

Outi Hietanen

Työnohjaaja psykoterapeutiksi kasvamisen tukena tietämisen ja ei-tietämisen maastoissa

Artikkelissa kuvataan integratiiviseksi psykoterapeutiksi kouluttautumisen prosessia ja siihen liittyviä kognitiivisia ja emotionaalisia haasteita työnohjauksen näkökulmasta. Kirjoitus pohjautuu kirjoittajan kokemuksiin koulutustyönohjauksesta työnohjaajan ja koulutettavan rooleissa sekä aiheeseen liittyvään ammatilliseen kirjallisuuteen. Työnohjaajan ja työnohjattavan välisellä yhteistyösuhteella sekä työnohjausryhmällä on keskeinen rooli psykoterapiakoulutuksessa. Työnohjausryhmässä voi kuitenkin olla haastavaa saavuttaa riittävän turvallinen ilmapiiri, jossa mahdollistuu työn reflektointi mentalisoivalla ja "ei-tietävällä" tavalla. Kirjoituksessa pohditaan erilaisia työnohjauksellisia keinoja koulutettavien oppimisprosessin tukemiseen. Esitetyt ajatuksia sidotaan työnohjauksen allianssin, mentalisaatioteorian ja psykodynaamisen teorian käsitteisiin.

"It's not about you knowing what your client should do, it's about you providing a relationship in which he can discover himself" (Cozolino 2021, 27).

Integratiivinen psykoterapiakoulutus

Psykoterapiakoulutus on yliopistolain (558/2009) mukaista täydennyskoulutusta terveydenhuollon ammattilaisille. Koulutukseen pääseminen edellyttää soveltuvaa aiempaa perustutkintoa (tavallisimmin psykologi, lääkäri tai sairaanhoitaja) sekä vähintään kahden vuoden kokemusta mielenterveyspalveluissa tai sitä vastaavassa tehtävässä (Valtakunnallinen yliopistojen psykoterapeuttikoulutusconsortio 2021). Psykoterapiakoulutuksen hakuprosessiin kuuluu myös soveltuvuushaastattelu, jossa arvioidaan muun muassa hakijan itsearviointi- ja vuorovaikutustaitoja sekä hänen

motivaatiotaan koulutukseen.

Psykoterapiakoulutukseen (vähintään 60 opintopistettä) sisältyy teoriakoulutusta, terapeuttista potilastyötä ja sen työnohjausta, koulutettavan oma koulutuspsykoterapia sekä opintokokonaisuuksia integroiva oppinnytö. Koulutuksen järjestäjinä toimivat yliopistot joko yksin tai yhdessä muun kouluttajaorganisaation kanssa. Psykoterapeutti on nimikesuojattu ammattinimike, jonka käyttöoikeuden myöntää Valvira. Muutkin kuin psykoterapiakoulutuksen omaavat terveydenhuollon alan työntekijät voivat käyttää työssään psykoterapeuttisia menetelmiä, jotka eivät ole samalla tavalla suo-

jattuja kuin esimerkiksi psykologien käyttämät testimenetelmät. Tällöin ei kuitenkaan ole kysymys varsinaisesta psykoterapiasta, vaan terapeuttisesta keskustelusta tai hoitosuhde-työskentelystä. Kuvattessani tässä kirjoituksessa psykoterapeutiksi kouluttautumisen prosessia työnohjauksen näkökulmasta haluan myös osallistua Suomen Psykologiliiton puheenvuoron pohjalta (Ahtola 2021) viime aikoina käytyyn keskusteluun psykoterapia-termin käytöstä muiden terveydenhuollon ammattilaisten kuin psykoterapeuttien tekemässä työssä.

Integratiivisessa psykoterapiakoulutuksessa pyritään löytämään työskentelytapa, jossa huomioidaan asiakkaiden yksilölliset hoidolliset tarpeet mahdollisimman hyvin. Koulutuksessa painotetaan eri psykoterapiamenetelmille yhteisiä, tutkitusti muutosta tuottavia tekijöitä, kuten hyvää yhteistyösuhdetta asiakkaan ja psykoterapeutin välillä. Koulutettava voi soveltaa asiakkaiden hoitoon erilaisia psykoterapiateorioita ja työskentelytapoja. Joustavuus, ei-tietävän asenteen korostaminen ja vapaus koulukuntaisesta ajattelusta tekevät integratiivisesta koulutuksesta monille houkuttelevan vaihtoehdon. Toisaalta koulutus on myös vaativa, koska koulutettava sekä saa että joutuu rakentamaan ajattelu- ja työtapaansa sekä ammatti-identiteettiään ilman yhtä selkeää kotiteoriaa. Vapaus ja joustavuus voivat tuntua sekä kognitiivisesti että emotionaalisesti haastavilta asioilta koulutusprosessin aikana. Työnohjaajan tärkeänä tehtävänä on validoida ja normalisoida integratiiviseksi psykoterapeutiksi kasvamiseen liittyvää ahdistusta ja epävarmuutta sekä ymmärtää tiettyyn koulukuntaan kuulumisen ja ammatillisten esikuvien kaipuuta (Gold 2005). Samalla työnohjaajan on tärkeää viestiä luottamusta siihen, että koulutuksen aikana kustakin koulutettavasta kasvaa oman näköisensä, riittävän hyvä psykoterapeutti.

Psykoterapiakoulutukseen hakeutuvalla on aiemmin hankittu ammatillinen pätevyys ja usein jo pitkäkin työkokemus mielenterveyden alalta. Hänen ammatti-identiteettinsä ja ammatillinen itsearvostuksensa ovat uuden koulutuksen al-

kaessa kuitenkin helposti haavoittuvassa tilassa: hän joutuu tiedostamaan oman tietämättömyytensä ja keskeneräisyytensä ollessaan oppimassa uutta. Psykoterapiatyö on vastuullista ja vaativaa. Psykoterapeutiksi kasvaminen on pitkä prosessi, jossa oma persoona ja osaaminen tulevat haastetuksi parhaimmillaan rakentavalla ja kannattelevalla tavalla. Koulutukseen sisältyvä oma psykoterapia on tämän prosessin henkilökohtaisin osuus, työnohjaus tulee heti seuraavana. Onnistuneessa koulutuspsykoterapiassa koulutettavan itsetuntemus ja -ymmärrys lisääntyvät, hän oppii tunnistamaan omia psyykkisiä kipupisteitään ja hänelle ominaista tapaansa asettaa vuorovaikutukseen. Tämä antaa koulutettavalle parhaimmillaan hyvän pohjan ymmärtää sitä, millä tavoin erilaiset terapia-asiakkaat haastavat häntä ja mihin sudenkuoppiin hän on altis tipahtamaan vuorovaikutuksessa heidän kanssaan. Psykoterapeuttien henkilökohtaisen ominaisuuksien merkitystä psykoterapiassa tutkineen Lehtovuoren (2018) mukaan koulutuspsykoterapiassa on olennaista se, miten vuorovaikutuksellista, koulutettavan tarpeita ja rytmiä lukevaa oma hoito on ollut ja miten siinä on työstetty koulutettavan puutteelliset puolet, lähellä olon mahdollisuudet ja omat hankalat tunteet. Lehtovuori toteaa, että psykoterapeutin omassa hoidossa sisäistetty malli siirtyy myös potilastyöhön.

