

ERÄTAUKO- KOULUTTAJAN OPAS

Hannele Laakso ja Kai Alhanen



© Sitra 2018

Sitran selvityksiä 138

Erätauko-kouluttajan opas

Julkaisun ovat kirjoittaneet Hannele Laaksolahti
ja Kai Alhanen.

ISBN 978-952-347-078-1 (nid.)

ISBN 978-952-347-079-8 (PDF) www.sitra.fi

ISSN 1796-7104 (nid.)

ISSN 1796-7112 (PDF) www.sitra.fi

Erweko, Vantaa 2018

SITRAN SELVITYKSIÄ -sarjassa julkaistaan
Sitran tulevaisuustyön ja kokeilujen tuloksia.

Julkaisua päivitetty saavutettavuuden
osalta kesällä 2020.



Painotuote
4041 0032



PEFC[™]
PEFC/02-31-120

Sisällys

Johdanto	3
Koulutuksen tausta ja periaatteet	4
Erätauko-toimintamalli	5
Osallistujat ja heidän tarpeensa	8
Oppimiskäsitys	12
Materiaalit ja puitteet	14
Kouluttajan osaaminen	18
Koulutuksen suunnittelu	20
Koulutuksen sisällöt	22
1. Ennakkotehtävät	24
2. Koulutuksen ohjelma, tavoitteet ja odotukset	26
3. Virittäytyminen ja tutustuminen	28
4. Dialogin perusteet ja tarve dialogille	30
5. Erätauko-dialogin erityispiirteet ja käyttötavat	32
6. Dialogin ohjaaminen I: perusteet	34
7. Dialogin ohjaaminen II: haastavat tilanteet	36
8. Keskustelun suunnittelu ja kutsuprosessi	38
9. Keskustelun paketointi ja vaikuttavuus	40
10. Oman Erätauon suunnittelu ja loppukeskustelu	42
Kouluttajan työkalupakki	44
Koulutuksen onnistumisen arviointi ja palautteenkeruu	46
Virittäytymisharjoituksia	48
Dialogiharjoitusten aiheista	49
Case-tehtävien purun elävöittäminen	49
Keinoja nostaa energiaa	50
Välitehtäviä	51
Koulutuksen markkinointi	53
Erätauon makupala	54
Kirjallisuuslista	55
Liitteet	57

Johdanto

ERÄTAUKO

Erätauko on tapa käynnistää ja käydä rakentavaa keskustelua.

KOULUTTAJA

kehittää vuorovaikutusta sekä edistää aitoa yhteisöllisyyttä ja osallisuutta.

OPAS on tehty sovellettavaksi. Käytä sitä oman Erätauko-koulutuksesi suunnittelussa.

Käsissäsi on Erätauko-kouluttajan opas. Se on tarkoitettu sinulle, joka suunnittelet kouluttavasi dialogiin perustuvaa Erätauko-toimintamallia. Tämä opas johdattaa sinut Erätauko-koulutuksen periaatteiden kautta aina konkreettisten koulutuksen toteutuksen askeleiden äärelle. Olet luultavimmin jo kokenut ryhmänohjaaja ja fasilitaattori. Voit olla myös ammattimainen kouluttaja tai kehittäjä työyhteisössäsi. Sydämesi sykkii rakentaville keskusteluille ja haluat kehittää vuorovaikutusta sekä edistää aitoa yhteisöllisyyttä ja osallisuutta.

Erätauko on tapa käynnistää ja käydä rakentavaa keskustelua. Sen avulla voit tuoda ihmisiä eri lähtökohdista tasavertaiseen kohtaamiseen ja merkitykselliseen dialogiin.

Erätauko-keskustelu auttaa syventämään ymmärrystä erilaisista aiheista ilman pakkoa yksimielisyyteen tai nopeisiin ratkaisuihin. Samalla rakennat luottamusta ja osallisuutta yhteisössä. Erätauko on luotu yhteiskehittämisen menetelmin ja se on tarkoitettu kaikkien toimijoiden avoimeen käyttöön rakentavan keskustelun edistämiseksi. Toimintamalli sisältää työkaluja keskusteluiden suunnitteluun, ohjaamiseen ja vaikuttavuuteen.

Erätauko-koulutuksen tavoitteena on lisätä dialogiin perustuvien osallisuuskäytäntöjen suunnittelu- ja toteutusosaamista sekä kyvykkyyttä rakentavaan keskusteluun suomalaisessa yhteiskunnassa. Koulutuksen selkärangan muodostaa Erätauko-toimintamalliin tuotettu sisältö ja materiaalit.

Käytä opasta koulutuksen suunnittelun tukimateriaalina. Ensimmäiset luvut avaavat

Erätauko-koulutuksen taustaa ja periaatteita sekä kuvaavat Erätauko-koulutuksen tavoitteita, menetelmiä, kohderyhmää, sisältöjä ja toteutuksen reunaehdoja. Oppaan toinen osuus koostuu koulutuksen toteutuksen kolmesta moduulista. Voit koostaa moduuleista itsellesi ne osuudet, jotka palvelevat koulutuksen tavoitteita, osallistujien osaamistarpeita sekä ajankäytön raameja. Suosittelemme kuitenkin kokomittaista Erätauko-koulutusta aina, kun osallistujien tavoitteena on järjestää Erätauko-tilaisuus.

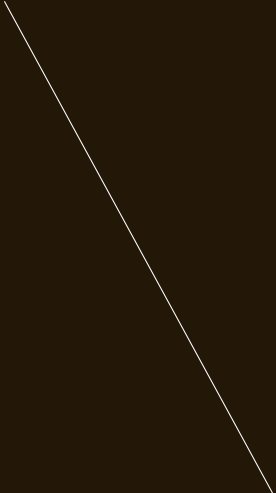
Kouluttajan opas on tehty sovellettavaksi ja muokattavaksi. Voit kokeilla rohkeasti erilaisia toteutusvaihtoehtoja ja soveltaa oppaaseen koostettuja vinkkejä itse parhaaksi kokeillasi tavalla. Tee koulutuksesta sinunlaisesi ja tuo oma kokemuspohjasi mukaan koulutuksen toteutukseen. Ammenna esimerkkejä omasta elämästäsi ja kokemuksestasi sekä täydennä oppaan ohjeita erilaisilla hyväksi havaitsemillasi fasilitointi- ja ohjaamismenetelmillä. Älä kouluta suoraan oppaasta, vaan ajattele kokonaisuus itse ja laadi oppaan pohjalta oma suunnitelmasi. Suosittelemme myös suunnittelemaan ja kouluttamaan Erätaukoa yhdessä jonkun toisen kouluttajan kanssa. Jos koulutat yksin, on hyvä käydä keskustellen koulutussuunnitelmasi läpi jonkun muun kanssa – näin dialogi astuu osaksi myös Erätauko-koulutuksen suunnitteluvaihetta.

Toivomme että innostut jakamaan oppeja hyvistä kouluttamiskokemuksista muille kouluttajille. Näin käynnistämme Erätauolle tärkeän avoimen oppien jakamisen ja jatkuvan kehittämisen kierteen.

KOULUTUKSEN TAUSTA JA PERIAATTEET

Tutustu Erätauko-koulutuksen taustaan ja periaatteisiin seuraavien lukujen avulla. Pohdi, millaisia tavoitteita voisit asettaa omalle koulutuksellesi ja kenen tarpeisiin koulutus parhaiten vastaa. Ota haltuun Erätauon koulutusmateriaalit ja sisällöt sekä pohdi omaa rooliasi kouluttajana. Lukujen avulla otat ensimmäiset askeleesi kohti oman Erätauko-koulutuksen suunnittelua.

Pieni askel kouluttajalle,
suuri askel keskustelukulttuurille



Erätauko-toimintamalli

Erätauko on toimintamalli, joka tarjoaa työkaluja rakentavan yhteiskunnallisen keskustelun käynnistämiseen ja käymiseen. Erätauko perustuu dialogin periaatteille, joiden sisäistäminen on olennainen osa Erätauko-koulutusta. Toimintamalliin kuuluu myös keskustelun suunnittelun ja vaikuttavuuden varmistamisen työkaluja.

DIALOGI ei ole vain menetelmä, vaan myös elämään asennoitumisen tapa ja filosofia.

PELISÄÄNNÖT kuvaavat hyvän dialogin periaatteita, ja ovat Erätauko-keskusteluiden sekä -koulutuksen tukipilari.

Erätauko-koulutus perustuu dialogin periaatteiden syvälliseen ymmärtämiseen. Dialogi ei ole vain menetelmä, vaan myös elämään asennoitumisen tapa ja filosofia. Erätauossa dialogi on määritelty tasavertaiseksi ja erityiseksi tavaksi keskustella, joka tähtää ymmärryksen lisäämiseksi asioista, toisista ja itsestä. Dialogissa pyritään toisten ymmärtämiseen, mutta ei yksimielisyyteen. Parhaimmillaan dialogissa syntyy ennalta-arvaamattomia oivalluksia ja uutta ajattelua.

Dialogi poikkeaa suurimmasta osasta osallistuvista menetelmistä, kuten kuulemisista, kansalaisraadeista tai yhteiskehittelystä. Lähtökohtaisesti dialogissa ei ole tarkoitus päätyä konsensukseen, vaan saada eri näkökulmat esiin, mennä kohti eroavaisuuksia ja rakentaa yhdessä yhteistä ymmärrystä käsiteltävästä asiasta. Tällainen toiminta muuttaa ihmisten kohtaamisen ja yhdessä olemisen tapaa.

Monia dialogisen keskustelun piirteitä voidaan tuoda myös muihin keskustelutilanteisiin, kuten kokouksiin, neuvotteluihin ja seminaareihin. Tällöin voidaan puhua dialogisuuden lisäämisestä. Dialogisuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä ajattelussa ja teoissa ilmenevää asennetta, jolla pyritään lisäämään ymmärrystä, tasavertaista kohtaamista ja vahvistamaan kunnioitusta.

Erätauko on puolestaan erityinen dialogiin perustuva toimintamalli, joka on kehitetty rakentavien keskusteluiden suunnitteluun,

käynnistämiseen ja käymiseen. Nimi *Erätauko* viittaa tarpeeseen pysähtyä aidon kohtaamisen ja keskustelun äärelle sekä harkita asioita rauhassa.

Erätauko-toimintamallin arvot nojaavat kuuteen rakentavan keskustelun pelisääntöön. Ne kuvaavat hyvän dialogin periaatteita, ja niiden hyödyntäminen on tyypillistä Erätauko-keskustelulle. Kun koulutat Erätauko-kohtausta, muista kertoa että rakentavan keskustelun pelisäännöt ovat yksi niistä osa-alueista, joita ilman Erätauko-keskustelu ei ole Erätauko-keskustelu. Pelisäännöt on hyvä ottaa isoina tulosteina mukaan koulutustilaan. Yritä myös toimia kuten opetat. Erätauko-koulutuksen tulisi henkiä rakentavan keskustelun pelisääntöjä käytännössä.

Erätauko-dialogien pelisäännöt

- **Kuuntele toisia**, älä keskeytä tai käynnistä sivukeskustelua.
- **Liity** toisten puheeseen ja käytä arki-kieltä.
- **Kerro** omasta kokemuksesta.
- **Puhuttele** muita suoraan ja kysy heidän näkemyksiään.
- **Ole läsnä ja kunnioita** toisia sekä luottamuksen ilmapiiriä.
- **Etsi ja kokoa**. Työstä rohkeasti esiin tulleita ristiriitoja ja etsi piiloon jääneitä asioita. Puhuttele muita suoraan ja kysy heidän näkemyksistään.

DIALOGI SOPII

parhaiten tilanteisiin, joissa tarvitaan syvempää ymmärrystä käsiteltävästä aiheesta ja tasavertaista kohtaamista.

.....

DIALOGI EI SOVI

kaikkiin tilanteisiin, eikä sitä kannata sekoittaa varsinaiseen päätöksentekohetkeen.

Dialogissa ja Erätauossa tärkeää on puhekokemuksista eli niin sanottu kokemuspuhe. Koulutuksen toteutuksessa kokemuspuheeseen ohjaaminen tulisi alkaa jo heti virittämismisvaiheessa. Tähän löytyy vinkejä ja harjoituksia sivuilta 28-29 ja 48. Tuothan myös oman kokemuspuheesi osaksi tapaasi kouluttaa Erätauko. Kerro esimerkkejä omiin kokemuksiisi ja elämäsi perustuen ja vältä asioiden esittämistä ainoastaan faktoina tai yleistyksinä. Näin viestität, että tietoa ja ymmärrystä rakennetaan yhdessä ja jokaisella on omasta kokemusmaailmastaan tähän ammennettavaa.

Mihin Erätauko soveltuu?

Dialogi sopii parhaiten tilanteisiin, joissa tarvitaan syvempää ymmärrystä käsiteltävästä aiheesta ja tasavertaista kohtaamista – esimerkiksi osana kehittämistyön valmistelua tai tuodaksesi eri toimijat yhteen. Dialogi ei kuitenkaan sovi kaikkiin tilanteisiin, eikä sitä kannata sekoittaa varsinaiseen päätöksentekohetkeen. Käytä dialogia sen sijaan osana niitä, kun on tarve ymmärtää paremmin käsillä olevaa aihetta tai ympäröivää toimintakenttää.

Erätauko on alun perin kehitetty vastauksena kärjistyneeseen yhteiskunnalliseen keskustelukulttuuriin rakentavien kansalaiskeskusteluiden toteuttamisen tueksi. Tämän ohella Erätauko soveltuu myös organisaation sisäisiin keskusteluihin tai vaikkapa strategiaprosessien kehittämiseen. Kun koulutat Erätauko, on hyvä tuoda esille Erätauon monet käyttömahdollisuudet, sillä se yleensä heijastuu myös koulutukseen osallistujien erilaisissa motiiveissa ja orientaatioissa osallistumiselle. Jotkut haluavat ensisijaisesti kehittää omia dialogitaitojaan, osa oman organisaation toimintakulttuuria dialogisemmaksi ja toisilla pyrkimykset taas liittyvät ensisijaisesti julkisen keskustelun kehittämiseen. Voit koulutuksen alussa ottaa tämän kolmijaon esille ja tehdä näkyväksi sen, millaisia mahdollisia motiiveja Erätauon soveltamiseen joukossa piilee. Katso toteutusehdotus sivulta 27.

Erätauon verkkosivuilta www.eratauko.fi löydät tietoa toteutetuista Erätauko-keskusteluista. Voit käyttää näitä osana koulutusmateriaalia, kun kerrot esimerkkejä eri tavoista soveltaa Erätauko.



Miksi kouluttaisin Erätaukoa?

Erätauko-toimintamallille on suuri kysyntä erilaisissa organisaatioissa ja eri yhteiskunnan sektoreilla.

Erätauko-keskustelu on aina vastaus johonkin toiminnassa tunnistettuun ongelmaan, jota halutaan tutkia ja ratkoa rakentavan keskustelun avulla. Tällaisia ongelmia voivat olla vaikkapa kärjistynyt keskustelukulttuuri, äänekkäimpien dominointi, toimimattomat osallisuuskäytännöt tai ristiriitaiset ja konfliktoituneet näkemyserot.

Erätauko on myös työkalu itsensä kehittämiseen. Dialogin oppiminen lähtee omien keskustelutaitojen tunnistamisesta ja opettelusta.

Dialogin vuoro -julkaisusta löydät perusteita sille, miksi yhteiskuntamme tulisi muuttua dialogisemmaksi (www.eratauko.fi). Voit hyödyntää julkaisua, kun tuot esiin, mikä on Erätauko-osaamisen ja koulutuksen merkitys.

Erätaun kouluttaminen vahvistaa osallistujien omaa dialogiosaamista, mutta myös

parhaimmillaan kehittää organisaatioita ja yhteiskuntaamme dialogisemmaksi ja tasa-arvoisemmaksi. Kun Erätaun kaltaiset toimintamallit leviävät eri organisaatioihin ja yhteisöihin, lisääntyy osaamisemme käydä rakentavaa keskustelua. Tämä puolestaan ennaltaehkäisee polarisaatiota sekä kasvattaa laajasti kansalaisten ja yhteisöjen demokraattista kyvykkyyttä.

