



4
2021

TYÖNOHJAUKSEN AMMATTILEHTI

4

TYÖNOHJAUS OSAKSI URHEILU- MAAILMAA

Kunnioittavia
kohtaamisia

10 28

Moninaiset
temperamentit

16

Mistä
inspiroidut,
työnohjaaja?

24

4

**VOIKO TYÖNOHJAUS KIRKASTAA
URHEILUMAAILMAN IHMISKUVAA?**

10

**HYVÄÄ KESKUSTELUA
ERÄTAUOLLA**

Haastattelussa Laura Arikka

16

**TUNNISTA ERI
TEMPERAMENTIT**

20

**KEHOLLISUUS TYÖNOHJAUKSEN
VIITEKEHYKSENÄ**

23

MUU MEDIA

24

INSPIRAATION VALAISEVA VOIMA

28

SUREVAN KOHTAAMINEN

31

OPPIMISKOKEMUKSIA

Vaativien vuorovaikutustaitojen koulutus

32

VÄKEVÄ TAVISTOCK

34

PALAUTE OPPIMISEN VÄLINEENÄ

36

KIRJAT

Kettunen: Työntekijän osallisuus, Arikka: Dialogi pelastaa maailman, Hämäläinen: Myötätuntoinen valmennus

38

OPISKELIJAEELÄMÄÄ

39

TYÖELÄMÄSSÄ TUTKITTUA

Etätöyön vaikutus työhyvinvointiin, muutosuoropuhelu ja työn tuunaaminen verkkovalmennuksella

42

TYÖNOHJAUKSEN PÄIVÄ 2022

43

VOIMANLÄHTEENI

Joogan ja neulonnan poluilla

OSVIITTA

Osviitta on Suomen ainoa työnohjauksen ammattilehti. Se on Suomen työnohjaajat ry:n jäsenlehti, jonka voi myös tilata. Yhdistyksessä on yli 2700 jäsentä.

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

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



KUSTANTAJA Suomen työnohjaajat ry
Lönnrotinkatu 25 A, 00180 Helsinki

PUHEENJOHTAJA Riitta Malkamäki

TOIMINNANJOHTAJA

Tuula Penttilä

tuula.penttila@suomentyonohjaajat.fi

puhelin 050 5644822



Vireen tarkistelua

Kävelin viime viikolla kaupungin keskustan läpi työnohjaamaan. Mieltä painoi, että yhteistyö kyseisen ryhmän kanssa tuntui raskassoutuiselta. Puhuminen käynnistyi tahmeasti. Yhteydessä tuntui olevan häiriöitä, eivätkä kysymykset löytäneet perille. Koin, etten osannut auttaa ryhmää sisään työn ohjauksen kehykseen.

Huomasin erään kivijalkaliikkeen ovesa mainoslauseen: Millä taajuudella tavaataan? Päätin hienosäätää omaa ohjaamistani: kevensin käsiä ja ohjasin arkisemmin, huumorilla. Löysimme yhteisen vireen ja ohjaus rullasi.

Työyhteisöissä ollaan välillä eri aaltopituuksilla. Musiikkimetaforalla ilmaisten ryhmät soivat harmonisten duurien ja mollien lisäksi jännittäville dissonanssioinnuilla. Räväkät avaukset ja erimielisyydet ajavat ihmisiä valitsemaan puolia, vaikka olisi viisaampaa ajatella, mitä mieltä asiasta on ja millä perusteella. Pahimmillaan työnohjaaja kohtaa epävireisen, riitasoinnuilla musisoivan orkesterin.

Vaikka ihmiset ja näkemykset eroavat toisistaan, ei erilaisuutta tarvitse ratkaista vaan rikkaudesta voi nauttia. Tämän Osviitan sivuilla on useita tulokulmia moninaisuuden kunnioittamiseen, esimer-

kiksi jutut erilaisista temperamenteista ja työnohjaajan moninaisuusosaamisesta (s.16) ja moniäänisestä keskustelusta Erätauko-menetelmän avulla (s.10).

Työnohjauksen alussa kuulostelen ohjattavan ”sointia” eli tapaa olla, ajatella ja vuorovaikuttaa. Lähiohjauksessa tämä sujuu kehoon koodattujen, esi-ililtä perittyjen oppien avulla helpommin, verkkotyöskentelyssä se vaatii astetta enemmän aktiivista aivotyötä. Keho osaa lukea tilanteita. Kehollisesta orientaatiosta työnohjauksessa voi lukea lisää sivulta 20.

Kehollisuus ja karisma on teemana myös Työnohjauksen päivässä, joka järjestetään nyt jo neljännen kerran. Tapahdus tarjoaa ajan ja paikan juhlistaa yhteistä työnohjauksen ilosanomaa. Tervetuloa mukaan STOryn taajuuksille tammi-kuussa.

Osviitan orkesteri lähettää lämpimät kiitokset kaikille lukijoille. Palauttakoon joulutauko vastaanottimme taas hyvään vireeseen vuodelle 2022.

Riikka Pohjola

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

Osviitta **ILMESTYY** neljä kertaa vuodessa.

SEURAAVA NUMERO ILMESTYY

18.2.2022.

ILMOITUKSET

Varaukset seuraavaan numeroon tulee jättää

14.1. 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

ULKOAISU Susa Laine

YHTEYSTIEDOT

osviitta@suomentyonohjaajat.fi

www.suomentyonohjaajat.fi/osviitta

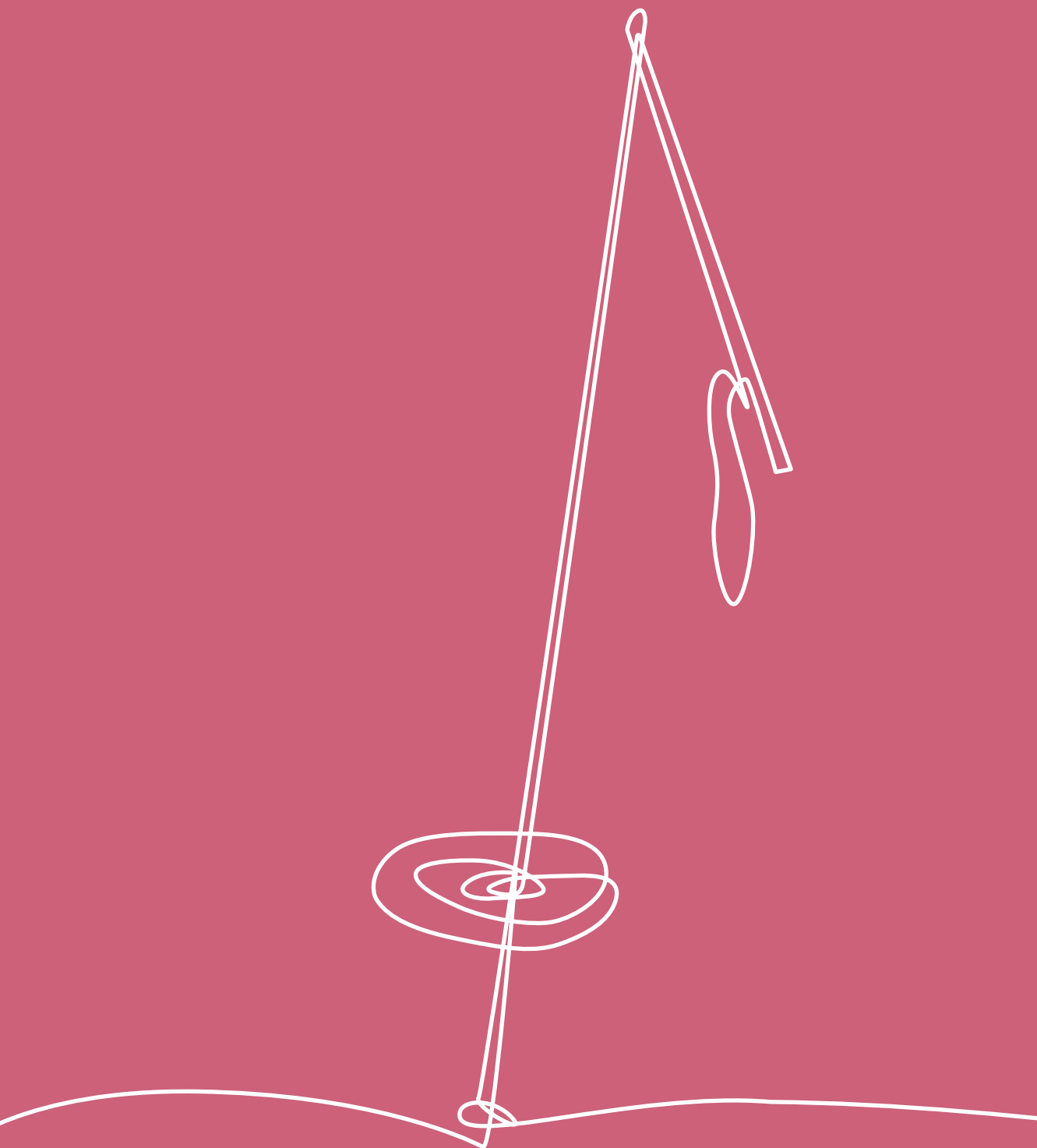
PAINO Keuruun Laatupaino KLP Oy

ISSN 1799-2451 (painettu)

ISSN 2489-3897 (verkkojulkaisu)

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

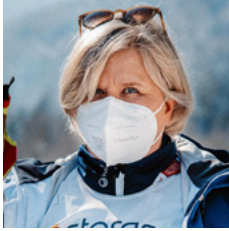
Lehden muiden tilaajien osoitteenmuutokset osviitta@suomentyonohjaajat.fi



Voiko työnohjaus kirkastaa
urheilumaailman ihmiskuvaa?

VALMENTAJAT VÄSYVÄT, URHEILIJAT VÄSYVÄT

Työnohjauksen viitekehyksen
hyödyntäminen urheilu-
valmennuksessa on vielä
lähtökuopissaan, vaikka urheilu
on monen urheilijan ja heidän
valmentajansa päätyö.

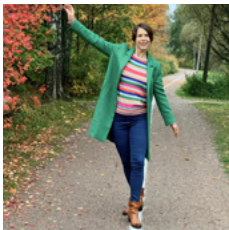


KUVA: Jesse Väätänen

Kaikesta, mitä elämässä on tehnyt ja oppinut, on myös urheilijoiden parissa työskentelyssä hyötyä. Kannattaa tarttua tilaisuuksiin, olympiajoukkueen kisapappi Leena Huovinen muistuttaa.



Anne Vahella on urheilijatausta.



KUVA: Tuovi Hippeläinen

Satu Silvanto tuntee joukkueurheilun.



KUVA: Hannakaisa Pekala

Matti Alpola valmentaa psyykkisesti.

Pikaisella googlailulla Suomesta löytyi muutamia ammattilaisia, jotka toimivat sekä työnohjaajina että urheiluvalmentajina. Netissä oli myös ammattilaisia, jotka yhdistävät coachingin ja urheiluvalmennuksen. Löytyi myös psyykkisen urheiluvalmennuksen asiantuntijoita, jotka hyödyntävät esimerkiksi psykoterapeuttitaitaansa.

Maailmalla on tehty jonkin verran tutkimusta coaching- ja terapiaotteiden hyödyntämisestä urheilun parissa. Lisäksi on tutkittu esimerkiksi mentoiminnin mahdollisuuksia urheiluammattilaisten työn tukemisessa.

Mikä estäisi myös työnohjauksen toimintamallien sovittamista urheiluun? Sitä pitää kysyä urheilijoilta ja heidän valmentajiltaan. Etsin ja löysin tähän juttuun haastateltavia muun muassa Facebookista. Minuun olivat yhteydessä niin valmentajat kuin urheilijat sekä urheilijoiden läheiset.

Monista taustakeskusteluista välittyi päällimmäisenä ajatus, että urheilusta ja urheiluvalmennuksesta työnä olisi hyvä puhua ja kirjoittaa enemmänkin. Urheiluvalmennusta vaivaavat aivan samat työperäiset haasteet kuin muitakin toimialoja.

URHEILIJAN JA VALMENTAJAN TYÖ VOI OLLA YKSINÄISTÄ

Pappi ja työnohjaaja **Leena Huovinen** toimii Suomen olympiajoukkueen pappina ja kulkee urheilijoiden mukana esimerkiksi kisamatkoilla.

”Urheilu ja urheiluvalmennus ovat työtä, jota on myös tärkeää saada tutkia pätevässä ohjauksessa”, hän toteaa Zoom-haastattelussa. ”Monen urheilijan ja valmentajan työ voi kuitenkin olla varsin yksinäistä, ja myös monia tärkeitä päätöksiä voi joutua puntaroimaan yksin. Tarve saada tukea omaan työhön joltain ulkopuoliselta korostuu.”

Anna Vahe on entinen ammattilaislentopalloilija ja nykyinen valmennus-

URHEILIJAT TOIVOIVAT TYÖNOHJAUSTA

Miten työnohjaus voisi auttaa päätoimisesti urheilevaa jäsentämään omaa työtään?

Kaikki haastattelemani valmentaja-työnohjaajat nostivat esiin myös urheilijan paineita ja yksinäisyyttä. ”Meillä on loppuun palaneita urheilijoita sekä vaikkapa vallan väärinkäytön kohteiksi joutuneita urheilijoita”, Anna Vahe muistutti.

Lisäksi varsinkin huippu-urheilu on tänä päivänä esimerkiksi sosiaalisen ja muun median vuoksi hyvin julkista. Urheilija tarvitsee julkisuutta, mutta samalla siihen liittyviä paineita on tärkeää saada purkaa jonkun kanssa. Tähän työnohjaus tarjoaa Leena Huovisen mukaan oivia työkaluja.

Mitä urheilijan työn tutkiminen voisi olla? **Aleksi Tossavainen** ja **Antti Peltonen** vertaavat kirjassaan *Psykinen valmennus* (Fitra 2020) huippu-urheilijaa muun muassa kirurgiin: ”Psykkiset taidot, kuten itseluottamus, keskittyminen ja motivaatio ovat ominaisuuksia, joita meiltä nyky-yhteiskunnassa odotetaan enemmän kuin koskaan ennen.”

Samalla he korostavat, että näitä taitoja voi harjoitella, vaikka usein ajatellaan, että ne tulevat ihmisille annettuina. Nyt alkaa kuulostaa tutulta myös työnohjaajan korvissa. Näitä teemojahan usein myös työnohjauksessa käsitellään.

Tossavaisen ja Peltosen kirjasta selviää myös, että urheilijan menestys syntyy itsetuntemuksen, psykkisten taitojen, tavoitteen asettamisen, toiminnan suuntaa-

misen sekä optimaalisen valmistautumisen, mielentilan ja toteuttamisen summana. Näistä jokainen lienee teema, jossa me työnohjaajat olemme olleet jollain tavalla ohjattaviemme työarjessa mukana.

URHEILIJA ON ITSE ITSENSÄ ”TYÖ”

Ei muuta kuin testaamaan. Sosiaalisen median kautta tavoitin kaksi ammattuurheilijaa, joiden kanssa kokeilimme työnohjausta Zoomin kautta: beach volleyn pelaaja **Ida Sinisalo-Peltonen** ja Belgiassa koripalloileva **Okko Järvi**. Ennakoon kummallakaan ei ollut tietoa tai aiempaa kokemusta siitä, mitä työnohjaus on. Molempien kanssa keskustelin tunnin ajan Zoomin välityksellä heidän omasta työstään ja siitä, mitä asioita sen osalta olisi hyvä tutkailla. Ohjaajana minun oli helppo asettua keskusteluun, sillä molemmat ohjattavat heittäytyvät tarkastelemaan omaa työtään enakkoluulottomasti ja syvällisesti. Oivalluksia syntyi sekä urheilijoilla että heidän ohjaajallaan.

Ohjauksen jälkeen kysyin molemmilta ajatuksia ohjauksesta sekä sen mahdollisesta merkityksestä heidän työssään. Molemmat totesivat, että ohjausta tulisi olla myös urheilijoiden saatavilla.

”Jo sen ymmärtäminen, että mitä kaikkea urheilijan työhön kuuluu, helpottaa paljon selkeyttämään arkea”, viestitti Ida Sinisa-



KUVA: Verkstomedia Oy

Ida Sinisalo-Peltosen työtä on urheilu.



KUVA: Rokmitas Snarskis

Koripalloilija Okko Järvi kokeili työnohjausta.

lo-Peltonen. Hän pohti myös, että urheilijoilla voi olla haasteita työn jäsentämisessä, koska periaatteessa on itse itsensä ”työ”.

Ohjauksen oivalluksena hän kiteytti: ”Jos pystyy ymmärtämään, mikä on itselle työtä, ei tarvitse olla urheilija 24/7”. Silloin vapaa-aika on helpompi kohdentaa palautumiseen ja toisaalta työn tekee siihen varattuna aikana tehokkaammin.

