



2
2020

TYÖNOHJAUKSEN AMMATTILEHTI

10

15

ETÄTYÖNOHJAUS NOUSI ETULINJAAN

Soili Poijula
& resilienssi
kriisiaikana

4

Mikroyrittäjä
innostui työn-
ohjauksesta

22

Uusi
kilpailutus-
suositus

33

4

SOILI POIJULA:
MIELI KOHTI MYÖNTEISTÄ

9

VOIMANLÄHTENI

10

ETÄTYÖNOHJAUS
NOUSI ETULINJAAN

15

KALENTERIKAUHUSTA
SOPEUTUMISEEN

17

OPISKELIJAEELÄMÄÄ

18

MONIAMMATILLINEN
TYÖNOHJAUS HANKETYÖSSÄ

22

MIKROYRITTÄJÄ INNOSTUI TYÖNOHJAUksesta

25

MITÄ OPIN COTO-KOULUTUKSEsta?

28

RESILIENS-STRATEGIER I CORONATIDER

30

TYÖELÄMÄSSÄ TUTKITTUA Rehtorien uupumus, työelämän muutos työsuojelussa ja päätöksentekijöiden byrokrattinen kunnianhimo

33

UUSI KILPAILUTUSSUOSITUS VALMISTUNUT

35

VIISI KYSYMYSTÄ TOIMINNANJOHTAJALLE

36

TAPAHTUI TYÖNOHJAUksessa Rajoja ja selkeyttä, kiitos!

38

KIRJAT Heiskanen, Syvänen, Rissanen: Mihin työelämä on menossa, Ranta & Kanninen: Vastatuuleen

42

OPPIMISKOKEMUS STOryn koulutuksessa TrigendaPRO-dialogimenetelmä

43

HAVAINTOJA TYÖELÄMÄSTÄ Työnohjaajan tiellä

OSVIITTA

Osviitta on Suomen ainoa työnohjauksen ammattilehti. Se on Suomen työnohjaajat ry:n jäsenlehti, jonka voi myös tilata. Yhdistyksessä on lähes 2 500 jäsentä.

Työnohjaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se mahdollistaa ammatillista kasvua. Työnohjausta voidaan antaa yksilöille, ryhmille ja työyhteisöille.

Suomen työnohjaajat ry:n varsinaiseksi jäseneksi voidaan hyväksyä henkilö, jolla on vähintään kaksivuotinen, 40 opintoviikkoa tai 60 opintopistettä sisältävä sessinnomainen työnohjaajakoulutus.



KUSTANTAJA Suomen työnohjaajat ry
 Lönnrotinkatu 25 A, 00180 Helsinki

VT. PUHEENJOHTAJA Satu Öystilä

TOIMINNANJOHTAJA

Tuula Penttilä
 tuula.penttila@suomentyonohjaajat.fi
 puhelin 050 5644822



Huh haipakkaa!

Olihan kevät! Nyt tässä kesän kynnyksellä ja yhteiskunnan pikkuhiljaa avautuessa tekee mieli jo hieman pysähtyä ja hämmästellä kaikkea viime kuukausina tapahtunutta ja sitä, miten se tähänkin lehteen vaikutti.

Etätöihin siirtyminen. Päätös tehdä etätöjuttu (s. 10) tähän numeroon tehtiin viime syksynä. Kuka olisi uskonut, kuinka ajankohtainen aiheesta yhtäkkiä tulikin! Etätöissä on ehditty kevään aikana kokea jo innostumiset ja kyllästymiset, mutta yksi asia lieenee varma: se on tullut jäädäkseen, tavalla tai toisella.

Työn muutos. Onko fraasi ”mikään ei ole niin pysyvää kuin muutos” koskaan tiivistynyt yhtä näkyväksi kuin tänä keväänä? Työnohjaajien tunnelmia taltioimme juttuun Kalenterikriisistä sopeutumiseen (s. 15), ja työn tutkimuksen näkökulmia muutokseen pohdiskeli Aila Niemelä mainiossa kirja-arviossaan (s. 38).

Kriisin pitkittyminen. Vielä maaliskuussa elimme harhaluolossa, että muutaman viikon eristys pysäyttää taudin ja pian pääsemme jatkamaa suht normaalia elämää. Kun alkuvuodesta sovin haastat-

telun Soili Poijulan kanssa, jutun aihe oli resilienssi työnohjauksessa. Nyt keskustelimmekin niin kriisityön ytimeä, epävarmuuden kestämisestä kuin kuolemanpelosta – ja siitä, miksi juuri tunnettyöskentely on olennaista paineen keskellä (s. 4).

Perusasioiden arvostaminen. Kuulun niihin onnekkaisiin, jotka saivat viettää koronakaranteeninsa turvassa keskellä pohjoissuomalaista, puhdasta luontoa. Kiitollisuuden aiheita voisi luetella kirjan verran. Tunnistin monta kohtaa Riikka Pohjolan Voimanlähteeni-kuvauksesta (s. 9). Onni todellakin voi olla pikkuruinen rantasauna! Ja jo niinkin perusasia kuin tila on saanut uuden ulottuvuuden (s. 17).

Muutoksesta ei ole jäänyt osattomaksi kukaan, ei myöskään työnohjaajien yhdistys (s. 35). STORYlla on tärkeä yhteiskunnallinen tehtävä, vakaa talous ja valtaosan osaava, kasvava jäsenkunta. Nyt haetaan uutta puheenjohtajaa (s. 32).

Olisiko se kenties juuri sellainen mahdollisuus, jota sinä kaipaisit tähän koronakevään jälkeen?

HELI KOPPELO, päätoimittaja, paatoimittaja.osviitta@suomentyonohjaajat.fi

Osviitta **ILMESTYY** neljä kertaa vuodessa.

SEURAAVAT NUMEROT ILMESTYVÄT

11.9. ja 11.12.

ILMOITUKSET

Varaukset seuraaviin numeroihin tulee jättää

7.8. ja 6.11. mennessä.

Aineistot osviitta@suomentyonohjaajat.fi

Kestotilauksen **HINTA** on 55 € ja vuositilaus 60 €.

Irtonumeron hinta on 15 €.

PÄÄTOIMITTAJA Heli Koppelo

TOIMITUSKUNTA Minna Hyttinen,

Tuija Laine, Seija Ollila, Riikka Pohjola

ja Kirsi Valto

ULKOASU Susa Laine

YHTEYSTIEDOT

osviitta@suomentyonohjaajat.fi

www.suomentyonohjaajat.fi/osviitta

PAINO Keuruun Laatupaino KLP Oy

ISSN 1799-2451 (painettu)

ISSN 2489-3897 (verkkojulkaisu)

OSOITTEENMUUTOKSET Suomen työnohjaajat ry:n jäsenten ei tarvitse tehdä erikseen osoitteenmuutosta Osviittaan, jäsentietojen ajantasaisuus riittää.

Lehden muiden tilaajien osoitteenmuutokset osviitta@suomentyonohjaajat.fi



MIELI KOHTI MYÖNTEISTÄ

Koronapandemia vei suomalaiset kevään alussa nopeasti kriisiin, jonka voima ja pituus on yllättänyt kaikki. Nyt jos koskaan tarvitaan resilienssiä, muutosten kohtaamisen taitoa, sanoo Soili Poijula.

Pelko ei estä kuolemasta, mutta se estää elämästä. Murehtiminen ei poista tulevia vaikeuksia, mutta pilaa tämän päivän.

Tämä israelilaiskollegan sitaatti tiivistää **Soili Poijulan** viestin kaikille koronakriisin keskellä kamppaileville.

”Terve pelko on hyvä siinä mielessä, että se saa meidät noudattamaan viranomaisten ohjeistuksia ja suojautumaan virukselta. Kriisiaikana on kuitenkin tärkeää, että joka päivä mielessä on myös positiivisia asioita, jotta mieli pysyy joustavana eikä pelko saa liikaa valtaa”, hän pohtii.

Soili Poijula on Oulussa asuva kriisi-, katastrofi- ja traumapsykologian asiantuntija, joka on työskennellyt mo-

nissa suuronnettomuuksissa ja kriiseissä 1990-luvulta lähtien.

Yhtä kauan hän on ollut myös työn-ohjaaja.

Pojulalle kävi maaliskuussa kuten niin monelle ohjaustyötä tekeväälle: kalenteri tyhjeni häkellyttävän nopeasti, kun työt siirtyivät syksyyn ja verkkoon.

Huhtikuulle mennessä hän oli kuitenkin jo tottunut ”uuteen normaaliin” ja alkanut hartiavoimin luoda uusia koulutuksia koronakriisissä auttamiseen, sillä epävarmuuden ajasta tulikin pidempi kuin kukaan osasi alun perin ennakoida.

”Onneksi olen ollut yrittäjänä jo vuodesta 2000 lähtien, niin kokemus on opettanut tarttumaan uusiin mah- ▶

**PSYKOSOSIAALISEN TUEN
MALLISSA AUTTAJIEN TULEE
EDISTÄÄ VIITTÄ ASIAA:
TURVALLISUUDEN TUNNETTA,
RAUHOITTUMISTA, MINÄ- JA
YHTEISÖPYSTYVYYTTÄ,
SOSIAALISTA
YHTEENKUULUVUUTTA
JA TOIVOA.**

dollisuuksiin ja säilyttämään toivon. Viruksen suhteen Oulussa ja Suomesakin tilanne on ollut koko ajan hyvä. Koronaosastoilla on ollut enemmänkin tyhjääkäyntiä kuin ruuhkaa.”

EMOTIONAALISTA SELVIYTYMISTÄ

Pojjula toistaa puhelinhaastattelun aikana sanan ”rauhallinen” monta kertaa. Rauhoittaminen onkin yksi kriisi-työn peruspilari. Esimerkiksi psykososiaalisen tuen mallissa auttajien tulee edistää viittä asiaa: turvallisuuden tunnetta, rauhoittumista, minä- ja yhteisöpystyvyyttä, sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja toivoa.

”Psykologi **Paul Gilbert** käyttää sanaa *soothing* – sitä tarvitsemme ylipäättään enemmän pystyäksemme toimimaan järkevästi. Keskeiset asiat ovat rauhoittuminen, turvallisuudentunne ja yhteys muihin.”

Pojjula on pitänyt nyt korona-aikana kriisikoulutuksia ennen kaikkea terveydenhuoltohenkilöstölle ja ensilinjassa työskenteleville. Näissä koulutuksissaan Pojjula on käsitellyt emotionaalista selviytymistä.

”Julkista puhetta on hallinnut pragmaattiset asiat, on puhuttu suojista ja ylipäättään kaikista käytännön asioista. Mutta sitten on se toinen puoli: tunteet! Ja nehan ne nimenomaan uuvut-

tavat. Jos meillä ei olisi tunteita, niin mikäs siinä olisi töitä tehdessä!”

Pojjulan mukaan ne, joilla on elämäkokemusta, osaavat ottaa rauhallisemmin, mutta erityisesti nuoret ovat saattaneet olla hyvinkin järkyttyneitä.

”Auttajien tulee jaksaa tuoda keskusteluun faktoja huhujen sijaan ja myös tulevaisuuden toivoa, sitä, ettei tälläkään tilanne jatku loputtomiin.”

Pojjula on huomannut, että nyt kun kirkotkin ovat olleet kiinni, ei kuolemasta ja kuolemanpelostakaan ole puhuttu juuri missään.

”Siitähän tässä kuitenkin on kysymys: kaikenikäiset voivat sairastua vakavasti, kun tavallisesti kuolema mielletään vanhojen ja sairaiden asiaksi. Eksistentiaalisten kysymysten ja tunteiden käsitteleminen on jäänyt vähemmälle huomiolle.”

STRESSIROKOTUS SUOJAA

Kriisityön ytimessä on tietenkin myös yksi Pojjulan lempiaiheista: resilienssi. Hänen teoksensa *Resilienssi – Muutosten kohtaamisen taito* ilmestyi 2018.

Vaikka resilienssistä on nyt korona-aikana puhuttu niin paljon että se on alkanut aiheuttaa jo vastareaktiotakin, ei se ole mikään muotitermi – eikä sisun synonyymi, Pojjula tähdentää.

Resilienssi tarkoittaa yksilön ja yhteisön kykyä toimia luovasti ja joustavasti vaikeuksienkin keskellä sekä palautua tasapainoon kriisin jälkeen.

Resilienssiä on myös tutkittu jo pitkään, 1950-luvulta lähtien. Sitä ennen psykologiassa ajateltiin, että muutos ja stressi ovat mielenterveydelle vaarallisia.

”Sitten tutkijat, kuten **Salvatore Maddi**, hoksasivat, että jos kaikki pysyy aina samana, ei voi olla luovuutta ja vaikeuksista oppimista, eli niin kutsuttua *hardinessia*, persoonallisuuden kestävyyyttä.”

Onkin olemassa termi ”stressirokotus”: ne, jotka ovat läpikäyneet vaikeuk-

sia elämänsä alkupuolella, voivat reagoida lievemmin myös uusiin kriiseihin. Selittävänä tekijänä on muun muassa minäpystyvyyden vahvistuminen.

Resilientit ihmiset näkevät vaikeudet haasteina, jotka on mahdollista voittaa. He ovat optimistisia, tekevät parhaansa löytääkseen ratkaisuja ja hyväksyvät asiat, joihin eivät voi vaikuttaa.

”Resilienssi ei kuitenkaan ole yksinään sinnittelyä tai läpi harmaan kiven puskemista. Jokaisella on murtumispisteensä, eikä kukaan kestä loputtomiin mitä vain”, Poijula painottaa.

Resilienssiin liittyy vahvasti yhteisöllisyys. Niillä, jotka selviytyvät terveenä äärimmäisen vaikeissakin tilanteissa ja jopa kukoistavat jälkeensä, on ainakin yksi merkityksellinen, tukea antava ihmissuhde.

”Heillä on myös kyky pyytää ja antaa apua. Resilientit ihmiset eivät eristäydy, vaan pysyvät osallisina tapahtumiin.”

Näin Poijula on itsekin pyrkinyt toimimaan korona-aikana: konsultoinut verkostonsa kansainvälisiä huippuasiantuntijoita, hakenut vertaistukea ja räätälöityä tietoa juuri tähän tilanteeseen.

RESILIENSSIÄ VOI VAHVISTAA

Vaikka osa ihmisistä on luonnostaa resilientimpiä kuin toiset, resilienssiä voi myös kasvattaa.

Yksi olennainen keino on huolehtia niinkin ”tylsistä” arkisista asioista kuin unesta, liikunnasta ja palautumisesta.

”Tutkimusten mukaan aikuisten resilienssiä vahvistaa, kun kolesterolia sekä verensokeriä ja -paine ovat kohdillaan ja painoindeksi on alle 25.”

Sitäkin tärkeämpiä ovat kuitenkin ajattelutaidot eli se, millaisia merkityksiä ja tulkintoja ihminen antaa asioille, tilanteille sekä teoille.

Siksi Poijula käy läpi ensilinjan hoitajien kanssa kriisikoulutuksissaan myös esimerkiksi uskomuksia.



SOILI POIJULA

- **Syntynyt 1958**
- **Laillistettu** psykologi ja traumapsykoterapeutti VET, työnohjaaja ja kouluttaja
- Suomen traumaterapia-keskuksen **perustaja ja toimitusjohtaja**
- Suomen Psykotraumatologia ry:n **varapuheenjohtaja**
- **Kirjoittanut** muun muassa teokset *Resilienssi, Miten selviytyä työpaikan menetyksestä, Surutyö sekä Lapsi ja kriisi*
- **Harrastukset:** kulttuuri ja toiminta Soroptimist International Oulussa sekä Suomen Psykotraumayhdistyksessä
- **Parasta juuri nyt:** Toivon ylläpitäminen, koronakriisistä selviytymisessä auttava tieto ja menetelmät sekä kesän alkamisesta iloitseminen

”On tärkeää oppia tiedostamaan ajatteluaan. Ihminen saattaa esimerkiksi pelätä kovasti tartuttavansa muita. Silloin on hyvä tarkastella, millaisia nämä ajatukset ja uskomukset ovat, ovatko katastrofoivia vai neutraaleja, ja millaisia tunteita niihin liittyy.”

Ajatteluaan kehittämällä ihminen voi oppia terveellisempiä tapoja reagoida voimakkaita tunteita aiheuttaviin tilanteisiin.

Myös erilaiset rentoutumis- ja mielikuvaharjoitukset auttavat resilienssin kehittämisessä. Poijula kannustaa myös keksimään konkreettisia keinoja suunnata mieltä myönteiseen.

”Esimerkiksi eräässä sairaalassa Yhdysvalloissa oli korona-osaston seinään kiinnitetty kiitollisuuspuu, johon kaikki saivat käydä päivittäin lisäämässä lapuilla asioita, joista oli kiitollinen juuri sillä hetkellä.”

PÄTEVYYDEN RAJAT

Pojjula kouluttautui terveydenhuollon työnohjaajaksi 1980-luvulla. Hän kävi Oulun yliopiston ja Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin järjestämän moniammatillisen, integratiivisen pilottikoulutuksen ryhmäanalyttikko **Harri Hyypän** luotsauksessa.

Kolme vuotta kestänyt koulutus sisälsi Hyypän ryhmäanalyysin kerran viikossa – teoriaseminaarien, työnohjouksen ja toton lisäksi.

”Ryhmämme jälkeen kokonaisuutta kevennettiin, mutta itse koen olevani onnekas, että sain käydä juuri tuon koulutuksen. Pidämme edelleen yhteyttä.”

Tällä taustalla ja kokemuksella – mitä Poijula kannustaa työnohjaajia huomioimaan nyt korona-aikana?

Yksi keskeinen muistutus liittyy työn eettisyyteen. Nyt moni auttamisammattissa työskentelevä ryntää tarjoamaan apuaan ilman asianmukaista osaamista. Auttajien auttaminen kriisin keskellä vaatii kuitenkin erilais-

ta osaamista kuin ”normaalijan” auttaminen.

