



Dialogisuus, dialogismi ja dialogia työnohjaaja- yhteisössämme

Saimme Osviitan toimituskunnalta ehdotuksen, että kirjoittaisimme lyhyen artikkelin siitä, mitä dialogisuus on meidän yhteisössä ja erityisesti työnohjauksissamme.

Innostuimme ehdotuksesta ja päätimme keskustelun jälkeen kirjoittaa subjektiivisesti, mitä aiheesta tällä hetkellä ajattelemme.

JORMA AHONEN, KATRI-INA EURAMAA, PEKKA HOLM, PÄIVI JORDAN-KILKKI,
LASSI PRUUKI, AAPO PÄÄKKÖ JA EIJA-LIISA RAUTIAINEN

*Rakkaus ja dialogia pitävät
ihmiset suhteissa ja
ihmiset sekä suhteet
elävinä että liikkeessä*

Yhteisöämme voisi kuvata, kuten mitä tahansa organisaatiota tai tiimiä, kolmella sisäkkäisellä kehällä, joita voisi kokonaisuutena ymmärtää avoimena ja dialogisena systeeminä. Dialoginen ja avoin systeemi on aina paljon monimutkaisempi ja elävämpi kuin kuvaukset siitä, jolloin se ei noudata mitään tiettyjä "lainalaisuuksia", vaikka sitä voidaan tietenkin pyrkiä tutkimaan ja ymmärtämään.

Ulkoinen maailma käsittää sen kulttuurin ja yhteiskunnan, jossa olemme ja toimimme. Toiminnan maailmaan kuuluvat toiminta- ja tuotantotapamme, kuten esimerkiksi tapamme olla kontaktissa ja rakentaa suhdetta asiakkaisiimme. Tähän maailmaan kuuluvat myös käyttämämme työskentelymallit ja -rakenteet. Sisäisessä maailmassa ovat arvomme, periaattemme sekä merkityksellisinä pitämämme asiat.

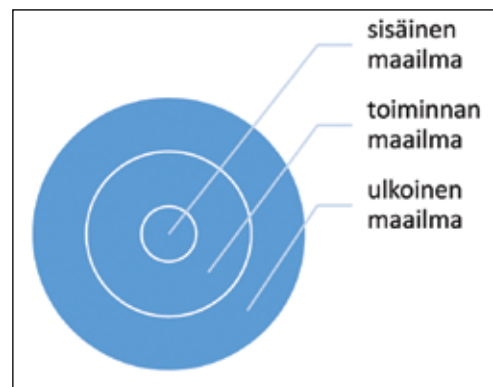
Toiminnan maailman ja ulkoisen maailman välissä on *missio*, jonka synonyymejä ovat perustehtävä ja toiminta-ajatus. Toimintamme tavoitteena on vastata ulkoisen maailman tarpeisiin ja toisaalta omana tarkoituksenamme on lisätä dialogisuutta, inhimillisyyttä ja oikeudenmukaisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa sekä työelämässä. Työelämässä pyrimme vaikuttamaan erityi-

sesti siihen, kuinka ihmisiä kohdataan erilaisissa auttamis- ja hoitosysteemeissä. Missio on siis ulkoisen maailman ja oman toimintamme yhteensovittamista, joka edellyttää meidän yhteisöltä dialogisuutta. Toiminnan maailman ja sisäisen maailman relaatiossa on *ihmiskäsityksemme*. Dialoginen ihmiskäsitys on käsittääksemme edellytys dialogian toteutumiselle työnohjauksessa. Dialogia on taasen edellytys sille, että voimme työnohjauksessa yhdessä ymmärtää ja toimia sekä etsiä asiakkaille vaihtoehtoisia tapoja ymmärtää ja toimia työssään. Tietenkin sisäinen maailmamme saa jatkuvasti ärsykeitä myös ulkoisesta maailmasta, joka pitää toivottavasti sekä sisäisen että toiminnan maailmaamme liikkeessä.

Seuraavissa kolmessa luvussa kuvaamme, miten tänään ymmärrämme dialogisuutta, dialogismia ja dialogiaa sekä sitä, mitä ne tarkoittavat työnohjauksissamme.