Okko Järvi löysi itsestään piiloon jääneen vahvuuden. Hän tunnistoi myös valmennuksen suunnalta esiin nostetun haasteen: ”Monilla voi olla enakkoluuloja esimerkiksi henkistä valmennusta kohtaan, mutta onneksi asenteet ovat muuttumassa.”

Näyttää siltä, että työnohjaus todellakin kuuluu kaikille. Myös urheilijoille ja heidän valmentajilleen.

URHEILU - UNOHDettu TOIMIALA

Olen itse seurannut urheilua ainoastaan sivusta ja median kautta. Silti tätä juttua tehdessäni minulle tuli vahva tarve auttaa urheilun parissa työskenteleviä.

Urheilu on toimialana varsin paineistettu. Tästä kertoivat sekä haastattelemanı asiantuntijat, että monet mediasta löytyvät esimerkit omalla karulla tavallaan. Samaan aikaan alalla työskenteleviä yhdistää voimakas kutsumus, itsensä peliin laittaminen ja esi-

merkiksi herkässä kehitysvaiheessa olevien nuorten kanssa työskentely.

Olisiko työnohjaus jopa pakollinen osa työtä, jos vastaavaa työtä tehtäisiinkin jossain muualla?

Minimissään moni urheilija ja valmentaja vertautuu yksinyrittäjään. Tällä hetkellä yksinyrittäjien uupumisriskistä sentään puhutaan, vaikka myös heidän saamansa tuki on vielä heikkoa.

RAISA VARSTA

päällikkö sekä työnohjaaja. Hän vahvistaa Huovisen näkemyksen.

”Tasapainoiset valmentajat ovat urheilijan etu, mutta silti kovin moni valmentaja on aivan yksin omien paineensa kanssa”, Vahe sanoo. ”Lisäksi urheilussa valitettavasti liikkuu myös toimijoita, joiden mielestä avun hakemista voi pitää jopa heikkouden merkinä.”

Tähän mahdolliseen ajatusmalliin törmäsin juttua tehdessäni. Huomasin, että oman työn pohtiminen ammattimaisessa ohjauksessa aiheuttaa toisaalta jopa torjuntaa, vaikka se osalle meistä on varsin arkista. Kun lähestyin vaikkapa urheilijaa tai valmentajaa haastattelupyynnöllä, minut saatettiin torpata, syystä tai toisesta, ”asiat on kunnossa” -tyyppisillä kommentteilla.

Satu Silvanto on entinen joukkuevoimistelija ja nykyinen työnohjaaja ja valmentaja. Hän muistuttaa, että vaikkapa seuratoiminnassa valmentajina on myös hyvin nuoria ihmisiä.

”Miten tuemme heitä? Nuoret eivät välttämättä osaa kyseenalaistaa olemassa olevaa toimintakulttuuria tai us-

kalla haastaa vallitsevia toimintamalleja”, Silvanto sanoo. Jokaisen valmentajan, nuoren tai kokeneemman, olisi tärkeää keskustella omasta työstä ja siihen liittyvistä perusolettamuksista. Rakenteet oman valmennustyön tarkasteluun kuitenkin puuttuvat.

VALMENTAJA SAATTAA PURKAA VÄSYMYSTÄÄN URHEILJOIHIN

Käymissäni taustakeskusteluissa urheilijoiden läheisten kanssa kuulin huoli- puhetta valmentajien ja myös urheilijoiden väsymisestä. Saman havainnon on tehnyt **Matti Alpola**, työnohjaaja ja psykkinen valmentaja.

”Valmentaja voi olla samalla tavalla väsynyt omaan työhönsä kuin kuka tahansa ammattilainen. Valmentajuus voi olla elämäntapa, ja siksi se voi olla myös ongelma”, Alpola toteaa puhelinhaastattelussa.

Moni valmentaja tekee työtä täydellä sydämellään, vahvasta kutsumuksesta ja investoi siihen myös vapaa-aikaansa. Silloin valmentajan uupumisriski kasvaa.

Useampi haastateltava totesi, että pahimmassa tapauksessa valmentaja purkaa omaa väsymystään urheilijoihin, itse sitä lainkaan tiedostamatta. Haastateltavat myös nostivat yhteen ääneen esiin erityisesti kilpaurheilun tavoitteellisuuden ja jopa ”härkähäisen” tulosten metsästämisestä.

Monet valmentajat suhtautuvat siis työhönsä erittäin kunnianhimoisesti. Silloin kasvaa myös riski, että valmentaja uupuu ja sortuu ylilyönteihin.

”Mikä on ylipäättään meidän ihmiskuva urheilussa?” Satu Silvanto kysyy. ”Juuri ihmiskuvan tarkastelu on urheilijan kokonaisvaltaisen tukemisen edellytys. Tähän valmentajien työnohjaus tarjoaisi mainion paikan ja ajan.”

Anna Vahe muistuttaa, että myös urheilija voi olla kovin yksin omien haasteidensa kanssa ja kaipaa johtajuutta ympärilleen, aivan erityisesti silloin, kun ”kone rykii” tai urheilija väsy. Valmentajan tulisi pystyä tukemaan urheilijaa, mutta samaan aikaan moni valmentaja on oman lajinsa entinen urheilija — ja pahimmillaan myös itse rajujen menetelmien kasvatti.

”Silloin syntyy helpommin myös huonoja toimintamalleja. Näitä asioita olisi hyvä pysähtyä tutkimaan työnohjauksen keinoin.”

TYÖNOHJAUS ANTAA VÄLINEITÄ VALMENNUKSEEN

”Työnohjaaja olen, mutta valmentajan identiteettini on vahva. Valmentajana olen kuitenkin ollut erilainen työnohjaajakoulutuksen jälkeen. Hyödynnän työnohjauksen välineitä valmennuksessa, esimerkiksi epäonnistumisen ja palautteen käsittelyssä”, Satu Silvanto kertoo.

Samaa toteavat myös muut haastateltavat, jotka yhdistävät työnohjaajuutta ja valmentajuutta. Erilaiset taustat antavat hyvää pohjaa tehdä töitä haastavissakin tilanteissa.

Leena Huovinen tunnistaa aktiivisesti, missä roolissa milloinkin toimii vaikkapa olympiajoukkueen kisamatkoilla, mutta haluaa välillä yllättää myös itsensä vaihtamalla näkökulmia.

”Kisajoukkueen pappina ammennan työnohjauksesta, ja työnohjaajana hyödynnän vaikkapa sitä, mitä olen oppinut urheiluvalmennuksesta”, hän sanoo.

Valmentajat kaipaavat ammattitaitoista ohjausta paitsi ongelmien ratkomiseen myös onnistumiskokemusten jakamiseen.

”Työnohjaajataustasta on erittäin paljon hyötyä. Oppimiskokemusten jakamisessa valmentajien vertaisryhmä on toimiva ja vaikuttava ohjauksen muoto”, Matti Alpola tiivistää.

”Löytyy myös eroja. Urheilun kieli sekä ymmärrys urheilun rakenteista ja toimintatavoista on hyvä olla myös työnohjaajalla hallussa”, Alpola sanoo.

MITEN MARKKINOIDA TYÖNOHJAUSTA URHEILUN KENTÄLLE?

Monen haastateltavan kanssa keskustelu kääntyy lopuksi työnohjauksen nimekkeeseen, ja oikeastaan siihen, että termiä ei tunneta urheilun parissa. Tämä voi luonnollisesti olla myös este ohjauksen hyödyntämiselle.

Miten työnohjausta voisi markkinoida urheilun parissa työskenteleville? Tämän kysymyksen haastateltavat heittävät työnohjaajille. Samaa aikaan he toteavat yhteen ääneen, että työnohjauksen menetelmiä ja otetta olisi todella tärkeää hyödyntää myös urheilussa. ●●

**URHEILUVALMENNUSTA
VAIVAAVAT AIVAN
SAMAT TYÖPERÄISET
HAASTEET KUIN
MUITAKIN TOIMIALOJA.**

Minä tahtoisin, että sydämeni olisi
kuin kivi, kuin kalliop, johon olisi
veistetty kasvot, hymyilevät ja suuret -
joiden ohi kiittää aika. - Mutta se ei ole
sellainen, ei ole. Sitä pusertaa tuska,
sen juuria kalvaa ikävä ja se tuntee
sellaisen helvetinmoisen riemun.

Jag ville att mitt hjärta var
likt en sten, en klipps med ett
inhugget ansikte, leende och väldigt -
som tiden ilande drar förbi. - Men det är ej
sådant, nej. En plåga kramar det,
en längtan gnager dess rötter och det känner
en sådan helvetes fröjd.

Would that my heart were stone,
A rock cut with a vast and smiling face,
Time flowing by.
Alas, alas it is not so!
Wrenched it is with pain,
Galled at the roots by grief
Yet feeling such hellish joy.

Erätauko-säätiön toiminnanjohtaja Laura Arikka on oivaltanut, että jos haluaa käydä parempaa keskustelua, kannattaa aloittaa itsestä.

Kuva: Mira Jäskeläinen

Erätauolla se onnistuu:

Kunnioittava keskustelu

Hyvän keskustelun lähtökohta on pyrkiä olemaan läsnä ja kuuntelemaan toista arvostavasti. Istahdimme kiireettömän keskustelun tulille Erätauko-säätiön toiminnanjohtaja Laura Arikan kanssa, ja puhuimme myös työnohjauksesta.



Meil’ on metsässä nuotiopiiri”, lauletaan vanhassa laulussa.

Tällä kertaa piiri ei ole metsässä, vaan yrityksen tiloissa, koululuokassa tai vaikka tuomiokirkon kryptassa. Piirissä istutaan ja keskustellaan, nähdään toisten kasvot ja ilmeet, puhutaan omista kokemuksista ja kuunnellaan kunnioittavassa hengessä muiden ajatuksia ja oivalluksia.

Käynnissä on yhteiskunnallinen Erätauko-keskustelu, jota vetää teologian maisteri ja pappi Laura Arikka, Erätau-

ko-säätiön toimitusjohtaja. Mistä Erätauossa on oikein kysymys? Ei suinkaan jääkiekosta?

Ei sentään, Arikka naurahtaa. Kyseessä on keskustelumenetelmä, joka kehitettiin Sitran hankkeena vuosina 2016-2019 rakentavan yhteiskunnallisen keskustelun lisäämiseksi. Haluttiin estää polarisoitumista ja vastakkainasettelua, ja pyrittiin hedelmällisempään keskusteluun dialogin avulla.

MIKÄ ON ERÄTAUKO?

Nimi voidaan ymmärtää kahdella tavalla. Erätauko antaa mahdollisuuden katkaista ylikuumennut tilanne, ja toisaalta se antaa tilaa pysähtyä ja keskustella kiireettömästi.

Sitran hankkeen päätyttyä rahoittajat perustivat Erätauko-säätiön jatkamaan toimintaa, koska keskustelukulttuurin kohentaminen on pitkäjänteistä työtä. Säätiö kutsuu henkilökohtaises-

ERÄTAUKO- KESKUSTELUN PELISÄÄNNÖT

- Kuuntele toisia, älä keskeytä tai käynnistä sivukeskusteluja.
- Liity toisten puheeseen ja käytä arkikieltä.
- Kerro omasta kokemuksestasi.
- Puhuttele muita suoraan ja kysy heidän näkemyksiään.
- Ole läsnä ja kunnioita toisia sekä luottamuksen ilmapiiriä.
- Etsi ja kokoa. Työstä rohkeasti esiin tulevia ristiriitoja ja etsi piiloon jääneitä asioita.

ti keskustelijoita erilaisista ryhmistä ja eri ikäluokista puhumaan monenlaisista aiheista, esimerkiksi syntyvyydestä, hyvinvoinnista, kuolemasta, nuorten osallisuuden vahvistamisesta ja ilmastoasioista.

Säätiö järjestää ohjaaja- ja kouluttajakoulutuksia menetelmästä kiinnostuneille yhteistyössä eri toimijoiden kanssa. Säätiön sivut tarjoavat monenlaisia työkaluja rakentavan ja tasavertaisen keskustelun käynnistämiseen sekä esimerkinomaisen kaavan työskentelyn ohjaamiseen.

PELISÄÄNNÖT OHJAAVAT KESKUSTELUA

Arikan mukaan hyvän keskustelun tärkein elementti on läsnäolo.

”Siitä lähtee kaikki. Olipa kyse live-tilanteesta tai etäkeskustelusta, olennaista on keskusteluun ja toisiin keskustelijoihin keskittyminen. Ilman läsnäoloa ei synny aitoa kuuntelemista ja vuorovaikutusta.”

Hyvässä keskustelussa oleellista on myös mahdollisuus puhua omista kokemuksista turvallisessa ilmapiirissä. Ei tarvitse pelätä toisten arvostelua tai sitä, että joku yrittää voittaa toisen väittelyssä. Siksi Erätauko-keskusteluja varten on luotu rakentavan keskustelun pelisäännöt, joita voi käyttää myös muissa keskusteluissa.

Pelisäännöt ovat yksinkertaiset, mutta unohtuvat arjessa helposti, ellei niitä välillä palauteta mieliin. Säännöt kehottavat muun muassa kuuntelemaan toisia keskeyttämättä, puhumaan ymmärrettävästi, kertomaan omasta kokemuksesta, olemaan läsnä ja kunnioittamaan toisia keskustelijoita. Pelisäännöt rohkaisevat myös työstämään esiin tulevia ristiriitoja ja etsimään piiloon jääneitä asioita.

SOVELLETTAVISSA TYÖNOHJAUKSEEN

Erätauko-keskustelun annista työnohjaukselle Arikka nostaa esiin kolme

DIALOGPAUS - EN VILOPAUS FRÅN ALLT ANNAT

När jag tänker på Dialogpaus-diskussioner kommer ordet ”lugn” direkt för mig. I en Dialogpaus får man diskutera, lyssna och reflektera i lugn och ro. I en Dialogpaus kan man delta som sig själv. Man behöver inte representera något annat än sina egna tankar och känslor.

En av de första Dialogpaus-diskussionerna jag deltog i var med konfirmander på ett konfirmationsläger. Vi diskuterade etik och etiska val. Det var överlägset det lugnaste passet på hela lägret, och kändes som om alla var närvarande på riktigt. Dialogpaus-metoden drog med ungdomarna och skapade en ny dynamik mellan konfirmanderna, där alla fick vara med på sitt eget sätt. Det som är fint med Dialogpaus är att om man inte känner sig väldigt pratsam just den gången, kan man få mycket ut av att lyssna på vad andra har att säga.

En annan av de första diskussionerna jag fick delta i arrangerades i samarbete med Statsrådets kansli och gick kring temat framtida Finland. Där diskuterade vi vad Finland betyder för oss, och vad vi önskar och tänker oss om Finlands framtid.

Mitt första intryck av Dialogpaus-metoden var att är det faktiskt så här enkelt? Är det verkligen möjligt att med så enkla verktyg skapa en trygg och konstruktiv dialog där alla deltagarna

i diskussionen är jämlika. Det är så oerhört viktigt för människan att bli sedd och hörd och det blir man i en Dialogpaus-diskussion.

Ordet paus i Dialogpaus är centralt för mig. Att delta i en Dialogpaus-diskussion känns som en vilopaus från allt annat, en möjlighet att bara vara närvarande i nuet och låta tankarna flöda. En tanke som väcktes redan efter den första diskussionen, och som är med mig än idag, är hur viktigt det skulle vara att alla hade möjligheten att delta i en Dialogpaus. Jag tänker att en av de viktigaste sakerna med Dialogpaus är att man för diskussionen till människorna - i stället för att endast försöka föra människorna till diskussionen.

VILJA VON WEISSENBERG

Skribenten studerar teologi vid Åbo Akademi och är koordinator vid Stiftelsen Dialogpaus.

ERÄTAUON (DIALOGPAUS) TARINA

Lähtökohtana on Sitran hanke 2016-2019 rakentavan ja turvallisen yhteiskunnallisen keskustelun lisäämiseksi.

Tavoitteena oli saada mukaan dialogiin tasavertaisesti eri lähtökohdista tulevia sekä usein keskustelujen ulkopuolelle jääviä ihmisiä.

Hankkeen päätyttyä Jenny ja Antti Wihurin rahasto, Sitra, Suomen Kulttuurirahasto ja Svenska kulturfonden perustivat Erätauko-säätiön jatkamaan toimintaa.

Rahoitus on myönnetty vuosille 2019-2025.

Vuonna 2020 koulutettiin liki tuhat uutta Erätauko-ohjaajaa keskustelun vetäjiksi.

Keskusteluihin on osallistunut jo yli 60 000 suomalaista.

Säätiön sivuilla on pelisääntöjen ohella ladattavissa myös Keskustelukortit-materiaali, joka on tukena ja apuna Erätauko-keskustelun ohjaajalle.

seikkaa. Menetelmä tarjoaa työkaluja ja apua liikkeelle lähtöön varsinkin uusille työnohjaajille, jotka vasta aloittelevat uraansa. Se voi havahduttaa huomamaan, että jollekin asialle tarvitaan keskustelussa enemmän aikaa, tai että valitseva keskustelukulttuuri ei ole riittävän tasa-arvoinen.

