

## Θεραπευτής: Η τέχνη του να παραμείνεις άνθρωπος- Αναστοχασμοί πάνω στην εμπειρία μιας ομάδας διαλόγου στην ψυχοθεραπεία

**Βίκυ Γκότση**, Ψυχολόγος – Οικογενειακή ψυχοθεραπεύτρια

**Ανδρούλα Ηλία**, Ψυχολόγος – ψυχοθεραπεύτρια, Ελληνικό κέντρο ψυχικής υγιεινής και ερευνών

**Κία Θανοπούλου**, Ψυχολόγος – ψυχοθεραπεύτρια – Οικογενειακή ψυχοθεραπεύτρια, Μονάδα Οικογενειακής Θεραπείας (Ψ.Ν.Α.)

**Ελεάνα Κουμπή**, Ψυχολόγος – Συστημική ψυχοθεραπεύτρια

**Ιουλία Μπαλάσκα**, Πολιτική Επιστήμων – Κοιν. Ψυχολόγος (D.E.A.) – Συστημική Ψυχοθεραπεύτρια

**Αθηνά Πιστικού**, Ψυχολόγος – Συστημική ψυχοθεραπεύτρια

**Αθηνά Ψυλλιά**, Ψυχολόγος – Μεταφράστρια

---

Το άρθρο αυτό αρχικά δημοσιεύτηκε στο ηλεκτρονικό περιοδικό *Συστημική Σκέψη και Ψυχοθεραπεία*, τεύχος 9 – Νοέμβριος 2016 και στη συνέχεια συμπεριλήφθηκε στο βιβλίο με τίτλο “Ανάλεκτα Ψυχοθεραπείας & Πολιτικής” της ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΥΣΤΗΜΙΚΗΣ ΣΚΕΨΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ, Εκδόσεις Κοροντζή, Αθήνα 2019.



### Περίληψη

Θεραπευτές από διαφορετικά επαγγελματικά πλαίσια συναντιούνται τα τελευταία δύομισή χρόνια, με συχνότητα κάθε ενάμιση μήνα, για τέσσερες ώρες. Έναυσμα υπήρξαν οι αρχές του Ανοιχτού Διαλόγου του J. Seikkula και η αναζήτηση πώς θα ενσωματωθεί η διαλογικότητα στη θεραπευτική πράξη και στη σχέση των επαγγελματιών μεταξύ τους και κατ' επέκταση με τους χώρους που συναλλάσσονται. Σταδιακά, οι συναντήσεις της ομάδας διευρύνονται για να συνδιαλλαγεί με επαγγελματίες από άλλους χώρους. Στις συναντήσεις αυτές, η ανοιχτότητα και η διαφορετικότητα είναι σε διαρκή διαπραγμάτευση και δημιουργούν τον ασφαλή εκείνο τόπο, όπου αναδύονται η έμπνευση, η ελπίδα και η ανθρωπιά.

**Λέξεις – Κλειδιά:** διαλογικές πρακτικές, αναστοχασμοί, ανοιχτότητα, θεραπευτές, έμπνευση

Η πρόταση για τους Διαλόγους προέκυψε από τις τακτικές συναντήσεις τεσσάρων συναδέλφων (2012-2014), οι οποίοι συγκρότησαν μια ομάδα για να μελετήσουν, να κατανοήσουν και να εξετάσουν τις δυνατότητες εφαρμογής του Ανοιχτού Διαλόγου στη θεραπεία. Μιλώντας για Ανοιχτό Διάλογο, αναφερόμαστε στον Φιλανδό Ψυχολόγο Jaakko Seikkula, που στη δεκαετία του 1980, δοκίμασε έναν νέο τρόπο για την αντιμετώπιση των ψυχωτικών επεισοδίων: δημιούργησε ένα κοινωνικό δίκτυο άμεσης δράσης γύρω από μια κρίση, ανοίγοντας τα όρια του οικογενειακού συστήματος του ασθενούς και σε άλλες φωνές από το άμεσο περιβάλλον του, που το ονόμασε Ανοιχτό Διάλογο. Πρόκειται για μια συνομιλία που συντελείται ανάμεσα σε όλους τους παρευρισκόμενους για όλα τα θέματα που αφορούν τον άνθρωπο σε κρίση.

Οι συζητήσεις της αρχικής ομάδας των τεσσάρων σταδιακά απομακρύνθηκαν από τη μέθοδο του Ανοιχτού Διαλόγου, και εστίασαν περισσότερο στην αξία του Διαλόγου και της πολυφωνίας στην κατανόηση ή την νοηματοδότηση της πραγματικότητας. Διατήρησαν ωστόσο την σύνδεσή τους με δύο από τις αρχές του Ανοιχτού Διαλόγου: την ανοχή στην αβεβαιότητα και τη διαλογικότητα. Θεώρησαν πως αυτές οι αρχές είναι στην εποχή μας πολύτιμες για εμάς τους ψυχοθεραπευτές και πως έχουν ευνοϊκές επιδράσεις στη δουλειά μας με τους ανθρώπους. Οι αρχές αυτές αποτελούν έναν τρόπο σκέψης, μια ματιά και μια στάση στις ανθρώπινες σχέσεις, ένα όραμα για το μέλλον των σχέσεων που στηρίζεται στην εμπιστοσύνη στον άνθρωπο και στις δυνάμεις που διαθέτει, στη δύναμη του μοιράσματος και της συλλογικότητας, στην αξία που έχει η πολυφωνία σε μια σχέση και στην επικοινωνία. Επιπλέον, μας οδηγούν στην αμφισβήτηση του εξουσιαστικού χαρακτήρα της θεραπευτικής σχέσης, την προσπάθεια για ισοτιμία, την προτεραιότητα που προσπαθούμε να δίνουμε στην αυθεντικότητα έναντι της αυθεντίας.

