

NARRATIIVINEN LÄHESTYMISTAPA
TYÖNOHJAUKSESSA

- tapaustutkimus työnohjauskeskustelusta

Jorma Ahonen
Pro gradu –tutkielma
Tampereen yliopisto
Sosiaalipsykologian laitos

Tampereen yliopisto
Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos
JORMA AHONEN

NARRATIIVINEN LÄHESTYMISTAPA TYÖNOHJAUKSESSA

- tapaustutkimus työnohjauskeskustelusta

Pro gradu –tutkielma, 80 sivua

Sosiaalipsykologia

Toukokuu 2000

Tutkin narratiivisen lähestymistavan soveltamista työnohjaukseen. Pro-gradu tutkielmani tutkimustehtävä jakaantuu neljään osaan. Teoreettisen osan tutkimustehtäväni ovat (a) työnohjauksen käsitteen analysointi ja (b) sen selvittäminen, miten narratiivinen lähestymistapa rakentaa teoreettista perustaansa. Empiirisen aineiston tutkimus jakautuu (c) whitelaisen narratiivisen perheterapian lähestymistavan työnohjaukseen soveltamisen analysointiin ja (d) keskusteluanalyttiseen ekskursioon, joka kohdistuu empatian tunteen ilmaisuihin.

Ryhmittelen kirjallisuudesta poimimiani kuvauksia työnohjauksesta neljäksi toiminnalliseksi näyttämöksi, joille annan nimet: a) struktuuri, b) vuorovaikutus, c) missio ja d) kosminen. Jäsentelytapa toi hyvin esille työnohjauksen “moniäänisen”, narratiivisen luonteen. Tämän tutkimuksen kohteeksi rajatulla australialaisten perheterapeuttien Michael Whiten ja David Epstonin innovoimalla narratiivisella lähestymistavalla on vahva kytkentä sosiaaliseen konstruktionismiin ja postmodernistiseen tieteenfilosofiaan. Narratiivinen lähestymistapa on syntynyt ja kehittynyt alunperin perheterapian piirissä, ja siksi otan myös narratiivisen perheterapian perusteet lähempään tarkasteluun.

Tutkimukseni empiirinen aineisto muodostui yhdestä kokonaisesta keskustelunauhoituksesta, jossa narratiivinen perheterapeutti toimi työnohjaajana. Tarkastelun ensimmäisessä vaiheessa tuon näkyväksi sen, mitä narratiivinen työnohjaus käytännössä on. Jaan työnohjauskeskustelun lyhempiin pätkiin, ja käyn jälkikäteisdialogia keskustelun kanssa siitä näkökulmasta, miten narratiivisen perheterapian vuorovaikutusideologian ideoiden avulla toimittiin.

Empiirisen tutkimuksen toisessa osassa tein keskusteluanalyttisen ekskursion tähän samaan nauhoitukseen. Mielenkiintoni kohteeksi nousivat työnohjauskeskustelun emootiot. Havaitsin keskustelun kuluessa kohtia, joissa empatiaa ilmaistiin enemmän kuin toisissa kohdissa. Nimesin nämä kohdat “empatiatihentymiksi”. Empatiatihentymien lähempi tarkastelu keskustelun kokonaisuuden kontekstissa osoitti, että työnohjaaja käytti empatiaa, paitsi sen tavanomaisessa merkityksessä, myös keskustelun rakenteen organisoimiseen.

Työnohjaus näyttäisi myös toimivan jonkinlaisena “transitio-instituutiona”, jolla tarkoitan sitä, että työnohjauksen avulla psykologisia hahmottamistapoja leviää muihin ammatillisiin instituutioihin.

NARRATIIVINEN LÄHESTYMISTAPA
TYÖNOHJAUKSESSA

- tapaustutkimus työnohjauskeskustelusta

Jorma Ahonen
Pro gradu –tutkielma
Tampereen yliopisto
Sosiaalipsykologian laitos

Tampereen yliopisto
Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos
JORMA AHONEN

NARRATIIVINEN LÄHESTYMISTAPA TYÖNOHJAUKSESSA

- tapaustutkimus työnohjauskeskustelusta

Pro gradu –tutkielma, 80 sivua

Sosiaalipsykologia

Toukokuu 2000

Tutkin narratiivisen lähestymistavan soveltamista työnohjaukseen. Pro-gradu tutkielmani tutkimustehtävä jakaantuu neljään osaan. Teoreettisen osan tutkimustehtäväni ovat (a) työnohjauksen käsitteen analysointi ja (b) sen selvittäminen, miten narratiivinen lähestymistapa rakentaa teoreettista perustaansa. Empiirisen aineiston tutkimus jakautuu (c) whitelaisen narratiivisen perheterapian lähestymistavan työnohjaukseen soveltamisen analysointiin ja (d) keskusteluanalyttiseen ekskursioon, joka kohdistuu empatian tunteen ilmaisuihin.

Ryhmittelen kirjallisuudesta poimimiani kuvauksia työnohjauksesta neljäksi toiminnalliseksi näyttämöksi, joille annan nimet: a) struktuuri, b) vuorovaikutus, c) missio ja d) kosminen. Jäsentelytapa toi hyvin esille työnohjauksen “moniäänisen”, narratiivisen luonteen. Tämän tutkimuksen kohteeksi rajatulla australialaisten perheterapeuttien Michael Whiten ja David Epstonin innovoimalla narratiivisella lähestymistavalla on vahva kytkentä sosiaaliseen konstruktionismiin ja postmodernistiseen tieteenfilosofiaan. Narratiivinen lähestymistapa on syntynyt ja kehittynyt alunperin perheterapian piirissä, ja siksi otan myös narratiivisen perheterapian perusteet lähempään tarkasteluun.

Tutkimukseni empiirinen aineisto muodostui yhdestä kokonaisesta keskustelunauhoituksesta, jossa narratiivinen perheterapeutti toimi työnohjaajana. Tarkastelun ensimmäisessä vaiheessa tuon näkyväksi sen, mitä narratiivinen työnohjaus käytännössä on. Jaan työnohjauskeskustelun lyhempiin pätkiin, ja käyn jälkikäteisdialogia keskustelun kanssa siitä näkökulmasta, miten narratiivisen perheterapian vuorovaikutusideologian ideoiden avulla toimittiin.

Empiirisen tutkimuksen toisessa osassa tein keskusteluanalyttisen ekskursion tähän samaan nauhoitukseen. Mielenkiintoni kohteeksi nousivat työnohjauskeskustelun emootiot. Havaitsin keskustelun kuluessa kohtia, joissa empatiaa ilmaistiin enemmän kuin toisissa kohdissa. Nimesin nämä kohdat “empatiatihentymiksi”. Empatiatihentymien lähempi tarkastelu keskustelun kokonaisuuden kontekstissa osoitti, että työnohjaaja käytti empatiaa, paitsi sen tavanomaisessa merkityksessä, myös keskustelun rakenteen organisoimiseen.

Työnohjaus näyttäisi myös toimivan jonkinlaisena “transitio-instituutiona”, jolla tarkoitan sitä, että työnohjauksen avulla psykologisia hahmottamistapoja leviää muihin ammatillisiin instituutioihin.

SISÄLLYS

1.	JOHDANTO.....	4
2.	TYÖNOHJAUS.....	8
2.1.	Työnohjauksen käsitteestä.....	8
2.2.	Työnohjauksen kohteista.....	10
2.3.	Työnohjauksen vuorovaikutusideologiat.....	11
2.4.	Työnohjauksen ulottuvuuksia.....	13
3.	NARRATIIVINEN LÄHESTYMISTAPA JA POSTMODERNIT TARINAT.....	20
3.1.	Paradigmamuutos vuorovaikutusta tutkivissa tieteissä ja auttamistyössä.....	20
3.2.	Sosiaalinen konstruktionismi.....	21
3.3.	Narratiivisuuden käsitteestä Michael Whiten perheterapian mukaan.....	24
3.4.	Tekstianalogia ja terapia.....	26
3.5.	Tarinoiden yhteensovittaminen.....	28
3.6.	Tarinat dominoivien tarinoiden varjossa.....	29
4.	NARRATIIVISEN TYÖNOHJAUKSEN KÄYTÄNTÖ.....	31
4.1.	Empiirisen tutkimuksen taustaa.....	31
4.2.	Työnohjauskeskustelu ja vuorovaikutusideologian toteutuminen.....	32
5.	KESKUSTELUNANALYYTTINEN ESKURSIO.....	57
5.1.	Viitekehys.....	57
5.2.	Empatia keskustelunanalyttisen ekskursioon kohteena.....	59
5.2.1.	Empatitihentymät.....	60
5.2.2.	Periodit.....	61
5.3.	Empatia työkaluna.....	62
5.4.	Keskustelunanalyttisen ekskursioon tarkastelua.....	65
6.	TUTKIMUKSEN TARKASTELUA.....	68
	LÄHTEET.....	77

1. JOHDANTO

Tutkielmani käsittelee työnohjausta, jota pyritään toteuttamaan narratiivisen lähestymistavan pohjalta. Aihe on itselleni läheinen, koska olen toiminut eri ihmissuhdealojen työntekijöiden työnohjaajana useita vuosia. Tutkimusaiheen tuntemus on aiheuttanut tutkimuksenteon kannalta kahdensuuntaista pohdintaa: Toisaalta tutkittavan alueen tuttuus on myönteinen lähtökohta ilmiön ymmärtämiselle ja tutkimiselle, toisaalta se saattaa vaikeuttaa tutkimuksen tekemisen kannalta hyödyllistä etäisyydenottoa.

Perustelunani pitäytyä kuitenkin itselleni tutussa aiheessa on halu olla mukana kehittämässä työnohjauksen toimintatapoja. Mielestäni on tärkeää, että tällaista työtä, jossa läheisessä ammatillisessa vuorovaikutuksessa pyritään vaikuttamaan toisiin ihmisiin, ja johon liittyy paljon inhimillisiä ja taloudellisia panostuksia, voidaan saattaa laajempien piirien arvioitavaksi.

Työnohjaus ja muut ihmissuhdeammateissa toimivien ammatilliset lähestymistavat kehittyvät jatkuvasti. Psykoterapiamuotojakin tunnetaan jo useita satoja, ja uusia syntyy koko ajan. 1980-90 -luvulla syntynyt narratiivinen lähestymistapa on saanut lisääntyvästi jalansijaa auttamisen aloilla. Narratiivisen käsityksen mukaan tieto esiintyy tarinoina ja ne tarinat, joita henkilö elää läpi, määrittävät hänen vuorovaikutustaan. Narratiivisen lähestymistavan soveltaminen työnohjaukseen on vielä niin uutta, että siitä on vähän tutkimusta saatavilla. Australialainen perheterapeutti Michael White on narratiivisen lähestymistavan pioneereja ja hänen

kehittelemiään ideoita ovat myöhemmin muun muassa työnohjaajat soveltaneet omaan työhönsä.

Miten työnohjauksen narratiivisen lähestymistavan teoreettinen perusta rakentuu, on tutkielmani ensimmäinen pääkysymys. Tutkin nauhoitetun keskusteluaineiston avulla narratiivista perheterapeuttia työnohjaajana. Tiedossani ei ole empirian pohjalta toteutettua narratiivisen työnohjauksen tutkimusta. Narratiivinen lähestymistapa on syntynyt ja kehittynyt alunperin perheterapian piirissä, ja siksi otan narratiivisen perheterapian perusteet lähempään tarkasteluun. Valotan tutkielmassani myös työnohjauksen käsitettä.

Toinen pääkysymykseni kohdistuu käytäntöön. *Miten australialaisen Michael Whiten kehittämän narratiivisen perheterapian lähestymistapaa käytännössä sovelletaan työnohjaukseen?* Valitsen tutkimuksen empiiriseksi aineistoksi keskustelunauhoituksen, jossa narratiivisen lähestymistavan omaava perheterapeutti toimii työnohjaajana. Keskustelussa esiintyvä työnohjaaja on ensin kouluttautunut (narratiiviseksi) perheterapeutiksi ja myöhemmin ryhtynyt työnohjaajan rooliin. Tällä valinnalla ajattelen tavoittavani paremmin ”whitelaisen” narratiivisen perheterapian ideoita ja pääseväni kiinni niiden käytännön sovellutuksesta työnohjaukseen.

Haluan myös tavoitella täydentävää ja kriittistä näkökulmaa suhteessa näihin narratiivisen perheterapian omiin oletuksiin, enkä pelkästään tutkia sitä sen omista oletuksista käsin. Pyrin uuteen näkökulmaan keskusteluanalyysin avulla. Emotionaalisten ilmaisujen hallinta kuuluu erityisenä ja luonteenomaisena piirteenä vuorovaikutusammattilaisten työhön. Työnohjaus on yksi niistä auttamisen ammateissa toimivien työntekijöiden foorumeista, joilla on mahdollista käsitellä työhön liittyviä tunteita. Keskusteluanalyysi johti minut fokusoimaan tutkijan

linsejäni kohti emootioita ja kysymään mitä merkityksiä empatian tunteen ilmaisut saavat vuorovaikutuksen laajemmassa kontekstissa tarkasteluna.

Toteutan tutkimukseni siten, että aluksi analysoin kirjallisuuskatsauksen avulla työnohjauksen käsitettä. Seuraavaksi tarkastelen narratiivisen perheterapian perusteita laajempien tieteellisten virtausten valossa. Kirjallisuuden avulla tarkastelen sekä paradigmanmuutosta vuorovaikutusta tutkivissa tieteissä, että sosiaalista konstruktionismia narratiivisen lähestymistavan tiedonteoreettisena perustana.

Kolmanneksi tutkin narratiivista perheterapiaa. Rajaen lähestymistavan tarkastelun koskemaan australialaisen perheterapeutin Michael Whiten tuotantoa, erityisesti hänen pääteoksenaan pidettyä, kollegansa David Epstonin kanssa kirjoittamaa ”Narrative Means to Therapeutic Ends” (1991) julkaisua. Tämän teoksen esittelemää lähestymistapaa kutsun tässä työssä whitelaiseksi narratiivisuudeksi. Whitea pidetään yhtenä tärkeimmistä narratiivisen asiakastyön menetelmien innovaattoreista.

Neljänneksi tarkastelen tapausesimerkin avulla työnohjauskeskustelua, joka on purettu tekstiksi videonauhalla. Tässä empiirisessä osassa tarkastelen narratiivisen perheterapian työtapojen soveltamista työnohjauksessa. Toteutan työnohjauskeskustelun tarkastelun jälkikäteisdialogin muodossa siten, että omat kommenttini ovat eroteltuina muusta keskustelusta ja sijoitettuina keskustelun lomaan. Keskustelu ja kommentointi etenevät lyhyinä jaksoina niin, että lopulta yhden työnohjausistunnon kokonaisuus on lukijan nähtävillä. Ratkaisuuni valita yksi keskustelu kokonaisuudessaan ja tutkia sitä tarkemmin on ollut kaksi perustetta: Empiirisen otoksen määrällisesti pienenä pitämisellä seuran ensinnäkin sitä laadullisen tutkimuksen piirissä olevaa näkemystä, että pienestä otoksesta kannattaa pyrkiä saamaan irti mahdollisimman paljon, eikä päinvastoin. Toiseksi tällä tavalla

toteutuu paremmin se tutkimukseni lähtökohta, että lukijalla itsellään on mahdollisuus muodostaa kuvaa narratiivisen työnohjauskeskustelun kokonaisuudesta. Lopuksi muutan tarkastelunäkökulmaa ja teen keskusteluanalyttisen ”ekskursion” tähän samaan aineistoon..

Tutkielmani kokonaisuus tuo näkyviin kaksi erilaista keskustelunauhoitusten analyysillä toteutettua empiiristä tutkimusotetta. Tieteellisen tutkimuksen kannalta uutta edustaa työni empiirisen aineiston tarkastelun ensimmäisessä osassa (luku 4.) se, että tähän mennessä ei ole tiedossani tutkimusta narratiivisten keskustelukäytäntöjen soveltamisesta työnohjaukseen. Myös emootioiden, tässä tutkimuksessa empatian, tarkastelu työnohjauskeskustelun vuorovaikutuksen kokonaiskonteksti huomioiden (luku 5.) on tutkimuksellisessa mielessä uutta sovellutusalueita.

2. TYÖNOHJAUS

2.1 Työnohjauksen käsitteestä

Työnohjauksesta saatavilla oleva kirjallisuus on laadultaan paljolti oppikirjamaista, joskin tieteellistä tutkimustakin on alkanut ilmaantua yhä enemmän. Kirjallisuuskatsauksen perusteella syntyy sellainen vaikutelma, että työnohjaus ei helposti kesyynny yhdeksi tyhjentäväksi määritelmäksi. Määrittelyn hankaluus liittyy eri ammattikuntien luomiin erilaisiin traditioihin ja siihen, että jo yhden ammatin sisällä voi olla paljon työn tavoitteisiin ja menetelmiin liittyvää erilaisuutta. (Virtaniemi 1984, 10; Niskanen, Sorri & Ojanen 1988, 12.) Määrittelyä hankaloittaa myös työnohjauksen kokemukseräiseen oppimiseen perustuva luonne, joka prosessina on aina henkilökohtainen. Työnohjauksen yleisistä linjoista näyttäisi löytyvän enemmän yhtäläisyyttä, mutta erilaisuus tulee esiin siinä, miten työnohjausta toteutetaan. (Hyypä 1983, 5.)

Yleisluontoisesti työnohjaus määritellään ihmissuhde- ja palvelualoihin tai organisaatioiden kehittämiseen liittyvänä ammatillisena keskusteluna, jossa työstä johtuvaksi koettu henkinen rasitus ja ongelmatilanteet ovat käytävien keskustelujen lähtökohtina. (Brettschneider 1983, 10; Hyypä 1983, 4; Niskanen ym. 1988, 10)

Työnohjaus mielletään oppimisprosessina, ”jossa suuremman tai erilaisen ammatillisen kokemuksen tai tietämyksen omaava henkilö asettaa ammattitaitonsa palvelemaan toisen työntekijän ammatillista kasvua” (Hyypä 1983, 4). Antony Williams (2000, 14) hahmottelee työnohjaajan roolia ja tehtäviä neljän alaroolin avulla: Opettaja, tukija, konsultti ja arvioija.

Työnohjauksessa tarkastelun lähtökohtana on usein työnohjattavan esiin nostama ammatillinen vuorovaikutustapahtuma. Yksilön kannalta työnohjauksen kohteena voidaan ajatella olevan työntekijän ”ammattiminä”; sellaiset kokemukset ja toiminta jotka liittyvät omaan työrooliin. Työnohjauksen osapuolina voidaan ajatella olevan työnohjaaja, työnohjattava ja hänen organisaationsa. (Hyyppä 1983, 13.) Usein korostetaan, että työnohjaukseen liittyy ajatus siitä, että ”työntekijän pääasiallinen työväline on hänen persoonallisuutensa” ja, että ”työnohjauksessa on kysymys työntekijän ammattitaidon kehittämisestä”. (Virtaniemi 1984, 10. Sosiaali- ja terveysministeriö 1983, 5)

Nykymuodossaan toteutetun työnohjauksen synty hahmotetaan kansainvälisessä kirjallisuudessa 1930-luvun paikkeille, jolloin se sai alkunsa mielenterveystyön piiristä. Suomessa työnohjaus on ollut käytössä 1940-luvulta lähtien, jolloin työnohjaus tuli osaksi sosiaali- ja terveydenhuollon koulutusta sekä kirkon perhetyöntekijöiden ammatillisten valmiuksien kehittämistä. (Viika 1984, 64-65.) Myöhemmin työnohjaus on yleistynyt terveydenhuollon ja sosiaalityön aloilla ja aluksi erityisesti psykiatrisen hoidon piirissä. (Niskanen ym. 1988, 11-12.) Esimerkkeinä muista työnohjauksen käyttöalueista ovat kasvatus- ja opetusalat sekä esimiestyö ja johtaminen.

Työnohjauksen eri sovellutusaloilla on käytetty lähestymistapoja ja teoreettisia viitekehyksiä, jotka liittyvät mm. oppimis- vuorovaikutus-, ja systeemiteorioihin sekä psykodynaamisiin, -analyttisiin, eksistentiaalisiin ja humanistisiin teorioihin. (Munnukka & Tikkanen 1998, 9.) Viimeisimpien tulokkaiden joukossa ovat sosiaaliseen konstruktionismiin avulla teoreettista pohjaansa rakentavat narratiiviset ja voimavarakeskeiset lähestymistavat.

Tämän tutkielman kohteena oleva narratiivisen työnohjauksen lähialueita ovat lähestymistavat, joita on kuvailtu termeillä ratkaisukeskeinen, ratkaisusuuntautunut, lyhytterapia, kompetenssikeskeinen ja voimavarakeskeinen. Näille malleille ominaisina piirteinä mainitaan uteliaisuuden ja asiakkaan kunnioituksen periaatteet: Työnohjauksessa painopiste on ohjattavan oman asiantuntijuuden ja kokemuksen esiin houkuttelussa, pikemminkin kuin vapauttaa tai opettaa asiantuntijuutta hierarkisesti ylemmältä tasolta käsin. (Thomas 1996, 128-129.)

Erilaisia psykoterapian muotoja tunnetaan jo useita satoja - ja uusia syntyy koko ajan lisää – mikä kasvattanee tulevaisuudessa entisestään työnohjauksen toimintatapojen ja viitekehyksien kirjoa.

2.2 Työnohjauksen kohteista

Työnohjauksen avulla tapahtuvalla ohjattavan henkilökohtaisella kehitymisellä ajatellaan olevan välillinen myönteinen vaikutus työntekijän asiakkaisiin ja taustaorganisaatioon. Terapiamaailmassa on tyypillistä painottaa työntekijän omien henkilökohtaisten valmiuksien kehittymistä ja samalla hänen kehittymistään ammattinsa itsenäisenä toimijana. Työnohjauksen ajatellaan toimivan kahteen suuntaan: Itsetuntemus ja itsereflektion kyvyt kehittyvät ja toisaalta ammatilliseen vuorovaikutukseen liittyvä ymmärrys sekä mielekkäämpien ammatillisten toimintavalmiuksien omaksuminen lisääntyvät. Työnohjauksen kohteen painopisteen määrittely vaihtelee työnohjauksen sisällä ja eri työnohjausympäristöissä: Toisaalta työnohjaus nähdään asiakaskeskeisenä, mutta tärkeänä pidetään kuitenkin sitä, että työntekijä oppisi tuntemaan paremmin itseään ja tunnistamaan paremmin niitä motiiveja ja ajattelutapoja, joiden varassa hän toimii. (Niskanen ym. 1988, 99.)

