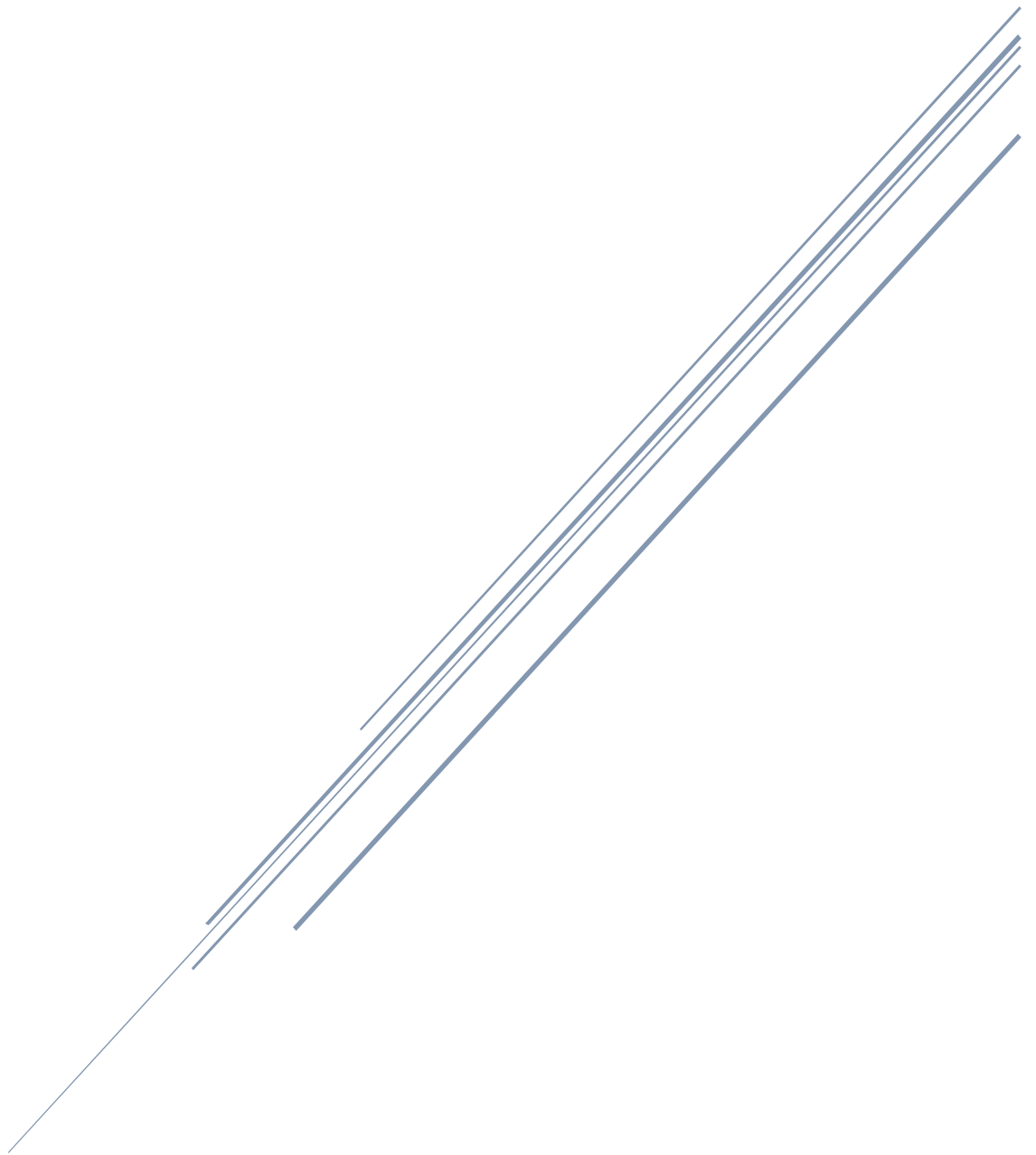


“MÄ OLEN AINA PAIKALLA, MUTTA LÄSNÄ EN”

Miten olla läsnä etätyönohjauksessa?



Päivi Seppälä

JHL työnohjaajakoulutus 2020–2022, lopputyö, 4.8.2022

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Miksi läsnäolo on tärkeää työnohjauksessa?	2
3. Mikä läsnäoloa uhkaa etätyönohjauksessa (vai uhkaako sittenkään)?	5
4. Miten läsnäolo voi muodostua (etä)työnohjauksessa?	10
5. Välittynyt sosiaalinen läsnäolo työnohjauksen käytännössä	12
5.1 Paikallaolon kokemuksen syntyminen sosiaalisena jaettuna kokemuksena	12
5.2 Välittyneen sosiaalisen läsnäolon kokemuksen syntyminen etätyönohjauksessa	13
5.3 Välittynyt sosiaalinen läsnäolo sosiaaliseen tilanteeseen suuntautuneena tietoisena läsnäolona	17
6. Johtopäätökset	20
7. Lähteet	21

1. Johdanto

”Mä olen aina paikalla, mutta läsnä en”, revittelee Paula Vesala tulkitessaan Jenni Vartiainen alun perin kirjoittamaansa kappaletta ”Kiittämätön.” Paula Vesalan teini-ikäisen kouluangstia ilmaiseva erottelu *läsnäolon* ja *paikallaolon* välillä ravistelee usein tajuntaani, kun lähdän valmistelemaan etätyönohjaussessiota. Teknisesti pyrin aina varmistamaan, että kaikille on mahdollista tulla paikalle omaa tietoteknistä yhteyttä ja välineistöään käyttäen, mutta työnohjaajana onnistumiseen tekninen taituruus ja pelkkä paikallaolo eivät riitä. Minun olisi kyettävä luomaan virtuaalinen yhdessäolon tila, jossa kaikkien, itseni mukaan lukien, on mahdollista *olla lisäksi läsnä*. Miten tämä tapahtuu? Mitä kaikkea läsnäolo etätyönohjauksessa voi tarkoittaa?

Tässä työssä käsittelen läsnäolon kokemuksen muodostumista etätyönohjaussa. Ensinnäkin kysyn, miksi läsnäoloa pidetään tärkeänä niin kasvokkain tapahtuvassa ”lähityönohjauksessa” kuin etätyönohjauksessa. Mistä oletamus läsnäolon tärkeydestä kumpuaa (luku 2)? Toiseksi erittelen, mikä läsnäoloa tuntuu uhkaavan etätyönohjauksessa (luku 3)? Kolmanneksi ihmettelen sitä, miten läsnäolon kokemus muodostuu työnohjausprosesseissa. Luvussa 4 lähestyn läsnäolon kokemuksen muodostumista teoreettisesti vuorovaikutuksen ja oppimisen tutkimuksen kautta. Luvussa 5 sovellan teoriaa käytännön esimerkkeihin eli omiin harjoittelutyönohjauksiini ja työnohjaajakoulutuksen synnyttämiin henkilökohtaisiin oppimiskokemuksiin. Kaiken kysymisen, erittelyn ja ihmettelyn päämääränä on vastata kysymykseen, mitä työnohjaaja voi tehdä toisaalta oman läsnäolonsa ja toisaalta ohjattavien läsnäolon mahdollistamiseksi etätyönohjauksessa.

2. Miksi läsnäolo on tärkeää työnohjauksessa?

Jotta ymmärtäisimme sitä, miksi läsnäolo on tärkeää niin etä- kuin lähityönohjauksessa, meidän on hyvä ymmärtää, miten läsnäolo mahdollisesti palvelee työnohjauksen tavoitteita. Lopputyössäni jaan Kai Alhasen, Anne Kangasahon, Olli-Pekka Ahtiasen, Marko Kankaan, Tiina Soinin ja Jarkko

Soinisen (2016) näkemyksen siitä, että työnohjauksen tavoite on oppiminen¹. Tarkemmin sanoen työnohjauksen voi sanoa mahdollistavan omassa työssä oppimisen (Alhanen ym. 2016, 27). Tätä oppimisprosessia voidaan kutsua kokemukselliseksi oppimiseksi (Kolb 1984, Kupias 2017, 137–138). Työnohjauksessa kokemuksellinen oppiminen tapahtuu sen kautta, että ohjattava pohtii ja ihmettelee arkityön omakohtaisia kokemuksia yhdessä työnohjaajan kanssa. Ihmettely ja pohtiminen avaavat tilan kokemuksen jäsentämiselle, uudelleen ajattelulle ja arvioinnille. Jäsentämisen perusteella ohjattava voi kehittää uusia toimintatapoja sovellettavaksi arkityöhön (Kolb 1984; Alhanen ym. 2016, luku 3.) Kuten koululuokan pulpettirivit Vesalan sanoituksessa, työnohjauskin toimii siis oppimisen paikkana, minkä vuoksi on tärkeää, että sekä ohjattava että työnohjaaja eivät ole pelkästään paikalla työnohjauksessa, vaan myös läsnä ja valmiina oppimaan.

