

Deep Talk menetelmä ryhmätyönohjauksessa

Työnohjaajakoulutus TO11

Lopputyön laatija

Ritva Parkkali

Haka-Aronkatu 4

29200 Harjavalta

ritva.parkkali@evl.fi

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ	3
1. JOHDANTO	4
2. DEEP TALK MENETELMÄN HISTORIAA JA MENETELMÄN TAUSTA PEDAGOGIIKKA	5
2.1. Maria Montessorin pedagogiikka	5
2.2. Godly Play.....	6
2.2.1. Godly Play suunnattu lapsille.....	7
2.2.2. Godly play opetus- ja leikkituokio.....	7
2.2.3. Godly play osana kokonaisvaltaista hyvinvointia.....	8
3. TYÖHYVINVOINTI	8
3.1. Hengellinen työhyvinvointi hengellisessä työyhteisössä	8
3.2. On tärkeä jaksaa hengellisesti.....	9
3.3. Ilmapiirin merkitys hengellisen hyvinvoinnin hoitamisessa.....	9
3.4. Työhyvinvointi ja hyvän työn käsite	10
4. DIALOGISUUS	10
4.1. Dialogisuus työnohjaajan osaamisena	10
4.1.1. Yhteisen keskustelukontekstin luominen	11
4.1.2. Keskustelussa oleminen	11
4.1.3. Prosesissa oleminen ja toimiminen.....	12
4.1.4. Rajojen tunnistaminen.....	12
5. DEEP TALK MENETELMÄ RYHMÄTYÖNOHJAUKSESSA	13
5.1. Deep talkin kerronta pedagogiikka	14
5.2. Missä voima piilee.....	15
6. KOKEMUKSIANI DEEP TALK MENETELMÄSTÄ ERILAISISSA RYHMISSÄ	16
7. TYÖNOHJAAJANA	17
7.1. Käyttöteoriani ja viitekehýkseni työnohjauksessa	17
7.2. Oma kasvu ja reflektointi Deep Talk menetelmän käytössä	18
8. PALAUTEET JA ARVOINTI	20
9. LOPPUSANAT	20
LIITTEET	22
LÄHTEET	22

TIIVISTELMÄ

Lopputyöni käsittelee Deep Talk menetelmää ryhmätyönohjauksessa. Painopiste on työhyvinvoinnin lisääminen työyhteisöissä kokonaisvaltaisesti, huomioiden myös hengellisen näkökulman. Deep Talk on uusi menetelmä, joka on saanut hyvää palautetta myös yhteiskunnan puolelta. Raamatun kertomuksia käytetään Deep Talkissa, mutta Deep Talkista löytyy myös muitakin kertomuksia. Deep Talk menetelmä on hyvin luova menetelmä ja juuri siksi se on hyvä työnohjausmenetelmä käsitellä myös työyhteisössä vaikeita asioita sekä myös hyvä menetelmä ryhmäytymisprosessissa.

Ryhmätyönohjaus on haasteellinen, joten olen teoriapohjan laajuuden kautta myös hakenut Deep Talk menetelmälle tukea. Työnohjauksella on pitkät perinteet kirkon toiminnassa ja kirkon toiminnan tukena.

Yhteiskunnassa ollaan oltu ja ollaan suurien muutoksien äärellä. Tästä ei kukaan ole voinut työelämässä välttyä, vaikka ei juuri omaan työhön olisi koskettanutkaan. Seurakunnat ovat myös olleet ja ovat muutosten äärellä, joka herättää työyhteisöissä levottomuutta ja epävarmuutta tulevaisuudesta. Monenlaisia tunteita nousee ja hyvä käsitellä niitä turvallisessa ja luottamuksellisessa ympäristössä. Tähän omaan hankkeeseen olen pykinyt etsimään vastauksia näihin kysymyksiin ja sitä kautta, miten voidaan työyhteisöjä tukea muutoksen keskellä.

Deep Talkista kuulin ensimmäisen kerran kirkon koulutuksessa Järvenpäässä, kun olin seurakuntien varhaiskasvatuksen johtamisen opinoissa. Kouluttajamme Hanna Pulkkinen piti meille Deep Talkin vertauksesta Syvä Kaivo. Deep Talk on Tuula Valkosen kehittämä menetelmä ryhmätyönohjauksessa. Valkosella on hyvä kokemus, josta hän on kertonut ja kirjoittaa kirjassaan DEEP TAKL tunnista työyhteisön voima. Valkosen Deep Talk menetelmä on toiminut mm. Nokian Salon tehtaiden henkilöstöhallinnon päälliköille, päivähoiton henkilökunnalle, aluejohtajille, Salon kaupungin koulukuraattoreille ja psykologeille, perheasianneuvottelukeskuksen henkilökunnalle, toimistovirkailijoille ja yläkouluikäisille. Tämä kokemus antoi rohkeutta myös itselleni kokeilla erilaisissa ympäristössä tätä menetelmää.

Valkosen Deep Talk menetelmään olen hakenut tukea monien kirjojen kautta ja erityisesti keskittynyt myönteisen muutoksen huomioimiseen. Kävin myös syksyllä 2015 Tuula Valkosen ja Raili Kivirannan järjestämän koulutuksen Deep Talk menetelmästä Turun kristillisellä opistolla. Näin halusin kehittää myös omia kokemuksellisia taitoja Deep Talk menetelmästä työnohjauksessa.



1. JOHDANTO

Deep Talk menetelmä on uusi, erilainen ja syvälinen yhteisöjen kehittämismenetelmä, joka pohjautuu työnohjaajan esittämään kertomukseen ja siitä kehittyvään ohjausprosessiin. Deep Talk on arvojen ja asenteiden kielen kuuntelua ja puhumista. Yhteistä matkaa ☺

Tässä lopputyössäni tutkin Deep Talk historiaa, menetelmää ja siihen liittyviä asioita myös teorian kautta. Lopputyöni tarkoitus on antaa ymmärrystä työhyvinvoinnista, dialogisuuden merkityksestä, luovuuden-, tunteiden ilmaisemisesta, oivalluksen merkityksestä, myönteisestä muutoksesta, vuorovaikutuksesta sekä hengellisestä kannattelusta kokonaisvaltaisesti.

Teoriassa avaan myös käsitteitä, joilla on merkitystä lopputyössäni ja sen ymmärtämisessä, mistä on kysymys, kun puhutaan Deep Talk menetelmästä ryhmätyönohjauksessa. Lopputyö sisältää myös konkreettista tutkimusta jota olen tehnyt erilaisten ryhmien kautta. Ryhmät olen valinnut hyvin erilaisista ryhmistä. Näin olen hakenut tutkimuksen kautta kokemuksellista tietoa, miten Deep Talk toimii erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten parissa.

Tutkimusote on ollut enimmäkseen empiirinen. Oma tutkijan tehtäväni oli tutkia prosessia lähinnä heti Deep Talk palautekeskustelujen kautta sekä teettämällä kirjalliset palautekyselyt, jotka auttoivat työnohjaushetkien arvioinnin saavuttamista. Kvalitatiivisella tutkimuksella oli merkittävä osuus näiden työnohjaushetkien kehittämisellä. Tutkimuksessa käytin myös avointa mittaria, sillä ryhmät olivat hyvin erilaisia ja mitään samaa kaavaa ei voinut edeltä suunnitella. Deep Talk hetken suunnittelin kertomusta myöten aina etukäteen ryhmän omista lähtökohdista ja tarpeista.

Tutkimuskohteesta johtuen yleiset eettiset näkökulmat korostuvat ja tavoitteena oli kyselykaavakkeiden kautta rakentaa tutkimus siten, ettei se aiheuttaisi osallistujille ongelmia. Oma tutkimusotteeni oli myös osallistuvaa havainnointia. Tutkimuksen tavoitteiden ja keskeisten kysymysten takia oli tarkoituksenmukaista yhdistellä eri lähestymistapoja ja menetelmiä. Mahdollisuus kvantitatiiviseen tilastolliseen analyysiin oli vähäinen, koska tutkimusjoukko oli pieni.

Analyysi vaiheessa ja raportissa tuli myös eettinen näkökulma huomioon otetuksi, sillä kyselykaavakkeissa ei ollut henkilötietoja, vaan kyselyt olivat nimettömiä.

