



TYÖNOHJAAJAKOULUTUS

Lopputyötiivistelmät (TO14/2024)

- **Juha Seppälä**
Tunnekortit työnohjaukseen
- **Elina Lilja**
Työnohjauksella kohti vastuullista työelämää
- **Anne Rautainen**
Heijastuksia - reflektioita matkalla asiantuntijasta työnohjaajaksi
- **Tea Jaakkola**
Eläinvuoteisuus työnohjauksen tukena: Luovia ratkaisuja työhyvinvointiin



Juha Seppälä:

Tunnekortit työnohjaukseen

Olen kokeillut työnohjausharjoitteluisiani erilaisia keskustelukortteja ja kokenut ne omaan ohjaustyyliin sopivaksi tavaksi lähteä avaamaan keskustelua. Päätin rakentaa opinnäytetyönäni tunnekortit työnohjaajan käyttöön. Korttien perusidea on auttaa työnohjausryhmää pysähtymään tunteiden äärelle, nimetä ja hyväksyä ne. Tätä kautta on helpompi myös oppia valjastamaan tunteet hyötykäyttöön.

Ihminen on biologialtaan vielä eläin, joka reagoi uhkaan. Meille on ollut kymmeniä tuhansia vuosia järkevää reagoida vaaraan nopeasti ja tämä selviytymisstrategia meinaa edelleen nostaa päätään, vaikka olemme opetelleet lapsesta asti, että pitää rauhassa käsitellä ajatukset ennen kuin syöksyy toimintaan.

Ihmisen tunne-elämää hallitsee usein jokin epävarmuus, lapsuuden traumat tai jonkun oman heikkouden peittelyn strategiat. Vaatii vaikeita ja pitkällisiä prosesseja päästä näiden kipukohtien äärelle ja ryhtyä käsittelemään niitä.

Kortit auttavat pysähtymään työnohjauksessa tunteiden tutkimiseen ja kannustavat etsimään primaaritunnetta eli tunnetta, joka herää syvällä sisimmässämme ensimmäisenä ja antaa meille hyvin hyödyllisen viestin. Kovin usein käännämme sillä selkämme ja hyppäämme jonkun toisen helpommin kohdattavan tunteen vietäväksi.

Kirjassa Viisas Mieli on rakennettu ketjuanalyysi. Olen hieman yksinkertaistanut ketjumallia omaan käyttöni ja poistanut siitä vaiheita, jotka eivät ole oleellisia tunnepelin toiminnan kannalta. Ketjumallin vaiheet:

1. Ärsyke
 - a) ongelmakäyttäytyminen (ulkoapäin)
 - b) haavoittuvuustekijä (sisältäpäin)
2. Primaaritunne
3. Sekundaaritunne

(Sadaniemi, Häkkinen, Koivisto, Ryhänen & Tsokkinen, 2023)

Keskeisin taito tunnesäätelyssä olisi pysähtyä primaaritunteen äärelle. Pallotella hetken tulkinnan ja tunteen välillä. Siinä kohtaa on mahdollista katkaista tunneketjun



hallitsematon kulku. Primaaritunne antaa meille arvokasta tietoa aidosta kokemuksesta. Sen havainnointi, salliminen ja tutkiminen edistää meidän sopeutumista erilaisiin tilanteisiin. (Sadeniemi ym. 2023, 50- 53, 127)

Tunnekortti materiaali

Tämän korttipelin tarkoitus on auttaa löytämään työkaluja tunteen käsittelyyn niin että voisimme jalostaa reaktiotamme itsellemme ja yhteisölle hyödyllisemmäksi. Tätä peliä voi pelata työyhteisön kokouksissa, suunnittelupäivillä ja työnohjauksissa. Olen hyödyntänyt materiaalina Viisas mieli – kirjan ketjuanalyysi mallia, jota olen hieman yksinkertaistanut peliä varten.

Kortteja on yhteensä 65 kappaletta. Kortit koostuvat tunnekorteista, joita on 49 kappaletta ja 16: sta työskentelykortista, joilla selvitetään tunteiden kulkua tunneketjussa. Tunnekorteissa on tunteen nimi ja sitten yksinkertainen kuva.

Pelissä ensin etsitään **ongelmakäyttäytymisen** aiheuttama **sekundaaritunne**. Jos asiakas on vaikka huutanut sinulle, niin itsellesi on voinut nousta pintaan viha. Sekundaaritunne on usein se mikä nopeasti meille päällimmäisenä herää tarpeena reagoida.

