

# DIALOGISUUS TYÖNOHJAAJAN OSAAMISENA

Pekka Holm

pekka.holm@dialogic.fi

Tämä kirjoitelma perustuu pääosin omiin kokemuksiini siitä, miten erityisesti perheterapian piirissä heränneitä ajatuksia keskustelun merkityksellisyydestä voidaan kuljettaa työnohjauskontekstiin. Erityisen kiitoksen tämän kirjoitelman tausta-ajatuksista saavat ystäväni Birgitta Alakare, Kauko Haarakangas ja Jaakko Seikkula. Seuraavissa kappaleissa en tarkasti erittele lähteitä vaan aina kun koen, että lainaan toisen ihmisen puhumaa tai kirjoittamaa, viittaan häneen nimellä ja mahdollisesti ko. julkaistuun lähteeseen.

Tarkoituksenani on kuvata subjektiivisesti ja lyhyesti sekä ilmeisesti paljon ohittaen, joitakin keskeisiä ajatuksia siitä, miten työnohjaajana voin edistää dialogisen suhteen ja keskustelun syntymistä työnohjauksessa. Taustatarinana on sosiaalisen konstruktionismin perusolettamus, jonka mukaan keskusteluissa ihmiset jatkuvasti yhdessä rakentavat omaa todellisuuttaan, eivätkä vain kuvaile, puhu tai suunnittele sitä (kts. esim. Berger ja Luckmann: Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen). Esimerkiksi, jos työnohjauksessa ihmiset kertovat työelämäänsä liittyvästä ongelmasta, he samalla ymmärtävät ja elävät sitä siten kuten kertovat. Tai jos ihmiset kuvailevat hoitosuhteen työnohjauksessa jotakuta asiakastaan ja hänen elämäntilannettaan, niin samalla he myös tekevät siitä itselleen sellaista. Edellä kuvatun kaltainen todellisuuden sosiaalinen rakentaminen, ymmärtäminen, muuttaminen tai vahvistaminen edellyttää dialogista suhdetta ja dialogista keskustelua. Eli jotta voidaan yhdessä ymmärtää, jakaa tai etsiä vaihtoehtoisia ymmärryksiä tai toimintatapoja, tulee ihmisten olla dialogisessa suhteessa toisiinsa ja toistensa puheisiin sekä sanoihin, vai? Dialogisessa suhteessa toisen oleminen ja puhe vaikuttaa toiseen ja päinvastoin eli ihmiset ovat vastavuoroisessa suhteessa toisiinsa ja toistensa sanoihin. Birgitta Alakare ja Kauko Haarakangas ovat luennoissaan pohtineet ”dialogisuuden taitoa” perheterapeutin työskentelyssä. Dialogisuuden taito, voidaan mielestäni tässä yhteydessä muuttaa kysymykseksi: **miten minun työnohjaajana kannattaa olla, ajatella ja toimia, jotta dialogia toteutuisi työnohjauksessa?** Tätä edellistä kysymystä yritän seuraavissa neljässä luvussa omakohtaisesti pohdiskella.