Mitä työnohjauksen keskeinen tavoite eli oppiminen tarkoittaa? Käsitykseni mukaan työnohjauksessa tapahtuvaa omaa työtä ja omaa ammatillista roolia koskeva oppiminen sisältää aina vähintään omaa työtä koskevan ymmärryksen muuttumista. Ymmärryksen muuttuminen voi tarkoittaa yksilön tai ryhmän työnteon edellytyksien ja esteiden parempaa hahmottamista, oman työmotivaation ja työskentelytyylin tarkempaa käsittämistä, kykyä entistä laajemmin eritellä oman toiminnan seurauksia ja vaihtoehtoisia toimintatapoja sekä kykyä vaihdella ja käsitellä eri näkökulmia. Jossain tapauksissa ymmärryksen muutokset ja sen mahdollistama oman toiminnan arviointi voivat johtaa myös konkreettisiin ja näkyviin työnohjauttavien toiminnan ja toimintatapojen muutoksiin työpaikalla. Tällaista toiminnan muuttumista konkreettisissa työtilanteissa voidaan kutsua opitun siirtovaikutukseksi (Alhanen ym. 2016, 43).

Mitä oppiminen eli ymmärryksen muuttuminen sekä mahdolliset opitun siirtovaikutukset edellyttävät työnohjaukselta ja työnohjausprosessilta? Tämä kysymys on äärimmäisen laaja ja siihen

¹ Työnohjauksen rikkaaseen perinteeseen kuuluu, että työnohjaukselle voidaan yhdessä ohjattavan kanssa asettaa monia erilaisia tavoitteita, ja yleistä on, että työnohjaaja ei etukäteen lupaa ohjattavalle mitään tiettyä lopputulosta tai aseta työnohjaukselle tiettyä tavoitetta (Kupias 2017, 44). Myös työnohjauksen tutkimuksessa työnohjaukselle voidaan oppimiskeskeisen ja pedagogisen lähestymistavan sijaan ja/tai rinnalle olettaa myös muunlaisia tavoitteita. Esimerkiksi Suomen työnohjaajat ry:n (STOry) verkkosivujen työnohjauksen määritelmän mukaan "[t]yönohjauksen tavoitteena on vapauttaa voimia, luovuutta ja ajattelua työhön ja sen rajojen tunnistamiseen" (<https://www.suomentyonohjaajat.fi>, haettu 2.8.2022). Tässä työssä sovellan kuitenkin sosio-konstruktivistista oppimiskäsitystä työnohjauksen tutkimukseen, sillä se mahdollistaa etätyönohjauksen analysoimisen etäopetusta ja läsnäoloa käsittelevän tutkimuksen kautta, joka nojautuu vahvasti myös sosio-konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen (luku 4). Tämä kahden erillisen sosio-konstruktivistiseen lähestymistapaan perustuvan tutkimusperinteen yhdistäminen avaakin lopputyössäni uudenlaisen näkökulman etätyönohjauksen tutkimukseen.

on mahdollista tarjota paljon erilaisia vastauksia työnohjauksen kestästä ja aikarajasta lähtien (esim. Alhanen ym. 2016, 43) aina sen erittelyyn, millainen oppimisen mahdollistava työnohjausympäristö on hengeltään ("turvallinen, hyväntahtoinen ja jännittävä", Alhanen ym. 2016, 37). Kirjoitukseni kannalta oleellista on kuitenkin vastata kysymykseen toteamalla, että oppimisen työnohjauksen kontekstissa mahdollistaa reflektio (Kupias 2017, 127–128). Reflektio on "oman kokemuksen syvällistä pohdintaa" (Neuman 2022, 5). Reflektion kautta ohjattavat voivat pohtia omaa työtään, siihen liittyviä tunteita, työteon edellytyksiä, esteitä, vaikuttimia, seurauksia sekä vaihtoehtoisia toimintatapoja ja näkökulmia. Työnohjaajan tehtävä on tukea ohjattavien reflektiota. Työnohjaaja edistää reflektiota ennen kaikkea esittämällä avoimia kysymyksiä (Kupias 2017, 124-126). Avoimet kysymykset antavat työnohjattavalle mahdollisuuden jäsentää puheessa omin sanoin työssä kokemaansa. Ohjattavan omat kokemukset ovat työnohjauksen sisältö, jonka ympärille rakentuvat työnohjaajan ja ohjattavan yhteinen ihmettely ja pohdinta. Yhteistä ihmettelyä ja pohdintaa voidaan kutsua myös työnohjauksellinen keskusteluksi, kahden tai useamman henkilön väliseksi dialogiseksi vuorovaikutustilanteeksi (Kupias 2017, 126).

Johtopäätöksenä voidaan siis sanoa, että työnohjaus on reflektion mahdollistava vuorovaikutustilanne. Tämä vuorovaikutus on se, mihin tarvitaan läsnäoloa. Ilman läsnäoloa ei ole vuorovaikutusta, jota ilman ei taas ole reflektiota, ja ilman reflektiota ei tapahdu työnohjauksen tavoittelemaa oppimista eli omaa työtä koskevan ymmärryksen muuttumista ja lisääntymistä (*kuva 1*). Oppimisen, reflektion ja työnohjauksellisen vuorovaikutuksen ilmiöketjussa läsnäolo on siis välttämätön peruspalikka, jonka täysi puuttuminen estää työnohjauksellisen vuorovaikutuksen rakentumisen. Tulen kääntelemään tätä oleellista läsnäolon palikkaa useasta suunnasta tämän kirjoituksen aikana ja sitä kautta tarkemmin läsnäolon eri merkityksiä. Seuraavassa luvussa keskityn siihen mahdolliseen säröön, jonka etätyönohjaus mahdollisesti aiheuttaa läsnäolon kokemuksessa sekä työnohjaajassa että työnohjattavissa.



Kuva 1. Läsnäolon kokemuksen merkitys oppimiselle työnohjauksessa.

3. Mikä läsnäoloa uhkaa etätyönohjauksessa (vai uhkaako sittenkään)?

Kun ymmärrämme läsnäolon roolin ja merkityksen suhteessa työnohjauksen tavoitteeseen eli oppimiseen, olemme työnohjaajina luonnollisestikin huolissamme kaikesta, minkä voimme nähdä uhkaavan tätä tavoitetta. Maailmanlaajuisen covid-19-pandemian alkaessa kevättalvella 2020 työnohjauksen yhdeksi mahdolliseksi uhaksi muodostui etätyö ja työnohjausten siirtyminen etätyönohjauksiksi. Samalla kun monien toimistotyötä tekevien työyhteisöjen ammatillinen vuorovaikutus siirtyi etäkokoukset mahdollistaville alustoille kuten Zoomiin ja Microsoft Teamsiin, moni työnohjaaja päätyi kokeilemaan työnohjauksen toteuttamista ensimmäistä kertaa reaaliaikaisen videopuheluyhteyden kautta.

Pandemia-aika vaikutti myös omaan työnohjaajakoulutukseeni, joka alkoi etätapaamisin syyskuussa 2020. Ryhmämme tutustuminen alkoi ihmettelyin siitä, miten etäyhteyksien kautta luotu oppimisympäristö mahdollistaa tutustumisen toisiin ja ryhmäytymisen. Alkuihmetykseen oli helppo yhtyä, mutta varsin pian aloin kokea käyttämämme Zoom-videoyhteyden helpoksi tutustumisen keinoksi, ja Zoom-sessioista tuli luonteva osaksi sosiaalista todellisuuttani. Joitain haittavaikutuksia koulutuksessa käytetyillä etäyhteyksillä kuitenkin oli. Silmiäni kuitenkin särki joka tapaamisen päätteeksi. Öisin taas heräilin yllättävän usein kysymykseen ”sanoinkohan jotain hölmöä?”. Tulkitsin öisen heräilyn kertovan siitä, että Zoomin kautta en saa tarpeeksi palautetta vuorovaikutuksestani. Zoomin kautta vuorovaikuttamisesta oli selvästi jotain kummallista ja erilaista selvästi oli verrattuna kasvokkaiseen tutustumiseen, sillä kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa en juuri koskaan ole huolissani siitä, sanoinko jotain hölmöä.

