



2021

TYÖNOHJAUKSEN AMMATTILEHTI

4

SUKUPUOLEN MONINAISUUS AINA LÄSNÄ

Mikä
motivoi
vapaa-
ehtoista?

15

Etäpäivät
murmelinä

20

Roolit
muutoksessa

24
32

2021

21.5.2021

4

MONINAISUUS ON MEISSÄ

Sukupuoli ja seksuaalisuus aina läsnä

10

KESKITY HYVÄÄN, MITÄ NÄET

Haastattelussa Arto O. Salonen

15

**VAPAAEHTOISTYÖN
TYÖNOHJAUS**

20

**PÄIVÄ ETÄTYÖSSÄ
– PÄIVÄ MURMELINA**

23

**HÄIRITSEVÄ KÄYTTÄYTYMINEN
TYÖNOHJAUKSESSA**

24

TAPAHTUI TYÖNOHJAUKSESSA

Aina sanat eivät riitä

27

VOIMANLÄHTEENI

I folkdansens virklar

28

KAUPUNGIT TYÖNOHJAUKSEN KEHITTÄJINÄ

32

ROOLITYÖSKENTELY MUUTOKSEN PEILINÄ

36

TYÖELÄMÄSSÄ TUTKITTUA

Korona ja työkuormitus, työn imu etätyössä sekä inklusion yhteys osallisuuteen

39

OPISKELIJÄELÄMÄÄ

40

KIRJAT Robson: Älykkyyssloukku • Suojanen: Onnellisuuspaik-
neen alla • Onnismaa: Organisaation aika, muisti ja etiikka
• Haimelin&Rämö: Kynä – kaikki tärkeä kirjoittamisesta

43

HAVAINTOJA TYÖELÄMÄSTÄ

OSVIITTA

Osviitta on Suomen ainoa työnohjouksen 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 pro-
sessinomainen työnohjaajakoulutus.



KUSTANTAJA Suomen työnohjaajat ry
Lönrotinkatu 25 A, 00180 Helsinki

PUHEENJOHTAJA Riitta Malkamäki

TOIMINNANJOHTAJA

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



Hienoa pölyä

Valmistauduin viime viikolla työnohjaukseen omalla työhuoneellani. Tunnelmani oli odottava ja virittynyt, en ollut tavannut asiakasta kasvokkain pitkään aikaan. Juuri ennen hänen tuloaan huomasin, että pöydän pintaan oli laskeutunut hienoinen, lähes näkymätön pölykerros. Havahduin miettimään, olenko itsekin etäohjausten myötä pölyttynyt? Osaanko edelleen olla läsnä, ohjata tilanneherkästi? Mitä ohjattava ajattelee, jos huomaa tomuisuutta työnohjauksen pinnoilla?

Ajatus työläinen voi huomaamattaan kalkkeutua kiinni luutuneisiin toimintajajajatteluun. Näin se on ennenkin tehty. Pojat on poikia. Hereillä pysyäkseen ajankohtaista keskustelua on seurattava ja siihen on osallistuttava omia katsantokantoja kyseenalaistaen. Yksi ajassa elävä aihe on tällä hetkellä sukupuolisuuteen ja seksuaalisuuteen liittyvien tietojen ja suhtautumistapojen päivittäminen. Tämänkertainen Osviitta käynnistyy jutulla tästä tärkeästä aiheesta.

Kulunut vuosi on tarjonnut jotain erilaista kuin työvuodet pitkään aikaan.

Koettelemukset ovat kasvattaneet joustavuutta ja ymmärtävyyttä toisia kohtaan, vaikka yleistä ärtyneisyyttäkin on havaittavissa. Ihmisten auttamishalu on tuoreiden tutkimusten mukaan vahvistunut korona-aikana, ja vapaaehtoisuustyö järjestöissä koetaan tärkeäksi auttamisen tavaksi. Laadukkaan työnohjauksen merkityksestä vapaaehtoisuudessa voi lukea sivulta 15 alkaen.

Kun työnohjaaja kohtaa ilmiön, vaikka nyt sitten pintapölyn, alkaa hän tyyppillisesti pohtia, mistä kaikista näkökulmista asiaa voisi tarkastella tai minkä metafora havainto voisi olla. Ainakin itselleni käy usein näin. Keväällä katu- ja siitepöly tuntuu keuhkoissa ja henkinen pöly jaksamisessa. Mutta onko jotain hyvääkin? Mieleen juontuu kouluopit pölyttäjiä ja se, että paras sato saadaan ristipölytyksellä. STOrin kesäkuussa Työnohjauskonferenssissa on mahdollista jalostaa omia työkäytänteitä luennoilla ja työpajoissa sekä risteyttää ajatuksia kollegoiden kanssa.

Osviittakin on mukana etäkonferenssissa, tavataan siellä!

RIIKKA POHJOLA

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

Osviitta **ILMESTYY** neljä kertaa vuodessa.

SEURAAVAT NUMEROT ILMESTYVÄT

10.9. ja 10.12.

ILMOITUKSET

Varaukset seuraavaan numeroon tulee jättää 6.8. 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

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

YHTEYSTIEDOT

osviitta@suomentyonohjaajat.fi

www.suomentyonohjaajat.fi/osviitta

PAINO Keuruun Laatupaino KLP Oy

ISSN 1799-2451 (painettu)

ISSN 2489-3897 (verkkojulkaisu)



Sukupuoli ja seksuaalisuus
aina läsnä

”MONINAIKUUS ON MEISSÄ”

Tietoisuus sukupuolen ja
seksuaalisuuden moninaisuudesta
lisääntyy. Samalla lisääntyy
niistä puhuminen. Siksi myös
työnohjaajan kannattaa päivittää
tietonsa, jotta pystyy luomaan
turvallista tilaa kaikille, työnohjaaja
Juha Kilpiä sanoo.

KÄSITTEET KIRKKAAMMIKSI

- **Sukupuolen moninaisuus** tarkoittaa sitä, etteivät kaikki ihmiset identifioitu binäärisesti eli vain miehiksi tai naisiksi. Sukupuolta määrittää myös ihmisen oma kokemus, ei keho.
- **Sukupuolivähemmistöihin** kuuluvat muun muassa transsukupuoliset, muunsukupuoliset, transvestiitit ja intersukupuoliset.
- **Intersukupuolisen** keho ei ole yksiselitteisesti mies tai nainen.
- **Seksuaalivähemmistöön** kuuluva tuntee vetoa muuhun kuin vain vastakkaiseen sukupuoleen. Seksuaalisuus on riippumaton siitä, mihin sukupuoleen ihminen identifioituu tai millainen hänen kehonsa on.
- **Tutustu lisää:** seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto

”**N**o siitä ei ota selvää, onko se tyttö vai poika vai mikä västäräkki!”

Tällaiset kommentit työnohjausryhmässä eivät ole työnohjaaja **Juha Kilpiälle** täysin vieraita, vaikkakin yhä harvinaisempia. Hän on nuorisotyön ammattilainen ja seksuaalipedagogi, joka työnohjaa paljon sote-alan ammattilaisia ja myös seksuaalineuvojia.

Asenteellisia, ohjattavien asiakkaiden sukupuoleen liittyviä kommentteja nousee esiin keskustelussa edelleen silloin tällöin.

Sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvät teemat eivät äkkiseltään kuulosta työnohjauksen tyypillisiltä aiheilta. Sukupuoli ja seksuaalisuus ovat kuitenkin läsnä aina kun ihmisiä on läsnä, Kilpiä muistuttaa.

”Työpaikan arjessa se näkyy esimerkiksi, kun työntekijä ilmoittaa olevansa raskaana. Nopeasti nousevat esiin kysymykset kumppanista, vanhempien rooleista ja lapsen kasvatuksesta. Rujompi esimerkki on työpaikoilla esiintyvä seksuaalinen häirintä.”

Työnohjausryhmän jäsen voi kuulua sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön. Lisäksi ohjattavat joutuvat tekemisiin sukupuoli- ja seksuaaliasioiden kanssa kohdatessaan asiakkaita.

JO LAKI VELVOITTA

Kilpiä katsoo, että työnohjauksesta on tärkeää luoda kaikille turvallinen tila, ja siinä sanoilla on suuri merkitys.

Kysymys ei ole vain siitä, että työnohjaajien tulisi edistää hyvää työelämää ja luoda psyykkistä turvallisuutta. Ky-

symys on Suomen laista.

”Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki ei ole mikään kuollut kirjain, vaan se velvoittaa meitä edistämään suunnitelmallisesti yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, joka koskee myös sukupuolta ja seksuaalisuutta sekä näiden moninaisuutta, ja puuttumaan ilmi tulleeseen häirintään.”

Lain mukaan kaikilla tulisi olla myös yhdenvertaiset mahdollisuudet saada palveluita. Silti esimerkiksi sairaanhoitaja **Elina Partasen** opinnäytetyöstä (Diak, 2018) käy ilmi, että sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt kokevat syrjintää ja syrjiviä asenteita sosiaali- ja terveyspalveluissa, vaikka ammattilaiset itse pitävät eettistä kohtaamista itsestäänselvyytenä.

Toisin sanoen työntekijät eivät tunnista syrjivänsä. Partanen ehdottaa ratkaisuksi muun muassa työnohjausta.

Tekeillä oleva uusi translaki ja intersukupuolisten muuttuvat hoitokäytännöt niin ikään nostavat teemaa esille. Keväällä kansalaisaloite translain uudistamiseksi keräsi nopeasti 50 000 allekirjoitusta ja eteni eduskunnan käsittelyyn.

Mitä siis työnohjaajien olisi hyvä ymmärtää sukupuoli- ja seksuaaliasioista nimenomaan työnohjauksen näkökulmasta?

PÄIVITÄ TIETOSI

Aluksi on tärkeää ymmärtää, mikä ero on sukupuolella, seksuaalisella suuntautumisella ja keholla, Kilpiä sanoo. Nämä kolme ihmisen identiteetin ulottuvuutta menevät usein iloisesti sekaisin ja tiukasti sumppuun.

Ne ovat kuitenkin toisistaan erillisiä

asioita, joista vain yksi – keho – on ulospäin näkyvässä, ja sekin vain osittain. Sukupuolta saati seksuaalista suuntautumista ei voi määrittää vain kehoa katsomalla. Ne voi määritellä vain ihminen itse.

”Suurimmalla osalla ihmisistä oma kokemus sukupuolesta menee linjassa kehon sukupuolen kanssa ja hyvä niin. Mikään itsestäänselvyys se ei kuitenkaan ole”, Kilpiä sanoo.

Ihminen voi kokea syntyneensä toisen sukupuolen kehoon, tai sitten keho ei olekaan selkeästi jompaakumpaa sukupuolta vaan intersukupuolinen.

”Valitettavasti olen törmännyt tapauksiin, joissa työnohjattavat ovat jo sinut sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden kanssa, mutta työnohjaaja ei pääse irti dikotomisesta ajattelusta. Siitä on syntynyt hyvin kiusallisia tilanteita.”

KUKAAN EI ISTU NORMIIN

Lisäksi työnohjaajan kannattaisi tunnistaa oma sukupuolensa ja seksuaalisuutensa, Kilpiä sanoo. Pelkästään se, että sanoo olevansa vaikkapa mies ja hetero, ei kerro vielä mitään.

”Se on sama kuin sanoisi, että ostin auton, ja kun joku kysyy, että millaisen auton, niin vastaa, että no auton. Autohan voi olla vaikka rekka tai mopopauto tai mitä tahansa siltä väliltä.”

Itsensä tunnistamisen kautta voi ymmärtää, ettei itsekään ole mikään

**”SUKUPUOLTA
SAATI
SEKSUAALISTA
SUUNTAUTUMISTA
EI VOI MÄÄRITTÄÄ
VAIN KEHOA
KATSOMALLA.”**



KUVA: Mika Nuorva

JUHA KILPIÄ

- Työskentelee työnohjaajana, kouluttajana, ryhmäohjaajana ja seksuaalipedagogina
- Toiminut mm. Helsinki Pride-yhteisön puheenjohtajana
- Koulutukseltaan kirkon nuorisotyöntekijä, seksuaalipedagogi ja työnohjaaja
- Kirjoittanut teoksen *Nimestä minut tunnet* (2015), joka kertoo transsukupuolisuudesta ja sosiaalisesta korjausprosessista.
- Motto: ”Ollessamme omanlaisia, olemme moninaisia”

Kilpiä ohjaa Työnohjauskonferenssissa Sukupuolen moninaisuus työssä ja työnohjauksessa -työpajan.

normi, Kilpiä ajattelee.

”Näytän usein luentojeni alussa di-
an, jossa lukee: ’Moninaisuus on meis-
sä’. Ei siis ole mitään ’meitä normaa-
leja heteroita’ ja ’niitä muita moninai-
sia’. Yksikään ihminen ei istu täydelli-
sesti normiin.”

Kilpiä kannustaa työnohjaajia kiin-
nittämään huomiota puheeseen. Pu-
heella voi joko avata tai sulkea erilaisia
dialogeja eli osoittaa, mistä on turval-
lista puhua ja mistä ei.

”Normittava puhe, tyyliin ’ota sinä
miehenä tuo’ tai ’me naiset ollaan täl-
laisia’, luo tilaa, jossa osa osallistujista
voi kokea, ettei joko hänellä itsellään,
hänen läheisellään tai asiakkaallaan ole
mahdollisuutta tulla nähdyksi ja kuul-
luksi juuri sellaisena kuin on. Se eris-
tää.”

Normittava ja mies–nainen-dikoto-
miaan perustuva puhe ja ajattelu vie
kauas dialogisuuden perusideasta.

”Dialogisuudessa lähdetään siitä, et-
tä jokainen on ainutlaatuinen yksilö.
Lisäksi on olemassa sosiaalisissa suh-
teissa sovittavia asioita, ja me yhdessä
rakennamme ymmärrystä niistä.”

Siksi dialogisuus sopii loistavasti
lähtökohdaksi myös sukupuolen ja sek-
suaalisen moninaisuuden maailmaan,
Kilpiä katsoo.

SYRJIVÄ PUHE HAAVOITTA

Työnohjaajan olisi tärkeää ymmärtää
vähemmistöstressin käsite. Sillä tarkoi-
tetaan vähemmistöjen kokemaa kroo-
nista stressiä, joka tutkitusti nostaa
paitsi monien fyysisten sairauksien,
myös muun muassa masennuksen, syö-
mishäiriöiden ja itsetuhoisuuden riskiä.

Erityisen haavoittuvia vähemmistöstressille ovat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvat nuoret. Nuorisotutkimusseuran selvityksen mukaan jopa 64 prosenttia sateenkaarinuorista pelkää sukupuoli-identiteettinsä paljastuvan vanhemmilleen.

”Pelko siirtyy myös työelämään. Kaikki eivät uskalla kertoa itsestään, koska eivät voi luottaa tulevansa hyväksytyksi. Saatetaan myös jättää kertomatta niinkin suuria asioita kuin avioeron tai puolison menehtyminen, koska tämä on samaa sukupuolta. Salaisuudet on hurjia juttuja.”

Kilpiän mukaan sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön kuulumisessa ei itsessään ole mitään haavoittavaa, vaan haavoittavuus tulee siitä, miten ympäröivät ihmiset tai yhteisö ja yhteiskunta jättävät huomiotta.

”Siitä rakentuu erilaisuus, ulkopuolisuus.”

On harvinaista, ettei joku ryhmän jäsenistä tai hänen läheisistään kuuluisi seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön. Siitä ei vain välttämättä puhuta, Kilpiä muistuttaa.

Vaikka Kilpiä myöntää kiinnostävän erityistä huomiota sukupuolittavaan puheeseen koulutuksensa ja työhistoriansa takia, voivat kaikki hänen mukaansa oppia sukupuolisensitiivistä puhetta ja dialogia.

