



**SAVONIA**

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
KULTTUURIALA

# KUUNTELE MITÄ SANON

Dialogisuus työyhteisön voimavarana

TEKIJÄ

Anu Rissanen

Koulutusala Kulttuuriala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Taidepedagogiikan tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Anu Rissanen	
Työn nimi Kuuntele mitä sanon, dialogisuus työyhteisön voimavarana	
Päiväys	3.5.2019
Sivumäärä/Liitteet	36
Ohjaaja(t) Paula Salosaari	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Kuopion kansalaisopisto	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tässä opinnäytetyössä selvitettiin opettajan itsereflektoinnilla vuorovaikutusta ja sen laatua työyhteisössä. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää vuorovaikutusta vahvistavia ja heikentäviä tekijöitä. Tiedonkeruumenetelmänä on käytetty päiväkirjaa ja visuaalista päiväkirjaa. Opinnäytetyön tutkimusote on kvalitatiivinen.</p> <p>Opinnäytetyössä avataan vuorovaikutukseen liittyvää terminologiaa ja käydään läpi vuorovaikutuksen kokeminen tuloksissa ja pohdinnassa. Arvostava kohtaaminen, vuorovaikutus ja osallisuus ja niihin liittyvät tiedot ja taidot ohjaavat vuorovaikutussuhteessa olevien henkilöiden toimintaa. Myös tunteet vaikuttavat siihen, kuinka yksilö osaa tietoa ja taitoaan käyttää. Esille nousivat ammattillinen osaaminen, henkilökohtaiset vuorovaikutustaidot sekä itsensä vahva tunteminen.</p> <p>Opinnäytetyössä tuli esille myös selkeitä kehittämiskohteita työyhteisöön ja yksilön toimintaan. Työnlaadun ja oman hyvinvoinnin edistämiseksi pohdinnassa nousi esille, minkälaisilla toimenpiteillä voitaisiin saavuttaa laadukkaampi vuorovaikutus. Opinnäytetyö ajoitettiin opetuslukukaudelle 2017-2018 ja kontekstinä toimi kevätnäyttely johon osallistui useampi Kuopion kansalaisopiston taideaineista.</p> <p>Vuorovaikutuksen ja dialogisuuden tärkeyttä ei voi aliarvioida työyhteisössä. Aiheena se on ajankohtainen koska työyhteisöt elävät muutoksessa ja avoin keskustelu ja sen taidon kehittäminen työyhteisön jäsenten kesken mahdollistaa sujuvamman työskentelyn. Hyvin toimivana se on voimavara ja kehittymättömänä se heikentää yhteisöllisyyttä ja luovuutta. Vuorovaikutus ja siihen liittyvät taidot ovat ominaisuus ja taito joita pystyy kehittämään. Itsereflektoinnilla ja uusien toimintatapojen muutoksella päästään lähemmäksi työyhteisöä, jossa keskustelu on avointa ja työnlaatu parempaa.</p>	
Avainsanat Vuorovaikutus, dialogisuus, työyhteisö, itsereflektointi	

Field of Study Natural Resources and the Environment			
Degree Programme Master's Degree Programme in Art Pedagogy			
Author(s) Anu Rissanen			
Title of Thesis Listen to me, Dialogue as a strength of the work community			
Date	3.5.2019	Pages/Appendices	36
Supervisor(s) Paula Salosaari			
Client Organisation /Partners Kuopion kansalaisopisto			
<p>Abstract</p> <p>This thesis studies examines interaction and its quality in the work community through teachers' self-reflection. Valuable encounters, interaction and involvement and related knowledge and skills guide the activities of interacting individuals. Emotions also affect how an individual can use knowledge and skills. Professional know-how, personal interaction skills and a strong sense of self emerged.</p> <p>The study also highlighted clear development targets for the work community and individual activities. In order to promote quality of work and well-being, reflection has highlighted the measures that could be taken to achieve greater interaction. The research was scheduled for the academic year 2017-2018, and the spring exhibition was attended by several art students from Kuopio Community College.</p> <p>The importance of interaction and dialogue in the work community cannot be underestimated. As a topic interaction is very current because work communities are going through a change and open discussion and development of interaction skills among the members of the work community enables smoother work. Well-functioning, it is a resource, and if it is undeveloped, it will undermine communality and creativity. Interaction and related skills can be developed and workers self-reflection and ways of finding new ways of working will bring us closer to the work community. All this can help that the discussion is open and the quality of work is better.</p>			
<p>Keywords: Interaction, dialogue, work community, self-reflection</p>			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	5
2	KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	6
2.1	Tutkimuskysymys.....	8
3	DIALOGISUUS VUOROVAIKUTUKSEN LÄHTÖKOHTANA.....	7
3.1	Dialogisuuden määrittely.....	9
3.2	Martin Buberin dialoginen filosofia.....	12
4	TUTKIMUSMENETELMIEN VALINTA.....	15
4.1	Päiväkirja tutkimusmenetelmänä.....	17
4.2	Visuaalinen päiväkirja.....	18
5	AINEISTOANALYYSI.....	20
5.1	Vuorovaikutusta edistäviä ja heikentäviä tekijöitä.....	21
5.1.1	Tasa-arvo ja yhdenmukaisuus.....	23
5.1.2	Vuorovaikutus.....	26
5.1.3	Osallisuus.....	28
6	POHDINTA.....	30
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT.....	33

Olen tanssiopettaja ja työskentelen Kuopion kansalaisopistossa. Työtehtäviini kuuluu opetustyö sekä muu hallinnollinen työ joka sisältää opetuksen suunnittelua, tapahtumia, digitalisaation kehittämistä ja näytöksiä. Olen työskennellyt saman organisaation palveluksessa valmistumisestani saakka ja saanut kehittää omaa osaamistani jatkuvasti vuosien myötä.

Monet työtehtäväni kulkeutuvat yli tanssin rajojen ja vaativat jatkuvaa kehittämistä ja yhteistyötä erilaisissa työryhmissä ja tilanteissa. Moniulotteinen työskentely näkyy myös meillä kansalaisopistolla ja on vaatinut monien työskentelytapojen uusimista ja kehittämistä. Välillä muutosten tarpeellisuutta on jouduttu pohtimaan useampaan kertaan ennen kuin on löydetty se oikea tapa. Mikään muutos ei tapahdu hetkessä vaan vie usein paljon aikaa koska niihin liittyy usein erilaisia prosesseja joiden aikatauluun ja teko tapaan muutokset vaikuttavat.

Toisille muutos on helpompaa ja toisille vaikeampaa. Hyvällä vuorovaikutuksella ja pelisäännöillä se kuitenkin onnistuu tavalla tai toisella. Koska vuorovaikutus on tärkeää, on sen kehittämiseen vaadittava tarpeellinen aika ja sen arvostusta ei saa aliarvioida. Muutos alkaa itsestä ja oman toiminnan muuttumisen myötä se leviää myös työyhteisöön.

Opinnäytetyössäni pohdin vuorovaikutusta omasta näkökulmastani. Voidaanko hyvää dialogisuutta ja vuorovaikutusta edistää? Löytämällä hyviä käytänteitä ja tapoja ollaan taas askel eteenpäin kohti keskustelevampaa yhteisöä. Jokaisella meistä on heikkouksia ja ne on myös hyväksyttävä ja löydettävä itsestämme. Hyväksymällä omat ja muiden heikkoudet löytyvät kehitettävät kohteet. Heikkouksia ei kannata nähdä negatiivisena vaan käyttämättömänä voimavarana, jotka kehittyessään muuttuvat edistäviksi asioiksi.

## 2 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tapahtumien määrä on lisääntynyt Kuopion kansalaisopistossa erityisesti muuttaman viime vuoden sisällä. Tämä on vaatinut työntekijöiltä uskallusta astua muutokseen. Tämän kehittämistyön avulla haluan pohtia omia vahvuuksia ja heikkouksia, vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä ja työntekijöiden tämän hetkistä kokemusta yhteistyöstä ja vuorovaikutuksesta muiden kanssa. Minkälaiset kokemukset vuorovaikutuksesta ohjaavat tällä hetkellä työyhteisön yhteistyötoimintaa? Tarkoituksena oli omilla havainnoilla pohtia vuorovaikutuksen ja kuuntelun tasoa.

Kontekstina toimi yhteinen monitaiteellinen näyttely jossa oli toimintoja usealta eri taiteen alalta kuten musiikista, kuvataiteesta, tanssista ja ilamisutaidosta. Vuorovaikutuksen tasoa ja onnistumista tai epäonnistumista pohdin nimenomaan tapahtuman tekemisen prosessin aikana. Kun on kyse tapahtumasta, jossa on useampi tekijä niin koen, että itse prosessin onnistumisen merkitys ja vaikutus on suuremmassa roolissa suhteessa onnistuneeseen tuotokseen. Kaarina Mönkkönen toteaa väitöskirjassaan Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena – Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa, että vuorovaikutus on arvokas elementti ja sen merkitys on suuri työyhteisöissä. Voidaan ajatella, että onnistuneella yhteistyöllä tuotos on laadukkaampi ja myös mielekkäämpi prosessi tekijöilleen. Jos näin ei kuitenkaan ole, voidaan pohtia, että, mitä silloin vuorovaikutussuhteissa tapahtuu prosessin aikana. Se on tärkeä selvittää, jotta työyhteisön toimintamallia voidaan muuttaa.