## 1. Yhteisen keskustelukontekstin luominen

Miten minusta työnhajaajana välittyy se, että olen ihmisten ”puolella”? En aina tiedä vastausta, mutta pidän sitä äärimmäisen tärkeänä kysymyksenä työnhajaajan dialogisuuden taidoissa. Oletan, että se, miten ihmiset konstruoivat itselleen työnhajaustilanteen ja minut työnhajaajana vaikuttaa siihen, miten he itse ovat ja toimivat ko. tilanteessa sekä siihen, mitä ajatuksia ja tunteita heissä herää. Toivoisin, että omissa työnhajauksissani ihmiset voisivat olla juuri sellaisia kuin ovat, joka toivottavasti synnyttäisi turvallisuutta tilaan ja hetkeen. Turvallisuus kai taasen parhaimmillaan mahdollistaisi sen, että ihmiset uskaltaisivat keskustella vaikeistakin asioista. Uskon, että tämän kaltaista turvallisuutta edistää se, että olen työnhajaajana myös itse sellainen kuin siinä kontekstissa olen – ettei minun tarvitsisi leikkiä viisaampaa kuin olen tai piiloutua jonkin tekniikan taakse tms. Uskon myös siihen, että aika ajoin minun tulee työnhajaajana olla suhteissa asiakkaisiin niin, että suustani pääsee ”henkilökohtaisia ääniä ja sanoja”. Minun on vaikea kuvitella, että työnhajauksessa ihmiset lähtisivät omakohtaisesti refleктоimaan itseään ja työtään, jollen minäkin sitä olisi ja tekisi. Edellinen ei tarkoita sitä, että minun pitäisi välttämättä jakaa omaan elämäni liittyviä asioita työnhajaajana, vaan sitä, että kuulijat ymmärtävät minun olevan läsnä myös ihmisenä eikä vain työnhajaajana.

Venäläiseen kirjallisuuden tutkijaan Mihail Bahtiniin viitataan usein, kun pohditaan dialogisuutta vuorovaikutuksessa. Bahtin lainasi musiikkitieteistä polyfonisuuden käsitettä, joka työnhajaukseen sovellettuna voisi tarkoittaa ainakin seuraavaa kahta asiaa: Ensinnäkin sitä, että työnhajaajana olen ja toimin niin, että yritän mahdollistaa sen, että kaikkien osanottajien äänet ja sanat ovat yhtä arvokkaita sekä yhtä ”totta”. Toiseksi yritän luoda tilaa sille, että ihmiset voisivat kukin osallistua omalla tavallaan työnhajaukseen – ei ole olemassa oikeata tapaa istua, puhua tai olla hiljaa, vai? Ja etten minä työnhajaajana määrittäisi, luokittelisi tai arvottaisi, mitä yksittäisen ihmisen tai ryhmän oleminen/käyttäytyminen on tai merkitsee. Edellä kuvatut asiat edellyttävät käsittääkseeni sitä, että työnhajauksessa ei ole kiire - vaan kuten monet ovat kirjoittaneet: dialogisessa suhteessa tulisi olla tilaa sekä ulkoiselle että sisäiselle dialogille (kts. esim. Haarakangas: Hoitokokouksen äänet). Tällainen kiireettömyys parhaimmillaan mahdollistaa sen, että ihmiset kuuntelevat rauhassa toisiaan ja itseään.

## 2. Keskustelussa oleminen

Dialogisuuden toteutumisessa mielestäni keskeisintä on kuuntelu. Bahtinin ajatuksia muokaten minun työnohjaajana tulisi kuunnella erityisesti sitä, mitä toiset ihmiset haluavat sanoa eikä niinkään sitä, mitä itse haluan tietää. Kuuntelun lopputuloksesi en hae sitä, että minä työnohjaajana ymmärtäisin tai tietäisin vaan, että asiakkaat ymmärtäisivät itseään ja työtään. Totta kai tämä kuitenkin usein johtaa yhdessä ymmärtämiseen sekä jakamisen kokemukseen. Eli Bahtinia seuraten voisi esimerkiksi yksilötyönohjausta kuvata seuraavasti: ymmärtääkseen itseään ja työtään, ihminen tarvitsee toisen ihmisen, jonka kanssa hän vastailee omiin kysymyksiinsä ja määrittelee itse itsensä ja työnsä. Olen itse kuvannut dialogista kuuntelua ”cocktailina”, jossa on kolme osaa kuulemista (1,2,3) ja yksi osa puhetta (4). Edellinen suomennettuna tarkoittaa, että kuuntelen huolella 1) asiakkaiden sanoja ja 2) omaa sisäistä dialogia sekä sitä, että 3) onko oma 4) puheeni ”kytkyssä” asiakkaiden sanoihin.

