



Loukkaantumisen

4 näkökulmaa

NÄKÖKULMA 1.

Loukkaantumisen tunne hallintaan

Miksi emootioiden kanssa kannattaa työskennellä

Tunteet paljon puhuttu teema organisaatioissa, mutta kuinka hyvin niiden kanssa todella osataan työskennellä ja mitä se edellyttää?

Seuraavat edellytykset eivät ole tärkeysjärjestyksessä eivätkä luo aukotonta kokonaisuutta vaan pyrkivät kuvaamaan niitä tekijöitä mitkä yksilöiden ja ryhmien kanssa työskentelyssä ovat osoittautuneet tärkeiksi.



Pekka Tokola

Ensiksi tunteiden kanssa työskentely edellyttää tietoa, ymmärrystä ja asennoitumista tunteisiin merkityksellisinä työn taustavaikuttajina, joita ei kannata ohittaa. Käytännön tasolla tämä edellyttää riittävää aikaa tutkia tunteiden vaikutusta työntekoon, motivaatioon ja yhteistyöhön. Riittävän ajan lisäksi tutkiminen edellyttää avointa tilaa ja rajoja.

Kolmanneksi se edellyttää sekä yksilö- että ryhmätasolla luottamusta, jota ei voi pitää itsestäänselvyytenä. Luottamuksen tasoa on hyvä arvioida keskustellen.

Neljänneksi se edellyttää luottamusta siitä, että tutkimustyötä tehdään osaavissa käsissä.

Viidenneksi se edellyttää paitsi tietoisuutta tunnetaidoista myös halua niiden kehittämiseen.

Kuudenneksi se edellyttää kuuntelemista ja reflektointitaitoa.

Näiden jälkeen korjaava puhe tunteista on mahdollista ja eteenpäin vievää.

Tässä artikkelissa käsittelen joitain kokemuksia siitä, miten työskennellä loukkaantumisen tunteen kanssa, yksilö- ja ryhmäohjauksessa. Edellä mainitut edellytykset koskevat sekä yksilö- että ryhmä tasolla tapahtuvaa työtä.

Tunneprosessin ymmärrys

Emootiotutkimuksen mukaisesti emootioiden kanssa tehtävä työ etenee vaiheittain yksilön kokemuksessa. Ensin yksilön tulee tunnistaa emootion aiheuttamat tunnetilat tai fyysinen kokemus, jonka jälkeen tunnistettavalle kokemukselle voidaan antaa nimi. Nimen antamisen jälkeen emootiota on mahdollista alkaa työstää. Emootion tunnistus- ja työstämisprosessin edetessä sen vaikutuksia on mahdollista tutkia. Prosessoinnin tavoitteena on saada käännettyä emootio voimavaraksi, jonka avulla pyritään vaikuttamaan ulkoisessa ympäristössä koettuihin epäkohtiin. Näin emootiot ovat parhaimmillaan eteenpäin vieviä voimia.

Yllämainittu prosessi on kuvattu erityisesti yksilön näkökulmasta, mutta yksilön kokemus on mahdollista laajentaa ryhmää, työyhteisöä tai jopa organisaatiokulttuuria koskevaksi.

Mitä sitten tapahtuu jos emootioiden kanssa ei työskennellä tai ne ohitetaan? Emootiot jäävät mieleen trauman kaltaisina muistijälkinä, jotka voivat nousta kaukaa yksilön tai ryhmän historiasta uudessa tilanteessa, joka muistuttaa aikaisempaa kokemusta. Yksilötasolla se tulee esille ennakoasenteena ihmistä kohtaan, joka on esimerkiksi loukannut aikaisemmin. Laajemman systeemin tasolla voidaan ajatella että esim. nykyinen talouskriisi nostaa esiin edellisen laman aikana koettuja tunteita, jotka sitten tulevat uudelleen työstettäväksi.

Loukkaantumisen tunteen kanssa työskentely

Loukkaantumisen ollessa kyseessä, oletus on että ihmistä on tällöin kohdeltu epäoikeudenmukaisesti, sovittujen sääntöjen tai yhteisten arvojen vastaisesti. Yksilöt ja ryhmät voivat alussa ohittaa erilaisia tunnekokemuksia, jolloin työnhajaajan tehtävä on yrittää pysäyttää keskustelua ja luoda mahdollisuus siirtymiseen rationaaliselta tasolta tunnetason keskusteluun.