Koulutuspsykoterapia antaa koulutettavalle tärkeän kokemuksen asiakkaan roolissa olemisesta ja siitä, mikä psykoterapiasuhteessa voi olla parantavaa ja vaikeaa. Psykoterapeutiksi opiskelevan on kaiken kaikkiaan tärkeää olla kosketuksissa omaan inhimilliseen haavoittuvuuteensa ja rajallisuuteensa. Lindqvistin (2016, 99–100) sanoin: ”Auttaja itse kuuluu samaan kärsimyksen maisemaan kuin autettavansakin. Auttajaksi ei voi tulla, ellei ole elänyt autettavan avutonta roolia pohjia myöten.”

Työnohjaus psykoterapiassa ja psykoterapiakoulutuksessa

Työnohjaus voidaan määritellä työnohjattavan ja useimmiten häntä kokeneemman, työn-

ohjaajana toimivan asiantuntijan väliseen sopimukseen perustuvaksi tavoitteelliseksi yhteistyöksi, jolla on seuraavia ominaisuuksia: työnohjaus toteutetaan säännöllisenä ja määräaikaisena, siinä käsitellään ohjattavan työhön liittyviä ilmiöitä ja sen yleistavoitteena on ohjattavan ammatillinen oppiminen, kasvu ja kehitys sekä työssä jaksaminen (Keski-Luopa 2015; Tiuraniemi 2005). MacMahon (2014) on nimennyt neljä työnohjaustyötä ohjaavaa periaatetta: 1) ohjattavan ammatillista ja henkilökohtaista kehitystä tukevan yhteistyösuhteen rakentaminen, 2) työnohjaajan emotionaalinen, sensitiivinen läsnäolo, 3) työnohjaajan tiedon ja kokemusten jakaminen nöyrällä tavalla ja 4) arvon antaminen sekä työnohjattavan osaamiselle että haavoittuvuudelle.

Psykoteraapiatyön työnohjaaja tasapainottelee työssään opettajan, konsultin ja psykoteraapeutin välillä (Veilleux ym. 2014). Hänen tehtävänä on johdatella ohjattavaa kohti uusia haasteita mutta samalla tukea häntä riittävästi, jotta hän voisi säilyttää mentalisaatiokykynsä, toisin sanoen kykynsä tarkastella omaa ja toisen mieltä toisistaan erillisinä ajatuksineen, tunteineen ja motiiveineen. Työnohjaajan tulee antaa ohjattavan toiminnasta palautetta sillä tavoin, että hän voi samalla säilyttää riittävän myönteisen yhteistyösuhteen ohjattavaan. Työnohjattavan saattaa olla vaikea ottaa palautetta ja uusia näkökulmia vastaan, mikä voi olla joskus tervettä ja perusteltua, mutta joskus myös työnohjattavan kehitystä jumiuttavaa (Segercrantz 2009). Työnohjauksen tarkoituksena on myös huolehtia välillisesti asiakkaan hyvinvoinnista ja samalla tukea työnohjattavan ammatillista kehitystä.

Psykoteraapiakoulutuksen työnohjaajan tehtävänä on edesauttaa reflektointia ja asioiden monisäikeisyyden näkemistä tukevaa keskustelua, tukea ohjattavien pysymistä lähikehityksen vyöhykkeellä (Vygotsky 1934/1999) ja edesauttaa sitä, että ohjattavat saavat palautetta työskentelystään (Rønnestad ym. 2019). Koulutuksen alkuvaiheessa on erityisen tärkeää panostaa turvalliseen työnohjausallianssiin,

koska silloin ohjattavien ahdistuneisuus ja epävarmuus on usein voimakasta. Tähän kehitysvaiheeseen luonnollisesti kuuluva korostunut itsekriittisyys kaipaa vastapainokseen vahvaa, ohjattavan minäpystyvyyttä ja itseluottamusta tukevaa työnohjaussuhdetta (DePue ym. 2020). Koulutuksen alkuvaiheessa painottuu työnohjauksen opetuksellinen puoli, kun taas opintojen loppuvaiheessa ohjattavan itseohjautuvuus ja autonomia lisääntyvät. Työnohjaajan kannatteleva ja tukeva rooli on kuitenkin tärkeää koko koulutuksen ajan. Oman kokemuksesta mukaan koulutettavien epävarmuus omasta osaamisestaan ja riittävydestään nousee aika ajoin pintaan. Koulutuksen edetessä lisääntyvä tieto voi myös lisätä tuskaa. Ajatus siitä, että psykoterapiatyötä voi tehdä hyvin monella tavalla, voi olla toisaalta helpottavaa, mutta samalla se voi jättää ohjattavan vaativan tehtävän eteen hänen rakentaessaan omaa työtapaansa. Koulutuksen loppuvaiheessa koulutettavien mieleen nousee usein epävarmuutta siitä, ovatko he oppineet riittävästi ennen omille siivilleen nousemista.

Integratiivisessa psykoterapiakoulutuksessa työnohjaajan opetuksellisiin tehtäviin kuuluvat koulutuksen opetussuunnitelmaan sisältyvät asiat. Hänen vastuullaan on huolehtia siitä, että koulutettavat oppivat riittävät tiedot ja taidot psykoterapeuttina toimimiseen. Työnohjauksessa on tärkeää auttaa ohjattavia tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja haasteitaan sekä tuomaan näitä yhteisen tarkastelun kohteeksi. Yhden työnohjauskerran sisällä on paljon vaihtoehtoisia tarkastelun kohteita, ja ohjauksessa joudutaan tasapainoilemaan eri tavoitteiden välillä. Omaan työtapaani kuuluu se, että pyydän työnohjattavia miettimään etukäteen omia toiveitaan kunkin työnohjauskerran suhteen. Tavallisesti keskustelu polveilee eri teemoissa, ja sekä ohjattavat että työnohjaaja vaikuttavat sen kulkuun. Rohkaisen työnohjattavia pyytämään apua juuri sellaisiin asioihin, jotka tuntuvat heistä haastavilta. Poikkeuksena ovat sellaiset tilanteet, joissa työnohjaajana arvioin työnohjattavan toiminnan olevan asiakkaalle vahingollista. Tällöin eettinen velvollisuuteni on puuttua työnohjattavan

toimintaan ja käyttää työnohjausaika sen käsittelemiseen.