Työnohjaaja voi myös opettaa menetelmän esimiehelle tai työnohjausryhmälle, jotta nämä voivat käyttää sitä hyväkseen omassa työssään.

Erätauko-menetelmä ei ole sovitte-lua eikä päätöksentekosysteemi, mutta sitä voi käyttää niiden tukena.

”Keskustelumenetelmä on osoittautunut hyväksi erityisesti niille keskustelijoille, jotka eivät yleensä tule kuuluiksi tai ovat arkoja osallistumaan keskusteluun. Pelisäännöt takaavat heille turvallisemman tilan omien ajatusten esiin tuomiseen.”

MITÄ ETUA ON PITKÄSTÄ KESKUSTELUSTA?

Erätauko-keskustelut kestävät lähtökohtaisesti useita tunteja tai jopa kokonaisen päivän. Tässä ne poikkeavat melkoisesti normaalista työnohjaustapaamisesta. Arikka kehottaa kuitenkin soveltamaan menetelmää luovasti.

”Olennaista on läsnäolon ilmapiiri ja se, että lyhyessäkin tilanteessa ohjaaja tukee kaikkien mahdollisuutta tulla kuulluksi.”

Menetelmää on käytetty myös nuorten kanssa esimerkiksi kouluissa ja ripikouluissa. Niissä keskustelutilanteet ovat käytännön syistä paljon lyhyempiä, mutta niitä voi olla useampia. Toisto ja saman menetelmän käyttö kaikissa keskusteluissa tekee keskustelumenetelmän tutuksi ja luo turvallisuuden tunnetta keskusteluun.

Laura Arikka kertoo, että pitkä keskustelu on useimmiten koettu virkistävänä ja rentouttavana, ei väsyttävänä, kuten voisi kuvitella.



**STORY järjestää
Erätauko-menetelmän
koulutuksen 18.3.2022,
lisätietoja yhdistyksen
kotisivuilta.**

”Osallistujat ovat olleet tästä koke-
muksesta suorastaan häkeltyneitä. In-
tensiivinen läsnäolo ei olekaan vienyt
energiaa, vaan antanut sitä lisää.”

Toisaalta joillekin pitkä keskustelu
sopii myös siksi, että kaikki eivät ole
yhtä nopeita reagoimaan keskustelun
kuluessa. Osa ihmisistä tarvitsee pi-
demmän ajan prosessoida ajatuksiaan
ja tuoda niitä julki.

MONENLAISIA AIHEITA

Monimutkaisessa arjessa ei yleensä ole
aikaa pitkille ja hyville keskusteluille.
Vaikeiden aiheiden äärelle pysähtymi-
nen vaatii kuitenkin aikaa. Ihmisissä
herää toivo, kun he huomaavat, että
myös hankalista aiheista voidaan kes-
kustella rakentavasti, vaikka kaikki eivät
ajattele tai toimi samalla tavalla.

Näkemyseroista huolimatta ydintun-
teet ovat yhteisiä. Ihmiset voivat olla
huolissaan samoista asioista, vaikka
heillä olisi keskenään erilaiset tavat lä-
hestyä ongelmia ja erilaiset ratkaisut
niihin.

Työnohjauksessa ohjattavat ovat
usein toisilleen entuudestaan tuttuja.
Erätauko-keskusteluissa näin ei taval-
lisesti ole. Laura Arikan mukaan tut-
tuudessa on sekä haittansa että hyötyn-
sä. Hän sanoo, että mikäli Erätau-
ko-keskustelussa osallistujat tulevat
esimerkiksi samasta työyhteisöstä, kes-
kustelun aiheeksi valitaan jokin teema,
joka ei suoranaisesti liity työyhteisöön.

Tässäkin suhteessa Erätauko-kes-
kustelut näyttävät poikkeavan työnoh-
jauskeskusteluista, joissa aiheiksi vali-
koituu nimenomaan työyhteisöön liit-
tyviä asioita. Keskiössä on vuorovaikut-
teinen, toisia arvostava keskustelu, ei
työyhteisöön liittyvän tilanteen poh-
dinta tai ongelman ratkaisuyritys.

Työyhteisön jäsenet toki keskuste-
levat keskenään monenlaisista asioista
työpäivän aikana, mutta jään mietti-
mään, kannattaisiko niissä kokeilla

ajoittain ”ulkopuolisesta” teemasta
käytävää keskustelua, johon koko työ-
yhteisö osallistuisi. Antaisiko tämä uut-
ta näkökulmaa työyhteisön toimintaan?
Keskustelua vetämään ei tarvittaisi
työnohjaajaa, vaan joku työyhteisön jä-
sen voisi johtaa keskustelua Erätauon
pelisäännöin.

Arikka toteaa, että täl-
laisessa keskustelussa on
otettava huomioon, että
työyhteisön organisaatio
tai hierarkia voi vaikuttaa
asioiden jakamiseen. Toisaalta taas tu-
tussa joukossa oudommasta aiheesta
keskustelu voi olla helpompaa, kun
toisten reaktiot saattavat olla jo jossain
määrin ennakoitavissa.

**HERÄÄ TOIVO, KUN
HANKALISTAKIN
AIHEISTA VOIDAAN
KESKUSTELLA
RAKENTAVASTI.**

KESKUSTELU TUOTTAA OIVALLUKSIA

Laura Arikka on kirjoittanut kirjan kes-
kustelujen herättämistä oivalluksista.
Hän muistuttaa, että meillä kaikilla on
keskustelijoina sekä taitoja että kehiti-
tymiskohteita. Hankalat keskusteluti-
lanteet eivät ole kenenkään yksittäisen
ihmisen syytä, vaan moni voisi vaikut-
taa siihen, miten tilanteessa keskustel-
laan. On hyvä tiedostaa syvällisemmin
omaa toimintaa: tässä asiassa olen hy-
vä, tuossa minulla on vielä opettelemis-
ta.

Arikan kirjassa on paljon oivalluksia,
ja kysyn, mikä niistä on merkittävin hä-
nelle itselleen. Suurimmaksi oivalluk-
sekseen hän kertoo kirjassa usein esiin
tuomansa ajatuksen, että keskustelu-
kulttuurin muuttaminen on helpointa
aloittaa omasta itsestä.

”Muiden keskustelua ei voi hallita,
mutta omaan toimintaan voi vaikuttaa.
Kun haluat käydä parempaa keskuste-
lua, aloita itsestäsi!” ●●

Lue Laura Arikan kirjan *Dialogi pelastaa
maailman ja muita oivalluksia käymistäni
keskusteluista* arvio sivulta 36.

Sujuvoita työtä ja työnohjausta

TUNNISTA ERI TEMPERAMENTIT

Moninaisuus on rikkautta. Uskomusten ja ennakkoluulojen sijaan kannattaa opetella tunnistamaan persoonallisuuspiirteiden eroja ja tehdä niistä esteiden sijaan vahvuuksia.

Uskomukset ja ennakkoluulot ka-peuttavat usein vahvasti ajattelua. Näin varsinkin, kun ajattelun kohteena ovat muut ihmiset, esimerkiksi työto-verit, joilla on kulttuurisesti erilaiset lähtökohdat. Stereotyyppiset, kaava-maiset käsitykset liittyvät turvallisuuden ja itsenäisyyden suojaamiseen sekä omien rajojen varmistamiseen. On tar-peellista löytää rajansa, ja on pystyttävä vuorovaikutukseen muiden erilaisen yksilöiden kanssa. Rajoittunut stereotyyppinen ajattelu johtaa yleistä-miseen ja luokitteluun.

Ihmisten erilaisuutta on tarkasteltu pääasiassa työelämässä näkyvien erojen, kuten sukupuolen, iän ja etnisen taustan kautta. On kuitenkin myös äärettömän paljon syvempää, näkymätöntä persoonien erilaisuutta. Yksilöllisyys muo-

dostuu monikerroksisesta erilaisuudesta, mikä antaa rikkautta työelämään.

Aina ei ole helppo hyväksyä erilaisuutta tai moninaisuutta, sillä ihminen uskoo usein vahvaan samanlaisuuteen, stereotypiaan. Samalla hän rajaa yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden näkökulman hyvin kapeaksi. Samanlaisuus ei takaa onnistumista. Kun yksilöitä pakotetaan samaan muottiin, tietotaidosta jää paljon käyttämättä ja luovat näkökulmat sekä ainutlaatuisuudet hukataan.

Työelämässä moninaisuus liittyy eroihin kulttuurissa, organisaatiossa ja koulutuksessa, ja se on aina haaste. Jotta erilaisen asian tai ilmiön hyväksyy, tarvitaan tietoa, kokemuksia ja halua oppia sekä halua jakaa tietoisesti uutta opittua.

Puhutaan moninaisuusosaamisesta. Osaaja arvostaa erilaisuutta, kohtelee yksilöitä tasa-arvoisesti ja kunnioittaa heitä yhdenvertaisina, ainutlaatuisina roolinsa ja ryhmänsä edustajina. Moninaisuus voi olla hämmäntävää ja kaoottista. Ennen kaikkea se sisältää runsaasti mahdollisuuksia ja ratkaisuvaihtoehtoja.

INTROVERTTI

- Ei samaistu ryhmiin, muodostaa omat mielipiteet ja näkemykset itsenäisesti, pohdiskeleva
- Etsii hiljaisuutta, ei pitkästy helposti, on harkitsevainen ja visualisoiva, tekee mieluummin kuin puhuu, pidetään usein jähmeänä ja tunteettomana
- Luova ongelmaratkaisukyky, pystyy ratkaisemaan täysin uudenlaisia ongelmia, on tarkka yksityiskohdissa, peräänantamaton

AMBIVERTTI

- Voi työskennellä yksin ja ryhmässä
- Sosiaaliset tilanteet eivät uuvuta, paitsi jos venähtävät liian pitkiksi
- Hetkittäinen huomion keskipisteenä oleminen on mukavaa
- Omiin ajatuksiin uppoutuminen, mutta myös keskusteleminen ihmisten kanssa luontevaa
- Oman ajan kaipuu, mutta yksinolo liian pitkään puuduttaa

EKSTROVERTTI

- Viihtyy sosiaalisissa tilanteissa, hakee toimintaa ja spontaaniutta ympärilleen
- Saa energiaa puheesta ja ympäristön aktiivisuudesta, haastaa ja aktivoi yleisöään sosiaalisesti lavasteilyllään, panostaa enemmän esiintymiseen kuin sisältöön
- Ajattelee nopeasti ja pintapuolisesti, pystyy tekemään nopeita ja rutiininomaisia päätöksiä

ERITYISHERKKÄ/SENSIVERTTI

- Reagoi erityisen herkästi ulkoisiin ja/tai sisäisiin ärsykkeisiin
- Tekee hienovaraisia havaintoja ja prosessoi havaintojaan ja kokemuksiaan syvällisesti
- Kuormittuu herkästi, koska poikkeuksellisen herkkä fysiologinen stressijärjestelmä
- Tarkkaileva uusissa sosiaalisissa tilanteissa, arempi kuin vähemmän herkkä enemmistö
- Avoimuus monille aistihavainnoille samanlaisesti, vastaanottavaisuus, intuitioherkkyys

Kun yksilöt tunnistavat persoonallisuuspierteidensä väliset keskeiset erot, he hyötyvät toisistaan. Mahdollisesti he pyrkivät tasoittamaan piirteidensä välisiä esteitä sekä pyrkivät yhdistämään vahvuuksiaan. Tunnistaminen tarkoittaa, että jokainen ymmärtää riittävästi toistensa tarpeita, arvoja, vahvuuksia ja heikkouksia.

Samalla nähdään tärkeinä luovuuden lähteinä, että lisätään toisten yhdenvertaisia mahdollisuuksia vaikuttaa, kunnioitetaan moninaisuutta ja opitaan siitä. Piirteiden esteiden tasoittamisella ja tasoittumisella voi olla ratkaiseva

merkitys, kun selvitetään vaikeita ja myös riskialttiita tilanteita.

”Jos on hyvin puhdas ja aatteellinen, on usein myös hyvin ahdas ja puutteellinen.”

NELJÄ VAHVAA TEMPERAMENTTITYYPPIÄ

Persoonallisuus on ihmisen tapa ajatella, tuntea ja kokea. Se sisältää luontaiset taipumukset, maailmankuvan, itsetunnon, asenteet ja arvot. Perustana on temperamentti eli yksilöllinen käyttäytymistyyli ja tapa reagoida. Persoonien kirjossa on neljä vahvaa temperament-



TYÖKALU KÄYTTÖÖSI

EDISTÄ MONINAISUUTTA TYÖNOHJAUKSESSA

1. Tarkkaile myönteisellä tavalla erilaisten persoonien ominaispiirteitä.
2. Tunnista sensitiivisyys ja hyödynnä sen olemassaolo.
3. Älä edellytä samanlaisuutta.
4. Haasta ohjattaviasi ja myös itseäsi.
5. Tyynnytä vuorovaikutusta, kun näet sen tarpeelliseksi.
6. On hyödyllistä kyseenalaistaa, koska mukana on moninaisia ja poikkeaviakin näkökulmia.
7. Älä tulkitse liikaa tai liian herkästi.

ITSETUTKISKELUA

Omaa suhtautumista moninaisuuteen voi selkiyttää kysymällä itseltään:

1. Millaista potentiaalia näen ohjattavissani?
2. Miten edistän omaa ja ohjattavieni ajattelua moninaisuudesta?
3. Miten suhtaudun positii-visesti myös ristiriitaisiin mahdollisuuksiin?
4. Annanko tilaa erilaisille näkemyksille?

tityyppejä: ekstrovertti, introvertti, ambivertti ja erityisherkkä (sensivertti).

Karkeasti määritellen kahta ensimmäistä voidaan kuvailla ulospäin ja sisään päin suuntautuneisuuden perusteella. Ambivertti ja erityisherkkä voivat olla sosiaalisesti innostuneita tai vetäytyä mieluiten omiin oloihinsa tilanteen mukaan.

Ekstroverttiä pidetään sosiaalisesti itsevarmana ja ohjat käsiinsä ottavana ihmisenä. Hän on puhelias, avoin, ulospäin suuntautunut ja taitava ilmaistamaan itseään. Vahvuuksia ovat rohkeus, spontaanius, innokkuus ja puheliasuus.

Introverttia kuvataan hiljaisena, vetäytyvänä ja varautuneena yksilönä, joka ei mielellään avaudu omista asioistaan muille kanssaihmisille. Hänen vahvuuksiaan ovat sinnikkyys, varovaisuus, rauhallisuus ja keskittymiskyky.

Ambivertin vahvuuksia ovat monipuolisuus, sopeutumiskyky, diplomaattisuus ja maltillisuus. Hänen olemuksensa tasapainottelee vilkkauden ja rauhallisuuden osalta ajoittain introvertin ja toisinaan ekstrovertin tavoin. Vahvuuksiensa ansiosta hänen on helppo tulla toimeen muiden persoonallisuustyyppien kanssa ja ymmärtää heitä.

Erityisherkkä (sensivertti) puolestaan pohtii asioita syvällisesti ja hyvin tunnepitoisesti. Hänellä on kyky havainnoida tarkasti ja intuitiivisesti ympäristöä sekä ilmapiiriä. Tunnollisuus, tarkkuus, luotettavuus ja luovuus ovat vahvuuksia. Vahvaa tunneälyänsä hyödyntäen hänen on myös helppo lähestyä työyhteisön muita jäseniä.

Kaikki temperamenttityypit ovat yhtä ainutkertaisia ja tarpeellisia. On syytä miettiä, mitkä ovat sopivimmat tavat toteuttaa omaa potentiaalia ja hyödyntää vahvuuksia parhaalla mahdollisella tavalla työssä ja työnohjauksessa.

Kuten Nalle Puh toteaa: ”Asiat, jotka tekevät minut erilaiseksi, tekevät minut.”

MITEN MONINAISUUS NÄKY TYÖNOHJAUKSESSA?

Työnohjausryhmiin saattaa osallistua hyvin erityyppisiä yksilöitä. Oikeastaan ei voi edes olettaa, että samanlaisuutta olisi kovin paljon, vaikka ohjattavan ryhmän toimiala, koulutus, kokemus ja ammatit olisivat hyvin lähellä toisiaan. Ohjaus voi olla haastavaa ja ristiriitaista, jos työnohjaaja hämmentyy ohjattavien erilaisista tavoista toimia ja ilmais- ta itseään.

Ristiriitaisia tilanteita voi kehittyä myös, kun työnohjattavien persoonal- lisuudet ovat keskenään vastakkaisia ja kulttuuritaustat sekä uskomukset tai näkemykset hyvin erilaisia. Myös yksi- lötyönohjattavan ja työnohjaajan per- soonat voivat olla vastakkaisia. Erilai- suus voi herättää kielteisiä tuntemuk- sia ja saada ohjaajan tekemään nopeita tai epärealistisia tulkintoja.