Työnohjaajakoulutukseemme kuuluvista 15 lähijaksoista lopulta kahdeksan toteutui etänä. Lähiopetukseen kokoonnuimme viisi kertaa JHL-opistolla, ja kaksi lähijaksoa suoritettiin osana laajempaa seminaariyhteisöä Tavistock-seminaarissa elokuussa 2021. Työnohjaajakoulutukseeni kuuluvasta 80 harjoittelutyönohjaustunnista tein 50 tuntia Zoomin kautta etänä. Lähityönohjausta harjoitin 30 tunnin verran. Ohjasin yksilöitä ja työryhmiä sekä etänä että kasvokkain läsnä ollen. Pandemian aallot osuivat myös työnohjausprosesseihin: lähityönohjauksena alkaneita prosessit jouduttiin aika ajoin siirtämään etäohjauksiksi ja sain siis mahdollisuuden kohdata samoja ohjattavia sekä etäyhteydellä että kasvotusten. Vertailukokemuksia etäyhteyden ja kasvokkain ohjaamisen

välillä siis kertyi. Suurimmaksi eroksi etäyhteyden ja kasvokkain ohjaamisen välillä koin sen, millaisia menetelmiä voi soveltaa esimerkiksi ryhmien yhteisen pohdinnan kirjaamiseen. Menetelmäkokeilujen lopputulos minulle oli se, että kaikista melko onnistuneista virtuaalisista ryhmätyöalustakokeiluista huolimatta fyysinen fläppitaulu on minusta yhä yksinkertaisempi ”käyttöliittymä” kuin sen virtuaaliset vastineet. Vuorovaikutuksellisesti mielenkiintoista oli se, että etätyöympäristössä työnohjatessani minua vaivasi ajoittain myös sama kysymys kuin opiskelujaksojen etälähipäivien jälkeen: sanoinkohan jotain tyhmää?

Minun lisäksi myös monelle muulle työohjaajaopiskelukollegalleni kertyi kokemusta etätyönohjaamisesta. Osana koulutusta me kaikki pääsimme kokeilemaan etätyönohjattavana tai etätyönohjaajana olemista yhteisissä pienryhmien työnohjauspäivissä. Kävimme ryhmämme sisällä jatkuvaa keskustelua etätyöskentelyn ja kasvokkain tapaamisen eroista, hyvistä ja huonoista puolista. Etätyönohjauskokemuksiamme kirjasimme koko ryhmän voimin ylös etänä toteutetulla lähijaksolla tammikuussa 2022. Ryhmästäme moni koki etätyönohjauksen haastavaksi sekä ohjaajan että ohjattavan roolissa. Osa ryhmästä, itseni mukaan lukien, piti etätyönohjausta melko toimivana työskentelytapana. Etätyönohjauksen koettu haastavuus kietoutui yhteen mm. sen kanssa, että etäyhteydet eivät mahdollista suoraa katsekontaktia. Katsekontaktin uupuessa yhteys toiseen ei tunnu muodostuvan yhtä helposti kuin kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa. Kehonkielen havainnointi on haastavaa, silloin kun työnohjaaja ja työnohjattava ovat eri fyysisissä tiloissa. Luottamuksen synnyttäminen taas voi olla vaikeaa, kun ei ohjauksen aikana aina tiedä, missä tilassa ohjaaja tai ohjattava on. Lisäksi etäyhteydet koettiin teknisesti haastaviksi ja niiden käytön todettiin vaativan opettelua ja tottumista. Hyvänä puolena etäyhteyksin pidettävässä ohjauksessa pidettiin mm. matkoissa säästettyä aikaa, parempaa mahdollisuutta säädellä omaa osallistumistaan, sekä sitä, että työnohjaukseen voi osallistua pienestä flunssasta tai maantieteellisestä sijainnista huolimatta.

Ryhmämme rikas pohdinta etätyönohjauksesta herätti minulla jo koulutuksen alussa vahvan halun tutkia lopputyössäni etätyöohjausta. Tammikuun 2022 keskustelussa tajusin, miten laaja ja mahdollisesti myös jatkuvasti muuttuva inhimillisten kokemusten kirjo sisältyy myös siihen, miten etätyönohjaus koetaan. Haasteiden kuvaamisen lisäksi ryhmämme keskustelussa korostui myös uuden oppiminen ja aluksi vieraalta tuntuneen työskentelytavan tutuksi tuleminen etätyönohjauskokemusten karttuessa. Erityisesti teknisen puolen hallita oli lisääntynyt harjoittelun

myötä. Tulkitsin kuitenkin ryhmämme keskustelua myös niin, että huolimatta kaikesta mahdollisesta teknisestä harjaantumisesta, etätyönohjaus ei välttämättä muodostu mielekkäältä tuntuvaksi työnohjauksen tavaksi kaikille. Eikä sen onneksi tarvitsekaan muodostua, sillä pandemian kulku on jo muuttunut tätä kirjoittaessani kesällä 2022 niin, että työnohjausta voi toteuttaa jälleen täysimittaisesti lähityönohjauksena. Koen kuitenkin, että suuria ennustajanlahjoja ei tarvita siihen, että povaa myös etätyönohjauksen suosion jatkuvan myös pandemian jälkeen.

Työnohjaajana minua kiehtoo inhimillisten kokemusten laajuus ja rikkaus. Lopputyötäni varten halusinkin laajentaa käsitystäni pandemia-ajan kokemuksellisista havainnoista etätyönohjauksesta omien kokemusteni ja työnohjaajaopiskeluryhmäni jäsenten kokemusten ulkopuolelle. Tämän johdosta päädyinkin tutkimaan pandemian aikaisia *Osviitta*-lehtiä. *Osviittaa*n kirjoittaneet työnohjaajat jakoivat erityisesti vuonna 2021 runsaasti havaintojaan, tulkintojaan ja ihmettelyjään etätyöajasta ja etätyönohjauksista. Kontrasti fyysisesti samassa tilassa tapahtuvan lähityönohjauksen ja etätyönohjauksen välillä oli selkeä *Osviittaa*n kirjoittaneiden työohjaajien kokemuksissa. Etätyönohjaus oli uutta ja vierasta vuosina 2020 ja 2021, ja sitä lähestyttiin ennen kaikkea vertaamalla sitä vanhaan ja tuttuun (Kiander & Onnismaa, 2021, Varsta 2021).

Vertailusta syntyikin mittavia listoja kaikesta siitä, mikä etätyönohjauksesta ja muistakin etätapaamisista puuttuu: tunteiden ilmaisu ja nauru, elävä yhteys, kokemus paikasta ja paikalle tuloon liittyvistä rutiineista (Kiander ja Onnismaa, 2021), kohtaamisen kokemus (Varsta 2021), sekä kasvokkaisen kohtaamisen ”luonnollinen” tapa rytmittää dialogia tauoin (Metso 2021). Fyysisten aistien rajoittuneisuus jatkaa listaa: etäyhteyksistä puuttuu totutunlainen katsekontakti, läsnäolon äänet, tuoksut ja ihmisten energiat. Aistien rajoittuneisuus ja se, että muista näkyy vain puhuva pää vaikeuttaa ei-sanallisten viestien seuraamista. Mikrosekuntien viive ääni- ja kuvayhteydessä kuormittaa taas mieltä (Metso 2021.) Puutteiden vuoksi etäyhteyden kautta työnohjaaminen on yhtä ponnistelua vuorovaikutuksessa (Kiander ja Onnismaa 2021) ja läsnäolon korostamista yrittämällä ylläpitää epäluonnollista katsekontaktia ruudun kautta (Metso 2021). *Osviitta*-lehden haastattelussa kasvatustieteen professori Minna Huotilainen luonnehtii tarvetta korostaa läsnäoloa herkeämättömällä ruudun tuijotuksella ”epäluonnolliseksi käyttäytymiseksi” (Laine, 2021). Kaiken etäponnistelun ja epäluontevan käyttäytymisen lopputulos on kirjoittajissa viriävä yksinäisyyden tunne ja väsymys (Kiander ja Onnismaa 2021, Metso 2021, Varsta 2021) ja jopa kokemus siitä, että ei edes muista mitään tapahtuneesta (Kiander ja Onnismaa 2021).

Lukiessani *Osviitassa* esiintyneitä kuvauksia etätyöstä ja etätyönohjauksesta, mieleeni hiipi tulkinta kirjoituksista dystopiakuvauksina. Kirjoituksissa korostui etätyön ja etätyönohjauksen negatiivisiksi koettujen puolien luetteleminen, vaikka moni kirjoittajista kertoi myös suhtautuvansa kokemaansa oppimiselle avoimena ja työnohjauksellisesti ihmetellen (Varsta 2021, Pohjola 2021). Dystooppisiin tulkintoihin minut johdattelivat kuitenkin esimerkiksi Kianderin ja Onnismaan (2021) kuvaus siitä, miten he viettivät kerta toisensa jälkeen toistunutta ”päivää murmelina”. Varsta (2021, 25) kertoo saaneensa ”karmean oivalluksen” tajutessaan, että etätyönohjaus voikin jatkua myös pandemian loputtua. Kun vanha ja tuttu ja turvallinen muuttuu uudeksi oudoksi ja vieraaksi, myös työnohjaajan tyynen ihmettelyn alta voi paljastua järkytys murroksen edessä.

Monessa *Osviitta*-lehden artikkeleista tuntui toistuvan myös ajatus siitä, että kyky olla läsnä vaarantuu etätyönohjauksissa. Kiander ja Onnismaa (201, 21) kysyivät, ”Miten luomme ja synnytämme työ kulttuuria, jossa voisi toimia myös etäyhteyksissä läsnä?” (Kiander ja Onnismaa, 2021, 22). *Osviitan* päätoimittaja Riikka Pohjola ihmetteli, oliko hän etätyönohjausten myötä yhtä pölyyntynyt kuin pitkään käyttämättä ollut toimistotila. Asiakkaan tulossa kasvokkaiseen työnohjaukseen, Pohjola (2021, 3) kysyi itseltään: ”Osaanko olla edelleen läsnä, ohjata tilanneherkästi?”.

