

# Dialogisuus- Näkökulmia dialogin mahdollistumiseen 12.11.2021 YEE- Yhdessä aikuisuuteen- Elämässä Eteenpäin

Sirpa Ahola

Psykoterapeutti Valvira Kela

Perheterapeutti ET

Neuropsykiatrinen valmentaja

ADHD-Coach

Johtamisen Erikoisammattitutkinto JET

Tuotekehitystyön Erikoisammattitutkinto TKEAT

SOTE Lean Master



# ”Hiljaista ääntä, vahvaa puhetta”

---

9.15-10.15 Dialogisuus - sisäisen ja ulkoisen puheen vuorottelua

Sirpa Ahola

---

10.30-11.30

Dialogisen ajattelu- ja toimintatavan haastet ja mahdollisuudet yhteistyösuhteissa

Sirpa Ahola

---

12.30-14.00 Dialogia yhteistyökokemuksesta sosiaalitoimessa

Hassan Yaghoubi/Sirpa Ahola



# Arvot – työyhteisön, työntekijän ja asiakkaan dialogi

”Yritykset, organisaatiot, työyhteisöt, joiden arvot ovat yhteneviä asiakkaiden arvojen kanssa, ovat tuote- ja palvelukehityksessä vahvoilla”

Arvo = **tärkeä asia, toivottu asia, suotava käyttäytyminen, päämäärä**

Ar (vepsä, unkari) = ”hintaa”

Ar (vatja) = ”armo”

Aru (viro) = ”järki, ymmärrys”

Mikael Agrikola: ”arvio, arviointi”

Vygotski ”kielen, symbolisten työvälineiden ja ajattelun suhde”



ARVOJEN ELÄVÄNÄ  
SÄILYTTÄMINEN ON SITÄ,  
ETTÄ TYÖNTEKIJÄ  
SÄILYTTÄÄ KOSKETUKSEN  
(DIALOGIN) SYVEMPÄÄN  
ITSEENSÄ



Puhumisen ja aktiivisen kuuntelun  
vuorottelu on läsnäoloa

# Monologista dialogiin



# Monologinen puhe

Kysymykseen saa vastauksen ”**kyllä**” tai ”**ei**”


Monologi=yksinpuhelu

Puhuja miettii sanomisensa omassa mielessään ja arvioi jo omassa mielessään seuraavat puheenvuorot ja kysyttävät asiat

Monologi on puhetta itselle

Monologissa **pyritään vakuuttamaan toinen osapuoli omasta kannasta**





## Lineaariset kysymykset- kontrolli, arviointi, mittaaminen

---

Voidaan käyttää tapaamisen/haastattelun alussa asiakkaan tilanteen selville saamiseksi ja kontaktin luomiseksi

---

Peruskysymyksiä ovat: "Kuka teki mitä"? Missä? Milloin? Miksi?

---

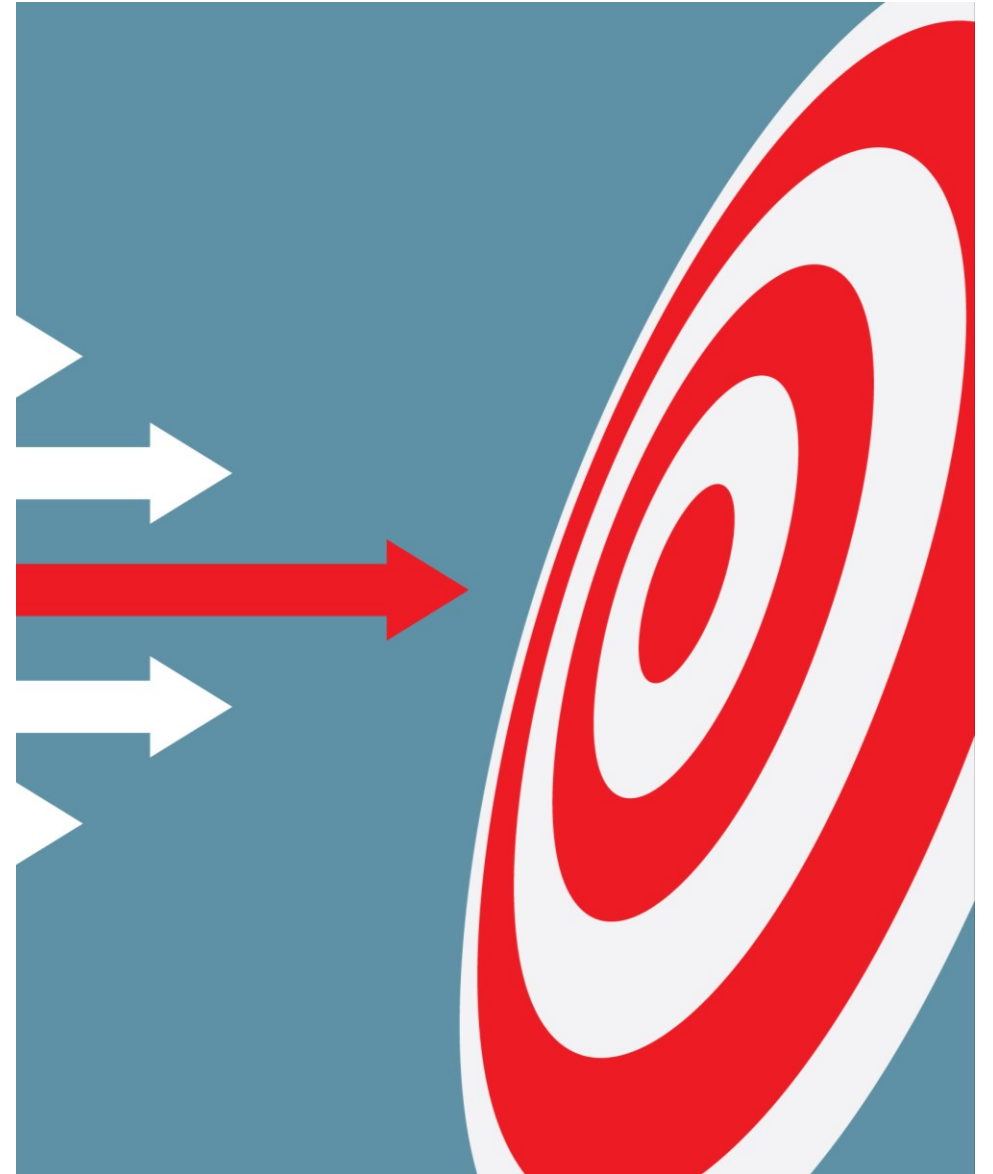
Lineaarisilla kysymyksillä on taipumus vaikuttaa konservatiivisella tavalla asiakkaisiin

---

Vahvistaa nykyistä tapaa ajatella

---

Voivat herättää häpeää, syyllisyyttä,defensiivisyyttä





# Dialogi

alkuperältään kreikkalainen sana

Dia = ” **lävitse, välillä, kautta**”

Logos = ” **viittaus yhdessä puhumiseen**”

On vastavuoroista toimintaa

Osapuolet vuorottelevat puhujan ja kuuntelijan asemassa

Löydettävä yhteinen kieli, mentävä perheen/suvun/asiakkaan kielialueelle







# Dialoginen puhe

Tunnistaa siitä, että vastaus on monisanainen, hapuileva, empivä, pohtiva

**Dialogisuus mahdollistuu aidosti vain silloin, kun työntekijä ei aidosti usko tietävänsä asiakkaan/perheen ongelmista ja niiden syistä enemmän kuin tämä/nämä itse**

Dialogisessa puheessa huomioidaan kuulija kokonaisuudessaan, luetaan kehon viestejä, ilmaisun sisältöä, äänenpainoja, taukoja, siedetään hiljaisuutta ja huomioidaan tapaamisen olosuhteiden ja muiden läsnäolon vaikutus

# Ei-tietäminen on epävarmuuden sietämistä- avoimen dialogin edellytys

---

Riittävän turvallisen ”näyttämön” rakentaminen aidolle kohtaamiselle ja yhteiselle jakamiselle

---

Asiakkaan ja hänen läheistensä psykologisten voimavarojen löytämistä ja edistämistä

---

Vältetään liian varhaisia johtopäätöksiä, päätöksiä ja toimintasuunnitelmia

---

Tilanteen määrittely avoimeksi nopeiden päätösten sijasta

---

”Ei- tietämisen”- positio vapauttaa kuuntelemaan

---

## Neutraalius- puolueettomuus, tasapuolisuus

---

Vältetään aktiivisesti asettamasta toisen(tt)  
näkökulma oikeammaksi kuin toisen(as)

