

# SoteDialogit muutoksessa

- Johtaminen, työhyvinvointi, tuloksellisuus  
Euroopan sosiaalirahaston kehittämishanke 2019 – 2021

*Vuorovaikutuksen erityisyys ikäihmisten  
ryhmänohjauksessa*

Vuorovaikutuksen teemapäivä 4.10.2019  
Prologos ry



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto



ITÄ-SUOMEN  
YLIOPISTO



LAPIN AMK<sup>7</sup>  
Lapland University of Applied Sciences



SUPER

Talentia  
Sosiaalialan korkeakoulutettujen  
ammattijärjestö Talentia ry

SeAMK  
SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**Kotisivut:** <https://projects.tuni.fi/sotedialogit/>

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

# Vuorovaikutuksen erityisyys ikäihmisten ryhmänohjauksessa

Yhteisöpedagogi Riitta Kolehmainen

Dosentti Sirpa Syvänen

Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus  
SoteDialogit hanke



# 1 Tavoite, kohderyhmä

- ✓ Fokus - dialogi ja vuorovaikutus ikäihmisten ryhmänohjauksessa.
  - Viestinnän, vuorovaikutuksen ja ryhmän- sekä yksilöohjauksen **etiikka ja moraalit dialogin näkökulmasta,**
  - kun ohjauksen kohteena ovat **seniorit, ikäihmiset +55 v – 84 v,** jotka ideoivat, suunnittelevat ja rakennuttavat asumisosuuskuntana yhdessä itselleen **yhteisöllisen senioritalon, KODIN itselleen.**

**Mitä on ryhmänohjauksen etiikka, moraalit ja vastuut tässä erityisryhmässä, jossa ollaan yksilöllisen sekä yksityisen (itse määräämisoikeus, koti) ja yhteisöllisen (yhteisöllisyys talon arjessa, yhdessä tekeminen, yhteisvastuut) rajapinnassa?**

# 2 Teoreettinen viitekehys

\* Dialogisuus



# Dialogin 4 periaatetta, toimintatapaa

1. Suora puhe
2. Kuunteleminen
3. Kunnioittaminen
4. Hidastaminen (odottaminen, pidättäminen)

Isaacs 1999, Syvänen ym. 2015



# 3 Vuorovaikutus ja dialogi senioriryhmässä

- ✓ Keskeisiä vuorovaikutuksen ja dialogin tasoja ovat ja ryhmädynamiikkaan vaikuttavat
  1. **Yksilötaso** – Erilaiset ihmiset – mitä antavat, miten osallistuvat vuorovaikutukseen?
  2. **Ryhmä / yhteisötaso** – Miten ryhmän vuorovaikutus toimii, miten ryhmä kasvaa ja kehittyy?
  3. **Ryhmän yksilöt vs. ohjaaja(t)** - Yksilöllinen ohjauksen ja vuorovaikutuksen taso
  4. **Ryhmä vs. ohjaaja(t)** – Kollektiivinen ryhmän ja ohjaajien yhteistoiminta- ja vuorovaikutussuhde
  5. **Ohjaajat** – Ohjaajien keskinäinen vuorovaikutus ja yhteistoiminta
- **Viestintä eri tasojen ja ihmisten välillä – keinot, tavat – esteet ja ongelmat?**




## Pohdittavaa 1

- ✓ Millaista erityisyyttä ohjauksessa on?
- ✓ Mitä se vaatii, edellyttää ohjaajilta? Osaamista, menetelmiä, keinoja, työkaluja, asennetta?
- ✓ Millaisia haasteita ohjaukseen liittyy?
- ✓ **Mitä olisi otettava huomioon ohjauksessa ja vuorovaikutuksessa moraalien ja etiikan näkökulmasta?**



## Pohdittavaa 2

- ✓ Mitä ja minkä verran yksilöiden tulisi jakaa keskenään, jotta syntyy yhteisöllinen käsitys ja toimintatavat asumisesta ja yhteisestä toiminnasta senioritalossa?
  - ✓ Miten jakaminen tapahtuu?
  - ✓ Ohjaajien rooli?
- 