Tämän hankkeen yksi tavoite on ollut työyhteisöjen ja ryhmien tukeminen hengellisellä työnohjausmenetelmällä sekä oma kehittymiseni työnohjaajana, reflektoida kuulemaa ja kehittyä Deep Talk menetelmän käytössä ryhmätyönohjauksissa erilaisille ryhmille.

Tavoitteena on ollut, että yhteisössä ja piirissä rohkaistutaan myös puhumaan hengellisestä jaksamisesta ja sen huomioimisesta. Tärkeätä on voida kokonaisvaltaisesti hyvin, että jaksaa myös omassa työssään.

Dialogisuus on erityisen tärkeää työnohjauksissa niin yksilö kuin ryhmätyönohjauksissa. Työnohjaajan opinnoissa pidin koulutusosion dialogisuudesta. Tämän koulutus osion kautta perehdyin tarkemmin dialogisuuteen kirjallisuuden ja Kaarina Mönkkösen väitöskirjan kautta.

Deep Talk:n tuoma dialogisuus antaa hyvät välineet sanoittavat, niin hengellisiä asioita, kuin myös konkreettisia asioita. Ryhmälle annetaan tilaa omille ajatuksille ja oivalluksille. Deep Talk menetelmässä työnohjaajana autan ryhmää sanoittamaan asioita ääneen ja sitä kautta tukemaan ryhmää, niin, että työyhteisö itse löytää asioihin oivalluksia, vastauksia ja ratkaisuja. Työyhteisöissä löytyy paljon asioita ja siksi on hyvä välillä sanoittaa niitä ääneen. Tähän Deep Talk on oiva menetelmä, hyvä menetelmä kohdata työyhteisöjä ja ryhmiä. Kuunnellen, hiljentyen ja antaa tilaa. Ensin on hyvä tuntea Deep Talk menetelmän taustaa ja historiaa, jotta voi ymmärtää syvemmin mistä on kysymys.

2. DEEP TALK MENETELMÄN HISTORIAA JA MENETELMÄN TAUSTA PEDAGOGIIKKA

2.1. Maria Montessorin pedagogiikka

Olen tutustunut 1990 luvulla Montessori pedagogiikkaan, jonka heti koin hyväksi pedagogiikaksi, miten kohdata lasta. Myöhemmässä vaiheessa jatkoin opintoja kasvatustieteen ja lapsityönohjaajan erikoistumisopinnoissa ja sitä kautta opiskelin lisää Montessori pedagogiikasta. Olen muutama kerran kouluttanut seurakunnan lastenohjaajia Montessori pedagogiikasta.

Maria Montessori oli hyvin vahva ja merkittävä nainen. Hän (1870-1952) suoritti ensimmäisenä naisena lääketieteen tutkinnon Rooman yliopistossa (1896). Tämä merkittävä nainen perusti ensimmäisen koulunsa vuonna 1907. Montessori oli monisärmäinen, vahva, luova ja hyvin uskonnollinen ihminen. Muun muassa nelikymmenvuotiaana vuonna 1910 hän poistatti nimensä Rooman lääkäriluettelosta ja omistautui kokonaan kasvatukselle, lasten puolesta puhumiselle ja uskonto-kasvatukselle.

Montessori huomasi, että alle kouluikäiset lapset oppivat pääasiassa aistiensa avulla alitajuisella, leikinomaisella tavalla. Hän nimitti tätä leikkiä lapsen ”työksi”. Kaiken perustana on luottamus ihmiseen ja hänen kykyynsä ihmetellä avoimesti. Montessorin pedagogiikasta nousee ihmettely, osallisuus ja oivaltaminen.

Deep Talkissa käytetään samaa Montessorin kehittämää pedagogiikkaa; leikkiä, ihmettelyä, oivaltamista ja osallisuutta. Menetelmässä käytetään konkreettisia materiaaleja, jotka tuovat kerronnan lähemmäksi ja näin kerrontaa on helpompi seurata. Kertomuksessa on ihmettelevä ja tutkisteleva ote. Pedagoginen kerronta antaa tilaa avoimuudelle, erilaisille ajatuksille ja tulkinnoille. Työnohjaajan katse ohjaa kuulijaa: kun työnohjaaja kertoo, hän keskittyy kertomukseen yhdessä kuulijoiden kanssa. Kun on aika ihmetellä yhdessä, työnohjaaja ottaa katsekontaktia ryhmään. Deep Talkissa syvennetään ja liitytään kertomuksiin. Deep Talkista valmistin varhaiskasvatukselle tiivistetyn tausta teorian, josta voi ymmärtää Deep Talk menetelmän historiaa ja taustaa. (Liite 1)

2.2. Godly Play

Tämä Deep Talk on syvällinen mukaelma Godly Play kerronnan menetelmästä. Siksi tämän menetelmän tunteminen ja ymmärrys ovat tärkeää tietää sekä omaksua. Deep Talk kehittää työyhteisöä luovalla tavalla, joka syntyy yhteisen leikin äärellä.

Godly Playhin olen tutustunut ensimmäisen kerran myös lapsityönohjaajan erikoistumisopinnojen äärellä Järvenpään seurakuntaopistolla. Godly Play oli silloin vielä uuttua. Kouluttajamme piti meille tästä menetelmästä Hyvän Paimenen kertomuksen Godly Play menetelmällä. Tätä menetelmää myös itse innostuin käyttämään, jonka käytössä huomasin miten se saa myös vilkkaat tai levottomat lapset kuuntelemaan ja myös tämä menetelmä rohkaisi arkoja lapsia vastailemaan kysymyksiin.

Godly Playn kristillisen perinteen kerronnassa on suurta rikkautta ja voimaa. Se muistuttaa suuresti taidemuotoa. *Kerrontaa täytyy käyttää, jotta sitä voi oppia.* Godly Playssa kristittyjen pyhää kirjaa Raamattua kerrotaan uskontopedagogisen menetelmän avulla. Pyhät kertomukset vahvistavat keskinäisen yhteyden tunnetta ja tarjoavat rakennus aineita kypsän kristillisen identiteetin syntymiselle. Vertaukset taas antavat kasvuhalun luovuudelle. (Berryman 2004, 7-30)

Oma kokemukseni on, että itse kokemalla on helpompi ymmärtää, mitä Godly Play on, kuin lukeamalla kirjoista. Tällöin ymmärtämistä tapahtuu myös tunteen tasolla, eikä ainoastaan ajatuksissa. Godly Playssa on paljon samaa kuin leikkimisessä, ja ryhmäläiset voivatkin tuokion jossakin vaiheessa itse leikkiä, jos haluavat. Godly Play on menetelmä, mutta se ei koostu ohjatusta leikkimisestä, vaan tuokiolla on selkeä kaavaa.

2.2.1. Godly Play suunnattu lapsille

Godly Playn menetelmä on kehitetty lapsille, mutta Deep Talk on siitä kehitetty muoto aikuisille. Siksi on hyvä hieman perehtyä Godly Playn menetelmään ja miten se toimii lapsilla, sillä samoja elementtejä käytetään aikuisten kanssa Deep Talkissa.

Godly Play on siksi erityislaatuinen menetelmä, että siinä yhdistyvät samaan aikaan toiminta ja sana. Kertomukset ovat ikivanhoja, ja Godly Playssakin ne ovat sanallisessa muodossa. Perustuen edellä olevaan lähteeseen voi ajatella, että lapset saavat Godly Playsta irti jopa enemmän kuin aikuiset, koska käsittävät symbolimerkitykset voimakkaammin.

Kaikki tietävät, mitä leikkiminen ja pelaaminen ovat, mutta on hyvin vaikeaa pukea sanoiksi se, mitä kaikkea leikkiminen sisältää. Suomeksikin voidaan käyttää termiä ”leikitään että,” ja tämä ei silloin konkreettisesti tarkoita leikkimistä. Termi kuitenkin jonkin verran avaa käsitettä. Kun ihminen sanoo ”leikitään että”, hänellä on ikään kuin pilkettä silmäkulmassa, ja esille heitetään toden, ja mielikuvituksen käsitteitä. Tästähän viimekädessä leikkimisessä ja pelaamisessa on kyse. (Berryman 1995, 13-15) Leikki, peli ja nauru saavat Berrymaninkin kielenkäytössä erilaisen merkityksen kuin arkikielessä. Berrymanin kielessä ne avaavat mahdollisuudet tutkia suuria elämän kysymyksiä.

