

Vertaistyönohjauksen käsikirja

Meriläinen, M. & Piispanen, M.

Käsikirja antaa edukatiivisen vertaistyönohjauksellisen toteutuksen mallin työelämään siirtyvien opiskelijoiden ohjaamisen tueksi.



Opetuksen kehittämishankkeet 2021-2022
JYU



ISBN 978-951-39-9452-5

ALKUSANAT

Opettajuus on tarina, jonka ensi lehdillä on merkitystä -eikä ainoastaan opettajuus, sillä induktiovaiheeseen panostaminen voidaan tutkimusten valossa nähdä merkityksellisenä sekä yksilön ammatillisen kehittymisen että yhteiskunnan näkökulmista. Tässä työelämään siirtymiseen liittyvässä ohjauksen käsikirjassa esittelemme edukatiivisen vertaistyönohjauksellisen prosessimallin. Malli on kehitetty osana Jyväskylän yliopiston rahoittamaa hanketta, jossa tarkastelimme tutkimusinterventtioiden kautta opiskelijoiden siirtymistä työelämään ratkaisukeskeisen, edukatiivisen vertaistyönohjauksen tukemana (Meriläinen & Piispanen 2022).

Edukatiivisen työnohjauksellisen menetelmän tavoitteena on tukea työelämään siirtyviä opiskelijoita, ennaltaehkäistä työuran alkutaipaleella tulevia mahdollisia haasteita ja tukea heitä heidän senhetkisissä haasteissaan, jolloin näkökulmana on "oikea-aikainen" tukeminen valmiiden ohjauskonseptien sijaan.



KIRJOITTAJAT

Oppaan kirjoittajat, Merja Meriläinen ja Maarika Piispanen, ovat työskennelleet pitkään Jyväskylän yliopistossa, Kokkolan yliopistokeskus Chydeniuksen kasvatustieteen yksikössä, Luokanopettajien aikuiskoulutuksessa, jossa he ovat osallistuneet monipuolisesti sekä tutkimustyöhön, olleet mukana erilaisissa hankkeissa sekä kouluttaneet luokanopettajia tämän päivän ja tulevaisuuden työelämään.

Meriläinen ja Piispanen ovat myös kysytyjä asiantuntijoita erilaisissa hyvinvointikoulutuksissa, joissa pohditaan työelämän erilaisia haasteita ja niiden kohtaamista sekä työhyvinvoinnin kehittämistä ja ylläpitämistä. Meriläisen ja Piispanen työskentelyote kumpuaa ratkaisukeskeisyydestä ja siitä välittyy vahva työelämätuntemus, tutkimusperustaisuus ja ihmisläheinen ote.

Merja Meriläinen, FT, KM, yliopistonlehtori, JYU, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

- opettajankouluttaja
- positiivisen psykologian asiantuntija (Positive Psychology Practitioner®)
- työnohjaaja (STOry), WalkOut-luontotyönohjaaja
- ratkaisukeskeinen, neuropsykiatrinen valmentaja
- ekspressiiviseen taideterapiatyöskentelyyn erikoistunut integratiivinen skeematerapeutti
- tietokirjailija, kouluttaja

Maarika Piispanen, KT, yliopistonopettaja, JYU, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius

- opettajankouluttaja
- erityisluokanopettaja
- työnohjaaja (STOry), WalkOut-luontotyönohjaaja
- ratkaisukeskeinen neuropsykiatrinen valmentaja
- ekspressiiviseen taideterapiatyöskentelyyn erikoistunut integratiivinen skeematerapeutti
- ratkaisukeskeinen terapeutti ja sielunhoitoterapeutti
- tietokirjailija, kouluttaja

NÄIN KÄYTÄT OHJAUKSEN OPASTA

Oppaan alussa esitellään edukatiivisen työnohajuksen teoreettinen viitekehys lyhyesti. Sen jälkeen avataan kukin ohjausprosessi ja siihen liittyvät työskentelyn tavat ja materiaalit yksityiskohtaisesti. Varaa tutustumiseen ohjaajana hyvin aikaa ja perehdy materiaaliin huolellisesti ennen jokaista ohjauskertaa.

Ohjausprosessiin liittyy aina myös ohjattavan itsereflektointi, jota ohjataan omaa ammatillista kasvua edistävän, refleктоivan, päiväkirjatyöskentelyn kautta.



SISÄLLYSLUETTELO

Alkusanat

Näin käytät ohjauksen opasta

Kirjoittajat

Työelämään siirtyminen haastaa kompetenssin

Ammatillisen asiantuntijuuden kehittyminen

Edukatiivinen vertaistyönohjaus

Ratkaisukeskeisyys edukatiivisen vertaistyönohjauksen lähestymistapana

Itsereflektiivinen päiväkirja ammatillisen kasvun tukena

Edukatiivisen vertaistyönohjauksen prosessin kuvaus

Edukatiivinen vertaistyönohjaus: ohjausprosessin rakenne

1. Pysähtyminen ja läsnäolon vahvistaminen

2. Peruskysymyksen äärellä

3. Edukatiivis-pedagoginen dialogi

4. Päättäminen: yhteenveto ja tavoitteiden asettaminen

Edukatiivisen vertaistyönohjauksen prosessin eteneminen

SISÄLLYSLUETTELO

I kokoontuminen: Vahvuudet työn voimavaraksi

- Lyhyt info aiheesta
- Tarvittavat materiaalit
- Lue lisää
- Etenemisen ohjeet
- Pysähtyminen ja läsnäolon vahvistaminen
- Peruskysymyksen äärellä
- Edukatiivis-pedagoginen dialogi
- Päättyminen: yhteenveto ja tavoitteiden asettaminen

II kokoontuminen: Työminä ja perusminä

- Lyhyt info aiheesta
- Tarvittavat materiaalit
- Lue lisää
- Etenemisen ohjeet
- Pysähtyminen ja läsnäolon vahvistaminen
- Peruskysymyksen äärellä
- Edukatiivis pedagoginen dialogi
- Päättyminen: yhteenveto ja tavoitteiden asettaminen

SISÄLLYSLUETTELO

II kokoontuminen: Vaikuttamisen kolme kehää

- Lyhyt info aiheesta
- Tarvittavat materiaalit
- Lue lisää
- Etenemisen ohjeet
- Pysähtyminen ja läsnäolon vahvistaminen
- Peruskysymyksen äärellä
- Edukatiivis-pedagoginen dialogi
- Päätäminen: yhteenveto ja tavoitteiden asettaminen

IV kokoontuminen: Näkökulman vaihtamisen taito

- Lyhyt info aiheesta
- Tarvittavat materiaalit
- Lue lisää
- Etenemisen ohjeet
- Pysähtyminen ja läsnäolon vahvistaminen
- Peruskysymyksen äärellä
- Edukatiivis pedagoginen dialogi
- Päätäminen: yhteenveto ja tavoitteiden asettaminen

SISÄLLYSLUETTELO

V kokoontuminen: Perustehtävän selkiyttäminen

- Lyhyt info aiheesta
- Tarvittavat materiaalit
- Lue lisää
- Etenemisen ohjeet
- Pysähtyminen ja läsnäolon vahvistaminen
- Peruskysymyksen äärellä
- Edukatiivis-pedagoginen dialogi
- Päättyminen: yhteenveto ja tavoitteiden asettaminen

VI kokoontuminen: Työn tuunaaminen

- Lyhyt info aiheesta
- Tarvittavat materiaalit
- Lue lisää
- Etenemisen ohjeet
- Pysähtyminen ja läsnäolon vahvistaminen
- Peruskysymyksen äärellä
- Edukatiivis-pedagoginen dialogi
- Päättyminen: yhteenveto ja tavoitteiden asettaminen

SISÄLLYSLUETTELO

VII kokoontuminen: Riittämättömyyden tunteesta kohti itsemyötätuntoa

- Lyhyt info aiheesta
- Tarvittavat materiaalit
- Lue lisää
- Etenemisen ohjeet
- Pysähtyminen ja läsnäolon vahvistaminen
- Peruskysymyksen äärellä
- Edukatiivis-pedagoginen dialogi
- Päättyminen: yhteenveto ja tavoitteiden asettaminen

VIII kokoontuminen: Riittämättömyyden tunteesta kohti itsemyötätuntoa

- Lyhyt info aiheesta
- Tarvittavat materiaalit
- Lue lisää
- Etenemisen ohjeet
- Pysähtyminen ja läsnäolon vahvistaminen
- Peruskysymyksen äärellä
- Edukatiivis pedagoginen dialogi
- Päättyminen: yhteenveto ja tavoitteiden asettaminen

TYÖELÄMÄÄN SIIRTYMINEN HAASTAA KOMPETENSSIN

Tutkimukset ovat osoittaneet, että korkeakouluopiskelijoiden osaamisen sekä työnantajien odotusten välillä on eroavaisuuksia (mm. Tynjälä 2008; Martin 2018). Ryky (2018) toteaa tutkimuksessaan, että työelämään siirtyessään opiskelijat jäivät kaipaamaan viestinnän ja vuorovaikutuksen geneerisiä taitoja, joihin myös työelämässä koetut haasteet useimmiten liittyivät. Yhä useammin eri ammattialoissa työntekijät toimivat asiantuntijatehtävissä, jotka sisältävät nk. generistisiä piirteitä. Tällöin asiantuntijuudeksi luetaan kyky hahmottaa kokonaisuuksia ja tunnistaa ilmiöitä, analysoida syy-seuraussuhteita ja muodostaa ratkaisuvaihtoehtoja (Teikari & Reinimäki 2017). Työssä selviytymisessä vaaditaan kriittistä ajattelua, monitieteellistä näkökykyä ja kykyä eri alojen väliseen yhteistyöhön.

Opiskelijasta työelämään siirtymisen vaihe on merkittävä, sillä se haastaa kompetenssin - osataanko opiskeltuja tietoja ja taitoja soveltaa työelämään? Soutter (2013) näkee kompetenssien sisältävän kolme eri ulottuvuutta, tiedollisen, taidollisen ja toiminnallisen ulottuvuuden. Käsite kompetenssi sisältää Le Deistin ja Wintertonin (2005) mukaan käsitteellisiä taitoja, kuten kognitiiviset kyvyt, tieto ja ymmärrys, sekä operationaalisia, kuten toiminnallisia käytännön taitoja. Työhön kiinnittymisellä ja sen tukemisella induktiovaiheessa on tutkimusten valossa suuri merkitys siihen, miten vastavalmistuneet kokevat työnsä ja ovat sitoutuneet siihen. (Kivimäki & Metsämäki, 2021.)

Geneeristen kompetenssien luokittelun näkökulmasta voidaan tarkastella seuraavia tekijöitä: perustaidot (basic skills), käsitteelliset taidot (conceptual skills), persoonalliset taidot (personal skills), viestintä- ja vuorovaikutustaidot (people skills), liiketoimintaosaaminen (business skills) sekä muut taidot (others) (Andrews & Higson, 2008; Young & Chapman, 2010). Näiden kompetenssien lisäksi erilaiset kriittisen ja tieteellisen ajattelun taidot, sosiaaliset taidot, kommunikaatiotaidot, konfliktinratkaisukeinot, ongelmanratkaisutaidot tai projektityötaidot mainitaan usein esimerkkeinä geneerisistä kompetensseista samoin kuin sosiaalinen vastuu (social responsibility), johtaminen (leadership), luovuustaidot (creativity) ja elinikäinen oppiminen (lifelong learning) (Andrews & Higson, 2008; Nykänen & Tynjälä, 2012; Tuononen ym., 2017; Young & Chapman, 2010).

Työelämä usein odottaa työntekijöiltään valmiita taitoja, joita opiskelija puolestaan kartuttaa kokemuksensa myötä uuden työn alkutaipaleella. Tässä uudessa tilanteessa vastavalmistunut, työelämäänsä siirtynyt, työntekijä on monen uuden äärellä: sen lisäksi, että hän opettelee työtään käytännössä ja pyrkii sisällyttämään itsensä osaksi työpaikan toimintakulttuuria, hän rakentaa ammatillista identiteettiään.

AMMATILLISEN ASIANTUNTIJUUDEN KEHITTYMINEN

Ammatillisen asiantuntemuksen kehittyminen vaatii siis monenlaisten tietojen ja taitojen yhdistämistä, teorian ja käytännönvuorovaikutusta ja näkökulman työpaikasta sellaisena oppimisympäristönä, jossa geneerisiä kompetensseja voidaan kehittää (Tynjälä, 2008).

Teichler (2007) on todennut työelämäsiirtymää käsittelevässä kirjallisuudessa oppimaan oppimisen ja muuntautumiskyvin olevan keskeisiä työelämään siirtyvän opiskelijan taitoja: yliopistokontekstissa tapahtuvasta oppimisesta siirtyminen työkontekstissa tapahtuvaan oppimiseen voi olla haastavaa jo siksi, että usein yliopisto-opiskelijan oppiminen tapahtuu yksilötasolla, kun taas työympäristössä oppiminen on usein yhteisöllisempää ja se voi sisältää täysin uusien toimintamallien, käytäntöjen tai tuotteiden luomista. (Tynjälä, 2008). Tämän lisäksi ammatit, joissa ollaan tekemisissä ihmissuhde ja/tai asiakastilanteissa, sisältävät monia väliintulevia muuttujia, joita työssä kohdattavat yksilöt itsessään luovat. Oman tulokulmansa luo myös usein valmiit käytänteet ja toimintakulttuuri, johon uuden työntekijän tulisi juurtua nopeasti.

EDUKATIIVINEN VERTAISTYÖNOHJAUS

Edukatiivisessa työskentelytavassa korostuvat ohjaajan ja ohjattavien välinen tasa-arvoisuus ja avoin dialogisuus. Edukatiivisuuteen liitetään yleisesti ajatus tiedon antamisesta, opettamisesta tai oppimisesta, johtuen sanan alkuperästä, education, joka käännetään sanoiksi: kasvatus, koulutus, opetus, sivistys tai kasvatusoppi. Nämä ovatkin tärkeitä edukaation osioita, mutta eivät kata sitä täysin käsitteenä. Kemmin ja Closen (1995) määritelmän mukaan edukatiivinen lähestyminen on suunniteltu, systemaattinen prosessi, jota käytetään pyrittäessä vaikuttamaan toisen käyttäytymiseen. Tähän tarvitaan muutoksia heidän tiedoissaan, asenteissaan ja taidoissaan (Kemmi & Close, 1995).

Edukatiivisen ohjauksen työvälineenä ja toimintatapana on dialogisuus, joka on onnistuneen ohjauksen perusedellytys. Ohjauksessa dialogi tarkoittaa yhdessä rakennettua vuoropuhelua ja siinä on kysymys itsensä ymmärtämisestä ja toisen ymmärtämisestä sekä kummankin ajattelussa tapahtuvista muutoksista keskustelun aikana. Dialogiin osallistuminen tarjoaa sekä ohjaajalle että ohjattaville uusia mahdollisuuksia kehittyä ja oppia omassa rytmisään. Onnistuneessa dialogissa yhteinen vuorovaikutusprosessi rikastaa erityisyyttä ihmisenä ja vahvistaa kykyä tuottaa monipuolisempaa, yhteistä ja jaettua tietoa. (Ylönen, 2019.)

EDUKATIIVINEN VERTAISTYÖNOHJAUS

Vertaistuki on vastavuoroista tukemista ja kokemusten vertailua, jossa korostuvat tasapuolisuus ja kokemukseen pohjautuva yhtenäinen asiantuntemus. Vertaistuen on todettu parantavan työhyvinvointia ja se nähdään työnohjauksessa myös keskeiseksi jaksamista tukevaksi tekijäksi. (Latostenmaa 2017; Lindell, 2012). Vertaistuessa keskeistä on kokemus, ettei ole yksin elämäntilanteensa tai haasteiden kanssa ja että tulee hyväksytyksi ja kuulluksi ryhmäläisten keskuudessa. Se on vastavuoroista kokemusten vaihtoa, jossa ihmiset tukevat toinen toisiaan. (Holm ym. 2010.)

Vertaistuki ja -työskentely nähdään tutkimuksissa merkittävänä resilienssin vahvistajana: tilanteissa, joissa yksilöt tukevat toisiaan myötätuntoisesti ja vertaisesti, sekä tukijan että tuettavan resilienssi vahvistuu (Poulin, Brown, Dillard & Smith 2013, 1652; Zautra 2014, 185). Edukatiivisessa vertaistyönohjauksen prosessissa keskitytään a) työarjen keskeisiin, voimavaroja vieviin sekä tuoviin, tekijöihin, joita käsittelemällä pyritään vaikuttamaan työelämän laadun parantumiseen, b) vahvistamaan yksilöiden kokemusta tuntea itsensä kykeneviksi ja osaaviksi, millä on yhteys sisäiseen motivaatioon ja sen vahvistamiseen sekä c) vahvistetaan ja tehdään näkyväksi pätevyyden tunnetta työyhteisössä niin, että henkilö kokee selviävänsä haasteista joko oman osaamisen tai kollegiaalisen tuen kautta.

Ryanin ja Decin (2000) mukaan sisäisen motivaation syntyminen perustuu kolmen psykologisen tarpeen, kompetenssin, autonomian ja yhteenkuuluvuuden tunteen, tyydyttymiseen. Nämä ovat ammattiin juurtumisen ja ammatissa pysymisen kannalta olennaisia tekijöitä, ja siksi ne on valittu myös tämän käsikirjan edukatiivisen vertaistyönohjauksen mallin keskeisiksi tulokulmiksi.

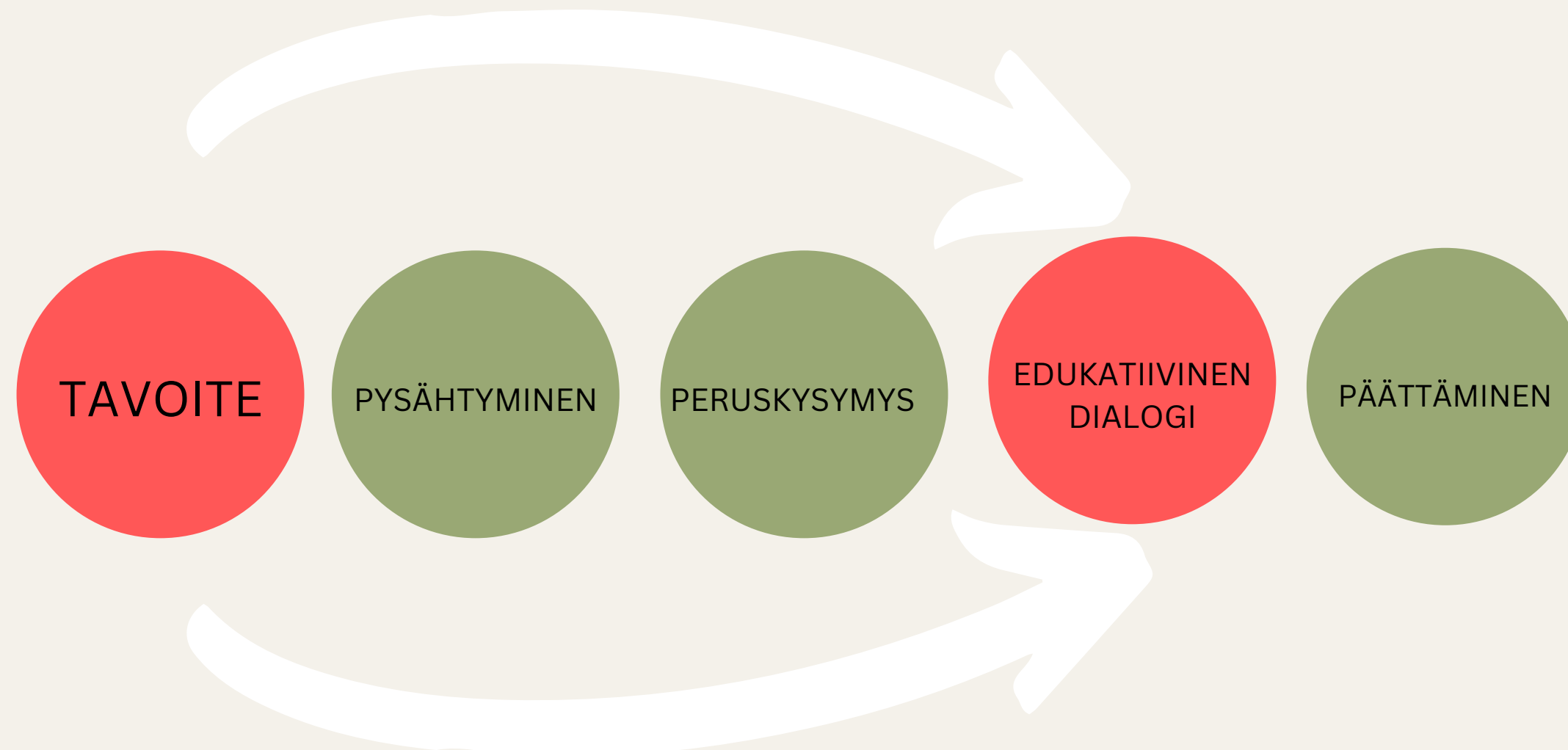
The Job Demand-Control-Support (JDACS) -mallin mukaan sekä työtovereilta että esimieheltä saatu sosiaalinen tuki vähentää työn kuormittavuutta eli kuormittava työ on vähemmän kuormittavaa ja haitallista, mikäli työntekijälle tarjotaan mahdollisuus saada työyhteisöltä tukea ja kannustusta. JDACS -malli käsittelee myös yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia ja käytösmalleja sekä kuormituksen vaikutuksia fyysisiin stressioireisiin ja stressiperäisiin sairauksiin.

Edukatiivisessa vertaistyönohjauksessa pyritään vaikuttamaan juuri näihin asioihin edukatiivisen prosessin ja kollegiaalisen tuen näkökulmista.

Edukatiivisen etätyönohjauksen struktuuri (Meriläinen & Piispanen, 2022.)

- Työnohjausprosessin tavoite määritellään työnohjausprosessin alussa yhdessä ohjattavan/ ohjattavien kanssa.
- Tavoite yhdessä edukatiivisen dialogin kanssa *fokusoi** työnohjausprosessin johdonmukaisen toiminnan.
- Pysähtyminen virittää asiakkaan läsnäolevaan hetkeen ja on merkki työnohjauksen alkamisesta.
- Peruskysymykset nousevat ohjattavan kuulumisista, työnohjauksen prosessin herättämistä kysymyksistä sekä ohjaukselle asetetuista yleisistä tavoitteista.
- Päätteeksi kootaan se, mistä ohjaussessiossa on keskusteltu.

**Fokusoinnilla tarkoitetaan oman toiminnan, ajattelun, tunteiden ja tahtotilan tietoista suuntaamista tavoiteltaviin asioihin (Ruutu & Salmimies 2021, 102)*



RATKAISUKESKEISYYS EDUKATIIVISEN VERTAISTYÖNOHJAUKSEN LÄHESTYMISTAPANA

Edukatiivisen vertaistyönohjauksen taustalla toimii ratkaisukeskeinen lähestymistapa. Ratkaisukeskeisen lähestymistavan perustaksi on nostettu kolme keskeistä teesiä: Älä korjaa sitä mikä ei ole rikki, keskity siihen, mikä toimii, ja mikä ei toimi, vältä sitä (DeJong & Berg 1997).