Suuntaa työntekijää systeemiseen näkemykseen

Mahdollistaa uteliaisuuden tilan, joka on  
kuitenkin työntekijän mielessä

Johtaa vaihtoehtoisten näkökulmien ja muutosten  
selityksiin, löytöihin

**Vrt. syy-seuraussuhde: kun oletamme  
löytäneemme selityksen, luovumme  
mahdollisuudesta löytää muuta l. luovumme  
uteliaisuudesta, suljemme liian varhain**



# Reflektio (heijastus)

---

Kuulla jotain, ottaa se vastaan ja ajatella, ennen kuin vastaa, mietiskellä, harkita

---

Reflektiivinen = harkintaan perustuva

---

Refleksiivinen = itsekohtainen

---

Reflektiivinen prosessi muodostuu kuuntelemisen ja puhumisen vaihtelusta l. ”sisäisen puheen” ja ”ulkoisen puheen” vaihtelusta

---

Reflektiivinen tiimi on alun perin eräänlainen ehdotus ratkaisumalliksi jumissa oleviin perheterapeuttiin keskusteluihin

# Sirkulaarisuus

---

Kysymyksen vastaus määrittelee mitä kysytään seuraavaksi (tai mitä ei)

Asiakkaalle/ille/läheisille kokemus, että tulee kuulluksi

Sirkulaariset kysymykset ovat neutraalimpia ja hyväksyttävämpiä kuin lineaariset kysymykset

Potentiaalisesti vapauttavia vaikutuksia asiakkaaseen

**Sirkulaariset kysymykset :** kysytään vastaajan oman näkemyksen sijaan, mitä tämä arvelee jonkun muun/muiden ajattelevan kysytystä asiasta

Näin toimien keskustelu laajenee, tuottaa hedelmällisiä lisäkysymyksiä ja antaa tietoa perheenjäsenten tai muun verkoston näkemyksistä toisistaan

Tuo esille yhdistäviä kuvioita ja kehämäisiä vuorovaikutussuhteita

”Vapauttaa” työntekijän pois yksinäisestä asiantuntijan roolista



# Menetelmistä dialogiin

Oleennaista on  
puhua siitä, mitä  
tapahtuu tästä  
tässä



Ulkoinen seuraa  
ulkoista

Sisäinen seuraa  
sisäistä

Kun kiinnostut, yhä  
vähemmän omat arvot  
ja normit tulevat  
rajaamaan/kaventama  
an/normittamaan  
keskustelua.

Mukaillen Haarakangas 1997

# ABC-malli

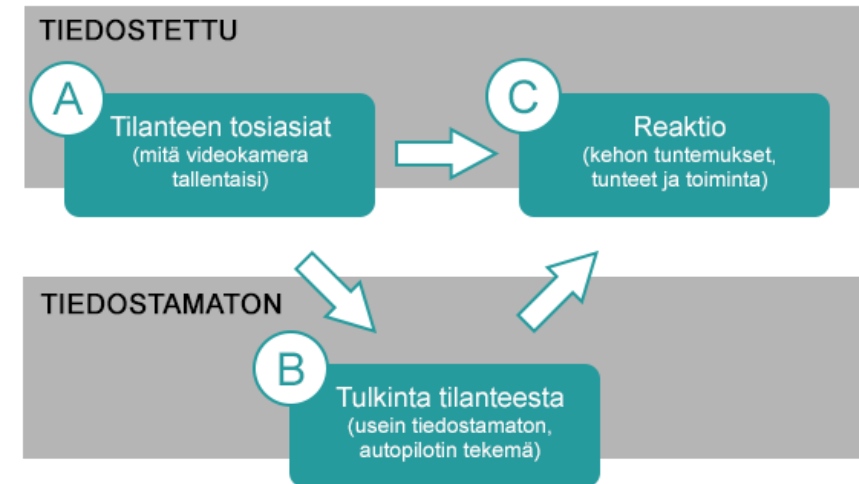
Ajatusten, tunteiden ja käyttäytymisen yhteyttä voidaan kuvata oheisella ABC-mallilla

Ajatukset, tunteet ja käyttäytyminen ovat jatkuvassa yhteydessä toisiinsa:

Tilanteessa (A) herää **tunne** (C). Tavallisesti olemme tietoisia tilanteesta ja siihen liittyvästä tunteesta, emme aina tilanteen **tulkinnasta** eli niistä **ajatuksista** (B), jotka vaikuttavat keskeisesti siihen, minkälaisia tunteita ja toimintayllykkeitä tilanteeseen liittyy

**Ajatusten huomaaminen on vaikeaa, koska se on usein automaattista ja vie meidät nopeasti mukanaan**

**Tunteet pyrimme ohittamaan**



## Keskustelutehtävä pareittain



---

Käy kaksi minuuttia keskustelua parisi kanssa niin, että toinen vain kuuntelee – ei keskeytä, ei kysy lisää

---

Valitse joku neutraali aihe

---

Saate ilmoituksen ”**aika**” kun kaksi minuuttia kulunut

---

Kahden minuutin jälkeen kuuntelija kertoo lyhyesti mitä kuuli- puhutaan vaan siitä mitä pari tuotti

---

Roolien vaihto

---



Mitä teemoja kuulit? Millaisia tunteita ne sinussa herätti?

Kykenikö mielesi rauhoittumaan aktiiviseen kuuntelemiseen?

Alkoiko mielesi hakemaan selityksiä, tuottamaan neuvoja tai ratkaisuja?

Olisitko halunnut kommentoida väliin?



Yhteistyö on suhdeperusteinen

# Dialogisen työotteen haasteet ja mahdollisuudet





# Työntekijän tavoite: Mahdollistaa dialogi

Antaa tilaa asiakkaan ajatuksille, ei omille

Johtaa asiakkaan omaan oivallukseen, voimaantumiseen, **toiveikkuuden** ja sitä kautta toimijuuden lisääntymiseen

Asiakas on oman elämänsä ja tilanteensa asiantuntija

**Työntekijä on asiantuntija siinä, miten perehtyy asiakkaan tapaan ajatella ja miten löytää asiakkaan tekemät havainnot ja voimavarat sekä kuinka tukee niiden valjastamista tavoitteen asettamisen ja tavoitteen toteutumisen suuntaan**

Työntekijän positio vaihtelee faktatietoa antavana auktoriteettina/asiantuntijana ja **vertaisena kanssapohtijana**

**Tiimi- ja esihenkilötyössä mahdollistaa moniäänisyys ja riittävän ymmärryksen ja yhteistyön saavuttaminen ennen päätöksentekoa, vaikkakin osallistujat kantaisivat eri näkemyksiä – luottamus, mahdollisuus tulla kuulluksi ennen päätöksentekoa**

# Haasteita ja huomioitavaa ihmissuhdetyössä

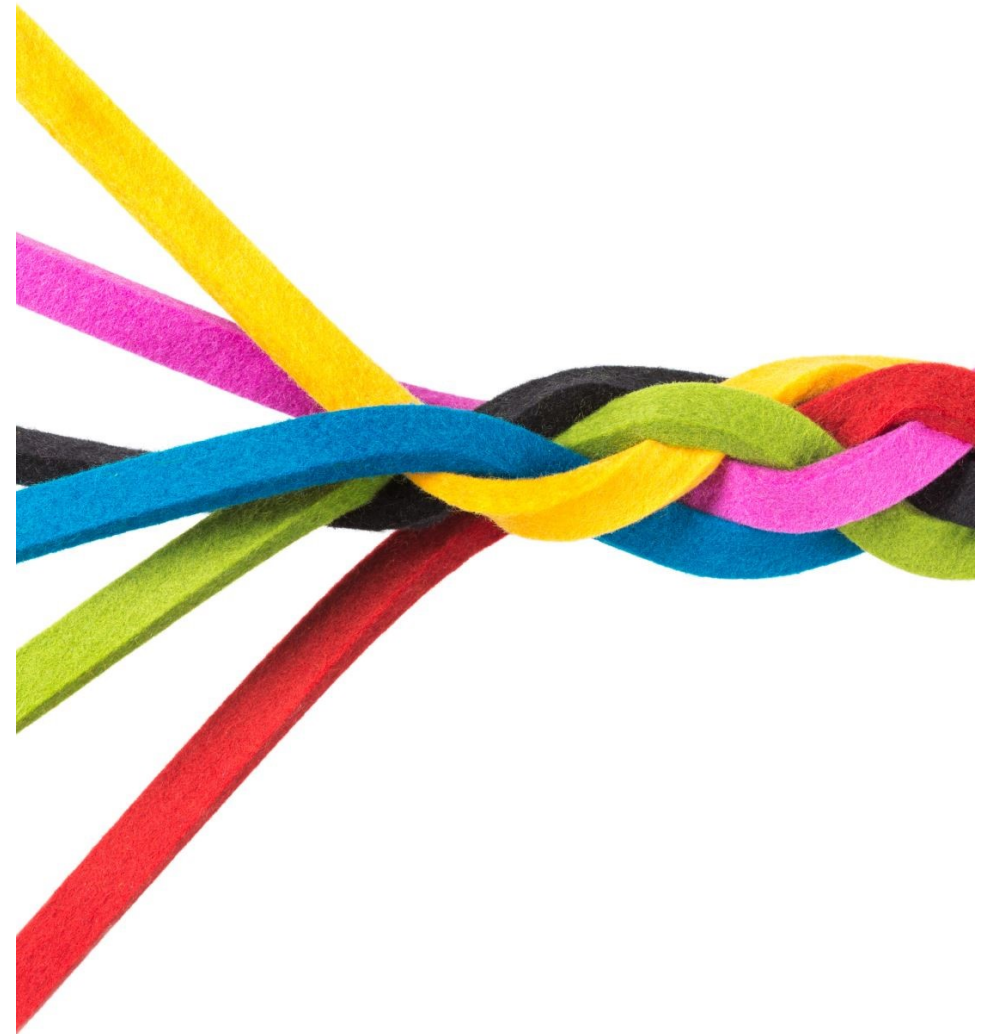
Jää pinnalliseksi – tapaamisen suorittaminen, omat mielessä olevat kysymykset lukitsevat läsnäoloa