2.2.2. Godly Play opetus- ja leikkituokio

Godly Play tuokio alkaa sillä, että tuokiota varten on etukäteen järjestetty tila, jossa tuokio voidaan pitää. Ovella on aina joku aikuinen ottamassa lapset vastaan kokoontumiseen. Ovella lapsilta varmistetaan, että nämä ovat valmiita istuntoon, joka on ehtona sille, että tuokioon voi osallistua. (Berryman 2004, 11-12) Kun häiriötekijät on poistettu ja ovi on suljettu, ohjaaja kutsuu lapset yhdessä piiriin, ja toivottaa jokaisen tervetulleeksi. Kun piiri on valmis, ohjaaja pyytää valmistautumaan kertomukseen. Kertomukseen tarvittava materiaali haetaan niiden omilta paikoiltaan piiriin ulkopuolelta, ja lapset seuraavat tätä paikaltaan. (Berryman 2004, 12)

Kertomuksen kertominen alkaa tuokiota varten suunnitellun ja tuokiossa käytetyn materiaalin tutkimisella. Lasten huomiota kertomukseen ja kertomuksen materiaaliin kiinnitetään koko ajan erilaisilla toimintatavoilla. Ohjaaja ei esimerkiksi kertomuksen aikana katso ollenkaan lapsiin vaan ainoastaan esiin loihtimaansa kertomukseen. Lapset aistivat tilanteen jännityksen, ja sen, että aikuisille kysymyksessä olevat kertomukset, vertaukset ja liturgiat ovat pyhiä. Siksi lapset seuraavat tilannetta yleensä aina aivan haltioituneina. (Berryman 2004, 13-14)

Ihmettelyvaiheessa ohjaaja nostaa katseensa lapsiin, ja esittää heille muutamia kysymyksiä. Jokainen, joka haluaa vastata, saa vastata. Ohjaaja kommentoi vastauksia neutraalisti toteamuksin todeksi, eli hän huomioi jokaisen vastauksen, mutta ei arvota niitä hyväksi tai huonoiksi vastauksiksi, eikä myöskään oikeiksi tai vääriksi. Jos lasten vastaukset ovat mahdollista leikkiä tuokiomateriaalil-

la, ohjaaja tekee niin. (Berryman 2004, 15-16) Jos kukaan ei halua sanoa mitään ääneen, ohjaajan on tärkeä muistaa, että hiljaisuuskin on tärkeä osa hengellistä kieltä. Ihmettelyvaiheelle erityistä on, että kysymykset, joita ohjaaja kysyy, ovat jokaiseen kertomukseen erilaisia, ja ne on suunniteltu ennalta. (Berryman 2005, 113-114)

Tämän työskentelyn jälkeen lasten reagoimisvaiheessa lapset saavat toteuttaa itseänsä. Leikkiminen tuokiomateriaalilla on mahdollista. Reagoimisvaiheen jälkeen pidetään yhdessä juhlat. Tämän vaiheen on tarkoitus olla rauhallinen yhdessä olon hetki, jossa jokainen saa eteensä jotakin herkkua syötävää tai juotavaa. Rukous liittyy juhlan hetkeen, mutta se tapahtuu osallistujien tasolla. Hyvästelyvaihe on lapselle hyvin tärkeä. Ohjaaja ojentaa molemmat kätensä vuorollaan jokaisen lapsen puoleen. Lapset joko tarttuvat molempiin käsiin tai halaavat ohjaajaa. Ohjaaja kiittää lapsia mukana olosta. (Berryman 2004, 18)

2.2.3. Godly Play osana kokonaisvaltaista hyvinvointia

Godly Playssa on monipuolinen ja virikkeellinen oppimisympäristö. Godly Playn käyttämä kieli ja tila tähtäävät mahdollisimman helppoon oppimiseen. Godly Playhin kuuluu olennaisesti leikki ja nauru, ja se, että lapsilla on mukavaa. Uskonnollisen kielen kehittyminen ja ymmärtäminen liittyvät Godly Playhin. Yleisimmin puhutaan kirkkopedagogiikasta, jonka ytimessä hänen mukaansa on kolme perusasiaa, jotka ovat vuorovaikutteinen viestintä, kiireettömyys ja hengellisyys. (Berryman 2005, 94)

3. TYÖHYVINVOINTI

3.1. Hengellinen työhyvinvointi hengellisessä työyhteisössä

Deep Talk on hyvä menetelmä käsitellä työhyvinvointia myös hengellisyyden kautta lähimmästä kunnioittaen. Deep Talk menetelmä on osittanut käyttökelpoisuutensa työpaikkojen henkilöstön hyvinvoinnin parantajana (Berryman 2014,47).

Hengellinen työhyvinvointi on osa työhyvinvoinnin isoa kokonaisuutta. Hengellistä työhyvinvointia ei voi irrottaa omaksi osakseen tai lähteä kehittämään tai pohtimaan ilman kokonaisyhyvinvoinnin näkökulmaa. Parhaimmillaan hengellinen työhyvinvointi elää arjen tavallisissa kanssakäymisissä, ratkaisuisissa ja valinnoissa sekä yhteisessä jumalanpalveluksessa, rukouksessa ja hartaushetkessä. Pahimmillaan hengellisen elämän hoitamisesta työyhteisössä voi tulla painolasti, välttämätön paaha, työyhteisöä jakava ja työntekijää alistava väline. Liikutaan siis hyvin herkällä alueella. Seurakunnan työ on yhteinen, Jeesuksen käskystä nouseva, tavoitteellinen tehtävä. Seurakunnalla olisi hyvä mahdollisuus olla mallina muille yhteisöille ja siten vahvistaa omaa sanomistaan, tekemistään

ja opetustaan. ”Jeesuksen mieli” ei tässä kohdin tarkoita vain hengellisiä asioita vaan koko yhdessä toimimisen ja työn tekemisen tapaa. Työhyvinvointi on kokonaisuus, josta hengellinen työhyvinvointi on vain pieni osa siitä. Työhyvinvointiin kuuluvat mm. työsuojelu, hengellinen työhyvinvointi, tyky, henkilöstön kouluttaminen, yhteistoiminta, sovittelu, työterveyshuolto ja esimiestyö. Työhyvinvoinnin ulottuvuudet, muun muassa työsuojelu, työterveyshuolto tai henkilöstön kehittäminen, nousevat esiin muussa yhteydessä tai lainsäädännön perusteella. Sen sijaan hengellistä työhyvinvointia käsitellään seurakunnissa vähän tai ei ollenkaan. Se tuntuu selviöltä, mutta sitä se ei kuitenkaan ole. (Kanerva, Tanska 2015,132)

3.2. On tärkeä jaksaa hengellisesti

Jaksaminen ja motivaatio koostuvat monesta tekijästä, mutta kirkon työnantajana tulisi ymmärtää myös työntekijänsä hengellisestä työhyvinvoinnista huolehtimisen tärkeys. Kuka on kirkkotyönantaja tavallisessa seurakunnassa? Katseet kääntyvät esimiehiin. Jokaisen esimiehen, ei vain kirkkoherran, tehtävä on huolehtia kaikenlaisesta työhyvinvoinnista. Jokainen työyhteisön jäsen on myös vastuussa työyhteisönsä hyvinvoinnista omalla paikallaan. Sitä ei voi kukaan ulkoistaa yksistään esimiehille eikä työnantajalle.

Hengellinen työhyvinvointi on kirkon työyhteisöjen erityistarve. Hengellisessä työssä ei voi toimia tai jaksaa hyvin, ellei oma ja yhteisön hengellinen jaksaminen ole seurakunnassa. Seurakunnassa on hengellistä erityisosaamista, se on osa seurakunnan osaamista, se on osa seurakunnan perustehtävää. On siis olennaista työn tekemisen ja siinä viihtymisen sekä jaksamisen kannalta, että työntekijän oma ja koko työyhteisön hengellinen työhyvinvointi on turvattu. On tärkeää, että hengellistä työhyvinvointia pidetään esillä ja siihen rohkaistaan, ja että uskon hoitaminen on tavallinen käytäntö. Hengellisesti hyvinvoiva yhteisö pystyy sitoutumaan perustehtävänsä määrätietoisesti sekä hoitamaan tehtävänsä hyvin.