Ratkaisukeskeisen lähestymistavan pyrkimyksenä on tulevaisuusorientoitunut suuntautuminen, jossa pyritään tietoisesti hyödyntämään niitä vahvuuksia ja voimavaroja, mitä tilanteessa on läsnä(ks. Richardson, 2002). Tämä hyvän vahvistaminen ja huomion kiinnittäminen tämän hetken hyviin asioihin toimii myönteisen ajattelun vahvistajana ja tavoitteiden asettelun sekä niihin suuntautumisen pohjana. Ongelmiin juuttumisen sijaan ratkaisukeskeisessä lähestymistavassa pyritään systemaattisesti vahvistamaan ratkaisu- ja voimavarakeskeisen teorian mukaisesti opiskelijaa huomaamaan ja kiinnittämään huomion niihin asioihin, mitkä kyseisellä hetkellä toimivat tai ovat hyvin (DeJong & Berg 1997).



Ratkaisukeskeisen lähestymistavan kautta vertaistyönohjaukset kytkeytyvät positiivisen psykologian ja systeemiteorian viitekehyksiin, huomioiden myös Vygotskyn lähikehityksen vyöhykkeen ja siihen liittyen oppimisen oikea-aikaisen tuen (scaffolding) osana työnohjauksellista ohjausprosessia.

Ratkaisukeskeisessä lähestymistavassa ohjaaja nähdään ohjattavan rinnallakulkijana. Näin ohjaaja on tasavertaisessa suhteessa ohjattavaansa nähden auttaessaan häntä itse määrittelemään itselleen keskeisiä tavoitteita ja päämääriä, jotka syntyvät niiden tilanteiden kautta, joita ohjattavalla on juuri sillä hetkellä pohdittavanaan. Ohjaaja pyytää ohjattaviaan pohtimaan, miten he haluaisivat asioiden olevan, ja kuinka tähän tavoitetilään itse kukin voisi päästä? Tässä kollegiaalisella vertaistuellalla on tärkeä tehtävä olla tukemassa itse kunkin tavoitteiden asettelua sekä niiden saavuttamista (Adigüzel & Göktürk 2013, 3279; Kim 2008.)

Ratkaisukeskeisessä työnohjauskeskustelussa keskeinen tekijä on pystyvyysuskon vahvistaminen; mitä paremmin ohjattavat uskovat omiin kykyihinsä onnistua, sitä motivoituneemmin he työskentelevät tavoitteidensa saavuttamiseksi (Ryan & Deci 2000).

Työnohjausprosessissa ohjaajan tehtävä onkin auttaa opiskelijoita hahmottamaan aiempia onnistumisiaan, olla kiinnostuneita heidän vahvuuksistaan ja etsiä myönteisiä poikkeuksia keskusteluista. Pystyvyysuskon kasvattaminen on suoraan yhteydessä ohjattavan toimijuuden vahvistumiseen. Usein tämä näkyy keskeisesti ohjattavan tavoitteissa, jotka prosessin aikana selkeytyvät ja konkretisoituvat arjen työkaluiksi.

ITSEREFLEKTIIVINEN PÄIVÄKIRJA AMMATILLISEN KASVUN TUKENA

Edukatiivisen vertaistyönohjauksen prosessissa kulkee mukana jokaisen ohjattavan henkilökohtainen itsereflektiivinen päiväkirja, jonka muodon kukin osallistuja voi päättää vapaasti.

Itsereflektiiviseen päiväkirjaan kirjataan prosessin aikana syntyneitä oivalluksia ja ajatuksia. Päiväkirjan avulla tehdään myös näkyväksi ohjausprosessille ja omalle toiminnalle asetettuja tavoitteita sekä askelia, jotka kuljettavat konkreettisesti kohti tavoitteita sekä lyhyellä että pidemmällä aikavälillä.

Itsereflektiivinen päiväkirja toimii myös ammatillisen kasvun välineenä ohjauskertojen välillä, muistuttaen ohjattavaa tavoitteista ja saavutettavissa olevista askelista, jotka hän on itse itselleen asettanut yhdessä vertaisryhmän tukemana. Päiväkirjaan on toivottavaa myös kirjoittaa ohjauskertojen välillä syntyneitä oivalluksia ja ajatuksia, jotka vahvistavat omaa ammatillista kehittymistä ja ammatillista minäpystyvyyden tunnetta.



EDUKATIIVISEN VERTAISTYÖNOHJAUKSEN PROSESSIN KUVAUS

Seuraavilla sivuilla käsiteltävät mallit edukatiivisesta vertaistyönohjauksesta ovat esimerkinomaisia malleja siitä, kuinka vertaistyönohjaus voidaan toteuttaa. Malleihin on liitetty ratkaisukeskeisiä menetelmiä, joiden käyttö on sovellettavissa eri aloilla toimivien opiskelijoiden ohjauksessa. Edukatiivisen vertaistyönohjaajan taitoon katsotaan kuuluvaksi erilaisten aiheiden ja menetelmien soveltaminen sen hetkisen tilanteen ja tilanteesta nousevien tarpeiden mukaan. Tähän oppaaseen valitut aihealueet muodostavat yhden lähestymistavan tukemaan ja edistämään induktiovaiheen työhönkiinnittymistä ja työhyvinvointia. Myös muita lähestymistapoja on mahdollista hyödyntää ja soveltaa.

Edukatiivisessa vertaistyönohjausprosessissa ohjaajan rooli on tukea ohjattavaa vahvuuksien ja osaamisen tunnistamisessa. Ohjaaja nähdään opiskelijan rinnalla kulkijana, joka ei neuvo ja anna ohjeita, vaan kannustaa häntä vastuuseen ja itsenäiseen päätöksentekoon. Työskentelyn kivijalkana on edukatiivis-pedagoginen dialogi (Meriläinen & Piispanen, 2022), johon tutustutaan oppaassa tarkemmin myöhemmin. Ohjaus tukee opiskelijan omaa toimijuutta ja asiantuntijuutta elämänsä ja urapolkunsuunnittelijana, auttaa ja tukee työhön kiinnittymistä, edistää ammatillista minäpystyvyyden tunnetta ja myötävaikuttaa työhyvinvointiin. (Savickas ym. 2009).



EDUKATIIVINEN VERTAISTYÖNOHJAUS: OHJAUSPROSESSIN RAKENNE

Tähän edukatiivisen vertaistyönohjauksen käsikirjaan olemme kuvanneet edukatiivisen vertaistyönohjauksen prosessin etenemisen ja toteuttamisen mallin. Prosessi sisältää kahdeksan tapaamiskertaa, joiden kesto on 90 minuuttia. Ryhmä kokoontuu induktiovaiheessa noin viikon välein. Ryhmäkoko on 3-8 henkilöä, mikä mahdollistaa tasa-arvoisen dialogin, vertaistuen

Edukatiivisessa työnohjausprosessissa kukin kahdeksasta kokoontumiskerrasta rakentuu neljän, työskentelyä ohjaavan, työvaiheen avulla työhön kiinnittymistä ja työhyvinvointia edistäväksi toiminnaksi. Työvaiheet, jotka kuvaamme seuraavilla sivuilla yksityiskohtaisesti, ovat seuraavat:

1. Pysähtyminen ja läsnäolon vahvistaminen
2. Peruskysymyksen äärellä
3. Edukatiivis-pedagoginen dialogi
4. Pättäminen: yhteenveto ja tavoitteiden asettelu



1. PYSÄHTYMINEN
JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN



1. PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN

Päivän aikana koetut tapahtumat, kokemukset ja vuorovaikutukset pysyvät mielessämme ja kulkevat helposti mukamme työpäivän jälkeenkin. Kun ajatuksen nousevat pintaan, nousevat myös niihin liittyvä tunteet, jotka heijastavat surua, iloa, vihaa tai epävarmuutta. Ne ohjaavat toimintaamme tietämättämme. Pysähtyminen ja asettuminen läsnäolevaan tilaan (decentering) tarjoaa mahdollisuuden jättää mielessä pyörivät ajatukset taka-alalle ja tehdä tilaa sekä antaa mahdollisuus uusille, luoville, näkökulmille.

Pysähtyminen työnohjauksen alussa on lyhyt hetki, jonka aikana kukin läsnäolija johdetaan yhteisen kokoontumisen äärelle. Usein tällaisena tekijänä toimii musiikki tai aforismi tai ohjaajan avulla toteutettu mielikuvamatka. Työnohjaukseen asettuminen ja pysähtymisen taito on tärkeä ohjattaville, jotta he pystyvät hyödyntämään työnohjauksen parhaalla mahdollisella tavalla ja olemaan läsnä itselleen. (Ruutu & Salmimies, 2015:79)



PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN

Myös tietyt rutiinit kunkin tapaamisen alussa toimivat siirtymänä työnohjaukseen ja auttavat asettumaan läsnäolevaan tilaan.

- Laita puhelin äänettömälle
- Asetu hyvään istuma-asentoon.
- Sulje silmäsi.
- Tunne jalkapohjat lattiaa vasten, reidet ja vartalo tuolia vasten.
- Tunne kehosi ja hengityksesi.
- Kuule ympäristön äänet.
- Anna itsellesi lupa olla, tässä ja nyt.

Pysähtymisen ja läsnäolon harjoitteet löytyvät oppaasta kunkin kahdeksan, edukatiivisen vertaistyönohjauksen, ohjesivun yhteydestä.



2. PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ



2. PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ

Peruskysymyksen avulla kukin työnohjaustapaaminen pysyy tavoitteellisena. Kysymykset auttavat ohjattavia tunnistamaan ja tukemaan toistensa jatkuvaa kasvua ja kehitystä kohti asetettuja tavoitteita. (Dolan, 1998, 194) Ensimmäisellä tapaamiskerralla peruskysymykset nousevat ohjattavan kuulumisista, työnohjauksen prosessin herättämistä kysymyksistä sekä ohjaukselle asetetuista yleisistä tavoitteista.

Toisesta ohjauskerrasta alkaen peruskysymykset nostetaan esiin edelliskerran edukatiivisesta ohjauksesta sekä edelliskerralla asetetuista tavoitteista ja itsereflektiiviseen päiväkirjaan tapaamisten välillä tehdyistä havainnoista.

Alusta alkaen keskustelu fokusoidaan tietoisesti siihen, mitä ajatuksia ja tunteita edelliskerran tapaaminen on herättänyt ja miten se on näkynyt ohjattavien ajattelussa ja toiminnassa. Fokusointi auttaa ohjattavaa pysymään siinä asiassa, jota edellisellä kerralla on käsitelty, minkä ohjattava on kokenut tärkeänä, ja minkä ohjattava on edellisellä kerralla asettanut itselleen tavoitteeksi tai tavoitteiksi.



PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ

Tavoitteiden asettaminen, muotoileminen ja niihin palaaminen, on edukatiivisessa ohjauksessa tärkeää. Tietoisesti myönteiseen muotoon muotoiltuna tavoite ohjaa aivot luovaan tilaan, jossa mahdollisuudet ja keinot näyttävät parhaiten. Asioiden käsittely ongelmien kautta ei sisällä vihjeitä siitä, miten asiat voidaan saada kuntoon.

Tavoitteen merkitys

- luo suunnan toiminnalle
- suuntaa tarkkaavaisuuden olennaiseen
- kohdistaa huomion haluttuun tulevaisuuteen
- luo raamit edistykselle
- ohjaa valitsemaan omien arvojen mukaisia toimintoja ja käyttäytymistä.
- helpottaa mikrovalintojen tekemistä
- ohjaa toimijuuteen ja vastuunkantoon





Pieni askel

*Arvokkaiden toiveiden ja unelmien lähestyminen
askel kerrallaan tekee niistä saavuttavissa olevia
jokapäiväisessä elämässä.*

Jokainen askel

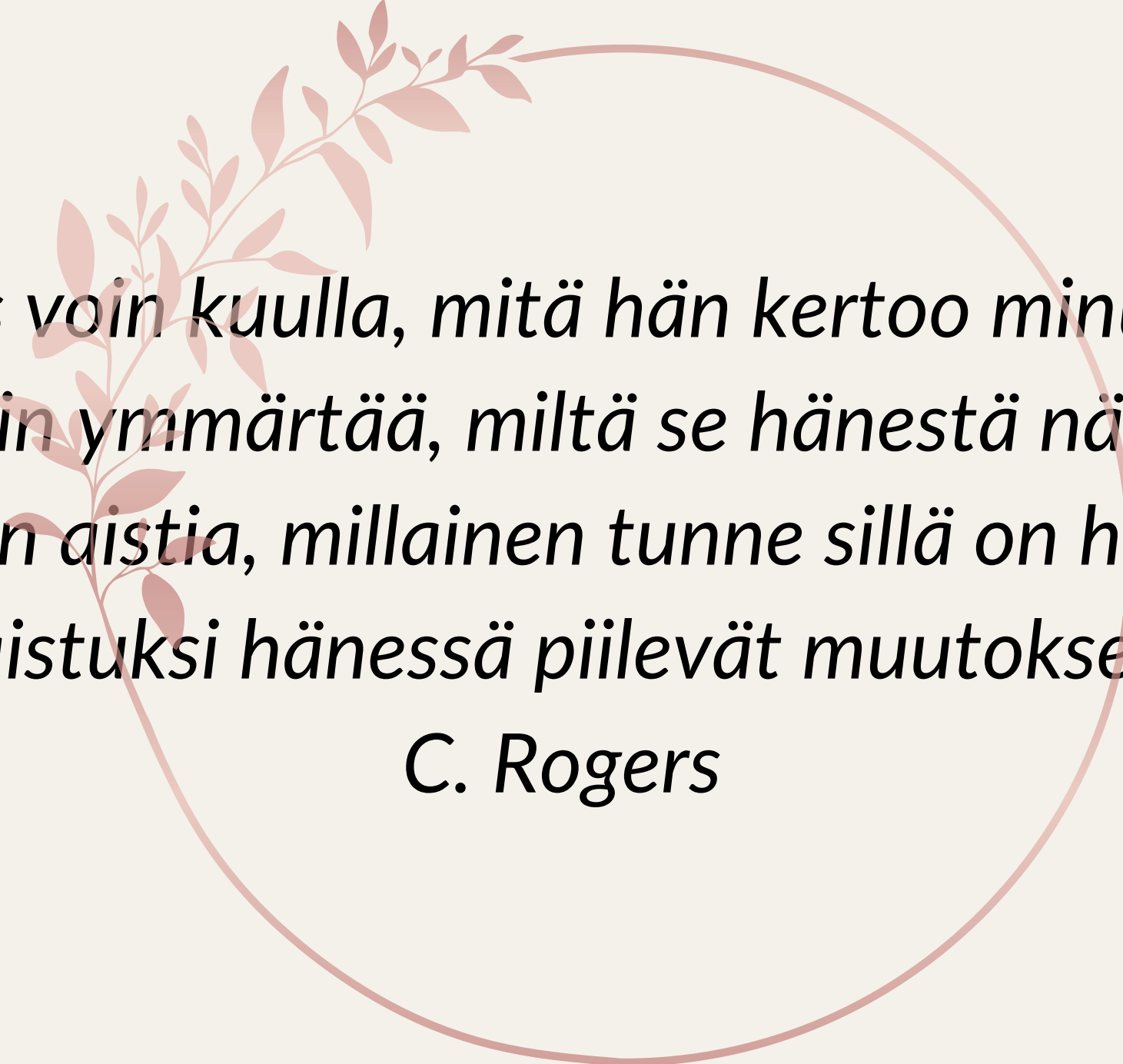
- pienikin -

vie eteenpäin ja antaa aiheen iloon.

ESIMERKKI PERUSKYSYMYKSEN POHDINNASTA ENSIMMÄISELLÄ TAPAAMISKERRALLA

Ensimmäisellä kerralla peruskysymykset nousevat ohjattavan kuulumisista, työnohjauksen prosessin herättämistä kysymyksistä sekä ohjaukselle asetetuista yleisistä tavoitteista. Luottamuksen herättäminen, myötätunto ja tilan antaminen ovat avaimia hyvään ja luottamukselliseen ohjaussuhteeseen.

- Anna ohjattavien kertoa kuulumisiaan ja odotuksiaan ohjauksen suhteen.
- Anna tilaa jokaisen osallistujan senhetkisille kokemuksille ja tunteille - arvosta dialogia, anna vertaisryhmän tukea (muista se, että ryhmä ei ole yhdessä "vatvomassa" haasteita, vaan etsimässä niihin ratkaisuja).
- Kysy, mikä tällä hetkellä on asia, mikä omassa työssä tarvitsee eniten ryhmän tukea (ts. priorisoi kunkin tuen tarpeet). Pyydä jokaista kirjaamaan se päiväkirjaansa.
- Etsikää yhdessä ratkaisuja:
 - Millaisten tilanteiden on huomattu vievän haasteessa eteenpäin?
 - Millaisissa tilanteissa haastetta ei ole tai se on pienempi?
 - Miten voisit valmistautua tilanteisiin etukäteen?
 - Mitä asetat itsellesi tavoitteeksi tämän työnohjausprosessin kautta? Jokainen kirjaa tämän päiväkirjaansa.
- Mikä tällä hetkellä työssä toimii? Ja miten olet saanut asian toimimaan niin hyvin? Tämäkin ohjattavan on tärkeä kirjata itselle ylös.



*"Jos voin kuulla, mitä hän kertoo minulle,
jos voin ymmärtää, miltä se hänestä näyttää,
jos voin aistia, millainen tunne sillä on hänelle,
saan laukaistuksi hänessä piilevät muutoksen voimat."*

C. Rogers

ESIMERKKI PERUSKYSYMUKSEN POHDINNASTA 2-8 TAPAAMISKERROILLA

Toisesta ohjaukerrasta alkaen peruskysymykset nostetaan esiin edelliskerran edukatiivisesta ohjauksesta sekä edelliskerralla asetetuista tavoitteista ja itsereflektiiviseen päiväkirjaan tapaamisten välillä tehdyistä havainnoista.

- Anna ohjattavien kertoa kuulumisiaan ja odotuksiaan ohjauksen suhteen.
- Anna tilaa jokaisen ryhmäläisen senhetkisille kokemuksille ja tunteille suhteessa edelliskerran edukatiivis-pedagogiseen dialogiin - arvosta dialogia, anna vertaisryhmän tukea (muista se, että ryhmä ei ole yhdessä "vatvomassa" haasteita, vaan etsimässä niihin ratkaisuja).
- Kysy, mikä tällä hetkellä on asia, mikä omassa työssä tarvitsee eniten ryhmän tukea (ts. priorisoi kunkin tuen tarpeet). Pyydä jokaista kirjaamaan se päiväkirjaansa.
- Etsikää yhdessä ratkaisuja:
 - Millaisten tilanteiden on huomattu vievän haasteessa eteenpäin?
 - Millaisissa tilanteissa haastetta ei ole tai se on pienempi?
 - Miten voisit valmistautua tilanteisiin etukäteen?
 - Mitä asetat itsellesi tavoitteeksi tämän työnohjausprosessin kautta? Jokainen kirjaa tämän päiväkirjaansa.
- Mikä tällä hetkellä työssä toimii? Ja miten olet saanut asian toimimaan niin hyvin? Tämäkin ohjattavan on tärkeä kirjata itselle ylös.

3. EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI



3. EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Dialoginen vuorovaikutus ja vuoropuhelu ohjaajan ja ohjattavien välillä on edukatiivisen vertaistyönohjauksen keskeinen ja tärkein työväline. Ohjausprosessin eri vaiheissa edukatiivis-pedagoginen dialogi (Meriläinen & Piispanen, 2022) asettaa puhujan ja kuulijan aktiiviseen rooliin, missä puhujan sanoja ei ainoastaan kuunnella tai kuulla, vaan ne toimivat samanaikaisesti ajatusten herättäjinä myös kuulijoiden mielissä, resonoiden näin aktiivisesti vuoropuhelua, joka dialogissa syntyy. Ohjauskeskusteluun sisältyykin jatkuva vuoropuhelu sekä toisten että itsen kanssa. (Paré, D.A., & Lysack, D.M. 2006). Ohjaajan ja ohjattavan välille rakentuva dialogi mahdollistaa asioiden tutkimisen ja ihmettelyn yhdessä. Hyvässä dialogissa emotionaalinen kuulluksi tuleminen kokemus mahdollistaa asioiden kognitiivisen tarkastelun onnistumisen

Edukatiivis-pedagoginen dialogi kuljettaa ohjausprosessia opiskelijan hyvinvointia ja ammatillista kiinnittymistä tukien ja edistäen. Olemme valinneet tähän prosessiin kahdeksan peruskysymystä, joiden kautta, ohjausprosessin edetessä, pysähdytään a) työarjen keskeisiin, voimavaroja vieviin sekä tuoviin, tekijöihin, joita käsittelemällä pyritään vaikuttamaan



työelämän laadun parantumiseen b) vahvistamaan osallistujien kokemusta tuntee itsensä kykeneviksi ja osaaviksi ja näin lisäämään ja vahvistamaan sisäistä motivaatiota sekä c) vahvistamaan ja tekemään näkyväksi pätevyyden tunnetta työyhteisössä niin, että henkilö kokee selviävänsä haasteista joko oman osaamisen tai kollegiaalista vertaistukea hyödyntäen. Omaa ammatillista kasvua ja työhön liittymistä edistävä keskustelu vertaistukea antavassa, myötätuntoisessa, ryhmässä vahvistaa kykyä toimia ja saada asioita tapahtumaan toivotulla tavalla. Edukatiivis-pedagogisen dialogin kivijalkana toimivat peruskysymykset, jotka auttavat ryhmän jäseniä tunnistamaan ja tukemaan sekä omaa että toisten jatkuvaa kasvua ja kehitystä. Tässä oppaassa ja siinä kuvatussa prosessissa peruskysymyksiä on yhteensä kahdeksan. Seuraavilla sivuilla tutustut kuhunkin niistä tarkemmin ja saat käytännönläheiset ohjeet ja tarvittavat työvälineet prosessin ohjaamiseen.