”Sensitiivisyys ja ammatillisuus kuuluvat yhteen. Työnohjattavat saattavat vaikka puhua nuoresta asiakkaastaan, että siinä on jotain jännää. Silloin kysyn, että mitä se jännä on ja miten se näyttäytyy, ja mitä kaikkea olette mietineet, että mihin se liittyy.”

PELKO SIIRTYY TYÖELÄMÄÄN

Tällä ei kuitenkaan ole mitään tekemistä sen kanssa, etteikö enää saisi olla mies tai nainen.

”Saatan itsekin sanoa, että pojat on poikia ja tytöt on tyttöjä, mutta millaisia, se on se kysymys!” Kilpiä nauraa.

”Jos joku nuori sanoo minulle, että ’minä olen poika’, vastaan että wau, huikeeta, kerro lisää, että millainen poika oikein olet!”

Työnohjaajina tai sote-alan ammattilaisina ei kuitenkaan riitä, että ajatellaan olevamme hyviksiä ja eettisen työn puolella, jos se ei

välity viestinä eteenpäin, Kilpiä painottaa.

Kysymys on siitä, että asia tiedostetaan ja aletaan etsiä omaan työyhteisöön ja työympäristöön soveltuvia tapoja tehdä ne turvallisiksi kaikille.

”Samalla tavalla kuin kiinnittäisimme huomiota siihen, jos joku käyttäisi n-sanaa tai nimittelisi muuten. Joskus riittää, että kysyy, onko tämä sellaista puhetta, jota tässä ryhmässä halutaan käydä.”

Avainkysymys Kilpiän mukaan on se, miten voimme työnohjaajina rakentaa omalla puheellamme ja esimerkillämme luottamusta ja turvallisuutta työnohjauksissa kaikille – tilaa, jossa kaikki uskaltavat tulla näkyviksi.

”Ei tarvitse alkaa kouluttaa, mutta aina voi näyttää väriä. Siinä meillä työnohjaajilla on tärkeä paikka.” ●●

”JOS JOKU NUORI SANOO MINULLE, ETTÄ ’MINÄ OLEN POIKA’, VASTAAN ETTÄ WAU, HUIKEETA, KERRO LISÄÄ, ETTÄ MILLAINEN POIKA OIKEIN OLET!”

Keskity hyvään, mitä näet

”Kun sinä kukoistat, minäkin kukoistan.” Arto O. Salonen luo läsnäolevana puhujana vahvoja näkymiä ihmisten ja ympäristön liitoskohdista, joihin kuulijan on luonteva kytkeytyä.

Haastattelun alkuasetelma tuntuu hieman hirtehiseltä. Olemme sopineet Zoom-videotapaamisen **Arto O. Salosen** kanssa keskustellaksemme erillisyyden ja irrallaan olemisen ongelmasta - ja samaan aikaan olemme kovin erillämme, eri kaupungeissa ja yhteydessä vain pienen videoruudun kautta.

Välittömästi keskustelun alkaessa tulee kuitenkin tunne siitä, että olemme erittäin läsnä ja kytköksissä. Selitys tälle tunteelle valkenee juttutuokiomme aikana.

Salonen kuvataan STOryn konferenssipuhujien esittelyssä yhteiskuntamuotoilijaksi, visionääriksi ja uudistajaksi, professuurin sekä monen dosen tuurin lisäksi. Salosen meriittilista ja

julkaisujen määrä on vaikuttava.

Löydän itseni pätkäilemästä, mitä ihmettä minä, tavallisia arkisia tilanteita ratkova työnhajaaja, osaan tästä kaikesta edes kysyä? Huoli on kuitenkin turha. Salosen sanoma kiinnittyy vahvasti meidän jokaisen elämään, hyvinvointiin ja joka-aamuisiin valintoihin.

KYTKEYTYMÄLLÄ KOHTI MERKITYKSELLISTÄ ELÄMÄÄ

Käynnistän haastattelun kartoittavalla kysymyksellä: mistä meidän tulisi puhua, jotta voisimme hyvin ja elämämme olisi parempaa? Salonen aloittaa napakasti toteamalla, että ihmisten hyvinvointia nakertaa totaalisen väärä käsitys siitä, mitä on vapaa.

”On ajateltu, että kun pärjään itsenäisesti, irrallaan muista ja kaikesta ympärilläni olevasta, olen vapaa. Tätä vapauden ihannetta toteuttamalla rakennamme kuitenkin varsin tyhjää ja merkitysköyhää elämää.”

Irti olemisen kokemus ei sovi ihmi-



“Hyvä muutos mahdollistuu, kun houkutellaan ihmisistä parhaat puolet esiin.” Valokuvaava työnohjaaja **Mira Jääskeläinen** kuvasi Salosen Kaapelitehtaan kauniissa miljöössä.



ARTO O. SALONEN

- Työskentelee professorina Itä-Suomen yliopiston yhteiskunta- ja kauppatieteellisessä tiedekunnassa sekä dosentina Helsingin ja Itä-Suomen yliopistoissa ja Maanpuolustuskorkeakoulussa
- Toimii Suomen kestävän kehityksen asiantuntijajaneelissa
- Väitellyt vuonna 2010 otsikolla Kestävä kehitys globaalin ajan hyvinvointiyhteiskunnan haasteena
- Tunnetaan kestävään yhteiskuntaan siirtymiseen sekä subjektiivisen ja objektiivisen hyvinvoinnin asiantuntijana
- Motto: Elämässä on monta hyvää reittiä kuljettavaksi.

selle. Erillisyyden ja irrallisuuden sijaan tarvitsisimme kytköksiä toisiin ihmisiin ja koko maailmaan.

Salonen käyttää esimerkkinä hyönteisiä: Kun ihmisen elämää pidetään irrallisena muusta elämästä, päädytään vaikkapa siihen, että myrkytetään ikävän oloiset hyönteiset pelloilta ja puutarhoista. Ja sitten huomataan, että sa-

**”TODELLISUUDESSA
OLEMME OSA SAMAA
SYSTEEMIÄ JA
KYTKÖKSISSÄ TOISIINME
AIVAN ARKISTEN
VALINTOJEN KAUTTA.”**

malla tuli myrkytettyä myös pölyttäjät, jotka varmistavat, että meillä on ruokaa. Erillisyyttä tavoitellamme vaa-

rannamme siis jopa maapallon ruokatuotannon.

Mutta mistä tämä kytkeytymättömyyden ja erillisyyden kaava kumpuaa? Salosen mielestä suoraviivainen ja pelkistävä ajattelu on kaventanut kuvaamme todellisuudesta.

”Se on toisaalta tehnyt siitä hallittavan oloisen, mutta samalla se on kovin vääristävä. Lineaarinen ajattelumalli ei näytä meille todellisuutta sellaisena kuin se oikeasti on.”

Salonen kannustaa siirtymään systeemisempään todellisuuden tulkin- taan, missä eri ihmiset, eri asiat ja eri ilmiöt ovat kytköksissä toisiinsa. Elämän merkitys syntyy näissä kytköksissä. Ihminen ei pärjää ilman hyönteisiä — eikä ilman muita ihmisiä.

Esimerkkinä systeemisestä todellisuudesta ja siihen kytkeytymisen tarpeesta Salonen käyttää pandemiaa ja sen ratkaisemista.

”Nyt jos koskaan pitäisi rakentaa kytköksiä. Miten minä liityn ympärillä

ROHKEA MUTTA PERINTEIKÄS

Kesäkuussa toteutetaan järjestyksessään kuudes valtakunnallinen Työnohjauskonferenssi. Millaiset ovat tunnelmat Suomen työnohjaajat ry:n toimistolla, kun h-hetkeen on aikaa kolme viikkoa?

STOryn toiminnanjohtaja **Tuula Penttilä** saa päivittäin vastataksseen moninaisia kysymyksiä, kun konferenssin teknistä toteutusta rakennetaan ja ohjelman juoksutusta hiotaan sujuvaksi.

”Virtuaalisen konferenssin suunnitteleminen on motivoivaa ja jännittävää. Tammikuussa järjestetty Työnohjauksen päivän etäta- pahtuma onnistui yli odotusten ja sai hyvän palautteen osallistujilta”, toteaa Penttilä.

Konferenssi tarjoaa osallistujille mahdollisuuden sekä työnohjaus- ja työelämätiedon päivittämiseen että kollegiaaliseen yhdessäoloon ja verkostoitumiseen. Yhdistykselle tapahtuman onnistuminen tuo myös taloudellista jatkuvuutta.

”Konferenssin osallistujamäärä on rajoitettu ja työpajat täyttyvät ilmoittautumisjärjestyksessä. Kannattaa varata oma paikka ajoissa”, Penttilä opastaa.

Työnohjauskonferenssin toinen juontaja **Lari Karreinen** kutsuu kollegoja tapahtumaan innostumaan ja rentoutumaan. ”Pyrimme tekemään tapahtumasta jokaiselle



ROHKEASTI MERKITYKSELLINEN TYÖNOHJAUS

Työnohjauskonferenssi

10.-11.6.2021 VIRTUAALITAPAHTUMA

miellyttävän kokemuksen, vaikka olemmekin etäyhteyksien varassa”, hän sanoo.

Karreisella on kokemusta virtuaalitapahtumien järjestämisestä jo vuodesta 2015. ”Virtuaalitapahtuma ei ole vain toiseksi paras vaihtoehto, vaan se on omanlaisensa tapahtuma, jossa voi viihtyä ja saada onnistumisen kokemuksia.”

Konferenssin osallistujaystävällisyyteen ja saavutettavuuteen on kiinnitetty erityistä huomiota. Myös verkostoituminen virtuaalisuuden tarjoamia erityismahdollisuuksia hyödyntäen on järjestäjien tavoitteissa korkealla. Lämminhenkinen tilaisuus varmistetaan kiinnittämällä huomiota myös pieniin yksityiskohtiin.

”Lämpö välittyy puhujien äänensävyllä ja äänenkäytöllä”, Karainen kertoo vinkkinsä konferenssin puhujille.

olevaan todellisuuteen? Ja kuinka me olemme yhdessä jotain.”

Vain yhdessä toimimalla voimme karkottaa koronan, mutta jos systeemin kytkökset pätkivät, pandemia pitkittyy. Ja samalla elämän merkitys haalistuu.

Vaikeassakin tilanteessa on Salosen mielestä aina toivoa.

”Mikä on voima, jolla kaikki hyvät muutokset tällä planeetalla on saatu aikaan? Kyllä se on se, että me saadaan toisistamme parhaat puolet esiin”, hän muistuttaa.

Salonen listaa monia ihmiskunnan virstanpylväitä, joissa kokonaisten kansakuntien välisellä yhteistyöllä on saatu aikaan mullistavia muutoksia. Näitä ovat muun muassa ihmisoikeudet, orjuuden kieltäminen ja viimeisimpänä hiilineutraaleiksi tähtäävät yhteiskunnat, joita on yhteiseen sopimukseen liittynyt jo yli 120. Mikään näistä ei olisi ollut mahdollista ilman ihmisten laajamittaista yhteistyötä.

NÄHDÄÄN MUISSA PYSÄYTTÄVÄN KAUNISTA

Me suomalaiset olemme Salosen mukaan mestareita maalaamaan itsellemme synkisteleviä maisemia. Myös klikkiotsikon täytyy olla negatiivinen toimiakseen.

Meillä ei myöskään ole kulttuuria, joka merkittävästi edistäisi keskittymistä elämänvoimaa tuoviin asioihin. Tämä näkökulma kirkastui Saloselle hänen asuessaan Nairobissa.

”Siellä meininki oli se, että me yhdessä olemme se voima, jolla tästä päivästä tehdään hyvä päivä”.

Sama synkistelevä maisema piirtyy Salosen mukaan myös organisaatiois-

sa, joissa keskitytään heikkouksien analysointiin. Se lannistaa, latteuttaa ja vie elämänhalua. Heikkouksien ronkkimisen sijaan kannattaisikin keskittyä kohottamaan kaveria.

”Se, että nostan sinun parhaita puoliasi esiin, ei ole minulta pois. Kun sinä

**”HALUAN KURKOTTA
PÄÄTTÄVÄISESTI KOHTI
HYVÄÄ. PYRIN
HOUKUTTELEMAAN
ESIIN MUISSA IHMISSÄ
OLEVAA HYVÄÄ JA
KAUNISTA.”**

kukoistat, minäkin kukoistan.”

Salonen muistuttaa, että meissä jokaisessa on jotain pysäyttävän kaunista. Sen kauneuden tukahduttaminen

tekee ihmisistä turhautuneita ja voimattomia.

Hän kannustaa kannattelemaan kollegoja hyvin yksinkertaisilla asioilla.

”Voin antaa vaikkapa kiitosta kollegalleni hänen ainutlaatuisuudestaan. Voin myös olla luomassa ilmapiiriä, jossa ihmiset voivat luottaa siihen, että heissä olevat parhaat puolet pääsevät esiin.”

Salonen kertoo myös organisaatios-
ta, jossa oli tehty päätös puhua ihmisistä vain silloin, kun he ovat itse paikalla. Luottamuksen tunnelman aisti kuulemma jo ovesta sisään astuessa. Selän takana ei puhuttu pahaa.

JOKA PÄIVÄ TIETOINEN PÄÄTÖS

Miten Salonen huoltaa ja ylläpitää itse omaa kytkeytymisen kompetenssiaan? Se vaatii sinnikkyyttä ja jatkuvaa tietoista päätöksentekoa, eikä se ole helppoa, hän toteaa.

”Haluan kurkottaa päättäväisesti kohti hyvää. Pysin houkuttelemaan esiin muissa ihmisissä olevaa hyvää ja kaunista. Tunnistan päivittäin asioita, jotka tuottavat voimaa, iloa ja tyytyväisyyttä ja tekevät elämästä elämisen arvoista.”

Entä miten tämä sanoma soveltuu työnohjaajan arkiseen aherrukseen? Salosen mukaan me voimme auttaa asiak-

kaitamme huomaamaan, kuinka monin tavoin jokapäiväinen elämä kytkeytyy itsen ulkopuolella olevaan maailmaan. Jokainen kytkeytyminen voi lisätä kokemusta työn merkityksellisyydestä.

Ja kenties paras uutinen hintakilpailutusten kanssa painiville ammattilaisille tulee tässä: ”Merkityksellistä elämää lisäävät asiat ovat aineettomia, ne eivät maksa mitään ja niitä voi jakaa niin paljon kuin ehtii.”

Salonen elää itse kuten opettaa. Kolmen vartin haastattelun aikana huomaan voimaantuvani ja näen toivoa sielläkin, missä en sitä aiemmin viikolla nähnyt. Koko haastatteluprosessi luontuu otteella, josta Salonen puhuu läpi haastattelun: ”Houkutelaaan toisitamme parhaita puoliasi esiin.”

Salosen tapa olla läsnä on poikkeuksellisen vahva ja hyväksyvä. Sitä ei etäilykään estä, eikä näennäisesti ohut yhteys videoruudun kautta. Todellisuudessa olemme osa samaa systeemiä ja kytköksissä toisiimme aivan arkisten valintojen kautta. Vuorovaikutusta syntyy silloinkin, kun emme sitä tiedosta.



Arto O. Salonen on Työnohjauskonferenssin luentopäivän 10.6.2021 päätöspuhuja.

Työnohjauskonferenssi järjestetään 10.–11. kesäkuuta 2021 etätapahtumana. Ilmoittautuminen päättyy 1. kesäkuuta.

Lue lisää: www.tyonohjauskonferenssi.fi

TYÖNOHJAUS AUTTAA NÄKEMÄÄN OMAT RAJAT

VAATIVAA IHMIS- SUHDETYÖTÄ VAPAAEHTOISVOIMIN

Laadukas työnohjaus ylläpitää vapaaehtoisten motivaatiota. Eroaako heidän ohjaamisensa muusta työnohjauksesta ja jos eroaa, millaisia erityispiirteitä siinä on?

