

## Loppuraportti

# Jaksamista tukeva arvoterapeuttikoulutus- menetelmä

Lanupe Oy / Tähtivalmennus ja Hoo-Pee Sinervä Oy  
Yhteydenotot: [arvoterapeutti@lanupe.fi](mailto:arvoterapeutti@lanupe.fi)

[www.arvoterapeutti.fi](http://www.arvoterapeutti.fi)

[www.lanupe.fi](http://www.lanupe.fi)

7.4.2022

## JAKSAMISTA TUKEVA ARVOTERAPEUTTIKOULUTUSMENETELMÄ

### Johdanto

Henkisen työn syrjäytettyä pääosin fyysisen työn työelämässä ovat jaksamisen haasteet yksilötasolla kasvaneet rajusti. Hektinen 24/7 yhteiskunta vaatii uudenlaista osaamista. Aivokapasiteettimme käy ”ylikierroksilla” ja aiheuttaa paineita henkisellemme jaksamiselle. Työelämän rytmi käy yhä kiihkeämpänä ja tuloskeskeisempänä. Vastakkainasettelu tuloskeskeisyyden ja ihmiskeskeisyyden osalta kasvaa jatkuvasti. Diversiteetin ymmärtämistä ja juurruttamista tarvitaan yhä enemmän yhteiskunnassamme. Henkilökohtaisten perusarvojemme ja organisaatioiden nimetyt ydinarvot eivät useinkaan kohtaa ja siitä seuraa kielteinen arvojännite, joka jatkuessaan vie pohjaa jaksamiseltamme. Ilmiö etenee niin, että ensin väsymme, sitten kyynistymme ja lopulta uupumus valtaa alaa. Yksilöiden kannalta tämä on inhimillinen tragedia ja organisaatioiden kannalta taloudellinen katastrofi.

Organisaatioiden on etsittävä lieventäviä keinoja kumpaankin edellä mainittuun ”kohtalonkysymykseen”. Lanupe Oy (Tähtivalmennus) ja Hoo-Pee Sinervä Oy ovat Työsuojelurahoituksen tuella kehittäneet Jaksamista tukevan arvoterapeutti- koulutusmenetelmän ratkaisuksi tähän ongelmaan. Tarvitaan ”myönteinen ilmastonmuutos” työpaikoillemme. Organisaatioihin muodostetaan uudella nimikkeellä ”Arvoterapeutti” toimivia ”hyvän mielen lähettiläitä”. He ovat jaksamisen ylläpitäjiä ja parantajina, empaattisia ja jämäköitä, luottamusta herättäviä ongelmanratkaisijoita. Arvoterapeutit käyttävät työvälineinään mm. työmoraalikartoitusta sekä työn ja muun elämän arvostiriitojen kartoitusta. Kartoituksia ja niiden tuloksia voidaan hyödyntää jaksamisen tukemisessa jatkossa lävitse organisaation. Huomiota kiinnitetään myös vuorovaikutuksellisiin osaamisalueisiin sekä itsetuntemuksen lisääntymiseen. Arvoterapeutti rikkoo myös virallisen ja epävirallisen organisaation raja-aitoja eheyttävästi. Kuten hyvin tiedetään, jaksamisen mukanaan tuomat epäkohdat eivät koske virallisen organisaation organisaatorakenteita, vaan nimenomaan epävirallisen (lue: arjen) organisaation synnyttämiä todellisia ongelmia. Muutokset parempaan jaksamiseen viedään lävitse epävirallisen organisaation toiminnan pohjalta, ei suinkaan virallisen organisaation toiminnan pohjalta. Arvoterapeutin toimintakenttä tulee olemaan läpi organisaation. Ongelmat jaksamisen suhteen ovat useimmiten hyvin samankaltaiset riippumatta organisaation virallisesta rakenteesta. Arvoterapeutti-koulutusmenetelmä lähtee siis yksilön kehittämisestä/kehittymisestä ja vaikuttaa sitä kautta koko organisaatiokulttuuriin myönteisesti.” Vain yksilöiden kautta muututaan” on arvoterapeutin terapeuttinen huudahdus.

