



3
2021

TYÖNOHJAUKSEN AMMATTILEHTI

4

KONFLIKTI SUISTAA RAITEILTA

Rohkeana
vaikka
pelottaa

12 41

Tietoisuus-
taitoja kannattaa
kehittää

19 32

Sovittelulla
yhteistä
ymmärrystä

8 28

4

**KONFLIKTI SUISTAA ULOS
PERUSTEHTÄVÄSTÄ**
Sovittelusta apua ristiriitoihin

12

**MITEN VILJELLÄ ROHKEUTTA
TYÖNOHJAUKSESSA?**
Työnohjauskonferenssin satoa

19

**MINDFULNESS
TYÖNOHJAUKSESSA**

23

**TUKEA MAATALOUSYRITTÄJIEN
JAKSAMISEEN**

25

LOGOTERAPEUTTINEN TYÖNOHJAUS
Keskiössä tarkoitus

28

TAPAHTUI TYÖNOHJAUKSESSA
Lääkettä tulehdukseen

32

MBB STRESSIN TALTUTTAJANA

35

KIRJAT Kuusela: Mielenmaisemia • Liukkonen: Kuka hallitsee mieltäsi • Sirkkilä: Henkistä fitnessiä ja älykkyyttä työelämään

37

TYÖELÄMÄSSÄ TUTKITTUA
Itseohjautuvuus, tehostettu tuki perusopetuksessa ja tulevaisuuden asiantuntijuus

40

MUU MEDIA

41

HAVAINTOJA TYÖELÄMÄSTÄ

43

VOIMANLÄHTEENI
Kevyttä vastapainoa

OSVIITTA

Osviitta on Suomen ainoa työnohjausten ammattilehti. Se on Suomen työnohjaajat ry:n jäsenlehti, jonka voi myös tilata. Yhdistyksessä on yli 2500 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 prosessinomainen työnohjaajakoulutus.



KUSTANTAJA Suomen työnohjaajat ry
Lönnrotinkatu 25 A, 00180 Helsinki

PUHEENJOHTAJA Riitta Malkamäki

TOIMINNANJOHTAJA

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



Muistikirjoitus

”Kahteen asiaan tarvitsisin aikaa unohtamiseen ja muistamiseen.”

Työsyksyn käynnistyessä mielessäni on soinut tämä Semmarien laulu. Ryhmien palatessa työnohjauksiin yritän hahmottaa, mitä aiemmasta työskentelystä olisi tärkeä palauttaa mieleen ja mitä hyväkin unohtaa. Tiedän muistavani monia asioita hatarasti tai väärin. Välillä unohtaminen on hyväksi ja puh-taan sivun kääntäminen huoventaa.

Kesällä en juurikaan lukenut ammatti-kirjoja. Selailin lähinnä puiden lehtiä ja lueskelin läheisten ilmeitä ja sään merkkejä. Nyt alan olla vireessä uuden tiedon vastaanottamiseen. Osviitan sivuilta voi tuttuun tapaan lukea tuoreista työelämä-tutkimuksista ja uusista ammattikirjoista.

Huonomuistisena joudun usein kysymään tuttujakin asioita: pilkun paikkaa Googlelta ja kaapin paikkaa puolisolta. Kotona olemme välttäneet isoilta kiistoilta, mutta työnohjaajana kaipaankin kyllä osaamista ristiriitojen ratkomiseen. Tämän Osviitan aloittavat työelämän konfliktit ja sovittelua käsittelevät jutut. Konfliktin paineessa voi olla vaikea pa-

lauttaa mieleen tietoa, mitä muistissa on. Jos keho ja mieli säilyvät tyynenä, ohjaaminen on helpompaa. Apua voi saada erilaisista tietoisuustaitoja kehittävästä menetelmästä. Tässä Osviitassa niistä ovat esillä mindfulness ja MBB.

Muisti on aivotutkijoiden mukaan paik-kasidonnaista. Minäkin muistan parhaat sienikätköni vasta metsässä. Liikuskelen silmät auki sopivissa maastoissa, ja sato putkahtaa poimittavaksi, kun oikea aika on. Sovellan menetelmää myös työnoh-jaamiseen, arvaatte varmaan miten.

Tätä kirjoittaessa opin, että otsikkoon keksimäni yhdyssana viittaa myös taidete-okseen. *Muistikirjoituksia* oli Kirjallisuuden vientikeskus FILIn sivujen mukaan suomalaisten runoilijoiden vuonna 2014 luoma osallistava pöydänmuotoinen installaatio. Pöydän pintaan oli kaiverretty runoja, joista yleisö pystyi valitsemaan pa-lasia ja hiertämään niitä kynää käyttäen omalle paperilleen. Syntyi uusia inventaarioita ajasta ja muistamisen apuväline. Eikö työnohjauksessa tapahdu jotain samankaltaista?

Hyvää syksyä työkaverit ympäri Suomen!

RIIKKA POHJOLA

RIIKKA POHJOLA, päätoimittaja, paatoimittaja.osviitta@suomentyonohjaajat.fi

Osviitta **ILMESTYY** neljä kertaa vuodessa.

SEURAAVA NUMERO ILMESTYY

10.12.

ILMOITUKSET

Varaukset seuraavaan numeroon tulee jättää 5.11. mennessä.

Aineistot osviitta@suomentyonohjaajat.fi

Kestotilauksen **HINTA** on 55 € ja vuositilaus 60 €. Irtonumeron hinta on 15 €.

PÄÄTOIMITTAJA Riikka Pohjola

EDITOIVA TOIMITTAJA Seppo Metso

TOIMITUSKUNTA Minna Hyttinen,

Heli Koppelo, Tuija Laine, Seija Ollila,

Kirsi Valto, Raisa Varsta

ULKOASU Susa Laine

YHTEYSTIEDOT

osviitta@suomentyonohjaajat.fi

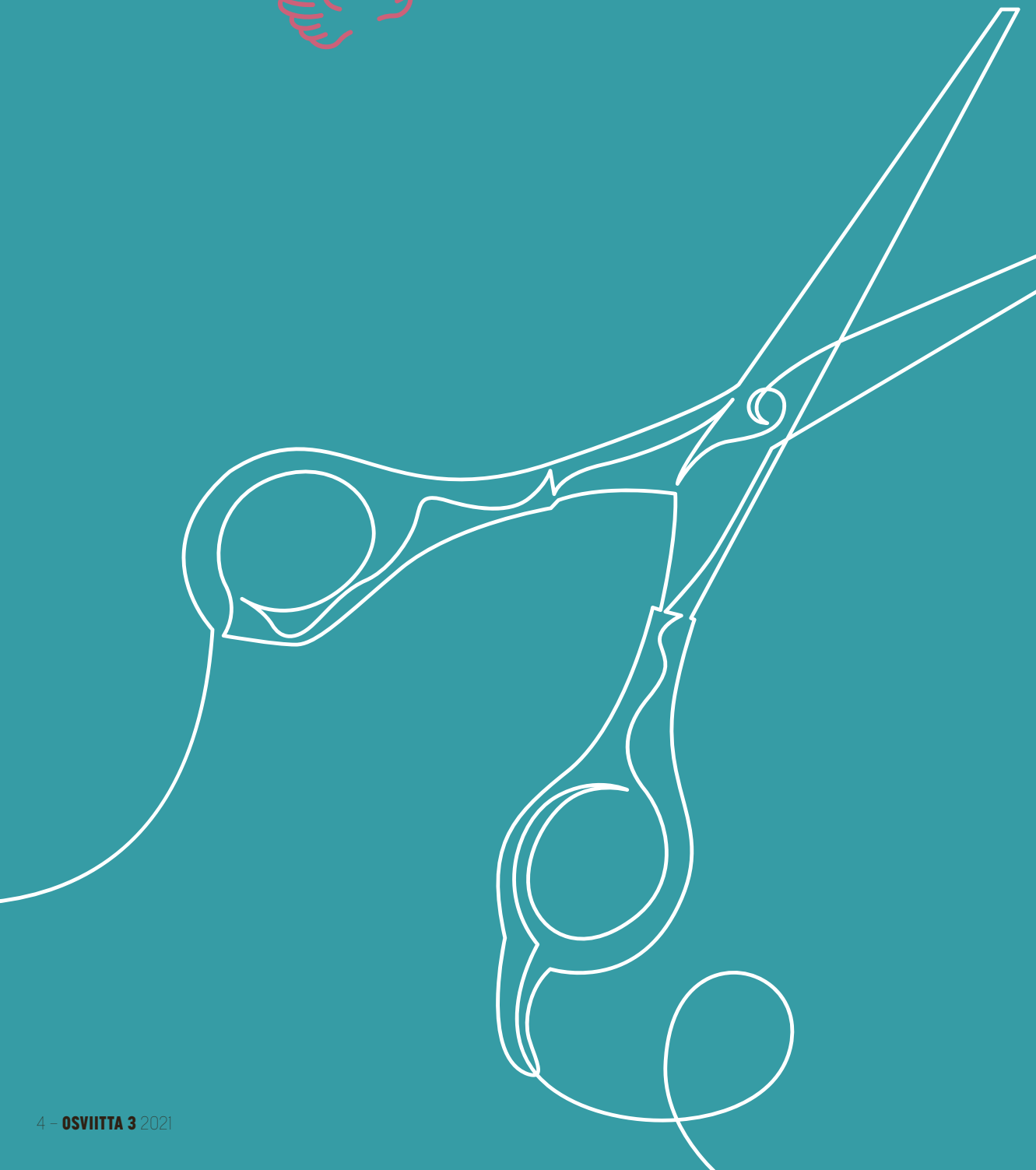
www.suomentyonohjaajat.fi/osviitta

PAINO Keuruun LaatuPaino KLP Oy

ISSN 1799-2451 (painettu)

ISSN 2489-3897 (verkkojulkaisu)

OSOITTEENMUUTOKSET Suomen työnohjaajat ry:n jäsenten ei tarvitse tehdä erikseen osoitteenmuutosta Osviitaan, jäsentietojen ajantasaisuus riittää. Lehden muiden tilaajien osoitteenmuutokset osviitta@suomentyonohjaajat.fi



Työnohjaus katkaisee
huhuilta ja juoruilta siivet

KONFLIKTI SUISTAA ULOS PERUS- TEHTÄVÄSTÄ

Toimivan työyhteisön tunnusmerkki ei ole
ongelmattomuus vaan se, miten erilaisuutta ja
ongelmia pystytään kohtaamaan ja käsittelemään.
Onko konflikti kuuma vai kylmä ja mitä siitä
seuraa?

**ONGELMAT PÄÄSEVÄT
ETENEMÄÄN
HENKILÖKYSYMYKSIKSI,
KUN KOETAAN, ETTEI
PUHUMALLA ENÄÄ SAADA
ASIOITA SELVIÄMÄÄN.**

Erimielisyyksiä ja jännitteitä nousee esille kaikkialla, missä ihmiset kohtaavat. Suhtautumisemme erilaisuuteen ratkaisee, syntyykö asiasta konflikti. Työyhteisöt ovat arjen hiomoja. Parhaimmillaan ne käyttävät ongelmia ja ristiriitoja jatkuvan kehityksen ja oppimisen välineenä.

Itävaltalainen professori ja organisaatiokonsultti **Friedrich Glasl** on tutkinut konflikteja - parisuhderiitoja, työyhteisökiistoja, lakkoja, kansainvälisiä selkkauksia, sotia - ja löytänyt niistä lainalaisuuksia. Glasl jakaa konfliktit kuumiin ja kylmiin sen mukaan, millainen on niissä vallitseva riitailmapiiri.

Jos kyseessä on ns. kuuma tapa taistella, osapuolet painottavat omia tarkoitusperiään ja yrittävät 'päästä voitolle'. Tunnelma on ylimotivoitunut ja ollaan jopa hyökkäyskannalla, tunnepurkaukset ovat myös tavallisia. Tällaisten konfliktitilanteiden ensiapu on 'jäähdyttely'. Pyritään laittamaan tapauksille ja käyttäytymiselle rajat, joiden sisällä voidaan toimia rakentavasti.

Kylmät konfliktit ovat suomalaiselle mentaliteetille yleisempiä verrattu-

na esimerkiksi eteläeurooppalaisten ihmisten toimintaan. Koska ikävyyksien suoran kohtaamisen väistely on tälle toimintatavalle tyypillistä, keinovalikoidasta valitaan tunneilmaisista pidättäytyminen ja käytetään mieluummin virallisia kanavia, tehdään kirjelmiä tai jätetään ohjelappuja. Näitä tilanteita aletaan hoitaa 'lämmittelyllä'. Pyritään saamaan osapuolet kohtaamaan toisiaan ja hälvennetään ristiriitoja kohtaan esiintyvää pelkoa luomalla turvallisista käsittelytilanteita. Samalla tuodaan osapuolille toivoa ja energiaa, jotta ne alkavat työskennellä kohti ratkaisua.

**TYÖYHTEISÖN PELISÄÄNNÖT HYVÄ
TARKISTAA AIKA AJOIN**

Konfliktien dynamiikalle on tyypillistä polarisoituminen; asettaudutaan asemiin minä tai me vastaan tuo toinen tai nuo muut. Ristiriidat alkavat usein asiatasolta, vaikka myös henkilökemiat vaikuttavat. Tämän tason eri vaiheissa saatetaan junnata vuosikausia. Psykologinen etäisyys kasvaa, kun tarve suojautua ja/tai puolustautua ajan kuluessa lisääntyy. Olisi erittäin tärkeää tunnistaa näitä ilmiöitä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja puuttua tilanteisiin selvittämällä pulmat ja kysymykset, kun ne ovat vielä asiatasolla ja hoidettavissa jopa omalla porukalla.

Työyhteisön pelisäännöt on myös tarpeen tarkistaa aika ajoin: jokaisen kanssa ei tarvitse olla sydänystävä, mutta perustehtävä on kyettävä hoitamaan yhdessä kenen kanssa tahansa. Jos tilanteisiin ei puututa, ajan myötä konfliktikäyttäytyminen vain lisääntyy. Levitetään juoruja ja huhuja, jotka usein ovat alkaneet väärinymmärryksistä, tulkintoista tai oletuksista, puhutaan takana-päin, linnoitaudutaan kuppikunniksi tai jäykistytään roolien taakse turvaan.

Ongelmat pääsevät etenemään henkilökysymyksiksi, kun koetaan, ettei puhumalla enää saada asioita selviämään.

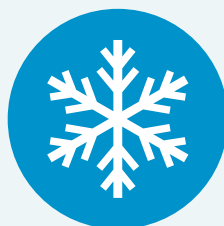
KONFLIKTIT RIITAILMAPIIRIN MUKAAN JAOTELTUNA



KUUMA KONFLIKTI

- Osapuolet painottavat omia tarkoituksiperiään yrittäen saada toisen osapuolen kannalleen
- Hankitaan tukijoita
- Tunnekuohuja, 'käydään kuumana'
- Vaatimuksia: 'Kissa pöydälle!'
- Ylimotivoituminen, halutaan vakuuttaa, ollaan hyökkäyskannalla
- Laajenemishakuinen suhtautuminen
- Yliaktiivisuus, ollaan halukkaita tapaamaan

❖ **PAREMMUUDEN TUNNE**
– PÄÄMÄÄRÄNÄ VOITTO!



KYLMÄ KONFLIKTI

- Osapuolet eivät usko rakentaviin päämääriin
- Heikentävät innokkuuttaan estäen, ruuhkauttaen ja hidastaen asioiden käsittelyä
- Passiivis-aggressiiviset keinot käytössä
- Pidättäytytään tunneilmaisista, käytetään virallisia kanavia, jotta ei tarvitse kohdata 'vastustajia'
- Turhautumista, sarkasmia, pettymystä, kyynisyyttä
- Asenne syrjään vetäytynyt ja välttelevä

❖ **ITSETUNNON PUUTE**
– PELKO, MASENNUS,
LUOVUTTAMINEN,
TOIVOTTOMUUS...

SOVITTELIJA AUTTAA TULEMAAN KUULLUKSI

Perusopetuksen rehtorina työskennellessään Ulla Sara-aho huomasi, miten lasten sopiessa ristiriitoja puhumalla sopimukset myös pitivät. Lopulta restoratiivinen lähestymistapa kourutti hänet kokonaan, ja hän erikoistui aikuisten konfliktien sovitteluun sekä työnohjaukseen.

Sovittelussa konfliktin omistajina ovat osapuolet, ja sovittelijan päätehtävä on Sara-ahon mukaan auttaa kaikkia osapuolia tulemaan kuulluiksi, ymmärretyiksi ja löytämään ratkaisut.

”Tavoitteena on rakentaa riittävästi yhteistä ymmärrystä, että yhteisössä päästään eteenpäin. Pidän tärkeänä myös riittävän pitkää seurantajaksoa, jonka aikana vahvistetaan luottamusta ja sovittuja tapoja toimia.”