Seuraavassa vaiheessa etsitään **primaaritunne**, joka on hieman vaikeampi löytää ja vaatii prosessointia. Mikä on vihani takana? Miksi minulla heräsi asiakkaan huudosta viha? Miksi minun teki mieli lyödä puhelin kiinni ja paeta tilannetta? Onko taustalla lapsuuden kokemus siitä, kun vanhempani huusi ja koin hylätyksi tulemisen tunteen? Pelottiko asiakkaan käytös minua?

Primaaritunteen äärelle pääseminen on varmasti haastava vaihe ja ei ehkä onnistu edes aina. Kuten aiemmin mainittiin, ihmisellä on taipumus hypätä helpommin käsiteltävän tunteen valtaan suoraan pysähtymättä primaaritunteen äärelle. Tässä ohjaajan merkitys korostuu pysäyttäjänä ja takaisinpäin kelaajana. Näkisin että ohjaajan tulee kehottaa keskustelijoita pysähtymään ja joskus kelaamaan jopa takaisinpäin kerronnassa.

Primaaritunteen löydyttyä lähdetään korttien kanssa tutkimaan tilannetta. Minulla heräsi viha, joka johtuu pohjimmiltaan siitä, että pelkään ettei minua hyväksytä. Minua pelotti asiakkaan käytös. Oliko tilanteessa läsnä jokin **haavoittuvuustekijä**? Usein reagoimme voimakkaammin, jos olemme esimerkiksi nälkäisiä tai väsyneitä. Millä strategialla



olisimme voineet kampaata haavoittuvuustekijän? Miettimällä tapaamisen ajankohtaa?
Tiedostamalla paremmin sen millä lähtökohdilla lähdemme tilanteeseen?

Kortit löytyvät painettuna versiona joiden kanssa saa mukaan ohjeen. Kortteja voi tilata laittamalla sähköpostia: juha.seppala1@gmail.com. Korttipakka ohjeineen maksaa 40€. Alla on esimerkkejä korttien painoasusta.

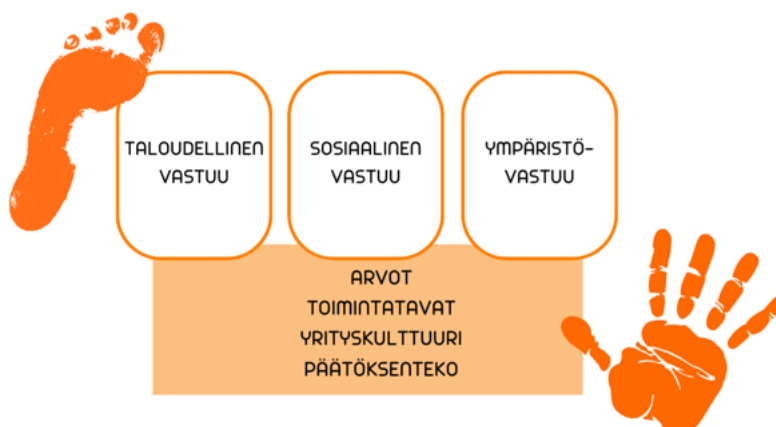


Elina Lilja:

Työnohjauksella kohti vastuullista työelämää

Yritysvastuun osa-alueisiin kuuluvat ympäristövastuullisuuden lisäksi sosiaalinen vastuullisuus sekä taloudellinen vastuu ja hyvä hallinto. Kaikella toiminnallamme on vaikutuksia ympäristöön ja ihmisiin. Kaiken kokoisilla yrityksillä on myös hallinto ja talous. Siksi vastuullisuus koskee kaiken kokoisia yrityksiä ja toimijoita, alasta riippumatta. Vastuullisuustyössä pyritään usein kohti nettopositiivisuutta. Nettopositiivisuudella tavoitellaan sitä, että yrityksen aikaansaama kädenjälki, eli hyöty ja hyvät vaikutukset yhteiskunnalle ja maapallolle on suurempi kuin toiminnasta aiheutuva jalanjälki, eli haittavaikutukset ja kulutus.