Dialogisessa suhteessa työnohjaajana voin olla aktiivinen kuuntelija; Jaakko Seikkula on useaan otteeseen korostanut, että puhumalla kuulet. Bahtinin mukaan sanat kaipaavat sanoja. Kun ihmiset työnohjauksessa kertovat kokemuksistaan ja puhuvat omia sanojaan, minun osani työnohjaajana on toistaa, tarttua ja kytkeytyä juuri heidän omiin sanoihinsa, jolloin he oletukseni mukaan kokevat kaikkein parhaiten tullessa kuulluiksi. Edesmennyt amerikkalainen terapeutti Harry Goolishian muistutti aina, että ”kuuntele sitä, mitä ihmiset sanovat, älä sitä mitä luulet heidän tarkoittavan”. Jaakko Seikkulan olen kuullut kuvaavan edellistä virkettä seuraavasti: ”kuuleminen tarkoittaa sitä, ettei anna toisen sanomalle merkitystä omista lähtökohdistaan käsin”. Tämä ei käsittäkseni tarkoita sitä, etteikö meidän tulisi yrittää kuunnella ihmisten ajatuksia tai sydäntä vaan, että ”tie toisen ihmisen ajatuksiin tai sydämeen kulkee kysymällä lisää heidän omista sanoistaan”. Tarkoituksenmukaista on kai työnohjaajana avittaa ihmisiä itse ensin tunnistamaan, tiedostamaan ja löytämään erilaisia ymmärryksiä. Työnohjaajana minun ei siis tarvitse tietää ihmisten kokemuksia paremmin kuin he itse tai nopeammin kuin he itse, kuten Goolishianin työtoveri Harlene Anderson eräässä luentomonisteessaan kuvailee dialogista keskustelua.

Edellä kirjoitettua voisi kuvata myös niin, että mielestäni minulle työnohjaajana on äärimmäisen tärkeätä erottaa (helpommin sanottu kuin tehty) sisäinen ja ulkoinen dialogi. Eli työnohjaajana minun olisi hyvä ajatella, että omien ymmärrystapojeni ulkopuolella on mil-

joonia ihan yhtä mielekkäitä tapoja ymmärtää ja jäsentää työelämään liittyviä kysymyksiä kuin omani. Joten se, mitä oma sisäinen dialogini minulle kertoo, ei välttämättä ole sama kuin, mitä muiden ihmisten sisäiset dialogit heille ovat. Itse yritänkin aina ensin seurata ihmisten ulkoista dialogia ja kysyn sitten vasta omista oletuksistani, jos se tuntuu sopivalta ajalta ja paikalta kuten Tom Andersen on minua opettanut. Ja kun työnohjaajana kysyn omista oletuksistani, yritän kysyä niin, että se on yksi vaihtoehto kymmenien joukossa ja usein huomaan itsekin jo kysymyksissäni tarjoavani kahta tai useampaa vaihtoehtoa. Toivon myös, että minulla olisi varaa jopa vaihtaa omia oletuksiani keskustelun kuluessa. Edellisillä sanoilla yritän korostaa sitä, että juuri työnohjaajan sanat ja lauseet (jotka siis toivottavasti ovat kytöksissä aikaisemmin sanottuihin sanoihin) tulee ottaa yhdessä keskusteltavaksi eikä vain tarjota niitä ihmisille tyyliin että; ”ottakaa tai jättäkää totuuteni”.

Työnohjaajana pyrin osallistumaan keskusteluun silläkin lailla aktiivisesti, että ihmiset puhuisivat heille tärkeistä jutuista, jottei keskustelu menisi vain ”käytävärupatteluksi” (vrt. Alakare ja Haarakangas). Toisaalta työnohjaajana koen yhdeksi tehtäväkseni yrittää huolehtia myös siitä, ettei keskustelusta kehkeytyisi **vain** väittelyä, kuka on oikeassa tai **vain** syyttelyä kenen on vika tms. Yhteenvetona edellisistä ajatuksista voisin vielä todeta, että dialoginen keskustelu edellyttää minulta työnohjaajana sitä, että luovun ”rivien välistä” lukemisesta tai ymmärtämisestä. Sen sijaan yritän keskittyä kuuntelemaan ihmisten omia sanoja ja mahdollisesti kysymään niistä avoimesti lisää.