Hyvinkin erilaisista lähtökohdista käsin toimivat ihmissuhdeammattit käyttävät työnohjausta. Työnohjaus on työmuoto, johon virtaa vaikutteita monilta eri vuorovaikutusammattien suunnilta, kuten terapian, konsultaation, työnjohtamisen ja kouluttamisen sektoreilta (Valve-Mäntylä 1992, 3). Muita työnohjausta lähelle tulevia muotoja ovat hallinnollinen työnohjaus, vertaistyoönohjaus, mentorointi ja työnohjaus esimerkiksi silloin, kun se on osana ammatillisten tutkintojen opetusta.

Työnohjauksen tarkempi määrittely-yritys näyttäisi johtavan vain käsitteen pirstaloitumiseen. Se kertonee omalta osaltaan siitä suhtautumistapojen kirjavuudesta, jolla auttamisen ammateissa samallakin alalla toimivat ja tai asiakkaan tapaavat työntekijät voivat kohdata asiakkaansa.

Huomioni tästä työnohjauksen käsitteen ja sisällön määrittelyn ”moniäänisyydestä” on ohjannut tarkasteluani siihen suuntaan, että työnohjausilmiötä kannattaa yrittää kuvailla (luku 2), mutta työnohjuksen sisältöä ei voi ilman tarkemman kontekstin määrittelyä tyhjentää. Tästä samasta havaintokentästä käsin vahvistuu ajatukseni siitä, että työnohjauksen käytännön tutkiminen tulisi suorittaa tavalla, joka ottaa huomioon ilmiön paikallisen ja kontekstuaalisen luonteen (luku 5).

2.3 Työnohjauksen vuorovaikutusideologiat

Omien toimintatapojen tarkastelu ja tietoisuuden kehittäminen sen suhteen minkäläisten olettamusten varassa vuorovaikutusammattien työntekijänä toimitaan, on yksi työnohjauksellekin usein asetuista tavoitteista. Peräkylä ja Vehviläinen (1999, 330) ovat kehittäneet ajatusta siitä, että eri ammateilla voi olla omia vuorovaikutusideologioita. Ammatillisten vuorovaikutusideologioiden avulla eri ammattiryhmät rakentavat omaa kulttuuriperustaansa ja määrittävät hyvän

ammattillisen vuorovaikutuksen piirteitä. Vuorovaikutusideologiat voivat olla vaihtelevassa määrin jäsentyneitä niin, että pitemmälle jäsentyneet vuorovaikutusideologiat antavat tarkempia ohjeita siitä, miten yksittäisissä tilanteissa toimitaan ja miten tämä toiminta teoreettisluontoisesti perustellaan, kun taas vähemmän jäsentyneet antavat tässä suhteessa enemmän enemmän tilaa. Tutkimuksen kohteena oleva narratiivinen työnohjaus on esimerkki suhteelliseen pitkälle jäsentyneestä vuorovaikutusideologiasta.

Työnohjaus on vuorovaikutusideologian tarjoaman tilan määrittelyn suhteen ristiriitainen. Toisaalta työnohjaus yleiskäsitteenä on vuorovaikutusideologialtaan väljä; sen alle mahtuu monenlaista toteuttamistapaa. Toisaalta, silloin kun työnohjausta käytetään tilanteissa, joissa halutaan vahvistaa jonkun tietyn ideologian mukaista toimintatapaa, työnohjauksen vuorovaikutusideologia voi olla hyvinkin normatiivisesti määritelty.

Yksi versio tarkkaan määritellystä liikkumatilasta on silloin, kun työnohjauksessa jotakin tiettyä vuorovaikutusideologiaa pyritään noudattamaan ”isomorfisesti”, toisin sanoen työnohjaustilanteessa toimitaan samojen periaatteiden mukaan, joita ohjattavan asiakastyössä halutaan vahvistaa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että ratkaisukeskeisessä työnohjauksessa toimitaan samojen ratkaisukeskeisten periaatteiden mukaan kuin miten ohjattava pyrkii toimimaan omassa työssään. (Thomas 1996, 130.)

Seuraavassa luvussa työnohjauksen ulottuvuuksia kuvaavat kehittelemäni ”työnohjauksen näyttämöt”. Ne pyrkivät hahmottamaan sitä vuorovaikutuksen maastoa, jossa työnohjauksessa liikutaan. Näyttämöt kuvailevat niitä ”maisemia”, joissa työnohjauksen osapuolet sovittavat itseään ja omia tarinoitaan toistensa

tarinoihin.

2.4 Työnohjauksen ulottuvuuksia

Olen koonnut¹ ja ryhmitellyt työnohjauksen osapuolien (työnohjaajan, työnohjattavan ja organisaation) ja heidän keskinäisten suhteidensa kuvauksia, tarinoita työnohjauksen sisällöstä, määritelmiä ja normeja ”toiminnallisiksi näyttämöiksi”. Näille näyttämöille olen antanut nimet ”strukturi”, ”vuorovaikutus”, ”missio” ja ”kosminen”. Näyttämöt ovat syntyneet siten, että olen ensin käynyt läpi työnohjausta koskevia julkaisuja ja poiminut niistä työnohjauksen toimintaa koskevia kuvauksia. Työnohjaajakokemukseni perusteella olen ryhmitellyt kuvaukset näyttämöiksi. Näyttämö –metafora pyrkii kokoamaan ja jäsentämään työnohjauksen toimijoiden yhteisiä alueita. Työnohjauksen sisällön hahmottaminen neljänä näyttämönä on vielä suhteellisen karkea kuvaus ja tätä jäsenystä olisikin mahdollista

¹ Tämän luvun työnohjausta koskeva viitekirjallisuus on:

Andersen 1991; Flemons, Green & Rambo 1996; Heikkinen, Koivusipilä & Poikela 1999; Holm 1999; Huhtala 1993; Hyyppä, 1984; Lähderinne 1992; Munnukka & Tikkanen 1998; Niskanen ym. 1988; Virtaniemi 1984; Vuorinen 1984; Wahlbeck, 1999 (erityisesti taulukko 2); Williams 2000.

Tässä luvussa lähteiden merkitsemistapa poikkeaa tutkielman muusta lähteiden merkitsemistavasta. Tämä valinta on tehty luettavuuden takia, päällekkäistä viitteiden luetteloa välttämällä. Luvun lopussa esittämäni työnohjauksen sisältöä ja aluetta koskevat kuvaukset, ”työnohjauksen näyttämöt”, olen koonnut useista eri lähdeeteoksista. Työnohjauksen sisällönkuvaukset (taulukot 1-3) toistuvat alan kirjallisuudessa usein teoksesta toiseen samankaltaisina tai hieman eri versioina. Tästä päällekkäisyydestä johtuen mainitsen erillisenä viiteluettelona ne teokset, joiden pohjalta työnohjauksen näyttämöt on rakennettu. Jos noudattaisin perinteistä merkitsemistapaa joutuisin merkitsemään lähteet näyttämöiden kuvauksen sisään niin moneen kertaan, että kappaleen selkeys kärsisi.

jatkaa siten, että näyttämöt saavat tarkempia jaotteluja, alanäyttämöjä. Vielä haluan huomauttaa, että tällainen ”todellisuuden vangitsemissyritys” toiminnallisiksi näyttämöiksi jättää ulkopuolelle monia seikkoja ja ulottuvuuksia, joiden avulla työnohjauskeskusteluissa suunnistetaan ja muodostetaan merkityksiä.

Työnohjauksen näyttämöt eivät pyri olemaan työnohjauksen alueen tyhjentävä kuvaus, vaan pikemminkin ne hahmottavat sitä työnohjauksen monivivahteista maastoa, jossa osapuolet toimivat ja rakentavat omia roolejaan. Näyttämöihin sijoitetut kuvaukset ja olettamukset voivat vaikuttaa keskusteluihin julkipuhuttuina tai näkymättöminä taustaolettamuksina siinä sosiaalisessa tapahtumassa, jossa työnohjauksen osapuolet sovittavat yhteen omia tarinoitaan toistensa tarinoihin. Työnohjauksen osapuolten välillä ei yleensä ole laadittu paperilla sopimusta, vaan tämä ”hiljainen työsopimus” perustuu alalla oleviin olettamuksiin ja ammatin arkikäytäntöihin, mikä juuri tekeekin siitä kiintoisaa sosiaalipsykologian tutkimuskohdetta.

Näyttämöiden luonteeseen kuuluu, että ne ovat suhteissa toisiinsa. Monet tässä jonkin näyttämön alle sijoitetut väittämät saattaisivatkin oikeuteutusti kuulua jollekin toiselle näyttämölle ja toiselle näyttämölle sijoitettuna voisivat saada toisenlaisia merkityksiä. Narratiivisen ajattelutavan mukaan tarinat ovat suhteessa toisiinsa, joten olivatpa ne sijoitettuna mihin tahansa näyttämöistä, ne vaikuttavat toisiinsa.

Työnohjauksen päänäyttämöiksi on nimetty tässä mission-, struktuurin-, vuorovaikutuksen ja kosmisen näyttämöt. Struktuuri-näyttämö kuvaa sellaisia peruslähtökohtia, rooleja, raameja ja rajoja joissa työnohjaus voi tapahtua ja joista on suhteellisen helppo osapuolten välillä etukäteen sopia. Vuorovaikutus-näyttämö kokoaa kuvauksia, jotka liittyvät keskustelujen laatuun, keskustelijoiden toisiinsa

nähdessä ottamiin asemaintoihin ja vastaamaan siihen, miten työnohjauksessa keskustellaan. Missio-näyttämöllä kuvataan työnohjauksen mahdollisuuksia ja tavoitteita. Kosminen-näyttämö tuo esiin sitä vuorovaikutukseen mukaan tulevaa ulottuvuutta, mistä edellisillä näyttämöillä ei puhuta: Vuorovaikutus lienee kuitenkin äärimmäisen harvoin pelkkää roolien ennalta määräämää rituaalia. Eero Suoninen (1997, 123) täydentää rooliselitysten antamaa kuvaa tuomalla esiin, että rooliselitykset kadottavat helposti sellaista vuorovaikutuksen rikkautta – sävyjä, jännitteitä, valintoja – jotka saattavat olla hyvinkin olennaista tilanteisten roolien puitteissa tai täydentäjänä. Näihin sävyihin ja niiden merkitysten muotoutumiseen mukaan kulloinkin mukaan tulevien kulttuuristen orientoitumismahdollisuuksien kirjoja kuvailemaan olen luonut kosminen-näyttämön. Kosminen-nimen valinnalla haluan viitata aiheen ”maailmoja syleilevään” laajuuteen ja samalla rajaan yrityksen sen tarkemmasta kuvailusta tämän esityksen ulkopuolelle.

Työnohjauksesta kerrottujen tarinoiden ulottuvuuksia on hahmoteltu jänalle erilaisten jännitteiden, polariteettien tai kysymyksien pareiksi. Käsitepareja ei ole tarkoitettu ymmärrettävän joko/tai tyyppeinä vaihtoehtoina - vaan kuvitteellisen janan väittämien ääripäiden välille jää vielä lukematon kirjo vaihtoehtoisia suhtautumistapoja - ja tarinoita työnohjauksesta.

3. NARRATIIVINEN LÄHESTYMISTAPA JA POSTMODERNIT TARINAT

3.1 Paradigmamuutos vuorovaikutusta tutkivissa tieteissä

Tässä tutkimuksessa tarkastelemani Michael Whiten narratiivinen perheterapia voidaan nähdä osana laajempaa sosiaalipsykologista keskustelua. Tieteellisen keskustelun painopiste on liikkunut viimeisen vuosisadan aikana kahden äärilaidan välillä: Vuorovaikutusta on toisaalta pyritty ymmärtämään yksilön “sisäisestä maailmasta” käsin, ja toisaalta ihmisten välisestä maailmasta; yhteiskunnallisesta käsin, sellaisten teorioiden kautta, jotka hahmottavat sosiaalisen toiminnan rakenteita. (Kvale 1992, 15.)

Vuorovaikutusta tutkivien tieteiden paradigma-asetelmiä voidaan tarkastella myös historiallisina modernismin ja postmodernismin käsittein. Modernismin ja modernien käsitysten ajatellaan liittyvän valistuksen aikakauteen, teollistumiseen ja tieteen tuotannolliseen soveltamiseen. Moderni tiede uskoo yleiseen kehitykseen ja ihmisen vapautumiseen selvittämällä tapahtumien syitä logiikan ja empirismin

avulla. Tieteenteoriassa tätä ajattelua edustaa positivismi. Modernismissa ihmisen rationaalisuus on keskeisessä asemassa. (Holma 1996, 4) Luonnontieteellisen ajattelutavan avulla on pyritty löytämään ymmärrystä ja vapautusta myös ihmisen sosiaalisiin elämänongelmiin.

Postmodernismi käsitteenä tuli käyttöön 1950-luvun ja 60-luvuilla. Postmodernin ajattelun mukaan auktoriteetit ja tiedon muutoseikat, esimerkiksi tieteellisessä tutkimuksessa käytetty empiirinen metodi, eivät ratkaiseet tiedon totuudellisuutta. Kertomuksen itsensä - narratiivin - tulee olla uskottava. Kertomus saa oikeutuksensa sen kautta, miten se toimii ja vaikuttaa. (Holma 1996, 4) Tällainen ajattelun muutos siirtää huomion tieteellisten tutkimusten avulla saavutettavasta 'objektiivisesta tiedosta' tiedon subjektiivisuuteen, paikallisuuteen ja narratiivisuuteen.

Kenneth Gergenin (1973, 13-14) mielestä vuorovaikutuksen tutkimus (sosiaalipsykologia) on nykypäivän historiaa, eikä psykologisiin ilmiöihin voida löytää yleispäteviä lakeja. Inhimillisen käyttäytymisen lainalaisuuksilla on historiallisesti vain rajallinen ennustusarvo. Tällainen tiedon suhteellistaminen ja palauttaminen 'paikallistasolle' lisää 'tietäjien' määrää. Tieto ei ole kasaantunut ainoastaan auktoriteeteille: Muillakin on lupa ajatella.

3.2 Sosiaalinen konstruktioismi

Jarl Wahlström (1992, 30) on kiteyttänyt Steinar Kvalea (1992, 31-39; myös Burr 1995, 3-7; Lax 1992, 69; Potter 1996, 90-91; Shotter, 1993, 35, 167) mukailleen sosiaalisen konstruktioismin - ja postmodernin – tietokäsitystä seuraavasti:

1. Tieto on keskustelunomaista, se perustuu eri ihmisten keskinäisiin maailman

merkitystä koskeviin neuvotteluihin.

2. Tieto on narratiivista ja se esiintyy kertomuksina.
3. Tieto on kielellistä, ja se on sidoksissa erilaisiin kielipeleihin ja puhekäytäntöihin.
4. Tieto on ihmisten välistä (interrelaationaalista), eli se on yhteisesti luotua ja yhteisön kielirakenteisiin sidottua.

Sosiaalisen konstruktionismin mukaan ideat, käsitteet ja muistot nousevat sosiaalisesta kanssakäymisestä, jota kuvataan kielen avulla. Ihmisten välisissä suhteissa annetaan merkitykset kaikelle sille mitä kielen avulla pystytään ilmaisemaan. Näin ollen kaikki tieto rakentuu ihmisten välisen tilan kautta. ”Totuus” muodostuu yhä uudestaan keskusteluista ja toiminnasta ihmisten välillä. Merkitykset muodostuvat keskustelussa kunakin hetkenä, ja ovat siten myös koko ajan muutoksen tilassa. (Holma 1992, 7; 1996, 67)

”Todellisuudesta” ei tietenkään voida sanoa mitä tahansa. Puhekäytännöt ovat riippuvaisia siitä, mitä ”tosiasiat” sallivat tai mahdollistavat todellisuudesta sanottavan. Puhekäytännöt määräävät, mitä hyväksytään tosiasioiksi ja miten niiden väliset keskinäiset suhteet järjestetään. Tässä mielessä tosiasiat ”tehdään” keskusteluissa. (Wahlström 1992, 31.)

Kielessä ”oleminen” on sosiaalinen tapahtuma: Puhuja sovittaa aina sanomaansa tilanteen ja kuulijoiden mukaan. Kieli ei ole luonnon, todellisuuden heijastumaa, vaan kieli luo luonnon, todellisuuden, jonka tiedämme. Ihmisten, myös tutkijoiden, keskinäisessä sosiaalisessa kanssakäymisessä muodostamat kuvaukset ja teoreettiset selitykset eivät ole vain erilaisia perspektiivejä samaan maailmaan, eli esimerkiksi

samoihin käsitteisiin, vaan ne ovat tapahtumien ja olemisen eri maailmoja. (Holma 1992, 4)

Edellinen ei tarkoita sitä, että vain se mikä on pinnassa, eli kielessä ja keskustelussa ‘oleminen’, sisältäisi ‘kaiken’ ja vain se muodostaisi todellisuuden. Sosiaalinen konstruktioismi ei pyri kieltämään psykologiassa ns. tiedostamattoman olemassaoloa. Toinen asia on se, mitä tiedostamaton pitää sisällään, ja onko se järjestynyt sellaisten teoreettisten rakennelmien mukaan kuin väitetään. Ihmisen persoonallisuutta ja kehitystä kuvailevien “rakenteiden” nähdään olevan sosiaalisesti muotoutuneita: Ne eivät ole “tosiasioita”, ne ovat olemassa “vain teoriassa” ja siksi myös muuttuvat koko ajan. Käsitteiden muotoutumisen prosessin sosiaalisesta luonteesta johtuen esimerkiksi sellainen käsite kuin “identiteetti”, on hatara rakennelma. Edwardsin ja Potterin (1995, 9-10) sellaiset perinteisesti kognitiivisina ilmiöinä ymmärretyt käsitteet kuin muisti ja muistaminen, voidaan nähdä sosiaalisesti rakentuneena ja pitkälle vietyinä tämä ajattelutapa tarkoittaa sitä, että kaikki, myös orgaaninen, on sosiaalisesti rakentunutta. (Berger & Luckmann 1995, 115, 117, 197)

Sosiaalisen konstruktioismin edustajat tukeutuvat usein Wittgensteinin ajatteluun yhtenä tärkeimmistä taustafilosofioistaan (Shotter 1993, 3). Wittgensteinin mukaan sanat ja lauseet ovat välineitä, joita käytetään kuin työkaluja: Ilmaisulla on vain hetkittäinen merkitys elämän virran erilaisissa kohdissa. Sanojen käyttötarkoituksia on monia, eikä mitään niistä voida asettaa ylivertaiseen asemaan. Kieli ei ole erillinen ilmiö, vaan syvällisesti kytköksissä erilaisiin inhimillisiin pyrkimyksiin, toimintoihin ja elämänmuotoihin. Merkitystä voidaan pätevästi eritellä vain näiden erilaisten käyttöyhteyksien kautta. (Saarinen 1995, 236.)

.1) Narratiivisuuden käsitteestä Michael Whiten perheterapian mukaan

Tarinat muodostuvat sanoista, mutta myös tarinoilla on tarinansa. Jossakin on jutun kertoja, joka tekee matkaansa. Hänen kokemuksensa ovat aluksi vailla sanoja, ne ovat alkukuvia, vireitä mielen ja ihon pinnalla. Sanat ovat hänen omiaan. Joku toinen kirjoittaisi samasta sanattomuudesta aivan erilaisia tarinoita. Siksi jokainen on myös piilokuva tekijästään. Koskaan ei voida varmasti tietää, missä hän on kätkeytyneenä. Ehkä hän on yhdessä välimerkissä, mahtipontisessa väitteessä, lyhyessä sivulauseessa, kritisoimassaa henkilössä tai ilmiössä, maiseman pienessä yksityiskohdassa tai esineessä, joka vain vilahtaa kertomuksessa. Mutta siellä hän aina on. (Lindqvist, Martti.1989, 7: Pidot peilialissa.)

Siitä, mitä narratiivisuudella eli tarinallisuudella tarkoitetaan ei ole yhtenäistä

käsitystä. Vaikka narratiivisuuden käsite onkin koonnut eri tieteenalojen tutkijoita ajatusten vaihtoon, esimerkiksi narratiivin tutkijat N.L.Stein ja M.Policastro ovat löytäneet käsitteelle parikymmentä määritelmää. Lähtökohtana narratiivin käsitteen hahmottamiseksi voidaan ajatella, että narratiivi on yksi niistä ajatusvälineistä, joiden avulla ihminen *suunnistaa ja luo järjestystä inhimillisen kokemuksen runsaudessa* sekä pyrkii tekemään elämäänsä ymmärrettäväksi. (Hänninen 1996, 109.)

Whiten (1990, 12) narratiivisen käsityksen mukaan tieto esiintyy tarinoina. Ne tarinat, joita henkilö elää läpi, määrittävät hänen vuorovaikutustaan ja järjestäytymistään sosiaalisessa elämässä. Elämän ja sen suhteiden kehityskertomukset ilmenevät näiden tarinoiden tai kertomusten kautta. Ihminen pyrkii punomaan kokemuksistaan ja elämästään tarinoita jotka ovat johdonmukaisia toisiinsa nähden. Elämän kokemista ”sanoittavat” tarinat toimivat kahteen suuntaan: Toisaalta ne antavat eletylle kokemukselle merkityksen, toisaalta ihminen elää ja toteuttaa kokemuksilleen antamia merkityksiä ja tarinoita todeksi.

Kaikkea elämäkokemusta tai todellisuutta ei voi saada mahtumaan niihin tarinoihin, joita kertoja kertoo itselleen tai muille jostakin tietystä tilanteesta. Niitä tarinoita, jotka kussakin tilanteessa valikoituvat kerrottaviksi, White kutsuu niiden luonteesta johtuen dominoiviksi tarinoiksi. (White 1990, 18-19.) Dominoivat tarinat ovat luonteeltaan yleisiä, yhteisestä sosiaalisesta tarinavarastosta nousevia. Elävän elämän toiminnassa ja tilanteissa nämä dominoivat tarinat saavat yksilölliset merkityksensä ja palaavat – ehkä hiukan muuntuneina - takaisin kiertokulkuun, sosiaaliseen tarinavarantoon. (Hänninen 1996,109).