Loukkaantumisen aiheuttanutta tilannetta ja tunnetta on tärkeä tutkia seuraavasti. Mietitään, mitkä asiat tilanteessa heräävät henkilön omasta historiasta, mitkä taas ovat ajankohtaisesta tilanteesta nousevia. Riippuen todetusta painopisteestä voidaan tehdä myös suunnitelmaa siitä mihin suuntaan asiaa kannattaa lähteä käsittelemään. Pyritäänkö tekemään korjaavaa työtä omien aikaisempien kokemusten kanssa ja sitä kautta vähentämään yksilön riskiä tulla loukatuksi tai lähdetäänkö tekemään työtä ulkoisen maailman vuorovaikutussuhteiden kanssa. Tällöin yksilötyönohjaus voi keskittyä siihen, miten yksilö pystyy rakentavasti ottamaan loukkaantumisen aiheuttaneen asian esille esim. kehityskeskustelussa tai ryhmän toiminnan arvioinnissa.

Ensimmäisessä tapauksessa työtä tehdään oman kokemus-, merkitys ja tulkintamaailman kanssa, jolloin muutos tapahtuu enemmän yksilön mielessä, kun tilanne prosessoituu erilaisten vaihtoehtoisten näkökulmien avulla. Loukkaantumisen tunne voi lieventyä, tulla ymmärrettäväksi tai jopa mennä ohi.

Toisessa tapauksessa loukkaantumisen tunne pyritään kääntämään voimavaraksi, ”minua ei voi kohdella näin” - tyyppiseksi kokemukseksi. Kun asia otetaan rakentavasti esille ja oma näkökulma kuvataan tarkkojen faktahavaintojen pohjalta sekä toisen osapuolen kuuntelun kautta, haastava tilanne kääntyy parhaimmillaan molempia eteenpäin vieväksi keskusteluksi. Kysymys on osittain siitä kenen sokeista pisteistä on kysymys ja miten

niihin on mahdollista palautteen kautta tuoda kirkastusta. Yleensä kuitenkin helpointa on kohdistaa keskustelu henkilöiden väliseen vuorovaikutukseen, jolloin molempien persoonat jäävät enemmän taka-alalle, eikä uusia loukkaantumisia niin helposti synny. Silloin voidaan tutkia mitä meidän välillämme tapahtuu ja miksi, sekä sopia, miten jatkossa pyritään toimimaan.

Mikä lopputulos on parhaimmillaan

Parhaimmillaan yksilö kokee pystyvänsä paremmin hallitsemaan tilanteita, joissa hänen oma toimintansa on arvioinnin kohteena virallisesti tai epävirallisesti. Näin traumatisoivia loukkaantumisen tunteita voidaan jatkossa välttää sekä itsetuntemuksen lisääntymisen että vuorovaikutustaitojen kehittymisen avulla. Olennaista on kuitenkin kohdata nämä tunteet ja tehdä niiden kanssa työtä, jotta loukkaantumisesta ei aiheudu vaikeasti avattavia jumeja vaan korjaavan työn kautta uusissa tilanteissa yksilöt voivat käyttää erilaisia suhtautumis- ja toimintavaihtoehtoja. Tällöin psykologinen työ sopimus on jälleen uudistettu ja hyvällä tasolla. Loukkaantumisen tunteita ja muita ihmisten välisiä ristiriitoja voi myös rohkaista purkamaan kahden välisillä keskusteluilla, jotka ovat tulevaisuuteen suuntaavia ja sitä kautta aikaisemmasta oppimaan pyrkiviä.

Aina ei tarvita ohjaajaa läsnäolevana vaan ihmiset itse onnistuvat käymään hyviä korjaavia keskusteluja ohjeistusten avulla. Parikeskusteluissa myös toteutuu se perusajatus, että ristiriidat palautetaan sinne mistä ne ovat lähteneet. Työnohjaus on usein hyvä malli siitä, miten asioita voi käsitellä ja sitä kautta erilaiset välitehtävät voivat olla toimivia ohjausten rinnalla. ●

Pekka Tokola

Psykologi, organisaatiokonsultti (FINOD)

Humap oy

NÄKÖKULMA 2. Loukkaavat suhteet



Cecilia Innanen

Kaikissa ihmissuhteissa on mahdollisuus loukkaantua tai loukata. Loukkaaminen mielletään luvalleiksi joissain työyhteisöissä. ”Oletpa tosikko”; ”Vähän pitää sentään sietää” kommentoidaan, jos epäasiallisuuteen reagoi. Johtajan alentavat tai ohittavat loukkaukset ovat erityisen haavoittavia.