Ei kuunnella riittävästi asiakkaiden tarpeita – aikaa kuunteluun, käytetyn kielen, sanojen tavoittamiseen

Kadotetaan objektiivisuus – tapaamisen tavoite vs. läsnäolo

Ei kestä asiakkaan vaikeimpia tunteita – oman tunnemuistin aktivoituminen

**Vastatunteet, asiakkaan tunteensiirto-odotukset (abstinenssi) on yksi suurimmista kuormitustekijöistä mutta vältettävissä tiedostamalla tämä asiakkaan tarve selviytymiskeinona hädässä ja kuormituksessa**



## Taustavaikuttajien tuleminen tämänhetkiselle näyttämölle voi kertoa

Suhtautumisesta vaikeuksiin, kriiseihin vakaviin sairauksiin,  
suruun, kuolemaan

Ihmissuhteista, seksuaalisuudesta ja sen ilmiöistä ( miehen ja  
naisen mallit, parisuhteen kesto, mahdollinen uskottomuus,  
moraalikäsitykset, sukupuoli-identiteetti, tunnemallit)

**Kommunikaation ja vuorovaikutuksen mallit, tavat ja tyylit  
(mistä ja miten puhutaan, mistä vaietaan, miten riidellään ja  
sovitaan, juhlapyhien ja perhejuhlien vietto, tunteiden ilmaisu)**

Suvun ja perheen voimavarat, kantavat arvot, uskomukset, toistot

Suvun ja perheen sloganit ja tunnuslauseet

Suvun selviytymistarinat (selkiyttää suhdetta omiin, perheen,  
puolison arvoihin ja valintoihin, vahvistaa **omaa pystyvyyden**  
tunnetta)



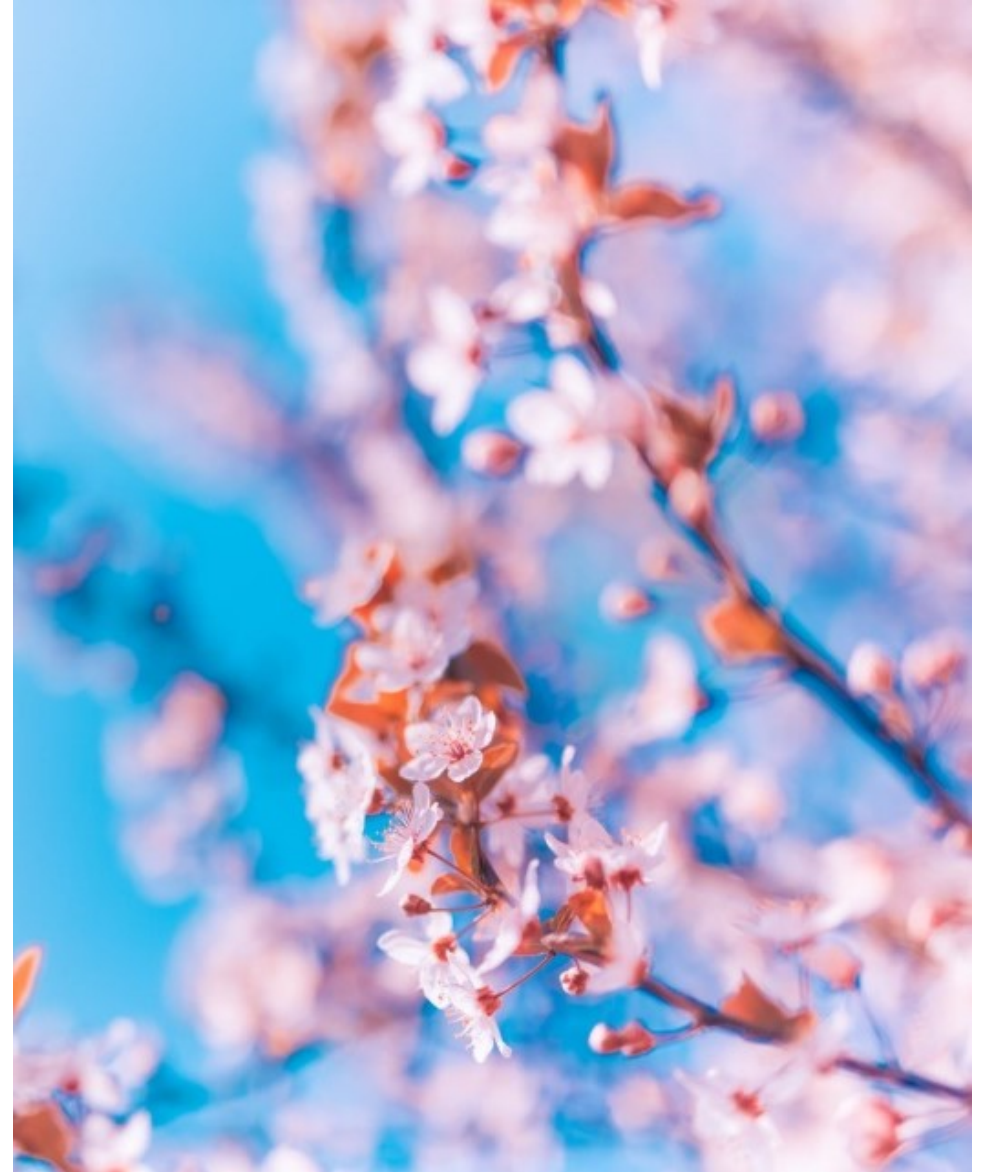
# Työntekijän tausta kohtaa asiakkaan taustan

Tekee näkyväksi tapahtumien **merkityksiä** ja vaikutuksia tässä hetkessä ja suhteessa menneisyyteen

Antaa aikaperspektiiviä lähihistoriaan ja yhteiskunnalliseen taustaan

Tiedostaminen mahdollistaa vapautumista menneisyyden sitovien ja kuormittavien tapahtumien ja mallien vaikutuksista

- Esim. sukupuoli-menetelmä hahmottaa nopeasti mutkikkaita suhdekuvioita



# Tämän päivän kohtaaminen kantaa mukanaan

Muistoja, tarinoita, hyviä ja huonoja kokemuksia  
kohtaamisesta

Ainutkertaisuutta sisältäen kuitenkin malleja, jotka  
siirtyvät sukupolvelta toiselle

Terapeuttista, menetelmällistä, hoidollista, ohjaavaa  
asiantuntijuutta, kontrolloivaa, arvioivaa, mittaavaa

Trauma-altistuksia, koteloituneita traumoja  
(Toleranssi-ikkuna!)