Milloin konflikti vaatii sovittelua? Sara-aho kartoittaa toimeksiannossa tilaajan kanssa yhteisön konfliktuaalista jännitettä.

”Näin hahmotan, onko sovittelu, työnohjaus vai valmennus tarkoituksenmukaisin menetelmä. Jos jännite on punaisella, suosittelen sovittelua.”

Sovittelussa asioita käsitellään tiiviimmässä tahdissa kuin työnohjauksessa, jolloin energiaa vapautuu nopeammin perustehtävän tekemiseen. Ja sen jälkeen voidaan jatkaa työnohjauksella.

Hän vinkkaa, että työnohjauksen tilaajat usein arvioivat tilanteita vähemmän jännitteisiksi kuin mitä ne oikeasti ovat. Kun työnohjaaja havaitsee ohjaustilanteissa jännitettä, on hyvä kysyä avoimia kysymyksiä. ”Pyydän ihmisiä sanoittamaan asioita itse. Se on kunioittavaa ja arvostavaa.”

Myös sanatonta viestintää ja kehon kieltä kannattaa seurata: miten ihmiset reagoivat toistensa

puheisiin ja sanoihin? Toisinaan joku ryhmän jäsen kirjoittaa henkilökohtaisesti sähköpostia työnohjaajalle tai ryhmän esimies ottaa yhteyttä. Omia ylitulkintoja kannattaa kuitenkin varoa.

KYSY ITSELTÄSI KENEN KONFLIKTI TÄMÄ ON

Sovittelu ja konflikti ovat sanoina hyvin latautuneita, joten Sara-aho puhuu mieluummin jännitteen purkamisesta.

”Aina kun on vähintään kaksi ihmistä, niin on konflikteja. Kun asiat otetaan puheeksi ja käydään arvostavaa dialogia, ymmärrys lisääntyy. Ja lopulta tiimin jäsenten välinen luottamus on vahvempi kuin mitä se oli ennen konfliktia. Konflikti on resurssi, jota ei kannata jättää käyttämättä!”

Sara-ahon mielestä kaikilla ihmisillä olisi hyvä olla jonkinlaiset sovittelutaidot. Lisäksi ensiapuempatiaa on tärkeä muistaa antaa myös itselle: ”Kysy itseltäsi, kenen konflikti tämä on?”

Perään hän siteeraa filosofian tohtori **Timo Pehrmanin** kehittämää sovittelijan 11. käskyä: ”Älä varasta muiden konflikteja, älä edes himoitse niitä.”

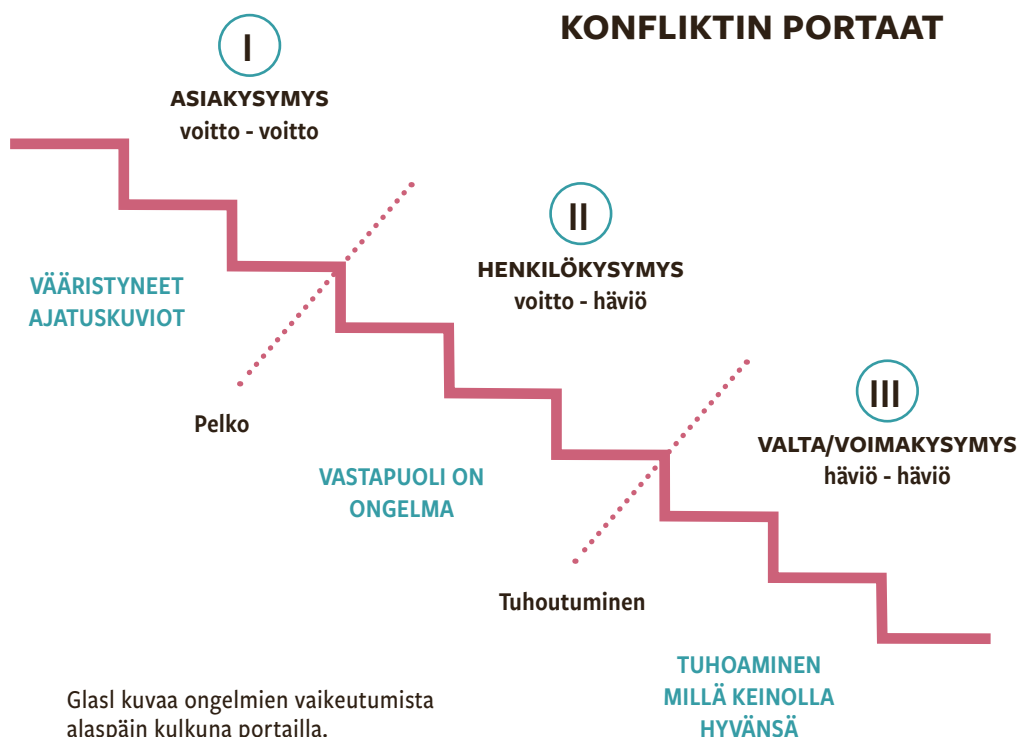
Sovitteluun on hyvä tutustua ensin vaikkapa jonkin lyhyemmän koulutuksen kautta.

RAISA VARSTA



KUVA: Jari Kivellä

Ulla Sara-aho kehittää SopaApp -mobiilisovellusta, joka auttaa käyttäjiään vaikeiden asioiden puheeksi ottamisessa.



Lähdetään vaikuttamaan asioihin ylempien tai ulkopuolisten tahojen kautta. Kun ongelmana pidetään henkilöitä, on seurauksena mustamaalausta ja kasvojen menetyksiä. Kuvaan tulee mukaan myös kiihtymisilmiö; asiat alkavat nopeasti eskaloitua ja päätyvät lopulta valtakysymyksiksi, joilla on vakavia seurauksia. Glasl on esittänyt näitä ilmiöitä konfliktin portaina. **Perttu Salovaa-**ran kirjassa *Johtopäätös* on portaita kuvailtu yksityiskohtaisesti.

OPITTAVA KESKUSTELEMAAN ILMAN ARVOSTELUA JA SYYTÖKSIÄ

Konflikti aiheuttaa muutoksia ihmisen ajattelussa, tunteissa, tahdossa ja käyttäytymisessä. Muutosten tiedostaminen on vaikeaa ja vaatii jatkuvaa työtä itsetuntemuksen kanssa. **Marshall B. Ro-**

senbergin väkivallattoman kommunikoinnin malli (NVC) on käyttökelpoinen työväline jännitteiden purkamisessa ja arvostavan, myötäelävän vuorovaikutuksen opettelussa ja viljelemisessä. Päähuomio ja alkulähtökohta on oman toiminnan tutkiminen ja omien uskomusten, tunteiden ja automaattisten reaktioiden tunnistaminen.

Tämä edellyttää sen hyväksymistä, että olemme jokainen itse vastuullisia siitä, mitä tuomme tilanteisiin. On hyödyllistä ryhtyä havainnoimaan, miten oma käytökseni vaikuttaa muihin ja sen jälkeen alkaa kehittää omaa toimintaa.

Tunnistamisen jälkeen on vielä opittava kommunikoimaan haasteelliseksi koetuista asioista toisille ilman arvostelua, syytöksiä tai vaatimuksia. Tehtävä ei ole helppo, sillä ihmisinä olemme vie-



TYÖKALU KÄYTTÖÖSI

MYÖTÄELÄVÄ VUOROVAIKUTUS

Kun minulla on jännitteitä toisen henkilön kanssa, ilmaisen:

1. **Mitä havainnoin** = omat subjektiiviset havaintoni ilman arvostelua
2. **Mitä tunnen** = tunteeni minä-viestein ilman syytöksiä
3. **Mitä tarvitsen** = tarpeeni, ei vaatimuksia
4. **Mitä toinen voisi tehdä** = ilmaisen pyyntöjä ja toivomuksia sekä minkäläistä käyttäytymistä itse tarjoan toiselle

LÄHDE: Marshall B. Rosenberg

**KUN ONGELMANA PIDETÄÄN
HENKILÖITÄ, ON SEURAUKSENA
MUSTAMAALAUSTA JA KASVOJEN
MENETYSTÄ.**

lä niin paljon biologisia olentoja, että tulkitsemme kuulemaamme etenkin nonverbaalisen viestinnän kautta. Ei ole samantekevää, millä äänensävyllä vastaamme esimerkiksi 'Ai niinkö?', kun kuuntelemme toista. Ilmeemme, eleemme ja äänenpainomme viestivät muille, onko puheemme sisältö yhdenmukainen sisäisen asenteemme kanssa.

Luonteenpiirteemme ovat yksilöllisiä, eikä kenenkään tarvitse muuttaa persoonallisuuttaan, mutta jokaisen on mahdollista oppia arvostavaa vuorovaikutusta. Rauhanomainen, ratkaisukeinen käyttäytyminen on opittavissa oleva asia ja tietoisuustaidot kehittyvät harjoitettaessa.

KONFLIKTI SUISTAA ULOS PERUSTEHTÄVISTÄ

Konflikti suistaa ihmisiä irrationaaliin käyttäytymiseen ja ulos perustehtävistään, mikä saattaa monessa mielessä tulla hyvin kalliiksi organisaatioille. Ihmiset ja työyhteisöt olisi saatava tietoisiksi konfliktien dynamiikasta sekä oppimaan rakentavia ristiriitojen kohtaamisen ja ratkaisun keinoja. Organisaatioissa tarvitaan siis ennakkointia ja panostusta asiaan eri työntekijätaasoilla.

Työnohjauksessa voidaan tiedostaa jännitteiden aiheuttamia ilmiöitä itsessä ja yhteisössä sekä tunnistaa toiminnot, joilla asioiden eskaloituminen voidaan ehkäistä. Katkaistaan huhuilta ja juoruilta siivet alkuunsa. Käytäväpuheiden sijaan pyritään puhumaan asioista reilusti suoraan asianosaisille - ja kukin omasta puolestaan, eikä vetäydytä yleisen mielipiteen taakse.

Taustojen loputon kaivelu ei vie asioita eteenpäin, parempi on keskittyä pohtimaan sitä, mikä juuri nyt on olennaista. Ratkaisukeisyyden periaatteiden mukaisesti pyritään myös löytämään yhteisen työskentelyn pullonkaulat ja tehdään niihin tarvittavat paran-

nukset sekä aletaan kiinnittää enemmän huomiota siihen, mikä on kunnossa ja toimii.

Ryhmä- ja kokousmenetelmät on myös hyvä tarkistaa ja ottaa käyttöön avointa keskustelua tukevia käytänteitä. Esimerkiksi tärkeistä asioista voidaan ottaa kokouksen aikana kierros, jossa kaikkia kuullaan tai puhututtavista asioista annetaan aikaa pienille väliskeskusteluille pareissa tai pienryhmissä. Jos on tapahtunut loukkaantumisia, niitä on otettava puheeksi ja pyrittävä pääsemään pahoittelun, anteeksi pyytämisen ja anteeksipyyntöön vastaanottamisen mielialaan.

JÄNNITTEET JA RISTIRIIDAT SITOVAT ENERGIAA

Jokainen meistä tarvitsee ja ansaitsee arvostuksen kokemuksia. Konfliktien yhteydessä haastattelemieni eri puolille ajautuneiden henkilöiden kuvaukset ovat siltä osin yhdenmukaisia, että kukin kokee, ettei toinen osapuoli arvosta ja itse on joutunut tavalla tai toisella vastapuoleksi kokemansa henkilön tai ryhmän käyttäytymisen uhriksi.

Jännitteet ja ristiriidat pitävät sisällään paljon energiaa, jota on mahdollista vapauttaa rakentavaan toimintaan. Tavoitteena on saada ihmiset keskustelemaan: kuulemaan ja ymmärtämään toistensa näkökantoja.

Joskus vasta kärjistynyt tilanne saa ihmiset pysähtymään ja etsimään valoa ja tietoisuutta syvällä oleviin ongelmiin. Konflikteille on löydettävissä myönteinen merkitys, kun saavutetaan tila, josta käsin on mahdollista tiedostaa tilanteiden ja toiminnan hämärään jääneet

katvealueet. Samalla kyetään löytämään yhteiset päämäärät, joiden edistämiseen ponnistelut ja voimavarat suunnataan.

Koen, että konfliktien kanssa työskentely ja niiden ennaltaehkäisy on tässä lähellä rauhantyötä, jossa työnohjaaja voi roolistaan käsin olla apuna, koska ei ole itse osapuolena ja voi siten pysyä ulkopuolisena tilanteen tunne maailmasta. Toivottavasti kohtaamisvalmiudet ja tunnetyöskentelytaidot kuuluvat tulevaisuudessa ihan kansalaistaitoihin – kouluissa ja päiväkodeissa aloitettu *Verso*-työskentely vaikuttaa lupaavalta. ●●

KIRJOITTAJA TUIJA BÄCK

on työnohjaaja STORY Arinna Oy:ssä

LÄHTEITÄ Glasl, Friedrich (1999). Confronting conflict. A first-aid kit for handling conflict. Hawthorn Press.

● Glasl, Friedrich (2002 ja 2009). Trigon Ltd, luentomateriaali. ● Rosenberg, Marshall B. (2019). Rakentava ja myönteinen vuorovaikutus: Non-violent communication, NVC. Viisas elämä Oy. ● Salovaara, Perttu (2020). Johtopäätös – Yhteisöt ja organisaatiot pomokulttuurin jälkeen. Teos.



Konferenssi alkamassa. Pöydän takana ohjaaja Eelis Metsäranta työryhmineen. Keskellä STOryn toiminnanjohtaja Tuula Penttilä, puheenjohtaja Riitta Malkamäki, toinen juontaja Lari Karreinen, kuvaaja Axel Nordman ja dosentti Marja-Liisa Honkasalo.



Äänittäjä Viljami Mehto mikittämässä Tuula Penttilää. Riitta Malkamäki ja ensimmäinen puhuja Marja-Liisa Honkasalo virtuaalitahtuman tuottaneen Cuution studiossa Helsingissä.

Miten viljellä rohkeutta työnohjauksessa?

Rohkeus syntyy tekemällä rohkeita tekoja, sanoo dosentti Marja-Liisa Honkasalo. Rohkeudella on tartuttava voima. Työnohjauskonferenssi evästi työnohjaajia monin tavoin uuteen rohkeaan työvuoteen.

Kesäkuisessa Työnohjauskonferenssissa käsiteltiin paljon ja koskettavasti rohkeutta. Luennoitsijat herätelivät ajattelemaan rohkeuden eri muotoja ja ilmentymiä, ja sellaisia myös konkreettisesti nähtiin järjestäjien ja esiintyjien luotsatessa virtuaalilaisuutta eteenpäin välillä yllättävissäkin käänteissä. Myös monet osallistujat toivat esiin oivaltavia näkökulmia luentojen chat-keskusteluissa ja työpajojen pohdiskeluissa.

ROHKEUS ON YHTEISÖLLISESTI TUOTETTU VOIMAVARA

Marja-Liisa Honkasalo painotti ensimmäisen konferenssipäivän luennossaan,

että rohkeus vaatii ilmentyäkseen aina yleisön. Rohkeus tulee näkyväksi ja merkitykselliseksi kun on joku, jolle rohkeuden teko esitetään. Pelkkä ajattelu, ilman että ajatukset sanoo ääneen, ei siis vielä ole rohkeutta. Rohkeus on yhteisöllistä, jaettua.

Työnohjaus on paikka ja aika, jossa rohkeudelle on yleisö. Osana työyhteisön tai ryhmän työnohjausta voi tuoda esiin rohkeuden tekojaan. Yksilöohjauksessa rohkeutta voi harjoitella oman ohjaajan kanssa.

Työnohjaajan yhteisö on kulloinenkin asiakassuhde ja näin työnohjaajan rohkeuden yleisönä toimii usein asiakas.

Työnohjauksessa saa olla luvallisesti ja turvallisesti juuri sitä mitä on. Siellä voi ajatella ääneen ja ilmaista aidot tunteensa. Rohkeus ilmenee usein kykynä olla heikko ja tarvitseva. Rohkeaa on myös tehdä itsensä näkyväksi kaikkein puolineen.

Rohkeutta on mennä kohti omia rajojaan ja pelkojaan. Työnohjaus voi aut-

MITÄ MIELTÄ?

