnallisuus mieluista, ”tullut takki täyteen pelkästä puheesta”.

KÄYTTÖTILANNE

Ohjattavan työssä on edessä valintatilanne. Vaihtoehtoja tutkitaan kuvien avulla.

Ohjauksessa on muotoutunut kolme kysymystä, joihin ohjattavat etsivät kuvia. Purku keskustellen.

KORTTIEN PLUSSAT JA MIINUKSET

- + Kuvasta löytyy piilossa olevia ajatuksia.
- + Kuvien järjestäminen mahdollisti kokemuksesta kertomisen tarinallisesti.
- Kuvat vaativat uskallusta heittäytyä.

- + Kuvat saavat aiheen elämään.
- + Kieli on pinnassa, kuva syvemmillä.
- Väsyneenä vaikeus päästä vauhtiin.
- Jatkuvasti toistettuna tylsää.

VINKIT TYÖNOHJAAJALLE

- Kuviin monipuolisuutta: konkretiaa, abstraktiutta, myönteisyyttä ja synkkyyttä.
- Muista selkeä ohjeistus.

- Sopeuta porukan mukaan, ota vastustus huomioon.
- Kortteja tarjolle riittävästi, viimeisellekin jättävä valittavaa.



Pariohjaus, terapiayritys

Ryhmäohjaus, akateeminen toimistotyö

Yksilöohjaus, esimies, jolla työnohjaajakoulutus

Paljon kokemusta huonoista korteista, kortit epämukavuusaluetta.

Vain vähän kokemusta toiminnallisuudesta, myönteinen odotus.

Myönteinen suhtautuminen, käyttää itsekin työssään.

Tunteita kuohuttavan casen purku. Kuvia valitaan ohjaajan esittämiin, tilanteesta nouseviin kysymyksiin.

Kukin ryhmäläinen valitsee 1-2 kysymyskorttia, joiden pohjalta keskustelukierros.

Metaforakorttien avulla tutkitaan kolmea erilaista visiota asiakkaan tulevaisuudesta.

- ✦ Visuaalinen, toiminnan ihminen voi hyötyä.
- Teennäinen, tarpeeton väline, oma mielikuva riittää.
- Voimakas väline, voi lukita ja muuttaa ajatuksia.

- ✦ Löytyi oivaltavia osumia.
- ✦ Kysymysmuoto auttaa.
- ✦ Asiallinen ja turvallinen.
- Lukeminen vie aikaa.
- Runsauden pula, on huolehdittava tasapuolisesta ajankäytöstä.

- ✦ Tuottavat rikasta sisältöä.
- ✦ Ruokkivat intuitiota.
- Huonolla ohjeistuksella sekava.
- Ei toimi, jos mieli muualla tai vastentahtoinen.

- Käytä materiaaliltaan ja sisällöltään laadukkaita kortteja.
- Ilmankin kortteja pärjää!

- Ei liian usein, vaihtelevuutta menetelmiin.
- Tekstin on näyttävä ilman lukulaseja.

- Ei liikaa kortteja päällekkäin pienelle pöydälle.
- Korttien oltava riittävän pieniä käteen ja riittävän selkeitä näyttämiseen.

neutraalin työväliseen tabuaiheista keskusteluun. Metaforakorttien ongelmana hän pitää sitä, että niillä työskentely muuttaa puheen helposti hyödyttömäksi verbaalikikkailuksi ja sanojen pyörittelyksi.

Kortit saattavat Kärkkäisen kokemuksen mukaan avata työnhajukseen kuulumattomia voimakkaita tunnetiloja. Ohjaaja ei voi tietää, mihin symboliikkaan kortti, kuva tai pelkkä väri voi asiakkaan mielessä kytkeytyä. Ohjattavat saattavat pelätä paljastavansa liikaa omasta sisäisestä kokemusmaailmastaan ryhmätilanteessa ja suojamekanismina saatetaan keksiä neutraaleja ajatuksia korttityöskentelyissä.

Pasi Remes kertoo kohdanneensa korteilla kyllästettyjä ryhmiä. Hän on

JOSKUS IHMISET LÄMPENEVÄT KORTTI- TYÖSKENTELYLLE VAIN MIELLYTTÄÄKSEEN TYÖNOHJAAJAA.

jopa kuullut kommentin: ”Häivyn, jos otat esiin yhdenkin kortin!” Remes käyttää kortteja vain harvoin eikä itse koe saavansa niistä hyötyä. Kortit tuottavat ohjauksiin joskus vahvoja ja tilaavieviä tarinoita, joiden rajoittaminen voi tuntua väkivaltaiselta.

Remeksen mukaan työnhajaan kannattaa valita itselleen luontevia työskentelytapoja, mutta myös muistaa, että oman mukavuusalueen laitamille meno voi yllättää positiivisesti. Työkalupakin on oltava monipuolinen myös siksi, että ohjattavat saattavat toivoa toiminnallisuuden kokeilemista omaa asiakastyötään varten.

EI MENETELMÄ EDELLÄ

Päivi Steffenilla ja **Matti Alpolalla** kortit olivat uran alkuvaiheessa enemmän käytössä, mutta nyt niiden anti tuntuu olevan loppuun ammennettu. Heille keskeinen työskentelyn määrittäjä on työryhmän tarve. Useimmiten asiakkaat toivovat työnhajauksilta hy-

viä, mieleen jääviä keskusteluja, jotka auttavat jäsentämään työtä oman pään sisällä.