Erätauko-koulutus on avoimesti kaikkien käyttöön rakennettu koulutuskonsepti. Kouluttamalla Erätaukoa edistät avointa oppimiskulttuuria ja kasvatat osaamista, joka rakentaa tasavertaista yhteiskuntaa.

Kouluttamalla Erätaukoa tulet myös osaksi Erätauko-osaajien ja kouluttajien verkostoa. Verkostossa jaetaan vinkkejä sekä oppeja Erätaun kouluttamisesta ja näin se toimii myös ammatillisen kehittämisen mahdollistajana. Lisätietoja kouluttajaverkostosta löytyy Erätaun sivuilta osoitteesta www.eratauko.fi.



Osallistujat ja heidän tarpeensa

Erätauko-keskustelulle on tarvetta kaikkialla yhteiskunnassa. Koulutuksen kohderyhmä voi koostua vaikkapa osallisuus-ammattilaisista julkiselta sektorilta ja järjestökentältä, kehittämisen asiantuntijoista yksityiseltä sektorilta, viestinnän ja median ammattilaisista, koulutuksen ja fasilitoinnin asiantuntijoista, ryhmänohjaajista tai kuntien ja kaupunkien virkamiehistä.

Aikaisempiin Erätauko-koulutuksiin osallistuneet ovat nostaneet esille seuraavanlaisia tarpeita ja motiiveja:

Itsensä kehittäminen

- Oman kuuntelu- ja keskustelutaidon kehittäminen
- Omien toimintatapojen kehittäminen ja paremmaksi fasilitaattoriksi kasvu

Kansalaiskeskusteluiden ja kohtaamisten järjestäminen

- Eri lähtökohdista tulevien tuominen yhteen uudensuolisiin kohtaamisiin
- Vaihtoehtojen löytäminen paneeleille, seminaareille, palaverille ja kuulemisille jne.
- Paikallinen kehittäminen ja osallisuuden vahvistaminen naapurustoissa, yhteisöissä ja erilaisilla asuinpaikkakunnilla

Dialogilähettiläänä toimiminen

- Dialogin tarpeesta puhuminen ja dialogin kouluttaminen erilaisille kohderyhmille

Julkisen keskustelukulttuurin muuttaminen

- Mediaympäristöjen muuttaminen dialogisimmiksi ja rakentavan keskustelun vieminen verkkoon

Organisaation kehittäminen

- Sisäisen toimintakulttuurin muuttaminen dialogisemmaksi
- Keskusteluiden järjestäminen strategiasta ja organisaation tulevaisuudesta

Koulutukseen osallistujat voidaan tiivistää persoonakuvauksiksi. Seuraavat persoonat kuvaavat mahdollisia koulutukseen osallistuvia henkilöitä. Lue läpi persoonat ja pohdi, kuka tai ketkä heistä voisivat vastata oman Erätauko-koulutuksesi kohderyhmää parhaiten.

Seuraavilla sivuilla esiteltävien hahmojen lisäksi osallistujat voivat myös toki olla keitä tahansa dialogitaitojen kehittämisestä innostuneita tai yhteiskunnallisen keskusteluilmapiiristä parantamisesta kiinnostuneita kansalaisia tai vaikkapa vapaaehtoistyön parissa toimivia.

Kohderyhmä määrittyy luonnollisesti koulutettavien tarpeiden ja koulutusta toteuttavan organisaation mukaan. Kuvittele Erätauko-koulutus valitsemasi kohderyhmän tai persoonan kautta pohtien seuraavia kysymyksiä;

1. Miten huomioon ja aktiivoin osallistujan aiemman tiedon, ymmärryksen ja kokemuksen käsiteltävästä asiasta?
2. Miten käsiteltävän asian oppimisesta tulisi hänelle merkityksellinen kokemus?
3. Miten varmistan opitun siirtymisen hänen käytännön toimintaansa koulutuksen jälkeen?

Koulutettavan ryhmän koko voi vaihdella noin vähintään kuudesta hengestä enimmäkseen 25 henkeen. Koska Erätauko-koulutuksen ytimessä on dialogin oppiminen, voi suurempien ryhmien kouluttaminen olla haastavaa. Dialogin oppiminen vaatii turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin sekä mahdollisuuden jokaiselle päästä ääneen. Suurissa ryhmissä yksilöllisempi oppimisen ohjaus ja ryhmän keskinäinen luottamuksen rakentaminen vaikeutuu.



JYRI

Ikä: 33 vuotta

Titteli: Vuorovaikutussuunnittelija, kaupunki

Asuinpaikkakunta: Kuopio

TAUSTA JA MOTIVAATIO:

Lukeminen ja uuden oppiminen on Jyriin intohimo. Aikaisemmin hän onkin tehnyt työtä kirjastojen kehittämisen parissa. Jo ennen koulutuksen aloitusta hän on käyttänyt Erätaukon verkkosivujen työkaluja ja kokee ne konkreettiseksi apuvälineiksi tapahtumien suunnitteluun.

Jyri tekee sinnikkäästi työtä kaupunkinsa asukkaiden osallisuuden vahvistamiseksi. Erityisesti hän pohtii sitä, miten uudistaa kaupungin osallisuuskäytäntöjä ja miten saada empatia osaksi kaikkea kehittämistä. Voisiko dialogi auttaa tässä?

KIPUPISTEET:

Jyriä harmittaa, että osallisuus nähdään kaupungin strategiassa puuhasteluna, jota ei oteta kovin vakavasti. Osallisuustapahtumia suunnitellaan tapahtumien vuoksi, ei ihmisten tarpeet edellä. Usein tuloksetkin on jo määriteltä ennakkoon. Näissä tilanteissa kaupunkilaiset turhautuvat, eivätkä koe tullessa kuulluksi. Jyri haluaisi oivaltaa, miten tuloso-orientoituneessa kulttuurissa, jossa kaikkea halutaan mitata, voidaan pysähtyä dialogin äärelle.

TAVOITTEET:

Koulutukseen hakeutumisen tarpeena on sekä uudistaa oman työyhteisön toimintakulttuuria että kehittää toimintamalleja kaupunkilaisten osallisuuden kokemuksen vahvistamiseen. Yhtenä konkreettisenä kysymyksenä on, miten kehittää kaupungin keskellä sijaitsevaa puistoaluetta. Miten puistosta voisi tehdä kaupunkilaisten oman paikan? Puiston käyttöön kuitenkin liittyy monia eri näkemyksiä ja jopa konflikteja. Jyriä pohdituttaakin, miten sovittaa yhteen kuntapäätäjien, asukkaiden ja vielä virkamiestenkin intressit?

ILONA

Ikä: 51

Titteli: Koulutussuunnittelija ja kouluttaja
Asuinpaikkakunta: Turku



TAUSTA JA MOTIVAATIO:

Ilona on käynyt lukuisia fasilointi- ja kouluttajakoulutuksia. Viime vuosina hän on opiskellut life coaching -tutkinnon sekä osallistunut organisaatioiden kehittämisen ja sosiaalipsykologian kursseille kesäyliopistossa.

Ilona on innostunut työssään monista asioista: erityisesti oppimisesta ja ohjauksesta sekä yhteiskehittämisestä. Hän pitää avoimuudesta ja hyvien käytäntöjen jakamisesta. Koulutuksen jälkeen hän toivoo voivansa olla dialogin ja Erätauon sanansaattaja, joka voi levittää osaamista koulutajille omassa organisaatiossaan.

KIPUPISTEET:

Ilonaa vaivaa monien organisaatioiden johdon sitoutumattomuus osallistaviin käytäntöihin. Ihmisten rakentavaa keskinäistä vuorovaikutusta syö myös kilpailullinen yrityskulttuuri, huono tiedon kulku sekä jäykät valta-asetelmat. Hän kokee, että työelämässä on paineita osoittaa dialogisten prosessien vaikuttavuus. Työntekijöillä on valitettavasti myös yhä vähemmän aikaa osallistua koulutuksiinkin, joissa kohdataan toiset kasvatusten.

TAVOITTEET:

Hän odottaa koulutukselta uusia menetelmiä, joilla ohjata dialogia sekä vinkkejä, miten soveltaa Erätauon materiaaleja erilaisiin ryhmätilanteisiin. Ilona toivoo koulutukselta kokemuksellista oppimista, jossa harjoitteita demonstroidaan. Haaveena on, että dialogisuus iskostuisi takaraivoon.

TUIJA

Ikä: 45

Titteli: Kehittämispäällikkö valtion virasto
Asuinpaikkakunta: Helsinki



TAUSTA JA MOTIVAATIO:

Tuija on osallistunut organisaatiokulttuuria käsitteleviin koulutuksiin sekä strategisen johtamisen täydennyskoulutuskursseille. Taustalla myös hallinto- ja liiketaloustieteiden opintoja.

Tuija on virkamies, joka on aina halunnut kehittää omaa työtään. Hän on työskennellyt monissa organisaatioissa ja haluaa nyt tuoda julkiselle sektorille uusia toimintatapoja. Voisiko dialogi auttaa strategian työstössä organisaation sisäisenä työkaluna? Onko Erätauko keino saada kehittämiseen mukaan laajasti ulkoisia sidosryhmiä?

KIPUPISTEET:

Tuijan kehittämistyön esteitä ovat erityisesti hierarkkiset hallintorakenteet ja hidas päätöksenteko. Hän kokee, että omassa organisaatiossa on vallallaan kaksi toimintakulttuuria ja vaikeutena on yhteisen kulttuurin luominen. Yhtenä isona haasteena hän näkee, että ihmiset tekevät töitä yksin keskustelematta keskenään. Tuija ajattelee, että uusiutuminen tarkoittaa myös luopumista ja että organisaatiossa pitää oppia puhumaan myös vaikeista asioista.

TAVOITTEET:

Tärkein tavoite Tuijalle on osallistua Erätauko-koulutukseen, jotta hän voi suunnitella, miten dialogia voisi hyödyntää organisaation yhteisen suunnan määrittämisessä. Hän toivoo että dialogi voisi auttaa henkilöstön sitouttamisessa organisaatiouudistuksiin ja uuteen strategiaan. Hänen toimenkuvaansa kuuluu järjestää sarja keskusteluja osana strategian kehittämisprosessia työotsikolla "Mitä organisaationi tulisi tehdä vuonna 2030".

MIA

Ikä: 40
Titteli: Toimittaja
Asuinpaikkakunta: Oulu



TAUSTA JA MOTIVAATIO:

Mia on yhteiskunnallisesti val-
veutunut pitkän linjan toimittaja.
Häntä kiinnostaa, millaista on
uudenlainen dialoginen journa-
lismi. Erityisesti hän pohtii sitä,
miten lähentää lukijoiden ja toi-
mittajien välistä suhdetta.

Mialla ei ole usein mahdollisuuksia osallistua varsinaisiin työn ulkopuolisiin koulutuksiin. Työssä oppiminen on jo itsessään jatkuva lukemista ja perehtymistä eri aiheisiin.

KIPUPISTEET:

Mia on herännyt huoleen keskustelukulttuurin kärjistyisestä niin mediassa kuin myös kasvokkai-
sessa kommunikaatiossa. Hän kokee, että kaikki haluavat aina sanoa sen, mitä juuri itsellä on mielessä ja siitä tulee helposti "huutamista". Hän pohtii myös usein, miten ilmaista itseä ja tuoda asiat esille tietoisemmalla tavalla. Haasteena hän näkee myös viestien muotoilun digitaalisissa kanavissa rakentavan sävyisiksi.

TAVOITTEET:

Miaa kiinnostaa samanaikaisesti sekä mediakulttuurin kehittäminen dialogisemmaksi että oman työyhteisön toimittajien välisen työskentelyn kehittäminen. Mia kokee olleensa aina "tiedon tarvitsija" mutta nyt haluaisi oppia olemaan puhtaammin fasilitoija. Hän haluaa oppia fasilitoimaan rakentavia keskusteluja myös verkossa sekä ratkomaan konfliktitilanteita ja ristiriitoja. Hän toivoo Erätauko-koulutukselta saavansa kompaktissa paketissa konkreettisia keinoja keskustelun vetämiseen, ylläpitämiseen ja erityisesti yhteen vetämiseen.

MARKO

Ikä: 37
Titteli: Yhteisökoordinaattori järjestökenttä
Asuinpaikkakunta: Lahti



TAUSTA JA MOTIVAATIO:

Marko näkee itsensä yhteiskunnallisena vaikuttajana ja aktivistina. Hänen työnsä ytimessä on demokratian edistäminen ruohonjuuritasolla ja arkipäivän rauhanaktivismi. Erityisesti Marko pyrkii työssään lisäämään kaupunkinsa paikallisyhteisöjen ja naapurustojen toimivuutta sekä vahvistamaan eri taustoista tulevien ihmisten osallisuuden kokemuksia. Hän haluaa viedä ihmisten elämää koskevat seminaarit naapurustoihin ja asukastaloihin.

KIPUPISTEET:

Omassa työssään Marko on turhautunut työnsä pieniin resursseihin ja jatkuvaan rahoitushakemuskierteeseen. Hän vastustaa mielestään kaikkialle levinnyttä tehokkuusajattelua, joka heijastuu myös ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Häntä huolettaa Suomessa lisääntynyt työttömyys ja osattomuus sekä sen vuoksi kärjistynyt keskustelukulttuuri, rasismi ja vihapuhe. Näitä asioita kuitenkin käsitellään Markon kokemuksen mukaan aina samanlaisissa seminaareissa, joissa on aina paikalla samat ihmiset.

TAVOITTEET:

Marko haluaa saada dialogit osaksi kansalaiskeskusteluja ja hyödyntää Erätaukoa erityisesti kehittämissuhteissa naapurustojen kanssa. Hän myös toivoo voivansa vaikuttaa siihen, että järjestöjen sisäinen toiminta tulisi dialogisemmaksi. Lisäksi Marko haluaa muuttaa sitä, millä tavoin päättäjiä ja kansalaisia tuodaan yhteen. Nyt kohtaamiset ovat väitellyitä tai yksisuuntaista tiedotusta. "Miten keskusteluaiheet muotoillaan helposti lähestyttäviksi? Miten kutsut muotoillaan? Miten saan mukaan ihmiset, jotka eivät perinteisesti tule?"

Oppimiskäsitys

Erätauko-koulutuksen oppimiskäsityksessä on olennaista kokemuksellisuus ja vertaisuus. Koulutuksessa käytettävät menetelmät tukevat sisältöjen syvällistä sisäistämistä ja osallistujan omien kokemusten hyödyntämistä uuden oppimisen lähteenä.

Erätauko-koulutuksen keskeiset sisällöt ovat:

- Dialogin perusteet
- Erätauko-toimintamallin ominaispiirteet:
 - Keskusteluiden suunnittelu, tavoitteiden asettaminen ja kutsuprosessit
 - Erätauko-keskusteluiden ja dialogin ohjaaminen
 - Keskusteluiden vaikuttavuuden arviointi ja varmistaminen

Erätauko-koulutus perustuu konstruktivistiseen, dialogiseen ja yhteistoiminnalliseen oppimiseen.

Koulutukseen osallistujien aiempi ymmärrys ja osaaminen ovat lähtökohta uuden oppimiselle. Osallistujien kokemukset ovat Erätauko-koulutuksen keskeistä oppimateriaalia ja heidän oman osaamisensa aktivointi on edellytys uusien taitojen oppimiselle.

Koen siis olen

Dialogi on keskeisin koulutuksessa käytettävistä menetelmistä. Dialogia toteutetaan koulutuksessa monella eri tavalla, aina pariskeskusteluista koko ryhmän yhteisiin dialogeihin. Koulutuspäivien alussa ja lopussa kokoonnutaan yhteen virittäytymään sekä jakamaan kokemuksia opitusta. Aloitus ja lopetus on hyvä toteuttaa koko ryhmän yhteisenä dialogina. Dialogia ei opita vain teoriaa lukemalla tai opittua mekanistisesti toistamalla.