On ymmärrettävää, että työnohjaaja on huolissaan läsnäolon toteutumisesta työnohjauksessa, varsinkin jos työnohjauksen perustavoitteen eli oppimisen käsitetään edellyttävän läsnäoloa, kuten edellisessä luvussa esitin. Jos läsnäoloa ei ole, ei työnohjaustakaan tapahdu. Tämän päättelyketjun valossa ei ole siis ihme, jos kokeneenkin työnohjaajan ammatillisen pohdinnan kielikuvat muuttuvat dystooppisiksi, jos on olemassa mahdollisuus, että pandemian pakottama etätyönohjaus ei onnistu tavoittamaan *ns. aitoa läsnäoloa* tai tarkemmin sanottuna sitä, millaiseksi aito läsnäolo on totuttu käsittämään kasvokkain tapahtuvassa vuorovaikutuksessa.

Joidenkin työnohjaajien kokemuksissa etätyönohjausta kohtaan koettu pelko liittyy siis pelkoon läsnäolon menettämisestä. Työnohjatessani en ole itse kuitenkaan kokenut tällaista pelkoa. Luulen, että omassa kokemusmaailmassani dystooppisia pelkoja ovat pandemia-aikana lievittäneet omakohtaiset havainnot siitä, että työnohjauksellista vuorovaikutusta tuntuu tapahtuvan myös etäyhteyksien kautta. Olen osallistunut esimerkiksi itse oman työni työnohjauksiin etänä, tehnyt

omia harjoittelutyönohjauksia etänä sekä uskonut, että muiden opiskelutovereideni tapaan opin työnohjausta myös etäyhteyksien kautta. Hetkittäinen etäyhteyksien kaatuilusta ja tekninen temppuilu eivät ole päässeet estäneet näitä kokemuksia.

Myös työnohjauksen tutkimuksessa etätyönohjausta on lähestytty siitä näkökulmasta, että työnohjausta voidaan toteuttaa onnistuneesti myös etänä. Vuonna 2019 valmistuneessa Ann-Mari Kähkösen etätyönohjausta käsitelleessä lopputyössä Facebookin *Työnohjaajan tietopankki*-yhteisön kautta tavoitetuista 100:sta työnohjaajasta 66 oli tehnyt etätyönohjausta jo ennen pandemian alkua, ja suurin osa suhtautui siihen myönteisesti (Hyttinen 2020). Jyväskylän yliopiston tutkimushankkeessa "Reducing strain and increasing gain of remote work group meetings with physiological indicators (PhInGain)" analysoidaan yksityiskohtaisesti etänä toteutettavien ryhmätyönohjaustilanteiden vuorovaikutusta niin laadullisesti kuin fysiologisten mittareiden avulla². Mikkonen ja Kalliokoski (2021) taas tarkastelevat ylemmän AMK-tutkinnon opinnäytetyössään edellytyksiä onnistuneelle johdon etätyönohjaukselle. Mikkosen ja Kalliokosken työn otsikko "Oltiin kaikki aidosti läsnä, vaikka oltiinkin etänä" kuvaa yhden työnohjattavan kokemusta onnistuneesta työnohjausprosessista, ja kytkee onnistumisen nimenomaan läsnäolon kokemukseen.

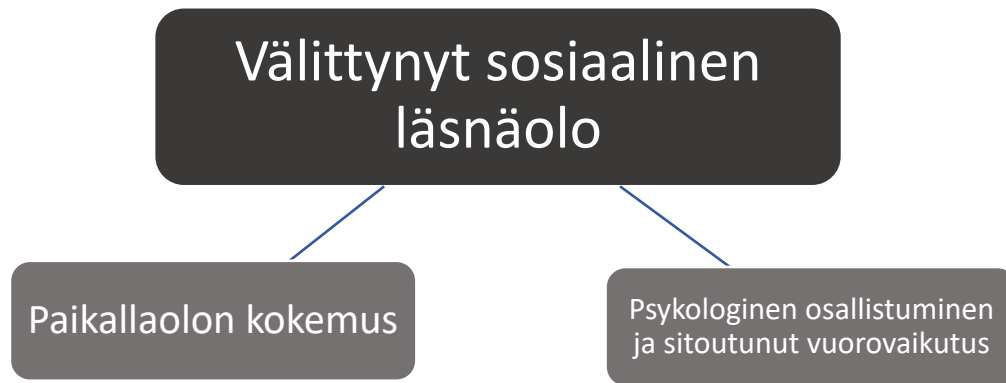
Työnohjausta siis selvästi voidaan tehdä etänä, ja jos läsnäoloa vaaditaan työnohjauksen onnistumiseen, niin jonkinlaista läsnäoloa on selvästi koettu myös etätyönohjauksissa Mikkosen ja Kalliokosken otsikon mukaisesti. Mitä tämä "jonkinlainen läsnäolo" loppujen lopuksi kuitenkin on? Tähän kysymykseen kokoamani etätyönohjausta koskeva kirjallisuus ei anna tarkkaa vastausta. Seuraavassa luvussa 4 tarkastelinkin tätä kysymystä paneutumalla ensin oppimisen ja vuorovaikutuksen tutkimuksen teoreettisen ja käsitteelliseen välineistöön. Tämän jälkeen luvussa 5 sovellan tätä teoreettista ja käsitteellistä välineistöä kahteen etänä toteuttamaani työnohjausprosessiin ymmärtääkseni, miten käytännössä työnohjaaja voi synnyttää läsnäolon kokemusta itsessään ja ohjattavissa.

² <https://www.jyu.fi/edupsy/fi/laitokset/psykologia/en/research/research-areas/psychotherapy/strain-of-remote-work>. Julkaistu 24.5.2021, haettu 2.8.2022. Ks. myös Risto Puution (2021) ja (2022) blogikirjoitukset, joissa tutkimushankkeen tuloksia sovelletaan etätyönohjauksen käytäntöihin.

4. Miten läsnäolo voi muodostua (etä)työnohjauksessa?

Tässä luvussa käsittelen sitä, millaista läsnäoloa ja läsnäolon kokemusta voi syntyä etätyönohjauksessa. Lähdetään liikkeelle välitetyn vuorovaikutuksen ja oppimisen tutkimisesta ja siitä, miten läsnäolo hahmotetaan tässä tutkimustraditiossa. *Välitetty vuorovaikutus* tarkoittaa mitä tahansa ihmisten välistä vuorovaikutusta, joka tapahtuu jonkin informaatio- tai kommunikaatioteknologian kautta (Thurlow ym., 2004, 26.). Läsnäolo välitetyn vuorovaikutuksen kontekstissa määritellään usein *välittyneeksi sosiaalseksi läsnäoloksi*. Yleisellä tasolla välittyneessä sosiaalista läsnäoloa voidaan luonnehtia henkilön läsnäolon voimakkuutena välittyneessä vuorovaikutuksessa (Gamberini ym., 2004, 45). Välittynyt sosiaalinen läsnäolo on siis asteittaista ja sen vaihtelua voidaan tutkia myös saman vuorovaikutustapahtuman sisällä. Eri etävuorovaikutusteknologiat, kuten Zoom tai virtuaaliset oppimisalustat, mahdollistavat myös sosiaalista läsnäoloa eri tavoin. Sosiaalisen läsnäolon tavat ja intensiivisyys määrittävät lähinnä sen perusteella, millaista visuaalisen ja auditiivisen vuorovaikutuksen teknologia mahdollistaa sekä sen perusteella, onko vuorovaikutus samanaikaista vai eriaikaista (Kohonen-Aho, 2017, 9, ks. myös Graham 2006).

Välittyneen sosiaalisen läsnäolon elementtejä voidaan myös eritellä tarkemmin. Bioccan ym. (2001) mukaan välittynyt sosiaalinen läsnäolo muodostuu kahdesta asiasta. Tarvitaan ensinnäkin kokemusta läsnäolosta, joka tarkoittaa kokemusta samassa tilassa olemisesta ("being there", jonka käännös vapaasti *paikallaolon kokemukseksi*). Toiseksi tarvitaan kokemusta psykologista osallistumisesta, joka näkyy yksilöiden sitoutuneena vuorovaikutuksena heidän kommunikoidessaan etäyhteyden kautta ("being together"). Kurki & Saari (2021, 23) ovat tulkinneet Bioccan (2001) ja Bioccan ym. (2003) tutkimuksia etäoppimisen kontekstissa siten, että "sosiaalinen läsnäolo vaatii psykologisesti ja toiminnallisesti läsnä olevaa olemista, ei siis pelkkää olemista" tai paikallaolon kokemusta. Psykologiseen osallistumiseen ja sitoutuneeseen vuorovaikutukseen kuuluvat kaikki ne "tavat, joilla yksilö toimii verkkoympäristössä, kun yksilö kehittää suhteitaan toisiin ihmisiin, kommunikoi ja heijastaa omaa persoonallisuuttaan siellä". (Mykötä, 2018, 2, suom. Kurki ja Saari 2021, 22).