## **Koulutusmenetelmän teoreettinen tausta**

Koulutusmenetelmä lähtee arvojen filosofisesta ja psykologisesta määrittelystä. Taustalla myös käsittelyssä itsetunto. Useat tutkijat ovat käsitelleet arvojen määrittelyä teoksissaan ( Keltikangas-Järvinen, Kant, Maslow, Pink, Herzberg, McClelland, Reiss, Niiniluoto, von Wright, Helkama, RB Cattell jne.) Selkeänä päätelmänä on, että ”arvot ovat yksilön uskomuksia hyvistä ja oikeista tavoista tehdä asioita, eivät faktoja”. Koulutusmenetelmä on tässä tapauksessa hermeneuttinen eli se pyrkii ymmärtämään ja tulkitsemaan ihmisen toimintaa ja kulttuuria. Arvot, motivaatio ja tarpeet kietoutuvat yhteen tämän koulutusmenetelmän pohdinnoissa ihmisen käyttäytymisestä.

Koulutusmenetelmän esittelemistä työvälineistä, kartoituksista, toinen käsittelee HP Sinervän kehittämää Työmoraalia, jossa päästään arvojen ”sisään” käyttäen keinona työmoraalia. Tarkoittaa siis arvokäsitteiden avausta, mitä ne ovat konkreettisesti työssä. Ovatko perusarvoni sopusoinnussa organisaation nimettyjen ydinarvojen kanssa vai eivät.

## **Koulutusmenetelmään liittyvän työmoraalikartoituksen kuvaus**

Kartoitetaan yksilön näkemystä omasta sekä työyhteisön työmoraalista ja sen näkymisestä. Kartoituksessa operoidaan työelämän tärkeimmillä arvokäsitteillä.

## **Koulutusmenetelmään liittyvän työn ja muun elämän arvoristiriitoja käsittelevän kartoituksen kuvaus**

Toinen kartoitus keskittyy Työn ja muun elämän arvoristiriitojen käsittelyyn eli ihmisen vertailuun arvojen tärkeydestä ja näkyvyydestä työssä ja työn ulkopuolella.

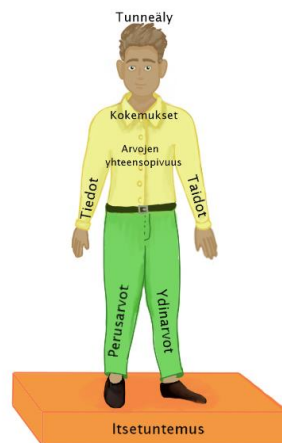
Kyseinen kartoitus käsittää työn ja muun elämän kannalta keskeiset arvokäsitteet ja niiden tärkeyttä ja näkyvyyttä elämässä. Olennaista on työn ja muun elämän suurimpien arvoristiriitojen haku ja määrittely sekä ratkaisu.

## **Koulutusmenetelmän kuvaus**

Koulutusmenetelmä muodostuu kahdeksasta moduulista. Tämän lisäksi jokaiseen moduuliin sisällytetään ns. asiantuntija- puheenvuoro ulkopuolelta. Myös menetelmään kuuluu olennaisesti hahmo nimeltä Arvo T Jalkanen, joka tuo esille omaa elämäänsä jaksamisen ja näiden teemojen näkökulmasta. Menetelmä käyttää apunaan myös jokaisen moduulin yhteydessä tehtävää ”tsekkausta” opitusta. Myös työkirjaa henkilökohtaisesta oppimisesta ja reflektoinnin havainnoista pidetään koko opintojen ajan.

### Moduulit:

1. Viitekehys ja itsetuntemus
2. Terapiamuodot versus arvoterapia, arvoterapeutin muotokuva
3. Työmoraalikartoitus
4. Demonstraatiopäivä-tekemällä oppiminen
5. Työn ja muun elämän arvoristiriidat-kartoitus'
6. Jaksamista tukevan arvoterapeutin hyödyntäminen läpi organisaation.
7. Arvoterapeutti "viestinviejänä" ja käytännön työn käynnistäjänä organisaatiossa
8. Arvoterapeutti-kokemustenvaihtoryhmien muodostaminen, syventävä oppiminen



**Kuvio: Koulutusmenetelmän viitekehys (Arvo T Jalkanen)**

### **Koulutusmenetelmän tavoitteet ja sisällöt**

**Kokonaistavoite:** Koulutusmenetelmä luo valmiuden henkilölle toimia arvoterapeutina organisaatioissa. Valmiuksiin kuuluu tiedollinen, taidollinen ja asenteellinen ajan tasalla oleva osaaminen koskien henkilöstön jaksamisen tukemista.