Kokemuksellisuus on olennainen osa niin Erätauko-keskustelun toteutusta kuin myös koulutusta. Koulutuksessa kokemuksellisuutta on hyvä tuoda eri harjoituksiin ja vaikkapa koulutuspäiviin virittäytymisessä. Voit muistuttaa osallistujia kokemuksen eri ulottuvuuksista (havainnoista, ajatuksista, mielikuvista, muistoista ja tunteista) sekä näiden merkityksestä osana eri harjoituksia.

Dialogin oppiminen tapahtuu vain omakohtaisen kokemuksen ja harjoittelun kautta.

Sen vuoksi on tärkeää kannustaa osallistujia havainnoimaan ja harjoittelemaan keskustelutaitoja myös koulutuspäivien ja sessioiden ulkopuolella. Varaa myös riittävästi aikaa koulutussessioiden väliin opitun reflektointiin ja kokemusten purkuun.

DIALOGIA TOTEUTETAAN

koulutuksessa monella eri tavalla, aina parikeskusteluista koko ryhmän yhteisiin dialogeihin.



Dialogin oppiminen edellyttää syvällistä oppimista ja yhteisöllistä tiedonrakentamista. Voit edistää tällaista oppimista vahvistamalla koulutuksessa seuraavia seikkoja:

- Osallistujien omien kokemusten ja kysymysten aktivoiminen
- Teorian ja käytännön sekä tiedon ja taidon yhdistäminen
- Opitun jatkuva analysointi ja arviointi vaihdellen yksilöllisesti ja yhteisöllisesti hyödyntäen erilaisia tiedonlähteitä ja ymmärrystä käytännön toiminnasta
- Opitun soveltaminen käytäntöön ja uusien toimintamallien opettelu sekä kehittäminen

Yhteistoiminnallista vertaisoppimista on hyvä vahvistaa parikeskusteluilla sekä opitun reflektoinnilla yhdessä erilaisissa ryhmäkoonpanoissa. Vaihtelevat dialogiharjoitukset erilaisissa kokoonpanoissa rakentavat yhteisiä oppimiskokemuksia. Vertaisuuden vahvistaminen on tärkeää erityisesti silloin, kun halutaan muodostaa koulutettavien välille yhteyksiä koulutuksen jälkeen. Näin osallistujat voivat myös koulutuksen jälkeen tukea toisiaan Erätauko-keskustelujensa suunnittelussa ja toteutuksessa.

Materiaalit ja puitteet

Koulutusmateriaalit muodostavat monipuolisen kokonaisuuden. Mukana on käytännön työkaluja Erätauon toteutukseen kuin myös teoriaa dialogista. Koulutustilaan tulee mahtua piiri, jossa kaikki näkevät toisensa ja jossa opittua reflektoidaan yhdessä. Erätauo-koulutuksen osia voidaan myös toteuttaa verkossa huomioiden dialogin periaatteiden toteutuminen.

Erätauo-koulutuksessa hyödynnettävät oppimateriaalit ovat kaikkien avoimesti käytettävissä osoitteessa www.eratauko.fi. Kouluttajana voit poimia sivuilta löytyvistä materiaaleista tarvittavat sisällöt omaa koulutustasi ja ryhmääsi varten. Sivuilta löytyy työkaluja rakentavien keskusteluiden suunnitteluun, ohjaamiseen ja arviointiin. Työkalujen lisäksi löydät sivuilta blogikirjoituksia sekä artikkeleita, joista voit valita sellaisia, jotka parhaiten puhuttelevat kohderyhmääsi. Tärkeimmät ennakkotehtävissä ja koulutuksessa hyödynnettävät materiaalit koostuvat Erätauon verkkosivuilla julkaistuista materiaaleista. Näitä ovat *Rakentavan keskustelun*

pelisäännöt, *Dialogin vuoro* -julkaisu, keskustelukortit sekä keskustelun suunnittelun ja yhteenvedon työskentelypohjat.

KOULUTTAJAN MATERIAALIT

Kaikki materiaalit löytyvät osoitteesta www.eratauko.fi

KOULUTETTAVAN MATERIAALIT

Kouluttajan opas (Suunnittelun ja toteutuksen tukirakenne)

Rakentavan keskustelun pelisäännöt (Tulosta mukaan tilaan muutama kappale isona julisteena)

Keskustelun suunnittelupohja (Tulosta koulutukseen A3-koossa tarvittava määrä)

Case-tehtävät (Osallistujille jaettavaksi ks. s. 57-59)

Koulutuskalvot (Muistiinpanoilla varustetut kalvot eri sessioihin)

Kouluttajan lisäkirjallisuus (ks. s. 55)

Dialogin vuoro -julkaisu

(Ennakkotehtäviin ja mahdollisuuksien mukaan koulutettaville jaettavaksi)

www.eratauko.fi – työkalut (Ennakkoon tutustuttaviksi)

Keskustelukortit (Koulutuksen aikana tutustuttaviksi, kaikille osallistujille oma tulostettu tai painettu versio)



WWW.ERATAUKO.FI – TYÖKALUT

Erätauko-työkalut rakentavan keskustelun vetämiseen ovat avoimesti kaikkien hyödynnettävissä.



DIALOGIN VUORO -JULKAISU

Julkaisusta löydät tietoa dialogin hyödyistä yhteiskunnalle. Voit hyödyntää julkaisua ennakkotehtävissä sekä tuodessasi esiin Erätauko-osaamisen ja koulutuksen merkitystä.



KESKUSTELUKORTIT

Keskustelukorteista löydät vinkkejä ja sanoituksia dialogin vetämiseen. Niitä voit hyödyntää koulutuksen aikana.

Koulutuksen puitteet

Erätauko-keskustelua suunniteltaessa ohjataan järjestäjää pohtimaan tarkasti, millainen on tilan merkitys dialogin onnistumisen kannalta. Keskeistä on se, millaisia merkityksiä tila ilmentää ja symboloi, millaisen tunnelman se luo osallistujien välille ja mahdollistaako se todellisen kohtaamisen. Nämä samat tekijät ovat tärkeitä myös Erätauko-koulutuksen järjestämisen onnistumisen kannalta. Koulutustilan olisi siis syytä olla sellainen, että se tukee mahdollisimman hyvin luottamuksellisen ilmapiirin rakentumista sekä dialogia. Koulutussessioihin viritäytymisen ja tutustumisen sekä erilaisten dialogiharjoitusten toteutuksen kannalta koulutustilaan on hyvä mahtua tarvittaessa isokin piiri. Dialogin harjoittaminen ja oppiminen onnistuu luontevimmin piirimuodossa. Sen tulee olla muodoltaan sellainen, että kaikki osallistujat näkevät toisensa ja voivat keskustella luontevasti toistensa kanssa koko ryhmänä. Ihanteellisinta on, jos varsinaisen koulutustilan lisäksi käytössäsi on myös muutama muu tila, johon osallistujia

TILA

luo tunnelman osallistujien välille. Koulutustilan tulisi tukea mahdollisimman hyvin luottamuksellisen ilmapiirin rakentumista.



voidaan jakaa pienempiin harjoitusryhmiin. Huomioi siis koulutustilaa valittaessa seuraavat tekijät:

- Saatko siirrettyä pöydät pois ja aseteltua tuolit rinkiin niin, että kaikki koulutettavat ovat samassa piirissä?
- Onko tila rauhallinen, kuulevatko kaikki toisensa ja mahdollistaako se luottamuksellisen keskusteluilmapiiirin?
- Onko käytössäsi muita mahdollisia tiloja pienryhmiin jakautumista varten?
- Saatko näytettyä esitysmateriaalia kalvoilta?
- Onko tilassa jokin luonteva paikka, johon voit ripustaa koulutussession/päivän ohjelman sekä rakentavan keskustelun pelisäännöt näkyville?

Erätauko-koulutus digitaalisissa ympäristöissä

Erätauko-koulutuksessa voi myös hyödyntää verkko-oppimisympäristöjä, ja koulutus voidaan toteuttaa osittain monimuotoisena. Luontevimmin verkkoympäristöissä toimiminen soveltuu ennakko- sekä välitehtävien työstöön. Lisäksi verkossa voidaan käydä keskusteluja muun muassa välitehtäviin liittyvistä opeista ja koulutusmateriaalisällöistä. Dialogiharjoituskin voidaan toteuttaa verkossa.

Dialogin käyminen verkossa vaatii sekä valmentamista että valmistautumista. Verkkoympäristöt ohjaavat helposti keskustelijoita monologiseen keskustelutapaan. Jos toteutat Erätauko-koulutuksen osuuksia verkossa, voit jakaa ne seuraaviin vaiheisiin;

1. Dialogiin valmistautuminen – pelisäännöt ja toimintatavat
2. Virittäytyminen ja harjoittelu
3. Keskustelu joko reaaliaikaisesti tai pidemmän ajan sisällä
4. Keskustelun reflektio – oma toiminta sekä ryhmän toiminta

VERKKO- YMPÄRISTÖSSÄ

ohjaajan tehtävänä on satsata erityisesti turvallisen keskusteluilmapiirin luomiseen.

On hyvä muistuttaa tietoturvallisuudesta – kaikesta omalla nimellä ja profiililla jaetusta jää jälki verkkoon.

.....

HASHTAGIT

#Erätauko
#SiksiErätauko

Käytä verkkodialogeissa samoja rakentavan keskustelun pelisääntöjä kuin kohtaamisissa kasvotusten. Lisäksi korosta erityisen paljon liittymistä toisten puheeseen, jotta kommentit eivät jää irrallisiksi, vaan sekä kuuntelu että ymmärryksen rakentuminen toteutuvat. Verkkoympäristöissä ohjaajan tehtävänä on satsata erityisesti turvallisen keskusteluilmapiirin luomiseen. Ohjaa osallistujia:

- Tiedostamaan sanojen merkitys ja noudattamaan rakentavan keskustelun pelisääntöjä
- Lukemaan tarkkaan, mitä toiset sanovat ja etsimään toisten kirjoittamasta tai sanomasta merkityksiä, joihin he voivat liittyä ja joiden jatkoksi he voivat rakentaa omat puheenvuoronsa
- Tiedustella suoraan toisilta keskustelijoilta ja kysellä avoimia kysymyksiä
- Pidättäytyä omista lähtökohtaoleuksista ja nopeista johtopäätöksistä

Toteuttaessasi verkkoluennon osana Erätauko-koulutusta, pyri rakentamaan siihen myös dialogisia osuuksia. Jos verkkoympäristösi sen mahdollistaa, jaa osallistujia pienempiin toisista erillisiin keskusteluryhmiin. Kun keskustelu käydään kirjoittamalla, huolehdi että ympäristössä on mahdollisuus rakentaa dialogipuita eli toisistaan erillisiä keskusteluketjuja.

Käytettävänäsi on lukuisia erilaisia verkkoympäristöjä, niin avoimia kuin suljettujakin. Organisaatiollasi on mahdollisesti jokin oma valittu verkkoympäristö käytössä tai pääset itse valitsemaan ympäristösi avointen maksuttomien ohjelmien joukosta. Monet ympäristöt taipuvat dialogiseen keskusteluun, mutta seuraavat ominaisuudet olisi hyvä toteutua valitsemassasi ympäristössä:

- Keskustelu omalla nimellä
- Mahdollisuus livekeskusteluihin äänen ja kuvan kera

- Mahdollisuus muodostaa dialogipuita – keskusteluketjujen rakentaminen ja liittyminen valittujen keskustelijoiden puheeseen
- Mahdollisuus jakaa keskustelijoita pienryhmiin – joko livekeskusteluihin, keskustelufoorumeihin tai erillisiin kirjoitettuihin keskusteluketjuihin

Jos käytät avointa ympäristöä, niin muistuta osallistujia, että kaikesta omalla nimellä ja omalla profiililla jaetusta jää jälki ympäristöön. Tietoturva on siis otettava huomioon.

Koulutussessioita koskevilla luvuilla (s. 23-43) löytyy esimerkkejä osuuksista, joita voidaan toteuttaa verkossa ja vinkkejä verkkototeutuksen tueksi. Dialogin ohjaamis- ja harjoittelusuutta ei kuitenkaan kannata kokonaan toteuttaa verkossa, sillä kasvokkainen vuorovaikutus on erityisen tärkeää oppimisen kannalta.

Osallistujien kanssa on hyvä käydä läpi dialogin pelisääntöjen lisäksi verkkoviestintän pelisäännöt. Tärkeää on korostaa dialogien luottamuksellisuutta ja käydä läpi *Chatham House Rule* -periaatteet: ”Keskustelun sisällöistä saa puhua ulkopuolisille, kunhan asian esittäjä ei kerrota eikä sanottua voida liittää keneenkään keskustelussa olleeseen henkilöön.” On myös hyvä sääntö korostaa, että itse dialogeissa, niin virittäytymisessä kuin myös dialogiharjoituksissa, on oppimisen kannalta keskeistä olla täysin läsnä. Tällöin tietokoneet ja puhelimet on hyvä pitää poissa.

Erätauossa kannustamme avoimeen verkkoviestintään ja oivallusten jakamiseen sosiaalisessa mediassa. Käytössä on ollut kaksi hashtagia: #Erätauko ja #SiksiErätauko – jälkimmäistä on käytetty erityisesti sellaisen aiheiden tai tilanteiden yhteydessä, joihin liittyy selkeä dialogin tarve.

Kouluttajan osaaminen

Erätauko-kouluttajalla tulee olla entuudestaan kokemusta ryhmien ohjaamisesta. Lisäksi hän ymmärtää dialogin periaatteet ja on tutustunut huolellisesti Erätauon koulutusmateriaaliin. Erätauko-kouluttaja on välillä yksi ääni ryhmän dialogissa ja välillä taas selkeästi fasilitaattorin ja kouluttajan roolissa.

Erätauko-kouluttaja taitaa Erätauon ohjaajan osaamisalueet, jotka ovat:

- Kyky ohjata ryhmää
- Kyky vaihtaa omaa roolia prosessin fasilitaattorina ja yhtenä äänenä dialogissa
- Kyky sietää epävarmoja hetkiä, hiljaisuutta ja jännitteitä
- Kyky jakaa omia aiempia kokemuksia sekä tunteita tässä ja nyt tapahtuvasta kokemuksesta
- Kyky seurata yhteisen ajattelun kehkeytymistä ja tehdä sitä näkyväksi

Erätauko-kouluttajan tärkein tehtävä on tukea osallistujan kykyä suunnitella ja ohjata Erätauko-keskusteluita. Tämän vuoksi suosittelemme, että olet Erätauko-kouluttajana jo itse käynyt Erätauon fasilitaattorikoulutuksen ja/tai järjestänyt Erätauon.

Kouluttajana vastaat siitä, että koulutuksessa vallitsee tasavertainen ja kunnioittava ilmapiiri osallistujien kesken. Huolehdi että rakentavan keskustelun pelisääntöjä noudatetaan ja varmistat erilaisien menetelmien osallistujien oppimisen koulutuksen aikana. Erätauko-kouluttajana olet ennen muuta oppimisen tukija ja fasilitaattori. Tärkein taitosi on vastata keskustelun tasa-arvoisuudesta, kysyä dialogisia kysymyksiä ja näyttää itse esimerkkiä dialogin ohjaamiseen. Koska

koulutettavaa sisältöä on paljon, saattaa syntyä suuri houkutus yksisuuntaiseen luenointiin. Muista, että kyse on dialogi- ja fasilitointikoulutuksesta. Niinpä koulutusmenetelmien tulee olla linjassa koulutettavien sisältöjen kanssa. Voit yhdistää ja lisätä oppaassa jo kuvattuihin harjoitteisiin muita osallisuutta lisääviä elementtejä pohjaten omaan kokemukseesi ohjaajana.