Dominoivat tarinat peittävät alleen lukuisia erilaisia versioita eletystä ja koetusta. Kun dominoivat tarinat kulkevat kertojan matkassa ja mielessä, niin mukana kulkee

myös sellaisia tarinoita ja uskomuksia, jotka ovat muodostuneet jo kauan ennen käsillä olevaa hetkeä, vaikkapa kertojan lapsuudessa. (White 1990, 18-19.) Nämä tarinoiden käenpojat saattavat olla kuin ”samat vanhat silmälasit” tai ”lempikäsitketykset”, joiden läpi henkilö tarkastelee kokemuksiaan. Siten vanhat dominoivat tarinat helposti vahvistuvat ja uusien, yhtä mahdollisten tarinoiden syntyminen sekä erilaisten näkökulmien rikkaus jää huomaamatta.

Tarinoiden ja kertomusten läpi katsottuna elämän ja sen suhteiden kehyskertomukset näyttävät epämääräisinä kaikissa puhutuissa tai kirjoitetuissa ”teksteissä”. Tämä pitää sisällään yksittäisen tapahtuman osalta eri variaatioita erilaisten kuulijoiden tai lukijoiden taholta, sekä valtavan määrän mahdollisia metaforia jotka sopivat noiden tapahtumien kuvailuun. Se mahdollistaa myös suuren määrän epäselvyyttä jokaisessa tekstissä. Tämä suhteellinen epämääräisyys on se, joka sallii valtavan kirjon tulkintoja todellisuudesta. (White 1990, 18-19.) White ajatukset narratiivisuudesta ovat syntyneet perheterapiakontekstissa, mutta sen tavan johdosta, jolla White hahmottaa elämää ja sen suhteita, nämä käsitteet ja menetelmät soveltuvat hyvin työnohjukseen. Asiakastyön kontekstit ajatellaan narratiivisessa työnohjauksessa lähtökohtaisesti ainutkertaisiksi ja yhä uudelleen muotoutuviksi. Tarinoihin suhtaudutaan kuin ne olisivat itsenäisiä erillisiä olentoja, mikä sopii hyvin työnohjuksenkin kehykseen.

3.4 Tekstianalogia ja terapia

Tekstianalogia pitää Whiten (1990, 9-15) mukaan sisällään sen ajatuksen, että tarinat joita henkilö elää läpi, määrittävät hänen vuorovaikutustaan ja järjestäytymistään sosiaalisessa elämässä. Elämän ja sen suhteiden kehyskertomukset ilmenevät dominoivien tarinoiden kautta. Ihminen pyrkii punomaan elämästään ja

kokemuksistaan tarinoita, jotka ovat johdonmukaisia toisiinsa nähden.

Tarinat, omat ja toisten, ovat täynnä aukkoja, joita sekä kertojat että kuulijat voivat täyttää, jotta tarina tulisi kokonaan kerrotuksi. Tarinoiden sisältämät aukot täyttyvät itsekunkin eletyistä kokemuksista ja mielikuvituksesta. Siksi tekstianalogia esittelee kahdessakin mielessä tekstienvälisen maailman. Ensinnäkin, se ehdottaa että kertojien elämät sijaitsevat tekstien sisällä tekstien kanssa. Jokainen tarina jostakin vuorovaikutustilanteesta on jonkinlainen pintarakenne. Ja toiseksi, jokainen tarinan kerronta tai uudelleen kertominen, esittämistapansa kautta, on uusi kertomus, joka avaa ja laajentaa aikaisempaa kertomusta. (White 1990, 10-13.) Tämä ajatus sisältää valtavan mahdollisuuden tarkastella ja rikastaa - metakeskustelussa - niitä merkityksiä, joita ihmiset ovat antaneet tapahtumille elämässään. Psykoterapian (niin kuin työnohjauksenkin) voidaan ajatella olevan tällaista metakeskustelua; keskustelua aikaisemmista keskusteluista.

Whiten ja Epstonin (White 1990, 10-13.) mukaan ihmiset antavat tarkoituksia elämälleen varastoimalla kokemuksiaan tarinoina. Vuorovaikutuksessa toistensa kanssa he ”esittävät” näitä tarinoita ja siten aktiivisesti muotoilevat elämäänsä ja suhteitaan. White ja Epston olettavat myös, että henkilön kokemus on muodostunut ongelmalliseksi silloin, kun hän itse on tullut sijoitetuksi sellaiseen tarinaan, jota toiset ovat kertoneet hänestä ja hänen suhteistaan. Tällöin toisten kertomat tarinat dominoivat yksilöä siinä määrin, että ne jättävät riittämättömästi tilaa sellaisten tarinoiden kertomiseen, joita henkilö itse haluaisi kertoa.

Ihminen ottaa aktiivisesti osaa myös sellaisten tarinoiden kertomiseen, jotka hän kokee hyödyttömiksi ja jotka aiheuttavat tyytymättömyyttä tai ne tuntuvat ajavan

umpikujiiin. Saattaa myös olla, että nämä tarinat eivät riittävästi vastaa henkilön omaa elettyä kokemusta tai ovat merkittävästi ristiriitaisia eletylle kokemukselle tärkeiden ulottuvuuksien kanssa.

Mitä nämä oletukset tarkoittavat terapiassa tai työnohjauksessa? Voidaan ajatella, että kohtuullisen hyvä saavutus käydyille keskusteluille voisi olla vaihtoehtoisten tarinoiden identifioiminen tai luominen - kertomusten, jotka mahdollistaisivat asiakkaalle sellaisten uusien merkitysten luomisen, jotka he itse voisivat kokea enemmän hyödyllisinä, tyydyttävänä ja useammille vaihtoehdoille avoimina. Uusien tarinoiden avulla olisi mahdollista sovittaa paremmin yhteen omia tarinoita muiden kertomien tarinoiden kanssa. (White 1990, 13-15.) Työnohjauksessa painopiste on ihmisen itsensä sovittamisessa työhön ja päinvastoin.

3.5 Tarinoiden yhteensovittaminen

White (1994) kuvailee dominoivia tarinoita kulttuurissa olevina hallitsevina diskursseina, jotka sisältävät moraalisia arvoja koskevia käsityksiä ihmisistä ja ihmisten välisistä suhteista; ”oikeita ja väärä”. Niiden avulla yksilöt pyrkivät hallitsemaan itseään ja suhteitaan muihin. Itsensä hallitseminen pitää sisällään mm. suhteen omaan kehoon, luonteenpiirteisiin, oman tavan sijoittaa itsensä tilaan, tavan jolla istuu, liikkuu, jne. Nämä kaikki saavat vaikutteensa kulttuurin dominoivista tarinoista, joita yksilöt pyrkivät seuraamaan.

Yksilö kantaa kulttuurisia tarinoita. Hän pyrkii koko ajan aktiivisesti sovittamaan itseään kulttuuriin tarinoin ja niiden avulla myös itseään suhteessa muihin ihmisiin. Tämä vastavuoroinen yhteensovittaminen tapahtuu vuorovaikutuksessa; kielen ja toiminnan avulla. Persoonalliset repertuaarit, ”isot tarinat”; ”vanhat silmälasit” tai käsitykset itsestä ovat yksilöllisiä variaatioita ja niitä voidaan ajatella

myös identiteettitarinoina. Identiteettitarinoiden avulla kerrotaan ”kuka minä olen, miksi ajattelen ja toimin näin”. Tarinat elävät ja muuntuvat kontekstien vaihtuessa. Eri tilanteissa, eri suhteissa ja eri aikoina ihmiset kertovat erilaisia tarinoita sekä itsestään että toisista.

Yksilöt saattavat tunnistaa muutamia heitä itseään koskevia hallitsevia tarinoita. Dominoivat tarinat näyttäytyvät ”isoissa konteksteissa”, kuten henkilön koko elämää koskevissa perustarinoissa. Dominoivat tarinat saattavat seurata yksilöitä perheissä ja suvuissa: Esimerkiksi ”naisen paikka on miehen rinnalla, tapahtui mitä tahansa”; tai ”jos et tee näin tai näin, niin joudut helvettiin”; tai ”isäsi oli juoppo ja siksi sinäkin olet koko ajan vaaravyöhykkeessä tulla samanlaiseksi, ja jos tiettyjä merkkejä toimissasi alkaa ilmaantua niin”; tai työelämässä “sitä kuusta kuuleminen, jonka juurella asunto eli pitää esimerkiksi totella esimiestä joka asiassa ja tehdä kyselemättä vaikka ei jaksaisi”... Edellisen kaltaiset ”isot tarinat” ovat usein tiedostamattomia ja vaikuttavat taustalla yksilöiden arjessa. Ne määrittävät mm. perheen sisäisiä suhteita, tai sitä miten perheen päivittäisiin arkisiin asioihin otetaan kantaa. Tarinat joita ihminen elää todeksi, voidaan siten nähdä myös hierarkisina; toisilla tarinoilla on enemmän vaikutusvaltaa kuin toisilla.

Terapiassa pyritään etsimään, pääsemään kiinni ja vaikuttamaan pulmallisiksi koettuihin tarinoihin uuden tietoisuuden ja toiminnan kautta. Tietoinen pyrkimys hahmottaa asioita tarinoiden avulla antaa terapiassa mahdollisuuden ottaa etäisyyttä ongelmallisiin tapahtumiin ja etsiä niiden alta yksilössä olevia voimavaroja. Tältä kannalta katsottuna narratiivinen terapia perustuu uskoon jokaisessa ihmisessä olevaan hyvään.

3.6 Tarinat dominoivien tarinoiden varjossa

Niitä aspekteja eletystä elämästä, jotka jäävät asiakkaan kannalta ongelmallisten dominoivien tarinoiden varjoon, White (1990, 15) kutsuu ”poikkeuksiksi” (*unic outcomes*)². Poikkeus -käsitettä kuvaavat hyvin myös siitä joskus käytetyt käännökset ”ainutlaatuinen suoritus” tai ”käänteentekevä löytö”.

Poikkeus-käsitteen luominen vaikuttaa hyödylliseltä terapian tarkoituksia ajatellen. Whiten narratiivinen käsitteistö pitää sisällään sen, että jos on olemassa ongelma, niin jossakin on pakko olla myös poikkeus, eli muita mahdollisia ja vaihtoehtoisia merkityksiä, jotka ovat jääneet huomaamatta. Poikkeustarinat voivat olla mitä tahansa kokemuksellisia sosiaalisia säikeitä ihmisen elämän varrelta, jotka ovat aikaisemmin ohitettuja tai hylättyjä. Usein ne ovat olleet mukana jo kokemusten rakentumisprosessissa. Yhtä hyvin kuin menneisyyteen, poikkeustarinat voivat sijoittua myös nykyhetkeen tai tulevaisuuteen. (White 1990, 15)

Narratiivisessa asiakastyössä kuten terapiassa ja työnohjauksessa etsitään, tunnistetaan ja annetaan uudelleen merkityksiä poikkeustarinoille. Kun poikkeus tulee esiin, sitä ryhdytään kasvattamaan pyrkimällä liittämään siihen muita vaihtoehtoisia tarinoita. Asiakastyö voidaan nähdä tarinoiden yhtensovittamisena ja tarinastruktuurin uudelleen organisoimisena. (White 1990, 17,18) Poikkeustarinoita voidaan tällöin alkaa nähdä uusissa konteksteissa. Kun ‘ongelmatarinat’ nähdään erilaisessa valossa ja toisenlaisissa yhteyksissä, niiden suhde pulmallisena koettuun yhteyteen saattaa muuttua. Tarinoiden välisen suhteen muuttuminen voi avata mahdollisuuksia uusille, asiakasta hyödyttävämille tarinoille. (White 1988, 15.) Työnohjaus on sellaista keskustelua, jossa pulmallisen tarinan piiriin voi kuulua työnohjattava itse

² Marjo Ruismäki (1994, 17) käyttää Whiten artikkelin käänöksessä termejä ‘poikkeus’ ja ‘poikkeuskertomus’ Whiten termistä ‘unique outcome’. Termistä on käytetty myös seuraavia suomennoksia: ‘Poikkeukset ja ainutlaatuiset suoritukset’ ja ‘vaihtoehtotarinat’.

tai sitten painopiste on ohjattavasta itsestään kauempana, esimerkiksi työnohjattavan asiakkaan tai alaisen ongelmatarinassa, jonka työnohjattava kohtaa omasta ammattiroolistaan käsin.

4. NARRATIIVISEN TYÖNOHJAUKSEN KÄYTÄNTÖ

4.1 Empiirisen tutkimuksen taustaa

Tämän tutkimuksen empiirisenä aineistona on litteroitu työnohjauskeskustelun nauhoitus. Tutkimuskysymykseni on, Miten narratiivisen perheterapian ideat ja teoriat näyttäytyvät käytännössä työnohjauskeskustelussa?

Tarkastelen lähemmin yhtä työnohjauskeskustelua, joka on videonauhoitettu auttamistyön ammattilaisille suunnatussa koulutustilaisuudessa. Tilaisuuden kouluttaja toimii työnohjaajana ja yksi koulutustilaisuuteen osallistuva työnohjattavana. Muut osallistujat seuraavat keskustelua samassa huoneessa taustalta. Keskustelun tarkoituksena on, paitsi auttaa koulutettavaa tämän työnohjaukseen

tuoman ”oikean” ongelman kanssa, toimia eräänlaisena kouluttajan demonstroimana whitelaisen narratiivisen työnohjauksen käytännön esimerkkinä seminaarin osallistujille.

Tällaisen aineiston etuna voisi ajatella olevan, että tarkastelun kohteena oleva narratiivinen lähestymistapa tulee tilanteen koulutuksellisesta luonteesta johtuen mahdollimman hyvin esille. Haittana tai erona tavanomaiseen työnohjaukseen verrattuna voi ajatella olevan paikalla olevan yleisön ja nauhoituksen mahdollinen vaikutus keskustelijoihin. Nauhoituksen sisällöstä ei voi päätellä, että tämä haitta olisi tullut esille, ja vaikutti siltä, että työnohjauksen osapuolet kävivät ”aidon tuntuisen” työnohjauskeskustelun ”oikeasta” ongelmasta, niinkuin he nauhoituksen aikana itse asian ilmaisivat.

.1) Työnohjauskeskustelu ja vuorovaikutusideologian toteutuminen

Olen videonauhoitetun ja jälkikäteen litteroidun työnohjauskeskustelun kanssa dialogissa niin, että käyn jälkikäteen ”keskustelua käydystä keskustelusta”. Puran keskustelua pienen palan kerrallaan ja sitten kirjoitan ajatuksiani vuorovaikutusideologian toteutumisesta noiden keskustelunpätkien perään. Tämä reflektio käydään luonnollisesti ”tutkielmankirjoituskontekstissa”, monta kuukautta todellisen tilanteen jälkeen. Tutkijana lienee tyytyminen siihen, että sosiaalista todellisuutta ei voi pysäyttää, todellisuus muotoutuu koko ajan ja reflektioni muuttavat aikaisemmin käytyjen keskustelujen merkityksiä. Tässä mielessä tällainen jälkikäteisanalyysi tuskin voi tehdä ”täyttä oikeutta” esimerkkitapauksen toimijoille, vaan se on omaa subjektiivista jälkipuhettani käydyistä keskusteluista. Se on pikemminkin tarkoitettu yleisempää pohdintaa varten, kuin ”selittämään auki koko

totuutta” käydystä keskustelusta. Yksityisyyden suojelemistarkoituksessa on nauhoituksessa esiintyvien henkilöiden ja tilanteen identifiointitietoja on muutettu.

Videolta nauhoitukselta litteroidussa tekstissä käytetyt erikoismerkit:

(0.5)	tauko, jonka pituus sekunteina suluissa
(.)	mikrotauko; alle 0.3 sekunttia
£	nauraen ilmaistu sana: £nauru£
(epäselvä sana)	tutkijan erityishuomiot suluissa
((naurahtelua))	litteroijan kommentteja
[päällekkäispuheen alkamisajankohdat
]	päällekkäispuheen päättymisajankohta
T:	työnohjaaja puhuu
O:	ohjattava puhuu

Työnohjauskeskustelu alkaa:

- 1 T: mehän tunnetaan jo puolen vuodan ajalta. (.) niin että voidaan olla tässä ihan
 2 luontevasti (.) vai (.) okei tota.. mä en tee tässä mitään liittymisjuttuja (.)
 3 mä ihan oikeasti yritän että tästä olisi myös sulle hyötyä (.) ettei olisi
 4 pelkkä näytös (.) okei
 5 O: joo tosi hyvä
 6 T: no: tota (1.0) mistä sä haluaisit jutella
 7 O: no: tota (.) mulla on ihan oikeesti (.) ongelma työssä (1.0)
 semmonen tota
 8 (1.0) mä oon niinku eri linjoilla opettajien kanssa (1.0) siinä miten
 mä pidän
 9 mun lomat
 10 T: tää laitoksen johtaja on sun esimiehesi
 11 O: joo
 12 O: joo (1.0) joo:o
 13 T: mitä siitä sä haluat jutella sitten (1.0) minkä takia tässä
 14 O: mä koen sen tosi niinku ikäväksi tilanteeksi tällä hetkell[ä
 15 T: [hmm
 16 O: mua niinku painostetaan (0.5) mä oon määräaikainen työntekijä (1.0)
 17 heinäkuussa loppuu nykyinen työsopimus (1.0) on sellainen maku
 että jos
 18 en tee niin kuin käsketään (1.0) se on niinku lähtö lähellä (1.0) tai

Työnohjaaja pyrkii avaamaan toista tarinaa esittämällä sirkulaarisen kysymyksen: ”miten sä luulet.. että miten hän kokee” (rivit 1-2). Sirkulaarinen kysymystyyppi liitetään yleensä niin sanotun ”milanolaisen systeemisen perheterapian” ideoihin. Tässä narratiivisen lähestymistavan yhteydessä voisi ajatella, että työnohjaaja pyrkii kysymyksellä kutsumaan kolmannen henkilön näkökulman avulla uutta tarinaa esiin. Jälkeenpäin reflektoiden vieläkin tarkemmin ”narratiivisempaa” olisi saattanut olla kysyä, että jos laitoksen johtaja olisi tässä nyt paikalla, niin miten hän vastaisi tuohon sinun toteamukseesi? Toisin sanoen pyrkiä ottamaan vahvasti huomioon se, että työnohjaustilanteessa käydään jo keskustelua aikaisemmasta kokemuksesta, ”konstruoidaan historiaa” ja tuodaan esille tämän päivän tarinan paikallinen ja ajallinen luonne.

Työnohjaajan kysymyksessä, ”ajatteletko että ei hän tahallaan vai miten” (rivi 8), ”vai miten” antaa vaihtoehdon ja on samalla kutsu moniäänisyyteen. Ohjattava vastaakin kysymykseen käymällä ääneen sisäistä dialogiansa (rivit 3-5,7,9 ja 15) sellaiseen tyyliin, jossa asioita puntaroidaan puolelta jos toiselta: ”Voihan se olla niinkin (että ei tahallaan) tai näinkin (että tahallaan)”.

Keskustelu jatkuu:

- 1 T: joo:o (1.0) mites noin muuten te ootte tulleet tulleet juttuun (1.0) jos tää on
- 2 semmonen mikä (.) rassaa tai hiertää
- 3 O: ollaan hyvin e-etäisiä (1.0) emme ole päivittäin tekemisissä ollenkaan
- 4 T: joo
- 5 O: menee aikoja (0.5) kuukausia ett ei välttämättä olla (0.5) kerran pari
- 6 nähdään ohimennen (0.5) ei emme (0.5) ole tekemisissä
- 7 T: joo:o (.) kuis pitkään sä olet ollut hänen alaisenaan
- 8 O: mä tuln joskus yhdeksänkymmentä (1.0) se oli yhdeksänseitsemän (1.0) se oli
- 9 yhdeksänkaheksan (1.0) kolme vuotta yhdeksänkaheksan lähtien mä oon
- 10 ollut päätoiminen opettaja (1.0) kolme vuotta
- 11 T: kolme vuotta joo:o (1.0) no ei kuulosta kivalta jutulta (0.5) onks tää just nyt
- 12 siis menossa
- 13 O: viime kevät (0.5) no oikeastaan viime vuosi kyllä sellainen että me ei ihan
- 14 suoraan oltu tekemisissä (1.0) yhdistymisen myötä tuli muita järjestelyjä

- 15 (0.5) erityisesti (epäselvä sana) päätös
- 16 T: joo (1.0) no ei kuulosta kivalta jutulta (.) onks tää just nyt (.) siis menossa
- 17 O: tää on ihan akuutti nyt (0.5) joo että mä oon ollut akavaan yhteydessä (1.0)
- 18 (ei saa selvää lauseesta)
- 19 hän on affektiivinen (0.5) haluton mun kanssa keskusteleen (0.5) mun
- 20 eteeni oli tullut lappu joka mun pitäisi allekirjoittaa (0.5)siinä kaikki
- 21 kommunikoiminen (0.5) paitsi yheksänyheksän kesää koskevat lomat (0.3)
- 22 hän haluaisi ett mä pidän ne kaikki (epäselvä lause) no jo viime vuonna
- 23 tapeltiin mun lomista (1.0) mä oon ollut a:y:liikkeessä ja muutenkin tiedän
- 24 mun oikeudet ja näistä puhuttiin yhdessä.
- 25 T: hmm... aha...nojoo.. mitäs tän palaverin seurauksena sitten
- 26 O: ei ole ollut mitään palaveria (0.5) oli vaan opettajien kokous (1.0)
- 27 massakokous jossa mä käytin puheenvuoron
- 28 (0.5) hän vain ilmoitti että näin pitää (.)
- 29 toimia (0.5) että pitää ilmoittaa milloin on ne lomapäivät (0.5) mä sanoin
- 30 että pitää elää niinku lomakausi kerrallaan (0.5) mä sanoin että olen saanut
- 31 o:a:j:lta niinku vahvistuksen että tällä avalla edetään työehtosopimuksen
- 32 mukaan ei tarvitse toimia mä sanoin että meillä on työehtosopimus
- 33 olemassa (1.0) hän vastasi vaan siihen että (0.5) me ollaan jossakin omassa
- 34 kokouksessa sovittu että kun määräyskirjat ovat tällei niinku
- 35 katkeamattomia meillä määräaikaisilla (.) niihin ei tule katkoksia (0.5) se
- 36 on saatu siitä aikaan (.) sit siitä vastalahjaksi täytyy pitää nää lomat
- 37 (epäselvä lause) työnantaja maksaa ne rahana määräyskirjaan ei saa tulla
- 38 katkoksia jolloin lomien pitäisi pyöriä samoin kuin muilla
- 39 ja hänen logiikkansa on että ne opetuksettomalla ajalla (.) niin ei voi
- 40 vuosilomalla pitää kaikkia lomiam (0.5) ja kyllä mä voinkin sen tietyst
- 41 ymmärtää (.) jollakin tasolla (.) mutta kun meillä on
- työehtosopimukset
- 42 olemassa (.) niin miksi me ei noudateta niitä mä en ymmärrä

Esimerkki 3

Työnohjaaja kysyy lisää informaatiota ja tekee tilaa ohjattavan ongelman tulemiselle: ”Mites noin muuten te ootte tulleet juttuun” (rivi 1)? ”Kuis pitkään sä olet ollut hänen alaisenaan” (rivi 7)? ”Onks tää just nyt siis menossa” (rivit 11-12)? ”Mitäs tän palaverin seurauksena sitten” (rivi 25)? Tähän ohjattava vastaa kertomalla niistä seikoista ja ihmisten välisistä suhteista joiden ajattelee olevan kytkyssä ongelmaan. Tällaisia suhteita ja niistä kerrottuja tarinoita, jotka ”osallistuvat” ongelmatarinan muotoutumiseen, ovat ohjattavan tarinat itsestään, tarinat muista henkilöistä ja yhteisöistä tai asiakirjoista. Tarinoita omasta itsestä ovat ohjattavan työhistoria (rivit 8-10) ja hänen roolinsa työpaikalla toisaalta

määräaikaisena työntekijänä (rivi 34) ja toisaalta päätoimisena opettajana (rivi 10). Kytkeytä muihin työpaikan toimijoihin olivat esimies (rivi 19), muut opettajat (rivi 26) ja luottamusmies (esimerkki 4, rivi 47) sekä työpaikan ulkopuolisia ammattiliiton lakimies (esimerkki 4 rivi 10), ammattijärjestö (rivit 17 ja 31) ay-liike (rivi 23). Asiakirjoja joihin edelliset toimijat liittyivät, kuten työehtosopimus (rivit 32 ja 41) ja määräyskirja (34 ja 37).