Integratiivisessa psykoterapiakoulutuksessa (Jyväskylän yliopisto) työnohjaajan tehtävänä on tukea koulutettavaa seuraavien oppimistavoitteiden saavuttamisessa:

- taito soveltaa teoreettista tietämystä psykoterapian käytännön työssä,
- taito luoda yhteistyösuhde potilaan kanssa ja neuvotella tavoista, menettelyistä ja hoidon tavoitteista yhteistyössä potilaan kanssa,
- taito luoda ja ylläpitää sellaista vuorovaikutussuhdetta, joka tukee potilaan psykoterapeuttista työskentelyä, hänen itseilmaisuaan ja toivottua muutosta,
- taito tapauskohtaiseen diagnostiseen arviointiin ja potilaan ongelmien käsitteellistämiseen,
- taito suoriutua itsenäisesti suunnitelmallisen terapiaprosessin läpiviemisestä,
- taito soveltaa psykoterapeuttisia väliintulotapoja yksilöllisesti kunkin potilaan hoidon edellyttämällä tavalla,
- taito osoittaa ammattimaista suhtautumista ja käyttäytymistä asiakkaisiinsa ja heidän läheisiinsä,
- taito viestiä terapiassa tehdyistä toimenpiteistä ja hoidon tuloksista ja tehdä niistä myös asianmukainen dokumentaatio,
- taito yhteistyöhön hoitoon osallistuvien muiden tahojen kanssa esimerkiksi yhteisissä neuvotteluissa ja verkostokokouksissa ja
- taito arvioida kriittisesti toteuttamiaan psykoterapioita ja reflektoida omaa psykoterapeuttina toimimistaan.

Yllä kuvattujen tavoitteiden lomassa koulutettavan on mielestäni hyvä tulla tietoiseksi omista arvoistaan sekä siitä, minkälaista tavoiteltava hyvä elämä on hänen mielestään. Vaikka psykoterapian yleisinä tavoitteina voidaan nähdä laajasti ottaen asiakkaan hyvinvoinnin lisääntyminen ja psyykkisen kasvun tukeminen, näiden tavoitteiden sisällöt voivat olla eri asiakkaille hyvinkin erilaisia. Psykoterapeutiksi koulututtavan on hyvä säilyttää avoin ja kunnioittava asenne siihen, minkälainen

psykoterapeuttinen muutos on kullekin asiakkaalle mahdollista ja riittävää juuri siinä kohtaa hänen elämänsä, jolloin koulutuspsykoterapia toteutuu. Hyvän ja tyydyttävän elämän moninaisuuden näkeminen auttaa työnohjattavaa ottamaan huomioon kunkin asiakkaan yksilölliset tarpeet psykoterapiassa.

Ryhmätyönohjaus psykoterapiakoulutuksessa

Ryhmätyönohjaukseen osallistuminen on keskeinen osa psykoterapeutiksi kouluttautumista. Työnohjattava on koulutustyönohjauksessa hyvin moninaisten kysymysten äärellä. Työnohjauksessa pohditaan koulutuksen seminaareissa ja kirjallisuudessa opiskeltuja asioita ja pyritään soveltamaan niitä käytännön asiakastyöhön. Psykoterapiakoulutuksen työnohjauksessa hyödynnetään ääni- tai videotallenteita (luonnollisesti koulutusasiakkaiden kirjallisella suostumuksella), joiden avulla päästään tarkastelemaan terapiasuhteen vuorovaikutusta in vivo, elävässä elämässä. Psykoterapiatyö on monitasoista vuorovaikutuksessa olemista, jossa yhdistyvät sanallinen ja sanaton (kehonkieli, ilmeet, eleet, äänensävyt) kieli. Koulutettavan mielessä risteilee usein erilaisia vaatimuksia ja odotuksia sille, kuinka ”pitäisi” toimia asiakkaan kanssa ja kuinka laaja-alaisia tavoitteita yhteistyössä tulisi saavuttaa.

Työnohjattava etsii toimintaansa ohjaavaa käsitteellistä ja teoreettista perustaa ja toimii toisaalta aikaisemmin oppimiensa vuorovaikutusmallien pohjalta. Psykoterapiatyö herättää monenlaisia tunteita, joiden säätelyminen asiakastilanteessa ja sen ulkopuolella on sekä työnohjattavan työskentelyn että hänen jaksamisensa kannalta tärkeää. Psykoterapiatyössä nousevat tunteet ja toimintatavat voivat ilmentyä myös työnohjaustilanteessa paralleeli-ilmiön tavoin. Esimerkiksi käsiteltäessä hyvin riippuvaista koulutusasiakasta työnohjauksessa riippuvainen asenne voi ikään kuin hiipiä työnohjausasetelmaan. Työnohjattava voi tällöin odottaa työnohjaajalta ja muulta ryhmältä korostuneen valmiita vastauksia siihen, mitä hänen tulisi kyseisen asiakkaan kanssa tehdä. Tämän tyyppi-

sen paralleeli-ilmiön tunnistaminen voi auttaa koulutusasiakkaan ja hänen toisissa ihmisissä herättämiensä reaktioiden ymmärtämistä.