Dialogisuus missiona

Yhteistyösuhteessa asiakkaiden kanssa pyrimme noudattamaan dialogisuuden periaatetta. Dialogisuus-käsitteellä viittaamme suhtautumis- ja asennoitumistapaan, jonka ytimessä ovat liike, kontekstuaalisuus ja kumppanuus. Mihail Bahtinia seuraten olettamme, ettei ole aloitteentekijää vaan kaikki on jatkumoa jostain eikä mikään lopu koskaan. Edellisestä seuraa, että työnohjauksuhteet ja -istunnot ovat aina ainutkertaisia. Opettajamme amerikkalainen Harlene



Anderson on toistuvasti kannustanut meitä suhtautumaan skeptisesti yleiseen ennalta rakennettuun tietoon. Tämä merkitsee meille sitä, että työnohjauksella ei ole ennalta määriteltä luonnetta. Oletuksemme on, että kun keskustelemme asiakkaiden kanssa esim. mitä työnohjaus voisi olla heille tai sen tavoitteista, niin ”todellisuus” on jo prosessissa ja menossa johonkin. Olemme luopuneet siitä taikauksesta, että voisimme tietää tai edes ymmärtää niitä monimutkaisia prosesseja, missä asiakkaamme toimivat. Edellinen ei tarkoita, ettemmekö olisi kiinnostuneita asiakkaidemme työtodellisuudesta. Pyrimme kuitenkin fokusoimaan toimintamme ja keskustelumme siihen, missä olemme ja siihen mihin eniten voimme vaikuttaa eli miten työnohjauksessa ollaan, toimitaan ja keskustellaan.

Rakennamme kumppanuutta asiakkaiden kanssa koko ajan. Dialogisuus tarkoittaa tasavertaista kumppanuutta. Vaikka keskustelun fokus on tietysti asiakkaiden puheessa ja pohdinnoissa, myös meillä on oikeus ja velvollisuus osallistua omilla ajatuksillamme prosessiin. Pidämme tärkeänä, että yhdessä asiakkaiden kanssa koko ajan arvioimme suhdettamme sekä annamme vinkkejä itsellemme ja toisillemme siitä, kuinka olemme ja toimimme työnohjauksessa. Samalla olemme tietoisia siitä, että työnohjaus on aina oma kontekstinsa. Tämä voi ilmetä esim. siten, että prosessin alussa asiakkaat saattavat työnohjauksessa kuvata ja kokea työtodellisuuttaan traagisemmin kuin käytännössä elävät työn arjessa.

Liikkeeseen ja kontekstualisuuteen liittyen keskustelemme usein työnohjausintuntojen lopussa siitä, miten ja missä sekä keiden kanssa nyt käytyä keskustelua voisi jatkaa työn arjessa. Meistä työnohjauskontekstista ei saisi tulla kummallista ”salaseuraa”, jossa puhutuista asioista ei saisi puhua muualla (ellei yhdessä niin erityisesti sovita). Päinvastoin työnohjauskustelujen pitäisi konkretisoida asiakkaiden työssä. Edelliseen

liittyen teemmekin nykyään paljon ns. suoria työnohjauksia, joissa työntekijöiden lisäksi mukana ovat heidän asiakkaansa. Dialogisuuden periaatteeseen kuuluu keskeisinä avoimuus ja uteliaisuus, jotka pitävät kaikki osalliset subjekteina ja liikkeessä. Ongelman määrittelemä yhteistyö tai tietämiseen tähtäävä keskustelu pyrkii usein hallintaan, jolloin ei synny tilaa ja vaihtoehtoja, joita pidämme kaiken kehityksen ja muutoksen avaimina. Mielestämme vilpittömyys ja avoin dialogia luovat turvallisuutta sekä edistävät yhteistyötä ja kumppanuutta.

Dialogismi ihmiskäsityksenä

Sokrates ja Platon sekä myöhemmin esim. Martin Buber ovat kyseenalaistaneet yksittäisen minän olemassaolon ja korostaneet, että minuus on ja määrittyy aina suhteissa. Ajatteleminen, että ihmiset ja hyvinvointi ovat perustavanlaatuisesti sidoksissa niihin suhteisiin, joita olemme eläneet ja joita elämme nyt. Englantilainen opettajamme John Shotter on kirjoittanut, että ”ihmisen psykologinen ainutkertaisuus määrittyy siitä, miten olemme olleet ja olemme nyt suhteissa muihin ihmisiin sekä ympäristöömme”. Kaikki elävä vastaa koko ajan siihen, missä on ja mitä havaitsee. Keskeisintä asiakkaillemme on todennäköisesti se, että olemisemme ja puheemme on vastaamista heidän olemiseensa ja puhumiseensa. Seuraavaa perusolettamustamme elämästä tahdomme elää myös työnohjauksissa: ”rakkaus ja dialogia pitävät ihmiset suhteissa ja ihmiset sekä suhteet elävinä että liikkeessä”.