Kuva 2. Välittyneen sosiaalisen läsnäolon osat Bioccan ym. (2001) mukaan.

Välittyneen vuorovaikutuksen tutkimus antaa mielestäni etätyönohjauksen tutkimukselle ja käytännön työnohjaukselle kolme arvokasta havaintoa:

Havainto 1.

Kokemus samassa tilassa olemisesta eli paikallaolon kokemus voi syntyä myös välitetysti jonkin kommunikaatiokanavan kautta jaettuna sosiaalisena kokemuksena. Työnohjaaja voi merkittävästi vaikuttaa paikallaolon kokemuksen muodostumiseen sanoittamalla tätä kokemusta.

Havainto 2.

Välittyneen sosiaalisen läsnäolon merkitystä tulisi korostaa etätyönohjauksen tutkimuksessa ja etätyönohjauksen käytännöissä, sillä vain sen kautta etätyönohjaus voi johtaa oppimiseen ja opitun siirtovaikutuksiin.

Havainto 3.

Välittynyt sosiaalinen läsnäolo vaatii tietoista läsnäoloa, joka on suuntautunut kussakin hetkessä tapahtuvaan sosiaaliseen vuorovaikutukseen.

Seuraavassa luvussa käyn läpi näitä edellä listattuja havaintoja omien työnohjauskokemusteni kautta eli tarkastelen sitä, miten välittynyt sosiaalinen läsnäolo syntyy konkreettisissa työnohjaustilanteissa.

5. Välittynyt sosiaalinen läsnäolo työnohjauksen käytännössä

5.1 Paikallaolon kokemuksen syntyminen sosiaalisena jaettuna kokemuksena

Kaikessa etävuorovaikutuksen tutkimisessa sen syntymisestä 1970-luvulta alkaen on oletettu, että kokemus samassa tilassa olemisesta voi syntyä myös välitetysti jonkin kommunikaatiokanavan kautta (Kurki ja Saari 2021, 21). Työnohjauksen kannalta kiinnostavaa kuitenkin on, että synkronista kuvaa ja ääntä sisältävien etätyönohjausteknologioiden kautta kokemus samassa tilassa olemisesta eli paikallaolon kokemus vahvistuu yleensä vasta sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta. Toisin sanoen paikallaolon kokemus syntyy sosiaalisena kokemuksena etätyönohjauksessa vasta siinä vaiheessa, että teemme yhdessä havainnon, että olemme kehollisesti kaikki omissa tiloissamme (kotona, toimistolla tai muussa rauhallisessa ja yksityisessä tilassa), mutta samanaikaisesti olemme myös kuulo- ja näköaistimme kautta sosiaalisesti läsnä etäyhteydellä luodussa työnohjauksen tilassa.

Olen yleensä aloittanut lähes kaikki etätyönohjaukseni ihmettelemällä tätä samanaikaisen läsnäolon kokemusta työnohjattavieni kanssa, sillä se on se kokemus, jonka kaikki sessioon osallistuvat yleensä jakavat. Koen, että tämän paikallaolon kokemuksen sanoittaminen ääneen auttaa paitsi itseäni myös ohjattaviani pääsemään sinuiksi ja totuttautumaan etätyönohjauksen tilaan, joka saattaa tuntua aluksi hämmäntävältä ja vieraalta paikallaolon tavalta. Edellisen luvun listaukset mm. kuulo- ja näköaistin puuttumisesta etätyönohjauksessa ovat tulkintani mukaan kuvauksia siitä, miten tämä etäympäristön paikallaolon kokemus eroaa kasvokkain samassa tilassa tapahtuvasta vuorovaikutuksesta, minkä vuoksi etäympäristö voi vaikuttaa vieraalta. Yleisesti ottaen työnohjaaja voi kuitenkin vähentää tätä vierauden tunnetta ja tehdä etäympäristön

osallistujille tutummaksi sanoittamalla paikallaolon kokemuksta. Tällä tavoin työnohjaaja edesauttaa sitä, että paikallaolon kokemus syntyy myös välitetysti jonkin kommunikaatiokanavan kautta työnohjattavien jakamana sosiaalisena kokemuksena. Tällä tavoin välitetyn sosiaalisen läsnäolon tutkimukseen perustuva ensimmäinen havaintoni (*havainto 1*) voi tulla eläväksi etätyönohjauksen käytännöksi.

5.2 Välittyneen sosiaalisen läsnäolon kokemuksen syntyminen etätyönohjauksessa

Toinen välitetyn sosiaalisen läsnäolon tutkimuksen mahdollistama havainto työnohjauksen tutkimukselle koskee sitä, että välittyneen sosiaalisen läsnäolon merkitystä tulisi korostaa etätyönohjauksen tutkimuksessa (*havainto 2*). Vain välittyneen sosiaalisen läsnäolon kautta voi tapahtua oppimista ja opitun siirtovaikutuksia. Jos työnohjauksen tarkoitus on oppiminen, niin samalla tavalla kuin oppimisen tutkimuksessa on korostettu nimenomaan niitä tapoja, joilla ihmiset vuorovaikuttavat keskenään ja luovat suhteitaan, on etätyönohjauksessa tärkeää keskittyä siihen, miten ihmiset vuorovaikuttavat keskenään etätyönohjauksessa. Tätä vuorovaikutusta voidaan myös tutkia ilman, että keskitymme pelkästään listaamaan niitä eroja, miten etätyönohjaus eroaa samassa tilassa kasvokkain tapahtuvasta lähityönohjauksesta.

Edellä sanotun valottamiseksi pureudun kahteen koulutukseni aikana tekemääni harjoittelutyönohjaukseen, joiden erityispiirteenä oli, että kumpaakaan työnohjausta ei olisi ollut mahdollista toteuttaa lähityönohjauksena. Työnohjausryhmät lähtivät siis liikkeelle siitä, että virtuaalinen tila oli niiden muodostumisen ensisijainen ympäristö, ei toissijainen vaihtoehto kasvokkain kohtaamiselle. Työnohjausryhmä 1 oli vertaistyönohjaus, jossa maantieteellisesti eri puolella Suomea työskentelevät saman aihepiirin asiantuntijat tutustuivat toisiinsa vasta yhteisen työnohjauksen merkeissä. Työnohjausryhmä 2 oli työyhteisö, joka oli maantieteellisesti hajautettu ympäri Pohjoismaita ja jossa oli jäseniä useasta eri kansalaisuudesta ympäri Eurooppaa.

Työnohjausryhmässä 1 oli työnohjauksen aloittamisen näkökulmasta monta mielenkiintoista elementtiä. Työnohjaukseen osallistuvista kukaan ei ollut aiemmin osallistunut työnohjaukseen eivätkä ryhmäläiset tunteneet toisiaan entuudestaan. Ensimmäinen työnohjauskerta käytettiin tutustumiseen koko ryhmän kesken. Tutustumista syvennettiin myös kahdenkeskin

parikeskusteluihin. Laajaa pohdintaa käytiin myös siitä, millaista työskentelyä ryhmä haluaa tehdä työnohjauksessa. Prosessiin kokonaisuudessaan kuului viisi tapaamiskertaa, eli aloituskerran ja lopetuskerran väliin mahtui kolme tapaustyöskentelyyn painottunutta työnohjauskertaa. Työnohjauksen päätettyä ryhmä päätti jatkaa vertaistukiryhmänä.

Kun reflektoin työnohjausta jälkikäteen välittyneen sosiaalisen läsnäolon määritelmien kautta, huomaan entistä selvemmin, kuinka työnohjauksen aloittamisen haasteet olivat työnohjaajan näkökulmasta samoja kuin lähityönohjauksessa. Miten tutustuttaa ryhmä työnohjaukseen ja miten saada entuudestaan tuntemattomat ryhmäytymään niin, että ryhmässä syntyy tarpeeksi luottamusta, jotta ryhmäläiset tuntevat olonsa turvallisiksi halutakseen jakaa toisilleen oman työnsä haastavia tapauksia? Sen perusteella, että tapaustyöskentely onnistui ja sen perusteella, että ryhmä päätti jatkaa vertaisryhmänä, uskallan tulkita, että ryhmässä tapahtui ryhmäytymistä. Välittynyt sosiaalinen läsnäolo onnistui ja johti siihen, mihin teoriassakin sen on ehdotettu johtavan: ryhmäytymiseen (Kohonen-Aho, 2017). Jokainen ryhmän jäsen toimi yhteisesti sovittujen raamien mukaisesti Zoom-ympäristössä, oli selvästikin psykologisesti sitoutunut sekä toisiin tutustumiseen että työnohjaukseen. Ryhmän jäsenien tutustumiseen varattu reilu aika mahdollisti sen, että lopulta ryhmäläiset tunsivat hyvin toistensa työnkuvat ja eri taustaorganisaatioiden erityispiirteet, mikä mahdollisti rakentavan havainnoinnin ja vertaisryhmäkeskustelun. Ryhmän jäsenet saivat siis ryhmässä tilaa heijastaa omaa persoonallista ammatti-identiteettiään ja ihmetellä myös työskentelytyyliensä eroavaisuuksia samankaltaisissa työtilanteissa.