Seuraavaksi työnohjaajan kysymys kohdistuu eri asiaan:

- 1 T: joo no: mitä sä tuumaat tästä (.) mitä sä siellä opettajien kokouksessa
 2 sanoit tää että
 3 O: no: se oli vähän ristiriitainen tilanne kun (.) mä tiedän että se koskee
 4 muitakin ihmisiä kuin minä (0.5) aika montakin
 5 T: joo
 6 O: kukaan ihminen ei aukaissut suuta siellä sullei (.) niin kuin
 7 asettuakseen omalle kannalleni tai jotain muuta (0.5)
 8 luottamusmieskin (.)
 9 jonka pitäisi olla mun puolella (.) sano mulle että määräyskirjan
 välissä on
 10 ollut paperi siitä että miten mun pitää pitää ne lomat (0.5) että
 suu kiinni
 11 (0.5) ei mitään muuta (1.0) sanottavaa
 12 tästä asiasta (0.5) ja o:a:j:n lakimies taas sanoi ettei semmosella
 lapulla ole mitään virkaa

Esimerkki 4

Tilan antamisen ongelmasta kertomiselle ja työnohjaajan informoimisen jälkeen työnohjaaja siirtyy toisenlaiseen keskusteluun, joka pyrkii kutsumaan esiin sitä, mitä tuo ongelma ja informaatio, josta juuri oli puhetta, ohjattavalle merkitsee. Työnohjaaja kysyy ”tarinaa tarinasta”: ”Mitä sä tuumaat tästä, mitä sä siellä opettajien kokouksessa sanoit” (rivit 1-2)? Eli työnohjaaja kysyy mitä se ohjattavalle merkitsee (nyt), mitä hän kokouksessa sanoi. Whiten (1991, 28) mukaan siirrytään maisemaan, jossa tietoisuus kehkeytyy: Työnohjaaja pyytää

ohjattavaa reflektoimaan omaa toimintaansa ja antamaan tälle tarinalle merkityksiä. Toisin sanoen ohjattava sovittaa itse itseään tilanteeseen, hän sovittaa omia tarinoitaan toisten tarinoihin.

- 1 T: joo onks se sit sillee että koet että olet aika yksin tän asian kanssa (0.5) jos
 2 ei työtoverit ja luottamusmies eivät näytä reagoivan
 3 O: joo:o
 4 T: hmm (1.0) no ei kuulosta helpolta
 5 O: ei (0.3) mä kyll (0.5) huomaan sen ihan oikeesti (0.3) työmotivaatio
 6 alkaa niinku kärsiä (0.5) mulla on niinku halu (.) että mä haluan pois täältä
 7 (.) ei ihmiset pelaa reilua peliä
 8 T: (4.5) no mitä sä oot pohtinut että (0.5) miten kannattais olla (.) että tää ei
 9 rasittais tai pilais enempää sun työtä (.) kuin on tarpeen
 10 O: joo (1.0) mä nyt (0.5) viimeksi soitin sille akavan lakimiehelle (.) ja se sano
 11 mulle et ei tässä nyt mitään hätää (.) äläkä vaan allekirjoita sitä lappua (.) ett
 12 se on uusi sopimus (.) ja jos mä en allekirjoita sitä sopimusta niin se ei (.) ei
 13 ole voimassa (.) että ole ihan rauhassa vaan äläkä allekirjoita (.) ja mä oon
 14 nyt päättänyt että mä en allekirjoita (1.0) enkä tee mitään (1.0)
 johtajan
 15 mukaan (.) me ja (.) palataan asiaan ja (0.5) hän hänen mukaan
 asiaan
 16 palaamista on se että pöydälle mun eteen tulee lappu että
 allekirjoita (.) mut
 17 mä oon nyt päättänyt että mä en tee mitään (.) et mä vaan o-olen

Esimerkki 5

Työnohjaaja ilmaisee ymmärrystä, välillä hyväksyvästi hymähtäen, mutta myös kertoen itse ääneen mitä on ymmärtänyt: ”Onks se sit sillee että koet että olet aika yksin tän asian kanssa” (rivi 1)? Tekemällä kysymyksen ja sen avulla reflektoimalla omia ajatuksiaan ääneen, työnohjaaja samalla tarkistaa, että onko hän ymmärtänyt

ohjattavan oikein. Samalla tässä voisi olla kysymys siitä, että työnohjaaja tekee lisää tilaa asiakkaan ongelman tulemiselle.

Ymmärryksen jakamisen jälkeen työnohjaaja siirtyy kartoittamaan ohjattavan

selviytymisstrategioita: “Miten kannattais olla, että tää ei rasittais tai pilais enempää sun työtä” (rivit 8-9)? Tätä kohtaa voi tulkita myös siten, että työnohjaaja pyrkii siirtämään keskustelun painopistettä “ongelmakyllästeisestä” puheesta ” “voimavara- ja ratkaisukeskeiseksi” puheeksi.

- 1 T: sopiiks tää sinulle (0.5) että sä et tee mitään
 2 O: no: en mä ainakaa aio ruveta mitään shouta pitämään (.) varsinkin kun se ei
 3 (.) näköjään ei mitään muita ihmisiä niinku liikuta lainkaan (.) jos mä oon
 4 ainoa jota tää liikuttaa (.) niin en mä aioi siitä mitään ylimääräistä ota (.)
 5 mieluummin mä oon sit hiljaa (.) mutta en aio kyllä allekirjoittaa
 6 T: joo: (1.0) ett tän sä oot päättänyt
 7 O: sen mä oon päättänyt
 8 T: joo:
 9 O: olkoon seuraukset mitä tahansa (.)
 10 £kotitontuks£ vaikka (.) et työt loppuu (.) niin sittenhän loppuu
 11 T: joo
 12 O: jossakin menee mun raja niinku että (0.5) määräaikaisenahan mä on ihan
 13 pelkästään mutta (.)e]n mä ihan
 14 T: joo]
 15 O: kaikkeen en niinku suostu (.) että tässä se menee nyt mun raja
 16 T: okei (.) mitä sä oot ajattelet siitä että sä oot tämmösen päätöksen nyt tehnyt
 17 O: tää tuntuu aika helpottavalt[a
 18 T: [hmm (0.5) miten niin
 19 O: no jää nyt (.) turha jahkailu jää pois
 20 T: kuin todennäköisenä pidät että pysyt tässä päätöksessä
 21 O: mä oon hyvin varma (1.0) ainoa mitä ett jos mua pystytään (.) niinku joku
 22 lakimies pystyy sanoo että (.) mun pitää työehtosopimusta noudattaakseni
 23 allekirjoittaa (.) niin mä allekirjoitan
 24 T: yhmm
 25 O: mä haluan tehdä niin kuin on oikein
 26 T: yhmm
 27 O: en mä myöskään vaadi itselleni erikoisoikeuk[sia

Esimerkki 6

Työnohjaaja pyytää ohjattavaa refleктоimaan oman toimintansa merkityksiä: “Sopiiks tää sinulle, että sä et tee mitään” (rivi 1)? Narratiivisessa työskentelytavassa vaihtelevat episodit, jotka kertovat toiminnasta ja ne, jotka kertovat tämän toiminnan merkityksestä kertojalle. Työnohjaaja jatkaa edelleen toiminnan merkityksen

kysymistä: “Mitä sä oot ajattellut siitä, että sä oot tämmösen päätöksen nyt tehnyt” (rivi 6)?

Työnohjaaja haastaa ohjattavaa refleктоimaan omaa toimintaansa, kertomaan tarinoita kertomistaan tarinoista ja itse arvioimaan seurauksia. ”Kuinka todennäköisenä pidät, että pysyt tässä päätöksessä” (rivi 20)? Kysymyksen voi tulkita niinkin, että se antaa lisää tilaa päätöksenteolle; eli päätöksen voi vielä vaikkapa muuttaa, kaikki ei ole vielä ihan varmaa. Samalla kun ohjattava miettii todennäköisyyksiä, hän tulee ehkä miettineeksi päätöksen seurauksia ja niitä olisi nyt myös mahdollista pohtia työnohjaajan kanssa. Ohjattava on kuitenkin (tällä hetkellä tässä keskustelussa) varma päätöksestään.

- 1 T: [joo (.) mitä sun hyvät
 2 ystävät sanoo tästä ett sä oot tehnyt nyt tämmösen päätöksen
 3 O: noo kyl must tuntuu et ne ihan samaa mieltä
 4 T: aha
 5 O: kannustavat
 6 T: joo (0.5) luulet sä ett he (.) he on (.) on rehellisiä tässä
 7 O: luul[en
 8 T: jo]o ja silti oot samaa mieltä
 9 O: jo[o
 10 T: [jaa oikein (.) okei

Esimerkki 7

Työnohjaaja pyrkii sirkulaarisella kysymyksellä, ”mitä sun hyvät ystävät sanoo tästä, ett sä oot tehnyt nyt tämmösen päätöksen ” (rivit 1-2), avaamaan lisää näkökulmia. Kuvitteelliset kolmannet henkilöt kutsutaan vahvistamaan ohjattavan päätöstä. Saman kysymyksen voisi tietysti jälleen sitoa paikalliseenkin kontekstiin, esimerkiksi muotoilemalla kysymyksen siihen tapaan kuin, että ”mitä jos tässä olisi sinun kavereitasi läsnä, niin mitä he sanoisivat jos he kuulisivat tämän nyt sinulta”.

Kaikenkaikkiaan työnohjaaja tässä vahvistaa ohjattavan päätöstä. Ohjattava on tullut johonkin tulokseen ja työnohjaaja lopettaa vaihtoehtojen haarukoinnin ja pyrkii auttamaan ohjattavaa päätöksenteossaan. Toisin sanoen luodaan yksi päättynyt paikallinen tarina. Koska ohjattava on tyytyväinen päätökseen, työnohjaaja jättää tarinan rauhaan eikä pyri enää pitkittämään päätöksentekoa.

- 1 T: ja tota (0.5) mitä muuta sul tulee mieleen siitä (.) että miten kannattaisi
 2 olla tai (.) ei olla että (.) tilanne ei menis nyt huonommaks
 3 O: (10.0) no en mä tiedä (.) ehkä vois olla fiksua mun puolelta olla
 4 yhteydessä rehtoriin (.) mut mää jotenkin (.) olen sitä mieltä että (.) mä oon
 5 osuuteni nyt tehnyt ja se ei ole mun vuoro (.) mä oon ollut häneen
 6 yhteydessä sekä siellä kokouksessa (.)sen jälkeen (.) sähköpostilla (.)
 7 jättänyt viestiä (0.5) ilmoittanut avoimesti että tää riitautuis
 8 T: toisaalta olis fiksua olla yhteydessä mut toisaalt
 9 O: mun mielest se on hänen vuoro
 10 T: aha
 11 O: mull on semmonen olo et täs firmassa niinku (0.5) tää on jäävuoren huippu
 12 vaan (0.5) tääl pomputetaan ihmisiä niinku (.) ja tääl kohdellaan ihmisiä (.)
 13 ikävästi
 14 T: yhmm
 15 O: ja nyt niinku meikäläisen mitta on täysi (0.5) ei pomputeta enää yhtään
 16 T: joo: (3.0) no mites sä oot ajatellu ett tää väliaika nyt hoitaa sitte hei (1.0) tai
 17 olla tai (0.5) jos ajatellaan et tää (.) kyllähän tää joskus selviää eiks ni (1.0)
 18 vai
 19 O: hmm epäilemättä

Esimerkki 8

Työnohjaaja pyrkii avaamaan lisää tietoisuutta voimavaroista ja selviytymisestä haastamalla vaihtoehtoja esiin: ”Mitä muuta sul tulee mieleen siitä, että miten kannattaisi olla tai ei olla, että tilanne ei menis nyt huonommaks” (rivit 1-2)? Ohjattava kaventaa vastauksensa koskemaan hänen ja johtajan välistä yhteydenpitoa (rivit 3-7), vaikka kysymys antaisi ymmärtää, että muitakin vaihtoehtoja on kuin nämä kaksi. Ohjattava ei ilmeisesti työnohjaajan mielestäkään vastaa kysymykseen

toivotulla tavalla ja työnohjaaja kysyy samaa asiaa (voimavaroja ja selviytymistä) uudestaan hieman eri tavalla: ”Kyllähän tää joskus selviää, eiks ni, vai”(rivit 17-18)?

- 1 T: hmm miten sä oot ajatellut et nyt kannattaa olla tää kun vaan (0.5) kun
 2 meni vähän niinku epä (.) eiks niin (0.5) vähä niinku (.) sä et pa nimee ja (.)
 3 johtaja ei (.) kutsu sua palaveriin (.) tai et siel on lappu pöydällä vaan (0.5)
 4 on jotenkin auki tai patti tai (.) mikskä sä sanoisit (0.5) miten ajattelit että
 5 miten sun kannattaa olla nää (.) nää päivät tai viikot töissä
 6 O: mä oon ajatellut (.) että mä keskityn opetustyöhön
 7 T: yhmm
 8 O: ja jotenkin jätän sen pois mielestä
 10 T: yhmm
 11 O: koitan tehdä sen mikä on mun pääasia kuiteskin
 12 T: yhmm (2.5) oot sä ennen onnistunut tämmösissä että (0.5) on ollut jotain
 13 hankalaa (.) niin sä keskitytkin johonkin (.) niin se
 14 O: ʔenʔ [(naureskelua)
 15 T: [hankala jää (.)
 16 O:]
 17 T: joo]joo (.) mä vaan sitä ettei se helppoa varmaan o:
 18 O: joo
 19 T: joo
 20 O: ja sit on (.) yleensä mä päättänyt tämmösissä tilanteissa (.) en mä oo
 21 koskaan ihan tämmösessä ollut mut (.) mulle on ollut tyypillistä (.) työ
 22 esimerkiksi alkaa tuntua että (.) (epäselvä sana) mulle on tyypillistä että mä
 23 lähden pois (0.5) mä näen sen (.) niin kun omasta mielestäni ihan selvästi
 24 (0.5) mä haen ennemmin muita hommia (.) ja sehän tässä on hyvin lähellä
 25 (.) ja sit mä aattelen et jospa mä nyt ihan heti lähtisi ovat paukkuen
 26 T: yhmm
 27 O: voisin niinku olla (.) kerrankin rauhassa ja kattoa
 28 T: joo
 29 O: heinäkuun loppuun asti toki aikaa
 30 T: joo (1.5) no mitäs muita vaihtoehtoja tulee mieleen se mitä mietit että
 31 keskityt opetustyöhön tai (2.0) mikä vois helpottaa tässä (.) ennen kuin tää
 32 asia selkiää
 33 O: no en [tiedä
 34 T: [tai ehkä tääkin asia ratkeaa toisella tavalla
 35 O: no en mä tiedä (.) musta tuntuu että tääkin voi helpottaa

Esimerkki 9

“Miten sun kannattaa olla nää päivät tai viikot töissä (meni asia miten suuntaan tahansa)? Työnohjaajan metsästyksen kohde on whitelaisittain ilmaistuna ”unic outcome”, aikaisempaan kertomukseen nähden erilainen ja voimavarasisältöinen

tarina. Heti kun poikkeustarinaa alkaa löytyä - “mä keskityn opetustyöhön...”(rivit 6, 8-9, 11), työnohjaaja antaa tunnustusta (rivit 7, 10, 13, 17). Tämän kohdan voisi myös ilmaista niin, että työnohjaaja pyrkii alleviivaamaan ja kasvattamaan uuden tarinan kokoa vahvistamalla sen merkitystä muiden tarinoiden joukossa. Ohjattava naurahtaa kysymyksen jälkeen ja vastaa itseasiassa kielteisesti, mutta työnohjaaja tuntuisi tulkitsevan tilanteen niin, että ohjattava on vain vaatimaton (rivit 14-19).

”No mitäs muita vaihtoehtoja tulee mieleen, (kuin) se mitä mietit, että keskityt opetustyöhön, tai mikä (muu) vois helpottaa tässä ennen kuin tää asia selkiää” (rivit 30-32)? Kysymys viittaa edelleen siihen, että työnohjaaja jatkaa poikkeustarinoiden tarinoiden kasvattamista.

- 1 T: millä lailla tää helpottaa
 2 O: no:: kyllä mää (.) kyllä mua yleensä helpottaa kun mä puhun
 3 T: yhmm
 4 O: asiat jotka mua vaivaa (.) sitä mä oon kyllä tehnytkin (0.5) paljon (.) että
 5 mää (.) kyllä sillee häikäilemättömästi kyllä käytän ystäviäni hyväkseni (.)
 6 jos mua joku painaa (.) niin mää puhun asioistani (.) toistaiseksi ne kyllä
 7 ihan ottanu sitä vastaan
 8 T: joo (0.5) mistäköhän se johtuu
 9 O: no ehkä se on vähän vastavuoroista my[ös
 10 T: jo]o
 11 O: meillä on temmönen diili
 12 T: joo (7.0) no jos rupeat ennustamaan niin kumpaa sä luulet että tulee
 13 tapahtumaan ett johtaja lähestyy tai sinä lähestyt (1.5) et jos on semmonen
 14 tilanne
 15 O: mä: (.) voin tuota omasta puolestani (.) minä oon sen päätöksen tehnyt ett
 16 minä en lähe
 17 T: aha
 18 O: ja silloin se on t todennäköisempääf että johtaja ottaa yhteyttä kun
 19 flakimies mua lähestyy tai joku£

Esimerkki 10

Työnohjaaja ei tyydy ohjattavan vastaukseen “musta tuntuu että tääkin voi helpottaa” (esimerkki 9 rivi 35). Narratiivisen lähestymistavan mukaista on houkutella konkreettisempia ja yksistyiskohtaisempia vastauksia. Whitelaisittain ajatellen

tutkitaan taas toiminnan maisemaa:”Millä lailla tää (keskustelu) vois auttaa” (rivi 1)?

Työnohjaaja pidättäytyy arvottamasta tai painostamasta ohjattavaa mihinkään erityiseen suuntaan, ja pyytää ohjattavaa ennustamaan (rivit 13-15); jotakin johon sitten voisi yrittää etukäteen varautua. Se mitä työnohjaaja tässä kuitenkin (ainakin) arvottaa, on keskustelun siirtäminen puheeksi tulevaisuudesta. Ajatuksena on, että tulevaisuudesta voi löytyä enemmän tilaa kehittää voimavaroja kasvattavia tarinoita tämän päivän ratkaisuihin.

- 1 T: joo: (12.0) onks nyt jotain sellaista mitä mä en ole ymmärtänyt (.) tai olisi
 2 pitänyt kysyä tai (.)
 3 O: mmm (.) kyllä siinä se on tää (.) patti
 4 T: onks sun mielestäs tässä (.) enemmän kysymys siitä (.) että pitäis löytää
 5 jokin keino vai se että kestää tätä tilannetta vai (.) mistä
 6 O: mä (.) ehkä itselleni asetan sen tavoitteen että pitäisi kestää tätä tilannetta (.)
 7 että olla ihan rauhassa vaan (.) katsoa mitä tapahtuu
 8 T: joo (.) semmonen olo mullakin oli (.) mä aattelin vaan ett jos (.) ett ei tuu
 9 mun päästä (1.0) et sä et nää täs hirveesti (0.5) miten voisit itse aktiivisesti
 10 ratkoa tätä
 11 O: no: jos mä tässä päätöksessäni pysyn että (.) mä tunnen riittävästi tehneeni
 12 (.) ei silloin ole
 13 T: yhmm

Esimerkki 11

Työnohjaaja pyytää ohjattavaa refleктоimaan tähän mennessä käytyä keskustelua: ”Onks nyt jotain sellaista mitä mä en ole ymmärtänyt; tai olisi pitänyt kysyä, tai...”? (rivit 1-2). Kysymys antaa ohjattavalle mahdollisuuden arvioida käytyä keskustelua, esimerkiksi hyödyllisyyden suhteen josta aluksi oli puhe, ja tarkistaa vielä keskustelun suuntaa vaikkapa ottamalla jotain uutta puheeksi.

Seuraavaksi työnohjaaja tiivistää ja vetää yhteen käytyä keskustelua ja pukee sen kysymyksen muotoon: ” Onks sun mielestäs tässä enemmän kysymys siitä, että

pitäisi löytää jokin keino vai se, että kestää tätä tilannetta vai mistä” (rivit 4-5)? Tästä kysymyksestä voisi todeta jälleen sen, että ehkäpä vieläkin enemmän whitelaisen narratiivisen terapian mukaista olisi muotoilla kysymys siten, että se avaisi mahdollisuuksia myös kolmansille vaihtoehdoille. Ohjattava valitsee kahdesta tarjotusta vaihtoehdoista toisen, ”pitäisi kestää tätä tilannetta” (rivi 8) ja työnohjaaja ilmaisee hänelle myötätuntoansa.