3.3. Ilmapiirin merkitys hengellisen hyvinvoinnin hoitamisessa

Silloin jaksaa tehdä työtä, kun työyhteisö on vastuuntuntoinen, toimiva ja hyvä. Avoin, hyväksyvä ja hengittävä ilmapiiri mahdollistaa työyhteisöä paljon. Saa olla erilaisuutta, luovuutta ja innostusta mutta myös väsymystä, alakuloa ja arkisuutta.

Työntekijöiden hyvät ja toimivat keskinäiset välit ovat perusta hengelliselle työhyvinvoinnillekin. Se tarkoittaa luottamusta, kunnioitusta, erilaisuuden hyväksymistä tai ainakin sietämistä sekä anteeksiantamista ja myös halua auttaa ja tukea toista. Tähän liittyy myös selkeä ja yhteinen työtahto, seurakunnan perustehtävä. Sen on tärkeää olla selkeästi sanoitettu. Kaikki toimivat samaan suuntaan, ja jokainen kantaa vastuunsa omasta työstään ja tehtävästään. Työntekijöiden välinen

yhteys on iso voimavara. Kyse ei ole perhemäisyydestä, jossa jaetaan koko elämä, vaan nimenomaan työyhteisöstä.

3.4. Työhyvinvointi ja hyvän työn käsite

Hyvään työelämään liittyy mielestämme sellainen suhde ihmisen ja työn välillä, että ihminen pysyy täyttämään työnsä vaatimukset kunnolla siinä ajassa, joka hänellä on käytettävissä. Lisäksi hyvään työelämään kuuluu, että jokainen saa tukea ja arvostusta työtovereiltaan ja esimieheltään. Työn pitäisi lisäksi olla tekijälleen mielekästä ja mahdollistaa se, että ihminen voi työnsä avulla rakentaa omaa identiteettiään ja kehittyä ihmisenä. Näiden työn keskeisten piirteiden täytyessä ihminen voi kokea mielihyvää työstään. Tällöin hän todennäköisesti voi työssään hyvin.

Hyvään työhön kuuluvat keskeisesti sellaiset tekijät kuten työn mielekkyys, hallinnan tunne työssä, työstä saatu arvostus ja sosiaalinen tuki työssä. Hyvä työ tarjoaa ihmiselle mahdollisuuden kiinnittyä hänelle merkittäviin ihmisiin ja asioihin. Lisäksi hyvään työhön liittyy, ettei ihminen koe liiallista kuormitusta ja kielteisiä tunteita työssään.

Hyvä työ rakentuu mielekkyyden kokemuksen varaan. Työ, joka koetaan mielekkääksi, on sopu-soinnussa henkilön arvojen ja ihanteiden kanssa. Lisäksi mielekkääksi koettu työ tuottaa tekijälleen sopivia haasteita, jotka kehittävät hänen kykyjään ja joiden ratkaiseminen tuottaa hänelle mielihyvää. Mielekäs työ tuottaa parhaimmillaan työntekijälleen hallinnan tunteen, joka vahvistaa henkilön sitoutumista siihen, mitä hän on tekemässä.

Hyvät ihmissuhteet työpaikalla ilmenevät käytännössä usein avuliaisuutena ja keskinäisenä tukena. Hyvä työ tuottaa asiakkaiden tarvitsemia tuotteita ja palveluita. Lisäksi hyvä työ tuottaa tulosta organisaatiolle, mutta paljon tärkeämpää on, millaiseksi työ muokkaa sitä tekevän henkilön. Hyvä nä voi pitää sellaista työtä, joka kasvattaa ihmistä tekemään hyviä tekoja muille ihmisille ja vaalimaan eettisiä toimintatapoja elämässään. (Juuti, Salmi 2014,37-38)

4. DIALOGISUUS

4.1. Dialogisuus työnohjaajan osaamisena

Dialogisuus on vuosituhansia vanha käsite, jo Jeesus kävi dialogia. Raamatussa kerrotaan, miten Jeesus kohtasi naisen kaivolla. Keskustelua ja dialogia tarvitaan yhä tänäkin päivänä. Deep Talk menetelmässä kuuntelulla, keskustelulla ja dialogisuudella on suuri merkitys työnohjauksessa. Joissakin tilanteissa ryhmätyönohjauksessa on hedelmällistä ajatella yksinään tai keskustella, kun taas joissakin tilanteissa on tarpeen ajatella yhdessä ja käydä dialogia.

Keskustelun tarkoituksena on päätöksenteko. Toisin kuin dialogissa, jossa pyritään luomaan mahdollisuuksia ja näkemään uusia vaihtoehtoja, keskustelussa pyritään pääsemään lopputulokseen ja saamaan käsiteltävä asia pois päiväjärjestyksestä.

Dialogissa pyritään selvittämään edessä olevan valinnan luonnetta ja tekemään valinta useiden vaihtoehtojen joukosta. Dialogin tarkoituksena on herättää oivalluksia, joiden pohjalta tietoja ja etenkin ihmisten ennakkokäsityksiä voi järjestää uuteen uskoon.

Kun kuuntelemme toisia ihmisiä kunnioittavasti, puhumme avoimesti ja vältämme muodostamasta mielipiteitä muista ihmisistä liian nopeasti, sisimmässämme uinuva älykkyys herää, avaa silmämme näkemään ympärillä olevat mahdollisuudet ja saa meidät ajattelemaan uudella, tuoreella tavalla. Muusikko Michael Jones kutsuu tätä älykkyyttä tunneälyksi.

4.1.1. Yhteisen keskustelukontekstin luominen

Venäläisen kirjallisuuden tutkijan lainasi musiikkitieteestä polyfonisuuden käsitettä, joka työnohjaukseen sovellettuna voisi tarkoittaa ainakin kahta seuraavaa asiaa: ensinnäkin sitä, työnohjaajana olen ja toimin niin, että yritän mahdollistaa sen, että kaikkien osanottajien äänet ja sanat ovat yhtä arvokkaita sekä yhtä ”totta”. Toiseksi yritän luoda tilaa sille, että ihmiset voisivat osallistua omalla tavallaan työnohjaukseen – ei ole olemassa oikeata tapaa istua, puhua tai olla hiljaa. Ja ettei työnohjaajana määrittäisi, luokittelisi tai arvottaisi, mitä yksittäisen ihmisen tai ryhmän olemisen/käyttäytyminen on tai merkitsee.

Edellä kuvatut asiat edellyttävät, että työnohjauksessa ei ole kiire –vaan kuten monet ovat kirjoittaneet: dialogisessa suhteessa tulisi olla tilaa sekä ulkoiselle että sisäiselle dialogille. Tällainen kii-reettämyys parhaimmillaan mahdollistaa sen, että ihmiset kuuntelevat rauhassa toisiaan ja itseään.

4.1.2. Keskustelussa oleminen

Bahtinin mukaan tulisi kuunnella erityisesti sitä, mitä toiset ihmiset haluavat sanoa eikä niinkään sitä, mitä itse haluan tietää. Kuuntelun lopputulokseksi ei haeta sitä, että työnohjaaja ymmärtäisi tai tietäisi vaan, että asiakkaat ymmärtäisivät itseään ja työtään. Tämä kuitenkin usein johtaa yhdessä ymmärtämiseen sekä jakamisen kokemukseen.

Dialogisessa suhteessa työnohjaajana voin olla aktiivinen kuuntelija; Jaakko Seikkula on useaan otteeseen korostanut, että puhumalla kuulet. Bahtinen mukaan sanat kaipaavat sanoja. Kun ihmiset työnohjauksessa kertovat kokemuksistaan ja puhuvat omia sanojaan, työnohjaajan osa on toistaa, tarttua ja kytkeytyä juuri heidän omiin sanoihinsa, jolloin he olettamuksen mukaan kokevat kaikkein parhaiten tulleensa kuulluiksi.

Yhteenvedon edellisistä tiivistäen, että dialoginen keskustelu edellyttää työnhajaajalta sitä, että luopuu ”rivien välistä” lukemisen tai ymmärtämisen. Sen sijaan yrittää keskittyä kuuntelemaan ihmisten omia sanoja ja mahdollisesti kysymään niistä avoimesti lisää.