Με αυτό το σκεπτικό, τον Ιανουάριο 2014, η ομάδα των τεσσάρων αποφάσισε να ανοίξει αυτό τον διάλογο σε μια ευρύτερη ομάδα θεραπευτών, που θα ενδιαφέρονταν για αυτό τον τρόπο σκέψης και δράσης. Προσκάλεσε εικοσιπέντε συναδέλφους, προτείνοντας τη συνδιαμόρφωση ενός δικτύου θεραπευτών σε διάλογο που, ανεξάρτητα από τη θεωρητική προέλευση ή την εξειδίκευση του καθενός, θα μπορούσαν να συνδιαλέγονται και να συνεργάζονται ισότιμα, με αρχές επαγγελματικής αλληλεγγύης και σεβασμού στη διαφορετικότητα. Ένα πλαίσιο διαλόγου ικανό να δημιουργήσει συνθήκες αντοχής στην αβεβαιότητα με την καλλιέργεια κλίματος συλλογικότητας και αμοιβαιότητας, όπου ο καθένας θα καλείτο να έχει την ετοιμότητα να μετακινηθεί σε μία νέα θέση ακούγοντας τον άλλον. Αυτή η καινούργια ομάδα που δημιουργήθηκε, ονομάστηκε **«Διάλογοι για την Ψυχοθεραπεία»**.

Στην πρώτη φάση της ομάδας μέχρι τον Ιούνιο 2014, έγιναν τρεις συναντήσεις, μία κάθε 1½ μήνα περίπου, όπου 1 ή 2 συνάδελφοι αναλάμβαναν να φέρουν ερεθίσματα πάνω σε ένα θέμα τα οποία μοιράζονταν με την ομάδα και στη συνέχεια γινόταν επεξεργασία αυτών των ερεθισμάτων σε μικρότερες ομάδες. Στο τέλος, βρισκόμασταν πάλι στην ολομέλεια για να συζητήσουμε τις σκέψεις και τη διεργασία από τις μικρές ομάδες και να τα συνδέσουμε με τη δουλειά μας. Επιπλέον, αναστοχαζόμασταν πάνω σε όλη την συνάντηση και καθορίζαμε το θέμα της επόμενης. Η συνολική διάρκεια κάθε συνάντησης ήταν 4 ώρες. Η συχνότητα, η διάρκεια και η δομή των συναντήσεων είναι στοιχεία που έχουμε κρατήσει σταθερά σε όλες μας τις συναντήσεις μέχρι τώρα.

Οι συναντήσεις ξανάρχισαν τον Σεπτέμβριο με κάποιες αποχωρήσεις και κάποια καινούργια μέλη, και διήρκεσαν μέχρι τον Ιούνιο 2015. Σε αυτήν τη δεύτερη φάση, αναδύθηκε έντονη η ανάγκη να γνωριστούμε καλύτερα, να νιώσουμε μεγαλύτερη ασφάλεια. Αποφασίσαμε, λοιπόν, τα ερεθίσματα για επεξεργασία στις συναντήσεις να προέρχονται από τη δουλειά κάποιων μελών, που ήθελαν να τη μοιραστούν με την ομάδα.

Όσο οι συναντήσεις μας προχωρούσαν και βάθαιναν, τόσο τα ερωτήματα πλήθαιναν και γίνονταν πιο πολύπλοκα. Ερωτήματα όπως ποιες αρχές ήταν σημαντικές για εμάς προκειμένου να διαμορφώσουμε ένα κλίμα ασφάλειας και εμπιστοσύνης και πώς θα μοιράζαμε την ευθύνη με τρόπο που να διασφαλίζεται η ροή και η συνέχεια της ομάδας. Σε αυτήν τη φάση αναδύθηκε η ανάγκη να μοιραστεί η ευθύνη της διοργάνωσης της κάθε

συνάντησης, την οποία αρχικά είχε αναλάβει η ομάδα των τεσσάρων. Ταυτόχρονα, προβλέψαμε περισσότερο χρόνο στην ολομέλεια της συνάντησης, ώστε να μπορούμε να αναστοχαζόμαστε για τη διεργασία, τις διαδικασίες λειτουργίας της ομάδας και τον τρόπο λήψης αποφάσεων.