### 3. Prosessissa oleminen ja toimiminen

Lähtöoletuksenani tässä luvussa on se, että ihmiset, työpaikat ja tilanteet ovat erilaisia ja dialogisessa suhteessa niiden ymmärtäminen on myös aina paikallista – siihen kontekstiin ja hetkeen liittyviä. Dialogisessa työnohjaussuhteessa en pyri omistamaan todellisuutta tai etsimään objektiivista näkökulmaa (jota en usko kyllä koskaan löytyvänikään) vaan pikemminkin uskon, että nyt on mahdollisuus yhdessä ymmärtää ”vanhalla tavalla” ja/tai löytää ”uusia tapoja” ymmärtää. Oman subjektiivisuuden tunnistaminen avaa mahdollisuuden kuunnella niin itseä kuin toisia neutraalisti luoden samalla tilaa muiden ihmisten omille kokemuksille, vai? Neutraalisuus sanalla viittaa siihen, että työnohjaajana a) tunnistan omat tarinani ja otan vastuun niistä ymmärtäen, että b) muilla ihmisillä on erilaisia tarinoita samasta asiasta/ilmiöstä, sekä c) osaan kysyä omista tarinoistani ja jopa d) luopua ja vaihtaa

omia tarinoitani. Olen jo pitkään ajatellut, että objektiivisuus ja tietäminen ovat muutoksen, kasvun ja kehityksen pahimpia esteitä. Sen sijaan tila subjektiivisuudelle ja vaihtoehtoiset ymmärrykset mahdollistavat muutoksen, oppimisen ja kehityksen. Edellä mainitut viisaudet olen alkujaan kuullut eräältä merkittävimältä opettajaltani italialaiselta Gianfranco Cecchiniltä. Toisaalta mummoni opetti minulle jo kauan aikaa sitten, että niin kauan opit, kun olet valmis muuttamaan omia mielipiteitäsi.

Näin ollen oletan, että työnohjausprosessissa ollaan aina tekemisissä epävarmuuden sietämisen kanssa. Hyvä ystäväni Jan-Christer Wahlbeck on usein todennut, että liiallinen varmuus tappaa herkkyyden. Eli jos työnohjaajana alan liian nopeasti tietää tai jopa etukäteen yritän hallita tai omistaa keskustelua, herkkyyteni kuulla ja jakaa toisten ihmisten kokemuksia heikkenee. Mihail Bahtin kirjoitti, että itsessä heräävä vastaus lopettaa kuulemisen. Työnohjausprosessi on siis elävä vuorovaikutustilanne ja kyse on useimmiten enemmän jakamisesta kuin lopputulokseen pääsemisestä. Toivon, että epävarmuus ylläpitää myös minun sensitiivisyyttäni. Vaikka dialogissa usein korostetaan puhetta, se on myös emotionaalinen suhde, jossa minun mielestäni (josta myös mm. kasvatustieteilijä Burbules on kirjoittanut) tulisi olla välittämistä, huolenpitoa ja arvostusta. Olen usein viisastellut, että niin kauan kuin ihmisten kokemukset liikuttavat minua, olen oikealla alalla. Työnohjaus on mielestäni edelleen myös ”myötätunto-konteksti”. Olen huomannut, että kun olen työnohjaajana jakanut ihmisten ahdistaviakin kokemuksia työelämässä, olen ehkä voinut myös vähän helpottaa heidän työtään. Epävarmuuden ja ahdistuksen sietäminen tai kestäminen ei siis ole minulle arvo sinänsä. Kokemukseni mukaan yhdessä vaikeita asioita kohdaten ja jakaen voidaan työnohjauksessa hyvinkin luovalla tavalla löytää vaihtoehtoisia tapoja ajatella tai löytää uusia ymmärryksiä siitä, mikä auttaisi kestäämään hankalia tilanteita tai suhteita. Edellä kirjoitettu edellyttää sitä, että oma puhe- ja toimintakykyni säilyvät, vaikka ihmisten kertomukset minua syvästi koskettaisivatkin. Olenkin jo vuosien ajan pohtinut, että onko ammatillinen läheisyys paljon tärkeämpää kuin ammatillinen etäisyys. Tai sitten tärkeintä on niiden jatkuva intensiivinen samanaikaisuus, kuten Jan-Christer Wahlbeckin kanssa eräässä workshopissa yhdessä keskustelimme.