- Vahvuudet työn voimavaraksi (I kokoontuminen)
- Työminä ja perusminä (II kokoontuminen)
- Vaikuttamisen kolme kehää (III kokoontuminen)
- Näkökulman vaihtamisen taito (IV kokoontuminen)
- Perustehtävän selkiyttäminen (V kokoontuminen)
- Työn tuunaaminen (työkykytalo) (VI kokoontuminen)
- Riittämättömyyden tunteesta kohti itsemyötätuntoa (VII ja VIII kokoontuminen)



4. PÄÄTTÄMINEN: YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTAMINEN

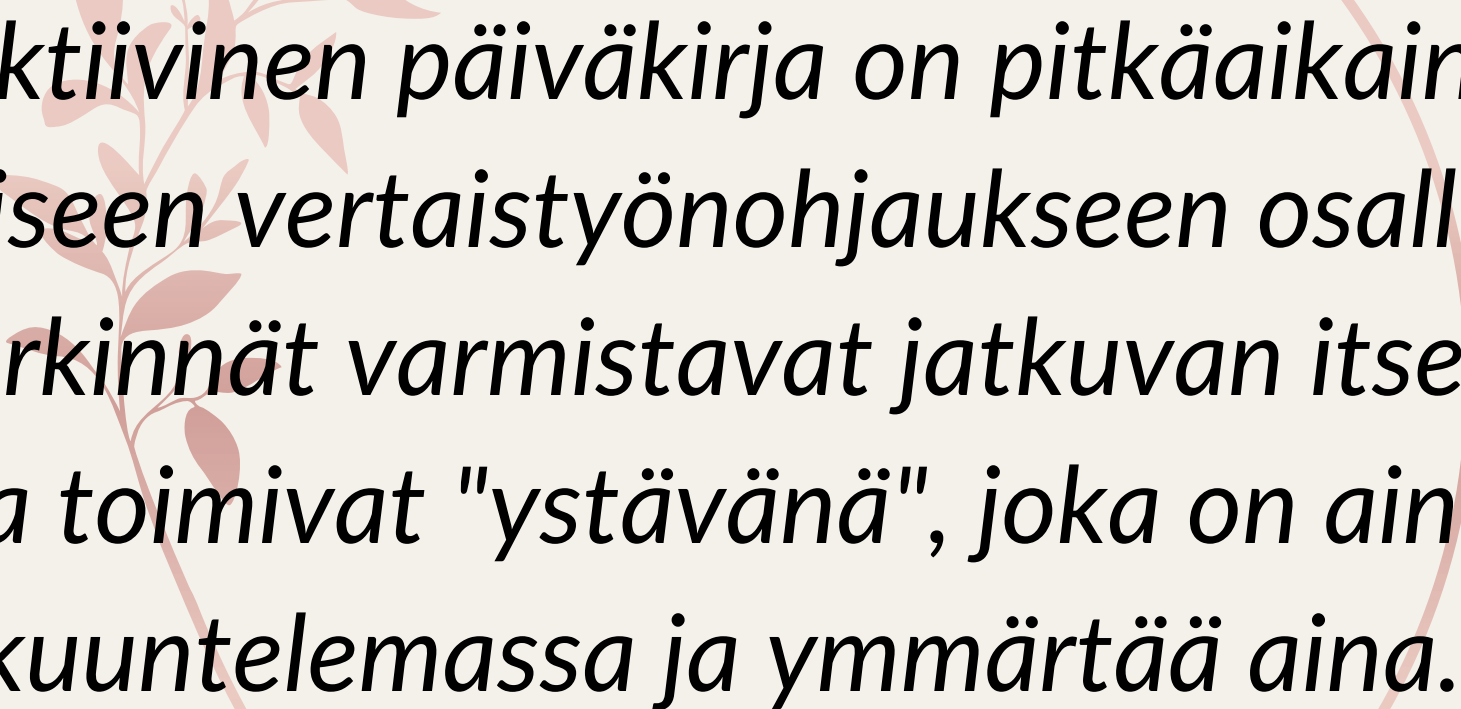


4. PÄÄTTÄMINEN: YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTAMINEN

Työnohjauksen päätteeksi on tärkeää koota se, mistä ohjauksessa on keskusteltu. Yhteen vetämisessä tarvitaan jaettu käsitys siitä, mikä on ollut työnohjauksen tavoite ja fokus. Fokus antaa ikään kuin ankkurointipisteen sille, mistä näkökulmasta yhteenvetoon sisällytettävät asiat valitaan. Yhteen vetämistä voivat tehdä kummatkin työnohjauksen osapuolet. Suurin hyöty ohjattavalle saadaan ensisijaisesti siten, että ohjaaja tukee ohjattavaa tekemään yhteenvedon (Ruutu & Salmimies 2021). Kun ohjattava joutuu tekemään yhteenvedon itse, hän prosessoi käsiteltävät asiat käsittein, jotka ovat hänelle ymmärrettäviä ja merkittäviä. Voidaan olettaa, että yhteenvedon itse tehnyt ohjattava kokee siihen valitsemansa asiat enemmän ”omikseen” kuin silloin, kun yhteenvedon tekee ohjaaja. Ohjaajan ohjausvastuuseen kuuluu kuitenkin varmistaa, että ohjattavan tekemällä yhteenvedolla on mielekäs, fokukseen liittyvä sisältö.

Vaihe päätetään pohtimalla yhdessä sitä, kuinka tästä jatketaan, mitä asetetaan tavoitteeksi ja miten tavoitetta kohden edetään. Tämä kirjataan itsereflektiiviseen päiväkirjaan ylös. Tämä on tärkeä sanoittaa, jotta ohjattava saadaan sitoutettua prosessin edistämiseen myös työnohjauskertojen välissä. Ohjattavaa kannustetaan kirjaamaan itsereflektiiviseen päiväkirjaansa myös oivalluksia, havaintoja ja kysymyksiä, joita hän kohtaa prosessinsa aikana.

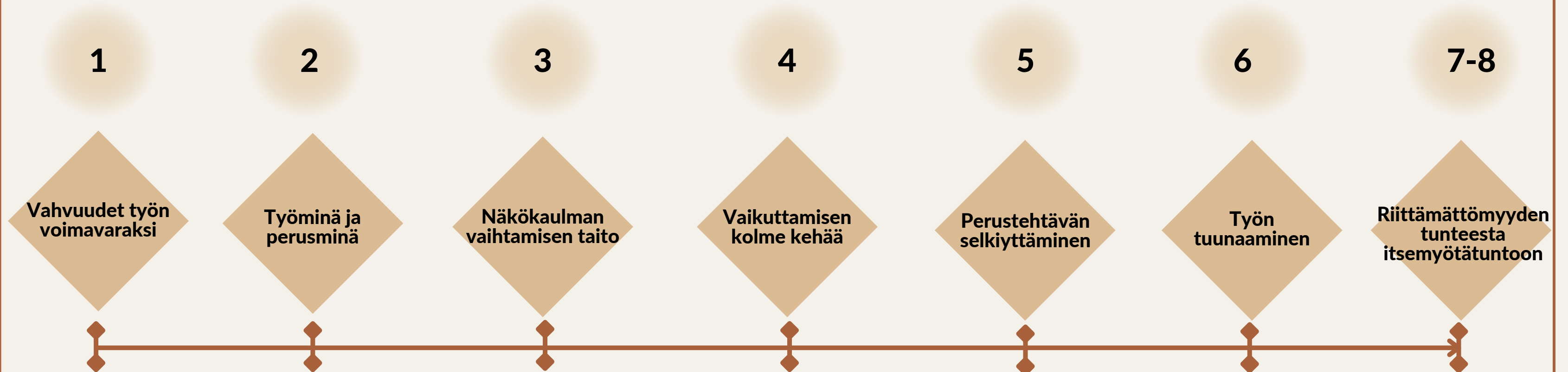




Itsereflektiivinen päiväkirja on pitkäaikainen lahja edukatiiviseen vertaistyönohjaukseen osallistuvalla päiväkirjamerkinnot varmistavat jatkuvan itsereflektiivisen dialogin ja toimivat "ystävänä", joka on aina paikalla kuuntelemassa ja ymmärtää aina.

(Dolan. Y. 2017)

EDUKATIIVISEN VERTAISTYÖNOHJAUKSEN PROSESSIN ETENEMINEN



- Pysähtyminen ja läsnäolon vahvistaminen
- Peruskysymyksen äärellä
- Edukatiivis-pedagoginen dialogi
- Pättäminen: yhteenveto ja tavoitteiden asettelu

IKOKOONTUMINEN

VAHVUUDET TYÖN VOIMAVARAKSI

- LYHYT INFO AIHEESTA
- TARVITTAVAT MATERIAALIT
- LUE LISÄÄ -MATERIAALI
- ETENEMISEN OHJEET



LYHYT INFO AIHEESTA

Työ täyttää suuren osan valveillaoloajasta ja usein työ seuraa myös kotiin ja ajatuksiin vapaa-ajallakin. Onkin tärkeää, että työ koetaan merkityksellisenä ja siinä pystyy aidosti hyödyntämään omia vahvuuksiaan ja voimavarojaan ja näin lisäämään hyvinvointia myös työyhteisössä. Positiivisen psykologian kentällä on viimeisten vuosikymmenten aikana kehitelty erilaisia tapoja hahmottaa yksilön luonteenvahvuuksia. Yksi eniten käytetyistä ja tunnetuimmista luonteenvahvuuksien kuvaajista on Petersonin ja Seligmanin (2004) VIA-luokitus (Values in Action), minkä avulla kuvataan kuusi hyvettä ja niihin liittyvät 24 luonteenvahvuutta. Luonteenvahvuudet ovat moraalisia ulottuvuuksia sisältäviä persoonallisuuden piirteitä ja ne ovat itsessään oikeutettuja ja laajasti arvostettuja, universaaleja.

Tässä joitakin määritelmiä vahvuuksille (Linley, Willars & Biswas-Diener, 2010)

- Jotain, jossa olet hyvä ja jota tykkäät tehdä.
- Ajatus-, tunne- tai käyttäytymismalli, jonka harjoittaminen innostaa, sitouttaa ja antaa energiaa. Ja mahdollistaa optimaalisen suorituksen.
- Vahvuuksien hyödyntäminen edustaa tapaa, jolla aivot on ohjelmoitu toimimaan niin, että saat aikaan optimaalisen suorituksen.

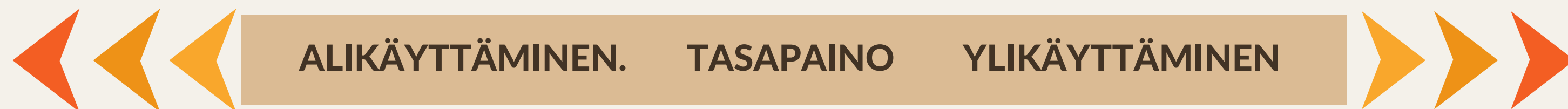
Luonteenvahvuuksien luokittelussa olennaista on se, kuinka merkittävästi ne vaikuttavat yksilön elämässä. Peterson ja Seligman (2004, s.18) toteavat, että useimmilla ihmisillä on kolmesta seitsemään ydinvahvuutta (signature strengths), joiden käyttö liittyy myönteisiin kokemuksiin, kuten elämän tyytyväisyyteen, hyvinvointiin ja elämän merkityksellisyyteen ja joiden olemassaolo näkyy niin pienissä kuin suurissakin tekemisissä ja toiminnoissa. Vahvuuksien tietoinen kehittäminen ja vahvuuspuheen harjoittelu vaativat harjoittelua ja toistoa ihan niin kuin, minkä tahansa uuden taidon harjoittelu. Lähtökohtana on vahvuuksien tunnistaminen ja sen jälkeen huomaaminen, tiedostaminen ja vahvistaminen tietoisilla, pienillä teoilla.

Vahvuuksien tietoinen kehittäminen ja vahvuuspuheen harjoittelu vaativat harjoittelua ja toistoa ihan niin kuin minkä tahansa uuden taidon harjoittelu. Lähtökohtana on vahvuuksien tunnistaminen ja sen jälkeen huomaaminen, tiedostaminen ja vahvistaminen tietoisilla, pienillä teoilla.

Taitojen ja osaamisen sekä itsetuntemuksen lisääntyessä:

- havaitaan ja tunnistetaan vahvuuksia myös muissa ihmisissä, minkä avulla voimme osoittaa arvostusta ottamalla niitä huomioon esimerkiksi tiimin työskentelyssä
- tutustutaan itseemme yhä paremmin ja vahvistetaan vahvuuksien tasapainoista käyttöä elämän kaikilla osa-alueilla, myös haastavissa tilanteissa työssä ja muilla elämän alueilla
- vahvuuksien tietoinen hyödyntäminen muuttuu tavaksi, joka lisää ja edistää ihmisen hyvinvointia monipuolisesti

Kun käytämme mitä tahansa vahvuutta tasapainoisesti, esimerkiksi työelämässä olemme parhaimmillaan ja edistämme paitsi omaa, myös muiden hyvinvointia heidän kanssa työskennellessä.



Tutkimusten mukaan henkilö, joka voi työssään hyödyntää vahvuuksiaan ja jonka esimies on tietoinen näistä vahvuuksista, kukoistaa 18 kertaa muita todennäköisemmin (Hone et al., 2015), (Bakker & van Woerkom, 2018; Ryan & Deci, 2000; van Woerkom ym., 2015.).

VIA-ANALYYSI -materiaali

- osallistajat tekevät VIA-analyysin etukäteen ja kirjaavat päiväkirjaan ydinvahvuudet, ensimmäiset 5-7 vahvuutta, sekä niiden kuvaukset testituloksesta.
- VIA-analyysi löytyy osoitteesta: <https://www.viacharacter.org/survey/Account/Register>
- Testi on ilmainen ja sen voi tehdä joko suomen tai englannin kielellä. Testin voi tehdä uudelleen myöhemmin, jolloin voi havaita muutoksia vahvuuksien järjestyksessä. Tietoisesti kehittämällä vahvuuksia, lisäämme omaa potentiaalia niin työssä kuin vapaa-ajalla ja samalla edistämme myös kanssakulkijoiden hyvinvointia ja tapaa toimia työssä ja elämässä.

VAHVUUDET BALANSSISSA -materiaali

Niin kuin elämässä yleensäkin, myös vahvuuksien yhteydessä on tärkeää muistaa tasapaino. Kun hyödynnämme omia ydinvahvuuksia ja myös muita vahvuuksia tasapainoisesti, juuri sopivasti eri tilanteissa, teemme työtä innostuneena ja energisenä ja hyödynnämme parasta potentiaaliaamme. Vahvuuksiaan voi myös sekä alisuorittaa että ylisuorittaa, jolloin ne kääntyvät itseään vastaan. Siksi esimerkiksi työyhteisössä on tärkeää, että minä itse, mutta myös työkaverit ja esimies ymmärtävät vahvuuksien merkityksen sekä työhyvinvoinnille että työssä suoriutumiseksi, jotka luonnollisesti liittyvät läheisesti toisiinsa. Tästä löydät vahvuuskortit, joiden avulla tutustutaan vahvuuksien tasapainoiseen käyttöön.

24 VAHVUUTTA JA KUUSI HYVETTÄ -Kuvataulussa vahvuuksia tarkastellaan niihin liittyvien hyveiden yhteydessä. Kuvataulun löydät tästä.

LUE AIHEESTA LISÄÄ

- Niemiec, R. M., & Pearce, R. (2021). The practice of character strengths: Unifying definitions, principles, and exploration of what's soaring, emerging, and ripe with potential in science and in practice. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590220>
(<https://via-assets.global.ssl.fastly.net/76d1ea39-a4eb-4270-b9dc-899653415f8f/assets/EntryonCS.pdf>)



Ainoastaan etsiessämme toisistamme aitoa, hyvää ja mahdollista voimme kukoistaa.

David Cooperrider

VAHVUUDET TYÖN VOIMAVARAKSI -ETENEMINEN

AIKA: 90 MIN

- PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN
- PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ
- EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI
- PÄÄTTÄMINEN, YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTELU



PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN

Vahvuuksia hyödyntävä hengitysharjoitus

Sulje silmät kevyesti ja anna hengityksen tasaantua. Voit asettaa toisen kämmenen sydämen päälle ja toisen vatsan ylle ja keskittyä hengittämään kämmenien alle. Hengitä rauhallisesti sisään ja ulos. Anna hengityksen tasaantua ja hyvän olon levitä kehoosi ja mieleesi. Ajayukset virtaavat mielessä ja päivän tapahtuvat nousevat ehkä pintaan, mutta älä tartu niihin, anna ajatusten lipua ohi, huomaat ne vain, ja annat niiden jatkaa matkaa. pysähtymättä niihin. Rentouta uloshengityksellä koko keho ja rauhoita mieli. tyyneksi Jatka rauhallista hengittelyä seuraavan kahden minuutin ajan ja tunne, miten olosi rentoutuu, sydämen syke laskee ja lämpö leviää koko kehoon.

Tuo tänään työskentelyyn mukaan tietoisesti ainakin uteliaisuuden vahvuutesi -esitä kysymyksiä ja löydä uusia mahdollisuuksia ja ratkaisuja asioihin. Hyödynnä myös ystävällisyyden vahvuuttasi, kommunikoida ystävällisesti ja toimimalla avuliaasti, kun huomaat, että sitä tarvitaan asioissa eteenpäin pääsemiseksi. Ripaus sosiaalista älykkyyttä auttaa turvallisen työskentelyilmapiirin luomisessa -ota siis myös se tietoisesti mukaan työskentelyysi.

Jatka rauhallista hengittelyä vielä kahden minuutin ajan.

Avaa nyt silmäsi ja asetu uuden äärelle, tähän hetkeen.

PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ

1. Lyhyt esittelykierros

- ohjaaja aluksi esittelee itsensä ja kertoo lyhyesti tulevasta ohjausprosessista ja sen tavoitteista. Seuraavaksi jokainen osallistuja esittelee itsensä lyhyesti -ajan voi rajata esim. minuuttipuheenvuoroon.

2. Kolme kysymystä (ohjaaja esittää)

- Mitä haluaisit tapahtuvan tähän ryhmään osallistumisen seurauksena?
- Mitkä ovat sellaisia tavoitteita, toiveita ja unelmia, joihin haluat tukea ja kannustusta toisilta ryhmän jäseniltä?
- Minkä tavoitteen suhteen haluaisit aloittaa?

Varaa hiljaista työskentelyaikaa 10 minuuttia, jonka aikana osallistujat jäsentävät ajatuksiaan ja kirjaavat niitä halutessa muistiin päiväkirjaan.

3. Työskentelyn purku

- Esimerkki peruskysymysten pohdinnasta ensimmäisellä tapaamiskerralla

EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Alusta lyhyesti (n. 5 min) luontevahvuuksista. Kuljeta osallistujat sen jälkeen tutustumaan intuitiivisesti luontevahvuuksiin omaa kokemusmaailmaansa ja itsetuntemustaan hyödyntäen.

TEHTÄVÄOHJE JA MATERIAALI: Vahvuudet balanssissa -kortit -tulosta tai jaa sähköisesti linkki kaikille.

Vaihe 1. Mielikuvamatka

Sulje silmäsi hetkeksi ja löydä mielen sopukoista mielikuva tilanteesta tai tilanteista, joissa huomaat olevasti parhaimillasi. Olet ehkä innostunut, viihdyt tekemisen parissa ja tunnet onnellisuutta. Olet uppoutunut tekemiseen ja minäpystyvyyden tunteesi on vahva. Anna mielikuvan piirtyä mieleesi selkeänä. Tunne sen mukanaan tuomat tunteet kehossasi. Tutki yksityiskohtia keskittyneesti ja tee havaintoja, jotka auttavat sinua palaamaan mielikuvaan liittyvään hyvän olon ja onnellisuuden tunteeseen, kun niin haluat.

Vaihe 2. Tutustu ja tunnista

Lue seuraavaksi vahvuuksien kuvaukset Vahvuudet balanssissa -korteista. Merkitse X niihin vahvuuksiin, joiden läsnäolon tunnistat itsessäsi ja omassa tavassasi toimia uppoutuneena vaiheen 1 mielikuvaharjoituksessa.

Vaihe 3. Tutki ja analysoi

Tutki nyt valitsemiasi vahvuuksia vielä tarkemmin ja aseta ne järjestykseen niin, että kuvaat numerolla 1 vahvuutta, jonka koet tärkeimmäksi ja vahvimmaksi juuri nyt. Numerolla 2, jne. Valitse yhteensä viisi vahvuutta ja aseta ne järjestykseen 1-5.

Käytä itsetutkiskeluun, vaiheet 2 ja 3, aikaa 15 min.

EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Työskentelyn purku.

Käynnistä dialogi ohjaamalla osallistujat sanallistamaan työskentelyssä syntyneitä oivalluksia ja havaintoja, joiden avulla he ovat lisänneet itsetuntemusta suhteessa omiin ydinvahvuuksiin ja niiden hyödyntämiseen.

Voit pyytää jokaista vuorollaan kuvaamaan lyhyesti mielikuvan, joka tuki vahvuuksien löytämistä ja auttoi näkemään niiden merkityksen omassa toiminnassa. esitä tarkentavia kysymyksiä, joiden avulla suuntaat osallistujat näkemään yhteyden toiminnan ja vahvuuden hyödyntämisen välillä. Voit antaa esimerkin vaikkapa seuraavalla tavalla (tehokkaampi tapa on tehdä esimerkki omasta ydinvahvuudesta ja sen hyödyntämisestä, henkilökohtainen esimerkki on aidompi ja lisää yhteenkuuluvaisuuden tunnetta ryhmässä)

Esim.

VAHVUUS

Kauneuden ja
erinomaisuuden
arvostaminen.

TAPA, JOLLA SITÄ KÄYTIN

Käytin aikaa ja vaivaa siihen, että sain esityspohjan visuaalisesti kauniiksi
Mietin ohjauksen tunneilmapiiriä ja siirtymisiä ja käytin aikaa työskentelyn rytmittämiseen ja menetelmien valintaan.
Valitsin harjoitteita, joissa pääsimme hyödyntämään eri mielikuvia ja tunteita.

KEHITY OHJAAJANA

Edukatiivis-pedagoginen dialogi on yhdessä ohjattavien kanssa rakennettua vuoropuhelua. Dialogi-sana tulee kreikankielisistä sanoista dia (kautta)ja logos (merkitys/ajatus). Dia-logos tarkoittaa siis keskustelijoiden lävitse virtaavia merkityksiä ja ymmärrystä.

PÄÄTTÄMINEN: YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTELU

Yhteenveto

Pyydä yhtä osallistujista tekemään lyhyt yhteenveto ohjauksesta ja kannusta muita täydentämään sitä tarpeen mukaan.

Muista, että ohjaajan ohjausvastuuseen kuuluu varmistaa, että ohjattavan tekemällä yhteenvedolla on mielekäs, fokukseen liittyvä sisältö.

Voit siis jäsentää tarpeen mukaan yhteenvetoa lopussa, jos koet, että se on tarpeen.

Tavoitteiden asettelu

Pohditaan yhdessä, mitkä ohjauksessa syntyneet ja käynnistyneet ajatteluprosessit vaativat lisää itsetutkiskelua ja mihin kukin haluaa keskittyä omassa kasvuprosessissaan. Jokainen kirjaa itselleen muistiin ainakin yhden tavoitteen, jonka parissa jatkaa työskentelyä.

Ohjattavaa kannustetaan kirjaamaan itsereflektiiviseen päiväkirjaansa myös oivalluksia, havaintoja ja kysymyksiä, joita ohjauksessa on herännyt ja noussut pintaan.

Lopuksi pyydä ohjattavia

- tekemään VIA-analyysi verkossa ennen seuraavaa tapaamista.
- tutustumaan analyysiin huolella ja kiinnittämään tarkastelu erityisesti ydinvahvuuksiin
- varmistamaan, että seuraava ohjausaika on merkitty kalenteriin

II KOKKOONTUMINEN:

TYÖMINÄ JA PERUSMINÄ

- LYHYT INFO AIHEESTA
- TARVITTAVAT MATERIAALIT
- LISÄINFOA AIHHESTA
- ETENEMISEN OHJEET



LYHYT INFO AIHEESTA

Aitous on henkilökohtainen resurssi, jota voidaan hyödyntää vastaamaan työn vaatimuksiin ja vahvistamaan työhön kiinnittymistä ja työhyvinvointia. Toisinaan työn vaatimukset, ulkoapäin tulevat odotukset ja myös oma epävarmuus saattavat heikentää aitouden läsnäoloa. On selvää, että aitouden, jota tässä kutsumme perusminäksi ja työminän välillä on monimutkainen vuorovaikutus. Työssäviihtymisen ja työhön sitoutumisen näkökulmista on tärkeää pysähtyä pohtimaan asiaa ja samalla tutustua myös itseensä paremmin, sillä työrooli on keskeinen osa yksilön minäkäsitystä ja elämää.