Työnohjausryhmän 2 jäsenet eivät tarvinneet laajamittaista tutustumista toisiinsa, sillä kyseessä oli työyhteisö organisaatiossa, jossa oli vahvasti panostettu etänä työskentelevien tiimien yhteiseen ajanviettoon ja tutustumiseen työajan puitteissa mm. tiimin yhteisillä etäharrastushetkillä. Ryhmäläiset kuitenkin kokivat työnohjauksen lisäävän ryhmäytymistä uusilla tavoilla. Parikeskusteluissa muutamat työyhteisön jäsenet kertoivat, että vasta etätyönohjaukseen kuuluneissa parikeskustelussa he olivat päässeet ensimmäistä kertaa koskaan juttelemaan kahden kesken toisessa maassa asuvan tiimikaverinsa kanssa. Tämä kahdenkeskisyys koettiin arvokkaaksi. Työyhteisö osallistui myös ensimmäistä kertaa työnohjaukseen, ja monet ohjattavista kokivat, että työnohjaustilanteissa he pääsivät ensimmäistä kertaa ilmaisemaan työnsä tuottamia tunnetiloja tiimilleen ja kuulemaan, millaisin tavoin heidän kollegansa kokivat samoja työn organisoimiseen liittyviä haasteita, joita jokainen tiimissä työskentelevä ajoittain kohtasi. Tiimin esihenkilö kertoi

työnohjauksen palautekeskustelussa, että monet tiimin jäsenet olivat työnohjauksen seurauksena alkaneet esittää tiimille ja esihenkilölle uusia kehitysideoita tavoilla, joita tiimissä ei ollut aiemmin kokeiltu. Esihenkilö tulkitsi tämän johtuvan sekä suoraan työnohjauksessa käsitellyistä työtä kehittävästä sisällöistä että työnohjauksessa yleisesti vahvistuneesta työyhteisön luottamuksen ilmapiiristä. Teoreettisesti tulkitsen esimiehen havaitseman ilmiön ilmaisevan työnohjauksellista opitun siirtovaikutusta.

Työnohjausryhmässä 2 kiinnitin huomioni samaan kuin myös työnohjausryhmässä 1: työnohjauksen tavoitteelle eli oppimiselle oleellinen ryhmän reflektio ja ryhmän jäsenten välinen vastavuoroinen vuorovaikutus pääsivät toteutumaan onnistuneen välittyneen sosiaalisen läsnäolon kautta. Työnohjaukset avattiin ryhmälle tutuksi tulleilla aloituskuulumiskierroksilla, jotka mahdollistivat sen yhteisen paikallaolon kokemuksen syntyminen, että olemme kaikki läsnä samassa työnohjauksen tilassa. Muistutin myös joka kerran alussa ohjattavia siitä, että työnohjauksen aikana heillä on mahdollisuus jättää kaikki muu sivuun hetkeksi ja keskittyä pelkästään työnohjauksessa tapahtuvaan, ja varasin aikaa sille, että osallistujat saivat rauhassa sulkea mahdollisia keskeytyksiä tuovat ohjelmat ja laitteet. Psykologisen sitoutumisen mahdollisti se, että ryhmä asetti työskentelylle yhdessä tavoitteet, joita edistettiin mm. kirjaamalla verkkoalustalle (Google Jamboard) ajatuksia ja havaintoja valitusta teemasta. Verkkoalustan kirjaamisia tehtiin vaihtelevasti yksilö, pari- ja pienryhmätyöskentelynä. Työyhteisö kommentoi aktiivisesti kunkin osallistujan yksilöllisiä työtapauksia ja etsi yksilöiden kokemasta myös kaikkien työtä koskevia yhteisiä piirteitä.

Näistä työnohjauksista hahmottuu mielestäni muutama läsnäolon kokemusta lisäävä elementti. Yleensä etätyönohjauksen teoriassa ajatellaan, että osallistujien teknisen taitotason täytyy olla riittävä työnohjauksen onnistumiseksi (Kupias 2017, 146). Työnohjausprosessini vahvistavat tätä yleistä näkemystä, sillä koen, että osallistujien paikallaolon kokemusta vahvisti nimenomaan se, että heiltä kaikilta onnistui sujuvasti etäyhteyksien ja virtuaalisten kirjoitusalueiden yhteiskäyttö. Lisäksi molempien ryhmien jäsenet olivat vuonna 2021 hyvin tottuneita virtuaalisiin ympäristöihin. Voisi jopa sanoa, että tottuneemmaksi ei voi enää tulla, sillä työnohjausprosessin 2 työyhteisö ylipäänsä oli olemassa toisilleen yhteisenä ainoastaan etäyhteyksien avulla myös päivittäisessä työssä.

Teknisen taituruuden korostaminen voi kuitenkin helposti johtaa sen unohtamiseen, että kokemus psykologisesta sitoutumisesta ja sen mahdollistama ryhmän ja työnohjaajan yhteinen reflektio voi

ja yleensä kantaa ryhmää myös teknisten haasteiden tilanteessa. Tästä esimerkkinä mainittakoon työnohjauksen osallistuja, joka ei saanut kuvayhteyttään toimimaan, mutta joka kerta toisensa jälkeen yhtyi yhtä aktiivisesti ryhmän yhteiseen reflektioon pelkän ääniyhteyden välityksellä. Kuvayhteyden puuttumisen vuoksi osallistuja ei itse saanut samanlaista kokemusta samassa virtuaalisessa tilassa olemisesta kuin muu ryhmä eikä kukaan muu ryhmästä saanut hänen samassa tilassa olemisestaan samaa kokemusta kuin muista ryhmäläisistä, joiden kuva oli esillä virtuaalisessa tilassa. Tästä huolimatta osallistujan psykologinen osallistuminen ja osallistuminen vuorovaikutukseen oli samalla tasolla kuin muillakin ryhmäläisillä.

Kokemus samassa virtuaalisessa tilassa olemista ja psykologinen sitoutuminen vuorovaikutukseen ovat tässä mielessä siis toisistaan riippumattomia. Joku tekninen yhteys on toki oltava (esim. ääni tai jossain tapauksissa pelkkä chat-kirjoittaminen), jotta psykologinen sitoutuminen ylipäänsä olisi mahdollista, mutta uskallan myös esittää, että teknisen yhteyden horjuminen ei aina horjuta psykologista sitoutumista, joka on lopulta se elementti, jota tarvitaan työnohjaukseen onnistumiseen oppimiskokemuksena. Ryhmän jäsenten yhteinen psykologinen sitoutuminen voi olla myös sillä tavoin vahvaa, että ryhmä voi jatkaa yhden ohjattavan esille nostamasta teemasta, vaikka kyseisen ohjattavan nettiyhteys katkeaisi kesken hänen case-alustustaan eikä ohjattavaa saataisi enää linjoille lopettamaan alustusta. Tällaisen tapauksen jälkeen, ryhmä voi kuitenkin seuraavan kerran alussa kertoa lyhyesti nettiyhteytensä menettäneelle, miten he jatkuivat hänen esille nostaman aihepiirin reflektioimista. Psykologinen sitoutuminen ja sitoutunut vuorovaikutus voivat kantaa, vaikka yhden osallistujan samassa virtuaalisessa tilassa oleminen jäisikin puuttumaan ratkaisevassa kohdassa.

Yhteenvetona edellä sanotusta voi siis esittää sen, että etätyönohjauksessaakin työnohjaajan kannattaa luottaa ydintaitoihinsa, kysymiseen sekä keskustelun ja reflektion ohjaamiseen. Nämä ovat oleellisia tekijöitä ohjattavien psykologisen sitoutumisen muodostumisessa ja läsnäolon kokemuksen synnyttämisessä. Tämä sitoutuminen puolestaan mahdollistaa työnohjauksen keskeisen tavoitteen toteutumisen eli oppimisen työnohjauksen kautta.