**1 VIRTUAALINEN
KONFERENSSI
KOKEMUKSENA?**

**2 TAPAHTUMAN
TÄHTIHETKI?**

**3 LÖYTÖ TAI
OIVALLUS, JONKA
OTAT EVÄÄKSI?**



BODIL MICKELS

**Työnohjauskonferenssi -työryh-
män jäsen, kouluttaja, työnoh-
jaaja STOrY**

1 STOrYn konferenssityöryhmässä suunnittelimme vajaat kaksi vuotta tavallista konferenssia Porvooseen ja sitten pandemian iskiessä piti miettiä, mihin nyt uskomme. Päädyimme – onneksi – virtuaaliversioon. Ajatus hirtti alussa ja vaati paljon pohdimista, mutta muokkaamalla onnistuimme pitämään alustavan ohjelman melkein ennallaan – siitä ISO kiitos kaikille luennoitsijoille ja työpajojen vetäjille! Ja kiitos osallistujille, jotka suhtautuivat hyvin kärsivällisesti ja tsempaten teknisiin haasteisiin, jotka kuitenkin onnistuttiin ratkaisemaan.

2 Eräänlainen yhdistelmä ensimmäisen päivän luennoista - löysin itselleni monta kytköstä alkaen rohkeudesta ja luottamuksesta dialogisen ihmiskäsityksen kautta tulevaisuuden työelämään. Oivalsin jotain tosi tärkeää, ja aion nyt antaa sen muhia päässäni ja katson, mihin se johtaa syksyllä.

3 Paljonkin! Tulen esimerkiksi käyttämään **Päivi Kupiaksen** ja **Raija Peltolan** työpajan ajatuksia työnohjaajan osaamisesta sekä omassa itsereflektoinnissani että koulutuksissa.



MARJUT KUUSISTO

**STOrYn hallituksen jäsen, val-
mentaja ja työnohjaaja STOrY**

1 Virtuaalinen konferenssi oli positiivinen ja lämmin kokemus! Juontajat **Riitta Malkamäki** ja **Lari Karreinen** sekä toiminnanjohtaja **Tuula Penttilä** olivat rauhallisen läsnäolevia ja ääniongelmia hoidettiin hallitusti, se oli vaikuttavaa. Avoin viestiminen sujui hyvin koko konferenssin ajan. Virtuaalinen kärsivällisyys, inhimillisuus ja etämyötätunto olivat aistittavissa osallistujissa. Erityinen kiitos työpajojen materiaaleista. Konferenssista sai paljon ammatillista vahvistusta ja uusia eväitä omaan työhön.

2 Koko ohjelma oli juureva ja oivalluttava, koska se oli rakennettu Suomen Työnohjaajien kulttuurilupauksen mukaan. Luentopäivän esiintyjät ja aiheet olivat todella hyviä, ja ne loivat ajatuksien

polkua seuraavaan päivään.

3 Intuition merkitys nousi minulle merkityksellisimmäksi oivallukseksi työpajakeskusteluissa. Olen kokenut sen merkityksen työnohjaustyössä. Lämpimät kiitokset järjestäjille!



KIRSI MARTTINEN
Kirjallisuusterapiaohjaaja,
työnohjaaja STORY

LIISA KALLIO
Coach, työnohjaaja STORY

OUTI SAARELA
Työyhteisösovittelija, työnohjaaja STORY

1 Me kolme kokoonnuimme Liisa Kallion työtiloihin Lapinlahden sairaalalle ja osallistuimme konferenssiin ryhmänä. Virtuaalikonferenssissa saatoimme jakaa ajatuksia ja kokemuksia. Kävimme keskusteluja teemoista ja mietimme niiden yhteyttä työnohjaajien arkityöhön. Unelmoimme myös tulevasta.

Live-konferenssissa ryhmätyöskentely ja sosiaalinen vuorovaikutus on aidompaa ja konkreettista. Ilo ja huumori tulee paremmin esille.

2 Tähtihetki meille oli tors-
tain **Arto O. Salosen** luento.

3 Uuden luominen vaatii vanhasta luopumista. Tässä hetkessä kukaan meistä ei ole ollut aikaisemmin. Poimimme mukaan myös ideoita musiikin käytöstä työnohjauksessa tunnekontaktin saavuttamiseksi.



EIVOR WALLINVIRTA
Konferenssityöpajan vetäjä,
kouluttaja, työnohjaaja STORY

CHRISTINE WELANDER
Konferenssityöpajan vetäjä,
työnohjaaja STORY

1 Vår upplevelse av den virtuella konferensen är positiv. Fredagens program var intressant uppbyggt kring STOrys kulturlöften. Programmet var innehållsmässigt omfattande med många sakkunniga och personliga presentatörer. Det tekniska fungerade bra och instruktionerna var tydliga för deltagarna. Mycket bra med tekniskt stöd under workshopen och att vi fick bekanta oss med upplägget på förhand, det skapade trygghet inför den egna workshopen. Men det är nog krä-

vande att vara mentalt närvarande under en hel dag då de levande fysiska och sociala kontakterna uteblir.

2 Workshopen som vi ansvarade för genomfördes enligt planen och det kändes att vi lyckades nå deltagarna och att innehållet blev meningsskapande för dem som deltog och fullföljde workshopen.

3 Christine: Det som tilltalade mig mest och som jag tar med mig från konferensen är insikten att arbetshandledning idag belyser så många olika aspekter och hur betydelsefullt det är för mig själv att kunna arbeta med frågor som berör individers arbete och arbetslivet i stort. Insikten "Att man blir modig genom att göra modiga val och handlingar"- då kan vi utveckla och förändra de samfund i vilka vi ingår.

Eivor: Insikten om att hur kunskap om arbetshandledning som är allmän blir fånglande och starkt personlig i presentatörer som är engagerande och behärskar sitt tema, och därmed att i sig själv ständigt på nytt finna den arbetshandledare jag vill vara som kan engagera och väcka dynamik och rörelse i individer och samfund.

taa tunnistamaan rajoja ja se voi antaa välineitä löytää rohkeuden tekoja, joita pelon kohtaaminen vaatii.

Työnohjaus, jossa viljellään rohkeutta, on aitoa ihmisten kuulemista ja hyväksymistä. Joskus ensimmäisen askeleen ottamiseen rohkeuden tiellä tarvitaan vähän työntöapua. Tässä työnohjaaja voi olla avuksi ihmettelemällä äänen ja kysymällä avaavia kysymyksiä.

On rohkeaa uskaltaa sanoa ääneen asioita, joita tietää muidenkin ajattelevan mutta jostain syystä vaikenevan.

ELÄMINEN EPÄVARMUUDESSA ON ROHKEUTTA.

Asioita on välillä otettava esille silläkkin uhalla, että joku loukkaantuu tai tulee riita.

Rohkeusviljelmän kasvualustaksi tarvitaan vahvaa luottamuksen tunnetta ja psykologista turvallisuutta, ne pienentävät vuorovaikutuksen tulehdusriskiä.

VASTATUNTEINA PELKO JA HÄPEÄ

Rohkeuden esteenä ovat usein pelko ja häpeä. Mitä jos olenkin väärässä? Mitä jos muut hylkäävät minut tyhmän tekoni vuoksi? Mitä jos jäänkin yksin?

Pelko on universaali perustunne. Häpeän takana on usein pelko. Se mitä pelkäämme, on vahvasti opittua ja sosiaaliin tilanteisiin kytkeytyvää. Tulkitsemme samaa tilannetta hyvin eri tavoin ja tulkintamme herättää meissä erilaisia tunteita ja reaktioita. Se, mikä pelottaa yhtä, saattaa kiinnostaa toista.

Professori **Lauri Nummenmaan** mukaan tunteet toimivat turvaverkkoamme. Ne varmistavat, että reagoimme merkityksellisiin tilanteisiin. Aivomme havaitsevat tunteita automaattisesti hyvinkin pienistä vihjeistä. Tunteet aktivoivat hermostoa, joka saa aikaan fyysisiä reaktioita, jotka tuovat tunteet tietoisuuteemme.

Jotkut tunteet eivät tule tietoisuuteen asti mutta vaikuttavat silti toimintaamme. Saattaa olla myös niin, että

olemme oppineet ohittamaan tunteet tietoisesti. Se voi estää meitä toimimasta tarkoituksenmukaisesti.

Rohkeutta viljelevän työnohjauksen yksi tehtävä on auttaa asiakasta tutustumaan omiin tunteisiinsa ja tunnistamaan tilanteet, jotka herättävät epämiellyttäviä tunteita kuten häpeää ja pelkoa. Ohjattava voi löytää rohkeuden toimia, vaikka pelottaa.

OLE LÄSNÄ, VAIKKA TÄRISTEN

Työyhteisöissä ja työnohjauksissa tulee vastaan myös ongelmia ja konflikteja. Haastavissa tilanteissa meistä kuoriuntuu esiin piirteitä ja käyttäytymistapoja, jotka eivät välttämättä ole kovin harkeituja tai tietoisia. Pikemminkin toimimme monesti autopilotilla.

Psykoterapeutti ja työnohjaaja-kouluttaja **Pekka Holm** kehotti luenossaan luopumaan ajatuksesta, että elämää ja siihen kuuluvaa epävarmuutta voisi hallita. Tilanteiden ennalta-arvaamattomuutta on vain opeteltava sieltä ja kohtaamaan se, mikä edessä on.

Holm määritteli rohkeuden läsnäoloksi. On rohkeaa antautua vuorovaikutukseen omana itsenään. Holmin sanoin rohkeutta vuorovaikutuksessa on ”tärinä ihmisten kanssa”, kohdata heidät niine tunteineen, jotka siinä hetkessä ovat olemassa.

Konferenssin chat-keskustelussa esitettiin rohkeudesta teräviä kysymyksiä: Mitä rohkeus tarkoittaa minulle elämässä yleensä ja erityisesti toimiessani työnohjaajana? Kuinka paljon rohkeutta estää ja häpeää kasvattaa jonkinlainen ideaali siitä, millainen on hyvä työnohjaaja? Pitäisikö työnohjaajan haastaa omaa psykologista turvallisuuttaan voidakseen olla rohkea, esimerkiksi riskeerata ryhmän suosio, että voi nostaa jonkin ryhmän sokean pisteen käsittelyyn? Hyviä teemoja käsiteltäväksi työnohjaajan omassa työnohjauksessa.

ITSEMYÖTÄTUNTO LIEVITTÄÄ PELKOA

Työnohjaajat **Mari Juote** ja **Leena Rasanen** vetivät konferenssissa työpajatyöskentelyä itsemyötätunnon teemasta. Itsemyötätunnon on tutkimuksissa osoitettu olevan yhteydessä tyytyväisyyteen ja onnellisuuteen elämässä. Sitä harjoittavilla ihmisillä on vähemmän stressiä, ahdistusta ja epäonnistumisen pelkoa kuin itselleen kovin ankarilla ihmisillä.

Myötätuntovalmius aktivoi turvaa, lämpöä ja yhteyden tunnetta. Se muodostuu ystävällisyydestä itseä kohtaan, tietoisesta läsnäolosta sekä jaetusta ihmisyyden kokemuksesta.

Sen sijaan suojausvalmius aktivoi sympaattisen hermoston ja stressireaktion. Suojausvalmius syntyy itsensä moittimisesta ja riittämättömyydestä, asioiden vatvomisesta sekä omien tarpeiden siuuttamisesta.

Koska itsemyötätunto tutkitusti vähentää epäonnistumisen pelkoa, sen voisi olettaa myös lisäävän rohkeutta. Sekä asiakkaan että työnohjaajan riskinottovalmius lisääntyy, kun voi luottaa siihen, ettei tapahdu mitään kamalaa, vaikka kaikki ei menisikään suunnitellusti. Kun ottaa riskin, on rohkea. Kun menee kohti, viljelee rohkeutta.

AINA ON MYÖS EPÄVARMUUTTA

Yksi Työnohjauskonferenssin työpajoista käsitteli systeemiteoreettista tarkastelua päätöksenteossa. Lehtori ja työnohjaaja **Raija Koskinen** esitteli työpajassa **Bernard Scottin** tutkimuksissaan tiivistämät viisi ajatusta siitä, miten päätöksenteko ja valinnat ovat aina suhteellisia ja sidoksissa useaan asiaan, jotka eivät ole hallittavissa tai ennakoitavissa.

1. There is always a bigger picture.
2. There is always another level of detail.
3. There is always another perspective.
4. There is always error.
5. There is always the unexpected.

Scottin väitteet luovat lohtua ja suhteellisuuden tajua. Vaikka tekisi mitä ja miten hyvin tahansa, on aina olemassa myös paljon muuta, mitä ei havaitse ja mihin ei voi vaikuttaa.

Aina on olemassa epävarmuutta ja ennakoimattomuutta.

Kuten Pekka Holm sanoi, on luovuttava pyrkimyksestä hallita epävarmuutta. Sen kanssa on vain opittava elämään. Eläminen epävarmuudessa on rohkeutta.

Työnohjaus rohkeusviljelmänä tarkoittaa kohtaamista ja läsnäoloa. Rohkeus itää maassa, jossa on tilaa erilaisuudelle ja vaihtoehtoisille näkökulmille ja se kasvaa myötätunnosta muita ja itseä kohtaan.

Pekka Holm päätti konferenssiluentonsa persialaisen, 1200-luvulla eläneen **Rumin** osuviin sanoihin:

”Kaukana väärin ja oikein tekemisen ulkopuolella on niitty, jossa kohtaamme”. ●●

LÄHDE: Scott, B. (2020) Cybernetics for the Social Sciences. Sociocybernetics and Complexity 1.2. Brill Research Perspectives.

SEURAAVA TYÖNOHJAUSKONFERENSSI ON SUUNNITELTU PIDETTÄVÄKSI 8.–9.6.2023.



MODIG OCH BETYDELSEFULL ARBETSHANDLENING

ROHKEASTI MERKITYKSELLINEN TYÖNOHJAUS

Konferens för arbetshandledare, 10.-11.6.2021

Konferensens huvudrubrik avspeglar mycket väl konferensens innehåll. Det fanns ett stort utbud av teman vilka konferensdeltagarna kunde välja emellan. Arrangörerna hade modigt gått in för att erbjuda varierande synvinklar. Glädjande var att flera av föreläsningarna inte direkt handlade om arbetshandledning utan grundade sig på föreläsarens eget specialområde och intresse. Kopplingen till arbetshandledning skedde såväl under föreläsningen som hos var och en av deltagarna under konferensen. På detta sätt fick deltagarna själv skapa sin egen uppfattning om innehållet och dess betydelse för hen som arbetshandledare.

BEMÖTANDE OCH NÄRVARO

Arbetshandledning handlar mycket om bemötande och närvaro. För att skapa en fungerande process behöver vi ett gemensamt språk. Ord skapar verklighet och just det här handlade konferensen om. Deltagarna skapade och utvecklade arbetshandledningen om och om igen.

Många teman hänvisade till något som skapas mellan människor t.ex. när det är frågan om mod. I sin föreläsning hänvisar **Marja-Liisa Honkasalo** till samhörighet. Mod ses såväl som en egenskap som något som formas mellan

människor. Enligt Honkasalo är samfund nödvändiga för att skapa mod. Detta får mig att tänka på gruppshandledning. På vilket sätt fungerar vi så att individer i gruppen känner sig trygga och är modiga nog att ta upp frågor som de upplever som viktiga. För att inte tala om hur gruppen upplever mod så att de tillsammans för vidare ärenden som de vill ta upp med t.ex. chefen.

Glädjande nog fick också individen sin del under konferensen. Individer påverkar helheten och helheten påverkar individen. Därför kändes det viktigt att få följa med föreläsningar där individens och gruppens samverkan togs upp. Ta till exempel förtroende och tillit. Hur skapas förtroendet och tillit hos en individ och i en arbetsgrupp? På vilket sätt beaktar arbetshandledaren i en grupsituation både individen och gruppen?

EN YPPERLIG MÖJLIGHET ATT TRÄFFA KOLLEGER

Den andra konferensdagen var ett smörgåsbord med mycket att välja emellan. Jag valde främst frågor som behandlade systemteori, självstyrdhet och hur man kan bygga upp välfungerande team. Redan ett av dessa teman kunde väl ha räckt till en heldags utbildning men det fina i konfe-

rensen var att få smakprov på flera intressanta synvinklar som alla på ett eller annat sätt är användbara för arbetshandledare.

Men inte nog med det. Konferensen gav en ypperlig möjlighet att träffa kolleger om det sedan var diskussioner/övningar under en föreläsning eller träffar i de virtuella rummen under pauserna. På detta sätt lärde vi också av varandra. Konferensen var ett bra exempel på hur väl det går att ordna en konferens på distans. Ett stort tack till arrangörerna och föreläsarna för det mod ni visat. Den årliga konferensen för arbetshandledare behövs för att lyfta fram arbetshandledarna som sakkunniga i frågor angående arbetslivet. Samtidigt förstärker konferensen arbetshandledarnas professionalitet. I väntan på nästa konferens i juni 2022.

