



Onko työnohjauksessa **tilaa tunteille?**

Mitä otsikko sinussa herätti? Virisikö sinussa myönteinen tai kielteinen, energisoitunut tai rauhoittunut tunnetila? Millaiseen toimintaa tämä yllyttää sinua – kiinnostuitko kenties lukemaan kirjoitusta eteenpäin? Mitä ennakoit jatkosta?

Yksi työhajaajan olennaisista taidoista on vastaanottaa ohjattavien viestejä, tunnetiloja ja tarpeita, ja vastata niihin oppimista edistävällä tavalla.

Työnohjausmenetelmä perustuu tavoitteelliseen, aktiiviseen työskentelyyn ja vuorovaikutukseen työhajaajan ja työhajattavan, työnohjausryhmän tai työyhteisön kesken. Tunteilla on merkittävä rooli kaikessa tavoitteellisessa toiminnassa ja sen ylläpitämisessä: tunteet organisoivat, keskittävät ja synkronisoivat resursseja palvelemaan hyvinvoinnin kannalta tärkeitä päämääriä. Kuitenkin vain osa tunteisiin liittyvistä prosesseista tai niiden tuotteista on tavoitettavissa ja käsiteltävissä tietoisesti. Työnohjauksessa tunteet ovat keskeisiä oppimisen kannalta, ne ovat yksi tiedostamisen ja reflektoinnin kohde yksilöiden ja ryhmien toiminnassa. Tunteet ovat läsnä sekä työhajaajassa että työhajattavissa prosessin eri vaiheissa ja ne edellyttävät näin ollen jatkuvaa käsittelemistä ja säätelystä.

Yhteistyösuhde työnohjauksen perustana

Työnohjaajan ja työhajattavan ensikontaktista lähtee muodostumaan heidän välisensä suhde, jossa voi erotella yhteistyösuhteen lisäksi ilmiöitä, jotka liittyvät transferenssiin ja henkilökohtaiseen suhteeseen. Yksi työskentelyn onnistumista ennakoiva tekijä on vuorovaikutussuhteen laatu, mihin empatia, kyky myötälää toisen tunnekokemusta liittyy olennaisesti.

Toimiva yhteistyö työhajaajan ja työhajattavan välillä perustuu luottamuksen tunteeseen. Luottamusta voi rakentaa rakenteilla ja toiminnalla. Yksi työhajaajan olennaisista taidoista on vastaanottaa ohjattavien viestejä, tunnetiloja ja tarpeita, ja vastata niihin oppimista edistävällä tavalla. Tähän liittyy myös taito olla toimimatta epäadekvaattien projisointien tai odotusten mukaisesti. Jos yhteistyösuhhteessa ilmenee ongelmia, niiden tutkiminen ja ratkaiseminen voi edellyttää havainnon puheeksiottamista, esim. tuntemuksen tai konkreettisen käytöksen kautta.

Ryhmien ja yhteisön työnohjauksissa työhajaaja luo puitteet ryhmän työskentelylle. Ryhmän ja yhteisön sisällä voi olla moninaisia yhteistyötä ja sen sujuvuutta edesauttavia tai haittaavia asioita. Toisinaan yhteistyön ja vuorovaikutuksen kehittäminen voi olla varsinaisen työnohjaukselle asetettu tehtävä, toisinaan työhajaajan tehtävänä on ohjata ryhmän ja yhteisön työskentelyä ja jäsenten välisiä suhteita niin, että työnohjauksen varsinaisen tavoitteen saavuttaminen tulee mahdolliseksi.

Tunneilmaisut, puhutut asiat ja käytös kertovat ryhmän kehitysvaiheesta ja ryhmäilmiöistä, jotka ohjaajan on otettava omassa ohjaustyöskentelyssään huomioon. Myönteiset tunteet lisäävät mm. sosiaalisuutta, vastaanottavuutta ja luovuutta, mutta voimakaina ne voivat myös vahvistaa ryhmäajattelua ja tehottomuutta. Taidot ja tavat viestiä myös kielteisiä ja kriittisiä tunteita edesauttavat ryhmiä ratkaisemaan ongelmiaan ja kehittymään ryhmänä.

Oppiminen ja tavoitteen saavuttaminen

Tunteet ovat yksi reflektion kohteista, informaation lähde ja aktivoituneena syvätason muutosten mahdollistaja. Tavoitteellinen oppiminen ja muutos edellyttävät tuntemusten havaitsemista, emootioiden nimeämistä ja niiden merkityksen oivaltamista. Yksi keskeinen hyöty tunteiden tiedostamisesta on

sen mahdollistama perusteiden kriittinen arviointi, oman itsen monitorointi ja tietoinen, adekvaatti ja tarkoituksenmukainen ennakoiva tai reaktiivinen tunteiden säätely.

