



” *Yksikään
pessimisti ei ole
keksinyt tähtien
saloja tai purjehtinut
tuntemattomiin
maihin, eikä avannut
ihmismieliin uutta
avaruutta.*” *Helen Keller*

TOIVON PILKAHDUKSIA TYÖNOHJAUKSEEN

Epävarmuus hyvinvoinnin ja talouden elpymisestä on ollut maailmanlaajuinen huolenaihe tänä vuonna. Toivon näkeminen niin henkilökohtaisessa elämässä kuin työssä on ensiarvoisen tärkeää aina, mutta etenkin kriisin keskellä. Työnohjauksella on oma tehtävänsä toivon ylläpitämisessä.

Vastoinkäymisissä ihmisen pelastaa toivo. Tämä kreikkalaisen kirjailija **Menandrosin** ajatus on noussut aivan uudella tavalla merkitykselliseksi nyt koronakriisin aikana.

Mutta mitä on toivo – ja mitä se on työelämän ja sitä kautta myös työnohjauksen näkökulmasta?

Toivon tärkeys ihmisen elämässä on ymmärretty kautta historian. Jo Raamatun avainsanat olivat usko, toivo ja rakkaus. Niissä tiivistyi tärkeä teologinen viesti, jonka mukaan ihmisen tulee osoittaa myötätuntoa ja lähimmäisenrakkautta sekä itseä että muita ihmisiä kohtaan.

Muita tärkeitä ihmisen toimintavalmiuksia eli hyveitä ovat jo antiikin Kreikasta saakka olleet kohtuullisuus, oikeudenmukaisuus, rohkeus ja viisaus. Puhutaankin hyveopista tai -etiikasta, jossa toivo on yksi vahva näkökulma.

Filosofisessa mielessä toivo ymmärretään odotuksena, haluamisena tai toiveena jostain paremmasta. Toivo on tunne käsite, johon liittyy sekä positiivisia että negatiivisia ulottuvuuksia.

Myönteisestä näkökulmasta toivo on haluamista tai toivetta jostain itselle merkityksellisestä. Kielteisestä näkökulmasta siihen liittyy pelkoa siitä, että toiveet eivät toteudukaan. Toivoon liittyyvään pelkoon kuitenkin kytkeytyy mahdollisuus pelon voittamisesta ja elämässä tarvittavan varovaisuuden ymmärtämisestä.

Toivon vastakohta on epätoivo. Epätoivo käsitteenä merkitsee toivottomuutta, mikä on pitkään yhdistetty mielen synkkyyteen ja jopa masennukseen. Nykypäivänä pelko ja epätoivo mielletään psykologiassa enemmänkin

huoleksi ja ahdistukseksi, joita voidaan niin ikään pitää toivon vastakohtina.

OPTIMISTI OPPII KOKEMUKSISTA

Yksi vanhimpia tarinoita toivosta on muinaiskreikkalaisen runoilija **Hesiodoksen** kertomus Pandoran lippaasta. Tarinassa Zeus antaa Pandoralle lahjaksi lippaan, jonka tämä innoissaan avaa varomattomasti. Silloin maailman kaikki kurjuudet ja vastoinkäymiset purkautuvat ulos ihmisten rasiitteiksi. Lippaaseen jäi onneksi toivo, koska se ei ehtinyt karkuun.

Taru muistuttaa paitsi toivon merkityksestä vaikeina aikoina, myös siitä, että voimme tulkita vaikeudet monella tapaa.

Optimistisen elämäntattomuksen omaava ihminen uskoo vaikeuksien voittamiseen ja suuntaa katseensa tulevaisuuteen. Samalla hän kuitenkin kykenee peilaamaan menneisyyden valintoja nykyhetken mahdollisuuksiin. Menneisyyden valinnat ovat kokemuksia, joiden merkityksen optimisti näkee huonoinakin aikoina nykyhetken tukea antavana.

Pessimisti puolestaan tarkastelee mahdollisuuksiaan negatioiden kautta. Menneisyys ja erityisesti siellä tehdyt huonot valinnat ohjaavat tätä hetkeä ja murentavat uskoa toiveiden toteutumisesta tulevaisuudessa.