4.1.3. Prosessissa oleminen ja toimiminen

Työnohjausprosessissa ollaan aina tekemisessä epävarmuuden sietämisen kanssa. Mihael Bahtin kirjoitti, että itsessä heräävä vastaus lopettaa kuulemisen. Työnohjausprosessi on siis elävä vuorovaikutustilanne ja kyse on useimmiten enemmän jakamisesta kuin lopputulokseen pääsemisestä.

Holmin mukaan työnohjaus on edelleen myös ”myötätunto-konteksti”. Hän on huomionut, että kun on ehkä voinut työnohjaajana jakanut ihmisten ahdistaviakin kokemuksia työelämässä, on ehkä voinut vähän helpottaa heidän työtään. Kokemuksen mukaan yhdessä vaikeita asioita kohdaten ja jakaen voidaan työnohjauksessa hyvinkin luovalla tavalla löytää vaihtoehtoisia tapoja ajatella tai löytää uusia ymmärryksiä siitä, mikä auttaisi kestävämpään hankalia tilanteita tai suhteita. Edellä kirjoitettu edellyttää sitä, että oma puhe- ja toimintakyky säilyvät, vaikka ihmisten kertomukset syvästi koskettaisivatkin. (Holm www.dialogic.fi)

4.1.4. Rajojen tunnistaminen

Dialogisuuden taitoa työnohjaajan työskentelyssä voi oppia – edellytyksenä on kyky ja rohkeus itse reflektoida omaa olemista ja toimintaa. Itse-reflektointi (omien ajattelu- ja toimintatapojen sekä merkityksentojen tietoinen tarkastelu) on ”tehokkaampaa”, kun se tapahtuu dialogisessa suhteessa muiden ihmisten kanssa.

Dialogisuuden toteutumista edistää myös se, että työnohjaajana tunnistan, mihin voin vaikuttaa ja mihin en.

Työnohjaajana voi vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten kuuntelen ja miten puhun työnohjaustilanteissa. On myös paljon asioita, joihin ei voi vaikuttaa ja jotka ovat työnohjaussuhteessa tärkeä tunnistaa ja tiedostaa. Työnohjaajan on hyvä keskittyä siihen, mihin voi vaikuttaa, jotta pysyy subjektina. Ja samalla analogisesti voi auttaa muita ihmisiä pohtimaan, mihin he voivat omassa työssään vaikuttaa, jotta he pysyisivät subjektina. (Holm www.dialogic.fi)

Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena: Mönkkösen väitöskirja käsittelee dialogisuuden sosiaalisen vuorovaikutuksen perustasoja seuraavilla käsitteillä: tilanteessa oloa, sosiaalista vaikuttamista, peli, yhteistyö ja yhteistoiminta. Näiden käsitteiden kautta Mönkkönen kuvaa miten ihmiset käyvät yhteisöllistä dialogia. Yhteistyösuhteesta hän luonnehtii, jossa molemmat osapuolet sitoutuvat samoihin päämääriin, näkevät yhteisiä tavoitteita ja etenevät noita tavoitteita kohden. Tässä

saavutetaan korkein sosiaalisen vuorovaikutuksen taso, yhteistoiminnallisuus, on asiakastyössä suhteellisen harvinaisia kohtaamisen hetkiä, joissa syntyy molemminpuolinen luottamus ja molemmat osapuolet vaikuttavat toisistaan. (Mönkkönen 2002,43)

5. DEEP TALK MENETELMÄ RYHMÄTYÖNOHJAUKSESSA

Deep Talk menetelmä sopii hyvin ryhmätyönohjaukseen, siinä opetellaan ihmiskunnan kieltä yhdessä, yhteisönä ja työpaikkana. Se sopii mille tahansa yhteisölle, joka tahtoo miettiä ryhmäytymistään, työn kehittämistä, tavoitteita, pinnan alla olevia vaikutteita ja hyvinvointia. Deep Talk on Tuula Valkosen kehittämä työväline mm. työnohjaamiseen. Hän on kokeillut menetelmää niin kirkon työyhteisöissä kuin myös muissa yhteisöissä. Kokemukset ovat olleet positiivisia. Hänen mielestään kirkolle sopiva tapa kohdata tavallisia työssä käyviä tai muihin työyhteisöihin kuuluvia seurakuntalaisiaan tai keitä tahansa ihmisiä. Kaikki työnohjaajat voivat hyödyntää Deep Talkia omassa työssään, mutta kirkon tavalle menetelmä sopii erityisen hyvin. Kirkon piirissä on totuttu puhumaan ”sisäisestä kielestä”, pyhydestä. (Valkonen 2014,10)

Ryhmätyönohjaus aloitetaan kysymyksellä: ” Oletko valmis kuulemaan kertomuksen?” Kertomuksen kertominen välineillä ja ihmetteläkysymykset, joihin ryhmä voi vastata ääneen tai hiljaa mielessään. Kumpikin tapa on hyvä.

Godly Playn kerronnan jälkeen vaihdetaan paikkaa ja jatketaan Deep Talk yhteisömenetelmällä. Deep Talkissa todennäköisyys syvälliseen keskusteluun syntyy jo parin tunnin istunnon aikana. Menetelmä lisää rauhaa ja rauhallisuuden kokemista, mikä mahdollistaa asian syvällisemmän pohdinnan. Toki ihmettelijän temperamentti vaikuttaa, sillä normaalissa keskustelussa olemme tottuneet nopeampaan tempoon.

Ryhmätyönohjaus keskustelu on helppoa, kun ilmapiiri ja kysymykset ovat avoimia. Ryhmän on helppo keskustella ihmisyyteen liittyvistä tärkeistä asioista. Myös työyhteisön tärkeät asiat, kuten visio tai tavoite, ihmissuhteet, ristiriidat pystytään käsittelemään rauhallisessa ja rakentavassa hengessä. Jokainen keskustelija lähtee omista lähtökohdistaan, se on sallittua ja itse asiassa se on yksi menetelmän kantavista voimista. Kenenkään puheenvuoro ei ole sen parempi tai huonompi kuin toisen.

Työnohjaus ryhmässä kokoonnutaan kertomusten äärelle ihmettelemään, mitä ne tarkoittavat kullekin henkilökohtaisesti ja kuinka työskennellä yhdessä. Työnohjaaja kertoo kertomuksen kommentoimatta antaen näin osallistujille löytää keinoja yksilön / yhteisön solmujen avaamiseen ja tunteiden kokemiseen. Kuunnellessaan jotakin syvää (deep) opitaan käyttämään avaimia, jotka auttavat yhteisöä toimimaan tehokkaasti, turvallisesti ja jokaista sen jäsentä arvostaen. Kaiken

perustana on luottamus ihmiseen ja hänen kykynsä ihmetellä avoimesti. Erilaisiin ryhmä menetelmiin perehtyneet asiantuntijat pitävät Deep Talkia lupaavana keinona ylläpitää avoimuutta ja luovuutta yhteisössä.

Deep Talk on varsin tiivis ja yksinkertainen menetelmä: kerrotaan vähin sanoin, ihmetellään vapaasti ja reagoidaan kuultuun. Työnohjaaja toistaa ryhmälle ryhmän ajatuksia ja koettaa kysymyksillään pitää yhteisön tilan mahdollisimman vapaana ajatusten ääneen sanoittamiselle.

Näin yksilöihmettelystä on valmis dialogisuuden malli. Godly Playn menetelmässä on hiljaisuuden ja avoimen puhumisen yhdistäminen. Berrymanista dialogisuuden ehdoton elementti on oikeus hiljaisuuteen. Nämä piirteet jatkuvat myös Deep Talkin yhteisöleikissä. (Valkonen 2014,91).

5.1. Deep talkin kerronta pedagogiikka

Deep Talk:n kerronta pedagogiikassa on useampia hyviä ominaisuuksia, jotka tukevat ryhmätyönohjausta:

1. Kerronnan muotoon puettut asiat muistetaan paremmin kuin asiateksti. Ne houkuttelevat mielikuvitusta ja tarjoavat mahdollisuuksia tarkastella asioita useista näkökulmista. Kertomukset tarjoavat myös mahdollisuuden harjoitella toisen asemaan asettumista ja kehittävät näin empatiakykyä ja eettistä ajattelua sekä kehittää yhteisöjä luovalla tavalla.

