



Dialogisuus yhteistoiminnassa

Yhdessä olemme enemmän... jotta kukaan ei jäisi yksin

Työnohjaaja, systeeminen perhepsykoterapeutti, dialogisuuskouluttaja

Jukka Pyhäjoki

jukka.pyhajoki@thl.fi

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos

5.2.2021

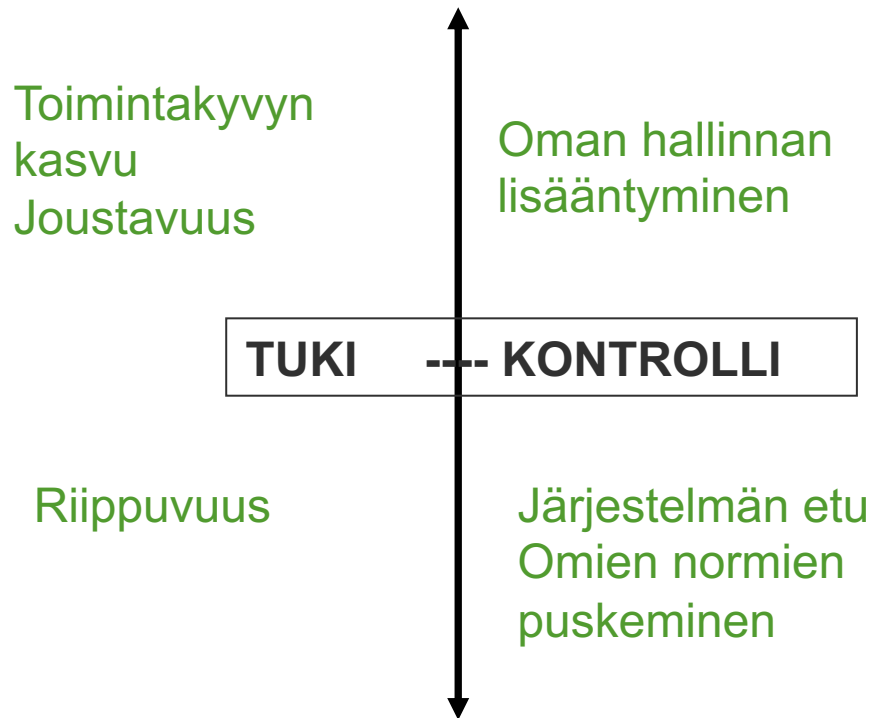


Kohtaamistyö on taidetta!

- ”*Alussa oli suhde*” Buber
 - kehollisuus, vastavuoroisuus ja keskeneräisyys
- ”*Kohtaa ihminen siinä missä hän on, älä siinä missä toivot hänen olevan*” Kierkegaard
- Kohtaamisen tähtihetki:
 - ”*Iskä mulla on epävarma olo*” -> ehdoitta kuuntelu

Kohtaamistyö on tuen ja kontrollin yhdistämisenä

EMPOWERMENT



ALISTAMINEN

- Ei vastakkaisia, vaan samansuuntaisia. Selittyvät muutospyrkimysten kautta

***"Tuki** on meneillään olevien prosessien ylläpitämistä ja voimistamista toivotun muutoksen aikaansaamiseksi tai epätoivotun muutoksen ehkäisemiseksi.*