Tuo esille myös rohkeasti omia kokemuksiasi, sillä ne auttavat koulutettavia oivaltamaan kokempuheen merkityksen dialogissa. Käytä omaa sisäistä dialogia hyväksi koulutuksessa kertomalla avoimesti, mitä mielessäsi liikkuu, kun kuuntelet osallistujia. Tehtävänäsi on huolehtia koulutussessioiden ja päivien aikatauluista ja varata itsellesi oikeus keskeyttää sekä ohjata keskustelua aikataulun puitteissa.

Dialogi on hyvin kokonaisvaltainen vuorovaikutustilanne. Näin ollen myös kehonliikkeillä, ilmeillä ja eleillä on tärkeä rooli omien kokemusten ilmaisussa ja toisten ihmisten ymmärtämisessä. Fasilitaattorina ja kouluttajana kannattaa siis kiinnittää huomioita myös omaan ja toisten kehonliikkeisiin ja eleisiin. Huomaavaisen katsekontaktin ylläpito keskustelun aikana lisää yleensä ihmisten luottamusta toisiinsa. Keskustelun lomassa viriävät tunteet näkyvät usein myös ilmeissä ja eleissä. Otsan ryppistys,



KOULUTTAJA

vastaa rakentavan keskustelun pelisääntöjen toteutumisesta koulutuksessa.

.....

KEHONKIELI on tärkeässä roolissa omien kokemusten ilmaisussa ja toisten ihmisten ymmärtämisessä.

hymy, nyökkäykset ja äännähdykset ilmaisevat ihmisen tunnetilaa ja pyrkimyksiä vuorovaikutuksessa. Fasilitaattori saattaa myös tuntea omassa kehossaan osallistujien tunteiden “peilausvaikutuksia”, kun hän pyrkii empaattisesti tavoittamaan heidän kokemuksiaan. Esiin nousevan aiheen ahdistavuus saattaa tuntua oman hengityksen pinnallistumisena, jännitteiden ilmaantuminen voi nostaa sykettä ja luottamuksen vahvistuminen rentouttaa hartioiden jännitystä. Näiden omien fyysisten reaktioiden merkitystä on hyvä oppia tulkitsemaan, jos haluaa kehittyä dialogin fasilitaattorina ja Erätaun kouluttajana.

Ennen kuin lähdet kouluttamaan, laadi huolellinen suunnitelma aikataulusta taukoineen. Pidä kiinni aloitus- ja lopetusajankohdista.

Muilta osin ole valmis muuttamaan koulutussuunnitelmiasi tarpeen niin vaatiessa. Jos voit kouluttaa toisen henkilön kanssa, niin tehkää selkeä vastuunjako koulutussessioittain erityisesti, jos ette ole aikaisemmin työskennelleet yhdessä. Sopikaa myös keskinäisestä palautteenannosta ja koulutusoppien keräämisestä.

Saavu koulutustilaan paikalle hyvissä ajoin ja järjestä tila sellaiseksi, että se tukee dialogia. Laita esille tarvittavat koulutusmateriaalit ja käy läpi ohjelma mielessäsi. Valmistaudu vastaanottamaan osallistujat ja huomioimaan jokaisen yksilöllisesti. Kun ensimmäinen astuu sisälle, katso silmiin, kättele ja toivota tervetulleeksi. Näin olet ottanut jo ensimmäisen askeleen kohti dialogista kouluttajuutta.

Koulutuksen suunnittelu

Suunnittelussa kannattaa hyödyntää kouluttajan oppaan moduuleita, koulutussessioita ja työkalupakin materiaaleja – sekä keskustelua toisten kouluttajien kanssa.

Aloita koulutuksen suunnittelu kokoamalla yhteen Erätauko-kouluttajien joukko organisaatiostasi ja ota mukaan Erätauko-koulutuksen suunnittelupohja yhteistä keskustelua varten. Pohja on tutustuttavissa seuraavalla sivulla ja printattava versio löytyy osoitteesta www.eratauko.fi.

Jos koulutat yksin, käy läpi kysymykset itsekseksi ja hyödynnä suunnittelussa mahdollisuuksien mukaan keskustelua toisten kouluttajien kanssa.

Seuraavaksi lue tarkasti kouluttajanoppaan moduulit ja koulutussessiot. Laadi niiden pohjalta itsellesi konkreettinen aikataulu ja ohjelma. Käy läpi kaikki koulutusmateriaalit ja kalvot. Muokkaa kalvoista omaa koulutustasi tukeva kokonaisuus. Muista myös sanoittaa kaikki tehtäväohjeistukset omaan suuhusi sopiviksi ja muotoilla ne kalvoille valitsemallasi tavalla.

Paikoillanne, valmiit, hep!



ERÄTAUKO-KOULUTUKSEN SUUNNITTELUPOHJA

Käytä tätä pohjaa työkaluna suunnitellessasi Erätauko-koulutuksia.

TARVE

Miksi koulutan Erätaukoa? Mitä lisäarvoa koulutus tarjoaa koulutettaville?

SEURAAVAT ASKELEET

Koulutuksen suunnittelun vaiheet

Seuraavat käytännön toimenpiteet

KENELLE

Ketkä kohderyhmistäni hyötyvät Erätauko-koulutuksesta? Kuinka paljon arvion koulutettavia olevan?

LEVITTÄMINEN JA MARKKINOINTI

Miten markkinoin koulutusta? Mitä kanavia käytän?

SUUNNITELMA OPIEN KERÄÄMISEEN

Miten kerään palautteen ja varmistan oppien leviämisen?

RAHOITUS

Mistä rahoitus kokeiluvaiheeseen? Mikä on koulutuksen ansaintalogiikka?

Keitä ovat keskeiset sidosryhmät ja kumppanit?

KOULUTTAJAT JA OSAAMINEN

Ketkä kouluttavat? Millaista osaamista kouluttajilla on? Mitä osaamista tulisi kehittää?

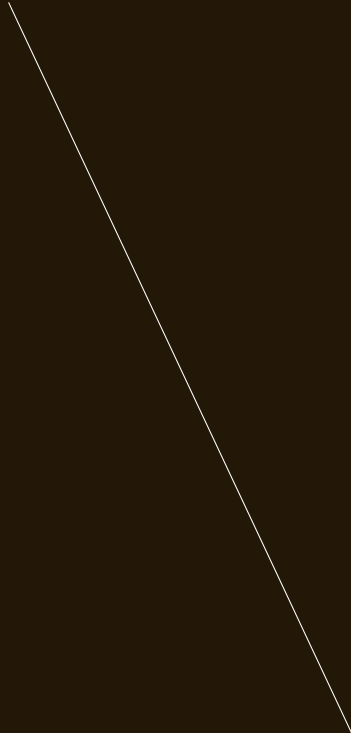
KYSYMYKSET JA TARPEET

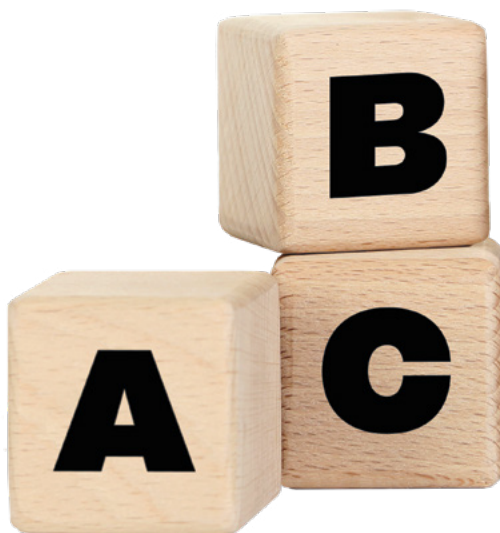
Mikä on vielä epäselvää? Mitä tarvitsen koluttaakseni erätaukoa?

KOULUTUKSEN SISÄLLÖT

Erätauko-koulutus koostuu kolmesta moduulista, joista jokaiseen liittyy useampi koulutussessio. Ideana on, että koulutussessioista voi yhdistellen ja soveltaen poimia omaan koulutukseensa sopivimmat osuudet. Voit myös tarpeen mukaan syventyä pidemmäksi aikaa sellaiseen moduuliin tai koulutussessioon, johon kohderyhmälläsi on erityinen tarve.

Toisin sanoen
kouluttajan palikkatesti?





Koulutukseen osallistujia on hyvä auttaa hahmottamaan koulutuksen rakenne ja moduulin tavoitteet, jotta tiedolliset siirtymät näiden välillä tuntuvat johdonmukaisilta. Siirtymät moduulista toiseen on hyvä sanoittaa selkeästi ja jos mahdollista osoittaa visuaalisesti, vaikkapa tulostamalla kuva moduuleista ja sessioista seinälle (kuva löytyy koulutuskalvoista osoitteesta www.eratauko.fi).



MODUULI

Ymmärrä konteksti ja tarve

Tavoite: Osallistuja osaa määritellä dialogin tarpeen itselle, omalle organisaatiolle sekä yhteiskunnassa laajemmin.

KOULUTUSSESSIOT:

- 1 Ennakkotehtävät
- 2 Erätauko-koulutuksen ohjelma, tavoitteet ja tarkoitus
- 3 Virittäytyminen ja tutustuminen
- 4 Dialogin perusteet ja tarve dialogille
- 5 Erätauko-dialogin erityispiirteet ja sovellettavuus



MODUULI

Opi Erätauko

Tavoite: Osallistuja omaksuu dialogin periaatteet ja osaa suunnitella sekä vetää rakentavia keskusteluja.

- 6 Dialogin ohjaaminen I: perusteet
- 7 Dialogin ohjaaminen II: haastavat tilanteet
- 8 Keskustelun suunnittelu ja kutsuprosessi

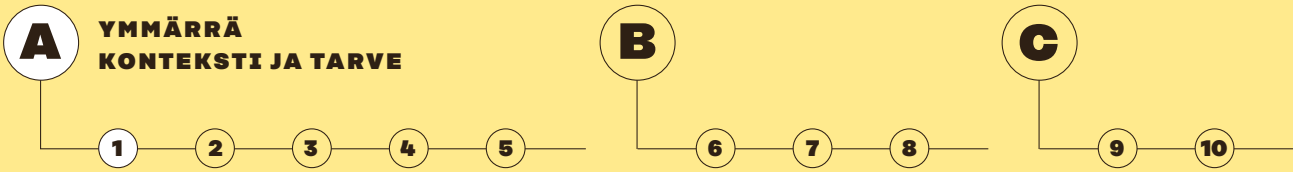


MODUULI

Toteuta ja vaikuta

Tavoite: Osallistuja osaa varmistaa keskusteluiden vaikuttavuuden ja tehdä suunnitelman Erätauon toteutuksesta.

- 9 Keskustelun paketointi ja vaikuttavuus
- 10 Oman Erätauon suunnittelu ja loppukeskustelu



1. Koulutussessio

Ennakkotehtävät

Tavoite: Tutustua Erätauon keskeisiin materiaaleihin ja case-työskentelyn tehtävänantoon. Orientoitua koulutettaviin sisältöihin ja ottaa haltuun keskeiset käsitteet sekä tunnistaa dialogiin liittyvät aiemmat tiedot ja taidot.

Sisältö

Erätauon keskeisimmät koulutusmateriaalit löytyvät verkkosivuilta www.eratauko.fi. Sieltä voidaan poimia ennakkoon tutustuttavaksi materiaaliksi artikkeleita, blogikirjoituksia sekä työkaluja. Käyttökelpoinen ennakkoon tutustuttava materiaali on *Dialogin vuoro* -julkaisu, joka auttaa osallistujaa ymmärtämään, miksi yhteiskunnan tulisi muuttua dialogisemmaksi. Ennakkotehtävän tulisi ohjata itsereflektioon, jossa materiaalia peilataan suhteessa omaan elämään laajemmin, työhön sekä aiempiin taitoihin ja

tietoihin. Tämä on olennaista, sillä dialogin ymmärtäminen ja oppiminen edellyttää oman ajattelun ja toiminnan tiedostamista ja kriittistä arviointia. Ennakkotehtävän tulee olla selkeästi kuvattu ja innostava. Ennakkotehtävissä on hyvä yhdistää sekä tiedollisia että kokemuksellisia elementtejä. Tästä syystä esimerkiksi dialogisuuden havainnointi osallistujan valitsemissa yhteisöissä yhdistettynä luettavaan materiaaliin muodostaa monipuolisen ennakkotehtäväkokonaisuuden.



KESTO Osallistuja käyttää ennakkotehtäviin aikaa noin 2-10 tuntia.

VINKKI Voit teettää ennakkotehtävät itsenäisinä harjoitteina ennen koulutuksen alkua ja purkaa niitä vasta koulutuspäivien aikana. Vaihtoehtoisesti voit järjestää ennakkotehtävien käsittelyä ja purkua varten keskustelun verkko-oppimisympäristössä. Muista tällöin kerrata vinkit sivuilta 16-17. Voit myös käynnistää esittäytymisen ja tutustumisen verkossa ennen ennakkotehtävien purkua.

TOTEUTUS: ITSENÄINEN TYÖSKENTELY + KESKUSTELU

Pyydä osallistujia tutustumaan alla listattuihin ennakkomateriaaleihin osoitteessa www.eratauko.fi ja valitse lisäksi seuraavista neljästä ennakkotehtävästä vähintään kaksi, jotka tukevat parhaiten koulutuksesi toteutusta. Mitä lyhempi koulutuksen lähiopetuksen osio on, sitä enemmän tehtäviä on hyvä antaa ennakkoon. **Ennakkotehtävien ohjeistukset:**

1. Lue *Dialogin vuoro* -julkaisu osoitteessa www.eratauko.fi ja valitse julkaisusta yksi teesi tai henkilöjuttu ja pohdi, mitä se merkitsee:

- a) henkilökohtaisesti sinulle
- b) organisaatiollesi
- c) yhteiskunnan muutoksen näkökulmasta

Muistuta erityisesti aukeamasta *Mitä on dialogi ja kokemuspuhe?* (*Dialogin vuoro* -julkaisun sivut 6-8)

2. Tutustu Erätaun verkkosivuihin ja pohdi, mikä Erätaun verkkosivun työkaluista puhuttelee sinua eniten ja miksi?

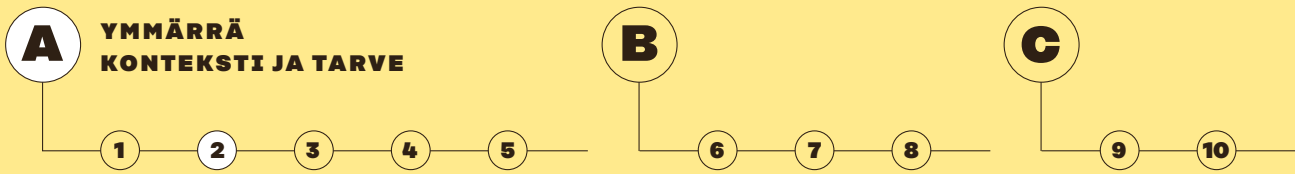
3. Havainnoi valitsemaasi keskustelutilannetta omassa yhteisössäsi/organisaatiossasi käyttäen apuna Erätaun rakentavan keskustelun pelisääntöjä (löytyvät tämän oppaan sivulta 5) sekä 11 tapaa tuhota dialogi (löytyy koulutuskalvoista)

Millaisia dialogin piirteitä keskustelussa esiintyi? Entä dialogin tuhoamisen merkkejä?

4. Case-työskentelyn tehtävänantoon tutustuminen (katso liite I): pyydä osallistujia lukemaan case ja eläytymään kuvaukseen seuraavan tehtävän avulla: Pohdi, miltä paikkakunnalla/organisaatiossa näyttää, millainen ilmapiiri siellä on, millaista siellä on asua ja keitä siellä liikkuu? Mikä tässä tilanteessa on olennaista? Millaisia ajatuksia ja tunteita tilanne herättää? Millaisia ongelmia ollaan ratkomassa? Millaista keskustelua tarvitaan?