Työnohjaaja voi myös yleistää tai nähdä omien arvojensa mukaisesti sa- manlaisuuden tärkeämpänä kuin erilai- suuden. Siten moninaisten persoonal- lisuuksien vahvuudet ja toimintatavat voivat jäädä taka-alalle tai huomaamat- ta kokonaan. Asenteet ja ennakkoluu- lot saattavat näin estää hyväksymästä moninaisuutta.

Työnohjaajan on hyvä pohtia omaa persoonaansa ja itselleen ominaisia luonteenpiirteitä. Samoin on hyvä poh- tia, miten toimii moninaisten ohjatta- viensa kanssa. Kun oivaltaa moninai- suuden oman itsen kautta, oivallus aut- taa ymmärtämään myös ohjattavien eri- laisia tapoja ja tarpeita niin työssä kuin ohjauksessa.

Moninaisuuden haasteita ovat eri- laiset yksilölliset tavat toimia vuorovai- kutuksessa muiden kanssa, käsitellä ko- konaisuuksia, hahmottaa aikaa, näyttää tunteita tai osoittaa, mitkä asiat ovat kullekin merkityksellisiä.

ITSETUNTEMUS AUTTAA HYÖDYNTÄMÄÄN MONINAISUUTTA

Työnohjaajan persoonallisuus ja tem- peramentti vaikuttavat aina ohjauksen sujuvuuteen ja onnistumiseen. Työn- ohjaajan itsetuntemus auttaa merkittä- västi ymmärtämään ja hyödyntämään moninaisuutta. Saat vahvemman kyt- köksen moninaisuuteen, kun tunnistat, oletko ekstrovertti, introvertti, ambi- vertti vai sensivertti.

Hyvällä itsetuntemuksella varustet- tu ohjaaja tiedostaa omat ajatuksensa, tunteensa ja toimintatapansa. Ristiriit- taisten tilanteiden ennakoimista työn- ohjauksessa auttaa se, että tiedostaa ja ymmärtää omat toiveensa ja tarpeensa, vahvuutensa ja heikkoutensa, arvonsa ja uskomuksensa.

Työnohjauksessa on aina hyvä huo- mioida erilaisia tulokulmia ja antaa niin- den törmätä toisiinsa. Nämä törmäyk- set antavat todennäköisesti uusia oival- luksia niin ohjattaville kuin ohjaajalle.

On valtavan voimaannuttavaa, kun joku tuo esiin jotain enemmän kuin mistä itse olet tietoinen. Myös työnoh- jauksessa tarvitaan moninaisuusosaa- mista. Se vahvistaa meitä kohtaamaan uusia mahdollisuuksia ja lisää toimin- nan merkityksellisyyttä. ●●

KIRJALLISUUTTA: Ajanko, S. (2019). Moninaisuuden johtaminen – ytimessä johtajan itsetuntemus. Viro: Suomen Liikekirjat. ● Colliander, A-L., Ruoppila, I. & Härkönen, L-K. (2009). Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: PS-kustannus. ● Jagiellowicz, J., Aron, A. & Aron, E. (2016). Relationship between the Temperament Trait of Sensory Processing Sensitivity and Emotional Reactivity. Social Behavior and Personality, 44(2), 185-200. ● Keltikangas-Järvinen, L. (2019). Ujot introvertit. Helsinki: WSOY. ● Löhken, S. (2016). Introt ja ekstrot. Vastaparista voimapariksi. Helsinki: Viisas Elämä Oy. ● McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person. Journal of Personality 63:3, 365-396. ● Ollila, S. & Kujala, A. (2020). Moninaisuus työelämässä ja johtamisessa – erityisherkeitä persoonat työssä. Hallinnon Tutkimus 2/2020, 90-102.

Ruumiillinen ihminen
työnohjauksessa

KEHO- ORIENTAATION JUURILLA

Kehollisuus on toimiva menetelmä työnohjauksessa, mutta se on myös paljon enemmän. Sen kautta on mahdollista jäsentää ilmiöitä, säädellä omaa oloa ja vahvistaa kykyä olla reflektiivisesti läsnä.

Istun työnohjauksessa vaativaa hoitotyötä tekevän ryhmän kanssa. Aluksi ryhmäläiset sanoittavat levottomuutta ja ahdistusta siitä, kun ei ehdi, pysty tai osaa.

Ehdotan kehollista harjoitusta. Ohjattava asettuu parinsa selän taakse ja laittaa kädet tämän hartioille. Ei tehdä mitään. Hengitetään ja aistitaan, miltä kosketus ja koskettaminen tuntuu. Tunnelma, hengitys ja puhe muuttuvat. Päästään kiinni siihen, mitä levottomuuden alla on: tarve tulla kohdatuksi, tarve saada ja antaa, tarve olla ihmisen ihmiselle.

MITÄ KEHOLLISUUS TARKOITTAA?

Työnohjauksen kentällä erilaiset viitekehykset tarjoavat näkökulmia oppimiseen, vuorovaikutukseen ja merkitysten muodostumiseen. Kehollisuus on viime

vuosina noussut osaksi tätä keskustelua. Tänä syksynä käynnistyi Jyväskylässä ensimmäinen keho-orientoitunut työnohjaajakoulutus.

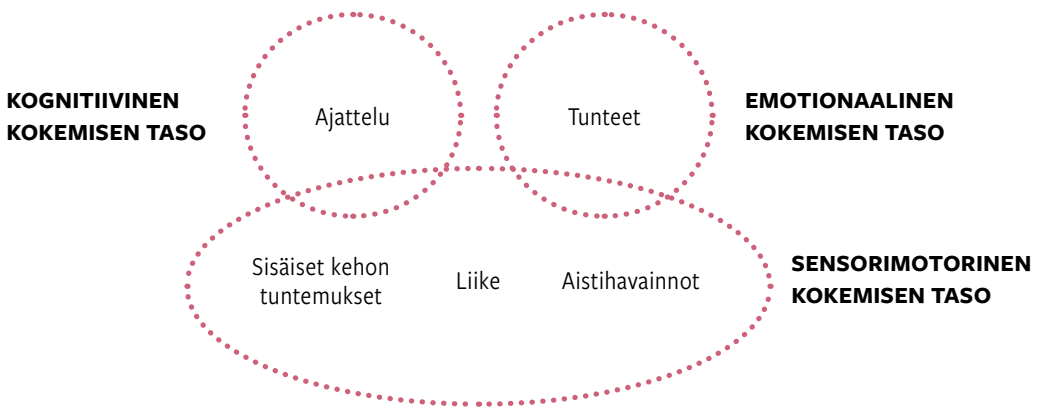
Ihminen on kehollinen olento. Suhde itseen rakentuu kehollisten kokemusten kautta. Keho on virittäytynyt yhteyteen, ja yhteys merkitsee eloonjäämistä.

Jo ennen kuin opimme puhumaan, tiedämme aistiemme kautta, millaisia olemme ja millaista maailmassa on olla. Kun lasta pidetään sylissä ja lohdutetaan, hän oppii miltä turva tuntuu.

Omaan kehoon liittyvistä tunteista ja asenteista syntyy kehon kuva. Nämä kokemukset värittyvät sillä, miten näemme itsemme suhteessa muihin ja millaisia viestejä olemme omaa kehoamme koskien sisäistäneet.

RUUMIILLISUUDEN JUURET

Filosofisesta näkökulmasta kehollisuuden tai ruumiillisuuden juuret johtavat **Maurice Merleau-Pontyn** eletyn kehon käsitteeseen. Hänen mukaansa kokemus maailmasta ei avaudu objektina, ihmisen tietoisuuden ulkoisena kohteena, vaan ensisijaisesti subjektiivise-



Kokemusten organisoitumisen tasot Pat Odgenin mukaan

na, ruumiillisena kokemuksena.

Kehollista subjektiviteettiä vahvistamalla voidaan harjoittaa monia, myös työnohjaukseen liittyviä olennaisia taitoja, esimerkiksi kykyä asettua itseen, suhteisiin ja olla tietoisesti läsnä.

Kun ihminen on läsnä, hän tarkastelee tilannetta useista eri näkökulmista, on tietoinen kontekstista ja havainnoimisen lisäksi työstää informaatiota luovasti. Vahvistuva kehoyhteys lisää myös resilienssiä.

KOKEMUKSEN HERMOSTOLLISET TASOT

Eri aistikanavien herättely auttaa kokemuksiamme organisoitumaan aivoissamme **Pat Odgenin** kolmijakoisen mallin mukaisesti sensorimotorisesti, emotionaalisesti ja kognitiivisesti. Tämä hierarkia kytkeytyy suoraan aivojemme rakenteeseen: liskoaivot, vanhat nisäkäsaivot ja iso aivokuori työstävät jokainen erityyppistä tietoa.

Tarkastelemalla eri tasoja vaikkapa haastavassa asiakastilanteessa, tavoitamme sellaisia inhimillisen kokemuksen puolia, jotka eivät ole pelkän kognitiivisen mieleemme tavoitettavissa. Saa-



TYÖKALU KÄYTTÖÖSI

HAVAINNOINTI-HARJOITUS

- Kun seisot, ole tietoinen hengityksestäsi, ja samalla kiinnitä huomio ympärillesi.
- Hengitä syvään, katsele joka puolelle, mitä kaikkea ympärilläsi näet?
- Hengitä syvään, keskity sitten hetkeksi kuuloaistiin, anna sen tarkentua muuttaman hengityksen ajan.
- Mitä kuulet tilassa?
- Viimeiseksi, kiinnitä huomio kehoosi ja keskity tuntoaistiin.
- Huomioi, millaisia aistimuksia havaitset.
- Mitään ei tarvitse muuttaa, tule vain tietoiseksi siitä mitä huomaat.

TUTKIMUSTEN MUKAAN KEHOLLINEN TYÖSKENTELY:

Vahvistaa ymmärrystä mielen ja kehon reaktioista erilaisissa (kuormittumis)tilanteissa.

Lisää tietoisuutta sijaistraumatisoitumisesta.

Vahvistaa kykyä säädellä omaa kuormittumista.

Lisää ymmärrystä hermostosta ja sen vaikutuksista palautumiseen.

Tarjoaa konkreettisia keinoja edellisten teemojen kanssa työskentelemiseen.

Vahvistaa yhteyttä itseän ja sitä kautta kanssaihmiisi.

Parantaa kykyä luoda hyviä vuorovaikutussuhteita.

Vahvistaa tietoisuutta omista tarpeista, ja auttaa asettamaan rajoja terveellä ja rakentavalla tavalla.

Vähentää riskiä kuormittua omassa työssä.

LÄHDE: Babette Rothschild, Daniel J. Siegel

tamme oivaltaa jotain uutta.

Psykobiologiset puolustautumisreaktiot – taistelee, pakenee, jähmety – toimivat usein aktiivisesti stressaavissa työtilanteissa. Hengitys tihenee, syke kohoaa, ohjattava voi kokea vaikeuksia rauhoittua tai tarkastella käsiteltävää aihetta jäsentyneesti. Tällaisessa tilanteessa auttaa usein, kun ohjattava havainnoi omaa oloaan tai hengitystään ja vaikuttaa niihin tietoisesti.

Hermoston rauhoittuessa kyky ajatella ja olla vuorovaikutuksessa paranee. Ihminen kokee voivansa vaikuttaa käsillä olevaan tilanteeseen.

KEHOTIETOINEN TYÖNOHJAUS

Keho-orientoituneessa työnohjaajakoulutuksessa tavoitteena on auttaa tulevia työnohjaajia ymmärtämään ryhmien, yhteisöjen ja organisaatioiden systeemejä ja niiden suhteita yksilön kokemisen eri tasoihin, mukaan lukien kehoillisuuteen. Koulutuksen ytimessä kulkee henkilökohtainen kehollisen työskentelyn prosessi.

Omasta kehostaan tietoinen työnohjaaja on turvallinen peili. Kehollisesti suuntautunut työnohjaaja havainnoi ohjatessaan aina myös itseään: Missä hengitys tuntuu? Millaisia aistimuksia kehossani huomaan? Hän kannattelee näin kaksoistietoisuutta ja säätelee omaa oloaan. Ollessaan itselleen läsnä hän on sitä myös muille. ●●

REETTA JOKINEN

Kirjoittaja on työnohjaaja (STORY), traumapsykoterapeutti, tanssiterapeutti ja keho-orientoituneen työnohjaajakoulutuksen kouluttaja

LÄHTEET: Langer, E. J. (1997) The Power of mindful learning. New York: Perseus Books Group. ● Merleau-Ponty, M. (1945/2002). Phenomenology of Perception. Engl. Colin Smith. London: Routledge. ● Odgen, P., Minton, K. & Pain, C. (2009) Trauma ja keho. Sensorimotorinen psykoterapia. Oulu: Kalevaprint. ● Rothschild, B. (2001) Apua auttajalle. Myötätuntouutumuksen ja sijaistraumatisoitumisen psykofysiologia. Oulu: Traumaterapiakeskus. ● Siegel, D. J. (2007) The Mindful Brain. Reflection and Attunement in the Cultivation of Well-Being. New York: W. W. Norton & Company. ● Siegel, D. J. (1999) The Developing Mind. How relationships and the brain interact to shape who we are. New York: The Guilford Press.



MUU MEDIA

POLIISI TARVITSEE LISÄÄ TYÖNOHJAUSTA

Lapsiin kohdistuvia seksuaalirikoksia selvittävät poliisit kaipaavat lisää työnohjausta, kirjoittavat **Reija Grönroos** ja **Jani Aarnio** yle.fi-verkkosivulla (25.9.).

– Erityisesti mieleen on jäänyt virkaurani ensimmäinen lapsiin kohdistuva seksuaaliväkivaltavideo. Se on kuin palanut sarveiskalvoilleni, kuvailee vanhempi rikoskonstaapeli **Miia Keso**.

Tamperelainen Keso on tutkinut lapsiin kohdistuvaa seksuaaliväkivaltaa yli 15 vuotta.

Esimerkiksi suuronnettomuuden jälkeen on työnohjausta poliiseille, mutta Miia Keson mielestä tutkijoiden pitkäaikainen altistuminen väkivaltaiselle materiaalille on jäänyt vähälle huomiolle.

Työnohjaus tunnetaan poliisihallinnossa, mutta se ei ole automaattista eikä sitä saa heti.

Tutkijat toivovat työnohjauksen lisääntymistä ja automatisoimista.

Nykyisin poliisien posttraumaattisia työpajoja pidetään koko maan poliiseille vain kaksi kertaa vuodessa ja yhteen pajaan mahtuu 25 ihmistä. Osallistua voi, kun traumaattisista tapahtumista on vähintään puoli vuotta.

– Toivon myös, että lapsitutkijoiden työnohjaaja tietää oikeasti, mitä me todella näemme, koemme ja käsittelemme. Muuten käy niin, että me traumatisoimme sen työnohjaajan. Niinkin on käynyt, Miia Keso sanoo.

EI OIRE VAAN IHMINEN

Helsingin Sanomat teki verkkokyselyn ja selvitti, millainen on potilaan ja lääkärin vuorovaikutus-

tilanne lääkärin näkökulmasta, ja miten potilas voi vaikuttaa siihen, että tulee kuulluksi (HS 2.9.).

Lukijat kertoivat lääkärikäyneistä, joilla lääkäri ei ole nostonut katsettaan tietokoneen näytöltä tai joita on leimannut kiireen tuntu. Moni muistaa lääkärin töksähtävän kommentin vuosienkin takaa, mutta yhtä moni muistelee lämpimiä empatian eleitä. Kirurgi otti kädestä matkalla leikkaussaliin, työterveyslääkäri kuunteli avioeron jälkeen.

Potilaalle lääkärin tapaaminen on merkittävä hetki, johon latautuu suuria odotuksia: on toive tulla kuulluksi ja tarve saada apua, **Sanna Huolman** kirjoittaa.

”Sanat ovat vain yksi osa lääkärin ja potilaan vuorovaikutusta, sanoo syöpätautien dosentti ja vuorovaikutuskouluttaja **Päivi Hietanen**. Paljon vaikuttavat myös puheen sävy, lääkärin eleet, ilmeet, kehonkieli ja tunnelma, joka kohtaamisessa vallitsee.

”Yhtä lailla kuin potilaat ovat erilaisia, lääkäritkin ovat erilaisia. Toisilla on voimakkaampi kyky eläytyä potilaan tilanteeseen”, Hietanen sanoo.

Eläytymiskyky on hänestä arvokas ja tärkeä ominaisuus lääkärille, mutta se voi myös kuormittaa. Työn tekeminen on raskasta, jos ottaa potilaan murheet itselleen.

”Jossain määrin ne kuitenkin kuuluukin ottaa, jotta pystyy tekemään työtä ihmisten kanssa.”

Empatian kanssa tasapainoilussa ja vuorovaikutustaitojen kehittämisessä auttaisi Hietasen mukaan ennen kaikkea hyvä työnohjaus ja vanhempien kollegoiden siirtämä oppi.