Φυσικά βρεθήκαμε αντιμέτωποι με ποικίλες δυσκολίες που προέκυψαν από τη διαφορετικότητά μας. Διαφορετικοί άνθρωποι σημαίνει διαφορετικές οπτικές, διαφορετικές εμπειρίες, διαφορετικοί χρόνοι και τρόποι δουλειάς έως και διαφορετικό λεξιλόγιο. Τα θέματα ή τα ερωτήματα που μας απασχόλησαν από την αρχή των συναντήσεών μας ήταν πώς διασφαλίζουμε ένα κλίμα αποδοχής της διαφορετικότητάς μας όπου χωρούν περισσότερες από μια οπτικές και θεάσεις της πραγματικότητας; Πώς συνδιαλεγόμαστε με τα δύσκολα συναισθήματά μας και τις διαφωνίες μας; Πόσα από όσα αισθανόμαστε ή σκεπτόμαστε στον εσωτερικό μας διάλογο αντέχουμε να τα βάλουμε σε διάλογο με τον άλλον στην ομάδα; Πόσο ανοιχτά ακούμε χωρίς να καθοδηγούμαστε από αυτό που ήδη ξέρουμε; Πώς διατηρούμε ένα πλαίσιο ζωντανής ρέουσας διεργασίας όπου είμαστε ανοιχτοί σε αυτό που γίνεται και βιώνουμε, στην παρούσα στιγμή του διαλόγου; Πώς κρατάμε τη μοναδικότητά μας, ενώ επιτρέπουμε και στον άλλον να υπάρχει; Πώς οι διαφορές μπορούν να γίνουν πηγή δύναμης και μεταμόρφωσης; Όμως είναι κοινώς αποδεκτό πως η διαφορετικότητα είναι ουσιαστική για την εξέλιξή μας. Όπως τόνισε ο φιλόσοφος Emmanuel Levinas (1961), είναι ακριβώς οι διαφορές μεταξύ των ανθρώπων που κάνουν τους διαλόγους απαραίτητους και ενδεχόμενους: «Ο Άλλος είναι πάντα πιο πολύς απ' ό τι μπορεί να αντιληφθεί κανείς». Η διαφορετικότητα μας διεγείρει, μας ξυπνά την ανάγκη για νέα ερεθίσματα και αντιλήψεις, είναι ένας παράγοντας εμπλουτισμού του νοήματος και της σχέσης. Σύμφωνα με τον Steiner (1989), η ετερότητα που εισέρχεται μέσα μας μάς κάνει άλλους. Την ίδια στιγμή όμως πρέπει να ομολογήσουμε πως συχνά το διαφορετικό δεν είναι καλοδεχούμενο, μας προξενεί φόβο. Αντιπροσωπεύει κάτι ξένο και όταν εμφανίζεται μπορεί να προκαλέσει αναστάτωση, ένταση, απειλή. Και όπως εύστοχα γράφουν οι Arnkil και Seikkula (2015) όταν αναδυθούν ανησυχίες, αναδύονται επίσης και επιθυμίες για μεγαλύτερο έλεγχο, και σε αυτό το σημείο είναι που μπορεί κανείς να αποκλίνει από το διάλογο και να αποπειραθεί να ελέγξει πώς σκέπτονται και δρουν οι άλλοι. Οπότε τότε δοκιμάζονται οι σχέσεις και η ικανότητά μας να διαπραγματευόμαστε τις διαφορές μας αλλά και να αντέχουμε την αβεβαιότητα που προκαλείται.

Από την πορεία της ομάδας μέχρι σήμερα, φαίνεται πως υπήρξε χώρος γι' αυτή τη διαφορετικότητα. Αυτό που προσπαθήσαμε να κάνουμε (και εξακολουθούμε να προσπαθούμε) ήταν να ανοίγουμε χώρο σε κάθε συνάντηση να ακουστούν όλες οι φωνές, της χαράς, της ασφάλειας, της αμφισβήτησης, της αμφιβολίας, του μπερδέματος, γιατί οι φωνές αυτές είναι που μας κρατάνε στον διάλογο. Όσο πιο πολλές φωνές ενσωματώνονται στην «πολυφωνία» του διαλόγου, τόσο πιο πλούσια τα νοήματα που προκύπτουν. Η διαλογικότητα προϋποθέτει την πολυφωνία, την επιδιώκει, στηρίζεται στην ετερότητα και μέσω αυτής καθορίζει την υπόσταση κάθε μέλους (Bakhtin, 1984). Φυσικά αυτό δεν ήταν πάντοτε εύκολο. Υπήρχαν και σιωπές, που δεν γνωρίζαμε τι περιείχαν. Ούτε μπορεί να πει κανείς με βεβαιότητα ότι σε όλη αυτή τη διάρκεια εκφράστηκαν όλα τα συναισθήματα ή και οι σκέψεις που δημιουργήθηκαν στην ομάδα. Σίγουρα όμως ο διάλογος δεν σταμάτησε.

Όπως υποστηρίζει η Anderson (2014) ο διάλογος λειτουργεί πάνω σε ένα συνεχές: Μερικές φορές είμαστε λιγότερο εντός μιας διαλογικής διαδικασίας και μερικές φορές περισσότερο. Η συνολική σχέση και συζήτηση είναι αυτό που αξίζει και συνιστά διαφορά. Η ενθάρρυνση και η πιθανότητα της μεταμόρφωσης και του καινούργιου είναι εγγενής σε αυτού του είδους τις σχέσεις και συζητήσεις. Και συνεχίζει παραφράζοντας τον Wittgenstein λέγοντας ότι ο διάλογος επιτρέπει στον καθένα μας να βρει τρόπους να συνεχίσει από εδώ και πέρα. Ενδεχομένως, αυτό να είναι βοηθητικό στον διάλογο: ότι βρίσκουμε τρόπους να συνεχίζουμε. Ή, τουλάχιστον, έχουμε την αίσθηση ή την ελπίδα ότι αυτό είναι δυνατόν και ότι θα μπορέσουμε να συνεχίσουμε.