Työnohjauksessa kuulee kuinka loukkaaminen on läsnä arjessa. Työnohjaajana koken velvollisuudeksi auttaa yhteisöä avaamaan keskustelua. Korjausprosessin kannalta on tärkeä, että koko yhteisö nousee tukemaan loukattua. Jos näin ei tapahdu, ovat kaikki osallisia ja ilmiö jatkaa eloaan. Silloin loukattu kantaa häpeän ja loukkauksen vuotavana haavana ikään kuin olisi yksin syyllinen. Tapahtumahetkellä harvoin itse kykenee

tarttumaan asiaan. Häpeä ja paha mieli saa vetäytymään ja suojautumaan ja toisen apu on tärkeää.

Loukkauksen tunnereaktio on seuraavanlainen: Loukkaus-> kosto -> hyvitys-> anteeksianto / sovinto. Tämä prosessi etenee usein mielikuvatasolla. Puhumalla tunteista ja todentamalla tapahtunutta pääsee eteenpäin sovintovaiheeseen. Ellei tämä onnistu, etsitään hyvitystä kiertoteitse, koston tarve täyttää mielen ja estää perustehtävän suorittamista.

Kuvaan omasta lähijohtajuuden ajoista esimerkin tahattomasta loukkaamisesta. Mielikuvani lähijohtajuudestani oli kovin positiivinen, kunnes eräs rohkea hoitaja ilmaisi, että hän koki kohtaamistapani loukkaavana. Istuimme alas keskustelemaan, mistä oli kysymys. Saatoin nähdä miten olin tietämättäni useissa eri tilanteissa käyttäytynyt työkeästi. Käyttämäni sanat ja sanonnat koettiin alentavina ja loukkaavina. Keskustelun perusteella saatoin pyytää työryhmältäni apua itseilmaisun opetteluun. Olin äärimmäisen kiitollinen työtovereilleni. Tapa yleistyi työyhteisössämme, ilmapiiri tuli avoimemmaksi ja muutkin antoivat herkemmin rakentavaa palautetta toisilleen, jos tunsivat tullessaan ymmärretyksi tai kohdelluksi väärin. Opin sen, että täytyy itse tutkia, millä tavalla mahdollisesti loukkaan toisia. Silloin voi ymmärtää toisaalta loukkaamisen tahattomuuden ja loukkaantumisen syyt avarammin. ●

Cecilia Innanen

Lisää aiheesta/Läs mera: Lena Nevander-Friström :”Kränkta människor samarbetar inte” Natur & Kultur

NÄKÖKULMA 3.

Kokemus ja sen purku työnohjauksessa

Loukkaantuminen työpaikalla voi jumiuttaa yhteistyötä moneksi vuodeksi, vuosikymmeniksi tai loputtomasti.

Loukkaantumisen kokemukseen kuuluu *pettymys*, arvostuksen puute, turvallisuusilluusion rikkoutuminen ja epäoikeudenmukaisuus. Tästä voi siis piirtää seuraavanlainen ”kompassi” (kompassi-ideasta lisää kirjassa J.-C. Wahlbeck ”Kompasseja elämän ristiriitoihin”, 2003):

Kuvio 1

Loukkaantumisen kokemukseen kuuluu toisaalta *syvä pettymys* kun elämässä asiat eivät menekään sillä tavalla kuin toivoisi ja toisaalta kipeältä tuntuva *arvostuksen puute* kun ei saakaan sitä myönteistä palautetta, mitä ajattelee ansainneensa. Siihen loukkaantumisen kokemukseen kuuluu lisäksi toisaalta *turvallisuusilluusion rikkoutuminen* kun pahuus tuntuu olevan valloillaan ja toisaalta *epäoikeudenmukaisuus* näyttää olevan työympäristön toimintaperiaatteena.