”Lähtökohtaisesti lääketiede pohjautuu siihen, että ihmisessä

menee jotain rikki, ja sitten sitä vikaa korjataan.”

OPETTAJISTA YLI PUOLET MIETTII ALANVAIHTOA

Temput eivät korvaa riittäviä resursseja, kirjoittaa **Tinja Huoviala** Kalevassa (28.9.).

Oululainen Metsokankaan koulun luokanopettaja **Saija Juusola** kokee olevansa kutsumusammattissaan. Silti hänkin on miettinyt alanvaihtoa ja vuoden virkavapauden aikana myös tehnyt toista työtä. Riittämättömät resurssit ja siitä johtuva riittämättömyyden tunne, hän tunnistaa syyn muutoshalulleen.

– Olosuhteet pitää saada jaksamista tukeviksi, Juusola sanoo ja kertoo, miten voisi ajatella tekevänsä töitä opettajana myös jatkossa.

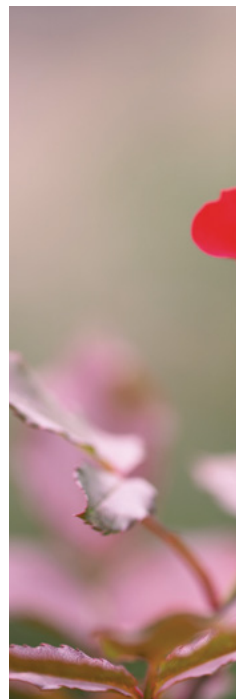
Tärkeintä olisi saada oppilaiden tuki riittäviksi. Käytännössä tämä tarkoittaa lisäresursseja erityisopetukseen, lisää koulupsykologeja ja -kuraattoreita sekä nykyistä laajemmin tukea lapsiperheille. Perheiden moniammatillinen tuki ennaltaehkäisisi kouluissa tarvittavan tuen määrää, opettaja uskoo.

Toinen tärkeä seikka olisi saada opetusryhmät maltillisen kokoisiksi. Juusolan mielestä perusopetuksessa 20 oppilasta on maksimi, sillä isommissa ryhmissä läheinen vuorovaikutus kärsii. Jos tätä ei määritellä valtakunnallisesti, niin paikallisesti voi määritellä, hän huomauttaa.

Kolmanneksi hän kaipaa opettajien työhyvinvoinnin tueksi työnohjausta.

Kaupungilla tulisi olla tähän systemaattinen malli ja jokaisella mahdollisuus saada ohjausta.

INSPIRAATION VALAISEVA VOIMA



Inspiraatio on valon leimahdus. Se on tunnevoimaa, jota voidaan tutkia, arvioida ja kehittää myös työnohjauksessa. Miten yksilöt ja ryhmät voisivat oppia harjoittamaan inspiraatiota ja aktivoida toimintaansa?

Mitä inspiraatio on? Etymologisesti sanakirjassa inspiraatio tarkoittaa innoitusta ja sisäänhengitystä, kun taas latinankielinen verbi inspirare tarkoittaa tunteen luomista, luovaa hengittämistä ja pyhää. Inspiraatio sanana löytyy myös Raamatusta armollisena tekona tai siunauksena. Oxfordin sanakirja määrittelee sen henkeväyttävänä prosessina.

Fyysikko ja kirjailija **Arthur Zajonc**in mukaan inspiraatio on tunnevoima, joka on kiinnittynyt nöyryyteen, vapaukseen, luoviin polariteetteihin ja kokemusmaailmaan. Inspiraatio luo maape-

rää omien kuvien muodostamiseen, päätöksentekoon ja intuitiiviseen toimintaan. Arjessa inspiraatio on sekä siunaus että prosessi, jota voi harjoittaa.

Kun inspiraatio koskettaa ihmistä, hän kokee usein kohottautuvansa, energisoituvansa ja vapautuvansa. Inspiroituminen on luovia prosesseja liikkeelle saattava voima. Se on valon leimahdus. Myös tyhjyys voi toimia inspiroitumisen lähtökohtana. Luopuminen synnyttää tilaa.

ELÄMÄNILO

Elämänilo on syy nousta aamulla vuoteesta. Ihminen tarvitsee haasteita, jotka saavat hänet käyttämään kykyjään tahdonvoimallaan. Tunnetilat ovat kuin sää ja niitä voi tarkkailla kysymyksellä: Kuinka voit tänään? Istu viereeni, niin kuuntelen sinua.

Aristoteleen mukaan olemme sitä, mitä toistuvasti teemme. Elävän tavan



KUVA: Satu Öystilä

ruusunpunainen kaupunki
tuliruusu
ruusuiset vuodenajat
ruusuikkuna vanhan kaupungin katedraalissa
kukkiva ruusu kasvitieteellisessä puutarhassa
ruusunpunaiseen pukeutuneet ihmiset,
jotka katoavat katujen väreihin
kaikkien kuihtuneiden ruusujen tuoksu
lumen peittämät ruusut
ruusuilla tanssiminen
”käytä sydäntäsi kuin kompassiruusua”

RIIKKA ALA-HAKULA

tunnistaa **Jaana Venkulan** mukaan siitä, että se pulpahtaa esiin yllätyksissä ja muotoutuu tilanteen luonteen mukaan. Se on kuin elävä puu, joka yhteyttää toisin kuivuudessa kuin sateessa, pukeutuu kevään tullessa toisenlaiseen asuun kuin syksyllä.

Elävä tapa liittää meidät ajankohtaiseen tilanteeseen ja se konkretisoituu tekona, joka on hyvä perusta seuraavaan tekoon. Elämä etenee tapahtumien virrassa: ajatukset, taidot, teot, tunteet ja tavat. Käytännön elämässä mirabilia eli ihmeellisyydet luovat elämänvoiman.

Inspiraatiota nostattavia taitoja voi harjoittaa. Tärkeitä taitoja ovat esimerkiksi omintakeinen ajattelu- ja päätöksentekokyky, arvostaminen, innostuminen, välittäminen ja toisten kannattelu. Kysy itseltäsi: Mikä saa minut nauramaan ja tuntemaan iloa? Mitä tehdessä ajantajuni katoaa? Milloin olen sovus-

sa itseni ja elämän kanssa?

OPPIMINEN ON KAUNISTA

Hyvin tekemisen taito vahvistuu tekemällä, ja syntyy osaamiskauneutta. Toimiminen ylläpitää jatkuvaa liikettä, energiaa. Toistoista kehkeytyy taitoa ja taitojen toistoista syntyvät tavat.

Oppiminen on vastuullisen ihmisen ja vastuullisen ryhmän elämäntapa. **Markku Graae** on sanonut: ”Kun tekemisen kauneuden työvalo palaa, on toiminta sujuvaa, itseohjautuvaa, syvää tyydytystä tuottavaa, kuin itsessään tapahtuvaa ja oppimiskokemuksia synnyttävää”.

HUHKI JA HEHKU METSÄSSÄ

Valdur Mikita kuvaa kirjassaan *Kantarellin kuuntelun taito* luovaa hengittämistä. Kielellämme on säilynyt ilmaus ”haukata raitista ilmaa”, mikä tarkoittaa ulos menemistä. Myös sanonta ”puhal-

TYÖNOHJAAJA, MISTÄ INSPIROIDUT?



SANNA MÄKIPÄÄ

Terveystieteiden maisteri,
organisaatiokehittäjä,
työnohjaaja STORY
Mäntsälä

Inspiroidun ajatuksia avaa-
vista keskusteluista ja vuo-
rovaikutuksen flowsta. Ih-
miset ja heidän tarinansa
ovat kiehtovia. Lisäksi
energisoitun ja inspiroidun
itselleni ”uusista maail-
moista”: matkailun lisäksi
olen muun muassa sukel-
tanut heavy rockin maail-
maan mieheni myötä.

Toinen aiemmin vieras,
mutta nyt tärkeä energisoi-
tumisen laji on moottori-
pyörän kyydissä matkusta-
minen. Kirjallisuus, teatte-
ri, elävä musiikki ja käsi-
työt, etenkin niiden värit ja
valmiiksi saaminen, inspi-
roivat myös minua.

Tarvitsen inspiraatiota
saadakseni aikaan uutta ja
ollakseni erityisen hyvin
läsnä. Inspiroituminen
tuottaa voimakasta elossa
olemisen ja toisiin liittymi-
sen tunnetta.



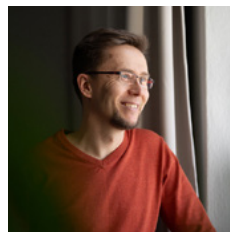
KIRSTI KAIKKONEN

Voimavarakeskeinen
työnohjaaja STORY,
kuntoutuksen ohjaaja
Ranua

Elämäni aikana metsä on
ollut minulle inspiroiva
leikkipuisto, paikka liikkua
ja kuntoilla. Se on ollut
myös henkisen voimaantu-
misen lähde. Nykyisin men-
nen luontoon vailla suorit-
tamista tai elämysten tar-
koituksellista hakemista.

Luonto ottaa minut vä-
symättä vastaan juuri sel-
laisena kuin olen. Se tarjoaa
kauniita ja kylmiä sinisiä
hetkiä, räntää kasvoille,
tuulta ja auringon lämpöä.
Luonnossa rauhoitun sisäi-
sen dialogin ja itseni kuun-
telemisen äärelle.

Luonto on minulle sei-
nätön huone toisen ihmi-
sen kuunteluun ja vuoropu-
heluun. Luontokokemus-
ten jakaminen on innosta-
nut järjestämään virkistys-
hetkiä työkavereille sekä
työnohjausta metsässä sa-
moillen.



PETRI KATKO

Organisaatiokonsultti FINOD,
työnohjaaja STORY
Muurame

Pienriistan metsästys on
minulle tärkeä energisoi-
tumisen ympäristö. Kanalin-
tumetsästykseen kuuluu
paljon kävelyä, joka on fyy-
sisesti raskasta maaston ja
painavien kantamusten
vuoksi. Teillä ja poluilla ei
kuljeta. Riistaa etsitään
sieltä, missä linnulle on
suojaa ja ruokaa.

Metsästyskävelyssä on
jatkuvasti läsnä valppaus ja
ympäristön tutkiminen kai-
killa aisteilla. Varsinainen
riistalaukaus jää yleensä to-
teutumatta. Silti reissu on
aina onnistunut.

Samankaltaiseen seik-
kailuun uppoudun työyhtei-
söjen ja ryhmien työnoh-
jauksessa. Luotan, että löy-
dämme aina jotain yhteistä
ja arvokasta.

Kehittämistyössä uusia
polkuja ei vielä ole. Tarvi-
taan erityistä voimaa ja
osaamista, jotta uusi reitti
syntyisi. Kaikin aistein tut-
kiva ja utelias löytää aina
jotain uutta.

taa uutta henkeä” on edelleen käytössä.

Luonto on mielen kiihdytin. Luonnon hyvinvointi -ja terveysvaikutukset vahvistavat mielen taitoja, myönteistä vireyttä. Maiseman sisään käveleminen metsäpoluilla luo metsän tajua. Kävely tai polkujuoksu ja kaikenlainen rytmi-
käs tekeminen vapauttavat endorfiineja.

Työnohjauksessa luonto voi olla mukana mielikuvina tai konkreettisena työskentelypaikkana. Luonto on ehtymätön metaforien lähde. Kuljeskelu luonnossa varastoi värejä sisäiseen palettiin, ja niitä voi sieltä ottaa käyttöön luovuuden hetkinä.

Luontoon liittyviä ilmiöitä havainnoimalla syntyy oivalluksia, esimerkiksi pohdintoja erilaisten selviytymiskeinojen valikoimasta. Luonnossa toteutettu työnohjaus tuottaa bonuksena hyvinvointia ohjaajalle ja ohjattavalle: raitista ilmaa ja iloa vuodenaikojen vaihtelusta. ●●

TERTTA PAANANEN

Kirjoittaja on kasvatustieteen lisensiaatti, coach ja kouluttaja, IMO International

KURKISTA INSPIRAATION KALEIDOSKOOPPIIN:

Pysähdy ja huomaa paikallaan olon yksityiskohdat.

Kokeile uusia liikuntamuotoja: harhaileminen, läpikulkeminen, piipahteleminen. Harjoituksia voi tehdä ulkopuolisen ohjauksessa tai äänitteiden ja applikaatioiden avulla.

Lisää arjen tekoihin yllätyksellisyyttä ja stand up -asennetta.

Vahvista uteliaisuuden voimaa.

Innostu toisiinsa näennäisesti liittymättömistä asioista.

Kerää hiljaisuuden hetkiä.

Heittäydy epäselviin prosesseihin, rakastu tuntemattomaan.

Toimi heti, kun on toiminnan aika, näe oman toimintasi hyväntahtoinen naurettavuus.

Ylläpidä taiteellisia taitoja ja kulttuurivierailuja.

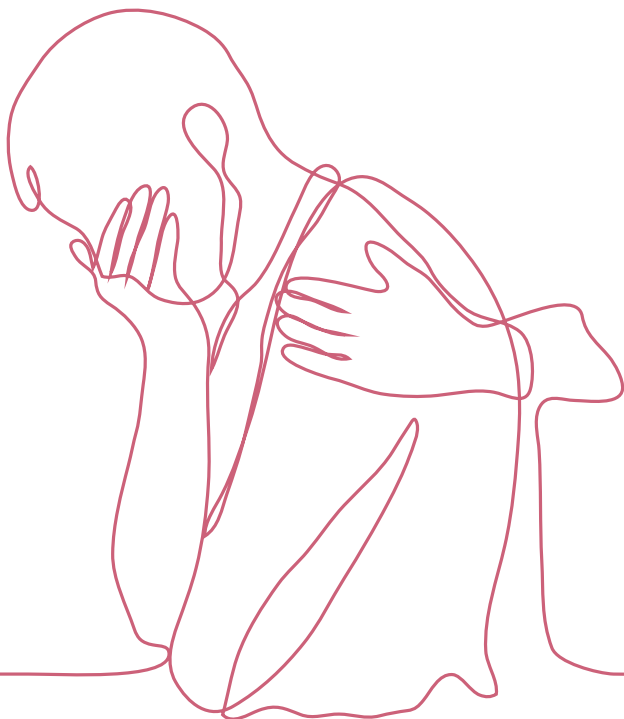
Etsi joka päivä uusi ihme.

Pidä kiitollisuuspäiväkirjaa.

Tavoita mielikuvituksen hiljainen voima.

Osallistu dialogisiin opinpaikkoihin.

LÄHTEET Ala-Hakula, Riikka (2018). Kaupunkikaleidoskooppi. ● Bergman, Metzi (2005) Inspiroidu arjesta ● Graae, Markku (2008). Aristos. ● Mikita, Valdur. (2017). Kantarellin kuuntelun taito. ● Venkula, Jaana (2005). Tekemisen taito. ● Zajonc, Arthur (2009). Meditation as contemplative inquiry. When knowing becomes love.



KOHTAA SUREVA KUNNIOITTAVASTI

Työnohjauksessa ohjattava saattaa yllättäen kertoa läheisensä äkillisestä kuolemasta. Tieto järkyttää myös työnohjaajaa. Miten kohdata sureva ja tukea lisäksi työyhteisöä?

Läheisen äkillinen kuolema on pysäyttävä kriisi ihmiselle. Kyse voi olla tapaturmasta, itsemurhasta tai henkirikoksesta. Menehtynyt voi olla oma lapsi tai lähiomainen, tai henkilö on nuorena menettänyt oman puolisonsa.

Näissä tilanteissa menetyksen kärsinyt tarvitsee usein paljon tukea. Su-

revan henkilön kohtaaminen voi kuitenkin tuntua vaikealta.

TUKEA JA TIETOA

Surevan kohtaaminen on tärkeä taito. Tutkimuksissa on todettu, että kunnioittavista ja tukea-antavista kohtaamisista ammattilaisten kanssa on merkittävää apua läheisensä menettäneille.

Tietoa ja käytännön ohjeita tarjoaa Surevan kohtaaminen -hanke, jonka taustalla on neljä surujärjestöä: Huoma – Henkirikoksen uhrien läheiset ry, KÄPY Lapsikuolemaperheet ry, Nuoret Lesket ry ja Surunauha ry – vertaistukea itsemurhan tehneiden läheisille.

Surussa tukemisen prosessi (esihenkilölle)



Omasta jaksamisesta ja työyhteisön tuesta huolehtiminen

Surevan tukeminen onnistuu, kun työyhteisöllä on tietoa surusta ja menetyksen vaikutuksista surevan elämään. Kuvio: Fambition Consulting Oy

Hankkeen tavoitteena on auttaa ammattilaisia kohtaamaan läheisensä menettäneitä. Tavoitteena on myös tiedottaa sureville saatavilla olevasta tuesta.

KOHTAAMISEN VAIKEUS

Läheisensä järkyttävällä tavalla menettänyt sureva ihminen herättää voimakkaan halun auttaa. Tarve helpottaa kanssaihminen oloa saattaa peittää alleen sen tosiasian, ettei surevan kohtaamaa tuskaa voi tehdä pienemmäksi.