Prosessissa olemista helpottaa itseni kannalta se, että luotan prosessiin, ihmisiin ja kumpuun. Pidän ihmisiä produktiivisina ja työyhteisöjä progressiivisina. Oletan, että ongelmien patologisuutta tai kehämäisyyttä ylläpitävät meidän ihmisten kapeat ja normatiiviset tarinat todellisuudesta sekä liian ”yleisiä lainalaisuuksia” noudattelevat ratkaisumallit tai

etenemisjärjestykset. Valitettavasti joskus tuntuu, että me työnhajaajatkin välillä ylläpidämme ongelmia tai olemme selkeästi osana ongelmaa ylläpitävässä systeemissä. Esimerkiksi, jos työyhteisössä tavoitellaan avoimempaa keskustelukulttuuria, niin me suostumme tai jopa itse ehdotamme, että esimiehen ei sitten tarvitse osallistua samaan työnhajausryhmään kuin muut vaan hänelle järjestetään yksilöohjaus.

Toivoisin, että itse osaisin seurata sitä todellisuutta, joka juuri siinä hetkessä työnhajaustilanteessa kehkeytyy. Tämä edellyttää sitä, että työnhajaajana minulla on kyky tunnistaa omat ”keskivertotarinanani” todellisuudesta. Siitä huolimatta minun täytyy tunnustaa, että aika ajoin edelleen yritän mahduttaa ihmisiä ja heidän kokemuksiaan omaan todellisuuteeni, jota sitten yritän myydä takaisin ihmisille. Toivottavasti kuitenkin yhä useammin itse myös huomaan tämän, jolloin se ei kahlitsisi asiakkaiden pohdiskelua. Tästä tuleekin mieleeni, että edellyttääkö avoin dialogia työnhajaajalta aikalailla rohkeutta ja läpinäkyvyyttä? Olen yrittänyt viime vuosina harjoitella sitä, että osaisin työnhajaajana pitää keskustelussa mukana samanaikaisesti jopa toisilleen ristiriitaisia ajatuksia (kts. esim. Seikkula). Omaksi ilokseni olenkin huomannut, etten enää pelkää ristiriitoja tai erimielisyyksiä (tai ainakaan niin paljon?) vaan luotan enemmän ihmisiin ja dialogiaan. Ja kyllähän valtaosa työelämään liittyvistä ongelmista (niitä vähättelemättä) muuttuu tai vaihtaa muotoaan tai menettää merkityksensä ja jotkut ongelmat kaiketä ratkaistaankin, vai?

#### **4. Rajojen tunnistaminen**

Viimeisessä luvussa haluan muistuttaa lukijaa vielä siitä, että dialogia on merkityksellinen ja arvokas asia ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Juhlavasti sanottuna dialogia on ihmisen olemassaolon edellytys, sillä jos kukaan ei minua tai sanojani kuulisi, niin olisiko minua olemassa? – Tätä ajatusta mm. Martin Buber pohtii kirjassaan *Sinä ja Minä*. Valitettavasti olen kuitenkin huomannut, että vaikka dialogisuus on itselleni tärkeää, sitä on vaikeaa toteuttaa käytännössä. Huomaan aivan liian usein ihastuvani omiin oivalluksiini, jolloin ehkä toisten ihmisten kuuleminen täysin unohtuu. Yhtä usein uteliaisuuteni ei tahdo riittää vaan liian nopeasti muka ymmärrän, mistä on kyse. Lohduttaakseni lukijaa (ja itseäni) voin kyllä senkin todeta, että dialogisuuden taitoa työnhajaajan työskentelyssä voi oppia – edellytyksenä on kyky ja rohkeus itsereflektoida omaa olemista ja toimintaa. Ja uskoakseni itsereflektointi (omien ajattelu- ja toimintatapojen sekä merkitysantojen tietoinen