Ryhmätyönohjaus voi parhaimmillaan luoda yksilötyönohjausta laajemmat puitteet työn tutkimiselle ja työssä esiin tulevien ilmiöiden jakamiselle. Ryhmässä syntyy yksilötyöskentelyä enemmän erilaisia näkökulmia, ajatuksia ja tunteita käsiteltäviin teemoihin liittyen. Koulutusryhmässä on mahdollisuus tuen ja kannustuksen saamiseen toisilta, mikä voi lisätä koulutettavan omien vahvuuksien ja onnistumisten tiedostamista. Turvallisen ryhmän sisällyttävä (engl. containing; Bion 1963) ja kannatteleva (engl. holding; Winnicott 1963) toiminta mahdollistaa myös haastavien kokemusten, kuten osaamattomuuden, riittämättömyyden ja yksinäisyyden kokemusten jakamisen. Moni työnohjattava saattaa pelätä oman tietämättömytensä paljastumista ja arvostelluksi joutumista toisten silmissä. Luottamuksen rakentuminen muuhun ryhmään ja työnohjaajaan voi olla vaikeaa. Luottamuksen rakentumiseen vaikuttavat muun muassa osallistujien aikaisemmat ryhmäkokemukset sekä heidän kokemuksensa avun pyytämisestä ja vastaanottamisesta omista kiintymyssuhteistaan. Psykoterapiakoulutukseen liittyvässä työnohjauksessa työnohjaajalla on valtaa koulutettaviin nähden, mikä voi herättää monenlaisia tunteita, kuten esimerkiksi ihailua, nolatuksi tulemisen pelkoa tai kateutta. Kouluttajan ja koulutettavan valta-asetelman kautta saatetaan päästä kiinni siihen, millaisessa auktoriteettiasemassa työnohjattava on suhteessa koulutusasiakkaaseensa.

Työnohjausryhmä toimii tietoisien päämäärän, psykoterapeutiksi kouluttautumisen, saavuttamiseksi, mutta erilaiset tiedostamattomat ryhmäilmiöt (ks. esim. Bion 1961; Carpelan 1996) tulevat siihen ajoittain väistämättä ja kutsumatta mukaan. Tällaisia ilmiöitä voivat olla muun muassa työnohjattavan hänelle itselleen ei-toivottujen persoonallisuuden puolien projektiivinen sijoittaminen toisiin ryhmäläisiin ja tästä seuraavat ristiriidat ryhmän sisällä. Työnohjaajan on hyödyllistä olla tietoinen ryh-

mädynaamisista ilmiöistä, jotta hän voi ottaa huomioon tiedostamattomien puolien merkityksen ryhmän toiminnassa. Tällöin hän voi auttaa ryhmää kohti turvallista työryhmätilaa, jossa kukin ryhmäläinen voi uskaltautua lähestymään ja tunnistamaan myös sellaisia puolia, joita on ollut aiemmin vaikea sisällyttää omaan itseen.

Mikä sitten voi horjuttaa turvallisuuden tunnetta psykoterapiakoulutuksen ryhmätyönohjauksessa? Ryhmään kuulumisen ja hyväksytyksi tuleminen ovat syviä ihmisytyteen kuuluvia tarpeita (Baumeister & Leary 1995). Ryhmä voi merkitä myös yleisöä, joka saa työnohjattavan tuntemaan olonsa haavoittuvaksi ja turvattomaksi (Hedegaard 2020). Työnohjaukseen sisältyvä oman työn tutkiminen herättää tunteita, ja siihen liittyy väistämättä häpeän tunteen viriämisen mahdollisuus. Häpeä kuuluu niin sanottuihin itsetietoisuustunteisiin, jotka heräävät sosiaalisissa tilanteissa, kun näemme itsemme yksilöinä toisten silmissä (Lewis 2000). Itsetietoisuustunteet edellyttävät yksilöltä kykyä hahmottaa itsensä muista erillisenä olentona ja kykyä arvioida itseään (Myllyviita 2020). Häpeän tunteen valtaan joutuminen voi herättää pelkoa ryhmän ulkopuolelle joutumisesta ja kasvojen menettämisestä toisten silmissä. Häpeä voi estää jakamasta sitä, minkä suhteen on epävarma ja minkä pelkää olevan tuomittavaa muiden silmissä. Tällä tavoin häpeä voi estää työnohjattavaa menemästä kohti juuri sellaisia kysymyksiä, joiden jakaminen ja reflektointi olisi erityisen tärkeää. Herättäessään kielteisesti arvioiduksi tulemisen pelkoa häpeä voi myös estää mentalisoivaa työskentelyä. Työnohjattava voi pohtia älyllisellä tasolla monimutkaisia asioita, mutta omakohmainen tunnekosketus asiaan jää puuttumaan. Ahdistuksen ja häpeän tunteet heräävät usein koulutusterapiatapaamisten tallenteita käsitellessä sekä tilanteissa, joissa ohjattava kokee tehneensä virheen.

Yhteistyösuhde työnohjauksen perustana

Psykoterapiasuhteen *allianssi* (engl. working alliance; Bordin 1979) on keskeinen psyko-

terapian tuloksellisuuteen vaikuttava tekijä. Tälle rinnakkaisena ilmiönä voidaan puhua *työnohjaussuhteen allianssista* (engl. supervisory working alliance; Bordin 1983). Allianssi viittaa yhteisymmärrykseen työskentelyn *tavoitteista* (engl. goals) ja *työskentelytavoista* (engl. tasks) sekä *emotionaaliseen sidokseen* (engl. bond) ohjaajan ja ohjattavan välillä. Hyvä emotionaalinen sidos liittyy myönteisten tunteiden, kuten pitämisen, välittämisen ja luottamuksen tunteisiin työnohjaajan ja -ohjattavan välillä. Hyvä allianssi luo keskeisen perustan turvallisen oppimistilanteen rakentumiselle työnohjauksessa. Ajattelen niin, että yhteistyön tavoitteista ja menetelmistä neuvottelun ohella työnohjattavan kokemus siitä, että tulee yksilönä arvostetuksi (bond), edesauttaa niin sanotun episteemisen luottamuksen rakentumista työnohjaajan ja -ohjattavan välille. Episteemisellä luottamuksella tarkoitetaan luottamusta siihen, että toisen välittämä tieto on luotettavaa ja itselle henkilökohtaisesti merkityksellistä (Sperber ym. 2010). Episteemisen luottamuksen syntyminen edellyttää mentalisoivaa vuorovaikutusta (Fonagy ym. 2019; Pyykkönen 2017), jossa työnohjattava voi kokea tulevan sa kohdatuksi yksilönä, jonka ainutlaatuisesta persoonasta ja työskentelytavasta työnohjaaja on kiinnostunut.