Lisäksi voit pyytää osallistujia vastaamaan muutamalla lauseella, mitä he odottavat Erätauko-koulutukselta. Odotuksia on hyvä koota yhteen ennen koulutusta ja käydä lyhyesti läpi koulutuksen alussa, miten niihin vastataan. Odotusten kartoittamisen kysymyksiä:

- a) Mitä toivot oppivasi Erätauko-koulutuksessa?
- b) Muita odotuksia, ideoita ja ajatuksia?



2. Koulutussessio

Koulutuksen ohjelma, tavoitteet ja odotukset

Tavoite: Osallistuja hahmottaa koulutuksen kulun, aikataulun ja tavoitteet. Hän kykenee suhteuttamaan omat odotuksensa koulutuksen tavoitteisiin ja orientoitumaan koulutukseen.

Sisältö

Koulutuksen alussa on hyvä varata hetki aikaa sen kertomiseen, mikä on Erätauko-koulutuksen tarkoitus ja mitä osallistuja saa koulutukseen osallistumisesta. Erätauko-koulutuksen tarkoituksena on lisätä dialogiin perustuvien osallisuuskäytäntöjen suunnittelu- ja toteutusosaamista sekä laajemmin vahvistaa rakentavaa yhteiskunnallista keskustelua Suomessa.

Koulutuksen jälkeen osallistuja;

1. Osaa määritellä dialogin tarpeen itselle, omalle organisaatiolle sekä yhteiskunnassa laajemmin
2. Omaksuu dialogin periaatteet ja osaa suunnitella sekä vetää rakentavia keskusteluja
3. Osaa varmistaa keskusteluiden vaikuttavuuden ja tehdä suunnitelman Erätauon toteutuksesta.



KESTO 10-20 min.

.....

VINKKI voit näyttää visuaalisesti aikataulun esim. kalvoilta.

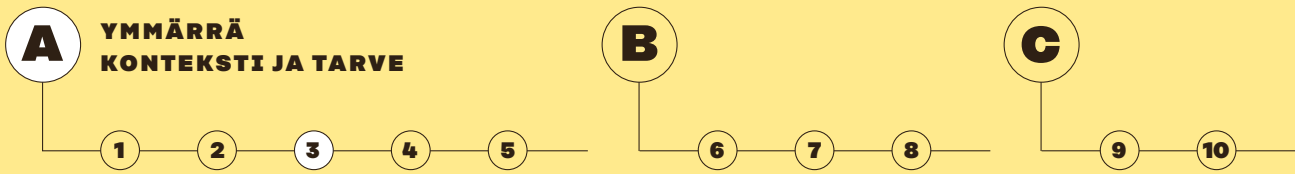
TOTEUTUS: ALUSTUS

Toivota osallistujat tervetulleeksi Erätauko-koulutukseen ja esittele itsesi haluamallasi tavalla.

Kerro osallistujille koulutuksen tarkoitus ja tavoitteet. Voit myös kertoa, että motiivit Erätauko-koulutukseen osallistumiselle voivat olla kolmita- soisia: henkilön, organisaation tai laajemmin yhteiskunnan kehittäminen dialogisemmaksi (ks. myös s. 8). Tässä vaiheessa on hyvä tuoda esille muu- tama nosto osallistujien odotuksista, jos niitä on kysytty ennen koulutusta ja kertoa, miten koulutus vastaa tai ei vastaa niihin.

Käy koulutuksen aikataulu läpi yleisellä tasolla. Kerro ainakin, milloin tauot pidetään ja millaisista osuuksista koulutus koostuu.

Voit tuoda esiin, mitä itse toivot koulutukselta. Ota myös heti alussa huomioon dialoginen toimintatapa ja kommunikaatio osallistujiin päin.



3. Koulutussessio

Virittäytyminen ja tutustuminen

Tavoite: Ymmärtää virittäytymisen ja tutustumisen merkitys dialogin onnistumiselle. Saada välineitä ohjata virittäytymistä ja tutustumista.

Sisältö

Virittäytymisellä tarkoitetaan osallistujien kokonaisvaltaisen huomion ja läsnäolon suuntaamista dialogitilanteeseen. Dialogin keskustelun onnistuminen edellyttää, että osallistujat kokevat tilanteen itselleen riittävän turvalliseksi mutta myös kiinnostavalla tavalla haastavaksi. Niinpä on tärkeää, että fasilitaattori auttaa osallistujia tutustumaan toisiinsa sekä virittäytymään

dialogitilanteeseen ja käsiteltävään aiheeseen. Tutustuminen on syytä suunnitella sellaiseksi, että se palvelee dialogin tavoitteita. Ensisijaisesti tämä tarkoittaa virittäytymistä toisten osallistujien kokemusmaailmaan ja dialogissa käsiteltävään aiheeseen. Tilanteen turvallisuuden kannalta on tärkeää, että jokainen osallistuja saa muodostettua suhteen myös dialogin fasilitaattoriin.



KESTO 30 min
(harjoitus 10 min,
alustus + keskustelu
20 min).

.....

VINKKI Katso
lisää virittäytymis-
harjoituksia koulutta-
jan työkalupakista
oppaan sivulta 48.

TOTEUTUS: VIRITTÄYTYMISHARJOITUS

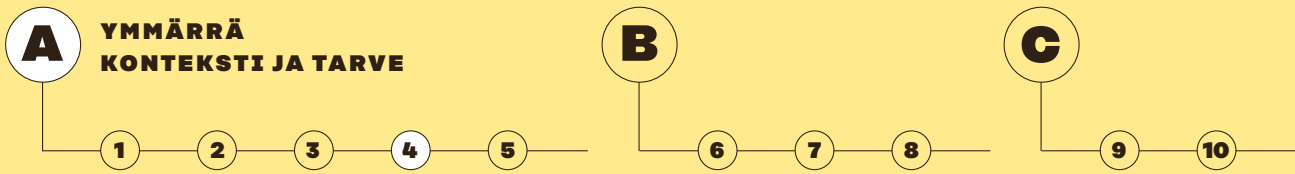
Teetä osallistujilla aluksi yksi tutustumista tukeva virittäytymisharjoitus. Sen jälkeen voit näyttää kalvon *Virittäytymisestä: tilaan, aiheeseen ja toisiin* sekä alustaa tutustumisen ja virittäytymisen merkityksestä dialogille. Alustuksen yhteydessä voidaan keskustella siitä, miten koulutettavat kokivat tutustumisen ja virittäytymisen tapahtuneen äskeisessä harjoituksessa.

Harjoitus a:

- 1.** Ohjeistus osallistujille: "Käänny vieressä olevan henkilön puoleen ja kerro kuka olet ja miksi olet tullut tähän koulutukseen."
- 2.** Parikeskustelun jälkeen jokainen pari esittäytyy kaikille ja kertoo jotain olennaista omasta keskustelustaan

Harjoitus b:

- 1.** Ohjeistus osallistujille: "Millainen on turvallinen ja innostava keskustelu ja millaisia kokemuksia teillä on tällaisista keskusteluista?"
- 2.** Parikeskustelun jälkeen jokainen pari esittäytyy kaikille ja kertoo jotain olennaista omasta keskustelustaan



4. Koulutussessio

Dialogin perusteet ja tarve dialogille

Tavoite: Ymmärtää dialogin tarvetta yhteiskunnassa sekä sen merkitystä itselle, omalle organisaatiolle ja toimintaympäristölle. Session lopputuloksena koulutettava käsittää, miten dialogi eroaa muista tavoista käydä keskusteluja.

Sisältö

Erätauon omaksuminen edellyttää dialogisen keskustelutavan syvällistä ymmärrystä. Osallistujan tulee ymmärtää, että Erätauko-toimintamalli on yksi mahdollinen tapa toteuttaa dialoginen keskustelu. Avaa osallistujille, että dialogi ei ole vain menetelmä, vaan myös filosofinen lähestymistapa omaan itseen, yhteisöihin sekä ympäröivään maailmaan. Suppeimmillaan dialogi voi olla keskustelun tapa, mutta laajimmillaan kokonainen elämäntavot. Samassa yhteydessä on hyvä myös avata erot käsitteiden dialogisuus ja dialogi välillä. Dialogisuudella viitataan yleisemmin erilaisiin vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnan muotoihin. Dialogisuutta voi lisätä moniin toimintatapoihin kuten kokous- tai seminaarikäytäntöihin. Dialogilla sen sijaan viitataan keskusteluun, jolla on omat erityispiirteet ja jossa vaalitaan tiettyjä pelisääntöjä. Dialogin kiteytys ja määrittely kannattaa esittää koulutuskalvoilta:

Dialogi = Keskustelu ymmärryksen lisäämiseksi asioista, toisista ja itsestä.

Session yhteydessä tulee avata perusteellisesti Erätauon *Rakentavan keskustelun pelisäännöt*. Pelisääntöjen lisäksi voidaan käsitellä myös dialogille tyypillisiä erityispiirteitä, toimintatapoja ja hyveitä, joita ovat:

- Erotetaan kuuntelu ja puhuminen
- Annetaan rauhaa ja tilaa muille – pidetään omat puheenvuorot lyhyinä ja odotetaan toisia
- Yritetään heittäytyä kuunteluun ja päästää irti siitä, mitä itse seuraavaksi aion sanoa
- Ei keskeytetä muita vaan sen sijaan kirjoitetaan ylös ajatuksia tai kysymyksiä
- Suhtaudutaan toisiin keskustelijoihin avoimella ja uteliaalla mielellä
- Siedetään epävarmuutta ja hiljaisuutta
- Luodaan turvallinen ilmapiiri ja luottamus – käytetään tähän riittävästi aikaa



KESTO 20-60 min.

VINKKI Pelisäännöt on hyvä olla koulutus-tilassa isona julisteena koko koulutuksen ajan. Juliste löytyy osoitteesta www.eratauko.fi.

Lisäksi voit käydä läpi myös koulutuska-voista löytyviä dialogin tuhoamisen keinoja.

TOTEUTUS: ALUSTUS + ENNAKKOTEHTÄVÄN PURKU

Alusta keskeisimmät käsitteet (dialogin määritelmä sekä rakentavan keskustelun pelisäännöt) hyödyntämällä koulutuska-voja.

Jaa osallistujille keskustelukortit ja kerro lyhyesti niiden käyttötavat:

- Keskustelukortit on tarkoitettu Erätauko-fasilitaattorin valmistautumisen ja keskustelussa toimimisen tueksi.
- Niitä ei ole tarkoitus käyttää dialogissa suoraviivaisen mekaanisella tavalla vaan aina soveltaen korttien sisältöä omaan persoonalliseen tyyliin ja kuhunkin keskustelutilanteeseen.

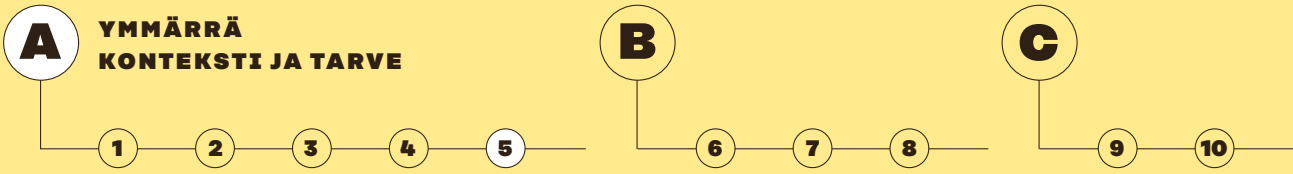
Lisäksi jos koulutuksessasi on riittävästi aikaa ja olet teettänyt ennakko-tehtävän liittyen *Dialogin vuoro* -julkaisuun, voit joko alustaa osallistujia julkaisun keskeisistä sisällöistä tai teettää dialogisen harjoituksen ennakko-tehtävän purkuun. Harjoitus:

1. Jaa osallistajat pareihin
2. Pyydä osallistujia lukemaan kortti: *Oman kuuntelutaidon parantaminen*.
3. Pyydä heitä kuuntelemaan tarkkaan toista ja pohtimaan samalla: "Mikä on minulle kuuntelijana vaikeaa? Onko minulle vaikeaa kuunnella itseäni samalla kuin kuuntelen muita? Osaanko kuunnella toisen kerto-masta muutakin kuin vain asiaa, vaikkapa tarinaa tai kokemuksen eri ulottuvuuksia: havainnot, ajatukset, tunteet, muistot, mielikuvat?"
4. Pyydä osallistujia keskustelemaan ennakko-tehtävästä: "Minkä teesin tai henkilöjutun valitsit *Dialogin vuoro* -julkaisusta ja miten kuvailisit sen merkitystä itsellesi, organisaatiollesi ja laajemmin yhteiskunnassa?"
5. Yksi henkilö kertoo ja toinen kuuntelee käyttäen kortin 3 ohjeita ja kertoo, mitä oivalsi toisen puheesta (n. 10 min per henkilö).
6. Harjoituksen purku: "Mitä keskusteltiin sisällöstä? Mitä opitte tietoisesta kuuntelusta?"

Vaihtoehtoinen harjoitus: jos ennakko-tehtävä on jo purettu vaikkapa verkko-oppimisympäristössä, voit myös ottaa tässä lyhyen parikeskustelun aiheesta "hyviä ja huonoja keskustelukokemuksia". Kokemuksia voidaan peilata vasten hyvän dialogin periaatteita ja myös dialogin tuhoamisen tunnusmerkkejä. Pura keskustelua pyytäen kommentteja kysymykseen: "Millaisia hyvän dialogin tunnusmerkkejä tai dialogin tuhoamisen piirteitä näissä keskusteluissa esiintyi?"

Osallistujan on helpompi ymmärtää dialo-gin eroavaisuuksia arkipuheesta selkeiden esi-merkien kautta. Siksi on syytä kertoa, miten dialogi eroaa muun muassa neuvottelusta tai väittelystä. Lisäksi voit käydä läpi myös koulu-tuska-voista löytyviä dialogin tuhoamisen

keinoja. On hyvä korostaa, että dialogia ei opita hetkessä, vaan sen harjoittelu kestää läpi elämän. Voit myös korostaa, että dialogi vaatii aikaa. Siihen on hyvä varata vähintään tunti aikaa, jotta aiheen ja muiden keskusteli-joiden syvälinen ymmärrys mahdollistuu.



5. Koulutussessio

Erätauko-dialogin erityispiirteet ja käyttötavat

Tavoite: Osallistuja ymmärtää Erätauko-toimintamallin tarkoituksen ja taustan. Hän osaa hahmottaa, mihin Erätauko soveltuu ja mihin ei. Tavoitteena on myös kirkastaa Erätauon keskeisimmät elementit ja käytettävät materiaalit.

Sisältö

Sessiossa tulee korostaa, että Erätauko on rakentavan yhteiskunnallisen keskustelun suunnitteluun ja toteutukseen kehitetty toimintamalli. Se on kehitetty avoimesti jaettavaksi ja tarkoitettu erilaisten organisaatioiden käyttöön. Kyseessä ei ole jäykkä malli vaan moneen käyttötarkoitukseen muuntuva kokonaisuus, joka mahdollistaa eri lähtökohdista tulevien ihmisten tuomisen ymmärryksen syventämiseen tähtäävään dialogiin.

Halutessasi voit kertoa, että Erätauko oli vuonna 2016 Sitran käynnistämä hanke, joka tarttui yhteiskunnan kannalta huolestuttaviin kehityskulkuihin. Erätauon kehittämisen taustalla oli huoli keskustelukulttuurin karsijumisesta Suomessa ja demokraattisten toimintamallien rajallisuudesta sekä tarve pysähtyä jäsentämään monimutkaisen maailman ja nopean muutoksen tuottamia kompleksisia ilmiöitä.