MIKA LINDFORS

Arbetshandledare
Psykiaterapeut VET
MSc in Solution Focused
Therapy

Lempeyttä vuorovaikutukseen

MINDFULNESS TYÖNOHJAUKSESSA

Mindfulness on osoittautunut tehokkaaksi stressinhallinnan välineeksi. Miten mindfulness liittyy työnohjaukseen ja mitä lisäarvoa se voi antaa työnohjauksen laatuun?

Monet työnohjaajat ovat käyneet mindfulness-kursseja ja koulutautuneet myös mindfulness-ohjaajiksi. Helsingin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksessa käynnistyi keväällä 2020 työnohjaajakoulutus, jossa työnohjaukseen tuodaan näkökulmia coachauksesta, osallistamisesta ja mindfulnessista.

Kiteytetysti voi sanoa, että mindfulnessin avulla tehdään tilaa kaikelle, mikä kussakin hetkessä on läsnä. Hyvä työnohjaaja osaa antaa ohjattavalle aikaa, huomiota ja kunnioitusta sekä osaa kuunnella syvästi. Työnohjaaja voikin hyödyntää mindfulness-taitoja ohjauksessa monella tapaa.

MITÄ ON MINDFULNESS?

Mindfulnessin tausta on buddhalaisuus-

nessa ja länsimaiseen tieteeseseen sen on tuonut neurologian professori **Jon Kabat-Zinn**. Hän määrittelee mindfulnessin kyvyksi ohjata tarkkaavaisuutta mielen sisältöihin tietoisesti, nykyhetkessä ja hyväksyen, ilman arvostelua. Havainnoinnin kohteena olevat mielen sisällöt voivat liittyä aistimuksiin, kehon tunteuksiin, tunteisiin tai ajatuksiin. Havainnoinnin laatua voi kuvata adjektiiveilla lempeä, avoin, salliva ja utelias. Luontainen kyky suhtautua omiin havaintoihin tietoisesti ja hyväksyvästi vaihtelee ihmisillä, mutta sitä voidaan kehittää harjoittelemalla, kuten mitä tahansa taitoa. Harjoittelulla voi olla merkittäviä vaikutuksia ihmisen suhteeseen itseensä ja sitä kautta mielen terveyteen ja työkykyyn. Viime vuosina harjoittelun vaikutukset on voitu tunnistaa aivojen tasolla (esim. Farb 2007).

LÄSNÄOLO VÄLITTYY KEHOLLISESTI

Mindfulness-harjoittelussa kehitetään taitoa olla mielellisesti ja kehollisesti läsnä, ja se vahvistaa responsiivista vuorovaikutusta työnohjaajan ja ohjat-

MITEN MINDFULNESSTAITO KEHITTYY?

- Harjoittelu aloitetaan hengityksen havainnoinnista ja kehon kuuntelusta (engl. body scan).
- Vähitellen lisätään istuma-, seisoma- ja liikemeditaatiota. Edetään konkreettisesta kehon ja aistimusten havainnoinnista abstraktimpaan tunteiden ja ajatusten havainnointiin.
- Harjoituksia voi tehdä ulkopuolisen ohjauksessa tai äänitteiden ja applikaatioiden avulla.
- Mindfulnessia voi harjoitella arjen rutiineissa. Silloin huomio pyritään pitämään keskittyneesti siinä toiminnassa, mitä henkilö kulloinkin on tekemässä (esim. hampaiden pesu, kukkien kastelu).
- Harjoittelun tuomia muutoksia voivat olla parempi uni ja stressistä palautuminen sekä lisääntyvä maltti ihmissuhteissa. Sisäinen puhe muuttuu ystävällisemmäksi ja tunne toimijuudesta ja itseohjautuvuudesta lisääntyy.

tavan välillä. Neurotieteilijä **Vittorio Gallese** työryhmineen löytämät, aivojen motorisella alueella sijaitsevat peilisolut näyttävät mahdollistavan ihmisten intersubjektiivisuuden eli tunteiden, aikomusten ja merkitysten jakamisen ihmisten välillä. Ohjaajan läsnäolo omassa kehossaan ja itsessään luo ohjattavalle tunteen, että tuo ihminen on erillinen ja samalla minua varten, ja tämä luo turvallisuutta. Tällöin myös ohjattava pystyy kuuntelemaan itseään paremmin.

Tietoisien läsnäolon lisäksi mindfulness-taito sisältää tuomitsemattoman suhtautumisen kaikkeen, mitä havaitaan. Lempeä ilmapiiri auttaa ohjattavaa saamaan käyttöön omat resurssinsa, ja se myös luo tilaa armolliselle omien haavojen ja haasteiden kohtaamiselle. Psykoterapiatutkimuksen pohjalta tiedetään, että terapeutin ja asiakkaan luottamuksellinen suhde sekä terapeutin empaattisuus ovat tärkeitä työskentelyn tuloksellisuuden kannalta (Wampold 2015). Mindfulness tukee tällaisia vuorovaikutustaitoja.

TYÖNOHJAAJAN HUONEENTAUHU: TUNNE ITSESI

Säännöllinen mindfulness-harjoittelu lisää harjoittajan herkkyyttä havainnoida kehon tuntemuksia, tunteita ja ajatuksia. Ohjaaja oppii tuntemaan omat reagoititapansa, esimerkiksi ahdistumisen tai stressaantumisen merkit.

Harjoittelun avulla työnohjaaja oppii tunnistamaan viireystilaansa vaikuttavia tekijöitä. Hän osaa laskea kierroksiaan, jos on ylivirittynyt ohjaamisen alkaessa tai keskittää huomionsa, jos se karkailee pois ohjaamistilanteesta.

Itsetuntemuksen kasvaessa ohjaaja erottaa, milloin tilanteessa nousevat tunteet lähtevät itsestä ja milloin kyse on enemmän ohjattavan tunteista. Joskus ohjaaja voi kokea aivan uusia tunteita, joiden havaitseminen tuo tärkeää

informaatiota ohjattavasta sekä ohjaajan ja ohjattavan ainutlaatuisesta vuorovaikutuksesta.

TUNNETAIDOT VAHVISTUVAT

Työnohjauksen luonteeseen kuuluu, että tunteista puhutaan ja niitä sanoitetaan, koska ihminen on myös työssään tunteva, tahtova ja kokeva.

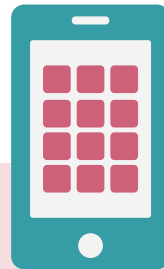
Mindfulnessin avulla harjoitellaan viipyilemään rauhallisesti tunteiden kanssa sekä havainnoimaan automaattisia reaktioita. Ihmisillä on luontainen tapa paeta vaikeita ja mennä kohti myönteisiä tunteita. Mindfulness-meditaatioissa harjoitellaan sitä, ettei tarkkerruta tunteisiin – kaikki tunteet saavat tulla, olla ja mennä.

Mindfulnessin markkinointi nopeana apuna stressihallintaan saatetaan ymmärtää väärin. Hallinnalla ei tarkoiteta sitä, että mieli tyhjennetään tunteista. Mindfulness opettaa enemmänkin tunteiden aalloilla surffailua. Tunteet ovat energiaa, ja niiden kahlinta vähentää elämänvoimaamme. Sen sijaan tunteiden jakaminen vahvistaa ihmillisyyttä ja täytenä ihmisenä olemista.

MINDFULNESS AUTTAA VIIPYILEVÄSSÄ TUTKIMISESSA

Työnohjauksessa tutkitaan työelämän vuorovaikutuksen haasteita. **Chris Argyris** ja **Peter Senge** ovat kehittäneet päättelyn tikkaat havainnollistamaan päättelymme usein nopeaa ja automaattista kulkua kuuden vaiheen kautta. Ensin teemme havaintoja ja valikoimme tietoa sisäisten malliemme pohjalta. Tulkitsemme tietoa ja teemme oletuksia, joista luomme uskomuksia. Uskomukset näkyvät toiminnassamme, esimerkiksi puheessa tai teoissa. Myös toimimatta jättäminen on valinta ja siksi toimintaa.

Mindfulness-harjoittelun avulla ohjaaja voi tulla tietoiseksi omista päät-



MINDFULNESS-APPLIKAATIOITA

- Mindfulness Applikaatio
Leena Pennanen
- Insight Timer
- Medito
- Smiling mind
- Balance
- Headspace
- Calm
- Chillaa (nuorille)
- Ten percent happier
- Waking up

Lisäksi Youtubesta löytyy muun muassa Sydänliiton julkaisemia mindfulness -harjoituksia.



TYÖKALU KÄYTTÖÖSI

HENGÄHDYSTAUKO TYÖNOHJAUSTILAN- TEEN ALUKSI

Vaihe 1.

Ota itseäsi arvostava asento ja sulje silmäsi. Huomaa, millainen on mielentilasi juuri nyt. Mitä ajatuksia ja tunteita voit havaita? Mitä kehon tuntemuksia huomaat? Koeta, voitko hyväksyä kaikki havaintosi. Voit sanoa mielessäsi: ”Nyt on näin.”

Vaihe 2.

Tuo tarkkaavaisuus hengitykseesi. Huomaa, miten hengitys kulkee vatsan alueella. Huomaa ulos- ja sisäänhengitys sekä niiden välissä oleva tauko. Jos tarkkaavaisuutesi siirtyy muualle, huomaa mihin se siirtyi ja palauta tarkkaavaisuutesi lempeästi hengityksesi havainnointiin.

Vaihe 3.

Anna huomiosi laajentua koko kehoosi. Huomaa, missä muualla kehossa voit aistia hengityksesi. Ole tietoinen asennostasi sekä kaikista kehon tuntemuksista, kehon ulko- ja sisäpuolella. Aisti tuntemuksesi juuri sellaisina kuin ne havaitset pyrkimättä muuttamaan niitä.

Vaihe 4.

Avaa silmäsi ja tule läsnäolevaksi ympäristöllesi. Havainnoi hyväksyvästi hetki ympäristöäsi: mitä näet, kuulet, haistat tai tunnet? Minkälainen on fyysinen ympäristö, jossa olet? Keitä ihmisiä havaitset?

telyketjuistaan. Hän voi auttaa ohjattavaa pysähtymään kullekin päättelytykkaiden portaalle. Jos ohjattava haluaa tutkia omaa toimintaansa jossakin tilanteessa, voi ohjaaja pyytää häntä kuvaamaan ajatuksia, tunteita ja kehon tuntemuksia vaihe vaiheelta.

Mindfulnessiin pohjaavassa tutkimisessä on lempeä ja myötätuntoinen sävy. Ohjaamalla avoimeen ja uteliaaseen oman toiminnan tutkimiseen ohjaaja vahvistaa ohjattavan itsemuutattunnon ja toimijuuden lisääntymistä. ●●

SAARA REPO

Kirjoittaja on työnohjaaja STORY, mindfulness-ohjaaja, työnohjaajakouluttaja, filosofian tohtori ja valtiotieteiden lisensiaatti

LÄHTEET: Farb, N. A. S., Segal, Z. V., Mayberg, H., Bean, J., McKeon, D., Fatima, Z., & Anderson, A. K. (2007). Attending to the present: mindfulness meditation reveals distinct neural modes of self-reference. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 2(4), 313–322. ● Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of personality and social psychology*, 95(5), 1045. ● Gallese, V. (2011). Intersubjektivisuus neurotieteen näkökulmasta. *Psykoterapia* 30(1), 4–17. ● Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*, Doubleday, New York. ● Wampold, B.E. (2015). How important are the common factors in psychotherapy? An update. *World Psychiatry*, 14: 270–277.

Työnohjauksen osuus
vielä vähäinen

MAATALOUS- YRITTÄJIEN JAKSAMISTA TUETAAN OSTOPALVELU- SITOUMUKSILLA



Millaista on elämä, kun työ on läsnä 24/7? Viljelijän ja karjatilallisen työpaikka on samalla koti, jossa työ määrittää elämisen tahdin, kertoo Elina Jaakkola. Hän on maatalousyrittäjiä työnohjannut kasvatustieteen maisteri ja työnohjaaja STORY, joka tarjoaa maatilallaan hyvinvointipalveluita.

Maatilan tyttö itsekin, yrittäjä Elina Jaakkola tietää, millaisia maatalousyrittäjien päivät ovat. Työ on kokonaisvaltaista. Työnteko ei katso kelloa eikä tunteja lasketa.

Maatila on lähes aina perheyritys, jossa työskentelee tilan yrittäjäpariskunta. Työpäivän lomassa hoidetaan lapset, ja tilanhoidossa saattavat olla mukana myös tilan aiemmin omistaneet isovanhemmat.

TILAUS TYÖNOHJAUKSELLE

Jaakkola on työnohjannut maatalous-

yrittäjiä parin vuoden ajan. Selväksi on tullut, että tarvetta työnohjaukselle olisi maatalousyrittäjien parissa laajemminkin.

Työnohjaukseen tulleet ovat usein olleet muutostilanteessa ja halunneet arvioida voimavarojaan suhteessa tilanpitoon. ”On pohdittu, luovutaanko esimerkiksi karjanpidosta kokonaan”, Jaakkola kuvailee.

Helppoja nämä tilanteet eivät ole, sillä yrittäjät tuntevat voimakasta velvollisuutta tilanpitoa kohtaan.

”Viljelijäpariskunta jatkaa usein edellisen sukupolven työtä, eikä tätä ketjua haluta hevin rikkoa.”

UUPUMUSTA, RAHAHUOLIA JA IHMISSUHDEONGELMIA

Maatalousyrittäjien jaksamisesta huolestuttiin valtakunnan tasolla muutama vuosi sitten. Viljelijöiden ahdinko nousi julkisuuteen traktorimielenosoituksen seurauksena keväällä 2016.



KUVA: Timo Jaakkola

Elina Jaakkola kouluttautui työnohjaajaksi ja erä- ja luonto-oppaaksi viitisen vuotta sitten. Lisäksi hän on kotitalousopettaja. Nykyisin hän tarjoaa hyvinvointipalveluja maatilallaan.

VÄLITÄ VILJELIJÄSTÄ

Välitä viljelijästä -projektista myönnetty ostopalvelusitoumukset henkisen jaksamisen tukemiseen 2017 -2021

Alla olevista ostopalvelusitoumuksista 3-5 % vuosittain (ei 2017) myönnetty työnohjaukseen

2017	325
2018	819
2019	713
2020	634
2021	262*
Kaikki yhteensä	2 753

*3.8.2021 mennessä myönnetty ostopalvelusitoumukset

LÄHDE: projektinvetäjä Pirjo Ristola, Välitä viljelijästä -projekti, Maatalousyrittäjien eläkelaitos

Lisätietoja: www.mela.fi/projekti

Suomen hallituksen osoittaman kriisituen myötä Maatalousyrittäjien eläkelaitos (Mela) käynnisti vuonna 2017 Välitä viljelijästä -projektin. Sen tarkoituksena on tukea maatalousyrittäjien jaksamista ja auttaa haasteellisissa elämäntilanteissa.

Projektin työntekijöillä on keskeinen rooli tilallisten auttamisessa. Ammatinavun saamiseksi henkisen jaksamisen tukemiseen maatalousyrittäjä voi hakea ostopalvelusitoumusta, jolla voi hankkia terapiaa tai työnohjausta.

Tuen hakemisen perusteina on tavallisimmin ylläpitäminen, taloudelliset huolet, uupumus ja ihmissuhdeongelmat. Ostopalvelusitoumuksen rahallinen arvo on 500 euroa. Sitoumus on henkilökohtainen ja tarvittaessa siitä voi saada kaksi eli yrittäjäpariskunta neljä.

Työnohjaukseen ostopalvelusitoumusta on voinut hakea reilun kolmen vuoden ajan. **Sanna Marinin** hallituksen ohjelmassa on luvattu selvittää tarve projektin vakinaistamiseksi.

Toistaiseksi ostopalvelusitoumuksista on työnohjaukseen myönnetty vuosittain (ei 2017) vain kolmesta viiteen prosenttia.

KYNNYS AVUN HAKUUN KORKEALLA

Usein tilan emäntä on se, joka ensimmäisenä hakee apua. Jaakkolan mukaan kynnys avun hakemiseen on korkealla.

”Eräs asiakkaani sanoi, ettei kaverillekaan juttelu auta, kun kaikilla on samanlainen tilanne”, Jaakkola kertoo.

Suuren työmäärän tuoma rasitus heijastuu myös parisuhteeseen. ”Työnohjauksessa halutaan toisinaan pohtia, kumman puolison tekemä työ on tärkeämpää ja kumman pitäisi auttaa toista. Jos työhön saadaan helpotusta, helpottaa myös parisuhteessa”, Jaakkola tiivistää. ●●

Logoterapeuttinen työnohjaus

KESKIÖSSÄ TARKOITUS

Kokemus työn merkittävydestä, eksistentiaaliset kysymykset ja eettinen stressi nousevat puheenaiheiksi työelämässä ja työnohjauksissa. Elannon ansaitsemisen sijaan ihmiset etsivät ”oma juttuaan”. Mitä näkökulmia logoterapeuttisesti ohjattu työnohjaus tuo tähän pohdiskeluun?