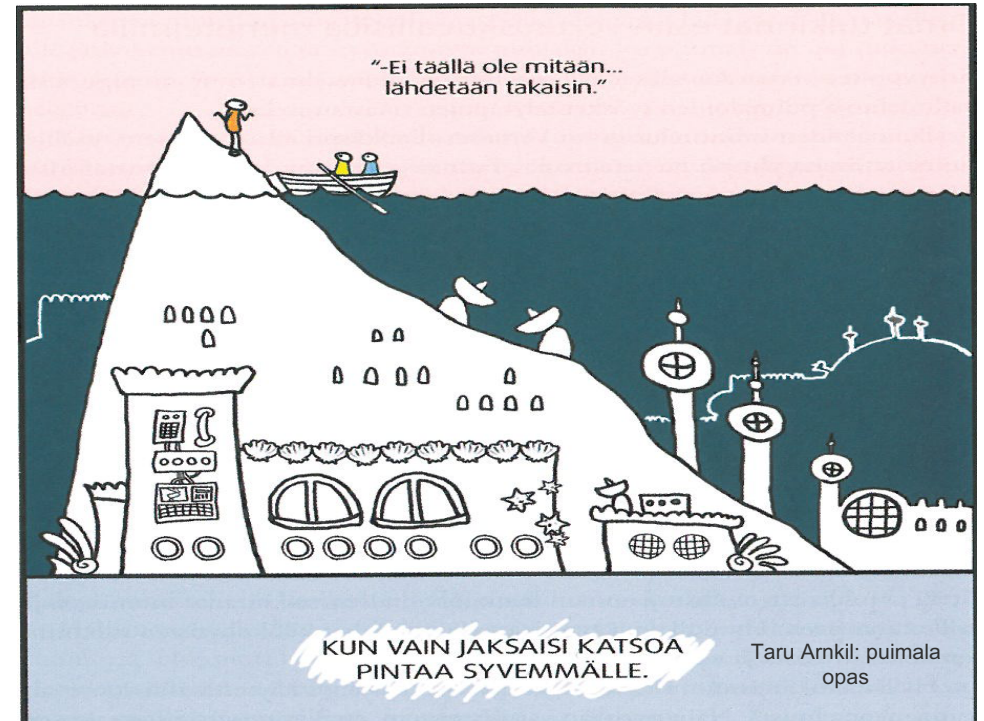
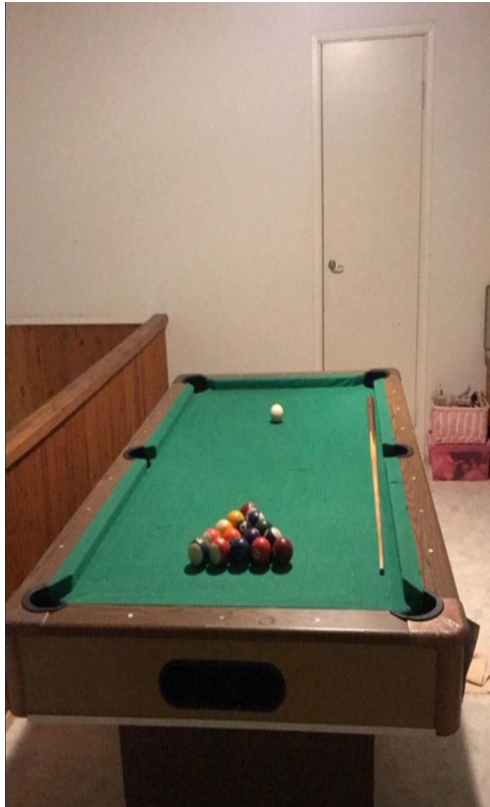
***Kontrolli** on meneillään olevien prosessien rajoittamista epätoivotun tilanteen muuttamiseksi ja toivotun muutoksen aikaansaamiseksi."*

- Millainen tuki-kontrolliyhdistelmä auttaisi tässä ainutkertaisessa tilanteessa?
- Muuntelen toimintaani ja pohdin seurauksia
- Mitä tapahtuu jos teen X?
- Toiminnan aiotut ja aikomattomat seuraukset

Dialogisuuden lyhyt oppimäärä

*"Kuinka olla niin, että itsellä ja toisella
syntyy halu olla YHDESSÄ"?*

Suhdeperustaisen asiakastyön metaforat:



Moninäkökulmainen yhdessä tutkiminen

Yhteistoimintaa tarvitaan rajojen ylittämiseen!