”Tilanne on ahdistava, ja moni auttaja purkaa omaa ahdistustaan tarjoamalla apua, joka näyttää ja tuntuu hyvältä. Se on ymmärrettävää, mutta siinä voi pahimmillaan pahentaa ohjattavan tilannetta tai traumatisoitua itse.”

Pojjula painottaa traumasensitiivistä työnohjausta, jossa työnohjaaja tunnistaa sijaistraumatisoitumisen itsessä ja ohjattavissa.

Omat osaamisen rajat on siis hyvä tunnistaa, ja varmistaa jopa tavallista tarkemmin, millaiseen työhön on ryhtymässä.

Lisäksi aina uusien tilanteiden edessä tulee etsiä tietoa ja päivittää menetelmiään. Poijulan kevyäseen on kuulunut monissa kansainvälisissä webinaareissa opiskelua.

”Toki kannattaa muistaa myös ihan perusasia: kaikkien ei tarvitse tehdä kaikkea. Kriisityönohjauksessa vahvinta osaamista on niillä, jotka tuntevat toimintaympäristön. Eettinen ammatilainen myös ilmoittaa oman pätevyytensä rehellisesti, jotta asiakas voi arvioida, keneltä hankkii palveluita ja ohjattavien oikeusturva täytyy.” ●●

VOIMANLÄHTEENI

Sarjassa työnohjaajat kertovat, mistä he saavat vastapainoa työlleen.



Puuhakasta pintaremonttia

Isääni ja äitiäni yhdisti rakkaus ka-lastamiseen, ja lapsuudessani kaikki kesät kuuluivat eräolosuhteissa Keitelelen saaren piilopirtissä. Sittenmin sukuun hankittiin astetta helppohoitaisempi mökki Päijänteeltä.

Mieheni on jo vuosia taivutellut minua oman mökin etsintään, mutta vastaukseni on ollut: ”Ei nyt, ei missään tapauksessa. Meillä on sukumökki.”

Viime keväänä paikallisessa paperilehdessä oli vanhanajan ilmoitus: Myydään mökki, huonokuntoiset rakennukset, kaunis paikka, tee tarjous. Ajaessamme paikan päälle istuin apukuskina ja kokosin mielessäni kilpikonnapuolustuksen perustelupankkia kohteen puutteista ja haaveen järjestömyydestä.

Perillä meitä odotti metsäinen maatilkku järvimaisemassa, ja siinä punainen, viutilo tupa ja pikkuruinen rantasauna kauniina kuin karamelli.

Saimme omistajalta luvan kokeilla mökkiä ja ensimmäinen yö oli taianomainen. Lempä keski-

kesän ilta, sumu veden yllä, sisällä liikauttava tunne, että nyt on tultu kotiin. Mökin puutteet alkoivat näyttäytyä sympaattisina pikku-piirteinä.

Kaupat tehtiin heinäkuun helteissä. Siitä lähtien olen vain nauranut, jos tyttäret ovat maininneet vinojen lattioiden aiheuttavan merisairautta ja uimarannan muistuttavan mutakylpylää.

Parasta mökissä on ollut mahdollisuus puuhata ja olla luonnon keskellä. On terapeutista äheltää viikonloppuja räävittömissä vaatteissa. Jos saa idean ikkunasta, voi seinään sahata reiän. Saa penkoa kirpputoreja ja kokea kierrättämisen iloa. Mökki ottaa ilolla vastaan keräämäni kokoelmat Arabian kippoja, Marimekon retroverhoja ja talonpoikaishuonekaluja, ja tarjoaa vastalahjaksi oman pihan herkkutatteja ja kantarelleja.

Työnohjaajan työssä pohdin ihmisen tarpeita, kuten arvostuksen saamista ja arvojen mukaan toimimista. Mökillä ihmisen perustarve on kakkosnelosen tarve, ja

se on mielelle kuin raikas aamu-ilma telttayön jälkeen.

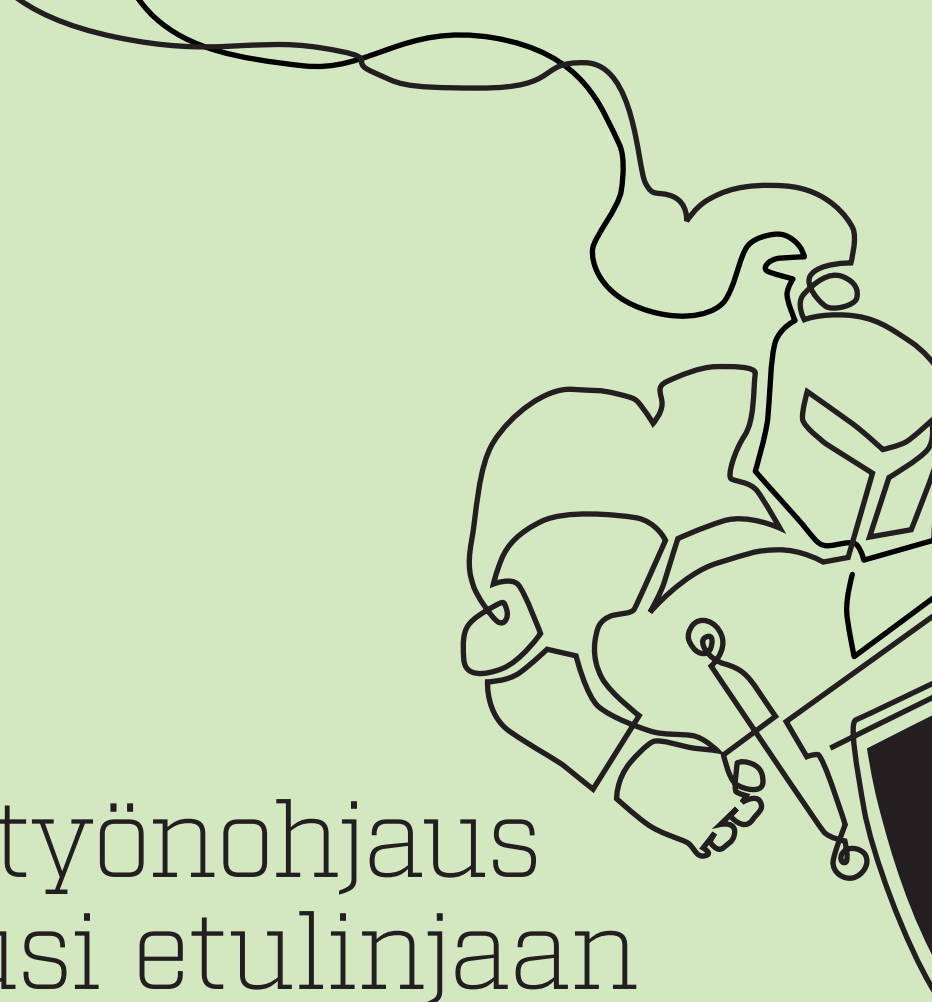
Mökki tuli eteemme oikeana hetkenä. Isäni kuoleman myötä aikuistuin tekemään omia ratkaisujani. Tyttäreemme muuttivat pois kotoa, ja ilman mökkityömaata parisuhdekin olisi voinut kutistua hiljaiseksi vierekkäin istumiseksi sinivalon hohteessa. Nyt riittää keskusteltavaa: minkä värinen tehdään parven lattiasta ja mikä onkaan kaapin paikka?

Kuluneen kevään korona-kidutus on tehnyt mökistä erityisen arvokkaan. Mieli on tyyntynyt sirkkeliä soittamalla ja riemua on riittänyt katsellessa savun nousemista itse muuratusta piipusta. On saanut haaveilla ajasta, jossa kokoonnumme isolla porukalla viettämään täydellistä kesäpäivää.

Meidän mökki on kuin kappale tuulipukuromanttista suomi-iskelmää. Pian on pitkä kuuma kesä, vaihdan farkut verkkarihousuun ja suuntaan – arvaatte varmaan minne.

RIIKKA POHJOLA

HALUAISITKO MUKAAN JUTTUSARJAAN? LÄHETÄ SÄHKÖPOSTIA OMASTA VOIMANLÄHTEESTÄSI OSOITTEeseen OSVIITTA@SUOMENTYONOHJAAJAT.FI.



Etätyönohjaus nousi etulinjaan

Koronaviruspandemia pakotti väen työpaikoilta

etätöihin – samoin kävi myös työnohjaajille.

Kaikkien työelämää koronavirus ei mullistanut. Yksi

heistä on etätyönohjauksen konkari Merja Niemi-

Pynttäre, joka on ohjannut verkossa jo viisi vuotta.





Koronakriisi nosti etätöy-ohjauksen etulinjaan. Maaliskuussa voimalla edennyt virusepidemia autioitti toimistot ja muut toimitilat. Myös työnohjouksia peruttiin, osa siirrettiin verkkoon. Moni perehtyi nopeasti etäohjauksikäytäntöihin mahdollistaakseen töiden jatkumisen.

Kehittämisasiantuntija, psykologi ja työnohjaaja **Merja Niemi-Pynttärille** työskentely ja yhteydenpito verkossa on ollut arkipäivää jo pitkään.

Niemi-Pynttärei työskentelee ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksessa eli KEHA-keskuksessa. Keskus tuottaa palveluja maantieteellisesti hajautetulla toimintamallilla valtakunnallisesti kaikille Ely-keskuksille ja TE-toimistoille sekä muille julkisyhteisöille.

Niemi-Pynttärin työpiste sijaitsee Jyväskylässä. Etätö on keskuksessa arkea, koska työyhteisö on sijoittunut usealle eri paikkakunnalle. Tästä syystä kaikki kokoukset ovat aiemminkin

olleet virtuaalisia.

Ainoa muutos koronaviruspandemian myötä oli se, että työtä tehtiin kotoa käsin.

Työnohjausorganisaation sisällä on osa hänen työtään, ja muodostaa siitä noin viidenneksen.

”KEHAN koordinoima sisäisten työnohjaajien verkosto perustettiin viisi vuotta sitten. Meitä on tällä hetkellä 15, jotka työnohjaamme osana omaa työtä. Toteutetun työnohjouksen määrä on kaksinkertaistunut viidessä vuodessa”, Niemi-Pynttärei kertoo.

Niemi-Pynttärei valmistui työnohjaajaksi 2015 Helsingin psykoterapiainstituutista. Hänellä on myös psykoterapeutin pätevyys. Kehittämistehtävät kuitenkin veivät mennessään, eikä hän ole terapeutina toiminut.

Jokainen verkoston työnohjaaja valitsee itselleen sopivat työtavat. Osa tarjoaa sekä etä- että lähiohjausta, osa haluaa ohjata vain kasvokkain. Myös niitä on, jotka tarjoavat vain etätöy-ohjausta. Välineenä käytetään Skype for Business -kokoussovellusta.

ETÄTYÖNOHJAUS PUUTTUU VIELÄ KOULUTUKSESTA

Etätyönohjaus on ollut korona-kriisin takia työnohjaajienkin työn arjen keskipisteessä. Ajankohtaista tutkimustietoa siitä on kuitenkin vähän. Tampereen ammattikorkeakoulu koordinoi parhailaan Etänä enemmän -hanketta, jossa tutkitaan ja kehitetään myös etätyönohjausta. Hanke päättyi joulukuussa 2021.

Tuorein työ etätyönohjauksesta on toukokuussa Careeriasta työnohjaajaksi valmistuvan puheterapeutin **Ann-Mari Kähkösen** lopputyö. Sitä varten Kähkönen teki Työnohjaajan tietopankissa Facebookissa kyselyn, kuinka yleinen työtapana etätyönohjaus on.

Idea lopputyöstä syntyi, kun Porvoossa asuva Kähkönen teki yhden harjoittelutyönohjausprosessin etänä. Yhteydenpitovälineeksi oululainen opettaja-työpari valitsi videoyhteyden, jossa ohjattavat olivat saman koneen äärellä.

Puheterapeutin työn kautta Kähkönen tuntee etäkuntoutuksen laitteet ja sovellukset. Puheterapian puolella etäkuntoutusta käytetään paljon muun muassa siksi, että puheterapeuteista on Suomessa huutava pula. Etämenetelmät mahdollistavat kuntoutuspalvelujen tuottamisen paikasta riippumatta.

Kyselyyn tulleiden vastausten perusteella enemmistö työnohjaajista on käyttänyt etätyönohjausta, tai ainakin suhtautuu siihen myönteisesti. Sadasta vastaajasta 66 prosenttia kertoi käyttäneensä etätyönohjausta.

”Tulos oli itselleni yllättävä. Suhtaudun siihen kuitenkin varauksella, koska motivaatio vastaamiseen on varmasti ollut suurempi heillä, jotka etätyönohjausta ovat tehneet ja siitä hyviä kokemuksia saaneet”, Kähkönen pohtii.

Kysely tehtiin viime vuoden puolella ennen koronavirusedemian puhkeamista, joten vastaukset eivät kuvasta nykyistä tilannetta.

Kähkönen harmittelee, ettei ainakaan hänen omassa työnohjaajakoulutuksessa juuri käsitelty etätyönohjauskäytäntöjä. Hän pohtiikin, että moni saattaisi hyötyä lisäkoulutuksesta, jossa keskittyttäisiin keinoihin, joilla vuorovaikutusta voisi etätyöskentelyssä edistää.

”Olen pandemian aikana tehnyt kaikkien puheterapia-asiakkaitteni kanssa töitä etänä. Ennen koronaa yhteisen fyysisen tilan puute etäterapian aikana jopa hieman ahdisti itseäni. Näin ei enää ole.”

Kähkönen suosittelee, että jo sopimusta asiakkaan kanssa tehdessä sovitaan myös varasuunnitelmasta. Eteen voi tulla odottamaton tilanne, esimerkiksi tekniikka voi pettää.

”Yllättävissä tilanteissa tieto siitä, millä vaihtoehtoisella tekniikalla ohjausta jatketaan, tuo mielenrauhaa myös ohjaajalle.”

TYÖNOHJAUKSELLE RUNSAASTI KYSYNTÄÄ

Valtiotyönantaja kannustaa henkilöstöä hyödyntämään työnohjausta. Niemi-Pynttäri laskee, että vuonna 2019 verkoston työnohjaajien tuottamaa työnohjausta sai yhteensä 23 ryhmää ja 46 yksilöä. Ohjattavia oli yli 170, ja aikaa ohjauksiin käytettiin reilut 820 tuntia.

”Ihan kaikkea toteutettua työnohjausta nämä luvut eivät sisällä, koska muutamalta ohjaajalta ei saatu näitä tietoja”, Niemi-Pynttäri toteaa.

Lähes kaikki työnohjausta haluavat ovat saaneet ohjausta verkoston työnohjaajilta. On myös ollut tilanteita, joissa verkostosta ei ole pystytty tarjoamaan ohjausta.

”Meitä työnohjaajia on tällä hetkellä niin vähän, ettei työaika ole riittänyt. Henkilöstöä eli potentiaalisia työnohjattavia kun on noin 5 000.”

Jos organisaation sisäistä työnohjaajaa ei ole ollut saatavissa, on henkilöä neuvottu etsimään itselle sopiva työnohjaaja Suomen Työnohjaajat ry:n verkkosivuilla olevan hakukoneen avulla.

Niemi-Pynttäri työnohjaa etänä tällä hetkellä kahdeksaa yksittäistä työntekijää. Lisäksi hän tapaa kasvokkain yhtä yksilöohjattavaa ja kolmea ryhmää. Ryhmiäkin hän on ohjannut etänä. Etäryhmään osallistujien määrä on syytä rajata enintään viiteen, jotta ryhmä on hallittavissa ruudulla, hän katsoo.

Herkimmin työnohjausta hyödyntävät hänen mukaansa TE-toimistojen asiantuntijat ja psykologit, jotka kohtaavat jatkuvasti työssään haastavissa elämäntilanteissa olevia asiakkaita.

”Se lisää työn aiheuttamaa tunnekuormaa, jota on hyvä jäsentää ja purkaa turvallisessa ja luottamuksellisessa työnohjauksessa.”

Niemi-Pynttäri kokee, että etäyhteyden kautta työskentely tukee työn-

ohjauksen luottamuksellisuutta. Ruudun äärellä olo on kuin tekisi mitä tahansa työtä, eikä herätä huomiota.

”Luottamuksellisuutta voi vahvistaa myös mahdollisuus valita työnohjaaja, joka työskentelee toisella paikkakunnalla. Samassa työyhteisössä työskentelevä työnohjaaja ei ehkä toisi ohjaussuhteeseen riittävästi ulkopuolista näkökulmaa.”

Koronaviruspandemian myötä henkilöstö on siirtynyt suureksi osaksi tekemään etätöitä. Sen tueksi on muodostettu sparrausryhmiä, joissa kaksi vetäjää sparraa enintään 16 osallistujaa.

Nämä ryhmät eivät ole työnohjausryhmiä, vaan niissä on käsitelty konkreettisia asioita työpäivän rytmittämisestä alkaen. Etätöihin kun ovat joutuneet myös sellaiset, jotka eivät aiemmin ole etätöitä tehneet lainkaan.

”Tarpeellisuutensa nämä ryhmät ovat osoittaneet, kyllä niissä on tämän tilanteen aiheuttamaa tuskaa jaettu”, toteaa Niemi-Pynttäri.

MIELLYTTÄVÄ YMPÄRISTÖ RENTOUTTAA

Ohjaamista etänä verkon kautta ei Niemi-Pynttäri koe huonommaksi tai paremmaksi suhteessa kasvokkain ohjaamiseen.

”Ne ovat kokemuksina erilaisia, ja etäohjattavat ovat olleet pelkästään tyytyväisiä.”

Sen sijaan jonkinlaista arkuutta etäohjaukseen on osoittaneet osa työnohjaajista. On ollut huolta siitä, voiko etäohjaus olla yhtä hyvää ja laadukasta kuin kasvokkain toteutettu ohjaus.