Ajatuksen tehdä demografisesta datasta  
kokemuksellisesti elävä tarina = **narratiiva**

Pyrkimyksenä pysähtyä kohtaamaan asiakkaan  
tilanteeseen, tapahtumiin liittyviä **TUNTEITA**



# Otsalohko (orbitofrontal cortex)

Alue liittyy tunteisiin ja henkiseen palkitsemiseen

Suru, uupumus, turhautuminen vaikeuttaa otsalohkon toimintaa

Onnistumisista, ja asioista jotka sujuvat, puhuminen saa otsalohkon toimimaan paremmin

Tämä lisää dopamiinin ja endorfiinien vapautumista

Kyky ajatella selkeästi, nähdä kokonaisuus ja käyttää luovuutta lisääntyy

Myönteinen kehä





## Peilisolut(mirror-neuron system)

- **”Oli kuin olisin katsonut peiliin, josta en näe mitään”**
- **” Kaikki kohtaamani ihmiset lapsuudesta saakka ovat heijastaneet peiliä, joka saa minut epäilemään itseäni, arvoani ja pystyvyyttäni”**
- Peilisolut ovat hermosoluja jotka reagoivat liikkeisiin, ääniin, ilmeisiin ja eleisiin
- Peilisolut reagoivat kasvojen emotionaalisiin liikkeisiin ja välittävät ne tunteista vastaaviin aivojen ydinalueisiin



+ Sopivasti toisin toimiminen: dialogin avaaminen, huolen puheeksiotto, uusien sopivien toimintatapojen hakeminen vrt.

### - Mukaan meneminen

- " Lisää samaa"
- Työntekijän ja asiakkaan toimintakuviot samanlaisia
- Tarjottu tuki toistaa aiempia ratkaisuyrityksiä



### - Toisin toimiminen

- " Puskemista"
- Osapuolet eivät ymmärrä toisiaan
- Toimintakuviot uhkaavan erilaisia
- Tarjottu tuki liian erilaista



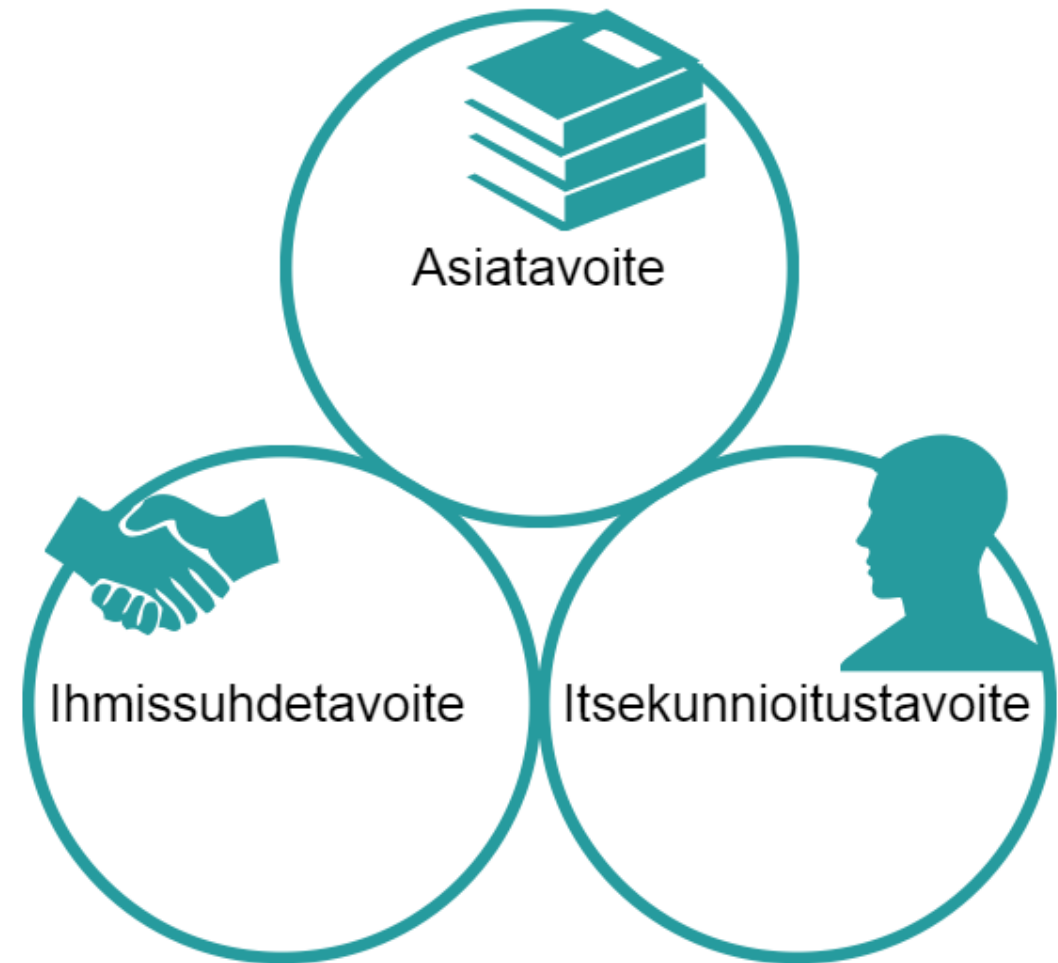
Heijastevaikutus

# Dialoginen organisaatio





# AMMATILLISEN KOHTAAMISEN TAVOITTEIDEN TUTKIMINEN



## TIIMIN JÄSENTEN "SELKÄREPUT"

Tiimin jäsenten  
Perhehistoriat  
Arvot  
Koulutus  
Roolimallit  
Kokemukset  
työelämästä  
ja  
Ihmissuhteista  
Tunnekokemuksista  
ja  
Tunnetaidoista  
Tulevat usein  
tiedostamatta työyhteisön  
arjen näyttämölle



## TYÖNTEKIJÄN "SELKÄREPPU"



## ASIAKKAAN "SELKÄREPPU"

# Johtamisen dialoginen pelikenttä –pyynnöt, odotukset, vastuut

Organisaation ylin johto, omistaja, jory

Valvovat ja ohjaavat viranomaiset

Yhteiskunnalliset vaikuttimet, politiikka, media, trendit,  
alan traumaattiset kriisit

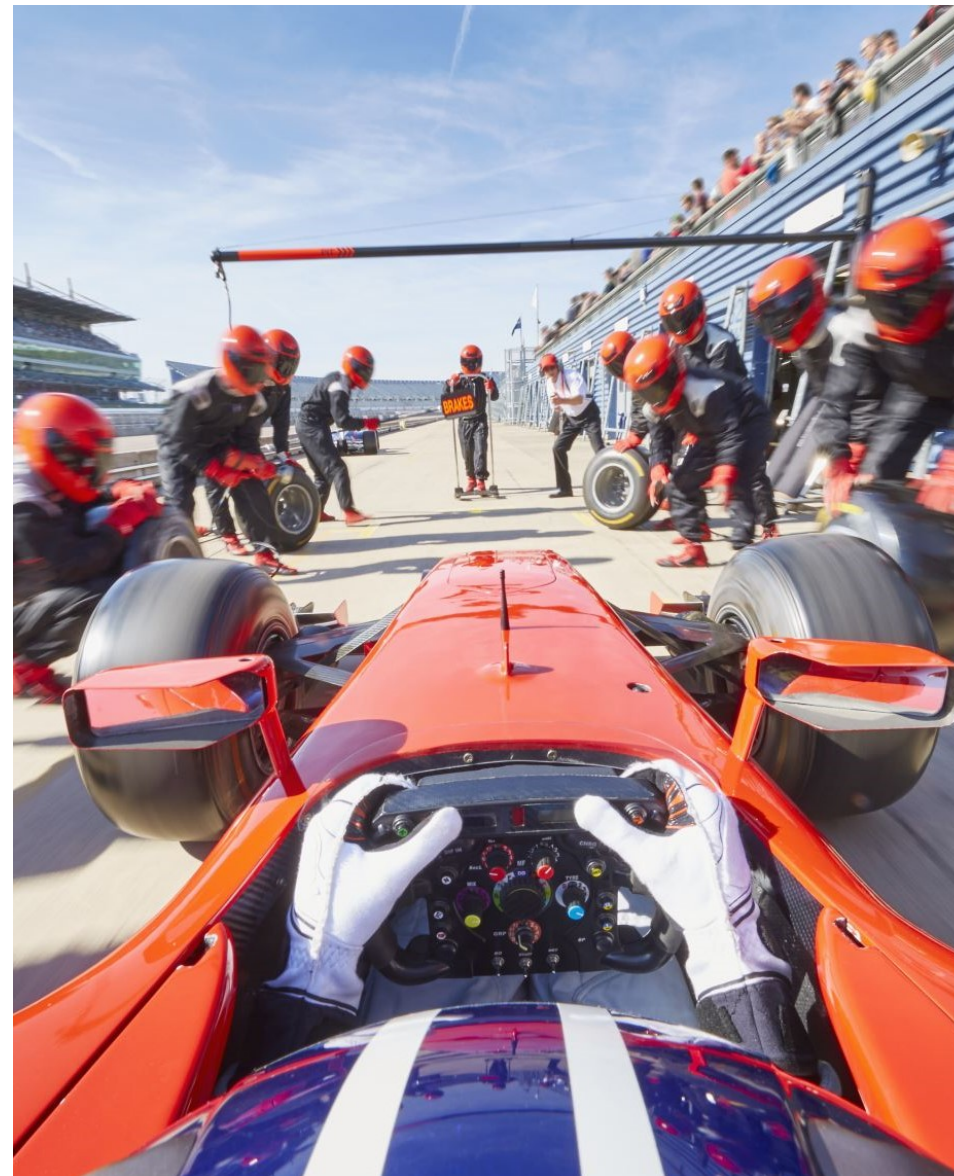
Ulkoiset asiakkaat, verkostot, yhteistyökumppanit