Kuten psykoterapiasuhteen allianssissa, myös työnohjaussuhteen allianssissa voi tapahtua erilaisia *allianssikatkoksia* (engl. alliance ruptures; Safran & Muran 2000), jotka voivat näyttäytyä käyttäytymisen tasolla joko vetäytymisenä tai konfrontoisena. Työnohjaajan ja työnohjattavan välisen yhteistyösuhteen katkokset voivat olla eriasteisia vaihdellen lievästä jännitteisyydestä yhteistyön vakavampiin hankaluuksiin. Allianssikatkokset voivat liittyä erilaisiin käsityksiin työnohjauksen tavoitteista ja tehtävistä sekä työnohjaajan ja ohjattavan väliseen emotionaaliseen sidokseen. Katkos voi syntyä monenlaisista aineksista. Se voi liittyä esimerkiksi siihen, että työnohjaaja vaatii ohjattavalta enemmän kuin tälle on lähikehityksensä puitteissa mahdollista, jolloin työnohjattava suojautuu vetäytymällä vuorovaikutuksesta tai konfrontoimalla työnohjaajaa. Toisinaan

katkokseen ajautuminen voi olla tiedostamattomampi selviytymiskeino. Voi olla esimerkiksi niin, että työnohjattavana oleminen ja omien epävarmuuksien näyttäminen ei tunnu turvaliselta, koska työnohjaaja muistuttaa jotakuta ohjattavan aikaisemman elämän kohtuuttoman kriittistä ihmistä.

Kuvaan seuraavassa sitä, miten katkokset voivat oman kokemukseni mukaan näyttäytyä koulutustyönohjaajuuksissa. Vetäytymiskatkoksesta työnohjattava voi olla passiivinen ja etäinen. Hän ei kerro itsestään mitään henkilökohtaisella tasolla koettua, vaan puhuu työstään ulko-kohtaisesti. Hänen valmistautumisensa työnohjaukseen voi olla vähäistä ja orientoituminen työnohjaustilanteeseen sekavaa. Vetäytyminen voi tapahtua myös aktiivisen toiminnan kautta. Työnohjattava voi esimerkiksi viedä kaiken työnohjausajan puhumalla yksin jättämättä tilaa yhteiselle pohdinnalle. Voi vaikuttaa siltä, että hän ei tarvitsisi työnohjaajaa ja muuta ryhmää mihinkään, vaan esittelisi omaa työtään pärjäten hyvin yksinkin.

Konfrontaatiokatkoksesta ohjattava voi kritisoida suoraan työnohjaajaa ja tämän toimintaa. Kriittinen keskustelu työnohjauksen toteutuksesta on toki asiallista ja tervetullutta, mutta konfrontaatiokatkoksesta kritiikki on poikkeuksellisen jyrkkää ja mitätöivää. Ohjattava saattaa vaatia jäykästi jonkin tietyn lähestymistavan toteuttamista työnohjauksessa tai hän voi yksipuolisesti säilyttää vastuun koko prosessin onnistumisesta työnohjaajan harteille.

Sekä välttely- että konfrontaatiokatkokosten kanssa työskentelyssä päästään eteenpäin tarkastellen avoimesti molempien osapuolten osuutta työnohjaussuhteesta ja katkoksen syissä. Työnohjaajalla on ohjattavaa suurempi vastuu ottaa havaitsemansa yhteistyön katkos puheeksi ja rakentaa avointa, uteliasta ilmapiiiriä sen tutkimiselle, mitä katkokseen johtaneessa tilanteessa tapahtui. Työnohjaajan vilpittömyys, nöyryys ja valmius pyytää anteeksi omaa osuuttaan katkoksen syntymiseen edesauttavat allianssin korjaantumista (Watkins ym. 2019).

Allianssikatkoksia voi syntyä myös koulutettavien välillä. Ehkä erityisesti integratiivisissa psykoterapiakoulutuksissa työnohjattavilla on joskus hyvin erilaisia teoreettisia käyttöteorioita ja työskentelytapoja. Heidän toisilleen antama palaute ja vaihtoehtoisen ajattelutavan esiin nostaminen voivat saada katkoksen aikaan. Kyseenalaistavaa palautetta vastaanottava osapuoli saattaa pudota syvälle osaamattomaan tai epäonnistuneeseen kokemukseen, jossa häpeän tunne lamaannuttaa mentalisaatiokyvyn ja estää oppimista. Tällöin työnohjaajaa tarvitaan avuksi katkosityöskentelyyn niin kauan, kunnes ryhmään voidaan palauttaa riittävän turvallinen ja mentalisoiva työskentelytila. Työnohjattavat saattavat luonnollisesti kokea kateutta ja kilpailua suhteessa toisiinsa. Kateus voi tässäkin yhteydessä olla kehitystä eteenpäin vievä ja rakentava voima, mutta hankalimmillaan ryhmässä turvattomuutta herättävä ja tuhoava asia.

Työnohjausallianssin katkoksen taustalla vaikuttavat työnohjattavien ja työnohjaajan tietoiset ja tiedostamattomat ajatukset, tunteet ja toimintayllykkeet, jotka voivat kummuta osittain myös heidän transferenssi- ja vastatransferenssireaktioistaan. Näihin kiinni pääseminen voi olla mahdollista ryhmätyönohjaustilanteen ohella heidän omassa psykoterapia- tai työnohjaussuhteissaan koulutus-työnohjauksen ulkopuolella.

Mentalisaatio näkökulmana ryhmätyönohjaukseen

Mentalisaatiolla tarkoitetaan kykyä oman ja toisen toiminnan tarkastelemiseen merkityksellisenä perustuen erilaisiin mielentiloihin, kuten haluihin, uskomuksiin, tunteisiin ja päätelmiin (Bateman & Fonagy 2004; Keinänen 2019). Keskeistä on utelias ja kiinnostunut, "ei-tietävä" asenne omaa ja toisen mieltä kohtaan. Mentalisaatiokyvyn kehittymisen perustana nähdään vanhemman ja lapsen välisen kiintymyssuhteen tunnepohjainen vuorovaikutus. Ihanteellisessa vuorovaikutuksessa vanhempi peilaa lapsen tunnetiloja osuvasti ja sellaisella tavalla, että syntyy vaikutelma

vanhemman ja lapsen kokemusten erillisyydestä.

Mentalisaatio on tunnustettu keskeiseksi vuorovaikutuksen mekanismiksi psykoterapiassa, työnohjauksessa ja muussa vuorovaikutustyössä. Psykoterapiatyön koulutustyönohjauksessa on tavoitteena työnohjattavan työn tutkiminen ja ohjaaminen sekä hänen ammatillisen kehityksensä ja jaksamisensa tukeminen. Tavoitteena on ylläpitää ohjattavien ja työnohjaajan mentalisaatiota tukevaa työskentelytilaa, jota työssä nousevia ilmiöitä voitaisiin tutkia luovassa, sallivassa ja kaikkia osallistujia kunnioittavassa ilmapiirissä. Koulutustyönohjaustilanteessa päästään parhaimmillaan mentalisoimaan sekä psykoterapeutiksi koulutettavan, hänen koulutusasiakkaansa että muiden ryhmäläisten mieltä. Mentalisoivalle työnohjaajalle tyypillistä on muun muassa mielen moninaisuuden ja ristiriitaisuuden ymmärtäminen, aito kiinnostus toisten kokemuksia kohtaan, joustavuus, erilaisten näkökulmien etsiminen sekä leikkisä ja ei-tietävä uteliaisuus (Rehnäck & Pyykkönen 2020).