Vapaaehtoistyön kirjo on laaja. Se voi tarkoittaa vaikkapa kuorolaulua, kriisipuhelimeen vastaamista, ikäihmisen tapaamista tai ikkunanpesua. Vapaaehtoistyöstä on tullut entistä tärkeämpää, koska yhteiskunta ei pysty palkkaamaan ihmisiä kaikkialle sinne, missä apu olisi tarpeen.

Suurin osa vapaaehtoistyöstä tehdään erilaisten kansalaisjärjestöjen piirissä. Taloudellisten resurssien vähäisyys ajaa ne kehittämään vapaaehtoisuustoimintaa. Vapaaehtoistyö ja lähimmäisten auttaminen on osa myös kirkon työtä.

Pisimpään järjestäytynyttä vapaaeh-

toistyön työnohjausta on tehty MIELI ry:ssä, joka on myös kouluttanut vapaaehtoistyön työnohjaajia yli 25 vuotta ja työnohjaajien kouluttajiakin jo 23 vuotta. Myös muut kansalaisjärjestöt tarjoavat työnohjausta vapaaehtoisilleen. Useimmiten kyse on ryhmätyönohjauksesta.

Vapaaehtoistyön työnohjauksesta puhuttaessa tarkoitetaan vaativaa ihmissuhdetyötä tekevien vapaaehtoisten ohjaamista tehtävässään. Toisen tukena toimivat vapaaehtoiset kohtaavat jatkuvia itsereflektio-, kehittämis- ja oppimisvaatimuksia ja ansaitsevat osaa- van työnohjauksen.

VINKKEJÄ VAPAAEHTOISTEN TYÖNHJAUKSEEN

1. Jos työnohjaus on ohjattaville uusi asia, käsittele sen luonnetta, tavoitteita ja käytäntöjä yhä uudelleen.
2. Valitse saman tilaajan ohjauksille kattoteema, jota toteutetaan, vaikka ohjattavat vaihtuvat.
3. Varmista, että kaikki osallistujat ymmärtävät käsiteltävät asiat hyvin. Vältä turhia ammatti-termejä.
4. Tarkkaile vapaaehtoisten jaksamista enemmän kuin palkkatyössä olevien; heillä ei ole työsuhteen tuomaa turvaa, esimerkiksi oikeutta työterveyshuoltoon.
5. Auta vapaaehtoista hahmotamaan oman työnsä mahdollisuuksien ohella myös sen rajat ja jättämään ammattiapua vaativat asiat ammattilaisten hoidettaviksi.
6. Tarkkaile ikääntyneiden vapaaehtoisten fyysisiä ja psyykkisiä rajoja.
7. Auta ohjattavaa pitämään henkilökohtaisuuden aste tuettavien kohtaamisissa kohtuullisena.

VAPAAEHTOINEN ON ASIAKAS JA TYÖNTEKIJÄ

Ennen kuin ihmisestä tulee vapaaehtoistyöntekijä, hän on kokenut yhteisön toiminnan ja arvot omikseen. Jotta hän säilyisi vapaaehtoisena, hänen on oltava motivoitunut tehtäväänsä. Palkkatyössä motivaatiota voi yrittää nostaa palkankorotuksella, mutta vapaaehtoinen ei saa palkkaa.

Itse asiassa rahallinen korvaus ei motivoi vapaaehtoista. Tutkimusten mukaan palkkio voi nostaa ulkoista motivaatiota, mutta ei sisäistä, ja juuri sitä vapaaehtoinen tarvitsee jaksakseen työssään.

Yhteisölle vapaaehtoistyöntekijät ovat sekä asiakkaita että työntekijöitä. Työntekijänä vapaaehtoinen tarvitsee autonomisen työn ja sen vaatiman tuen, yhteenkuuluvuuden tunteen ja luottamuksen siihen, että kykenee auttamaan toisia. Nämä psykologiset perustarpeet tuottavat hyvinvointia ja ylläpitävät motivaatiota.

Se, että vapaaehtoistyö ei ole palkkatyötä, tekee myös vapaaehtoisten työnohjauksesta muusta työnohjauksesta osin poikkeavaa. Mutta miten? Mitkä ovat vapaaehtoistyön erityispiirteitä ja miten ne voidaan ottaa huomioon työnohjauksessa, jotta motivaatiota säilyttävät psykologiset perustarpeet tyydyttyvät?

Haastattelin aiheesta vapaaehtoisuuden työnohjaajia kouluttavaa **Suvi-Tuuli Porkkaa** ja kansalaistoimintojen järjestöjohtaja **Sinikka Kaakkuriniemiä** MIELI ry:stä sekä työnohjaaja **Jyrki Koivujuurta**, joka ohjaa vapaaehtoisia muun muassa Helsinki Missiossa ja Suomen Pakolaisavussa.

TYÖNOHJAUSRYHMÄ ON KUIN TYÖYHTEISÖ

Vapaaehtoisten työnohjausryhmissä ihmisten taustat ja työura vaihtelevat, mutta ryhmä koetaan ensiarvoisen tärkeäksi.

keänä. Se on vapaaehtoiselle kuin työyhteisö, jossa voi puhua samoista asioista, joista palkkatyöntekijät puhuvat keskenään työpaikallaan, Koivujuuri ja Porkka kertovat. He korostavat, että vapaaehtoisten on saatava työohjauksesta itselleen ja työnsä niin paljon, että he haluavat sitoutua ryhmän toimintaan.

Laadukas työnohjaus on vapaaehtoiselle palkkio hänen tekemästään työstä. Ryhmän tulee tarjota kokemus oman työn merkityksellisyydestä sekä mahdollisuus henkilökohtaiseen kehittymiseen ja kasvuun.

”Vapaaehtoisten työnohjauksessa korostuu vertaistyönohjauksen merkitys. Vapaaehtoiset saavat tukea ohjaajaltaan, mutta myös muilta vapaaehtoistyötehtäviltä”, Koivujuuri muistuttaa.

Kentällä on erilaisia näkemyksiä siitä, koostetaanko ryhmät samaa vai eri vapaaehtoistyötä tekevästä ohjattavista. Erilaisuus voi koitua ryhmälle hyödyksi tuottaessaan monenlaisia näkökulmia. Toisaalta ohjaamisen kannalta se on myös haastavaa.

”Jokin yhteinen tekijä ohjattavien välillä on hyvä olla. Muutoin yhteisöllisyyden tunne ryhmän jäsenten välillä kärsii”, Koivujuuri toteaa.

AUTONOMIA ON VAPAAEHTOISTYÖSSÄ TÄRKEÄÄ

Vapaaehtoistyössä ihminen itse päättää, mistä lähtökohdista ja millaista vapaaehtoistyötä hän haluaa tehdä, ja työn muutoksista sovitaan aina hänen kanssaan. Haastateltavat muistuttavat, että vapaaehtoinen on vastuussa omasta työstään.

Vapaaehtoisten työnohjauksesta laaditaan tilaajan kanssa sopimus, jossa määritellään ohjauksen säännöt, tavoitteet ja toimintatavat. MIELI ry:n ryhmissä työnohjaaja ja ohjattavat solmivat lisäksi psykologisen sopimuksen,

PALKITSEMINEN VOI HÄVITTÄÄ SISÄISEN MOTIVAATION

Sisäisesti motivoitunutta toimintaa ihminen tekee tekemisen ilosta, sen itsensä vuoksi. Sisäinen motivaatio voidaan kuitenkin hävittää, jos toiminnasta aletaan palkita ja yksilö tulkitsee toimivansa saadakseen palkkion. Tutkimusten mukaan yksi innoke vapaaehtoistyöhön on juuri palkattomuus. (mm. Deci, Edvard L. & Ryan, Richard M. Motivation, Personality and Development Within Embedded Social Contexts: An Overview of Self-Determination Theory. Teoksessa Ryan, Richard (ed.) Oxford Handbook of Human Motivation. Oxford: Oxford University Press, 2012)

**”YHTEISÖLLE
VAPAAEHTOIS-
TYÖNTEKIJÄT OVAT
SEKÄ ASIAKKAITA
ETTÄ
TYÖNTEKIJÖITÄ.”**



Suvi-Tuuli Porkka näkee vapaaehtoisten ohjauksen usein jopa vaativampana kuin ammattiryhmien työohjauksen.



Jyrki Koivujuuren mukaan vertaistyönohjauksen merkitys korostuu.



MIELI ry tarjoaa vapaaehtoistyöhön koulutusta ja edellyttää myös siihen osallistumista, Sinikka Kaakkuriniemi kertoo. Lisäksi yhdistys julkaisee Vapaaehtoistyön työnohjaus -kirjasarjaa.

jossa he sanoittavat sen, mitä työnohjaukselta halutaan ja mitä sille ollaan itse valmiita antamaan. Työnohjaukseen osallistumista järjestö edellyttää niin kauan kuin henkilö on mukana toiminnassa.

Vapaaehtoisten työtä eivät säätele työlaeinsäädäntö ja työaikalait. Heillä ei ole myöskään oikeutta työterveyshuoltoon. Siksi työnohjaajan on hyvä tarkkailla ohjattaviensa jaksamista enemmän kuin palkkatyöntekijöiden ryhmissä.

Porkka mainitsee erityisteemana vapaaehtoisen tukihenkilön ja tuettavan välisen suhteen, mikä saattaa esimerkiksi pitkäaikaisessa ja tiiviissä yksilötukisuhteessa alkaa muistuttaa ystävyyttä, tosin ilman vastavuoroista tukea.

”Työnohjaaja joutuu tasapainottelemaan ohjatessaan vapaaehtoista pitämään henkilökohtaisuuden asteen tuettavien kohtaamisissa kohtuullisena, mutta samalla olemaan sammuttamatta henkilökohtaisesta suhteesta työlle koituvaa hyötyä”, Porkka toteaa.

Koivujuuri arvioi, että rajat ovatkin kenties tärkein vapaaehtoistyön haaste ja siksi myös olennainen teema työnohjauksessa. Hän on havainnut, että vapaaehtoiset usein yllättyvät työssä eteen tulevista rankoista ihmiskohtaloista eivätkä ole osanneet varautua tähän puoleen vapaaehtoisiksi ryhtyessään.

”Työnohjaaja voi auttaa vapaaehtoista hahmottamaan oman työnsä rajoja ja jättämään ammattiapua vaativat asiat ammattilaisten hoidettaviksi.”

JOKAISEN ON TUNNETTAVA RYHMÄ OMAKSEEN

Osallistujat tuovat vapaaehtoistyön työnohjaukseen vaikutteita erilaisista lapsuudenkokemuksista sekä erilaisista koulutuksista ja työkokemuksista. Monenlaisten taustojen vuoksi ohjaus on usein jopa vaativampaa kuin ammat-

tiryhmien työnohjaus, Porkka sanoo.

Työnohjaajan haasteena on ohjata ryhmää siten, että kaikki osallistujat ymmärtävät käsiteltävät asiat hyvin. Ryhmässä kannattaa välttää tarpeettomia ammattitermejä tai sisäryhmän keskinäistä kieltä, jotta kaikki tuntisivat ryhmän omakseen.

”Usein vapaaehtoiseen tehtävään on tarjolla koulutusta, ja monet järjestöt, kuten MIELI ry, edellyttävät siihen osallistumista”, Sinikka Kaakkuriniemi kertoo. Koulutus on myös vapaaehtoistyöntekijän oikeus.

Vapaaehtoistyössä ei ole ikärajaa. Kansalaisjärjestöjen tehtävänä on tuottaa ikääntyneille mielekästä toimintaa, Suvi-Tuuli Porkka toteaa.

”Ikäihmiset ovat vapaaehtoistyölle voimavara, jonka arvo on syytä tunnustaa. Samalla heillä on oikeus saada tukea omaan vapaaehtoistyöhönsä.”

Monet eläköityneet hakeutuvat vapaaehtoistyöhön ja hyväkuntoiset ikäihmiset toimivat tukihenkilönä. Osa tekee työtä, mikä vastaa heidän aiempaa koulutustaan, osa puolestaan halua vanhoilla päivillään kokeilla jotain aivan uutta.

”Ikäihmistä on rohjettava työnohjata muiden ryhmäläisten tavoin, vaikka hän onkin yleensä iältään työnohjaajaa vanhempi. Ennakkoluulot vanhusten viisaudesta tai seniiliydestä on syytä niin ikään unohtaa, koska heissäkin on taustaltaan ja kyvyiltään erilaisia ihmisiä”, Porkka muistuttaa.

Tarvittaessa on uskallettava nostaa esille sekä fyysisten että psyykkisten voimien hiipuminen. On varmistettava, että vapaaehtoinen saa lopettaa toimintansa arvokkaasti kokematta siitä syyllisyyttä ja hänelle osoitetaan, että hänen panostaan on arvostettu.

LYHYET OHJAUKSET ASETTAVAT HAASTEITA JATKUVUUELLE

Vapaaehtoisten työnohjauksessa on

asioita, joita ohjaaja ei ehkä tule ajatella osaksi ottaessaan työn vastaan.

”Vapaaehtoisten ohjaus ajoittuu usein iltaan, koska he ovat päivisin töissä. Monet heistä eivät ole olleet aiemmin työnohjauksessa. Siksi ohjauksen luonnetta, tavoitteita ja käytäntöjä on hyvä käsitellä ohjauksen yhteydessä yhä uudelleen”, Jyrki Koivuuri huomauttaa.

Hänen tekemänsä vapaaehtoistyön ohjaukset ovat olleet usein lyhyitä, yhden tai kahden kerran ohjauksia. Tämä asettaa haasteita jatkuvuudelle. Tällöin saman tilaajan ohjauksille on hyvä valita jokin kattoteema, jota toteutetaan, vaikka osallistujat eri kerroilla vaihtuvat.

Ohjausten kestoissa on myös eroja. MIELI ry:n ohjaukset ovat Kaakkuriniemen ja Porkkan mukaan pitkiä prosesseja. Vapaaehtoiset osallistuvat työnohjaukseen kuukausittain koko vapaaehtoisuutensa ajan.

JOTAIN UUTTA, JOTAIN VANHAA

Toimiva vapaaehtoisten työnohjaus on kuin muinaisen morsiamen häät: jotain uutta, jotain vanhaa, jotain lainattua, jotain sinistä. Peruseriänteiltään ohjaus ei eroa muusta työnohjauksesta, mutta vapaaehtoistyön erityispiirteet antavat sille oman luonteen.

Vapaaehtoiset, jotka hyötyvät saamastaan työnohjauksesta, ovat oivallisia työnohjauksen lähettäjiä. Vapaaehtoinen, jolla ei ole ennestään työnohjauksesta kokemusta, oppii onnistuneessa työnohjausprosessissa itsestään ja suhteestaan työhönsä. Kokemuksistaan hän on usein valmis kertomaan myös eteenpäin, mikä lisää työnohjauksen tunnettavuutta. Tämä on työnohjauksen ”sininen elementti”. Vapaaehtoista kannattaa siis ohjata! ●●

**”LAADUKAS
TYÖNOHJAUS ON
VAPAAEHTOISELLE
PALKKIO HÄNEN
TEKEMÄSTÄÄN
TYÖSTÄ.”**



PÄIVÄ ETÄTYÖSSÄ

PÄIVÄ MURMELINA

Hyppy etätyöhön oli aluksi shokki. Sitten tuli tarve jakaa havaintoja ja keskustella kokemuksista: Mitä meille näissä etäyhteysissä tapahtuu? Mihin huomiomme kiinnittyy?