Niemi-Pynttäriltä itseltään on kaikenlainen kynnys etäohjaukseen ka- ▶



Etätönohjaus on Merja Niemi-Pynttärille arkea.

donnut niiden vuosien aikana, joina hän on etätyönohjausta tehnyt. Se on osa normaalia työtä.

Sanomattakin on selvää, että tekniikan olisi etäohjattava pelattava mahdollisimman hyvin.

”Jos tuntee epävarmuutta tekniikan kanssa, sen voi reilusti kertoa ohjattaville. Rennosti kokeilemalla ja olemalla itselleen armollinen se lähtee sujuumaan”, Niemi-Pynttärei rohkaisee.

Hän neuvoo myös hakeutumaan itselle mieluisaan paikkaan työskentelyn ajaksi. Miellyttävä tila antaa itselle rohkeutta ja edesauttaa läsnäolon tunteen vahvistumista.

Työnohjaaminen etänä vaatii paljon keskittymistä. Näkö- ja kuuloaisti voivat kuormittua, kun havainnointi ei ole niin kokonaisvaltaista kuin fyysisesti läsnä ollessa.

”Etätyönohjaus on opettanut joustavuutta ohjaustilanteissa. Tekniikka voi aina tuoda yllätyksiä. Mutta verkossa voi tapahtua myös aitoa kohtaamista”, vakuuttaa Niemi-Pynttärei.

Kuormittumisen hallitsemiseksi hän tekee verkossa enintään kolme ohjausta päivässä.

TURVALLISUUDEN TUNNE ON TÄRKEINTÄ

Niemi-Pynttären kokemuksen mukaan on parempi tavata ohjattavan kanssa johdonmukaisesti joko etänä tai kasvokkain. Ihminen tavanomaisesti hakeutuu aina tuttuun positioon, kuten neuvotteluhuoneessa samalle tuolille.

”Tuttu tila, oli se sitten oman koneen äärellä tai fyysinen tila, antaa tur-

vaa ja säästää energiaa tärkeiden ja koskettavien asioiden käsittelyyn”, hän näkee.

Paikan vaihdolle tulisi olla perusteltu syy. Näin on esimerkiksi silloin, kun ihmiset halutaan tutustuttaa toisiinsa, ja tästä syystä esimerkiksi vaihdetaan istumapaikkaa huoneessa.

Ohjaustavan muuttuminen on aiheuttanut yllätyksiäkin. Erään ohjattavan kanssa Niemi-Pynttärei aloitti ohjaukset verkossa, kunnes tuli mahdollisuus tavata kasvokkain. Kasvokkain työnohjaus ei luonnistunutkaan. Tämän jälkeen tapaamisia jatkettiin tustusti ruudun äärellä.

Virtuaaliset kohtaamiset ovat tuottaneet hienoja hetkiä, sanoo Niemi-Pynttärei. Totta kuitenkin on, että kasvokkain tapaamiseen liittyy jotain erityisen arvokasta.

Koronakriisin hän ei usko vaikuttavan työnohjauksen käytäntöihin organisaatiossa.

”Aloitimme viisi vuotta sitten periaatteella, että suurin osa tehdään etäyhteydellä. Mielestäni olemme olleet tässä vahvasti edelläkävijöitä. Itse palaan koronakriisin lauetta taas tekemään muutamia ohjauksia kasvotusten, mutta suurin osa tulee edelleen tapahtumaan verkossa.”

Ennenkokemattoman äärellä on tärkeää tukea ihmisten turvallisuuden tunnetta, Niemi-Pynttärei summaa.

”Olennaista on tuen antaminen kriisin keskellä. Se, annetaanko tukea olemalla läsnä samassa fyysisessä tilassa vai tietokoneen ruudun äärellä, on lopulta sivuseikka.” ●●

KALENTERIKAUHUUSTA SOPEUTUMISEEN

Miten työnohjaajat ovat kokeneet koronakevään? Kysimme asiaa huhtikuun puolivälissä.

- 1 Miten koronaepidemia vaikutti työhösi?
- 2 Mitä asioita koet oppineesi?
- 3 Miten suhtaudut tulevaisuuteen?



**ANU
OJANPERÄ**
Koulutus- ja työ-
hyvinvointipalvelu
Ääretön

LÄPI KRIISIN

- 1 Isoja vaikutuksia! Epidemia tyhjensi kalenterini kahdessa vuorokaudessa lähes kokonaan, sillä ohjaan paljon terveydenhoitoalalla ja siellä ovet suljettiin ulkopuolisilta. Onneksi peruuntuneet työt toteutuvat syksyllä ja minulta on tilattu verkkokurssimateriaalia sekä etätyönohjausta ja -coachausta.
- 2 Voisin palata virkatyöhöni elokuussa, mutta haluan jatkaa yksinyrittäjänä! Yllättävistä tilanteista voi selvitä. Minulle oli merkityksellistä lomaantua aluksi ja vaipua epätoivoon. Murehdittuani riittävän kauan maa alkoi tuntua tukevalta jalkojeni alla. Ehkä kävin läpi kaikki kriisin vaiheet.
- 3 Suhtaudun luottavaisesti. Jos vaikeuksista selviää yrittäjyyden alussa, ehkä jatkossa haasteet eivät tunnu niin suurilta. Ihmiset auttavat ja tukevat, kun rohkeasti kysyy ja pyytää apua. Jatkossa teen rohkeammin etätyönohjausta.

PÄIVÄ KERRALLAAN

- 1 Maaliskuun puolivälissä kaikki työnteko muuttui etätyöksi ja kodista tuli työhuoneeni. Tehtiin digiloikka, johon onneksi oli hyvät valmiudet.
- 2 Ymmärryksen virtuaaliopetuksen ja -ohjauksen mahdollisuuksista on syventynyt. Etäkokoukset ovat hämmästyttävän tavoitteellisia ja tehokkaita. Tarvitaan myös epävirallista yhteyttä työtovereihin esimerkiksi virtuaalikahtelun muodossa. Esteettisistä asioista kotona on tullut yllättäen tärkeitä. Ulkoilusta ja liikkumisesta sekä ergonomiasta ja työn rytmityksestä pitää huolehtia.
- 3 Kriisiaikana kannattaa elää päivä ja viikko kerrallaan. Tarvitaan henkistä kriisinkestävyyttä ja huolenpitoa toisista. Tilanteesta oppimisen hahmottaminen vaatii, että virus saadaan hallintaan ja turvallisuudentunne palautuu. Nyt elämme vielä kesellä epävarmuutta.



**LEENA
PACKALÉN**
HAMK Hyvinvointi-
osaamisen yksikkö

RYTMIÄ JA RAKENTEITA

- 1 Monet prosessit ja hankkeet peruuntuivat tai lykkääntyivät. Lähimmistä on surua ja huolta. Monin eri tavoin toimivien tai ei-toimivien nettisysteemien opettelu oli edessä.
- 2 Netissäkin voidaan saavuttaa tehtävään keskittynyt ote, kunhan luodaan rytmiä ja rakenteita ja tekniikka toimii. Ryhmän dynamiikan muutos voi olla tervetullutakin. Vuorovaikutus on erilaista eikä katsekontakti kameran vuoksi onnistu. Taukoja on pidettävä useasti ja kameran voi sulkea reflektiotilan luomiseksi. Pienryhmiin jakautuminen luo rytmisyyttä. Verkko-oppimisen rakentamisessa on vielä opittavaa.
- 3 Vähän töitä ja paljon kirjoitusaikaa on itselleni oikein sopiva rytmi! Verkkoaitoja hyödynnän jatkossakin. Nyt on toisteltu, että työelämä muuttuu (milloin se ei olisi muuttunut) ja etätyö lisääntyy. Voi myös tulla vastavaikutus, naamakkaista kontaktia arvostetaan entistä enemmän. Tuleva lama voi vaikuttaa työnohjauksen kysyntään.



**JUSSI
ONNISMAA**
työnohjaaja STORY



KIRSI VALTO
Konsultointi- ja ohjauspalvelut Kirsi Valto

SELVIÄMME YHDESSÄ!

- 1 Työkalenteri tyhjeni melkein kokonaan, onneksi osa ohjauksista toteutuu etänä. Tilanne on edellyttänyt etätyövälineiden käytön tiivistä harjoittelua työnohjaajakollegoiden kanssa.
- 2 Olen oppinut asioita itsestäni. Alkumaannuksen jälkeen näin tilanteessa uusia mahdollisuuksia. Ystäväni vakuuttivat, että yritykseni palveluille on kohta varmasti tarvetta. Selviämme tästä yhdessä – toisiamme tukien ja rohkaisten!
- 3 Näen tämän tilaisuutena lisätä omaa tuote- ja palveluvalikoimaa ja tarjota palveluja myös etänä. Kynnys olla yhteydessä kollegoiden kanssa on madaltunut, ja on ollut tosi upeaa saada ja antaa toisille tukea.



**ULLA
SARA-AHO**
Sovulla Oy

LISÄÄ ROHKEUTTA

- 1 Koronalla on ollut iso vaikutus aloitettavan yrittäjän arkeen ja liikevaihtoon. Lähes kaikki uudet projektit siirtyivät tulevaisuuteen. Onneksi osa asiakkaista halusi jatkaa tapaamisia etänä.
- 2 Etätyöskentely oli minulle jo ennestään tuttua, mutta edelleen olen tullut rohkeammaksi ja rohkaissut asiakkaitakin etätyövälineiden käyttämiseen. Olen oppinut paljon ihmisten eri tavoista suhtautua muutokseen, johon ei voi vaikuttaa. Resilienssin ja pystyvyyden käsitteiden sisältö on avautunut ihan uudella tavalla.
- 3 Uskon, että ensi syksynä pääsen aloittamaan uusia projekteja. Etätyö ja -ohjaukset ovat tulleet jäädäkseen. Ymmärrys reflektoinnin ja yhdessä oppimisen merkityksestä on kasvanut ja se tietää töitä meille työnohjaajille.



Tilan pitämisen taika

”Ai kauheaa, miten aikaista on puhua näistä asioista!”. Näin muistan ajatelleeni, kun meille kerrottiin työnohjaajakoulutuksemme ensimmäisessä seminaarissa päättötöiden tekoprosessista.

Päässäni alkoi kuitenkin samantien pyöriä monenmoista aihetta. Päätin tehdä tulevaisuuden itselleni palveluksen ja valita kaikista houkuttelevimman teeman.

Minua on kutsunut koulutuksen alku-metreiltä saakka kouluttajamme esittämä ajatus työnohjauksesta tilana, jossa ”alkaa tapahtua kohtaamiseen osallistuvien kanssa ja kesken”.

Tilan pitämisen käsite ei ole minulle täysin vieras: taisin kuulla käsitteen holding space ensimmäisen kerran erään joogaopettajan suusta vuosia sitten. Kuten arvata saattaa, tässä yhteydessä ei tarkoiteta konkreettista ympäristöä – senkään merkitystä vähättelemättä – vaan ennen kaikkea henkistä tilaa.

Kysymyksessä ei ole mikään eksoottinen ilmiö. Henkiseen tilaan viitataan esimerkiksi silloin, kun puhutaan tunnelmasta tai ilmapiiristä tai vaikka siitä, että joku tai jokin vie liikaa tilaa, tai että tunteet tai ajatukset tarvitsevat tilaa.

Väitän, että kun ihminen kuvailee tulleensa kuulluksi tai kannatelluksi, kysymys on siitä, että hänelle on pidetty tilaa juuri hänen tarvitsemallaan tavalla.

Tavanomainen esimerkki tilan pitämisestä työnohjauksessa on se hetki, jolloin työnohjaaja tajuaa pitää suunsa kiinni ja antaa ohjattavan tai ohjattavien pureskella, sisäistää tai ihan vain hengitellä ja tuottaa sitten ajatuksia ja tunteita.

Videolle kuvattuna tuo tilanne näyttäisi varmaan siltä, että siinä ollaan vain hiljaa. Hiljaa voi kuitenkin olla niin monella tapaa. Tilan pitämistä kun ei ole se, että työnohjaaja kuumeisesti miettii, mitähän nerokasta kenties seuraavaksi sanoisi, niin inhimillistä kuin sekin joskus on.

Harmikseni en ole vielä törmännyt mihinkään tilan pitämisen raamattuun puhumattakaan vankasta, tutkitusta näytöstä. En silti luovu toivosta löytää opimista tukevaa materiaalia, onhan käsite laajassa käytössä.

Toisaalta tilan pitäminen on niitä asioita, joita ei kirjoista lukemalla opi. Teemaa käsitellessäni mielessäni ovatkin vierailleet kaikki ne huikeat työnohjaajat, kouluttajat ja terapeutit, joiden pitämästä tilasta olen saanut nauttia oman polkun varrella.

Päätettyäni päättötyöni aiheen olen herkistynyt tarkkailemaan sitä, miten tila omissa harjoitustyönohjauksissani syntyy. Olet tehnyt tähän mennessä kaksi merkittävältä tuntuva, toisiinsa kutoutuva havaintoa.

Ensinnäkin tilan luomista ja pitämistä edesauttaa ratkaisevasti se, että tilaan luottaa, antaa tilalle tilan.

Toisekseen tilaa ei voi luoda tai pitää, ellei itsessä ole tilaa. Juuri tästä syystä on oleellisen tärkeää olla kartalla oman itsensä kanssa, niin työnohjaajana kuin ihmisenä.

Elina Tanskanen on YTM, toimintaterapeutti ja erityistason seksuaaliterapeutti. Hän opiskelee Careerian työnohjauskoulutuksessa Porvossa.



EIJA TULINIEMI JA HANNA HANNUKAINEN

KAIKKI TARVII JOSKUS TUKEE!

Työnohjauksen keinoja ja lähestymistapoja voi hyvin hyödyntää hanke-työssä. Tämä todentui TUKEE!-hankkeessa, jonka keskeisiksi työmuodoiksi valikoituivat monialainen työnohjaus ja sektorirajat ylittävä kollegiaalinen tukeminen.

Onnistumiset syntyvät usein työelämän muutostilanteissa. Näin on havainnut onnistumisia työelämässä tutkinut **Eeva-Leena Alanne** (2010).

Jotta onnistumisia syntyy, tarvitaan vuorovaikutustaitoja, yhteistyötä, selvi-tystyötä sekä tuttuutta. Lisäksi sekä

työntekijältä että työyhteisöltä tarvitaan myönteistä suhtautumista muutokseen, rohkeutta, osaamista ja ymmärrystä oman työn merkityksellisyydestä.

Satakunnan ammattikorkeakoulun TUKEE!-hankkeen yhden työnohjausryhmän tavoitteena oli yhteisen toimintamallin, perhekeskusmallin, käynnistäminen. Hankkeen pääviesti oli ”kaikki tarvii joskus tukea”.

Hankkeen keskeisiksi työmuodoiksi valikoituivat työnohjaus ja sektorirajat ylittävä kollegiaalinen tukeminen. Käytännössä työnohjauksen keinoja hyödynnettiin sekä perhekeskusmallin käynnistämisen vaiheessa että monialai-



Monialainen työnohjaus on toimivana tapa laajentaa työn kannalta tärkeitä verkostoja, sanovat Eija Tuliniemi ja Hanna Hannukainen.

sen palveluverkoston yhteistyön sujuvoittamisessa.

Molemmissa hanketyön vaiheissa työnohjauksen tavoitteena oli vahvistaa nuorten parissa toimivien ammattilaisten välistä verkostoitumista, jalkautuvia palveluita sekä nuoria motivoivia työmuotoja.

Koska työohjauksessa oli osallistujia melko laajasti sosiaali-, terveys- ja kasvatustilan erilaisista tehtävistä, tavoitteiden asettelu vaati paljon yhteistä keskustelua ja pohdintaa, mikä oli osallistujien mukaan aiemmin jäänyt vähäiseksi.

Työnohjaajina koimme, että osallistujien aktiivisuus, innostuneisuus ja esimiehiltä saatu tuki toimivat positiivisena lähtökohtana työnohjaukselliselle työotteelle.

ONNISTUMISET JA UUDET KÄYTÄNNÖT

Alanteen (2010) mukaan onnistumiset työelämän muutostilanteissa näkyvät muun muassa parempana työilmapiirinä ja toimintatapojen yhtenäistymisenä.

Tässä työnohjausprosessissa työnohjekäytäntöille annettiin mahdollisuus kuvata jotain työprosessin vaihetta hyvinkin seikkaperäisesti sellaisena kuin he sen näkevät.

Nämä kuvaukset olivat sysäys ensin kysymystulvalle ja sen jälkeen yhteiselle pohdinnalle siitä, miten tätä toimintaa kehitettäisiin yhteisesti niin, että kaikilla osapuolilla olisi mahdollisimman yhteneväinen näkemys asioista ja asiakas tulisi huomioituksi entistä paremmin perhekeskustyksessä.

Työnohjausryhmässä työstettiin

TUKEE!-HANKKEEN

- Vuosille 2017–2020 ajoittuvaa hanketta toteuttaa Satakunnan ammattikorkeakoulu.
- Hankkeen lähtökohtana on ollut aktivoida nuoria palveluiden kehittämiseen sekä vahvistaa monialaista yhteistyötä ammattilaisten välillä.
- Tavoitteena on ollut kehittää kohdennetun mielenterveydellisen tuen tarpeessa olevien nuorten tarpeisiin jalkautuvia ja motivoivia palveluita, jotka vahvistavat heidän arjessa pärjäämistään.
- Monialaisen yhteistyön myötä hankkeessa haluttiin luoda perustaa palvelujärjestelmälle, jossa nuoren osallisuus ja valinnanvapaus ovat aiempaa suuremmassa roolissa – eri ihmisille kun sopivat erilaiset palvelut ja työmuodot.

uusia ja kehitettiin jo olemassa olevia toimintoja. Yhteisen työskentelyn tuloksena syntyi muun muassa nuorille tarjottavien palvelujen ja tapahtumien vuosikello. Se konkretisoi ryhmäläisille, kuinka monitoimijaista nuorisotyötä kunnassa tehdään.