Työnohjaaja haluaa vielä reflektoida ääneen oman tulkintansa ohjattavan näköaloista vaihtoehtojen suhteen: ” Semmonen olo mullakin oli, mä aattelin vaan, (ett jos) ett ei tuu mun päästä: Et sä et nää täs hirveesti, (sellaista) miten voisit itse aktiivisesti ratkoa tätä” (rivit 8-10)? Refleктоimalla aika ajoin niitä omia olettamuksiaan, joiden varassa työnohjaaja itse toimii, hän pyrkii lisäämään neutraalisuutta: Ohjattavalla ajatellaan näin olevan vapaampi mahdollisuus liittyä tai hylätä työnohjaajan näkemykset, silloin kun hän tietää mitä ne ovat. Työnohjaaja ei pyri olemaan neutraali siinä mielessä, ettei hän olisi mitään mieltä tai että ei olisi liikkeellä omien hypoteesiensä varassa.

- 1 O: se on tietysti eri asia jos ruvataan keskustelemaan siitä että miks
mun pitää
- 2 T: yhmm
- 3 O: pysyä tässä (1.0) onko se kuitenkin mahdollista (1.0) mut et nyt mä
oon
- 4 kauheen haluton
- 5 T: joo (.) sen takia mä sitä kysykkään (0.5) vai (.) eiks se olis vähän epäreilua
6 jos kysyittäis (0.5) vai haluisit sä että sua kannustettais sittenkin (.) että
7 mene juttelemaan johtajan kanssa
- 8 O: vois se olla tietenkin ihan mielenkiintoista (.) mutta en mä tiedä kuinka
4 hedelmällistä se olisi (4.0) ymmärsinks mä oikein että ne perusteet
on ihan
- 5 (.) ihan jees (.) ettei sun tarvitse pitää niitä lomia
- 13 O: [ei
- 14 T: sii]tä sä oot vakuuttunut (.) ja se on selvä asia
- 15 O: siitä mä oon vakuuttunut (.) että sen verran ne (.) säännökset on (.)
16 m- (.) muuttunut että siitä asiasta voidaan sopia paikallisesti (.) se on
17 sopimus (0.5) ja ei (.) johtaja voi tehdä yksipuolista sopimusta

Esimerkki 12

Ohjattava palaa itse aikaisempaan kysymykseensä päätöksenteosta ja työnohjattava nostaa kysymyksen herättämän ambivalenssin dialogiin. Jakamalla myötätuntoaan työnohjaaja inhimillistää päätöksenteon vaikeutta (rivit 5-7). ”Ymmärsinks mä oikein, että perusteet on ihan jees” (rivit 10-11) kysymyksellä työnohjaaja pukee ymmärryksensä kysymyksen muotoon (reflektoi) ja antaa ohjattavalle samalla mahdollisuuden korjata jos hän on ymmärtänyt väärin. Samalla hän tulee vahvistaneeksi ohjattavan päätöstä.

- 1 T: joo: (3.0) joo: (10.0) saanks mä kuitenkin vähän manipuloida (1.0) tulee
 2 yhtäkkiä miele[en
 3 O: [joo (.) kaikin mokomin
 4 T: kun mä ajattelen (.) että ett ett (.) mitä muita vaihtoehtoja sulla tulee mieleen
 5 (.) että se menee näin niinkun johtaja sanoo tai näin niinkun sinä
 6 O: no kyllähän siinä on (.) siis jo (.) siinä sopimuspaperissa parikin vaihtoehtoa
 7 (.) jos työsopimusta halutaan muuttaa
 8 T: joo:
 9 O: niin kyllähän mä siinä kohtaan voisin ja voisihan tyytyä (.) et okei mulla
 10 loppu työt mut (.) mä vaan menetän siinä vähän rahaa (.) et mitä se
 11 haittaa (0.5) tai sit jos jatkuu työt niin sit mä voin pitää ne lomat [mitkä
 12 T: [yhmm
 6 O: kuuluu (.) onhan siinä sellainen mahdollisuus olemassa mutta (.)
 mä (.) kyllä
 7 tiedän että täällä on tosi tiukka tilanne (.) ihan mahdollista että mä
 jään
 8 työttömäks (.)en mä nyt rupee tälle talolle maksaan (.) tai siis
 lahjottaan
 9 rahaa

Esimerkki 13

Työnohjaaja ”paljastaa”, että aikoo manipuloida (rivit 1, 2), mutta reflektoi julkisesti manipulointiaikeensa. Ajatuksena lienee, että hän antaa sillä tavalla ohjattavalle paremman mahdollisuuden hylätä tai valita esitetty ajatus. Tästä itsereflektion toimintatavasta voisi ajatella myös, työnohjaaja ottaa vastuun ehdotuksestaan: ”Tämä on vain yksi tapa ajatella”. Työnohjaajan manipuloinnin kohteena on edelleen

useampian vaihtoehtojen kuin joko - tai; minä tai johtaja-tarinoiden esiin kutsuminen (rivit 4-5).

- 1 T: yhmm (.) milloin se selviää (.) että jatkuuko sinun työt ensi lukukaudella
 2 O: no jos ne meinaa aikataulussaan on pysyä niin kyllä toukokuussa
 3 viimeistään täytyy olla
 4 T: yhmm(2.0) joo: (2.0) tietääkö johtaja siitä että silloin toukokuussa tää asia
 5 (0.5) tää (.) selviää että jatkuuko sulla
 6 O: kyllä varmaan että kun hän on osastoryhmien kautta esittänyt meille (.)
 7 (epäselvä-)mallin jonka mukaan edetään (.) tossa maalishuhtikuussa
 8 niillä alkaa olla niinkun (.) jonkinlainen käsitys (epäselvä lause)
 9 T: joo: miten sä luulet että johtaja suhtautuu (.) ett jos täällä joku (1.0) joku
 10 opettajan homma (0.5) löytyisi tai tunteja löytyisi ni (.) h- (.) haluaaks hän
 11 enää että sää jatkat tässä talossa (0.8) haluaisko hän mieluummin että sä
 12 menisit pois kokonaan

Esimerkki 14

Työnohjaaja pyytää välillä lisää informaatiota: “Milloin se selviää, että jatkuuko sinun työt ensi lukukaudella” (rivit 1-2)? Informaation kysyminen liittyy tulevaisuuteen, ja ehkä tällä kohdistamisella työnohjaaja haluaa pitää ohjattavan ajatukset tulevaisuuden pohtimisessa. Sirkulaaristen kysymysten avulla kalastellaan lisää vaihtoehtoisia tarinoita: “Tietääkö johtaja siitä, että silloin toukokuussa tää asia selviää..” (rivit 4-5) ja “Miten sä luulet, että johtaja suhtautuu, ett jos... täältä löytyy joku homma..”(rivit 9-12)?

- 1 O: mä olen miettinyt sitä (1.0) mä oon miettinyt sitä paljonkin ja että
 (.) että
 2 että tää on mulle varmasti typerääkin sillai (.) että mä nyt petaan
 tässä
 3 itselleni tilannetta että jostain syystä ei mua ei enää oteta (.) tänne
 (.) mutta
 4 (.) mussa on joku joka (0.5) sanoo että eihän se nyt voi olla niin
 5 T: joo joo ei siis mun mielestä tää (0.5) sulla on oikeus olla tätä mieltä (.) eiks
 6 niin
 7 O: mut mä mielenkiinnolla seuraan
 8 T: mua kiinnosti se että mitä sä luulet (.) ett ett pitääks johtaja sinua ihan
 9 rehtori sinua ihan hyvänä opettajana tai (0.8) mikä tarina hänellä on että
 10 O: ei hän pidä ketään hyvänä opettajana (.) hän epäilee jatkuvasti meitä (.) me

- 11 liikutaan ja kuljetaan ja
 12 T: hmm
 13 O: tai ei tehdä hommiamme £mutta tuota jos niinku verrataan muihin
 £
 14 tamkolla (nimi muutettu) (.) (nauria) niin emmä usko et mua
 huonompana
 15 kuin muita pitää (.) hän vaan aliarvioi meitä kaikkia

Esimerkki 15

Ohjattava ei vastaa työnhajaajan vaihtoehtoisia tarinoita kalasteleviin kysyksiin (esimerkki 14 rivit 9-12), vaan palaa aikaisempaan teemaansa siitä, että hän on tullut oma joustavuutensa ja oikeudentuntonsa rajoille: “Mussa on joku joka sanoo että eihän se nyt voi olla niin” (rivit 3-4). Työnhajaaja palaa myös omaan tarinaansa ilmaisemalla ensin empatiaa ohjattavan ajattelutapaa kohtaan (rivit 5-6) ja sitten yrittämällä vielä uudestaan houkutella sirkulaarisen kysymyksen avulla uutta tarinaa (rivit 8-9). Ohjattava vaikuttaa tulleen myös “omille rajoilleensa” uusien vaihtoehtoisten tarinoiden luomisen suhteen tässä työnhajauksessa, tai ei ainakaan vastaa enää tähän työnhajaajan kysymykseen toivotulla tavalla (rivit 10-11 ja 13-16).

- 1 T: joo: (2.0) okei (3.0) no mitäs vielä tulee mieleen mites tää nyt tää väliaika
 2 kannattais elää sitten (0.8) tai olla (1.0) kun mä ymmärrän että tää ei tässä
 3 nyt ratkea
 1 O: eikö ratkea (.) joo (1.0) no tietysti (.) asia kun liittyy siihen omaan
 työhön
 2 (.) niin vois ajatella koittaa hoitaa mahollimman hyvinn työnsä
 hoitaa (1.0)
 3 riidelkööt asiat
 8 T: koskeeko se ja (.) ett ett muilla ei sitten o moittavaa
 9 O: niin (.) kenelläkään

Esimerkki 16

Työnhajaaja haastaa ohjattavaa antamaan vinkkejä itselleen tulevaisuuden varalle: “Mites tää nyt tää väliaika kannattais elää” (rivit 1-2)? Kysymys pitää edelleen

sisällään olettamuksen, että “joskushan tämä ratkeaa”, mutta miten edelleenkin vahvistaa ja rakentaa vaihtoehtoja tämän päivän elämään, siitä huolimatta miten tässä asiassa käy. Eli työnohjaaja metsästää edelleenkin poikkeustarinoita (whitelaisittain ”unic outcomes”), mutta kysyy niitä hieman eri tavalla kuin vähän aikaisemmin.

- 1 T: kum- (.) onks siitä jotain hyötyä sulle itsellesi että sä teet työsi hyvin
 2 O: no ainakin mulla on (.) hyvä mieli siitä
 3 T: yhmm
 4 O: no ainakin mulla on (.) hyvä mieli siitä
 5 T: yhmm
 6 O: mä myönnän ajatus (.)
 7 niinkun on ollut hyvin lähellä se että (1.0) hanskat tiskiini (1.0) ja (0.5) tä-täs
 8 niinkun (.) on sulle vaikuttanut mun motivaatio[ni (epäselvä sana)
 9 T: [joo: mikse]t sä oo lyönyt
 10 hanskoja tiskiini

Esimerkki 17

Työnohjaus alkoi sen miettimisellä, että “toivottavasti tästä keskustelusta on hyötyä”, ja nyt työnohjaaja palaa samaan “hyöty”-tarinaan (rivi 1). Ohjattava toteaa, että “ainakin hyvä mieli” (rivit 2 ja 4) on seurauksena jos ja kun hän toteuttaa tämän keskustelun aikana vahvistunutta uutta tarinaa; eli tekee työnsä hyvin, kuuntelee omaa oikeudentuntoansa ja pitää kiinni omista rajoistaan, ajattelee itseänsä hyvänä opettajana ja niin edelleen.

Narratiivisen lähestymistavan ideoita toteuttavassa työskentelyssä valitaan “hyöty”-puheenaihe tässä tarkoituksellisesti juuri silloin, kun käsillä on jotain, jota voitaisiin osoittaa hyödylliseksi ja vahvistaa asiakkaalle. Tarkoituksena on, että ohjattava huomaisi, että hänellä on voimavaroja(kin) ja, että tämäkin tarina on kätkenyt joitain

sellaisia “hyöty”-tarinoita, joita hän ei ehkä ole tullut vielä ajatelleeksi.

Työnohjaajan rooli ”sitkeänä kyselijänä” jatkuu, kun hän kysyy edelleen itse asiassa samaa asiaa, eli poikkeuksia vallitsevaan tarinaan, mutta jälleen hieman eri tavalla: “Onks siitä jotain hyötyä sulle itsellesi, että sä teet työsi hyvin” (rivi 1). Tällä tavalla muotoiltu kysymys ”hiillostaa” ohjattavaa vastaamaan myönteisesti ja ohjattava kertookin siitä, minkä hän kokee hyötynä: “Hyvä mieli” (rivit 2, ja 4).

Ohjattava palaa työnohjaajan kysymyksistä huolimatta omaan “ongelmakyllästeiseen” tarinaansa: “Mä myönnän; ajatus niinkun on ollut hyvin lähellä, se että hanskat tiskiinkin...” (rivit 6-8). Työnohjaaja pysyy kuitenkin valitsemallaan tiellä ja “penkoo” vastauksesta voimavarapuolta esiin: “Mikset sä oo lyönyt hanskoja tiskiinkin”(rivit 9-10)?

Jos seurattaisiin edelleen sitä narratiiviseen lähestymistapaan liitettyä ajatusta, että tarinat ovat paikallisia, niin tässä kohdassa voi huomata myös hienosäädön mahdollisuutta. Työnohjaajan esittämässä kysymyksessä “onks siitä jotain hyötyä...” voisi tuoda tarinoiden paikallista ja koko ajan muuttuvaa luonnetta tuoda enemmän esiin keskustelun nykyistä ajankohtaa painottamalla: “Eli, tässä kun *nyt* keskustelemme - siitä vanhasta (ongelma-)tarinasta, mitä hyötyä ”tässä ja nyt” tulee mieleen, kun ajatellaan jälkeenpäin sitä asiaa.

- 1 O: [mutta mäen o
- 2 T: [niinku joku o]is voinu tehdä sen
- 3 O: niin oliskin voinut mäkin oisin (.) lähellä ollut täs että
- 4 T: niin sä sanoit
- 5 O: ni: mutta en antanut periksi kun (.) jotenkin (.) mä oon ajatellut (1.0) niitä
- 6 opiskelijoita (.) tää ei o (epäselvä sana)
- 7 T: yhmm
- 8 O: (epäselvä kohta)en mä pysty (0.5) mä oon siinä tilanteessa silloin ja (0.5)
- 9 ja tota (.) mä koitan hoitaa sen homman mahdollisimman hyvin
- 10 T: niin niin että ymmärsinkö mä oikein sä ajattelet ett opiskelijat ja toisaalta (.)
- 11 sanoit että tulee itsellekin sitte ehkä hyvä mieli (.) vai
- 12 O: kyllä kyllä joo (.) että kyllä niitä opiskelijoita (.) ajattelee (.) ja sitten (.)

- 13 kun sen tekee(.) hyvin sen homman niin (.) omalta puoleltaan niin (.)
 14 opiskelijoitten kans taas menee paremmin (.) ja niitten kans on mukavempi
 15 [olla ja
 16 T: [joo okei
 17 O: kaikilla on niinku mukavempi sillei olla (.) kyllä siitä varmasti
 18 tulisi semmoinen tylsä olo kun se ei hoida hommiensa (.) harva ihminen
 19 (epäselvät sanat)
 20 T: onks se myös se ett (.) ett että kun tulee hyvä mieli niin se auttaa tässä
 21 selviytymisessä
 22 O: kyllä kyllä
 23 T: vai
 24 O: sehän oh yks niitä tekijöitä miks mä oon tähän työhön lähtenyt että
 25 opettaminen on ihan kivaa
 26 T: yhm
 27 O: hmm oikeestaan (.) silloin kun mä tulin tänne töihin (.) mä sanoin ihmisille
 28 että piti näköjään kolmekymppiseksi asti elää ennenkuin on ekan kerran
 29 ollut tämmösessä työssä että voin sanoa (.) että mä tykkään tästä
 30 T: yhmm
 31 O: että mä luulen et se ero et miks mä en oo nyt lähtenyt tai lähdössä
 vielä (.)
 32 kun (epäselvä) on se et mä tykkään tästä (1) nimenomaan siitä
 33 opetustyöstä
 34 T: yhmm
 35 O: mä oon tehnyt muitakin duuneja joista mä en oo niin kauheesti tykännyt
 36 (.) mulla on vertailukohtia

Esimerkki 18

Työnohjaaja vertaa yleisluontoisesti ohjattavaa muihin mahdollisesti samassa tilanteessa oleviin: “Niinku joku ois voinu tehdä sen” (sinun asemassasi lyödä hanskat tiskiini) (rivi 2). Tällä tavalla asetettu kysymys “koputtelee” sitkeästi sitä ohjattavan henkilökohtaista tarinavarastoa, josta käsin tähän kysymykseen ei juuri muuten vastata kuin, “että olenhan minä sittenkin hyvä tyyppi”.

Työnohjaaja toistaa pariin kertaan sellaista, mitä on aikaisemmin keskustelun aikana ohjattavalta kuullut. Tämä toistaminen liittyy poikkeustarinoihin ja työnohjaajan intentio liittyy näiden tarinoiden “lihottamiseen”: “Ymmärsinkö mä oikein sä ajattelet, ett opiskelijat ja toisaalta sanoit, että tulee itsellekin sitte ehkä hyvä mieli, vai” (rivit 10-11)? “Onks se myös se.., että kun tulee hyvä mieli niin se auttaa tässä

selviytymisessä” (rivit 20-21)?

Keskustelu etenee esimerkkijaksossa sitten niin, että työnohjaaja ei vähään aikaan puutu ohjattavan puheeseen muuten kuin hiljaisesti myöntämällä. Ohjattava on alkanut itse tehdä poikkeuksien ja voimavarojen vahvistamista ja työnohjaaja vain “ohjailee hienovaraisilla liikkeillä myötävirtaan”. Työnohjaajan kannalta sitkeä voimavarasuuntautunut kyselyminen on alkanut tuottaa toivottua tulosta.

- 1 T: yhmm (.) tietääks johtaja sen että sä tykkäät tästä työstäs (2.0) koet
 2 löytänees sellaisen
 3 O: en ei varmaankaan (.) en mä ole ainakaan koskaan sitä sille sanonut
 4 T: yhm (2.0) joo
 5 O. (1.0) voin mä tietyst sanoakin
 6 T: niin en mä (.) niinku perää
 7 O: mä ajattelen että voin
 8 T: mitä muuta tää hyvä mieli (.) aikaansaa sitten tai (.) kun tekee kunnolla
 9 työtä (.) tulee hyvä mieli ja (.) se voi helpottaa jaksamista sit kuitenkin ja
 10 O: no sitä just (1.0) onhan se ihan toista
 11 T: yhm (1.0) vai onks se niin että kun tekee tunnilla kunnolla niin sitten ei o:
 12 mielessä nää
 13 O: kyllä se joo niin (epäselvä sana) kerrankin asia on pois mielestä
 14 T: aha (.) sä oot huomannut sen
 15 O: olen huomannut
 16 T: jaa (2.0) mikä muu (.) mitkä muut asiat päivässä ehkä (.) aikaan sitä että (.)
 17 on toiset asiat mielessä (2.0) nää lomariidat
 18 O: työpaikalla
 19 T: niin tai yleensä
 20 O: (2.0) töissä ainakin (1.0) no en mä ole huomannut mitään muuta
 21 (epäselvä lause)
 22 no mitä muuta sitten (0.5) no ainakin se että (.) kun tekee vapaa aikana
 23 jotain kivaa (2.0) ei se tietenkään töihin vaikuta
 24 T: miten niin ei tietenkään (0.5) voisiks se pilata niitäkin
 25 O: vois tietenkin jos sen antais pilata (.) mutta en mä halua antaa (1.0) tän asian
 26 niinku pilata koko elämää (.) ei se nyt sen arvoinen o kuitenkin
 27 T: yhmm
 28 O: myön[nän että he]tkiä
 29 T: [joo joo:

- 30 O: on jolloin (.) jolloin tota noi mä että plääh [pas]ka
 31 T: [joo]
 32 O: firma (.) että painun täältä niin pitkälle kuin pippuri kasvaa mutta tota

Esimerkki 19

Ohjattavaa haastetaan arvioimaan voimavarojaan, toisin sanoen whitelaisittain liikutaan tietoisuuden ja merkitysten maisemissa: “Mitä muuta tää hyvä mieli aikaansaa sitten, tai kun tekee kunnolla työtä; tulee hyvä mieli ja se voi helpottaa jaksamista sit kuitenkin ja...”(rivit 8-9).

Työnohjaaja kytkee tarinoita toisiinsa: “Tekee kunnolla työtä, hyvä mieli, jaksaminen”. Hän hakee tarinoita ja kysyy niiden seurauksia ja vaikutuksia. Kun voimavarakeskeinen puhe on lähtenyt liikkeelle, työnohjaaja oikeastaan paljolti kysyy vain, että “mitä muuta”. Ohjattavaa haastetaan oman toimintansa arviointiin uudesta näkökulmasta ja etsitään sirkulaarisia kehiä; ”miten asiat vaikuttavat toisiinsa”. Työnohjaaja pyrkii lihottamaan voimavaroja ja kompetenssia sisältäviä tarinoita.

- 1 T: ett tää ei ole semmonen asia että tää pilaa sun koko elämän
 2 O: e:i
 3 T: ymmärsinks mä oikein
 4 O: ei (.) en mä haluu sen antaa pila[ta [epäselvä repliikki joka jää
 5 päällekkäispuheen alle]
 6 T: [luulet sä ett se pysyy tämmösenä ett se
 7 ei pilaa (.) kävi miten vaan
 8 O: hmm (.) se on tää kysymys (.) siinä on riskinsä
 9 T: yhm
 10 O: kyllähän se yrittää (.) niinku ottaa haltuun (.) isompaa osaa mun elämästä
 11 kuin sille kuuluu (.) mutta koitan pitää sen kuriss[a
 12 T: j]oo:
 13 O: haluaisin päästä siihen tilanteeseen että työ ei olis kuitenkaan koko elämä
 14 T: joo

Esimerkki 20

Työnohjaaja haastaa ohjattavaa suhteuttamaan tarinoita toisiinsa uudella tavalla (rivi 1) ja vahvistaa kysymyksillään tarinoiden muuttunutta merkitystä: “Luulet sä, ett se pysyy tämmösenä, ett se ei pilaa kävi miten vaan” (rivit 7-8).