Toivomiseen kuuluu toivon kohdetta kohti kulkeminen. Se tarkoittaa tulevaisuuteen tähtäävää ennakoivaa ajattelua eli antisipaatiota. Antisipaatioajattelu on tulevaisuuden asioiden läsnäoloa tässä ja nyt.

Tällaisen ennakoinnin tai jopa ennustamisen avulla voi pohtia tulevien



*Se, joka elää toivossa,
tanssii ilman musiikkia.” Tuntematon*

tapahtumien syy-seuraussuhteita ja peilata menneisyydessä tehtyjä valintoja nykytilaan. Näin on mahdollista saada hallinnan ja oppimisen kokemuksia. Tulevaisuuden ja menneisyyden huomioiminen sopivassa määrin yhdessä antaa toivoa nykytilanteen rakentamiseen.

Filosofi **Immanuel Kant** lähestyy kirjoituksissaan toivoa järjen kautta. Hän esittää kolme kysymystä: Mitä voin tietää, mitä minun tulee tehdä ja mitä saan toivoa? Toivoon liittyy realismia ja rationaalisuutta. Se ei ole pelkkä utopistinen tunne, vaan enemmänkin haave tai unelma, joka on ainakin periaatteessa mahdollista toteutua oman toiminnan kautta.


ELÄMÄNVOIMAN JA MOTIVAATION LÄHDE

Positiivinen psykologia tutkii, miten ihmiset kokevat erilaisia tunteita. Myönteinen ajattelu ja myönteiset tunnetilat ovat tärkeitä ihmisen fyysiselle ja psyykkiselle hyvinvoinnille. Yksi myönteinen tunne on toivo, joka auttaa etsimään itselle merkityksellisiä tavoitteita elämässä ja ylläpitää uskoa saavuttaa tavoitteet omalla toiminnalla.

Kyky löytää ja punnita erilaisia vaihtoehtoja ja mahdollisia ratkaisuja eri tilanteissa tuovat joustavuutta silloin, kun tilanteet ovat haastavia ja kompleksisia. Toivolla on keskeinen rooli elämänvoiman ylläpitämisessä silloin, kun kaikki ei menekään niin kuin Strömsössä.

Asiat voivat aina kääntyä parempaan suuntaan, kun elämässä on uskoa ja toivoa. Ne motivoivat kääntämään asioita ja löytämään uusia mahdollisuuksia toteuttaa tavoitteita.

Toivo nähdäänkin positiivisessa psykologiassa vahvasti myönteisenä tunteena tai asenteena, joka kannattelee elämää. Toivo asenteena tarkoittaa sitä, että toivosta pidetään kiinni, vaikka tie-

 *Hauraskin toivo on parempi kuin täysi lohduttomuus.* Maria Brooks

dostettaisiinkin, ettei se aina toteudu.

Toivo kokemuksena syntyy ihmisen itse hankkimasta tiedosta ja siitä, että tekee tiedolla jotain, eli esimerkiksi toimii vastuullisesti oman terveytensä hyväksi. Käytännön esimerkkejä on helppo löytää näin korona-aikana: hankitaan tietoa luotettavista lähteistä ja noudatetaan suosituksia, kuten etäisyyksien pitämistä ja käsihygieniää.

Toivo lisää vastuullisuutta samalla myös yhteiskunnassa. Tunne siitä, että osallistuu yhteiseen asiaan, johonkin sellaiseen, mikä on oikein ja hyvää, vahvistaa toivon kokemusta.

Myös tämä on tullut varmasti meille jokaiselle tutuksi nyt pandemia-aikana. Vaikeina hetkinä on erityisen tärkeää herätellä toivoa, sillä sen avulla ihminen jaksaa arjessa.

TOIVON ROOLI TYÖELÄMÄSSÄ

Työllä on keskeinen arvo elämässä. Ihminen tekee työtä paitsi saadakseen riittävän toimeentulon, myös tyydyttääkseen koulutukselliset ja ammatilliset tavoitteet sekä unelmat.

Työelämässä unelmat liittyvät jo ammatinvalintavaiheeseen, mutta myös esimerkiksi sopivan työpaikan etsimiseen tai uudessa työssä aloittamiseen.