Το τέλος αυτής της 2ης φάσης φανέρωσε την ύπαρξη μιας κοινής κουλτούρας στην ομάδα μας, που χαρακτηριζόταν από εμπιστοσύνη, αμοιβαίο σεβασμό, αντοχή και ανοχή, δέσμευση, συντροφικότητα, απόλαυση, χιούμορ και φιλικότητα. Παράλληλα, όμως, βρεθήκαμε στο τέλος αυτής της φάσης με έναν τεράστιο πλούτο και το ερώτημα «και τώρα τι;». Ποιο ήταν το όραμα

αυτής της ομάδας; Ποιες ήταν οι αρχές και οι αξίες της; Αναλογιστήκαμε τις λέξεις-κλειδιά που είχαν προκύψει από τη μέχρι τότε δουλειά μας: «*ταυτότητα, μέσα-έξω, ευθύνη, ενδιαμέσος χώρος, εσωστρέφεια, γέννα, εναλλαγή, ελευθερία, ποικιλία, ανοιχτότητα, φάσεις της ομάδας, ξεκούραση, μοίρασμα, συνεννόηση, κοινή γλώσσα*». Και αναρωτηθήκαμε πώς θα μπορούσαμε να εξασφαλίσουμε το να διατηρηθεί ένας χώρος όπου οι διαφορετικές ατομικές ανάγκες, το μοίρασμα, η αυξανόμενη αυτονομία και η ποικιλία θα υπηρέτηθούν.

Αναλογιζόμενοι, λοιπόν, ποιος θα μπορούσε να είναι ο πιο βοηθητικός τρόπος να δουλέψουμε πάνω σε αυτά τα θέματα, καταλήξαμε στη σύνθεση δύο γνωστών μεθόδων για δουλειά σε μεγάλες ομάδες, του open space technology και του world café. Επιλέξαμε αυτούς τους τρόπους καταρχήν γιατί εμπειριέχουν στη δομή τους ισοτιμία και ανοιχτότητα, προσφέρουν την ελευθερία να αναδυθεί το όνειρο και το όραμα, ενώ συγχρόνως βοηθούν τις ομάδες να επικεντρωθούν στον στόχο και να οδηγηθούν σε συμπεράσματα. Η ευθύνη για τη δουλειά που γίνεται μοιράζεται σε όλους τους συμμετέχοντες και όλοι εμπλέκονται σε μια δημιουργική διεργασία που διευκολύνει τον συνεργατικό διάλογο, το μοίρασμα της γνώσης και των ιδεών, προκειμένου να δημιουργηθεί ένα ζωντανό δίκτυο διαλόγου και δράσης.

Μέσα από μια συνάντηση που δουλέψαμε μ' αυτόν τον τρόπο πάνω στο μέλλον της ομάδας μας, μετακινήθηκε στην 3η φάση που χαρακτηριζόταν από τις εξής αλλαγές: Αρχικά ως προς τη λειτουργία, περάσαμε σ' ένα στάδιο όπου το κάθε μέλος θα αναλάμβανε την ευθύνη της ισότιμης συνεργασίας. Αυτό σήμαινε ότι πλέον δεν θα υπήρχε συντονιστής στην ομάδα και όλοι θα συμμετείχαν ισότιμα ή εκ περιτροπής, τόσο στα θέματα σχετικά με τη διεργασία όσο και στα θέματα σχετικά με την προετοιμασία και οργάνωση των συναντήσεων. Αυτή η μετακίνηση αρχικά μας δυσκόλεψε, αφού η εκπαίδευσή μας τόσα χρόνια ήταν καθοδηγητική. Ο διάλογος τώρα ουσιαστικά πέρανε στην πράξη, άνοιγε στα χέρια μας, καθώς ακούγονταν όλες οι ανάγκες με σεβασμό στη διαφορετικότητα.

Ως προς τον τρόπο δουλειάς, οδηγήθηκε στην ιδέα της παράλληλης λειτουργίας τριών εργαστηρίων σε κάθε συνάντηση, με διαφορετικό περιεχόμενο το καθένα. Πιο συγκεκριμένα, προέκυψε ένα Εργαστήριο Συνεργατικής Έρευνας για τον Διάλογο. Σ' αυτό τον χώρο, θα υπήρχε πάντα συγκεντρωμένη βιβλιογραφία σε σχέση με τον Ανοιχτό Διάλογο και τις διαλογικές πρακτικές, καθώς και ένας υπολογιστής με πρόσβαση στο διαδίκτυο και τα μέλη της ομάδας που θα αποφάσιζαν κάθε φορά να συμμετάσχουν, θα μπορούσαν να μελετήσουν και να ερευνήσουν ένα θέμα κοινού ενδιαφέροντός τους. Επίσης, προέκυψε ένα Εργαστήριο Κλινικών Εφαρμογών του Διαλόγου. Αυτό το δεύτερο εργαστήριο θα λειτουργούσε ως μια ευκαιρία να συνδιαλλαγούν ανοιχτά τα μέλη που θα συμμετείχαν, γύρω από θέματα της δουλειάς τους, προβληματισμούς ή ακόμη και τρόπους με τους οποίους έχουν φανταστεί να δουλεύουν και θέλουν να μοιραστούν. Τέλος, το τρίτο εργαστήριο που προέκυψε, αφορούσε σε μια ανάγκη για δημιουργική ελευθερία και ενδεχομένως αναστοχασμό πάνω στην ομάδα – μια μικρή ομάδα που θα αναστοχαζόταν πάνω στο τι συνέβαινε στη μεγαλύτερη ομάδα και θα δημιουργούσε ελεύθερα κάτι μ' αυτό το ερέθισμα. Ονομάστηκε Εργαστήριο Αναστοχασμού μέσω της Τέχνης (playroom). Τα μέλη των εργαστηρίων δε θα ήταν σταθερά. Θα μπορούσε, δηλαδή, ο καθένας να αποφασίζει κάθε φορά σε ποιο εργαστήριο θέλει να ενταχθεί.

