

# TYÖNOHJAUS TARVITSEE MENTALISAATIOA

**Mentalisaatiolla tarkoitetaan ihmisen kykyä pohtia omaa ja toisen ihmisen näkökulmaa ja kokemusta.**

**M**entalisaatio on alun perin psykodynaamisen psykoterapian käsite. Sitä pidetään psykoterapian vuorovaikutuksen perusmekanismina ja jopa eri terapiamuotojen yhteisenä vaikuttavana tai hoitavana tekijänä.

Vaikka työnohjaussuhde ei ole terapisuhde, onko niillä kuitenkin jotain yhteistä? Psykoterapiakontekstissa vuorovaikutus on terapeutin toimesta hyvin säädeltyä ja tavoitteellista. Siinä tavoitteena on potilaan psyykinen kasvu ja toimintakyvyn paraneminen. Toimivan työnohjauksen tavoitteet ovat työelämän kontekstiin soviteltuna samansuuntaiset.

Mentalisoiva työnohjaaja asettautuu vuorovaikutuksessaan hyödyntä-

mään samoja mekanismeja kuin psykoterapiassa, vaikka työnohjauksen tavoitteet kytkeytyvätkin selkeästi työhön eikä työnohjaaja olisi näistä mekanismeista syvällisesti tietoinen.

Mentalisaatio-käsitteen kehittäjänä pidetään psykoanalyytikko **Peter Fonagya**, joka määritteli mentalisaation kyvyksi pohtia tietoisia ja tiedostamattomia tunteita ja ajatuksia itsessä ja toisessa (Kalland, 2017). Fonagy kytki mentalisaatiokäsitteen mielen teoriaan, joka viittaa yksilön olettamukseen siitä, että toisen ihmisen toiminnan takana on motiivi, tavoite tai tunne.

**Marjukka Pajulo, Saara Salo ja Nina Pyykkönen** (2015) lisäävät, että mentalisaatio tarkoittaa myös kykyä arvostaa ”toiminnan takana olevan mielen” pohdintaa, vaikka emme varmasti voikaan tavoittaa toisen ihmisen mielensisäistä kokemusta. ▶

# TURVALLISUUDEN KOKEMUS ON MENTALISAATIOKYVYN EDELLYTYS

Hermostomme on muovautuva elin, jonka kautta olemme suhteessa ympäristöömme.

Autonominen eli tahdosta riippumaton hermostomme arvioi turvallisuuttamme jatkuvasti, ja tämä turvallisuustutka on edellytys ihmisen terveille suojautumis- ja puolustautumiskyvylle (Porges, 2011). Se toimii esitietoisesti, ja aktivoituu ennen kuin kokemus tulee tietoisena ajattelun piiriin.

Turvattomaksi koetussa, uhkavassa tilanteessa alkukantaiset, selviytymiseen tähtäävät hermo-yhteytemme aktivoituvat. Näissä selviytymismooeissa tietoinen ajattelu ei ole mahdollista.

Kun turvallisuuden tunteemme palaa, aktivoituvat hermostomme kehittyneimmät osat aivokuoren etuosaloikossa. Tässä tilassa ihmisen on kykenevä korkean tason tiedonkäsittelyyn: muun muassa symboliseen ajatteluun, sosiaalisten yhteyksien luomiseen ja oman ja toisten ihmisten mielen tilojen pohdintaan eli mentalisaatioon.

Jotta hermoston yhteistoiminta voi uhan kokemuksen jälkeen jälleen aktivoitua, tarvitaan turvallisuuden kokemuksia vuorovaiikutuksessa. Tunteiden säätelykyky on keskeistä turvallisuuden kokemisessa, ja turvallisuuden tunne on hyvän tunteiden säätelykyvyn edellytys.

## TYÖNOHJAAJA SÄÄTELIJÄNÄ

Turvallisuuden tunteen palauttamisessa työnhajaajalla on keskei-

nen rooli. Hän voi toimia ulkoisena apusäätelijänä ja turvallisuuden lähteenä silloinkin, kun yksilön tai ryhmän mentalisaatiokyky romahtaa.

Tavoite mentalisaatioperustaisessa työnhajauksessa on ohjattavien turvallisuuden tunteen ja tunnetilan intensiivisyyden säätely, mikä mahdollistaa yhteyksien luomisen, tiedostamattoman tekemisen tietoiseksi ja ymmärryksen lisääntymisen.

Kun ohjattavien tunnetila on turvallinen, työskentely on vapaa liikkumaan tutkivassa maastossa ja yhteyksien muodostamisen ulottuvuuksissa – ajallisesti mennessä, nykyhetkessä ja tulevassa.