Lisäksi nuortentiimin käyttöön laadittiin esite palveluista, lähetelomake sekä seuranta-kaavake. Keskeisimpänä tuloksena voidaan kuitenkin pitää perhe- ▶

keskusmalliin liittyvän asiakasprosessin selkiytymistä, ammattilaisten keskinäisen tutustumisen syventämistä ja konsultointikynnyksen madaltumista.

MONIALAINEN TYÖNOHJAUS HANKETYÖN TUkena

Perhekeskustyöskentelyn rinnalla työnohjauksen keinoja hyödynnettiin TUKEE!-hankkeessa laajemminkin. Hankkeessa pilotoitiin muun muassa monialaista työnohjausta, jonka tavoitteena oli vahvistaa nuorten parissa toimivien ammattilaisten välistä verkostoitumista

eri palveluntarjoajien välillä.

OIVALTAMISEN ILO JA TOISTEN SPARRAAMINEN YLLÄTTIVÄT.

Monialaisessa työnohjauksessa oli osallistujia muun muassa työvoimamahallinnosta, sosiaali- ja nuorisotyöstä, koulu- ja järjestömaailmasta, kouluterveydenhuollosta ja lastensuojelusta.

Monialaisen työnohjauksen alussa oli tärkeää käyttää aikaa riittävästi tutustumiseen ja ryhmäytymiseen, koska työnohjattavat olivat toisilleen entuudestaan vieraita. Erilaiset toiminnalliset harjoitteet, jotka rohkaisivat kertomaan sekä itsestä että omasta työstä, olivat turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin kulmakiviä.

Työnohjaajana tähän teemaan oli tärkeää uskaltaa käyttää riittävästi aikaa, jotta melko erilaista työtä tekevästä ohjattavista saatiin syntymään todellinen ryhmä.

Monialaisen työnohjauksen alkuvaiheessa pureuduttiin kunkin osallistujan ja ammattiryhmän vahvuuksiin. Osallistujien eritellessä omia vahvuusalueita, muiden työnohjattavien kysymykset ja kommentit haastoivat osallistujia hyvällä tavalla sanoittamaan ja kuvaamaan omaa työtään tarkemmin, mitä tapahtuu huomattavasti vähemmän samaa työtä tekevien työnohjaajien kesken.

Samoin käsiteltäessä eri työntekijöiden työtapoja muut ryhmäläiset pyysivät hienosti täsmennyksiä. Näin ohjattavat tulivat kuvanneeksi omaa työn tekemisen tapaansa sekä sitä ohjaavia taustaoletuksia hyvinkin monipuolisesti. Samalla saatiin tehtyä näkyväksi, miten monin tavoin asiakasta voidaan tukea erilaisissa haastavissa elämäntilanteissa.

Vahvuustyöskentelyä ja työmenetelmäosaamista syvennettiin myös rooli-työskentelyllä. Sen myötä saatiin hyvin näkyviin, miten erilaisissa rooleissa ammattilaiset voivat toimia asiakasnuorten parissa.

Mitä monipuolisemmin ja tietoisemmin ammattilaiset osaavat hyödyntää erilaisia työrooleja, sitä kattavammin heillä on käytettävissään myös erilaisia työmenetelmiä ja lähestymistapoja.

Kuten työnohjauksessa yleisesti on tapana, myös monialaisessa työnohjauksessa pysähdyttiin tutkimaan työn herättämiä tunteita. Erilaiset toiminnalliset tavat tehdä näkyväksi työssä herääviä tunteita koettiin työnohjausryhmässä erittäin antoisina ja luottamuksellista yhteistyösuhdetta vahvistavina.

Työnohjaajina meidän onkin todettava, että työnohjauksen keinoin voidaan rakentaa osallistujien välille sellaista tuttuuden ja turvallisuuden ilmapiiriä, joka vahvistaa monialaista yhteistyötä pitkään työnohjauksen päätyttyäkin.

MONIALAINEN TYÖNOHJAUS OPPIMISKOKEMUKSena

Tähän asti olemme toimineet työnohjaajina lähinnä työyhteisöjen sisällä. Sisäisessä työnohjauksessa päästään tarkastelemaan ja tutkimaan kaikkien jakamaa yhteistä työtä sekä kehittämään yhteistä työntekemisen tapaa.

On kuitenkin sanottava, että työnohjaukselliset keskustelut toimivat erinomaisesti myös hyvin erilaista työ-

tä tekevien kesken. Kun osallistujat eivät jaa yhteistä työn tekemisen perinnettä, päästään jopa tavallista rohkeammin keskustelemaan siitä, miten kukin suhtautuu omaan työhönsä, millaisia viitekehyksiä ja työtapoja kukaan työssään hyödyntää tai voisi hyödyntää, ja mitä haasteita ja mahdollisuuksia oman työn tekemiseen liittyy.

Silloin osallistujien käsitysten ”lämmän ravistelu” ei lähdekään vain työnhajaajasta vaan hyvin pitkälle osallistujista itsestään.

Aito oivaltamisen ilo ja toisten sparraaminen yllättivät myös meidät työnhajaajat. Oli hienoa saada työnhajaajina olla mukana oppimassa monipuoliselta työnhajattavien ryhmältä, jolla oli erilaisten töiden myötä jaettavanaan myös hyvin erilaisia näkökulmia ja ajatuksia.

Monialaista työnhajausta voidaankin pitää yhtenä toimivana tapana laajentaa työn kannalta tärkeitä verkostoja sekä omaa ammatillista näkökulmaa ja osaamista.

TARINOITA TYÖSTÄ JA MITEN SIITÄ SELVIÄÄ

Sekä perhekeskustyöskentelyn käynnistämisessä että monialaisessa työnhajauksen pilotoinnissa kuulumme monenlaisia tarinoita työstä. Yhteen vetona voisimmekin tiivistää näiden kokemusten antia:

1 Hyvistä käytänteistä kiinnipitäminen ja aiemmasta luopuminen:

Uusia toimintatapoja esittäessä voidaan lähteä liikkeelle olemassa olevista ja säilytettävistä käytännöistä. Kaikkei ei ole tarpeen muuttaa, koska monet asiat hoituvat hyvin jo nyt.

Monelle meistä on haasteellista luopua vanhoista tavoista. Työnhajaajina huomasimme, että tähän keskusteluun kannattaa varata aikaa.

Aina työhön ei voi lisätä vain uusia elementtejä, sillä työssäjaksaminen edellyttää monesti myös luopumista jostakin.

2 Vapaat kädet ja johtajuus:

Työnhajauksessa ja uusien toimintamallien sisäajossa esimiesten tuki ja kannustus on ensiarvoisen tärkeää.

Koska esimiesten tehtävänä on raamittaa organisaation toimintaa, ympäripyöreä toteamus ”teillä on vapaat kädet asian suhteen”, jättää työryhmän epävarmalle pohjalle.

Ytimekäs kannanotto kehitettävän asian tiimoilta antaa varmuutta ja mahdollisuuden innovaatioille ja vahvistaa luottamusta siihen, että tehty kehittämistyö tulee aidosti hyödyttämään arjen työtä.

3 Aiemmat koulutukset ja niiden aktivointi:

Valtaosalla työntekijöistä on valtavan paljon aikaisempia koulutuksia esimerkiksi erilaisista näyttöön perustuvista työmenetelmistä.

Toisaalta arjen kiireessä hyvätkin työtavat saattavat jäädä hieman unhoon. Työnhajaus on hyvä foorumi nostaa uudelleen esiin tätä ehkä univaakin potentiaalia arjen työn tueksi.



Kirjoittajat Eija Tuliniemi ja Hanna Hannukainen työskentelevät lehtoreina Satakunnan ammattikorkeakoulussa sekä toimivat työnhajaajina.

Mikroyrittäjä innostui työn- ohjauksesta

Työnohjauksen pitäisi olla yrittäjien arjessa samassa asemassa kuin kirjanpito: asia, joka kannattaa hoitaa ammattilaisen kanssa, sanoo toimitusjohtaja Saskia Salomaa.

”Miksei työnohjaus ole pakollista kaikissa ammateissa? Työnohjaus on yleistä (mutta ei pakollista) sosiaali- ja terveysaloilla. Työnohjauksen soisi leviävän muillekin aloille! Tapa tarkastella työtä ja omaa tekemistä useammalta eri kantilta tekee hyvää ihan kenelle tahansa. Jos työnohjaus olisi pakollista, vältettäisiin myös se heroinen kultti, jossa työnohjaukseen ei mennä, koska se on vaan nössöille.”

Tämä päivitys LinkedInissä kiinnitti taannoin huomioni, sillä sitä ei ollut kirjoittanut työnohjaaja, vaan markkinointialan yrittäjä **Saskia Salomaa**.

Salomaa tuli uudestaan vastaan yrittäjien digimarkkinoinnin webinaa-

rissa kouluttajana. Siellä hän suosittelee kaikille yrittäjille työnohjausta, mentoointia tai coachausta oman ajattelun ja osaamisen kehittämisen välineeksi.

Kuka on tämä työnohjausta innokkaasti markkinoiva nainen, ja kuinka hän löysi työnohjauksen?

Salomaa on Markkinointisankarit Oy:n toimitusjohtaja ja markkinointialan yrittäjä. Yritys välittää toisille yrityksille ulkoistettuja markkinointipäälliköitä verkostonsa kautta.

Työnohjaukseen hän ei kuitenkaan törmännyt yritysmaailmassa, vaan aloittaessaan seksuaalineuvonnan opinnot, joihin kuuluu työnohjausta.

”Huomasin nopeasti, että työnohjauksesta on paljon hyötyä myös yritystoiminnan kehittämisessä. Koin saavani työnohjauksesta konkreettista apua muun muassa tulevaisuuden tavoitteiden kirkastamiseen ja niiden pilkkomiseen toteutettaviksi paloiksi”,



ILKKA VUORINEN

Toimitusjohtaja Saskia Salomaa lähettää kiitoksensa kaikille työnhajaajille: ”Tsemppiä! Teette ihan mahtavaa työtä!”

Salomaa kertoo.

Häneen teki vaikutuksen myös se, että työnhajauksessa käytiin läpi aiempaa toimintaa ja jo toteutuneita asioita. Asioiden reflektointi on auttanut oppimaan menneestä ja pohtimaan, miten toimia jatkossa.

”Asiat voi aina tehdä paremmin”, yrittäjä katsoo.

UUSIA NÄKÖKULMIA

Salomaa on käynyt yksilötyönohjauksessa viime syksystä lähtien noin joka toinen kuukausi. Hän kokee erityisen arvokkaaksi sen, että asioiden ääneen pohtiminen avaa uusia näkökulmia.

Työnohjaus jakautuu kahteen suuntaan: tulevaisuuden suunnitteluun ja menneiden asioiden arviointiin. Sekin on arvokasta, että työnohjaus vaatii ohjattavalta itseltään valmistautumista, Salomaa katsoo.

”Yrittäjänä kehitystyöt tahtovat hautautua muun työn sekaan, joten työnohjaus pakottaa saamaan tiettyjä asioita valmiiksi ennen seuraavaa tapaamista.”

Työnohjauksen toimintatapa, jossa työnohjaaja ei välttämättä ole saman alan ammattilainen kuin ohjattava,

vaan nimenomaan ohjaamisen ammattilainen, on Salomaan mielestä loistava asia.

”Vaikka työnohjaaja on tavallaan taka-alalla, vie hän silti tilannetta koko ajan eteenpäin.”

Yrittäjä kertoo oppineensa paljon myös itsestään ihmisenä työnohjauksen avulla.

”Olen ymmärtänyt, että vaikka en mahdu alun perin itselleni asettamaani lokeroon, olen ihan hyvä yrittäjä omalla tavallani. En esimerkiksi ole kovin systemaattinen ihminen, mutta olen oppinut, että voin kehittää itseäni myös sillä saralla.”

Hän on esimerkiksi kehittänyt itselleen sopivia systemaattisia tapoja ja to-do-listoja, jotta muistaa huomioida kaikki asiat. Työnohjaus on tuonut vahvistusta myös sille, että luovuus ja ihmisten kanssa oleminen ovat hänen vahvuuksiaan.

KYNNYS MATALAKSI

Suomessa on lähes 300 000 yritystä, joista 93 prosenttia on alle kymmenen hengen yrityksiä. Yksinyrittäjiä on lähes 200 000. Yrittäjillä on usein perheet, kuten myös työnantajayrittäjien ►

työntekijöillä. Se, miten yrittäjät jaksavat ja miten he kehittävät itseään sekä liiketoimintaansa, vaikuttaa suoraan tai välillisesti lähes jokaiseen suomalaiseen.

Silti työnohjaus on pienyrittäjien keskuudessa ja yritysmaailmassa yleensäkin melko tuntematonta. Työnohjausta menetelmänä ei tunneta tai se

sekoitetaan esimerkiksi perehdytykseen tai työhön opastukseen.

YRITTÄJÄT OVAT TOTTUNEET PÄRJÄÄMÄÄN VAIKKA HAMMASTA PURREN.

Työnohjausta voisi tehdä tunnetummaksi yritysmaailmassa esimerkiksi pyytämällä yrittäjäasiakkaita kertomaan työnohjauksesta yrittäjäkollegoilleen, vinkkaa Salomaa.

Lisäksi hän kannustaa työnohjaajia kertomaan omilla kotisivuillaan, miten työnohjaus on auttanut yritysasiakkaita työssään.

Markkinoinnin asiantuntijana Salomaa suosittelee, että työohjaajien kotisivuilla näkyisi työnohjauksessa olleiden asiakkaiden eli tyytyväisten yrittäjien suosituksia.

Lisäksi hän kannustaa hyödyntämään digitaalisia työkaluja ja etätyönohjausta.

”Yrittäjille voi olla iso kynnys käyttää aikaansa työpaikalta pois lähtemiseen. Kaikki keinot, jotka alentavat työnohjaukseen osallistumisen kynnystä, kannattaa ottaa käyttöön.”

YRITTÄJÄT EIVÄT OLE YLI-IHMISIÄ

Miksei työnohjauksen mahdollisuuksia sitten vielä nähdä yrittäjien keskuudessa eikä sitä käytetä ollenkaan niin laajasti kuin olisi tarve?

Salomaa arvelee, että yrittäjät ovat usein ihmisiä, jotka ovat tottuneet pärjäämään ja hoitamaan asiat itse, vaikka hammasta purren.

”Uskon kuitenkin, että kulttuuri täältä osin muuttuu pikkuhiljaa ja ymmärretään, ettei yrittäjienkään tarvitse olla yli-ihmisiä.”

Esteenä työnohjauksen hyödyntämiselle saattaa olla myös se, että yritystoisinnassa tulee helposti juostua päivittäin hoidettavien asioiden rytmissä eikä malteta pysähtyä arvioimaan menneitä ja suunnittelemaan tulevaa.

”Tärkeää olisi myös välillä nostaa katseensa arjen asioista ja tutkia omaa bisnestä vähän laajemmalla perspektiivillä”, Salomaa sanoo.

Hän katsookin, että työnohjauksen pitäisi olla yrittäjien arjessa samassa asemassa kuin kirjanpito: asia, joka kannattaa hoitaa ammattilaisen kanssa.

”Kun aloittelevat yrittäjät oppisivat heti käyttämään työnohjaajien palveluita, he ymmärtäisivät, miten hyödyllistä se on.”

Siksi työnohjaajien kannattaisikin kohdistaa markkinointia myös sinne, missä aloittelevat yrittäjät liikkuvat. Suosittelee verkostoitumispaikkoja ovat esimerkiksi uusyrityskeskusten tapahtumat, BusinessMaker-tapaamiset ja vaikkapa tukipalvelujen verkkokauppa Ilona.works. ●●

TILOJA VUOKRATTAVANA

STOryn toimisto on muuttanut osoitteeseen Lönnrotinkatu 25 A, 5. kerros. Uudet tilat sijaitsevat Helsingissä lähellä ydinkeskustaa. Yhdistys vuokraa uutta koulutus- ja työnohjaustilaa samalla hinnalla kuin aiempia tiloja.

Lisätietoja ja varaukset: www.suomentyonohjaajat.fi/yhdistys/tilavuokraus



MITÄ OPIN COTO-KOULUTUKSESSA?

Coachingin työnohjaus eli coto on tapa varmistaa coachien ammattiosaaminen ja työn laatu. Suomessa coto-koulutuksia vasta aloitellaan. Mitä koulutus antaa kokeneelle työnohjaajalle?

Oppimisen tiellä ei tule koskaan valmiiksi. Etenkin työnohjaajan on tärkeä jatkuvasti päivittää omaa ammatillista osaamistaan, etsiä uusia näkökulmia ja kehittyä ohjaajana.

Tämä oli ehkä tärkein syy, miksi haueuvin viime lokakuussa alkanee- seen, puoli vuotta kestävään Certified Coach & Certified Supervision Coach -koulutukseen. Minua motivoi myös se, että koulutus pätevoittäa sekä coachiksi että coachien työnohjaajaksi eli cotoksi.

Sirian ja Teveren järjestämä ratkai- sukeskeinen koulutus oli ensimmäinen coto-koulutus Suomessa. Maailmalla coaching supervision on jo käytössä, ja International Coach Federationin eli ICF suosittelee kaikille coacheille työnohjauksessa käymistä oman am- mattiosaamisen ja työn laadun varmis- tamiseksi.

Itse olen tehnyt työnohjausta tois- takymmentä vuotta sekä oman toimen

ohella että yrittäjänä. Koulutukseltani olen kasvatustieteen maisteri, opin- to-ohjaaja ja työnohjaaja.

Coaching supervision -koulutuksen suurimpia rikkauksia oli osallistujien moninaisuus ja laaja-alainen kokemus.

ICF:n akkreditoiman koulutuksen vetäjät **Sirkku Ruutu**, **Päivi Kupias** ja **Raija Peltola** ovat pitkän linjan val- mennuksen ja työnohjauksen ammat- tilaisia, jotka ovat myös kirjoittaneet monia työnohjauksen oppaita.