5.3 Välittynyt sosiaalinen läsnäolo sosiaaliseen tilanteeseen suuntautuneena tietoisena läsnäolona

Mindfulness- eli tietoisuustaitojen harjoittelu löi läpi 2010-luvulla yksilöllisenä keinona parantaa erityisesti mielen hyvinvointia. Tietoisuustaitojen merkitystä onkin korostettu paitsi ohjattavien myös työnohjaajan työkaluna, menetelmänä, jolla tehdä mielessä ”tilaa kaikelle, mikä on kussakin hetkessä läsnä” (Repo 2021, 19). Tietoisuustaidot ovat kykyä ”ohjata tarkkaavaisuutta mielen sisältöihin tietoisesti, nykyhetkessä, nykyhetkessä ja hyväksyen, ilman arvostelua” (em.). Tässä alaluvussa esitän perustelut *havainnolle 3*, jonka mukaan välittynyt sosiaalinen läsnäolo vaatii edellä mainitun kaltaista tietoisista läsnäoloa. Tietoisesta läsnäolosta on kuitenkin suuntauduttava kussakin hetkessä tapahtuvaan sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Pelkkä tietoinen läsnäolo ei ole siis riittävää työnohjauksen onnistumiselle.

Aloitan esimerkillä, joka havainnollistaa, miten tietoinen läsnäolo ei yksistään ole riittävää sosiaalisen läsnäolon muodostumisessa oli kyseessä sitten lähikontaktissa tai etäyhteyksin tapahtuva sosiaalinen läsnäolo. Havahduin itse tosissani tähän merkittävään eroon tietoisesta läsnäolosta ja sosiaalisen läsnäolon välillä työnohjaajakoulutukseen kuuluneessa Tavistock-seminaarissa elokuussa 2021. Saavuin Tavistockiin väsyneempänä kuin koskaan. Väsymyksen äärimmäisyys ei ollut ihme, sillä viikkoa ennen seminaarin alkua lääkäri oli kirjannut minulle long covid-diagnoosin ja kirjoittanut kahden kuukauden sairasloman. Aivoni olivat sumussa, ja minun piti pakottaa väsynyttä kehoani eteenpäin seminaarihotellin pitkillä huonekäytävillä. Toisaalta väsynyt keho sai minut keskittymään paremmin kuin koskaan siihen, mitä tapahtui sekä mielessä ja kehossa ”tässä ja nyt”. Olin liian väsynyt miettimään tulevaa, mennyttä tai mitään erityisen abstraktia. Sumuisessa päässäni tuumin, että työväenopiston mindfulness-opettajani olisi varmasti tyytyväinen olemiseeni, jossa koin olevani yhtä seminaarisalin suurista ikkunoista avautuvaa järvimaiseman kanssa. Sisäänhengityksellä sanoin mielessäni ”tässä” ja uloshengityksellä ”nyt”, aivan kuten mindfulness-opettajani oli buddhalaisen koulukuntansa oppien mukaisesti neuvonut.

Tietoinen ”tässä ja nyt”-olemiseni tuntui ensi alkuun sopivan täydellisesti Tavistockin itsetarkkailua henkivään ilmapiiriin. Sattumalta vuoden 2021 Tavistockin teemanakin oli ”tässä ja nyt”. Suuryrhmässä sain 50 muun ihmisen paikallaolon keskellä nököttää omissa oloissani

”anonymiteetin suojissa” ja omissa puheenvuoroissani pälettää tajunnanvirtamaisesti kaikkea mieleen tulevaa ja kehoistimusten kertomaa. ”Onpa helppoa ja mukavaa olla täällä tässä- ja nyt hengessä”, ajattelin ensimmäisen suurryhmän jälkeen. Helppouden kokemus kuitenkin karisi siinä vaiheessa, kun ensimmäiset pienryhmäkeskustelut ja verkostoitumistapahtumat pärähtivät käyntiin. Pienryhmissä ja verkostoitumistapahtumissa suolapatsasmainen itseensä käpertynyt tietoinen ”tässä ja nyt”-läsnäoloni ei enää toiminutkaan, sillä niissä kaivattiin juuri sitä, mitä onnistunut työnohjauskin vaatii: virittyntä sosiaalista läsnäoloa. Tarvittiin kykyä ja sitoutuneisuutta aloitteelliseen vuorovaikutukseen eli suuntautuneisuutta kohti toisia ihmisiä, kohti ryhmää. Pelkällä tietoisella kehollismielellisellä läsnäololla, jonka huipentumana joissakin meditaatioperinteissä pidetään hiljaista ja muista ihmisistä irrallaan olevaa erakon suorittamaa tuntikausien istumameditaatiota, ei siis Tavistockissa pärjännyt. Aivosumusta ja fyysisestä väsymyksestä huolimatta läpi minun täytyi murtautua tietoisien läsnäolon huumaannuttavan kokemuksen läpi ja pakottaa itseni kertomaan niitä näitä itsestäni tuntemattomille ja analysoimaan tarkasti ryhmän vuorovaikutustilanteita. Tämän toki tein tietoisesti, ”mindful”, siinä mielessä, että mieleni oli jokseenkin keskittynyt myös kyseisessä hetkessä tapahtuneeseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Huomiokykyäni jatkuvasti kuitenkin verotti se että, väsyneen kehoni mielestä minun olisi kuulunut pikemmin nököttää yksin vuorenhuipulla kuuntelemassa tuulen huminaa, kuin osallistua pienryhmäkeskusteluihin.

Opin Tavistockissa, että ryhmässä läsnä oleminen ei siis onnistu tilassa, jossa tietoisien läsnäolon kokemus ”on päällä” niin, että mielen tarkkaavaisuus kohdistuu johonkin muuhun kuin sosiaaliseen tilanteeseen. Sosiaalinen läsnäolo vaatii tietenkin aina ripauksen tietoista ”tässä ja nyt”-mentaliteettia siinä mielessä, että ihminen ei ole uppoutunut omiin ajatuksiinsa, menneiden tai tulevan kuvitteluun. Jos ihminen olisi täysin omissa ajatuksissaan, muttei sosiaalisesti millään tavalla läsnä, voisi häntä kuvailla Paula Vesalan kirjoittaman laulun sanoin ”paikalla, mutta läsnä ei.” Toisaalta sosiaalinen läsnäolo vaatii myös sitä, että oikeasti päästää toisen ihmisen rikkomaan ylhäistä yksinäisyyttään ja mahdollisia syvempiä meditatiivisten tilojen ”maailman uppoutumisen kokemuksia”. Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa avaa itsensä myös sille mahdollisuudelle, että tapahtuu jotain mikä haastaa tietoista läsnäoloa ja tarkkaavaisuutta. Toisen ihmisen sanoma voi suistaa mieltä pois raiteiltaan, tai asian positiivisemmin muotoillakseni, yllyttää ajattelemaan asioita toisella tavalla ja oppimaan jotain.

Edellä mainitun valossa vaikuttaa siltä, että kohtuullinen määrä tietoista läsnäoloa välttämätön, muttei riittävä ehto sosiaaliselle läsnäololle. Välttämättömällä tarkoitan sitä, että ilman tietoista läsnäoloa ei synny mahdollisuutta sosiaaliselle läsnäololle. Kohtuullisella määrällä tarkoitan sitä, että ihmisen pitää olla tietoisesti läsnä sosiaalisessa tilanteessa, jossa hän on. Jos tietoista läsnäoloa on liian vähän, ihminen on esim. omissa ajatuksissaan jossain muualla kuin läsnä hetkessä, ja siten ei kykene sosiaaliseen läsnäoloon. Toisaalta tietoinen läsnäolo ja kyky olla tässä ja nyt voi suuntautua myös johonkin muuhun kuin sosiaaliseen olemiseen. Esimerkiksi jos kokee ”tässä ja nyt” mielellis-kehollisesti sulautuneensa yhteen puiden kanssa ja tarkkaavaisuus on suuntautunut pelkästään tähän kokemukseen, ei synny myöskään sosiaalista läsnäoloa. Tietoinen läsnäolo on tässä tapauksessa ns. väärin kohdistunutta suhteessa vaikkapa työnohjaustilanteen tarkoitukseen.

Joten mikä tarkalleen voi olla tietoisien läsnäolon rooli myös työnohjauksessa ja erityisesti etätyönohjauksessa? Ensinnäkin tietoisuustaitoihin kuuluva lempeän hyväksyvä lähestymistapa tässä ja nyt tapahtuviin asioihin toimii myös etätyönohjauksessa. Esimerkiksi etätyönohjaukseen kuuluviin teknisiin haasteisiin voi suhtautua myös lempeästi ja hyväksyen. Tässä yhteydessä on kuitenkin hyvä nostaa esille seuraava: vaikka etätyönohjauksessa sosiaalinen läsnäolo on välittynyttä, kehollisuus on läsnä etätyönohjauksessa sekä ohjattavalla että ohjaajalla siinä mielessä, että sekä ohjattava että ohjaaja voivat ankkuroitua omien kehojensa antamiin viesteihin myös etätyönohjauksen aikana. Oman kehon tunnekokemukset ovat läsnä ja niitä voi hyödyntää myös etätyönohjauksessa. Etätyönohjauksessa vaikeana on koettu kuitenkin usein se, että keholliset viestit ihmisten välillä eivät välity samalla tavalla kuin kasvokkain kohtaamisessa. Etätyönohjauksessa kehollisten viestien välittämiseksi saatetaankin tarvita esim. paljon enemmän oman kokemuksen verbaalista sanoittamista kuin lähityönohjauksessa. Tietoinen läsnäolo, joka suuntautuu omiin kehoon tiloihin, voi mielestäni auttaa tässä sanoittamisessa.