tarkastelu) on ”tehokkaampaa”, kun se tapahtuu dialogisessa suhteessa muiden ihmisten kanssa.

Dialogisuuden toteutumista edistää myös se, että työnohjaajana tunnistan, mihin voin vaikuttaa ja mihin en. Tätä kirjoittaessani ajattelen, että voin vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten kuuntelen ja miten puhun työnohjaustilanteessa. Toisaalta on paljon asioita, joihin en voi vaikuttaa ja jotka on työnohjaussuhteessa tärkeä tunnistaa ja tiedostaa. Kehotankin itseäni työnohjaajana keskittymään siihen, mihin voin vaikuttaa, jotta pysyisin itse subjektina. Ja samalla analogisesti voin ehkä auttaa muita ihmisiä pohtimaan, mihin he voivat omassa työelämässään vaikuttaa, jotta he pysyisivät subjekteina. Edellinen ei tarkoita sitä, että työelämään tai muutenkaan elämään liittyvät kysymykset olisivat minulle merkityksetömiä tai minusta työnohjaajana olisi tullut välinpitämätön. Mutta esimerkiksi työssä jaksamista kannattaisi mielestäni lähestyä mieluummin niin, että pohdittaisiin yhdessä enemmän sitä, miten tehdä omasta työstä sellaista, että sitä jaksaa -kuin, että tutkittaisiin työssä jaksamista ”mystisenä intrapsyykkisenä” ilmiönä, vai? Haluan erityisesti korostaa sitä, että selviytyäkseni työnohjaajan vaativasta tehtävästä ja kyetäkseni dialogiseen suhteeseen ja keskusteluun ihmisten kanssa, minun tulee olla dialogisessa suhteessa elämääni. Uskon, että voidakseni olla muille avuksi työnohjaajana, tarvitsen muita ihmisiä, joiden kanssa voin yhdessä jakaa elämääni sekä työtäni. Onneksi minulla on monia ihmissuhteita, joissa koen tulevani kuulluksi. Näin ollen minun ei tarvitse hakea elämälleni merkitystä työnohjaajana vaan voin ymmärtää ketä ja mitä varten työnohjaukset ovat. Kyky tunnistaa omia rajoja ja mahdollisuuksia vaikuttaa toisten ihmisten työelämään, ei ole kuitenkaan kutistanut uskoani toivon merkitykseen. Ajattelen vahvasti, että työnohjaajana minun on hyvä muistuttaa itseäni ja muita paitsi rajoista myös mahdollisuuksista. Uskon, että parhaimmillaan dialogisessa työnohjaussuhteessa ihmiset voivat yhdessä rakentaa sellaista tulevaisuutta, jota heidän on helpompi kohdata eli sellaista tulevaisuutta, jossa heillä on useampia vaihtoehtoisia tapoja olla, ajatella ja toimia työelämässä.

Lähteitä:

Andersen, Tom (toim.) (1991) *The reflecting team: Dialogues about the dialogues*. New York: Norton.