Kehittämistyön merkitys on suurin minulle itselleni. Tarkoituksena siitä on löytää jo olemassa olevaa tietoa sekä luoda jotain uutta käytäntöä kerätyn tiedon pohjalta. Samalla kun se antaa eväitä minulle omaan työhön, antaa se koko organisaatiolla tietoa siitä tasosta missä me tällä hetkellä olemme kun puhutaan monitaiteellisten yhteistoimintojen sovittamisesta. Vuorovaikutus taitojen merkitys on tärkeä monella osa-alueella työssäni, puhutaan vaikka kurssisuunnittelusta, tapahtumista, yhteistyöstä, näytöksistä tai kehityskeskusteluista. Kirjoittamalla näitä asioita valmiiksi tekstiksi siirtyvät ne eteenpäin pois kahvipöytäkeskusteluista työryhmiin ja niistä eteenpäin toimintaan.

Tutkimustavoite ja aihe liittyvät voimakkaasti oman työnkuvan muuttumiseen ja samalla muutokseen joita on ollut työyhteisössä. Käytännössä olen huomennut että, työyhteisön toimintaa ja viestintää voisi vahvistaa pohtimalla vuorovaikutusta. Uudet mahdolliset käytänteet ja niiden käyttöönotto voisi vahvistaa talon eri ryhmien välistä toimintaa. Ei ole enää yksiköitä; me ja ne vaan kaikki yhdessä.

Kehittämistyö ei arvioi katsojan kokemusta näyttelystä vaan keskittyi vuorovaikutukseen ennen tapahtumaa. Prosessia kuvasin päiväkirjamerkinnoilla. Merkinnoilla pyrin selvittämään omaa suhdettani kollegaani, tiedottajaani, hallinnon työntekijöihin ja alaisuudessaani työskenteleviin opettajiin tutkimuskysymysten näkökulmasta.

## 2.1 Tutkimuskysymys

Opinnäytetyössäni haluan selvittää, millaista työyhteisön vuorovaikutus on? Onko siellä ongelmakohtia tai onko yhteistyö kaikkien kanssa samanlaista vai vaikuttaako vuorovaikutuksen laatu yhteistyön sujumiseen. Ajatuksena on, että toimivan vuorovaikutuksen edellytyksenä on hallinnassa olevat osa-alueet: Kuuntelu, palautteen antaminen sekä vastaanottaminen ja itseilmaisuus. Osa-alueet ovat yksilöillä erilaiset ja se taas vaikuttaa tapaamme toimia ryhmän jäsenenä. Ilmaisutapa vaikuttaa, nähdäänkö ne positiivisina vai negatiivisina vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutus ei ole pelkkiä sanoja vaan se koostuu yhdessä jokaisesta osa-alueesta. Vuorovaikutuksella voidaan haitata myls tuloksellista työntekeä tai ylläpitää tiettyjä valta-asemia. Tästä syystä olisi tärkeä kehittää vuorovaikutusta edistäviä seikkoja ja osa-alueita. (Roos & Mönkkönen 2015, 30)

Tämän lisäksi haluan selvittää, miten positiivista yhteistyötä voidaan edistää. Tällä tarkoitan sitä, että usein meillä jokaisella voi olla kokemus siitä, miten asiat tulisi hoitaa tai miten niitä ei tulisi tehdä. Monilla meistä voi olla hyviä esimerkkejä käytännön järjestelyistä jotka ovat edistäneet tai parantaneet yhteistyötä. Minkälaiset ne kokemukset voisivat olla? Sanomme ko niitä ääneen vai pidämmekö ne sisällä omassa mielessämme ja annamme kokemuksista saatujen ennakoasenteiden vain näkyä nimenomaan eri vuorovaikutussuhteissa.

Kehittämistyön tavoitteena on selvittää minkälaiset kokemukset, ennakoasenteet ja ulkoiset tekijät saattavat vaikuttaa vuorovaikutukseen ja toimintaan. Ovatko ne sellaisia, joita voisi muuttaa toimimalla eri tavalla tai mahdollisesti muuttamalla omaa työskentelyään tai työyhteisön laajempaa työskentelytapaa?



### 3 DIALOGISUUS VUOROVAIKUTUKSEN LÄHTÖKOHTANA

Kaarina Mönkkönen tarkastelee väitöskirjassaan Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena yhteistyötä kontesktisidonnaisena, muuttuvana ja monikerroksisena suhteena jossa liikutaan eri tasoilla. Mönkkönen muotoilee kirjassaan vuorovaikutuksen käsitteeksi, jossa vuorovaikutus nähdään yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden väliseksi toiminnoiksi. Se voidaan nähdä muuntautumiskykyisenä, kuten vallankäyttönä, yhteistyoprosessina tai sosiaalisesti jaettuina tottumusrakennelmina. Vuorovaikutuksesta sovelletaan hyvin monenlaisia termejä, kuten yhteistyö, verkostoituminen, voimaantuminen ja dialogisuus. Vuorovaikutuksen arvo asiakastyössä on suuri ja siihen voidaan suuntautua eri tavoilla. Eri suuntauksset eivät ole pysyviä toimintamalleja vaan kulttuurista alustaa, jossa liikutaan. (Mönkkönen 2002, 11-12,19.)

Mönkkösen mukaan (2002, 11-12.) muutokset vuorovaikutuksessa tapahtuvat hitaasti eri kulttuureissa. Hän kuvailee väitöskirjassaan Suomen tilannetta 1990-luvulla laman jälkeen jolloin aloitettiin kiinnittämään huomiota palvelurakenteiden muutoksiin eri organisaatioissa. Työelämän muutokset vaikuttivat siihen, että monet organisaatiot valitsivat vuorovaikutuskulttuurin tietoisesti tarkastelun kohteeksi.

Uusien toimintatapojen pohtiminen on edes auttanut vuorovaikutusideologioiden rönsyämiseen. Tänä päivänä on siirrytty asiakkaan tarpeet paremmin huomioimaan lähestymistapaan. Aikaisemmin työ oli enemmän asiantuntijakeskeistä vuorovaikutusta. Nykyään pyritään kiinnittämään huomiota asiakassuhteen vuorovaikutuksen analysoimiseen, jolloin myös työntekijöiden tapa toimia tulee analysoiduksi. Tämän näkökulman pyrkimys on suuntautua pois ongelmista kohti asiakkaan voimavaroja tutkivaan suuntaan.

Mönkkönen pitääkin dialogin merkitystä suurena vuorovaikutustilanteessa. Ideologisessa tilanteessa kaksi samanarvoista osapuolta ovat yhteydessä, jotka kummatkin vaikuttavat ja vaikuttuvat vuorovaikutustilanteesta. Osalliset tavoittelevat keskinäistä ymmärrystä ja etsivät yhdessä asioihin ratkaisuja. (Mönkkönen 2007, 37-85)

### 3.1 Dialogisuuden määrittely

Dialogi-sana muodostuu kreikan kielestä. Se muodostuu kahdesta sanasta dia ja logos, jotka yhteen liitettynä tarkoittavat väliin kerättyä maailmaa. Puhekielessä dialogilla tarkoitetaan keskustelua tai vuoropuhelua. Tieteessä dialogin käsitettä voidaan kuvata ja pohtia eri näkökulmista tutkijan oman mielenkiinnon mukaan.

Kaarina Mönkkösen mukaan (2007, 56-57,94.) dialogisessa orientaatioissa vuorovaikutus nähdään vastavuoroisena suhteena, jossa ei ole tavoitetta edetä kenenkään ehdoilla. Vastavuoroisuudella tarkoitetaan riippuvuutta toisistaan sekä välitöntä reagointia: Dialogisessa keskustelussa puhujat vastaavat toistensa lausumiin. Toinen merkittävä periaate on, että keskustelun avulla dialogiin osallistuvat henkilöt pyrkivät luomaan yhteisiä merkityksiä ja yhteisesti jaettua näkemystä yhteisestä asiasta. Dialogisessa keskustelussa olisi tarkoitus, että eri mielipiteet ja näkökannat hakeutuvat toisiaan kohti. Lopputuloksena voi olla joko yhteinen havainto keskinäisestä erimielisyydestä tai uusien merkitysten ja yhteisen ymmärryksen muodostuminen uudenlaisessa yhteistyökontekstissa. Mönkkönen näkee dialogisuuden tavoitteena ymmärryksen rakentumisen, jossa valta ja vastuu tuodaan avoimesti esille. Dialogisessa keskustelussa ymmärryksellä tarkoitetaan ajattelun kautta löydettyä uutta yhteistä ajatusta.

Mönkkönen kuvailee dialogista orientaatiota tilanteena jossa molemmat osapuolet innosutvat toisistaan ja kokoavat suhdetta yhdessä. Freire sisällyttää dialogiin toivon lisäksi kriittistä ajattelua, jonka näkökanta todellisuuteen on toimintana ja siirtymänä. Se pohtii asioita nykyhetkessä pelkäämättä siihen liittyviä riskejä. (Freire 2005, 100-101)

Kauko Haarakangas kuvailee kirjassaan Parantava puhe dialogisen keskustelun periaatteita joihin kuuluvat avomielinen kuunteleminen, keskusteluun osallistuminen, tiedon jakaminen ja reflektiivisyys. Osallistuva kuunteleminen vaatii avoimuutta, ajan luomista kuulemiselle ja siihen keskittymistä. Dialogisen keskusteluun kuuluvat kiireettömyys, vilpittömyys, avoimuus, luottamus, pakottomuus, samanarvoisuus, kiinnostuneisuus, joustavuus ja vastuullisuus. Kun dialogiin osallistunut henkilö saa palautetta kokee hän tulleen huomatuksi. Keskustelijat tuovat

dialogissa esille erilaisia ajatuksia, jolloin keskustelu muuttuu rikkaamaksi ja erilaisten merkitysten määrä kasvaa. Keskustelun teeman pohtiminen erilaisista näkökulmista ja muuttuvien variaatioiden ja mahdollisuuksien kannalta on reflektiivistä toimintaa. (Haarakangas 2008, 28-36.)