Αποφασίσαμε, επίσης, να διατηρήσουμε και δυο άλλους πιθανούς ρόλους που δανειστήκαμε από τις παραπάνω μεθόδους δουλειάς, αυτούς της μέλισσας και της πεταλούδας. Αν, δηλαδή, κατά τη διάρκεια των συναντήσεων, αισθανόμασταν ότι δεν είμαστε παραγωγικοί ή ότι χάνουμε το ενδιαφέρον μας γι' αυτό που συμβαίνει στο χώρο μας, θα μπορούσαμε να μετακινηθούμε σαν μέλισσες σε κάποιο άλλο εργαστήριο. Αν πάλι νιώθαμε την ανάγκη να ξεκουραστούμε ή να ανοίξουμε ένα χώρο μη-δράσης, θα μπορούσαμε σαν πεταλούδες να περιφερθούμε ελεύθερα έξω από τις ομάδες.

Διατηρήσαμε τη γνωστή δομή: ολομέλεια-μικρές ομάδες-ολομέλεια. Τέλος, συμφωνήσαμε να προβλέψουμε χρόνο πριν το κλείσιμο κάθε ολομέλειας, για τυχόν προτάσεις και αποφάσεις που είχαμε να πάρουμε, είτε ως προς το θέμα της επόμενης συνάντησης είτε ως προς τη λειτουργία της ομάδας. Επιπλέον, αποφασίσαμε ότι για τις όποιες αλλαγές, θα έπρεπε να φτάνουμε σχεδόν σε ομοφωνία. Όσο υπήρχε διαφωνία, διατηρούσαμε την υπάρχουσα λειτουργία.

Ο χώρος που δημιουργήθηκε για να χωρέσει τις διαφορετικές ανάγκες φαίνεται να ήταν αρκετός, γιατί υπήρξε χαρά, ξεκούραση, δημιουργικότητα. Ο διάλογος έρεε αβίαστα τόσο στις μικρές ομάδες όσο και στην ολομέλεια. Υπήρξε μετακίνηση από ένα ιεραρχικά δομημένο διάλογο σε ένα διάλογο ισότιμων συνομιλητών και η ευθύνη διοργάνωσης των συναντήσεων μοιράστηκε σε όλα τα μέλη.

Ίσως το πιο ενδιαφέρον, αλλά και κάποιες φορές δύσκολο ή αμήχανο στοιχείο σ' αυτόν τον τρόπο δουλειάς, ήταν (και συνεχίζει να είναι) ότι δεν είχε άλλο στόχο παρά τον ίδιο το χώρο για διάλογο. Ήταν, βέβαια, ένας ανοιχτός χώρος συζήτησης για θέματα σχετικά με τη δουλειά μας, αλλά μ' έναν εντελώς καινούριο τρόπο. Δεν ήταν εποπτικός διάλογος με εργαλειακούς ή τεχνικούς όρους, ούτε ανάλυση στα πλαίσια μιας συγκεκριμένης ψυχοθεραπευτικής προσέγγισης. Άλλωστε είναι χαρακτηριστικό ότι στην ομάδα αυτή συμμετέχουν άνθρωποι προερχόμενοι από διαφορετικές προσεγγίσεις και αφετηρίες. Θα μπορούσαμε, λοιπόν, να πούμε ότι η ομάδα των Διαλόγων για την Ψυχοθεραπεία ήταν και είναι μια συνθήκη, όπου υπάρχει η πολυτέλεια του χώρου να γίνει ο διάλογος για το διάλογο, χωρίς άλλο στόχο. «Οποιοδήποτε θέμα μπορεί να συμπεριληφθεί και κανένα περιεχόμενο δεν μπορεί να εξαιρεθεί. Μια τέτοια δραστηριότητα είναι πολύ σπάνια στην κουλτούρα μας» (Bohm, Factor & Garrett, 1991). Είναι μια διαδικασία στην οποία αντί να επικεντρωνόμαστε περισσότερο στο ίδιο το θέμα, επιτρέπουμε στη σκέψη μας να επιβραδυνθεί αρκετά ώστε να μπορέσουμε να την παρατηρήσουμε τη στιγμή που συμβαίνει. Όταν δεν υπάρχει συγκεκριμένος στόχος, δεν υπάρχει πίεση, δεν υπάρχουν προσδοκίες και λειτουργεί η ανοιχτότητα. Τα μέλη απελευθερώνονται από κάποιες παγιωμένες επαγγελματικές θέσεις, που ίσως κάποιες φορές να είναι ιεραρχικές ή ναρκισσιστικές, και επανατοποθετούνται στα πράγματα, αναθεωρούν, αναστοχάζονται και τελικά φέρνουν όλο αυτό το άνοιγμα πίσω στη δική τους δουλειά.

Ο διάλογος είναι μια σχεσιακή και συνεργατική δραστηριότητα, είναι μια αμοιβαία πράξη, που μας δίνει τη δυνατότητα να συναντιόμαστε (το νόημα του ενός συναντάει το νόημα του άλλου) αλλά και να μετακινούμαστε, εφόσον σε αυτή τη διαλογική αναζήτηση και μέσω αυτής τα νοήματα και οι κατανοήσεις συνεχώς ερμηνεύονται, επανερμηνεύονται, αποσαφηνίζονται και αναθεωρούνται, οπότε γεννιούνται δυνατότητες για σκέψη, συναίσθημα, αίσθημα, δράση, αναρώτηση κ.λ.π. (Anderson, 2014). Κατά τον M. Bakhtin (1986), ο διάλογος παραμένει πάντα ανοιχτός. Τα νοήματα συγκατασκευάζονται, παράγονται στον ενδιάμεσο χώρο μεταξύ των συνομιλητών και διαρκώς διευρύνονται και μετασχηματίζονται μέσω της επαναλαμβανόμενης απόκρισης στην απόκριση του άλλου. Πρόκειται για μια διαδικασία που μπορεί να διακοπεί αλλά δεν τελειώνει ποτέ. Το μοίρασμα της εμπειρίας διαμορφώνει το «μαζί με τον άλλο», που διώχνει την απελπισία και το αίσθημα του αβοήθητου (J.Seikkula & T.Arnkil, 2006). Όπως λέει ο W. Isaac (1999), διάλογος σημαίνει να σκεφτόμαστε μαζί (thinking together). Καθώς η μοναδικότητα του καθενός γίνεται σεβαστή με γνήσιο ενδιαφέρον και νιώθουμε ότι ακουγόμαστε ως ανθρώπινα, ξεχωριστά υποκείμενα, η ομάδα βιώνεται ως ένας ασφαλής τόπος, όπου η ανοιχτότητα και η διαφορετικότητα, καθώς βρίσκονται σε διαρκή διαπραγμάτευση, επιτρέπουν να αναδυθούν η έμπνευση, η ελπίδα και η ανθρωπιά.