Loukkaantumisen purkutyössä työnohjaajan on annettava kaikille osapuolille tilaisuus kuulluksi tulemiseksi, toisen osapuolen näkökulman ymmärtämiseksi, oman osuuden hahmottamiseksi ja yhteisvastuullisuuden löytymiseksi. Tästäkin voi tehdä ”kompassin”:

Kuvio 2

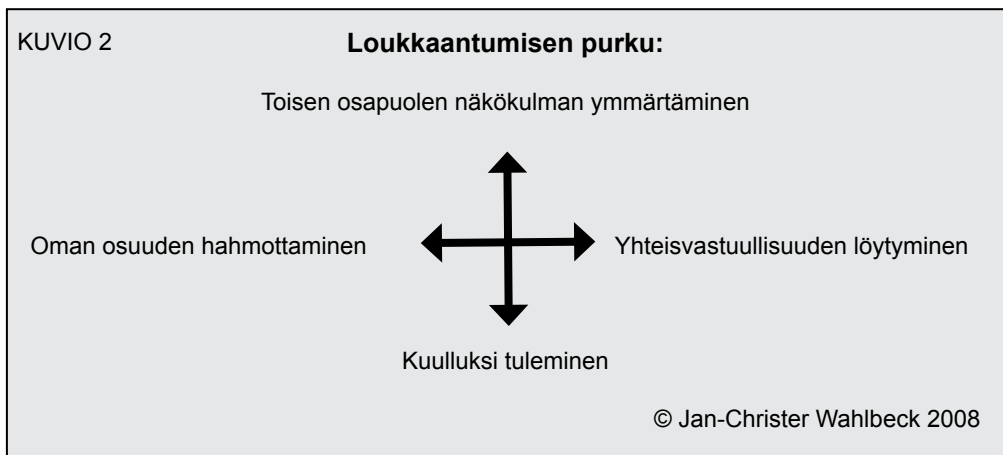
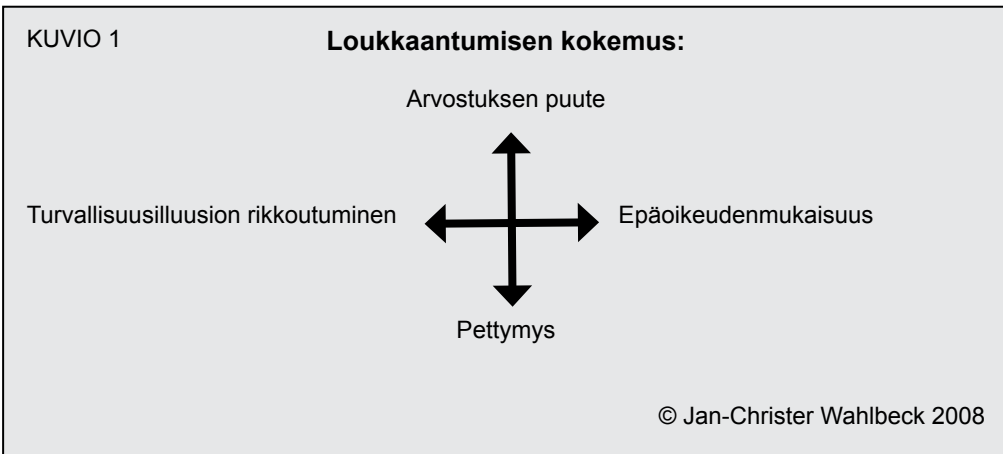
Loukkaantumisen purussa on toisaalta tärkeätä, että *kuulluksi tuleminen* toteutuu

kaikkien osapuolten kohdalla, ja toisaalta olisi ainakin vakavasti yritettävä, että mahdollistuisi *toisen osapuolen näkökulman ymmärtäminen* vaikka sitä näkökulmaa ei edelleenkään hyväksyisi. Tässä purkutyössä toivoisi, että kaikkien kohdalla onnistuisi toisaalta *oman osuuden hahmottaminen* ja toisaalta *yhteisvastuullisuuden löytyminen*, eli sen ymmärtäminen, että kukaan ihminen ei pysty yksipuolisesti hallitsemaan niitä ihmissuhteita, jonka osapuolena hän on, mutta yhdessä voidaan viedä asioita eteenpäin.