Niin etä- kuin lähidialogi on yhteistoimintaa, joka sitoo ihmiset yhteen ja luo väliaikaisesti yhteisen tilan. Tilan rajat ovat muuttuvia, ja rajoista puhuminen samalla muuttaa niitä. Tilaan kuuluu niin fyysinen, henkinen, emotionaalinen kuin ajallinen tila. Eroavatpa etä- ja lähivuorovaikutus toisistaan millä tavoilla tahansa, etäohjauksessa siirrytään fyysisestä ja konkreettisesta tilasta toisenlaiseen tilaan, josta ei välttämättä vielä ymmärretä paljoakaan – ainakaan tämän kirjoittajat eivät ymmärrä.

Olemme aiemmin (*Mahdolliset ja mahdottomat rajat*, Osviitta 1 ja 2/2012) kuvanneet kahdenlaista suhtautumista siihen, mitä organisaatiossa tapahtuu: siilin ja ketun tapaa. Edellinen keskit-

tyy yhteen asiaan kerrallaan, jälkimmäinen puikkelehtii siellä täällä ja havainnoi organisaation moniaikaisuutta ja -äänisyyttä. Ei ehkä ole niinkään tärkeää ymmärtää ja ottaa ymmärtämisen kautta hallintaan sitä, mitä etätyö meille tekee, vaan tutkia ja ihmetellä sekä keskittyen että puikkelehtien sitä, mitä emme ymmärrä.

ALUKSI HUOMAA PUUTTUMISEN

Aluksi huomiomme kiinnittyi siihen, mitä etäyhteysistä puuttui verrattuna kokemuksiimme kasvokkaisesta läsnäolosta. Jotakin olemisesta kaventu, ohentui. Jotakin merkityksellistä hävisi, jokin tärkeä muuttui:

"Kun katsoin tietokoneen ruutua, olitte siellä kukin omissa 'ruuduissanne' vakavina, ikään kuin passikuvassa, vain kasvot näkyvissä. Järkytin, jolloin kaikki se, mistä olin puhumassa, katosi mielestäni. Mieli ikään kuin tyhjeni siitä sisällöstä, mitä sieltä olisi pitänyt tulla, ja tilalle tuli hämmennys ja tyhjä olo. Eli: kun elävä yhteys toiseen osapuoleen kat-



kesi, myös mielessä ollut sisältö menetti merkityksensä. Ikään kuin saavi olisi kaatunut tai pohjaan tullut reikä, josta sisältö valui pois.”

Leila Keski-Luopa Organisaatiodynamiikka FINOD ry:n jäsentapahtumassa 2020

Fyysisessä vuorovaikutuksessa vaikutamme toisiimme ja vaikutumme toistamme sanattomasti. Pystymme kehollisesti antamaan vihjeitä esimerkiksi siitä, milloin haluamme puhua ja tulla ääneen ja milloin annamme tilaa toiselle. Fyysisessä vuorovaikutuksessa pystymme näiden kehollisten vihjeiden kautta sovittautumaan ja virittäytymään yhteiseen työhön. Etäyhteyksissä on kokemuksemme mukaan kovin vähän naurua. Myös monet muut tunteet jäävät piiloon tai niiden jakaminen tulee ohueksi tai korostetun voimakkaaksi. Etäyhteyksissä joutuu ponnistelemaan sellaisten asioiden kanssa, jotka kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa kehkeytyvät kuin itsestään.

MISSÄ OLEMME, KUN OLEMME ETÄNÄ?

Kun siirryimme etäalustoille tekemään töitä, siirryimme sinne tavalla, joka jäljitteli tapaamme olla kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa fyysisessä tilassa. Teimme eräänlaisen replikaation. Si-

nällään kaikki näytti sujuvan hyvin, jopa yllättävän hyvin: työ jatkui, ihmiset pystyivät toimimaan yhdessä. Siirtymisiin tarvittavat matkat jäivät pois. Samalla tuntui kuin jotakin puuttuisi ja jäisi yksin, vaikka olikin muiden kanssa. Yksinäistyi. Ihmettelimme etäkokouksen jälkeistä väsymystä, joka usein tuntui lamauttavan raskaalta. Oli vaikea hahmottaa, missä oli ollut ja mitä oli jäänyt mieleen sanotusta ja kuullusta. Puuttui jokin kiinnityspinta, paikka. Kysyimme, missä olemme, kun olemme etäalustalla.

Fyysinen paikka sisältää sosiaaliseen statukseen ja rooliin liittyviä vihjeitä, jotka ovat samaan aikaan näkyvissä ja näkymättömissä. Näitä vihjeitä emme samalla tavalla saa, kun tulemme yhteen etäalustalla. Ne rituaalit, jotka ovat käytössä fyysisessä paikassa ja tilassa, eivät toimi samalla tavalla etäalustalla. Se, miten tullaan yhteen ja miten yhdessä orientoidutaan uuteen tapaan tehdä työtä etäyhteyksissä, edellyttää tietoista tekemistä. Rituaalit ja ”sosiaalinen rapsuttelu” pitää keksiä uudelleen.

Etäyhteyteen kytkeytyminen on aina samanlaista. Äänen kuuluminen ja kuvayhteyden laatu synnyttävät aina uudestaan samanlaisia kommentteja – ja myös yhteyksien pätkiminen ja niihin liittyvät repliikit toistuvat samanlaisina. Etätyössä aikaperspektiivi litistyy, ja syntyy jatkumo, jossa päivät tai tapahtumat eivät erotu toisistaan. Muistijälkiä ei välttämättä jää, vaan koetaan loputon toisto, aina uudestaan alkava murmelin päivä. Kaikkien paikkojen nimi on Punxsutawney, kyseisen elokuvan tapahtumapaikka. Kun muistaminen ei suju, merkityksellisyuden kokemus ohenee: kaikki on samaa eikä kosketa.

Millainen paikka etätyöstä syntyy, ja millä tavalla teemme yhteistä tilaa etäalustalla? Olemme itse kukin omassa fyysisessä tilassamme, useimmiten kuitenkin eri paikassa kuin muut. Jaamme



“Vakiintuneeseen tapaan rakentaa erilaisia foorumeita on tarpeen suhtautua kriittisesti”, Tuula Kiander ja Jussi Onnismaa kirjoittavat. Kuva: Jaakko Kiander

saman visuaalisen tilan eli toisten ohi katsovat kasvot tai pelkän ruudukon tai erilaisia kirjainyhdistelmiä sisältävien pallojen rivin. Haemme katsekontaktia, mutta meillä on vain näköyhteys. Kuulemme toisiamme, mutta emme voi olla varmoja siitä, tulemmeko vastaanotetuksi. Välittömästä reagoinnista tulee virtuaalikäden nostoa tai epäkohteliaaksi tulkittua päälle puhumista. Mitä tämä tekee yhteiselle ajattelulle?

Ajattelu ei ole vain korvien välistä toimintaa, vaan ruumiillista ja samalla ihmisten välillä ja välissä tapahtuvaa. ”Ajatukset harhailevat ja etsivät ajattelijaa” (**Wilfred Bion, Harri Hyypä**). Etäyhteyksissä asialistan asiat hoituvat kyllä ja ehkä tehokkaamminkin kuin fyysisesti läsnä ollen, mutta jääkö vaila paikan kokemusta tilaa yhdessä ajattelulle tai harhaileville, ajattelijaa etsiville ajatuksille?

ETÄTYÖVÄSYMYS – TYÖKULTTUURIEN JÄÄVUORI

Jotakin tärkeää etätyö on paljastanut työkulttuuristamme ja siihen liittyvistä tehokkuusvaatimuksista. Kun yksi asia muuttuu, kokonaisuus muuttuu. Kun siirrytään sekunnissa tapaamisesta toiseen, vailla siirtymisen ulkoisia ja sisäisiä rituaaleja, säästetään aikaa, mutta kiireen tuntu vain lisääntyy. Etätyö

mahdollistaa samanaikaisen (näennäisen) läsnäolon useassa eri kokouksessa. Saaliseläimen valppaus ja vikkelyys on tarpeen. Mekaaninen kommunikaatio ja rationaalisuuden ylikorostuminen vievät tilaa kohtaamiselta ja läsnäololta. Oman puheenvuoron pitäminen riittää, kuuntelu jää vähemmälle. Ihmisyys ja inhimillinen oleminen ei tule vastaanotetuksi eikä kohdatuksi. Yhteys lääkäriin saadaan chatilla, mutta parantava vaikutus puuttuu.

Miten luomme ja synnyttämme työ-kulttuuria, jossa voisi toimia myös etäyhteyksissä läsnä? Olisi kohdattava tunteet sekä itsessä että toisissa ja kuulostella, mitä tunteet kertovat etätyökokemuksestamme. On suostuttava kohtaamaan etäkommunikaation hankaluuksia ja kyettävä yhdessä jakamaan niitä. Toiseksi on tarkasteltava etätyön tekemisen rakenteita: miten niitä muotoilemalla voimme kohdata työn ja yhteisöjen tarpeet etätyössä ilman, että kuormitumme ja väsymme? Vakiintuneeseen tapaan rakentaa erilaisia foorumeita on tarpeen suhtautua kriittisesti.

Pysähtyminen työn tehtävän ja tarkoituksen, rakenteiden ja kommunikaation tarkasteluun, reflektioon, voisi askel kerrallaan muuttaa tapaamme toimia yhdessä etänä. ●●

TUULA KIANDER JA JUSSI ONNISMAA

Kirjoittajat ovat työnohjaajia (STORY) ja organisaatiokonsultteja (FINOD) Werka kehitys Oy:ssä. Kirjoittajat keskustelivat etäkokemuksista organisaatioanalyttikojen Risto Puution (2.2.) ja Harri Hyypän (4.2.) kanssa.



STOryn ammattieettinen neuvottelukunta ottaa kantaa ammattieettisiin kysymyksiin, kirkastaa työnohjauksen perustehtävää ja vahvistaa työnohjausta ammattina.

JOS OHJATTAVA ON PÄIHTYNYT

MITEN PUUTTUA HÄIRITSEVÄÄN KÄYTTÄYTYMISEEN TYÖNOHJAUKSESSA?

Ammattieettiselle neuvottelukunnalle oli tuotu mielenkiintoinen ja neuvottelukuntaa puhuttanut kysymys. Työnohjaaja mietti, miten toimia tilanteessa, jossa yksi etäyhteydellä ryhmätyönohjaukseen osallistuva vaikuttaa päihtyneeltä. Neuvottelukunta pohti, onko kysymys lainkaan eettinen vai ennemminkin työnjohdollinen. Vaikka ohjattava osallistuisi ohjaukseen vapaa-ajallaan, työnantaja kuitenkin maksaa ohjauksen, joten asiallista työkäyttäytymistä voi edellyttää.

Neuvottelukunta totesi työnohjaajan ohjausfunktion olevan tärkeä tuollaisessa tilanteessa. Työnohjaajan on pidettävä huoli ryhmän toiminnasta siten, että

ryhmä on toimintakykyinen, turvallinen kaikille osallistujille ja ryhmä työskentelee tavoitteidensa mukaisesti.

Häiritsevään käytökseen on neuvottelukunnan mielestä syytä puuttua, koska muuten luodaan epäterve tilanne ryhmään. Työnohjaajan tilanneherkkyyttä vaatii, puuttuuko tilanteeseen heti muiden ryhmäläisten läsnä ollessa vai kahden kesken ohjauskerran päätyttyä.

Ryhmätilanteessa asiaan tarttuminen on sikäli luontevaa, että työnohjauksessa usein muutenkin ihmetellään ilmiöitä, ja tätäkin tilannetta voi yhtä lailla ihmetellä, esimerkiksi: ”Olen huolissani voinnistasi. Mistä mahtaa nyt olla

kyse?” Seuraavalla ohjauskerralla tilanteeseen olisi hyvä palata.

Ryhmäprosessille rinnakkaiseen keskusteluun ryhtymistä kannattaa tarkasti harkita. Jos työnohjaaja päätyy tähän, kahdenkeskinen yhteydenpito on läpinäkyvyyden kannalta syytä tuoda viimeistään seuraavalla kerralla koko ryhmän tietoon.

Seuraava AENK:n kokous on 18.8. Lähetä kysymyksesi viimeistään kaksi viikkoa ennen osoitteella: tuula.penttila@suo-mentyonohjaajat.fi



AMMATTIEETTINEN NEUVOTTELUKUNTA 2019–2021

Mats Hildén ● Riitta Jauhiainen ● Kati Kärkkäinen
Maj-Lis Kärkkäinen ● Jussi Onnismäe ● Marita Paunonen-Ilmonen



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

RIIKKA POHJOLA

AINA SANAT EIVÄT RIITÄ

Työnohjattava voi toivoa ohjaukselta muutakin kuin puhumista kasvokkain. Onneksi käytössä on rikas perinne kokemuksellisia menetelmiä. Miten ohjattavan kysymys avautuu tutkittavaksi kuvataiteen, psykodraaman tai tarinallisen ekopsykologian avulla?

”**P**arityönohjaukseen osallistuu kaksi koulutus- ja valmennusalan yksinyrittäjää. Ohjattavat ovat halunneet työnohjaukselta toiminnallisuutta ja kokemuksellisten menetelmien käyttöä perinteisen työnohjauskustelun rinnalla. Seuraavassa työnohjauksessa ohjattavat haluavat käsitellä edessä olevaa muutosta, joka toisen kohdalla tarkoittaa valmistautumista eläkkeelle siirtymi-

seen ja toisen kohdalla yrittäjyyden vaihtumista palkkatyöhön. Ohjattavat haluavat tarkastella yrittäjyyden, identiteetin, arvojen ja ammatillisen luopumisen teemoja ennakkoluulottomasti ja luovasti eri näkökulmista. Oivalluksia ollaan valmiina etsimään myös kokeilevilla menetelmillä, ja työnohjaajaa kannustetaan rohkeaan aloitteellisuuteen.”



JOHANNA WAHLBECK
FM, taidefilosofi, kuvataideterapeutti, työnohjaaja STORY, Nemo Coach (Kuva: Ella Tommila)

Kokonaisvaltaisesti kuvataidetta käyttäen

Yhteistä työnohjattavien tilanteissa on muutos ja luopuminen, joten heillä on mahdollisuus työskentelyssä tukea toisiaan. Ohjaajan on kuitenkin hyvä pitää mielessä tapausten erillisyyttä ja yksilöllisyyttä prosessin edetessä.

Kun käsitellään muutosta, on hyvä käsitellä myös pysyvyyttä. Tästä saadaan muutokseen kuuluvaan epävarmuuteen tasapainottava elementti.

Työnohjauksessa kuvataiteellisten menetelmien tulokset antavat yhteiseen tarkasteluun uusia näkökulmia kokonaisvaltaisella tavalla – kuvallinen ilmaisu on aina enemmän kuin annettu aihe. Kuva on tekijänsä ilmaisu, jossa on mukana mausteita hänen arvomaailmastaan ja identiteetistään, vaikka aiheena olisi esimerkiksi yksinkertaisesti ”muutos”.

Tehtävänä voisi olla maalata tai piirtää oma muutos ja

toteutus voisi olla aikajana-tyyppinen tai abstraktimpi, jolloin etsitään pelkin värein ja muotoin muutokseen liittyvää tunnetta. On hyvä olla tavoitteellinen, eli aihe voi olla esimerkiksi tavoitekuva tunnelmasta, jota haluaa kokea muutoksen tapahduttua. Työnohjaustilanteessa tehtävänannot tarkentuvat yhteisesti keskustellen.

Toiveen mukaisesti vähän rohkeampi ja erikoisempi työskentely voisi olla omakuvan tekeminen kolmivaiheisesti: omakuva nyt, tulevassa tilanteessa ja lopuksi niiden yhdistelmä. Tämä olisi rohkeampi tapa siksi, että omakuvan tekeminen tulkitaan usein esittäväksi, ja siihen voi liittyä paineita.

Ensin voidaan tehdä omakuva tässä hetkessä, sitten tulevaisuuden versio. Näitä katsotaan yhdessä assosioiden ja analysoiden. Tämän jälkeen on vuorossa symbioosi, silta näiden välillä. Tekniikka voi olla maalaus, valokuvaus tai kuvanveisto.