Toiminnallisuus, esimerkiksi havainnollistavat demonstraatiot, ei ole pois suljettua. Kortteja käyttämällä vapaa asosiaatio tai alitekstin löytyminen voi onnistua, mutta samaan pääsee myös hyvällä keskustelulla ilman kortteja.

Korttien varjopuolena on Steffenin ja Alpolan mukaan myös vieraannuttaminen: huomio on korteissa eikä siinä, mitä itsessä tapahtuu. Joskus ihmiset lämpenevät korttityöskentelylle vain miellyttääkseen työnhajajaa: ”Me ei raaskittu sanoa työnhajajalle, että ei haluta kortteja, koska hän oli itse niin innostunut niistä.”

VÄYLÄ UUSIIN ULOTTUVUUKSIIN

Marjo Panttila ottaa usein kortit mukaansa lähtiessään työnhajamaan, mutta ottaa ne esiin vain harkiten. Pitkä kokemus työnhajamisesta on opettanut tilanneherkkyyttä ja tehnyt tietoisemmaksi menetelmien suhteen. On tärkeää uskoa käytettyyn menetelmään ja soveltaa sitä luovasti.

Panttilan mukaan työnhajauskeskusteluihin tarvitaan vertikaalista syvyyttä ja horisontaalista leveyttä, ja kuva tai kortti voivat olla väyliä niihin. Kortit tuovat uusia kerroksia keskusteluun: saadaan kosketus johonkin, joka ei muuten tulisi näkyväksi.

Laadukkaat taide- ja valokuvakortit herättävät aisteja esteettisyydellään ja ohjattavat antavat usein niistä hyvää palautetta. Korttityöskentelyissä ohjaajan tulee valppaasti kysyä lisää ja auttaa ihmisiä käyttämään kuvien viestejä mielekkäällä tavalla.

Myös Panttila on kohdannut kortteja vastustavia ryhmiä. On vahinko, että liiallinen rutiininomainen korttien käyttö työnhajauksessa on synnyttänyt ähkyn, ja jatkossa upeasti toimivan menetelmän mahdollisuudet menetetään.

VALINTOJA HYVIN PERUSTELUIN

Kortit kuuluvat siihen osaan työnohjaamista, joka on ohjaajan vastuulla. Eettinen työnohjaajan praktiikka rakentuu viitekehukseen sopivista, erilaisten asiakkaan tarpeet huomioivista ja ohjaajalle itselleen luontevista työskentelytavoista.

Korttien käyttö on epäeettistä ainakin silloin, jos ne tuodaan ohjaukseen ajankuluksi tai sisällöksi, tai jos ohjaaja kuvittelee korttien tekevän työn hänen puolestaan. Oma ajattelua on syytä kyseenalaistaa myös silloin, jos tiedostaa valitsevansa jonkun menetelmän, jotta ohjaus näyttäisi paremmalta tai asiakas saisi ohjaajasta ammattitai- toisemman vaikutelman.

Toisaalta ohjausasiakkaat voivat kritisoida työnohjausta myös silloin, jos ei *tehdä* mitään, vain puhutaan. Jos ryhmä haluaa työnohjaajan viihdyttävän ja tuottavan elämyksiä, voi olla vaikeaa vastustaa arveluttavaa imua korttien tai muun toiminnallisuuden käyttöön.

Korteissa on potentiaalia, ne ovat enemmän kuin viihde tai leikki. On harmi, jos ohjattavat tai työnohjaajat kokonaan menettävät uskonsa niihin. Ei kannata unohtaa, miten voimakas ja oivalluttava kokemus taideteoksen tai valokuvan katsominen voi olla – kortin on mahdollista tuoda samansukuinen elämys ohjaukseen. Korteilla on paik- kansa. ●●

LJI-päätöksentekosimulaatio

Esimiesten
valmennukseen & rekrytointiin.



LJI-menetelmäkoulutus
HR-ammattilaisille,
12.10.2018 Helsinki

LEAMO

itsarviointitehtävät
esimiesmotivaation
kartoitukseen.

Vain psykologeille.



Workshop

Myötätuntokeskeisiä menetelmiä
itsekritiikkiin hoitoon,

13.–14.11.2018 Helsinki

www.hogrefe.fi

Hogrefe
Psykologien
Kustannus Oy
– jo yli 50 vuotta.



HAE AENK:N JÄSENEKSI

Suomen työnohjaajat ry hakee ammattieettiseen neuvottelukuntaan uusia jäseniä kaudelle 2019–2021.

Ammattieettisen neuvottelukunnan tarkoituksena on toimia työnohjaajien ja -ohjattavien kanavana käsitellä työnohjaukseen liittyviä ammattieettisiä kysymyksiä, kuten työnohjauksen laatua ja sisältöä, työnohjaajan toimintaa, työnohjauskäytäntöjä ja työnohjauksen tutkimuseettikasta nousevia näkökulmia.

AENK:n jäseniltä edellytetään jatkuvaa työnohjaajana toimimista ja vahvaa käytännön kokemusta työnohjauksesta. Monipuolinen kokemus työnohjaajana toimimisesta, vahva työnohjauksen osaaminen, työnohjaajien kouluttaminen ja ammattieettinen asiantuntemus luetaan hakijalle eduksi.

Lähetä hakemuksesi ma 24.9.2018 mennessä osoitteeseen info@suomentyonohjaajat.fi. Kirjoita viestin aihekenttään ”AENK haku 2018”.

Lisätietoa

www.suomentyonohjaajat.fi/yhdistys/ajankohtaista