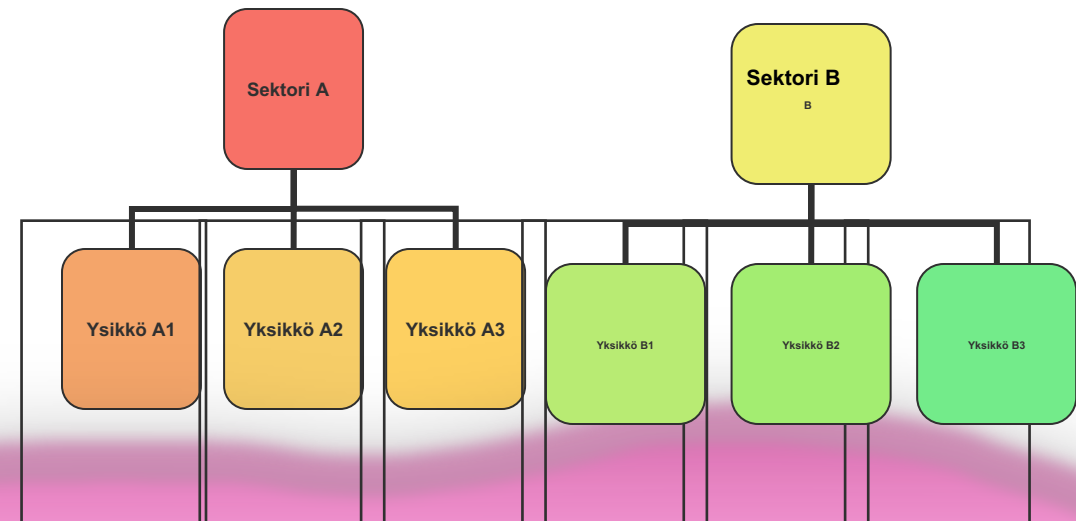
On tarpeen ylittää rajoja ja luoda yhteyksiä:

- ✓ kanssalaisten/asiakkaiden ja heidän läheisverkostojensa suuntaan
- ✓ sukupolvien välillä
- ✓ sektoreiden, yksiköiden ja ammattikuntien välillä sekä
- ✓ johdon ja alaisten välillä

RAJOJEN YLITTÄMINEN KYSYV DIALOGITAUTOJA

- kytkeytyminen
- kuuntelu
- kanssa-ajattelu

Vertikaalinen erikoistuminen vahvaa,
horisontaalinen yhteistyö heikkoa



kokonaisvaltainen arki

Dialogista yhteistoimintaa tarvitaan erityisesti, kun ...

- tulee tunne, että **omat** huolet kasvavat ja mahdollisuudet auttaa asiakasta kaventuvat
- havaitsee, että tuki ei mene tueksi
- on epäselvyyttä mitä muut tahot tekevät ja tajuaa, että erikseen toimimalla ei ymmärrä riittävän hyvin millaisesta kokonaisuudesta on kyse
- haluaa monitoimijaisissa tilanteissa luoda yhteistä hoito-, kuntoutus- tai toimintasuunnitelmaa
- ollaan siirtymä- ja nivelvaiheessa

Yhteistoiminta on voimaa - onko?

"1 +1 >2"

" Neljä silmää näkee enemmän kuin kaksi"

vai

"Mitä useampi kokki sitä sekaisempi soppa"

"joukossa tyhmyys tiivistyy"

- Yhteisestä päämäärästä huolimatta *tilanteen rakenne ja dynamiikka* tuottaa voimia, jotka johtavat ei aiottuun lopputulokseen (Eskola 1982) -> ulkopuolinen ohjaaja
- Myönteinen **kasautumisvaikutus** yhteistoiminnassa:
→ **motivaatio, sitoutuminen ja vastuu**
- Ratkaisevaa yhteistoiminnan kehittymiselle on se, pystyykö rajalla toimiva systeemi luomaan tilanteeseen riittävästi **järjestäytyneisyyttä, joustavuutta ja ongelmien monipuolista hahmottamista** (Seikkula 1991).

