

Dialoginen ja valmentava johtaminen

VAPAAEHTOISTOIMINNAN KOORDINAATTOREIDEN SYYSSEMINAARI
8.11.2018 Kuopio

Tarja Jalli, tuottaja
HDL/ kansalais- ja vapaaehtoistoiminta



HELSINGIN DIAKONISSALAITOS



ROHKEUTTA VÄLITTÄÄ.



**ROHKEASTI
IHMISARVON
PUOLESTA.**

Tarinamme
alkoi vuonna

1867



Rohkeaa diakoniaa

Teemme työtä ihmisen kanssa,
emme hänen puolestaan.

1000

työntekijää

2000

vapaaehtoista



Yhteis- kunnallinen yritys

Toiminnan ja omaisuuden tuotolla
toteutamme perustehtäväämme,
työtä ihmisarvoisen huomisen
puolesta.



Vuorovaikutus ja kohtaaminen

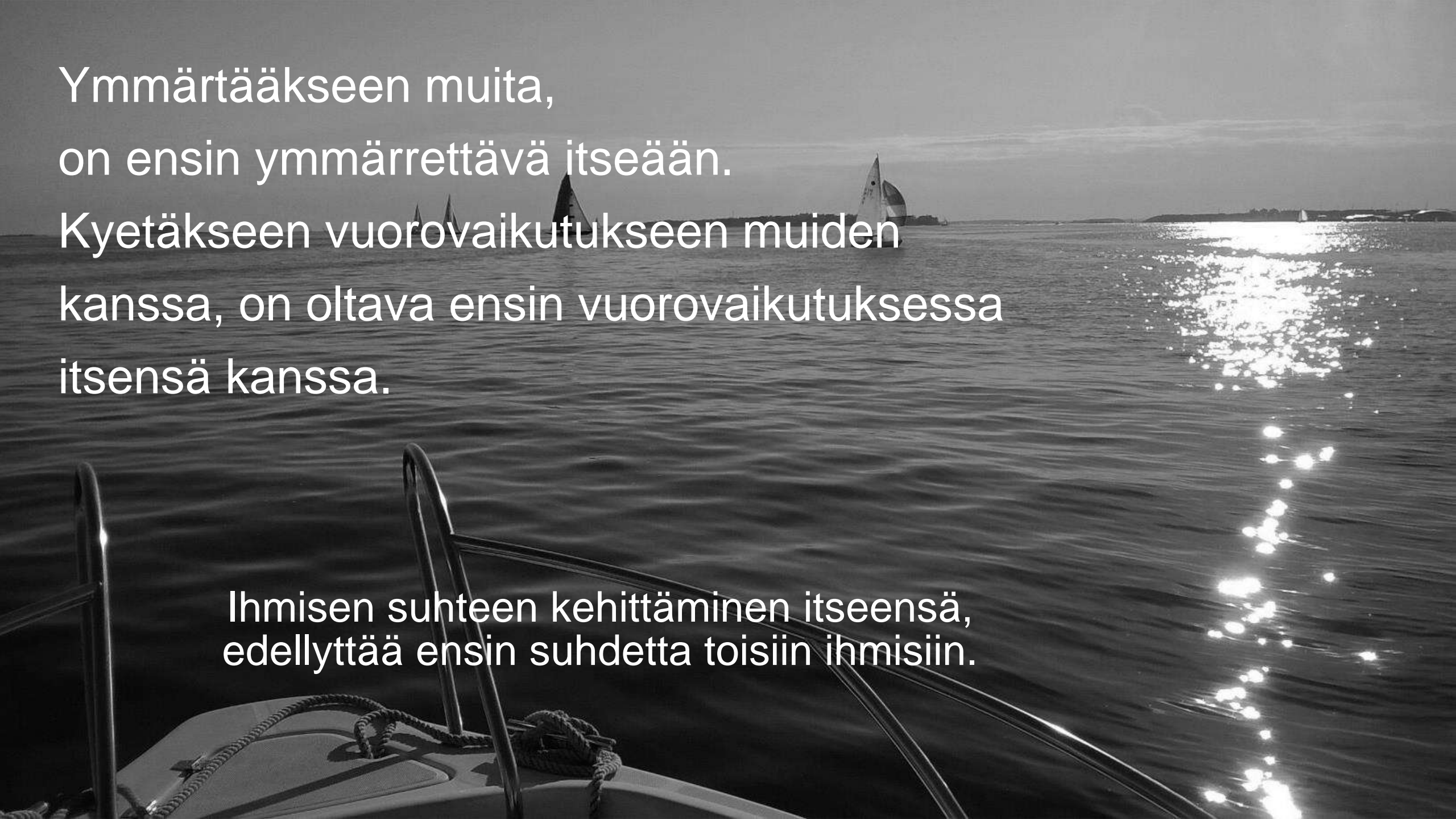
Tunteista myötätuntoon ja luottamukseen

Dialoginen ja valmentava johtaminen



**Johtaminen on aina
vuorovaikutusta ja kohtaamista.**

**Kohtaamisen taito lähtee liikkeelle siitä,
että minun ei ole oltava aina oikeassa.**



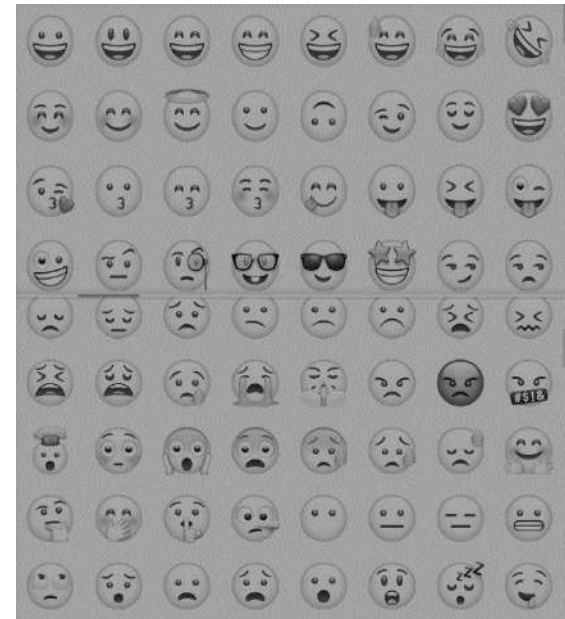
Ymmärtääkseen muita,
on ensin ymmärrettävä itseään.
Kyetäkseen vuorovaikutukseen muiden
kanssa, on oltava ensin vuorovaikutuksessa
itsensä kanssa.

Ihmisen suhteen kehittäminen itseensä,
edellyttää ensin suhdetta toisiin ihmisiin.