Identiteetin määrittäminen suhteessa ympäristöön merkitsee oman aseman määrittämistä suhteessa sen ympäristön tarjoamiin mahdollisuuksiin ja rajoituksiin. Tässä rajapinnassa mielekkään paikan, riittävän turvallisuuden ja rajojen löytäminen on tärkeää identiteettityölle (Hänninen, Eteläpelto 2007; Kirpal 2004). Jos huomaamme, että työminämme ei ole tasapainossa oman minämme kanssa, asiaa on syytä tarkastella ja pohtia, mikä tilanteen aiheuttaa.

Tutkimuksissa aitoutta on pidetty työntekijöiden hyvinvoinnin perustavanlaatuisimpana piirteenä ja ydinolemuksena (Rahimnia ja Sharifirad, 2015; Mengers, 2014). Ariza-Montes & al. (2017) ovat havainneet, että henkilöt, joiden perusminä on tasapainossa työminän kanssa ovat sitoutuneempia ja omistautuneempia työhön, mikä puolestaan lisää heidän hyvinvointiaan työpaikalla. Työhön liittyvä merkityksen tunne lisää monia työntekijöiden hyvinvoinnin indikaattoreita, kuten fyysistä, emotionaalista ja henkistä hyvinvointia (Van den Bosch ja Taris, 2014). Epätasapainoinen suhde perusminän ja työminän välillä vaikuttaa negatiivisesti työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja työn merkityksellisyyden kokemiseen ja sillä on tutkimuksissa nähty yhteys myös ahdistukseen, masennukseen ja työstä johtuvaan stressiin. (Wood, 2008).

Identiteetti voidaan määritellä sosiaalisen ja persoonallisen välisessä suhteessa ja vuorovaikutuksessa syntyväksi, jatkuvasti muuttuvaksi prosessiksi. Sitä tuotetaan rakentamalla kertomuksia omasta elämänsä historiasta sekä omasta tulevast, tavoiteltavasta ja toivottavasta minästä. Tällöin se, miten yksilö paikantaa itsensä työhön, paljastaa hänen työidentiteettinsä merkityksen suhteessa omaan persoonaan ja arvomaailmaan. (Mahlakaarto, 2016.)

Mitä lähempänä oma minä ja työminä ovat toisiaan ja mitä paremmin työ tyydyttää yksilön sille asettamia tarpeita, sitä enemmän hän omistautuu ja sitoutuu työhönsä. Työlle asetettuja tarpeita voivat olla ainakin itsensä toteuttaminen, itsenäisyys ja mahdollisuus vastuuseen.

Oman identiteetin ja työidentiteetin välisen rajapinnan rakentaminen uuden työn äärellä on tärkeää, jopa välttämätöntä, sillä itsensä paikantaminen suhteessa työhön on edellytys työhön kiinnittymisessä ja viihtymisessä.

Perusminä: oma kehitystarina siitä kuka on, mitä pitää tärkeänä ja kuinka toimii

Työminä: työrooli, ammatillisuus, osaaminen ja ammatillinen kehittyminen

TARVITTAVAT MATERIAALIT

Elämäntyytyväisyyskysely (Satisfaction with Life Scale. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985) TULOSTA TÄSTÄ

- Kyselyn avulla pyähdyt tarkastelemaan omaa henkilökohtaista hyvinvointiasi viiden kysymyksen avulla.
- Kysely on subjektiivinen ja kyselyn tuloksia ei verrata keskenään, sillä kukin meistä tarkastelee asiaa henkilökohtaisesta kokemusmaailmasta käsin.
- Elämäntyytyväisyyskysely ohjaa pysähtymään oman hyvinvoinnin äärelle ja tarkastelemaan sitä kyselyn herättämien ajatusten ja tunteiden avulla.

Elämäntyytyväisyys näkyy myös monilla eri tavoilla arjessa ja sillä on tutkimusten mukaan monia myönteisiä vaikutuksia:

- korkeampi peräänantamattomuus tehtävissä
- parempi akateeminen suoriutuminen
- korkeampi optimismi ja luovuus
- korkeampi sosiaalisuus, luottamus ja avuliaisuus
- matalampi alttius sairastua, pitkäikäisyys

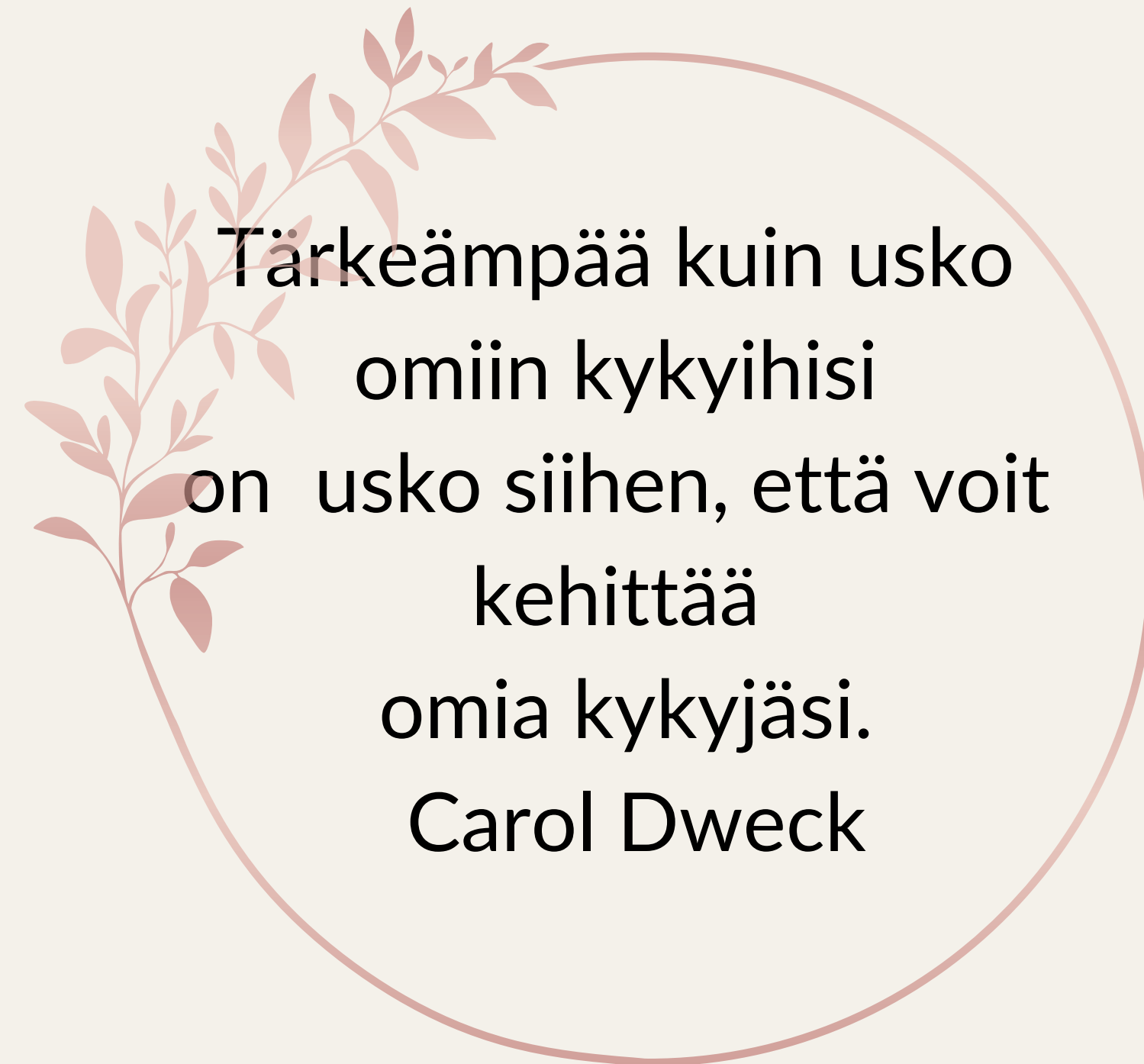
(Diener 2008, Diener, Lucas, Oishi, 2018)

TULOSTA A4 -kokoinen KUVAKOLLAASI TÄSTÄ

LUE LISÄÄ

Sutton, A. 2019. Living the good life: A meta-analysis of authenticity, well-being and engagement School of Psychology, Faculty of Arts and Social Sciences, University of Waikato.

<https://www-sciencedirect-com.ezproxy.jyu.fi/science/article/pii/S019188691930577X>



Tärkeämpää kuin usko
omiin kykyihisi
on usko siihen, että voit
kehittää
omia kykyjäsi.
Carol Dweck

TYÖMINÄ JA PERUSMINÄ

AIKA: 90 MIN

- PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN
- PERUSKYSYMUKSEN ÄÄRELLÄ
- EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI
- PÄÄTTÄMINEN, YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTELU



PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN

Rentoutumisharjoitus: Aikuisuuden mielipaikka

Ota rento asento ja sulje silmäsi. Keskity tuntemaan kehosi ja hengityksesi. Hengitä sisään ja ulos tietoisesti.

Lähde etsimään mielessäsi kuvaa mielipaikasta nykyelämässäsi. Paikka voi olla mikä tahansa, missä koet olosi turvalliseksi, missä viihdyt, voit rentoutua tai muuten nauttia olostasi. Paikka voi olla missä tahansa, sisällä tai ulkona, lähellä tai kaukana, se voi olla maalla, luonnossa tai kaupungissa. Kun olet löytänyt mielipaikkasi, lähde uteliaana katselemaan ympärillesi ja anna katseesi kiertää täysi ympyrä. Katso, minkä kokoinen ja muotoinen paikka on. Katso lähelle ja kauas, katso yksityiskohtia, katso maisemaa. Katsele värejä, muotoja ja pintoja ympärilläsi. Millaisia yksityiskohtia voit huomata? Kuuntele, onko mielipaikassasi ihan hiljaista vai kuuletko siellä ääniä. Tunnustele mielipaikkaasi kaikilla aisteillasi. Katsele, kuuntele, haistele, maistele, tunne sen kosketus ihollasi.

Millaiseksi koet itsesi mielipaikassasi? Mikä mielipaikassasi on sinulle tärkeää? Mikä siinä on parasta? Kuinka turvalliseksi koet olosi?

Ota mielessäsi kuva itsestäsi mielipaikassasi. Mitä kuvassa näkyy? Jos jakaisit kuvan mielessäsi ystävillesi, mitä kirjoittaisit kuvan saatteeksi?

Voit koska tahansa palata tähän mielipaikkaasi ja antaa sen lisätä rauhallisuuden ja turvallisuuden tunnettasi.

Avaa nyt silmäsi ja jatka hetken aikaa rauhallista ja levollista hengittämistä.

PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ

Viitekehyksenä peruskysymykselle toimii itsereflektiivinen päiväkirja ja siihen ensimmäisen tapaamisen yhteydessä kirjatut tavoitteet sekä tapaamisen jälkeen tehty VIA-analyysi ja siihen liittyvä reflektointi.

1. Kolme kysymystä (ohjaaja esittää)

- Miten vahvuuksiin tutustuminen on näkynyt omassa toiminnassasi viikon aikana?
- Mitä ajatuksia testin avulla esiin tulleet ydinvahvuudet sinussa herättivät?
- Miten hyödynnät tätä uutta tietoa ja osaamista työssäsi tästä eteenpäin?

Varaa hiljaista työskentelyaikaa 10 minuuttia, jonka aikana osallistujat jäsentävät ajatuksiaan ja kirjaavat niitä halutessa muistiin päiväkirjaan.

2. Työskentelyn purku

- Esimerkki peruskysymysten pohdinnasta toisella tapaamiskerralla

EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Alusta lyhyesti (n. 5 min) aiheesta "Työminä ja perusminä. Kuljeta osallistujat sen jälkeen tutustumaan intuitiivisesti aiheeseen omaa kokemusmaailmaansa ja itsetuntemustaan hyödyntäen.

TEHTÄVÄOHJE JA MATERIAALI

Tulosta osallistujille valmiiksi materiaali, A4 -kuva kissahahmoista. (Löydät sen MATERIAALI -linkistä.)

Työskentelyprosessin ohjaaminen

Pohdi hetken aikaa perusminääsi -sitä kuka juuri sinä sinä olet aidoimmillasi, autenttisenä itsenäsi. Käytä pohdinnan apuna hahmokuvia kissoista.

- Mikä kuva kuvaa parhaiten perusminääsi? Kirjoita sitä kuvaavia sanoja ja asioita muistiin itsereflektiiviseen päiväkirjaasi.

Pohdi seuraavaksi työminääsi -sitä, kuka olet työroolissa. Tarkastele kuvia nyt uudelleen.

- Mikä kuva kuvaa parhaiten työminääsi? Kirjoita sitä kuvaavia sanoja ja asioita muistiin päiväkirjaasi.

Tarkastele lopuksi aikaisempia vastauksiasi ja tutki, mitkä asiat ovat yhteisiä perus- ja työminällesi. Kirjaa myös niitä asioita päiväkirjaan.

Käytä itsetutkiskeluun aikaa 10-15 min.

EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Työskentelyn purku.

Käynnistä dialogi ohjaamalla osallistujat sanallistamaan työskentelyssä syntyneitä oivalluksia ja havaintoja, joiden avulla he ovat lisänneet itsetuntemusta suhteessa omaan autenttiseen itseensä, perusminään ja työidentiteettiin, työminään.

Pyydä osallistujia kertomaan ajatuksia, joita työskentely perusminä- ja työminä -harjoituksen parissa heissä herätti. Apuna voi käyttää päiväkirjamerkintöjä ja ohjata kysymysten avulla pohtimaan niitä vielä syvemmin. Mitä, miksi, missä ole huomannut, miten -kysymykset vievät ajattelua syvemmälle ja niiden avulla on mahdollista saavuttaa yhä parempi itsetuntemus.

Seuraavat kysymykset auttavat osallistujia lisäämään itsetuntemusta ja pohtimaan asiaa syvällisemmin oman hyvinvoinnin ja jaksamisen näkökulmista. Voit hyödyntää näitä halutessasi.

- Mitä piilotat itsestäsi, kun olet työminäsi?
- Mitkä puolet sinusta eivät näy kotiminässäsi?
- Kumpi vie sinulta enemmän voimia?
- Jos työminä ja kotiminä vaihtaisivat paikkoja, miten se vaikuttaisi ympärilläsi oleviin ihmisiin?

KEHITY OHJAAJANA

Edukatiivis-pedagogisessa dialogissa on tärkeää on turvallinen ilmapiirin luominen ja säilyttäminen. Turvallinen ilmapiiri kasvattaa keskusteluun osallistuvissa tunnetta, että heillä on tilaa ja lupa ilmaista ajatuksiaan luottamuksellisesti.

PÄÄTTÄMINEN: YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTELU

Yhteenveto

Pyydä yhtä osallistujista tekemään lyhyt yhteenveto ohjauksesta ja kannusta muita täydentämään sitä tarpeen mukaan.

Muista, että ohjaajan ohjausvastuuseen kuuluu varmistaa, että ohjattavan tekemällä yhteenvedolla on mielekäs, fokukseseen liittyvä sisältö.

Voit siis jäsentää tarpeen mukaan yhteenvetoa lopussa, jos koet, että se on tarpeen.

Tavoitteiden asettelu

Pohditaan yhdessä, mitkä ohjauksessa syntyneet ja käynnistyneet ajatteluprosessit vaativat lisää itsetutkiskelua ja mihin kukin haluaa keskittyä omassa kasvuprosessissaan. Jokainen kirjaa itselleen muistiin ainakin yhden tavoitteen, jonka parissa jatkaa työskentelyä.

Ohjattavaa kannustetaan kirjaamaan itsereflektiiviseen päiväkirjaansa myös oivalluksia, havaintoja ja kysymyksiä, joita ohjauksessa on herännyt ja noussut pintaan.

Lopuksi pyydä ohjattavia

- tekemään Life satisfaction Scale -itsearviointia ennen seuraavaa tapaamista.
- tutustumaan analyysin tuloksiin ja peilaamaan niitä perusminä- ja työminä -päiväkirjamerkintöihin.
- varmistamaan, että seuraava ohjausaika on merkitty kalenteriin

Muistuta tehtävöohjeistuksen yhteydessä: Työkyky ja työhyvinvointi eivät liity vain työpaikalla tapahtuvaan tai työhön välillisesti liittyviin asioihin -hyvinvointi on kokonaisvaltaista ja työhön vaikuttaa se, mitä myös työn ulkopuolella tapahtuu.

NÄKÖKULMAN VAIHTAMISEN TAITO

- LYHYT INFO AIHEESTA
- TARVITTAVAT MATERIAALIT
- LISÄINFOA AIHHESTA
- ETENEMISEN OHJEET



LYHYT INFO AIHEESTA

”Ihmisiä eivät järkytä asiat, vaan heidän uskomuksensa niistä” – Epilektos (n. 55-135jKr.)

Rakennamme uskomuksemme niiden näkökulmien kautta, joiden takaa maailmaa katsellemme. Arkikielessä usein vastaantulevia lausahduksia ovat luonteenpiirteisiin kuuluvat näkökulmalliset tavat katsoa maailmaa, kuten: "Pessimisti ei pety". Tyypillistä on myös tarkastella asioita peruskriittisesti tai negatiivisesti - itseasiassa tällainen tarkastelu on usein itsesuojeluun liittyvää, huumoriin peiteltyä ironiaa tai sarkasmia. Puhummepa asioita itsellemme tai toisillemme, hiljaa tai ääneen, vahvistamme aina kielellämme ajatteluamme. Siksi sillä, millaisen näkökulman kautta asioita katsomme, on merkitystä.

Näkökulman vaihtamisen taidolla tarkoitetaan kykyä katsoa elämässä eteen tulevia tilanteita erilaisista näkökulmista, pyrkien ennen kaikkea etsimään asioista niiden valoisia puolia - sanoittaa negatiivinen asia positiiviseksi. Näkökulman vaihtamisen taidon ydin onkin tulkita uudelleen se, mitä ei voi kieltää, löytää uusi polku edetä - ja tehdä se hyvään tarttuen, kuten positiivinen psykologia pyrkii tekemään: nähdä vahvuudet ja voimavarat sen sijaan, että jumiudutaan puutteisiin ja heikkouksiin. On hyvä huomata, että pyrkiessämme sanoittamaan negatiivisvaikutteisen asian positiiviseksi, vahvistamme sopeutumiskykyämme ja resilienssiämme. Positiivisen ajattelun vahvistamisella on siis keskeinen yhteys kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja aivoverkoston uudelleenjärjestäytymiseen myös neuroplastisesta näkökulmasta (Leaf, C. 2013). Näkökulman vaihtamisen kautta mielen luovat rakenteet oppivat työskentelemään uudella tavalla ja mielen muutos vaikuttaa ja heijastuu luonnollisesti kaikille elämän osa-alueille. Tärkeää on huomata, että näkökulman vaihtaminen ei ole ensisijaisesti periaatteiden muuttamista tai niistä luopumista, vaan tilanteen näkemistä uudella tavalla, toisen skeeman, skriptin tai kehyksen läpi. (Mattila, A. S. 2011.)

Kasvatustieteen professori Gardner (1993) toteaa menestyksen salaisuuden piilevän siinä, että vastoinkäymiset osataan kääntää voitoiksi kolmen askeleen avulla: reflektoinnin, voimavarojen hyödyntämisen ja näkökulman vaihtamisen avulla (reflecting, leveraging, framing). Reflektoinnin avulla pyritään määrittämään ja ymmärtämään se, mitä on tapahtunut ja missä ollaan nyt. Voimavarojen hyödyntäminen viittaa siihen, että osaamme tarttua vahvuuksiin ja tilanteen hyviin puoliin ja hyödyntää niitä uuden suunnan määrittelyssä. (Mattila 2011, 140-141.) Näkökulman vaihtaminen on asennoitumista kansankielisesti siihen, että "Se mikä ei tapa, vahvistaa" ts. negatiiviset asiat tulee nähdä opinpaikkoina ja ottaa neuvoista vaari.

Näkökulman vaihtaminen ja ajattelun suuntaaminen positiiviseen eivät useinkaan tapahdu luonnostaan, vaan vaativat tietoista opettelua ja entisestä poisoppimista sekä sitoutumista harjoitteluun.

Tuumasta toimeen - Mitäpä jos sanoittaisit asioita itsellesi toisin?

Esimerkiksi:

- kaupassa kiukutteleva lapsi voikin näyttäytyä voimakastahtoisena ja päämäärätietoisena (kiukuttelevan sijaan)
- paljon aikaa ja pohdintaa kaipaava kollega ei olekaan "hidas" vaan pohtiva ja harkitseva
- tai hätikoivä ja vilkas oppilas näyttäytyykin ehtiväisenä ja elämästä uteliaana nuorena

Huomaatko eron? Se on pieni, mutta saa askel askeleelta ajattelussa aikaan suuria.

Näkökulman vaihtaminen tuottaa usein positiivisen heijastuksen hyvin nopeasti. Tämä johtuu siitä, että puhuessamme asioista myönteisesti, ja sanoittaessamme ehkä toisissa ihmisissä mieltämiämme negatiivisvaikutteisia piirteitä positiivisesti, saamme usein peilivaikutuksena kokea muuttuneen käyttäytymisemme saavan vastakaikua.

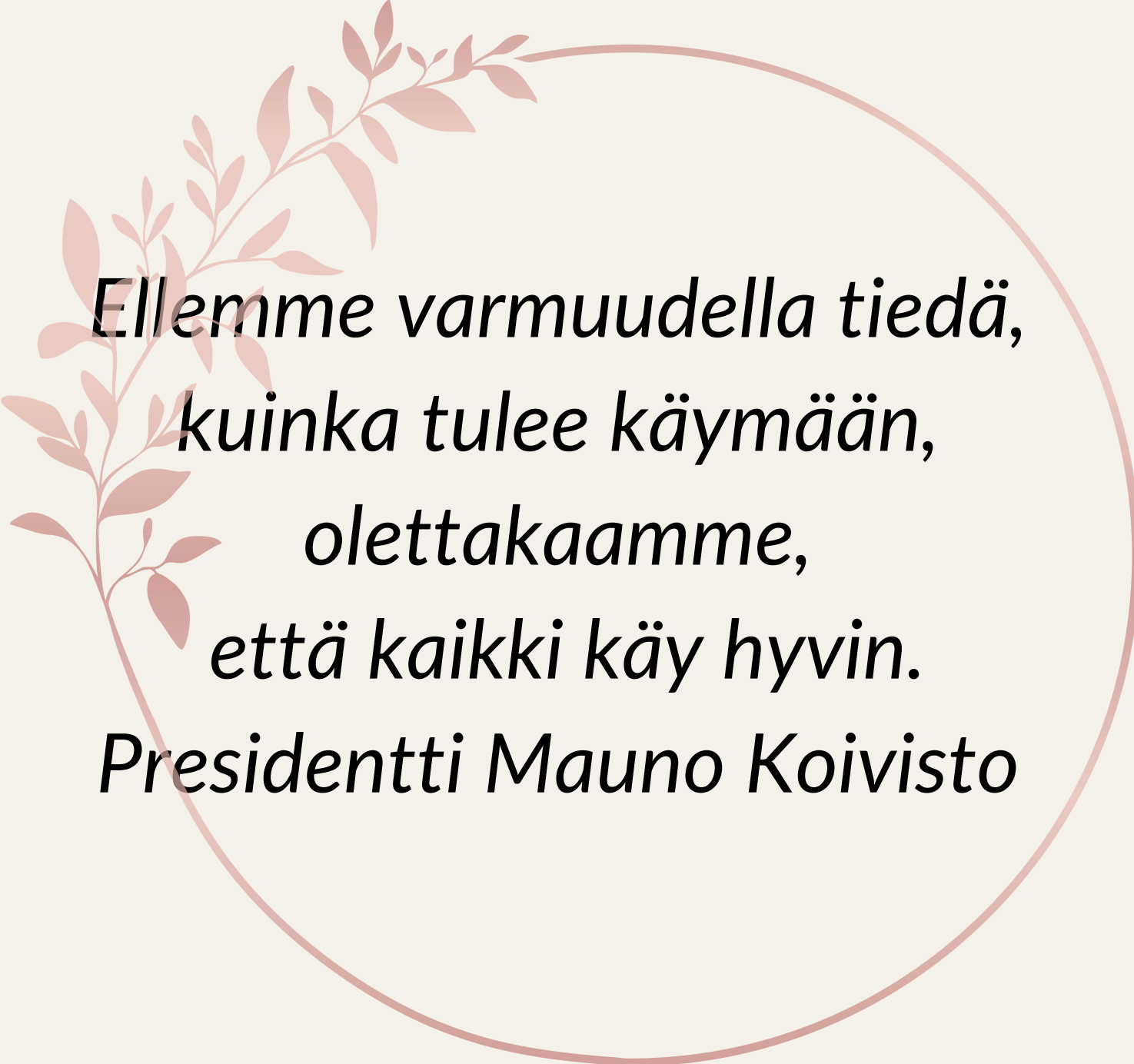
TARVITTAVAT MATERIAALIT

Näkökulman vaihtamisen harjoituslomake

Harjoituslomake toimii osallistujien itsereflektiivisenä työkaluna. Lomakkeen täyttämiseen varataan aikaa n. 20 min.