Varsinaisia mindfulness-harjoituksia voidaan ehdottomasti käyttää esimerkiksi etätyönohjausten alussa auttamaan ohjattavia (ja miksei samalla myös työnohjaajaa) suuntaamaan huomionsa senhetkiseen työnohjaustilanteeseen. Samalla työnohjaajan on kuitenkin pidettävä huoli siitä, että tietoinen läsnäolo ja mielen tarkkaavaisuus suuntautuu lopulta nimenomaan yhteiseen sosiaaliseen läsnäoloon ja työnohjaustilanteeseen (eikä käy esimerkiksi niin, että osallistujat jäävät pelkästään keskittymään hengitykseensä koko session ajaksi tilanteessa, jossa tietoisien läsnäolon herättelyyn käytetään hengitykseen keskittymistä). Työnohjauksessa alun kuulumisten vaihdon ja tarkentavien

kysymystensä avulla työnohjaaja avaa tilaa nimenomaan sille, että osallistujilla herännyt tietoinen läsnäolo suuntautuu kohti työnohjaustilannetta (Puutio 2022) ja sitä, mitä kutsun psykologiseksi osallistumiseksi ja sitoutuneeksi vuorovaikutukseksi.

6. Johtopäätökset

Työssäni lähdin liikkeelle siitä, että työnohjaus on arkityön puitteissa tapahtuva omassa työssä oppimisen prosessi. Sen jälkeen keskityin kysymykseen siitä, miten oppiminen on mahdollista etätyönohjauksessa olettaen, että työnohjauksen tavoite on oppiminen? Tähän kysymykseen vastasin etäoppimisen teorioissa esiintyvällä ajatuksella siitä, että etäyhteyden kautta oppiminen vaatii välittyntä sosiaalista läsnäoloa.

On huomionarvoista, että näkemykseni mukaan oppiminen myös kasvokkain tapahtuvassa työnohjauksessa vaatii sosiaalista läsnäoloa, jota voisi kutsua välittömäksi vastakohtana välittyneelle sosiaaliselle läsnäololle. Etätyönohjauksen tutkimuksessa on toistaiseksi keskitytty hyvin paljon siihen *eroon*, joka aiheutuu siitä, että etätyönohjauksessa sosiaalinen läsnäolo on *välittyntä* eli jonkun tietoteknisen yhteyden kautta muodostuvaa. Tässä työssä en kuitenkaan keskittynyt tuon eron tarkasteluun, vaan pidin lähtökohtanani lähityönohjauksen ja etätyönohjauksen samankaltaisuutta – sosiaalisen läsnäolon kokemusta. Tämän samankaltaisuuden kautta voimme ymmärtää laajasti niitä kokemuksia, joissa työnohjattavat kokevat oppivansa itsestään ja työstään myös etäyhteyksin. Näitä kokemuksia pyrin valottamaan omien harjoittelutyönohjausteni ja työnohjaajakoulutuksen synnyttämien henkilökohtaisten oppimiskokemusten avulla.

Työnohjaajakoulutukseni aikana koulutusryhmäni sisällä ajoittain heränneeseen huoleen siitä, miten etänä voidaan kouluttautua työnohjaajiksi, vastaisin tämän työn perusteella seuraavasti: etänä on mahdollista oppia samoja työnohjaajan ydintaitoja kuin lähikoulutuksessakin. Jos välittynyt sosiaalinen läsnäolo onnistuu, työnohjaajakoulutuksessa opitaan myös etänä taitoja, joiden avulla työnohjaaja voi onnistua yhdessä ohjattaviensa kanssa oli kyseessä sitten lähi- tai etätyönohjaus. Näiden taitojen avulla työnohjaaja voi mahdollistaa ohjattaville sen, että he ovat sekä paikalla että sosiaalisesti läsnä työnohjauksessa. Sekä etänä että lähiopetuksena toteutetun koulutuksemme etuna olikin, että olemme oppineet ja kokeneet käytännössä, miten nämä työnohjaajan ydintaidot toimivat sekä etä- että lähityöskentelyssä.

7. Lähteet

- Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T., Soininen J. (2016): *Työnohjauksen käsikirja*. Aretai.
- Biocca, F., J. Burgoon, C. Harms, and M. Stoner (2001): Criteria and Scope Conditions for a Theory of Social Presence. In *Presence 2001: 4th Annual International Workshop*, May 21-23. Temple University.
- Biocca, F., Harms, C. & Burgoon, J. K. (2003): Toward a More Robust Theory and Measure of Social Presence: Review and Suggested Criteria, *Presence: Teleoperators and Virtual Environments* 12, 456–480.
- Gamberini, L., Spagnolli, A., Cottone, P., Martinelli, M., & Bua, L. (2004). The “presence of others” in a virtual environment: different collaborative modalities with hybrid resources. *Cognition, Technology & Work*, 6(1), 45– 48. <https://doi.org/10.1007/s10111-003-0140-0>
- Graham, C. R. (2006). Blended learning systems. Definition, Current Trends, and future Directions. Teoksessa: C. J. Bonk & C. R. Graham (toim.), *Handbook of blended learning: Global Perspectives, local designs* (1. painos, s. 3–21) Pfeiffer Publishing.
- Hyttinen, M. (2020): Etätyönohjaus nousi etulinjaan, *Osviitta* 2/2020, 10–14.
- Kiander, T. & Onnismaa, J. (2021): Päivä murmelina – päivä etätyössä. *Osviitta* 2/2021, 20–22.
- Kolb, D. A. (1984): *Experiential Learning. Experience as The Source of Learning and Development*. Englewoods Cliffs. New Jersey.
- Kohonen-Aho, L. (2017). *Video-based observations on the construction of social presence in virtual worlds*. (Väitöskirja) Aalto University publication series DOCTORAL DISSERTATIONS, 200/2017 <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/28426/isbn9789526076669.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Kupias, P (2017): Toimijuus työssä – tukena työnohjaus, coaching, mentorointi ja fasilitointi. HY+. Helsingin yliopisto.
- Kurki, E. & Saari, T. (2020): Sosiaalista läsnäoloa tukeva etäopetuksen malli. Samanaikaista etäopetusta sulautuvissa ympäristöissä. Pro Gradu-työ. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/120683/KurkiSaari.pdf?sequence=2>
- Laine, T. (2021): Aivot mukana työnohjauksessa. *Osviitta* 1/2021, 5–9.

- Metso, S. (2021): Suosittelen pientä vaivannäköä. *Osviitta* 1/2021, 35.
- Mikkonen, P. & Kalliokoski S. (2021): *”Oltiin kaikki aidosti läsnä, vaikka oltiinkin etänä”.* *Työnohjattavien kokemuksia lähi- ja etätyönohjauksesta.* Opinnäytetyö, sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Tampereen ammattikorkeakoulu.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/502648/Kalliokoski_Satu_Mikkonen_Paulina.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Mykotala, D. (2018). The effective affect: A scoping review of social presence. *Journal of Distance Education* (Online), 33(2), 1–30. <http://www.ijede.ca/index.php/jde/article/view/1080>
- Neuman, E. (2022): Reflektio työnohjauksen välineenä yksilötyönohjauksessa psykiatrisessa sairaalaympäristössä. Lopputyö, Työnohjaajakoulutus 2020-2022, JHL/ Metanoia instituutti.
- Pohjola, R. (2021): Hienoa pölyä. *Osviitta* 2/2021, 3.
- Puutio, R. (2021): Tukka putkella Teamsissa. Etäpalaverit haastavat koherenssin kokemusta. Metanoia Insituutti, Organisaatioajattelun blogi. 5.11.2021.
<https://www.metanoiainstituutti.fi/blogit/organisaatioajattelun-blogi>
- Puutio, R. (2022): Tilanteesta toiseen, asiasta kymmenenteen – kuinka luotsata siirtymää työnohjauskeskusteluun. Metanoia Insituutti, Organisaatioajattelun blogi. 18.2.2022.
<https://www.metanoiainstituutti.fi/blogit/organisaatioajattelun-blogi>
- Repo, S. (2021): Lempeyttä vuorovaikutukseen – Mindfulness työnohjauksessa. *Osviitta* 3/2021, 19–22.
- Swan, K., Garrison, D., & Richardson, J. C. (2009): A Constructivist Approach to Online Learning: The Community of Inquiry Framework. Teoksessa C. Payne (toim.), *Information technology and constructivism in higher education: Progressive learning frameworks* (43–57). IGI Global. doi:10.4018/978-1-60566-654-9.ch004
- Thurlow, C., Lengel L., & Tomic, A. (2004): Computer Mediated Communication: Social Interaction and the Internet. SAGE Publications, ProQuest Ebook Central.
- Varsta, R. (2021): Uutta normaalia uudistamassa. *Osviitta* 1/2021, 25.