Esimerkkijaksossa aletaan vähitellen käyttää ongelmatarinasta lähes persoonallista muotoa (puhekieleessä ”se” voi olla persoonamuoto) “se” (rivi 5). Ongelmatarinan transformaatioissa “tää asia” (rivi 1) muuttui “se”-muotoiseksi. Ongelmasta puhutaan yhtäkkiä ikään kuin jostakin olennoista. Ohjattava alkaa puhua välittömästi tästä olennoista sellaisella tavalla kuin siihen liittyisi jo tiettyjä ominaisuuksia: “Kyllähän se yrittää niinku ottaa haltuun isompaa osaa mun elämästä kuin sille kuuluu, mutta koitan pitää sen kurissa.” (rivit 11-12).

Vaikka tätä mielikuvituksellista olentoa ei tässä “ristitäkään”, tämä kohta on lähellä sitä Micheal Whiten esittelemää ideaa ongelmatarinoiden “pakkaamisesta” ja nimeämisestä, jota White (1991, 29; 1994, 15) kutsuu ongelmien eksternalisoinniksi. Nimeäminen tarkoittaa sitä, että keskustelijat antavat ongelmalle jonkun keksityn, joskus humoristissävyyisen, nimen. Eksternalisoinnin avulla voidaan saavuttaa ongelmiin etäisyyttä ja hallintaa, sekä luoda lisää tilaa kompetenssia vahvistaville tarinoille. Jos työnohjaaja olisi halunnut laajentaa keskustelua eksternalisaation idean pohjalta, olisi mahdollinen jatkokysymys “sen olennon” nimeämisen jälkeen voinut olla esimerkiksi: “Mikä auttaa sinua pitämään tämän “Olennon” kurissa? Mitä muuta tapahtuu silloin (ympäristössä) kun ”Olennoa” ei näy?

- 1 T: mites vielä kun mulla tulee vielä mieleen (.) tietysti mä voin vain kuvitella
 2 (1.0) vielä tätä samaa oikeestaan jauhahan että (.) mä keksin tämmösen
 3 näkökulman (.) ett et et mä ajattelin että (1.0) et tuleeks sulla näin
 4 päin mieleen ett jos aikaa menee tapahtui miten päin tahansa (0.5) että
 5 miten kannattaisi olla että vaikka jouluna (0.5) tai siis mahollimman vähän
 6 syyttäisit itseäsi jälkeenpäin
 7 O: (1.0) jo[o:
 8 T: saat] sä kiinni tästä (.)[et et et tap]ahtui mitä tahansa
 9 O: h[mm (.) joo:]

- 10 T: et sit mahollimman vähän moittisit sitten itseäsi jälkeenpäin
 11 O: en o: ajatellutkaan tuota
 12 T: yhm
 13 O: joo että tota tota (3.0) siis mulla on semmonen tunne (.) että tää on
 nyt
 14 mulle niinku enempi semmone periaatteellinen kys[ymys
 15 T: [joo:
 16 O: ett tota (0.5) yleensä periaatteetha on ihmisellä aika syvällä
 17 T: joo
 18 O: että kun mulla on parempi olo kuitenkin se että kun mä toimin periaateideni
 19 muk[aisest]i
 20 T: [okei]
 21 O: kun se että mä (.) mun (.) turvatakseni omaa (.) tulevaisuuttani (.) tässä
 22 talossa (.) liikkuisin niistä periaatteista
 23 T: okei
 24 O: ja toisaalta [mulla on

Esimerkki 21

Työnohjaaja avaa keskustelua tulevaisuuteen (rivit 1-6, 8, 10). Työnohjaaja seuraa narratiivisen lähestymistavan ajatusta siitä, että tarinat ovat kytköksissä toisiin tarinoihin ja näin ollen tarinat tulevaisuudesta vaikuttavat tämän päivän tarinoihin ja hyvinvointiin.

- 1 T: [sä luulet että sä oot tyytyväisempi jolloin sä oot pitänyt kiinni
 2 periaatteistas (.) kuin luopunut niistä (.) menee sitten työpaikka tai ei
 3 O: kuulostaks se noin (.) aika rankalta jutulta mut (.) mut (.) jos mä niin kun
 4 katsoisin niin kun on oik[ein
 5 T: [niin tai siit on nyt kysymys
 6 O: nii:n (0.5) silloin kyllä
 7 T: joo
 8 O: ja siihen ehkä liittyy se et mä varmaan on nyt osannut kohdata sitä (.)et
 9 mä oon muutaman vuoden ollu et mä mietin mitä mä nyt haluaisin
 10 tehdä (.) ett haluaks mä jatkaa täällä vai [halua]ks mä lähtee
 11 T: [joo:
 12 O: jonnekin muualle (.) ja mulla on nyt semmonen tilanne ja mä voisin vaikka
 13 lähteä jonnekin ja onneks täällä eteläsuomessa on nyt mahdollisuuksia
 14 T: yhmm
 15 O: (2.0) et [hmm jos [loppurepliikki jää päällekkäispuheen alle]
 16 T: [niin ettei välttämättä] siihenkään kaikki kaadu (.) e[t
 17 O: [e][i
 18 T: jo]s ei

- 19 oiskaan tässä talossa töitä
 20 O: ei
 21 T: aha (.) okei (.) no: ni

Esimerkki 22

Ohjattava on tehnyt päätöksensä ja työnohjaaja vahvistaa häntä päätöksessään: ”Sä luulet, että sä oot tyytyväisempi jolloin sä oot pitänyt kiinni periaatteistas kuin luopunut niistä, menee sitten työpaikka tai ei”(rivit 1-2). Työnohjaaja alleviivaa vielä ohjattavan löytämää kompetenssia: ”Niin ettei välttämättä siihenkään kaikki kaadu, et jos ei oiskaan tässä talossa töitä”(rivit 16, 18-19).

- 1 O: mul on (.) jollakinlailla ehkä varaa (.) pitää oikeuksistani kiinni
 2 T: nyt mä oon ymmärtä[nyt
 3 O: [naurua]
 4 T: joo joo (.) aijaa (.) joo joo (0.5) sä oot ehkä
 5 pohtinutkin mitä se muu vois olla (.) vai
 6 O: en oo kauhea[sti
 7 T: [okei
 8 O: po]htinut (0.5) kyl mä (.) tässä (.) tällä hetkellä mieluiten
 9 jäisin tänne
 10 T: joo
 11 O: ja siit tulee paljon niinku iso:ja muutoksia elämään jos (.) jos
 12 tää nyt loppuu (1.0) se ei ole niinku helppo tie (.) mutta mä oon luonteeltani
 13 semmonen (.) voisin sanoa että projektien tekijä (1.0) aika
 14 hankala ajatella olla niinku eläkevirassa (.) kolmekymmentä vuotta (1.0) se
 15 ei ihan niinku mun (.) mun tota noin niinku luonteeseen istu (0.5) ei se
 16 haittaa vaikka muutaman vuoden välein voi (.) vaihtaa
 17 T: (2.0) joo (3.0) okei (5.0) ymmärräks mä nyt oikein (.) kävi miten
 päin
 18 tahansa niin jotenkin elämä jatkuu (.) siis vai (.) vai tuleeks tää mun päästä
 19 O: ei kun just näin (.) et sitä mä juuri koittanut ittelleni niinkun (.) tai se on
 20 varmaan niinkun (.) auttanut (.) olemaan niin tiukka tässä (.) mä oon
 21 ajatellut oon pärjännyt täällä (.) et mua tarvitaan sit jossain muualla (.) et se
 22 on sitten (.) en mä halua olla mikään hirveän fatalisti mut jotain sen
 23 suuntaan kuitenkin (.) mä uskon jollakin lailla siihen ett elämä kantaa (.) ja
 24 sitten mun on aika jo mennä jonnekin muualle (epäselvä lause) ja sitten
 25 jotain muuta
 26 T: tai ehkä nii että kun on varaa niin voi olla tiukkaki

- 27 O: (naurua) voihan se niinki olla (0.5) mut mun mielestä ihan oikeesti ihmisen
 28 elämä tulee hirveen ahdistavaks (.) jos sillä on semmonen ajatus että tämä
 29 on ainoa mahdollisuus tämä mun elämä
 30 T: ajatteletko myös itseäsi nyt tässä
 31 O: joo joo (.) mä en kestäis ajatella niin että tää on ainut mahollisuus mikä
 32 mulla on (.) täytyyhän sitä olla muuta
 33 T: yhmm joo: en mä tiedä
 34 O: tää on yks keino millä mä ainakin niinkun (.) jaksan (1.0) ja olen ja elän
 35 T: okei (1.0) lopetetaaks tähän
 36 O: joo:

Esimerkki 23

Työnohjauksen lopussa ohjattava kertailee ja jäsentelee tilanteeseensa liittyviä ristiriitaisuuksia, mutta toisaalta myös omaa kompetenssin tunnettaan: ”Mul on jollakinlailla ehkä varaa pitää oikeuksistani kiinni” (rivi 1) on kytköksissä niihin huomioidiin, että ohjattava selviytyy hyvin joskus epävarmoissakin tilanteissa: ”Mä oon luonteeltani semmonen, voisin sanoa, että projektien tekijä” (rivi 13). Työnohjaaja jatkaa keskustelun lopettelua vahvistamalla monella tavalla ohjattavan käsityksiä omista mahdollisuuksistaan, selviytymisestään ja voimavaroistaan.

5. KESKUSTELUNANALYYTTINEN EKSKURSIO

5.1 Viitekehys

Edellisessä luvussa (4.) tarkastelin empiiristä aineistoa siitä näkökulmasta, miten työnohjaajan omaan ammatilliseen viitekehukseen liittyvät ideat näyttäytyivät käytännön vuorovaikutustilanteessa. Koska itsekin olen toiminut työssäni narratiivisen välineistön avulla, ja tämä lähestymistapa on siten tullut käytännössä tutuksi, pohdin sitä, miten voisin vielä saavuttaa etäisyyttä ja uutta näkökulmaa tutkittavaan aineistoon. Keskustelunauhoitusta tutkiessani mielenkiintoni kiinnittyi siihen seikkaan, että työnohjauskeskustelussa esiintyi terapiapuheelle tyypillistä, paljon emootioita sisältävää, puhetta. Erityisesti tässä nauhoituksessa tulee esiin

työnohjaajan taholta paljon empatian ilmausta.

Peräkylä ja Vehviläinen (1999, 329-342) ovat tarkastelleet ammatillisten vuorovaikutustilanteiden nauhoitusten tutkimusta. Ammattilaisten omista teorioista ja malleista käsin lähtevän tutkimuksen (jota 4. luku edustaa) lisäksi, toisena näkökulmana ammatillisten keskustelujen nauhoitusten tutkimiseen Peräkylä ja Vehviläinen (1999a, 329) tuovat esiin keskusteluanalyysin. Keskusteluanalyysi on tutkimusote, joka ottaa tarkastelun lähtökohdaksi konkreettiset, nauhoitteissa ilmenevät vuorovaikutuskäytännöt, eikä niinkään osallistujien omia käsityksiä tai teorioita vuorovaikutuksesta. Tarkasteluun pyritään nostamaan sellaisia vuorovaikutuksen vakiintuneita malleja, joiden avulla ihmiset ymmärtävät toisiaan, toimivat yhdessä ja rakentavat sosiaalisia tilanteita. (Peräkylä 1997, 177) Keskusteluanalyttisen tutkimusotteen avulla on siis mahdollista palata tutkimaan samaa keskustelua uudesta näkökulmasta.

Oliver Sacksin (Peräkylä 1999b, 45) aloittaman keskusteluanalyttisen tradition mukaan vuorovaikutustapahtumat eivät ole sinänsä merkityksellisiä, vaan ne saavat merkityksensä tapahtumien ja tekojen itseään organisoivassa jatkumossa. Peräkylän mielestä ei ole mitään syytä ajatella, että emootiot tekevät tässä suhteessa poikkeusta. Rom Harre'n (1986, 9) mukaan sosiaaliset syyt vaikuttavat voimakkaasti emootioiden henkilökohtaiseen kokemiseen. Tällaisia sosiaalisia syitä ovat esimerkiksi paikallinen kieli ja paikallinen moraalinen järjestys. Tunteet ovat sosiokulttuurisesti rakentuneita: Ihmisen kokemus ja käyttäytyminen rakentuvat siinä sosiaalisessa ryhmässä johon hän kuuluu ja siksi tunteita tulisi tarkastella sitä kontekstia vasten, jossa ne esiintyvät. (Armon-Jones 1986, 32, 54 ja 55 ja Stearns 1995, 39) Tämän luvun ”ekskursiolla” tarkoitan lyhyttä paluuta edellä (luku 4.) esitettyyn empiiriseen aineistoon keskusteluanalyysimenetelmän avulla. Tarkastelen tässä luvussa empatian tunnetta

osana työnohjauksen vuorovaikutuksen laajempaa kontekstia.

Ammatillisten keskustelukäytäntöjen tutkimus on löytänyt erilaisille ammattialoille tyypillisiä ”omia” puheen käytäntöjä ja rakenteita. Näissä eri ammattialojen keskustelujen tutkimuksissa on löydetty siinä määrin tyypillisiä, vakiintuneita ja toistuvia malleja, että on ollut perusteltua alkaa kutsua näitä puheikäytäntöjä ”institutionaaliseksi puheeksi”. Esimerkkejä tällaisista ammattialoista, jotka ovat olleet tutkijoiden mielenkiinnon kohteena ovat oikeuslaitos, media, terveydenhuolto ja sosiaalityö, sekä sellaiset ”epäviralliset” instituutiot kuin perhe, uskonto, ateriat tai ystävyys. Keskustelu itsessään on myös instituutio, joka noudattaa pitkälle vakiintuneita käytäntöjä. (Peräkylä, 1997. 178-180.)

Institutionaalilla keskustelulla tarkoitetaan keskustelunanalyysissä sellaista puhetta, jonka avulla puhujat suorittavat erityisiä institutionaalisia tehtäviä. Eri

instituutioiden asiakkaiden ja ammattilaisten väliset keskustelut ovat institutionaalista keskustelua, samoin kuin ammattilaisten keskinäisetkin puheet. (Peräkylä, 1997. 177.)

5.2 Empatia keskustelunanalyttisen ”ekskursion” kohteena

Nauhoituksessa esiintyi paljon sekvenssejä, joissa työnohjaaja ilmaisi myötätuntoa ohjattavaa kohtaan. Empatian ilmaisut ovat arkiymmärryksenkin mukaan tällaiselle auttamisen instituutiolle luontaista puhetapaa. Alan kirjallisuudessa todetaan, että esimerkiksi psykoterapeutin ammativarustukseen kuuluu myötätunto, jolle on tyypillistä kyky eläytyen samaistua asiakkaaseen. (Achte’ 1992, 68). Niin kuin terapiassa, työnohjauksessakin, lienee itsestään selvää olettaa, että ohjattava odottaa

saavansa myötätuntoista suhtautumista ongelmiinsa.

Koska empatia on tässä yhteydessä niin itsestään selvänä pidetty puheikäytäntö, on se samalla juuri tämän itsestään selvänä pidetyn luonteensa takia mielenkiintoinen vuorovaikutustutkimuksen kohde. Empatia edustaa tyypillisti myös tässä tapausesimerkissä kahden puheinstituution, arkipuheen ja ammattiauttamisen puheen, leikkauskohtaa. Kiinnostavaa keskusteluanalyttisen tutkimuksen kannalta on se, että mitä muuta empatian avulla tehdään kuin ilmaistaan myötätuntoa. Samoin on kiinnostavaa se, mikä tekee jossakin tietyssä ympäristössä tapahtuvasta keskustelusta erityistä ja mikä on erilaista tai samanlaista kuin arkikeskustelu tai toiset institutionaaliset keskustelut.

Empatian ilmaisumuodoiksi tulkittiin nauhoituksessa seuraavat puheen välineet:

- dialogipartikkelit: ”joo”, ”aha”, ”okei”, ”yhmm” jotka puheen sävyn ja esiintymisympäristön perusteella saivat myötämielisen ja affektiivisen sävyn
- ohjattavan näkökulmaa myötäilevät evaluaatiot, kuten esimerkiksi ”no ei kuulosta kivalta jutulta”
- edellisiä ilmaisuja tehostavana keinoina ongelmapuheen jälkeen tai sen sisällä muuta puhetta hiljaisempi ääni liittyneenä empatian ilmaukseen; tai lyhyen tauon (esimerkiksi 5.0 sekuntia) käyttö tehosteena

Empatian ilmaisujen tunnistaminen pohjautuu kompetenssiin jonka perustelen sillä,

että olen syntyperäinen suomen kielen puhuja ja psykoterapeutti. Videonauhan katselu toi esille myös sen, että puheen lisäksi osa empatiakontekstissa esiintyvistä toiminnasta on vain näkemällä havaittavissa. Tällaista näkyvää toimintaa ovat esimerkiksi nyökyttelyt, ilmeet, katsekontakti ja kehon asennot sekä yleensä puheen ja eleiden sykronia ja muutokset näissä liikkeissä. Vaikka näkyvä toiminta ei kuulunut analyysin piiriin, sillä on ollut varmaankin oma vaikutuksensa havaintojeni muotoutumisessa.

5.2.1 Empatiatihentymät

Huomioni kiinnittyi aluksi siihen, että vaikka empatian ilmauksia ilmenee aineistossa läpi koko keskustelun, toisissa kohdissa empatiaa esiintyy enemmän. Nimitän näitä kohtia tässä ”empatiatihentymiksi” ja alan tarkastella lähemmin, mitä näissä kohdissa tapahtuu. Mielenkiintoani ohjaa näissä kohdissa keskustelua itselleni tutkijana syntynyt vaikutelma, ”että nyt tunnelma tiivistyy” ja, että ”jotain

(muutakin) on tekeillä”. Otsokohdan valinta nauhoituksesta tapahtui useamman tarkastelukerran seurauksena.

5.2.2. Periodit

Aluksi merkitsin empatiatihentymien paikat litteraatioluonnokseen ja tarkastelin näitä kohtia keskustelun sisältöä vasten. Työnohjauskeskustelun sisällön tarkastelu antoi mahdollisuuden jakaa keskustelu pienempiin teemajaksoihin, joilla on oma tehtävänsä keskustelun kokonaisuudessa. Nimitän näitä teemakohtaisia jaksoja tässä perioideiksi.

Työnohjauskeskustelun periodeja muotoutui neljä, joille annan nimet:

- 1) Aloitus
- 2) Ongelmasta sopiminen
- 3) Työskentely
- 4) Lopetus

Aloitus, johon tavallisesti kuuluu mm. alkutervehdykset ja muuta orientoitumista, ei tässä keskustelussa noussut tärkeäksi periodiksi, koska toimijat olivat entuudestaan tuttuja ja ilmeisesti siksi ”mentiin suoraan asiaan”.

Ongelmasta sopiminen- periodia voisi kuvata siten, että työnohjaaja ja työnohjattava keskustelivat sellaisen otsikon alla kuin, ”mikä voisi olla tämän työnohjauskerran aihe”? Työnohjaajan julkilausumaton intentio saattaisi tässä kohdassa olla, että ”liian rönsyilevää ongelmaa tulee rajata, jotta sen kanssa voidaan työskennellä”.

Työskentely- periodin aikana työnohjaaja pyrki käytettävissään olevan repertuaarin avulla, tässä nauhoituksessa narratiivisen perheterapian vuorovaikutusideologian avulla, ylläpitämään keskustelua, joka auttaisi ohjattavaa ongelmassaan.

Lopetus-sekvenssissä valmistauduttiin tämän keskustelun päättämiseen.

5.3 Empatia työkaluna

Empatiatihentymien tarkastelu edellä esitettyjen periodien kontekstissa toi esille, että empatiatihentymät esiintyvät sellaisissa kohdissa, joissa keskustelun periodien rajat

kulkevat. Empatia oli väline, jonka avulla näitä teemaperiodeja ”pakattiin”: Empatia osoittautui keinoksi siinä, miten näitä periodeja muodostettiin; valmisteltiin siirtymiseen periodista toiseen ja rajattiin periodeja.

Seuraavassa on esitetty keskustelunanalyttinen otanta ”ongelmasta sopiminen” jaksoon. Empatia on merkitty kursiivilla:

- 1 T: *joo:o* (.) kuinka pitkään sä olet ollut hänen alaisenaan
- 2 O: mä tulin joskus yheksänkymmentä (1) se oli yheksänviisi (1,5) se oli
- 3 yheksänkuusi (1) kolme vuotta yheksänkuusi lähtien mä oon ollut
- 4 päätoiminen opettaja (1) kolme vuotta
- 5 T: *kolme vuotta joo:o* (1) *no ei kuulosta kivalta jutulta* (0,5) onks tää just nyt
- 6 siis menossa
- 7 O: viime kevät (0,5) no oikestaan viime vuosi kyllä sellainen että me ei ihan
- 8 suoraan oltu tekemisissä (1) yhdistymisen myötä tuli muita järjestelyjä
- 9 (0,5) erityisesti (epäselvä sana)
- 10 T: *no joo* (0,5) *ei kuulosta kivalta jutulta*

Esimerkki 1 (Ekskursio)

Esimerkissä työnhajaaja esittää evaluoivat lauseet: ”Ei tunnu kivalta jutulta”(rivit 5 ja 10). Sekvenssi viittaa varsin ohuesti siihen, mitä ohjattava juuri edellisessä repliikissä on sanonut. Empaattista kommentointia näytettäisiin käytettävän muuhun tarkoitukseen ja se tuleekin ymmärrettäväksi ”ongelman nimeäminen” –kontekstissa ja ”ongelman nimeäminen” –periodin pakkaamisessa.

Ongelman nimeäminen -kontekstissa tarkasteltuna sekvenssin voisi tulkita kertovan työnhajaan ehdotuksesta; ”tässä se nyt voisi olla; tämän työnhajauksen aihe”. Ongelmalle annetaankin myöhemmin nimeksi ”pattitilanne”. Ohjattava vastaa tähän ongelman nimeäminen –kontekstissa annettuun ehdotukseen antamalla

seuraavaksi (rivit 7,8,9) työnohjaajalle lisää informaatiota tilanteen kehittymisen historiasta. Tällä tavalla hän samalla vahvistaa työnohjaajan ehdotuksen ongelmaksi ja osallistuu ”ongelman tekemiseen”.

Empatiahentymän rakentamisessa toimivat myötäelävien partikkelien lisäksi evaluoiva puhe. Mikään empatiantekokeino ei yksinään tee empatiahentymää vaan tihentymä saa merkityksensä periodin rajaamisen tehtävää vasten.

Seuraava ote on tehty periodien ”ongelmasta sopiminen” ja ”työskentely” rajalle.