Myös koulutukseen osallistujat oli- vat kokeneita, eri taustoista tulevia val- mentajia ja työnohjaajia. Osallistujista löytyi yrittäjiä, terapeutteja, yliopiston lehtoreita ja HRD-asiantuntijoita. Kai- killa oli työnohjaajan taustakoulutus, ja se oli myös koulutukseen hyväksy- misen kriteeri.

Koulutus koostui kahdesta moduu- lista. Ensimmäinen keskittyi coachina toimimiseen ja toinen coachingin työnohjaukseen. Tämä oli hyvä marssi- järjestys: coachingin maailman ym- märtäminen antoi hyvän perustan co- tona toimimiselle. Coachin sertifikaat- tiin tarvitaan molemmat moduulit.

YDINTAITOJA JA ETIIKKAA

ICF:n määritelmän mukaan coaching ►

on ”kumppanuutta asiakkaan kanssa, ajattelua herättävässä ja luovassa prosessissa, joka inspiroi asiakasta henkilökohtaisen ja ammatillisen potentiaallinsa täysipainoiseen hyödyntämiseen”.

Työnohjauksessa pyritään samoihin tavoitteisiin, joten coachingin ohjauskäsityksen omaksuminen oli sujuvaa.

Koulutuksessa opiskelimme ja harjoittelimme paitsi ICF:n coachingin ydintaitoja, myös coaching-prosessin vaiheita, osallistavia ohjausmenetelmiä ja oman toiminnan perusteiden tutkimista.

Koin ydintaitojen oppimisen erityisesti prosessin ohjauksen näkökulmasta tärkeäksi. Niistä saa käyttökelpoisen viitekehyksen coachingiin, ja ne auttavat jäsentämään ja arvioimaan omaa ohjaustoimintaa sekä valitsemaan oikeat ohjausmenetelmät prosessin eri vaiheissa.

Yksi merkityksellinen osa koulutusta oli sen reflektointi, millaisia eettisiä ongelmia coto voi kohdata ja miten niissä tilanteissa tulisi toimia.

Coton tehtävä on varmistaa ja edesauttaa laadukasta coachingia tukemalla coachia, jotta hän osaa toimia asiakkaan kanssa eettisesti ja ratkaisukeskeisesti – ydintaitojen mukaisesti.

Coton eettisyyttä on kiinnittää erityistä huomiota siihen, että hän ei ala ”mestaroimaan”, vaikka cotossa myös työnohjaaja tuo ohjaustilanteeseen omia näkemyksiään ja eettisiä pohdintojaan. Olennaista on heti alussa sopia miten ohjaussuhteessa toimitaan ja miten yhdessä huolehditaan luottamuksellisen suhteen rakentamisesta.

Keskeisiä kysymyksiä ovat: Millaisia valintoja teen cotona, jotta ohjattavan prosessi säilyy keskiössä? Miten voin parhaalla mahdollisella tavalla tuoda näkyväksi omaa osaamistani coachin kasvun käyttöön siten, että hänen toimijuutensa vahvistuu?

COACHING-PROSESSI JA ICF:N YDINTAITOT

1. vaihe: liittyminen.

Ydintaidot: luottamus ja läsnäolo.

2. vaihe: tavoitteiden kirkastaminen.

Ydintaidot: sopiminen ja tavoitteet.

3. vaihe: pystyvyysuskon ja motivaation kasvattaminen.

Ydintaidot: suora kommunikaatio, kuuntelu ja kysymykset.

4. vaihe: oivalluttava reflektointi.

Ydintaidot: tietoisuuden luominen ja toiminnan suunnittelu.

5. vaihe: prosessin yhteenveto.

Ydintaidot: edistymisen ja vastuullisuuden hallinta.

COTOSSA OPPII COACH JA TYÖNOHJAAJA

ICF:n mukaan coaching supervision on ”yhteistyössä tapahtuvaa jatkuvaa oppimista ja coachin kyvykkyyden kasvattamista dialogin avulla, jotta sekä asiakas että coach hyötyvät.”

Mielestäni suurin ero esimerkiksi coachingin coachingiin (coco) tai työnohjauksen työnohjaukseen (toto) on se, että ohjaussuhde ei ole samalla tavalla symmetrinen kuin edellä mainituissa, ja ohjaus on laaja-alaisempaa työn tutkimista.

On olennaista, että cotolla on laaja-alaista osaamista sekä työnohjauksen että coachingin maailmasta. Coachien työnohjauksessa on läsnä aina kolme maailmaa: työnohjauksen, coachingin ja työn maailma. Coto liikkuu näissä maailmoissa hyödyntämällä erilaisia ohjausotteita ja ohjaustyyliä

siten, että se parhaiten palvelee coachin kehittymistä.

Cotossa on tärkeää heti ohjauksen alussa selvittää coachin tavoitteiden lisäksi myös itse ohjausprosessiin liittyvät tavoitteet ja toimintamallit. Miten coach toivoo, että coto tuo asiantuntemustaan tilanteeseen, kuinka paljon, millä tasolla ja milloin?

Coto auttaa coachia tutkimaan omaa toimintaansa myös metatasolla. Silloin coach voi asettua oman toimintansa kriittiseksi arvioijaksi yhteistyössä coton kanssa.

Cotossa työnohjaaja ja coach jaksavat sekä ohjauksen maailman että kokemusten maailman. Esimerkiksi coach voi ohjauksen aikana kertoa omasta epävarmuudestaan coachina. Myös coto voi kertoa omista epävarmuuksistaan, myös siinä ohjaustilanteessa, jossa toimii ctona. Näitä molempia voidaan tarkastella yhdessä prosessin aikana.

UUDENLAISTA YMMÄRRYSTÄ

Oppimisessa on kyse muutoksesta omissa tietoissa, taidoissa tai ajattelussa. Coachingin työnohjaus eli coto-koulutus tarjosi monia oivaltavan oppimisen paikkoja.

Koulutuksessa oli paljon itseopiskelua ja vertaisoppimista, joten välillä tapaamisten sopiminen oli haasteellista. Harjoitteluasiakkaiden hankkiminen tuntui paikoin työläältä, mutta pystyimme hyödyntämään yhteisiä verkostojamme.

Työnohjaajana coto-koulutus avasi minulle uuden näkökulman ohjauksen maailmaan ja sen monikerroksisuuteen. Asettumalla vertaisohjattavana myös ohjattavan rooliin, sain arvokasta kokemusta asiakkaan näkökulmasta. Sain li-

sää teoreettista ymmärrystä sekä ohjauksen että psykologian näkökulmasta.

Työnohjaajana opin olemaan paremmin ”eettisesti läsnä” sekä kiinnittämään huomiota asioihin, jotka parhaiten palvelevat coachin kasvua ja kehittymistä.

Kykenen arvioimaan aiempaa paremmin sekä omaa että yhteistä ohjausprosessia. Voisi sanoa, että koulutuksesta sain sekä kehyksen (ydintaidot) että kuvan (kuten uusia ohjausmenetelmiä ja näkemystä tavoista toimia coachina).

Opin tunnistamaan omaa tapaani toimia työnohjaajana, coachina ja ctona. Siten oma ammatti-identiteettini, pystyvyysuskoni ja ohjaustaitoni kehittyivät. Oli arvokasta saada reflektoida ohjauksia yhdessä toisen työnohjaajan kanssa.

Se, että lähestyimme aihetta moniammatillisesti ja osin erilaisista näkökulmista, opetti paljon myös erilaisia asiakassuhteita ajatellen. Eräs opiskelijakollega kuvasikin tätä osuvasti toteamalla, että ryhmässä toteutui cton perusajatus: oman osaamisen ja ydintaitojen laajentaminen.

Yhteenvetona: Sain uudenlaista, laajempaa ja syvempää ymmärrystä työnohjaajana toimimiseeni. Näen coaching supervisionin eräänlaisena ohjauksen metataitona, jossa tapahtuu yhteistoiminnallista oppimista sekä coachissa että työnohjaajassa.

Koulutus päättyi toukokuun alussa. Ctona minulla on nyt mahdollisuus osaltani edistää laadukasta coachingia.



Kirjoittaja Kati Taipale on kasvatustieteen maisteri, työnohjaaja, opinto-ohjaaja, coach ja yrittäjä.

LÄHTEET: Ruutu, Sirkku & Raija Salmimies (2015). Työnohjaajan opas. Helsinki: Talentum. Kupias, Päivi & Raija Peltola (2019). Oppiminen työssä. Tallinna: Gaudeamus. Punkanen, Tiina (2010). Työnohjaus muutoksen moottorina. Kariston Kirjapaino Oy: Hämeenlinna. Lonka, Kirsti (2014). Oivaltava oppiminen. Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu. ICF Finland: icffinland.fi/tietopankki/.

RESILIENS- STRATEGIER I CORONATIDER

CARINA TAPANAINEN

Hur kan man hitta ljus under tunga tider? Kanske Lucy Hone, en forskare från Nya Zeeland, kan visa vägen.

För snart tio år sedan deltog jag i en utbildning, där vi bland annat skulle uttrycka oss i färg och form.

Av någon anledning började jag tänka att om jag skulle "rita mitt liv" så skulle jag kunna uttrycka det i en mängd orange-färgade bollar på papperet: lyckliga relationer, positiva händelser och erfarenheter som får mig att le vid blotta tanken på dem.

Sedan tänkte jag ta ett nytt ark och rita mörka bollar för att symbolisera det svåra i mitt liv: komplicerade relationer, ond bråd död, sjukdom, missbruk och så vidare.

I den sekunden fick jag en stark aha-upplevelse: jag skulle visst inte ta ett ark till! Alla bollar skulle definitivt finnas på samma ark, alla sidor av mitt liv hör ihop!

När jag ritat in de mörka bollarna huller om buller bland de orange, drog jag en ram kring det hela. Jag kommer alltid att bära detta med mig. Någoting blev mera helt, trots all sin brustenhets.

Måhända var det därför **Lucy Hones** budskap blev så drabbande. Lucy Hone är en forskare från Nya Zeeland som vikt sitt liv åt resiliensforskningen.

Texten är inspirerad av hennes TEDx-tal "The three Secrets of Resilient People", som finns på nätet.

MOTGÅNGAR DISKRIMINERAR INTE

Lucy Hone frågar publiken: Har du

mist någon du älskat? Varit olyckligt kär? Upplevt skilsmässa? Otrohet? Publiken stiger upp vartefter de känner sig träffade.

Hon fortsätter: Har du mist jobbet? Upplevt ofrivillig barnlöshet? Abort? Allvarlig sjukdom på nära håll? Självmord? Något annat som fått ditt liv att byta riktning? Alla står upp och Hone konstaterar att de flesta svarade antagligen ja på minst en fråga. Motgångar diskriminerar inte!

Hone blev tidigt intresserad av resiliens och trots fängslande forskningsuppdrag utomlands, återvände hon till sina rötter i Christchurch för att doktorera.

Just då inträffade en stor jordbävning och hon lade sin forskning åt sidan för att hjälpa människorna i sin hemstad. "Dethär är mitt kall, mitt momentum, nu ska all forskning omsättas i det godas tjänst", säger hon i sitt tal.

Men hennes sanningens minut inträffade lite senare. Dottern 12 år, omkom i en bilolycka. Tragedin var total – plötsligt satt hon själv på andra sidan bordet.

Hon var inte resiliensexperterna utan den sörjande mamman, den nya identiteten var skrämmande. Familjen blev föremål för expertisens råd, som var mycket nedslående.

De fick höra att de måste sätta livet på paus. Familjemedlemmarna riskerade att fjärmars från varandra. De skulle sannolikt börja må psykiskt dåligt.

Hon säger att ingen hade behövt informera dem om hur illa det var ställt – de visste det redan. Vad de hade behövt var hopp.

Hone bestämde sig för att göra ett "experiment". Hon hade forskat, hon hade verktygen, nu ville hon testa om de fungerade på riktigt.

TRE STRATEGIER SOM GER HOPP

Hon sammanfattade sin forskning i tre strategier – tre sätt att tänka – och hon bestämde sig för att leva enligt dem:

1 Svårigheter är en del av livet

Resilienta människor verkar veta, att varje mänsklig varelse erfar lidande, och den vetskapen skyddar dem effektivt från känslan av att vara diskriminerade.

Efter dotterns död, ställde hon sig inte frågan: "Varför vi?" Däremot: "Varför inte vi?" Olyckor sker varje dag.

Det verkligt tragiska är, säger Hone, att så många inte verkar veta detta längre. Många verkar tro att vi har rätt till perfekta liv – bilderna av lyckliga människor på sociala medier har blivit normen, fast vi vet att den inte är sann.

2 Välj var du placerar ditt fokus

Resilienta människor fokuserar mera på sådant de kan påverka än på det de inte kan göra något åt.

Lättare sagt än gjort, jovisst, men det är en livsviktig förmåga som går att öva upp!

Det innebar bland annat att försöka finna saker att vara tacksam för. Deras älskade dotter behövde inte dö i någon plågsam sjukdom – hon dog tack och lov direkt. En stor källa till tacksamhet var allt stöd familjen fick.

Och framförallt: de hade två söner som behövde dem mer än någonsin och som förtjänade ett möjligast normalt liv.

Hone säger: Leta aktivt efter saker att vara tacksam för, trots situationen!

Mina tankar vandrar iväg till min mamma, som under sina sista veckor i livet sade: vilken tur att det var jag som fick cancer och inte någon av er!

3 Ställa en kraftfull fråga

Fråga dig: hjälper mig eller stjälper dethär mig, detta som jag gör just nu?

Denna kraftfull fråga används ofta i terapi. Den frågan ställde Hone om och om igen: Ska jag träffa honom som rammade bilen? Kommer det att hjälpa mig eller göra det svårare? Ska jag bläddra i fotoalbum om kvällarna och bli väldigt ledsen och upprörd?

Frågan kan appliceras på de mest skiftande sammanhang. Till exempel det jag gör just nu: att bläddra på nätet, hjälper det mig att få min examen eller stjälper det mina planer på att få examen till våren?

Hjälper mina matvanor mig att komma igen efter hjärtattacken, eller stjälper de min rehabilitering?

Eller: att upprepa mina gamla argument med NN, hjälper det mig och vår relation, eller stjälper det våra möjligheter att kunna umgås?

Om du vid något tillfälle tänker "detta klarar jag inte", kom ihåg Hones uppmaning – nej bedjan – att använda hennes tre sätt att tänka och handla. Det som krävs är din vilja.

Varken sorg eller smärta kommer att försvinna, men hennes metod hjälper: det är möjligt att leva ett gott liv och sörja på samma gång.

Det blev undantagstillstånd, coronatider, i vårt land och i hela världen. Det blev plötsligt en dryg månads paus i jobbuppgiften för min del, nu håller jag på att starta upp jobbet på distans.

Jag tror att Lucy Hones tankar kring resiliens kommer att ha sin givna plats i arbetshandledningen. ●●●

Carina Tapanainen är *politics* magister, arbetshandledare STOry och arbetshandledare för förmän CSLE.

Uuden hyvinvointitutkimus -hankkeen mukaan suomalaiset rehtorit ovat innostuneita, mutta uupuneita. Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen työsuojelupaneelin perusteella työelämän jatkuva muutos näkyy työsuojelussa. Byrokraattinen kunnianhimo ajaa päätöksentekijät jopa nollapäätöksiin, kertoo väitöstutkimus.

REHTOREIDEN HYVINVOINTI VAAKALAUDALLA

Yli puolet rehtoreista on innostuneita ja he kokevat tekevänsä tärkeää työtä. Työn merkityksellisyys ja erityisesti uusien haasteiden sekä mahdollisuuksien saaminen innostaa. Rehtorit tuntevat vahvaa kyvykkyyttä muokata omaa työtään aktiivisesti.

Näin kertoo suomalaisten rehtoreiden terveyttä ja hyvinvointia laajasti kartoittanut, Suomen Rehtorit ry:n käynnistämä rehtoribarometri, joka on osa kansainvälistä Principal Health and Wellbeing -tutkimushanketta.

Suomen Rehtorien puheenjohtajan Antti Ikkosen mukaan innostunut ja motivoitunut rehtori vaikuttaa koko työ- ja oppimisyhteisöön myönteisesti. Toisaalta jos hänen voimavaransa eivät ole riittävät ja kohdillaan, vaikutus työyhteisöön on kielteinen. Lisäksi negatiivisella ilmapiirillä on vaikutusta koko kouluyhteisöön, oppilaisiin ja opiskelijoihin.

UUPUMUS ERITTÄIN YLEISTÄ

Isona huolen aiheena barometrin mukaan on työhönsä uupuneiden ja erityisesti uupumisvaarassa olevien suuri määrä. Uupuneita rehtoreista oli 11,5 prosenttia, ja selvä uupumisriski peräti 33,4 prosentilla.

Uupumisriskissä olevat rehtorit eivät koe työtään merkityksellisenä ja heillä on emotionaalisia haasteita sekä rooliristiriitoja.

Uupuneet, stressaantuneet rehtorit kokevat työtaakkansa liian suureksi ja heillä on tunne, etteivät kykene säätelemään omaa työtään. Esimerkiksi uudet opetussuunnitelmat ja niiden toteuttaminen kuormittavat rehtoreita liikaa.

Suomalaiset rehtorit ovat innostuneita mutta uupuneita, Uusi hyvinvointitutkimus -hanke, Suomen Rehtorit Ry, 2019

VAPAA-AIKA HEIJASTUU TYÖHÖN

Rehtoribarometri toteutettiin kyselyjen ja fysiologisten mittauksen yhdistelmänä. Fysiologisia mittauksia, kuten sykevaihteluita, stressiä, unta, liikumista ja palautumista, mitattiin Firstbeat-laitteella sekä Oura-sormuksella.

Tutkimuksen mukaan vapaa-ajan toimintatapa heijastuu työhön. Paljon vapaa-ajalla liikkuvat rehtorit liikkuvat paljon myös työpäivän aikana.