Αναζητώντας βιβλιογραφία σχετικά με το διάλογο και τις πρακτικές εφαρμογής του, συναντηθήκαμε με την εργασία του David Bohm, θεωρητικού φυσικού που ασχολήθηκε με την κβαντική θεωρία, τη νευροψυχολογία και τη φιλοσοφία του νου. Έχοντας δουλέψει με ομάδες διαλόγου, μέσα από την εμπειρία του, περιγράφει τη διαδικασία ως εξής: «Μπορεί να ειπωθεί ως μια αρένα, όπου πραγματοποιείται συλλογική μάθηση, από την οποία μπορεί να αναδυθεί μια αίσθηση αυξημένης αρμονίας, συναδελφικότητας και δημιουργικότητας. Επειδή η φύση του Διαλόγου είναι εξερευνητική, το νόημά του και οι μέθοδοί του συνεχίζουν να ξεδιπλώνονται. Δεν μπορούν να θεσπιστούν αυστηροί κανόνες για τη διεξαγωγή ενός διαλόγου γιατί η ουσία του είναι η μάθηση – όχι ως αποτέλεσμα κατανάλωσης ενός όγκου πληροφοριών ή μιας θεωρίας που μεταδίδεται από έναν ειδικό, ούτε ως μέσο εξέτασης ή κριτικής μιας συγκεκριμένης θεωρίας ή προγράμματος, αλλά περισσότερο ως μέρος μιας εξελισσόμενης διαδικασίας δημιουργικής συμμετοχής μεταξύ ομοτίμων» (Bohm, Factor & Garrett, 1991, σελ.1).

Ακολουθώντας, λοιπόν, τη ροή και συνειδητοποιώντας ότι ίσως κι άλλοι άνθρωποι μπορεί να σκέφτονται και να δουλεύουν με παρόμοιους τρόπους, η ομάδα κάποια στιγμή ένωσε την ανάγκη να ανοίξει το διάλογο και σε άλλους χώρους. Αυτό ήταν το φυσικό επόμενο βήμα.

Ένα βήμα για άνοιγμα ωστόσο δεν είναι πάντα εύκολο. Χρειάστηκε χρόνος μέχρι να γίνει πράξη, ο χρόνος που ήταν απαραίτητος για να μετακινηθεί ο καθένας με τον δικό του ρυθμό. Υπήρχε επιθυμία για άνοιγμα, ανάγκη για μοίρασμα, αλλά και επιφυλακτικότητα και σιωπή.

Όμως όταν κανείς νιώθει ασφαλής με αυτό που είναι και με τον χώρο στον οποίο βρίσκεται, είναι ανοιχτός σε καινούρια ερεθίσματα, σε νέα γνώση, σε νέες σχέσεις. Η ομάδα μας είχε περάσει τις φάσεις που χρειαζόνταν ώστε να νιώθει ασφάλεια και εμπιστοσύνη, είχε κατακτήσει την ισοτιμία και, πάνω απ' όλα, είχε βιώσει στην πράξη τις βασικές αρχές του διαλόγου: τον σεβασμό στη διαφορετικότητα και την μοναδικότητα του άλλου, άρα τη διαλογικότητα και την πολυφωνία. Το βήμα αυτό ήταν επίσης συνεπές με το σκεπτικό με το οποίο ξεκίνησε η ομάδα μας – ένα όραμα για το μέλλον των σχέσεων. Άλλωστε οι κοινωνικές ανησυχίες ήταν εξ αρχής ένα χαρακτηριστικό της ομάδας που διατηρεί την επαφή με τη σημερινή πραγματικότητα.

Η σκέψη μας οδηγήθηκε στους ανθρώπους της Τέχνης, γιατί η Τέχνη είναι αφ' εαυτής διάλογος, είναι μοίρασμα και όραμα, είναι ελεύθερη έκφραση, είναι μοναχική και συλλογική ταυτόχρονα. Αλλά και γιατί η θεραπεία έχει πολλά κοινά με την Τέχνη. Τόσο η θεραπεία όσο και η Τέχνη δημιουργούν έναν χώρο, μέσα στον οποίο αναπτύσσεται ένας διάλογος σε διαρκή εξέλιξη, όπου μέσα από τις σχέσεις εξελίσσονται και οι δύο πλευρές – θεραπευτής/θεραπευόμενος και καλλιτέχνης/κοινό – όπου αυτό που γίνεται, αλλάζει αυτό που είναι. Θεραπεία και Τέχνη είναι σε συνεχή επαφή με την κοινωνία, κοιτώντας διαρκώς το μέλλον. Τα κριτήρια με βάση τα οποία επιλέξαμε ποιους ανθρώπους θα καλούσαμε, ήταν αυτά με τα οποία ξεκίνησε αυτή η ομάδα: να μοιράζονται τις ίδιες αρχές αφενός και αφετέρου, να δουλεύουν με έναν τρόπο που να βασίζεται στο διάλογο.