- 1 O: no: se oli vähän ristiriitainen tilanne kun (.) mä tiedän että se koskee
 2 muitakin ihmisiä kuin minä (0,5) aika montakin
 3 T: joo
 4 O: kukaan ihminen ei aukaissut suuta siellä (naurahdus) sillei (.)
 niin kuin
 5 asettuakseen omalle kannalleni tai jotain muuta (0,5)
 luottamusmieskin (.)
 6 jonka pitäisi olla mun puolella (.) sano mulle että määräyskirjan
 välissä on
 7 ollut paperi siitä että miten mun pitää
 8 pitää ne lomat (0,5) että suu kiinni (0,5) ei mitään muuta (1) sanottavaa
 9 tästä asiasta (0,5) ja akavan lakimies taas sanoi ettei semmosella lapulla ole
 10 mitään virkaa
 11 T: joo onks se sit sillee että koet että *olet aika yksin tän asian kanssa* (0,5) jos
 12 ei työtoverit ja luottamusmies eivät näytä reagoivan
 13 O. joo:o
 14 T: <joo> (2,0) *hmm (1) no ei kuulosta helpolta*
 15 O: ei (.) mä kyll (0,5) huomaan sen ihan oikeesti (.) työmotivaatio
 16 alkaa niinku kärsiä (0,5) mulla on niinku halu (.) että mä haluun pois täältä
 17 (.) ei ihmiset pelaa reilua peliä
 18 (5,0)
 19 T: no mitä sä oot pohtinut että (0,5) miten kannattais olla (.) että tää ei
 20 rasittais tai pilais enempää sun työtä (.) kuin on tarpeen

Esimerkki 2 (Ekskursio)

Ongelmasta sopiminen -jakson lopussa (esimerkki 2) on kahteen otteeseen työnohjaajan selkosanalliset evaluoivat empatian ilmaukset. Selkosanallisella tarkoitetaan tässä sitä, että työnohjaaja, joka on tähän mennessä ilmaissut myötätuntoaan dialogipartikkelien avulla, tihentää ja vahvistaa empatian ilmaisuaan kokonaisilla selkeillä lauseilla: ”... olet aika yksin tän asian kanssa...” ja ”no ei kuulosta helpolta” (rivit 11 ja 14). Empatian tihentäminen näyttää tässä kohdassa liittyvän jakson päättämiseen ja seuraavaan jaksoon siirtymisen valmistautumiseen.

Muuta tihennystä tehostavaa välineistöä tässä on se, että työnohjaaja pitää tähänastisen keskustelun pisimmän tauon (rivi 18) puheenvuorojen välissä. Minitauon (5 sekunttia) pitäminen vaikuttaa tässä kontekstissa puheen lisätyövälineeltä, joka vahvistaa vallitsevaa ilmaisulajia (empatia) ja alleviivaa meneillään olevaa ’periodin lopetus’ ja ’siirtyminen’ kontekstia. Samaten myötätuntoa on ilmaistu muuta ympäristön puhetta hiljaisemman äänen avulla (”joo”, rivi 14).

Tauon jälkeen työnohjaaja aloittaa uudenlaisen keskustelutyypin. Kun tähän asti on puhuttu ”miten asiat on”, niin nyt työnohjaajan uteliaisuus kohdistuu siihen, että ”mitä voitaisiin tehdä” (rivit 19 ja 20). Tästä alkaa ”työskentely”-periodi.

5.4 Keskusteluanalyttisen ekskursion tarkastelua

Työnohjaaja käyttää empatiaa auttamistyön kontekstiin liittyen asiakkaan ongelmiin eläytymisen ilmaisemisessa. Lisäksi työnohjaaja käyttää empatiaa ohjauskeskustelun kokonaisuuden jaksottamisessa ja näiden jaksojen, jotka tässä tarkastelussa on nimetty periodeiksi, rajaamiseen ja paketointiin. Hän valmistelee ja ennakoii empatian avulla siirtymistä uuteen jaksoon. Voidaan ajatella, että työnohjaaja liimaa ja

kiinnittää, toisin sanoen vahvistaa, empatian avulla sekvenssin rajan ja paikan keskustelussa.

Empatia teki tilaa työnohjaajan aikeille. Empatian avulla työnohjaaja toteuttaa missiotaan, ja hänen ”piiloagendaansa” saattaa kuulua käsityksiä siitä, kuinka hyödyllinen istunto rakentuu. Esimerkkinä tällaisesta työnohjaajan itsestään selvyytensä pitämästä sivuagendasta voisi olla, että työnohjausistunnossa olisi hyvä nimetä ja rajata ongelma (tarkasti).

Myös ohjattava osallistuu keskustelun periodien rakentamiseen. Toisen sekvenssin aikana (”ongelmasta sopiminen”) työnohjaaja ”yrittää paketoita” sekvenssiä ohjattavan kannalta ”liian aikaisin” ja ohjattava venyttää periodin rajaa näyttämällä, että ”ei ota vastaan” empatiaa. Vasta kun ohjattava liittyi työnohjaajan puheessa nimenomaan empatiaan, toisin sanoen ”otti vastaan” empatian omalla ”empatia vastaanotettu”-repertuaarillaan, niin vaikutti siltä kuin olisi yhdessä sovittu, että jakso oli ”paketoitu” ja voitiin siirtyä seuraavaan jaksoon.

Empatia toimi ikään kuin navigaattorina, jonka avulla ohjattava saattoi suunnistaa. Hän sai empatian välityksellä merkkejä siitä, että oli tullut riittävästi ymmärretyksi ja vinkkejä siitä, minne hän voisi jatkaa. Voidaan ajatella, että empatian avulla työnohjaaja sovitti hienovaraisesti yhteen kahta keskustelun elementtiä: antoi ohjattavalle tilaa ja näytti samalla suuntaa. Empatiahentymät kertoivat ikään kuin, että ”jotain erityistä on nyt tekeillä”, ilman että tarvitsi särkeä keskustelijoiden välille syntynyttä luottamuksellista ja hedelmällistä keskustelusuhdetta: Hyväksi koettu keskustelu saattoi jatkua.

Empatian käytön tulkinta ”ilmaisujen työkaluluonteesta” käsin tuo esiin myös

vallankäytön näkökulman. Jokinen, Juhila ja Pösö (1995, 20-23) ovat tutkineet sosiaalisia ongelmia tulkitsevia neuvotteluprosesseja. Konstruktionistisesta tutkimustraditiosta käsin ongelmia ja asiakkuuksia ”tehdään” näissä neuvotteluissa: Määrittelyihin sinänsä sisältyy vallankäyttöä. Vallankäyttöä ei näissä neuvotteluissa aina ole helppoa havaita, koska kyse on hyvin hienovaraisesta suostuttelevasta vallankäytöstä. Empatian käyttöävoidaana tarkastella myös vallankäytön välineenä. Tulkitsen tämän keskustelun vallankäyttöä siten, että työnohjaaja pyrki manipuloimaan keskustelua kohti ohjattavan voimavaroja ja vaikutti asiakkaan ongelmatarinoihin siten, että suhteessa uusiin, kompetenssia sisältäviin tarinoihin, ongelmatarinoiden painoarvo pieneni. Hiljaisen vallankäytön sijasta työnohjaaja ”piti ääntä” vallastaan: Hän pyrki myös tuomaan itse aktiivisesti esiin oman työnsä manipulatiivista luonnetta. Tämän työnohjaaja teki reflektoimalla aika ajoin omia ajatuksiaan, esimerkiksi kysymällä ohjattavalta keskustelun lomassa: ”Saanks mä kuitenkin vähän manipuloida...”(sivu 42, esimerkki 13, rivi 1)?

Empatia on väline, jota voi käyttää moneen tarkoitukseen. Empatian ilmaukset ovat arkipuheelle tyypillisiä välineitä ja joita vuorovaikutusammattien työntekijät käyttävät runsaasti. Tämän tutkimuksen avulla tuli esiin se, että työnohjaaja käytti empatiaa, paitsi myötätunnon ilmaisemiseen, myös keskustelun kuljettamiseen läpi osavaiheiden, periodien, joista kokonaiskeskustelu muodostui. Tällä tavalla

vaiheistettu keskustelun rakenne ei nouse narratiivisen whitelaisen perheterapian teorioista.

Kaiken kaikkiaan keskusteluanalyttinen tarkastelu täydensi ensimmäistä, vuorovaikutusideologian toteutumista kuvailevaa tarkastelua, ja toi esiin puheen ”työkaluluonteen”. Tämä tuli näkyväksi kun empatian ilmaisuja tarkasteltiin niitä

kokonaisuutta jäsenteleviä alaperioideja vasten, joista keskustelu rakentui.

Ekskursio-luvussa (luku 5) käytetyt litteraatio-symbolit:

(1.0)	tauko, jonka pituus suluissa sekunnin kymmenyksen tarkkuudella
(.)	mikrotauko; alle 0,4 sekuntia
£	nauraen ilmaistu sana: £nauru£
(epäselvä sana)	tutkijan erityishuomiot suluissa
< >	ympäröivää puhetta hiljaisempi ääni
joo:	Kaksoispiste tarkoittaa edeltävän äänteen pidentämistä.
T:	työnohjaaja puhuu
O:	ohjattava (opettaja) puhuu

6. TUTKIMUKSEN TARKASTELU JA ARVIOINTI

Tutkimukseni jakautui teoreettiseen ja empiriseen osaan. Kahden pääkysymykseni

(“Miten työnohjauksen narratiivisen lähestymistavan teoreettinen perusta rakentuu?” ja “Miten australialaisen Michael Whiten kehittämän narratiivisen perheterapian lähestymistapaa käytännössä sovelletaan työnohjaukseen?”) rinnalle nousi tutkimuksen kuluessa kaksi uutta tutkimustehtävää, (a) ja (d). Teoreettisen osan tutkimustehtäväkseni muodostuivat (a) *työnohjauksen käsitteen analysointi* ja (b) sen selvittäminen, *miten narratiivinen lähestymistapa rakentaa teoreettista perustaansa*. Empiirisen aineiston tutkimus jakautui (c) *whitelaisen narratiivisen perheterapian lähestymistavan työnohjaukseen soveltamisen analysointiin* ja (d) *keskustelun-analyttiseen ekskursioon*, joka kohdistui empatian tunteen ilmaisuihin.

Aluksi lähdin tekemään työnohjauksen käsitteen ja sisällön analysointia kirjallisuuskatsauksen avulla. Kirjallisuuden etsintä toi esiin sen seikan, että työnohjauksesta on suhteellisen vähän tieteellisiä julkaisuja olemassa. Saatavilla olevien julkaisujen tuoreus voisi viitata siihen, että kysymyksessä on nouseva tai ”trendikäs” vuorovaikutusammattin suuntaus. Työnohjauksen yleismääritelmästä ollaan kirjallisuudessa suhteellisen samaa mieltä, mutta tavoitteiden ja käytännön suhteen löytyi paljon erilaisuutta. Tämä erilaisuus selittyi eri terapia- ja auttamistyön viitekehysten eroilla ja työnohjauksen tavoitteiden eroilla. Havaintoni työnohjauskäsitteen kompleksisuudesta johtivat minut nostamaan työnohjauksen käsitteen tarkemman analysoinnin toiseksi teoreettiseksi tutkimustehtäväkseni.

Päädyin tarkastelemaan narratiivista työnohjausta Peräkylän ja Vehviläisen (1999a) kehittämän vuorovaikutusideologian käsitteen avulla, jonka mukaan eri ammattiteilla on tunnistettu omia tyypillisiä keskustelukäytäntöjä. Keskustelukäytännöt voivat olla tiukan normatiivisia tai hyvinkin väljästi säädeltyjä. Työnohjaus on käsitteenä

ristiriitainen sen suhteen, miten sen vuorovaikutusideologia on säädelty. Tämä johtuu siitä, että työnohjaus yleiskäsitteenä on väljä, paljon erilaisia ammatillisia keskustelukäytäntöjä sisällään pitävä instituutio. Tutkimukseni toteutustapa, jossa keskityttiin vain yhteen työnohjauksen mahdollisista vuorovaikutusideologioista, toi esiin whitelaisen narratiivisen ideologian normatiivisen luonteen. Henkilön, joka haluaa saada tietoa työnohjauksesta tai mennä työnohjaukseen, tulisi tekemäni käsiteanalyysin perusteella selvittää kiinnostuksensa kohteena olevan työnohjauksen viitekehystä ja toimintapaa, jotta voisi saada käsityksen mitä (tällä) työnohjauksella tarkoitetaan; minkälaista todellisuutta sen avulla tehdään, sekä miten ja mihin siinä pyritään.

Luvussa 2. kehitin neljä ”työnohjauksen näyttämöä” kuvailemaan ja avaamaan niitä ”maisemia”, joissa työnohjauksessa liikutaan. Nämä työnohjauksen ulottuvuuksia jäsentävät näyttämöt kokosin kirjallisuudesta. Näyttämöiden sisällöt ja nimet muotoutuivat kirjallisuuskatsauksen aikana. Annoin näyttämöille nimet ”strukturi”, ”vuorovaikutus”, ”missio” ja ”kosminen”. Poimin kirjallisuudesta työnohjausta koskevia kuvauksia, muotoilin niistä väittämiä, jotka asetin polariteeteiksi janoille ja sijoitin ne näyttämöille. Strukturi-näyttämö kuvaa työnohjauksen peruslähtökohtia, käytännön järjestelyjä, rooleja, raameja ja rajoja joissa toimitaan. Vuorovaikutus-näyttämö kokoo kuvauksia, jotka liittyvät keskustelujen laatuun, keskustelijoiden toisiinsa nähden ottamiin asemointeihin ja pyrkii vastaamaan siihen, miten työnohjauksessa keskustellaan. Missio-näyttämöllä kuvataan työnohjauksen mahdollisuuksia ja tavoitteita. Kosminen-näyttämö tuo esiin kaikkea sitä muuta keskusteluissa orientoitumisen mahdollisuuksien kirjoa, esimerkiksi puheen arkikäytäntöjä tai ”suuria kulttuurisia tarinoita”, jotka jäävät edellisten määritelmien

ulkopuolelle ja joka usein jää ammattikirjallisuudessa vähemmälle huomiolle.

Tutkielmani teoreettinen pääkysymys oli, miten työnohjauksen narratiivisen lähestymistavan teoreettinen perusta rakentuu? Luvussa 3. tarkastelin paradigma-muutosta vuorovaikutusta tutkivissa tieteissä. Postmodernismiksi kutsutulla aikakaudella on tieteellisessä ajattelussa heiluteltu erityisesti sellaisia modernin ja valistuksen aikakaudella syntyneitä suuria ”tiedon torneja”, kuten positivismi. Ajattelun muutos siirtää huomion tieteellisten tutkimusten avulla saavutettavasta ”objektiivisesta tiedosta” tiedon subjektiivisuuteen, paikallisuuteen ja narratiivisuuteen. Sosiaalisen konstruktionismin mukaan tieto ymmärretään keskustelunomaisena ja narratiivisena, yhteisön kielirakenteisiin ja ihmisten välisiin suhteisiin liittyvänä, se on koko ajan muutoksen tilassa. Narratiivinen lähestymistapa terapiassa ja auttamistyössä pohjautuu näihin sosiaalisen konstruktionismin teeseihin, joiden mukaan ideat, käsitteet ja muistot nousevat sosiaalisesta kanssakäymisestä. Niitä kuvataan kielen avulla. Yksi narratiivisesta perheterapiasta alkunsa saaneen lähestymistavan sovellutusalueita on työnohjaus.

Toinen pääkysymykseni kohdistui käytäntöön. Tapausselostuksessa tulee näkyviin, miten australialaisen Michael Whiten kehittämän narratiivisen perheterapian lähestymistapaa sovelletaan työnohjaukseen. Kommentoin litteraatioiksi puretun videonauhoitetun työnohjauskeskustelun kulkua narratiivisten ideoiden toteutumisen kannalta. Jälkikäteen tutkimuksentekokontekstissa tapahtuvassa kommentoinnissani ei luonnollisesti ollut mahdollista tavoittaa videonauhoituksessa toimineen työnohjaajan intentioita. Kirjoitinkin oman subjektiivisen näkemykseni ja tulkintani keskustelusta dialogimuotoon alkuperäisen nauhoituksen tekstin lomaan. Jälkikäteiskomentointiini vaikuttaa oma kokemukseni ja koulutukseni perheterapeuttina ja työnohjaajana. Empiirisen tutkimukseni ensimmäisen osan

avulla lukijalla on mahdollisuus saada kokonaiskäsitelmä yhdestä työnohjausistunnosta ja seurata tarkasteltavana olevan vuorovaikutusideologian toteutumista käytännössä.

Työnohjauksen toimijoiden mukaan ottaminen jälkikäteisdialogiin olisi saattanut tuoda lisää keskustelun avaamiseen. Luovuin tästä siitä syystä, koska ajattelin, että jälkikäteiskonteksti on tietyllä tavalla uusi heillekin; todellisuutta ei voida pysäyttää. Yhtä hyvin voin ottaa vastuun oman tarkasteluni subjektiivisuudesta ja siitä, että tämän tutkimuksen kirjoittamisen jälkeen varmaan itsekkin tutkailisin taas tätä samaa keskustelua vähän eri tavalla. Toisaalta tämä idea toimijoiden jälkikäteishastattelusta muistuttaa siitä, että terapia- ja auttamistyön ymmärtämisessä voisi olla hyödyllistä tutkia myös esimerkiksi työntekijää itseään, pikemminkin kuin esimerkiksi terapian tuloksia.

Terapiainstituutioissa siirtyy kouluttajilta opiskelijoille tai kollegalta kollegalle paljon myös muuta tietoa, jonka avulla asiakastyössä toimitaan. Narratiivinen työnohjauskeskustelukin, joka näyttäisi etenevän hyvinkin normatiivisesti, tuskin kuitenkaan kulkee pelkästään jonkin ”ideapakin” varassa. Tällaista muuta auttamisen instituutioissa opittua tietoa, joka tulee mukaan työnohjaajankin työhön, ovat esimerkiksi neutraalisuuden, reflektiivisyyden, uteliaisuuden ja kurinalaisuuden periaatteet. Tutkimuksen rajaussyistä jätin tällaisten periaatteiden kommentoinnin narratiivisen perheterapeutin työnohjauksen tarkastelusta pois. Työnohjausta käsittelevä teoreettinen luku (2.) antaa osaltaan kuvaa siitä, mitä kaikkea muuta olisi ollut mahdollista nostaa, ja kuinka paljon on pitänyt rajata pois, työnohjauskeskustelun analyysistä.

”Ongelman ulkoistaminen” tai keskustelun hahmottaminen ”tietoisuuden maiseman” ja ”toiminnan maiseman” käsitteiden avulla ovat Michael Whiten (1991, 20-41)

kehittämiä ideoita, joihin on tutkimuksessa vain lyhyesti viitattu. Näiden käsitteiden tuominen tarkasteluun olisi voinut tuoda lisääntiä narratiivisen lähestymistavan ymmärtämiseen. Jätin ne kuitenkin tutkimusalueen rajaussyistä pois, ja keskityin whitelaisten ydinajatusten tutkimiseen.

Tutkimusprosessini siinä vaiheessa, jolloin empiirinen tutkimukseni oli toistaiseksi perustunut siihen, että olin litteroinut ja kommentoinut varsin perusteellisesti yhtä työnohjaustapausta, aloin harkita kahta vaihtoehtoa tutkimuksen jatkamiseksi: Puranko lisää työnohjaus- nauhoja litteraatioiksi? Minulla oli jo muutama nauhoitus hankittuna ja lisääkin olisi ollut saatavilla. Mitä hyötyä empiiristen tapausten kasvattaminen toisi? Kasvaisiko tutkimuksen luotettavuus? Päädyin toiseen vaihtoehtoon, joka oli uudelleen palaaminen tähän samaan materiaaliin keskusteluanalyysin avulla, tarkoitukseni saada nauhoituksesta irti vielä enemmän. Päädyin tähän ratkaisuun, koska ajattelin, että uusien nauhoitusten purkaminen ei toisi mitään oleellista uutta informaatiota narratiivisen vuorovaikutusideologian sovelluksesta työnohjaukseen, joka oli tutkimuskysymykseni. Tietysti eri tilanteet ja eri työnohjaajat olisivat voineet antaa omat mausteensa tarkastelulle. Päädyin kuitenkin siihen, että yhden keskustelunauhoituksen esittäminen, kokonaisuudessaan, on arvo sinänsä ja avaa lukijalle ainutlaatuisen mahdollisuuden kurkistaa työnohjauksen maailmaan, eikä tällaista keskustelukokonaisuuden esittämistä ole tietääkseni aikaisemmin auattamistyön käytäntöjen tutkimuksessa toteutettu. Tähän ratkaisuuni, että en kasvata empiiristen tapausten lukumäärää, vaikutti myös se, että olen perheterapeutin ja kouluttajan työssäni nähnyt useampia satoja tällaisia keskusteluja, ja sen

perusteella voin sanoa, että tähän valitsemani keskustelu oli whitelaisen narratiivisen lähestymistavan esimerkkinä erittäin hyvä.

Ratkaisuuni, joka johti tutkimusviitekehysten ”tarkistamiseen”, vaikutti myös se, että kaipasin itselleni jotain uutta ja enemmän tältä tutkimukselta. Työni ja koulutusteni avulla olen mielestäni varsin hyvin perehtynyt narratiivisen lähestymistavan ideoihin, ja olin tutkimusprosessinkin aikana saanut kollegiaalista myötäilevää palautetta (”noinhan se narratiivinen työskentely juuri menee”) tätä käsittelevästä luvusta (4.). Ajattelin, että keskustelunanalyttinen tutkimusote olisi itselleni erityisen haastava tässä asetelmassa, jossa suhteeni tutkittavaan aineistoon oli niin läheinen, että saatoin helposti samaistua siinä esiintyvään työnohjaajaan ja tuumaila monessa kohdassa keskustelua, että ”noihan minäkin toimin”. Samalla juuri tämä itsekäs hymähtely ja ”myötäilevä kollegiaalinen palaute” herättää uteliaisuuteni ja haluni löytää kriittistä ja täydentävää näkökulmaa tähän aineistooni, ja samalla mahdollisesti sekä toivottavasti myös omiin toimintatapoihini.