Tunnetaidot johtamisen perusosaamista

Tunteisiin vaikuttaminen ja niiden johtaminen on dialogisen ja valmentavan johtamisen perusosaamista. Ja se edellyttää tunteita:

- Tunteiden tunnistamista
- Tunteiden hyväksymistä
- Tunteiden ilmaisemista
- Tunteiden vastaanottamista
- Tunteisiin vaikuttamista ja tunteiden ohjaamista



Tunne



- **Elämän mielekkyys ja merkitys perustuu henk.kohtaisiin tarpeisiin, arvoihin ja päämääriin. Tunteiden keskeinen tehtävä on turvata nämä.**
- **Kriisit nostavat tunteet pintaan. Esille tulevat omat syvät tarpeet, arvot, motivaatiot ja päämäärät. Ihminen joutuu perimmäisten kysymysten äärelle: kuka minä olen, mitä minä halua, mikä minulle on tärkeää. Näissä tilanteissa tunteiden tehtävä on näyttää suuntaa ja antaa voimaa.**
- **Tunteiden takana on ihmisyyttä yhdistävä tarve ja toiminnan suunta vahvistaa turvallisuuden tunnetta. Tarve olla hyväksytty ja välttää hylätyksi tulemistä.**

Perustunteita

- Tiia Isokorpi ja Päivi Viitanen:
Tunnevoimaa 2001



Narsistiset tunteet

(esim. ahneus, kyltymättömyys,
itsekeskeisyys, omahyväisyys,
vallanhimo)

toimivat liikkeelle panevina
voimina.