Työnohjaajan tehtävänä on säädellä ryhmän turvallisuuden tunnetta, jotta osallistujat pysyisivät mentalisoivaan työskentelyyn. Mentalisoivassa työnohjauksessa pyritään saamaan kosketusta tunteisiin, jotta käsiteltävät asiat tulisivat prosessoitua osallistujia koskettavalla, henkilökohtaisella tasolla. Tätä tukeakseen työnohjaaja voi tuoda keskusteluun tunteisiin ja tässä ja nyt tapahtuviin mielen ja kehon tuntemuksiin viittaavia kysymyksiä ja kommentteja. Työnohjaajan säätelyä tarvitaan myös tunteita viilentävään suuntaan silloin, kun voimakkaat tunteet tulevat mentalisoivan työskentelyn esteiksi. Tällöin ohjaajan tehtävänä on vastaanottaa ja sanottaa ryhmässä nousevaa tunnetta sekä ilmaista kiinnostusta ja myötätuntoa tunnekokemusta kohtaan.

Ahdistusta ja häpeää lievittäviä keinoja työnohjauksessa

Myönteisen ja turvallisen työnohjaussuhteen rakentamisen lisäksi on käytettävissä erilaisia

keinoja työnohjauksessa heräävien ahdistuksen ja häpeän tunteiden lievittämiseksi. Opimiseen ja oman työn tutkimiseen liittyvästä ahdistuksesta ja häpeästä puhuminen voi sinällään muuttaa nämä tunteet siedettävämmiksi, jos se tapahtuu myötätuntoisessa ja ymmärtävässä ilmapiirissä. Ohjattava voi huomata näiden tunteiden olevan jaettuja toisten kanssa, mikä normalisoi hänen kokemustaan. Jos esimerkiksi epävarmuuden tunteista ei puhuta ääneen, ohjattava jää herkästi ajattelemaan, että hän on tunteen kanssa yksin, epävarmuus on ongelma ja kertoo hänen osaamattomuudestaan ja kelpaamattomuudestaan. Sen toteaminen, että epävarmuus on psykoterapeutiksi koulutautuessa väistämätön mutta siedettävissä oleva tunne, voi auttaa työnohjattavia tulemaan toimeen sen kanssa.

Työnohjaaja voi tehdä työnohjauksessa nousevista tunteista siedettävämpiä myös vähentämällä tietoisesti yhden ryhmäläisen roolia jonkin tunteen kantajana. Esimerkiksi joskus voi käydä niin, että yksi työnohjattavista uskaltaa avata keskustelussa koulutusasiakasta kohtaan tuntemiaan ärtymyksen tunteita, mutta muu ryhmä ei lähde keskusteluun mukaan. Muun ryhmän hiljaisuus ja aiheen väistelemisen voi jättää työnohjattavan kantamaan yksin "sen ärtyneen" roolia ryhmässä. Jos ohjaaja ei tunnista tätä ilmiötä, ohjattava voi jäädä ikään kuin syntipukin rooliin ryhmässä, toisin sanoen kantamaan jotain muiden häneen projisoimaa ominaisuutta. Ilmiön tunnistava työnohjaaja voi johdatella ja houkutella koko ryhmää kyseisen kokemuksen äärelle. Vaikka jokainen saa luonnollisesti säilyttää oman yksilöllisen kokemuksensa, on jokaisessa ryhmäläisessä (työnohjaaja mukaan lukien) yleensä kuitenkin löydettävissä jonkinlaista resonointipintaa muiden kokemuksiin. Tätä resonointipintaa hakeamalla työnohjaaja vähentää asian esille nostaneen ohjattavan kipuilua ja mahdollista häpeää tilanteessa. Samalla muut ryhmäläiset tulevat tietoisemmiksi omista kokemuksistaan, joihin heillä ei ehkä olisi syntynyt kosketusta ilman ryhmää. Kaiken kaikkiaan yhteistä inhimillisyyttä korostava ilmapiiri laskee työnohjattavien paineita näyttäytyä osaavina ja antaa tilaa

omien haavoittuvuuksien ja epävarmuuksien jakamiselle.

Videovälitteisen työnohjaustyön erityishaasteita

Koronaepidemian puhkeamisen jälkeen koulutustyönohjukset siirtyivät monien muiden vuorovaikutustilanteiden tapaan videovälitteisiksi. Työnohjauksen toteuttaminen videovälitteisesti tuo lisähaasteita vuorovaikutukseen varsinkin silloin, kun ryhmäläiset eivät ole alun perinkään päässeet tutustumaan toisiinsa lähitapaamisissa. Videovälitteisestä vuorovaikutuksesta yleensä puuttuu molemminpuolisen katsekontaktin mahdollisuus, ja ei-kielellistä informaatiota välittyy vähemmän kuin samassa tilassa tavattaessa. Tämä saattaa häiritä ryhmän luontevaa ja spontaania vuorovaikutusta ja luoda paineita korostuneen faktapitoisen sisällön tuomiseksi keskusteluun. Tutkimuksissa (de Guinean ym:den 2012 meta-analyysi) on havaittu, että ryhmän toiminnan virtuaalisuuden kasvaessa ryhmän sisäinen vuorovaikutus, tiedon jakaminen, suoriutuminen tehtävistä ja tyytyväisyys vähenevät ja konfliktit lisääntyvät.