Vastuullisuus on käytännön tekoja, joita yrityksessä ohjaa vahvasti toimintakulttuuri. Yrityksen toimintakulttuuriin liittyvät mm. toimintatavat, asenteet, päätöksenteko ja arvot. Vahva vastuullisuus on osa yrityskulttuuria kaikilla tasoilla, ylimmästä johdosta työntekijöihin. Johto näyttää omalla esimerkillään vastuullisen toiminnan mallia, huomioi vastuullisuusnäkökulmat päätöksenteossa sekä vastaa resursseista ja käytännöistä, jotka mahdollistavat vastuullisten valintojen ja tiedostamista vastuullisista toimintatavoista. Käytäntöjen toteuttamisen jokaisen työntekijän arjessa. Kaikkiin työarjen tilanteisiin ei ole mahdollista laatia ohjeistusta. Siksi jokainen työntekijä tarvitsee myös ymmärrystä





Työnohjaus osaksi yrityksen vastuullisuustyötä

Suomen Työnohjaajat ry:n määritelmän mukaan työnohjaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä.

Työnohjaus toimiikin erinomaisena toimintamallina myös vastuullisuuden osa-alueiden tutkimiseen ja vahvistamiseen erilaisissa työtehtävissä.

Työnohjausprosessissa voidaan yrityksen toimialasta riippumatta edistää vastuullista yrityskulttuuria, päätöksentekoa ja toimintatapoja sekä vahvistaa arvoihin sitoutumista niin käytännön tekoina, sanoina kuin valintoina.

Vastuullisuuteen suuntautuneen työnohjauksen tavoitteiden tukena voidaan käyttää yrityksen jo olemassa olevaa vastuullisuusohjelmaa tai hyödyntää esim. YK:n Agenda 2030 -tavoiteohjelmaa.

Työnohjaus sosiaalisen vastuullisuuden ytimessä

Työnohjaus on vahvasti sosiaaliseen vastuullisuuteen kytkeytyvää, ammatillisuutta, itsetuntemusta sekä hyvinvointia vahvistavaa toimintaa. Sosiaalinen vastuullisuus ajatellaan usein mm. ihmisoikeuksiin ja tasa-arvoon liittyvinä suurina linjauksina. Valtaosa sosiaalisesta vastuullisuudesta toteutuu kuitenkin tavallisessa työn arjessa, esimerkiksi siinä miten kohtelemme ja kohtaamme toisiamme. Sosiaalista vastuullisuutta edistävien toimintatapojen tiedostaminen sekä vaikutusmahdollisuuksien havaitseminen ja hyödyntäminen ovat työnohjaustyön ydintä niin ohjattaville kuin työnohjaajan omassa työarjessa.

Sosiaalinen vastuullisuus sisältää paljon asioita, joihin jokainen voi vaikuttaa omalla toiminnallaan ja asennoitumisellaan. Työnohjauksen avulla voidaankin edistää sosiaalisesti vastuullista yrityskulttuuria, jossa erilaisuuden arvostaminen ja toisten hyvä kohtelu ovat arkipäivää. Ohjattavat voivat saada valmiuksia kohdata ja käsitellä haasteita ja tunteita sekä oppia tavoittelemaan yhteistä ymmärrystä ja merkityksellisyyden kokemusta työssä. Kuormitustekijöitä opitaan havaitsemaan ja niihin uskalletaan puuttua ajoissa. Niin ikään työhön liittyviä voimavaroja tiedostetaan ja vahvistetaan perustyön äärellä. Työnohjauksella



voidaan edistää psykologisesti turvallista ilmapiiriä, jossa on tilaa inhimillisyydelle. Työyhteisössä harjaannutaan kohtaamaan ja arvostamaan toisia omanlaisinaan ihmisinä. Rohkaistutaan kertomaan kokemuksia, mielipiteitä ja ajatuksia sekä näyttämään vahvuuksia ja heikkoja kohtia ilman pelkoa mitätöinnistä tai hylkäämisestä. Opitaan luottamaan työyhteisön tukeen ja ymmärrykseen myös silloin, kun voimavarat eivät riitä huippusuoritukseen.

Yritysten takana vaikuttavat ja tekevät työtä ihmiset, jotka yhdessä ovat enemmän kuin osiensa summa. Jokainen on oman työnsä paras asiantuntija. Siksi on tärkeää, että jokainen tiedostaa ja toteuttaa vastuullisuusvalintoja oman työnsä äärellä. Muutos kohti kestäväää työelämää alkaa meistä jokaisesta, yksi ajatus, valinta ja teko kerrallaan.