Defensiiviset eli

puolustavat tunteet

(esim. kateus, pelko, viha)

ovat ihmisen minuutta ja
identiteettiä puolustavia
voimia

Eksistentiaaliset eli paljastavat tunteet

(esim. avuttomuus, tyhjiys,
ahdistus, häpeä)

syntyvät tilanteissa, joissa
jokin sisäinen levottomuus
uhkaa ihmistä.

Tasapainotunteet

(esim. onni, ilo, tyytyväisyys)

valtaavat tilaa, kun
puolustavat ja paljastavat
tunteet eivät pidä ihmistä
otteessaan.



Kulttuuritunteet

(esim. kunnioitus, rohkeus,
avoimuus, luottamus, kiitollisuus)

ovat niitä tahdottavia
tunteita, jotka voimistuvat
kulttuuritunteiden myötä.

Tunteista itsetuntemukseen

- Tunteet sellaisenaan eivät ole hyviä tai huonoja. Myönteistä tai kielteistä tunteissa on se, mihin ja miten tunnevoimaa käyttää.
- Omien tunteiden tunnistamisen ja tarpeiden tiedostamisen kautta vähenee vaara, että ajautuisi ilmaisemaan toisten tunteita ja täyttämään muiden tarpeita. Sen sijaan voi kokea olevansa itsenäinen, itsensä mittainen, itselleen uskollinen arvokas persoona.
- Tunteen viisaus ja hyvä merkitys paljastuu ihmisen kyvyssä tajuta, miten omat tunteet ja niiden myötäinen toiminta vaikuttaa muihin ihmisiin myönteisesti.



Sympatia

Kyky tiedostaa toisen tunne
Ihminen kykenee jo
syntyessään sympatiaan

Empatia

Kyky kokea toisen tuntemat
tunteet ominaan
Kyky empatiaan alkaa
kehittymään jo
ensimmäisen ikävuoden
aikana toiseen ihmiseen
syntyneen
vuorovaikutuksen kautta

On vaikea ymmärtää
ja hyväksyä toisen
pelkoa, häpeää, vihaa
ja syyllisyyttä, jos ei
hyväksy näitä tunteita
itsessään

**Myötätunto itseä
kohtaan on
edellytys
myötätunnolle toista
kohtaan**

Myötätunto=

tietoisuus +
tunne + toiminta



**Myötätunto jalostaa
empatian antaman
ymmärryksen
haluksi toimia**

Myötätunnon vaikutuksia vapaaehtoistoiminnassa

Yksinäisyyden tunne ja sosiaalinen eristäytyneisyys vähenevät.

Positiivinen suhde arkeen ja elämään lisääntyy.

Ihmisen kokemus merkityksellisyydestä lisääntyy, itseluottamus ja itsetunto vahvistuu.

Elämässä on useampi välittävä lähimmäinen, joka myötä voi kokea olevansa merkityksellinen. Ihminen saa luvan kiintyä.

good
vibes
only

Lupa kiintyä ja luottaa

- Luottavainen ihminen uskaltaa tuntea omat tunteensa ja tunnistaa ja ilmaista omat tarpeensa, ajatuksensa ja mielipiteensä
- Luottaminen ilmenee kykynä olla ihmisten lähellä avoimena ja myötätuntevana.
- Luottamus, turvallisuuden tunne mahdollistaa itsensä ylittämisen
- Ilman luottamusta ihminen ei voi tulla siksi mikä on, koska ilman luottamusta ei ole totuutta.
- Luottamus on edellytys toimivalle yhteistyölle, se on edellytys rakkaudelle ja ystävyydelle, se on edellytys luovuudelle ja oppimiselle.