Surevan kohdannut voi myös yrittää tietoisesti tai tiedostamattaan suojella itseään. Ahdistavien asioiden välttäminen on luonnollista. Surevalle tällaisen etäisyyden ottaminen saattaa kuitenkin näyttäytyä välinpitämättömyytenä.

Suruun voi liittyä laaja kirjo tunteita aina vihasta helpotuksen tunteeseen. Vaikeiden tunteiden kohtaamisessa

auttaa oman suru- ja kuolemasuhteen käsittely ja selkeyttäminen.

Tieto siitä, mitä suru on, lisää ymmärrystä tilanteesta. Suru ei ole häiriötila tai sairaus, joka pitäisi hoitaa pois tai ratkaista.

HYVÄN KOHTAAMISEN ELEMENTIT

Hoitotyön tutkimussäätiö julkaisi syksyllä 2018 suositukset äkillisesti kuolleen henkilön läheisten tukemiseen. Suosituksiin perustuen on annettu ohje, millainen on surevan tarvitsema kunnioittava ja tukeva kohtaaminen. Ohje soveltuu esimerkiksi kuoleman hetkellä paikalla oleviin terveydenhuollon ammattilaisiin:

- Kohtaa sureva yksilönä. Kartoita tukiverkosto ja avun tarve. Kysy, millaista apua sureva haluaa.
- Osoita myötätuntosi, kuuntele ja

**”PIENIKIN
MYÖTÄTUNNON HETKI
VOI PELASTAA
TYÖPÄIVÄN.”
KRISTA, KOKEMUS-
ASIAANTUNTIJA**

OSANOTON SANOITTAMINEN

”Olen pahoillani” tai ”Otan osaa” on tilanteeseen hyvä ja riittävä reaktio.

Omien kokemusten muistelu voidaan kokea loukkaavana. Surevalle voi tulla olo, että hänen suruaan vähätellään.

Fraasien käyttäminen voi tuntuu tunteiden mitätöimiseltä. Sen vuoksi esimerkiksi lause ”Kaikille annetaan sen mukaan kuin kestää” voi olla surevalle loukkaava ja vahingollinen.

Töksäyttelyt, kuten ”Vuoden päästä helpottaa” voi loukata surevaa pahastikin ja mitätöidä tämän kaipausta ja surua läheisen menetyksessä.

LÄHDE: Surujärjestöjen ja Fambition Consulting Oy:n koulutusmateriaali

ole läsnä. Surevalle on tärkeää tietää, että välität.

- Anna aikaasi. Kiire ei saa näkyä kohtaamisissa surevien kanssa.
- Anna tietoa – tarvittaessa myös kirjallisena.
- Kunnioita surua. Älä yritä pienentää surua tai tee omia tulkintoja.
- Ohjaa eteenpäin. Varmista, että sureva saa apua eikä jää yksin jatkosakaan.

TYÖYHTEISÖN TUKEMINEN TÄRKEÄÄ

Kun työyhteisön jäsentä kohtaa suru, tarvitsee usein koko työyhteisö tukea. Yhteinen keskustelu asiasta helpottaa.

Yhdessä voidaan pohtia, millaisia ajatuksia ja tunteita tilanne herättää. Liittyykö surevan kohtaamiseen jännitystä tai pelkoa?

Työyhteisön tukemisen avainasemassa on esihenkilö. Hänen tehtäväänsä on auttaa työyhteisöä kohtaamaan sureva.

Esihenkilö toimii linkkinä surevan ja työyhteisön välillä. Työyhteisöä voi helpottaa kuulla, miten sureva toivoo häneen suhtauduttavan työpaikalla.

SURUSSA TUKEMISEN PROSESSI

Läheisensä menettäneet voivat tutkimusten mukaan paremmin työpai-koilla, joilla on laadittu strategia työntekijöiden henkilökohtaisten kriisien varalle. Hyvin valmistautunut työyhteisö on resilientimpi ja kykenee paremmin hyödyntämään haastavissa elämäntilanteissa olevien työntekijöidensä työpanoksen. ●●



MISTÄ SYNTYY PSYKOLOGINEN TURVALLISUUS?

Vaativien vuorovaikutustaitojen koulutus, Soul Team 2020-2021

? MIKSI LÄHDIN MUKAAN?

Valmistuin voimavarakeskeiseksi työnohjaajaksi vuonna 2020. Koin saaneeni koulutuksesta hyvät eväät työnohjausten toteuttamiseen. Yksilötyönohjauksista minulle oli kertynyt kokemusta, mutta ryhmätyönohjauksia olin tehnyt vähemmän.

Soul Teamin järjestämä Vaativien vuorovaikutustaitojen koulutus oli luonteva jatko täydennyskoulutuksiini. Koulutuksen kesto oli noin puoli vuotta sisältäen kolme kertaa kahden päivän mittaiset lähiopetuspäivät, välitehtävät ja loppuseminaarin.

? KOULUTUKSEN PARAS ANTI?

Paras anti oli mielestäni perehtyminen psykologisen turvallisuuden käsitteeseen. Käsite kiehtoi minua niin paljon, että tein lopputyöni aiheesta *Psykologinen turvallisuus ryhmätilanteissa – Mitä se on ja miten se ryhmätilanteissa syntyy?* Lopputyössäni pohdin myös sitä, millä kaikilla tavoilla eläinavusteisuus tukee psykologisen turvallisuuden syntymistä.

Työpaikalla, jossa vallitsee psykologisen turvallisuuden ilmapiiri, työntekijä voi kokeilla sellaistaakin, joka on uutta, outoa ja jännittä-

vää. Työelämän tutkimuksissa on havaittu, että huipputiimit eroavat muista tiimeistä siten, että niissä työntekijät uskaltavat kertoa tekemänsä virheet ja voivat oppia virheistä. Niiden mukaan työelämässä ei tarvita huippuhyökkäilyä, vaan huippusuhteita, jotta päästään hyvään tulokseen.

Ihmisillä on taipumuksena toistaa nykyisissä ihmissuhteissaan aiemmin oppimiaan kiintymyssuhdetyylejä. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että suhteessa eläimeen ihminen ei useinkaan toista aiempaa kiintymyssuhdekäyttäytymistä. Tilanne on hänelle täysin uusi, se eroaa kaikista aiemmista vuorovaikutustilanteista. Eläinavusteisen työskentelyn käyttäminen osana ihmistyötä nopeuttaa luottamuksellisen, turvallisen ilmapiirin syntymistä.

? MIKÄ KOSKETTI ENITEN?

Kouluttaja **Henriika Maikku** oli ihailtavan innostunut erilaisista teoreettisista malleista, joilla ihmisen käyttäytymistä pyritään selittämään. Hän käytti luennoissaan paljon esimerkkejä omasta työstään ja henkilökohtaisesta historiastaan. Erityisesti mieleeni jäi lause: ”Mitä suuremman henkilökohtaisen osuuden tuot mukana-

kohtaamiseen, sitä suuremman inhimillisen voiman saat työhösi.”

? MITÄ VIEN MUKAAN TYÖHÖNI?

Dialogisesti työskentelevä työnohjaaja pyrkii tarjoamaan turvallisen dialogisen tilan, jossa on lupa ääneen pohtia sellaisiaakin asioita, joille ei ole ennen ollut sanoja tai mahdollisuutta tulla sanoitetuksi.

Vaativien vuorovaikutustaitojen koulutuksen käytyäni tavoitteeni työnohjaajana on luoda turvallisen ilmapiiri, jossa on tilaa sanoa sellaistaakin, joka on uutta, outoa ja jännittävää. Voi tehdä outoja ehdotuksia, intoilla, kertoa epäilyksistä. Ei tarvitse pelätä tulevaisuutta nolahtavaksi.

PAULIINA TUOMIVAARA

Työnohjaaja STOrY, psykologi, ratsastusterapeutti



RIIKKA POHJOLA

Väkevän
kokemuksellinen Tavistock

MITÄ MEILLE TÄSSÄ JA NYT TAPAHTUU?

Tavistock-seminaari on perinteikäs, vuosikymmenten aikana muovautunut kokemuksellisen oppimisen ja ryhmädynamiikan tutkimisen menetelmä. Lähdin mukaan virkistäytymään ja tutustumaan uusiin kollegoihin, mutta kokemus menikin luihin ja ytimiin.

Seminaarin juuret ovat Tavistock Instituutissa Englannissa, ja tapahtumia toteutetaan ympäri maailman. Suomessa tapahtuman traditiota ylläpitää Metanoia Instituutti. Vuonna 2021 seminaari toteutui elokuussa Keuruun kauniissa maisemissa. Teemana oli murrokset, mukautuminen ja uusi normaali.

Halusin osallistua koulutukseen monesta syystä. Nelipäiväisen seminaarin aihe heijasteli ajankohtaisia ilmiöitä

kiinnostavasti. Poikkeusolosuhteet ovat väistymässä ja organisaatiot muovaavat toimintatapojaan, ja nämä keskustelut nousevat esiin myös työnohjauksissa. Vuorovaikutus liveinä oli juuri nyt erityisen antoisaa ja kiinnostavaa, kuten olin odottanutkin. Viimeksi osallistuin Tavistockiin noin kymmenen vuotta sitten.

Kaipasin inspiraatiota käynnistyvään työvuoteen ja väkevää uusien ihmisten, piilevien ilmiöiden ja poikkeuksellisten työtapojen kokemista. Ohjaustyön arkipäiväistyminen oli tehnyt sisäisen ja ulkoisen maailmani kohtaamisesta liian myötäkarvaista, ja halusin törmäyksiä omaan ammatilliseen hiukkaskiihdytimeeni.

HYVÄLLÄ TAVALLA OUTO

Tavistockin rakenteet ja työskentelyt synnyttävät kokemuksellisen oppimi-



Minun luonto -työskentelyssä pysähdyttiin poimimaan oivalluksia ympäristöstä.

sen ympäristön, jossa osallistujat toimivat ja oppivat kukin omalla tavallaan. Ohjelmassa vuorottelevat erilaiset oppimistapahtumat, ryhmämuodot, reflektiohetket ja asioiden niveltäminen seminaarin ulkopuolella koettuun.

Seminaarin erityispiirre on ohjeiden ja selittävien osuuksien niukkuus. Konsultit ovat aktiivisesti läsnä, mutta enemmän kuunnellen ja kytkeytyen kuin kouluttaen ja ohjaten. Toimintatapa kiihdyttää ryhmäilmiöitä ja voi myös turhauttaa osallistujia. Mutta miten muuten voitaisiin saada piilossa olevaa, kuviteltua ja tiedostamatonta tietoisien tarkastelun piiriin?

Uusiin ihmisiin tutustuminen ja yhteisten, tässä tapauksessa osin jännitteisten kokemusten jakaminen oli antoisaa. Kuulin osallistujien kuvaavan kokemusta oudoksi yksityksissä oloksi turvallisesti ja yhdessä.

OMAT OPPIMISKOKEMUKSENI

Olin yllättynyt, miten voimakkaasti koin vanhan kunnon ryhmädynamiikan vääntömomentin voiman. Suurryhmäkeskustelu löysi tiensä ihoni alle. Seminaarissa parasta ja raskainta olikin moninaisista vuorovaikutusilmiöistä syntyvä havaintojen tulva. Ilmiöt tuntuivat kehossa ja mielessä jonkinlaisena myrkänä pauhuna.

Koin tapahtumapaikan kauneuden

ja ohjelmassa olleen Minun luonto -parityöskentelyn inspiroivana. Maisema, happi ja rauhallinen reflektio tuntuivat nautinnollisilta hälyisän yhteisöllisyyden vastapainona.

Toisaalta odotin ehkä enemmän reflektiofoorumeilla tapahtuvasta ja konsulttien ohjaamasta teoreettisemmasta työskentelystä. Oppiminen organisaatiosta systeeminä tai koetun liittämisen osallistujien työarjen kontekstiin jäi tällä kertaa hiukan kevyeksi. Olinko itse vielä kesäterässä?

KANNATTAAKO OSALLISTUA?

Suosittelen lämpimästi kaikille työnohjaajille jatkuvaa kouluttautumista. Moniammatillisissa koulutuksissa syntyy hyviä ja hyödyllisiä verkostoja. Myös tämän Osviitan sivuilla on sanoja, joiden kirjoittajan tai lausujan tapasin seminaarissa.

Tavistockiin kannattaa osallistua, jos haluaa mielenkiintoisen ja myös ravistelevan koulutuskokemuksen ryhmä- ja organisaatiodynamiikasta. Koulutuksesta saa eniten irti, jos on ainakin jonkin verran kokemusta ryhmien kompleksisuudesta, joten ihan aloitteleville työnohjaajille en sitä suosittele.

Tavistock vyöryttää esiin kysymyksiä. Vastauksia voi joutua osin odottamaan, mutta viiveelläkin tapahtuva oppiminen on hyödyllistä. ●●



Palaute työnohjauksessa

- tapa vai oppimisen väline?

Koulutustilaisuuden viimeinen minuutti on menossa ja sähköpostiin kilahtaa palautepyyntö. Kampaajalla, lääkäri-ssä tai ostoksilla käynnin jälkeen pyydetään arvioimaan palvelua.

Olemmeko ottaneet työn-ohjaukseen samanlaisen automaattisen palautekäytännön? Vai onko sillä myös jokin syvempi merkitys?

Olen huomannut turhautuvani, kun pohdiskelen palautteen pyytämistä, antamista ja vastaanottamista työn-ohjauksessa. Lähdenpä purkamaan asiaa mistä termistä tahansa, on kädessäni liukas saippuapala, joka luisuu aina pois.

Onko kyse palautteesta, arvioinnista vai vaikuttavuuden tutkimisesta? Miten palautetta olisi kerättävä ja käsiteltävä? Mihin palaute oikeasti vaikuttaa?

PALAUTETTA OHJAUKSESTA VAI OPPIMISESTA?

Asia alkoi vaivata, kun huomasin toistuvasti ohjaavani pa-

lautekeskustelua työnohjauks-
tapaamisten päätteeksi siten, että fokusoin pohdinnan ohjattavan oppimiseen: Mitä viet tästä kerrasta mukasi? Millainen on fiilis nyt suhteessa käsiteltävään asiaan?

Tärkeintä varmasti on, että asiakas saa ohjauksesta jotain mukaan otettavaa. Huomasin kuitenkin, että kaipaasin palautetta myös siitä, millainen ohjaaja minä olen ollut juuri tälle asiakkaalle. En pyytänyt sitä. En kehdannut. Tai en ehkä uskaltanut.

Kun asiakas antaa palautetta spontaanisti kertoen olevansa iloinen, koska juuri minä olen ohjaajansa, olen totta kai imarreltu ja kiitollinen mutta myös nolo. Eihän tässä nyt minusta ole kyse!

MITEN AITOA PALAUTE ON?

Palautteen merkitystä pohti-
maan laittoi myös erään kollegani kommentti. Hän ei pyydä lyhyistä asiakastilaisuuksista palautetta, koska sitä tulee kuitenkin niin vähän. Ja että hän saa hehkutusta sähkö-

köpostitse sitten erikseen tyytyväisiltä osallistujilta. Olin kovin hämmentynyt.

Miksi me palautetta pyydämme? Koska se on tapana? Saadaksemme hehkutusta? Edistääksemme asiakkaan oppimista? Saadaksemme tietoa siitä, miten toimintaamme olisi hyvä kehittää?

Lisää kierroksia pohdintani saivat, kun Facebookin Työnohjaajan tietopankki-ryhmässä kyselin kollegoiden kokemuksia palautteesta. Monet kommentoivat, että uuden asiakkaan kanssa aloittaessa kuulee negatiivista ja pettyntä palautetta edellisestä ohjaajasta.

Joskus edellistä ohjausta arvostellaan todella rumasti. Toisinaan tyytymättömyys ilmaistaan epäsuorasti. ”Tämä työnohjaus oli hyvä. Onneksi ei ollut sellaista leikkiä ja laulua kuten edellisen ohjaajan kanssa”. Toivon todella, että asia on käsitelty myös edellisen ohjaajan kanssa.

Mistä kertoo, jos työnohjaajan kanssa ei käydä aitoa

keskustelua työnohjauskokemuksista, vaan palautteen kuulee seuraava ohjaaja? Toisaalta uuden asiakkaan kanssa voi olla hyvä keskustella hänen aiemmista ohjauskokemuksistaan. Silloin ymmärtää ehkä paremmin asiakkaan toiveita esimerkiksi työtavoista.

PALAUTE KERTOO SEKÄ ANTAJASTA ETTÄ SAAJASTA

Facebookin Työnohjaajan tietopankki-ryhmässä kerrottiin myös mieleen painuneita palautteita. Itseäni ihastutti, kun kollega kertoi asiakkaansa käyvän sisäistä keskustelua työnohjaajansa kanssa kohdattaessaan vaikean tilanteen ajassa. Vau!