Myös kuvataiteellisia menetelmiä sovellettaessa on aina otettava huomioon työnohjauksen tavoitteet. Menään siis konteksti edellä, eikä sovelleta menetelmiä menetelmien vuoksi. Työnohjaajan on hyvä tuntee kuvataidemenetelmien tekniikkaa ja kuvan tarkasteluun liittyviä asioita riittävällä tavalla. Usein tällaisten menetelmien käytön esteet ovat kuitenkin yllättävän matalia kynnyksiä ylittää niin osallistujan kuin työnohjaajan näkökulmasta.



PÄIVI RAHMEI
KM, psykodraama- ja tarinaterapeuttikouluttaja, työnohjaaja STORY, narratiivinen valmentaja

Älä kerro vaan näytä

Morenolainen ajattelu ja rooliteoriaan perustuva teatterilähtöisyys ovat itselleni sekä käyttöteoriaa että ehtymättömiä menetelmiä. Psykodraama etenee neljässä vaiheessa: virittäytyminen, työskentely, jakaminen ja pohdinta avaavat erilaisia ikkunoita aiheeseen.

Keskityn tässä työskentelyvaiheen kuvaukseen. Ensimmäisen näyttämön avaa eläkkeelle siirtyvä henkilö. Ohjaajana otan selvää, mitä hän miettii uuden elämänvaiheen edessä. Työskentelyä voidaan suunnata taaksepäin työhistorian tutkimiseen tai tulevaisuuden konkretisointiin.

Johdatan ohjattavan siinä hetkessä esiin tuleviin mieluviin jonkin aihetta konkretisoivan työskentelyn, esimerkiksi muistojen bulevardin tai esinekollaanin kautta. Muistojen bulevardilla henkilö kulkee valitsemastaan ajasta lähtien kuvitteellisella bulevardilla pysähtyen mielestä esiin pulpahtaviin hetkiin. Haastattelun ohjattavaa ja autan hän-

tä keskustelemaan merkittävien henkilöiden kanssa yksinpuhelun, tyhjän tuolin tai roolinvaihdon kautta.

Työskentelyn päätteeksi päähenkilö voi katsoa luomustaan ja kertoa, miltä kuljettu matka näyttää ja mihin hän ymmärtää työssään keskittyneensä. Jatkoksi ohjattava voi halutessaan konkreettisesti kääntyä kohti tulevaa ja kertoa, miltä se tuntuu ja mitä hän ensimmäisenä näkee.

Siirtymää yrittäjyydestä palkkatyöhön voisi työstää rakentamalla näyttämölle arvojen vaa'an, jonka eri puolille ohjattava kokoaa yrittäjyyden ja palkkatyön positiivisia elementtejä eri esineistä keräten tai paperille kirjoittaen. Valintaa voisi katsoa myös erilaisen risteyskiin johtavien teiden ja polkujen kautta. Usein työskentelyn voi jättää avoimeen vaiheeseen ja rohkaista ratkaisemaan asian elävässä elämässä.

Ohjaajan on tärkeä muistaa olla läsnä, ei olettaa mitään vaan ottaa selvää. Jokainen näyttämötyö on hetkessä elävä ja henkilön todellisuuteen liittyvä kokonaisuus, jota ohjaaja auttaa tulemaan esiin. Ohjaajan ei tule tietää etukäteen, mihin jokin työskentely päättyy ja miten se ratkaistaan. Asioiden äärellä ollaan ja ohjattava löytää itse omat ratkaisunsa.



IRMA HEISKANEN
Psykologi, narratiivisen ekopsykologian työnohjaaja

Dialogissa luonnon kanssa

Ekopsykologisen työnohjauksen tavoitteena on oppia tuntemaan oma luontomme ja oppia kulkemaan viisaasti yhteistä matkaa toisten lajien kanssa. Olemme osallisia muiden lajien ja niiden elin- ehtojen elämään. Osallisuuden tärkein opetus on yhteisen jakamisen kunnioittaminen. Työelämän on taivuttava neuvottelemaan ja tekemään yhteistyötä osallisuuden verkoston eri osapuolten kanssa.

Narratiivisen ekopsykologian työnohjaus aloitetaan viittäytymällä luonnossa omaan rauhaan 10-15 minuutin ajan. Sen jälkeen seuraa yhteinen työskentely.

Ehdotan tähän tilanteeseen rakenteellista tehtävää nimeltä Elämänpuu. Se on **Juodie Boppin** kirjasta *The Sacred Tree*.

Pyydän ohjattavia ajattelemaan omaa elämänpuutaan, sen juuria kokemuksissa, maassa, kulttuurissa. Kasvuun vaikuttavat vuodenaikojen kierto, erilaiset säät (jollai-

seksi myös työilmapiiriä voi kutsua) ja erilaiset koetut uhat. Latva kurottaa kohti valoa, toiveita ja toivoa. Miten oma elämänpuuni voi? Mikä sitä ravitsee ja millaista vastustuskykyä sille on kehittynyt?

Kierrämme sopivan polun ja pyydän osallistujia eri ilmansuuntien kohdalla pysähtymään paikassa, jossa jokin kutsuu luo, esimerkiksi sammalen väri, vettynyt oksa tai kimaltava vesipisara.

Ilmansuunnista annan ajatustukia. Niillä on ihmisen elämänkaareen vertautuvat tehtävät: Itä on alkua, kasvua ja suuntautumista uuteen. Siihen yhdistyy mielikuvia aamuauringosta, keväästä ja nuoruudesta. Etelään liittyy työtä, kukoistusta, ehkä myös epäonnistumisia aiottujen tavoitteiden saavuttamisessa. Länsi yhdistyy iltaan, hedelmien korjaamiseen, tehtävien loppuunsaattamiseen ja lähestyvään ikääntymiseen. Pohjoiseen liittyy talvi, kylmyys, yhteistyön avulla selviytyminen, kuolema, transformatio kohti uutta kevättä.

Ilmansuuntien pysähdyskohdissa ohjattavat käyvät sisäistä dialogia luonnon kanssa ja tunnustelevat kaikin aistein, mitä itsessä tapahtuu. Seuraavaksi he jakavat kokemuksensa ja ajatuksensa toistensa kanssa. Ohjaaja osallistuu tämän jälkeen keskusteluun luonnonelementtien avulla kommentoiden.

Polun alkuun eli itään saavuttua tehdään vielä yhteen- veto kokemuksista.

Sarjassa työnohjaajat kertovat,
mistä he saavat vastapainoa
työlleen.



7 folkdansens virvlar

Varför blev det folkdans? – Jag är född in i *Föreningen Brage i Helsingfors*, mina föräldrar var aktiva dansare men också aktiva i föreningsarbetet på olika sätt. Jag lärde mig att tycka om samhörigheten bland medlemmarna och framförallt om att dansa, allt från ringlekar och pardans till svårare turdanser. Under julhelgen arrangerar Föreningen Brage en lekkurs som på 1950 och 1960-talet hade en högtidlig avslutningsfest på Nylands Nation, med bl.a. Finlands Lucia. Där fick jag första gången inför publik leda polonäsen, då jag var fyra och ett halvt år gammal. På den vägen blev det!

I dansen och folkdansen har jag haft mitt andningshål, den plats där jag pustat ut från arbetet. Jag dansade aktivt och uppträdde fram till 30 års åldern, efter det blev jag danslagets instruktör och konstnärliga ledare. Det arbetet fortsätter ännu idag. För tillfället fördjupar jag mig i traditioner kring menuetten och hur folklöre på scen skall presenteras för allmänheten.

Folkdansverksamheten, som helhet är starkt kopplad till ett föreningsliv där det sociala går hand i hand med dansen, som till exempel arrangerandet av kräftskivor, julfester och sillfrukostar på första maj. Olika generationer möts och traditioner överförs, det är berikande och lärande på många olika sätt.

Traditioner från den egna hemtrakten och Finland i stort, kring den folkliga dansen, sången och musiken, är ett sätt att hitta en koppling till sina egna rötter och vår finska historia.

Åtta steg framåt och åtta steg bakåt och snurra runt på åtta steg. Dansens kärna finns nog bortom rätt exakta steg och mönster. Den folkliga dansen är inte avsedd att beskådas. Den är avsedd att utövas. Då man dansar i par handlar det om att hitta det samstämmiga i varandras kroppar, rörelsens glädje tillsammans. Det handlar om en kroppslig njutning och av att ett vi-tillsammans dansar, en känsla av att tiden upphör och det som gäller är här och nu. De andra

människorna runt omkring dig har ingen betydelse. Du skapar dansen tillsammans med den du dansar med. Denna starka maximala upplevelse har jag förunnats känna några gånger i dansens virvlar.

Folkdans har gett mig ett starkt meningsinnehåll av upplevelser och känslor. Den dansglädje jag upplevt genom åren kan ingen ta ifrån mig. Jag har lärt mig att ge mig hän i dansens virvlar. I mitt arbetshandledarskap använder jag mig också av den kunskap som folkdansen gett mig. Alla skall få vara med, alla kan vara med, alla är olika men ändå tillräckliga, en grunduppgift som är motiverande skapar sammanhållning och vi-anda. Arbetshandledning och folkdans, två verkligheter som i mitt inre hämtar kraft av varandra.

EIVOR WALLINVIRTA

KAUPUNGIT TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄJINÄ

TYÖNOHJAUKSELLA VAHVA JALANSIJA

Lahti ja Vantaa kehittävät ja uudistavat henkilöstönsä työnohjausta.

Lahdessa on poistettu esteet työnohjaukseen pääsylle, Vantaalla

kehittelään uudenlaisia työnohjauksen muotoja.

Vuonna 2018 Lahden perusopetuspalveluissa aloitettiin pilotti, jonka puitteissa työnohjausta tarjottiin koko henkilöstölle, siis kaikille halukkaille. Rehtoreilla, opettajilla, koulunkäyntiavustajilla ja koulusihteereillä oli mahdollisuus työnohjaukseen joko ryhmä- tai yksilömuotoisesti.

Kokeilun taustalla oli ajatus, että opetus- ja kasvatustyö on vuorovaikutustyötä, jonka tukimuodoksi työnohjaus luontevasti sopii. Lähtökohtana oli mahdollisuus, ei pakko.

Tutkimustulokset vakuuttivat, että työnohjauksella edistetään työhyvin-

vointia ja ehkäistään ongelmia vuorovaikutussuhteissa. Mielikuvaa työnohjauksesta pyrittiin arkipäiväistämään, ja poistamaan siltä kriisityön leima.

TYÖNOHJAUS ON JOKAISEN OIKEUS

”Työnohjaus on henkilöstön oikeus. Aiemmin tarve työnohjaukseen arvioitiin erikseen, tänä päivänä riittää työnohjausta toivovan oma halukkuus”, toteaa perusopetuksen aluepäällikkö **Mauno Väänänen** Lahdesta. Väänänen on koulutukseltaan kasvatustieteen lisensiaatti, sosiaalialan opettaja ja työnohjaaja STORY, ja hän on työskennellyt

noin 30 vuotta opetushallinnossa muun muassa koulutoimenjohtajana.

Työnohjaajakoulutus ja kokemus työnohjauksesta olivat Väänäselle voimaannuttavia, ja ne veivät omaa esi-
miestyötä eteenpäin. Omat kokemukset innostivat Väänästä kehittämään työnohjauksen asemaa pilottikokeilun keinoin.

”Työnohjaus on käyttämätön resurs-
si, jonka mahdollisuuksia ei ole kaik-
kialla työelämässä oivallettu”, Väänä-
nen sanoo.

TYÖNOHJAAJAT PUITESOPIMUKSEN PIIRISTÄ

Pilotissa luotu työnohjauksen järjestel-
mä on nyt vakiintunut käytäntö. Jokai-
sella on mahdollisuus kymmeneen
työnohjauskertaan lukuvuoden aikana.

Yksilötyönohjauksen kysyntää on
enemmän kuin ryhmämuotoisen. Yk-
silömuotoista ohjausta ei siten ole kai-
kille halukkaille pystytty tarjoamaan,
vaan tilalle on tarjottu ryhmätyönoh-
jausta.

Lahden kaupunki on kilpailuttanut
työnohjauksen tarjoajat. Tarjouskilpai-
lun perusteella muodostetussa puiteso-
pimuksessa on 18 työnohjaajaa. He tar-
joavat työnohjausta tarvittaessa myös
kaupungin muille toimialoille.

Työnohjauksen kustannukset ovat
Väänäsen mukaan pienet perusopetuk-
sen koulutusmäärärahojen rinnalla.

”Ennen pilottia puhuttiin paljon, et-
tä tällainen järjestelmä tulee kalliiksi”,
Väänänen muistelee. ”Arvio ei osunut
oikeaan, vaan koko järjestelmää pyöri-
tetään vuositasolla noin 40 000 eurol-
la.”

Palautekyselyt ovat vahvistaneet tyy-
tyväisyyden työnohjauksen saatavuus-
teen ja sen hyödyllisyyteen. Työnohja-
us on ottanut paikkansa työn arkisena
tukimuotona.

TYÖNOHJAUS LAHDEN PERUSOPETUS- PALVELUISSA KEVÄÄLLÄ 2021

- Työnohjausryhmiä toimii 14.
- Yksilötyönohjauksessa käy 16 ohjattavaa.
- Työnohjauksen piirissä on yhteensä 70 ohjattavaa.
- Työnohjaajia on 18.
- Perusopetuksessa henkilöstöä on yhteensä noin 1000.
- Kaikille tarjotaan mahdolli-
suutta työnohjaukseen.



Rehtori Sanna Ainola on tyytyväinen yksilötyönohjaukseen. Kuvassa Ylläksellä mukana hollanninpaimenkoira Doris.

YKSILÖTYÖNOHJAUS ANTAA ENEMMÄN

Lahdessa rehtorina vuodesta 2008 työskennellyt **Sanna Ainola** käy työnohjauksessa nyt kolmatta vuotta. Hän on yksilötyönohjauksessa, ja tapaa työnohjaajaansa noin 10 kertaa vuodessa.

Työnohjauspilotin ensimmäisenä vuonna Ainola pääsi ryhmätyönohjaukseen. Hän koki, ettei ryhmämuotoinen työnohjaus palvelut häntä odotusten mukaisesti.

Seuraavana vuonna hän sai mahdollisuuden yksilötyönohjaukseen. Siellä mennään asioiden ytimeen, ja samalla Ainola tunnistaa osaavansa käyttää työnohjausta paremmin hyväkseen.

”Työnohjauksessa voin esimerkiksi käydä läpi kehityskeskusteluita, joita minulla on lähes 50 alaisen

kanssa”, Ainola kuvailee. ”Työnohjaus on hyvä paikka käsitellä ongelmallisia tilanteita, kuten haastavan huoltajan tapaamista.”

Ainola on tyytyväinen mahdollisuudesta työnohjaukseen. Aiemmin hän ei pitänyt työnohjausta tarpeellisena, mutta tunnistaa tämän johtuneen työnohjaukseen liittämästään väärästä mielikuvasta.

”Ennen tätä pilottia työnohjaukseen pääseminen ei edes ollut helppoa”, Sanna Ainola muistelee. Hän on tyytyväinen, että työnohjausta on nyt paremmin saatavilla ja se on kaikkien ulottuvilla.

VANTAA KUTSUI TYÖNOHJAAJAT KEHITTÄMISKUMPPANEIKSI

Vantaalla lähdettiin pari vuotta sitten mallintamaan työnohjauksen uudenlaisia toteuttamismuotoja.

Vantaan kaupungin kehittämispalveluissa työskentelevä kehittämiskonsultti **Tuija Jokinen** kertoo, että lähtökohtana oli työnohjauksen asiakas ja hänen tarpeensa.