Martin Buberin mukaan (1993, 55.) dialogissa ymmärtämisprosessin on tärkeänä tuoda esille tieto, että toisen ajattelun käsittäminen ei yleensä edellytä ymmärtäjän olevan samaa näkemystä asiasta. Jaettu käsitys voi muotoutua, vaikka se tulsi esille vuorovaikutuksen osapuolille eri tavalla. Dialogin aikana ilmenevä keskinäinen vuorovaikutustapahtuma näyttää osallistujien yksilökohtaisuuden ja arvostaa sitä jaetun tai yhteisen tiedon luojana.

Heikkilä, Jorma & Heikkilä, Kristiina kirjassaan Dialogi- avain innovatiivisuuteen (2001, 66-67.) tuovat esille ymmärtämisen vapaassa dialogissa uudistuvampana itseymmärryksenä ja muiden käsittämisenä, empaattisena ja osallistuvana kuunteluna, näkymän pitämisen avoimena sekä omien ja muiden perusolettamusten käsittelyn paljastettuina ja avoimina. Se näkyy parhaimmillaan myös keskinäisenä luottamuksen ja kunnioituksen lisääntymisenä, rehellisenä kokemusten jakamisena sekä toinen toisiltaan oppimisena. Tällöin on mahdollista keksiä uusia lähestymistapoja sekä ratkaisuja ongelmanäkymiin.

Kaarina Mönkkönen kuvailee kirjassaan Vuorovaikutus- dialoginen asiakastyö (2007, 56-57,94.) yhteisymmärryksen syntymistä. Hänen mukaansa dialogisessa keskustelussa täydellistä yhteisymmärrystä ei voida koskaan saavuttaa. Tästä syystä voidaan puhua riittävän yhteisymmärryksen syntymisestä. Jatkuva yhteisymmärrykseen pyrkiminen saattaa sulkea pois näkemyseroja sekä ristiriitoja. Mönkkönen varoittaa kuitenkin asiantuntijuuden ja hierarkkisen aseman korostamista koska se tuo kohtaamiseen kömpelyyttä ja pitää toisen osallisen kaukana. Avoin kohtaaminen on kahden henkilön yhdenvertaista ajatustenvaihtoa, jossa molemmat toimivat asiantuntijoina. Tärkeänä ominaisuutena siihen kuuluu myös sitoutuminen.

Haarakangas toteaa (2008,14.), että hyvässä vuorovaikutus suhteessa osapuolet uskaltavat tunnustaa tietämättömyytensä ja ovat valmiita etsimään tietoa ja ymmärrystä ilmiöihin.

Dialogisuuden kautta saavutettu uusi keskinäinen ymmärryksen taso kasvattaa pohjan myöhemmälle ja uusiutuvalle pohdinnalle ja tekemiselle. Toisilta keskustelun osapuolilta oppiminen on erittäin voimakasta vuorovaikutuksessa.

### 3.2 Martin Buberin dialoginen filosofia

Dialoginen filosofia perustuu pitkälle Martin Buberin elämäntyöhön. Buberin mukaan ihminen kokee yhteyden kaipuuta ennen kuin hän huomaa olevansa oma erillinen yksilö. Martin Buber syntyi vuonna 1878 Wienissä juutalaiseen perheeseen. Martinin ollessa 3-vuotias hänen vanhempansa erosivat ja hän eli yhdessä isovanhempiensa kanssa 14-vuotiaaksi saakka. Tämän jälkeen hän muutti agronomi-isänsä luokse ja pääsi kosketuksiin hasidismiin, joka on itäeurooppalainen juutalainen uskonnollinen liike. Tällä ja hänen isoisänsä halun pyhittää elämänsä uskonnollisen kirjallisuuden tutkimiseen oli järisyttävä merkitys Buberin ajattelun suuntautumiselle. Vuodesta 1896 alkaen Buber opiskeli Wienin, Berliinin, Leipzigin ja Zürichin yliopistoissa filosofiaa ja taide- ja kirjallisuushistoriaa. Häntä opettivat mm. Simmel ja Dilthey. (Pietilä 1999, 7-12)

Buberin filosofiseen ajatteluun vaikuttivat Kantin lisäksi myös Nietzsche, Kierkegaard ja Feuerbach. Martin Buber piti itselleen tärkeimpänä teoksena vuonna 1923 ilmestynyttä "Ich und Du" -teosta. (Buber 1993, 7–15.) Filosofisen pohdiskelun perustana Buber (1993, 25.) näki ihmisen maailman kaksitahoisuuden, joka rakentuu hänen kaksitahoisen kommunikointinsa mukaan. Kaksitahoisuus ihmisten väliseen keskusteluun tulee yksilön käyttämien perussanojen ja sanaparien myötä. Sanaparit ovat Minä–Sinä ja Minä–Se. Sanapareista johtuen ihmisen Minä on kaksitahoinen, koska perussanan Minä–Sinä Minä on toinen kuin perussanan Minä–Se Minä. "Sinä" on henkilöön olennaisesti kuuluva ja persoonaksi yksilö kehittyy vain olemalla yhdessä muiden kanssa. Irrallaan olemisen korostaminen aiheuttaa Buberin mukaan (1993, 26–27.) ihmisen kasvuun itsekeskeiseksi, toisista irralliseksi. Minä–Se perussanan Se alue koostuu tavoitteeseen suuntautuneiden verbien piiristä: Silloin Minä havaitsee, tuntee, kuvittelee, tahtoo jotakin. Se on tässä perussanassa objekti, mutta ihmisen elämään kuuluu myös Sinä. Jonkun sanoessa Sinä, hänellä ei ole jotakin vaan hän on yhteydessä johonkin Minä–Se –suhteessa toinen on henkiön yritysten tai tavoitteiden kohteena, objektina.

Minä-Se -suhde on yksilökeskeinen, esineellistävä: kaikki Minän ulkopuolella oleva on Minästä erillistä, Minän tarkastelun ja tekemisen kohde, ja tällaisessa maailmasuhteessa ihminen hyödyntää maailmaa ja hallitsee sitä välineellisesti.

Ihminen, jolle Minä sanoo Sinä, häneen Minä on yhteydessä. Sinä ei ole tavara, eikä elämysten kohde. Minä voi erottaa hänen piirteitään, mutta tällöin hän ei enää ole Sinä. Dialogisessa Minä-Sinä -suhteessa ihminen luovuttaa suhteeseen ilman ponnisteluja ja suunnitelmia. Minä-sinä -suhde perustuu toisen ihmisen tapaamiseen ainutlaatuisena olentona, ja edellyttää toisen tunnustamista, ja päästämistä toinen lähelle.

Buber tuo ajattelussaan (1993, 30–31.) esille eron Minän kaksitahoisuudesta. Kokemuksellisen Minän maailma on konkreettinen ja järjestäytynyt maailma jossa Minä elää. Minä on kuitenkin elävä olento, jolla on tarve olla yhteydessä Sinään,

Minä haluaa hyväksyä ja kohdata Sinä siten, että sinä on vailla ominaisuuksia. Minä-Se perussanassa painottuu subjektin ja objektin erillään olo, kun taas Minä-Sinä perussanassa taas yhdessä olo. Minän ja Sinän välillä Ihmisen maailma hahmottuu Buberin mukaan (1993, 54–55.) hänen näkemänsä perusteella. Ihminen aistii tapahtumia ja toimintoja sekä esineitä. Hän järjestää tavaroita tilakoordinaattiin ja tapahtumia aikakoordinaattiin, ja molempia hahmottaa toisten esineiden ja tapahtumien eriteltyinä ja niihin rinnastettavissa suhteissa. Maailma on suhteellisen turvallinen; sillä on kiinteys ja jatkumo, näkyvät yhteydet ja se voidaan ottaa uudelleen esiin.

Maailman Buber näkee (1993, 55.) Minän objektiksi, joka pysyy muuttumattomana ja samalla määrittämättömänä Minälle. Minä ottaa maailman ”totuutenaan”, josta voi päästä samaan yhteisymmärrykseen toisten kanssa, vaikka se onkin erilainen jokaiselle. Se on yhteinen päämäärä, jota ilman ei voi sietää elämässä.

Buberin (1993, 57.) Se-maailmalla on yhteydet ajanjaksoon ja sijaintiin. Se maailman perusoikeuksiksi Buber määrittelee, että ”yksittäisestä Sinästä tulee yhteystapahtuman jälkeen Se.” Toisaalta ”erillisestä Se voi menemällä sidostapahtumaan, tulla Sinäksi.” Näiden tilaisuuksien perusteella ihminen havainnoi Se-maailman sellaisena, jossa ihminen elää, ja joka antaa hänelle tekemisen, tiedot ja kannustimet uuden löytämiseen. Näissä tasapainoisissa ja ajassa tapahtuvissa Sinä-hetkissä on

lumoavaa voimaa mutta ne ovat tuhoisia koska, vapauttavat jälkeensä varmuutta järkyttäviä kysymyksiä. Buberin mukaan Minälle voi olla vaikeaa tavata Sinä koska Minä voi joutua näyttämään itsestään jotakin Sinälle. Tämä argumentti näkyy Buberin perustellessa maailmassa toisen näkemistä ja Sinän sanomisen vaarattomuutta silloin, kun Sinä sanotaan tarkoittaen kokemista ja käyttämistä.

Buberin (1993, 62–63.) Se-maailman edistyvä valta on nähtävissä ei pelkästään luonnontiedon laajuuden, vaan myös yhteiskunnallisen erkaantumisen ja teknillisen varustetason kasvamisen myötä. Ihmisen ja Se-maailman kokemuksellisen perussuhteen tarkoituksena on ihmiselämän hengissä pitämien, elämän helpottaminen ja laadun parantaminen. Se-maailman lisääntyessä pitää myös ihmisen kyky ja valmius käyttää sitä. Välitöntä kokemista voi yhä enemmän kompensoida tiedonhankinnalla tai käyttämistä määrittää erikoistuneeseen hyödyntämiseen. Tämän valmiuden lisääntymisestä puhutaan ”henkisen elämän” eteenpäin menemisenä, joka Buberin mukaan on itse asiassa este ihmisen elämälle sielussa Tämä henki ei ole Minässä, vaan Minän ja Sinän välillä.