**Tule siksi, joka olet.
Tunne itsesi.
Kohtaa todellisuus.**

**Kuuntele ensin,
puhu vasta
sitten.**

Osoita arvostusta ja
anna toiselle tilaa.
Luota toiseen ja hänen
tapaansa tehdä ja olla
toisin kuin sinä itse.

Ole avoin, rehellinen
ja luo läpinäkyvyyttä.
Anna palautetta.



**Ole lojaali ja pidä
lupauksista kiinni.
Ole
johdonmukainen.**

**Kanna vastuusi ja
korjaa virheesi.
Pyydä anteeksi.**

**Ole armollinen
itsellesi
ja toiselle.
Välitä ja kiitä.**

Työntekijän perustarpeet



1. Hyväksynnän tarve eli tarve tulla kuulluksi, nähdyksi, saada vaikuttaa, olla osallinen
2. Autonomian, itsenäisyyden eli itseohjautuvuuden tarve
3. Halu ja tarve nostaa työponnistuksen tasoa, työskennellä tuloksellisesti ja laadukkaasti

Johtamisen sukupolvet

Autoritäärinen
ja kaikkietävä
pomo

Demokraattinen
ja delegeoiva
tiiminvetäjä

Dialoginen,
valmentava ja
vaikuttava
esimies

Dialogisuus

Monipuolisen ymmärryksen rakentamista kohti ”kolmatta näkökulmaa”.

- Tasavertaisuutta ja vastavuoroisuutta, jossa tähdätään toisten ymmärtämiseen mutta ei yksimielisyyteen. Parhaimmillaan dialogissa syntyy ennalta-arvaamattomia oivalluksia ja uutta ajattelua.
- Avointa ja ennalta määräämätöntä kommunikaatiota, jossa tapahtuu jotain merkittävää kahden tai useamman ihmisen välillä.
- Se, mihin suuntaan dialogi kehittyy, on osapuolille viime kädessä avoin asia. Dialogi ei pyri konsensukseen.
- Ilman luottamusta ei synny dialogista vuorovaikutusta, jossa on lupa ja mahdollisuus myös yhteiselle ihmettelylle ja uuden oppimiselle.

Dialogi ei ole sama kuin keskustelu tai väittely, sillä keskustelu saattaa olla muodollista, pinnallista tai jopa toisen ohi puhuvaa. Väittely puolestaan viittaa kilpailuasetelmaan, jossa osapuolet pyrkivät vakuuttamaan asemaansa, pitäytymään näkökulmassaan ja kumoamaan toisen näkökulman.



Dialoginen johtamistapa

perustuu kahteen periaatteeseen:

1. keskinäistä ymmärrystä tavoittelevaan merkityskeskusteluun, ”mikä on mitäkin”
2. kokeilemalla tapahtuvaan oppimiseen

Ne edellyttävät ja tukevat toisiaan:

Dialogiset merkityskeskustelut synnyttävät kokeiluideoita, ja kokeilut puolestaan tuottavat uusia sisältöjä merkityskeskusteluihin.



Valmentava johtamistapa

- On kokonaisvaltainen tapa olla, vaikuttaa toisiin ja tulla vaikutetuksi
- On arvostavaa, osallistavaa ja tavoitteellista yhteistoimintaa, jossa yksilöiden mahdollisuudet, osaamiset, luovuudet vapautuvat yhteisön käyttöön.