Tämä loukkaantumisen purku saattaa vaatia, että tehdään eri osapuolten kanssa erikseenkin töitä koska yksipuolisille ja kiihkeille ”palopuheille” on ensin varattava tilaa ja joskus arvovaltasyistä ei ainakaan heti haluta toisen silmien edessä osoittaa valmiutta nähdä

asioita toisinkin. Joskus olen työyhteistyön-ohjauksessa käyttänyt sellaista työskentelyrakennetta, että osa ihmisistä yrittävän yhden osapuolen kanssa saada fläppitaulupaperille hänen todellisuuskäsityksensä ja hänen tunnekokemuksensa, osa ihmisistä tekee samaa toisen osapuolen kanssa ja osa ihmisistä yrittävät hahmottaa kahden osapuolen välistä suhdetta ja sen, miten tämä ulkoinen ristiriita elää sisäisenä ristiriitana jokaisessa työntekijässä työhön kuuluvana jännitteenä. ●

Jan-Christer Wahlbeck



NÄKÖKULMA 4.

Loukkaantumisen reflektiivinen kohtaaminen



Loukkaantuminen on sana, jota on mielestäni mahdotonta yksiselitteisesti määritellä tai samankaltaisesti ymmärtää asiayhteyksistään irrotettuna.

Loukkaantuminen tulisikin sanana, kokemuksena (ajatus/tunne), merkityksenä ja toimintana (reagointina) kytkeä juuri siihen sosiaaliseen kontekstiin, jossa se kulloinkin julki lausutaan tai jossa sitä eletään. Toki loukkaantumisen kokemuksissa on myös yleistettävää, mutta silti uskon, että se on kuitenkin pääosin kytkyssä meidän jokaisen ainutkertaiseen kokemushistoriaamme. Ja kuten kaikki muutkin kokemukset ja merkityksen annot voidaan myös loukkaantuminen nähdä muuttuvana prosessina. Näkemykseni mukaan loukkaantumista on ilmiönä mahdotonta vakioida tai mitata, jolloin työnohjaajana koen, että loukkaantumisen kohtaami-

sen tutkiminen on kiinnostavampaa kuin itse käsitteen tai ilmiön abstrakti ymmärtäminen.

Mielestäni työnohjauksessa on tärkeää paikallisesti yhdessä osallistujien kesken ymmärtää; ”mistä kaikesta me nyt tässä puhumme, kun käytämme sanaa loukkaantuminen”. Työnohjaajan toimintaa tulisi ohjata ensisijaisesti ne kokemukset ja merkityksen annot, jotka ohjattavilla itsellään liittyvät sanaan loukkaantuminen. Itse koen, että kun tunnistan omia ”ennakkoluulojani” ja merkityksen antoja, jää minulle enemmän tilaa kuunnella ohjattavia ja heidän käsityksiään, jotka ovat usein kiinnostavalla tavalla erilaisia kuin omani.

Mistä kaikesta sinä lukijana puhut, kun käytät sanaa loukkaantuminen? Kuinka paljon se kertoo sinun henkilökohtaisesta kokemushistoriastasi tai vaikka niistä ideaalitarinoista, joita meillä kaikilla on työelämän vuorovaikutuskuvioista? Entä kuinka paljon ymmärrykseemme työnohjaajina vaikuttaa se, että olemme opiskelleet työnohjausta tai konsultaatioita tai se, että elämme nyt 2000-luvun Suomessa?

Miksi keskustelemme loukkaantumisesta

Kun joku tai jotkut työnohjauskeskustelussa alkavat kertoa loukkaantumisestaan työelämässä, mihin kaikkeen se silloin liittyy tai mitä kaikkia intentioita tai motiiveja siihen liittyy? Itse en työnohjaajana luota siihen, että ”näkisin” toisten ihmisten sisään. Loukkaantumisen kokemusta ei mielestäni koskaan kannata väheksyä tai olla empaattisesti kuulematta. Silti loukkaantumista kokevan osallistujan itsensä kannalta voi olla tärkeätä käydä keskustelua myös hänen tulevaisuuteensa liittyvistä toiveista ja ajatuksista. Työnohjauskeskusteluun on yleensä myös hyvä etsiä työn perustehtävään liittyvä näkökulma ja näin tukea ihmisten toimijuutta heidän omassa työssään. Aika usein koenkin, että työyhteisön elämään liittyviä inhimillisiä tunteita tai reaktioita kannattaa tarkastella poh-

timalla, miten ne ovat tavoitteellisen yhteistyön esteenä tai miten ne tukevat sitä – ei siis työelämästä irrallisina tunteina tai esim. vain ihmissuhdeongelmina.