Rehtoreiden työmäärä on viime vuosina kasvanut ja toimenkuva on laajentunut erityisesti hallinnolliseen työhön. Kuormitusta lisäävät yhä suuremmat kouluyksiköt, laajenevat sisäilmaongelmat yhä useammassa kouluyhteisössä ja huoli oppilaiden sekä opettajien jaksamisesta.

Kuormittuneisuutta selittää osaltaan työn muutos, mutta myös se, että rehtoreiden nykyinen, opettajan kelpoisuuden tuottava tutkinto ei ole riittävä johtamisosaamista edellyttäviin työtehtäviin.

Suomalaisen koulun kehittämisessä on menty opettajuus edellä ja rehtoreiden perus- sekä täydennyskoulutukseen ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota. Muutokset edellyttävät aina hyvää johtamista, joten koulun johtamisjärjestelmien kehittäminen on keskeinen tavoite.

TYÖELÄMÄN MUUTOS HEIJASTUU TYÖSUOJELUUN

Työelämän jatkuva muutos näkyy työsuojelussa. Yli puolet Työsuojelupaneeliin osallistuneista työsuojelupäälliköistä ja -valtuutetuista arvioi työntekijöillä olevan jaksamisvaikeuksia töissä.

Paneelin avovastausten perusteella psykososiaaliset tekijät liittyvät vahvasti työsuojeluun myös lähitulevaisuudessa. Työssä jaksamista uhkaavat resurssien vähyys, henkilöstön eläköityminen, tiukat taloustilanteet ja työvoiman saatavuusongelmat.

Työpaikoilla on toimivia käytäntöjä työssä jaksamisen tukemiseksi, mutta huolestuttavaa on, että yli kolmannes työsuojeluhenkilöstöstä arvioi näiden toimivien käytäntöjen puuttuvan.

Toisaalta työsuojelukäytäntöjä ollaan kehittämässä ottamalla käyttöön riskien arviointi- ja turvallisuushavaintojärjestelmien sovelluksia. Työsuojeluyhteistoiminta nähdään paneelin vastaajien mukaan tavoitteellisena ja sujuvana. Samoin työpaikkojen johdon koetaan sitoutuneen hyvin työsuojeluun.

MULTITASKAUS KUORMITTAA

Multitaskaus eli usean asian hoitaminen samanaikaisesti ja työn tekemisen jatkuvat keskeytykset häiritsevät työhön keskittymistä. Tällainen tarve tehdä useita tehtäviä samanaikaisesti liittyi erityisesti päällekkäisiin projekteihin, vaatimaan ja nopeaan asiakas-

[Työsuojelupaneeli työsuojelupäälliköille ja -valtuutetuille, Työturvallisuuskeskus ja Työterveyslaitos 2019](#)

työhön tai äkinäistä reagointia edellyttäviin työtehtäviin.

Myös ohjeiden puute ja epäselvyydet sekä ristiriidat toimintatavoissa nostettiin paneelissa esiin. Lisääntyvä tietotulva ja keskeyttämisen kulttuuri työyhteisöissä aiheuttavat myös jaksamisen ongelmia. Tällaisia kognitiivisen ergonomian haasteita esiintyi noin 70–90 prosentissa työpaikoista arvioituna jonkin verran.

Suuri tarve onkin ottaa käyttöön keinoja keskeytysten ja digitaalisen viestitulvan vähentämiseen sekä ratkoa toimintatapoihin liittyviä epäselvyyksiä. Näillä tekijöillä on keskeinen merkitys aina työturvallisuuteen ja työssä kuormittumiseen muidenkin tutkimusten mukaan.

Työsuojelupaneeli on Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen 1–2 kertaa vuodessa toteuttama kyselytutkimus työsuojeluhenkilöstölle. Paneelissa kerätään tietoja työpaikoilla näkyvistä työsuojelun tarpeista ja yhteiskunnallisten ilmiöiden vaikutuksista arjen työhön.

Vuoden 2019 lopussa toteutettu kysely lähetettiin 2613:lle työsuojeluhenkilökunnasta poimitulle työsuojeluvaltuutetulle ja -päällikölle, joista kyselyyn vastasi 533.

BYROKRAATTISUUS PÄÄTÖKSENTEOSSA

Nykykaikaisen päätöksenteon keskeisinä tekijöinä nähdään usein konsensuksen hakeminen ja kollektiivisuus, mutta tapahtuuko päätöksenteko kuitenkin yksilöllisesti? Yhteisymmärrykseen pyrkiminen näyttää tänä päivänä voivan huonosti, sillä monessa valtiossa vallankahvassa ovat individualistit, jotka tukeutuvat pelkästään omaan yksilölliseen maailmankuvaansa eli kognitiiviseen karttaansa, eivätkä välitä siitä, mitä muut ajattelevat.

[Tapio Alho: Persoonallinen ajattelu päätöksenteossa ja päätöksenteossa, Vaasan yliopisto 2020](#)

seen maailmankuvaansa eli kognitiiviseen karttaansa, eivätkä välitä siitä, mitä muut ajattelevat.

Tätä asiaa on pohtinut tuotantotalouden alaan kuuluvassa väitöskirjassaan Tapio Alho. Alho halusi tutkia erityisesti persoonallista ajattelua eli sitä, miten ihminen tuottaa itselleen mielekkäitä, omaan maailmankuvaan sopivia ja toteuttamiskelpoisia vaihtoehtoja.

Kyse on persoonallisen ajattelun käytettävyydestä ja mahdollisuuksista, mutta myös rajoitteista sekä siitä, miten ajattelu vaikuttaa yksilöiden tuottamiin päätelmiin ja heidän toteuttamaansa päätöksentekoon – toisin sanoen, miten päätelmät syntyvät ja miten persoonallinen ajattelu vaikuttaa yksilöiden päätöksentekoon?

Alho keräsi empiirisen aineistonsa 28 teemahaastattelusta ja 121 päätöksentekijälle kohdennetusta kyselystä. Kyselyyn valikoitui yksi kansainvälinen vientiyritys sekä yksi julkishallinnon hallintoyksikkö.

AJATTELUMME ON TÄYNNÄ VIRHEITÄ

Persoonallinen ajattelu on lähtökohtaisesti virheiden kyllästämää. Ihminen pyrkii tukkimaan minä-tiedossa ja tilannetietoisuudessa ilmenneet aukot poimimalla informaatiota valikoivasti ja havainnoimalla ympäristöä tarkoituksenmukaisesti.

Yksilöt ovat persoonallisen ajattelun osalta vain niin rationaalisia kuin heidän rationaalisuutensa sallii. Persoonallinen ajattelu

nojaa yksilölliseen kognitiiviseen karttaan, ratkaisee ongelmia yrityksen ja erehdyksen kautta sekä prosessoi tiedostamatonta informaatiota.

SOSIAALISTA PAINETTA PÄÄTÖKSISTÄ

Alhon tutkimuksen mukaan työyhteisön sosiaaliset paineet vaikuttavat päätöksentekoon. Päätöksentekijät saattavat tehdä yleisesti hyväksyttyjä päätöksiä vain pitääkseen työyhteisön tyytyväisenä.

Myös byrokraattinen kunnianhimo vaikuttaa päätöksentekijöiden toimintaan. Kunnianhimo voi olla osin tai kokonaan tiedostamatonta.

Byrokraattisella kunnianhimolla on tutkimuksen mukaan vahva keskinäinen riippuvuussuhde oman kädenjäljen jättämiseen tai oman äänen kuuluviin saamiseen. Päätöksentekijät ovat valmiita tekemään päätöksiä, joiden odottavat nopeuttavan omaa urakehitystään.

Tämän tavoitteen vaikutus näkyy yksilön haluna menestyä sosiokulttuurisessa ympäristössään, kuten työpaikallaan, ja se toteutuu byrokraattisena kunnianhimona.

Päätöksentekijät ovat valmiita tekemään jopa täysin merkityksettömiä päätöksiä, kunhan oma byrokraattinen kunnianhimo tyydytty. Pääasia, ettei rikota hyväksyttyjä normeja. ●●



STORY HAKEE UUTTA PUHEENJOHTAJAA

Suomen työnohjaajat ry etsii uutta puheenjohtajaa kaudelle 2020-2021.

Puheenjohtajan tehtävänä on johtaa hallituksen työskentelyä, toimia toiminnanjohtajan esimiehenä sekä kehittää yhdistystä ja sen toimintaa yhdessä toiminnanjohtajan, hallituksen ja yhdistyksen jäsenten kanssa.

Katso lisätietoa: www.suomentyonohjaajat.fi

**SUOSITUS ON
VOIMASSA
31.12.2024 ASTI**

Yhdistys on valmis edistämään eri toimijaosapuolten välistä yhteistyötä työnohjauksen hankintaan ja kilpailuttamiseen liittyvissä menettelytavoissa.

Suomen työnohjaajat ry tarjoaa jäsenistölleen täydennys- ja lisäkoulutusta alue- ja valtakunnan tasolla.

UUSI KILPAILUTUS- SUOSITUS VALMISTUNUT

Helmikuussa hyväksytystä suosituksesta kootaan kokemuksista parin vuoden ajan muutostarpeita varten.

Yhdistyksemme tavoitteena on tukea työnohjauksen hankintojen laadukasta toteutusta ja avata työnohjauksen keskeisiä sisältöjä hankinnan ammattilaisille. Tämän ajatuksen pohjalta yhdistyksessä on päivitetty suositus työnohjauksen hankinnasta vastaaville, joka löytyy yhdistyksen nettisivuilta.

Tavoitteena oli päivittää kilpailutussuositus jo vuonna 2018, mutta päivitys jäi odottamaan uuden ydinryhmän muodostumista. Yhteiskuntasuhteiden työryhmän ydinryhmä aloitti toimintansa syyskuussa 2019 ja siihen kuuluu allekirjoittaneiden lisäksi yhdis-

tyksen toiminnanjohtaja Tuula Penttilä.

Tänä päivänä moni työnohjausprosessi saa alkunsa hankintalainsäädäntöön perustuvan kilpailutuksen myötä. Hankintalain (1397/2016) edellyttämät menettelyprosessit hämmentävät paitsi useita jäseniämme, myös kilpailutuksia järjestäviä tahoja.

Suosituksen tavoitteena on auttaa sekä tilaajaa että tarjoajaa näissä prosesseissa, mutta myös lisätä ymmärrystä niistä vaatimuksista ja haasteista, mitä kummallakin toimijalla oman työn näkökulmasta on.

Olennaista on, että kumpikin taho kykenee noudattamaan omalle työlleen asetettuja tavoitteita ja määräyksiä.

KOKONAISKÄSITYS ”TUOTTEESTA”

Suosituksen päivitys alkoi pohdinnoilla, mitä olisi hyvä ottaa mukaan ja mitä suositukseen olisi hyvä laittaa esimerkiksi linkkeinä. Ajatuksena oli, että tuotos saisi muodon, jonka päivittäminen olisi yksinkertaista.

Toisin sanoen, kun suosituksessa viitataan johonkin toiseen dokumenttiin, se automaattisesti päivittyisi kyseistä dokumenttia muutettaessa. Päädyimme siihen, että tärkeitä linkitettäviä sisältöjä ovat STOryn eettiset periaatteet, sopimusmalli ja suositus työnohjaajakoulutuksesta.

Yhdistyksen hallitus hyväksyi uuden suosituksen kokouksessaan helmikuussa, ja se on voimassa vuoteen 2024 asti. Hyväk- ▶

syessään suositukselle parasta ennen -päivämäärän hallitus halusi viestiä, että suosituksesta on tärkeä koota kokemuksia muuttaman vuoden ajan ja tarkastella niiden perusteella ilmeneviä muutostarpeita.

Ydinryhmän tavoitteena tulevaisuudessa onkin kerätä käyttäjäkokenuksia suosituksen toivuudesta ja pyytää korjaavaa palautetta sen merkityksestä ja toimivuudesta.

Työnohjaajina tiedämme, että työnohjaus on vakiinnuttanut paikkansa työelämän hyvinvointia ylläpitävänä ja edistävänä laatutekijänä. Työnohjauksen sisältöä ja muotoja kuitenkin avataan suosituksessa, jotta tilaaja saisi kokonaiskäsityksen siitä ”tuotteesta”, mitä hän on tilaamassa.

Lisäksi suositus tuo esiin laadukaana työnohjauksen edellyttämät vaatimukset ja siihen liittyvät tekijät sekä sen, millaista koulutusta työnohjaajalta edellytetään.

Suosituksessa on tuotu esille

myös työnohjaajan osaamiseen liittyviä seikkoja, kuten oman ammattitaidon ylläpitäminen erilaisilla täydennys- ja lisäkoulutuksilla tai julkaisutoiminnalla.

Suositukset eli työnohjaajan referenssit omasta työstään on haasteellinen asia luottamuksellisuuden ja tietosuojaan liittyvien kysymysten kannalta. Näitä kysymyksiä ydinryhmässä pohdittiin pitkään muun muassa yhteiskuntasuhteiden työryhmän aktiiviryhmäläisten ja hallituksen jäsenten suosituksen työversioista antamien palautteiden pohjalta.

Suosituksessa päädyttiin nostamaan työnohjauskokemus esille yhtenä työnohjauksen laatua ja työnohjaajan osaamista kuvaavana asiana.

KILPAILUTUS TUTUKSI

Suosituksen kirjoittamisen aikana haasteeksi nousi se, miten suositus ja kilpailutusprosessi saadaan avattua jäsenistölle sekä se, kuinka saamme tilaajat havahtumaan

työnohjauksen erityispiirteisiin kilpailutusprosessia valmisteltaessa.

Tämä edellyttää asioiden esiin nostamista ja tunnettuuden lisäämistä, vuoropuhelua puolin ja toisin. Tämä vaatimus on tunnistettu ja ydinryhmä on miettinyt suosituksen jalkauttamista.

Kilpailutukseen liittyviä koulutuksia tullaan tarjoamaan STOryn toimesta jo syksyllä 2020. Lisäksi tarkoituksena on kartoittaa koulutustarpeita yhdessä SOTE-työryhmän kanssa. ●●

Lataa suositus: [suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/tyonohjauksen-kilpailutus](https://tyonohjaus.fi/tyonohjaus-tyonohjauksen-kilpailutus)

Kirjoittajat: Tarja Humala, yhteisötyönohjaaja, Raija Koskinen, työnohjaaja RR ja Tiina Pennanen, johdon työnohjaaja CSLE

TUTKIMUSFOORUMI

Seuraavat kokoontumiset ovat 24.9. ja 19.11. kello 16–18 STOryn tiloissa Helsingissä.

facebook.com/TutkivaOteTyonohjaukseen

Katso tiedot tapahtumakalenterista ja ilmoittaudu

www.suomentyonohjaajat.fi



KYSY ETIIKASTA

STOryn ammattieettinen neuvottelukunta kokoontuu jälleen syksyllä – katso tarkemmat ajankohdat yhdistyksen kotisivuilta tai jäsenkirjeestä.

Ammattieettinen neuvottelukunta ottaa vastaan eri tahojen lähettämiä kysymyksiä, jotka liittyvät eettiseen toimintaan työnohjauksessa. Kysymykset käsitellään luottamuksellisesti ja vastaukset lähetetään suoraan kysyjälle.

Neuvottelukunta nostaa keskusteluun työnohjauksen eettisiä teemoja esimerkiksi Osviitta-lehdessä, yhdistyksen nettisivuilla ja tapahtumissa kuten konferensseissa. Osa näistä avauksista pohjautuu neuvottelukunnalle tullessiin kysymyksiin, ja silloin tarkastelun taso on yleisempi ja anonyymi.

Kysymykset neuvottelukunnalle viimeistään kaksi viikkoa ennen kokoontumista osoitteeseen tuula.penttila@suomentyonohjaajat.fi.



5 KYSYMYSTÄ TUULALLE

HELI KOPPELO



Tuula Penttilän kausi Suomen työnohjaajien yhdistyksen toiminnanjohtajana on kestänyt nyt viisi vuotta. Sen kunniaksi kysimme häneltä viisi kysymystä.

1. MILTÄ KULUNUT VIISI

VOUOTTA NÄYTTÄÄ?

Työ STOrn toiminnanjohtajana osoittautui juuri niin monipuoliseksi ja kiinnostavaksi kuin toukokuussa 2015 ajattelin. Meillä on 15 aktiivisesti toimivaa työryhmää, 16 aluetta, joissa 30 aluekoordinaattoria, ja kymmenen kertaa vuodessa kokoustava hallitus. Järjestämme lukuisia tapahtumia ja koulutuksia. Jäsenmäärä on kasvanut peräti 30 prosenttia ja on nyt 2 500!

2. KORONAKRIISIN

VAIKUTUKSET?

Korona pisti asiat uusiksi STOrn tapahtumien ja koulutusten osalta. Hallitus ideoi nopeasti suosittu virtuaalipäiväkahvit. Onneksi etäkokoukset ovat olleet arkipäivää jo vuosia, kuin myös oma työnohjauseni. Alueet siirtyivät näppärästi etä tapahtumiin mahdollisuuksien mukaan, kiitos upealle koordinaattorijoukolle!

Kriisin iskiessä yhteistyöstä löytyy voima. On ollut upea huomata, miten paljon luottamushenkilöt, vapaaehtoiset ja jäsenistö ovat olleet valmiita tekemään yhteiseksi hyväksi. Oma osaamista on jaettu ja toisilta opittu. Talou-

delliset jäljet näkyvät tuonnempaan ja sitten teemme voitavamme – keinoja löytyy varmasti. Yhdistyksen talous on onneksi vakaalla pohjalla, vaikka jäimme ilman konferenssituloja.

3. MITÄ HUOLIA KUULET

KENTÄLTÄ?

Esimerkiksi sen, ettei liike-elämän työnohjaajia tai sote-sektorin työnohjaajia ole huomioitu tarpeeksi yhdistyksen toiminnassa. Työnohjausta tehdään hyvin erilaisilla tavoilla, erilaisilla viitekehyksillä ja eri toimialoilla. Toiveeni on, että voisimme yhdessä, avoimesti ja suvaitsevaisesti, kirkaistaa sitä, mikä meitä yhdistää ja mitä kannattaa tehdä yhdessä. Jäsenten konkreettiset kehittämisohdotukset ovat tervetulleita, samoin osallistuminen toimintaan!

4. YHDISTYKSEN

VAHVUUDET?

Ilman vapaaehtoisia ja luottamushenkilöitä yhdistystä ei olisi olemassakaan. He ovat tärkein voimavara ja heidän toimintansa tukeminen on keskeisintä työssäni.

Myös työnohjaus itsessään on vahvuus. Työhyvinvoinnin merkitystä on alettu korostaa, ja työnohjaus koko työyhteisöä tukevana ohjausmuotona on tutkitusti osoittanut merkityksensä. Perinteisesti työnohjausta on käytetty sote- ja opetusallalla sekä kirkon

piirissä, ja jäsenistä lähes 60 prosenttia työskentelee näillä toimialoilla. Lisäksi työnohjaus saa jatkuvasti enemmän jalansijaa uusilla aloilla. Tämä hyödyttää paitsi jäsenistöämme, myös suomalaista työelämää.

5. MILLAINEN STORY ON

VOUONNA 2025?

STOrn strategiatyö on parhailaan käynnissä. Strategian myötä piiritty kartta nykyhetkestä kohti unelmaa, mutta se on myös johtamisen työkalu ja siksi minulle erityisen tärkeä.

Viiden vuoden päästä STOrn on edelleen eri työnohjausmuotoja ja viitekehyksiä yhdistävä sateenvarjoyhdistys, jonka alle mahtuvat sovussa kaikki työnohjaajat. Yhdistys on onnistunut vahvistamaan työnohjauksen asemaa ja merkitystä suomalaisessa työelämässä. Vapaaehtoisen järjestötyön organisointiin ja innostuksen ylläpitämiseen on löydetty entistäkin parempia ideoita. Yhdistyksen kasvaessa on voitu palkata lisää väkeä. Silloin toiminnanjohtajan aika riittää paremmin myös kehittämiseen ja suhdetoimintaan. ●●



TAPAHTUI TYÖNOHJAUKSESSA -palsta esittelee jonkin todellisen työnohjauksen tilanteen ja kokeneiden työnohjaaja-mentoreiden ajatuksia siitä, mitä työnohjaus voisi tarjota avuksi kuvattuun asiakastilanteeseen.

RIIKKA POHJOLA JA HELI KOPPELO

RAJOJA JA SELKEYTTÄ, KIITOS!

Yhä useammin työnohjaaja kuulee ohjattavien kertovan työn rajaamisen vaikeudesta ja hallinnan tunteen puutteesta. Mitä ajatuksia epäselvät työnkuvat ja jatkuvat keskeytykset herättävät työnohjaajaopiskelijoissa ja millaisin keinoin asiakkaita voisi auttaa?

” Työnohjausryhmä on viisihenkinen tiimi, joka tekee työtä kunnan sosiaalipalveluissa. Työhön kuuluu monenlaista asiakastyötä, päätösten tekoa, toimimista erilaisissa verkostoissa ja yhteistyötä eri viranomaisien kanssa.

Tiimi hallinnoi työtään itseohjautuvasti, ja esimiehen ohjaus näkyy hyvin harvoin heidän arjessaan. Työnohjaus on säännöllistä.

Työnohjausryhmä on pyytänyt työnohjaajalta työskentelyä liittyen työn rajaamiseen. He ovat huomanneet työmäärän lisääntyvän, ja ai-

kaa on vaikea saada riittämään.

Tiimin eri jäsenillä ja organisaatiossa laajemminkin tuntuu olevan epäselvyyttä siitä, mitä kuuluu kenenkin tehtäviin ja työaika kuluu usein toissijaiselta tuntuviin asioihin. Tiimi toivoo työnohjaajan auttavan tiimiä työn selkeyttämisessä ja hallinnan tunteen parantamisessa.

Erityispiirteenä työnohjausryhmässä on se, että muutama osallistuja on hyvin puhelias ja tilaa ottava ja yksi jäsen hyvin hiljainen ja vähän osallistuva.”



CAROLA HOLMBACK-PUSKALA (VAS.), NINA LEHTONEN, PIIA JASKARI, JOHANNA KUJALA
Voimavarakeskeisen koulutuksen opiskelijat, Tampereen kesäyliopisto ja Dialogic

Moniäänisyyden kuuntelua

Alkuun on hyvä pohtia, mitkä ovat työnohjauksen mahdollisuudet ja miten työnohjaus voi auttaa ryhmää heidän tilanteessaan.

Ensimmäiseksi haluaisimme kuitenkin tarkentaa tehtäväksiantoja ja kuulla, mitä se merkitsee eri työntekijöille tässä hetkessä, ja millaisia odotuksia osallistujilla on liittyen työnohjaukseen. Haluaisimme kuulla ryhmän ajatuksia asioista moniäänisesti, eli erilaisia näkökulmia tähän hetkeen ja dialogiin tuoden. Työnohjaaja voi ”ruokkia” keskustelua avointen kysymysten avulla.

Mietimme, keiden kaikkien olisi hyvä olla mukana työnohjauksessa, kun mietitään työn rajaamista. Ilman esimiestä ei voida heti tehdä päätöksiä, mutta toki voidaan sopia, miten asiaa viedään eteenpäin työnohjauksen jälkeen.

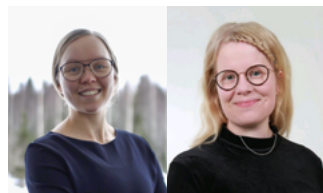
Kun ryhmä toivoo työnohjaajan auttavan työn selkeyttämisessä ja hallinnan tunteen parantamisessa, mihin kaikkeen toive liittyy? Mitä he tarkoittavat työn rajaamisella? Mikä sujuu, mikä on lisääntynyt ja missä on haasteita? Määritellään työnohjauksen tavoitteet

yhdessä. Samalla on hyvä sopia työnohjauksen rakenteesta ja pelisäännöistä.

Työnohjaajan on oltava tarkkana, ettei joudu esimiehen rooliin tai asemaan tai ota vastuuta esimiehen prosessista työn selkeyttämisessä. Jos ryhmässä on epäselvyyttä omista toimenkuvista ja niitä lähdetään työnohjauksessa selkeyttämään, esimiehen tulisi olla mukana keskusteluissa.

Jos esimiestä ei saada paikalle työnohjaukseen, tulisi sopia, missä toimenkuvien selkeyttämistyö jatkuu, jos se laitetaan alulle työnohjauksessa.

Reflektion hyödyntäminen pienissä ryhmissä voi tuoda lisää moniäänisyyttä ja mahdollistaa yhteisen dialogin. Työnohjauksessa puheliaat työnohjaajat vievät helposti koko tilan ja hiljaiset eivät tule lainkaan kuulluksi. Reflektion voisi toteuttaa siten, että pienryhmät saavat vuoroin kommentoida toistensa ajatuksia ja siten saadaan kaikkien ääni kuuluiin.



JOHANNA HYTÖNEN JA JENNI HINTSALA
Ratkaisukeskeisen työnohjauksen opiskelijat, Oulun yliopiston Täydentävien opintojen keskus

Tarpeiden tarkastelua

Tämä keissi kuulostaa tutulta tänä päivänä: työtä on paljon ja itseoh-

jautuvuutta odotetaan. Hienoa, että tässä tilanteessa on tartuttu työnohjaukseen!

Ratkaisukeskeisessä työnohjauksessa ongelmia seuraa tavoittemietintä: millaisia muutoksia työntekijät toivoisivat työpäiviinsä? Kun keskustelussa esille tulee haasteita ja ongelmia, niistä voidaan asettaa työnohjaukselle teemoja ja tavoitteita, kaikkia kuullen.

Hyvään työntekoon kuuluu tunne siitä, että ihminen tietää mitä tekee ja työtä on hänelle sopivan verran.

Kun työtä on paljon, on keskeistä opetella rajaamaan työtehtäviä. Mitkä työt ovat välttämättömiä, voiko jotain tehdä vähemmällä panostuksella ja olisiko jotain mahdollista jättää tekemättä kokonaan?

Entä mikä on riittävä määrä työtä, että saa olla panokseen tyytyväinen?

Herää myös kysymys, kuormittuvatko työntekijät myös siitä, että heille tärkeät työt jäävät hoitamatta.

Työnohjauksen perusajatus on, että jokainen voi tehdä omaa perustyötään mahdollisimman hyvin. Tässä keississä olisikin olennaista kirkastaa perustehtävää.

Itseohjautuvuus on organisaatioissa ajankohtainen teema. Itseohjautuvuus voidaan ymmärtää niin, ettei johtajuutta tarvita. Työntekijät tarvitsevat kuitenkin ihmisen rinnalleen, jonkun, joka varmistaa, että jokaisella on riittävät tiedot ja taidot suoriutua tehtävästään sekä huolehtii resursseista.

Kun esimiehen tukea ei juuri ole, on hyvä pohtia ryhmänä, mitä me tarvitsisimme. Entä mitä minä ►

tarvitsisin? Työntekijöitä voi tukea kertomaan esimiehelle, millaisia tarpeita heillä on.

Hyvinvointi ja voimavarat arjessa lisääntyvät myös, kun tiimin jäsenet voivat keskustella siitä, millaista tukea he odottavat toinen toisiltaan.

Ratkaisukeskeisessä työnohjauksessa pyritään löytämään jo-

kaisen voimavarat hetkeen: Missä asioissa olen onnistunut työssäni – haasteista huolimatta? Milloin minulla ei ole ollut niin sekava tunne, ja mitä silloin tein? Mikä toimii, ja voisinko tehdä työssäni enemmän sitä?

Ryhmässä on eroja puheliaisuuden suhteen. Kaikkien kuitenkin tulee saada tulla kuulluksi ja näh-

dyksi. Konkreettisesti asian voisi toteuttaa esimerkiksi perinteisellä kuulumisten vaihdolla. ●●

ONKO SINULLA TYÖNOHJAUSSISSASI TILANNE, JOHON ETSIT NÄKÖKULMIA?
OTA YHTEYTTÄ JA KERRO SIITÄ MEILLE: OSVIITTA@SUOMENTYONOHJAAJAT.FI

OSVIITAN TOIMITUSKUNTAAN UUSIA JÄSENIÄ

Osviitan toimituskunta on saanut vahvistukseen kaksi uutta ammattilaista, **Tuija Laineen** ja **Kirsi Valton**. Lämpimästi tervetuloa!

Kirkko- ja kirjahistorian dosentti Tuija Laine on tutkija sekä johdon ja esimiesten työnohjaaja Master CSLE. Laine on pohjakoulutukseltaan teologi. Hän on työskennellyt Helsingin yliopistolla opetus- ja tutkimustehtävissä, mutta hoitanut työn ohessa kymmenen vuoden ajan Suomen kirkkohistoriallisen seuran kustannusjohtajan tehtävää.

KM, organisaatiokonsultti Kirsi Valto on yrittäjä, ratkaisukeskeinen työnohjaaja ja lyhytterapeutti. Valto on pitkän linjan HR-ammattilainen, joka on työskennellyt henkilöstöjohtamisen ja henkilöstön kehittämisen eri tehtävissä valtiolla ja järjestökentällä.

Suomen Työnohjaajien ammattilehden Osviitan toimituskunnan jäsenet ovat yhdistyksen hallituksen nimeämiä, yhdistykseen kuuluvia työnohjaajia, jotka osallistuvat aktiivisesti lehden koko toimitusprosessiin, kuten ideointiin, juttujen kirjoittamiseen, palautteen keräämiseen ja lehden kehittämiseen. Toimituskunnan jäsenen tehtävä on STOryn vapaaehtoistyötä.



TODELLISEN MUUTOKSEN EDESSÄ

Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen (toim.): *Mihin työelämä on menossa. Tutkimuksen näkökulmia.* Tampere University Press 2019.

Kun koronavirus edelleen jyllää maailmalla ja sekoittaa järjestystä työelämän eri sektoreilla, osuu Työelämän tutkimuskeskuksen tutkijoiden kokoaman teoksen lukeminen ja arviointi jopa makaberilla tavalla ajan hermoon.

Tamperelainen työelämän tutkimuksen aatelisto pohtii vapaasti ladattavissa olevassa artikkelikokoelmassaan suomalaisen työelämän suuntaviivoja ja tulevaisuutta.

Kukaan ei juuri nyt tiedä, millaisia ja miten pysyviä muutoksia työelämässä tapahtuu pandemian jälkeen. Tilannetta kuvaa erinomaisesti erään artikkelin alkulause: ”Työ on jatkuvassa muutoksessa, mutta suuret murrokset näemme vasta jälkikäteen.”

Artikkelit sivuavat niin työvoimapolitiikkaa ja mobiilisovelluksia kuin työstressiä ja vuorovaikutustakin. Muutos näkyy työssä, työsuhteissa, työvoimassa, työpaikoilla, työilmapiirissä, työntekijöissä ja työn rakenteissa.

Eräänlaisina eksistentialisina kysymyksinä pohditaan, riittääkö työtä kaikille, ja miten ihmisen mieli toimii näissä usein paradoksaalisissa prosesseissa.

Lopuksi luodaan katsaus Työelämän tutkimuskeskuksen historiaan, onhan julkaisu omistettutkin sen tutkijoille ja yhteistyöverkostolle. Ikään kuin etiäisenä yhden

kirjoittajan yllättävästä poismenosta, teos on varmasti kunnianosoitus myös työelämän tutkija **Jouko Nätin** pitkälle ja arvostetulle työuralle.

Kun katsotaan työelämän muutosta pidemmällä perspektiivillä, historiasta puhumattakaan, nähdään usein eräänlainen keinuliike. Se tuo aika ajoin monet vanhat hyvät konstit takaisin käyttöön juuri kun luultiin, että ollaan jonkin todella uuden edessä.

Kirja madaltaakin käsitystä murroksen voimasta. Se osoittaa monien työelämään ja sen muutoksiin liittyvien käsitysten olevan vain myyttejä. Olennaista on myös asettaa teknologia reengin, ei isännän asemaan. Se on otettava haltuun ja hyödynnettävä.

Tärkeä huomio on, että muutos aiheuttaa ehkä aiempaa enemmän epävarmuutta ja se lisää työn henkistä kuormitusta ja palautumisen tarvetta. Työyhteisöjen kehittäminen ja vuorovaikutus onkin saanut tässä teoksessa osansa.

Tutkijat näkevät tärkeänä lisätä erilaisia dialogisia, moniäänisiä ja läpinäkyviä toimintamalleja muutos- ja kehittämisprosesseissa.

Tutkittua tietoa on syytä hyödyntää myös työnohjauksessa. Erilaisten kehittämishankkeiden vaikutuksista saatuja tuloksia voidaan rinnastaa työnohjaukseen. Teoksessa esitelty dialogisen kehittämisen menetelmä on yksi esimerkki, lähes identtinen työnohjauksen kanssa.

Lisäksi työnohjaajan on tärkeää ymmärtää, miten työtehtävät ja tavat sekä nimenomaan suhtautuminen työhön ja työuriin näyttävät muuttuvan. Tutkimustulokset voivat auttaa työnohjaajaa avaamaan asiakkaalle ja asiakasorganisaatiol-

le uusia näkökulmia tasapainotte-lussa konservatiivisen säilyttämi-sen ja muutokseen pyrkivän uudis-tamisen välimaastossa.

Työnohjaajaa kiinnostaa luon-nollisesti myös työnohjauksen tulevaisuus. Työn murros, moni-muotoistuminen, jatkuva liike se-kä tiedon prosessointi edellyttä-vät teoksen mukaan pysähtymis-paikkoja yhteisölliselle ajattelulle ja ongelmien ratkaisulle sekä työ-hyvinvoinnin tukemiselle.

Ihmiset haluavat vaikuttaa oman työnsä olosuhteisiin. Muu-tostilanteet aiheuttavat sekä ki-pua että kiihkoa. Vuorovaikutuk-sen häiriötkään eivät näytä häviä-vän. Tilaa työnohjauksen tyyppi-selle uudistavalle ja rakentavalle toiminnalle näyttäisi siis olevan.

Entä koronapandemia? Millai-sen muutoksen se aiheuttaa ihm-i-sen ja työn väliseen suhteeseen, kun yhä useampi joutuu koke-maan tilanteen, jossa työ menee alta ainakin hetkellisesti?

Vielä teoksen julkaisemisen ai-kaan oli ilmiselvää, että digitali-saatio ja robotiikka tuovat työelä-mään suuren murroksen. Juuri nyt kysytään, siirtykö suuri osa työstä ja työhön liittyvästä kom-munikaatiosta kokonaan verk-koon – vai kaatuuko sekin ylikuor-mituksesta?

Näyttää siltä, että ihmiset joutu-vat ottamaan proaktiivisemman ja itsenäisemmän otteen työhön kuin koskaan aiemmin teollistuneella aikakaudella. Millaista tukea sellai-set työntekijät ja työyhteisöt tar-vitsevat ja missä määrin? Häviääkö ohjauksen tarve kokonaan, vai tu-leeko siitä välttämätöntä?

AILA NIEMELÄ
KT, organisaatiokonsultti,
työnohjaaja STORY



TUULTA PÄIN

Kukka Ranta, Jaana Kanninen:

Vastatuuleen: Saamen kansan pakkosuomalaistamisesta. S&S 2019.

EU:n alueen ainoan alkuperäiskansan saamelaisten määräksi arvioidaan 75 000–100 000 Suomen, Ruotsin, Norjan ja Venäjän alueella. Arviolta noin puolet osaa saamen kieltä, Suomessa inarin-, koltan- tai pohjoissaamea.

Teoksen nimi *Vastatuuleen* tulee siitä, että porot kulkevat aina tuulta päin, jolloin ne aistivat petoeläimet ajoissa ja pitävät sääsket ja paarmat helpommin poissa.