Valmentavan esimiehen positiot



Suunnan näyttäjänä edestä

Yhdessä joukkueen kanssa

Taustalla mahdollistajana

Dialogisen ja valmentavan esimiehen ydintaidot

A black and white photograph of three people sitting on a rocky outcrop, looking out over a landscape with a lake and trees. The person on the left is a young girl with her hair in a ponytail, wearing a light-colored shirt. The person in the middle is a woman with her hair in a bun, wearing a light-colored t-shirt. The person on the right is wearing a patterned headscarf and a dark jacket, looking through binoculars. The background shows a calm lake, a small building on the shore, and a dense forest under a clear sky.

- Ihmisen lukutaito.
- Potentiaalın vaaliminen, kasvun ja kehittymisen paikkojen tunnistaminen ja tukeminen.
- Vuorovaikutus- ja tunnetaidot, kuuntelutaidot ja empatia.
- Haastaminen.
- Innostaminen ja innostuminen.
- Luottamus.
- Näkyvyys ja läsnä olo.
- Eettinen arvotietoisuus.
- Tulevaisuuden visiointi ja tavoitteiden kirkastaminen.
- Ymmärrys organisaation toiminnasta.
- Esimerkillisyys.
- Palautteen antaminen ja vastaanottaminen
- Tahdonvoima

Dialogisen ja valmentavan johtamisen muistilista

A black and white photograph of a misty lake at dawn. The sun is low on the horizon, creating a bright glow on the right side of the image. The water is calm, reflecting the light. In the distance, a line of trees is visible through the mist. A small buoy is visible in the water on the right side.

Sinulla on lupa olla tavallinen ja keskeneräinen ihminen.

Tunne vahvuutesi ja rajoituksesi.

Kasva ja kehity – täydelliseksi et tule koskaan.

Ylläpidä hyvinvointiasi ja sosiaalisia suhteitasi.

Järjestä aikaa ajattelemiselle ja olemiselle.

Huolehdi, että esimiestyösi ja tehtäväsi tuntuvat mielekkäiltä.

Onnistumalla ja innostumalla saat toiset onnistumaan ja innostumaan.

Menestys alkaa sanalla ME

Innostuksen ja vapauden salliminen

Auta ihmistä oivaltamaan omat vahvuutensa ja kirkastamaan omat kiinnostuksen kohteensa.

Kannusta toisia rohkeisiin tekoihin ja itsensä toteuttamiseen.

Luota toiseen.



Lähteitä



- Isokorpi Tia: **Napit vastakkain. Ristiriidat, rajat ja ratkaisut.** PS-kustannus (2006)
- Isokorpi Tia ja Viitanen Päivi: **Tunnevoimaa!** Tammi (2001)
- Keltikangas-Järvinen Liisa: **Tunne itsesi, suomalainen.** WSOY (2000)
- Martela Frank ja Jarenko Karoliina: **Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat.** Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014
- Molander Gustaf: **Työtunteet –esimerkkinä vanhustyö.** Työterveyslaitos (2003)
- Mönkkönen Kaarina: **Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö.** Edita (2007)
- Antti Parviainen ja Elina Parviainen: **Menestyvä joukkue – onnistu valmentavana esimiehenä.** AS Pakett (2017)
- Pentikäinen Mikael: **Luottamus.** Otava (2014)
- Pessi Anne Bigitta, Martela Frank, Paakkanen Miia (toim.): **Myötätunnon mullistava voima.** PS-kustannus (2017)
- Raami Asta: **Älykäs intuitio ja miten käytämme sitä.** S&S (2016)
- Ristikangas Marjo-Riitta ja Grünbaum: **Valmentava esimies. Onnistumista palvelevat positiot.** Talentum Pro (2016)
- Saari Juho (toim.): **Yksinäisten Suomi.** Gaudeamus (2016)
- Saarinen Mikael: **Tunne älysi älyä tunteesi.** WSOY (2001)

Kiitos!

Lisätietoja:

Tarja Jalli

p. 0400 427 472, tarja.jalli@hdl.fi



HELSINGIN DIAKONISSALAITOS



ROHKEUTTA VÄLITTÄÄ.