Buberin Minä–Se-maailma, kokemuksellinen ja esineellistettävä maailma, nykyään erityisesti nopeasti muuttuva teknologia, säätää työntekijälle paitsi tiedollista omaksumista, myös sitoumuksen tiedollisesta ja taidollisesta asiantuntemuksesta. Se tuo esiin myös vaatimuksen edistää kriittistä suhtautumista Se-maailman jatkuvasti eteenpäin pyrkiviin kokonaisuuksiin, joissa Minä ja Sinä ovat yhdessä. Kokonaisuudet tässä nostavat esille sitä, että työntekijän tulisi kyetä näkemään tulevaisuuteen, jossa tulevaisuuden ihmiset tulevat elämään. Pelkästään tämän ajanjakson haastaviin tilanteisiin vastaaminen saattaa olla tuhoisaa, joten kyky kokonaisuuksien hallintaan on vaikea asia tässä ajassa.

Buberin maailman kaksitahoisuus, Minä–Sinä ja Minä–Se -sanaparien yhdistyvä kokonaisuus muodostaa dialogisuuden pohjan. Tässä oleellisempaa on Minä–Sinä-yhteys, jonka taka-alalla voi nähdä Immanuel Kantin kirjasta Siveysopilliset pääteokset (1990, 120) käytännöllisen imperatiivin: ”Tee aina niin, että sovellat ihmistä, sekä omaa että jokaisen muun persoonaa, aina samalla päämääränä eikä koskaan välineenä.

Kontekstina toimii yhteinen monitaiteellinen näyttely, jossa on toimintoja usealta eri taiteen alalta kuten musiikista, kuvataiteista, kädentaidoista, ilmaisutaidosta sekä tanssista. Vuorovaikutuksen tasoa ja onnistumista tai epäonnistumista haluan nimenomaan pohtia tapahtuman tekemisen prosessin aikana.

Opinnäytetyöni on laadullinen eli siinä käytetään kvalitatiivista tutkimusotetta. Tarkoituksena on luonnehtia todellista elämää, ei niinkään testata valmista hypoteesia tai teoriaa. Toivoin mahdollisesti löytäväni odottamattomia seikkoja tai paljastavani uusia vaikutelmia. Eskolan ja Suorannan mukaan (2008, 13-15) laadulliselle tutkimukselle on ominaista muun muassa tutkittavan näkökanta, subjektiivisuus, tutkittavan kohteen oivaltaminen ja tulkitseminen ja tutkijan asema. Laadullisen tutkimuksen ominaisuudet tulivat esille kaikenkattavassa, ymmärrystä syventävässä lähestymistavassa tutkimuksen tekemiseen. Tutkittavaa näkökulmaa pyrin oivaltamaan tekemällä itse, olemalla osa tutkimusta. Aktiivisen havainnoin tarkoituksena oli saada kiinni prosessin maailmasta ja arjen työssä tapahtuvista vuorovaikutussuhteista. Havainnointi työyhteisössä oli tärkeä osa opinnäytetyötäni, ja sen tarkoituksena oli tukea visuaalisen päiväkirjan analysointia.

Tutkimukseni teoria muotoutui jo ennen aineistonkeruuta ja -analysointia. Tästä syystä voidaan olettaa, että itselläni oli esikäsitys jo vuorovaikutuksesta ja dialogisuudesta ennen aineiston läpi käymistä. Esioletuksista huolimatta opinnäytetyönsäni tuli esille laadulliselle tutkimukselle luonteenomainen hypoteesittomuus. Eskola ja Suoranta mukaan (2008, 19- 20) hypoteesittomuudella tarkoitetaan sitä, ettei loppupäätelmiä ole etukäteen asetettu vaan ne ennemminkin yllättävät tutkijan. Tutkija on pyrkinyt päästämään itsensä irti ennakko-otaksumasta, mutta samalla huomio oman subjektiivisuuden vaikutuksen tutkimuksen työstämiseen.

Tutkimuksessani tuli esille myös muita laadulliselle tutkimukselle selvästi erottuvia piirteitä, joita Eskola ja Suorantakin käsittelee. (2008, 15-16, 20.). Tutkin asiaa pienemmän ryhmän sisällä ja tarkoituksena oli pohtia kokemuksia syvällisesti. Tutkimuksessa korostuu myös laadulliselle tutkimukselle tyypillinen prosessikuvaus. Tutkimuksessani eri vaiheet ovat osittain päällekkäin keskenään.

Eskola ja Suoranta (2008, 25-26.) korostaa tutkijan avoimuutta ja kokeilunhalua. He kannustavat tutkijaa kokeilemaan ”tutkimuksellista mielikuvitusta” metodien valinnassa. Omassa tutkimuksessani tästä syystä päädyin käyttämään triangulaatioita eli eri tutkimusmenetelmien yhdistelmää. Triangulaation avulla pyrin saamaan luotettavampaa ja syvällisempää tietoa omista ja työyhteisön jäsenten kokemuksista.

Tutkimuksen ja tiedonhankinnan tavaksi valitsin autoetnografisen lähestymisistävän, jossa tutkijan omakohtaiset kokemukset ovat tutkimuksen keskeisintä aineistoa. Tästä syystä valitsin tutkimusmenetelmiksi oman henkilökohtaisen päiväkirjan ja visuaalisen päiväkirjan pidon. Autoetnografian avulla voidaan tarkastella erilaisia ilmiöitä tutkijan näkökulmasta. Päiväkirjan tarkoituksena oli saada oma havainnointi kirjalliseen muotoon myöhempää analysointia varten. Havainnointi ja osallistava havainnointi kytkevät muita tutkimusmenetelmiä vahvemmin saadun tiedon kontekstiin koska asiat nähdään oikeissa yhteyksissä. (Grönfors 2010,127.)

Autoetnografiaa on kuvattu osallistuvaa havainnointia vahvemmakeksi muodoksi. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija ottaa osaa itse tutkimuksen osa-alueisiin ja tekee havainnoita tutkimuksen osallistujista, kun taas autoetnografiassa tutkija on kokemuksineen huomion keskipisteenä. Fingerroos ja Jouhki kuvailevat, että autoetnografiassa tutkija on osa kenttää kentälle menemisen sijasta. (Fingerroos&Jouhki 2014, 79.)

Visuaalisessa päiväkirjassa keskiössä on myös tutkija itse. Kuvat ovat hänen elämästään ja liittyvät hänen kokemuksiin. Kuvien tarkoituksena on vahvistaa kirjallista päiväkirjaa.



#### 4.1 Päiväkirja tutkimusmenetelmänä

Päiväkirjaa tutkimusmetodinä on jäljitetty jo 1920-luvulle saakka sosiaalitieteissä mutta suuremmissa mittakaavassa se vakiintui vasta 1960-luvulla erityisesti aikamittaavissa tutkimuksissa. Sosiaalitieteistä sen käyttö laajeni sosiaalipolitiikkaan, kriminologian, antropologian ja psykologian tutkimuksiin. Menetelmä on saanut arvostelua erityisesti pienestä osallistujamäärästä ja siitä, että päiväkirjan pitäjän on haastava hahmottaa ajankäsitettä. Menetelmän hiomattomuus analyttisenä menetelmänä on myös herättänyt keskustelua. Tutkimuksessaan Couldry, Livingstone & Markham toteaa, että menetelmän hiomattomuus johtuu taitamattomuudesta erotella merkityksiä yhtäaikaisista tapahtumista.” (Couldry Nick, Livingstone Sonia and Markham Tim 2007, 45-46)

Nick Couldry ja ym. ovat kuitenkin myös itse käyttäneet menetelmää ja näkivät siinä myös etuja. Päiväkirjan pidon yksi etu on se, että siihen tallentuu myös tietoa jokapäiväisestä elämästä jota muuten ei välttämättä saavutettaisi lainkaan tai se jäisi mainitsematta.

Päiväkirjan merkinnät perustuivat havainnointiin. Tuomen ja Sarajärven mukaan (2018, 81.) tämä on perusteltu menetelmä, jos asiasta on vähän tietoa tai ei ollenkaan. Havainnot kirjasin päiväkirjaan avoimena kirjoitusvirtana. Havainnoinninmuodoksi valitsin havainnoinnin ilman osallistumista, jota Tuomi ja Sarajärvi kutsuvat piilohavainnoinniksi. Piilohavainnointi ja sen tuomat haasteet huomioitiin tässä tutkimuksessa. Se on harvemmin käytetty havainnoinnin muoto, mutta sitä on kuitenkin tutkimuksissa käytetty. Tähän tutkimusaineistoon ei sisälly minkäänlaisia tietoja, joiden avulla havainnoitavat voitaisiin selvittää ulkopuolisten toimesta. Tavoitteena oli myös, että vuorovaikutustilanteissa ei toisen osapuolen tai ryhmän käytös muuttuisi mikä olisi ollut mahdollista, jos he olisivat olleet tietoisia havainnoinnista.

Havainnointi on Eskolan ja Suorannan mukaan (1998, 102.) subjektiivista ja siten varsin humaania toimintaa. Eri havainnoijat näkevät asiat hyvin eri tavoin, mutta syntyneet raportit voivat olla mielenkiintoisia todenmukaisista eroista huolimatta. Subjektiivisuuden voi nähdä rikkautena, jossa voi nähdä hyvin arkielämän moninaisuuden ja siten myös tulkintojen runsauden.