**Oppimismenetelmät:** Koulutusmenetelmä sisältää oppimaan oppimisen, osallistuvuuden/ osallistavuuden, reflektoinnin sekä omalle epämukavuusalueille menemisen.

**Rakenne:** Koulutusmenetelmä rakentuu kahdeksasta valmennusmoduulista (6+2). Rakennetta voidaan pitää ns. porrasmallina, edellisen päälle rakentuu aina seuraava oppimiskokemus. Rakenteessa

huomioidaan erityisesti käytännönläheisyys elävien esimerkkien ja demonstraatioiden muodossa. Jokainen moduuli aloitetaan kyselyllä edellisen moduulin opeista. Kuusi ensimmäistä jaksoa toteutetaan kaksi/kuukausi noin ja kaksi viimeistä määriteltävän tauon jälkeen (kokemus- ja seurantajaksot).

## Moduuli 1: Viitekehys ja itsetuntemus

Tavoite: Sisäistää terveen ja epäterveen itsetunnon määritelmät sekä perustella oma itsetuntonsa sijainti tällä ulottuvuudella. Havainnoida oma suhtautumistapansa elämään ja määrittää vahvuutensa ja kehittämiskohteensa tämän perusteella. Ymmärtää henkisen hyvinvoinnin merkitys elämän eri osa-alueilla niin ajallisen kuin henkisenkin ulottuvuuden kannalta sekä tehdä omat johtopäätökset pohdinnoista.

Asettaa itselleen konkreettiset tavoitteet kaikkien kolmen osalta ja aloittaa harjoittelu käytännön vuorovaikutustilanteissa.

Sisältö: Terveen ja epäterveen itsetunnon määrittely, neljän eri elämän suhtautumistavan esiintuonti, elämän eri osa-alueiden ajallisen ja henkisen ulottuvuuden tasapainottaminen. Reflektoinnin merkitys ko. asioissa. Sen kautta oman henkisen hyvinvoinnin parantuminen. Oppimisen jälkitehtävä. Käytössä ladattu arvoterapeutin työkirja.

## Moduuli 2: Terapiamuodot vs arvoterapia

Tavoite: Annetaan perustiedot eri terapian oppisuunnista ja mille painopistealueelle arvoterapeutti voisi siinä asettua. Muodostaa osanottajille ja heidän kanssaan mahdollisimman tarkka kuvaus arvoterapeutin toimenkuvasta. Arvoterapeutin vaatimukset ja lähtökohdat toimimiselle (etiikka, moraalii). Oppia tarkastelemaan omia osaamisiaan arvoterapeutin vaatimusten näkökulmasta. Asettaa itselleen konkreettiset tavoitteet ja aloittaa harjoittelu käytännön vuorovaikutustilanteissa.

Sisältö: Arvoterapeutin ”muotokuvan” muodostaminen ja itsensä sijoittaminen siihen, sen jokaiseen osa-alueeseen. Välineenä voidaan käyttää esim. SWOT-analyysia. Määritellään myös arvoterapeutin haluttu tietopohja, taitopohja sekä asennevalmius. Käytännönläheisiä harjoitteita. Oppimisen jälkitehtävä. Käytössä arvoterapeutin ladattu työkirja.

## Moduuli 3: Työmoraalikartoitus

Tavoite: Tuodaan esille erilaisten arvoteorioiden avulla arvojen tärkeys työelämässä. Opitaan ymmärtämään tutun termin ”työmoraali” yhteys arvoihin. Opitaan tarkastelemaan kartoituksen avulla omaa työmoraalia versus työyhteisön työmoraalia ja hakemaan sieltä olennaisimmat erot. Opitaan myös tekemään johtopäätökset erojen syistä sekä vähentämään näin arvoriitiriitoja. Näin päästään jaksamisen juurisyihin kiinni. Asetetaan itselle konkreettiset tavoitteet ja aloitetaan harjoittelu.