Miten keskustelemme, kun puhumme loukkaantumisesta

Kun joku työnohjauskeskusteluun osallistujista alkaa puhua loukkaantumisesta, oma käsitykseni on, että hän siinä tilanteessa toivoo tulevansa kuulluksi. Työnohjaajana pyrin huolellisesti kuuntelemaan toisia, mutta seuraako siitä automaattisesti se, että toinen kokee tulleen kuulluksi?

Edesauttaakseni keskusteluun osallistujien kuulluksi tulemisen kokemusta hyödynnän työnohjaajana seuraavanlaisia tavoitteita:

- a) yritän erityisen huolella kuunnella, mitä juuri nyt tässä hetkessä sanotaan
- b) yritän auttaa kaikkia muitakin pysymään tässä hetkessä
- c) tartun konkreettisesti puhuttuihin sanoihin (en niiden takana oleviin merkityksiin)
- d) yritän muutenkin antaa itse mahdollisimman vähän merkityksiä antaen tilaa ohjattavien itsensä antamille merkityksille
- e) osoitan elävänä ihmisenä myötätuntoa ja näytän sen, mitä itsessäni herää, kun kuuntelen
- f) käytän omassa puheessani yksikön ensimmäistä persoonaa ja muutoinkin omakohtaista kieltä (vältän yleistäviä sanoja ja passiivista puhumista)
- g) olen kiinnostunut kaikista mielipiteistä ja tunteista, jopa toisilleen ristiriitaisista
- h) olen utelias kuulemaan lisää ja enemmän
- i) yritän pikemminkin jakaa sen, mitä juuri nyt tapahtuu kuin ymmärtää tai tietää, mistä jossain toisessa hetkessä on ollut kyse

Edellistä listaa voisi tuki jatkaakin. Haluan edellisellä korostaa sitä, että kuulluksi tule-

misen kokemus on puhujan eksistenssin kannalta äärimmäisen merkittävää. Kamalinta kai olisi, että loukkaantumista kokeva ihminen kokisi työnohjauksessa uudestaan jotain samankaltaista muiden tai työnohjaajan toimesta. Toki kullakin osallistujalla on oikeus omanlaiseen kokemiseensa ja merkityksen antoonsa – ja ehkä työnohjaajana minun onkin juuri sille tehtävä tilaa. Mikäli keskustelu etenee prosessina, jossa ei metsästetä oikeata merkitystä tai kokemusta vaan suvaitaan erilaisuutta, niin loukkaantunutkin ihminen saa vahvistusta omalle subjektiiviselle ja toimijuudelleen. Sen sijaan, että loukkaantunut työntekijä kokisi kaikkien vain ”hoitavan” hänen loukkaantumisestaan tai uhriuttaan, voisi ideaalina pitääkin sitä, että dialogisessa keskustelussa kaikki osallistujat kohdataan tasavertaisina ja jokaisen tunne tai ajatus on hänelle itselleen sallittava.

Sanat saavat uusia merkityksiä

Mihail Bahtinia mukailen : loukkaantuminen alkaa yhteisesti elää ja saada merkityksiä, kun se on jonkun keskustelijan toimesta lausuttu ja on tullut hänen sekä muiden kuulluksi. Keskustelussa sanaa ja sen myötä ihmisten kokemuksia voidaan yhdessä ymmärtää samankaltaisiksi tai erilaisiksi kuin aikaisemmissa keskusteluissa.

Keskusteluun osallistujat voivat samanaikaisestikin ymmärtää sanaa osin samoin merkityksin ja osin eri merkityksin kuin toiset keskustelijat. Keskustelussa osallistujat eivät vain kerro kokemuksistaan sanojen avulla vaan yhdessä myös rakentavat kokemuksistaan tietynlaisia. Paitsi että sanat ja keskustelut auttavat meitä ymmärtämään, ne myös itsessään saavat aikaan ajatuksia, tunteita, merkityksiä ja toimintaa.

Kun keskustelemme tällä tavoin, mitä siitä seuraa?