Myös Johanna Uotinen perustelee miksi autoetnografiaa kannattaa tehdä. Hänen mukaansa oman elämän kuvaaminen tällä menetelmällä mahdollistaa tarkkuuden sekä jokapäiväisten toimintojen seuraamisen. (Uotinen 2010, 183.184)

Uotinen näkee myös sen etuna, että tutkija tutkii ja asettaa tarkastelun kohteeksi tutkittavan asian oman elämän kautta. Muiden toimintaa tarkastellessa raportin kirjoittaja saattaa huomaamattaan aiheuttaa pahaamieltä tutkimukseen osallistuneille. Havainnoimalla omaa toimintaa ei voi loukata kuin itseään.

## 4.2 Visuaalinen päiväkirja

Päiväkirjan lisäksi tutkimusmenetelmänä käytin tässä opinnäytetyössä visuaalista päiväkirjaa. Visuaalinen päiväkirja tuo tutkijan lähelle tutkittavia kuvien välityksellä. Se nähdään siis osallistavana tutkimusmenetelmä, jossa perinteiseen reflektoitavaan päiväkirjaan yhdistetään valokuva. Visuaalisen päiväkirjan tarkoituksena on tuoda kuvan avulla havainnoinnin ääni näkyviin. Visuaalisessa menetelmässä henkilöt ovat oman todellisuuden kuvaajia. Menetelmässä keskeistä on tapahtumasarja, jonka aikana yksilö pyrkii valokuvien avulla tunnistamaan tapahtuman vahvuuksia ja heikkouksia. Valokuvien läpi käyminen ja kriittinen analysointi lisäävät tietoa yhteisön toiminnasta ja auttavat pohtimaan tarvittavan muutoksen .

Visuaalista analysointia on käytetty visuaalisessa antropologiassa ja nykyisin visuaalinen sosiologia on oma tieteenalansa. Sosiologiassa visuaalisen tutkimuksen akateeminen hyväksyminen on ollut merkittävä, sillä se on lisännyt uusia näkökantoja kulttuurin tutkimukseen ja kasvattanut alan tutkimusta ja kirjallisuutta. (Ball & Smith 1992, 6- 9; Banks 2001, 2; Pink 2007, 1.)

Visuaalisen tarkastelun ja havainnoinnin antaman tiedon arvo on käsitetty myös muilla aloilla, mikä on laajentanut tutkimusta yli tiederajojen (Banks 2001, 2). Samalla se on määrittänyt suuria vaatimuksia tutkimuksen moraalisuudelle. (Banks 2001,129- 130; Pink 2007, 49- 50). Tutkimus, jossa on käytetty visuaalista havainnointia on paneutunut valmiiden kuvien tarkasteluun tai tutkittavien itse tuotettuihin kuviin (Banks 2001, 7- 8). Valmiiden kuvien vierellä tutkimuksessa on käsitetty osallistavien visuaalisten menetelmien arvo uuden ja erilaisen tiedon lisäämiseen esimerkiksi myös liikuntapedagogiikassa. (Enright & O'Sullivan 2010, 2012).

Tutkimuksessani visuaaliseen päiväkirjaan merkitsin kuvien avulla kokemuksia prosessin aikana. Kuvien tarkoitus oli erityisesti tukea minua päiväkirjan purkamisen yhteydessä. Tässä tutkimuksessa visuaalinen päiväkirja koostuu kuvista, jotka ovat kaikki joltain prosessin osa-alueelta. Eettisistä ja yksityisyydensuojan vuoksi kuvissa ei näy henkilöitä joiden kanssa olin yhteistyössä.

Lopulliseen visuaaliseen päiväkirjaan valitsin kuvia, joissa pyrin tuomaan esille omia kokemuksia ja tuntemuksia. Valokuvien alle kirjoitin kokemuksen tekstin muodossa auki lyhyesti, jotta lukijan on helpompi sisäistää kuvaa. Tekstit ovat suoria lainauksia päiväkirjastani.

Tutkelmassani keskeisellä sijalla oli reflektiivisyys ja oman toiminnan tarkastelu. Vaikka havainnoin omaa toimintaani, niin huomasin työyhteisön toiminnassa paljon sellaista, mihin en välttämättä olisi kiinnittänyt huomiota. Erityisesti vuorovaikutustilanteissa toisen tapa olla läsnä herätti tunteita, mielikuvia ja ajatuksia. Oman toiminnan havainnointi paljasti erilaisia kehittämiskohteita omassa työssäni sekä työyhteisön jäsenten välisiin vuorovaikutussuhteisiin edistäviä ja heikentäviä tekijöitä. Tarkkaavainen kuuntelu auttoi ymmärtämään muiden työntekijöiden sen hetkistä tilannetta paremmin. Havainnointi, rauhoittuminen ja toisen kuunteleminen nousivat vahvasti esille keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja dialogin ymmärtämisessä.

Omiksi kehittämiskohteiksi päiväkirjasta nousivat muistiinpanojen tarkempi merkitseminen ja digitaaliseen muotoon vieminen, omien vuorovaikutus suhdetaitojen jatkuva kehittäminen sekä pohdinta työnohjauksen tarpeellisuudesta ja rohkeampi omien tunteiden ilmaiseminen.

Muistiinpanojen tarkemmalla merkitsemisellä tarkoitan tässä tapauksessa, että jos asiassa on pidempi aikajänne olisi syytä pohtia olisiko taulukkotyyppinen jäsentäminen parempi vaihtoehto. Tällöin käsiteltävä asia pysyisi paremmin aikajärjestyksessä ja sen moniulotteisuus olisi helpommin hallittavissa. Vuorovaikutustilanteissa se näkyi helposti asioiden ”paikallaan junaamisena”, kun muistivihon syövereistä kaiveltiin, että ”*mitäs me viimeksi sovittiinkaan?*”

voi löytää paljon uusia asioita itsestään, jotka toisinaan voivat jäädä arkityön ulkopuolelle. Ylirukan mukaan kriittisen reflektion keskipisteeseen tulee kohottaa selkeät asiat kuten työntekijän yhteys ammatillisuuteen ja omaan identiteettiin. Yliruka toteaa, että omien syiden ja seurausten pohtiminen on osa kriittistä reflektointia. (Yliruka 2006, 8) Itsensä arvioinnissa pohdittavaksi asiaksi ilmeni mielestäni se, onko itselleen liian armollinen vai ylikriittinen. Siitä syystä minuuden tunteminen, tunteiden hallinta ja ymmärtäminen nousivat esille ja olivat niitä tekijöitä, jotka voivat heikentää tai edistää dialogia ja vuorovaikutussuhteita.

Omalla kohdallani huomasin, että työkaverin kanssa käydyt keskustelut työhön liittyvistä kokemuksista omalla kohdallani auttoivat ymmärtämään paremmin toisen kanssa käytyä dialogia. Tämän pohjalta uskoisin, että työnohjauksella, jossa keskusteltaisiin mieltä painavista ammatillisista, eettistä ja moraalisisista asioista ja kysymyksistä, voitaisiin edistää omaa sisäistä tuntemusta. Se voisi mahdollisesti näkyä positiivisena voimavarana vuorovaikutustilanteissa.

## 5.1 Vuorovaikutusta edistäviä ja heikentäviä tekijöitä

Päiväkirjan teksteistä pyrin löytämään niitä tekijöitä, joiden olin itse kokenut edistävän tai heikentävän vuorovaikutusta ja dialogia. Työturvallisuuskeskus puhuu työilmapiiristä työyhteisössä, Mönkkonen tuo, arvostavan kohtaamisen esille asiakastyössä. Hän kirjoittaa myös vuorovaikutuksesta ja sen tasoista sekä osallisuuden merkityksestä tutkimuksessaan joka käsittelee dialogisuutta kommunikaationa ja suhteena – Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitystä sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa.

Työturvallisuuskeskus määrittelee hyvän työilmapiirin seuraavasti: Hyvän työyhteisön piirteitä ovat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, toimiva vuorovaikutus, sopivasti kuormittavat työtehtävät ja kannustava ilmapiiri. Toimiva työyhteisö on samaan aikaan sekä turvallinen että terveellinen. Tavoitteet ovat selkeät työn johtaminen ja organisointi toimivat ja kunkin toimijan roolit, vastuut ja valtuudet työssä ovat tasapainossa. (Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/))

Teksteistä nousevat mielipiteet ja ajatukset ja jakaantuivat koskemaan voimakkaasti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, työyhteisötaitoista vuorovaikutusta sekä työntekijöiden osallisuutta. Näiden teemojen alle löysin tekijöitä jotka olivat mielestäni vaikuttaneet dialogiin. Huomasin myös teksteistä, että tunteilla oli suuri vaikutus vuorovaikutukseen ja dialogin muodostumiseen. Koin, että välillä toimintaa ohjaavat tunteet ja ne ovat mukana kaikessa tekemisessä. Ajatuksiin tunteet vaikuttivat siten, että ne välillä aaltoilivat, tulivat ja menivät. Samalla kun ne kuluttivat energiaa, niin ne myös antoivat sitä – tukahdutettuina koin, että ne veivät energiaa merkittävästi. Koska kyse on omasta henkilökohtaisesta kokemuksesta, koin, että tunteita ei voi varsinaisesti arvottaa eikä jaotella kielteisiin ja myönteisiin.

Ei voida myöskään puhua, että jotkut tunteet olisivat oikeita tai vääriä. Tunteet vain ovat. Ne eivät ole perusteltuja tai perusteettomia. Meistä jokainen kokee tunteita. Oman hyvinvoinnin kannalta on tärkeä oppia käsittelemään niitä. Tunteet olivat



1. KUVA, Muistiinpanoja. Kuvaaaja: Anu Rissanen, visuaalinen päiväkirja 12.2.2018

*"Sanonpa suoraan, että PASKAA. Voi kun kaikki muistais, että tässä meinaa aika loppua kesken. Taidanpa ottaa aikalisän."*AR

läsnä joka merkinnässä ja ajattelen, että ne sitovat eri osa-alueet yhteen ja muodostavat yhdessä työilmapiirin jonka sisällä jokainen pala on toissaan kiinni.