2. Kertomusten avulla voidaan käsitellä myös vaikeita asioita tai vaikeasti hahmotettavia asioita. Työnohjaajan kertoessa ääneen kertomuksen, näin se antaa tilaa kuunnella ja käsitellä asioita kauempaa. Se antaa tilaa yhteisössä yhteiselle pohtimiselle ja tietoisuudelle sekä rohkeuden tuoda yhteiseen keskusteluun asioita joita ei muuten ehkä rohjeta yhdessä puhumaan, eli johdattaa syvälliseen keskusteluun.

3. Deep Talk pedagogiikassa käytettävillä konkreettisilla materiaaleilla on tärkeä paikka, ne tuovat kertomuksen lähemmäksi ja helpommin seurattavaksi. Deep Talk menetelmässä käytetään kertomusvälineinä Godly Playn materiaalia sekä omia valmistamia materiaaleja voi myös käyttää. Deep Talkissa on käytössä autiomaan säkki, jossa on sisällä hienoa hiekkaa sekä pussia ihmisfiguureita. Näiden ihmisfiguurien kautta kukin ryhmäläinen voi osallistua kerrontaan konkreettisesti tuomalla oman figuurin kerrontaan hiekalle. Nämä Deep Talkissa käytettävät esineet ja materiaalit auttavat työyhteisön yhteistä keskustelua, kun voivat antaa näille symbolisille esineille nimet tai asiat.

4. Kerronnassa oppiminen tapahtuu ihmettelyn, osallisuuden, oivaltamisen ja dialogisuuden kautta. Kerronnan jälkeiset avoimet ihmetteläkysymykset ovat keskeisessä roolissa, ei anneta valmista tulkintaa vaan jokainen osallistuja luo omat merkitykset. Kertomuksia työstetään kerronnan jälkeen kysymyksillä. Tämä mahdollistaa omien ajatusten, reflektion ja oivaltamisen prosessointiin.

Kun työnohjaaja sanoo, että nyt minä mietin, samalla hän antaa tilaa jokaiselle oman ajan miettimiselle ja ajatuksille.

5. *Kerronta antaa tilaa oivaltamiselle. Tarkoituksena on, että kukin pääsee oivallukseen itse.* Tämä tapahtuu pysähtymisen, näkemisen ja hyväksymisen kautta. Tähän Deep Talk antaa mahdollisuuden. Jokainen on oman itsensä paras asiantuntija. Asiantuntijuus mahdollistuu, kun ensin on oppinut pysähtymään, kyennyt näkemään ja hyväksynyt näkemänsä olemassaolon.

6. *Kerronnan ja kysymysten kautta on herättää työyhteisössä motivaatiota.* Deep Talk on avoin kysymysten kautta, joka tukee työyhteisöä näkemään, missä tällä hetkellä työyhteisö on. Onko tarvetta muuttaa jotakin aiempia käytänteitä tai luopua jostakin. Käyttäytymistä voi aina muuttaa, kun siihen on riittävä motivaatio. Totutuista tavoista voi olla vaikea päästä irti, eikä aina ole helppoa, mutta se on uudenlaisen toimintatavan edellytys. (Salmimies, Ruutu 2013,146)

5.2. Missä voima piilee

Deep Talk vahvistaa jokaisen osallistujan ydinminuutta. Se on ihmisen näkymätön alue, jossa ihminen muokkaa arvonsa, asenteensa ja uskonnon kielensä. Toisilla se on vahvempi, toisilla hauraampi. Deep Talk menetelmässä vahvistetaan aluksi yksilön omaa ydinminuutta, eli näkymätöntä aluetta. Tämä siirretään koko yhteisön hyödyksi yhteisöleikissä. Toistojen avulla ryhmä saa pysyviä työkaluja.

Näitä tärkeitä työkaluja, voimaantumisprosessin avaimia on Jerome Berryman kehittänyt ja muokannut Godly Playssä mahdollisimman tehokkaaseen muotoon.

Näitä ovat kysymykset joita Deep Talk kerronnassa käytetään myös. **"Nyt minä mietin"**, Lause osoittaa syvää, arvostavaa kuuntelemista, sisäistä arvottamista. Tämä kysymys antaa osallistujalle mahdollisuuden vapaasti ottaa esille asian, jonka haluaa löytää itsestään ja omasta elämästään. Samalla avaimella jokainen saa siirtää Deep Talk menetelmän avut yhteisön palvelukseen. Arvostavan kuuntelun tila on tehokas, nopea ja aikaansaava, koska se on turvallinen, leikkisä ja vapaa. Siinä ei tyrmitä kenenkään ajatuksia, ei toisen, eikä omia.

Toinen avain on lopun kysymys: **"Onko tämä riittävän hyvää?"** Tämä kysymys esiintyy ainoastaan yhteisöleikissä ja siinä osallistujat saavat miettiä vahvistuneen sisäisen kielensä kautta, onko tämä yhteisö ja päätöksenteko siinä pisteessä kuin sen toivoo olevan. Kun Deep Talkin sisäisen kielen avulla on päästy ymmärrykseen "riittävän hyvästä", lause on yhteisön kehittämislle erittäin voimakas avain.

Kolmas avain on yhteisöleikin lopettaminen. Kertoja nostaa kätensä yhteisön tekemän leikin päälle ja toteaa: **"Näin on (riittävän) hyvä"**. Tässä hetkessä vapautuu valtavasti energiaa koko työyhteisöön.

sön käyttöön. Kolme sanaa ja siunaavat kädet. Missä tilassa kukin työyhteisö onkin tässä kohtaa, niin se on riittävän hyvä. Siunaavat kädet lasketaan yhteisön melskeiden päälle tänään ja tässä. Huomenna on ehkä toisin, mutta tänään ja tässä on näin hyvä.

Neljänneksi avaimiksi otetaan juhla. Yhteinen syöminen, pienikin saa aikaan paradoksin. Kun syö yhdessä toisten kanssa, palaa peruskysymykseen: Mitä on olla ihminen? Työpaikoilla tulisi löytää yhteisiä kahvi- tai lounashetkiä. Kun syödään yhdessä, kuulutaan yhteen ja mennään samaan suuntaan. (Valkonen 2014,27)

Nämä avaimet ovat tärkeitä ryhmätyönohjauksessa. Nämä kysymykset ryhmätyönohjauksessa rytmittävät työnohjauksen. Tämä toisto antaa työnohjattaville tilaa ajattelulle, kun saavat useamman kerran kokea miten työnohjauksesta rytmittyy. Lapsille rytmi ja rituaalit lisäävät turvallisuuden tunnetta. Tämä sama toimii myös aikuisten parissa.



Deep Talk:n Syvä kaivo 😊

6. KOKEMUKSIANI DEEP TALK MENETelmäSTÄ ERILAISSA RYHMISSÄ

Deep Talk menetelmää olen kokeillut erilaisissa ryhmissä. Tätä kautta olen pyrkinyt kokeilemaan, miten menetelmä toimii erilaisissa työyhteisöissä, vapaaehtoistyössä, koulutuksen yhteydessä kuin myös kolmannen sektorin pitämässä piirissä. Deep Talk menetelmää haluisin kokeilla myös hyvin erilaisissa ryhmissä, miten tämä menetelmä toimi niin seurakunnan työtiimeissä kuin myös kolmannen sektorin pitämässä piirissä, joka olikin hyvä kokemus. Henkilöiden iällä ei ollut merkitystä, eli menetelmä toimi hyvin eri-ikäisten parissa.

Godly Playn menetelmä on ollut minulle jo vuosia tuttu ja olen sitä käyttänyt lapsiryhmissä ja perheryhmissä. Tätä kautta minulle oli tuttua lähestyä Deep Talk menetelmää.

Näihin erilaisiin ryhmiin valmistelin Deep Talk hetken ryhmän sisällöstä käsin, eli pohdin tarkkaan minkä kertomuksen valitsin ja mikä oli tavoitteena kyseiselle hetkelle. Kerronnassa materiaaleina käytin Godly Playn välineitä. Hankein itselleni hiekkasäkin sekä hahmoja, joilla voitiin osallistua kerrontaan. Kerronnan Godly Play materiaalit löytyivät hyvin Jyväskylän seurakunnasta.