Logoterapia on wieniläisen neurologin ja psykiatrin **Viktor E. Franklin** (1905–1997) kehittämää henkistä, tarkoituskeskeistä psykologiaa ja filosofiaa. Frankl koki, että psykoterapian ja filosofian väliltä puuttui ihmisen kohtaaminen ihmisenä – inhimillinen ulottuvuus, jota logoterapiassa kutsutaan henkiseksi ulottuvuudeksi. Etuliite logo tulee kreikan kielen sanasta logos, joka viittaa sekä henkeen ja henkiseen että tarkoitukseen.

Logoterapian ytimessä on ajatus tarkoituksen löytämisestä elämässämme. Tarkoitus ei kuitenkaan ole meissä itsessämme, vaan meidän ulkopuolel-

lamme. Ihmisellä on kyky suuntautua itsestä ulospäin, ja tämä luo pohjan todellisen tarkoituksen ja sitä kautta hyvän elämän löytymiselle. Pohjimmiltaan logoteoria onkin motivaatioteoria.

IHMISKÄSITYKSEN TIEDOSTAMISEN MERKITYS

Työnohjaajina ihmiskäsityksemme vaikuttaa suuresti siihen, miten ohjattavamme kohtaamme ja miten tuemme heitä löytämään omat ratkaisunsa. Sen pohjalta autamme näkemään hetken tarkoituksia ja tuemme tekemään vapaita ja vastuullisia valintoja, aitoa omaatuntoaan kuunnellen.

Logoterapeuttinen ihmiskäsitys on kolmen ulottuvuuden muodostama kokonaisuus: fyysinen, psyykkis-sosiaalinen sekä henkinen ulottuvuus. Tarkoituksen tunnistaminen on lähtöisin ihmisen sisäisistä tekijöistä eli henkisestä ulottuvuudestamme.

Logoterapiassa henkisellä ulottuvuudella tarkoitetaan ihmisen syvää tietoisuutta omasta autenttisesta itses-

FYYSINEN

Hyperreflektio
Suljettu mieli,
tahto ja sydän



LOGOTERAPIAN IHMISKÄSITYS JA OLEMISEN TASOT

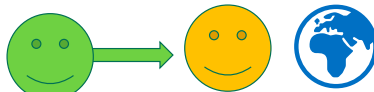
FYYSINEN PSYKKIS-SOSIAALINEN



Itsestä etääntyminen
Avoin mieli

FYYSINEN, PSYKKIS-SOSIAALINEN, HENKINEN

Nykyhetkessä läsnä oleva, vastuullisuutensa
ja vapautensa tiedostava toimija
Avoin mieli, tahto ja sydän



Itsen transsendenssi
Avoin mieli ja tahto



Mentorica/Tuija Widén

tään, itsensä kokemista ja näkemistä osana perhettä, työyhteisöä, yhteiskuntaa ja maailmaa.

Henkisen ulottuvuuden toimintaperiaatteita ovat kyky itsestä etääntymiseen eli kyky tarkastella itseä ja tilanteita kauempaa sekä kyky itsen transsendenssiin eli kyky suuntautua itsestä ja mieltymyksistä ulospäin. Jälkimmäinen tarkoittaa kykyä ajatella ja toimia itsensä ulkopuolelle suuntautuen, kohti toista ihmistä ja hänen hyvänsä tai arvopitoista tehtävää.

Henkisen olemuspuolen eri tasoja voi kuvata **Otto Sharmerin** U-teoriaan soveltaen seuraavasti:

Hyperreflektio – Suljettu mieli, sydän ja tahto. Ihminen on jumissa itsessään, ajatuksissaan ja uskomuksissaan. Ihminen on juuttunut fyysiselle ja psyykkis-sosiaaliselle tasolle. Hän ei ole läsnä hetkessä, vaan hänen huomionsa on menneisyydessä tai tulevaisuudessa.

Itsestä etääntyminen – Avoin mieli. Ihminen kyseenalaistaa ajatuksiaan ja asenteitaan. Hän tarkkailee ulkopuolista maailmaa järkeillen ja alkaa nähdä mahdollisuuksia, vielä kuitenkin pääsemättä liikkeelle.

Yksi logoterapeuttisesti ohjatun työnohjauksen tavoite on herätellä ohjattavan henkistä olemuspuolta.

Itsen transsendenssi – Avoin mieli ja tahto. Ihminen astuu ulos itsestään ja suuntautuu kohti muita. Hän kokee olevansa osa jotakin itseä suurempaa kokonaisuutta ja alkaa nähdä merkityksellisiä asioita, joihin tarttua.

Vapaana, vastuullisena toimijana, läsnä nykyisyydessä – Avoin mieli, tahto ja sydän. Ihminen on avoin hetken tarkoituksille ja tekee valintoja eettistä omaatuntoaan kuunnellen. Hän on täysin läsnä hetkessä ja ymmärtää, että menneisyys on voimavara, joka ei kuitenkaan määritä tulevaisuutta ja että nykyisyyden valinnat vaikuttavat siihen, mikä hän seuraavassa hetkessä on. Hän hyväksyy itsensä ja muiden epätäydellisyyden ja ymmärtää ihmisenä kasvamisen mahdollisuudet.

Yksi logoterapeuttisesti ohjatun työnohjauksen tavoite on herätellä ohjattavan henkistä olemuspuolta ja tukea häntä kirkastamaan oman työn, työyhteisön ja organisaation tarkoitusta.

Tavoitteena on oppia murtautumaan mahdollisesta hyperreflektiosta kohti vapaata ja vastuullista toimijuutta.

PERUSTANA TAHDON VAPAAUS JA TARKOITUS

Logoterapia nojaa kolmeen perusajatukseen. Tahdon vapaus tarkoittaa, että jokaisella on aina, kaikissa olosuhteissa niin sanottu vapaa alue. Minimissäänkin voimme valita suhtautumistapamme käsillä olevaan tilanteeseen. Tätä kautta meillä on mahdollisuus vaikeissakin tilanteissa löytää ja ylläpitää toivoa. Tätä emme saa työn-ohjaustilanteissakaan unohtaa.

Tahto tarkoituksen löytämiseen sisältää ajatuksen, että jokaisella ihmisellä on syvällä sisässään pyrkimys tarkoituksen löytämiseen ja sen täyttämiseen. Tällä ei tarkoiteta uhrautumista, vaan vastuullista elämää osana jotain itseämme suurempaa. Elämän tulee samaan aikaan olla myös monen arvon todeksi elämistä, jolloin siihen kuuluvat myös tankkauksen paikat ja elämykset. Parhaimmillaan työ, jolle annamme itsestämme, myös tarjoaa elämyksiä ja kokemuksia.

Työn kuormittaessa on työnohjauksessa tärkeää löytää jaksamisen lähteitä ja elämyksiä työn ulkopuolelta. Kysyn usein asiakkaalta työnohjaustilanteessa: ”Mikä sinua tankkaa?” Kuulen vastauksia metsälenkeistä, konserteista ja teattereista. Nämä ovat olennainen osa ihmisen hyvinvointia sen rinnalla, että vastauksia etsitään kysymykseen ”Ketä ja mitä varten tänäkin aamuna lähdän töihin?”.

Kolmanneksi logoterapeuttinen ajattelu perustuu ajatuksen, että elämällä on ehdoton tarkoitus, joka ei häviä. Kysy ei niinkään ole siitä, että etsimme elämän perimmäistä tarkoitusta, vaan pikemminkin siitä, että löydämme ja näemme kullakin hetkellä oman tarkoituksensa – näin koronankin keskellä.

MIHIN ELÄMÄ KUTSUU?

Ajassamme moni kokee työhön liittyvää eksistentiaalista tyhjyyttä. Jos työ ei enää anna mitään eikä itse koe kykenevänsä antamaan työlle mitään, tuleekin kysyä: ”No, mihin elämä nyt kutsuu?” Kysymys on pohjimmiltaan siitä, millä tavoin ja millaisessa tehtävässä ihminen tänään haluaa suuntautua itsestä ulospäin. Vaikka henkilö ei lähtisi miettimään uutta työtä tai se ei olisi elämäntilanteen kannalta mahdollista, niin kysymys voi antaa uusia merkityksiä työlle ja sen tekemisen tavoille.

MINIMISSÄÄNKIN VOIMME VALITA SUHTAUTUMISTAPAMME KÄSILLÄ OLEVAAN TILANTEeseen.

Viktor E. Frankl on todennut: ”Jos elämästä puuttuu tarkoitus, se näkyy yhteiskunnassa kolmella tavalla: aggressio, depressio ja addiktio”. Kun katsoimme maailmaa ympärillämme, niin pelottavalla tavalla tuo näyttää olevan totta.

Meidän tulee aidosti etsiä elämäämme ja työelämäämme mielekkyyttä ja tarkoitusta – mutta sitä emme löydä itsestämme, vaan nimenomaan itsemme ulkopuolelta. Logoterapia tarjoaa työnohjaukselle aitoa arvo- ja tarkoituspohjimista, mikä on erityisen arvokasta myös johdon ja esimiesten työnohjauksessa. ●●

TUIJA WIDEN JA ESKO SALMI

Kirjoittajat ovat työnohjaajia (STORY), logoterapeutteja ja kouluttajia Suomen Logoterapiainstituutissa.



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

RIIKKA POHJOLA

LÄÄKETTÄ TULEHDUKSEEN

Joskus työpaikalla voidaan huonosti, mutta halua ottaa vastaan apua ei ilmaista. Esihenkilöllä on keinoton olo, ja mukaan pyydetään ulkopuolista apua.

”T yöyhteisö on ajautunut konfliktiin ja ilmapiiri on kireä ja tulehtunut. Sairaslomat ja työn vaihtaminen ovat yleistyneet. Asioista ei haluta puhua avoimesti vaan käyttäytymään ylivoimaisesti ja välttämään kommunikaatiota. Pienissä kuppikunnissa tilannetta päivitellään. Avuksi on tarjottu työnohjausta tai sovittelua, mutta työntekijät eivät tois- taiseksi ole olleet halukkaita tulemaan yhteiseen pöytään. Osa työntekijöistä sanoo, että ei ole mitään soviteltavaa, ongelmissa on kyse yhden ihmisen hankalasta persoonallisuudesta. Tilanne haittaa normaalia työntekoa, joten esimies on päättänyt tarttua tilanteen selvittämiseen ulkopuolisen avulla.”



TIINA KIISKI

Kouluttaja, ratkaisukeskeinen
työnohjaaja STOrY, työyhteisösovittelija

Työnantajalla puuttumisvelvoite

Ensimmäinen askel on tilanekartoitus toimeksiantajan ja esihenkilön kanssa, ja yhdessä valitaan tarkoituksenmukaisin, tehokkain ja yhteisön edunmukaisin menetelmä.

Tarjoaisin ensisijaisesti työyhteisösovittelua seuraavista syistä: 1) työnantajalla on lakiin perustuva puuttumis- ja toimimisvelvoite, jos työntekijän henkinen tai fyysinen terveys vaarantuu työssä (Työturvallisuuslaki 8§ ja 28§), 2) nopea puuttuminen on tarpeen, kun konflikti on jatkunut pidempään aiheuttaen sairauspoissaoloja ja henkilövaihdoksia ja 3) työyhteisösovittelu on tutkitusti tehokas konfliktinhallintamenetelmä, johon työnantaja voi direktio-oikeudellaan velvoittaa osallistumaan (vaikka sovittelusopimuksen syntymiseen ei voi pakottaa).

Kartoituksessa käydään läpi kysymyksiä: Mitä tilaajan ja esihenkilön mielestä työyhteis-

sössä parhaillaan tapahtuu, ja mitä pitäisi tapahtua? Keitä kaikkia tulehtunut tilanne koskee ja keneen se vaikuttaa? Mitä on jo tehty tilanteen muuttamiseksi toivottuun suuntaan, ja mikä se suunta on? Mitä he ovat jatkossa valmiita tekemään ja mihin sitoutumaan?

Toinen askel on varsinaisen sovitteluprosessi, joka käynnistyy aloitustapaamisesta. Sen jälkeen sovittelija tapaa asianosaiset kahden kesken ja jokainen saa tilaisuuden kuvata tapahtumia ja omia muutostoiveitaan ratkaisukeskeisten tekniikoiden avulla.

Yhteistapaaminen toimii varsinaisena sovittelutilanteena, jossa vastuullani on huolehtia turvallisesta ilmapiiristä, yhteisistä pelisäännöistä sekä tasapuolisista mahdollisuuksista esittää näkemyksiä ja ratkaisuehdotuksia. Ratkaisuehdotukset ja niihin sitoutuminen lähtevät aina osallistujista itsestään, sovittelijan tehtävänä ei ole ratkaista ongelmaa yhteisön puolesta.

Yhteistapaaminen on vaikeuttava oppimistilanne kaikille osallisille riippumatta siitä, syntyykö varsinaista sovittelusopimusta. Sovittelutilanteen antia ei voi mitata pelkällä sopimuksella tai sen puutteella, vaan pikemminkin niillä merkityksellisillä kokemuksilla, joita osallistujat itse tilanteesta ja toisiltaan päivän aikana saavat.

Prosessiin kuuluu vielä 2-3 lyhyttä seurantatapaamista.

Kolmantena askeleena on

mahdollinen yhteisötyönohjaus. Joskus tilaaja ehdottaa onnistuneen sovitteluprosessin jälkeen, että sovittelija jatkaisi yhteistyötä vaihtaen roolinsa työnohjaajaksi. On tärkeää arvioida, voiko yhteistyön jatkaminen eri roolista ja tarkoituksesta käsin vaarantaa sovittelulla aikaansaadun edistyksen. Lähtökohtaisesti suosittelen aina yhteistyön jatkajaksi toista työnohjaajaa, jotta tuplaroolin mukanaan tuomilta odotuksilta, vastuilta ja näkymättömiltä vaikutuksilta voidaan välttää.



JARMO PORKKA

Työnohjaaja STOrY, työyhteisösovittelija

Yhteisen ymmärryksen lisääntymisen

Tapausesimerkki osoittaa, että esimies on yrittänyt kuulla työntekijöitä. Tilanne haittaa työntekoa, joten siihen tulisi siksikin puuttua. Se herättää ajatuksia. Millaista on ollut työyhteisön vuorovaikutus aiemmin? Onko jotain rakenteita, jotka mahdollistavat yhteisen keskustelun arjessa? Kenties säännöllisiä foorume-

ja? Onko niissä mahdollisesti yhdessä sovittuja sisältöjä? Mistä ylivarovainen käytös tai haluttomuus yhteiseen keskusteluun saattaisi johtua?

Sovitteluprosessin aluksi kannattaisi sitouttaa esimies tai johdon edustaja mukaan prosessiin. Hän on avainasemassa sovittelun onnistumisessa. Aloitusvaiheessa sekä yhteisessä infossa avataan sovittelun eri vaiheet, käytänteet ja pelisäännöt kaikille. Sovittelu on avoin ja luottamuksellinen prosessi, jossa osalliset itse mahdollistavat yhteisen ymmärryksen lisääntymisen. Kuitenkin johdon osallistuminen on tärkeää. Tapausesimerkissä esimiehen tulisi kartoittaa myös, keitä kaikkia osallisia konfliktiin liittyy.

Sovittelu kannattaa toteuttaa ihan prosessin mukaisesti. Yhteinen aloitusinfo, jonka jälkeen yksilökeskustelut, jotka valmistavat osallisia yhteistapaamiseen. Tässä yhteistapaamisessa jokaisella on oma tarina eli oma kokemus konfliktista. Yhteinen ymmärrys lisääntyy, koska kaikki osalliset kuulevat tarinat samanlaisina. Sovittelupäivän tulisi päättyä kirjalliseen sopimukseen ja sovintoon. Joskus yksilökeskustelujen perusteella voidaan toteuttaa myös parikeskustelu ennen yhteistä sovittelupäivää. Mielestäni tosi tärkeää on sopia myös siitä, kuinka työyhteisön omassa arjessa seurataan sopimuksen jalkautumista arkeen. Työnohjaus olisi mainio väline tähän kohtaan. Siinä ulkopuolinen työnohjaaja saisi ryhmän,

joka on jo avannut konfliktia ja tavoittelee sopimukseen kirjattuja malleja.

Tapausesimerkkiin saattaisi liittyä myös haasteita. Joku osallisista syystä tai toisesta päättääkin olla puhumatta mitään. Silloin yhteinen ymmärrys asiasta vaikeutuu ja onhan puhumattomuus myös vallan käytön väline. Esimerkissä mainitaan hankala persoona – joskus voi tulla eteen tilanne, että jollakin osallisella ei vain ole halua tehdä hyvää työyhteisölle. Käytös nakertaa ryhmän luottamusta sekä yhteisen tavoitteen edistämistä.

Mielestäni työyhteisösovittelu olisi tähän esimerkkiin hyvä vaihtoehto. Etenkin, jos jatkeeksi voisi käyttää työnohjauksen menetelmiä koko ryhmälle.



SARI HÄMÄLÄINEN

Kouluttaja, valmentaja, ratkaisukeskeinen työyhteisösovittelija

Haasteena osapuolien tahtotila

Tapaus voisi olla mistä tahansa työyhteisöstä. Ikävä kyllä, se on hyvin yleinen sellainen. Se että henkilöstöltä kysytään halukkuutta työnohjaukseen tai sovitteluun, on hyvä asia.

Harva kuitenkaan yleensä tarttuu mahdollisuuteen.

Esimies toimii loistavasti pyytäessään ulkopuoliselta apua. Aloitteen voisi tehdä myös luottamushenkilö tai konfliktin toinen osapuoli. Esimies on kuitenkin se, joka päättää. Kireä, tulehtunut ilmapiiri, sairauslomamat ja henkilöstön vaihtuvuus ovat signaaleja avun tarpeellisuudesta.

Työyhteisösovittelu on nykyaikainen ja toimiva käytänte. Parhaimmillaan se tarjoaa työyhteisölle oppimisprosessin, jonka ansiosta työntekijät löytävät uusia näkökulmia ja tapoja toimia. Päätös sovitteluprosessiin lähtemisestä tehdään yrityksessä tai organisaatiossa yleensä sen jälkeen, kun osapuolet ovat keskustelleet sovittelijan kanssa.

Sovittelijana toimiessani prosessi käynnistyy alkuinfoilla. Alkuinfon jälkeen tapaan kaikki konfliktin osapuolet luottamuksellisesti yksilötapamisissa. Tämän jälkeen on vuorossa yhteistapaaminen, jossa jokainen saa tuoda omat näkemyksensä esiin.

Sovittelijana ohjaan osapuolia ratkaisemaan konfliktin itse, sillä he ovat tilanteen aitoja asiantuntijoita. Osapuolet tuottavat mahdollisen sovintosopimuksen, joka kirjataan ja allekirjoitetaan. Sovittelussa ei koskaan haeta syyllisiä vaan tilannetta, jossa kaikki voittavat.

Prosessin viimeinen vaihe on seuranta. Seurannassa tarkistetaan missä mennään, missä on onnistuttu, ja mikäli jokin asia on jäänyt epäsel-

väksi, siihen voidaan yhä tarttua.

Työyhteisösovittelussa suosittelen mahdollisuutta tavata kaikki osapuolet kasvotusten. Olin taannoin toteuttamassa sovittelua verkon välityksellä. Kokemuksesta totesin, että kasvokkain tapaaminen on huomattavasti tehokkaampaa ja antoisampaa.

Haasteena sovittelussa on osapuolien tahtotila. Työnantaja voi velvoittaa

prosessiin, mutta sovinnon teko ja ratkaisun löytyminen lähtevät aina jokaisesta osapuolesta.

Mikäli sovintoa ei prosessin aikana synny, työnantajalla on mahdollisuus tai jopa velvollisuus ryhtyä muihin jatkotoimenpiteisiin.

Martti Ahtisaaren sanoin: ”Kaikki konfliktit ovat ratkaistavissa”

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

Ketä ehdotat AENKn jäseneksi?



STOryn hallitus pyytää esityksiä Ammattieettisen neuvottelukunnan AENK jäseniksi kaudelle 2022–2024.

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

Neuvottelukunnassa on kuusi jäsentä, ja sen toimintakausi on kolme vuotta. Neuvottelukunta kokoontuu 2–6 kertaa vuodessa.

EHDOTA JÄSENTÄ:

Odotamme napakkaa ehdotusta perusteluineen, miksi esitetty henkilö olisi hyvä kandidaatti aktiiviseksi AENKn jäseneksi. Ehdokkaalta tulee olla suostumus esitykseen. Voit ehdottaa mielellään myös itseäsi.

Lähetä ehdotuksesi ma 20.9.2021 mennessä STOryn hallituksen käsiteltäväksi osoitteeseen info@suomentyonohjaajat.fi. Kirjoita viestin aihekenttään ”AENK haku 2021”.

AENKn jäseniltä edellytetään:

- Jatkuvaa työnohjaajana toimimista ja monipuolista käytännön kokemusta työnohjauksesta.
- Vahvaa työnohjauksen osaamista sekä työnohjaajakoulutuksen tuntemusta.
- Ammattieettinen asiantuntemus luetaan hakijalle eduksi.

Hallitus kutsuu jäsenet neuvottelukuntaan, kuusi jäsentä kerrallaan. Jäsenten riittävän erilaiset työnohjauksen teoreettiset taustat huomioidaan ryhmän kokoamisessa.

Neuvottelukunnan jäsenyys on STOryn luottamustehtävä. Neuvottelukunnan jäsenelle korvataan matkakulut STOryn kuluohjeistuksen mukaan.

TALTUTA STRESSIKONE

Mind-Body-Bridging (MBB) on nopea ja helppokäyttöinen terapia- ja itsehoitomenetelmä muun muassa stressin lievittämiseen. Työnohjauksessa menetelmää voi soveltaa vaikkapa stressin tason tunnistamiseen ja mielessä myllertävien ajatusten tarkasteluun.

Tiedätkö sellaiset päivät, kun hommat sujuvat, ajatukset ovat kirkkaat, keho on rento ja ongelmat tehty ratkaistaviksi sitä mukaa kun niitä vastaan tulee?

Entä tunnistatko ne päivät, kun mikään ei suju ja tuntuu siltä kuin minä hetkenä hyvänsä tulee se kuuluisa viimeinen oljenkorsi, joka katkaisee kamelin selän?

Olisiko millään mahdollista helposti ja turvallisesti muuttaa päiviensä kulua niin, että olisi useammin noita suotuisasti soljuvia päiviä?

Kyllä on, lupaa Mind-Body Bridging-menetelmä.

Osallistuin keväällä 2021 Etelä-Karjalan kesäyliopiston kolmipäiväiselle MBB-peruskurssille selvittääkseni, mistä menetelmässä on kysymys ja mitä annettavaa sillä voisi olla työnohjaukselle. Jos menetelmä kiinnostaa ammattikäyttöön, järjestetään pidempiä koulutuksia myös Suomessa, ja ne löytyvät esimerkiksi Mind-Body Bridging ry:n kautta.

KIERROKSET ALAS

Busy head can never settle down the busy head eli kierroksilla oleva pää ei pysty rauhoittamaan kierroksilla olevaa päätä.

Sanonta tiivistää menetelmän kouluttajan, psykologi, psykoterapeutti ja työnohjaaja **Hanna Rauanheimon** mukaan MBB:n perusidean: pelkästään ajattelemalla emme pääse optimaaliseen toiminnan tilaan. Lisäksi tarvitaan kehoa ja aisteja, ja jotta hyvinvointi parani kestävästi, itsetuntemusta eli käytännössä kykyä havaita, mitä ne asiat ovat, jotka tönäisevät meidät stressitilaan kerta toisensa jälkeen.

MBB-menetelmän kehitti Utahin yliopiston psykiatrian professori, psykoanalytikko **Stanley H. Block** yhteistyökumppaneineen vuosituhatien vaihteessa. MBB yhdistää tietoisuustaitoja, aivotutkimusta ja kognitiivisen terapian kolmannen aallon menetelmiä.

Sitä käytetään ammattikäytössä so-tealalla, mutta kuka tahansa voi hyödyntää harjoituksia esimerkiksi Blockin kirjoihin perehtymällä. Kirjoista on suomennettu *Stressinkäsittelyn työkirja*.

MITÄ MBB ON KÄYTÄNNÖSSÄ?

Teemme kurssin alkajaisiksi karttahaarjoituksen, joka on yksi MBB:n perusharjoituksia. Rauanheimo pyytää meitä valitsemaan aiheeksi jonkin tilanteen, joka nostaa itsessä stressiä.

Valitsen tulevan työtilanteen, josta

koen epävarmuutta, ja puran ajatuksia-
ni siitä paperille. Huomaan, kuinka
hengitykseni pinnallistuu ja rintakehä-
ni jännittyy, mieli laukkaa ja lauseet pa-
perilla ovat täynnä huolia ja pelkoja.

Seuraavaksi valitsemme eniten ke-
hojännitystä aiheuttavat ajatukset ja
kirjoitamme viereen, miten haluaisim-
me asian olevan. Esimerkiksi lauseen
”Ihmiset pettyvät minuun” viereen kir-
joitan ”En tuota ihmisille pettymyksiä”.

Tämän jälkeen laitamme kynät ja pa-
perit pois ja suljemme silmämme.
Alamme kuunnella ääniä ympärilläm-
me ja aistia maan vetovoiman kehos-
samme.

Hetken kuluttua otamme uuden pa-
perin ja kirjoitamme siihen sen hetki-
siä ajatuksia aiemmin valitsemastam-
me asiasta. ”Osaan mitä osaan, ja myös
minun tyylini tehdä asiat on ok”, huo-
maan kirjoittavani. Mietin, mikä tai ku-
ka voisi auttaa minua tulevassa tehtä-
vässä.

Kun lopuksi vertailemme omia pa-
pereitamme, hämmästyin niiden erosta.
Vain muutamassa minuutissa ”minä-ka-
nava” hiljeni, huoleni pienenivät, tilal-
le tuli kannustavia ja rauhoittavia, kon-
tekstin huomioivia ajatuksia. Kehokin
on huomattavasti rennempi.

Mitä ihmettä tapahtui?

MASENTAJAN JA KORJAAJAN NOIDANKEHÄ

MBB:ssä ajatellaan, että stressitila –
MBB-kielellä identiteettisysteemi – ak-
tivoituu, kun asiat eivät menekään niin
kuin itse toivoi tai suunnitteli.

Meillä kaikilla on ihanneminä ja aja-
tus sen mukaisesta elämästä, jossa asiat
sujuvat itselle sopivalla tavalla. Tässä
niin sanotussa luonnollisen toiminnan
tilassa ihmisellä on käytössään koko ka-
pasiteettinsa ja toiminta rentoa ja stres-
sitöntä.

Kun asiat eivät kuitenkaan usein me-
ne toiveiden mukaan, identiteettisys-



TYÖKALU KÄYTTÖÖSI

MBB- KARTTAHARJOITUS

Tarvitset harjoitukseen kaksi puh-
dasta A4-paperia ja kynän.

1. Piirrä paperin keskelle soikio
ja kirjoita sen sisään käsitel-
tävä asia.
2. Kirjoita parin minuutin ajan
soikion ympärille ajatuksiasi
asiaan liittyen.
3. Lisää kunkin ajatuksen
perään merkintä siitä, kuinka
paljon se aiheuttaa keho-
jännitystä asteikolla 0 = ei
lainkaan 3=voimakkaasti.
4. Kirjoita tai pohdi, millaisia
ajatusketjuja ja vaatimuksia
liittyy eniten kehojännitystä
aiheuttaviin ajatuksiin.
5. Tee aistiharjoitus. Laita
paperi syrjään, ja keskity
kuuntelemaan ääniä ympä-
rilläsi ja aistimaan kehon
painon alustaa vasten. Anna
itsesi rauhoittua.
6. Ota uusi paperi, kirjoita sen
keskelle soikioon sama asia
kuin ensimmäisellä paperilla
ja kirjoita ympärille ajatuksia-
si nyt kyseisestä asiasta.
7. Vertaile karttoja. Mitä
huomaat? Mitä huomaat
kehossasi?

teemi aktivoituu ja ihminen stressaantuu. Hän alkaa ”puristaa mailaa”, ponnistella vajailla voimavaroilla, kuormittua ja vähitellen menettää yöunensa, ahdistuu ja lopulta jopa uupuu kokonaan.

On kuin stressikone hurautaisi käyntiin.

Kurssilla tutustutaan myös identiteettisysteemin osiin nimeltä masentaja ja korjaaja.

Masentaja on se sisäinen ääni, joka poimii negatiivisia ajatuksiamme, puuno niistä tarinoita ja saa meidät uskommaan, että kielteiset ajatuksemme – ”En ikinä onnistu” – ovat totta.

Korjaaja taas on se, joka reagoi masentajan ajatuksiin ja alkaa potkia suoritamaan ja ”fiksaamaan” asiat – ”Hönlöpö, nyt vain lisää pököä pesään!”

Tämän toisiaan koko ajan ruokkivan parivaljakon muodostama noidankehä on keskeinen syy stressin taustalla.

Noidankehän saa pysäytettyä ja stressikoneen sammutettua vain palaamalla luonnollisen toiminnan tilaan. Se onnistuu palaamalla aisteihin eli kehoon sekä tarkastelemalla ajatuksia karttojen avulla.

MBB:ssä harjoitellaan myös stressiajatuksen taustalla olevien toiveiden ja vaatimusten pukemista sanoiksi. Esimerkiksi kun huomaa kehonsa jännittyneen ja siihen liittyvän ajatuksen olevan ”En jaksata tätä koronaa!”, voi sanoa: ”Minä niin toivoisin, että tämä pandemia olisi jo ohi ja voisimme palata normaaliin elämään”.

Lisäksi mukana on monia harjoituksia, jotka ovat tuttuja mindfulness-kursseilta, kuten tietoinen suihkussa käyminen tai autolla ajaminen.

TIILAA TYÖSKENTELYLLE

Kolmipäiväisellä kurssilla oppii menetelmän perustaidot itsellä käytettäväksi. Olen esimerkiksi tehnyt karttoja haastavien työtilanteiden tarkastelemi-

seksi ja tehnyt lyhyitä aistimeditaatioita ennen asiakastapaamista.

Olen myös osannut uudella tavalla poimia esimerkiksi itsen tai muihin kohdistuvia vaatimuksia asiakkaiden puheesta, ja huomannut, miten tärkeitä keskusteluja niiden pohjalta on voinut.

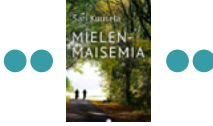
MBB:n jäsenitys stressitilan eri mekanismeista on tuonut työskentelyyn uusia ulottuvuuksia ja hyvinkin käyttökelpoisen kehikon, jota voi soveltaa, vaikka ei varsinaisia karttoja asiakkaiden kanssa tekisikään.

On esimerkiksi hyvä huomioida asiakkaan stressin taso kohtaamisissa. Laadukas ajattelu on mahdollista vain läsnäolosta ja rentoudesta käsin. Ryhmienkin kanssa voi tehdä alkuun maa-doittumisharjoituksen, jotta työskentelylle tulee ”tilaa”, sen sijaan että hypätään suoraan asiaan.

Toistaiseksi suurin anti itselleni on ollut kuitenkin se, kuinka konkreettisen ja nopean työkalun menetelmä antaa itsetuntemuksen kehittämiseen. Omien ajatusten näkeminen paperilla on välillä hurjaa, mutta onneksi menetelmä antaa myös tehokkaan tavan työstää mielen myllerryksiä.

Pidin myös MBB:n ihmiskuvasta, joka on linjassa kaiken aiemmin omaksumani kanssa: kukaan ei ole viallinen eikä ketään tarvitse fikсата. Ihmisillä on voimavarat olemassa, kunhan ne vain saadaan käyttöön mielenmörköjen pihdeistä.

Oman stressikoneensa kanssa voi ystäväystyä. ●●



MATKAPÄIVÄKIRJA TUNTEISIIN

Sari Kuusela: Mielenmaisemia 2020. Kulttuuriosuuskunta Parituuna.

Kirjan nimi Mielenmaisemia on varsin kuvaava. Teos on tutkimusmatka mieleen ja myös konkreettisesti matkakirja. Kirjailija kertoo pyörä- ja vaellusmatkasta Saksassa ja Italiassa ja pohdiskelee sen aikana elämää ja omia tuntejaan.

Kirjailija Sari Kuusela on yhteiskuntatieteiden tohtori, sosiaalipsykologi ja tietokirjailija. Lisäksi hän on matkapyöräilijä ja juoksija. Mielenmaisemia on Kuuselan viides kirja.

Mielenmaisemia on henkilökohmainen kirja, vähän kuin päiväkirja. Kuusela kuvaa varsin elävästi pyörämatkaan valmistautumisen tunteita sekä itse matkan aikana ja sen jälkeen mielessä liikkuvia ajatuksia ja tunnelmia. Niihin on helppo eläytyä. Huomaan myös, että mieleeni alkaa nousta omia tunteita vastaavissa tilanteissa.

Mielenmaisemia on myös tietokirja. Omien pohdintojensa siivittämänä Kuusela hakee rinnastuksia tai uusia näkökulmia tutkimustiedosta erilaisiin käyttäytymis- ja vuorovaikutusteorioihin. Lähdeluettelo onkin varsin monipuolinen.