Tunteiden ilmaiseminen, joka johtaa joko oivaltamiseen, tunteisiin suhtautumisen helpottumiseen tai myönteisiin muutoksiin omassa tai muiden käyttäytymisessä, koetaan hyödylliseksi. Työpaikalla tunteita ilmaistaan kulttuuristen normien ja sosiaalisen suotavuuden rajoissa, joten myös työpaikan tunnesäännöistä ja siitä, miten ne vahvistavat hyvinvointia, toiminnan sujuvuutta ja työn tavoitteiden saavuttamista voi olla tarpeen keskustella. Tunteet voivat myös ohjata yksilöä tai ryhmää toimimaan tilanteeseen nähden epätarkoituksenmukaisesti. Ahdistus, häpeä, kateus ja syyllisyys ovat esimerkkejä tunteista, jotka voivat ohjata esimerkiksi vaikeumaan asioista, jotka voisivat olla olennaisia tilanteen ratkaisemisen kannalta.

Ohjaajan ja konsultin tehokas keino aktiivoida keskustelua on avaavien, reflektointiin ohjaavien kysymysten esittäminen. Samalla työnohjaaja tilannejohtajana pitää huolta rajoista, normittaa ja tarvittaessa suojaa ohjattaviaan.

Ryhmissä toisten tunteita ja kokemuksia jaetaan parhaimmillaan vastavuoroisesti kuulemalla, ymmärtämällä ja oikeuttamalla niitä. On tärkeää, ettei tunteita ohiteta tai mitätöidä, muttei myöskään vellota, anneta liikaa tilaa tuulettamiselle, tai paisuteta ja tartuteta tunnetta haitallisesti. Tunneilmaisujen salliminen, tunteiden kuulluksi tuleminen ja niiden pohjalta työskentely vie työnohjauksessa eteen-

Tavoitteellinen oppiminen ja muutos edellyttävät työnohjauksessa myös tuntemusten havaitsemista, emootioiden nimeämistä ja niiden merkityksen oivaltamista.

Sanoittamalla tunteensa ne saa välitettyä selkeämmin, ymmärrettävämmin ja osuvammin kanssaihmisille.

päin. Konsultin tietotaitoon kuuluu kehystää ja rakentaa puheensa ja toimia tilannejohtajana niin, että erilaisten tunteiden tiedostaminen ja niistä puhuminen on siedettävää, hallittavaa ja rakentavalla tavalla asioita eteenpäin vievää.

Työnohjaajan itsereflektio

Työnohjaaja tekee työtä, missä hänen on kyettävä havainnoimaan, päättämään ja toimimaan monien aihepiirien ja systeemien tasoilla. Tuntemukset ja tunteet antavat työnohjaajalle viitteitä päätöksenteon kannalta olennaisista tekijöistä, joita tietoinen tarkkaavaisuus ei välttämättä kyseisellä hetkellä tavoita. Intuitiivinen toiminta perustuu parhaimmillaan sekä kriittisesti reflektoituun kokemukseen että ammatilliseen tiedolliseen ja taidolliseen perustaan. Tunteiden hyödyntäminen edellyttää itsetuntemusta ja omien tunteiden tunnistamisen, käsittelyn ja säätelyn taitoja.

Työnohjaaja tekee tunnetyötä, missä hän käyttää omaa persoonaansa työvälineenään samalla kun toiminnan on oltava riittävän tietoista ja ammatillisesti perusteltua. Ohjaaja tarvitsee ymmärrystä omasta itsestään asiakassuhteen rakentajana ja omien ominaisuuksien vaikutuksesta asiakassuhteeseen. Tämän lisäksi asiakkaaseen liittyvät vuorovaikutus-, transferenssi-, projektio- ja paralleelliimiöt ovat myös vahvasti tunnesidoksisia ilmiöitä ja työnohjaajan ammatillisen reflektoinnin kohteita. Tunteet liittyvät muutoksiin ja siihen, miten niitä saadaan aikaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa.

Tunteille oltava tilaa

Tunteet ovat läsnä työnohjauksessa jatkuvasti jossain muodossa. Työnohjaajina me osaltamme vaikuttamme tunteiden viestintään, tunteiden määrään, voimakkuuteen ja suuntaan. Me edistämme tunteiden tiedostamista, niiden arviointia ja hyödyntämistä niin työnohjattavissa kuin itsessämme. Tunteita viestimme kehollamme jatkuvasti, mutta niiden sanoittamisella on hyötynsä. Sanoittamalla tunteensa ne saa välitettyä selkeämmin, ymmärrettävämmin ja osuvammin kanssaihmisille. Tunteille, niiden tutkimiselle, ilmaisemiselle ja tavoittamiselle on oltava tilaa työnohjauksessa, jotta työnohjaus toteutuisi. Meillä on työnohjaajina erilaisia vaihtoehtoja siinä, miten lähestyä, tarttua ja ohjata tunteisiin liittyviä ilmiöitä ja ongelmia.

Anu Kaarlela-Tuomaala

*Työterveyspsykologi, työnohjaaja
Toimivapaalla Työterveyslaitokselta
v. 2013*

*Toimii työpsykologina Mehiläisen
työelämäpalveluissa
Yhteydenotot: anukaarlela@gmail.com*

Lähteet osoitteessa
www.suomentyonohjaajat.fi/osviitta

*Ahdistus, häpeä, kateus ja
syyllisyys ovat esimerkkejä
tunteista, jotka voivat ohjata
esimerkiksi vaikenemaan
asioista, jotka voisivat
olla olennaisia tilanteen
ratkaisemisen kannalta.*