LUE LISÄÄ

Kirjavinkki luettavaksi: Mattila, A. S. 2011. Näkökulman vaihtamisen taito. WSOY.



*Ellemme varmuudella tiedä,
kuinka tulee käymään,
olettakaamme,
että kaikki käy hyvin.*

Presidentti Mauno Koivisto

NÄKÖKULMAN VAIHATMISEN TAITO

AIKA: 90 MIN

- PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN
- PERUSKYSYMUKSEN ÄÄRELLÄ
- EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI
- PÄÄTTÄMINEN, YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTELU



PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN

(Ohjaaja voi halutessaan laittaa taustalle hiljaisesti soimaan jonkin instrumentaalimusiikin)

Ohjaaja lukee seuraavan rentoutumisharjoituksen hitaasti ja tauotellen.

Sulje silmät ja hengitä muutaman kerran syvään sisään ja ulos.

Kuvittele sitten kulkevasi vuodenvieroa eteenpäin - aivan kuin kulkisit polkua, joka vie sinut vuodenvierasta toiseen.

Etene vuodenvierana kerrallaan ja poimi siitä mieleesi sellaisia asioita, joista juuri nykyisessä vuodenvierassa pidät.

Vaikka vuodenvierana ei olisikaan lempivuodenvierasi, älä nosta mieleen sen negatiivisia puolia, vaan keskity tietoisesti positiivisten näkökulmien etsimiseen.

Kevät - kulje mielessäsi keväästä polkua pitkin. Katso ympärillesi ja havainnoi ympäristöäsi kaikilla aisteilla. Mitä sellaista liität kevääseen, mistä nautit? Kerää mieleesi näitä asioita ja toista niitä mielessäsi.

Astu sitten *kesään* - katsele, kuuntele, tuoksuta ja tunne... Mikä kesäessäsi on sellaista, mikä tekee siitä sinulle tärkeän? Mieti konkreettisia asioita ja paina ne mieleesi sinulle tärkeinä kesäasioina.

Kulje mielessäsi *syksyyn* - mikä syksyssä on sellaista, mikä nostaa sinulle mieleen positiivisia tunteita? Paina näitä asioita mieleesi hetken, kuin keräisit niitä muistojen laatikkoon muiden vuodenvierojen varalle.

Talvi - kulje mieleesi vuodenvieropolulla talveen ja sen tarjoamiin ainutlaatuisiin asioihin. Mitä sellaista näet, koet ja tunnet, mikä saa sinut viehättymään talvesta? Poimi jälleen nämä ajatukset mieleesi.

Käy vielä lyhyt matka läpi jokaisen vuodenvieran ja nosta mieleesi vain äsken löytämäsi hyvät asiat:

Kevät... Kesä... Syksy... Talvi...

Maalaa mielessäsi näistä asioista ja niitä kuvaavista väreistä ja symboleista taulu muistuttamaan hyvistä asioista, joista saat nauttia vuoden ympäri. Taulusi voi olla täynnä pelkkiä värejä tai symboleja, tärkeintä on, että itse nostat mieleesi mielikuvia vielä kertaalleen vuodenvieron hyvistä muistoista. Tämän jälkeen ripusta mielessäsi taulusi sinulle tärkeään paikkaan.

PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ

Viitekehyksenä peruskysymykselle toimii itsereflektiivinen päiväkirja ja siihen toisen tapaamisen yhteydessä kirjatut tavoitteet. Tavoitteiden lisäksi ohjattavat ovat tehneet Elämäntyytyväisyyskyselyn (Life satisfaction -scale) ja peilanneet sitä perusminään ja työminään liittyviin pohdintoihin.

1. Kolme kysymystä (ohjaaja esittää)

- Miten työminään ja perusminään tutustuminen on näkynyt omassa toiminnassasi viikon aikana?
- Mitä ajatuksia Elämäntyytyväisyyskysely ja sen tulosten peilaaminen perusminä ja työminä -pohdintoihin sinussa herättivät?
- Miten hyödynnät tätä uutta tietoa ja osaamista työssäsi tästä eteenpäin?

Varaa hiljaista työskentelyaikaa 10 minuuttia, jonka aikana osallistujat jäsentävät ajatuksiaan ja kirjaavat niitä halutessa muistiin päiväkirjaan.

2. Työskentelyn purku

- Esimerkki peruskysymysten pohdinnasta tapaamiskerralla

EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Alusta lyhyesti (n. 5 min) aiheesta "Näkökulman vaihtamisen taito.". Kuljeta osallistujat sen jälkeen tutustumaan intuitiivisesti aiheeseen omaa kokemusmaailmaansa ja itsetuntemustaan hyödyntäen.

TEHTÄVÄOHJE JA MATERIAALI

Materiaalista (Näkökulman vaihtamisen taito -lomake) löydät lomakkeen, jossa voit harjoitella näkökulman vaihtamisen taitoa.

Huomaa, että näkökulman vaihtaminen vaatii tiedostamista, harjoittelua ja poisoppimista, ja voi olla pitkäkin prosessi etenkin silloin, jos negatiivinen tarkastelutapa tai sarkasmi ovat osa tarkastelutapaasi.

Tee lomakkeen kaksi eri tehtävää lomakkeen ohjeiden mukaan.

Tehtävässä A. harjoittelet yleisesti negatiivisina pidettyjen piirteiden sanoittamista positiivisiksi. Tässä tarkastelun kohteena ovat läheisesi ja tuttavasi.

Tehtävässä B tarkastelu suunnataan itsen ja omat negatiivisina pidetyt piirteet pyritään kielentämään positiivisiksi piirteiksi. Opettele näkemään itsesi uusin silmin, itsemyötätunnon, arvostuksen ja hyväksynnän silmälasein.

Käytä itsetutkiskeluun aikaa 10+15 min.

EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Työskentelyn purku.

Käynnistä dialogi ohjaamalla osallistujat sanallistamaan työskentelyssä syntyneitä oivalluksia ja havaintoja, joiden avulla he ovat lisänneet itsetuntemusta suhteessa omaan ajatteluun ja puheeseen (niin sisäiseen kuin ulkoiseen).

Keskustelkaa yhdessä siitä, miltä tehtävät A ja B tuntuivat - kumpi koettiin helpommaksi, mistä se johtuu?

Millaisia ajatuksia tehtävät herättivät?

Oliko vaikea löytää itsestä positiivisia piirteitä?

Jos itsen sanoittaminen positiivisesti tuntui vaikealta tai teennäiseltä, mistä se mahtoi johtua?

(Jos ryhmässänne on hyvä luottamus, voit ohjaajana kysyä, haluaisivatko ryhmäläiset kertoa, millaisia asioita he ovat kirjanneet tehtäviinsä)

KEHITY OHJAAJANA

Reflektointi on tärkeä osa edukatiivis-pedagogista dialogia. Reflektoidessaan osallistujat ikään kuin etäännyvät itsestään, ja saavat mahdollisuuden tarkastella omaa toimintaansa ja ajatteluaan uudesta näkökulmasta.

PÄÄTTÄMINEN: YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTELU

Yhteenveto

Pyydä yhtä osallistujista tekemään lyhyt yhteenveto ohjauksesta ja kannusta muita täydentämään sitä tarpeen mukaan.

Muista, että ohjaajan ohjausvastuuseen kuuluu varmistaa, että ohjattavan tekemällä yhteenvedolla on mielekäs, fokukseen liittyvä sisältö.

Voit siis jäsentää tarpeen mukaan yhteenvetoa lopussa, jos koet, että se on tarpeen.

Tavoitteiden asettelu

Pohditaan yhdessä, mitkä ohjauksessa syntyneet ja käynnistyneet ajatteluprosessit vaativat lisää itsetutkiskelua ja mihin kukin haluaa keskittyä omassa kasvuprosessissaan. Jokainen kirjaa itselleen muistiin ainakin yhden tavoitteen, jonka parissa jatkaa työskentelyä.

Ohjattavaa kannustetaan kirjaamaan itsereflektiiviseen päiväkirjaansa myös oivalluksia, havaintoja ja kysymyksiä, joita ohjauksessa on herännyt ja noussut pintaan.

Lopuksi pyydä ohjattavia

- tarkastelemaan puhettaan (niin sisäistä kuin ulkoista, sekä itseen että toisiin liittyvää) näkökulman vaihtamisen taidon tulokulmista: tiedosta tapasi puhua ja pohdi, onko se positiivislähtöistä vai onko näkökulman vaihtaminen tarpeen?
- kirjaamaan löytämiään näkökulman vaihtamisen taitoon liittyviä sanapareja (vrt. tht. A ja B) itsereflektiiviseen päiväkirjaan

IV KOKOONTUMINEN:

VAIKUTTAMISEN KOLME KEHÄÄ

- LYHYT INFO AIHEESTA
- TARVITTAVAT MATERIAALIT
- LISÄINFOA AIHHESTA
- ETENEMISEN OHJEET



LYHYT INFO AIHEESTA

Työn pohtiminen on tärkeää, sillä pohdinnan kautta työstä saadaan esiin erilaisia näkökulmia. Usein arjen keskellä työn kokemiseen liittyy paljon tunteita, jotka vaihtelevat oman vireystilan tai koettujen haasteiden mukaan nopeassakin syklissä – toinen päivä saattaa vaikuttaa haasteellisemmalta kuin toinen, jokin työtehtävä innostaa toista enemmän, jokin kohtaaminen nostaa vireystilaa tai vastaavasti jokin vastoinkäyminen laskee motivaatiotamme hetkellisesti. Tällaiset melko nopeassa syklissä tapahtuvat, työssä koetut tunnetilat koostavat yhdessä kokonaiskäsitystä työn olemuksesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Työtä on toisinaan aiheellista pysähtyä tarkastelemaan myös laajemmasta näkökulmasta kuin päivittäin – tai jopa hetkittäin – vaihtuvien tunnetilojen kautta. Tällaiseen jäsentämiseen oivallisen tarkastelun antaa kolmen kehän menetelmä.

Menetelmä ohjaa työnsä tarkastelijaa vaihe vaiheelta huomaamaan niitä tekijöitä, joihin työssä voi vaikuttaa, ja erottamaan työstä ne tekijät, joihin työntekijä ei voi vaikuttaa tai joista hän ei voi päättää – nämä tekijät, joihin työntekijä ei voi vaikuttaa tai joista hän ei voi päättää, ovat useimmiten kuitenkin asioita, joiden äärellä ihmiset kuluttavat eniten energiaansa, ja jotka vaikuttavat eniten työn mielekkyyden kokemiseen ja työssä jaksamiseen (mm. Covey). Mielenkiintoista kyllä, nämä asiat ovat usein sellaisia, joiden puimisen äärellä työntekijät myös viihtyvät, koska silloin työn negatiivisiin asioihin pyritään etsimään syytä muualta kuin itsestä, ja vaarana on se, että työyhteisössä näiden negatiivisiksi koettujen asioiden – joista työntekijä ei voi päättää tai joihin hän ei voi vaikuttaa – ympärille muodostuu ongelmapuheen ydin, joka toistuvasti vetää puoleensa ja estää työyhteisöä löytämästä uudenlaisia ratkaisuja tai kehittymään näihin asioihin jumiutumisen sijaan.

Coveyn vaikuttamisen kolmen kehän mallin tarkoituksena on konkretisoida ja tehdä työntekijälle näkyväksi asioita,

- joihin hän voi vaikuttaa ja joista hän voi päättää (sisin kehä)
- joihin hän voi vaikuttaa, mutta joista hän ei voi päättää (keskimmäinen kehä) ja
- joihin hän ei voi vaikuttaa ja joista hän ei voi päättää (ulommainen kehä)

Tarkastelun ja kolmijaon kautta työntekijän fokusta ja energiaa pyritään kohdentamaan ennen kaikkea sisimmän ja keskimmäisen kehän asioihin ja siirtämään fokusta pois ulommaisesta kehästä asioista, jotka kuluttavat turhaan energiaa ja ylläpitävät negatiivista asitusta, joihin työntekijä ei omalla toiminnallaan voi suoraan vaikuttaa.

Lisätietoa:

Covey jakaa ihmiset kahdenlaisiin toimijoihin, reaktiivisiin ja proaktiivisiin. Reaktiivisten ihmisten mieli suuntautuu usein asioita tarkastellessa huoliin ja haasteisiin enemmän kuin vaikuttamisen mahdollisuuksiin. Heidän kohdallaan on erittäin tärkeää vahvistaa vaikutusmahdollisuuksien huomaamista, etteivät asiat, joihin ei voi vaikuttaa, kuluta liiaksi energiaa ja uuvuta häntä.

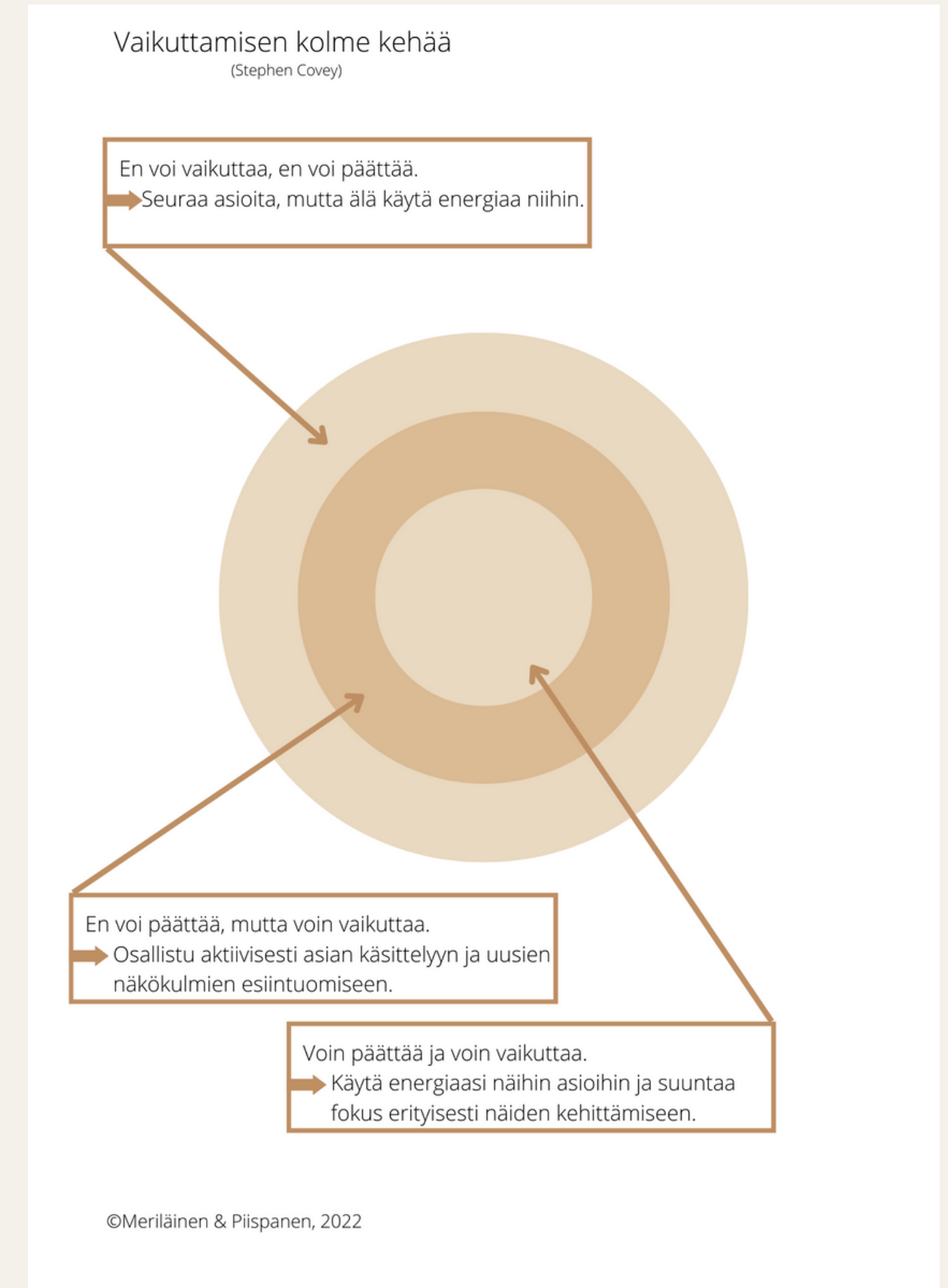
Proaktiivisten ihmisten mieli suuntautuu puolestaan ensisijaisesti mahdollisuuksiin eivätkä he jumiudu niin helposti asioihin, joihin he eivät voi vaikuttaa toiminnallaan. Aiheesta voit lukea lisää [tästä](#).

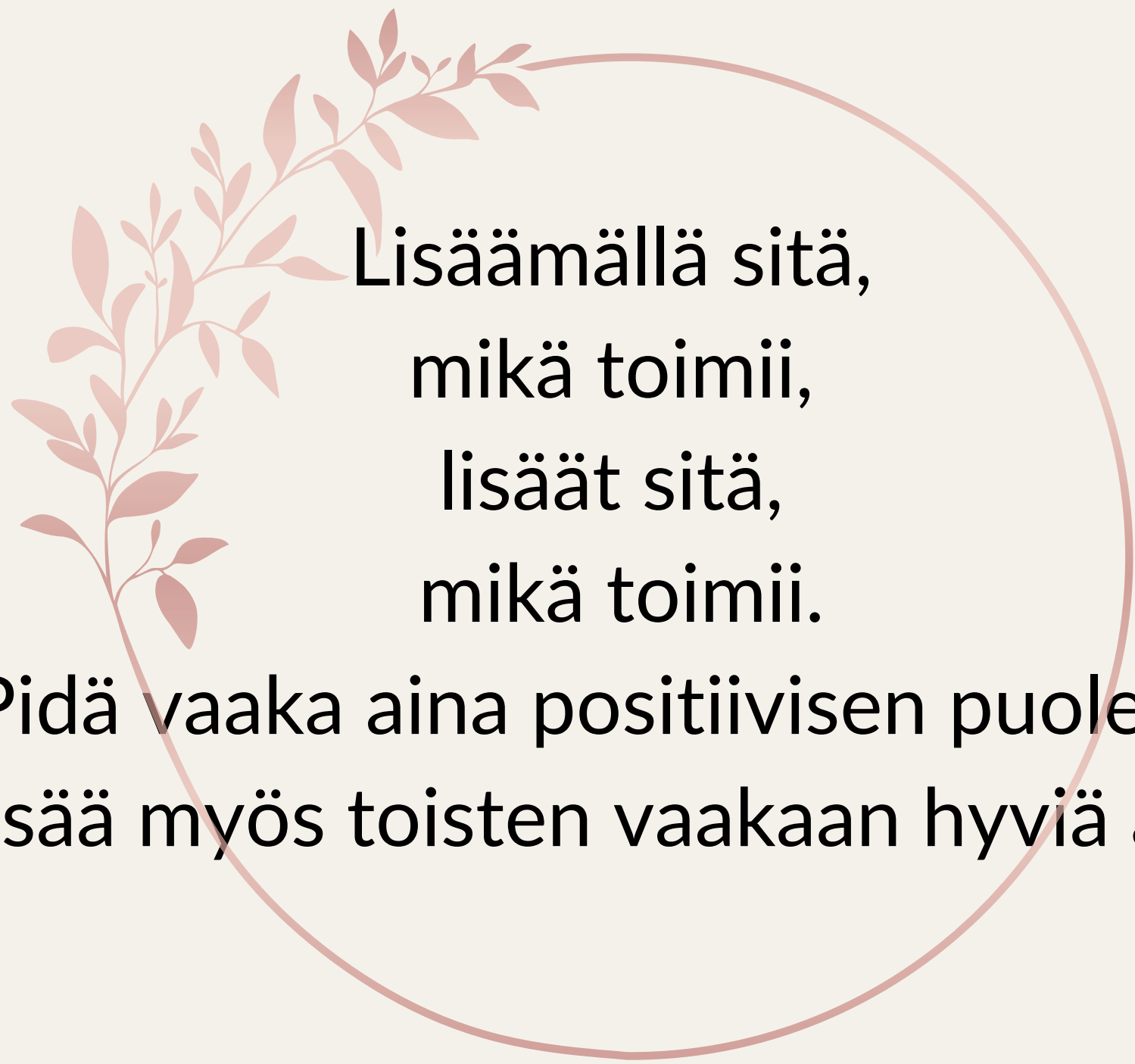


TARVITTAVAT MATERIAALIT

Tästä löydät Kolme kehää tarkastelupohjan sekä kehätarkastelulle apuna toimivan Huolten kehä -tarkastelupohjan.

Tästä löydät Draamapolkun "Jos työni olisi talo" -materiaalin





Lisäämällä sitä,
mikä toimii,
lisäät sitä,
mikä toimii.

Pidä vaaka aina positiivisen puolella -
se lisää myös toisten vaakaan hyviä asioita.

VAIKUTTAMISEN KOLME KEHÄÄ

AIKA: 90 MIN

- PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN
- PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ
- EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI
- PÄÄTTÄMINEN, YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTELU



PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN

Pysähtymisen ja läsnäolon hetkessä viivähdetään noin 10 minuuttia tarkastelemassa työtä eri näkökulmista draamapolun kautta.

Ohjaaja pyytää ohjattavia sulkemaan silmänsä ja lukee sitten rauhallisesti Jos työni olisi talo -tarinan.

Tarinassa tarkastellaan vahvuuksia, kehittymiskohteita ja tulevaisuuden unelmia.

Tarinan linkin löydät tästä. (Löytyy myös edeltä materiaalilinkistä)

Draamapolun jälkeen ohjaaja voi halutessaan kysyä, minkä huoneen kukin haluaisi esitellä ja pyytää kertomaan tästä huoneesta yhden asian.

PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ

Viitekehyksenä peruskysymykselle toimii itsereflektiivinen päiväkirja ja siihen toisen tapaamisen yhteydessä kirjatut tavoitteet.