### 5.1.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Arvostava kohtaaminen on kunnioittavaa, kuuntelevaa ja lähimmäisen hyväksyvää läsnäoloa, joka näkyy kaikessa vuorovaikutuksessa. Näin kirjoittaa Katja Aktan-Collan blogissaan Arvostava kohtaaminen. Jokainen näkyvä positiivinen huomioiminen lisää myönteistä hyvinvointia ja auttaa sanoittamisessa arjessa ja on avuksi kohtaamisissa. (Aktan-Collan Katja 1.12.2017. Arvostava kohtaaminen. Duodecim, Saatavissa: <https://www.duodecim.fi/2017/12/01/arvostava-kohtaaminen/>)

Myönteisiksi tekijöiksi päiväkirjasta löysin yhdenvertaisuuden toisen työyhteisön jäsenen kanssa. Toisen hyväksymisen kokonaisuudessaan, heikkouksineen ja vahvuuksineen. Myös itsensä ymmärtäminen työntekijänä ja ihmisenä on tärkeää ja uskallus ottaa läheinen kontakti, olla avoin ja tunnistaa ammatillisuuden rajat. Aktiivinen ja osallistuva kuuntelu kysymysten esittäminen ja aito kiinnostus ovat niitä tekijöitä, jotka lisäävät ja innostavat toista dialogin edetessä. Myös työturvallisuuskeskus määrittelee näitä asioita hyvän työilmapiirin edistäjiksi. (Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/tyeisotaidot](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyeisotaidot))



2. KUVA, Tanssinäytös rekvisiittaa. Kuvaaja: Anu Rissanen, visuaalinen päiväkirja 1.4.2018

*"Tänään pidettiin ideointipäivä. Kyllä tämä luova ajattelu välillä tökkii. Tulee ihan mieltineeksi ,että niinköhän on oikealla alalla. Onneksi osalta porukkaa ideoita pukkaa ja tuli siitä mainittuakin. Positiivisuus kunniaan. Puvutkin näyttäis valmistuvan vaikka kiire pukkaa." AR*

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta heikentäviä tekijöitä ovat toisen asettaminen itsensä alapuolelle ja tehtävän tai nimikkeen taakse piiloutuminen. Tekeminen perustellaan aina vedoten sääntöihin. Kiire tai kireä aikataulu. Erityisesti heikentäviin tekijöihin niiden vahvuuteen näytti voimakkaasti liittyvän tekijän tunnetila. Päiväkirjastakin nousi esille negatiivisena huomiona sellainen, että usein syytä etsittiin muualta kuin itsestä ja epäonnistuminen ja tai kiire purettiin työkaveriin.

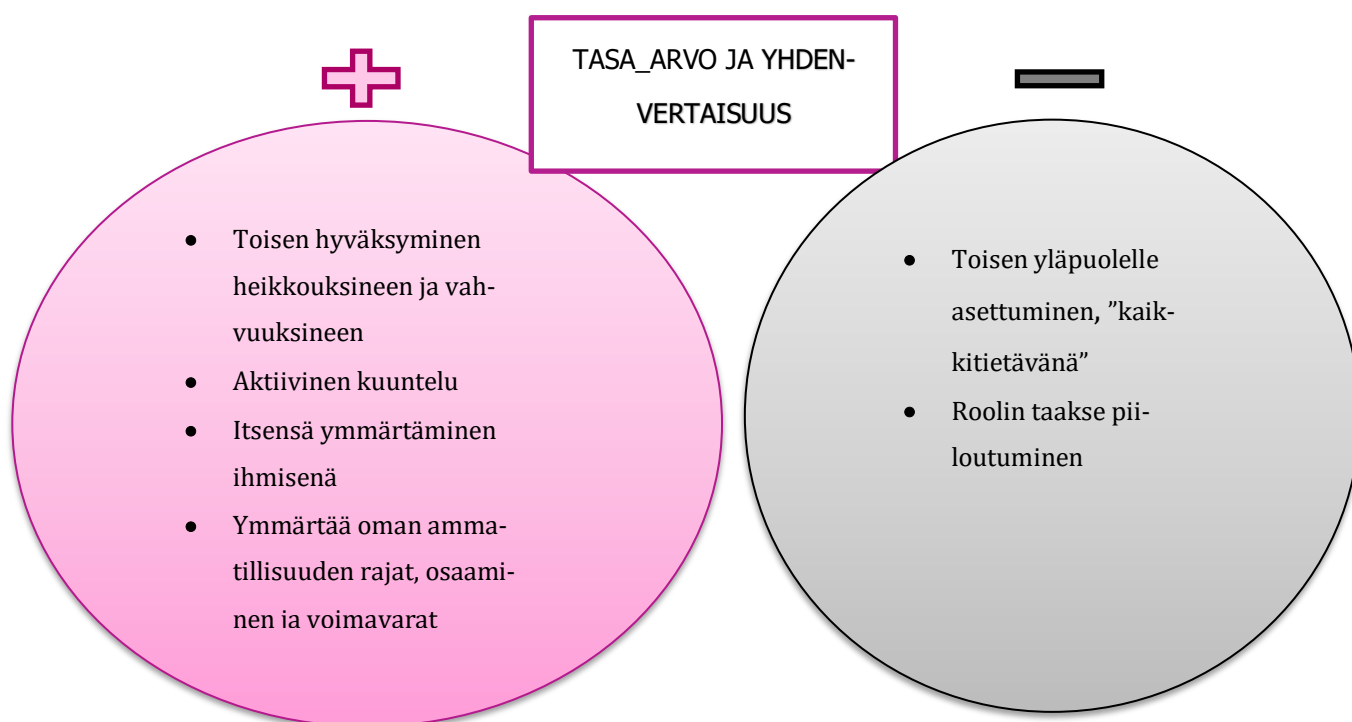




3. KUVA. Minä itse. Kuvaaja: Anu Rissanen, visuaalinen päiväkirja 12.12.2017

*"Katso itseesi sisälle ja näe mitä olet ja mitä tunnet. Anna itsellesi olla mahdollisuus olla oma minä" AR*

*"Muut eivät voi ymmärtää, jos ei kerro asioita tai ei oivalla niitä itse. Olen sitä mieltä, että arvostava kohtaamisessa kyse on myös itsensä arvostamisesta." AR*



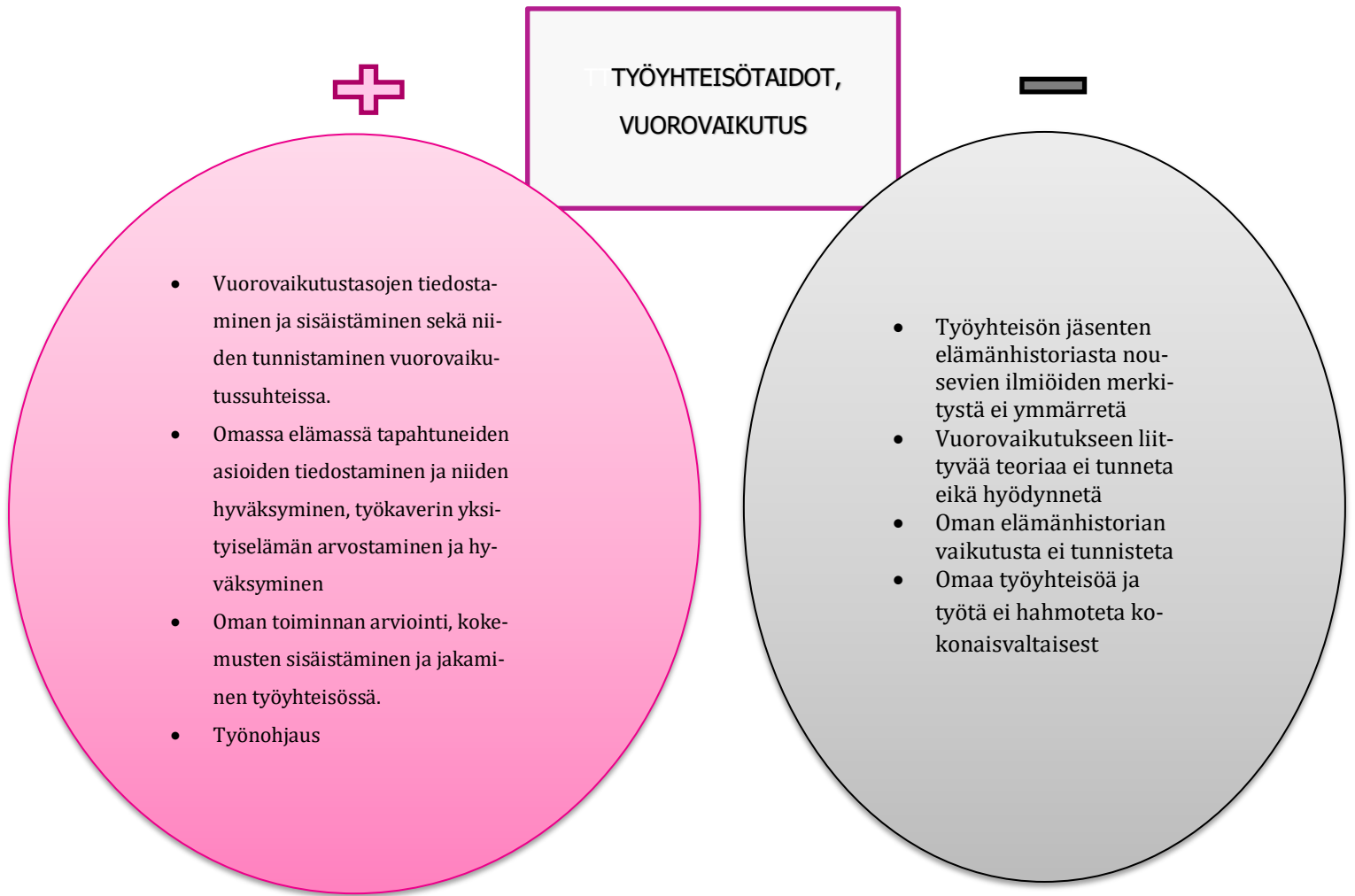
1. KAAVIO. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä ja heikentäviä tekijöitä