Η επαφή μας με έναν επαγγελματία από τον χώρο της Τέχνης έγινε τον περασμένο Μάρτιο και μπορούμε να πούμε ότι αυτή η πρώτη μας εμπειρία ήταν εξαιρετική. Η συνάντησή μας είχε ανταλλαγή και μοίρασμα, είχε πληροφορίες και συναισθήματα – κάποια γνώριμα ακουμπούσαν σε βιώματα της ομάδας, κάποια ήταν τελείως καινούρια – όλα όμως ερέθισαν τον νου και την ψυχή και άνοιξαν καινούρια μονοπάτια.

Ολοκληρώνουμε αυτή την περιγραφή της δουλειάς μας, με τη φάση στην οποία βρίσκεται σήμερα η ομάδα των Διαλόγων για την Ψυχοθεραπεία. Βιώνουμε τόσο έντονα την συναισθηματική εμπειρία που διαμορφώνεται στον διάλογο, που τείνουμε να συμφωνήσουμε με τον D. Patterson (1988) όταν ονομάζει τον διάλογο «όχι απλώς μια μέθοδο συζήτησης, αλλά μια *πράξη αγάπης*». Ο χώρος και ο χρόνος που αφιερώνει η ομάδα στον διάλογο για εύρεση νοημάτων, έρευνα, δημιουργικότητα, η συνδιαλλαγή με τον εαυτό και τον άλλο μέσα σε ένα κλίμα ασφάλειας και ισχυρών συναισθηματικών δεσμών, μας βοηθάει ως θεραπευτές να πηγαίνουμε στη θεραπεία πιο ανθρώπινοι. Η ελευθερία που βιώνουμε οι ίδιοι να είμαστε ο εαυτός μας σε μια ομάδα, μεταφέρεται στη θεραπεία.

Αν ορίσουμε την ανθρωπιά ως την τέχνη να συμπορευόμαστε με τον άλλον αφογκραζόμενοι τις ανάγκες του, μέσα σε αυτό το πλαίσιο θα λέγαμε πως ο διάλογος ενθαρρύνει τον εξανθρωπισμό των πρακτικών μας και μας επιτρέπει να αξιοποιούμε την ανθρώπινη υπόστασή μας για να συνδεθούμε με τους θεραπευόμενούς μας, προκειμένου να τους βοηθήσουμε στις δυσκολίες τους, ανταποκρινόμενοι με αυθεντικό σεβασμό και ευαισθησία στη μοναδικότητα αλλά και τη διαφορετικότητα τους.

Η εμπειρία του διαλόγου στην ομάδα μάς συνδέει απευθείας με τους κυνηγούς-τροφοσυλλέκτες προγόνους μας όταν, σε ομάδες των 20-40 επίσης, συναντιόνταν χωρίς συγκεκριμένα ατζέντα ή προαποφασισμένο στόχο για να συζητήσουν και, παρ' όλα αυτά, οι συναντήσεις τους ενδυνάμωναν τον συνεκτικό δεσμό μεταξύ τους και στο τέλος της συνάντησης, με κάποιο τρόπο γνώριζαν τι αναμενόταν απ αυτούς χωρίς να χρειαστούν περαιτέρω οδηγίες ή αποφάσεις. Το βίωμα μιας συνεκτικής κουλτούρας κοινού νοήματος αναδύονταν και αναδύεται μέσα στην ομάδα από τότε μέχρι σήμερα (Bohm, Factor and Garrett, 1991).

Ίσως αυτό αποτύπωσε το διαλογικό παραμύθι, που προέκυψε στο playroom της ομάδας ως αναστοχασμός πάνω στη φάση που ζούμε μαζί:

Παραμύθι: «Η ζωή στο ινδιάνικο χωριό Κεντρισυστημοθεραπόκ κυλάει όπως κάθε μέρα. Όλοι ξυπνάνε την αυγή και μαζεύονται γύρω από τη βελανιδιά στο κέντρο της πλατείας. Ο καθένας φέρνει ό,τι τροφή του βρίσκεται και τη μοιράζεται με τους άλλους. Μικροί, μεγάλοι και μεγαλύτεροι κάθονται σε κύκλο και αρχίζουν να λένε στο φως τα όνειρά τους. Άλλων τα όνειρα είναι γεμάτα έγνοιες για τις καθημερινές σκοτούρες της ζωής. Άλλοι φέρνουν όνειρα που τα απασχολούν οι σχέσεις με τους δικούς τους και τους συγχωριανούς τους. Οι μεγαλύτεροι φέρνουν στα όνειρά τους εικόνες από τους μύθους και τις ιστορίες του τόπου και των προγόνων τους. Αν κάποιος είδαν όνειρα που τους αναστάτωσαν, οι κουβέντες κάτω από τη βελανιδιά τους ησυχάζουν. Όλοι μπορούν να μιλήσουν ελεύθερα, να γελάσουν, να ρωτήσουν ό,τι θέλουν να μάθουν, να έχουν διαφορετικές γνώμες ή αντιρρήσεις. Ακούγεται ακόμα και το παιδάκι που έχει ανάγκη να πει τις πρώτες του κουβέντες. Ο καθένας έπειτα πηγαίνει στις ασχολίες του. Το πνεύμα της πρωινής συνάντησης τον ακολουθεί, τον στηρίζει, τον εμπνέει, του δίνει απαντήσεις. Κάθε μέρα στο χωριό γιορτάζουν κάτι. Γιορτάζουν τη λιακάδα ή τον καλό καιρό, γιορτάζουν τον κακό καιρό, τη συννεφιά και το χαλάζι γιατί κι αυτά διαλέγονται μεταξύ τους κι έχει το καθένα την αξία του. Οι κάτοικοι του χωριού καθημερινά επισκέπτονται και τα άλλα χωριά και δουλεύουν σ' αυτά. Εκεί μεταφέρουν το δικό τους τρόπο και παίρνουν ό,τι καινούριο έχουν τα άλλα μέρη να προσφέρουν. Καμιά φορά, μέσα σ' αυτήν την ανταλλαγή, παιδεύονται. Και τότε, γύρω από τη βελανιδιά, ξεσπάνε εντάσεις και φουντώνουν δύσκολα συναισθήματα. Ο κύκλος όμως τα χωράει κι αυτά και τα ακούει. Γι' αυτό σε λίγο, η ένταση κοπάζει. Και τότε, καπνίζουν μαζί την πίπα της ειρήνης και ησυχάζουν. (γέλια) Γιατί έχουν κερδίσει κάτι, έχουν μια πιο καθαρή εικόνα για το τι έχει αξία γι' αυτούς και τι όχι. Στο τέλος κάθε μέρας, όλοι ξαναβρίσκονται στον κύκλο γύρω από τη φωτιά κάτω από τον έναστρο ουρανό. Κι εκεί, με γέλια και τραγούδια, χαίρονται το μαζί, γιορτάζουν τη μέρα που έζησαν και προσμένουν τη μέρα που θα 'ρθει απολαμβάνοντας τον πλούτο που έχουν μέσα τους κι εκείνον που τους περιτριγυρίζει. Τα μάτια τους στρέφονται προς τα αστέρια και ονειρεύονται».

Υ.Γ. Αν κάποιος από τους αναγνώστες θέλει να μοιραστεί τις σκέψεις του μαζί μας, μπορεί να επικοινωνήσει στέλνοντάς μας μήνυμα στη διεύθυνση [dialoguesforpsychotherapy@gmail.com](mailto:dialoguesforpsychotherapy@gmail.com)

\* Το άρθρο αυτό αφορά σε όλη την ομάδα Διαλόγων, που αποτελείται από περισσότερους συναδέλφους, γυναίκες και άντρες - περισσότερες γυναίκες – οι φωνές των οποίων υπάρχουν μ' έναν τρόπο σ' αυτήν εδώ τη δουλειά.

## Βιβλιογραφία

**Anderson, H.** (2014). Σχετικά με την ακρόαση, την ακοή, την ομιλία και τη σχέση στο διάλογο. *Μετάλογος*, τεύχος 24

**ArnkilT., E. andSeikkula, J.**(2015). Αναπτύσσοντας τη Διαλογικότητα στις Σχεσιακές Πρακτικές. Αναστοχασμός πάνω σε εμπειρίες ανοιχτών διαλόγων. *Μετάλογος*, τεύχος 27.

**Bakhtin, M.**(1984). *Problems of Dostojevskij' s Poetics. Theory and History of Literature, Vol. 8.* Manchester University Press.

**Bakhtin, M.**(1986). *Speech Centres and Other Late Essays.* Austin, TX:University of Texas Press

**Bohm, D.**(1996) *On Dialogue*, N.Y.:Routledge

**Bohm, D., Factor D., and Garrett P.**(1991). *Dialogue: A proposal*, [http://www.david-bohm.net/dialogue/dialogue\\_proposal.html#7](http://www.david-bohm.net/dialogue/dialogue_proposal.html#7).

**Isaacs, W.** (1999). *Dialogue and the Art of Thinking Together: A Pioneering Approach of Communication in Business and in Life*. New York: Currency/Doubleday.

**Levinas, E.** (1961). *Totality and Infinity: An Essay on Exteriority*. Translated by Alphonso Lingis. Pittsburgh, PA: Duquesne University Press.

**Olson, O., Seikkula, J. & Ziedonis, D.**(2014). *The Key Elements of Dialogical Practice in Open Dialogue: Fidelity Criteria*. The University of Massachusetts Medical School. Worcester, MA

**Owen H.**(1993). *Open Space Technology Users Guide*, <http://elementaleducation.com/wp-content/uploads/temp/OpenSpaceTechnology--UsersGuide.pdf>.

**Patterson, D.**(1988). *Essays on Bahtin and His Contemporaries*. Lexington, KY: University Press of Kentucky.

**Seikkula, J. & Olson, M.**(2003). *The Open Dialogue Approach to Acute Psychosis. Its Poetics and Micropolitics*. *Family Process*, 42:403-418.

**Seikkula J. & Arnkil T. E.**(2006). *Dialogical meetings in Social Networks*. London: Karnac.

**Seikkula J. et al** (2006). *Five year experience of first episode nonaffective psychosis in open dialogue approach: Treatment, principles, follow-up outcomes, and two case studies*, *Psychotherapy Research*, 16 (2):214-228

**Slocum Nikki** (2005). *Participatory Methods Toolkit. A practitioner's manual Method: The World Café*, King Baudouin Foundation and the Flemish Institute for Science and Technology Assessment, [www.kbs-frb.be](http://www.kbs-frb.be) or [www.viWTA.be](http://www.viWTA.be).

**Steiner, G.**(1989). *Real presences*. Chicago: University of Chicago Press.