Sisältö: Osanottajat tekevät ns. työmoraalikartoituksen omasta työmoraalistaan sekä oman työyhteisön työmoraalista. Erityisen tärkeää on avata työmoraalikäsitteiden sisältöä konkreettisten työhön/työyhteisöön liittyvien esimerkkien avulla. Yksilötulosten esittely sekä erityisesti ryhmän sisäiset vertailut lisäävät ymmärrystä arvojen logiikasta. Työstetään omat henkilökohtaiset arvoriitit työssä/työyhteisössä ja tehdään niiden lieventämissuunnitelma tavoitteineen, ja keinoineen. Oppimisen jälkitehtävä. Käytössä ladattu arvoterapeutin työkirja.

#### **Moduuli 4: Demonstraatiopäivä – tekemällä oppiminen**

Tavoite: Antaa osanottajille valmiudet käyttää kahta välinettä, empaattisuutta ja jämäkkyyttä, työelämän ongelmien ratkaisijana. Toista ei ole ilman toista. Osanottajien tulee ymmärtää oman empatian ja oman jämäkkyuden käyttö haastavissa arvoterapeutin työnkuvan tilanteissa. Reflektointi on opittavissa aitojen työelämän tilanteiden käsittelyssä demonstraatioissa. Ahaa-elämykset yksilötasolla tavoitteena. Asetetaan itselle konkreettiset tavoitteet arvoterapeutina ja opitaan hyödyntämään opittua jatkossa tulevassa työssä.

Sisältö: Muodostetaan joko ennalta valmistellusti tai itse tilaisuudessa keskeisiä todellisia työelämän haasteita. Niitä ruoditaan demonstraatioiden avulla (kaksi henkilöä) ja muut toimivat observoijina. Käydään lävitse useita arvoterapeutille oletetusti vastaan tulevia caseja, jotta kaikki saavat olla kaikissa rooleissa (ongelman omistaja, ongelman vastaanottaja, havainnoitsija). Lisäksi oppimisen jälkitehtävä. Käytössä ladattu arvoterapeutin työkirja.

#### **Moduuli 5: Työn ja muun elämän arvoriitit - kartoitus**

Tavoite: Tarkastellaan oman elämän arvoriititöitä ja peilataan niitä erityisesti työhön ja muuhun elämään. Työn ja muun elämän välisten arvoriititöiden kartoituksen avulla opitaan havainnoimaan niitä tekijöitä, jotka pahimmin aiheuttavat jaksamisongelmia yksilöille. Osanottajat pääsevät myös vuorovaikutteisesti vertailemaan omaa näkemystään muiden kanssa. Tapahtuu vertaisoppimista, joka arvoterapeutin toimenkuvassa on tärkeää.

Sisältö: Täytetään strukturoitu arvokartoitus, joka tuo esille mahdolliset arvoriititöiden työn ja muun elämän välillä. Käydään tulosten pohjalta kokemukseräistä keskustelua osanottajien kesken. Pohjana myös vertailu aikaisemmassa moduulissa täytettyyn työmoraalikartoituksen tulokseen. Vedetään henkilökohtaisia johtopäätöksiä ja tehdään henkilökohtainen suunnitelma työn ja muun elämän arvoriititöiden lieventämiseksi. Oppimisen jälkitehtävä. Käytössä ladattu arvoterapeutin työkirja.

#### **Moduuli 6 : Jaksamista tukevan arvoterapeutin hyödyntäminen läpi organisaation**

Tavoitteet: Antaa arvoterapeuteille mahdolliset eväät toimia ”hiekkalaatikoiden yli” (organisaatioiden sisäisten yksiköiden virallisten rajojen madaltajina). Valmentaa tulevia arvoterapeutteja kiinnittämään huomiota siihen, että jaksamisen ongelmat eivät ole yksikkökohtaisia, vaan vaihtelevat

voimakkuudeltaan eri yksiköiden välillä ja kesken töitä tehdessä. Opitaan rajoja ylittävä tarkastelutapa Ymmärretään asiakaslähtöinen tarkastelutapa ja näin arvoterapeutti voi olla myös sisäisten erimielisyyksien ratkaisija.

