

Aikaa hengittämiseen

Kallasvuo, Anita, Kyrönseppä, Ulla, Sipiläinen, Perita & Winquist-Innanen, Cecilia (2021). *Lempeydellä työnohjauksen ammattietiikasta*. Partuuna. 155 sivua.

ETIIKKA RAKENTAA YKSILÖN ja ryhmän identiteettiä ja toimijuutta. Ammatillinen etiikka taas rakentaa työntekijän, työyhteisön ja ammattiryhmän ammatti-identiteettiä ja toimijuutta. Filosofit Ludwig Wittgensteinin mukaan sekä etiikkaa että estetiikkaa voi kuvata tutkimukseksi siitä, mikä on arvokasta tai todella merkityksellistä ja mikä tekee elämästä elämisen arvoista. Ammattieettinen pohdinta esittää samanlaisia kysymyksiä työn ja ammatillisuuden maailmassa. Se on viime vuosikymmeninä noussut uudella tavalla ajankohtaiseksi, koska valmiita toimintamalleja ei ole tarjolla siinä määrin kuin ennen. Oikeaa ja väärää joudutaan pohdimaan usein ennakoimattomissa tilanteissa.

Eettisyyttä voi tarkastella myös organisaation tasolla. Mahtipontiset arvojulistukset eivät kerro vielä paljoakaan organisaation toiminnan eettisestä arvosta. Organisaation etiikka todentuu strategiana ja pieninä tekoina, arvostuksena ja kannatteluna päivittäin virtaavissa ja ennakoimattomissa vuorovaikutustilanteissa.

Ammattialojen järjestöt ovat perinteisesti muovanneet ammatikäytännöille eettisiä periaatteita ja toimintaohjeita. Aiemmin on ajateltu, että ne pelkällä olemassaolollaan oikeuttavat ammattiryhmän asiantuntija-aseman. Työn-

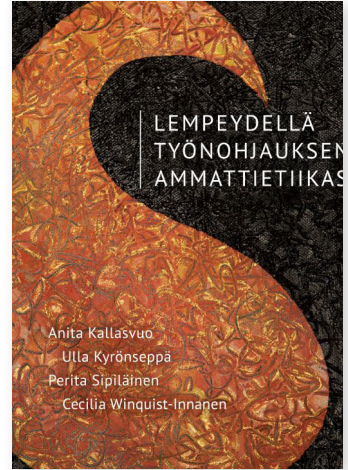
ohjauksen tai ohjattavan ammattialan etiikka voi vaikuttaa selkeältä, mutta käytännön työtilanteet ja keskustelu niistä työnohjauksessa on monesti moniulotteisempaa kuin parhaatkään periaatteet voivat ennakoida. Työnohjaustilanteissa kehkeytyvä asiantuntijuus näkyy siinä, miten onnistutaan tutkimaan kokemuksia ja tukemaan työntekijän ja työyhteisön ammatillista toimijuutta.

VAPAA AIKA AUTTAA HENGITTÄMÄÄN

Lempeydellä työnohjauksen ammattietiikasta -teoksen kirjoittajat ovat kokeneita työnohjaajia. He kokoontuivat usean vuoden ajan hautomoiksi nimeämiinsä tapamiisiin pohtimaan työnohjausta ja sen etiikkaa. Mitä työnohjaaja voi ohjauksessa tehdä? Millaista valtaa hänellä on? Mitkä ovat vastuun rajat? Millainen ohjaus tuottaa ohjattaville hyvää, millainen pahaa? Miten lojaaluis eri osapuolille – ohjattaville ja heidän asiakkailleen, tilaajalle ja organisaatiolle – toteutuu?

Kirjansa he tarkoittivat paitsi toisille työnohjaajille myös työyhteisöjen esihenkilöille ja kehittäjille.

Sokrateen jalanjäljissä kulkeamalla σχολή, *skhole* eli vapaa aika merkitsee suoritusmyllystä hypäävää, kiireetöntä ja huokoista



suhdetta toimintaan. Konkreettisia työnohjaustilanteita yhdessä pohtimalla syntyy tietoa, jota ei löydy oppikirjoista. Kirjoittajat kehittivät perinteisen työnohjaajan oman työnohjauksen (ToTo) rinnalla työnohjauksen tutkimistavan (ToTu). Kun edellisen fokus on useimmiten asiakkaassa, jälkimmäisen fokus on työnohjaajassa itsessään.

Kirjoittajien kokemuksista luokiassa herää pakostakin ajatus, että alaan katsomatta ammattilaisten olisi hyvä varata aikaa yhteiselle hengitykselle. Aika pitää ottaa, sitä ei anneta.

KOODIT

Kirjoittajat ottivat tavakseen kietyttää jokaisen keskustelusessioon koodiksi nimittämänsä lauseeseen. Ne on ryhmitelty kolmeen: 1) työnohjaustapahtuma ja prosessi, 2) työnohjaajan oma eettinen matka ja 3) eettisyyden erityiskoodit. Monet koodit ovat varsin konkreettisia toimintaohjeita, mutta viimeisin kuuluu:

AIKA OTETAAN, SITÄ EI ANNETA.