Sisältö muodostuu joukosta teemoja, joita Kuusela pohdiskelee matkallaan oman kokemusmaailmansa ja teoreettisen tiedon sekä myös taiteen kautta. Näitä teemoja

ovat esimerkiksi tunteet, vapaus, liikkeen voima, vuorovaikutus, avuliaisuus, itsekkyys ja miellyttämisen halu.

Ehkä omasta mielenmaisemastani juuri ennen kesälomaa kertoo se, että välillä kirjan teoreettiset osuudet vähän ärsyttävät. Olisi niin houkuttelevaa jäädä Saksan pikkukylän tai Italian rannikon vaellusreittien tunnelmiin. Kirjassa on paljon ihania tarinoita erilaisten ihmisten kohtaamisista pitkän matkan aikana.

Varsinaisesti uutta tietoa en usko työnhajaajien kirjasta saavan. Uskoisin, että kirjan teemat ja tunteet ovat työnhajaajille pääosin tuttuja. Niin myös useimmat teorialat tai tutkimukset, joihin Kuusela viittaa.

Työnhajaajalle (ja myös muille lukijoille) kirja voi kuitenkin hyvin toimia peilinä ja omien reflektoiden innoittajana. Itse luin kirjan, kun olin laskeutumassa lomalle. Sellaiseen hetkeen lukukokemus toimi hyvin.

Kirjassa on jollain tapaa rauhoittava ja meditatiivinen sävy. Se aktivoi omia ajatuksia niistä aiheista, joita Kuusela esiin nostaa. Hmm... mielenkiintoista, mitäs minä tästä mietin? Millaisia kokemuksia minulla tästä on? Sytyy myös pieni kipinä ajatuksesta aloittaa tauon jälkeen päiväkirjamerkintöjen tekeminen.

KIRSI VALTO



HEI, KUKA PUHUU?

Jarmo Liukkonen: Kuka hallitsee mieltäsi? Mielikuvien hyödyntämisen kirja. Tuuma-kustannus 2020.

”Hei, kuka puhuu?” on amerikkalainen romanttinen komedia, jossa syntymätön vauva kommentoi maailman menoa kohdusta käsin. Idea tuntuu järjettömältä ja siksi niin koomiselta, mutta eikös vain olekin arkipäivää?

”Eipä kannata yrittää, kun en aiemminkaan onnistunut” tai ”Ei meidän suvussa ole oltu musikaalisia, tokkopa sinäkään opit soittamaan”. Näkymättömän henkilön ääni saattaa antaa meille ohjeita, vähätellä ja heittää kapuloita ratkaisiin, kun ryhdymme suunnittelemaan uutta tai valmistaudumme tärkeään koitokseen.

Liikuntapedagogiikan emeritusprofessori Jarmo Liukkonen keskittyy kirjassaan Kuka hallitsee mieltäsi? mielikuvien voimaan. Myönteiset mielikuvat auttavat selviytymään, kielteiset mielikuvat aiheuttavat epävarmuutta ja luovat suotuisan alustan epäonnistumiselle.

Kirjan perusidea on siis yksinkertainen. Ehkä juuri siksi aiheeseen liittyvä johdanto on suppea ja valtaosa kirjasta täyttyy harjoituksista, joilla mielikuvia voidaan säädellä ja hallita. Koska kyse on liikuntapedagogiikan professorista, fyysisyydellä ja liikkeellä on keskeinen rooli esitetyssä mielikuvien hallinnassa, samoin rentoutumi-

sella ja rauhallisella hengityksellä.

Harjoitukset ovat monipuolisia. Ne auttavat esimerkiksi kivun hoidossa, itseluottamuksen kasvattamisessa, motivaation edistämässä, tenttiin valmistautumisessa, muistin kehittämisessä, stressin hallinnassa ja urheilusuoritusten optimoinnissa. Harjoitukset ovat lyhyitä, joten niitä on mahdollista tehdä monenlaisissa olosuhteissa. Jokainen löytää niistä omaan tilanteeseensa sopivia harjoitteita.

Kirja päättyy lukuun, jossa mielikuvia tarkastellaan historiallisena ilmiönä ja nostetaan esimerkkejä niiden käytöstä menneisytydessä. Historioitsijan kannalta osuus on oikein mielenkiintoinen, mutta kirjan kokonaisuudessa se jää irralliseksi sekä lyhytensä että muusta kirjasta poikkeavan näkökulmansa takia. Se olisi sopinut paremmin julkaistavaksi jossain toisessa yhteydessä.

Liikkosen kirja ei yllätä uudella näkökulmalla. Samaa teemaa on pyöritetty lukuisissa tutkimuksissa. Sen suurin anti onkin laajassa kirjossa harjoituksia, jotka konkretisoivat kirjan sanoman. Vaikka ajatus mielikuvan merkityksestä sekä irrallisille suorituksille että laajemmin koko ihmisen hyvinvoinnille tuntuu hieman utopistiselta, aina kannattaa yrittää suunnata mielenä mieluummin kohti onnistumista kuin epäonnistumista.

TUIJA LAINE



HENGETTÖMYYDESTÄ HENKISYYTEEN TYÖELÄMÄSSÄ

Hannu Sirkkilä: Henkistä fitnessiä ja älykkyyttä työelämään – kokemuksia ja käytäntöjä: Books on Demand 2020.

Henkisyys liitetään usein joko uskontoihin tai huuhaana pidettyihin hoitoihin, esimerkiksi enkeliterapiaan. Siksi henkisyys ei monen mielestä sovi kovin hyvin työelämään. Näissäkin on kyse henkisytydestä, mutta henkisyys on samalla paljon enemmän.

Mitä henkisyys on työelämässä? Sitä pohtii Hannu Sirkkilä kirjassaan. Hän nojautuu tutkimuksen lisäksi omiin kokemuksiinsa ja kymmenen henkilön haastatteluihin, jotka valottavat henkisytyden merkitystä työelämässä. Aihepiiristä kertoo jotain se, että yhdeksän haastateltavista on naisia ja miltei kaikki tekevät jonkinlaista ihmishuhtedutyötä.

Jatkuvan suoritusmentaliteetin ja työelämän lisääntyvän kiireen ja vaatimusten keskellä moni työntekijä kaipaa rauhoittumista, hiljaisuutta ja mahdollisuutta keskittyä. Tätä kukin etsii itselleen luontevimmilla keinoilla. Joku joogaa, toinen meditoi, kolmas ehkä rukoilee, neljäs lähtee puolestaan metsälenkille. Mitä kiireempi on, sitä tärkeämpää on pysähtyä.

Työelämässä ja työpaikoilla pysähtyminen, keskittyminen ja rauhoittuminen eivät tapahdu itsestään. Niihin on kiinnitettävä

huomiota ja niitä on harjoiteltava. Hannu Sirkkilä esittääkin kirjassaan työelämän henkisytyden fitness-ohjelman, joka auttaa tässä alkuun.

Henkisytyttä edistetään tietoisella toiminnalla. Pohditaan yhdessä, mitä henkisiä elementtejä työpaikalla on jo käytössä ja mikä on tavoiteltava henkisytyden tila. Millaiset ovat työpaikan arvot ja miten niitä voitaisiin muokata henkistä hyvinvointia parantavaan suuntaan? Henkisytyden vahvistamisessa tärkeitä ovat psykologiset perustarpeet, kuten työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja yhteisöllisyys, yhteinen tekeminen sekä toisten auttaminen.

Henkisytyden tulee näkyä myös keskustelukulttuurissa toisten kunnioittamisena ja päätöksentekoprosessissa koko yhteisön hyvän etsimisenä. Samoin kuin monilla työpaikoilla on yhteisiä liikuntahetkiä työpäivän aikana, voitaisiin tarjota mahdollisuus myös lyhyisiin henkisiin harjoituksiin, jotka auttaisivat pysähtymään ja suuntaamaan mieli olennaiseen.

Henkisytyden ja henkisten arvojen lisääminen työpaikalla on tärkeää, mutta kirjan rivien väleihin kätkeytyy hienoinen vaara. Henkisytyden lisääminen ei saa johtua ainakaan yksinomaan tehokkuusvaatimuksesta, vaan sen lähtökohtana on oltava työntekijän hyvinvointi. Tosiasiassa hyvinvoiva työntekijä on huonosti voivaa tehokkaampi ja motivoituneempi, mutta näin syntyvä tehokkuus on bonusta, ei itsetarkoitusta.

TUIJA LAINE

Itseohjautuvuus vaikuttaa myönteisesti työn imuun ja työhyvinvointiin Aalto-yliopiston tutkimuksen mukaan. Liisa Jurmu ottaa kantaa tulevaisuuden kunnan asiantuntijuuteen. Helena Nykänen perehtyy väitöskirjassaan opettajien ja rehtoreiden kokemuksiin tehostetun tuen toteutumisesta perusopetuksessa.

ITSEOHJAUTUVUUS VÄHENTÄÄ TYÖUUPUMUSTA



Itseohjautuvuus tarkoittaa yksilön kykyä toimia omaehtoisesti ilman tarvetta ulkopuoliseen ohjaukseen ja kontrolliin. Työntekijän itseohjautuvuus on valtaa omaan työhön. Siihen kuuluu oikeus päättää työn tekemisen tavoista, päämääristä ja prioriteeteista sekä osallistumisesta organisaation rakenteiden ja käytänteiden jalostamiseen. Yksilö ei voi itseohjautua ellei organisaatio anna hänelle siihen tilaa. Itseohjautuva työntekijä pystyy edistämään yhteisiä päämääriä itsenäisesti käyttäen omaa harkintaansa, eikä hänellä ole tarvetta kysyä kaikkeen lupaa esimiehiltä. Vastakohtana on ylhäältäohjautuvuus, missä esimies ohjeistaa ja valvoo, jopa määrää kaikesta. Silloin työntekijä nähdään aloitekyvyttömänä ja passiivisena olentona, jota pitää ohjata ja kontrolloida. Itseohjautuvuus on asteittaista, sillä kukaan työntekijä ei ole aina itseohjautuvassa tilassa, eikä kukaan ole myöskään aina ylhäältäohjautuva. Kyse on ennen kaikkea luottamuksesta. Kun hierarkkisia rakenteita poistetaan, johtajan suora valta vähenee.

Aalto-yliopiston tutkimus pyrki ymmärtämään, tuottaako itseohjautuvuus hyvinvointia vai pahoinvointia työntekijöille ja mitkä tekijät yhteyttä voivat selittää.

Itseohjautuvuutta kohti:

Frank Martela, Jari Hakanen, Nhi Hoang & Johanna Vuori: Itseohjautuvuus ja työn imu Suomessa – Onko itseohjautuvuus työhyvinvoinnin vai -pahoinvoinnin lähde? Aalto yliopisto 2021.

1. Itseohjautuvuus ei ole rakenteiden poistamista vaan rakenteiden korvaamista.
2. Esihenkilöillä on tehtäviä, joita pitää pystyä hoitamaan vaihtoehtoisilla tavoilla ilman heitä.
3. Organisaation toimintalogiikan muutos on hidasta ja vaatii kokonaisvaltaisuutta.
4. Valmiin mallin sijasta itseohjautuvuutta kannattaa rakentaa ketterillä kokeiluilla.
5. Muutos lähtee johtajien kyvystä luottaa työntekijöihinsä.
6. Työssäkäyvät suomalaiset kokevat itseohjautuvuudella olevan suurempi yhteys työn imuun kuin työuupumukseen. Vapaudella tehdä omaa työtä koskevia valintoja on selkeä yhteys työhyvinvointiin. Itseohjautuvuutta kokevat työntekijät näkevät työnsä merkityksellisemmäksi ja ovat vähemmän alttiita vaihtamaan työpaikkaa.

Työnohjaajan on hyvä huomioida ohjauksessaan itseohjautuvuuden ja työn imun positiivinen yhteys, unohtamatta silti liiallisen työn imun yhteyttä työuupumukseen.

KUNNISSA TULEE HYÖDYNTÄÄ TIETOA JA ASiantuntijuutta monipuolisesti

Tulevaisuudessa kunnat muuttuvat niin rakenteellisesti kuin toiminnallisesti. Muutuva kunta nähdään keskeisesti elinvoima-, sivistys- ja hyvinvointiroolissa. Vahvistuvina rooleina pidetään myös elinympäristöön, kehittämiseen ja kumppanuuteen sekä osallisuuteen ja yhteisötoimintaan perustuvia rooleja. Tulevat rakenteelliset uudistukset toteutuessaan vaikuttavat kuntien tehtäviin ja rooliin. Kunnan perustehtävänä säilyy hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtiminen sekä alueen elinvoiman edistäminen myös tulevaisuudessa.

Jurmun väitöstutkimuksessa paneuduttiin kahteen uudistusprosessiin, jotka perustuivat eri kunnissa toteutettuun monikuntaliitokseen ja valiokuntamalliin. Laadullisena aineistona oli kuntien viranhaltijoille ja luottamushenkilöille tehdyt yksilö- ja ryhmähaastattelut sekä uudistusprosesseihin liittyvät kirjalliset materiaalit.

Tulosten mukaan tietoa ja asiantuntijuutta tarkastelemalla voidaan lisätä ymmärrystä kuntien kyvystä uudistaa toimintaansa. Uudistusprosesseissa verkostojen, kumppanuuksien ja erilaisten osaamisten yhdistämisen merkitys on keskeistä. Olemassa olevan tiedon lisäksi tulee hyödyntää yhteisessä työskentelyssä syntyvää kollektiivista tietämystä ja asiantuntijuutta. Niistä rakentuvat tiedon luomisen malli ja asiantuntijuuden osa-alueet, jotka voidaan kiteyttää seuraavasti:

- Verkostojen rakentamisen taidot: kyky löytää sopivia toimijoita, kyky luoda ja tunnistaa paikkoja vuorovaikutukselle.
- Verkostoissa toimimisen taidot: kyky luoda vuorovaikutusta sekä kyky koordinoida ja hallita verkostoja.
- Kyky tukea kokeiluja ja uudenlaisten toimintamallien käyttöönottoa ja muutostilanteiden hallintaan liittyviä taitoja.

Liisa Jurmu: Millaisella asiantuntijuudella tulevaisuuden kunta rakennetaan? Tampereen yliopisto 2021.

- Tiedon hyödyntämisen taidot: olennaisen tiedon erottaminen epäolennaisesta, relevantin tiedon tiivistäminen, viestintätaidot ja kokonaisuuksien hallinta.

Asiantuntijoiden osaamisessa korostuvat niin hiljaisen kuin näkyvän tiedon hyödyntämisen taidot, viestintä- ja vuorovaikutustaidot, verkostoitumistaidot, kokonaisuuksien hallinta sekä muutostilanteiden hoitaminen ja johtaminen. Työnohjaaja on oman alansa asiantuntija ja osaja, jonka on mahdollista nostaa työstämisen kohteeksi ko. teemoja. Hänen on hyvä havaintoihinsa ja oivalluksiinsa perustuen rakentaa yhteisiä siltoja ohjattavan/ohjattavien kanssa taitopohjaisesti ja siten tukea kollektiivista asiantuntijuutta monipuolisesti.

TEHOSTETUSSA TUESSA KÄYTÄNTEITÄ YHTENÄISTETTÄVÄ

Suomessa on erityisopetuksen strategian (2007) mukaan lähdetty kehittämään uudenlaista kolmiportaisen tuen mallia, johon kuuluu yleinen, tehostettu ja erityinen tuki. Tavoitteena on ollut painopisteen siirtäminen varhaiseen tukeen ja ennalta ehkäisevään toimintaan. Tämä niin sanottu tehostettu tuki on ensisijainen tukimuoto ennen erityiseen tukeen siirtymistä. Tehostetun tuen avulla tuetaan oppimista ja kasvua sekä ehkäistään oppilaan oppimiseen, sosiaaliseen vuorovaikutukseen tai kehitykseen liittyvien ongelmien kasvamista ja monimuotoistumista.

Tutkimuksen kohteena olivat Pohjois-Suomen alueella erilaisilla ja erikokoisilla kouluilla työskentelevät luokan- ja erityisopettajat sekä koulujen rehtorit keväällä 2014. Mukana oli alakouluja, yhtenäisiä peruskouluja ja kouluja, joissa on pien-, erityis- tai maahanmuuttajaryhmiä ja niiden oppilasmäärä vaihteli 160 oppilaasta noin 1000 oppilaaseen. Aineisto koostuu tutkimuksessa mukana olleiden omista kokemuksista työelämässään ja -urallaan, sekä tilanteista, joissa he ovat itse henkilökohtaisesti olleet mukana.