Elina Lilja
työnohjaaja & lyhytterapeutti
www.mielenliekki.fi





Anne Rautiainen:

Heijastuksia - reflektioita matkalla asiantuntijasta työnohjaajaksi

Opinnäytetyössäni tutkin reflektiota ja kuvaan käytännön reflektiivisyyttä oman oppimisen ja ohjaamisen välineenä matkalla asiantuntijasta työnohjaajaksi.

Reflektio tarkoittaa peiliä ja peilaamista. Se on tavoitteellisen ja tietoisien oppimisen ydinprosessi ja niin sanottu metakompetenssi. Metakompetenssilla tarkoitetaan yleishyödyllistä ja monen osaamisen taustalla olevaa pohjataittoa. Muita vastaavia taitoja ovat kommunikaatio-, tiedonkäsittely- ja ongelmanratkaisutaidot.

Työnohjaajaksi opiskelu tarkoitti minulle erilaisten teorioiden ja ilmiöiden rakentamista kolmiulotteisiksi hiloiksi, mielen ja ajattelun pohjamalleiksi. Suuri osa oppimisesta oli kuitenkin oman toiminnan ja kokemusten, sekä yhdessä opettajien ja opiskelutovereiden kanssa jaettujen havaintojen reflektointia. Oppimiseen liittyi paljon myös näkemään ja kuulemaan oppimista ja omien tunteiden ja ajatusten havainnoinnin opettelua.

Reflektio on huomion kiinnittämistä siihen, miten ja miksi ajattelemme tietyllä tavalla, sekä miten ja miksi toimimme siten kuin toimimme. Reflektio tarkoittaa ja edellyttää pysähtymistä ja havainnointia. Nöyryyttä ja vahvuutta katsoa sitä, mitä tapahtui tai tapahtuu parhaillaan.

Reflektiossa havainnon jälkeen kokemukseen liitetään tietoa ja ehkä aikaisempiakin kokemuksia. Samalla asia jäsentyy ja käsitteellistyy. Alkuperäinen kokemus rikastuu uusilla näkökulmilla, jotka saavat aikaan oivalluksia. Oivallus taas johtaa konkreettiseen uuden kokeiluun ja uusiin kokemuksiin.

Toiminnan tulosten reflektoinnin jälkeen kokeellisen oppimisen sykli pyörähtää uudelleen käyntiin havainnoimalla, mitä nyt tapahtui.



Ei-reflektiivisessä oppimisessa omaksutaan tyypillisesti esimerkiksi ympäröivän kulttuurin tai työpaikan arvoja ja asenteita, mutta oppimisen sijaan kyse on sopeutumisesta.

Reflektio on tietoisien ja tutun ajatusradan paljastamisen työkalu. Tietoisien reflektoinnin tarkoituksena on huomata, miten nojaamme usein itsestäänselvyyksiin ja etenemme samaa tuttua ja turvallista rataa, mitä olemme ennenkin kulkeneet tai minkä olemme ennenkin valinneet. Reflektio tekee tutun radan näkyväksi. Tämä mahdollistaa joko radalla pysymisen tai sen tietoisien muuttamisen.

Reflektion vastakohtana on suhtautua kritiikittömästi omaan ajatteluun ja toimintaan. Silloin toimii tavoilla, joiden perusteita ei tunne. Ja silloin saattaa käydä niin, että vie itseltään tilaisuuden kasvaa ja oppia.

Reflektio on keskeinen oppimisen työkalu. Opiskeltu, teoreettinen tieto ei sisäisty osaksi omaa toimintaa ilman reflektiota. Siksi reflektio mahdollistaa ja usein myös johtaa oman käyttäytymisen muutokseen, maailmankuvan muutokseen. Kun oma käyttäytyminen muuttuu, puhutaan transformatiivisesta oppimisesta, joka muuttaa oppijaa ihmisenä.

Reflektointi ei aina, eikä pelkästään, ole kivaa ja helppoa. Päinvastoin. Reflektointi edellyttää epämiellyttävien tunteiden kohtaamista ja niiden kanssa pysähtymistä, painiakin. Tyypillisesti nämä tunteet ovat esimerkiksi pelkoa, häpeää, syyllisyyttä, vihaa, turhautumista ja pettymystä.