Työnohjaajana usein käyn ”välirefleksioita” tai neuvotteluja siitä, miten tämä keskustelu on nyt tähän asti edennyt. Keskusteluun osallistuvilla syntyy keskustelun aikana varsin usein näkemyksiä siitä, mihin juuri tämän tyyppinen keskustelu johtaa. Ja vaikkei kaikilla olisikaan valmiita näkemyksiä, niitä on kuitenkin mielestäni hyvä yhdessä pohtia, sillä onhan työnohjaus tavoitteellista toimintaa, jonka tarkoituksena on helpottaa ja edistää ohjattavien kyvykkyyttä olla ja toimia työssään.

Reflektoiden voisin kysyä esim. helpotako tämä keskustelu loukkaantumista? Vai tuleeko tällä tavalla keskustellen lisää ongelmia tai lisää loukkaantumista tai loukkaantuneita? Vähätelläänkö vai suurennellaanko nyt tässä keskustelussa loukkaantumista ja siihen liittyviä asioita? Miten tätä keskustelua on mielekästä jatkaa tai miten sitä ei tule jatkaa?

Millä kaikilla muilla tavoin voisimme puhua siitä ja mitä kaikkea seuraisi

Itse työnohjaajana uskon, että helpotus, muutos tai ”eteenpäin meneminen” tapahtuu todennäköisemmin silloin, kun syntyy tilaa ja vaihtoehtoja. Aika usein käyn keskusteluja tai refleksioita siitä, millä kaikella muulla tavoin me voisimme esim. loukkaantumista kohdata tänään tässä. Tärkeätä on samalla työnohjaajana toimia niin, että loukkaantumisen kokemuksesta ei vähätellä. Kuulemisen ja myötätunnon kokemuksen tärkeydestä en halua luopua, vaan juuri niiden avulla yritän auttaa kaikkia reflektiiviseen positioon, jossa voimme yhdessä tarkastella ”tilannetta” ja siihen liittyviä kokemuksia.

Seuraavassa esimerkkejä kysymyksistä, jotka voisivat kuulluksi tulemisen jälkeen edistää em. reflektiivistä tarkastelua luoden tilaa ja vaihtoehtoja: Pitäisikö minun/meidän nyt enemmän vain ymmärtää ja jakaa loukkaantumisen kokemuksesta vai ratkaista jotain?

Pitäisikö meidän enemmän keskustella siitä, miten nyt olla, ettei tilanne menisi tästä hankalammaksi vai etsiä miten konkreettisesti huomenna töissä jatketaan? Pitäisikö meidän löytää tapoja pyytää anteeksi vai löytää tapoja kestää ja jatkaa, vaikka anteeksipyyntöjä ei tulisikaan? Mihin kaikkeen tässä tilanteessa itse kukin voi vaikuttaa ja mihin ei? Mietin tässä työnohjaajana, että miten jatkaisimme keskustelua, kun X ei ole paikalla? Miten meidän nyt kannattaisi jatkaa keskustelua, ettei tästä seuraa jotain ”huonoa”? Mitäs jos tällaisista tapahtuu jatkossakin, niin miten sitten olla ja keskustella tai ei olla jne? Keiden kaikkien tulisi jatkaa tätä keskustelua ja keiden ei? Voidaanko nyt alkaa luottaa siihen, että tämä keskustelu riittää, ainakin toistaiseksi, ja työelämä jatkuu? Riippumatta siitä, että selviävätkö tai helpottuvatko asiat tänään tässä keskustelussa niin, miten huomenna jatkatte työelämäännne?

Lopuksi

Lopuksi haluan vielä palata Mihail Bahtinin sanoihin. Loukkaantuminen on sana, joka kuvaa kokemusta, jonka ymmärtäminen ei koskaan lopu. Kaikki keskustelut ja sitä myötä ihmisten ymmärtämiset sekä kokemukset ovat alati jatkuvia prosesseja. Tärkeätä on, että me osaisimme vastata toisillemme. Kaikki on vastausta ja vastausta odottavaa. Vastaamme ja reagoimme elävinä ihmisinä spontaanisti sekä harkiten. Kohdatessamme työnohjauksessa loukkaantumista tarvitsemme työnohjaajina sekä kykyä reagoida elävästi ja myötätuntoisesti että rohkeutta ja taitoa haastaa kaikkia osallistujia reflektiiviseen sekä vastuulliseen keskusteluun. ●

Pekka Holm

Perheterapeutti, terapiakouluttaja

Millaisia kokemuksia sinulla on aiheesta? Kirjautumalla osoitteessa: www.suomen-työnohjaajat.fi pääset Storyn keskustelupalstalle