1. Kolme kysymystä (ohjaaja esittää)

- Miten näkökulman vaihtamisen taito on näkynyt omassa toiminnassasi viikon aikana?
- Millaisia sanapareja olet kirjannut päiväkirjaasi tai nostanut mieleesi?
- Miten hyödynnät tätä uutta tietoa ja osaamista työssäsi tästä eteenpäin?

Varaa hiljaista työskentelyaikaa 10 minuuttia, jonka aikana osallistujat jäsentävät ajatuksiaan ja kirjaavat niitä halutessa muistiin päiväkirjaan.

2. Työskentelyn purku

- [Esimerkki peruskysymysten pohdinnasta tapaamiskerralla](#)

EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Alusta lyhyesti (n. 5 min) aiheesta "Vaikuttamisen kolme kehää.". Kuljeta osallistujat sen jälkeen tutustumaan intuitiivisesti aiheeseen omaa kokemusmaailmaansa ja itsetuntemustaan hyödyntäen.

TEHTÄVÄOHJE JA MATERIAALI

Pohdi työtäsi juuri tällä hetkellä ja kokoa Huolten kehä -tarkastelupohjaan näkyväksi niitä tämänhetkisiä huolia ja haasteita, joita työssäsi koet. Näiden sanoittaminen on tärkeää siksi, että ne saavat konkreettisen nimen, ja niihin liittyvät asiat on helpompi tunnistaa muutoinkin kuin vain tunnetasolla.

Pohdi sanoittamisen ohessa, onko kirjaamasi haaste tai huoli sellainen, jonka koet vaikuttavan tällä hetkellä omaan työhyvinvointiisi merkittävästi eli niin paljon, että haluat tarkastella sitä vielä tarkemmin. Anna tälle tehtävälle aikaa 10-15 minuuttia.

Seuraavassa vaiheessa ota tarkasteluun Vaikuttamisen kolme kehää -pohja. Aseta ensin kukin edellisessä kohdassa merkittäväksi kokemasi huoli tai haaste sille kehälle, mille se mielestäsi asettuu.

Kirjaa tämän jälkeen Vaikuttamisen kolme kehää -mallin kehille niihin kuuluvia asioita.

Kiinnitä erityisesti huomiota keskimmäisen ja sisimmän kehän asioihin. Ne ovat tärkeitä etenkin siksi, että huomaat tekijöitä, joilla on vaikutusta työhösi, ja joihin voit itse vaikuttaa. Anna tälle aikaa 10-15 minuuttia.

Käytä itsetutkiskeluun aikaa 10 min.

Suuntaa sitten tarkastelu erityisesti kunkin kehän tekstikehysten asioihin suunnaten työn fokus ja oma energia erityisesti sisäkehän ja keskikehän asioihin, jotka toimivat myös oman työn voimavaraistavina tekijöinä. Tärkeää on tiedostaa se, että ulkokehällä oleviin asioihin ei kannata käyttää turhaa energiaa, sillä ne vievät turhaa sekä yksilöllisiä että työyhteisön voimavaroja, mikäli ne ovat asioita, joihin työntekijät eivät voi toiminnallaan vaikuttaa, tai joista he eivät voi päättää.

EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Työskentelyn purku.

Käynnistä dialogi ohjaamalla osallistujat sanallistamaan työskentelyssä syntyneitä oivalluksia ja havaintoja, joiden avulla he ovat lisänneet itsetuntemusta suhteessa omiin vaikuttamismahdollisuuksiin.

Voit pyytää jokaista vuorollaan kuvaamaan lyhyesti ajatuksia, joita heille nousi kehää tarkastellessa. Kysy myös, tunnistivatko he itsessään tai työyhteisössään juuttumista asioihin, joihin he eivät todellisuudessa voi vaikuttaa, mutta minkä äärelle he tiedostaen tai tiedostamattaan ovat palanneet yhä uudestaan?

Kuinka näistä asioista voisi etäännyttää itseään? Kuinka näistä asioista päästäisiin työyhteisönä yli?

Millaisia asioita kukin nosti sisäkehälle? Ovatko ne samanlaisia eri jäsenten kesken?

Mitä pystyit oppia toisten sisäkehälle asettamista asioista? Voitko hyödyntää niitä omassa työssäsi?

Kehota ohjattavia lisäämään näitä asioita omalle sisimmälle kehälle.

KEHITY OHJAAJANA

Edukatiivis-pedagogisessa dialogissa on tärkeää ohjata ja tukea ohjattavia tutkimaan omaa tapaansa toimia ja ajatella. Tavoitteena on ymmärtää omia ajattelu- ja toimintatapoja ja ohjata omaa toimintaa omaa hyvinvointia edistävillä tavoilla.

PÄÄTTÄMINEN: YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTELU

Yhteenveto

Pyydä yhtä osallistujista tekemään lyhyt yhteenveto ohjauksesta ja kannusta muita täydentämään sitä tarpeen mukaan.

Muista, että ohjaajan ohjausvastuuseen kuuluu varmistaa, että ohjattavan tekemällä yhteenvedolla on mielekäs, fokukseen liittyvä sisältö.

Voit siis jäsentää tarpeen mukaan yhteenvetoa lopussa, jos koet, että se on tarpeen.

Tavoitteiden asettelu

Pohditaan yhdessä, mitkä ohjauksessa syntyneet ja käynnistyneet ajatteluprosessit vaativat lisää itsetutkiskelua ja mihin kukin haluaa keskittyä omassa kasvuprosessissaan. Jokainen kirjaa itselleen muistiin ainakin yhden tavoitteen, jonka parissa jatkaa työskentelyä.

Ohjattavaa kannustetaan kirjaamaan itsereflektiiviseen päiväkirjaansa myös oivalluksia, havaintoja ja kysymyksiä, joita ohjauksessa on herännyt ja noussut pintaan.

Lopuksi pyydä ohjattavia

- tarkastelemaan omaa vaikuttamisen kehää ja tiedostamaan erityisesti sisimmän kehän asiat ja kiinnittämään niihin erityistä huomiota lähipäivien toiminnassa
- kiinnittämään huomiota omaan puheeseen (niin sisäiseen kuin ulkoiseen) ja pysäyttämään sen silloin, kun puhe jumiutuu uloimman kehän asioihin
- varmistamaan, että seuraava ohjausaika on merkitty kalenteriin

V KOKOONTUMINEN:

PERUSTEHTÄVÄN SELKIYTTÄMINEN

- LYHYT INFO AIHEESTA
- TARVITTAVAT MATERIAALIT
- LISÄINFOA AIHHESTA
- ETENEMISEN OHJEET



LYHYT INFO AIHEESTA

Miten kuvailisit työyhteisösi työtehtävää?

Mikä on teidän tavoitteenne?

Miksi organisaationne on olemassa?

Millaisista asioista ja ominaisuuksista teidät tunnetaan?

Jos osaat vastata näihin kysymyksiin, ja uskot kollegasikin osaavan, teillä on tieto siitä, mikä perustehtävänne on!

Nämä kysymykset koetaan kuitenkin usein melko vaikeina, sillä työyhteisön jäsenillä saattaa olla monenlaisia erilaisia tehtäviä, jotka näyttäytyvät varsin erilaisilta. Kuitenkin koko työyhteisöllä tai organisaatiolla tulisi olla yhteinen perustehtävä - siis tieto siitä, *miksi olette olemassa ja mikä oikein on työnne tarkoitus?* Kun tämä on koko työyhteisöllä (ja organisaatiolla) selvillä, erilaiset työtehtävät vievät kohti yhteistä päämäärää.

Organisaatiossa voi olla monenlaisia työryhmiä, joilla kaikilla on oma tehtävänsä suhteessa koko työyhteisön tai organisaation perustehtävään. Perustehtävän ymmärtäminen tarkoittaa yhteisten arvojen ja tavoitteiden (ja työnäyn) tiedostamista ja siihen sitoutumista. Perustehtävän ohella voidaan myös puhua ydintehtävästä. (Koski 2019.)

Mikäli perustehtävä on kadonnut tai sitä ei tiedosteta, työntekijät altistuvat helpommin työuupumukselle, kuormittumiselle tai muutosvastaisuudelle.

Tämä johtuu siitä, että työn merkityksellisyys (suhteessa perustehtävään) katoaa tai työllä ei nähdä merkitystä. Vaarana on myös se, että työyhteisön jäsenet kyseenalaistavat toistensa työn tarkoituksen, koska eivät tunnista sen merkitystä suhteessa omaan työnkuvaansa ja/tai perustehtävään. Perustehtävän tunnistamattomuuden yhteys työuupumukseen ja kuormittumiseen johtuu siitä, että työntekijä saattaa mieltää tehtäväkseen jotain sellaista, mikä ei oikeasti kuulu hänen työhönsä, jolloin työntekijä kuormittuu nk. sekunrääreistä työtehtävistä, jotka ovat työyhteisön työntekijöiden tiedostamattomasti omaksumia tehtäviä, jotka eivät itse asiassa kuulu työhön, mutta työntekijät (tai yksittäinen työntekijä) ovat ottaneet esim. "ylimääräistä" vastuuta kannettavakseen tai omaksuneet jonkin "roolin", jota he (ja muut työntekijät yhdessä) ylläpitävät. Tämä saattaa viedä tilaa primääriltä perustehtävältä, kuormittaa mieltä ja nostattaa tunteita.

Tämän vuoksi primäärin perustehtävän tiedostaminen on tärkeää, sillä se pitää tavoitteen ja vision todellisessa perustehtävässä, siis siinä, miksi työyhteisö ja koko organisaatio on olemassa ja mihin se toiminnallaan pyrkii.

Työyhteisö ei kulje kohti perustehtävää, ellei koko yhteisö tai organisaatio miellä sitä yhteiseksi, ja jota kunkin yksittäisen työntekijän osaaminen, työrooli ja työtehtävä täydentävät ja tavoittelevat.

Perustehtävää voi tarkastella myös vanhan tarinan kautta:

Eräs mies kulki pölyisen työmaan ohi. Kaikkialla oli paljon kiviä ja niiden äärellä työskenteli kivenhakkaajia.

Mies kysyi ensimmäiseltä vastaan tulevalta kivenhakkaajalta, mitä hän on tekemässä.

-Minä hakkaan kiviä, kivenhakkaaja totesi.

Mies jatkoi eteenpäin ja kysyi seuraavalta kivenhakkaajalta samaa, mitä hän oli tekemässä.

-Minä rakennan kirkkoa! kivenhakkaaja totesi ylpeänä.

Kulkija jatkoi tietä ja kysyi vielä yhdeltä tien laidassa olevalta pölyiseltä kivenhakkaajalta hänen työstään.

-Minä teen Jumalalle huoneita, kivenhakkaaja kertoi kunnioitusta äänessään.

TARVITTAVAT MATERIAALIT

Perustehtävän äärellä -pohdintapaperin löydät tästä.

Pohdintapaperiin kukin osallistuja pohtii omaa perustehtäväänsä ja omaa tehtäväänsä suhteessa siihen.

Lisämateriaalina halutessa voidaan tarkastella Toimivan työyhteisön peruspilareita, jotka rakentuvat selkeään perustehtävän päälle.

Lisämateriaalin löydät tästä

Oletko kivenhakkaaja vai katedraalin rakentaja?

Kivi ja hakku kädessä kumpaisellakin.

Ensimmäinen mielsi työnsä pölyiseksi

kiven kulmien hakkaamiseksi,

jälkimmäinen näki mielessään pyhävaatteet

ja kuuli korvissaan kuoron laulavan.

Jokainen hänen kivensä toimi

tulevan unelman mahdollistajana,

kun ensimmäiselle kivenhakkaajalle

jokainen kivi oli vain kivi

ja päivät seurasivat toisiaan samanlaisina.

PERUSTEHTÄVÄN SELKIYTTÄMINEN

AIKA: 90 MIN

- PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN
- PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ
- EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI
- PÄÄTTÄMINEN, YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTELU



PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN

Sulje silmäsi hetkeksi.

Kuvittele, että olet saanut kirjeen.

Kirjekuoren päällä lukee sinun nimesi.

Avatessasi kirjeen huomaat, että kirje on kiitoskirje sinulle.

Kirjeessä kiitetään hyvin tehdystä työstä.

Kirjeen ovat allekirjoittaneet sinun esihenkilösi, kollegasi ja eräs henkilö, johon sinun tekemäsi työ vaikuttaa suuresti.

Jokainen edellä mainitusta kolmesta henkilöstä haluaa kirjeessä mainita kaksi asiaa, mistä he ovat sinulle erityisen kiitollisia.

Lue ensin esihenkilösi mainitsemat kaksi asiaa. Mistä hän sinua kiittää? Ota kiitos vastaan iloiten ja paina sanat sydämeesi.

Lue sitten kollegasi kiitokset. Mitkä kaksi asiaa ovat sellaisia, joista hän haluaa kiittää sinua? Paina nämä asiat sydämeesi.

Lue sitten kolmannen henkilön sinulle lausumat kiitokset. Pohdi, mitä juuri hän haluaa sanoa sinulle ja miksi. Paina nämä asiat sydämeesi myös.

Huomaa, että teet arvokasta työtä. Siinä on monia asioita, joista sinua voisi kiittää.

Muista huomenna lausua kiitos jollekin kollegallesi - ehkäpä hän tarvitsee kuulla kiitoksen sanoja.

PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ

Viitekehyksenä peruskysymykselle toimii itsereflektiivinen päiväkirja ja siihen toisen tapaamisen yhteydessä kirjatut tavoitteet.

Oletko viime viikkoina kiinnittänyt huomiota omaan puheeseesi (niin sisäiseen kuin ulkoiseen) tai toisten puheeseen sen suhteen, millaisista asioista puhe koostuu? Ovatko ne sellaisia, joihin pystytään vaikuttamaan vai asioita, joihin ei pystytä vaikuttamaan, mutta joihin vain jumiudutaan yhä uudestaan ja uudestaan? Jos olet huomannut ulomman kehän asioiden tulevan puheisiin, oletko onnistunut pysäyttämään sen?

1. Kolme kysymystä (ohjaaja esittää)

- Miten "Vaikuttamisen kolme kehää" -ajattelumalli ja siihen tutustuminen on näkynyt omassa toiminnassasi viikon aikana?
- Mitä sellaista asiaa, johon olet voinut vaikuttaa, olet edistänyt ja miten?
- Miten hyödynnät tätä uutta tietoa ja osaamista työssäsi tästä eteenpäin?

Varaa hiljaista työskentelyaikaa 10 minuuttia, jonka aikana osallistujat jäsentävät ajatuksiaan ja kirjaavat niitä halutessa muistiin päiväkirjaan.

2. Työskentelyn purku

- Esimerkki peruskysymysten pohdinnasta tapaamiskerralla

EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Alusta lyhyesti (n. 5 min) aiheesta "Perustehtävän selkiyttäminen." Kuljeta osallistujat sen jälkeen tutustumaan intuitiivisesti aiheeseen omaa kokemusmaailmaansa ja itsetuntemustaan hyödyntäen.

TEHTÄVÄOHJE JA MATERIAALI

Pohdi työtäsi Perustehtävän äärellä -pohdintapaperin (materiaaleissa) kautta. Älä pelkää vääriä vastauksia.

Käytä itsetutkiskeluun aikaa 15-20 min.

EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Työskentelyn purku.

Käynnistä dialogi ohjaamalla osallistujat sanallistamaan työskentelyssä syntyneitä oivalluksia ja havaintoja, joiden avulla he ovat lisänneet itsetuntemusta suhteessa oman työn perustehtävään ja omaa työhön osana sitä.

Anna jokaiselle aikaa kertoa ensin omasta työstään hetken (1-2 minuuttia).

Ohjaa pohdintaa kysymyksellä: "Kerro oman työsi keskeiset asiat - mitä sinä teet työkseksi ja miksi?"

Kun jokainen ryhmän jäsen on kertonut työstään, käydään yhdessä läpi Perustehtävän äärellä -pohdintapaperia siten, että kukin kertoo omasta työstään suhteessa perustehtävään. Jos ohjattava ei ole varma perustehtävästään, hän saa kertoa perustehtävänsä sellaisena kuin sen olettaa olevan.

KEHITY OHJAAJANA

Edukatiivis-pedagoginen dialogi asettaa ohjaajan ja ohjattavat tasa-vertaiseen, arvostavaan ja toista kunnioittavaan vuorovaikutukseen. .

Dialogisessa keskustelussa harjoitellaan ja vahvistetaan taitoa kuunnella ja ymmärtää toista ihmistä.

PÄÄTTÄMINEN: YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTELU

Yhteenveto

Pyydä yhtä osallistujista tekemään lyhyt yhteenveto ohjauksesta ja kannusta muita täydentämään sitä tarpeen mukaan.

Muista, että ohjaajan ohjausvastuuseen kuuluu varmistaa, että ohjattavan tekemällä yhteenvedolla on mielekäs, fokukseen liittyvä sisältö.

Voit siis jäsentää tarpeen mukaan yhteenvetoa lopussa, jos koet, että se on tarpeen.

Tavoitteiden asettelu

Pohditaan yhdessä, mitkä ohjauksessa syntyneet ja käynnistyneet ajatteluprosessit vaativat lisää itsetutkiskelua ja mihin kukin haluaa keskittyä omassa kasvuprosessissaan. Jokainen kirjaa itselleen muistiin ainakin yhden tavoitteen, jonka parissa jatkaa työskentelyä.

Ohjattavaa kannustetaan kirjaamaan itsereflektiiviseen päiväkirjaansa myös oivalluksia, havaintoja ja kysymyksiä, joita ohjauksessa on herännyt ja noussut pintaan.

Lopuksi pyydä ohjattavia

- tarkastelemaan erityisesti sitä, näyttäytyykö omassa työssä nk. "sekundaarisia" perustehtäviä, jotka eivät kuulu perustehtävään, mutta joista on tullut osa työntekijän (odotettua tai itse rakennettua) toimintaa?
- pohtimaan sitä, miten "sekundaariset" tehtävät koetaan - tuovatko ne työhön lisää mielenkiintoa vai kuormittavatko ne?
- varmistamaan, että seuraava ohjausaika on merkitty kalenteriin

VI KOKOONTUMINEN:

TYÖN TUUNAAMINEN

- LYHYT INFO AIHEESTA
- TARVITTAVAT MATERIAALIT
- LISÄINFOA AIHHESTA
- ETENEMISEN OHJEET



LYHYT INFO AIHEESTA

Työpaikalla ja työssä tapahtuu jatkuvasti muutoksia eivätkä vallitsevat tilanteet ja olosuhteet useinkaan ole kovin pysyviä. Osa muutoksista tapahtuu esimies- tai organisatiotasolla, mutta työssä on myös useimmiten paljon sellaista, johon voi vaikuttaa itse. Työn tuunaamisella (eng. job crafting; Tims & Bakker, 2010; Tims ym., 2012) tarkoitetaan juuri tällaista työn yksilöllistä muokkaamista organisaatiojohtoisen tai esimieslähtöisen muokkaamisen sijaan. Yksilöllinen tuunaaminen on työntekijälähtöistä työn sisällön ja työtapojen kehittämistä. Sen tavoitteena on edistää työhyvinvointia tehden työstä itselle sopivampaa ja mielekkäämpää (Tims & Bakker, 2010). Työn tuunaamisessa korostuvat työntekijän henkilökohtaiset mieltymykset ja toimintatavat - se, mikä sopii toiselle, ei välttämättä sovi toiselle. Siksi kunkin on tärkeä löytää tekijöitä, jotka lisäävät oman työn imua ja mielekkyyttä. Työn tuunaamisen ensisijainen tavoite on työn voimavarojen lisääminen ja työn liiallisten vaatimusten tasapainottaminen siten, että ne olisivat työntekijän tavoitteiden, toiveiden ja kykyjen kanssa sopusoinnussa. Tämän seurauksena työstä tulisi paremmin itselle sopivaa, entistä mielekkäämpää ja työn imua edistävää, mikä lisäisi työntekijän työhyvinvointia (Bakker & Demerouti, 2017).

Työn tuunaaminen on työntekijän itsensä alkuun panemia, proaktiivisia toimia, joilla hän pyrkii säätelemään työnsä tärkeitä voimavaroja ja vaatimuksia. Proaktiivisella toiminnalla tarkoitetaan työntekijästä itsestään lähtevää aktiivista ja aloitteellista toimintaa, jossa otetaan vastuuta omasta käyttäytymisestä. Proaktiivinen ihminen ymmärtää asiat, joihin hän voi vaikuttaa ja keskittyy niihin sen sijaan, että hän keskittyisi ja kuluttaisi energiaa asioihin, joihin hän ei voi vaikuttaa (reaktiivisuus). (Proaktiivisuus ja reaktiivisuus -aihetta käsiteltiin myös luvussa IV, Vaikuttamisen kolmen kehän yhteydessä. Halutessasi lue aiheesta lisää Coveyn tutkimukseen liittyen [tästä](#)).

LYHYT INFO AIHEESTA

Työn imun lisääntymisellä on todettu olevan myönteinen yhteys niin psyykkiseen kuin fyysiseen terveyteen sekä psykofysiologisiin kuvaajiin ja kehon stressijärjestelmää säätelevän autonomisen hermoston toimintaan lisäten parasympaattista aktiivisuutta. (Hakanen & Schaufeli, 2012; Seppälä ym., 2012; Baethge ym., 2020). Työssä viihtyminen ennustaa myös pienempää riskiä joutua työkyvyttömyyseläkkeelle (Hakanen ym., 2021).