Selosta Erätauon työkalujen käytännöllinen puoli. Työkaluista löytyy erilaisia pohjia keskusteluiden suunnitteluun, vinkkejä kutsuprosessin toteutukseen sekä keskustelun vaikuttavuuden varmistamiseen. Erätauon työkaluista keskeisimmän osan muodostaa keskustelun ohjaamiseen valmentavat keskustelukortit, joiden tarkoituksena on toimia virikkeenä ja tukena keskustelun vetäjälle erityisesti keskusteluun valmistautuessa ja dialogia harjoitellessa.

Sessiossa on hyvä selostaa Erätauon hyödyt sekä kertoa, mihin Erätauko soveltuu ja mihin ei. Erätauko ei ole ihmelääke kaikkeen. Jos esimerkiksi halutaan neuvotella tai tehdä päätöksiä, Erätauko ei ole oikea toimintamalli. Se soveltuu kuitenkin hyvin päätöksentekoprosessien valmistelun tueksi.



KESTO 15-40 min.

.....

VINKKI Jos olet teettänyt ennakoitavaan Erätauko-työkaluihin liittyen, voit tässä kohtaa purkaa sen joko pari- tai pienryhmäkeskusteluina.

TOTEUTUS: ALUSTUS

Alusta Erätauko-dialogin erityispiirteistä hyödyntäen koulutuskalvoa *Mikä on Erätauko-dialogi*, ja varaa aikaa kysymyksille, kommenteille ja keskustelulle.

Selosta Erätauon työkalujen käytännöllinen puoli: työkaluista löytyy erilaisia pohjia keskusteluiden suunnitteluun, vinkkejä kutsuprosessin toteutukseen sekä keskustelun vaikuttavuuden varmistamiseen.

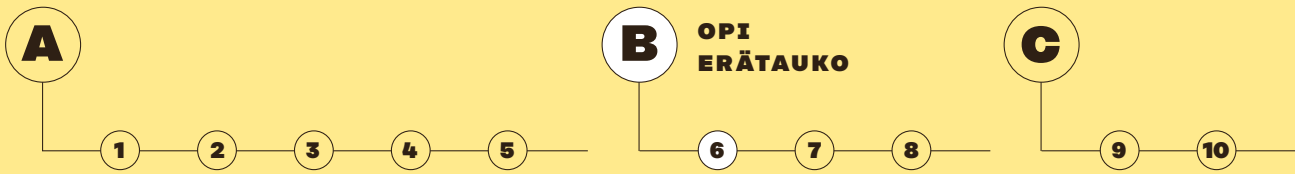
Sessiossa on hyvä selostaa koulutuskalvojen avulla Erätauon hyödyt sekä kertoa, mihin Erätauko soveltuu ja mihin ei.

Erätauon hyödyt:

- Ihmisten tuominen yhteen eri lähtökohdista mahdollistuu ja matala kynnyksellä osallistua tarjoutuu
- Empatia ja luottamus yhteisössä kasvaa
- Ymmärrys käsiteltävistä aiheista syventyy
- Haasteiden ennakointi ja ristiriitojen ratkaisu helpottuvat
- Käsiteltävistä ratkaisuvaihtoehdoista, eri toimijoiden päämääristä sekä päätöksentekoon vaikuttavista näkökulmista laajenee

Soveltuu: tilanteisiin, joissa tarvitaan ihmisten ja eri tahojen tuomista yhteen käymään rakentavaa keskustelua

Ei sovellu: neuvotteluun tai päätöksenteon hetkeen.



6. Koulutussessio

Dialogin ohjaaminen I: perusteet

Tavoite: Oppia tärkeimmät ohjaustoimenpiteet dialogin käynnistämiseen, suuntaamiseen ja päättämiseen. Ymmärtää kokemuspuheen merkitys dialogissa.

Sisältö

Dialogisen keskustelun syntyminen tarvitsee yleensä fasilitaattorin aktiivisia tekoja. Fasilitaattorin ohjausta tarvitaan erityisesti keskustelun käynnistämässä, suuntaamisessa ja päättämässä. Fasilitaattori voi edistää dialogin onnistumista tekemällä huolellista suunnittelua ennen dialogia ja valmistautua ennakoiden ohjaamisen haasteisiin. Erityisen tärkeää on huolehtia siitä, että dialogin osallistujat rohkaistuvat puhumaan omista aiheeseen liittyvistä kokemuksista. Myös keskustelun aiheen riittävä rajaus on tärkeää. Hyvä rajaus johtaa siihen, että: a) aihe koskee mahdollisimman monia osallistujia b) se on jollakin tavalla osallistujille epäselvä tai jännitteinen c) voidaan olettaa että aiheesta syntyy uutta ymmärrystä käytettävissä olevan ajan puitteissa.

Koulutusosion toteutuksen voi rakentaa valittujen Erätauko-korttien esittelyn ja niistä käytävän keskustelun varaan. Esittelystä kannattaa lähteä liikkeelle dialogin suunnittelun avuksi tarkoitetuista korteista ja kalvoista: *Dialogin suunnittelu*, *Oman työkalupakin kokoaminen* ja *Valitse menetelmä* ja

”käsikirjoita” dialogi. Kouluttaja voi esitellä työkalut ja kertoa, miten niiden avulla dialogin fasilitaattori voi valmistautua dialogiin. Erityisesti työkalun ja kalvon *Valitse menetelmä ja ”käsikirjoita” dialogi* yhteydessä kannattaa käydä osallistujien kanssa keskustelua siitä, miten dialogin kolme päämuotoa ”avoin”, ”puolistrukturoitu” ja ”strukturoitu” eroavat toisistaan. Aloitteleville dialogin fasilitaattoreille on yleensä helpointa omaksua ”puolistrukturoidun” dialogin käyttäminen.

Dialogin suunnittelun jälkeen on syytä perehtyä dialogin virittäytymiseen, syventämiseen ja lopettamiseen. Esittele aluksi kalvo *Kokemuspuhe dialogissa*. Tämän yhteydessä kannattaa painottaa sitä, että seuraavaksi esitellyt Erätauko-kortit tukevat kokemuspuheen käynnistymistä ja syvenemistä dialogissa. Tässä sessiossa tärkeää on avata koulutuskalvoista löytyvä *kokemuspuheen määritelmä* ja kertoa siihen liittyen muutama avava esimerkki. Osallistujan tulisi ymmärtää, miksi kokemuspuhe on tärkeää dialogissa varsinkin, jos keskustelutilantee-



KESTO 90 min
(Esimerkiksi: korttien esittely ja keskustelu 40 min, dialogiharjoitus 30 min + purkukeskustelu 20min).

VINKKI Painota koulutettaville, että dialogi yleensä onnistuu jos:

- 1) Osallistujat rohkaistuvat puhumaan kokemuksistaan.
- 2) Ryhmässä onnistutaan valitsemaan rajattu aihe, jossa päästään syvälle.
- 3) Lopuksi on aikaa puhua siitä, millainen kokemus keskustelu oli.

TOTEUTUS: ALUSTUS + DIALOGIHARJOITUS

Dialogiharjoitus 1

1. Jakaudutaan kolmen hengen ryhmiin
2. Ryhmissä valitaan yksi seuraavista aiheista: a) syksy b) oma suhde musiikkiin c) lapsuuden vaikutus elämässä. Vaihtoehtoisia aiheita: a) elämäntehtävä, b) demokratia ja c) vanheneminen.
3. Sovitaan missä järjestyksessä kukin ryhmäläinen toimii fasilitaattorina 10 minuutin ajan
4. Käynnistetään keskustelu ja kouluttaja ilmoittaa milloin fasilitaattori vaihtuu
5. Purku: 1) millaista oli olla dialogin osallistujana? 2) millaista oli harjoitella fasilitointia?

Jos on aikaa, voit teettää heti perään toisen dialogiharjoituksen, jossa on vähän enemmän aikaa valmistautumiseen ja suunnitteluun. Tavoite: osallistuja oivaltaa dialogin valmistautumisen ja eri vaiheiden (virittäytyminen, keskustelun käyminen ja syventäminen sekä lopetus) merkityksen.

Dialogiharjoitus 2

1. Pysytään samoissa kolmen hengen ryhmissä
2. Valitaan jokin muu aihe keskusteluun kuin edellisellä kierroksella yllä olevasta listasta.
3. Jaetaan kolmikoissa roolit. Yksi ottaa keskustelun virittäytymisen (kortti *Virittäytyminen tasavertaiseen keskusteluun*), yksi syventämisen (kortti: *Näin syvennät keskustelua*) ja yksi lopetuksen (kortti: *Keskustelun lopetus*). Pyydä osallistujia lukemaan kortti ja suunnittelemaan hetken aikaa omalla vastuulla olevaa keskustelun vaihetta
4. Kukin fasilitoi keskustelua 10 min ajan seuraavassa järjestyksessä; 1) virittäytyminen, 2) keskustelun syventäminen ja 3) keskustelun lopetus
5. Purku: miten tämä keskustelu erosi ensimmäisestä harjoituksesta?

Vaihtoehtoinen harjoitus edelliselle kahdelle harjoitukselle:

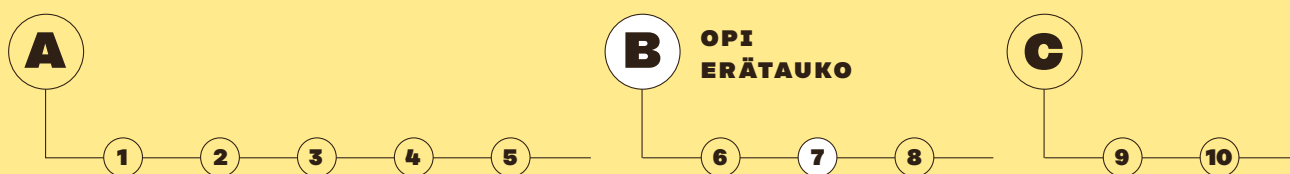
1. Jaa osallistujat kolmikoihin ja anna jokaiselle kortti *Oman kuuntelutaidon parantaminen*
2. Pyydä kutakin kertomaan vuorollaan 2 min ajan: "Kerro henkilöstä tai tapahtumasta, joka on vaikuttanut merkittävästi elämänarvoihisi"
3. Kukin ryhmässä kertoo vuorollaan, muut kuuntelevat. Kumpikin kuuntelijoista saa kysyä yhden kysymyksen. Jokaiselle ryhmäläiselle varataan kysymyksiineen yhteensä aikaa 10 min.
4. Purku: millaista oli olla kertojana ja kuuntelijana? Mitä oivalsimme keskustelusta?

seen liittyy hierarkkisia valtasuhteita tai rooleja. Hyvä esimerkkikuvaus kokemuksesta löytyy *Dialogin vuoro* -julkaisun luvusta *Mitä on dialogi ja kokemukspuhe?*

Jos olet teettänyt julkaisusta ennakkotehtävän, voit session yhteydessä avata keskustelun esimerkin herättämistä ajatuksista. Voit myös tulostaa esimerkin mukaasi koulutus-

sessioon ja luetuttaa sen osallistujilla ennen pari- tai ryhmäkeskustelua.

Dialogin ohjaamiseen voidaan siirtyä esittelemällä kortit: *Kysymykset keskustelun virittämiseksi*, *Keskustelun vetäjän parhaat ohjaustoimenpiteet*, *Näin esität dialogisia kysymyksiä*, *Keskustelun syventäminen ja Keskustelun lopetus*.



7. Koulutussessio

Dialogin ohjaaminen II: haastavat tilanteet

Tavoite: Muodostaa käsitys dialogin ohjaamisen haastavista tilanteista. Tutustua työkaluihin, joilla voi harjoitella valmistautumista haastavien tilanteiden käsittelyyn.

Sisältö

Fasilitaattorin taidot joutuvat koetukselle dialogissa ilmenevissä haasteellisissa tilanteissa. Koulutuksessa kannattaa käydä läpi kaikkein yleisimmin esiintyviä haasteita ja esitellä keinoja niissä toimimiseen. Olisi hyvä, että koulutettavilla olisi ollut ennen tätä koulutusosiota ainakin yksi dialogiharjoitus. Tällöin he voivat paremmin käsittää dialogin ohjaamisen haasteita ja niiden kanssa toimimista.

Koulutusosio kannattaa rakentaa Erätauko-korttien läpikäymisen varaan. Ennen korttien esittelyä kouluttaja voi pyytää osallistujia nimeämään heidän tunnistamiaan dialogin haastavia tilanteita. Nämä listataan

näkyviin, ja kouluttaja voi kertoa, mihin niistä seuraavaksi keskitytään.

Erätauko-korteista voi esitellä vaikkapa seuraavat: *Hiljaiset äännet aktiivisiksi keskustelussa, Mitä tehdä kun joku dominoi?, Näin pääset eteenpäin pattitilanteessa ja Tunteenpurkaukset keskustelussa*. Jokainen kortti kannattaa käydä läpi yksitellen siten, että kouluttaja alustaa aiheesta ja kertoo jotain omakohtaisia kokemuksiaan kortissa kuvatussa haasteesta ja siihen käyttämistään ratkaisukeinoista. Tämän jälkeen on hyvä kysyä koulutettavien omakohtaisia kokemuksia juuri tästä haasteesta.



KESTO 120 min
(korttien esittely ja keskustelu 50 min tai vaihtoehtoisesti ryhmätyönä 30 min työskentelyä ryhmässä + purkua 20 min, dialogiharjoitus 50 min + harjoituksen purkua 20 min).

VINKKI Jos mahdollista, järjestä koulutettaville tilaisuus osallistua dialogiin tai dialogiharjoitukseen ennen koulutusta. Näin he voivat saada kosketusta dialogin ohjaamisen haasteisiin jo etukäteen.

TOTEUTUS: ALUSTUS + DIALOGIHARJOITUS

Alustuksena käy läpi edellisellä sivulla mainitut kortit ja halutessasi käy osallistujien kanssa lyhyt keskustelu haastaviin keskustelutilanteisiin liittyen.

Dialogiharjoitus 3

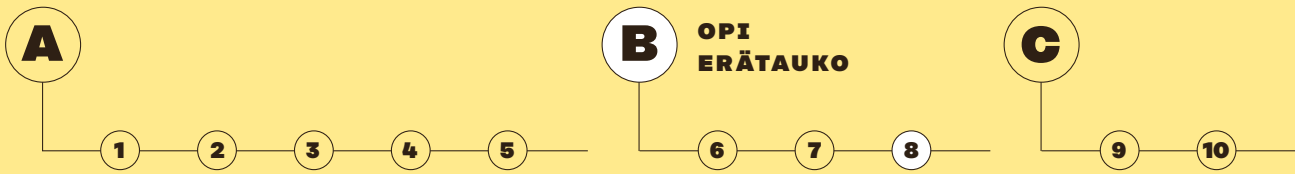
- 1.** Kouluttaja antaa valitsemansa haastavan aiheen tai antaa valita listalta (ks. s. 49)
- 2.** Valitaan aihe
- 3.** Valitaan fasilitaattori joka saa kortit käyttöönsä
- 4.** Käydään pidempi dialogi aiheesta
- 5.** Harjoituksen purku: a) millainen keskustelu oli dialogin näkökulmasta?
b) miten fasilitaattorin toiminta vaikutti keskusteluun?

Vaihtoehtoinen toteutustapa

Tämän osio voidaan myös toteuttaa ohjattuna ryhmätyönä. Koulutettavat jaetaan neljään ryhmään. Jokaiselle ryhmälle annetaan yksi edellä mainituista Erätauko-korteista.

Ohjeistus:

- 1.** Lukekaa aluksi jokainen itsekseen teille annettu kortti rauhassa läpi.
- 2.** Keskustelkaa yhdessä siitä, mitä ajatuksia kortti herättää? Onko siinä esiteltyt ohjaustoimet mielekkään tuntuisia? Kirjatkaa ylös tärkeimmät huomionsa.
- 3.** Keksikää yhdessä yksi esimerkkitalanne, jossa keskustelussa ilmenee kortissa käsitelty haaste ja miettikää siihen kortin pohjalta "jatkotarina"
- 4.** Jokainen ryhmä esittelee muille oman korttinsa, siihen liittyvät huomionsaja keksimänsä esimerkkitapauksen.