Toiminnassa haluttiin tunnistaa asiakkaiden erilaisia tarpeita ja sen pohjalta kehittää työnohjauksen malleja. ”Tavoitteemme oli myös, että tilaajat hahmottavat paremmin, millainen kehittämismuoto työnohjaus on”, Jokinen toteaa.

IDEOINTIA YHTEISESSÄ TYÖPAJASSA

”Järjestimme vuonna 2019 palvelumuotoilutyöpajan. Mukaan pyysimme työnohjauksen asiakkaita, tilaajia ja kaupungin sisäiset työnohjaajat, sekä silloiset työnohjauksen puitesopimuskumppanimme”, Jokinen kertoo.

Kehittämistyöhön kutsuttiin mukaan myös Suomen työnohjaajat ry (STORY). Työpajassa ideoitiin, millaisia ovat työnohjauksen uudet muodot.

Prosessissa hahmottui useita malleja, joihin liittyy digi- ja virtuaalitoteutuksen mahdollisuus. Käytännön toteutukseen on toistaiseksi edennyt malli päivystävästä työnohjaajasta.

PÄIVYSTÄVÄ TYÖNOHJAAJA

Malli sisältää kaksi kokeilua, joista toinen kohdistettiin kaupungin henkilöstölle. Tässä mallissa työnohjausta tuottivat Vantaan kaupungin sisäiset työnohjaajat.

Toisessa mallissa asiakkaina ovat sosiaali- ja terveystalouden palvelujen esihenkilöt. Työnohjaajina toimivat kilpailutetut työnohjauksen puitesopimuskumppanit.

Päivystävä työnohjaaja -palvelu on ollut käytössä maaliskuulta 2020.

”Se saatiin juuri oikeaan aikaan ko-

ronapandemian alkaessa, kun uuden tilanteen tuoma kuormittavuus oli huijassaan”, sanoo Jokinen.

PALVELU SÄHKÖISELLÄ ALUSTALLA

Palvelua varten on luotu sähköinen alusta. Se sisältää kuvauksen palvelusta sekä työnohjaajien esittelyt.

Alustalla hoituu myös ajanvaraus työnohjaajalle, mistä varaaja saa vahvistuksen. Yhden tunnin kestoiset työnohjaukset toteutetaan joko verkkopalaverina tai puhelimitse.

Varauksen tehnyt vastaa alustalla kolmeen ennakokysymykseen, joiden vastaukset lähetetään työnohjaajalle. Näin osapuolet pääsevät heti työnohjauksen alkaessa asiaan.

Ohjattava myös antaa palautteensa työnohjauksesta alustalla. Palautteet ja arvioinnit ohjautuvat järjestelmän vastuutahoille kehittämispalveluihin. Järjestelmästä on tullut kiittävää palautetta.

”Esimiehet ovat kokeneet mahdollisuuden voimaannuttavana. Eräs toteasi, että tämä on huikean hieno työsuhte-etu”, Jokinen iloitsee.

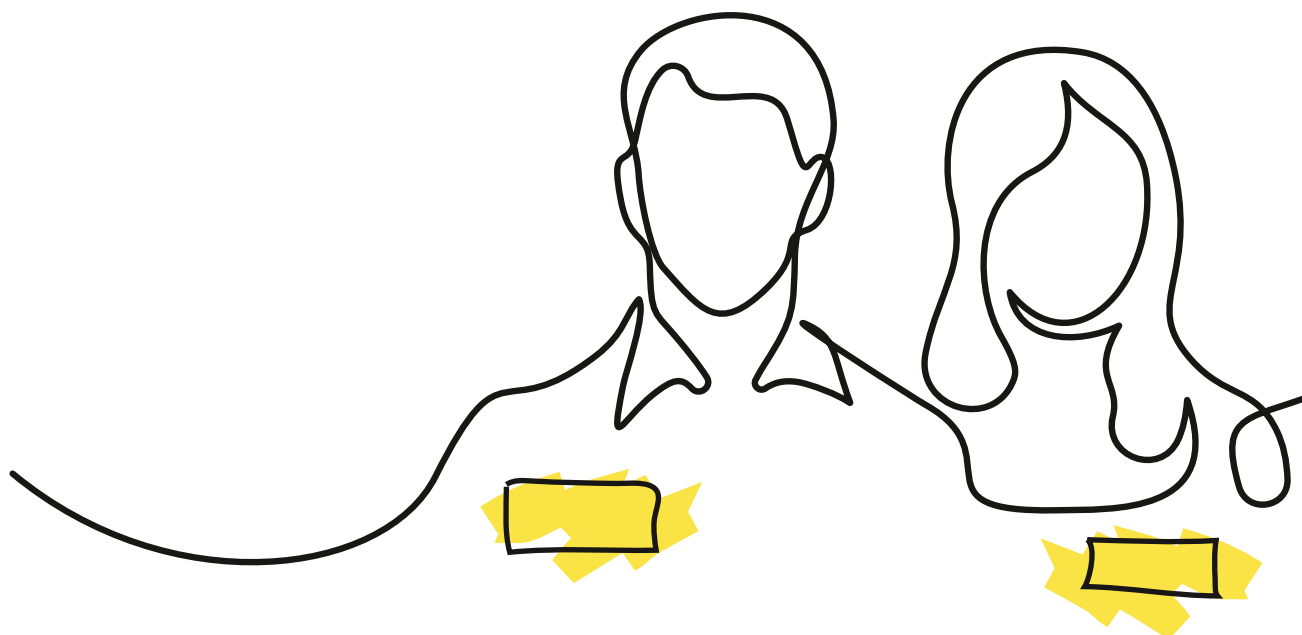
TULEVAISUUDEN HAASTEET JA ILMIÖT

Aikoja päivystävään työnohjaukseen on jäänyt jonkin verran käyttämättä. ”Haasteena on, miten käyttäjät pidetään tietoisina tästä mahdollisuudesta”, Jokinen pohtii.

Kehittämistyö Vantaalla jatkuu nyt tunnistamalla ajassa olevia ilmiöitä. Tällä hetkellä pinnalla on mielen hyvinvointi työssä.

”Mielen hyvinvoinnin tukemiseen olemme miettimässä palvelukokonaisuutta”, Tuija Jokinen kertoo. ”Työnohjauksella on varmasti paikkansa osana tätä kokonaisuutta.” ●●

**”KÄYTÄNNÖN
TOTEUTUKSEEN
ETENI MALLI
PÄIVYSTÄVÄSTÄ
TYÖNOHJAAJASTA.”**



KIRSI VALTO

ROOLITYÖSKENTELY MUUTOKSEN PEILINÄ

Työnohjaajan tietopankin Facebook-ryhmässä syntyi hetkessä tilausjono.

Kymmenet työnohjaajat pyysivät Reijo Rautiaiselta materiaalia roolityöskentelystä. Mistä tämä innostus nyt yhtäkkiä syntyi, ihmetteli Reijo.

Hän kun on tehnyt rooliteorian kanssa työtä 90-luvulta lähtien.

Mistä kaipuu roolien ymmärtämiseen juuri nyt kumpuaa? Toimintaympäristöjen nopea muutos ja etätyön lisääntyminen asettavat uusia vaateita roolien uudelleenmäärittelylle.

Myös tuore selvitys itseohjautuvuuden johtamisesta (Aura & al. 2021) korostaa, että itseohjautuvuus vaatii sel-

keät päätökset toimijoiden rooleista. Raameiksi tarvitaan yhdessä jaetut tavoitteet, selkeästi ilmaistut odotukset ja sovitut toimintatavat.

Itseohjautuvuuden parina on jo vuosia puhuttu itsensä johtamisesta. Koronavuoden aikana moni on lisäksi saanut sopeutua erilaisiin etätyöskenteli-



**“IHMISEN PSYKKINEN
RAKENTUMINEN TAPAHTUU
SUHTEESSA TOISEEN
IHMISEEN.”**

jän rooleihin.

Työnohjaajat saattavatkin nyt kuulla ohjattaviensa kysyvän: Mitä puolia itsessäni tai työroolissani minun tulisi vahvistaa ja mistä ehkä luopua kokonaan? Mitä minulta tässä työtehtävässä nyt odotetaan? Millainen olen etäasian tuntijana, etäjohtajana, etätyökaverina?

Roolityöskentelyistä virinnyt vilkas keskustelu Työnohjaajan tietopankissa paljastaa, että työnohjaajat kaipaavat nyt selkeyttä tuovia työkaluja ja malleja. Jos roolit ovat epäselviä tai niiden väliset suhteet hahmottomattomia, voi rooliteoriasta ja roolityöskentelystä olla apua.

ROOLIT SYNTYVÄT SUHTEISSA

Reijo Rautiainen, Päivi Rahmel ja Lara Nurminen käyttävät työnohjauksissaan morenolaista rooliteoriaa. He tutkivat ohjattavien kanssa, mitkä roolit ovat sopivasti, ali- tai ylikehittyneitä tai onko jokin rooli kenties kokonaan syntymättä.

Lääkäri ja filosofi **Jacob Levy Moreno** kehitti rooliteoriaansa 1920-luvulla. Hänen mukaansa ihmisen psyykkisen rakentuminen tapahtuu suhteessa toiseen ihmiseen. Morenolaisen teori-

an mukaan rooli on toiminnan kuvaus, toimintatapa. Rooli on aina suhteessa johonkin: työnohjaaja suhteessa ohjattavaan, johtaja suhteessa johdettavaan. Jokainen rooli virittää toisessa henkilössä vastaroolin.

Teorian mukaan kaikilla ihmisillä on suuri määrä rooleja, jotka tilanteiden ja tekemisten mukaan vaihtuvat, Rahmel ja Nurminen kuvailevat.

”Se, minkä roolin missäkin tilanteessa valitsemme, vaikuttaa siihen, millaiseksi vuorovaikutus tuossa tilanteessa muodostuu.”

Rautiainen kertoo, että morenolainen tapa määrittää rooleja on liittää niihin jokin adjektiivi, esimerkiksi keskitynyt kuuntelija, rohkea keskustelija tai jännittynyt esiintyjä. Kuvaileva adjektiivi tuo rooleihin sävyjä ja syvyyttä.

Roolit muuttuvat ja kehittyvät läpi elämän. Ihmiselle on tavoiteltavaa saavuttaa monenlaisia rooleja, Rautiainen sanoo.

”Mitä useammanlaisia rooleja itse omaksut, sitä useampia erilaisia ihmisiä pystyt kohtaamaan.”

Työnohjaajan roolikartta



Työnohjaajien ryhmä työsti yhdessä roolikarttaa ja löysi monia sisäisiä rooleja ja alarooleja, Rautiainen kertoo esimerkkinä.

SYVYYTTÄ YMMÄRTÄMISEEN

Tunnistatko, että jokin piirre tai toimintamalli sinussa puskee päälle, vaikka et sitä haluaisikaan? Toivotko itseesi lisää jotain ominaisuutta, jotta selviäisit haasteistasi paremmin? Saattaisi olla hyödyllistä kokeilla roolityöskentelyä, Nurminen sanoo.

”Roolityöskentely auttaa yksinkertaistamaan ja palastelemaan asioita. Se tekee näkyväksi asioita ja tekee niistä lähestyttävämpiä.”

Roolityöskentely haastaa turvallisella, helposti hyväksyttävällä tavalla. Rahmel kertoo esimerkin: Asiakas tutkii rooliaan palautteen antajana. Hän saat-
taa havaita, että rooli palautteen antajana on alikehittynyt. Samalla hän kui-

tenkin voi kokea, että tämä rooli ei määrittele häntä ihmisenä kokonaan. Hän voi olla samalla vaikkapa empaattinen keskustelija.

”Työyhteisössä roolit otetaan ja annetaan. On tärkeää tunnistaa, mitä rooleja tarjotaan ja mihin kutsuun tarttuu. Roolityöskentely tuo syvyyttä ymmärtää myös sitä, miksi niin tapahtuu”, Rahmel kertoo.

Roolityöskentely voi tehdä näkyväksi valtaaan liittyviä rooleja. Itseohjautuvuudesta huolimatta ihmisryhmien johtajuus on aina jossain. Ellei johtajan rooli ole sillä, jolle se tehtävän mukaisesti kuuluu, sen ottaa joku toinen. Tämän vuoksi monessa työpaikassa koe-
taan hämmennystä: Kuka vastaa mistä-

kin? Kuka johtaa ja mitä johtajuudelta odotetaan?

Roolit ovat tilannesidonnaisia. Rautiaisen mukaan ihmisten työroolit ovat etätyöaikana ”kotiutuneet”. Etäpalaverissa oleva henkilö voi puolison tai lapsen silmin olla puhetyyliltään, ilmeiltään ja eleiltään hyvin erilainen kuin ollessaan kotiroolissa.

ERILAISIA TYÖSKENTELYMUOTOJA

Rautiainen, Rahmel ja Nurminen tekevät työnohjattaviensa kanssa esimerkiksi roolikarttoja, roolivaihtoja, rooli-kauppaa ja psykodraamaa.

Psykodraama antaa mahdollisuuden harjoitella turvallisessa ympäristössä erilaisia rooleja. Draaman avulla päästään myös tutkimaan sitä, miten erilaiset roolit syntyvät ja kehittyvät, Nurminen kertoo.

Roolinvaihto tuo lisää ymmärrystä omaan tekemiseen sekä syvyyttä ymmärtää toisen näkökulmaa ja vastarooleja, Rahmel valaisee.

”Hankalaksi koettu vuorovaikutussuhde esihenkilön kanssa voi avautua uudella tavalla, jos ohjattava tekee roolinvaihdon esihenkilön rooliin.”

Roolikartan avulla voidaan Rautiaisen mukaan tarkastella ihmisen sisäisiä roolisuhteita. Esimerkiksi työnohjaaja voi löytää itsestään prosessinkantajaa, tuottajaa, tutkijaa, byrokraatin ja minän roolit, jotka taas jakautuvat erilaisiin alarooleihin. Kaikkien näiden suhteen voidaan tutkia roolien laatua ja kehityksen astetta.

Yksilötyönohjauksissa voidaan ih-

misen historiaa tutkailemalla etsiä näkökulmia erilaisten roolien kehittymiseen. Milloin ja miten alkoi kehittyä esimerkiksi tunnollisen suorittajan rooli?

Entä mitä mahtaa tapahtua työrooleille koronaepidemian jälkeen? Ajassa päivittyvä työkuultuuri tulee tarjoamaan jatkossakin kiinnostavaa materiaalia työnohjauksiin. Työkaluja roolien tutkimiseen tullaan tarvitsemaan jatkossakin. ●●

Haastateltavat:

REIJO RAUTIAINEN on sosionomi, työnohjaaja STORY, psykodraamakouluttaja ja psykoterapeutti.

PÄIVI RAHMELE on lehtori, työnohjaaja STORY ja psykodraamakouluttaja.

LARA NURMINEN on työnohjaaja STORY ja psykodraamaohjaaja.

Nurminen ja Rahmel ohjaavat Työnohjauskonferenssissa Psykodraaman ja tarinaterian käyttöä työnohjauksessa -työpajan.

Kuntien työntekijät selvisivät ensimmäisestä koronavuodesta 2020 melko hyvin, selviää Kunta 10 -tutkimuksesta. Millaisena työn imu näyttäytyi koronakriisistä alkaneen etätyöjakson aikana? Aihetta valottaa Psykologia-lehdessä julkaistu tutkimus. Riikka Sirkko käsittelee väitöskirjassaan inklusion merkitystä ja edistämistä; inklusiolla pyritään parantamaan kaikkien oppilaiden läsnäoloa, oppimista ja osallisuutta.

