

Loukkaantumisen tunne -miksi emootioiden kanssa kannattaa työskennellä organisaatioissa

Pekka Tokola
Humap oy
11.11.2009

Loukkaantuminen- miksi emootioiden kanssa kannattaa työskennellä organisaatioissa.

Tunteet ovat 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.

EDELITYTYKSET TYÖSKENNELLÄ TUNTEIDEN KANSSA

Ensinnäkin 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, omaan motivaatioon ja yhteistyöhön. Riittävän ajan lisäksi tutkiminen edellyttää avointa tilaa ja rajoja.

Kolmanneksi se edellyttää ryhmätasolla luottamusta, joka ei ole itsestäänselvyys.

Neljänneksi se edellyttää luottamusta siitä että tutkimustyötä tehdään osaavissa käsissä.

Viidenneksi se edellyttää tietoisuutta tunnetaitoista ja halua niiden kehittämiseen.

Kuudenneksi se edellyttää kuuntelemista ja itsetuntemuksen kehitystä.

Tämän jälkeen aito puhe on mahdollista ja eteenpäin vievää.

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

TUNNEPROSESSIN YMMÄRRYS

Emootiotutkimuksen mukaisesti emootioiden kanssa tehtävä työ etenee vaiheittain yksilön kokemuksessa. Ensin yksilön tulee tunnistaa emotion aiheuttamat tunnetila tai fyysinen kokemus, tämän jälkeen tunnistettavalle kokemukselle annetaan nimi. Nimen antamisen jälkeen,

emootiota on mahdollista alkaa työstämään. Vasta emotion tunnistus- ja työstämisprosessin edetessä vasta nyt on mahdollista ilmaista ja kuvata tunnetilaa sanallisesti. Ilmaisun kautta tavoitteena on saada käännettyä emootio voimavaraksi, jonka avulla pyritään vaikuttamaan ulkoisessa ympäristössä koettuun epäkohtaan. 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 koskeväksi. Mitä sitten tapahtuu jos emootioiden kanssa ei työskennellä tai ne ohitetaan? Emootiot jäävät mieleen trauman kaltaisia muistijälkinä, jotka voivat nousta kaukaa yksilön tai ryhmän historiasta uudessa tilanteessa, joka muistuttaa aikaisempaa kokemusta. Yksilötasolla ajatellaan että 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 työstettäväiksi.

LOUKKAANTUMISEN TUNTEEN KANSSA TYÖSKENTELY

Loukkaantumisen ollessa kyseessä, oletus on että ihmistä on tällöin kohdeltu epäoikeudenmukaisesti, sovittujen sääntöjen tai yhteisön arvojen vastaisesti. Loukkaantumisen aiheuttanut tilannetta ja tunnetta on tärkeä tutkia seuraavasti. Mietitään, mitkä asiat tilanteessa ovat loukkaantumisen tunteen herättäneet henkilön omasta historiasta, mitkä taas ajankohtaisesta tilanteesta nousevia. Riippuen painopisteestä, voidaan tehdä myös etemissuunnitelmaa, 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 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 tilanteelle annetaan erilaisia vaihtoehtoisia näkökulmia. Toisessa tapauksessa loukkaantumisen tunne pyritään kääntämään voimavaraksi, minua ei voi kohdella näin, tyyppiseksi kokemukseksi, joka perusteluiden kautta parhaimmillaan kääntyy molempia tilanteen osapuolia eteenpäin vieväksi keskusteluksi. Kysymys on kenen sokeista pisteistä on siis kysymys. Yleensä helpointa on kohdistaa keskustelu henkilöiden väliseen vuorovaikutukseen, jolloin molempien persoonat jäävät enemmän taka-alalle, eikä uusia loukkaantumisia niin helposti synny.

MIKÄ ON LOPPUTULOS:

Parhaimmillaan yksilö kokee että hän pystyy 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 uusissa tilanteissa on olemassa erilaisia vaihtoehtoja.