Näitä epämiellyttäväksi koettuja tuntemuksia herää, kun omiksi omaksutut uskomukset, oletukset tai arvot kyseenalaistuvat. Voi olla, että jokin tilanne tuntuu käsittämättömältä tai että sosiaaliset suhteet ja kokemamme hyväksyntä kyseenalaistuu.

Epämukavaa oloa kutsutaan reunatuntemukseksi. Se kertoo, että ajatusjärjestelmämme on haastettuna. Reunatuntemusten tarkoitus on suojella mielen eheyttä sitä rikkovilta tilanteilta. Hermosto tuottaa taistelee, pakene tai jäädy -reaktion. Epämukavien tunteiden tehtävä on ohjata meitä pois



reflektiosta, jotta ajattelu ja toiminta säilyisivät tutulla ja turvallisella alueella. Jos ikäviä reunatuntemuksia välttelee aina, ajattelu kapeutuu ja oppiminen tyrehtyy.

Työelämässä reflektiivisyyttä voidaan tarkastella yksilön, tiimin ja koko organisaation tasolla. Reflektion harjoittelu osana työn kehittämistä lisää avointa ja kuuntelevaa vuorovaikutusta. Se lisää kykyä löytää uusia näkökulmia, parantaa yhteistyökykyä ja osallistumishalukkuutta, kehittää luottamuksellista keskusteluilmapiiriä, omistautumista ja päätöksentekokykyä.

Työpaikalla reflektio edellyttää psykologisesti turvallista ympäristöä, dialogia ja pysähtymistä, johon hektisessä työssä ei ehkä juurikaan ole mahdollisuuksia. On myös työnantajia, jotka kehottavat työntekijöitään varaamaan kalenteriin aikaa ajattelulle, tai joissa pyritään tavoitteellisesti luomaan reflektiolle otollisia hetkiä.

Tutkimuksen mukaan reflektiivisyys on työelämässä merkittävä suorituskyvyn osatekijä. Suorituskyvyn johtamisessa reflektion avulla suurin potentiaali liittyy siihen, miten onnistutaan saamaan käyttöön kaikki ne osaamisen ja ideoiden yhdistelmät, joita ihmisissä työntekijöinä, asiantuntijoina ja ammattilaisina on. Usein iso osa osaamisesta on meiltä itseltämme piilossa, tai emme eri syiden vuoksi saa sitä käyttöömmme.

Työssä esimiehet kertovat reflektoinnin edellyttävän erityisesti uskallusta heittäytyä vuorovaikutustilanteisiin ja ajattelun poluille, joiden kulkua ei voi etukäteen ennustaa. Se haastaa myös kestämiään tietämättömyyttä, hämillään oloa ja jopa hetkittäistä turvattomuuden tunnetta. Työssäkin turvallisuutta luovat rutiinit ja tottumukset tulisi murtaa tai ainakin uskaltaa kurkistaa niiden taakse. Miksi teen juuri nyt sitä mitä teen?

Tarvitsemme reflektiotaitoa, jotta pystymme tulkitsemaan tapahtumia. Se on keino laajentaa ja syventää omaa tietoisuutta. Oman tietoisuuden jatkuva kehittäminen on yksi älykkään itsensä johtamisen ydinajatuksista. Omalla opintopolullani itsensä johtaminen oli keskeinen taito.



Esa Saarisen kerrotaan päättäneen Aalto-yliopiston Filosofia ja systeemiajattelu -luentosarjansa diaan, joka esittää kaksi pääperiaatetta:

*Meissä on enemmän hyvää kuin päällepäin näkyy. Siksi rakkaudellisuus.
Parempi ajattelu synnyttää parempaa elämää. Siksi reflektiivisyys.*

Työnohjaajana ja jatkuvasti oppivana ja oppimiselle halukkaana tarvitsen reflektiota. Välillä se käy itsestään, lähes automaattisesti. Välillä se edellyttää suurempaa pysähtymistä, dialogia, ehkä vapaata kirjoittamista, itsensä ja ajatustensa kriittistä tarkastelua. Reflektiossa asuu kuitenkin viisauden siemen, olemassa olevan ehdollistaminen ja kehittyminen.