5.1.2 Vuorovaikutuksen merkitys työyhteisötaidoissa

Katja Keisala pohtii artikkelissaan 10.4.2017; Millaista on hyvä vuorovaikutus? Hän kokee, että se on yhteinen prosessi jonka etenemiseen kaikki osapuolet vaikuttavat. On tärkeää, että jokainen hyväksyy oman näkökulman lisäksi muiden näkökulmat ja yhdessä pohtimalla löytää paras mahdollinen tapa ymmärtää tilanne ja toimia siinä. Lisäksi Keisala tuo artikkelissaan esille sen, että yhteisajattelu vaatii

dialogitaitoja ja olen hänen kanssaan samaa mieltä. Oman päiväkirjan teksteistä vuorovaikutusta edistäväksi koin erityisesti vuorovaikutustaitojen tiedostamisen ja sisäistämisen Oman toiminnan reflektointi, kokemuksen tuoman opin sisäistäminen ja ehkä sen tuominen työyhteisön tietoisuuteen. (Keisala Katja 10.4.2017 Millainen on hyvä vuorovaikutus, Varsinais-Suomen lastensuojelujärjestöt, Saatavissa: <https://vslj.fi/hyva-vuorovaikutus-perustuu-dialogille/>)

Keisala tuo esille artikkelissaan, että kaikilla ei dialogitaitoja ole. Tämän koin itsenkin. Hän ehdottaa, että dialoginen toiminta sisällytettäisiin toimintaa ohjaaviin rakenteisiin ja käytänteihin jolloin se pakottaisi yksittäisen henkilön toimimaan dialogisella tavalla. ( Keisala Katja 10.4.2017 Millainen on hyvä vuorovaikutus, Varsinais-Suomen lastensuojelujärjestöt, Saatavissa: <https://vslj.fi/hyva-vuorovaikutus-perustuu-dialogille/>) Itse koen, että enemmän työnohjauksella jossa työyhteisön jäsentä autetaan avautumaan ja rohkaistaan sanalliseen kontaktiin on parempi vaikutus. Koen, että pakottaminen voi nostaa enemmän kielteistä ajattelua ja lisätä suuttumusta joka johtuu lähinnä siitä, että hänet pakotetaan johonkin mihinkä hän ei ole valmis. Meistä harva uskaltaa sanoa mitä todella ajattelee. Varsinkin jos se aiheuttaa pelkoa tai uhatuksi tulemisen tunnetta



## 2. KAAVIO. Yhteistyötaidot, vuorovaikutusta edistäviä ja heikentäviä tekijöitä

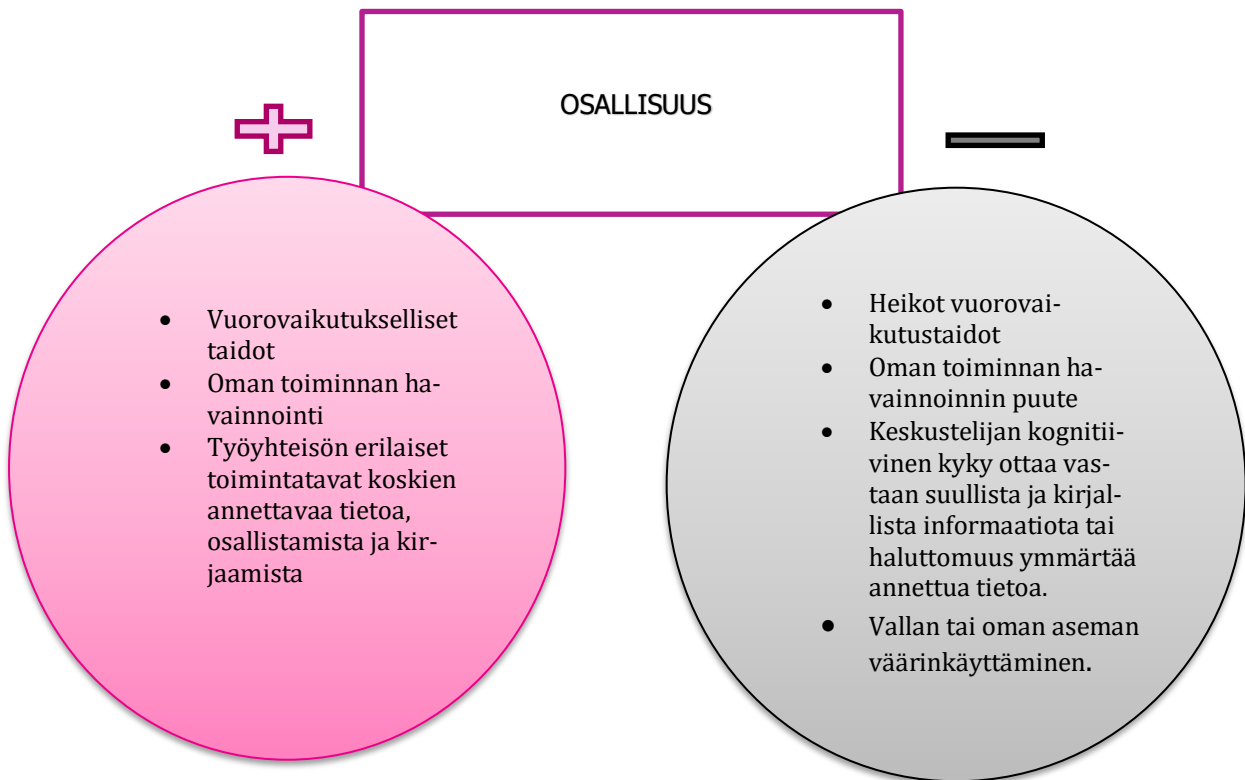
### 5.1.3. Osallisuus

Työyhteisön jäsenten tiedot ja taidot on saatava aiempaa paremmin kuuluville, ja niitä tulisi käyttää päätöksenteon tukena entistä voimakkaammin. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta korostaa mietinnössään (1/2014) erityisen herkkyyden ja avoimuuden merkitystä uusien ja ehkä ristiriitaistenkin näkökulmien huomomiseksi ja niiden hyödyntämiseksi. Osallisuutta tulisi monipuolistaa ja pitäisi kehittää uusia keinoja demokratian vahvistamiselle sekä löytää uudenlaisia toimintatapoja työyhteisön toimintojen parantamiseksi. (TULEVAISUUSVALIOKUNNAN MIETINTÖ, saatavissa: [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/mietinto/Documents/tuvm\\_1+2014.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/mietinto/Documents/tuvm_1+2014.pdf))

Osallisuus ja työyhteisön mukaan ottaminen prosessien tiedontuotantoon voidaan nähdä mahdollisuudeksi kehittää organisaatiota ja työmalleja. Osallistumisen ja osallistumisprosessien vahvistamiseksi tarvitaan uudenlaisia menetelmiä sekä analyttistä ja systemaattista työskentelyä. (Julkunen, Kääriäinen & Virokangas 2015, 145–146.)

Vuorovaikutustilanteissa dialogin molemmat osapuolet osallistuvat todellisesti vasta, kun heillä on valtaa vaikuttaa prosessin kulkuun. Osallistuminen edellyttää myös sitä, että keskustelijat tuovat omat mielipiteensä esiin kertomalla esimerkiksi onko kokenut saaneensa osallistua prosessiin (Kilpeläinen & Salolaaka 2012, 305). Osallisuuden rakentuminen edellyttää myös, että dialogiin osallistuvat käyttävät jaettavaa valtaa toiminnan kehittämiseksi (Luhtasela 2009, 128)

Kahden eri asemassa olevan dialogista keskustelua käyvän henkilön välinen kuilu voi johtua siitä, ettei korkeammassa asemassa oleva osaa hyödyntää teoriaa. Vuorovaikutustilanteessa on tärkeää, että keskustelukumppani voi tulla ymmärretyksi ja osallistetuksi, silloin hän kokee tulevansa kohdatuksi yhdenvertaisena ihmisenä. Närhi, Kokkonen ja Matthies (2014, 240–242) kirjoittavat, että osallistamisen esteenä on järjestelmäkeskeisyys. Se nähtiin heidän tutkimuksessaan viranomaisroolina ja velvollisuutena käyttää harkintavaltaa asioita ajettaessa. Haasteeksi nähtiin myös tilanteet, joissa kunnan ohjeistus ja lakipykälät eivät kulkeneet samalla tasolla.