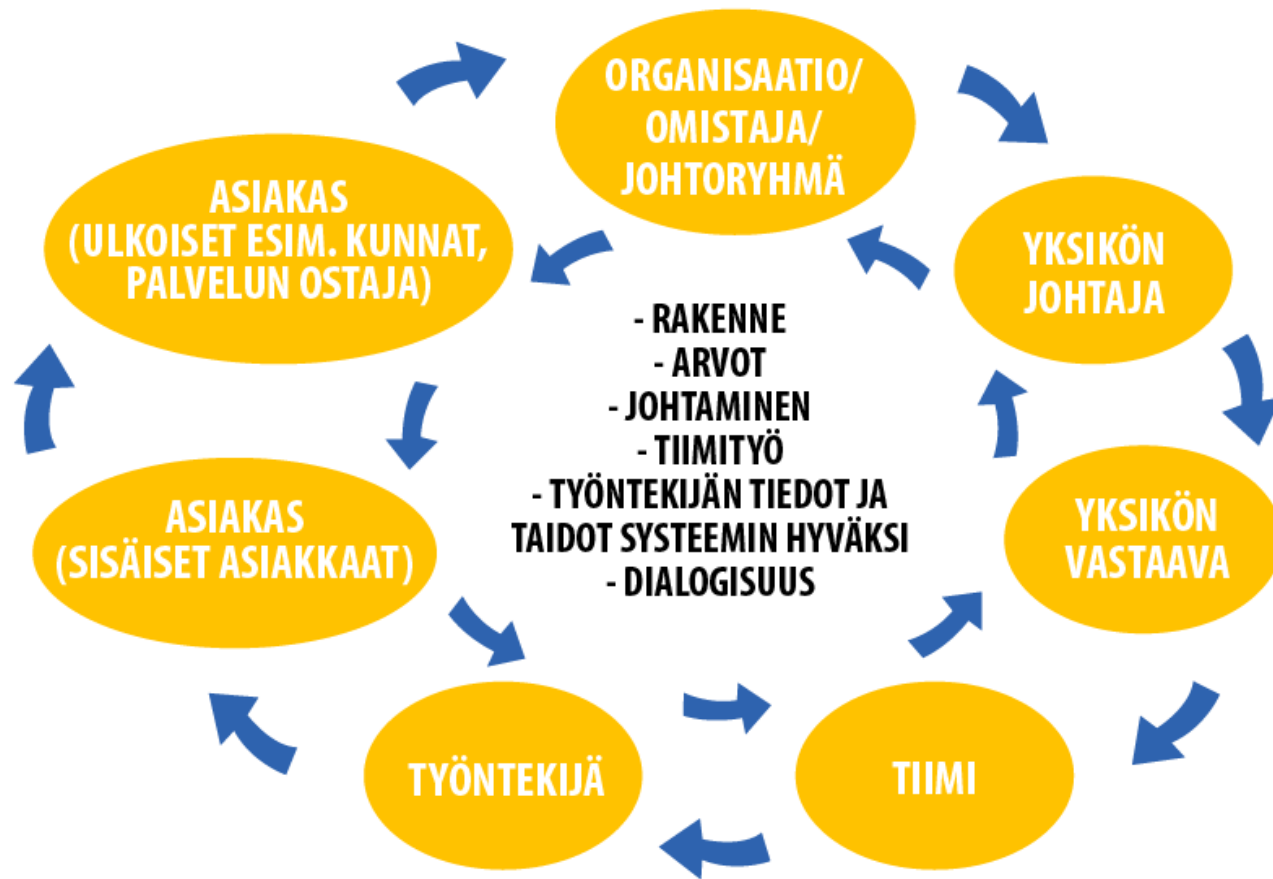
Sisäiset asiakkaat, heidän lähiverkostonsa

Henkilöstö

Substanssiodotukset

Kaikissa edellä mainituissa elementeissä johtamisessa  
tarvitaan valmistautumista ja ennakointia,  
suunnitelmallisuutta ja tarvittaessa nopeaa mutta  
arvioitua reagointikykyä





# Heijastevaikutus-ilmiöitä dialogisuutta mahdollistaman tai haastamaan



**PERHE** - Alkuperäinen, hallitsevin systeemi johon yksilö on koskaan kuulunut

**YSTÄVÄT**- Ainoat systeemimme jäsenet, jotka voimme valita

**HUOLEHDITTAVA**- Työpaikan ihmissuhteet, työporukka ei kuitenkaan ole viime kädessä ”toinen perhe”

**SYSTEEMIN YHDEN OSAN MUUTOS** - Heijastuu systeemin muihin osiin, esim. muutokset johtamisessa, toimintatavoissa

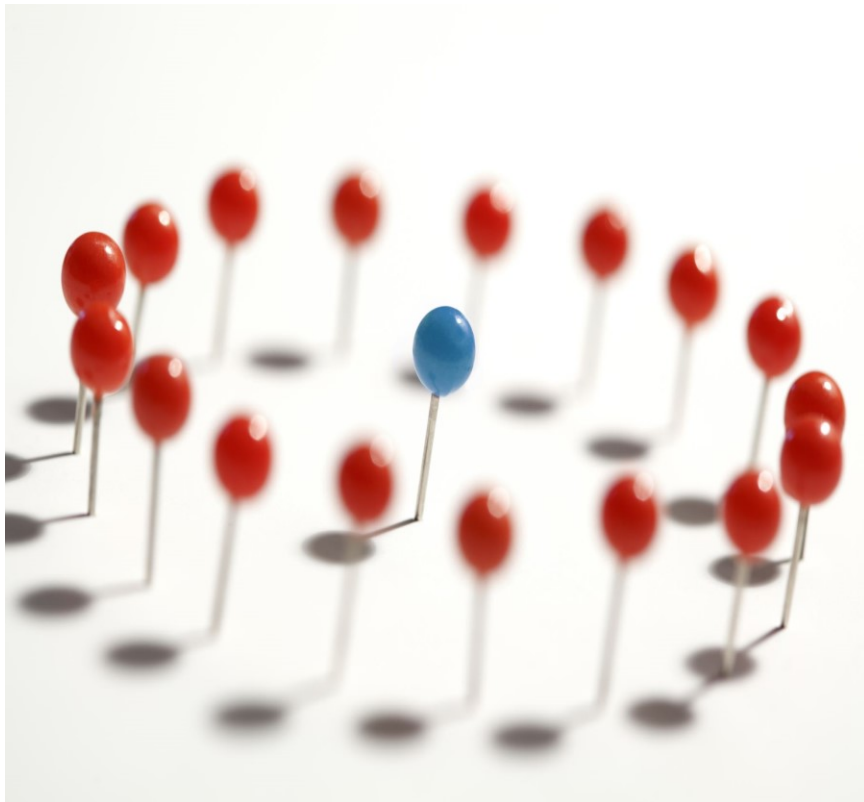
**VUOROVAIKUTUS JA SUHTEET** - Taipuvaisia olemaan molemminpuolisia, esikuvallisia ja toistuvia (”tanssiinkutsu”)

**KRIITTISET TAPAHTUMAT/MUUTOKSET** - Työyhteisön jäsenet ovat kasvokkain järjestämässä uudelleen suhteitaan heidän keskinäisessä vuorovaikutuksessaan ja hierarkiassaan päästäkseen seuraavaan vaiheeseen

Joskus jopa selviytymistaistelua muistuttava: aistit terävöityvät, tulkinta lisääntyy, kilpailuasetelmat, liittymiset, etäisyyden säätely (Hippocampus, Amygdala)



# Heijastevaikutus- nonverbaalinen



**JUUTTUMINEN** – Kykenemättömyys ratkaista umpikujaa rakentavasti uudelleenjärjestäytymisellä

**ROOLIT** – Hoivaaja, marttyyri, syntipukki, ilon ylläpitäjä, sovittelija, johtaja, vallan käyttäjä, hurmaaja, manipuloija, poliitikko, pelastaja, kilpailija, myyrä, maailmanlopun ennustaja, terapeutti.....