Työnohjaaja voi vähentää videovälitteisen työtavan mahdollisia kielteisiä vaikutuksia kiinnittämällä huomiota erityisen paljon niin sanottujen ostensiivisten vihjeiden (Gergely 2013) käyttämiseen. Hän voi toisin sanoen pyrkiä korostamaan viestinsä tärkeyttä ja merkityksellisyyttä käyttämällä selkeitä kasvonilmeitä, luomalla katsekontaktin vaikutelmaa katsomalla kameraan sekä käyttämällä viestiä tukevaa kehonkieltä, asentoja ja äänensävyä (Fisher ym. 2020). Videovälitteisen työtavan haasteiden kanssa selviämistä voi helpottaa myös se, että työnohjaaja on aktiivisesti kuulolla sen suhteen, miten kukin työnohjattava kokee tämän työskentelytavan. Vaikka työskentelytapa tulisikin annettuna ilman mahdollisuutta vaikuttaa siihen, voi kokemus kuulluksi tulemisesta auttaa tulemaan toimeen työtapaan liittyvien haasteiden kanssa. Videovälitteisen työskentelyn haasteista keskusteleminen auttaa työnohjattavia myös huomioimaan vastaavat haasteet heidän it-

sensä videovälitteisesti toteuttamisissaan koulutuspsykoterapioissa.

Työnohjaaja ohjattavien katseen kohteena

Työnohjattavat saattavat nähdä työnohjaajan osaavana ja kokeneena ammattilaisena, mikä voidaan nähdä turvallisuutta tuovana asiana työnohjaussuhteessa. Ohjattavan on tärkeä kokea olevansa hyvissä käsissä ja luottaa riittävästi työnohjaajan ammattitaitoon. Työnohjaaja on mahdollinen idealisaation kohde, johon saatetaan heijastaa epärealistisiäkin mielikuvia kaiken osaavasta ja hallitsevasta ammattilaisesta, salaiseen tietoon vihitystä ”gurusta”. Idealisaation vähittäinen purkautuminen voi olla ohjattavalle pettymys, mutta samalla se voi auttaa häntä höllentämään omia, mahdollisesti kohtuuttomia vaatimuksia itseään kohtaan. Rønnestad ja Skovholtin (2003) mukaan psykoterapiakoulutettava voi käydä läpi samantyyppisen prosessin kuin lapsi suhtautumisessaan vanhempiinsa kasvuvuosiensa aikana: koulutettava saattaa nähdä työnohjaajansa aluksi idealisoituna, mutta itsenäistymisen ja kyseenalaistamisen jälkeen lopulta inhimillisenä ihmisenä vahvuuksineen ja puutteineen.

Pitkän työnohjausprosessin aikana ohjattavan kehitystä voi tukea se, että työnohjaaja jakaa sopivassa määrin myös omaa kokemustaan psykoterapiatyöhön liittyvästä epävarmuudesta ja haastavuudesta. Näin ohjattavalle kehittyy realistisempi kuva psykoterapeutin työstä, ja hän voi samastua epätäydelliseen, mutta riittävän hyvään kokeneempaan kolleegaan. Integraatiivisessa psykoterapiakoulutuksessa korostetaan ”ei-tietävää” suhtautumista asiakkaaseen. Työnohjaaja on tärkeä roolimalli siinä, kuinka ei-tietävyys ja tietäminen voivat elää rinnakkain työnohjaajana ja psykoterapeutina toimimisessa.

Lopuksi

Psykoterapeutiksi kouluttautuminen on pitkä ja intensiivinen prosessi, jonka aikana kou-

lutettava tutustuu keskeisiin psykoterapian elementteihin, oppii asettumaan psykoterapiasuhteeseen ja kykenee tarkastelemaan omaa osuuttaan siinä, oppii tasapainoilemaan tietämisen ja ei-tietämisen välillä ja hyödyntämään omia vastatunteitaan psykoterapiaprosessin hyväksi. Psykoterapeutiksi kasvaminen edellyttää omien vahvuuksien ja henkisten sudenkuoppien tunnistamista, nöyryyttä ihmisen moninaisuuden ja yksilöllisyyden edessä sekä toivon ylläpitämistä elämän tuskallisten ja joskus ylitseppäsemättömän vaikeilta tuntuvien kysymysten äärellä.

Psykoterapiassa ei ole kyse mistä tahansa ammatillisesta ”puhehoidosta” tai erilaisten psykoterapeuttisten menetelmien teknisen käytön opettelemisesta ja niiden soveltamisesta asiakkaiden hoitamiseen. Kysymys on kokonaisvaltaisesta, psykoterapeutin persoonaa haastavasta työstä, jossa psykoterapeutin itsetuntemus ja itsereflektiokyky, avoimuus jatkuvalla oppimiselle ja työnohjauksesta saatava tuki mahdollistavat asiakkaalle tarjottavan avun. Tämä psykoterapiatyön kokonaisvaltaisuus jää herkästi ymmärtämättä puhuttaessa psykoterapiamenetelmien käytöstä ilman psykoterapiakoulutusta esimerkiksi psykologin, lääkärin ja sairaanhoitajan työssä. Viime aikoina Suomen Psykologiliiton piirissä käydysessä keskustelussa (Ahtola 2021) on nostettu esiin psykologien valmiudet terapeuttisten keskusteluiden käymiseen väittämällä, että myös psykoterapiakouluttamattomat psykologit voisivat antaa psykoterapiaa, mikäli he itse tai heidän työnantajansa arvioivat heillä olevan siihen riittävästi ammattitaitoa. Pyrkimyksenä on käsittääkseni ollut hyvää tarkoittaen nostaa esille psykologien ammattikunnan potentiaalia vastata huutavaan keskusteluavun pulaan yhteiskuntamme mielen terveystalossa. Mielestäni psykoterapia-sanan merkityksen hämärtäminen tällaisilla ulostuloilla on kuitenkin erittäin ongelmallista, koska se todennäköisesti lisää asiakkaiden epä tietoisuutta ja hämmennystä heidän hakiessaan apua mielen tervyyden ongelmiin. Myös muulla hoidollisella työllä kuin psykoterapialla on korvaamattoman arvokas rooli mielen tervyydessä. Tämän työn

merkityksen ja arvon esiin nostamisen täytyisi kuitenkin tapahtua muilla keinoilla kuin hämärtämällä psykoterapia-käsitteen merkitystä.

Kirjallisuus

Ahtola, Annarilla (2021). Psykoterapia on myös psykologin työväline. *Psykologi*, 23(1), 4–5.

Bateman, Anthony & Fonagy, Peter (2004). Mentalization-based treatment of BPD. *Journal of Personality Disorders*, 18(1), 36–51.

Baumeister, Roy F., & Leary, Mark R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497–529.

Bion, Wilfred R. (1961). *Experiences in groups and other papers*. Lontoo: Tavistock.

Bion, Wilfred R. (1963). *Elements of psycho-analysis*. Lontoo: Karnac.

Bordin, Edward S. (1979). The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance. *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 16, 252–260.