# Demokraattisen dialogin periaatteet (Gustavsen 1982)

1. Keskustelu on **vuorovaikutusta**, väitteitä ja vastaväitteitä sallitaan
2. Kaikilla, joita **asia koskee**, on oltava mahdollisuus osallistua
3. Mahdollisuus osallistua ei riitä, vaan kaikkien **on myös osallistuttava**
4. Ryhmän jäsenet ovat keskustelussa **yhtenveroisia** asemastaan riippumatta
5. Keskusteluun osallistutaan **oman (työ)kokemuksen** perusteella
6. Lähtökohtana on, että osallistujien esittämiä **kokemuksia pidetään tosina**
7. Kaikkien on **voitava ymmärtää**, mitä käsitellään
7. Kaikkia **perusteluja**, jotka koskevat käsiteltäviä asioita, **pidetään oikeina**
8. Keskustelussa käsitellään vain **osallistujien esittämiä** näkemyksiä ja perusteluja
9. Jokaisen osallistujan tulee hyväksyä, että jonkun **toisen esittämä perustelu voidaan ottaa keskusteltavaksi**
10. Kenen tahansa (työ)**tehtävät, asema tai rooli voidaan ottaa keskusteltavaksi**
11. **Erilaisten käsitysten sietokyvyn täytyy kasvaa**
12. Vuoropuhelun tulee tuottaa **yhteisymmärrystä**, jonka pohjalta **voidaan toimia käytännössä.**

## DIALOGINEN JOHTAMINEN

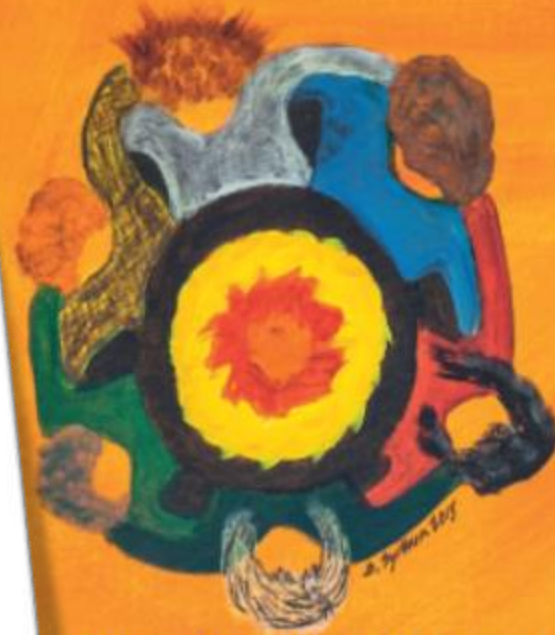
Kokkonen, Strömberg, Syvänen (2013)  
Dialogisen johtamisen palapeli. Kehittämisen  
työkaluja esimiehille. Työturvallisuuskeskus.

Sirén, S.  
Tikkamäki, Kaija Loppela,  
ni Kasvio ja Timo Toikko

Nykä arvo  
dialo...  
vakaan yllättävän suuri merkitys työpaikkojen tu-  
loksellisuuden, työhyvinvoinnin, luovuuden ja uudistumisen  
kannalta. Lisäolo, kuunteleminen ja keskinäisen ymmärryk-  
sen löytäminen on entistä vaikeampaa kiireen ja monenlaisten  
paineiden rasittamilla työpaikoilla. Tutkimustulosten mukaan  
dialoginen johtaminen ja syvä dialogi jätävät valitettavan usein  
toteutumatta työelämän tavallisimmissa kohtaamisen tiloissa  
kuten palavereissa, kehityskeskusteluissa ja kehittämis-  
suksissa. Aitoon kohtaamiseen...

Sirén, S.  
Timo Toikko

## DIALOGINEN JOHTAMINEN



TULOKEELLISUUTEEN, TYÖELÄMÄN  
LAATUUN JA INNOVATIIVISUUTEEN

Kustantaja



TAMPERE  
UNIVERSITY  
PRESS

Myynti:

[verkkokauppa@juvenesprint.fi](mailto:verkkokauppa@juvenesprint.fi)

<https://verkkokauppa.juvenes.fi>



# Kiitokset!

<https://projects.tuni.fi/sotedialogit/>