- Anderson, Harlene (1997) *Conversation, language and possibilities*. New York: Basic Books.
- Anderson, Harlene & Goolishian, Harry (1987a) Language systems and therapy: An evolving idea. *Psychotherapy*, 24(3S), 529-538.
- Bahtin, Mihail (1991) *Dostojevskin poetiikan ongelmia*. Orient Express.
- Berger, Peter & Luckmann, Thomas (1966) (1994) *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Helsinki: Gaudeamus.
- Buber, Martin (1993) *Minä ja Sinä*. Juva: WSOY.
- Cecchin, Gianfranco et al. (1994) *The Cypernetics of Prejudice in the Practice of Psychotherapy*. London: Karnak Books.
- Gergen, Kenneth J (1973) Social psychology as history. *Journal of Personality and Social Psychology*, 26, 309-320. (huom. artikkelista löytyy suomennos psykologia –lehestä joskus 1980 –luvulta)
- Haarakangas, Kauko (1997) *Hoitokokouksen äänet. Dialoginen analyysi perhekeskeisen psykiatrisen hoitoprosessin hoitokokouskeskusteluista työryhmän toiminnan näkökulmasta*. Jyväskylä Studies in Education. 130. Jyväskylän yliopisto.
- Haarakangas, Kauko & Seikkula, Jaakko (toim.) (1999) *Psykoosi – uuteen hoitokäyttöön*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Seikkula, Jaakko (1994) *Sosiaaliset verkostot. Ammattiauttajan voimavara kriiseissä*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Shotter, John (1993a) *Conversational realities: Constructing life through language*. London: Sage
- Shotter, John & Gergen, Kenneth (Eds.) (1989) *Text of identity*. London: Sage.

## **JÄLKIHUOMIOITA LIITTYEN DIALOGISEEN TYÖNOHJAUSKESKUSTELUUN**

Luettuani tänään viisi vuotta sitten kirjoittamani artikkelin tuli mieleeni täydentää aikaisempia pohdintojani vielä seuraavilla näkökulmilla. Näkökulmien syntyyn ovat vaikuttaneet monet ihmiset, joista seuraavassa mainitsen vain muutamia.



## 1. Lähtökohtana dialoginen ihmiskäsitys

Olen entistä tukevammin ottanut kaiken toimintani perustaksi dialogisen ihmiskäsityksen. Minusta työnhajaajana minun tulee tunnistaa, minkälaiseen ihmiskäsitykseen ja maailmankuvaan toimintani perustuu. Välillä koen, että länsimaissa ajattelemme liian mekaanisesti ihmisestä - että ihmisen sisäinen tai ulkoinen rakenne ohjaisi toimintaamme, kokemuksiamme ja sitä miten annamme merkityksiä. Itse uskon, että me olemme relationaalisia ja kontekstuaalisia sekä ”eläviä olentoja”, kuten psykologi John Shotter asian on ilmaissut. Ihmisen ajatukset, tunteet, merkitykset ja toiminta eivät ole ”sisäisen maailman tuotosta” vaan syntyvät ja ovat aina suhteissa havaintoihin, ympäristöön ja asiayhteyteen sekä muihin ihmisiin. Elävinä olentoina me emme voi olla reagoimatta toisiimme. Dialogisuuden omaksuminen on johtanut myös siihen, etten enää usko, että inhimillisellä prosessilla, kuten työnohjaus olisi jokin etukäteen määriteltävissä oleva luonne. En usko myöskään sitä, että ihmiset tai työelämän tapahtumat aina noudattaisivat jotain kaavaa tai mallia. Kirjallisuustutkijan Mihail Bahtinin sanoin: ”keskeistä ihmisenä olemisessa on määrittelemättömyys”. Edellinen ei tarkoita sitä, etteikö työnohjauksessa olisi edelleen mielekästä yhdessä ymmärtää, mitä se on ja mihin työnohjauksella pyritään – vaan päinvastoin yhdessä ymmärtäminen ja toimiminen korostuvat.