Bordin, Edward S. (1983). A working alliance based model for supervision. *The Counseling Psychologist*, 11(1), 35–42.

Carpelan, Henrik (1996). Ryhmäpsykoterapiasta – yleiskatsaus. Teoksessa Arppo, Maarit; Pölonen, Ritva & Sitolahti, Terttu (toim.), *Ryhmäpsykoterapian perusteet*, 9–22. Helsinki: Yliopistopaino.

Cozolino, Louis (2021). What have I gotten myself into? *The Science of Psychotherapy*, 9(3), 23–31.

de Guinea, Ana Ortiz; Webster, Jane & Staples, D. Sandy (2012). A meta-analysis of the consequences of virtualness on team functioning. *Integration and management*, 49, 301–308.

DePue, M. Kristina; Liu, Ren; Lambie, Glenn W. & Gonzales, Jessica (2020). Examining the effects of the supervisory relationship and therapeutic alliance on client outcomes in novice therapists. *Training and Education in Professional Psychology*. Julkaisu sähköisesti ennen printtilehteä: <https://doi.org/10.1037/tep0000320>

Fisher, Shimrit; Guralnik, Timur; Fonagy, Peter & Zilcha-Mano, Sigal (2020). Let's face it: video conferencing psychotherapy requires the extensive use of ostensive cues. *Counselling psychology quarterly*, 33, 1–17.

Fonagy, Peter; Luyten, Patrick; Allison, Elizabeth & Campbell, Chloe (2019). Mentalization, epistemic trust and the phenomenology of psychotherapy. *Psychopathology*, 52(2), 94–103.

Gergely, György (2013). Ostensive communication and cultural learning: The natural pedagogy hypothesis. Teoksessa Metcalfe, Janet & Terrace, Herbert S. (toim.), *Agency and joint attention*, 139–151. New York: Oxford University Press.

Gold, Jerry (2005). Anxiety, conflict, and resistance in learning an integrative perspective on psychotherapy. *Journal of Psychotherapy Integration*, 15(4), 374–383.

Hedegaard, Anne Engholm (2020). The supervisory alliance in group supervision. *British Journal of Psychotherapy*, 36(1), 45–60.

Keinänen, Matti (2019). Mentalisaatioon perustuva terapia; mielen teoriasta näyttöön perustuvaan hoitokäytäntöön. *Psykoterapia*, 38(1), 3–18.

Keski-Luopa, Leila (2015). *Työnohjaus vai superviisaus: työnohjausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelua*. Oulu: Metanoia-instituutti.

Lehtovuori, Pirjo (2018). Psykoterapeutin henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitys psykoterapiassa ja niiden vaikutus tuloksellisuuteen identiteettihaastattelun perusteella. *Psykoterapia*, 37(2), 87–99.

Lewis, Michael (2000). Self-conscious emotions: Embarrassment, pride, shame, and guilt. Teoksessa Lewis, Michael & Haviland, Jeannette M. (toim.), *Handbook of emotions*, 742–756. New York: Guilford Press.

Lindqvist, Martti (2016). Auttajan varjo: pahuuden ja haavoittuvuuden ongelma ihmistyön etiikassa. Helsinki: Otava.

MacMahon, Aisling (2014). Four guiding principles for the supervisory relationship. *Reflective Practice*, 15(3), 333–346.

Myllyviita, Katja (2020). *Häpeän hoito*. Helsinki: Duodecim.

Pyykkönen, Nina (2017). Episteeminen luottamus kehityksen mahdollistajana: Kliininen ja yhteiskunnallinen näkökulma. Teoksessa Laitinen, Irmeli & Ollikainen, Seija (toim.), *Mentalisaatio: Teoriasta käytäntöön*, 105–130. Helsinki: Therapie-säätiö.

Rehnbäck, Katriina & Pyykkönen, Nina (2020). Työnohjaus tarvitsee mentalisaatiota. *Osviitta*, 11(1), 15–19.

Rønnestad, Michael Helge & Skovholt, Thomas M. (2003). The journey of the counselor and therapist: Research findings and perspectives on professional development. *Journal of Career Development*, 30(1), 5–44.

Rønnestad, Michael Helge; Orlinsky, David E.; Schröder, Thomas A.; Skovholt, Thomas M. & Willutzki, Ulrike (2019). The professional development of counselors and psychotherapists: Implications of empirical studies for supervision, training and practice. *Counseling and Psychotherapy Research*, 19, 214–230.

- Safran, Jeremy D. & Muran, J. Christopher** (2000). *Negotiating the therapeutic alliance: A relational treatment guide*. New York: Guilford Press.
- Segercrantz, Ulrika** (2009). Työnohjaus. Teoksessa Lindroos, Heidi & Segercrantz, Ulrika (toim.), *Yksilöksi ryhmässä: ryhmäanalyysi suomalaisessa terapiatyössä*, 238–248. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.
- Sperber, Dan; Clément, Fabrice; Heintz, Christophe; Mascaro, Olivier; Mercier, Hugo; Origgì, Gloria & Wilson, Deirdre** (2010). Epistemic vigilance. *Mind & Language*, 25, 359–393.
- Tiuraniemi, Juhani** (2005). Vuorovaikutusilmiöt työnohjauksessa. *Aikuiskasvatus*, 25(2), 110–120.
- Valtakunnallinen yliopistojen psykoterapeuttikoulutus-konsortio** (2021). *Psykoterapeuttikoulutuksia koskevat suositukset*. Luettavissa osoitteessa <https://www.jyu.fi/edupsy/fi/laitokset/psykologia/psykoterapiaklinikka/psykoterapeuttikoulutus/Valtakunnallinen%20yliopistojen%20psykoterapeuttikoulutuskonsortio/Suosituks>
- Veilleux, Jennifer C.; Sandeen, Evelyn & Levensky, Eric** (2014). Dialectical tensions supervisor attitudes and contextual influences in psychotherapy supervision. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 44, 31–41.
- Vygotsky, Lev S.** (1934/1999). *Thought and language*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Watkins Jr., Clifton Edward; Hook, Joshua N.; DeBlaere, Cirleen; Davis, Don E., Van Tongeren, Daryl R.; Owen, Jesse & Callahan, Jennifer L.** (2019). Humility, ruptures, and rupture repair in clinical supervision: a simple conceptual clarification and extension. *The Clinical Supervisor*, 38(2), 281–300.
- Winnicott, Donald** (1963). The maturational processes and the facilitating environment: Studies in the theory of emotional development. Lontoo: Hogarth Press.