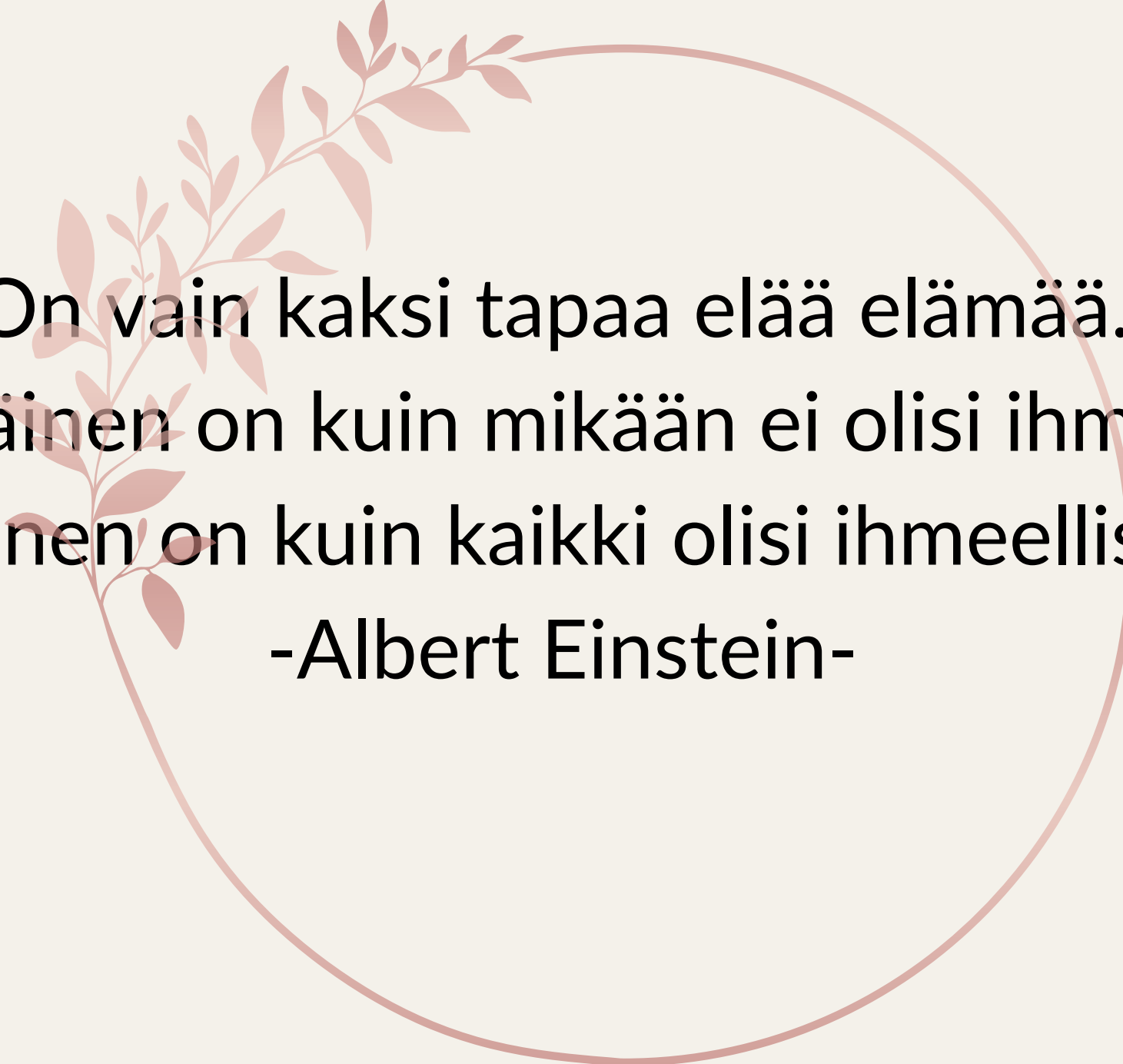
Työntuunaamisen keinoja on monia. Tuunaaminen voi olla uusien työskentelytapojen kokeilemistä, vakiintuneiden rutiinien tai ohjeiden kyseenalaistamista tai toisaalta myös uudenlaisten rutiinien tai työskentelyrytmien löytämistä. Työn tuunaaminen voi myös liittyä työympäristön muuttamiseen itselle viihtyisämmäksi tai vaikkapa vain itseä ilahduttavien tekijöiden lisäämistä työpäivän lomaan. Tällaisten *rakenteellisten työn tuunaamiskeinojen* (eng. increasing structural job resources) lisäksi tuunaaminen voi liittyä myös työn *sosiaalisten voimavarojen lisäämiseen* (eng. increasing social job resources), kuten kuulumisten lisääntyvään kyselemiseen, yhteisöllisiin kahvihetkiin tai positiivisen palautteen antamiseen. Tuunaamisen voi kohdistaa myös suoraan työn *työn estevaatimusten vähentäminen* (eng. decreasing hindering job demands), mitä kutsutaan usein kuormittavuuden helpottamiseksi. Tällaisia keinoja ovat mm. työn jaksottaminen uudella tavalla, kuormittavien työtehtävien pilkkominen pienemmiksi tehtäviksi ja esimerkiksi keskittymisrauhan tietoinen parantaminen. Toisaalta myös keskeneräisyyden sietämisen harjoittelu on tapa tehdä työstään mielekkäämpää. Neljäs työn tuunaamisen ulottuvuus liittyy *työn haastevaatimusten lisäämiseen* (eng. increasing challenging job demands), millä tarkoitetaan työhön liittyvien haasteiden lisäämistä, kuten esimerkiksi koulutukseen osallistumista, uusien taitojen opettelemista tai tarjoutumista esimerkiksi työkaveriksi tehtäviin, jotka eivät varsinaisesti kuulu itselle.

TARVITTAVAT MATERIAALIT

Työn tuunaamissuunnitelma

LUE LISÄÄ

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y



On vain kaksi tapaa elää elämää.
Ensimmäinen on kuin mikään ei olisi ihmeellistä.
Toinen on kuin kaikki olisi ihmeellistä.
-Albert Einstein-

TYÖN TUUNAAMINEN

AIKA: 90 MIN

- PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN
- PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ
- EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI
- PÄÄTTÄMINEN, YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTELU



PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN

Sulje hetkeksi silmäsi ja pohdi niitä asioita, joilla vaikutat siihen, että työsi on sinun näköistäsi ja miellyttävää.

Mitä asioita mieleesi tulee? Viivähdä jokaisen asian äärellä hetki, kuin valokuvaten ne mieleesi. Käytä tähän aikaa kaksi minuuttia.

Pohdi sitten työskentelyysi liittyviä asioita - miten työskentelet mieluiten? Rytmitätkö päiväsi tietyllä tavalla? Onko sinulla hyväksi koettuja rutiineja? Mistä nautit työskentelyssäsi? Käytä tämän pohtimiseen kaksi minuuttia.

Jos näistä asioista - niistä jotka tekevät työstäsi sinun näköistäsi ja miellyttävää, ja työskentelytavoistasi - otettaisiin yksi kuva, mitä siinä kuvassa olisi ja miksi?

Kirjoita tai piirrä! (5 min)

(Jaetaan oma kuva/kirjoitus toisille ryhmäläisille)

PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ

Viitekehyksenä peruskysymykselle toimii itsereflektiivinen päiväkirja ja siihen toisen tapaamisen yhteydessä kirjatut tavoitteet.

1. Kolme kysymystä (ohjaaja esittää)

- Miten perustehtävän selkiyttäminen ja aiheeseen tutustuminen on näkynyt omassa toiminnassasi viikon aikana?
- Huomasitko työssäsi sekundäärejä perustehtäviä - miten ne vaikuttivat työhösi (lisäsivät mielenkiintoa, veivät aikaa tai kuormittivat)?
- Miten hyödynnät tätä uutta tietoa ja osaamista työssäsi tästä eteenpäin?

Varaa hiljaista työskentelyaikaa 10 minuuttia, jonka aikana osallistujat jäsentävät ajatuksiaan ja kirjaavat niitä halutessa muistiin päiväkirjaan.

2. Työskentelyn purku

- [Esimerkki peruskysymysten pohdinnasta tapaamiskerralla](#)

EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Alusta lyhyesti (n. 5 min) aiheesta "Työn tuunaaminen". Kuljeta osallistujat sen jälkeen tutustumaan intuitiivisesti aiheeseen omaa kokemusmaailmaansa ja itsetuntemustaan hyödyntäen.

TEHTÄVÄOHJE JA MATERIAALI

Työn tuunaamissuunnitelma

Tarkastele materiaalissa esitettyjä työn tuunaustapoja rauhassa. Kirjoita itsellesi materiaalissa olevaan työskentelypohjaan itsellesi sopivia työn tuunausmuotoja. Kirjoita vain sellaisia, jotka päätät ottaa käyttöön. Tuunausmuodot voivat olla muitakin kuin materiaalissa mainitut. Pääasia on, että pohdit työtäsi ja omia vaikutusmahdollisuuksiasi siihen, ja löydät tapoja tuunata työtäsi itsellesi sopivammaksi. Kirjoita tuunaussuunnitelmaan myös tarkasti, milloin aiot ottaa uudenlaisen tavan käyttöösi (tai ainakin kokeiluun), ja merkitse se myös kalenteriisi. Näin asiasta tulee konkreettinen. Käytä aikaa tuunaustapoihin tutustumiseen ja suunnitelman laatimiseen yhteensä 20 min. Huomaa, että yksikin (pieni) tuunaus on jo askel kohti parempaa työhyvinvointia!

EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Työskentelyn purku.

Käynnistä dialogi ohjaamalla osallistujat sanallistamaan työskentelyssä syntyneitä oivalluksia ja havaintoja, joiden avulla he ovat lisänneet itsetuntemusta suhteessa oman työhyvinvoinnin lisäämiseen työtä tuunaamalla.

Voit pyytää jokaista vuorollaan kuvaamaan lyhyesti omaa suunnitelmaansa ja sitä, mitä hän omalla tuunaamistavallaan haluaa tavoitella. Kysy myös, kuinka kukin käytännössä toimii asian edistämiseksi ja milloin kukin aloittaa. Kierroksen jälkeen kysy myös siitä, oliko jollain jokin sellainen tapa, mitä joku toinenkin ehkä innostuisi kokeilemaan jossain vaiheessa?

KEHITY OHJAAJANA

Edukatiivis-pedagosessa dialogissa aktiivinen kuunteleminen on ohjaajan tärkeä työväline, joka tukee ja edistää keskittymistä ja huomion kohdistamista ohjattavan puheeseen. Asettumalla arvostavaan ja läsnäolevaan kuuntelemisen tilaan ilman ennakko-olettamuksia tai valmiita vastauksia on mahdollista keskittyä havainnoimaan ja muodostaa kokonaiskuva tilanteesta.

PÄÄTTÄMINEN: YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTELU

Yhteenveto

Pyydä yhtä osallistujista tekemään lyhyt yhteenveto ohjauksesta ja kannusta muita täydentämään sitä tarpeen mukaan.

Muista, että ohjaajan ohjausvastuuseen kuuluu varmistaa, että ohjattavan tekemällä yhteenvedolla on mielekäs, fokukseen liittyvä sisältö.

Voit siis jäsentää tarpeen mukaan yhteenvetoa lopussa, jos koet, että se on tarpeen.

Tavoitteiden asettelu

Pohditaan yhdessä, mitkä ohjauksessa syntyneet ja käynnistyneet ajatteluprosessit vaativat lisää itsetutkiskelua ja mihin kukin haluaa keskittyä omassa kasvuprosessissaan. Jokainen kirjaa itselleen muistiin ainakin yhden tavoitteen, jonka parissa jatkaa työskentelyä.

Ohjattavaa kannustetaan kirjaamaan itsereflektiiviseen päiväkirjaansa myös oivalluksia, havaintoja ja kysymyksiä, joita ohjauksessa on herännyt ja noussut pintaan.

Lopuksi pyydä ohjattavia

- seuraamaan tuunaamisen vaikutuksia omaan työhönsä ja kirjaamaan niitä ylös päiväkirjaan
- tarkastelemaan omaa työtä erityisesti tuunaamisen mahdollisuuksien kautta ja kirjaamaan mahdolliset ideat ylös päiväkirjaan
- varmistamaan, että seuraava ohjausaika on merkitty kalenteriin

VII KOKOONTUMINEN:

RIITTÄMÄTTÖMYYDEN TUNTEESTA KOHTI ITSEMYÖTÄTUNTOA

- LYHYT INFO AIHEESTA
- TARVITTAVAT MATERIAALIT
- LISÄINFOA AIHHESTA
- ETENEMISEN OHJEET



LYHYT INFO AIHEESTA

"Riittämättömyys on olotila, joka sisältää pelkoa ja häpeää. Pelkoa siitä, ettei elämä kannata, ja häpeää siitä, ettei ole riittävän hyvä, kiltti, viisas tai pätevä ansaitakseen toisten ihmisten hyväksyntää." (J. Saanila, työelämävalmentaja)

Riittämättömyyden tunteessa ei sinällään ole mitään vikaa. Se laittaa meidät toimimaan tehokkaasti, mutta sen tunnistaminen on tärkeää. Vain tunnistettaessa riittämättömyyden tunne voi toimia hälytyskellona, joka kertoo, että elämässä on jotain liikaa. Voimat ovat ehtymässä. Riittämättömyyttä potevat tunnolliset ihmiset, jotka haluavat tehdä kaiken erittäin hyvin. Vähempikin riittäisi eikä maailma koskaan tule valmiiksi. Olisiko mahdollista kääntää katse siihen, mihin kaikkeen on kyennyt ja kokea itsemyötätuntoa siitä?

Riittämättömyyden taustalla voi olla monia tekijöitä:

Yleensä taustalta löytyy erilaisia vääristyneitä uskomuksia ja ajatusmalleja, jotka ovat syntyneet jo lapsuudessa tiedostetusti tai tiedostamatta, ja muodostaneet tunnelukkoja, kuten vaativuuden tunnelukon tai hyväksynnän haun tunnelukon. Tämä tarkoittaa, että henkilö esimerkiksi vaatii itseltään tiettyjä asioita, toimintatapoja tai suorituksia, jotta hän kokee tulevansa hyväksytyksi. Taustalla voi olla myöskin uskomus vaikkapa siitä, että tulee pyrkiä olemaan tietynlainen, jotta saa osakseen rakkautta tai kiitosta - Esimerkiksi lapsi uskoo kelpaavansa, kunhan on reipas ja onnistuu siten, "ettei tule sanomisia". Esimerkkejä siitä, millaisista "jopa huomaamattomista tilanteista" tunnelukko voi syntyä ja jäädä elämään, on paljon.

Nykypäivän riittämättömyyden tunteen aiheuttajina voidaan kohdata myös media, joka luo vääristyneitä kuvia siitä, millainen tulisi olla; täydellinen koti, energinen ikiliikkuja, menestyjä, jne. Millainen suoritus olisi sellainen, johon voisin olla itse tyytyväinen? Armollinen itsestä ajattelu näkyy merkityksissä, joita annamme toisten ihmisten mielipiteille. Löydämme sen avulla myös tasapainoisen tavan rajata sitä, kuinka paljon toisten mielipiteet vaikuttavat toimintaamme.

"Itsemyötätunto tarkoittaa itsensä kohtelemista kuin hyvää ystävää." (K. Neff)

Kun tunnet työssäsi tai missä tahansa tilanteessa riittämättömyyttä tai jokin asia jää vaivaamaan, mieti, mitä sanoisit hyvälle ystävällesi samassa tilanteessa. Samalla tavalla voit suhtautua itsemyötätuntoisesti itseäsi kohtaan ja edistää näin hyvinvointiasi. itsemyötätunto edistää ja tukee tasapainoista suhtautumista vaikeisiin kokemuksiin ja haastaviin tunteisiin. Itsemyötätuntoiseen ajatteluun ja toimintaan liittyy kolme keskeistä elementtiä, joiden avulla vahvistat itsemyötätuntoista suhdetta itseesi.

- ystävällisyys itseä kohtaan: ymmärtäväisyys kriittisyyden ja tuomitsevuuden sijaan
- jaettu ihmisyyden ymmärrys, että kaikki ihmiset ovat keskeneräisiä
- läsnäolo: kykyä olla läsnä hetkessä ja sallia itselle myös vaikeat tunteet.

Kuinka sitten oppia kohtelemaan itseään myötätuntoisesti; lempeästi, lohduttaen, ystävällisesti ja ennen kaikkea armollisesti?

Pohdi, miten puhuisit ystävälle kannustavasti? Usein se on paljon helpompaa kuin itselle puhuminen. Mutta, jos olisitkin itsesi paras ystävä? Tai kuinka lempeä vanhempi puhuisi lapselleen? Kuinka sinä voisit lempeästi "vanhemmoida" itseäsi?

- Ole kiinnostunut siitä, miltä sinusta tuntuu ja ole lempeä itsellesi.
- Viestitä itsellesi, että tarpeesi on kuultu ja otettu todesta.
- Kun sinulla on vaikeaa, kohtele itseäsi lempeästi - hyvä teko itselle voi olla myös itsen lohduttamista.
- Etsi hyvää itsestäsi ja ympäristöstäsi - mistä voit kiittää itseäsi?
- Madalla rimaa tietoisesti - vähempikin riittää.
- Näe arvosi muutenkin kuin tekojen kautta. Olet hyvä ja riittävä sellaisena kuin olet.

TARVITTAVAT MATERIAALIT

ITSEMYÖTÄTUNTOTESTI

Testin avulla arvioidaan kuinka itsemyötätuntoinen testin tekijä on testintekohetkellä.. Mittarin ovat kehittäneet Raes, Pommier, Neff ja & Van Gucht (2011) ja tässä suomenkielisessä versiossa alkuperäinen 26 kohtaa käsittävä testi on lyhennetty 12 väittämään.

<https://www.itsemyotatunto.com/testaa-itsemyoumltaumltuntosi.html>

Alkuperäinen englanninkielinen testi:

https://self-compassion.org/wp-content/uploads/2015/06/Self_Compassion_Scale_for_researchers.pdf

LUE AIHEESTA LISÄÄ

Neff, K. D. & Germer, C. (2017). Self-Compassion and Psychological Wellbeing. In J. Doty (Ed.) Oxford Handbook of Compassion Science, Ch. 27. Oxford University Press.

<https://self-compassion.org/wp-content/uploads/2017/09/Neff.Germer.2017.pdf>



ITSEMYÖTÄTUNTOINEN PUHE

*Minulla on paha olla.
Ymmärrän, että myös ikävät tunteet kuuluvat
elämään.*

*Ei haittaa, vaikka en jaksa juuri nyt.
Voin olla tässä ja antaa mieleni rauhoittua.*

Merja Meriläinen & Maarika Piispanen

RIITTÄMÄTTÖMYYDEN TUNTEESTA KOHTI ITSEMYÖTÄTUNTOA

AIKA: 90 MIN

- PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN
- PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ
- EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI
- PÄÄTTÄMINEN, YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTELU



PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN

Valitse kaunis musiikki taustalle. Anna sen soida hetken aikaa taustalla ja lue sen jälkeen alla oleva teksti.

Musiikkiehdotus: The promise Secret Garden

Sulje silmäsi hetkeksi, asetu mukavaan asentoon ja mielen tilaan. Hengitä rauhassa sisään ja ulos ja tunne, miten keho rentoutuu pikkuhiljaa sydämen sykkeen tasaantuessa. Ajattele ympärillesi suuri joukko ihmisiä, jotka kaikki toivovat sinulle ja minulle, meille kaikille hyvää. Tänään me kaikki olemme täällä ja voit luottaa siihen, että kaikki täällä olijat ajattelevat sinusta kauniisti ja toivovat sinulle kaikkea hyvää. Vahvista itsessäsi ystävällisyyden vahvuutta – tiedosta ajatuksesi ja suuntaa niitä vahvistamaan ystävällisyyden tunnetta itsessäsi ja tavassasi ajatella ja olla tänään täällä. Ole myös utelias -kiinnostu käsiteltävistä asioista, sitoudu työskentelyyn, halukkaana oppimaan lisää, itsestäsi ja asioista, joiden parissa tänään työskentelet. Tiedosta ajatuksesi ja suuntaa niitä vahvistamaan myötätuntoista suhtautumista itseäsi ja ajatuksiasi kohtaan. Ole armollinen itsellesi ja muistuta itseäsi siitä, että ole täydellinen juuri sellaisena kuin olet.

Herkistä lopuksi aistejasi ja tuo kauneutta mukaan työskentelyysi Navajo intiaanien laulun sanoin.

Kulje sateenkaarta pitkin;

kulje sävelten siivin,

ja kaikki ympärilläsi on kaunista.

Pimeästä sumusta pääsee aina pois

sateenkaarta pitkin.

PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ

Viitekehyksenä peruskysymykselle toimii itsereflektiivinen päiväkirja ja siihen toisen tapaamisen yhteydessä kirjatut tavoitteet.

1. Kolme kysymystä (ohjaaja esittää)

- Miten työn tuunaaminen ja aiheeseen tutustuminen on näkynyt omassa toiminnassasi viikon aikana?
- Millaisia oivalluksia ohjattavat ovat siitä tehneet ja ovatko he löytäneet muita tuunaamistapoja kuin sen/ne, minkä he viimeksi kirjasivat tuunaussuunnitelmaansa?
- Miten hyödynnät tätä uutta tietoa ja osaamista työssäsi tästä eteenpäin?

Varaa hiljaista työskentelyaikaa 10 minuuttia, jonka aikana osallistujat jäsentävät ajatuksiaan ja kirjaavat niitä halutessa muistiin päiväkirjaan.

2. Työskentelyn purku

- Esimerkki peruskysymysten pohdinnasta tapaamiskerralla

EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Alusta lyhyesti (n. 5 min) riittämättömyyden tunteesta ja itsemyötätunnosta. Kuljeta osallistujat sen jälkeen tutustumaan intuitiivisesti riittämättömyyden tunteen ja itsemyötätunnon läsnäoloon omaa kokemusmaailmaansa ja itsetuntemustaan hyödyntäen.

TEHTÄVÄOHJE

Tunnista, mistä riittämättömyyden tunteesi kumpuaa

- Pohdi tilanteita, joissa olet kokenut/koet usein riittämättömyyttä.
- Pohdi sitä, miksi koet tällaisissa asioissa riittämättömyyttä?
- Kuuletko taustalta vanhemman tai jonkun muun läheisen ihmisen sinulle asettamia vaatimuksia tai toruja?
- Huomaatko vertaavasi itseäsi johonkin?
- Onko joku huomauttanut sinulle - vaikka vain vitsinä - laiskuudestasi tai osaamattomuudestasi
- Oletko tehnyt itse itsellesi "vitsin" siitä?

Käytä itsetutkiskeluun aikaa 10 min ja kirjaa päiväkirjaasi vapaasti ajatuksia siitä, mistä riittämättömyyden tunteesi kumpuaa.

EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Työskentelyn purku.

Käynnistä dialogi samalla tavalla kuin ensimmäisellä kerralla, ohjaamalla osallistujat sanallistamaan työskentelyssä syntyneitä oivalluksia ja havaintoja, joiden avulla he ovat lisänneet itsetuntemusta omiin perusarvoihinsa. Sanallistaminen on tässäkin aihepiirissä tärkeää, sillä silloin, kun tekemme ja toimintamme ovat yhdensuuntaisia arvojemme kanssa, elämme hyvää elämää ja meidän on helpompaa suhtautua myötätuntoisesti ja ymmärtäväisesti omaa toimintaamme ja itseämme kohtaan -nähdä ikään kuin valintojemme ja toimintatapojemme taakse.

- Voit pyytää jokaista vuorollaan kertomaan, miltä tehtävän tekeminen tuntui ja mitä ajatuksia se herätti.
- Suuntaa tarkastelu työhön ja ohjaa peilaamaan tehtävän synnyttämiä ajatuksia työn ja siihen liittyvien toimintatapojen ja valintojen kautta.

KEHITY OHJAAJANA

Edukatiivis-pedagogisessa dialogissa on tärkeää, että jokainen saa tilaa puhua ääneen omia ajatuksiaan, viipyä niissä, tulkita ja reflektoida omaa ajatteluaan. Näin toimimalla tunnustamme sen, että ohjattava on asiantuntija oman elämänsä tärkeissä asioissa. Avoin ja luottamuksellinen keskustelu ja siinä tapahtuva oman toiminnan reflektio auttaa jokaista keskustelussa mukanaolijaa ymmärtämään ja jäsentämään myös omia ajatuksiaan ja toimintatapojaan ja näin edistämään omaa työhön kiinnittymistä ja työhyvinvointia. (Ks. Ylönen, 2019.)

PÄÄTTÄMINEN: YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTELU

Yhteenveto

Pyydä yhtä osallistujista tekemään lyhyt yhteenveto ohjauksesta ja kannusta muita täydentämään sitä tarpeen mukaan.

Muista, että ohjaajan ohjausvastuuseen kuuluu varmistaa, että ohjattavan tekemällä yhteenvedolla on mielekäs, fokukseseen liittyvä sisältö.

Voit siis jäsentää tarpeen mukaan yhteenvetoa lopussa, jos koet, että se on tarpeen.

Tavoitteiden asettelu

Pohditaan yhdessä, mitkä ohjauksessa syntyneet ja käynnistyneet ajatteluprosessit vaativat lisää itsetutkiskelua ja mihin kukin haluaa keskittyä omassa kasvuprosessissaan. Jokainen kirjaa itselleen muistiin ainakin yhden tavoitteen, jonka parissa jatkaa työskentelyä.