Monet ammatilliset unelmat syntyvät jo lapsuudessa. Työllä on myös sosiaalinen aspekti. Haluamme kuulua yhteisöön, jonka kautta voimme toteuttaa itseämme, osaamistamme ja yhteiskunnallisia tarpeitamme.

Kaikki haaveet eivät voi kuitenkaan ▶

” Siellä missä ei ole toivoa, ei ole ponnistelua kohti parempaa.”

Samuel Johnson

toteutua. Joskus unelmat ovat epärealistisia tai jopa utopistisia. Siksi on hyvä suunnitella realistisempia vaihtoehtoja tulevaisuutta ajatellen.

Toivo liittyy unelmiin myös silloin, kun niiden toteutumisen mahdollisuudet ovat hyvin pienet. Suunnan ja tavoitteiden asettaminen auttaa kuitenkin etsimään ja hahmottamaan oman elämän tarkoitusta.

Nykyään elämänmeno on kiireistä ja hektistä. Myös työstä on tullut yhä pirstaleisempaa ja ponnistelua vaativaa. Työn pitää olla tuottavaa, työn teon tehokasta sekä työntekijöiden olta-va innovatiivisia.

Onnistuminen työssä saattaa edellyttää jopa sataprosenttista läsnäoloa melkein ympäri vuorokauden – jos ei fyysisesti, niin ainakin verkon välityksellä. Stressi, työssä uupuminen ja työpahoinvointi ovat yhä tutumpia ilmiöitä työpaikoilla.

Epävarmuus työn säilymisestä, jatkuvat muutokset, kiristyvät ihmissuhteet ja huono johtaminen latistavat työn tekemisen innokkuutta. Toivotonmuus, jopa pelko ja epätoivo saattavat nousta keskiöön.

Mistä löytyy toivon kipinä, jos kriisit ja konfliktit työelämässä vievät työntekijältä lähes kaiken energian ja voimavarat?

ONNISTUMISET TÄRKEITÄ TYÖSSÄ

Tutkimusten mukaan kriiseistä ja konflikteista selviämässä tarvitaan avointa asennetta ja myönteistä tahtoa ponnistella eteenpäin. Toisin sanoen sitä, että ihminen todella toimii ja etsii erilaisia vaihtoehtoja.

Joskus vaihtoehtoja saattaa olla lii-

kaakin, jolloin valinta ei ole helppoa. Silti epätoivoisissa tilanteissa pienetkin toivon hiukkaset auttavat ihmistä pysymään aktiivisena ja rakentamaan uudenlaista sisältöä nykyhetkeen.

Työnohjaajakouluttaja **Martti Lindqvist** nosti aikoinaan esiin tärkeän asian työnohjaajien koulutuksessa sanoessaan, että ei ole olemassa yhtä ainoaa totuutta eikä elämän tarkoitusta. Tuo mietelause antaa toivoa etsiä uusia mahdollisuuksia, vaihtoehtoisia unelmia, koska niitä on aina olemassa.

Erityisen tärkeää työssä ovat onnistumisen kokemukset, niin omakohtaiset kuin yhteisöllisesti koetut. Onnistumiset toimivat kantavina rakenteina kriiseistä ja konflikteista ylipääsemiseksi.

Siksi töissä tuleekin nostaa esiin ihmisten parhaita puolia ja vaalia toimivaa vuorovaikutusta ihmissuhteissa. Kun ihmiset suhtautuvat toisiinsa myönteisesti, on mahdollista löytää toimivia ratkaisuja hyvin kompleksisiin ongelmiin.

Negatiivisuus sen sijaan lisää epätoivoa ja pelkoa. Syyllistämisellä ja omahyväisellä vallankäytöllä ei päästä rakentamaan hyvää ja toimivaa työyhteisöä. Ei kuitenkaan ole hyvä olla yltiöpositiivinenkaan, vaan nimenomaan realistinen toiveikkaus onnistumisesta vie eteenpäin.