Mistä on hyvät palaverit tehty?

*”se **mahdollisuus puhua**, sehän siinä kaikista tärkeintä mun mielestä ja kuunnella tietenkkin muitakin ihmisiä...verkosto on kiinnostunut palaverista **aidosti** ja siitä mistä siellä keskustellaan ja niistä asioista ja sitten se, että näihin palavereihin varataan **tarpeeksi kauan aikaa**, olennaista on tietysti se, että lähtee itse **avoimin mielin ja rehellisesti** mukaan ja myös se, että ei joudu sinne nurkkaan ja sitten viranomaiset puhuu kolmannessa persoonassa ja siellä vaan kuunnellaan, ja toiset heristää sormea, että hiljaa siellä nurkassa, me täällä keskustelemme sinusta ja mitä tässä tehdään. Sitten se, että keskitytään sellaiseen **positiiviseen suunnitteluun** ja yritetään saada se palaveri sellaiseksi, että siinä suunnitellaan nimenomaan positiivisia asioita, ettei niinkään kaivella mitään vanhoja eikä arvostella muita tai toisen tekemisiä eikä menneitä”* (Pyhäjoki 2010)

Kohtaamisen haaste

- Hyvä vuorovaikutus, osallisuus ja kohtaaminen on olennaista asiakastyössä, **mutta**

Huolen kasvu, negatiiviset tunteet, epävarmuus ja monimutkaiset tilanteet houkuttavat monologisuuteen, varmuuteen, tietämiseen ja totuuteen

-> Positiivinen pyrkimys: ”Toive asioiden saamisesta hallintaan kasvaa”

-> Houkutus lisätä hallintaa koettamalla hallita toisten ajatuksia ja toimintaa sekä muuttaa toisia;

- ”Tietäminen” tappaa uteliaisuuden
- Kiinnostus erilaisiin näkökulmiin, toisten (myös itsen) kuunteluun ja näkemysten monipuolistamiseen vähenee
- Neuvotuttaminen ja toimenpidekeskeisyys
- Toimenpiteiden kohteita, esineitä -> Passivoituminen



AITO KOHTAAMINEN- BINGO



Katsoo silmiin.	Aloittaa ystävällisesti.	Puhuu suoraan ja arvostaen.	Kertoo, jos on epävarma jostain ja lupaa selvittää.
Keskustelee, ei kuulustele.	Kuuntele minua.	Kysyy, olenko tullut kuulluksi.	Kertoo jotain myös itsestään.
Tukee minua oman mielipiteen ilmaisussa.	Keskustelee kanssani eikä kerää vain tarvitsemiaan tietoja.	On aidosti kiinnostunut minusta ja kuulumisistani.	Ei painosta.
Varmistaa, että tiedän mitä tapahtuu seuraavaksi yhdessä.	Antaa välillä olla ihan hiljaakin ja miettiä.	Kummatkin ymmärtää ainakin jotain samalla tavalla.	Muistaa mistä on puhuttu viimeksi.
Pitää kiinni sovituista asioista.	Antaa aikaa osoittautua luottamuksen arvoiseksi.	Ei kiirehdi.	Jakaa valtaa ja vastuuta asioista myös minulle.

”Mitä tehdä todella hankalissa tilanteissa ja suhteissa?”

Yhteenvetoa

- suhdeperustaisessa työotteessa olennaista on:

- **Suuntautuminen dialogiin** - uteliaisuus toisen näkökulmasta ja toiseudesta.
- **Epävarmuuden sieto** nopeiden hallintapyrkimysten sijaan - joustavuus ja omien rajojen tunnistaminen
- **Asiantuntijuus** on omien toimintamahdollisuuksien muuntelun tuntemista tietyssä aikana tietyssä tilanteessa

1.Mikä oli mukavaa ja hyödyllistä?

2.Mitä viet arkeen (ajatteluusi / toimintaasi)?