8. Koulutussessio

Keskustelun suunnittelu ja kutsuprosessi

Tavoite: Oppia Erätauko-keskustelun suunnittelun prosessi soveltamalla sitä kuvitteelliseen caseen. Hahmottaa, kuinka suunnitella keskustelun vaikuttavuutta ja tavoitteiden määrittelyä, kohderyhmää ja kutsuprosessia sekä keskustelun käytännön toteutukseen liittyviä seikkoja.

Sisältö

Erätauko-keskustelun suunnittelu tulee aloittaa hyvissä ajoin, jotta voidaan varmistaa keskusteluiden tavoitteiden toteutuminen ja varmistaa vaikuttavuutta. Suunnitteluprosessi koostuu seitsemästä vaiheesta; 1) Aloita, 2) Valmistele, 3) Kutsu, 4) Valmistaudu, 5) Ohjaa, 6) Paketoi ja 7) Opi. Aloita tämä koulutussessio esittämällä koulutuskalvoista löytyvä kuva edellä mainituista keskustelun suunnittelun vaiheista. Kuvassa on jokaiseen vaiheeseen liittyviä vinkkejä jotka korostavat, mitä tulee huomioida Erätaukoa suunniteltaessa. Keskustelun vaiheiden lisäksi tähän sessioon liittyvä keskeinen materiaali on Erätauko-keskustelun suunnittelupohja. Pohjaa käytetään Erätauko-keskustelun konkreettisen suunnittelun apuvälineenä. Pohjassa edetään keskustelun tarpeen määrittelystä aina keskusteluun valmistautumiseen saakka.

Se ohjaa pohtimaan ensin keskustelun tarvetta syvällisesti ennen siirtymistä konkreettisten suunnitelmien tekoon.

Korosta kutsuprosessin tärkeyttä. Mitä haastavampi kohderyhmä keskustelulla on, sitä enemmän aikaa kutsutapojen suunnitteluun tulee varata. Tässä sessiossa on myös hyvä keskustella siitä, millainen aihe on hyvä Erätauko-keskustelulle: sellainen, johon jokainen voi liittyä omalla kokemuksellaan ja joka koetaan tärkeäksi. Aihe on hyvä rajata riittäväälle tasolle – ei liian suppea mutta ei myöskään maailmaa syleilevä. Voit antaa aihe-esimerkkejä toteutetuista Erätauko-keskusteluista, joista löytyy tietoja www.eratauko.fi.

Session punaisen langan muodostaa caseharjoitus, jossa Erätaukon suunnittelupohjan käyttöä harjoitellaan ryhmätyönä kuvitteelliseen case-kuvaukseen. Kuvitteellisen casen



KESTO 60-120 min.

VINKKI Voit hyödyntää seuraavia materiaaleja.

1) Keskustelun suunnittelupohja (www.eratauko.fi)

2) Vinkkejä kutsumiseen (löytyy koulutuskalvoista)

3) Case-kuvaukset (ks. s. 57-59)

Jos haluat elävöittää Case-tehtävän purkua katso sivu 49.

TOTEUTUS: ALUSTUS + CASE-HARJOITUS

Alusta sessiota lyhyesti käymällä läpi kalvojen avulla:

- Keskustelun suunnittelun prosessi
- Keskustelun suunnittelupohja (voit myös jakaa sen tässä vaiheessa osallistujille)
- Kriteerit Erätauko-keskustelun aiheiksi
- Kutsuprosessin vinkit (voit jakaa sen osallistujille)

Tämän jälkeen jaa osallistujille Case-harjoituksen kuvaus. Voit pyytää osallistujia lukemaan kuvauksen yksilöllisesti tai jos olet jakanut sen ennakoon, voit aloittaa lyhyen keskustelun Erätauon tarpeesta caseen liittyen aikataulun niin salliessa. Pyydä osallistujia pohtimaan ja kuvittelemaan:

- Miltä paikkakunnalla/tilanteessa näyttää, tuntuu ja keitä siellä on?
- Mikä tässä casessa on olennaista?
- Millaisia ajatuksia tämä tilanne herättää? Mitä ongelmia ollaan ratkomassa? Millaista keskustelua tarvitaan?

Jaa osallistujat 3-6 hengen ryhmiin ja anna tehtäväksiänto casen työstöön.

Jos aikaa työstöön on vähintään 1 h, niin voit teettää kaikki seuraavat tehtävät. Jos aikaa on vähemmän, tarkoituksenmukaista on teettää vain keskustelun suunnittelun pohjan täyttö. Case-harjoituksen tehtäväksiänto:

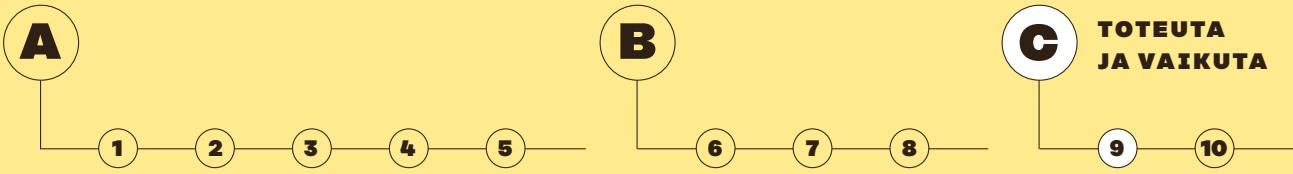
1. Lukekaa läpi case
2. Keskustelkaa, millaisia ajatuksia case herättää? Millaisia ongelmia ollaan ratkomassa ja millaista keskustelua tarvitaan?
3. Aloittakaa keskustelun suunnittelupohjan täyttö keskustellen järjestyksessä laatikko kerrallaan
4. Keskustelkaa, keitä keskusteluun toivotaan ja miten kutsuprosessi toteutetaan
5. Esittäkää valmis suunnitelma tärkeimpien nostojen kera muille ryhmäläisille – miten lähditte ratkomaan casea ja mitä olivat keskeiset oivallukset. 5 min per ryhmä.

Jos aikaa on, niin voit lisäksi teettää seuraavat tehtävät;

- Hahmotelma kutsusta/kutsuista
- Visualisoitu/rakennettu kuvaus kuvitteellisen Erätauko-keskustelun tilasta ja toteutuksesta (jos teetät tämän varaathan mukaan materiaaleja esim. legot, pillit, pahvi ja liima jne.)

sijaan voit valita käsiteltäväksi caseksi jonkun koulutukseen osallistujan tai osallistujien aidon casen, jos olet niitä ennakoon kartoittanut. Varmista kuitenkin, että käsiteltävä case on riittävän monitasoinen ja mahdollistaa erilaisten näkökulmien

pohdinnan suunnittelukysymysten kautta. Kuvitteellisia casejä löydät liitteestä I. Case-harjoituksen tavoitteena on tehdä suunnitelma Erätauko-keskustelusta, kuvitella keskustelun toteutusmuoto ja hahmottaa erilaisia kutsumisen tapoja.



9. Koulutussessio

Keskustelun paketointi ja vaikuttavuus

Tavoite: Erätauon hyötyjen sisäistäminen ja Erätauon vaikuttavuuden arviointitapojen hahmottaminen. Erätauko-keskusteluiden dokumentoinnin ja paketoinnin keinojen haltuun ottaminen.

Sisältö

Session tarkoituksena on avata Erätauon roolia osana pidempiä kehitysprosesseja ja osallisuuden muotoja. Tärkeää on ymmärtää, ettei Erätauon järjestäminen voi olla tavoite yksinään. Erätauko-keskustelussa syntyvä ymmärrys voidaan valjastaa tukemaan muutosta – kunhan ymmärretään, millaista muutosta keskusteluiden avulla tavoitellaan. Dialogin sisältöjä ei voida suunnitella ennakkoon – ja parhaimmillaan Erätauko-keskustelu synnyttää jotain, mitä ei ole ennakkoon edes osattu aavistaa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö itse keskustelutapahtumaa tai keskusteluiden sarjaa sekä sitä, mihin keskustelujen halutaan johtavan, tulisi suunnitella hyvin ennakkoon. Keskustelujen vaikuttavuuden näkökulmasta Erätauon tulisi olla erilaisissa yhteisöissä ja organisaatioissa pysyvä toimintatapa.

Session aikana voidaan keskustella Erätauon hyödyistä ja erilaisista tavoista

arvioida Erätauko-keskusteluiden vaikuttavuutta. Vaikuttavuuden ytimessä on osallistujan kokemus kuulluksi tulemisesta ja sen arvioiminen, onko ymmärrys keskusteltavasta aiheesta lisääntynyt keskusteluiden myötä. Vaikuttavuuden arviointi on riippuvaista sille asetetuista tavoitteista; Mihin laajempaan tarpeeseen keskustelu vastaa? Kenelle keskustelun sisältö on tärkeää? Kuka vastaa jatkotoimenpiteistä?

Session aikana voidaan käydä läpi erilaisia Erätauko-keskustelun dokumentoimisen, yhteenvedon ja paketoinnin keinoja sekä keskustella niistä. Jos keskustelussa syntyneitä ymmärryksiä halutaan myöhemmin hyödyntää, on tärkeää suunnitella dokumentointi hyvin ja varata keskusteluun kirjuri sekä lopusta aikaa myös yhteisen yhteenvedon tekemiseen.

Keskustelun paketoinnilla tarkoitetaan neljän kohdan prosessia, jonka vaiheet



TOTEUTUS: ALUSTUS + KESKUSTELU

Alustus Erätauon vaikuttavuuden varmistamisen näkökulmista sekä keskustelu osallistujien kannalta merkittävistä vaikuttavuuden kysymyksistä. Voit teettää myös harjoituksen keskustelun yhteenvetopohjan täyttämiseksi (pohja löytyy osoitteesta www.eratauko.fi).

Ohjeistus keskusteluun vaikuttavuudesta:

- 1.** Näytä kalvo *Erätauko-keskusteluiden vaikuttavuuden näkökulmia* ja käy läpi siinä olevat seuraavat kysymykset:
 - Miten dokumentoida keskustelu ja työstää keskeisiä sisällöllisiä näkökulmia yhteenvedoksi?
 - Miten dialogista siirrytään toimenpiteisiin ja mitä sen eri muodot voivat olla?
 - Miten dialogi tukee valmistelua ja päätöksentekoa parhaimmillaan?
 - Millainen on julkinen dialogi ja miten kytkeä viestintä osaksi dialogia?
- 2.** Jaa osallistujat pareittain tai kolmen hengen ryhmiin keskustelemaan valitsemastaan yhdestä edellä mainituista kysymyksistä niin, että kaikki kysymykset tulevat käsiteltyä eri ryhmissä
- 3.** Pura harjoitus pyytämällä jokaista ryhmää jakamaan tärkeimmät oivalukset ryhmäkeskustelusta

Ohjeistus keskustelun yhteenvetoharjoitukseen:

- 1.** Jaa osallistujat 3-6 hengen ryhmiin. Anna aihe dialogille ja pyydä osallistujia pohtimaan hetken ajan, millaisia käsityksiä aiheesta jo on ja mitä halutaan ymmärtää syvällisemmin.
- 2.** Toteuta jokin oppaassa esitellyistä dialogiharjoituksista. Ryhmä voi valita henkilön joka toimii keskustelun kirjurina tai lupautuu kuuntelemaan keskustelua erityisesti dokumentoimisen näkökulmasta.
- 3.** Keskustelun jälkeen pyydä dokumentoinnista vastaavaa henkilöä kertomaan muulle ryhmälle keskeisimpiä kuulemiaan asioita ja osallistujia täyttämään yhdessä keskustelun yhteenvetopohja.
- 4.** Puretaan harjoitus keskustelun yhteenvetopohjan kysymysten avulla ja refleктоimalla harjoituksen oppeja tulevien dialogien dokumentointikäytäntöihin.

KESTO 45-120 min.

.....

VINKKI Keskustelun dokumentointi = sanataarkka kirjaaminen.

Yhteenvetäminen voidaan tehdä kysymällä osallistujilta tärkeimpiä oivalluksia keskustelusta.

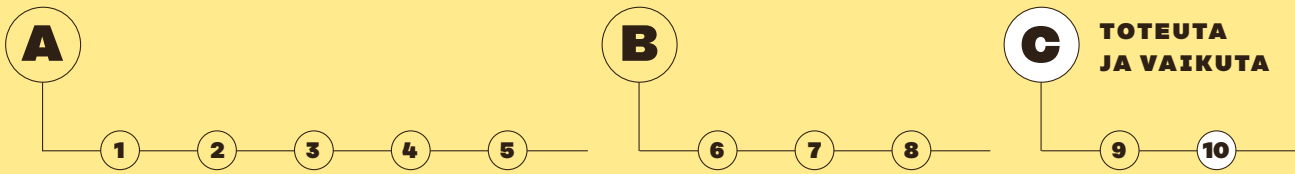
Paketointi = neljän kohdan prosessi (ks. sivun alalaita).

kannattaa selostaa osallistujille seuraavien kysymysten kautta:

- 1. LÄHTÖTILANNE:** Millaisia ovat käsitykset keskusteltavasta aiheesta ennen keskustelua? Mihin toivotaan uutta syvempää ymmärrystä?
- 2. KESKUSTELUN YHTeenVETO:** Miten keskustelu dokumentoidaan ja vedetään yhteen? Hyödynnetäänkö yhteenvetopohjaa?

3. TULKINTA KESKUSTELUSTA: Millainen on osallistujakokemus? Entä järjestäjän tulkinta keskustelun yhteenvedosta suhteessa lähtötilanteeseen? Millaista uutta ymmärrystä keskustelussa syntyi?

4. KESKUSTELUN JATKO: Mitä tapahtuu ymmärrykselle keskustelun jälkeen? Kuka sitä hyödyntää ja millä tavalla? Mitä osallistujille kerrotaan?



10. Koulutussessio

Oman Erätauon suunnittelu ja loppukeskustelu

Tavoite: Osallistuja kykenee soveltamaan koulutuksessa oppimiaan tietoja ja taitoja Erätauko-keskustelun suunnitteluun valitsemissaan kontekstissa. Päättää koulutus dialogiseen keskusteluun, jossa osallistujien on mahdollista kertoa koulutuskokemuksestaan.

Sisältö

Monilla Erätauko-koulutukseen hakeutuvilla on tarve järjestää dialogiin perustuvia keskustelutilaisuuksia omaan työhön tai vaikkapa vapaaehtoistoimintaan liittyen. Erätauko-koulutuksen osana on hyvä varata aikaa myös kunkin osallistujan omien suunnitelmien tukemiseen. Tämä tapahtuu luontevimmin vertaiskeskusteluiden ja koulutukseen osallistuneiden keskinäisen jakamisen kautta. Oman

Erätauko-keskustelun suunnittelua voidaan myös toteuttaa itsenäisesti tehtävinä koulutuspäivien välillä.

Koulutuksen päätteeksi on hyvä keskustella siitä, mikä on ollut osallistujille koulutuksessa merkityksellistä. Keskustelussa on tarkoitus puhua siitä, mitä on oivallettu ja mitä itse kukin vie koulutuksestaan mukanaan. Voit myös kertoa, millaisia asioita olet oivaltanut Erätauko-kouluttajana.



KESTO Oman Erätauon suunnittelu 45-120 min.

Loppukeskustelun toteutus 30-45 min.

VINKKI Jos kohde-ryhmäsi koostuu kouluttajista, joiden tavoitteena on Erätauko-koulutuksen suunnittelu ja toteutus, voit ohjeistaa täyttämään Erätauko-koulutuksen suunnittelupohjan (ks. s. 21).

Loppukeskustelun toteutuksessa voit käyttää hyväksi keskustelukorttia *Keskustelun lopetus* ja käydä siinä olevat kysymykset läpi ryhmän kanssa.