”Asioiden ja tapahtumien tutkiminen yhteisöllisinä ilmiöinä tuottaa vastuullista työskentelyotetta.” Ensi näkemältä eli kausaalisen ja lineaarisen, ei-systeemisen logiikan mukaan asia näyttäisi olevan päinvastoin: mitä yksilöllisemmin ja yksilöidymmin eettiset kysymykset nähdään, sitä vahvemmin korostuisi yksilön vastuu. Kun katsotaan lähemmin, vasta yhteisöllisessä tarkastelussa tekojen merkitys asettuu yhteyksiinsä ja vastuu muille tulee näkyväksi.

SEITSEMÄN KUOLEMANSYNTIÄ

Kirjoittajat pohtivat työnohjaajan hyveitä, toisaalta sudenkuoppia ja paheita. He pohtivat myös seitsemän kuolemansynnin ajankohtaisuutta ja sovellettavuutta nykyaikana. Syntejä ovat ylpeys, kateus, ahneus, viha, kohtuuttomuus, himo ja laiskuus. Ylpeys on minän korostusta, paremmin tietämistä ja yläpuolelta katsomista. Ahneus voi näyttäytyä ohjattavien tai työnohjaajan ylittulkintoina tai yrityksenä ottaa yksittäisistä tapamisista enemmän irti kuin on sillä hetkellä mahdollista. Viha on usein reaktio jonkin rajan rikkomisesta. Laiskuus on ajattelun laiskuutta, turvautumista ensimmäiseen mieleen tulevaa selitykseen.

Hyveistä ja paheista kirjoitettiin paljon myös esikristillisen antiikin aikana. Kateutta antiikin runoilija Ovidius (1997, 100–101) kuvaa kivettymisenä:

”Jo jäykkyys / laskeutuu jäseniin, veren jättämät hiutuvat suonet; / niin kuin ruumiiseen paha lääkkeet torjuva syöpä / luikertaa tuhoten levitessään myös osat terveet, / [--] hivutautuu tappava talvi [--] katkaisut oli äänien tien kivikaula.”

Kaikki peruspaheet eli kuolemansynnit näyttäytyvät kirjoittajien mukaan työnohjaajan tai asiakkaan rajattomuutena. Jos työnohjaajan tai asiakkaan ammatillisuus vääristyy, taustalla voi olla jossain muodossa jokin kunnioittavaa vuorovaikutusta hämärtävä pahe. Huono käytös rikkoo ammatillisia rajoja.

TYÖNOHJAUKSEN TUNNEKEHYS

Asiat, jotka eivät herätä lainkaan tunteita, eivät yleensä nouse työohjauksen käsittelyyn. Ohjauksessa syntyy usein samanlaisia tunnekokemuksia kuin työarjessa, mikä antaa mahdollisuuden työtunteiden tutkimiseen. Kirjoittajien mukaan työohjauksen peruskehys muodostuu ulkoisista puitteista, ja tunnekehys kehkeytyy turvallisuuden, luottamuksen, vastuullisuuden, sallivuuden, myötätunnon ja jämäkkyuden ympärille.

Tunnekehyksestä kirjoittajat esittävät tuoreen ja käyttökelpoisen tunteiden jaottelun: Paljastavat tunteet kertovat jonkin häirinneen meitä ja aiheuttavat ikävän reaktion, esimerkiksi epäpeän, ahdistuksen, avuttomuuden

tai loukkaantumisen. Puolustavat tunteet, kuten viha pelko tai kateus, suuntautuvat ulospäin puolustautuen hyökkäyksiä vastaan. Tasapainottaviin tunteisiin, esimerkiksi iloon, onneen tai tyytyväisyyteen, kuuluu hyväksymisen ja tyytyväisyyden olotila. Kulttuuritunteet, kuten rohkeus, kiitollisuus ja kunnioitus, kasvavat ja kehittyvät ympäristön vaikutuksesta. Tämänkaltainenkaan ryhmittely ei kuitenkaan tavoita vuorovaikutuksessa nousevia eksistentiaalisia tunteita. Näiden esi-intentionaalisten ja vaikeasti nimettävien tuntemusten (*sense*; Ratcliffe 2015), kautta ihminen kokee olemassaolonsa ja osallisuutensa maailmassa. Tällaisia ovat esimerkiksi tuntemus elävänä ja vaikuttavana olosta vs. epätodellisenä ja sivullisena olosta.

Työnohjaajan otteeksi kirjoittajat nimeävät ammatillisen lempeyden, jonka he erottavat ylitsevuotavasta lällylempeydestä. Itse suosisin sanaa kannattelu, koska sosiaalisesta maailmasta on yleensäkin parempi puhua verbein kuin adjektiivein ja substantiivein.

JUSSI ONNISMAA

FT, dosentti, työnohjaaja-kouluttaja, tietokirjailija

LÄHTEET

- Ovidius, P. (1997 / n. 8 jaa.). *Muodonmuutoksia. Metamorphoseon libri XV*. Suom. A. Rönty. Porvoo: WSOY.
- Ratcliffe, M. (2015). *Experiences of Depression. A Study in Phenomenology*. Oxford: Oxford University Press.