## KUN MENTALISAATIO KATKEAA

Kun työnhajauksen vuorovaiikutukseen tulee mentalisaatiokatkos, selviytymismoodi aktivoituu ja mentalisoiva toiminta sammuu – eli ohjattavat tai työnhajaaja (!) putoavat pois mentalisoivan ikkunan sisältä. Tällöin kohdennetaan yhteinen huomio mentalisaatiokatkoksen ymmärtämiseen ja korjaamiseen. Korjaamisen tapahduttua voi luova tutkiminen jälleen edetä.

Mentalisaatiokatkos voi ilmetä työnhajauksessa joko tunnetilan liiallisena viileytenä tai kuumuutena. Työnhajaajan tehtävä on säädellä tunnetilan lämpöä sopivaksi ja näin auttaa ohjattavia palaamaan mentalisoivaan tilaan.

Liian viileä tunnetila näyttäytyy usein tunteista etäännyttävänä ja

älyllistävänä suojautumisenä, näennäisovaltamisena, eikä tunteita tutkivaa mentalisaatiota voi tällöin tapahtua. Työnhajaajan interventio perustuu tällöin tunteita lämmittävään toimintaan, jossa älyllistävää ohjattavaa autetaan tulemaan yhteyteen tunteiden kanssa.

Vireystilan lämmittäminen, eli hermoston tasolla yhteyden luominen tunnealueisiin ja siten mentalisaatiokyvyn aktivointi, tapahtuu usein tässä-ja-nyt tunnetiloihin viittaavien kysymysten avulla sekä tukkoisen tilanteen ihmettelyllä ja hyväntahtoisella ravistelulla.

## EMPATIA VIILENTÄÄ

Ohjattavan liian kuuma eli voimakas tunnetila taas edellyttää viilentämistä, jotta mentalisointi on mahdollista. Vireystilan viilentäminen tarkoittaa hermoston tasolla turvallisuuden tunteen palauttamista sekä aivojen varhaisen ja selviytymismoodissa toimivien osien aktivaation neutraloimista.

Turvallisuuden tunteen palauttaminen tapahtuu usein käyttäen empaattista peilausta, psykoeukaatiota sekä pyrkimystä ymmärtää tarkkaan ohjattavan kokemusta ja tämän kokemuksen validoimista sellaisenaan – riippumatta siitä perustuuko kokemus faktoihin vai ei.

NINA PYYKKÖNEN

## TARVITAAN EPISTEEMISTÄ LUOTTAMUSTA

Leila Keski-Luopan (2015) mukaan työnohjaus on ensisijaisesti oppimisprosessi. Mentalisaatioteorian näkökulmasta vuorovaikutuksellinen oppiminen edellyttää episteemisen luottamuksen syntymistä (Pyykkönen 2017).

Episteeminen luottamus tarkoittaa luottamusta siihen, että viestijän tarkoituksiperät ovat hyvät ja että vuorovaikutuksessa siirtyvä tieto on merkittävää, olennaista ja yleistettävää oppijan näkökulmasta (Fonagy & Allison 2014). Jos tätä luottamusta ei ole, tietoa ei siirry ohjaajasta ohjattavaan.

Tämä vuorovaikutuksellisen oppimisen perusedellytys näkyy psykoterapiasuhteessa, työnohjaussuhteessa, esimies-alaissuhteessa ja kaikissa suhteissa, joissa vuorovaikutuksen avulla siirtyä tai toivotaan siirtyvän merkityksellistä tietoa osapuolelta toiselle.

Hyötyäkseen toisilta ihmisiltä tulevasta informaatiosta, ihmisen tulee omata ns. episteeminen varautuneisuus, joka estää huijatuksi tulemisen.

Mentalisaatio on keskeinen keino episteemisen varautuneisuuden sulattamiselle ja episteemisen luottamuksen synnyttämiseksi.

## KOLMEN TASON MENTALISAATIOTA

Keski-Luopan mukaan kyky ymmärtää ja seurata kokemuksen ja ajattelun välistä suhdetta ja ajattelun kehittymistä koskevia lainalaisuuksia on tärkeä apuväline työnohjaajalle tämän toimissa oppimaan oppimisen edistäjänä. Ensimmäinen näistä on lähellä mentalisaation ajatusta.

Peter Fonagy ja **Elizabeth Allison** puhuvat kolmen tason mentalisaatiosta, jotka kaikki voidaan tunnistaa myös työnohjauskontekstista.