Ohjattavaa kannustetaan kirjaamaan itsereflektiiviseen päiväkirjaansa myös oivalluksia, havaintoja ja kysymyksiä, joita ohjauksessa on herännyt ja noussut pintaan.

Lopuksi pyydä ohjattavia

- tekemään itsemyötätuntoa mittaava testi: <https://www.itsemyotatunto.com/testaa-itsemyoumltaumlntuntesi.html>
- tutkimaan itseä testiä tehdessä ja havainnoida, minkälaisessa mielenmaisemassa itsemyötätuntoinen suhtautuminen vahvistuu ja näin entistä tietoisemmin vähentää kriittistä suhtautumista itseän, jos kokee siitä olevan haittaa omalle hyvinvoinnille.
- varmistamaan, että seuraava ohjausaika on merkitty kalenteriin

VIII KOKOONTUMINEN:

RIITTÄMÄTTÖMYYDEN TUNTEESTA KOHTI ITSEMYÖTÄTUNTOA

- LYHYT INFO AIHEESTA
- TARVITTAVAT MATERIAALIT
- LISÄINFOA AIHHESTA
- ETENEMISEN OHJEET



LYHYT INFO AIHEESTA

Miksi itsemyötätuntoa on tärkeää vahvistaa?

Useat tutkimukset ovat todenneet itsemyötätunnon olevan tärkeä taito henkisen hyvinvointimme ja jaksamisemme kannalta. Myötätunto itseä kohtaan voi lievittää masennusta, ahdistuneisuutta ja stressiä. Se voi myös lisätä tyytyväisyyttämme elämään, aloitteellisuutta ja sosiaalista yhteenkuuluvuuden tunnetta. Itsemyötätuntoisuus ennustaa parempaa kykyä kohdata vastoinkäymisiä lannistumatta. Se on tutkimusten mukaan myös yhteydessä korkeam- paan suorituskäyttöön sekä asioiden aikaansaamiseen.

Sillä, miten kohtelet itseäsi, on siis merkitystä. Saatat jopa saada aikaan enemmän sinulle tärkeitä asioita suhtautuessasi itseesi lempeästi ja kannustavasti kuin ollessasi ankara ja tuomitseva itseäsi kohtaan.

Itsemyötätuntoa voi kehittää.

Itsemyötätunto ei ole ominaisuus, jonka kanssa synnymme, vaan taito, jota kuka tahansa meistä voi harjaannuttaa. Vaikka emme pysty enää vaikuttamaan aiempiin kokemuksiimme, voimme harjoitella uudenlaisia suhtautumistapoja. Voit ryhtyä haastamaan totuttuja tapojasi suhtautua itseesi ja kohdella itseäsi. Tämä voi esimerkiksi tarkoittaa sitä, että opettelet puhumaan itsellesi kannustavammin ja lempeämmin. Voit myös suunnitella arkeesi itsemyötätuntoisia tekoja sen sijaan, että vaadit itseltäsi esimerkiksi täydellistä jaksamista kotitöiden parissa ollessasi väsynyt. Tämä voi tarkoittaa kevyempää siivousta joinain viikkoina ja pidempiä lepoaikoja lempikirjasi parissa. Itsemyötätuntoa voi harjoittaa päivittäin tekemällä arjessa asioita ja ratkaisuja, joissa huomioi tietoisesti omia voimavarojaan ja tarpeitaan. Harjoittelu kannattaa aloittaa sellaisissa tilanteissa ja sellaisten pienten tekojen kautta, jotka tuntuvat sinulle helpoimmilta.

(Rouhiainen, Tanskanen, Lindgren & Ahtola, 2021.)

TARVITTAVAT MATERIAALIT

SADEPÄIVÄN KIRJE ITSELLE

Voit halutessa tulostaa valmiin kirjepohjan osallistujille. [Tulostuspohjan löydät tästä.](#)

LUE LISÄÄ

Rouhiainen, H., Tanskanen, K., Lindgren, E. & Ahtola, S. 2021. Minä riitän -opas itsemyötätuntoon
<https://www.helsinkimissio.fi/sites/default/files/custom/Mina-riitan-opas-itsemyotatuntoon.pdf>

RIITTÄMÄTTÖMYYDEN TUNTEESTA KOHTI ITSEMYÖTÄTUNTOA

AIKA: 90 MIN

- PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN
- PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ
- EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI
- PÄÄTTÄMINEN, YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTELU



PYSÄHTYMINEN JA LÄSNÄOLON VAHVISTAMINEN

Itsemyötätuntoa vahvistava läsnäoloharjoitus

Sulje silmäsi pehmeästi ja hengitä sisään syvään, tasaisesti, levollisesti. Tee rauhallinen uloshengitys ja anna jännityksen sulaa kehostasi jokaisen rauhallisen sisään ja uloshengityksen mukana. Tunne, miten kehosi rentoutuu ja mielesi vapautuu ja sulaa hengityksen rytmiin. Hyvä olo hiipii kutsuvana luoksesi ja kietoo sinut hengitys hengitykseltä lämpimään, keinuvaan syleilyynsä. Saavutat pikkuhiljaa tilan ja tunteen, missä hyvä olo täyttää kehosi ja mielesi ja tunnet syvää ja levollista mielenrauhaa.

Anna tyytyväisyyden ja rakkauden täyttää kehosi ja mielesi ja näe itsesi näiden tunteiden valossa - kiitä itseäsi siitä, että olet olemassa, arvokkaana, juuri tässä ja nyt juuri tällaisena, ainutlaatuisena omana itsenäsi.

Keskity tähän sisäiseen hyvän olon tunteeseen. Kuvittele, että uloshengityksellä kuljetat pois mielesi varjoja ja sisäänhengityksellä täytät sen rakkauden, ystävällisyyden ja läheisyyden hyvää tekevillä tunteilla. Toista nyt mielessäsi seuraavia myönteisiä ja rauhoittavia, hyvää tekeviä sanoja ja anna niiden juurtua osaksi sinua vahvistavina ja voimaa tuovina ajatuksina.

- Toivon elämäni monia ilon ja onnen aiheita.
- Toivon hyvinvointia ja terveyttä.
- Toivon, että saan kokea oloni turvalliseksi.
- Toivon, että saan ja voin jakaa arvostusta kanssakulkijoideni kanssa.

JATKUU SEURAAVALLA SIVULLA

Viivy näissä lämpimissä itsemyötätuntoa vahvistavissa ajatuksissa hetken aikaa ja hemmottele niillä itseäsi. Jos ajatuksesi karkaavat ja huomiosi kiinnittyy toisaalle, ohjaa se lempeästi takaisin mielesi rakastaviin, ystävällisiin ajatuksiin. Anna näiden ajatusten ympäröidä sinut ja kietoudu niiden sisään itseäsi hellien.

Anna nyt mielesi palata pikkuhiljaa tähän hetkeen. Aseta kädet pehmeästi silmiesi suojaksi ja avaa silmäsi käsien lempeässä hämärässä. Hyvän olon tunne viipyy ja säilyy kehossasi ja mielesi muistaa sen tunteen.

Voit palata tähän samaan hyvinvointiasi edistävään tunnetilaan uudelleen ja uudelleen, keskittämällä ajatuksesi myönteisiin ja voimaa tuoviin ajatuksiin niihin keskittyen ja rauhallisesti hengitellen.

PERUSKYSYMYKSEN ÄÄRELLÄ

Viitekehyksenä peruskysymykselle toimii itsereflektiivinen päiväkirja ja siihen edellisen tapaamisen yhteydessä kirjatut tavoitteet sekä edellisen tapaamisen jälkeen tehty itsemyötätuntoanalyysi ja siihen liittyvä reflektointi.

1. Kolme kysymystä (ohjaaja esittää)

- Miten riittämättömyyden tunteeseen ja itsemyötätuntoon tutustuminen on näkynyt omassa ajattelussasi ja toiminnassasi viikon aikana?
- Mitä ajatuksia itsemyötätuntoanalyysin kysymykset ja itse analyysin tulos sinussa herättivät?
- Miten hyödynnät tätä uutta tietoa ja osaamista työssäsi tästä eteenpäin?

Varaa hiljaista työskentelyaikaa 10 minuuttia, jonka aikana osallistujat jäsentävät ajatuksiaan ja kirjaavat niitä halutessa muistiin päiväkirjaan.

2. Työskentelyn purku

- Esimerkki peruskysymysten pohdinnasta tapaamisessa

EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Edellisessä tapaamisessa olet jo alustanut lyhyesti itsemyötätunnosta. Voit palata siihen lyhyesti ja tuoda uusia näkökulmia aiheeseen **Minä riitän. Opas itsemyötätuntoon** -kirjan lukujen 1.2. ja 1.3. avulla. Kuljeta osallistujat sen jälkeen tutustumaan intuitiivisesti itsemyötätunnon läsnäoloon omaa kokemusmaailmaansa ja itsetuntemustaan hyödyntäen.

TEHTÄVÄOHJE

Kirjoita itsellesi sadepäivän kirje, jonka avulla vahvistat itsemyötätuntoista suhdetta itseesi, kun olet väsynyt ja arki tuntuu haastavalta ja ahdistavalta. Kirjoita kirje itseltäsi itsellesi. Käytä kirjeessä kauniita, lohdullisia, itsemyötätuntoisia, helliä ja kannustavia sanoja. Ole rehellinen itsellesi.

Kun katson tänään sinua, näen sinussa...

Tahtoisin sanoa, että olet onnistunut hyvin...

Sinun vahvuuksiasi ovat...

Olet selvinnyt monesta juuri siksi, että...

Sinussa erityisen kaunista on...

Arvostan sinussa...

Tänään myönnän sinulle arjen palkinnon siitä, että...

Haluan sanoa sinulle, että sinä riität ja

Käytä kirjoittamiseen aikaa 15 min.

EDUKATIIVIS-PEDAGOGINEN DIALOGI

Työskentelyn purku.

Käynnistä dialogi samalla tavalla kuin aikaisemmillä kerroilla, ohjaamalla osallistujat sanallistamaan työskentelyssä syntyneitä oivalluksia ja havaintoja, joiden avulla he ovat lisänneet itsetuntemusta itsemyötätunnosta ja tavoista vahvistaa ja hyödyntää sitä elämän eri tilanteissa..

- Voit pyytää jokaista vuorollaan kertomaan, miltä tehtävän tekeminen tuntui ja mitä ajatuksia se herätti.
- Suuntaa tarkastelu työhön ja ohjaa peilaamaan tehtävän synnyttämiä ajatuksia työn ja siihen liittyvien toimintapojen ja valintojen kautta.

KEHITY OHJAAJANA

Edukatiivis-pedagogisessa dialogissa on tärkeää antaa tilaa omalle äänelle, jolla tässä tarkoitetaan aidon minuuden ja läsnäolon esille tuomista keskustelussa. Myös ohjaajan on uskallettava sukeltaa prosessiin, josta ei ole aikaisempaa kokemustietoa ja josta nouseviin kysymyksiin ei ole valmiita vastauksia. Tällainen kohtaaminen vaatii niin ohjaajalta rohkeutta ja itseluottamusta.

PÄÄTTÄMINEN: YHTEENVETO JA TAVOITTEIDEN ASETTELU

Yhteenveto

Pyydä yhtä osallistujista tekemään lyhyt yhteenveto ohjauksesta ja kannusta muita täydentämään sitä tarpeen mukaan.

Muista, että ohjaajan ohjausvastuuseen kuuluu varmistaa, että ohjattavan tekemällä yhteenvedolla on mielekäs, fokukseen liittyvä sisältö.

Voit siis jäsentää tarpeen mukaan yhteenvetoa lopussa, jos koet, että se on tarpeen.

Tavoitteiden asettelu

Pohditaan yhdessä, mitkä ohjauksessa syntyneet ja käynnistyneet ajatteluprosessit vaativat lisää itsetutkiskelua ja mihin kukin haluaa keskittyä omassa kasvuprosessissaan. Jokainen kirjaa itselleen muistiin ainakin yhden tavoitteen, jonka parissa jatkaa työskentelyä.

Ohjattavaa kannustetaan kirjaamaan itsereflektiiviseen päiväkirjaansa myös oivalluksia, havaintoja ja kysymyksiä, joita ohjauksessa on herännyt ja noussut pintaan.

Päätä edukatiivinen vertaistyönohjauksen prosessi kiittämällä osallistujia sitoutumisesta ohjaukseen, jonka avulla he ovat vahvistaneet kiinnostusta työhön, edistäneet omaa hyvinvointiaan ja lisänneet itsetuntemusta monipuolisesti. Myös prosessiin sitoutuminen on ollut itsemyötätuntoinen teko.

Pyydä lopuksi osallistujia asettumaan mukavaa asentoon ja vahvista itsemyötätuntoista suhtautumista lyhyellä läsnäoloharjoituksella.

ITSEMYÖTÄTUNTOA VAHVISTAVA HARJOITUS

Asetu mukavaan asentoon istuen tai maaten. Vedä ensin muutaman kerran syvään henkeä. Kuljeta mieleesi asia tai tapahtuma, josta olet tänään moittinut itseäsi. Anna tapahtuman muuttua mielessäsi ajatusketjuiksi ja pane merkille, millaisia tunteita ne saavat kehossasi aikaan.

Aseta nyt toinen kätesi siihen kohtaa kehossasi, missä tuo tunne tai ajatus tuntuu voimakkaimmin. Ajattele, että se on hyvin kiltin ja huolehtivan ihmisen käsi. Ehkä tuo tunne on voimakkain rinnassasi, tai päässäsi, niskassasi tai vatsassasi. Jos et tunne sitä missään kohtaa kehossasi erityisesti, aseta kätesi rinnallesi. Anna kätesi olla siinä, kevyesti ja lempeästi. Tunne se ihoasi tai vaatteitasi vasten. Tunne myös kädestäsi huokuva lämpö kehossasi. Ajattele kuinka kehosi ikään kuin hellittää, avautuu ja tekee tilaa kädestä siirtyvälle lämmölle, lempeälle ja ystävälliselle kosketukselle.

Pidä tuntemaasi jännitystä hellästi ikään kuin se olisi itkevä lapsi tai kallisarvoinen taulu. Vie siihen lämpöä ja ystävällisyyttä niin kuin kohtelisit henkilöä, joka tarvitsee huolenpitoasi. Anna myötätunnon siirtyä sormistasi koko kehoosi.

Käytä nyt molempia käsiäsi. Vie toinen kätesi rinnallesi ja toinen vatsallesi. Anna niiden levätä siinä lempeästi ja kohtele itseäsi ystävällisesti. Ole näin hetken aikaa, tuntien yhteyden itseesi, pitäen huolta itsestäsi ja tuntien myötätuntoa itseäsi kohtaan. Sano itsellesi mielessäsi hiljaa toistaen: Ne ovat vain ajatuksia ja jatka rauhallista hengitystä.

LÄHTEET

- Baethge, A., Vahle-Hinz, T., & Rigotti, T. (2020). Coworker support and its relationship to allostasis during a workday: A diary study on trajectories of heart rate variability during work. *Journal of Applied Psychology*, 105(5), 506–526. doi: 10.1037/apl0000445
- Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*.
- Dolan, Y. (2017). *Pieni askel. Tie hyvään elämään traumaattisen kokemuksen jälkeen*. Bookwell Oy.
- Gardner, H. (1993). *Multiple Intelligences. The Theory in Practice*. BasicBooks. USA
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2–3), 415–424.
- Hakanen J. J., Rouvinen, P., Ylhäinen, I. (2021). The Impact of Work Engagement on Future Occupational Rankings, Wages, Unemployment, and Disability Pensions—A Register-Based Study of a Representative Sample of Finnish Employees. *Sustainability*, 13(4):1626
- Holm, J., Huuskonen, P., Jyrämä, O., Karnell, S., Laimio, A., Lehtinen, I., Myllymaa, T & Vahtivaara, J. (2010). *Vertaistoiminta kannattaa*. Asumispalvelusäätiö ASPA.



- Katajainen, A, Lipponen, K & Litovaara, A. (2016). Proaktiivisuus ja reaktiivisuus. Terveyskirjasto.
- Kivimäki, M. & Metsämäki, M. (2021). "Tällä hetkellä sitä varhaiskasvatustyötä ei voi toteuttaa siten, miten sitä kuuluis ja haluis": Varhaiskasvatuksen induktiovaiheen opettajien ja opiskelijoiden näkemyksiä työhön kiinnittymisestä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Pro Gradu.
- Koski, A. (2019). Työyhteisön perustehtävä. Teoksessa: A. Kallasvuo, A. Koski, U. Kyrönseppä & M-L. Kärkkäinen (toim.). Työyhteisön työnohjaus. Unigrafia.
- Latostenmaa, K. (2017). Kymppikortit pöytään – vertaisuuden voimaa ja työkykyjohtamisteemoja esimiesten työnohjauksellisiin ryhmiin. Teoksessa Tuliniemi, E. & Rajaniemi, K. Työnohjauksen erilaisia käytäntöjä. Satakunnan ammattikorkeakoulun työnohjaajakoulutuksen 2015–2016 artikkeleita. Sarja B. Raportit 2/2017. Pori.
- Leaf, C. (2013). Switch on Your Brain. Baker Books.
- Lindell, M. (2012). Terveystieteiden lähiesimiehen vertaistuki. Tampereen yliopisto. Terveystieteiden yksikkö. Pro Gradu.
- Mahlakaarto, S. (2016). Persoona työssä. Työidentiteettitaitoja työntekijöille ja esimiehille. BoD.
- Mattila, A. S. (2011). Näkökulman vaihtamisen taito. WSOY.
- Mengers, A.A. (2014), "The benefits of being yourself: an examination of authenticity, uniqueness, and well-being", available at: https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1064&context=mapp_capstone (accessed 11 October 2018).
- Meriläinen, M. & Piispanen, M. (2022). Kynnyksellä -käsikirja oman työhyvinvoinnin ohjaamiseen. Books on Demand.



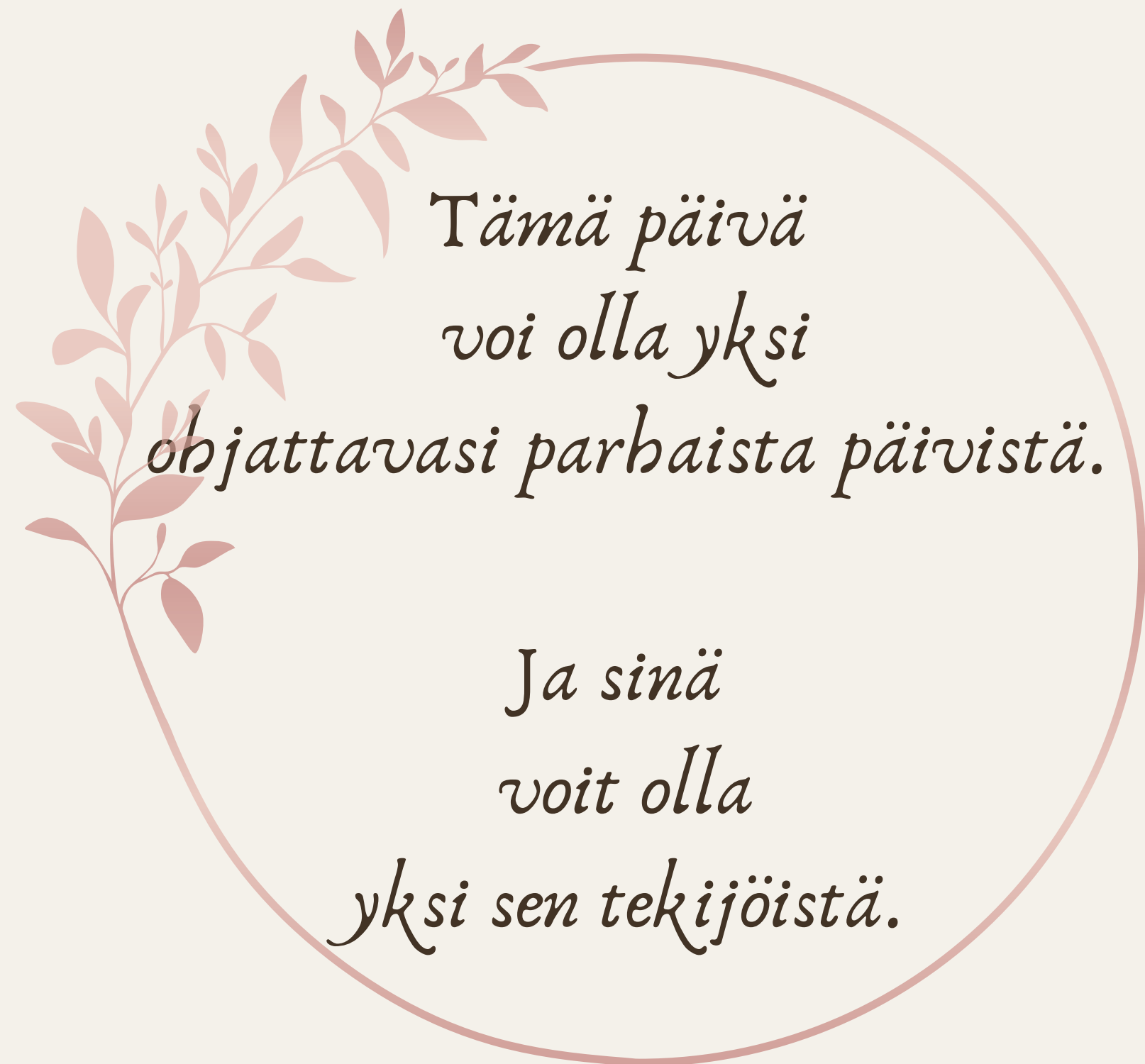
- Meriläinen, M. & Piispanen, M. (2022). Teaching is a story whose first pages matter. (in referee process)
- Neff, K., Paré, D.A., & Lysack, D.M. (2006). Exploring Inner Dialogue in Counsellor Education. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 40, 131-144.
- Rahimnia, F. and Sharifirad, M.S. (2015), “Authentic leadership and employee well-being: the mediating role of attachment insecurity”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 132 No. 2, pp. 363-377.
- Rashid, T. & Seligman, M. (2019). *Positive Psychotherapy*. Oxford University Press. Kindle Edition. Oxford University Press.
- Ruutu & Salmimies (2021). *Työnohjaajan opas. valmentava ja ratkaisukeskeinen ote*. Talentum.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Seppälä, P., Mauno, S., Kinnunen, M-L., Feldt, T., Juuti, T., Tolvanen, A., & Rusko, H. (2012). Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *The Journal of Positive Psychology*, 7(2), 95–106
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.
- van den Bosch, R. & Taris, T.W. (2014). “Authenticity at work: development and validation of an individual authenticity measure at work”, *Journal of Happiness Studies*, Vol. 15 No. 1, pp. 1-18.



- Wood, S. (2008). "Job characteristics, employee voice and well-being in Britain", *Industrial Relations Journal*, Vol. 39 No. 2, pp. 153-168.
- Ylönen, K. (2019). *Dialoginen ohjaus ammatillisen kehittymisen tukena Työpaikkaohjaajan opas*. Helsinki.







*Tämä päivä
voi olla yksi
ohjattavasi parhaista päivistä.*

*Ja sinä
voit olla
yksi sen tekijöistä.*

KOHTAAMISEN GALLERIA

ISBN 978-951-39-9452-5