Sisältö: Organisaatioiden toiminnan akuutit kehittämiskohteet ja niiden poistaminen yhdessä. Opitaan eri yritysten esimerkkien avulla. Jaksamisen parantaminen keskiössä ja pahimpien ”tulehduspesäkkeiden” tunnistaminen organisaatiossa. Prosessi kulkee seuraavasti: Jaksamiseen liittyvän ongelman määrittely, min max tavoitteen asettaminen, konkreettiset ratkaisut, aikataulu ja seuranta. Reflektointi jälleen merkityksellistä. Sisältää oppimisen jälkitehtävän. Käytössä ladattu arvoterapeutin työkirja.

## Ajallinen välijakso ja käytännön harjoittelu

Käytännön harjoittelu työelämässä tapahtuu kuudennen moduulin jälkeen.

## Moduuli 7: Arvoterapeutti ”viestin viejänä” ja käytännön työn käynnistäjänä

Tavoitteet: Arvoterapeutti vie viestin työn ja muun elämän arvojen merkityksestä johdolle ja henkilöstölle. Hyödyt organisaatiolle!! Valmennuksen alussa on asetettu tavoitteet (min ja max) mahdollisimman tarkasti, jotta niitä voidaan tässä moduulissa mitata. Mitä on havaittu?

Sisältö: Muodostetaan kokemustenvaihtoryhmät myös eri organisaatioiden välillä ja niiden aikataulut, esitellään organisaatiolle kokemukset ja toiveet.

Vapaaehtoiset yksilökeskustelut tunneälyn tiloista valmennusten aikana ja niiden jälkeen organisaatiossa. Käytännön työelämän onnistumiset ja haasteet.

## Moduuli 8: Arvoterapeutti plus, kompetenssia täsmennetään ja syvennetään teoreettista ja käytännön osaamista

Tavoitteet: Tietojen ja taitojen syventäminen sekä asenteiden hiominen kokemusten pohjalta arvoterapeutin työssä. Tunneälyn kehittyminen näiden edellä mainittujen toimintatapojen harjaantuessa.

Sisältö: Vuorovaikutteinen keskustelu sekä henkilökohtainen arvio / näkemys omasta osaamisestaan. Puheenvuorot omasta oppimisesta. Havainnot ja jaettavaksi.

## Kirjallisuusviitteet

- Aaltonen R, Junkkari L, Yrityksen arvot ja etiikka, Otava, 1999
- Berne Eric, Transactional Analysis, 1958
- Frankl Viktor E., Olemisen tarkoitus, Otava, 1982
- Goleman Daniel, Tunneäly työelämässä, 2011
- Heathfield Susan M, You can boost employee morale, Article, 2019
- Hersey Paul, Management of Organizational Behavior, 1996
- Johtajuus-kirkas suunta ja ihmisten voima, Docendo, 2015
- Kyrönseppä U, Sipiläinen P ym. Lempeydellä työnohjauksen ammattietiikasta, Kulttuuriosuuskunta Patruuna, 2021
- Lencioni Patrick M, Das Motiv, Deutschland, 2020
- Martela Frank, Elämän tarkoitus, Gummerus, 2020
- McLeod Saul, Maslow's Hierarchy of Needs, Article By Dr. Saul McLeod, 2007
- Nikula Susa, Johtamislupaukset, Kauppakamari, 2022
- Pink Daniel, The Surprising Truth about what motivates us, 2009
- Purjo Timo, Arvot ovat ihmisen toiminnan peruste, Tampereen Yliopiston julkaisu, 2014
- Rantanen Marjo, Tunnelmajohtaja Alma Talent, 2022
- Schwartz Shalom H. ym. Refiring the theory of basic individual values, Journal of Personality and Social Psychology 103, 2012
- Selye Hans, Stress Theory, Studies and Articles, 1936
- Sinervä Hannu-Pekka, Iso Jii - aito johtaja, Infor, 2011
- Sivonen Outi, Yrityskulttuurin murros, Alma Talent, 2022
- Suomalaisten arvot: mikä meille on oikeasti tärkeää, Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 2015