Ohjauksessa tapahtuvan mentalisaation ensimmäinen taso on työnohjaajan kyky ajatella ohjattavan koke-

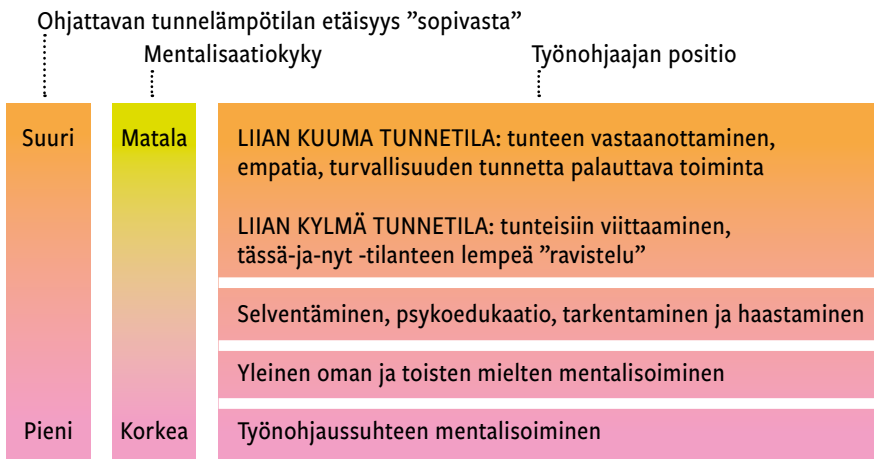
## VAHVA MENTALISAATIOKYKY VOI NÄYTTÄYTYÄ TYÖN- OHJAUKSESSA ESIMERKIKSI

- ymmärryksenä mielen tilojen epämääräisyydestä ja ristiriitaisuudesta
- aitona kiinnostuksena toisten ihmisten kokemuksiin
- kykyä olla ajattelussa joustava jumiutumatta yhteen näkökulmaan
- kykyä sietää epävarmuutta
- uskona muutoksen mahdollisuuteen
- kykyä anteeksiantamiseen
- mielen tiedostamattomien funktioiden olemassaolon tiedostamisena
- pohtivana, uteliaana, leikkisänä, vastuullisena, vastavuoroisena ja oman rajallisuuden tiedostavana asenteena.

## PUUTTEELLINEN MENTALISAATIOKYKY VOI ILMETÄ ESIMERKIKSI

- vakuuttuneisuutena omista ja toisten mielen tiloista
- reflektion puutteena, vääristyneinä automaattisina oletuksina
- omaan näkökulmaan jäykästi taker-tumisena tai vastakohtana tälle jatkuvana näkökulman vaihtona ulkoisten odotusten mukaan
- ylianalysoimisena tai tunnetiloihin täysin uppoamisena
- fokuoisimisena ulkoiisiin toimijoihin sisäisen kokemuksen sijaan
- fokuoisimisena ulkoiisiin persoonallisuuden kuvauksiin tai diagnooseihin
- kiinnostuksen puutteena mielentiloihin, mentalisaation aktiivisena välttelynä

## MENTALISAATIOTYÖSKENTELY



Mukaiiltu: Oestergaard Hagelquist, 2016

musta: ohjaaja pitää ohjattavan mielen mielessään ja kykenee viestimään tämän ohjattavalle.

Ohjattavan on saatava kokemus siitä, että ohjaaja 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.

Tästä puhuu ilmiötasolla myös **Edgar Schein** (2013) todetessaan, että luottamuksen syntyminen ihmisten välille edellyttää kysymistä, joka indikoi sitä, että haluamme suunnata tarkkaavaisuutemme toiseen ihmiseen ja panostaa aikaamme toisen ihmisen ymmärtämiseen.

Ohjattavan on helppo kiinnostua ohjaajan puheesta, koska kysymisen ja palauttamisen kautta syntyy tunne siitä, että nyt puhutaan minusta ja minun asioistani. Tämä avaa väylän mentalisaation toiselle tasolle. Kuunnellesaan ohjaajaa, ohjattava mentalisoi itse, eli ottaa vastaan ohjaajan puhetta ja pitää ohjaajaa mielessään.

Kolmas ja ohjauksen kannalta tär-

kein taso on se, että ohjattava mentalisoi ohjauksen ulkopuolisia vuorovaikutussuhteitaan tekemällä niistä uusia ja erilaisia tulkintoja. Fonagyn ja Allisonin mukaan tämä on mentalisaatioon perustuvan suhteen tai hoidon tärkein tavoite, ei mentalisaatio itsessään.