Ohjaajana hyrisen tyytyväisyttä, kun asiakas sanoo, että ”oho, olipas hyvä kysymys, en ole ennen ajatellutkaan”. Silloin tiedän sekä onnistuneeni ohjaajana että auttaneeni asiakasta oppimaan.

Ajattelen, että pohjimmitaan palaute on lahja. Lahja, joka auttaa näkemään ja kuulemaan jotain sellaista, mitä emme välttämättä muuten huomaaisi. Parhaimmillaan se edistää oppimista ja auttaa kehittämään omaa toimintaa – sekä asiakkaana että ohjaajana.

KIINNI SAIPPUAPALASTA

Pidemmistä ohjausprosesseista pyydän toisinaan palautetta kirjallisesti. Numeeriset tai

kirjoitetutkaan arvioinnit eivät aina aukene sellaisenaan. Mitä asiakas on tarkoittanut jollakin arvioinnillaan tai kommentillaan?

Taidan yrittää ottaa napakamman otteen saippuapalasta ja kokeilla kaksiosaista palautetta. Miltä kuulostaisi, jos toiseksi viimeisen kerran päätteeksi asiakas antaa kirjallisesti palautetta sekä omasta oppimisprosessistaan että saamastaan ohjauksesta. Viimeisellä kerralla keskustellaan sen pohjalta ja tarkennetaan ajattelua ääneen puolin ja toisin. ●●



TYÖNOHJAAJA!

Täydennä osaamistasi ja kouluttaudu coachiksi

Kansainvälisesti sertifioidut koulutusohjelmamme Systemic Team Coach® ja Systemic Business Coach® käynnistyvät tammikuussa 2022.

Tutustu ohjelmiin verkkosivuillamme.

www.bomentis.fi



NÄKEMYKSIÄ TYÖNTEKIJÄN OSALLISUUDESTA

Pauli Kettunen (toim.): Työntekijän osallisuus - Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan. Gaudeamus 2021

Osallisuutta on korostettu tärkeänä osana yksilön yhteiskunnallista toimijuutta. Tavoitteena on ollut muun muassa sosiaalisen syrjäytymisen torjuminen, työurien pidentäminen, organisaatioiden kehittäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen.

Tässä kirjassa tarkastellaan kuitenkin työntekijän työhön liittyvää osallisuutta historiallisesta näkökulmasta. Eli mitä osallisuus ja sen edistäminen pitkässä juoksussa tarkoittavat ja millaisiin puhetapoihin, ongelmanasetteluihin ja ratkaisumalleihin osallisuus kytkeytyy. Kirjoittajat pohtivat tutkimuksiin perustuen kriittisesti osallisuuden ja osallistamisen ilmiöitä niin työntekijän kuin johtamisen kontekstissa. Osallisuuteen pyrkiminen tai sitä korostava johtaminen voidaan nähdä ilmiönä, joka ei välttämättä johda aitoon osallisuuteen, demokratiaan tai hyvinvointiin. Osallisuudella on myös kääntöpuolensa, Januksen kasvot.

Käsitteiden osallisuus, osallistuminen ja osallistaminen merkitykset eroavat hieman toisistaan näkökulmasta riippuen. Osallisuuden kokeminen työssä lisää toimijan ymmärrystä oman organisaation tapahtumista. Hänelle syntyy looginen kuva osana suurempaa

kokonaisuutta. Osallisuus lisää hallinnan tunnetta ja merkityksellisyyttä sekä sitouttaa vahvemmin. Se on nähty myös yhteisöllisenä prosessina.

Osallistuminen koetaan oikeutena ja velvollisuutena. 1960-luvulta asti sen lähtökohtana on ollut työntekijöiden osallistuminen työpaikkojen kehittämistyöhön. On ollut perusteltua edistää sellaisten prosessien syntymistä, jotka varmistavat osaamisen kohdentamisen tehokkaammin tuotteiden, palvelujen ja toimintatapojen kehittämiseen näkökulmana kansallinen kilpailukyky. Tavoitteena on ollut myös työelämän laadun edistäminen ja henkilöstön aktiivinen osallisuus.

Osallistamisen lähtökohtana on johdon näkökulma osallisuuteen ja osallistumiseen. Tavoitteena on ollut pehmeä tapa sitouttaa työntekijät organisaatioon, vahvistaa demokratiaa ja yhdenmukaistaa mahdollisuuksia vaikuttaa omaan toimintaympäristöön. Ihanteena on ollut innostunut ja sitoutunut työyhteisö. Osallistumista tai osallisuutta korostava ihmisten johtaminen ei kuitenkaan aina johda yksilöiden aitoon osallisuuteen, vaan vaarana voi olla pinnallisuus ja manipuloivuus. Osallistavat johtamiskäytännöt voivat lisätä työntekijöiden työkuormitusta ja uupumusta.

Osallisuuden lisääminen, syventäminen ja ylläpitäminen ovat yleisiä tavoitteita niin työelämässä kuin koko yhteiskunnassa. Tällaisia osallisuutta edistäviä käytäntöjä ovat muun muassa tiedon jakaminen, vuorovaikutus kasvokkain ja digitaalisesti, laajat ja muuttuvat työnteot, ongelmien ratkaisu yhdessä ja työn organisointi tiimeiksi.

Kirjoittajat edustavat yhteiskunnan eri osa-alueita ja teos valottaa laajasti ja monipuolisesti osallisuuden tavoittelua työelämässä.

Osallisuuteen liittyvien variaatioiden ymmärtäminen on keskeistä myös työnohjauksessa. Se auttaa ohjaajaa tukemaan ohjattavaansa suhtautumaan positiivisesti mahdollisuuksiin vaikuttaa työssään ja työyhteisössään sekä sitoutumaan niihin vahvemmin omassa organisaatiossaan.

SEIJA OLLILA



KESKUSTELU MUUTTAA MEITÄ

Laura Arikka: Dialogi pelastaa maailman ja muita oivalluksia käymistäni keskusteluista. Kirjapaja, 2021.

Kirjan pieni koko ja helppolukuisuus hämäävät ensi alkuun. Vai tuossa nyt on selostettu dialogin ydin! Sivulta sivulta kirja tempaa lukijansa entistä enemmän mukaansa. Se on lämpimästi ja humanisti kirjoitettu ja antaa paljon ajattelemisen aihetta aivan jokapäiväisiin kohtauksiin.

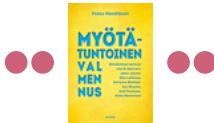
Esimerkkeinä kirjan 39 oivalluksesta mainittakoon seuraavat: ”Kun en tiedä kuka tuo toinen on, annan hänen olla oma itsensä”, ”Mukaan kutsuminen muuttaa meitä kaikkia” ja ”Kun käytät aikaa, säästät sitä”.

Jos työpaikoilla voitaisiin hyödyntää edes osaa kirjan oivalluksista – tasa-arvoisesta ja toisia kunnioittavista kohtauksista,

toisten kuuntelusta ilman, että tuo aika käytetään omien ajatusten muotoiluun – monelta mielipahalta välttyttäisiin.

Dialogi on samaan aikaan ääretömän vaikeaa, miltei mahdotonta ja lopulta kovin yksinkertaista. Sen voisi kiteyttää raamatulliseen ajatukseen: ”Ecce homo – katso ihmistä”.

TUIJA LAINE



TÄRKEINTÄ ON VOITTA ITSENSÄ

Pekka Härmäläinen: Myötätun-
toinen valmennus. Minerva 2021

Pekka Härmäläinen on kirjoittanut useita kirjoja työyhteisön kehittämisestä ja johtamisesta. Niinpä yllätyin, kun tämä kirja ei koskenutkaan – ainakaan suoranaisesti – työyhteisövalmennusta.

Kirjan ytimessä on varsin ajan-
kohtainen urheiluvalmennus. Viikoittain saamme lukea lehdistä urheilijoiden kertomuksia ankarasta ja julmasta urheilumaailmasta. Härmäläinen kuitenkin jo kirjan avaus-
sanoissa kertoo, että kirja soveltuu urheiluvalmennuksen lisäksi kaikille opetus- ja ohjaustyötä tekeville sekä esihenkilötehtävissä oleville.

Kirjassa on myös paljon asiaa vanhemmille ja vanhemmuudesta. Näitä ajatuksia voivat varmasti tutkiskella kaikki vanhemmat, riippumatta siitä, urheileeko oma lapsi vai ei.

Läpi kirjan Härmäläinen puhuu paitsi omalla äänellään, myös use-

an suomalaisen valmentajagurun äänellä. Omia näkemyksiään avaavat mm. **Jukka Jalonen, Henrik Dettman** ja **Erkka Westerlund** sekä **Anu Oksanen**.

Kirjassa pohditaan melko pitkään voittamisen mekanisme. Onko kilpailuvietti ja halu voittaa kulttuurisen kehityksen tuote vai onko se sisäänrakennettuna meihin ihmisiin? Mikä siinä on hyvää ja mitkä asiat kilpailussa voivat johtaa harhaan?

Härmäläinen päätyy pohdinnoissaan siihen, että hyvä elämä syntyy voittojen ja tappioiden vuorottelusta. Tärkeintä on katsoa voittamista oppimisen näkökulmasta. Mitä voitot ja häviöt opettavat omasta itsestä, toisista, yhteistyöstä ja elämästä yleensä?

Itselleni työnohjauksen näkökulmasta kiinnostavinta kirjassa ovat konkarivalmentajien omat kasvutarinat. Millaisia polkuja he ovat kulkeneet ja mitä matka on opettanut? Mitkä ovat olleet tiukimmat paikat ja mikä niissä auttoi eteenpäin?

Ajattelen, että nämä tarinat voivat avata työnohjaajalle erilaisia näkökulmia johtajana kasvamisesta. Tällainen ei-urheiluhullukin lukija pääsee hyvin kiinni urheilun maailmaan. Mutta ennen kaikkea luin kirjan henkisen kasvun silmälasi nenällä.

Elämässä ei taida selvitä ilman kolhuja, häpeää, surua ja petty-
myksiä. Mutta ei myöskään ilman iloa, onnea, onnistumisia ja oppimista. Kaikkien näiden kokemusten ja tunteiden kanssa auttaa, jos on valmius ja mahdollisuus reflektoida kokemaansa.

Työnohjaus osana urheiluvalmennusta taitaisi olla enemmän kuin tarpeen. Ihan niin kuin se on

tarpeen kaikessa ihmissuhdetyössä.

Tommy Tabermanin sanoin: ”Ne, jotka ovat kolunneet kaikki polut, tulevat säihkyvin silmin, polvet ruvella ja outoja hedelmiä hauraassa säkissään. Niin se ystävänä on, niin se on, että eksymättä et löydä perille”.

KIRSI VALTO



Ajokortti taskussa

Syyskuun alussa koitti se riemuissa hetki, että työnohjaajaopintoni saavuttivat päätepisteensä ja minun oli vihdoinkin mahdollista kutsua itseäni työnohjaajaksi.

Se, että opinnot ovat kaksivuotiset, tuntuu juuri sopivalta – siinä ajassa ehtii kasvaa, harjoitella ja prosessoida. Samalla tuo pari vuotta on tuntunut menneen todella nopeasti. Kuten sanotaan, aika rientää hyvässä seurassa: iso kiitos siis kouluttajille ja kanssa-opiskelijoilleni!

Olen kohtuullisen levollisin mielin sen suhteen, mitä minulle tarkoittaa se, että olen tätä nykyä valmis työnohjaaja. Koen nimitäin, että tästä alkaa tavallaan oppimisen toinen kausi.

En ole aina ajatellut näin. Taanoin ramppasin yhdessä sun toisessa koulutuksessa toivoen, että kun saan sen ja sen todistuksen plakkariin, niin sitten uskallan vihdoinkin tehdä sitä, mikä minua kutsuu. Että olisin vihdoinkin valmis!

Vaikka koulutuksia kertyi, sitä valmista oloa ei vain tullut. Totesinkin, että minun olisi vain ruvettava tuumasta toimeen, vaikka jännitti.

Se, että valmistuu jostain – ku-

ten nyt vaikkapa työnohjaajakoulutuksesta – on ikään kuin ajokortti. Silloin on koulutuksen myötä (toivon mukaan!) ihan ok kuski. Mutta hyvä ajajasta tulee vasta, kun hän on päässyt kehittämään ja testaamaan taitojaan liikenteessä.

Otetaan toinen vertauskuva: shakinpelaajaksi tullaan lopulta vain shakkia pelaamalla, vaikka antoisaa onkin lukea shakkikirjoja ja seurata mestareiden pelejä.

Toisaalta siitä huolimatta, että on jo saanut ajokorttinsa, on enemmän kuin suotavaa edelleen kehittää tai ainakin ylläpitää osaamistaan.

Tätä nykyä hyväksyn paremmin sen, etten ole koskaan valmis. Olen aina keskeneräinen, on aina jotain opittavaa ja oivallettavaa. Ja jos minulta kysytään, juuri tämä tekee elämästä kiinnostavaa, antoisaa ja hyvin, hyvin inhimillistä.

Tai no, mitä tulee siihen hyväksymiseen, niin ehkä hiukan liioitelen. Rakkauteni (vai pitäisikö sanoa riippuvuuteni) opiskeluun ja kouluttautumiseen on edelleen väkevä. En voi kiistää, etteikö vaakakupissa painaisi vimma tulla paremmaksi, vaikka tiedänkin pysyväni aina keskeneräisenä.

Toinen tekijä, joka kouluttaa minua koulutuksiin, on uteliaisuus. Maailmassa on niin monta kiinnostavaa viitekehystä, teoriaa ja menetelmää, että eihän sitä ihminen malta pysyä poissa koulunpenkiltä. Harva asia voittaa sen fiiliksen, kun tuntee tajuavansa taas vähän paremmin, mistä elämässä ja ihmisyydessä on kysymys.

Koulutuksissa nähdään!

ELINA TANSKANEN
on yhteiskuntatieteiden
maisteri, toimintaterapeutti ja
erityistason seksuaaliterapeutti.
Hän valmistui työnohjaajaksi
Careerian työnohjauskoulutuk-
sesta syyskuussa.

Henkilöstöpäättäjien näkemyksiä etätöön vaikutuksesta työhyvinvointiin koronan aikana ja tulevaisuudessa kyseli Aalto-yliopisto. Muutosvuoropuhelu yhdistää yksilöllistä ja yhteisöllistä kehittämistyötä, käy ilmi Työterveyslaitoksen tutkimuksesta. Sama laitos selvitti työn tuunaamisen oppimista verkkovalmennuksella ja sen vaikutusta työn imuun terveyshyötynä.

ETÄTYÖ VERSUS TYÖHYVINVOINTI



Aalto-yliopiston tuotantotalouden laitoksessa toteutettiin kyselytutkimus, jossa tarkasteltiin koronapandemiasta johtuneen nopean etätööhön siirtymisen vaikutuksia työhyvinvointiin. Toimeksiantaja oli ohjelmistoyhtiö Habito Health.

Kysely suunnattiin suomalaisten yritysten HR-ammattilaisille sekä esihenkilöille, jotka työskentelevät henkilöstö- ja hyvinvointiasioiden parissa. Näissä yrityksissä työskentelee lähes 200 000 työntekijää. Kyselyyn vastasi 81 HR-päättäjää ja vastauksia saatiin kattavasti eri toimialoilta. Vastaaajaorganisaatioissa oli 10 – 1 000 työntekijää.

TYÖRAUHA ON VAHVISTANUT TEHOKKUUTTA

Koronapandemian vaikutus työhyvinvointiin nähtiin sekä positiivisena että negatiivisena. Vastaajista yli 85 prosenttia oli sitä mieltä, että hyvinvoinnin edistäminen on vaikeutunut ja organisaatioiden hyvinvointiin varat määrärahat ovat pienentyneet. Etätöihin siirtyminen on heikentänyt esihenkilöiden mahdollisuutta seurata organisaationsa työntekijöiden hyvinvointia, koska spontaanit keskustelut puuttuvat.

Positiivisena koettiin, että etätö on parantanut joustavuutta, tehokkuutta, terveyttä ja

Habito Health: Kuinka etätö vaikuttaa työhyvinvointiin? Henkilöstöpäättäjien näkemys koronan vaikutuksesta ja tulevaisuuden trendeistä, 08/2021.

yhteisöllisyyttä. Lisääntynyt joustavuus näkyy muun muassa siinä, että työmatkoja on vähemmän, ja että työ ja perhe on helpompi sovittaa yhteen. Myös itse työ on joustavaa. Sen tehokkuutta ovat vahvistaneet lisääntynyt työ rauha ja itseohjautuvuus sekä etätövälineiden käyttö.

Lisääntynyt arkiliikunta ja vähentynyt kiire ovat vaikuttaneet positiivisesti terveyteen ja yhteisöllisyyteen. Uutena menetelmänä käyttöön on otettu kävelypalaverit. Ne ovat lisänneet liikuntaa ja niiden ansiosta on ollut mahdollista tavoittaa koko henkilöstö. Vastaajien mielestä etätöön myötä globaali yhteistyö on laajentunut ja avoimuus on lisääntynyt.