Työnohjaukseen kuten kaikkiin auttamissysteemeihin on kehitelty ja rakennettu monenlaisia toimintamalleja, kysymystyyppöjä jne. Kokemuksemme on, ettei ole syytä diagnosoida asiakkaita tai organisaatiota, sillä itsessä heräävä tietäminen lopettaa kumppanuuden. Tällöin meistä tulee helposti kouluttajia, jolloin yritämme myydä asiakkaillemme oikeata tapaa olla, ajatella ja

toimia. Edellisen sijaan uskomme tukevasti, että ”oikea toiminta työnohjauksessa syntyy elävänä olemisesta” – tätä voisi pitääkin työnohjaustyöskentelymme mottona. Elävänä oleminen antaa meille luvan heijastella sitä, mitä asiakkaamme työnohjaussuhteessa ovat ja kokevat, jolloin todennäköisemmin vastaamme tarkoituksenmukaisesti asiakkaillamme. Oletamme, että kun olemme työnohjauksessa elävästi, emmekä seuraa vain jotain sapluunaa tai kysymyssarjaa, niin kaikki läsnäolijat ja sitä myötä käsiteltävät asiat pysyvät liikkeessä.

Dialogia toimintatapana

Dialogisuus missiona ja periaatteena sekä dialogismi ihmiskäsityksenä vaikuttavat siihen, miten työnohjaajina käytännössä olemme ja toimimme sekä toteutamme dialogiaa asiakkaiden kanssa. Asiakkaillamme varmasti tärkeintä on se, että pyrimme vastaamaan ja kiinnostuneena kuuntelemaan heitä. Edellinen ei tähtää siihen, että pyrkisimme *kuulemaan* tai ymmärtämään ”oikein”, vaan aktiivisen kuulemisen ja vastaamisen ideana on edistää asiakkaiden omaa prosessia ja liikettä. Miten he itse kuulevat ja ymmärtävät omat ja toistensa puheet? Toinen keskeinen ”juttu”, johon pyrimme, on olla ja toimia ”*tässä hetkessä*”. Emme usko, että voimme ymmärtää, miten asiakas koki viikko sitten jonkin tilanteen, mutta voimme osoittaa sympatiaa sille, miten hän juuri nyt työnohjauksessa kokee ja puhuu.

Kolmanneksi yritämme toteuttaa *moniaänisyyttä* eli haastamme asiakkaita pohtimaan asioitaan ja kokemuksiaan monikossa. Pyrimmekin keskusteluissa puhumaan monikossa: ”mihin kaikkeen tämä teistä voisi tänään liittyä tai mikä kaikki muu voisi nyt helpottaa tilannetta”. Ja kun itse lisäämme asiakkaiden pohdintaan jotakin, niin yritämme tuoda ajatuksiamme esiin yksikön ensimmäisessä ja omina pohdintoina. Olemmekin harjoitelleet ”epäröivämpää ja

omakohtaista puhetta monikossa”. Sillä dialogiassa asiakkailla tulee olla tilaa epäröidä ja kyseenalaistaa. Passiivissa puhuttu tai totuutta metsästävä puhe lopettaa dialogin, jolloin emme voi yhdessä asiakkaiden kanssa ymmärtää ja rakentaa todellisuutta. Emmekä oikein tiedä, tekeekö asiakas sellaisella tiedolla mitään, mitä ei ole itse ollut rakentamassa ja/tai arvioimassa.

Työnohjauskontekstissa yritämme vastaamisen ja kuulemisen lisäksi haastaa asiakkaitamme refleктоimaan esille tuomiaan asioita. Reflektiivistä prosessia edistävää monesti työparityöskentely sekä keskustelut, joissa autamme asiakkaita pohtimaan, miten he juuri nyt kokevat sen, minkä kertoivat esimerkiksi viikko sitten tapahtuneen. Edellisen lisäksi mielellämme koko ajan yhdessä asiakkaiden kanssa refleктоimme sitä, mitä meidän yhteistyösuhteessamme on ja tapahtuu. Toivomme, että toiminnastamme välittyisi asiakkaillamme se, että koemme arvokkaaksi, kun saamme yrittää olla avuksi tai hyödyksi heille.

Lopuksi

Nyt pohdimme, miten vastasimme meille esitettyyn pyyntöön ja jäämme uteliaana odottamaan, mitä kaikkea tekstimme herätti?