VERTAISTUELLE JA TYÖNOHJAUKSELLE TARVETTA

Tutkimuksen mukaan tehostetussa tuessa tarvitaan käytänteiden yhtenäistämistä ja kehittämistä. Oppilaalla tulee olla oikeus saada tarvitsemaansa tukea. Tehostetun tuen raja sekä käsite ovat tutkimuksen vastaajien mukaan epäselviä, eikä tuen tasoilla liikkuminen ole yksiselitteistä. Tukimuodoista yksilöllinen, oppilaan omasta lähtökohdasta suunniteltu ja annettu tuki, riittävät henkilöstöresurssit kouluissa sekä yhteistyön tekeminen eri osapuolten kesken ovat tärkeitä. Tehostetun tuen oppilas ei saa riittävää tukea eikä nykyisessä järjestelmässä ole tarpeeksi tehokkaita tukimuotoja. Kolmiportaisen tuen toteuttamiseen ei resursoita riittävästi, jotta se voitaisiin mahdollistaa lähikouluperiaatteen ja

Helena Nykänen: Veteen piirretty viiva. Opettajien ja rehtoreiden kokemuksia tehostetun tuen toteutumisesta perusopetuksen alakoulussa, Oulun yliopisto 2021.

inklusion mukaisesti.

Lisäksi luokan- ja erityisopettajat sekä rehtorit arvioivat työn määrän lisääntyneen ja työn monimuotoistuneen. Opetushenkilöstö tarvitsee täydennyskoulutusta, jotta se pystyy vastaamaan moninaisten oppilaiden tuen tarpeisiin. Henkilöstö tarvitsee myös muita tuen muotoja, kuten vertaistukea ja työnohjausta.



MUU MEDIA

LÄÄKÄRIEN TYÖNOHJAUS

Työnohjaus tarjoaa ajan ja paikan lääkärin perustehtävän ja työolosuhteiden pohdinnalle, jolle arkityössä on harvoin aikaa, kirjoittaa **Marja-Liisa Portaankorva** *Lääkärilehdessä* (22/2021)

Kun työnohjauksen sisältö liittyy potilaan hoitoprosessiin, pyritään havaitsemaan potilaan herättämät tai siirtämät tunteet ja erotamaan ne omista tunteista sekä tunnistamaan itsessä heräävät vastatunteet. Parhaimmillaan vuorovaikutuksessa syntyviä tunteita havainnoimalla saa tärkeitä oivalluksia liittyen potilaan tilanteeseen ja omiin reagoitintapoihin.

Potilaan hoidossa näkökulman laajentaminen sairaudesta laajemmin elämään voi auttaa lääkärinä löytämään uusia hoidollisia ratkaisuja tai selviytymään potilaan lääkäriin kohdistamista odotuksista ja vaatimuksista. Myös onnistuneiden hoitoprosessien tarkastelu on tärkeää: mitkä tekijät edistivät hoidon onnistumista, miten lääkärinä toimin tilanteessa ja mitä myönteinen kokemus sai minussa aikaan.

VÄHÄN ARMOLLISUUTTA

Hidasta. Kävele, istu terassilla ja katsele maisemia tietoisesti hitaasti. Se kertoo keholle ja sitä kautta mielelle, että kaikki on hyvin. Mielä voi ohjailla kehon kautta. Näin vinkkaa työnohjaaja **Anu Ojanperä** töistä stressaantuneille. (*yle.fi-verkkosivut* 19.7.)

Stressaantunut ihminen on hänen mukaansa kestopaniikkissa. Sydän lyö tavallista nopeammin, verenpaine kohoaa ja stressihormonitasot ovat korkealla. Jotkut elävät kestopaniikissa kymmeniä vuosia.

Moni jäi Ojanperän mukaan lomalle todella väsyneenä. Koronavuosi on vienyt voimia, mutta ilmiötä ruokkii myös suomalainen työkuultuuri. Pöytä halutaan puhtaaksi ja asiat valmiiksi ennen lomaa. Ajatellaan, että teen vielä yhden asian.

“Se ei tänä päivänä oikein toimi, koska hallinnan aika on ohi. Emme pääse sellaiseen hetkeen, jossa kaikki olisi hallinnassa, työt tehty ja pöytä tyhjä. Aina tulee jotain uutta tilalle”, Ojanperä sanoo.

Hänen mukaansa ennen lomaa pitäisi toimia aivan päinvastoin. Pitäisi löysäillä ja vähentää työntekoa pikkuhiljaa, jotta keho ja mieli pääsevät palautumaan. Silloin lomalle lähtee levollisin mielin.

“Meidän pitäisi ajaa mieltämme alas kuin paperikonetta. Meidän pitäisi olla armollisia itsellemme.”

RYHMÄ TUKEE KASVUA JA KEHITTÄMISTÄ

Työnohjaus on erittäin suositeltavaa kaikille, jotka toimivat aktiivisesti vertaistukihenkilöinä, kirjoittaa *Sydänliitto* verkkosivuillaan (30.6.). Vertaistukihenkilöt toimivat vapaaehtoisina vaativassa ihmissuhdetehtävässä. Sydänpiiri tai valtakunnallinen yhdistys järjestää ryhmämuotoisen työnohjauksen, johon vertaistukihenkilö voi hakeutua. Työnohjaus voi toteutua lähi- tai verkkotapaamisina.

Ryhmän tuen avulla näkökulma asioihin yleensä laajenee ja kynnys uusien toimintatapojen kokeiluun madaltuu.

TARKOITUS TYÖELÄMÄN YTIMEEN

Logoterapeuttinen ajattelu
työnohjauksessa -ammattillinen
lisäkoulutus työnohjaajille

ALKAA LOKAKUUSSA 2021
HAE NYT MUKAAN!

Logoterapeuttinen ajattelu tarjoaa tämän päivän työelämän eri ilmiöihin ja haasteisiin, työn ja organisaation tarkoitukseen sekä kokonaisvaltaiseen ihmiskäsitykseen pohjaavaa ajattelua ja asennoitumista.

20 op monimuotokoulutus tarjoaa uutta käyttöteoriaa työnohjaajan työn mielekkyyteen. Tule mukaan oppimaan, mihin johtaa tarkoituksen katoaminen työelämässä ja mitä sille on tehtävissä.

Lisätietoja: www.logoterapia.fi

LOGO
GO
TERAPIA
INSTITUUTTI



Epävarmuudessa lepäillen

Työnohjauskonferenssissa käsitelty rohkeuden teema kaarsi omassa reflektoinnissa epävarmuuden suuntaan. Koska epävarmuus kuuluu elämään, on sen kanssa opittava selviytymään (kannattaa muuten lukaista rohkeutta käsittelevä juttu sivulta 12).

Psykologi **Ilona Rauhala** tuumailee coach-guru **Ira Langen** kanssa epävarmuutta podcastissa, joka on otsikoitu ainakin omia epävarmuusnystyröitäni elevoivasti: Epävarmuudessa lepääminen. Wautsi! Että ei vaan opettelisi sieltämään epävarmuutta, vaan siinä vallan relaisi?

Rauhala ja Lange kehottavat paitsi hyväksymään, myös hyödyntämään epävarmuutta. Ei tietämisen -tilasta ja epävarmuudesta nousevat usein ne ratkaisut, jotka eivät vaadi narulla työntämistä, vaan sytyttävät innostusta. Siksi epävarmuutta pitäisi tervehtiä ilolla eikä pelolla.

Omassa työssäni vastaavia epävarmuudessa lepäilyn hetkiä tulisi siis toteuttaa haastavissa (etä) vuorovaikutustilanteissa, erilaisen konfliktien tiimellyksessä ja vaikkapa hyvin haavoittuvassa asemassa olevan uraohjattavan kanssa keskustellessa. Voin vain todeta,

että lepäilyyn on vielä pari tyynyä pöyhittävänä!

Asiakkaideni elämässä tämä tarkoittanee sitä, että monisyheröisiin ja poukkoileviin työelämän tilanteisiin ja yhä edelleen eteenpäin siirtyvän ”normiajan” odotukseen otetaan hikinahan ja otsaryppyjen sijaan tujut kahvit ja mukava asento. Tärkeintä on matka, koska alati suuntaa vaihtava määränpää ei puristamalla tule yhtään vakaammaksi.

Pienimmän mahdollisen muutoksen menetelmällä aloitankin oman lepäilytreenini siitä, että tunnistan epävarmuuden ja annan sen tulla matkaan mukaan. Tervehdin ja kysyn, mitä se haluaa minulle ja asiakkailleni kertoa. Ja jos riittävästi rohkaistun, alan vallan etsiä epävarmuuden äärelle.

Antaa siis syksyn puhuroida, minä lepäilen!

RAISA VARSTA

Työelämä haastaa uuteen

**Teetkö työnohjausta yksin ja ehkä etäyhteysin?
Haluaisitko kehittää omaa ammatillista
osaamistasi työnohjaajana uudella tavalla?**

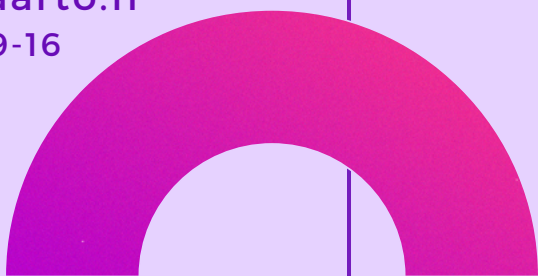
Tule verkkovälitteisen työnohjauksen verkostoon IDentifioon rikastamaan kokemustasi sekä kehittämään asiantuntijuuttasi työnohjaajana.

IDentifio kehittää sähköisiä työvälineitä ja aineistoja työnohjaustyöhön. Palvelu antaa selkeän rungon ohjaustyöskentelyyn sekä asiakas-kontakteihin. IDentifio-verkoston työnohjaajat täydentävät osaamistaan ID Valmentajakoulutuksella® ja saavat käyttöönsä sähköisen palvelun vuosimaksulla.

ID valmentajakoulutuksen® ja IDentifio-palvelun menetelmät perustuvat työidentiteetti- ja toimijuustutkimukseen, joilla on tutkitusti vaikutusta ihmisen voimaantumiseen ja hyvinvointiin työssä. ID Valmentajakoulutus® antaa myös vahvan menetelmällisen osaamisperustan modernissa työelämässä. IDentifio-verkoston osana olet uuden työelämän osaaja myös verkkovälitteisissä ohjauksissa.

Tutustu mahdollisuuksiin ja kysy lisää
sähköpostitse salme@mahlakaarto.fi
puhelimitse ajalla 16-17.9.2021, klo 9-16
p. 040 5719260

ID Mahlakaarto oy / Salme Mahlakaarto



VOIMANLÄHTEENI

Sarjassa työnohjaajat kertovat,
mistä he saavat vastapainoa
työlleen.



Kevyttä vastapainoa

Oma tapani tehdä työnohjausta on mitä suurimmassa määrin henkistä työtä. Kokeminen ja ajattelu – niin sanottu pää sisällä oleminen – ovat keskeisiä ja tärkeimpiä työnohjauksen välineitäni. Niinpä ei ole kovin yllättävää, että haen vastapainoa työhöni fyysisen tekemisen puolelta. Minulle sopimaton tapana nollata aivoja on seurata television tanssi-, laulu- ja kykyohjelmia tai niin sanottuja tosi-tv- ja saippuasarjoja. Tämän tiedän satavarmasti ja kokeilematta. Kuvittelen saavani tästä pidättäytymisestääni energiaa ja jalostuvani kaikin mahdollisin tavoin ihmisenä ja työntekijänä.

Kaiken sortin kestävyysliikunnan semiöverit, kotitarveviljely vuokratpalstalla, omakotitalon ja kesämökin loputon korjausrakentaminen sekä yliannoksina nautittava urheilun vapaaehtoistyö tarjoilevat yhdessä ja erikseen kropalleni virikkeitä.

Oikeastaan on keskikokoinen ihme, että minusta tuli henkisen työn puuhastelija. Lapsuuteni ja nuoruuteni olivat kaikenlaisen

urheilun kyllästävä. Uusimpana urheilun hengittämisen muotona olen löytänyt tuomaroinnin yleisurheilukisoissa. Olen huomannut, että tuomarihommissa näen huippu-urheilua todella läheltä ja jopa paremmin kuin itse urheilijat ja valmentajat. Kaukana ei ole ajatus, että maailmanhuippujen kultapölystä leijuu toisinaan hippusia myös minun ylleni. Asiakkaina kilpaurheilijat ovat yleensä yhtä kiitollisia kuin työnohjattavat.

Olisi tietysti harhaista ajatella, että pelkästään fyysiseen tekemiseen keskittymällä välttyisin ajattelulta. Mieli on sen verran jännä elin, että niin lenkillä kuin puunkaadossakin se muodostaa käsillä olevasta konkreettisesta hommastamme uusia merkityssuhteita, metaforia sekä monen tason ajatusrakennelmia ja käsitteitä.

Kaiken kaikkiaan työnohjaajan sivutoimeni on varsin pienimuotoista eikä se rasita samaan tapaan kuin päätyö hetkittäin. Fikset ja motivoituneet ohjattavat niin yksilöinä kuin ryhminä antavat enem-

män kuin vievät. Laajakirjoiset asiakasprosessit ovat värittäneet mukavasti muuten niin harmaata Toyota-man -elämääni.

Ylivoimaisesti erikoisin arkityön vastapaino on ollut ohjaussuhde maailman tason julkiksen kanssa; olen saanut tutustua vieraiden valtioiden monipuoliseen vaikuttamistoimintaan ja suurelta yleisöltä piilossa käytävään infosotaan sekä olla todistajana eri oikeusasteissa. Tarina on uskomaton, epätodellinen ja paljon huimempi kuin keskivertojännäri. Näistä kokemuksista voin kertoa oikeuden luvalla lisää kuitenkin vasta vuonna 2080, jotta pysykää kuulolla!

JUHA TERÄVÄINEN
Perheterapeutti,
työnohjaaja STORY

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



Posti Green



Tutkimusfoorumit

23.9.2021 Etätahtuma

Aiheena on työnohjausta eri näkökulmista kehittävät hankkeet.

Ilmoittautuminen päättyy: **21.9.2021**.

18.11.2021 Etätahtumana

Marraskuun tutkimusfoorumi tarkastelee positiivisen johtamisen johtamisteoriaa ja käytänteitä ja niiden soveltamista työnohjaukseen. Vieraana on tietokirjailija FM, KT Sanna Wenström.

Ilmoittautuminen päättyy **16.11.2021**.

Puskurityö – vaurastumista, vaihtelua ja valinnanmahdollisuuksia

13.10.2021

Jokaisella pitäisi olla puskurityö: harrastus tai sivutyö, josta voi tehdä itselleen uuden työn tai lisätuloa. Koulutuksessa käydään läpi puskurityön mahdollisuuksia ja rajoitteita.

Kouluttajana uravalmentaja Pia Klemetti

Jäsenhintaa 45 €, hinta muille 75 €.

Ilmoittautuminen päättyy: **29.9.2021**

STOryn ja SCYn yhteinen jäsenilta

15.11.2021

Tilaisuuden teeman suunnittelu on työn alla. Ilmoittautuminen alkaa syksyllä. Pistä päivämäärä kalenteriisi.

Motivaatioymmärrys työnohjaajan voimavarana

28.10.2021 Etäkoulutus

Valmennuksesta saa henkilökohtaisen RMP Motivaatioprofiilin ja soveltavia tehtäviä ja harjoituksia viedä motivaatiotuntemusta omaan työnohjaajan arkeen.

Kouluttajat Kirsi Manelius Suomen Motivaatiotalon pääkouluttaja, toimitusjohtaja sekä Tuija Laitakari työnohjaaja STORY, RMP Motivaatiovalmentaja.

Jäsenhintaa 190 €, hinta muille 220 €

Ilmoittautuminen päättyy: **14.10.2021**

STORY kouluttajafoorumi 2021 - Etänä lähellä

2.11.2021 Etätahtuma

Foorumin tarkoituksena on luoda tila ja yhteinen mahdollisuus keskustelulle työnohjaajakoulutuksesta, niiden kehittämisestä ja STORYN koulutus-suosituksista sekä koulutuksiin liittyvistä ajankohtaisista teemoista. Kouluttajien ja koulutettavien toivotaan kertovan kokemuksia verkkokoulutuksesta.

Ilmoittautuminen päättyy **30.10**.

Lisätietoja antaa: info@suomentyonohjaajat.fi

Markkinoiden segmentoinnista asiakasymmärrykseen

12.11.2021

Koulutuksessa perehdymme kokonaismarkkinoiden segmentointiin ja pohdimme omia potentiaalisia asiakassegmenttejä.

Kouluttajana työnohjaaja, MBA Annukka Pitkänen

Jäsenhintaa 75 €, hinta muille 90 €.

Ilmoittautuminen päättyy: **29.10.2021**