Negatiivisia asioita on lisääntynyt yksinäisyys. Päivittäiset kohtaamiset ovat yksin puurtaessa puuttuneet. Lisäksi työ- ja vapaa-aika ovat päässeet sekoittumaan ja ergonomia heikentymään. Kielteisenä koettiin myös virkistytymisen eli tapahtumien puute ja työn rytmyksen vaikeudet eli lähinnä se, miten ajoittaa ruoka- ja kahvitauot oman työpäivän rytmiin. Myös työmotivaatio on laske-

nut lähinnä alentuneen mielialan vuoksi. Työtä tehdään usein tuntimääräisesti enemmän kuin tarvitsisi.

ODOTTAMATON JA PYSYVÄ MUUTOS ETÄTYÖKÄYTÄNNÖISSÄ

Vastaajista 46 prosenttia kertoi, että korona aiheutti odottamattoman ja pysyvän muutoksen organisaatioiden etätyökäytäntöihin. Silti suurimmassa osassa yrityksiä etätyön pelisäännöt ja ohjeistukset ovat vasta muotoutumassa.

Hyvinvointibudjeteissa koronan negatiivinen vaikutus on näkynyt. Useita hyvinvointihankkeita, -tapahtumia ja valmennuksia on

jätetty järjestämättä. Toisaalta osa organisaatioista on ottanut käyttöön uusia ratkaisuja. Ne painottuvat työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin ja liikuntaan. Tulevaisuudessa on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että esihenkilöitä koulutetaan ja tuetaan hyvinvointiosaamisessa. Tärkeä on myös työntekijän oma rooli, esihenkilöiden ajankäyttö hyvinvoinnin edistämässä sekä teknologian rooli. Kun jatkossa etsitään ratkaisuja hyvinvointiin, keskeisten kriteerien on oltava tasa-
puolinen saatavuus, yhteisöllisyys ja työntekijöiden mielipiteiden huomioon otto.

MUUTOSVUOROPUHELU TUKEE TYÖYHTEISÖÄ JA TYÖNTEKIJÄÄ

Organisaatioiden uudistukset ja hiipivät muutokset haastavat työntekijöiden arjen totuttuja toimintatapoja ja työn mielekkyyden kokemuksia. Usein organisaatioilta puuttuvat välineet tai keinot, joilla voidaan tuottaa kokonaisvaltainen kuva tulevasta tai parhaillaan menossa olevista muutoksista. Lisäksi haasteita ja puutteita tuovat HR:n vähäinen aktiivinen rooli muutostoimijana, esihenkilöiden vaihtuvuus ja heidän kokemuksensa yksin jäämisestä, kun muutoksia pannaan toimeen. Tuloksena on viiveitä ja katkoksia työyhteisöjen kehittämistyöskentelyssä.

Muutosvuoropuhelu-menetelmä kehitettiin Työterveyslaitoksen ja Työsuojelurahaston hankkeena. Siihen osallistuivat esihenkilö- ja HR-edustajat Helsingistä ja Vantaalta, valtakunnallinen kehitysvamma-alan toimija KVPS Tukena Oy sekä Porin kaupungin konsernitason HR ja tekninen toimiala. Hanke oli interventiotutkimus, johon sisältyi kehittävä arviointi. Siinä sovellettiin kehittävän työntutkimuksen kehitysvuoropuhelumenetelmää: muutoksen tarkastelussa ja työn kehittämisessä yhdistettiin yhteisön ja yksilön näkökulmat. Tutkimusaineisto koostui erilai-

Muutosvuoropuhelu – miten kehittää yhteistä ja omaa työtämme, Työterveyslaitos 2021.

sista dokumentoiduista haastatteluista.

Organisaation muutosvuoropuheluprosessi aloitetaan jakamalla henkilöstölle informaatiota toiminnan tavoitteesta, aikataulusta ja työskentelytavasta, mikä on yhteiskehittely. Prosessi sisältää kaksi teemallista yhteistapaamista ja arviointitapaamisen. Ensimmäisessä tapaamisessa tarkastellaan työn muutosta yhteisesti. Sen jälkeen jokainen osallistuja pohtii yksilöllisesti omaa ammatillista tilannettaan, josta jatketaan samansisältöiseen parikeskusteluun samalla aiheella. Toisessa yhteistapaamisessa paneudutaan kehityssuuntien jäsentämiseen ja kokeilujen valintaan. Muutosvuoropuheluprosessin mukaisesti toteutettuja kehittämiskokeiluja tulee seurata ja arvioida järjestämällä osallistuneiden kanssa arviointitapaaminen.

OSALLISTAMALLA ETSITÄÄN YHTEINEN NÄKEMYS TYÖSTÄ

Muutosvuoropuhelun tarkoituksena on löy-

tää yhteinen näkemys työstä ja muutoksesta osallistamalla jokainen yksilö yhteiseen työskentelyyn. Vuoropuhelussa syntyneitä kehittämisideoita työyhteisö kokeilee käytännössä.

Menetelmällä voidaan kartoittaa myös osaamis- ja kehittämistarpeita. Lisäksi se soveltuu strategiatyöskentelyyn ja osaksi kehityskeskustelua. Näin jokaisella työntekijällä on mahdollisuus tarkastella omaa ammatillista tilannettaan suhteessa yhteiseen työhön ja muutoksiin.

Kehittämiskokeilun perustana on, että jokainen yksilö pohtii, mitä voi tehdä itse, tai mitä tehdä yhdessä muiden kanssa. Pienikin muutos työtavoissa voi sujuvoittaa työtä. Kun uusia työtapoja löytyy, niistä sovitaan

yhdessä ja niihin sitoudutaan. Kokeilut tuovat virtaa omaan työhön, edistävät yhteistyötä ja ovat tärkeitä ammatillisen kehityksen kannalta. Tämä edellyttää, että puhutaan ja sovitaan kokeilusta, seurataan etenemistä, otetaan riskiä ja hyväksytään myös mahdollisuus epäonnistua. Ennen kaikkea opitaan kaikesta. Yhteisen arvioinnin perusteella kokeilussa ollutta toimintaa voidaan aina parantaa ja suunnata tarvittaessa uudelleen.

Muutosvuoropuhelu sopii sovellettuana erinomaisesti myös ryhmätyönohjauksen menetelmäksi erityisesti, kun käsitellään haastavia muutoksia organisaatioissa tai työyhteisöissä.

VERKKOVALMENNUKSEN AVULLA TYÖTÄ TUUNAAMAAN

Työntekijän työhön liittyvä myönteinen tunnetila ja motivaatio tarkoittavat työn imua. Eli työntekijä omistautuu ja uppoutuu tarmokkaasti työn tekemiseen. Työtään tuunaamalla työntekijää pyrkii säätelämään työnsä vaatimia voimavaroja ja vaatimuksia. Hän lisää työn rakenteellisia ja psykososiaalisia voimavaroja ja haasteita, mutta samalla vähentää työn esteitä.

Tutkimus toteutettiin Petäjäveden kunnassa, jonka kaikille työpaikoille ja työntekijöille tarjottiin mahdollisuus osallistua. Työpaikkoja oli yhteensä 16 ja osallistujia 268. Osallistumisaktiivisuus tutkimuksen eri vaiheissa oli noin 50-60 prosenttia. Osallistujista muodostettiin koeryhmä ja kontrolliryhmä. Verkkovalmennus koostui kuudesta osiosta. Niihin sisältyi tietoisukumaisia videoita, niitä tukevia tekstejä, opitun ymmärtämisen testejä, aktivoivia äänestyksiä ja valintatehtäviä sekä yksilö- ja yhteisötehtäviä.

Tulosten mukaan koeryhmä tuunasi työtään enemmän verkkovalmennuksen aikana verrattuna lähtötasoon ja kontrolliryhmään.

Työn imua työtä tuunaamalla. Voiko työn tuunaamista oppia verkkovalmennuksen avulla ja onko sillä laajempia työhyvinvointi- ja terveyshyötyjä? Työterveyslaitos 2021.

Samoin koeryhmän työn imu lisääntyi. Verkkovalmennus ei suoraan vaikuttanut työn imuun, mikä voimistui, kun työntekijä tuunasi työtään lisää. Valmennuksen vaikutus näkyi täten työn tuunaamisen lisääntymisenä. Verkkovalmennukseen mukaan pääseminen ei lisännyt työhyvinvointia. Kokemus työn imusta syntyi tuunaamisen myötä. Tutkimuksen perusteella verkkopohjaisella valmennuksella voidaan kuitenkin vahvistaa tuunaamista.

Työnohjauksen päivä 25.1.22

SUOMEN TYÖNOHJAAJAT RY

KEHOLLISUUS JA KARISMA TYÖNOHJAUKSESSA

Työnohjaus kuuluu meille kaikille - Tervetuloa mukaan!

Valtakunnallinen työnohjauksen päivä juhlistaa työnohjausta ja sen merkitystä työhyvinvoinnille nyt jo neljättä kertaa. Työnohjauksen päivä on tarkoitettu kaikille työnohjauksesta kiinnostuneille: työnohjauksen tilaajille ja asiakkaille sekä työnohjausta tekeville, opiskeleville ja alaa harkitseville.

Työnohjauksen päivänä Suomen työnohjaajat ry järjestää virtuaalitapahtuman, jonka aiheena on tällä kertaa kehollisuuden ja karisman merkitys työnohjauksessa. Aiheen alustajana on Kari Ketonen. Ohjelmassa on myös teemahuoneita, joissa käsitellään työnohjausta eri näkökulmista.

Karisma voi näkyä kykynä säilyttää läsnäolo ja ajatuksen kirkkaus kovankin paineen alla.

- ? Mistä karisma syntyy ja mikä sitä voi himmentää? Entä mitä mahdollistaa kehollinen tiedostaminen?
- ? Miten hengittämiseen liittyvä ymmärrys voi auttaa aitoon läsnäoloon ja painetilanteisiin? Mitä tapahtuu, jos antaudumme automomisen hermoston reaktioiden vangiksi?
- ? Miten karisma ja kirkas ajattelu parhaimmillaan vaikuttavat työelämässä? Entä työnohjauksessa?

Isoja kysymyksiä – tule mukaan kuulemaan Karin ajatuksia niistä.

KARI KETONEN

on näyttelijä, käsikirjoittaja, ohjaaja, psykoterapeutti (YET, Reichilainen kehopsykoterapia), puhuja ja kouluttaja.



KUVA: Lari Järnefelt

VIRTUAALITAPAHTUMA TI 25.1.2022 KLO 17–19

OHJELMA

- **Tervetuloa**
Riitta Malkamäki, puheenjohtaja STOrY ja Tuula Penttilä, toiminnanjohtaja STOrY
- **Karisma, keho ja kirkas ajattelu**
Kari Ketonen
- **Keskustelua kehollisuudesta työnohjauksessa**
Riitta ja Kari
- **Ensimmäisen Työnohjaustunnustuksen myöntäminen**
- **Teemahuoneet**
– astu sisään erilaisiin työnohjausta käsitteleviin huoneisiin
- **Loppusanat**



SUOMEN
TYÖNOHJAAJAT RY

Tilaisuus on maksuton, mutta edellyttää ennakkoilmoittautumisen. Katso ajan tasalla olevat lisätiedot ja ilmoittaudu mukaan: www.suomentyonohjaajat.fi/yhdistys/tyonohjauksenpaiva

VOIMANLÄHTEENI

Sarjassa työnohjaajat kertovat,
mistä he saavat vastapainoa
työlleen.



Joogan ja neulonnan polulla

Jooga on antanut minulle eväitä hellittämiseen, läsnäoloon ja tähän hetkeen keskittymiseen. Se on antanut lujuttua ja lempeyttä sopivassa tasapainossa. Toinen inspiraation lähdeeni ja oman työni vastapaino on neulominen. Se on innostanut tekemään neulepaitoja perheelleni ja heidän läheisilleen sekä jakamaan neulonnän ilosanomaa.

Niin jooga kuin neulominen on usein aloitettu aamun hiljaisuudessa ennen työhön lähtöä. Niitä on jatkettu illan pimentyessä, kun kotityöt ja muut menot päättyvät.

Liitän luonnon vahvasti joogaan ja neulontaan. Usein olen sekä joogannut että neulonut mökin terassilla tai laiturilla. Joogassa on kaikkiin vuorokauden ja vuodenaikoihin parhaiten sopivia harjoituksia. Syksyn neuleissa ruskan aikaan kiehtovat oranssit, keltaiset ja vihreät värisävyt, kesällä sinisen sävyt, talvella valkoisen ja harmaan sävyt. Kiireisimpinä aikoina turvaudun usein energisoiviin ja voimakkaisiin sävyihin.

Itseä kuuntelemalla saa parhaan hyödyn niin joogan harjoituksesta kuin myös sen suomasta rauhasta ja levosta. Neuleharrastus ja jooga ovat lisänneet työssä jaksamista ja myös siinä viihtymistä. Ne ovat tuoneet mukanaan lisää luovuutta, väriä, oppimisen iloa ja innostusta omaan työhön. Näiden molempien harrastusteni kautta elämän merkityksellisyys on lisääntynyt ja saan toimia omalla voimaväryhykkeelläni. Ne ovat tuoneet myös samanhenkisiä ystäviä elämäni.

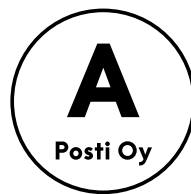
Sekä neulonnassa että joogassa pääsee keskittymään olennaiseen eli juuri siihen olemassa olevaan hetkeen. Niissä on läsnäoloa, luovuutta ja avoimuutta uudelle kokemukselle. Molemmissa voi kokea iloa tekemisestä ilman suorittamista. Samalla ne opettavat keskeneräisyyttä, armollisuutta ja lempeyttä itseä kohtaan. Välillä jooga ei suju, lihaksia kiristää tai ei pysty keskittymään harjoitukseen. Neuleessa pitää välillä palata alkuun päin eli purkaa, välillä hartioita särkee tai koira vie lankakerän.

Joogassa edetään vähitellen aistimaan liikettä kehon sisältä päin. Valmiiksi ei tulla koskaan vaan opitaan koko ajan lisää hienovaraista läsnä olevan tekemisen ja kokemisen kautta. Myös jokaisella neuleella, sen kuviolla ja värillä on aina oma tarinansa: erilaisia elämänvaiheita, tunteita, suunnitelmia, iloa ja suruja. Puikot vievät aina kuitenkin kohti tulevaa.

Joogan kehoa ja mieltä hoitavissa harjoituksissa niin kuin myös neuleen inspiroivissa kuvioissa ja väreissä peilautuu elämän koko tunnekirjo. Ilman joogaa ja neulomista arjessani olisi vähemmän merkityksellisyyttä. Vähitellen on oppinut myös arvostamaan enemmän juuri sitä matkaa kohti lopputulosta eli tärkeintä on kuitenkin se polku.

MARJA KIVIHARJU

Erityisopettaja, positive psychology practitioner, jooganopettaja ja SJL ja työnohjaaja STORY



Posti Green



STORYN TÄYDENNYSKOULUTUKSIA 2022

Työnohjauksen päivä 25.1. 2022

- Virtuaalitapahtuma
 - Kehollisuus ja karisma työnohjauksessa
 - Ilmoittaudu viimeistään 23.1.
- Katso erillinen ilmoitus s. 42.

Dialoginen työote yksilötyönohjauksessa

Etäkoulutus 2.2.2022

Kouluttajana Mikael Leiman
Ilmoittaudu viimeistään 18.1.

Erätauko-menetelmä

18.3.2022 Etäkoulutus

Erätauko-säätiön kouluttaja
Ilmoittaudu viimeistään 3.3.

Kurkistus Työnohjaajuuden tutkimiseen

5.4.2022 Etäkoulutus

Kouluttaja Perita Sipiläinen
Ilmoittaudu viimeistään 21.3.

Työnohjaaja – menestyvä yrittäjä?

28.4.2022 Etäkoulutus

Kouluttajina Eeva Jussila ja Into Seinäjoki
Ilmoittaudu viimeistään 13.4.

ILMOITTAUTUMISET kaikkiin STOryn tapahtumiin
osoitteessa www.suomentyonohjaajat.fi

STOryn jäsen, hyödynnä etusi

-30%

ALENNUS
ILMOITUSHINNASTA

Oletko julkaissut kirjan, kehittänyt työkaluja työnohjaukseen tai oletko järjestämässä alan koulutusta? Kerro siitä Osviitassa. Saat ilmoituksesi vuoden 2022 ensimmäiseen Osviintaan 30 prosentin alennuksella.

Alehinnat:

Koko sivu 325,50 € (norm. 465 €)
Takasivu 346,50 € (norm. 495 €)
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 €)

Varaa ilmoitustilasi 14.1. mennessä. Lehti ilmestyy 18.2.2022

Lisätietoja: osviitta@suomentyonohjaajat.fi

Mediakortin löydät STOryn verkkosivuilta:

www.suomentyonohjaajat.fi/osviitta/mediakortti