Työyhteisössä jonkun unelmiin voi liittyä kaipuuta, toivetta vanhaan hyvään palaamisesta. Toiselle se voi olla mahdollisuus jostain, jonka voi saavuttaa ponnistelemalla eteenpäin vaikka hampaat irvessä. Ponnistelun ei kuitenkaan tulisi tapahtua muiden kustannuksella, vaan johtamalla itseään ja raken-

tamalla vahvempaa itsetuntemusta.

Hyvään johtajuuteen puolestaan kuuluu toivon johtaminen ja ylläpitäminen organisaatioissa ja työyhteisöissä. Toivon johtaminen antaa tilaa viritää jokaisen työyhteisön jäsenen sekä omia että yhteisiä unelmia. Johtaja saa ihmisten parhaat puolet ja osaamisen esiin moninaisuuden kunnioittamisella, kannustamalla ja tukemalla.

Erilaisten mahdollisuuksien avaaminen ja niiden hyödyntämisen salliminen antaa vapautta luoviin ratkaisuihin ongelmatilanteissa. Toivon johtaminen on vuorovaikutuksellinen yhteistyösuhde, joka on rinnalla kulkevista ja empaattista tukemista vaikeinakin hetkinä.

Voidaankin puhua hyvejohtajuudesta silloin, kun toimintatapojen perustana on johtajan itsensä harjoittama viisaus, rohkeus ja oikeudenmukaisuus työtä, työyhteisöä ja organisaation kaikkia jäseniä kohtaan. Erityisesti kriiseissä tarvitaan sitkeyttä ja kestävyyttä sekä luottamusta tulevaisuuteen.

TYÖNOHJAAJA TOIVON YLLÄPITÄJÄNÄ

Sanotaan, että pessimisti ei pety, mutta todellisuudessa pessimisti sukelta aina vain syvemmälle toteutumattomiin unelmiin ja epätoivoon.

Toivon ja työnohjauksen teemaan sopii satu lokki Joonatanista. Se oli lintu, joka ei koskaan uskonut oppivansa lentämään korkealla taivaalla. Se kuitenkin asetti itselleen ja elämälleen tavoitteen, unelman, ja siitä tuli lentotaituri. Se sai tukea kokeneemalta lokilta ja siitä tuli viisas, oikean asenteen omaava tukija ja ohjaaja muille lokeille.

Myös työnohjaaja toimii ohjaajana

oman kokemuksensa ja osaamisensa kautta. Työnohjaukseen vaikuttaa se, millainen asenne työnohjaajalla on käsiteltävään asiaan, miten hän ottaa asioita puheeksi ja kuinka hän tukee ohjattavaansa vaikeissa tilanteissa.

Toivo sisältyy onnistumisen kokemuksiin tai oppimiseen, kun niitä otetaan esille sallivalla, joustavalla ja positiivisella otteella.

Silloin, kun usko horjuu, epätoivo syvenee, masennus valtaa alaa ja toivoa on vaikea löytää, työnohjaaja voi valottaa toivon kehää, jonka toisella laidalla on nykyisyys ja vastakkaisella laidalla tulevaisuus.

Nykytilanteesta toivottuun tavoitteeseen johtaa erilaisia polkuja. Kun potentiaalinen polku löytyy, voidaan pohdita yhdessä, miten omia toimintatapoja tulee muuttaa tai millaista muutosta nykytilanne edellyttää, jotta ohjattava todella voi saavuttaa tavoitteensa tai pyrkiä epätoivon syövereistä ulos.

Työnohjaaja voi toimia toivon johtajana, kysyä oikeita kysymyksiä ohjaustilanteessa, välittää, kannustaa ja rohkaista ohjattaviaan etsimään vaikeissakin työelämätilanteissa parhaita puoliaan sekä kykyjään selviytyä eteenpäin yksin ja yhdessä.

Kantin kolme kysymystä mukaillen: Jokainen voi etsiä tietoa, jokainen voi tehdä jotain, ja sen jälkeen jokainen voi myös toivoa uusia mahdollisuuksia, asettaa unelmia.

Lokki Joonatan loi uskoa onnistumiseen, kaikesta selviämiseen ja uusiin mahdollisuuksiin. Se uskoi kestävyyteen. Kestävyys ja ritteliäisyys sisältävät toivon pilkahduksia. Tavataanhan sanoa myös: ”Asioilla on tapana järjestyä.” ●●