Tutustuin Valkosen kirjan kertomuksiin ja valitsin sitä kautta käyttämiäni kertomuksia ja otin käyttöön myös muita Raamatun kertomuksia ja kysyin neuvoa Tuula Valkoselta etukäteen mitä näiden kertomusten kautta voisi käyttää työyhteisö kysymyksinä. Sain tätä kautta hyviä kysymyksiä, joita sitten vielä vähän muokkasinkin ryhmälle.

Kertomuksia joita käytin näissä erilaisissa Deep Talkin ryhmissä, olivat: *Adventti, Hyvä Paimen, Kaste, Kirkkovuosi, Laupias Samarialainen, Luominen, Saviruukku, eli ihmiskuva ja Vertaus syvästä kaivosta*. (Liite 2)

Kertomuksen valintaan vaikutti mitä tavoitteita ja toiveita oli esitetty tai sitten kertomus nousi vuodenajan kohdasta, kuten esim. Kaste ja Adventti.

Näiden kertomuskokonaisuuksien kautta voitiin kytkeä yhteisökysymyksiä: Mitä pyhää ja arvokasta tahtoisi antaa toiselle, mitä tahtoisi antaa itsellesi, kysymyksiä kiireestä, stressistä, tavoitteiden hakemisesta, auttamisesta, avun pyytamisestä, kuulluksi tulemisesta, mikä pitää kiinni menneessä, erilaisuudesta ja miten kirkkovuoden kolme suurin Pyhäpäivää tulee esille toiminnassa, tai tulevatko ne ja lepopäivän merkitys.

Valmistin myös sururyhmä koulutukselle Deep Talkista pienen Power Point esityksen. (Liite 3)

7. TYÖNOHJAAJANA

7.1. Käyttöteoriani ja viitekehýkseni työnohjauksessa

Oma työnohjaajana oleva käyttöteoriani ja viitekehýkseni nousee kristillisestä ihmiskäsityksestä. Ihminen on ennen kaikkea Jumalan kuvaksi luotu ja Jumala-yhteyteen pyrkivä olento. Ihminen on arvokas juuri omana itsenään ja Jumalan luomana. *Ja nyt –näin sanoo Herra, joka sinut loi, Jaakob, joka sinut muovasi, Israel: _ Älä pelkää. Minä olen lunastanut sinut. Minä olen sinut nimeltä kutsunut, sinä olet minun* (Raamattu, Jesaja 43:1.)

Työnohjaajana käyttämäni lähestymistapa on ratkaisu- ja voimavarakeskeinen. Tässä lähestymistavassa on ominaista:

Asiakaslähtöisyys: Asiakas voi olla esim. yksilö, perhe, ryhmä tai työyhteisö. Tässä asiakas asettaa itse omat tavoitteensa sen sijaan, että joutuisi hyväksymään asiantuntijan määritelmät arvot.

Tavoitelähtöisyys ja tulevaisuussuuntautuneisuus: Keskusteluissa painopiste on tavoitteissa ja miten asiakas voi ne saavuttaa.

Voimavarakeskeisyys: Tutkitaan ja hyödynnetään asiakkaan kykyjä, taitoja ja osaamista käsillä olevan pulman ratkaisemisessa tai tavoitteiden saavuttamisessa. Menneisyyttä tarkistellaan pikimmiten voimavarana.

Poikkeuksien ja edistyksen huomioiminen: Tutkitaan erityisesti niitä aikoja ja hetkiä, jolloin vaikeudet olivat paremmin hallinnassa tai jokin tavoite toteutuu, vaikka osaisikin. Tärkeää on kartoittaa tavoitteen suuntaan tapahtuvaa edistystä.

Myönteisyys, luovuus, leikillisuus ja huumori: Tämä työmuoto tukee asiakkaan vahvoja puolia. Uusien näkökulmien syntyminen lisäksi oleellista on ideoida ja testata vuorovaikutussuhteessa erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja.

Hyödyntäminen ja konstrukttiivinen näkemys: Ratkaisukeskeinen työtapa on salliva ja siinä voidaan vapaasti liittää muista työmuodoista lainattuja ideoita, kuten kognitiivisen terapian harjoituksia, narratiivisen terapian ulkoistamista, NLP:n tekniikoita, tarinoita, paradoksaalisia kotitehtäviä, sopimuksia jne.

Yhteistyö ja kannustus: Asiakkaan verkostot ja läheiset nähdään voimavarana ja pulmia voidaan ratkoa yhteistyössä heidän kanssaan. Tärkeä osa työtä on aito myönteinen palaute sekä ansioon ja kiitosten jakaminen edistyksestä eri osapuolille.

Ratkaisukeskeisyydessä ratkaisut löytyvät suuntaamalla huomio tulevaisuuteen. Menneisyyttä, tai ongelmia ei välttämättä tarvitse käsitellä. Deep Talk menetelmässä on hyvin huomioitu voimavara- ja ratkaisukeskeisyys. Käyttöteoriani ja viitekehysten tukeutuu dialogisuuteen. Ihmisen kasvu mahdollistuu dialogissa, yhteydessä toisten kanssa, kasvattaja, ohjaajan, myös muiden ihmisten tukemana. Ihmisten välinen vastavuoroisuus mahdollistaa parhaimmillaan sen, että ihminen osaa suhtautua aidosti toiseen ihmiseen Toisena. Kehittymistä palvelevana dialogi merkitsee yhteyttä toiseen ihmiseen. Dialogisessa kanssakäymisessä löytyy yleensä uutta. Dialogi on reflektiivinen ja luova prosessi. Minä tarvitsen Sinua tullakseni Minäksi.

7.2. Oma kasvu ja reflektointi Deep Talk menetelmän käytössä

Omassa pohdinnassa ja reflektiossa olen käyttänyt omaa oppimispäiväkirjaa. Tähän olen kirjoittanut työnohjaaja opintojen aikana asioita sekä omia kokemuksiani. Näiden kautta olen voinut kehittää aiemmin oppimaani ja saanut itse rohkaisua sekä luottamusta, miten kerronta kantaa ryhmäkeskustelua. Jokaisessa ryhmässä olen aina uudestaan saanut kokea, miten erilaisia vastauksia ryhmät antoivat, vaikka kerronta oli sama. Tämä on saanut vakuuttumaan, että Deep Talk mene-

telmä on toimiva erilaisissa ja eri-ikäisissä työyhteisöissä. Tämän kerronnan avulla on ollut mahdollisuus saada syvää keskustelua aikaan. Olen tehnyt Deep Talk ryhmätyönohjauksia varten vihon, johon olen valmistellut etukäteen Deep Talkin kerronnan ja siihen liittyvät yhteisökysymykset. Työnohjauksista olen kirjannut aina muutamia nousseita asioita, joita on voitu vielä seuraavassa kerrassa käsitellä.

Deep Talkin valmisteluihin varasin aikaa riittävästi, sillä Godly Playn kerronnat on hyvä opetella ulkoa. Olen aina ensin tutustunut Raamatun tekstiin ja sen jälkeen opetellut Godly Playn kerronnan mahdollisimman hyvin ulkoa. Tämän jälkeen olen opetellut Deep Talkin kerronnan autiomaasta ja siihen liittyviä asioita sekä yhteisökysymyksiä.

Deep Talkissa on samoja elementtejä kuin Montessorissa ja Godly Playssä. Montessori pedagogiikan ja Godly Playn uskontokasvatusmenetelmään olen onneksi tutustunut jo vuosia sitten ja tämä on ollut myös minulle itselleni vahvuutena, kun olen opetellut käyttämään Deep Talk menetelmää työnohjauksissa. Deep Talkissa pidin tärkeänä luoda ryhmälle tilan, jossa huomioitiin monia tärkeitä asioita, joiden kautta annoin ryhmälle mahdollisuuden käsitellä työyhteisön asioita pysähtymällä. Tähän tarvittiin hitautta, rauhallisuutta, hiljentymistä, pysähtymistä kysymysten äärelle, oivalusta, sanoitusta, avoimuutta, kunnioitusta, kuuntelemista, läsnäoloa, rohkaisua, myönteistä asennetta. Deep Talkissa olen pyrkinyt erityisellä herkkyydellä kuulemaan, tunnistamaan ja näkemään työyhteisön moni-ilmeisyyttä. Työnohjaajalla on aitiopaikka tunnistaa liikkeellä olevia tunteita, ilmeitä, katseita ja eleitä. Nämä ovat osa työnohjauksen kokonaisuutta.