KORONAVUOSI 2020 KUORMITTI TYÖNTEKIJÖITÄ ERI TAVOIN

Koronapandemia on vaikuttanut merkittävästi työjärjestelyihin kunta-alalla. Työntekijät selvisivät vuodesta 2020 siirtymällä mahdollisuuksien mukaan etätöihin. Vastaajista 27 prosenttia kertoi siirtyneensä osittain ja 18 prosenttia kokonaan etätöihin. Kaikissa ammateissa etätö ei ole ollut mahdollista, esimerkkinä hoitoala. Hoitoalan työntekijät kokivat olleensa tiukoilla. Erityisesti työstressi, joka ilmenee työpaineina ja vähäisenä työn hallintana sekä huolena työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn kasvoi terveydenhoitajilla ja sairaanhoitajilla. Hoitoalan työntekijöillä oli eniten eettistä kuormitusta, ja palautuminen työpäivän aiheuttamasta rasituksesta oli heikointa.

Kahden vuoden takaiseen kyselyyn verrattuna kunta-alalla työstressin kokemus kokonaisuudessaan hieman väheni mutta kasvoi hoitoalalla. Sairaanhoitajista ja terveydenhoitajista noin 38 prosenttia koki työstressiä, psyykkistä rasittumista tai työkyvyn heikentymistä. Ne terveydenhoitajat

[Koronavuoden kuormittavuus vaihteli kunta-alalla ammateittain – etätö on auttanut sopeutumaan, Työterveyslaitos 2021](#)

ja sairaanhoitajat, jotka ovat siirtyneet pandemian vuoksi toisiin työtehtäviin, kokivat muutokset kaikkein kuormittavimpina. Heistä jopa 64 prosentilla oli aikomus vaihtaa työnantajaa.

ALLE 30-VUOTIAAT STRESSAANTUNEITA

Myös nuorten kunta-alan työntekijöiden tilanteessa oli huolestuttavia piirteitä. Työstressiä, joka ilmenee työpaineina ja vähäisenä työn hallintana, oli eniten alle 30-vuotiailla. Työstä palautuminen oli sitä heikompaa ja psyykkinen rasittuneisuus sitä yleisempää, mitä nuoremasta ikäluokasta oli kysymys.

Jotain on myös parantunut kahdessa vuodessa. Kuntien työyhteisöt koetaan toimiviksi, ja niissä on vastaajien mielestä runsaasti

sosiaalista pääomaa. Johtaminen on myös kehittynyt myönteiseen suuntaan. Kyselyyn vastanneista 77 prosenttia suosittelisi työnantajaa ystävilleen. Etätöön myötä vastaajat ovat päässeet paremmin vaikuttamaan työaikoihin ja työn muutoksiin. Moni on kokenut parempana työn hallinnan sekä palautumisen. Työyhteisöjen voimavaratekijät, kuten

työyhteisön sosiaalinen pääoma, pysyivät hyvällä tasolla etätööhön siirtyneillä.

Kuntaio-tutkimuksessa on mukana yksitoista Suomen kuntaa ja se toteutetaan kahden vuoden välein. Vastausprosentti oli 72.

ETÄTYÖ EI TYÖN IMUA VAIMENTANUT

Koronapandemian myötä moni siirtyi etätööhön, mikä digiloikkineen on vaatinut nopeita järjestelyjä niin työnantajilta kuin työntekijöiltä. Sopeutuminen uuteen tilanteeseen vaikuttaa niin itse työhön kuin työhyvinvointiin.

Psykologia-lehden julkaisema tutkimus selvittää koronapandemian aikaisen etätöön havaittavia muutoksia työhyvinvoinnissa työn imun käsitteen näkökulmasta. Tutkimus pohjautuu huhti-kesäkuun 2020 aikana Tampereen korkeakouluhyönteisön työntekijöiltä kerättyyn aineistoon. Se liittyy *Hyvinvointikysely 2020 – Työskentely koronaepidemian aikana* -tutkimukseen, johon osallistui yleisen sähköpostilistan kautta 790 työntekijää.

KODIN TOIMIVUUEDELLA MERKITYSTÄ

Tutkimuksessa nousi esiin viisi työn imun taso- ja muutosryhmää etätöyjakson ajalta. Valtaosalla työhyvinvoinnin muutokset olivat myönteisiä. 50 prosentilla työn imu lisääntyi, 36 prosentilla se säilyi kohtuullisella tasolla ja laski vain alle 20 prosentilla.

Etätöön koki myönteisenä, jos siitä oli aikaisempaa kokemusta. Muita työn imun pysyvän tai nousevan tason taustatekijöitä olivat sukupuoli, ikä ja esimiesasema. Naisten, iäkkäämpien työntekijöiden ja esimiesten työn imu oli korkeampaa kuin muiden. Kuitenkin taustatekijöitä paremmin työn imua

Anne Mäkikangas, Soile Juutinen, Atte Oksanen & Harri Melin: Etätö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. *Psykologia* 55 (06) 2020

selittivät työn ja yksilön voimavarat sekä toiminta etätöytilanteessa. Etätöympäristönä hyvin toimiva koti oli merkittävä tekijä työn imun myönteisessä kokemisessa. Ylipäänsä työn imun tasoa nostivat soveltuvat tilat ja laitteistot, usko työssä esiintyvistä haasteista selviytymiseen ja omien työkäytänteiden sekä työskentelyn muokkaaminen sopiviksi etätöytilanteeseen.

TYÖN IMUA EDISTÄÄ VAPAAUS KEHITTÄÄ ETÄTYÖTÄÄN

Jatkossa, kun työntekijät palaavat lähityöhön, esimiesten on tärkeä kuunnella heidän erilaisia kokemuksiaan etätöystä ja pohtia työn tekemisen mallien soveltuvuutta yksilöllisesti. Lisäksi on tärkeä resursoida organisaation tukitoimiin kehittämällä uusia sosiaalista vuorovaikutusta edistäviä välineitä, ja sitä kautta työn imua. Keskeistä on antaa työntekijöille valmiuksia ja vapauksia kehittää etätöytään itselleen ja omaan elämäntilanteeseensa sopivaksi.

INKLUSIIVISELLA TOIMINNALLA OSALLISUUTTA JA TOIMIJUUTTA

Suomalainen koulutuspolitiikka on sitoutunut edistämään inklusiota. Inklusio tarkoittaa kasvatusta, jolla pyritään edistämään kaikkien oppilaiden läsnäoloa, oppimista ja osallisuutta kasvatusympäristöissä.

Useamman opettajan toteuttama yhteisopettajuus on yksi opetuksen keino. Se perustuu yhteiseen opetuksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Tällainen yhteistyö edellyttää opettajilta ammatillista toimijuutta.

Väitöstutkimus toteutettiin kolmessa osassa, joista kaksi kohdennettiin sähköisellä kyselylomakkeella 40 pohjoisen maaseutukunnan opettajalle ja 83 kokeneelle yhteisopettajalle. Kyselyt kohdentuivat opettajien odotuksiin ja kokemuksiin yhteisopetuksesta. Saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Kolmas osa koostui oppilaiden ottamista valokuvista, keskusteluista niiden äärellä ja saadun aineiston analyysistä. Tässä osassa pyrittiin nostamaan esiin pedagogisia käytänteitä, eli miten oppilaitten toimijuus näyttäytyy koulussa aineiston perusteella.

OPPILAAN TULTAVA KUULLUKSI JA ARVOSTETUKSI

Tulosten mukaan inklusio määritelmänä on vielä epäselvä. Työssä toteutettiin yhteistoiminnallisen opetuksen elementtejä pal-

Riikka Sirkko: Opettajat ammatillisina toimijoina inklusiota edistämässä, Oulun yliopisto 2020

jon, mutta joissakin opetusmenetelmissä oli oppilaita jaottelevia ja poissulkevia toimintatapoja. Opettajat kokivat kuitenkin yhteisopettajuuden lisänneen työssä oppimista. Kollektiivisen toimijuuden taso voidaan saavuttaa yhteisopettajuudessa, jossa toteutuvat ammatillinen kehittyminen, opettajien välisen vuorovaikutus, luottamus toiseen sekä samanlainen käsitys opettajuudesta. Silloin opettajilla on yhteinen näkemys työstä ja taroituksesta sekä halua työn reflektointiin.

Opettajien on välillä hyvä pysähtyä pohtimaan käytössään olevia pedagogisia käytänteitä oppilaiden osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden näkökulmasta. Perusopetuksen on tarjottava asioiden oppimisen lisäksi oppilaalle kokemusta siitä, että hän tulee kouluyhteisössä kuulluksi ja arvostetuksi. Kyse on opettajan halusta kohdata oppilaansa aidosti ja yhdessä muiden koulun toimijoiden kanssa kehittää koulua vastaamaan näihin tarpeisiin. Kollektiivinen toimijuus voi auttaa luokan ja koulun toimintakulttuurin kehittämistä inklusiivisemmaksi.

KOULUTTAJAFOORUMI



Kouluttajafoorumi etänä marraskuussa

Poikkeusoloissa opetusta on järjestetty verkossa koulutus-suosituksen mukaisesti. On aika koota kouluttajien kokemuksia tältä ajalta.

STOry kouluttajafoorumiin 2. marraskuuta 2021 ovat tervetulleita kaikki työnhajaajakoulutusten järjestäjät ja niissä kouluttavat. Tässä etätapahtumassa on tarkoitus

keskustella yhdessä työnhajaajakoulutuksista, niiden kehittämistä ja STOryn koulutussuositusta sekä koulutuksiin liittyvistä ajankohtaisista teemoista.

Ilmoittautuminen viimeistään perjantaina 29.10. STOryn verkkosivuilta tapahtumakalenterista. www.suomentyonohjaajat.fi



Peruskysymysten äärellä

Suhteeni työelämään muuttui sen jälkeen, kun päädyin urani aiemmassa vaiheessa media-alan esimiestehtäviin. Tai enhän minä niihin päätenyt vaan halusin: kiinnostava työ oli merkittävä osa elämääni ja koska annoin työlleni paljon, odotinkin siltä paljon.

Olin kieltämättä myös kunnianhimoinen, tosin pitkälti siksi, että olin omaksunut monelle tutun vanhakantaisen ajatuksen siitä, että menestys on yhtä kuin urala eteneminen, mikä taas on yhtä kuin yleneminen.

Innoissani kouluttauduin, hankin itselleni ammatillista tukea ja mietin pääni puhki, miten pärjätä vastuullisessa tehtävässä. Todettakoon puolustuksekseni, että olin kovin nuori johtotehtäviin – nipin napin kolmekymppinen – eikä juuri alkanut taantuma helpottanut hommaa.

Ei kulunut kovinkaan kauaa, kun olin saanut exceleistä, johtoryhmän kokouksista ja kehityskeskusteluista tarpeekseni.

Pari vuotta perhevapaita, riittävä määrä uudelleen kouluttautumista ja päätös ryhtyä yksinyrittäjäksi riittivät nollaamaan pääni ja muuttamaan ajatukseni. Päätin, etten työssäni koske enää mihinkään työelämään liittyvään, vaan keskityn johonkin kiinnostavam-

paan, kuten hyvinvointiin ja ihmisuhteisiin.

Näin jälkikäteen tuo ajatus on aika huvittava. Voitte vain kuvitella, kuinka usein vastaanotollani puhun ihmisten kanssa heidän elämänsä kuormitustekijöistä ja kuinka usein stressin aiheuttajien top kolmosessa komeilevat työelämän ongelmat koko kirjossaan.

Alkuperäisiä syitäni hakeutua työnohjaajakoulutukseen olivat sekä ikuinen hinkuni opiskella että tietoisuus oman alani työnohjaajien puutteesta. Kuitenkin kun työnohjaajaksi opiskelee, joutuu pysähtymään sellaisten suurten peruskysymysten ääreen kuin että miksi ja miten töitä tehdään, miksi töissä tulee ongelmia ja miten työn tekemistä voisi kehittää.

Ja voi hyvänen aika, miten kiinnostaviin pohdintoihin pääseekään sukeltamaan noiden teemojen avulla! Kun yhdessä pähkäilee töiden tekemisen järkeä ja järjetömyyttä, huomaa melko nopeasti pohtivansa vaikkapa sitä, mikä on elämän tarkoitus ja mikä on hyvää elämää.

Maailma on muuttunut ja sen myötä yhä useampi tekee lapiohommien sijaan läppärihommia. Harvan tarvitsee hikoilla työssään, mutta sen sijaan itsensä loppuun polttaminen on pelottavan yleistä.

Työnohjauksella onkin kenties isompi tontti kuin koskaan aiemmin. Mitä laaja-alaisemmin ja luovemmin työnohjaaja lähestyy työtä ja sen tekijöitä, sitä paremmat mahdollisuudet hänellä on niin tutkia kuin tukea.

Toivonkin, että väliaikainen vie-raantumiseni aiheesta ja uudistunut innostukseni ovat antaneet minulle uusia näkökulmia ja työtapoja. Hyvinvointi- ja ihmisuhteosaamisestani voi olla jotain hyötyä tämän päivän työelämän kehittämisessä.

Eikä tässä vielä kaikki: olen huomannut myös, että työnohjaus on ihan huippua työtä.

ELINA TANSKANEN

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



KÄYTÄ JÄRKEÄ OIVALTAVASTI

David Robson: Älykkyysloukku. Miksi teemme tyhmiä virheitä ja miten tehdä parempia päätöksiä. Tuuma-kustannus 2020.

Descartes kirjoitti vuonna 1637: ”Ei riitä, että hallussa on toimiva mieli, kaikkein tärkeintä on käyttää sitä oikein”. **Robsonin** kirja pohtii tästä lähtökohdasta älykkyystestien merkitystä moniälykkyuden mitaamisessa ja nostaa empiiriset ja näyttöön perustuvat tutkimukset keskiöön. Lisäksi tutustutaan älykkyysloukun muotoihin tutkijoiden tarinoiden avulla.

Yleisälykkyystesteillä mitataan abstraktien tietojen käsittelyä ja oppimista, mutta tarvitsemme myös inhimillistä älykkyyttä. Se jakautuu analyyttiseen, luovaan ja käytännölliseen kykyyn. Analyyttinen älykkyys on ajattelua ja luova älykkyys liittyy kykyymme tutkia ja kuvitella. Käytännöllinen älykkyys on kykyä suunnitella ja toteuttaa ideoita sekä selvittää ongelmista käytännöllisin keinoin. Vaihtoehtoinen ajattelu on luovan älykkyuden osatekijä, se on kykyä kysyä ”entä jos?”.

Älykkyysloukkuun joutuessamme meiltä saattaa puuttua hiljaista tietoa ja vaihtoehtoja ajattelua, joilla on suuri merkitys suunnitelmien toteuttamisessa ja oman toiminnan seurausten ennustamisessa. Emme liian itsevarmoina havaitse erehdyksiä ajattelussamme emmekä ota huomioon kaikkea saatavilla olevaa näyttöä. Käytämme juurtuneita, automaattisia käyttäytymismalleja, joiden vuoksi

altistumme vinoumille emmekä huomaa mahdollisia katastrofin varoitusmerkkejä.

Älyllinen nöyryys ja kyky ymmärtää toisten ihmisten näkökulmia ennustaa hyvinvointia paremmin kuin varsinainen älykkyys. Hyödyllistä on harjoittaa etäännyttämistä, jolloin astutaan ulos omasta roolista, tarkastellaan itseä uudesta näkökulmasta ja kuvaillaan tilannetta itselle uudella tavalla.

Kehoaistimme tarkkuus ja herkkyyks määrittää sosiaalisia taitojamme. Se peilaa toisissa ihmisissä näkemiämme signaaleja ja on empatian tärkeimpiä muotoja. Tunteet eivät ole hyvän päättelyn häiriötekijä vaan sen olennainen osa. Tunteet toimivat tiedonlähteinä, kun tuomme ne tietoiseen tajuntaamme ja analysoimme niiden alkuperää. Ihminen tarvitsee reflektiivistä osaamista, jonka turvin hän kykenee tunnistamaan vinoumia ennen kuin ne aiheuttavat vahinkoa.

Kirjassa käsitellään kattavasti ja työnohjaukseen soveltuvasti erilaisia ajattelun ja oppimisen päähyveitä, esimerkiksi uteliaisuutta, älyllistä itsenäisyyttä, tarkkaavaisuutta ja perusteellisuutta. Työnohjaajan on mahdollista monella tapaa hyödyntää kirjan huomioita toimivien ratkaisujen löytämisessä, virheiden välttämässä sekä oman ajattelun kehittämisessä.

SEIJA OLLILA



ONNI EI SYNNY VAATIMALLA

Ilona Suojanen: Onnellisuuspaineen alla. Kun onnesta tuli pakko. Gaudeamus 2021.

”Jokainen on oman onnensa seppä” sekä muut onneen liittyvät lausahdukset ovat meille kaikille tuttuja. Mutta tiedämmekö, miltä onnellisuus tieteen valossa näyttää?

Onnellisuustutkija **Ilona Suojanen** marssittaa kirjassaan esiin todella kattavan onnellisuuteen liittyvän tutkimusaineiston. Hän terävöittää kirjan viestiä omaan tutkimukseensa osallistuneiden ihmisten mietteillä ja onnellisia hetkiä dokumentoivilla valokuvilla. Mukana on myös koko tutkimusalan kanssa käytävää nasevaa dialogia.

Kestävä onni ei synny paineessa eikä pakolla, vaan onnellisuuden kohtuuton tavoittelu voi johtaa jopa korkeampaan masennusriskiin, Suojanen kertoo. Onnellisen elämän esittäminen vaikkapa sosiaalisessa mediassa saattaa tehdä mahdolltomiksi monet aidon onnellisuuden kannalta tärkeät tunteet, kuten tunteen yhteydestä ja tunteen rakkaudesta toisiin ihmisiin. Hyvin havahduttavia ajatuksia ainakin minulle, maailman onnellisimmaksi valitun maan asukkaalle.

Kirjassa Suojanen esittää näkemyksensä ”onnellisuusrankkaudesta”: YK:n *World Happiness Report* kertoo hänen mielestään enemmän siitä, miten asiat ovat, eivät kansalaisten onnellisuudesta. Raporttiin liittyy Suojasen mukaan toinenkin ongelma: ”Onnellisuusraportin tuloksia selittävien asioi-



den ja onnellisuuden välillä ei ole osoitettu selkeää syy-seuraussuhdetta”.

Vahva tutkimusperustaisuus tekee kirjasta muutenkin sykähdyttävää luettavaa. Onnellisuudesta puhuminen ei ole höttöä. Kirja kerää kattavasti yhteen myös työelämän onnellisuuteen liittyvää tietoa. Työelämän onnellisuutta lisätään esimerkiksi keskittymällä hyvään työkuultuuriin, pätevään johtamiseen ja kehittymisen mahdollistamiseen. Tärkeä onnellisuutta lisäävä tekijä on myös se, että työhön liittyvä stressi on mahdollista purkaa työpaikalla ja työaikana.

Oma kirjani on täynnä tärkeistä oivalluksista muistuttavia post-it-lappuja. Tähän kirjaan haluan myös palata säännöllisesti, sillä kirjan kautta opin, että on kovin inhimillistä haksahduttaa huristelemaan oman elämän kannalta harhaan johtavalla onnellisuuskasvalla.

Kirjaa aloittaessani toivoin, että kirjasta olisi tehty neliväripainos. Näin ihmisten autenttiset kuvastukset omista onnellisuushetkistä olisivat päässeet toden teolla rikastuttamaan kirjan sanomaa. Kirjan yksi tärkeimpiä sanomia on kuitenkin se, että täydellisyyden tavoittelu tukahduttaa onnellisuuden. Siksi tutkailen myös kuvia kokonaan uusin silmin, ja harmaan kaikkien sävyjen takaa hahmottuu toisen ihmisen onnellinen kokemus. Minun onnellisuuskuvassani näkyisi juuri nyt Suojasen kirja.

RAISA VARSTA



KUTSU ORGANISAATIOIDEN IHMETTELYYN

Onnismaa, Jussi: Organisaation aika, muisti ja etiikka. Basam Books 2021.

Teen heti alkuun henkilökohtaisen paljastuksen. Jussi Onnismaan väitöskirja vuodelta 2003 on ainoa väitöskirja, jonka olen printannut kokonaisena paperille ja merkinnyt hiirenkorville. Siksi tartuin tämän kirjan luku-urakkaan suurella mielenkiinnolla. Ja myös sangen suurin odotuksin. Järeä kirja se onkin, syvälinen ja pohdiskeleva, mutta samalla myös täynnä mielenkiintoisia yksityiskohtia. Onnismalla on upea kyky käsitellä ja yhdistää abstrakteja ilmiöitä sekä tuoda ne arkisen aherruksen ja työn rajapintaan.

Onnismaa taustoittaa organisaatioiden muistia ja aikakäsityksiä, johtamisen ja dialogin haasteita sekä etiikkaa perusteellisesti niin ihmiskunnan historiasta kuin omasta pitkästä kokemuksesta nousevilla tapauksilla. Kirjan lähdeluettelo on valtava, joten tekstin tantereella vierailevat hyvin monialaiset ajattelijat ja toimijat tuoden kirjaan virkistävää moniäänisyyttä. Huomaan tekstin joukosta jo unholaan painuneita oppeja jopa työnohjaajaopintojeni ajalta.

Kirjan parasta antia itselleni on kuitenkin oman sisäisen dialogin käynnistyminen. Lukeminen on ajoittain jopa tuskastuttavan hädästä, koska aika monen virkkeen kohdalla täytyy pitää ajatustauko. Mieleen palaa hetkiä omalta työuraltani, kokemuksia organisaatiois-

ta ja työyhteisöistä, onnistumisista ja kipukohdista. Huomaan, että minulla on tarve hidastaa omaa tekemistäni, joskaan ei ehkä samassa mittakaavassa kuin 1900-luvulla eläneellä säveltäjä **John Cagella**, jonka 8-sivuisen partituurin esitys jatkuu vielä vuoteen 2640 saakka. Ja tämä on vain yksi kirjan monista puhuttelevista esimerkeistä.

Kirjan esipuheessa Onnismaa kutsuu lukijoita ihmettelemään organisaatioita. Tämä opus on mielestäni jokaisen organisaatioissa tai niiden rajapinnoissa toimivan peruslukemistoa. Huomaan löytäväni paljon ihmeteltävää sekä omasta ajattelustani ja toiminnastani, mutta myös läheisten työyhteisöjen ja organisaatioiden elämästä. Kirjoittaja kuvaa asioita rehellisesti, moniulotteisesti ja lukijan ajattelua ruokkivasti, ilman sormen heristelyä tai besserwissereöintiä. Kirjailijan vahva kokemus työnohjauksesta vilahtelee kirjassa tuon tuosta. Koen, että kirja on kirjoitettu juuri minulle.

Kirja lunastaa odotukseni moninkertaisesti. Tämäkin teos tulee päätymään hiirenkorville.

RAISA VARSTA



AJATTELE KIRJOITTAMISTA APPELSIININA

Mirjami Haimelin & Satu Rämö: Kynä - kaikki tärkeä kirjoittamisesta. Tuuma-kustannus 2020

Kirjoittamista voi ajatella appelsiinina. Osa taustatyöstä ei tule koskaan käyttöön, kuten appelsii-

nin kuoret. Silti appelsiinia ei olisi olemassa ilman kuoria, ihan kuten hyvää tekstiä ei ole ilman riittävää taustatyötä ja pohdintaa. Samoin kuin appelsiini syödään lohkoina, myös kirjallista tuotosta on hyvä palastella osiin.

Teos on suositeltavaa luettavaa kaikille, jotka kirjoittavat tai suunnittelevat kirjoittavansa jostain: uutiskirjeitä, blogeja, sähköposteja, lehtiartikkeleita, kirjoja tai mitä tahansa. Siinä eri alojen kirjoittavat asiantuntijat jakavat hauskoja omakohtaisia tarinoita ja hyviä vinkkejä kirjoittamisen eri vaiheisiin. Sivuilla puhuvat muun muassa kirjailijat **Kjell Westö**, **Tommi Kinnunen**, **Juha Itkonen** ja **Anna-Leena Härkönen**. Lisäksi omia kokemuksiaan jakavat useat toimittajat, viestinnän ammattilaiset ja sisällöntuottajat.

Opus tarjoaa myös silmänruokaa. Sen kuvitus on totutusta poik-

keava ja myös tekstin layout on kiinnostavalla tavalla uudennainen.

Mitä työnohjaaja teoksesta voi saada? Kirjoittava työnohjaaja voi ottaa siitä paljon oppia, ideoita ja uusia näkökulmia itse kirjoittamiseen, mikä on myös ajattelemista. Vaikka työnohjaaja ei kirjoittaisi muiden silmille luettavaa tekstiä, myös omaan ajatteluun kirja voi tuoda uutta näkökulmaa.

Teoksessa puhutaan muun muassa kirjoittajan tunnetaidoista. Näitä ovat läsnäolo ja keskittyminen, itsemyötätunto ja luottamus. Koko lailla työnohjaajan pelikenttää, vai mitä?

Kirja esittelee muun muassa erilaisia tapoja etsiä inspiraatiota. Inspiraation askelissa on paljon yhtymäkohtia työnohjaukseen. Vai mitä sanotte näistä:

- Alistu uudelle ja ole utelias.
- Lue paljon erilaisia tekstejä.
- Liiku ja käytä kroppaasi sa-

daksesi ajatukset liikkeelle.

- Raivaa tilaa ja luovu aika-syöpöistä.
- Ota uudeksi rutiiniksi jokin asia, joka tuo mielihyvää.
- Puhu ja jaa ajatuksiasi.
- Puuhaile jotain käsilläsi, jolloin alitajunta tekee töitä.
- Hidasta – mitä kuulet ja näet?
- Tiedosta tunteesi – pysähdy kuulostelemaan tunteitasi.
- Vaihda näkökulmaa ja notkista mieltäsi.

Pidin kirjan lohdullisesta ajatuksesta, ettei ole olemassa niin pientä asiaa, etteikö siitä voisi kirjoittaa. Toisinaan riman asettaa itse ihan liian korkealle ja on tahtomattaan oman kirjoittamisensa suurin este. Juuri tähän tunteeseen kirja tuo paljon ajattelemisen aihetta ja myös työkaluja työstää omaa suhdetta kirjoittamiseen.

KIRSI VALTO

STOryn jäsen, hyödynnä etusi



Oletko julkaissut kirjan, kehittänyt työkaluja työnohjaukseen tai oletko järjestämässä alan koulutusta? Kerro siitä Osviitassa. Saat ilmoituksesi syyskuun lehteen 30 prosentin alennuksella.

Alehinnat:

Koko sivu 325,50 € (norm. 465 €)
1/2 sivua 220,50 € (norm. 315 €)
1/4 sivua 147 € (norm. 210 €)

Kampanja-alennus koskee STOryn henkilöjäseniä. Kannatusjäsenten alennus ilmoitushinnoista on 20 prosenttia. Tarvittaessa autamme myös tekstisi muokkaamisessa. Jos aineisto ei ole painovalmis pdf, aineiston käsittelymaksu on kampanjan aikana 43,40 € (norm. 62 €)

Ilmoitustilavaraukset 6.8. mennessä.

Lisätietoja: osviitta@suomentyonohjaajat.fi

Mediakortin löydät STOryn verkkosivuilta:

www.suomentyonohjaajat.fi/osviitta/mediakortti





Älä tule huono kesä, tule hyvä kesä!

Mahtavaa, kesä on pian täällä! Ehdin mattopyykille, mansikkamaalle ja kesäteatteriin lepuuttamaan talven tuiskuissa väsähtänyttä pääparkaani. Aion lukea lukemattomat kirjat ja tavata rakkaita ihmisiä.

Tai hetkinen, mitä tälle kesälle oikeastaan uskaltaa suunnitella?

Kesään kohdistuu nyt sekä todellinen toiveiden tynnyri että pelkojen painekattila. Lepoa kaipaa myös liuta asiakkaitani, jotka vaiherikkaan vuoden ajan ovat kehittäneet, selvittäneet ja suorittaneet työtään monissa melskeissä.

Olen työnohjaajana vasta muutaman vuoden vanha, mutta työuraa on takana jo melkoisesti enemmän. En muista toista vastaavalla tavalla kuormittavaa jaksoa elämässä. Mutta me selvisimme! Ja nyt me kyllä ansaitsemme *hyvän kesän*.

Muutama vuosi sitten päädyin eräässä kolumnissani siihen, että sopivan *tähdellistä* kesätekemistä on hyvällä säällä klyyvarin kääntökohti aurinkoa ja sateella telkkariuusintojen katselu tyhjäpäisenä kotisohvalla.

Mitä tämä olisi hyvässä kesäsäni tänä vuonna? Lisään suunnitelmaan, että nenän päälle aurinkovoidetta ja telkkarimaratonin perheen karvalapsi kainaloon.

Odotusten hallinta on luultavasti varmin tapa saada hyvä kesä. Kuitenkin on tärkeää odottaa hyviä asioita. Sellaisia, joita voi tehdä sateesta huolimatta tai juuri sen ansiosta.

Suuntaa siis katseesi kohti orastavaa (rikka)ruohotupsua, ihmettele aamuyöstä alkavaa lintujen (huuto)konserttia, levitä aurin gonottovilttisi mättäälle ja ilahdu

marjasatoa varmistelevista hyönteisistä.

Mitä muuta voisit tältä kesältä odottaa? Minkä kesäisen asian haluat tallentaa tulevan talven voimavarapakkiisi?

Ilona Suojasen *Onnellisuus*-kirjan kannustamana päätin lisätä kesäsuunnitelmaani kuva-päiväkirjan. Joka päivä yksi kuva hetkestä, jossa koen iloa ja onnistumista. Kutsun sinut mukaan!

Toinen antoisa tapa tarttua kuvien teemaan on osallistua kuvaajana tai katsojana työnohjauskonferenssin valokuvanäyttelyyn. Virtuaalisesti tietenkin.

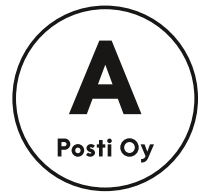
Tehdään tästä kesästä hyvä.

RAISA VARSTA



#

P.S. Haastan Osviitan lukijat mukaan postaamaan someen omia hyvän kesän tunnelmakuviaan hästägeillä #tulehyväkesä #työnohjaus ja #suomentyönohjaajat



Posti Green

Syvennä ohjausosaamistasi Metanoia Instituutissa

Syksyllä alkavia koulutusohjelmia

Systeeminen konsultointi -verkkokurssi perusteista (4x 3 h)	30.8-20.12
Organisaatiodramaturgian peruskoulutus (5 pv)	11.9. alk
Sovella systeemiajattelua -konsulttityön casetyöpajat (6 x 2t)	13.9. alk.
Systeemisen työotteen metodit (1 v /6 pv)	30.9. alk
Organisaatiodramaturgian jatkokoulutus (4 pv)	13.11.alk
Inhimillinen toiminta työyhteisössä	11.10. alk.
Työnohjauksen peruskoulutus (2 v)	22.10. alk.

Keväällä 2022 alkavia ohjelmia

Työnohjauksen syventävä jatkokoulutus (1 v / 12 pv)	4.2.
Systeeminen prosessikonsultointi (1v / 7 pv)	10.2.

Tulevia tapahtumia ja työpajoja

Tavistock-seminaari; kokemuksellinen tapahtuma organisoitumisen ja organisaatiodynamiikan ilmiöistä	19.-22.8.
---	-----------

Systeemisen työotteen soveltaminen työnohjauksessa - työpajat.
Katso tarkemmin sivuiltamme.

Uutuuskirja systeemisistä konsultaatiotyön metodeista ilmestyy syyskuussa!

Tule mukaan webinaareihimme:
www.metanoiainstituutti.fi