## 2. Elävänä pysyminen

Dialogisuus edellyttää mielestäni sitä, että työnhajaajana todella resonoin sitä, mitä asiakkaat sanovat ja ovat. Ihmisiä tulee kohdata elävänä, sillä silloin he saavat kokemuksen, että heidän ”juttunsa” ovat merkityksellisiä ja tärkeitä. Jotta asiakas saa kokemuksen, että häntä halutaan kuunnella, edellyttää se minulta työnhajaajana jatkuvaa reagointia asiakkaan kertomukseen. Edesmennyt sosiaalipsykiatri Tom Andersen usein muistutti, että jos asiakas liikuttuu/liikkuu, niin myös työntekijän tulee liikuttua/liikkua. Asiakkaan on hyvä saada myös ymmärrystä siitä, että minulle on arvokasta ja merkityksellistä, jos voin olla avuksi tai hyödyksi. Työnohjaajan elävyys ja refleksiivisyys kannustavat myös asiakkaita spontaanimpaan sekä luovempaan työskentelyyn, jolloin dialogisessa suhteessa voi todella jotain uuttakin syntyä (ajatuksia, näkökulmia, ideoita, jne.).

### 3. Vastaamisen merkitys

Sanoin vajaa vuosi sitten 6-vuotiaalle pojalleme Otolle, että ”kyllä sitä saa itkeä, jos sattuu” – johon Otto totesi, ettei hän siksi itke, että sattuu vaan siksi, että joku auttaisi. Oletan, että me kaikki tarvitsemme vastaamista omalle olemassaololle ja toiminnalle sekä puheelle. John Shotterin mukaan emme elävinä olentoina voi irrottautua tästä ns. vastaamisprosessista. Sosiologi Anthony Giddens on puolestaan kuvannut koko elämää loputtomaksi refleksiiviseksi prosessiksi. Vastaamisprosessiakaan ei voi täysin hallita, mutta työnohjaajana voin yrittää vaikuttaa siihen, kun pysyn spontaanina ja refleksiivisenä sekä kykenen samanaikaisesti itsereflektiivisyyteen. Työnohjaajana kysymysteni ja kommenttieni tulisikin olla vastauksia aikaisemmin sanottuun. Kielen avulla voimme työnohjauksissa tietoisesti tarkastella vastaamistapojamme sekä omia ajattelu- ja toimintatapojamme. Näin työnohjauksessa mahdollistuu reflektiivinen prosessi, joka on tiedostamisen ja kehittymisen edellytys. Psykologi Jarl Wahlströmin mukaan reflektiivisyyden ideana on ensisijaisesti tehdä tilaa työnohjaajalle liikkua omissa merkitysjärjestelmissään. Tom Andersen sanoisi, että silloin käymme dialogiaa käymistämme dialogeista.

### 4. Tässä hetkessä oleminen

Lainaan Daniel N. Sterniltä käsitteen ”present moment”, josta myös Mihail Bahtin omalla tavallaan kirjoitti, että kaikki tapahtuu tässä ja nyt sekä vain kerran. Työnohjaajana pyrin koko ajan pysymään tässä hetkessä, sillä sitä me elämme ja siihen voimme yhdessä vaikuttaa. Työnohjauksissahan ihmiset usein kertovat ja kuvailevat työelämäänsä liittyviä tapahtumia. Työnohjaajana yritän ohjata keskustelua tähän hetkeen esimerkiksi seuraavallaisilla vastauksilla/kysymyksillä: ”miten me nyt tästä keskustelisimme” tai ”mitä kaikkea te nyt siitä ajattelette” tai ”miten minä voisin nyt olla tässä avuksi” tai ”mitä te itse nyt tässä siitä, mitä juuri äsken kerroitte”. Myötätuntokin voi todentua vain tässä hetkessä. En työnohjaajana koskaan voi ymmärtää sitä, mitä asiakkaat kertovat vaikka viikko sitten tapahtuneen – mutta voin elää ja jakaa sitä, mitä he juuri nyt tässä sanovat. Pysyn työnohjaajana paljon paremmin subjektina ja toimijana, kun keskityn tähän hetkeen. Tässä hetkessä pysymisestä on seurannut se, ettei minun tarvitse työnohjaajana enää ”käydä jälkipuinteja” itseni kanssa. Olen myös huomannut, että dialogisuus työnohjauksessa ei vie voimiani vaan inspiroi elämäni.