3. KAAVIO. Osallisuutta edistäviä ja heikentäviä tekijöitä



4. KUVA. Opettajan käsi. Kuvaaja: Anu Rissanen, visuaalinen päiväkirja 10.1.20118

*"Kun on avoin ja luottaa niin voi saavuttaa jotain toisen sisältä."* AR

## 6. POHDINTA

*"Kun tämä prosessi on ohi, on tullut taas aika kiittää ja kumartaa. Tie on ollut pitkä ja opettavainen. Jos asiat menisivät janan suoruudella paikasta A paikkaan B, olisi se helppoa. MUTTA kun on ne muuttuvat tekijät.....me prosessin tekijät!" AR.*



## 5. KUVA. Työmatkalla. Kuvaaja Anu Rissanen, visuaalinen päiväkirja 20.3.2018

On ollut mielenkiintoista seurata omaa dialogisuutta ja sen suhdetta muihin osallisiin. Itsereflektoinnilla olen päässyt uudelle tasolle ja löytänyt voimavaroja itseni kehittämiseen ja samalla nähnyt työyhteisön voiman sekä myös sen heikkouden. Yhteisöllisyyden voima lähtee paljon meistä yksilöistä ja meidän keskinäisestä dialogisuudesta ja vuorovaikutuksesta ja meidän jokaisen vahvana ominaisuutena se kasvattaa työyhteisöstä vahvan kokonaisuuden.

Oman dialogisuuden kehittämisen kanssa ei tarvitse olla yksin. Kehittämistyön tulosten perusteella itsereflektoinnilla on suuri merkitys mutta voimavara on myös työyhteisön muista jäsenistä saama tuki ja esimiestasolta saatu työnohjaus. On tärkeää, että omista kehittämiskohteista voi puhua henkilölle joka on tilanteessa ulkopuolisena ja pystyy katsomaan tilannetta objektiivisesti molempien puolien näkökulmista. Samalla myös voi saada kannustavaa palautetta toiminnastaan joka ohjaa omaa osaamista oikeaan suuntaan.

Koskaan kuitenkaan pelkkä itsenäinen kehittäminen ei riitä. Dialogisuutta ja vuorovaikutusta voi harjoitella. Tämän kehittämistyön perusteella olen enemmän kallistunut ajattelemaan, että henkilön vuorovaikutustaidot tai dialogisuus ei ole ominaisuus vaan taito jota pystytään kehittämään. Kukaan ei ole tietynlainen vain jotta voidaan ajatella, että *”hän puhuu noin koska on tuollainen”* Itsensä kehittäminen on aina mahdollista, kyse on enemmän halusta olla jotain muuta, hyväksyä itsensä ja omat heikkoudet ja kääntää ne itselleen voitoksi ja helpoiksi asioiksi.

Millä sitten harjoitella? Mahdollisesti työyhteisö hyötyisi draamakasvatuksellisesta koulutuksesta. Tilanteet olisivat interaktiivisia, tekemistä painottavia ja elämyksellistä opetustoimintaa, jossa keskityttäisiin yhdessä toimimiseen käyttäen teatterin keinoja. Opetuksen yhtimessä olisivat teatterin avulla luodut kuvitteelliset tapahtumasarjat, joissa työyhteisön jäsenet voisivat toimia rooleissa, sekä omana itsenään. Työskentely tapahtuisi ryhmänä ilman ulkopuolista yleisöä. Draamakasvatuksessa keskeisinä oppimisen kohteina ovat draaman erilaiset toimintatavat, uusien ideoiden luominen ja ajatusten käyttäminen ilmaisuvälineenä. Tarkoituksena on kehittää ja laajentaa kokonaisilmaisu-, vuorovaikutus-, sosiaalisia sekä tunnetaitoja. Tämänkaltainen toiminta voisi lisätä yhteisöllisyyttä.

Toisaalta esiintyminen ja heittäytyminen eivät välttämättä ole kaikille helppoa ja myös tällainen on huomioitava työyhteisössä. Silloin ehkä olisi aiheellisempaa lähteä kasvattamaan dialogisuutta alkaen yksilöstä kohti työyhteisöä. Silloin työnohjauksella ja pienemmällä ryhmäkeskustelulla voisi päästä hyvin alkuun yhteisen dialogisuuden ja kuuntelemisen taidon parantamiseksi. Keskusteluaiheiksi voi aluksi valita helppoja, ainekohtaisia aiheita joiden ympärille saadaan rakennettua helposti aloituksia ja keskustelua.



6. KUVA. Tuuliviirin päiväkodin sali. Kuvaaja Anu Rissanen, visuaalinen päiväkirja 24.11.2017

*"Tila, hetki, hiljaisuus, ääni, muoto, valo- liike."AR.*



## LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

Aktan-Collan K. 1.12.2017, Arvostava kohtaaminen. Duodecim, Saatavissa:

<https://www.duodecim.fi/2017/12/01/arvostava-kohtaaminen/>

Antikainen, A., Houtsonen, J., Kauppila, J. & Huotelin, H. 1996. Living in a Learning Society. Life histories, Identities and Education. Knowledge, Identity and School Life Series: 4 London: Falser.

Ball, M. S. & Smith, G. W. H. 1992. Analyzing visual data. Qualitative research methods. volume 24. California: Sage Publications, Inc.

Buber, Martin 1993: Minä ja sinä. Juva: WSOY.

Couldry N., Livingstone S. and Markham T. 2007. Media Consumption and Public Engagement: Beyond the Presumption of Attention. Basingstoke and New York: Palgrave Macmillan,

Enright, E. & O'Sullivan, M. 2012. 'Producing different knowledge and producing knowledge differently': rethinking physical education research and practice through participatory methods. Sport, Education and Society 17(1), 35– 55.

Eskola, J., Suoranta, J. 1998. Johdtus laadulliseen tutkimukseen. Osuuskunta Vastapaino 1.painos

Freire, P. Sorrettujen pedagogiikka. Suomentanut Joel Kuortti. Toimittanut Tuukka Tomperi. Johdanto ja jälkisanat: Tuukka Tomperi & Juha Suoranta. Tampere: Vastapaino, 2005.

Grönfors, M. 1982. Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät. 2. painos. Juva: WSOY.

Haarakangas, K. 2008: Parantava puhe. Helsinki: Magentum.

Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2001: Dialogi- avain innovatiivisuuteen. Juva: WSOY.

Herskovitz, S. & Crystal, M. 2010. The essential brand persona: storytelling and branding. Journal of Business Strategy. Vol. 31. No. 3. 21 – 28.

Hiltunen, M., Laitinen, S. & Rastas, M. (toim.) Kuvien keskellä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 200– 213

Ibarra, H. & Lineback, K. 2005. What's Your Story? Harvard Business Review. Vol. 83. No. 1. 64-71.

Julkunen I., Kääriäinen A. & Virokangas E. 2015. Sosiaalialan käytäntöjen tutkiminen. Tiedonmuodostus, sosiaalialan käytännöt ja heikkojen signaalien kuuleminen. Janus 23 (2), 145–149.

Keisala K. 10.4.2017 Millainen on hyvä vuorovaikutus, Varsinais-Suomen lastensuojelujärjestöt, Saatavissa: <https://vslj.fi/hyva-vuorovaikutus-perustuu-dialogille/>

Kilpeläinen, A. & Salo-Laaka M. 2012. Asiakasosallisuus teknologisoituvassa palvelujärjestelmässä. Teoksessa Tarja Kemppainen, Anneli Pohjola & Sanna Väyrynen (toim.): Sosiaalityön vaikuttavuus. Tampere: Juvenes Print. 303–322.

Laitinen, S. 2006. Media on kuvaa – mutta missä sitä opetetaan? Teoksessa K. Kettunen,

Linker, K.1995. Representaatio ja seksuaalisuus. Teoksessa L-M. Rossi (toim.) Kuva ja vastakuvat, sukupuolen esittämisen ja katseen politiikkaa. Tampere: Tammer-Paino Oy, 208– 244.

Luhtasela, L. 2009. Osallisuuden rakentuminen kuntouttavassa työtoiminnassa. Sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen lisensiaattityö. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/16493>

Matthies, A-L. & Närhi K. 2014. Ekososiaalinen lähestymistapa rakenteellisen sosiaalityön viitekehyksenä. Teoksessa Merja Laitinen, Anneli Pohjola & Marjaana Sepänen (toim.): Rakenteellinen sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2014. 87–116.

McConcie, M. & Boss, W. 1994. Using storytelling as an Aid to Consultation. Perspectives on Public-Sector OD. Vol. 6. 377-395.

Minä itse.(valokuva). Sijainti: Kuopio: Anu Rissanen visuaalinen päiväkirja

Muistiinpanoja. (valokuva) Sijainti: Kuopio: Anu Rissanen visuaalinen päiväkirja

Mönkkönen, K. 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena – Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus - Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita

Opettajan käsi. (valokuva). Sijainti: Kuopio: Anu Rissanen visuaalinen päiväkirja

Pietilä, J. 1999. Esipuhe teokseen M. Buber. Minä ja sinä. Juva: WSOY, 7-21.

Pink, S. 2007. Doing visual ethnography. 2. painos. London: SAGE Publication

Roos, S. & Mönkkönen, K. 2015. Ihmisiksi työssä. Työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. Kuopio: Unipress

Seppänen, J. 2001. Katseen voima – kohti visuaalista lukutaitoa. Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy.

Tanssinäytös rekvisiittaa. (valokuva). Sijainti: Kuopio: Anu Rissanen visuaalinen päiväkirja

TULEVAISUUSVALIOKUNNAN MIETINTÖ, saatavissa: [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/mietinto/Documents/tuvm\\_1+2014.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/mietinto/Documents/tuvm_1+2014.pdf)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuuliviirin päiväkodin sali. (valokuva) Sijainti: Kuopio: Anu Rissanen visuaalinen päiväkirja.

Työmatkalla.(valokuva) Sijainti: Kuopio: Anu Rissanen visuaalinen päiväkirja.

Työturvallisuuskeskus. Saatavissa: [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso)

Uotinen, J. 2010. Aistimuksellinen, autoetnografia ja ruumiillinen tiedostaminen. Elore 17 (1), 86–95.

Yliruka, L. 2015. Itsearviointi reflektiivisenä rakenteena. Kuvastin-menetelmän toimivuus, käyttöönotto ja kehittäminen. Sosiaalityön akateeminen väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/155087/itsearv.pdf?%20sequence=1>