### KOKEMUKSET KÄYTÄNTÖÖN

Oivaltava työnohjausasiakas kykenee hyödyntämään kokemustaan työnohjauksessa tapahtuvasta ensimmäisen tason mentalisaatiosta omassa työssään, esimerkiksi hoitotyössä, opetuksessa, kasvatuksessa, esimiestyössä, toisin sanoen kaikissa ammateissa ja työtehtävissä, jossa vuorovaikutusta käytetään työväliseenä.

Teoriassa tietäminen on eri asia kuin käytännössä kokeminen, ja ammattilainenkin saattaa uupumuksen tai muiden syiden vuoksi ajoittain kadottaa kokemuksellisen tunteen psykisestä kannateltuna olemisesta.

Esimies saattaa työnohjauksessa ihmetellä, että tältäkö se tuntuukin, kun joku aidosti kuuntelee. Tästä ei ole pitkä matka oman esimiesroolin kehittämi-

seen, tai aikaisemmin omaksuttujen esimiestaitojen uudelleen aktivoimiseen.

Mentalisaation toisen tason yksi ilmenemistapa työnohjauksessa on se, että työnohjaajan tapa esittää kysymyksiä ja palauttaa asioita ohjattavalle sisäistyy ohjattavan mieleen pysyväksi rakenteeksi, joka kannattelee ohjausprosessin päättymisen jälkeenkin.

Mentalisaation kolmas taso tarkoittaa sitä, että työnohjattava saattaa haakea työkontekstissa kohtaamiensa ihmisten käyttäytymiselle tai toiminnalle mielessään tietoisesti useita erilaisia selityksiä. Tämä lisää psykologista joustavuutta ihmissuhteissa, jos jäykät ja stereotypioihin perustuvat selitysmallit korvautuvat laajemmalla valikoimalla erilaisia selitysmalleja.

Olennaista on 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.

Mentalisaatio mahdollistaa erilaisen hypoteesien tekemisen toisen ihmisen toiminnasta, ja näiden hypoteesien testaamista kysymällä. Mentalisaatiokykyyn liittyy olennaisesti ymmärrys sitä, että emme oikeasti voi tietää, mitä toisen ihmisen mielessä liikkuu, mutta sen pohtiminen on silti hyödyllistä.

Mentalisoiva työnohjaaja toimii perusolettamuksella, ettei mikään toiminta ole vailla mieltä, vaan kaikenlainen käyttäytyminen on mielekästä, kun sitä tutkii yksilön kokemuksen kautta. ●●

**Katriina Rehnback on työn ja organisaatioiden erikoispsykologi, PSL, työnohjaaja ja työterveyspsykologi. Kirjoitus perustuu hänen työnohjaaja- ja prosessikonsulttikoulutuksen lopputyöhönsä.**

**Nina Pyykkönen on erikoispsykologi PSL, yksilö- ja ryhmäpsykoterapeutti ja työnohjaaja. Hän toimii psykoterapeuttina, työnohjaajana ja mentalisaatioperustaisen työskentelyn kouluttajana yrityksessään Mind Dynamics Oy:ssä (Suomen Mentalisaatioinstituutti).**

LÄHTEET Allen, J. G., & Fonagy, P. (Eds.). (2006). The handbook of mentalization-based treatment. John Wiley & Sons. ● Fonagy, P. & Allison, E. (2014). The Role of Mentalizing and Epistemic Trust in the Therapeutic Relationship. *Psychotherapy* 51, 327-380. ● Keski-Luopa, L. (2018). Kohti kokonaisvaltaista työnohjauksen teoriaa. *Metanoia-instituutti*. ● Pajulo, M., Salo, S. & Pyykkönen, N. (2015). Mentalisaatio ihmistä suojaavana tekijänä. *Duodecim*, 131; 1050-1057. ● Porges, S. (2011). *The Polyvagal Theory: Neurophysiological Foundations of Emotions, Attachment, Communication and Self-Regulation*. Norton. ● Oestergaard Hagelquist, J (2016). *The Mentalization Guidebook*. Routledge. ● Pyykkönen, N. (2017). Mentalisaatio ja episteeminen luottamus kehittymisen mahdollistajina. Teoksessa Laitinen, I. & Ollikainen, S. (2017). *Mentalisaatio. Teoriasta käytäntöön*. Helsinki, Therapie-säätiö. ● Schein, E. (2013). *Humble Inquiry*. Berrett-Koehler.