**SUHDEMALLIT** – Suhteiden etäisyysmallit – etäinen, yhteen sulautunut, juuttunut, jäykkä, rajaton, vallan käyttö epätarkoituksen mukaisesti

**RAJAT** – Tutki, hyödyksi vai haitaksi, rakenteelliset rajat, ammatillisuuden rajat

**ALASYSTEEMI, ALAKULTTUURI** Systemiksi muodostuneet hierarkia-, toiminta- ja selviytymismallit, ei-toivottavat, läpinäkyvyys?

**KOLMOISSIDOS – TUNNEPITOISEN SYSTEEMIN PERUSYKSIKKÖ** – Kahden henkilön suhde on taipuvainen olemaan epävakaa. Paineen alaisena kaksi ihmistä on taipuvaisia vetämään kolmannen (joku perheestä, työtovereista, hallinnosta)

**KOLMOISSIDOKSEEN VOI SAADA KUTSUN MYÖS ASIAKAS!**

# Systemivaikutus uupumista lisäävänä ilmiönä



Työyhteisön kannettavaksi: voi syntyä epäluottamusta, sisäisiä pyrkimyksiä uusiin valtarakenteisiin, "ilmapiirin myrkyttymistä", uudelleen positointia suhteessa toisiin jne.

Riski: työyhteisön joutuminen sokeutuneeseen noidankehään, joka ruokkii osin huomaamatta itse itseään

➤ **Työn imusta (positiivinen) kriisin imuun (liiallisena negatiivinen)**

Työtehtävissä kohdatut haastavat tilanteet ja asiakkaat, kriisit, traumat siirtyvät tiimin/organisaation vuorovaikutukseen

➤ **"Ongelmapuhe" "kireä ilmapiiri" "varuillaan olo", "liittoumat", "rajattomuus", "sitoutumattomuus"**

Huom! Kyseessä on alun perin **selviytymismekanismi**, henkinen taakka siirtyy huomaamatta yksilöstä tiimiin ja esimiessuhteisiin (tai päinvastoin) ja vähitellen yhteisön ajattelu- ja toimintatapoihin ja heijastuu/välittyy asiakastyöhön pieninäkin nyansseina, joita asiakkaamme osaavat kyllä lukea jo tullessaan asiakastiloihimme

# Resilienssi, Psyykkinen kestävyys, ”Sitko”/Soile Poijula



---

Fysiikan termi ”materiaalin kimmoisuus ja iskunkestävyys”

---

Ei tarkoita särkymättömyyttä

---

Osittain perittyä ja synnynnäistä, myös ympäristö vaikuttaa

---

Ei ole ominaisuus, on taito

---

Kuka tahansa voi oppia kehittämään omaa psyykkistä kestävyyttään

---

Vaatii asennemuutoksen sekä oman haavoittuvuuden ja inhimillisyyden hyväksymisen

---

Hyväksyminen ei ole luovuttamista

---

On tunnistettava tai opeteltava tunnistamaan sietokykymme rajat

---

Ilmenee eri elämänvaiheissa eri tavoin

---

# Stressi/Stressireaktio salpaa dialogisuutta

---

Rasitus tai paine

---

Koetaan ahdistuksena, jonka aiheuttaa epäsuhta koettujen vaatimusten ja selviytymiskeinojen välillä

---

Muuttunut käyttäytyminen

---

Ruumiilliset oireet

---

Tunnereaktiot

---

Hallitsemattomuudentunne

---

Stressin hallinta vai stressin purku?

Yleensä lyhytkestoinen psyykkinen reaktio voimakkaasti vaikuttavaan tapahtumaan

*Normaali reaktio poikkeavaan, epänormaaliin tapahtumaan*

Sympaattisen ja parasympaattisen hermoston epätasapaino – sympaattisen hermoston toiminta vilkastuu – elimistö jää jatkuvaan toimintatilaan

# Palvelulupaus

Tämän päivän palvelulupaus muotoillaan yhteistyönä henkilöstön, johdon ja omistajan kesken (dialogi)

Työntekijän motivaatiota ja sitoutumista heikentävät liian abstraktit ja kaukana arjesta olevat ylhäältä määritellyt lupaukset- liiallinen etäisyys myös asiakkaan kielialueesta

**Työntekijät ovat yrityksen kasvot ulospäin.  
Millaiset kasvot peilistä kuvastuvat?**





A. Ahola

“Systeemisyydellä tarkoitetaan sellaista näkökulmaa ihmiselämään, jossa huomio kiinnitetään eri tekijöiden välisiin monitahoisiin vaikutussuhteisiin”



# Avoin dialogi - Tiimin luottamuksen perusta

---

Keskustelu alkaa ja toteutuu kaikkien asianosaisten läsnä ollessa

---

Ilman ennakkovalmisteluja

---

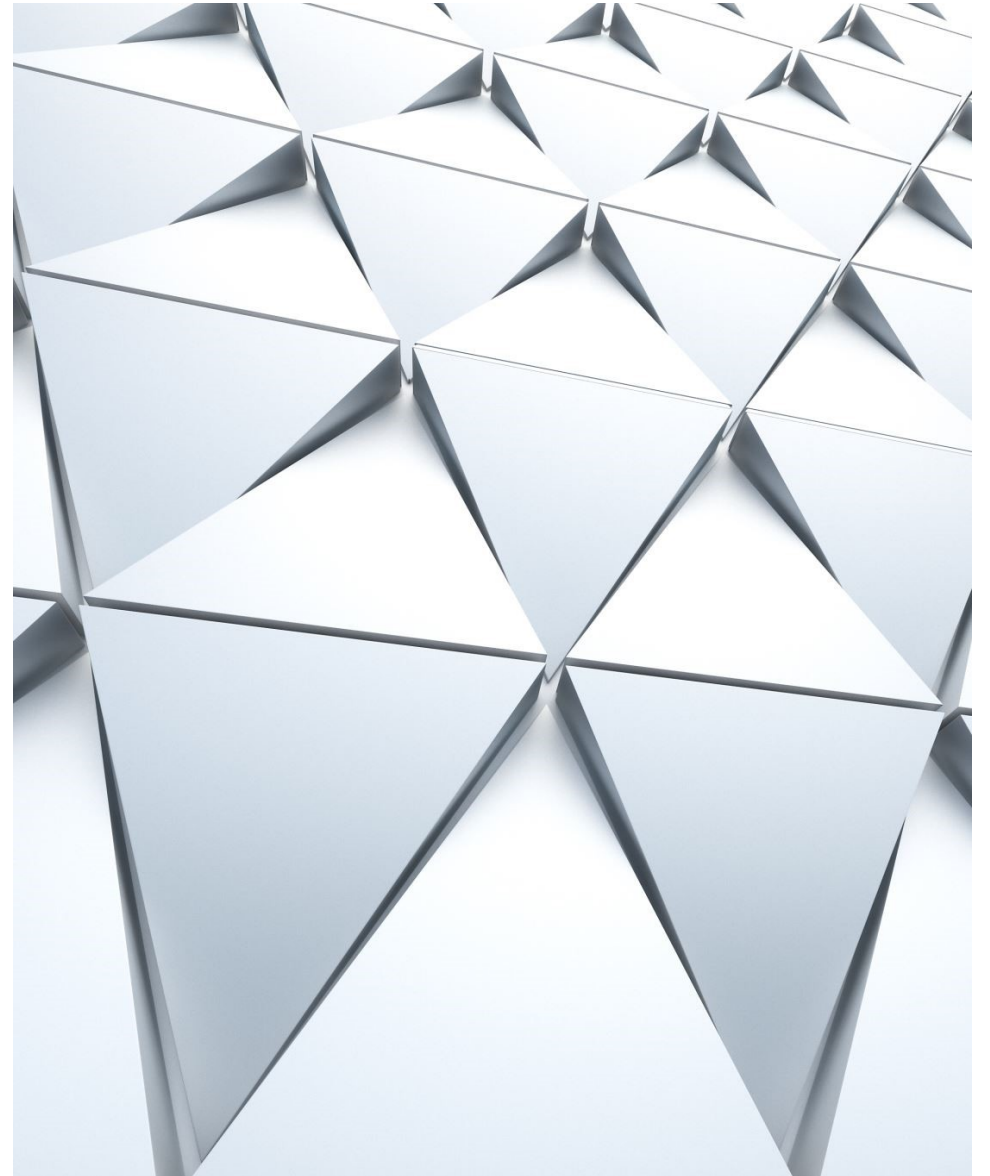
Päätöksiin liittyvä ja johtava keskustelu käydään kaikkien  
asianosaisten läsnä ollessa

---

Ei siis ”jälkipuinteja, ”varjokokouksia” niin että lopetetaan  
tapaaminen ja kokoonnutaan vielä puhumaan aiheesta vaan kaikki  
poistuvat huoneesta (luottamus!), seuranta-aika sovittuna

---

Asiantuntemus on silloin ammattilaisten yhteistyön, laadukkaan  
tiimityön tulos

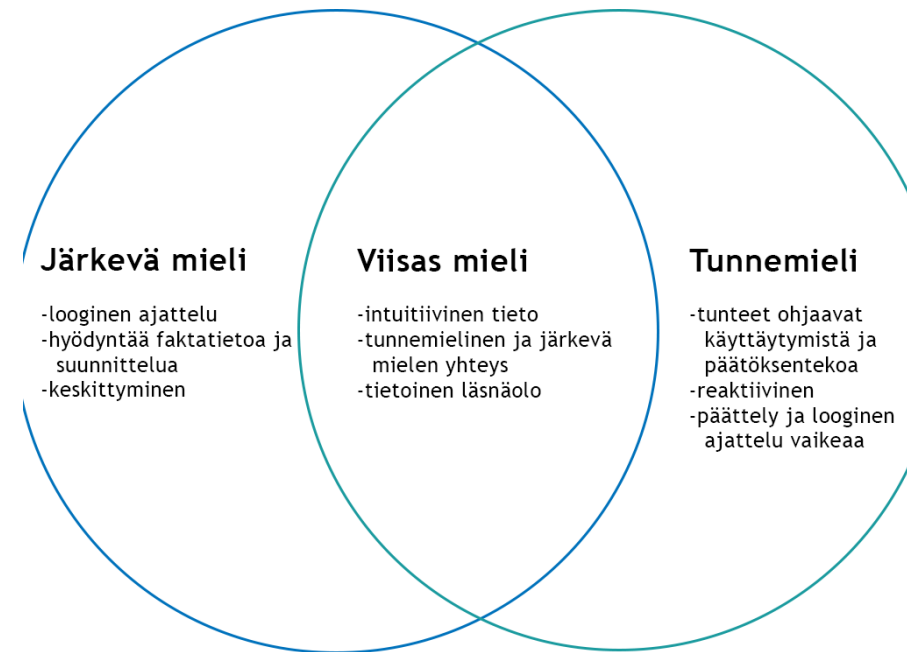


# Tavoite: ”Kolme mieltä” dialogissa keskenään

## Kielletyt tunteet eivät näy?

Kyllä näkyvät: mm. ahdistuneisuutena, välttämiskäyttäytymisenä, käytöshäiriöinä, selviytymiskeinojen niukkuutena tai puuttumisena, ennakoimattomuutena, arjen kaaoksena, epävarmuutena, uupumisena, toivottomuutena, mielialavaihteluina, ärtyneisyytenä.....

**”Ei ole oikeita, eikä väriä tunteita, on vain tunteita ja kaikilla tunteilla on merkityksensä elämässäsi, ne ovat viestintuojia”**





# Tunnepuhe

Kertoo siitä, mikä on asiakkaalle merkityksellistä

Työntekijän on tästä syystä tunnistettava asiakkaan tunnepuhe

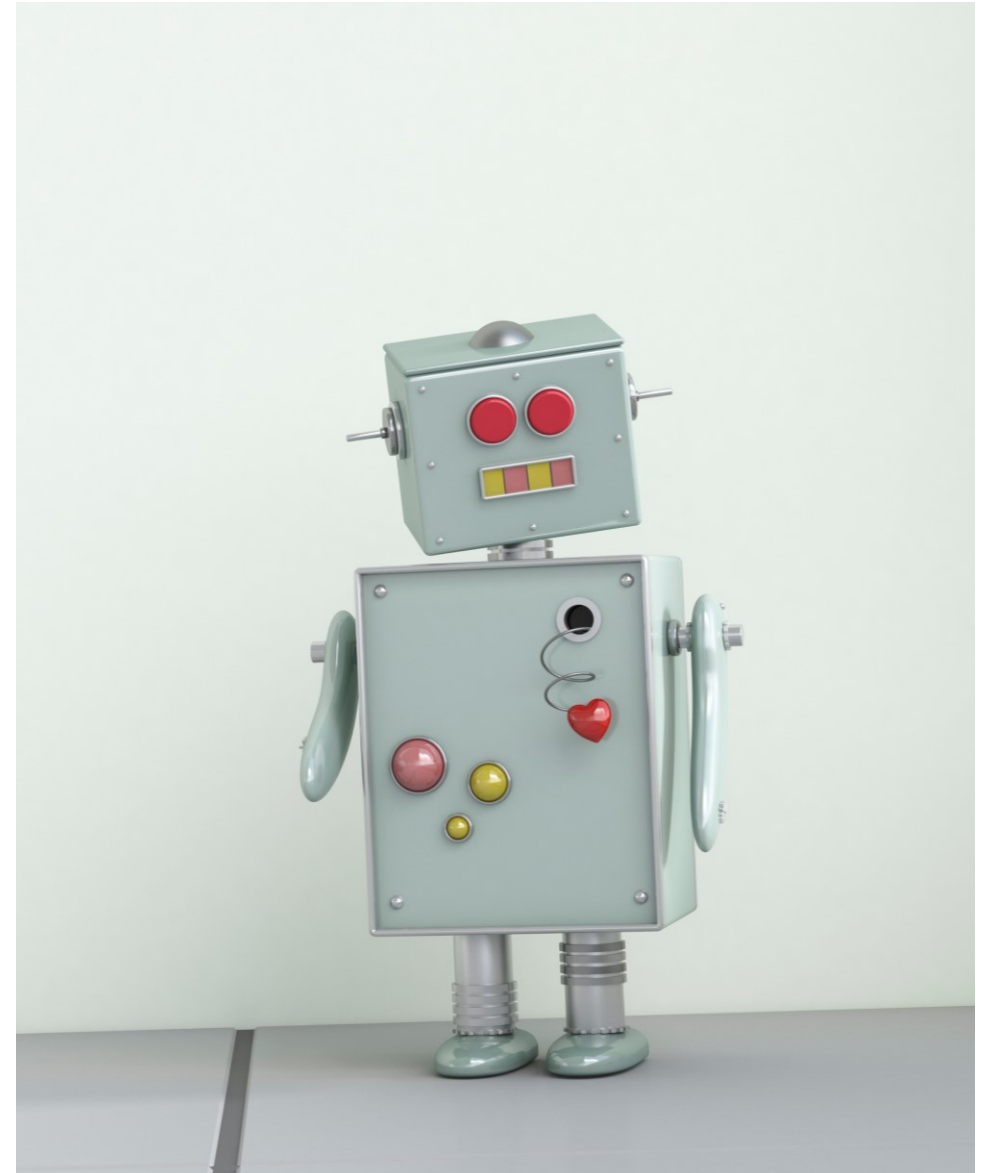
Herättää empatian

Yhteisen käsitteellistykseen pohja

Osa reittiä asiakkaan kielialueelle

Tunnepuheeseen vastaaminen tukee kohtaamista niin, että se on asiakkaalle mielekäs, tosi

**Tunnepuheen harjaannuttaminen itsessä vähentää vastakkainasettelua, puolustautumisen tunnetta**



# Kommentteja

---

## **Dialogisuustutkija Isaacs, 2001**

” Jos meillä ei ole teoriaa, meillä ei ole myöskään lähtökohtaa, jota vasten tapahtumia voi arvioida.

Jos meillä ei ole teoriaa, olemme tuomittuja toimimaan sokeasti ja sattumanvaraisesti”


## **Laki potilaan asemasta ja oikeuksista, 1992**

” Näkemys tunteiden ja henkilökohtaisen kokemuksen arvosta on keskeinen periaate”

## **Valtakunnan sovittelija Minna Helle kirjassaan Järki ja tunteet, 2018**

” Yksi suurimpia neuvottelupöydän harhaluuloja on, että asiat ratkeavat järjellä. Eivät nimittäin ratkea. Jos on argumentoitu järjellä jo pidemmän aikaa ja toinen ei usko, sopu ei synny lisäämällä argumentteja”





## Toleranssi-ikkuna/optimaalinen vireystila (Työskentelyikkuna)

Tunnet olevasi oman sietoikkunasi sisällä

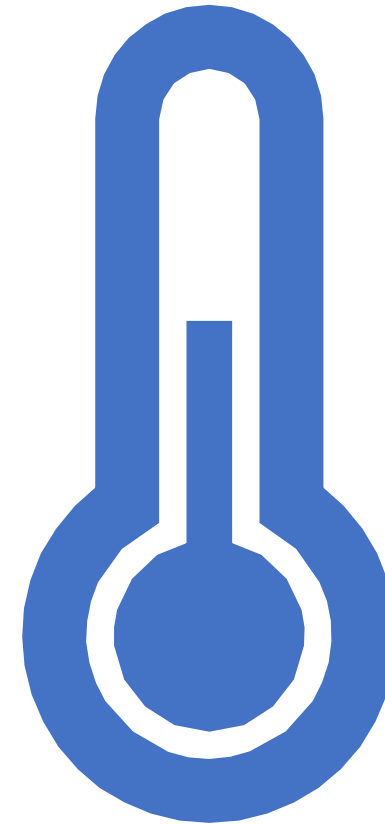
Hengitys on rauhallista

Olet kosketuksessa, tunnet kehosi

Kaikki aistisi ovat käytössä

Olet läsnä tässä hetkessä

**Koet riittävää sisäistä turvallisuuden tunnetta ja tiedät: mikäli asiakkaan kertoma tai vuorovaikutustapa herättää sinussa vahvoja tunteita ja reagoit, tiedät kuinka voit jälleen sen saavuttaa**





# Tunnetartunta altistaa häilyville rajoille ja rakenteille

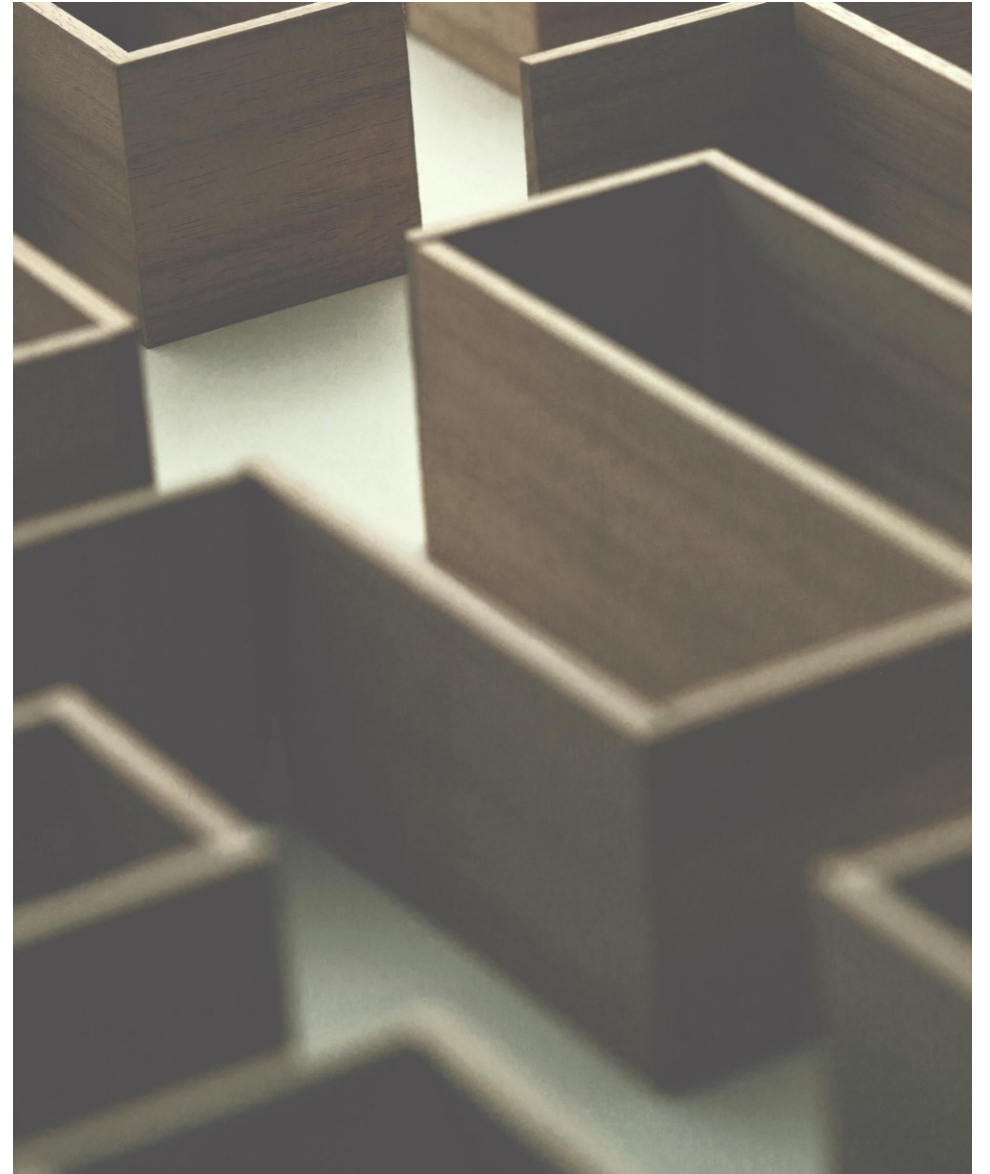
Näkymätön, jatkuvasti meissä kaikissa tapahtuva hiljainen prosessi

On joukko vastavuoroisia emotionaalisia signaaleja ympärillämme olevien ihmisten kanssa

Lähtökohtaisesti tämä on hyvä dialogisuuden mahdollistumiseksi

Tapahtuu aivojen **peilisoluissa**, jotka ”kopioivat” havaitsemiamme asioita ihmisissä (hymy, nauru, haukotus, järkytys, itku ym.) ja käynnistävät aivoissamme samat mekanismit, näin olleen ”koemme” saman tunteen

**“Ammattitaitoa on huomioida selkeät työryhmän ja asiakkaiden rajat, tunnistaa ammatillisuuden rajat ja silti tuntea empatiaa ja sympatiaa”**



# Stressitason ”liikennevalot”

**Matala  
stressitaso**

## **Olen kunnossa, kun...**

Listaa asioita, joista tiedät, että stressitasosi on alhaalla.

Jatka samaan malliin!

**Stressitaso  
koholla**

## **Stressitasoni on koholla, kun...**

Listaa asioita, joista tiedät, että stressitasosi on koholla.

Mitä voin tehdä saadakseni stressitasoni laskemaan matalalle tasolle?

**Korkea  
stressitaso**

## **Stressitasoni on korkealla, kun...**

Listaa asioita, joista tiedät, että stressitasosi on korkealla.

Mitä voin tehdä saadakseni stressitasoni laskemaan matalammalle tasolle?

Hassan Yaghoubi ja Sirpa Ahola

# Dialogia yhteistyökokemuksesta sosiaalitoimessa



Social ggraaacceesss (sg) = hierarkkiset  
sukupuoleen, ikään jne. liittyvät järjestykset (arvot ja  
dialogisuus/heijastevaikutus)

- Geography = maantiede
- RaceGender = sukupuoli
- = rotu
- Religion = uskonto
- Age = ikä
- Ability = toimintakyky
- Appearance = ulkonäkö
- Class = luokka
- Culture = kulttuuri
- Ethnicity = etnisyys
- Education = koulutus
- Employment = työllisyys
- Sexuality = seksuaalisuus
- Sexual orientation =  
seksuaalinen  
suuntautuminen
- Spirituality = hengellisyys

Mitä teemoja  
kuulit? Millaisia  
tunteita ne sinussa  
herätti?







# Mitä ajatuksia ja tunteita kuulin?

---

Nuoret kantavat kokemaansa ja perheensä usein traumaattista tarinaa

---

Huolehtimisen ja auttamisen roolit vaihtuvat

---

Mielenterveyden haasteista, intiimiasioista, väkivallasta ei ole soveliasta puhua

---

“Puhumisella ei ole vaikutusta ongelmaan, vaan trauma tai vaikea asia nousee pintaan uudellaan”

---

Häpeä, suru, kunnia, maine

Tarvitaan rohkaisua, tutustumista, kunnioittamista ja aikaa!

---

### **Valon Soturi on luotettava.**

Hän tekee virheitä ja pitää itseään välillä tärkeämpänä kuin onkaan. Mutta hän ei valehtele. Liittyessään muiden seuraan nuotion ympärille, hän juttelee mies- ja naisystäviensä kanssa. Hän tietää, että hänen sanansa jäävät Maailmankaikkeuden muistiin, kuin todisteiksi hänen ajatuksistaan.

Ja Soturi miettii: *”Miksi puhun niin paljon, kun en kykene useinkaan tekemään kaikkea mitä sanon?”*

Sydän vastaa: *”Kun puolustat julkisesti näkökantojasi, sinun on ponnisteltava voidaksesi elää niiden mukaan.”*

Koska Soturi ajattelee, että hän on sitä mitä puhuu, hän lopulta muuttuu siksi mitä puhuu.

Paulo Coelho, Valon Soturin käsikirja



Sirpa Ahola  
[siraho@outlook.com](mailto:siraho@outlook.com)