Empiirisen aineiston toinen tutkimustehtävä syntyi keskustelunanalyysin aikana. Keskustelunanalyysi toi esille emootioiden merkityksen työnohjauskeskustelun rakentumisessa. Toiseksi tutkimustehtäväkseni muotoutui kysymys, mitä merkityksiä empatian tunteen ilmaisut saavat vuorovaikutuksen laajemmassa kontekstissa. Käytin hyväkseni Peräkylän ja Vehviläisen (1999a, 329) tutkimusnäkökulmien jaottelua, jonka he olivat tehneet haastattelunauhoitusten pohjalta tehtyjen tutkimusten tarkastelun pohjalta: Ensinnäkin a) vuorovaikutusideologian toteutumista seuraaviin tutkimuksiin ja toisaalta b) keskustelunanalyttisiin tutkimuksiin, jotka haluavat ottaa etäisyyttä näihin tutkittavan kohteen omiin lähtökohtiin. Päätin toteuttaa tässä tutkimuksessani nämä molemmat näkökulmat, mikä tutkimuksellisessa mielessä olisi toisaalta hieman hankalaa, mutta toisaalta myös uusi avaus. Viitekehysten vaihto kesken tutkimusprosessin helposti aiheuttaa sen, että tutkimus lähtee leviämään liian moneen

suuntaan, mutta tällä tavalla rajattuna keskustelunanalyttisestä ekskursiosta muodostui uusi mielenkiintoinen ja analyysiani syventävä näkökulma.

Palasin samaan työnohjauskeskusteluteleluun keskustelunanalyysin avulla. Keskustelunanalyysi paljasti työnohjauskeskustelusta paljon terapia- ja auttamistyöntekijöille tyypillistä empatian ilmausta. Työnohjaaja käytti empatiaa läpi keskustelun eläytyessään ohjattavan tilanteeseen. Tunnistettuani empatian ilmaisun kohdat, tarkastelin empatian tunteen ilmaisuja osana työnohjauksen vuorovaikutuksen laajempaa kontekstia. Löysin keskustelusta kohtia, joissa empatiaa ilmaistiin tavallista runsaammin. Nimesin nämä kohdat ”empatiatihentymiksi”. Keskustelun sisällöstä ja teemoittaisesta etenemisestä tekemäni havainnon mukaan keskustelu jakautui kronologisessa järjestyksessä neljään periodiin, jotka nimesin seuraavasti: 1) aloitus, 2) ongelmasta sopiminen, 3) työskentely ja 4) lopetus. Empatiatihentymien tarkastelu näiden periodien yhteydessä toi esille sen, että empatiaa esiintyi paljon sellaisissa keskustelun kohdissa, joissa teemaperiodien rajat olivat. Empatia näytti olevan yksi sellaisista keskustelun välineistä, joilla näitä teemaperioideja ”pakattiin”: Työnohjaaja muodosti perioideja ja valmisti ohjattavaa siirtymiseen periodista toiseen, sekä rajasi periodeja empatian avulla.

Empatia teki tilaa työnohjaajan omille tavoitteille ja näkemyksille. Tällaisia näkemyksiä voivat olla esimerkiksi ajatukset siitä, millaisista osista hyödyllinen työnohjauskeskustelu rakentuu. Tällaista työnohjaajan ”työlistaa” saattoi muokata esimerkiksi sellainen ymmärrys, että työnohjausistunnossa olisi hyvä tarkasti nimetä ja rajata jokin ongelma. Myös ohjattava osallistui keskustelun periodien rakentamiseen empatian avulla. Hän näytti säätelevän omalta puoleltaan empatian vastaanottoa periodin rajaa lähestyttäessä, silloin kun hän ei ollut vielä valmis siirtymään eteenpäin. Tästä yhteispelistä voi päätellä, että empatian

monimerkityksellinen käyttö oli jollakin tavalla molempien osapuolien tunnistama ja hyväksymä. Empatian merkitysten kontekstuaalinen muuttuminen ja joustavuus on myös esimerkki kielen käytön ”työkaluluonteesta” . Tällaisiin havaintoihin tuskin olisi ollut mahdollista päästä ilman keskustelunanalyysin ”mikroskooppia”.

Empatia osoittautui tutkimuksessani välineeksi, jota voi käyttää moneen tarkoitukseen. Työnohjaaja käytti empatiaa, paitsi myötätunnon ilmaisemiseen, myös keskustelun teemoittaiseen organisointiin. Tällä periodittaisella tavalla vaiheistettu keskustelun rakenne, samoin kuin näiden rakenteiden tekotavat, eivät nouse narratiivisen whitelaisen perheterapian teorioista, vaan pikemminkin kulttuurisesta (paikallisesta) arkipuheen välineistöstä. Omiin havaintoihin viitaten on syytä olettaa, että empatiaa käytetään arkipuheessakin “moneen tarkoitukseen”.

Kokonaisuudessaan tutkimuskohteeni tarkastelu tuotti myös sellaisen hypoteesin, että työnohjaus instituutiona toimii eräänlaisena ”transitio-instituutiona” moneen muuhun ammattialaan nähden, mitä tulee psykokulttuurin (Kivivuori 1991, 11-25) leviämiseen. Työnohjaajat ammentavat osaamistaan usein erilaisten terapia-instituutioiden piiristä ja työnohjauksessa nämä käsitteet ja hahmottamisen tavat leviävät muiden ammattien käsitteistöön. Tutkimukseni empiirinen osa on esimerkki tällaisesta kahden instituution, terapiamaailman ja aikuiskoulutuksen maailman, ylittävästä ammattilaisten keskustelusta.

Mahdollisena jatkotutkimuksen aiheena haluaisin tuoda esiin tutkimusta tehdessäni virinneen mielenkiinnon: Mitä, miten ja mihin kaikkeen muuhun emootioita käytetään terapia- ja auttamistyötä tekevien praktiikassa, muussa työelämässä tai vaikkapa johtamisessa?

Mitä tämän tutkimuksen tekeminen on merkinnyt minulle? Perheterapia on suuntaus, jonka kehittäjät ovat usein viihtyneet sellaisten tutkimussuuntausten liepeillä, jotka ovat halunneet kyseenalaistaa tiedon, vallan ja retoriikan ”epäpyhää kolmiyhteyttä” (Lowe 1991, 42). Tämän tutkimuksen suorittamisen merkittävyys itselleni nousee sitä kautta, että narratiivinen perheterapia ja työnohjaus rakentavat perustaansa sosiaaliseen konstruktionismin teorioiden pohjalta. Näiden teorioiden ”tarinavarastoista” olen löytänyt tätä tutkimusta tehdessäni paljon sellaista, jonka on ollut hyödyllistä matkaseuraa toisaalta sosialipsykologin ja toisaalta työnohjaajan identiteettieni rakentamisessa.

Postmoderni tieteenharjoittaja katselee ”valmista maailmaa” kyseenalastajan roolista käsin. Sovitellessani päähäni näitä postmodernin tutkijan silmälaseja, mieleeni tuli silloin tällöin ajatus, että seuraavaksi olisi kiinnostavaa tutkia omaa tai muiden elämää pysyvyyden valossa. ”Pysyvyyteen rakentaminen” voisi olla ”radikaali ajatus” tässä koko ajan muuttuvassa, sirpaloituviksi kerrottujen todellisuuksien maailmassa.

Työnohjaajaksi ja perheterapeutiksi kouluttautuessani sain joskus henkilökohtaisena palauttana kuulla, että itselleni luontainen ja persoonallinen työtapa on keskusteluprosessin kuljettaminen kysymysten ja ääneen ihmettelyn avulla. Tämän tutkielman tekeminen on vahvistanut itsessäni ”sitä ominta”: Ihmettelemistä ja kysymistä on nyt enemmän kuin tutkimuksen alussa.

LÄHTEET

- Achte', Kalle. 1992. Tukea antava psykoterapia. Porvoo: WSOY.
- Armon-Jones, Claire. 1986. The Thesis of Constructionism. Teoksessa Harre' (toim.), The Social Construction of Emotion. Padstow.UK Basil Blackwell. T.J.Press Ltd., 32-55.
- Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas. 1995. Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Helsinki: Kirjapaino Oy Like.
- Brettschneider, Gunvor. 1983. Työnohjaus ja sen tavoitteet. Teoksessa toim. Siltala,Pirkko., Kauttu, Kyllikki., Majava, Heikki., Makkonen, Hannu., Ryselin,Kirsti., Työnohjaus terveydenhuollossa ja opetustyössä. 1983. Espoo: Weilin+Göös, 10-18.
- Burr, Vivien. 1995. An Introduction to Social Constructionism. London: Routledge.
- Edwards, Derek & Potter, Jonathan. 1995. Remembering. Teoksessa toim. Harre', Rom & Stearns, Peter. Discursive Psychology in Practice. London: SAGE Publications, 9-36.
- Flemons, Douglas G. & Green Shelley K. & Rambo, Anne H. Evaluating Therapists' Practices in a Postmodern World: A Discussion and a Scheme. Family Process 35, 1996: 43-56.
- Gergen, Kenneth. J. 1973. Social Psychology as History. Journal of Personality and Social Psychology 26 (2), 309-320. Suom. 1991. Psykologia-lehti 26 (2), Liite 5-16.
- Harre', Rom. 1986. An outline of the Social Constructionist Viewpoint. Teoksessa Harre' (toim.), The Social Construction of Emotion. Padstow.UK: Basil Blackwell. T.J.Press Ltd., 2-14.
- Heikkinen, Riitta-Liisa., Koivusipilä, Kristiina & Poikela, Eila. 1999. Dialogi työnohjauksessa. Perheterapia 4/99, 48-57.
- Holm, Pekka. 1999. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisen työnohjaajan periaatteet. Ratkes-lehti 2, 16-17.
- Holma, Juha. 1992. Modernista perheterapiasta kohti postmodernia? Perheterapia 7 (4), 4-11.

- Holma, J. 1996. Narratiivinen lähestymistapa akuuttiin psykoosiin. Teoksessa Toskala, Antero.& Wahlström Jarl. Psykoterapian prosessit – tutkimukselliset konstruktiot. Acta Psychologica Fennica. Rauma: Oy West Point, 66-77.
- Huhtala, Väinö. 1993. Psykodraamamenetelmin ohjatun ryhmätyönohjauksen vaikutus perhepäivähoitajien ammatilliseen identiteettiin ja työssä viihtymiseen. Turku: Turun yliopisto. Psykologian laitos. Licensiaattityö.
- Hyypä, Harri. 1983. Avointen järjestelmien teoria työnohjauksen viitekehyksenä. Oulun yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan tutkimuksia 17/1983. Oulu: Oulun yliopisto. Monistus ja kuvakeskus.
- Hänninen, Vilma. 1996. Tarinallisuus ja terveystutkimus. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 1996:33:109-118.
- Jokinen, Arja., Juhila, Kirsi. & Pösö, Tarja. 1995. Tulkitseva sosiaalityö. Teoksessa toim. Jokinen, Juhila & Pösö. Sosiaalityö, asiakkuus ja sosiaaliset ongelmat – konstruktionistinen näkökulma. Jyväskylä: Gummerus, 9-31.
- Kivivuori, Janne. 1991. Psykokulttuuri. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Hanki ja Jää.
- Kvale, Steinar. 1992. From the Archeology of the Psyche to the Architecture of Cultural Landscapes. Teoksessa toim. Kvale, Steinar. Psychology and Postmodernism. London: SAGE Publications. 1-16.
- Lax, William D. 1992. Postmodern Thinking in a Clinical Practice. Teoksessa toim. McNamee Sheila ja Gergen Kenneth J. Therapy as Social Construction. London: Sage Publications, 69-85.
- Leiman, Mikael. 1996. Kirjallisuustieteen metaforat psykoterapia-tutkimuksessa. Teoksessa Toskala, Antero.& Wahlström Jarl. Psykoterapian prosessit – tutkimukselliset konstruktiot. Acta Psychologica Fennica. Rauma: Oy West Point, 24-33.
- Potter, Jonathan, 1996. Representing reality –Discourse, Rhetoric and Social Construction. London: SAGE publications Ltd.
- Lowe, Roger. 1991. Postmodern Themes and Therapeutic Practices: Notes Towards the Definition of "Family Therapy:Part 2". Teoksessa Postmodernism, Deconstruction and Therapy. Adelaide, Australia: Dulwich Centre Publications No.3, 41-52.
- Munnukka, T. & Tikkanen, E. 1998. Ajatellaanpa äänen! Hoitotyön työnohjauksen käsite kirjallisuuden valossa. Sairaanhoidaja – Sjuksköterskan 7/98 vol 71, 9-11.

- Niskanen, Pekka., Sorri, Pentti. & Ojanen, Markku. 1988. *Auta auttamaan- käsikirja työnohjauksesta*. Juva: WSOY.
- Peräkylä, Anssi. 1997. Institutionaalinen keskustelu. Teoksessa Tainio, Liisa. (toim.) *Keskustelunanalyysin perusteet*. Tampere: Vastapaino. 177-203.
- Peräkylä, Anssi & Vehviläinen, Sanna. 1999(a). Vuorovaikutustutkimus ja vuorovaikutus-ideologiat. *Psykologia-lehti* 5-6/1999: 34, 329-342.
- Peräkylä, Anssi. 1999(b). Vuorovaikutustutkimuksen kaksi traditiota. *Sosiologia-lehti* 1/1999:36. 41-48.
- Saarinen, Esa. 1995. *Filosofia*. Porvoo: WSOY.
- Selvini, Mara., Boscolo, Luigi., Cecchin, Gianfranco. & Prata, Giulio. 1980. *Family Process*. 1/80 vol 19. Suomennos Helena Lounavaara-Rintala. Helsinki: Vuorovaikutusprosessien tutkimuskeskus Oy.
- Shotter, John. 1993. *Conversational realities – Constructing Life through Language*. London: SAGE Publications Ltd.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 1983. *Työnohjaustyöryhmän muistio*. Helsinki.
- Suoninen, Eero. 1997. *Miten tutkia moniäänistä ihmistä? Akateeminen väitöskirja*. Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Stearns, Peter. 1995. *Emotion*. Teoksessa (toim.) Harre', Rom ja Stearns, P. *Discursive Psychology in Practice*. SAGE Publications. London: 37-54.
- Thomas, Frank, N. 1996. *Solution-Focused Supervision – The Coaxing of Expertise*. Teoksessa Miller, Scott. D. (toim.) 1996. *Handbook of Solution-Focused Brief Therapy*. London: Jossey-Bass, 128-150.
- Viika, Kaarlo. 1984. *Työnohjauksen kehitys kirkossa*. Teoksessa Aalto, Kirsti. (toim.) *Työnohjaus – ammatillisen kasvun avain*. Hämeenlinna: Karisto, 63-78.
- Virtaniemi, Matti-Pekka, 1984. *Mitä työnohjaus on?* Teoksessa Aalto, Kirsti, (toim.) *Työnohjaus – ammatillisen kasvun avain*. Hämeenlinna: Karisto, 9-29.
- Valve-Mäntylä, Liisa. 1992. *Morenolainen rooliteoria ryhmän työnohjauksen viitekehyksenä*. Helsinki: Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Syventävien opintojen tutkielma.
- Wahlbeck, Jan-Christer 1999. *Prosessoitava työnohjaus ja konsultaatio*. Teoksessa

Vuorovaikutuskuvioita. Helsinki: Vuorovaikutusprosessien Tutkimuskeskus, 177-184.

- Wahlström, Jarl. 1992. Merkitysten muodostuminen ja muuttuminen perheterapeuttisessa keskustelussa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- White, Michael. & Epston, David. 1990. Narrative Means to Therapeutic Ends. New York: W.W. Norton & Company.
- White, Michael. 1991. Deconstruction and therapy. Teoksessa: Postmodernism, deconstruction and therapy. Adelaide, Australia: Dulwich Centre Publications No.3, 21-40.
- White, Michael. 1994. Ongelmien eksternalisointi sekä elämän ja ihmissuhteiden käsikirjoituksen uudelleenkirjoittaminen. Suom. Ristimäki, Marjo. Perheterapia 10 (3), 15-32. Engl. alkuteos: The Externalizing of the Problem and Re-authoring of Lives and Relationships. 1988. Dulwich Center Newsletter. Summer 1988/9.
- Williams, Antony. 2000. Visuaalinen ja toiminnallinen työnohjaus. Tampere: Resurssi. Engl. alkuteos: Visual and active supervision: roles, focus technique. 1995. New York: W.W.Norton & Company, Ltd.

TYÖNOHJAUKSEN NÄYTTÄMÖT:

STRUKTUURI

Työnohjaaja tulee:	ohjattavan omasta organisaatiosta ----- oman organisaation ulkopuolelta
Työnohjaaja on:	samalta ammattialalta kuin työnohjattava ----- muulta alalta
Työnohjaus liittyy:	osana koulutukseen ----- ammatissa kehittymiseen
Työnohjaus toteutetaan:	yksilötyönohjauksena ----- ryhmässä
Ryhmässä toteutettavaan työnohjaukseen osallistuu:	avoin, esim. kollegiaalinen ryhmä ----- kokonaisuutena toimiva työyhteisö
Työnohjaus tapahtuu:	ns. suorassa työnohjauksessa, jossa ohjattavan asiakas on tilanteessa läsnä ----- työnohjaus on välillistä
Työnohjaus tapahtuu:	keskustelun avulla ----- työnohjauksessa käytetään apuvälineitä esim. videota tai luovia menetelmiä, kuten piirtämistä, draamamenetelmiä jne.
Työnohjaus on luonteeltaan:	ehdottomasti vapaaehtoinen ----- esim. työryhmäkohtaisesta to:sta on käytännössä vaikea kieltäytyä
Työnohjaajan:	tehtävänä on huolehtia työnohjauksen rajoista, perustehtävästä, ajasta ja paikasta ----- ohjattava käyttää to:n palveluksia toivomallaan tavalla
Työnohjauksessa toimitaan:	isomorfisesti, samalla tavalla ja periaatteilla kuin ohjattava toimis suhteessa asiakaaseensa----- eri tavoilla kuin asiakkaan kanssa toimittaisiin

TYÖNOHJAUKSEN NÄYTTÄMÖT:

VUOROVAIKUTUS

Työnohjaajan roolissa korostuu:	senioriteetti ja asiantuntijuus -----	molemmat osapuolet oppivat toisiltaan
Työnohjauksessa korostuu:	tapahtuman kokemuksellinen luonne ja konkreettiset ongelmat -----	teoreettiset näkökulmat
Työnohjaajalla on:	varmuus työskentelyehdotustensa mielekkyydestä -----	epävarmuus vuorovaikutusprosessin tuloksesta
Työnohjaajan roolissa korostuu:	valta ja vastuu -----	työnohjauksen osapuolten 'vastuullisuus' ja 'vaikutusmahdollisuus'
Työnohjaussuhdetta kuvailee:	kontrolli ja sitominen -----	lämpö ja kunnioittava erillisuus
Työnohjaajan rooliin kuuluu olla:	turvallinen auttaja -----	itsenäistymisen tukija
Työnohjaaja on:	kriittinen tarkastelija -----	luovuuteen rohkaisija
Työnohjaaja yrittää:	ymmärtää -----	ravistella
Ryhmätyönohjauksessa ryhmän dynamiikkaa käytetään:	tietoisesti hyväksi ohjauksessa-----	ryhmässä keskitytään yksilöiden vuorotellen tuomiin tapauksiin
Työnohjaajan suhtautumista kuvaa:	hänen asennoitumisensa ohjattavan ongelmia "vastaanottavana säiliönä" -----	työnohjaaja paljastaa "sisäistä dialogiansa"

Taulukko 2

TYÖNOHJAUKSEN NÄYTTÄMÖT:

MISSIO

Työnohjaus:	toteuttaa johdon sille määrittelemiä tavoitteita ----- on ohjattavan 'omassa palveluksessa'
Työnohjauksella pyritään:	käsiteltävän ongelman parempaan ymmärtämiseen ----- ongelmanratkaisuun
Työnohjauksen luonteessa korostuu:	prosessi ----- projekti.
Työnohjaus:	tukee sovitun suunnitelman toteutumista ----- tarkastelee ja voi muuttaa omia toimintatapojaan
Työnohjauksessa etsitään:	"totuutta"-----mietitään "keiden totuutta" etsitään
Työnohjauksessa korostetaan:	lainalaisuuksien etsimistä ----- hermeneutiikkaa.
Työnohjaustapahtumaa ohjaa:	kannanottoa vaativa tehtäväksianto ----- työnohjattavan työhön liittyvät tarpeet
Ohjattavan :	työtaito kehittyy ----- ohjattavan ammatti tai yhteisö kehittyvät
Työnohjaus:	tehostaa organisaation toimintaa ----- estää yksilöiden loppuunpalamista
Tavoitteena on:	koko yhteisön yhteistyön kehittäminen ----- ohjattavan oman auktoriteetin kehittyminen

Taulukko 3

TYÖNOHJAUKSEN NÄYTTÄMÖT:

KOSMINEN NÄYTTÄMÖ

Kosminen näyttämö pyrkii ottamaan huomioon niitä muita kulttuurin tarjoamia tarinoita ja toimintamahdollisuuksia, joiden avulla yksilöt orientoituvat keskusteluissa ja sovittavat itseään, sekä omia tarinoitaan toistensa tarinoihin työnohjauksessa, ja jotka eivät mahdu edellisille näyttämöille (taulukot 1-3). Tarinoiden kosminen näyttämö tuo esiin sen kompleksisuuden, joka liittyy joskus hyvinkin normatiiviksi ymmärrettyihin ammatillisiin vuorovaikutustilanteisiin. Tällä näyttämöllä ”pidetään ikkunaa auki kaikelle tälle kulttuuristen selitystapojen mahdollisuuksien maailmalle”. Tällaiset selitykset ovat joskus ”pienempiä ja yksilöllisempiä tarinoita” tai sellaisia ”isompia tarinoita” (dominoivat tarinat s.),

joita kulttuuri tarjoaa todellisuuksien muodostamiseen. ”Isoja tarinoita” voivat olla erilaiset teoreettiset, filosofiset, maailmankatsomukselliset, poliittiset tai vaikkapa talonpoikaisjärkeiset uskomukset.

Yhteiskunnan muuttuessa koko ajan yhä monikulttuurisemmaksi, auttamistyön ammattilaiset kohtaavat yhä enemmän uusia ja erilaisia selitystapoja esimerkiksi muista kulttuureista tulevien asiakkaiden spirituaaliset ja myyttiset selitystavat. Työnohjaus voi liittyä myös jonkin sellaisen yhteisön elämään, johon kuuluu jo lähtökohtaisesti jokin ”iso tarina”, esimerkiksi poliittinen tai uskonnollinen lähtökohta. Esimerkiksi jo työnohjauksen tavoitteissa saatetaan määritellä ja

ymmärtää ammatillinen kasvu tietyn suuntaisena

henkisenä kasvuna.