Kirja on perusteellinen ja toisaalta helppolukuinen, journalistin otteella kirjoitettu. Tarpeellinen mutta suomalaisissa tietokirjoissa harvinainen asia- ja nimihaikemisto löytyy.

Kirjoittajat kertovat runsaiden lähteiden ja lukuisien haastattelujen pohjalta saamelaisten maiden menetyksestä, maailmankuvan demonisoinnista ja kääntymyksestä, rotumittauksista, asuntolakoulukokemuksista, ilmastomuutoksen vaikutuksista sekä kielen ja kulttuurin takaisin valloituksesta.

Viimeisen luvun aiheena on vaikea identiteettikysymys, se, kenellä on oikeus kutsua itseään saamelaiseksi ja saada äänioikeus ja vaalikelpoisuus saamelaiskäräjille. Kaikkien pohjoismaiden saamelaismääritelmä on identiteetti- ja kieliperustainen, mutta Suomessa kiistaa on aiheuttanut pykälä, joka painottaa lisäksi polveutumista ilman aikarajaa. Korkein hallinto-oikeus on saamelaiskäräjien

mielestä noudattanut aluksi liian tiukkoja, mutta sitten liian välijä hyväksymiskriteereitä.

Haastatteluissa kaksi kokemusta nousi yli muiden: pakkosuomalastaminen ja saamelaisen yhteiskuntarakenteen muutos suomalaiseksi. Monen saamelaisen surun aihe on saamelaiskielen osaamisen puute. Historian kuluessa saamelaiset ovat olleet näkymättömiä aivan samoin kuin alkuperäiskansat kaikkialla maailmassa. Silloin kun saamelaiset ovat näkyneet, he ovat näkyneet eksotisoituina, toiseutettuina ja rodullistettuina.

Puolentoista vuosisadan aikana kolmisenkymmentä saamelaisryhmää kiersi hämmästeltyinä eurooppalaisissa eläintarhoissa ja muissa näyttelypaikoissa.

Suomalaiset eivät ennen toista maailmansotaa olleet yhtä innokkaita rotuoppien kannattajia kuin esimerkiksi länsinaapurimme, koska suomalaiset itse luokiteltiin alempiin rotuihin. Minkä länsinaapuri teki suomalaisille, suomalaiset tekivät saamelaisille.

Varjo on pitkä. Suomalaiset tutkivat saamelaisten rotupiirteitä vielä 1960–1970-luvuilla, ja käytössä olivat 1920-luvulla kehitetyt, natsien ahkerasti käyttämät mitavälineet.

Suomalaiset eivät ehkä pidä kansanmurhaa osana kansallista narratiiviaan. Oma tarinansa on kansanmurhan kohteena oleminen 1700-luvulla, mutta aloitteen tekijän rooli on unohdettu vielä perusteellisemmin.

YK:n alkuperäiskansajulistusluonnoksen 7. artiklaan sisältyi käsite kulttuurinen kansanmurha. Ihmisoikeusjuristien mukaan Suomen saamelaisten kohtelussa täytty kolme luonnoksen määrittä-

män kulttuurisen kansanmurhan viidestä kriteeristä: erityisluonteen ja integriteetin kieltäminen, luonnonvarojen epääminen sekä pakkoassimilaatio pääväestöön.

Muilta osin perusteellinen kirja ei tätä mainitse, ehkä siksi, että YK-julistuksen sanamuoto vesittyi, vaikkei se muutenkaan ole valtioita oikeudellisesti sitova. En löytänyt sopimustekstistä enää mainintaa kulttuurisesta kansanmurhasta.

Saamelaisten selviytymisstrategiana on joidenkin tutkimusten mukaan ollut unohdus, traumaattisten muistojen pakastaminen horrokseen. Korjaavasta työstä kertoo **Pirkko Siltala** *Taakkasiirtymä*-kirjassaan.

Kolttayhteisöt ovat käynnistäneet hankkeita, jotka perustuvat yhteisöllisyyteen ja kuunteleviin työtapoihin. Ajoittain turhauttavakin kamppailu omien oikeuksien puolesta on myös korjaavaa työtä. Muiden kolonisaatiota purkaneiden kansojen tapaan saamelaiset kertovat nyt itse omaa historiaansa.

Suomi myönsi saamelaisille kulttuurisen itsehallinnon 1995, mutta ei ole Norjan ja Ruotsin tavoin pyytänyt saamelaisilta anteeksi eikä ratifioinut YK:n työjärjestön ILO:n alkuperäiskansojen yleissopimusta 169. Sopimus tuki muun muassa saamelaisten oikeutta aiempiin maihinsa, joiden pois ottamisesta ei ole löytynyt dokumentteja.

JUSSI ONNISMAA

Dosentti, työnohjaaja STORY, organisaatiokonsultti FINOD

Työnohjaaja ryhmä- ja yhteisödynamiikan ristipaineissa

Koulutuspäivän tavoitteena on antaa välineitä ja käsitteitä ryhmadynaamisten ilmiöiden jäsentämiseen ja työstämiseen työnohjausryhmässä tai yksilötyönohauksessa.

4.9.2020 klo 9–16 Helsingissä.

Kouluttajana YTM, työnohjaaja, psykofyysinen psykoterapeutti ja toiminnallisen ryhmätyön ohjaaja Arja Hämäläinen.

Jäsenhintaa 150 €, hinta muille 180 €

Dialogisuus asiakastyössä – ihmisten välinen kaksitasoinen voimakenttä

Miten tuen auttajaa asiakastyön haasteisessa maailmassa? Kuinka vahvistan välittömän asiakastyön tekijöiden sekä työryhmien ja -yhteisöjen itseymmärrystä jännitteisissä tilanteissa?

2.10.2020 kello 9–14 Joensuussa.

Kouluttajana emeritusprofessori, psykologi ja psykoterapeutti Mikael Leiman.

Jäsenhintaa 75 €, hinta muille 90 €

Ryhmien jännittyneisyyden arviointi ja viivästetty palaute

Koulutuksen tavoitteena on tutustuttaa osallistujat toiminnalliseen The Delayed Dialogue -tekniikkaan ja yleensä ryhmän jännittyneisyyden arviointiin.

9.10.2020 klo 9–16 Helsingissä.

Kouluttajana työnohjaaja, kehittämisasiantuntija, työyhteisövalmentaja ja psykodraamaohjaaja Kirsikka Soikkeli.

Jäsenhintaa 150 €, hinta muille 180 €

VOIMAKEHÄ® –lisenssivalmennus marraskuussa

VOIMAKEHÄ® on positiivisen psykologian laajaan vahvuusnäkemykseen perustuva vahvuustyökalu ja ohjauskonsepti. Lisenssivalmennuksen suorittanut voi hankkia tuotteen ja hyödyntää valmennuskonseptia omassa työssään.

2 x 6 h **marraskuussa 2020**. Ensimmäinen kerta etänä ja toinen Oulussa.

Kouluttajina KT, FM, tutkija ja kouluttaja Sanna Wenström ja yhteisöpedagogi, AmO ja YTM Laura Halonen

Jäsenhintaa 300 €, hinta muille 385 €

WEBINAARIKOULUTUKSET

Julkiset hankinnat – mahdollisuus yrittäjälle

Webinaari koostuu kahdesta osasta.

Osa 1: Julkisista hankinnoista lisää liiketoimintaa.

Osa 2: Julkisiin kilpailutuksiin tarjoamisen taika.

25.8.2020 ja **8.9.2020** kello 16–17.30.

Kouluttajana hankinta-asiamies Susanna-Sofia Keskinarkaus, Lapin yrittäjät

Jäsenille, maksuton.

Kaikille kaikkea vai jollekin jotain tiettyä – työnohjauspalvelun tuotteistaminen

Webinaarissa käydään läpi tuotekehitysprosessia ja miten hyödyntää palvelumuotoilun menetelmiä, pohditaan asiakasymmärryksen keräämistä, oman osaamisen kuvaamista sekä sitä, mitkä kaikki asiat vaikuttavat tuotteiden hinnoitteluun.

29.10.2020 klo 16–18.

Kouluttajana VTM, työnohjaaja ja psykiatrinen sairaanhoitaja Mia Montonen.

Jäsenhintaa 45 €, hinta muille 75 €

Lisätietoa koulutuksista ja ilmoittautumiset:
www.suomentyonohjaajat.fi



OHJAUSSUHTEEN RAKENTAVA SILTA

STOryn järjestämä TrigendaPRO- dialogimenetelmän peruskoulutus 5.3.2020 Jyväskylässä.



MIKSI LÄHDIN MUKAAN?

Osallistuin työnohjaaja, työyhteisövalmentaja **Kirsti Hirvasen** ja menetelmäkouluttaja **Heli Heinon** luotsaamaan TrigendaPRO-dialogimenetelmäkoulutukseen.

STOryn aluetoiminnan ilmoituksessa minut pysäytti sana dialogi. Dialogi on itselleni ohjaussuhteen rakentava silta. Dialogissa olen mukana prosessissa, jossa itsekin kehityn.

Toinen koulutukseen osallistumiseen innostava asia oli kolmio. Lukusana kolme näkyy jo sanassa ”trigenda” ja menetelmän välineen puisessa kolmiossa.

Suhteessa kahden ihmisen välillä, ohjaajan ja ohjattavan välillä on näkymätön kolmas läsnä. Näkymätön on jotain uutta, joka tapahtuu tilassa ohjattavan ja ohjaajan välillä. Yhdessä ohjattavan kanssa ohjaaja saa ihmetellä tuon uuden syntymistä tai muotoutumista. Näen tuossa kolmiossa näkymättömän näkyväksitulon.

Torstaina 5. maaliskuuta astuin uteliaana saliin, joka oli täysi oppimishaluisia työnohjaajia. Kouluttajat aloittivat lyhyellä teoriaosuudella ja ohjasivat meidät luontevasti pariharjoitukseen.

Työskentely ennestään tunte mattoman henkilön kanssa oli rauhallista ja luontevaa. Väline tarjosi kiinnostuksen kohdan, mistä aloit

taa vuorovaikutus.

Koulutuksen päätyttyä asettelin paperisia sanakolmioita omiin laatikkoihinsa ja ajattelin, että Trigendan työskentelyvälinettä voisi käyttää myös yksinään. Jos en pääse eteenpäin ohjaussuhteesani, kolmion sanat ”tavoite”, ”haaste” ja ”voimavarat” voivat auttaa fokusoimaan ja hahmottamaan tilannetta.

Hiljainen keskittyminen valmiiksi kirjoitettujen sanojen äärellä auttaa kartoittamaan ja rajaamaan sitä, mitä en näe tässä ja nyt, joka on olemassa ja kaipaa sanoitusta, esiintulemista, pysähtymistä.

Sanavalikoimia on erilaisia ja niitä voi hankkia aihealueittain lisää.



PARAS ANTI?

Oli ilo oppia yhdessä uutta ja tulla yhteen muiden oppimisinnokkaiden kanssa. Minua puhutteli myös ennakkoluulottomuus aloittaa itselle aivan ventovieraan kanssa harjoitus, jossa päästiin hyvin lyhyessä ajassa menetelmän sanojen avulla ytimeen.



MITÄ VIEN MUKANANI?

Teen oman ohjaukseni useimmiten etänä ulkomaille. Tietokoneen

ruudun takana työskentelevänä pohdin, miten käyttää sanakortteja niin, että molemmat näkisivät ne. Käytäisinkö pelkää puista kehikkoa, jossa on sanat ”tavoite”, ”haaste” ja ”voimavarat”.

Ilahduinkin kovasti, kun Hirvanen lähetti koulutuksen jälkeen ohjeet etätyöskentelyyn: työvälineen hankkijalla on oikeus ottaa kuvia kehikosta ja sanoista ja lähettää ne ohjattavalle.

Lisäksi voin aloittaa välineen käyttöä pienten ryhmien koulutus- ja fasilitointitilanteissa.

Voisin myös kuvitella käyttäväni työkalua ryhmässä, jossa sanat ovat hukassa tai niiden ääneen sanoittamiseen ei ole totuttu.

Kansainvälisiä työyhteisöjä varuten ostin osat, jossa sanat ovat suomenkielen lisäksi englanniksi ja ruotsiksi.

RAIJA HÄMYNEN
lähettikuraattori,
kirkon työnohjaaja, STORY



Työnohjaajan tiellä

Tulen kotiin työnohjaamasta ja vajoan keittiön lattialle makaamaan. Olen uupunut. Mieheni laittaa ruokaa ja huomauttaa, että olen vähän tiellä. En jaksa nousta.

Olimme käsitelleet työnohjauksessa erään ryhmän jäsenen työuupumusta. Se nosti esiin muistoja omasta burnoutistani. Se oli aikaa, jolloin väsymys oli rajua, ja muistan, kuinka leivän voitelu vaati kolme eri käyntiä keittiössä. Välillä piti käydä huilaamassa sängyssä.

Siitä lähtien olen usein pohtinut, mitä on työnohjaajan oma jaksaminen ja kuinka siitä voi pitää huolta. Työnohjaus on työtä, jossa kuulee paljon ohjattavien omasta elämästä. Tunteita käsitellään paljon, ja erilaiset tunteet voivat tarttua paitsi ryhmän jäseniltä toisiinsa, myös työnohjaajaan – etenkin, jos työnohjaajalla itsellään on tunteesta omia kokemuksia.

Toisaalta omakohtaiset kokemukset lisäävät ammattitaitoa ja antavat ymmärrystä havaita ja käsitellä haastavia tilanteita työnohjattavien kanssa.

Kuinka tyhjentää reppu työnohjauksen jälkeen? Tämä on kysymys, johon jokainen työnohjaaja joutuu löytämään oman vastauksen. Itselleni toimii esimerkiksi se, että työnohjauksesta pois ajaessani väännän stereot täysille ja annan musiikin viedä.

Olen kokenut hyväksi keinoksi myös ajatuksen suuntaamisen uteliaana tulevaan: mitä hän kuulen kuukauden päästä? Luottamus ohjattaviin on tärkeää. Se, että he saavat purkaa pahaa oloaan, on jo sinänsä arvokasta. Lisäksi toto eli työnohjaajan oma työnohjaus on paikka purkaa omaan reppuun kertynyttä taakkaa.

Väsymys kertoo siitäkin, että ammatillisuus on joutunut hukka-nimiseen paikkaan. Se

on inhimillistä. Työnohjaajakin on ihminen kaikkine tunteineen. Asiakkaisiin samastuminen ei kuitenkaan ole ammatillisuutta. Poliiseilla on virkapuvut ja luotiliivit. Työnohjaajaa ei virka-asusta tunnista.

Ammattitaitoa on kuitenkin se, että osaa jättää työnohjauksessa kuulemansa asiat taakseen ja katsoa eteenpäin. Joillekin se voi tarkoittaa puutarhan hoitoa, toisille joo-gaa ja kolmansille pitkää patikkaretkeä luonnossa.

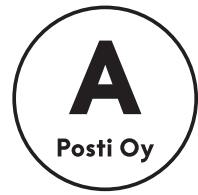
Oman työuupumukseni pelastus oli pape-rinaru, rautalanka ja napit. Ryhdyin kuto-maan ja virkkaamaan sekä yhdistelemään näitä elementtejä keskenään. Syntyi seinä-vaatteita ja tauluja, kuten ”Elämäni napit”, ”Vaellus”, ”Ilo” ja ”Elämänpeili”, joita teh-dessäni pohdin omaa elämääni.

Kirjoitin myös ahkerasti päiväkirjaa, joka on aina antanut vastauksen kysymykseen ”mi-täs minulle tänään kuuluu?” Vasta kun olen kirjoittanut ja lukenut läpi tekstini, pystyn toteamaan, että tätäkään en olisi tiennyt, ellen olisi kirjoittanut sitä ensin.

Asiakkaiden näkökulmasta itsestään ja omasta hyvinvoinnistaan huolta pitävä työnohjaaja on luotettava. Jaksavan työnoh-jaajan mieli pysyy avoimena ja hän osaa teh-dä oikeat kysymykset, koska ei solahda asi-akkaiden kanssa samaan tunnetilaan.

Hän kykenee katsomaan ohjattaviaan laati-
kon ulkopuolelta – joka on se ainoa paikka, josta hän voi heitä auttaa.

JOHANNA KUIVAKANGAS



Posti Green

Syvennä työelämän kehittämisen osaamistasi Metanoia Instituutissa

Alkavia koulutusohjelmia 2020

Warm Data Lab Host -valmennus (2x 2,5 pv) with Nora Bateson	Kesäkuu
Työnohjauksen jatkokoulutus (1 v / 12 pv)	Elokuu
Organisaatiodramaturgian peruskoulutus (5 pv)	Syyskuu
Systeeminen konsultointi -verkkokurssi perusteista (4x 3 h)	Syyskuu
Organisaatiodramaturgian jatkokoulutus (4 pv)	Marraskuu

Alkavia koulutusohjelmia 2021

Systeeminen prosessikonsultointi (1v / 7 pv)	Tammikuu
Dialoginen ja systeeminen prosessikonsulttikoulutus (2 v) Dialogicin kanssa	Tammikuu
Työnohjauksen peruskoulutus (2,5 v / 30 pv)	Helmikuu
Systeemisen työotteen metodit (1 v / 6 pv)	Maaliskuu

Tulevia tapahtumia 2020 (Katso kaikki tapahtumat sivuiltamme)

Maailma, Suomi ja minä - Missä menemme nyt? - Listening Post verkossa	10.6.
Kompleksisuus ja organisaatiodynamiikka - Metanoia konferenssi	3.9.
Unet ja yhteisölliset muodonmuutokset - Social Dreaming verkossa	31.8 alk.

Tulossa 2021 Tavistock-seminaari; kokemuksellinen tapahtuma organisoitumisen ja organisaatiodynamiikan ilmiöistä 19.-22.8.2021

www.metanoiainstituutti.fi