Ryhmätyönohjauksen rinnalla olen myös saanut yksilötyönohjauksissa hyvää kokemusta esimiesten, yrityksen johtajan, julkisen organisaation ja konsultin toiminnasta. Toimin yhdessä yrityksessä konsultin rinnalla pienen hetken ja näin sain myös hyvää kokemusta konsultin toiminnasta.

Omaa työnohjaajan rooliani olen peilannut erityisesti opintojen lähiopetuksessa ja koulutuksen järjestämässä ryhmätyön ohjauksessa. Olemme yhdessä muiden työnohjaaja opiskelijoiden kanssa käynyt läpi koulutuksen sisältämiä osioita ja huomanneet, miten työnohjaaja opinnot ovat tuoneet myös meidän monen olevassa olevaa työtä. Työnohjaaja opinnot ovat antaneet hyviä välineitä mm. esimiestehtäviin ja terapeutin tehtäviin. Opintojen pituudella ja laajuudella on ollut kasvatava vaikutus. Se on mahdollistanut omaa kasvua kasvaa työnohjaajaksi.

Tämä koko kokonaisuus on auttanut omaa kasvuani työnohjaajana. Työnohjaaja opintojen alussa pohdin, että yksilötyönohjaus on minulle läheisempää ja luontevampaa. Käyttäessäni Deep Talk menetelmää olen saanut huomata, miten se on just sydämelläni oleva juttu ja miten olen saanut nauttia Deep Talkista ja sen tuomista kokemuksista ryhmätyönohjauksissa. Parhainta on ollut palautteet, kun sain näiltä vanhuksilta, jotka sanoivat, että oli niin rauhallista ja valaiseva esitys Hy-

västä Paimenesta. Kertoivat, että saivat olla kuin pieni lapsi vastaanottamassa. Tämä on sitä lastenkaltaisuutta, näin ajattelen. Olin heidän kanssaan aivan ydin asiassa.

Nämä kaikki palauteet ovat olleet tärkeitä ja sitä kautta olen voinut kehittää toimintaani. Olen aktiivisesti pyytänyt kaikilta ryhmiltä palautetta niin suoraan kerronnan jälkeen kuin kirjallisten palautteiden kautta. Olen saanut arvokasta tukea Tuula Valkoselta näiden Deep Talkin työnohjaushetkiin sekä kannustusta kokeilla uutta. Tämä tuki on ollut erityisen tärkeää uuden menetelmän kanssa.

8. PALAUTEET JA ARVOINTI

Palautetta pyysin Deep Talkin jälkeen suullisesti ja kirjallisesti. (Liite 4) Sain hyvin arvokasta palautetta ja arviointia kaikilta ryhmiltä, joissa käytin Deep Talk menetelmää. Ryhmiä oli yhteensä 7. Ryhmien koot vaihtelivat 5-45 välillä. Isoin ryhmä oli koulutuksen yhteydessä ja pienin ryhmä oli varhaiskasvatuksessa. Yhteensä osallistujia oli 110 henk. Kysyin kaikilta olivatko he ennen osallistuneet Deep Talk:iin. Useampi oli kuullut menetelmästä, mutta vain kuudella oli aiempi omakohtainen kokemus. Kirjallisessa palautteessa kysymysten kautta hain tarkempia tietoja, miten Deep Talk on vaikuttanut yksilöön ja yhteisöön. Kysymyksien kautta hain tietoa myös, miten Deep Talk menetelmä oli tukenut: työhyvinvointia, levollisuutta, läsnäoloa, osallisuutta, henkistä ja hengellistä hyvinvointia. Kysymysten kautta tutkin, minkälaisia kokemuksia Deep Talk menetelmä herätti ryhmä keskusteluissa. Minkälainen tunnemaailmaa oli ryhmässä, lisäksi yhteistä keskustelua syvimmistä asioista, avoimuutta, toiko oman ajatteluun uusia näkökulmia, arvomaailmasta, asenteista, oivaltamista, kuuntelemisen taidoista, kysymysten merkitystä ja kokemuksia voimaantumisesta. (Liite 5)

Palautteissa ei noussut mitään eroa vastauksissa ryhmien välillä, eikä sillä, että kaksi ryhmää joissa Deep Talkin pidin toimivat muualla kuin seurakunnan toiminnassa.

9. LOPPUSANAT

Deep Talk menetelmä työnohjauksessa ja ryhmissä on ollut mitä parhain tapa kohdata ihmisiä niin yksilöinä kuin ryhmässä kristillisellä arvopohjalla toinen toistaan kunnioittaen. Deep Talkissa nousivat monet sanottamattomat asiat pinnalle ja sitä kautta sanoitetuksi. Ei ole ollut vääriä tai oikeita vastauksia. Siksi menetelmä saa paljon kiitosta. Tämä on mahdollistanut aroille ja hiljaisille myös ääneen sanoittamisen. Ilman, että tulee mitätöidyksi tai väärin ymmärretyksi. Deep Talk on rohkeasti hengellinen, ilman mitään opillisia ristiriitoja.

Tämä kaunis, koskettava ylisukupolvien oleva virsi kertokoon parhaiten vielä lopputyöstäni ja kuva kauniista kukkamerestä kertokoon, miten me kaikki ollaan arvokkaita. Tämä kaunis kukkameri on kuin symbolinen kuva siitä miten erilaisia, erivärisiä ja eri tavalla kukkivat ovat yhtä tärkeitä, kauniita, arvokkaita Luojalle. Joku kukkii jo nyt ja joku vasta myöhemmässä vaiheessa. Tästä on kyse myös työnohjauksessa, joku oivaltaa jo jotakin itselle tärkeätä ensimmäisillä kerroilla ja joku vasta myöhemmässä vaiheessa. Työnohjaus on hyvä tuki työssä ja työtehtävissä kasvamisessa. Sano taankin, että yleensä henkilöt jotka lähtevät ja hakeutuvat työnohjaukseen, haluavat kehittää itseään ja sitä kautta kehittyä ja kehittää työtään. Suvivirren sanoin luomassa uutta ☺

Jo joutui armas aika ja suvi suloinen. Kaunisti joka paikkaa koristaa kukkanen. Nyt siunaustaan suopi taas lämpö auringon, se luonnon uudeks luopi, sen kutsuu elohon.



Iso Kiitos kaikille ryhmilleni joiden kanssa olen saanut tätä matkaa tehdä. Erityis kiitos aviomiehelleni, perheelleni, ystävilleni, työyhteisölle, esimiehelleni, kouluttajille, opiskelija kavereilleni ja työnohjaajilleni ja lopputyönohjaajalle☺

LIITTEET

Liite 1. Deep Talk menetelmän tausta teoria varhaiskasvatukselle

Liite 2. Deep Talk menetelmässä käyttämäni kertomukset

Liite 3. Deep Talk menetelmä sururyhmien kohtaamiseen

Liite 4. Deep Talk menetelmän palautekaavake

Liite 5. Deep Talkin palautteiden koontikokonaisuus

LÄHTEET

Berryman, J. 2004. Suuri leikki käsikirja Godly Play menetelmän

Berryman, J. 2004. Suuri leikki ohjaajan opas, Uuden Testamentin kertomuksia ja vertauksia adventista alkaen

Berryman, J. 2013. Godly Play, ohjaajan opas / Jeesus ja kirkko

Holm, P. 2014. Dialogisuus työnohjaajan osaamisena www.dialogic.fi

Juuti, P. ja Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ

Kanerva, M. ja Tanska J. 2015. Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin

Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U., Kärkkäinen M-L. 2012. Työyhteisön työnohjaus

Mönkkönen, K. 2001. Väitöskirja, Kuopion yliopisto. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena.

Pyhä Raamattu, Suomen ev.lut. kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos.

Salmimies, R. ja Ruutu, S. 2013. Myönteisen muutoksen työkirja

Valkonen, T. 2014. Deep Talk, tunnista työyhteisön voima

Valkonen, T. 2015. Deep Talk ohjaaja koulutuksen materiaali ja koulutus

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas, yhteistyössä kohti toimijuutta

William, I. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito

