

Tämä artikkeli on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne.

Viite

Loppela, K. 2018. Digiloikan rinnalle dialogiloikka. Ilkka 19.1.2018, 13.



SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

www.seamk.fi

verkkolehti.seamk.fi

Digiloikan rinnalle dialogiloikka

Dialogista puhutaan paljon, mutta käytännössä sitä toteutetaan melko vähän. Sanaa käytetään lähes synonyymina keskustelulle. Dialogi kuitenkin eroaa tavallisesta keskustelusta monella tavalla. Parhaimmillaan hyvä vuorovaikutus voi kehittyä vuoroin vaikuttamisesta ja puhumisesta, perinteisestä keskustelusta, dialogiin ja demokraattiseen dialogiin, missä dialogisuuden periaatteet toteutuvat myös käytännön tasolla, ei vain juhlapuheissa.

Dialogissa ei pyritä osoittamaan toisen ajattelun virheitä, eikä ajamaan sinnikkäästi omaa näkemystään. Sen sijaan pyrkimys on ymmärtää toisen näkökulmaa, nähdä uusia vaihtoehtoja ja oppia tekemään valintoja erilaisten vaihtoehtojen joukosta niitä luovasti yhdistelemällä.

Dialogia ohjaa William Isaacsin mukaan neljä toisiinsa kietoutunutta tapaa: suoraan puhuminen, aito ja syvälinen toisten kuunteleminen, kunnioittaminen sekä odottaminen ja suunnan vaihtaminen. Dialogisten toimintatapojen noudattaminen mahdollistaa osallistujien tasavertaisuuden, keskinäisen kunnioituksen sekä ajatusten, eriävienkin, käsittelemisen arvostavassa hengessä. Päämääränä on yhteiseen, jaettuun näkemykseen eteneminen.

Dialogi liittyy olemaan olemisen tapaan ja on samalla taito, jota voi ja kannattaa opetella.

Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalla on toteutettu yhteistyössä Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen kanssa ensimmäinen, reilun vuoden kestänyt ”Työyhteisön ja työhyvinvoinnin dialogin johtaminen ja kehittäminen” -koulutus.



Dialogisuuden harjoitteluun liittyviä työkaluja on mm. dialogipeli. KUVA: TUOMAS RAUHALA

Koulutus pohjautui vuosina 2012-2014 käynnissä olleeseen dialogisen johtamisen tutkimushankkeeseen (www.dinno.fi). Tämän jälkeen hankkeen tuloksia on jalkautettu yrityksiin ja organisaatioihin kehittämishankkeissa. Tuloksia on myös tuoteistettu Työsuojelurahaston tuella. Tämä koulutus on yksi näistä tuotteista. Lisäksi on kehitetty erilaisia dialogisuuden harjoitteluun liittyviä työkaluja, ns. dialogipakki.

Koulutukseen osallistuneiden esimiesten kokemukset ja hei-

dän viemänsä opit omien työpaikkojen kehittämiseen onnistuneesti osoitti jälleen kerän dialogin voiman.

Dialogia tarvitaan niin johtamisessa kuin kaikkien työntekijöiden sekä erilaisten sidosryhmien ja asiakkaiden välisessä vuorovaikutuksessa. Aito, eri osapuolten tarpeista lähtevä kehittäminen ja uudistuminen, johon kaikki työyhteisön osapuolet osallistuvat ja sitoutuvat, voidaan saavuttaa dialogin ja dialogin johtamisen avulla.

Palaverista tulee innostavia

ja ihmiset osallistuvat rohkeammin omana itsenään kun dialogi lisääntyy. Myös paljon peräänkuulutetut työhyvinvointi ja sisäinen työmotivaatio vahvistuvat dialogin myötä.

Dialogisen johtamisen kautta myös usein esille tuleva työntekijöiden ja johdon näkemysten välinen kuilu liittyen keskeisiin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin voi kaventua.

Koulutuksessa tehdyssä laajasaa, aidosti oman työyhteisön tarpeista lähteneessä kehittä-

mistehtävässä vietiin dialogisuuden oppeja käytäntöön.

Tästä saatiin hyvää palautetta niin koulutukseen osallistuneiden esimiesten omilta esimiehiltä kuin muilta työntekijöiltä.

Isaacia lainaten dialogin tuloksia ei saada aikaan puhumalla, vaan toimimalla. Kun dialogi on parhaimmillaan, siinä ovat edustettuina merkitys, tunteet ja toiminta.

KAIJA LOPPELA

kasvatustieteen tohtori, fysioterapeutti, Seinäjoen ammattikorkeakoulun työhyvinvoinnin yliopettaja