YSTÄVÄLLISESTI DIALOGICIN
(WWW.DIALOGIC.FI)

TYÖNOHJAAJAT:

Jorma Ahonen,

Katri-Ina Euramaa,

Pekka Holm,

Päivi Jordan-Kilkki,

Lassi Pruuki,

Aapo Pääkkö ja

Eija-Liisa Rautiainen

Monologista dialogiin – katsomuksellisia käänteitä

Mitä Dialogicin toiminnan ja ajattelun kuvaus herätti koulutustyönohjaaja-organisaatioanalytikossa?

TIMO TOTRO

Vastaan puheenvuoroon subjektiivisesti ja siksi skeptisyyden suosituksista huolimatta etsin kuulemastani/lukemastani kytkeytyimiä toisaalta ”ennalta rakennettuun tietoon” toisaalta uusiin avauksiin. En silti koe metsästäväni totuutta. Dialogisuuden nousu merkittäväksi lähestymistavaksi auttamisasetelmissä (esim. työnohjaus, konsultointi, psykoterapia) liittyy suuriin katsomuksellisiin ja tieteenfilosofisiin muutoksiin viime vuosikymmenien kuluessa. 1950-luvulla syntyi amerikkalainen perheterapia, jonka eräs iskulause oli: psyykestä systeemiin, yksilöstä perheeseen. Haluttiin ulos yksilökeskeisestä ja suljetuksi koetusta psykoanalyttisesta ajattelusta. Yksilö nähtiin osana systeemiä, jonka häiriöitä hän ilmensi ja joista hän ’parani’ kun systeemi alkoi toimia tarkoituksenmukaisesti. Systeemin metaforia haettiin aluksi luonnontieteistä, fokus kohdistettiin rakenteisiin ja strategioihin. Terapeutin esittämien kysymysten muodolla oli keskeinen merkitys etenemiselle.

Sitten perheterapiassa tapahtui jälleen käänne: siirryttiin inhimillisiin systeemeihin: tarinoihin, narratiivisuuteen, puheeseen. Tämän taustalla oli ns. kielellinen käänne, jonka peruslöytö oli, että kieli ei vain kuvaa todellisuutta vaan luo sitä. Organisaatiokin luodaan joka aamu puheella sosiaalisessa vuorovaiku-

tuksessa. Tultiin relationaaliseen käännteeseen: alussa oli suhde. Kielen rajoista tuli maailman rajoja. Kielen, puheen ’ylä’ tai ’ala’ puolella ei ollut mitään kiinnostavaa. Tähän liittyi tiedollinen käänne: ei ollut olemassa mitään kielen tai tietoisuuden ulkopuolella olevaa tietoa, se rakennettiin ihmisten kesken puhumalla. Myös asioiden merkitykset syntyvät ja muuttuvat vuorovaikutuksessa. Jo aiemmin oli havaittu, että puheen ’laadulla’ oli väliä: ongelmapuhe tuotti ongelmia, ratkaisupuhe ratkaisuja. Syntyi ratkaisukeskeinen työote.

Uusi ajattelu rakensi myös strukturalismia kritikoivalle olettamukselle: ihmisen persoonallisuudessa ei ollut mitään piiloisia kaikille yhteisiä mielen rakenteita, joiden häiriöitä pitäisi diagnosoida ja pitkäkestoisesti ’korjata’. Muutos oli nopeaa, ”tässä hetkessä”: alettiin puhua lyhytterapiasta. Ei ollut yleisiä, universaaleja



Haluttiin ulos yksilökeskeisestä ja suljetuksi koetusta psykoanalyttisesta ajattelusta

totuuksia, oli subjektiivista ja tilannesidonnaista tapahtumista. Syy- ja seuraussuhteiden logiikka vaihtui sykliseen, molemminpuoliseen vaikuttamiseen ja vaikuttumiseen. Aiempi tasapainoon pyrkivä systeemisyyden rinnalleen pysyvyyden ja muutoksen jännitteeseen suostuvan kompleksisuuden,

jopa kaaoksen. Siihen sisältyi mahdollisuuksia yllätyksellisiin ’pulpahteluihin’.