Tea Jaakkola:

Eläinavusteisuus työnohjauksen tukena: luovia ratkaisuja työhyvinvointiin

Työympäristön hyvinvoinnilla on suuri vaikutus työntekijöiden kokonaisvaltaiseen suorituskyykyyn ja tyytyväisyyteen. Työnohjaus on yksi keskeisistä työhyvinvoinnin edistämisen keinoista, joka tarjoaa tukea ja ohjausta työntekijöille heidän ammatillisessa kehityksessään ja työssä jaksamisessaan. Viime vuosina eläinavusteisuus on noussut esiin yhtenä innovatiivisena lähestymistapana työohjauksessa. Tämä artikkeli tarkastelee eläinavusteisuuden merkitystä, vaikuttavuutta ja sen käyttöä työnohjauksen tukena.

Viimeaikaiset tutkimukset ovat vahvistaneet eläinavusteisuuden positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja työnohjaukseen. Käytännön sovellukset vaihtelevat eläinten tuomisesta työpaikoille tai työskentelyä talliympäristössä. Tärkeä oivallus on, että eläinavusteinen työnohjaus ei välttämättä vaadi oikeiden eläinten fyysistä läsnäoloa vaan se voi olla luovaa toimintaa, kuten eläinfiguurien ja kuvien käyttöä.



Eläinavusteisuuden edut työnohjauksessa

- 1. Stressinhallinta ja vuorovaikutustaidot:** Eläimet voivat tarjota luontevan tavan käsitellä stressiä ja parantaa vuorovaikutustaitoja työympäristössä. Eläinten vilpityn läsnäolo voi vähentää stressiä ja auttaa siten työnohjattavaa rentoutumaan ja keskittymään olennaiseen.
- 2. Tiimityö ja kommunikaatio:** Työnohjaaja voi käyttää eläimiä työyhteisön vuorovaikutustilanteiden mallintamiseen. Hyvänä esimerkkinä toimii kanalauman observointi, joka voi herättää keskustelua tiimityöstä ja johtajuudesta sekä siitä, miten nämä teemat ilmenevät eläinten maailmassa työyhteisöön verrattuna.
- 3. Luottamus ja turvallisuus:** Eläimet voivat auttaa vahvistamaan luottamusta ja turvallisuuden tunnetta työyhteisössä. Työskentely eläimen kanssa tarjoaa työnohjattavalle mahdollisuuden harjoitella vuorovaikutusta ilman pelkoa arvostelusta. Tämä edistää avoimuutta sekä rehellisyyttä esimerkiksi työyhteisössä.
- 4. Luova ongelmanratkaisu:** Eläinavusteinen työohjaus voi innostaa luovaan ongelmanratkaisuun sekä näkemään erilaisia näkökulmia. Työnohjattava voi esimerkiksi pohtia, miten erilaiset eläimet käyttäytyvät eri tilanteissa ja miten näitä havaintoja voi soveltaa työyhteisössään.
- 5. Työhyvinvointi ja motivaatio:** Eläinavusteisuus voi nostaa työmotivaatiota ja siten lisätä työhyvinvointia. Työnohjauksessa eläimet voivat tuoda leikkisyyttä ja iloa, mikä voi vahvistaa positiivista asennetta ja sitoutumista työhön.



Kuva: Eläinavusteisen työnohjauksen vaikuttavuus. © Tea Jaakkola 2024



On hyvä huomioida, että eläimet eivät ole koneita, vaan ne tarvitsevat oman leponsa ja huolenpitonsa, aivan kuten ihmisetkin. Siksi eläinavusteisessa työnohjauksessa on kunnioitettava eläinten tarpeita ja hyvinvointia sekä huolehdittava siitä, että niitä kohdellaan asianmukaisesti ja kunnioittavasti.

Eläinavusteinen työnohjaus tarjoaa syvällisiä oivalluksia ja merkityksellisiä kokemuksia. Sen avulla voidaan edistää niin yksilöiden kuin organisaatioidenkin hyvinvointia ja kehitystä monipuolisesti ja innovatiivisesti. Se tarjoaa merkittävän lisän työnohjauksen työkalupakkiin. Eläinavusteisuuden avulla voidaan parantaa työympäristön ilmapiiriä, lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja edistää vuorovaikutusta työnohjauksen prosesseissa. Tämä aihe ansaitsee lisätutkimusta, ja käytännön sovellukset voivat syventää ymmärrystämme eläinavusteisuuden roolista työnohjauksen tukena.