Dialogicin artikkelissa mainittu amerikkalainen ”opettaja”, perheterapeutti Harlene Anderson loi yhteistoimintaan ja kielelliseen systeemisyyteen perustuvan lähestymistavan auttamistilanteisiin (collaborative language systems approach). Hänen mukaansa yksilö, perhe tai organisaatio tulee hakemaan apua, kun se kokee menettäneensä kyvyn dialogiin, keskusteluun, kyvyn selvittää pulmistaan. Terapeutti tai konsultti ei voi tietää, mikä pulma todellisuudessa on. Ongelmia ei tarvitsekaan diagnosoida, korjata tai ratkaista. Anderson suosittaa terapeutille filosofista suhtautumis-

tapaa, nähdä asiakkaassa ihminen, lähimmäinen. Sille on ominaista aitous, luonnollisuus, spontaanisuus, ainutkertaisuus jokaisessa suhteessa ja keskustelussa. Anderson vierastaa teoriaa, tekniikkaa ja menetelmiä, ne väärin kuulemista. Terapeutista tulee resurssitavalle olla. Tämän perimmäinen pyrkimys on luoda edellytyksiä dialogiselle asetelmalle. Kun dialogi syntyy ja kehittyy, ollaan muutoksen äärellä. Asiakas on oman asiansa ekspertti, hänestä tulee terapeutin opettaja. Omassa kertomuksessaan hän saa jälleen äänensä ja kyvykkyytensä. Terapeutin ei-tietävä positio vaatii suostumista epäilyyn, riskien ottoon ja epävarmuuteen sekä nöyryyteen. Toiseen "opettajaan", John Shotteriin liittyen Anderson esittää primäärin inhimillisen todellisuuden olevan tavoitettavissa keskustelussa, elämä on olemukseltaan dialogista. Sekä puhuja että kuulija asuvat kielessä.

Mainitut katsomukselliset käänneet kietoutuvat myös Dialogicin ajatteluun ja käytäntöihin. Postmodernissa kulttuurissa modernin peruskatsomukset (ihmiskäsitys, tieto-oppi) näyttävät "taikauskona". Hieman kärjistäen "liike, kontekstuaalisuus ja kumppanuus" kertoo työnhajaajasta, joka ei tavoittele asiantuntija-auktoriteettia, ei siihen liittyvää teoriaa, ei ennalta oikein tietämistä, ei ennalta opiskeltuja menetelmiä, ei fokusoi sisäisiin tai ulkoisiin rakenteisiin, hän on avoin, utelias ja auttavainen. Historia, menneisyys on hänelle jäykistymistä, tämä hetki elämää, being is becoming. Keskeistä on "elävänä oleminen", mikä mahdollistaa vastaamisen "tarkoituksenmukaisesti (oikein?) asiakkaille". Työnhajaaja on tavis, kiva kaveri. Tosin hänelläkin täytyy olla jonkinlainen filosofien mainitsema "esiymmärrys" asioihin, muutoin mieli hajonnee vaikka olisi kuinka "elävästi" työnhajauksessa.

Liikkeelläkin näyttää olevan rajansa: kokeuksellisesti törmätään kiusalliseen jännitteeseen

muutoksen ja pysyvyyden, rakentavan ja rikkovan, hyvän ja pahan, elämän ja kuoleman välillä. On syntymässä oma murre: "dialogisuus", "dialogia", "dialogismi", "työnohjauksessa oleminen", jne. Liikkeen korostus ja hieman mystinen ilmaisu "elävänä oleminen" tuo mieleen vitalismin ja prosessifilosofian. Eksistentiaalistit elävät valintatilanteissa kuin risteyksissä ilman tienviittoja. Psykoanalyttikko W.R.Bion suositti "vailla muistia, vailla pyrkimyksiä" – lähestymistapaa, on puhuttu myös luovasta tyhjästä tilasta ihmisten välillä. Artikkelin memuoito voisi viitata vahvaan sosiaaliseen painotukseen ammatillisen identiteetin rakentamisessa. Andersonilaista ajattelua kehittänyt norjalainen sosiaalipsykiatri Tom Andersen liitti ulkoisen dialogin sisäiseen dialogiin. Siihen linkittyvät sekä mielen sisäinen että ruumiin aistipohjainen "ymmärrys" ja ruumiin "kieli". "Elämä on sanoissa, liikkeissä ja hengityksessä." Mahtaneeko tämä olla yksi juonne artikkelin korostamassa "olemisessa"? Evoluutioon pohjaava 'ruumiillinen käänne' näyttää olevan vähintäänkin täydentämässä kielellistä käännettä ja dialogisuutta, ettei ihminen pirstoutuisi sanoiksi ja suhteiksi.

Hieman kevyesti ilmaisten lukukokemus toi mieleen suosituksen morsiamen pukeutumisesta: jotakin uutta (uusi elämä), jotakin vanhaa (sidos entiseen), jotakin sinistä (suoja pahalta), jotakin lainattua (hyvä onni). Eläköön dialogi!

TIMO TOTRO

Osviitan toimituskunnan jäsen
timo.totro@saunalahti.fi