TOTEUTUS: KESKUSTELU

Oman Erätauko-keskustelun suunnittelu

1. Keskustelu kolmikoissa siitä, mihin Erätaukoa voisi hyödyntää omassa työssä.

Voit käyttää apuna keskustelun suunnittelupohjaa (ks. s. 21). Yhdellä aikaa kertoa 4-6 min, muut kuuntelevat ja sen jälkeen avataan keskustelu. Kertoja pohtii myös, mihin toivoo muilta osallistujilta neuvoja. Yhteensä per henkilö 15 min ja kokonaisuudessaan harjoitukseen 45 min. Voit myös jakaa osallistujille keskustelu-kortin; *Oman kuuntelutaidon kehittäminen*.

2. Keskeisten oivallusten purkaminen yhdessä ajan salliessa

Vaihtoehtoinen harjoitus: Suunnittelukävely kolmikoissa

1. Jaa osallistujat kolmen hengen sekalaisiin ryhmiin, anna ohjeistus ja lähetä ryhmät max 45 min kävelylle lähiympäristöön
2. Jokainen kertoo vuorollaan toisille osallistujille omista suunnitelmistaan Erätauon järjestämiseen 7 min ajan
3. Kaksi muuta kuuntelevat ja ensin vain toinen kyselee ymmärtääkseen lisää
4. Lopuksi keskustellaan yhdessä. Jokaiselle varataan aikaa 15 min sisältäen 7 min puheenvuoron ja 8 min kyselyn sekä keskustelun

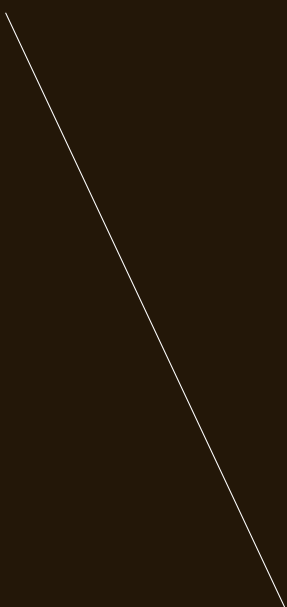
Loppukeskustelun toteutus

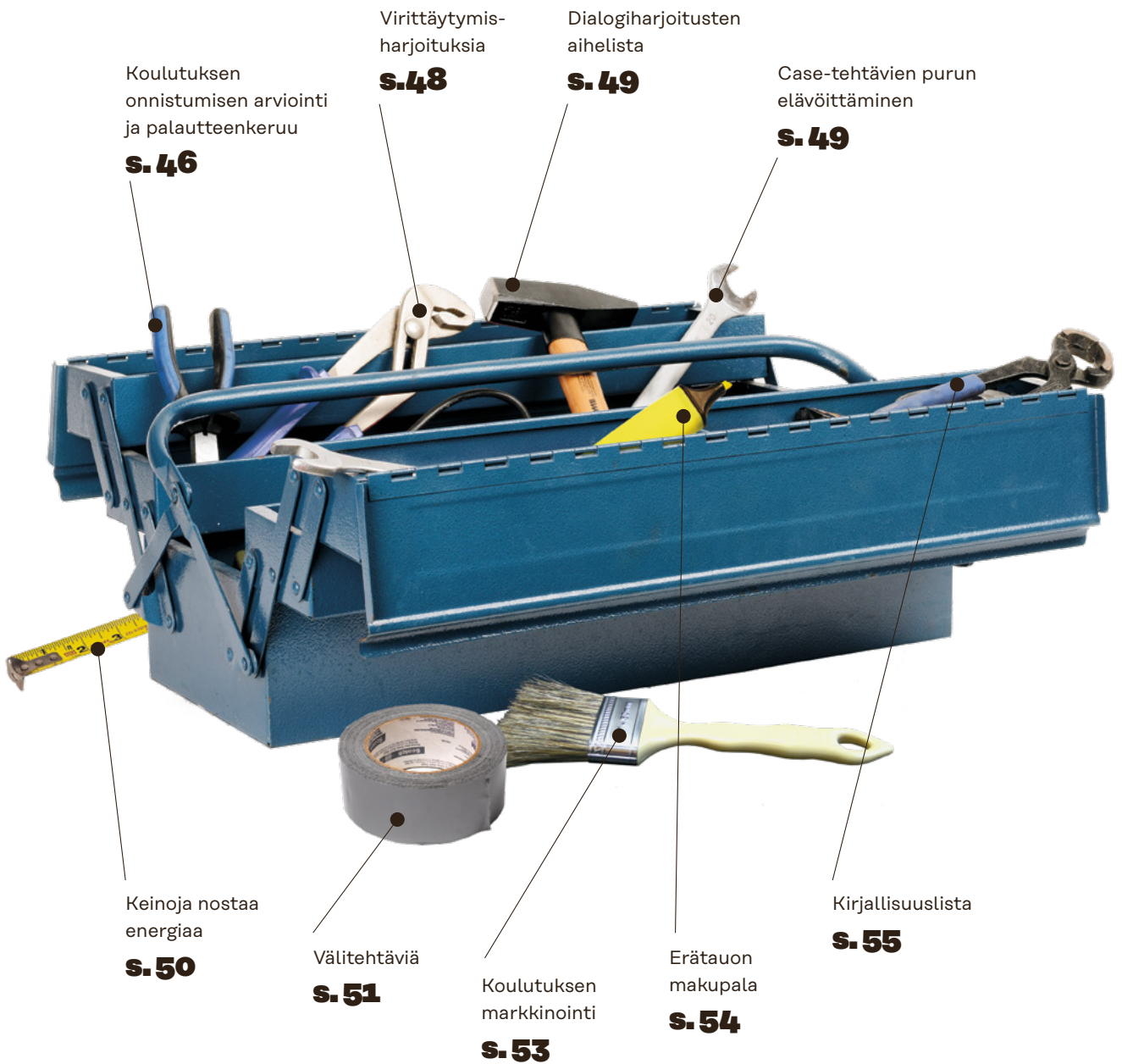
1. Asettaudutaan dialogirinkiin
2. Pyydetään jokaista pohtimaan: "Mitä olen oivaltanut ja mitä vien mukanani koulutuksesta sekä muita ajatuksia koskien koulutusta, koulutusryhmää tai kouluttajaa." Jaetaan joko niin että jokainen pääsee ääneen tai lyhyen parikeskustelun tai yksilöllisen pohdinnan jälkeen muutamilla nostoilla.
3. Kiitetään osallistujia ja mainitaan Erätauko-mentoroinnista sekä mahdollisesti muusta ajankohtaisesta Erätaukoon liittyen.

KOULUTTAJAN TYÖKALU- PAKKI

Kouluttajan työkalupakki tarjoaa lisäpaloja Erätauko-koulutuksen suunnitteluun. Täältä voit ammentaa sisältöjä koulutuksen onnistumisen arviointiin, erilaisten harjoitusten koostamiseen ja soveltamiseen sekä koulutuksen markkinointiin. Syventyäksesi lisää dialogiin sekä sen kouluttamiseen voit hyödyntää kirjallisuuslistaa.

Pakki aukene!





Koulutuksen onnistumisen arviointi ja palautteenkeruu

Koulutuksen onnistumisen arviointi kannattaa suunnitella hyvissä ajoin ennen koulutusta. Jos sinulla on mahdollisuus vertaistukseen, ota ensimmäiselle koulutuskerralle mukaan kollega havainnoimaan koulutustasi. Voit antaa kollegalle listan kysymyksiä tai näkökulmia, joista toivot hänen tarkastelevan toteuttamaasi koulutusta. Tärkeää on havainnoida ainakin seuraavia asioita:

- koulutuksen ilmapiiriä ja koulutukseen osallistujien näkyvää käyttäytymistä (ilmeitä, eleitä ja energiatasoa) eri harjoituksissa ja eri vaiheissa koulutusta
- kouluttajan ohjaustoimenpiteitä eli keinoja ja tapoja ohjata ryhmää sekä ohjeistusten selkeyttä
- koulutuksen rakennetta, rytmiä ja näiden suhdetta käsiteltäviin sisältöihin

Kehittääksesi Erätauko-koulutusta, voit käyttää erilaisia palautteenkeruun tapoja. Palautetta voit kerätä kolmella eri aikajänteellä: 1) koulutuksen lopetuksen yhteydessä, 2) koulutuksen jälkeen välittömästi ja 3) pitkän aikajänteen kuluttua.

Koulutuksen lopetuksen eli loppuringin yhteydessä on hyvä palata koulutuksen tavoitteisiin ja kysyä osallistujia reflektimaan kokemustaan suhteessa tavoitteiden toteutumiseen. Voit pyytää osallistujia pohtimaan seuraavia kysymyksiä:

- Onko koulutuksessa käsitelty oikeita asioita, oikealla tavalla? Miten osallistujat kuvailevat oppimiskokemustaan?
- Onko koulutuksen tavoitteisiin päästy ja miten ne suhteutuvat kunkin omiin oppimistavoitteisiin koulutuksen alussa?
- Onko jotain, mistä ei ole keskusteltu koulutuksen aikana riittävästi ja johon halutaan yksilöllisesti pureutua jälkeenpäin?

Koulutuksen päätöksen yhteydessä ei kannata käynnistää keskustelua koulutuksen kehittämisestä, sillä tärkeintä tässä vaiheessa on osallistujan ja koko ryhmän oppimisprosessin arviointi suhteessa koulutuksen



tavoitteisiin. Heti koulutuksen päätyttyä sen sijaan voit lähettää palautekyselyn, jossa kannattaa arvioida ainakin seuraavia osa-alueita:

- Yleisarvosana koulutuksesta ja avoin kysymys koskien osallistujan oppimiskokemusta.
- Koulutuksen tavoitteiden toteutuminen eri moduulien näkökulmasta; Ymmärrys dialogista (A), Erätauko-toimintamallin haltuunotto (B) ja oman Erätauko-keskustelun suunnittelu (C).
- Mikä koulutuksessa oli erityisen hyvää, missä oli kehittämisen varaa ja mahdollisuus antaa muuta palautetta sekä terveisiä jatkoon.
- Voit myös pyytää osallistujia nimeämään tärkeimpiä koulutuksessa syntyneitä oivalluksia sekä arvioimaan kykyä järjestää oma Erätauko-keskustelu koulutuksen jälkeen.

Arvioidaksesi koulutuksen vaikuttavuutta osallistujien elämään pidemmällä aikajännteellä, voit haastatella tai lähettää palautekyselyn 3-6 kk jälkeen koulutuksen päättymisestä. Pitkän aikavälin palautteenkeruussa painopisteen tulisi olla sen arvioinnissa, miten koulutus on mahdollisesti muuttanut osallistujien toimintaa omassa työssä tai elämässä laajemmin. Voit kysyä seuraavia kysymyksiä:

- Miten arvioisit Erätauko-koulutusta nyt kun koulutuksesta on kulunut pidemmän aikaa?
- Millaista vaikutusta koulutuksella on ollut ajatteluusi ja/tai toimintaasi?
- Oletko toteuttanut Erätauko-keskustelun koulutuksen jälkeen? Jos olet, arvioi koulutuksen antamia valmiuksia keskustelun järjestämiseen ja ohjaamiseen?

Lisäksi: Voit myös valita fokusryhmän jonka haastattelet jo ennen sekä jälkeen koulutuksen. Haastattelut voit toteuttaa yksilöllisesti tai ryhmähaastatteluna. Valitse ryhmään henkilöitä, jotka edustavat mahdollisimman kattavasti kohderyhmääsi eri näkökulmista.



Virittäytymisharjoituksia

Kouluttajan on hyvä hallita erilaisia harjoituksia, joilla osallistujat voidaan ohjata virittäytymään käsiteltäviin aiheisiin ja toisiinsa. Tässä on kuvattu muutama virittäytymisharjoitus, joita voidaan käyttää koulutuksen eri vaiheissa.

Virittäytyminen Erätauko-koulutukseen:

Motiivit osallistumiselle

1. Osoita kolme eri pistettä koulutustilassa tai muodosta kolmio
2. Pyydä osallistujia jakautumaan osoittamiisi kolmeen eri kohtaan koulutustilassa riippuen siitä, mikä on pääasiallinen syy osallistua Erätauko-koulutukseen
 - Omien dialogitaitojen kehittäminen
 - Oman organisaation/yhteisön kehittäminen
 - Yhteiskunnallisen keskustelukulttuurin kehittäminen
3. Keskustelua pareittain tai kolmikoissa siitä, miksi tulivat juuri siihen kohtaan ja mitä toivovat koulutukselta
4. Muutamia nostoja eri motiiveista avoimesti kysellen

Milloin kuulin dialogista?

1. Tee näkyvä jana tai osoita kaksi janan päätekohtaa koulutustilassa
2. Pyydä osallistujia jakautumaan janalle sen mukaan, milloin ovat törmänneet sanaan dialogi
3. Pyydä janalla vieressä olevia keskustelemaan, miksi he tulivat juuri siihen kohtaan ja mitä silloin tapahtui
4. Pura keskusteluja jakamalla nostoja pari/ryhmäkeskusteluista koko ryhmälle

Muita virittäytymisharjoituksia:

Yksi esine, monta kokemusta

1. Laita ringin keskelle jokin valitsemasi esine
2. Pyydä osallistujia kuvailemaan, mitä he näkevät esineessä (muodot, värit, omasta perspektiivistä näkyvät seikat)
3. Ohjaa tämän jälkeen puhe koskemaan esineen herättämiä muistoja, ajatuksia, tunteita ja mielikuvia
4. Lopuksi yhteistä keskustelua siitä, mihin harjoitus viritti osallistujat

Kuvaprojektiot korttien tai leikattujen kuvien avulla

1. Levitä laittialle kuvia, joissa on monia erilaisia tunnelmia
2. Pyydä osallistujia valitsemaan mielessään kuva, joka kuvaa heidän suhdettaan käsiteltävään asiaan
3. Jokainen ottaa vuoron perään hetkeksi käteensä valitsemansa kuvan ja kertoo, miksi valitsi juuri kyseisen

Parihaastattelut dialogin aiheesta

1. Muodostetaan parit
2. Parin toinen osapuoli haastattelee kortin *Näin esität dialogisia kysymyksiä* avulla dialogin aiheesta
3. Vaihdetaan haastattelijaa

Dialogin aiheesta kirjoittaminen

1. Jaa osallistujille kynät ja paperia
2. Pyydä jokaista kirjoittamaan rauhassa omia kokemuksia ja mietteitä liittyen dialogin aiheeseen. Voit ohjata myös kirjoittamaan kokemuksen eri ulottuvuuksista (havainnot, ajatukset, tunteet, muistot ja mielikuvat)
3. Yksin tehdyt kirjoitukset voidaan joko purkaa pareittain keskustelemalla tai niillä voidaan aloittaa ryhmässä käytävä dialogi

Dialogiharjoitusten aiheista

Dialogin harjoittelu on keskeinen osa Erätauko-koulutusta. Dialogien aiheiden on syytä muuttua haastavimmiksi koulutuksen edetessä. Aiheet voidaan päättää yhdessä osallistujien kanssa tai kouluttaja voi päättää ne etukäteen. Yksi mahdollinen tapa on tarjota osallistujille kouluttajan valitsemat 3-5 aiheet, joista jokainen dialogia harjoitteleva ryhmä valitsee itse omansa. Alla on listattu muutamia virittäviä aiheita ja joukko haastavia aiheita.

Virittävät aiheet

- Parhaillaan alkava vuodenaika (kevät, kesä, syksy, talvi)
- Oma suhde johonkin taidemuotoon (kuvataide, kirjallisuus, elokuva, musiikki jne.)

- Vapaa-ajan harrastusten merkitys omassa elämässä
- Viimeaikainen suuri ilonaihe
- Saavutus, josta olen ylpeä
- Mieleenpainuva keskustelutilanne
- Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen
- Muutokset, jotka liikuttavat minua
- Asiat, joiden puolesta olen valmis taistelemaan

Haastavat aiheet

- Tulevaisuuden uhkakuvat
- Yhteiskunnallinen epätasa-arvo
- Ympäristön tilan huononeminen
- Euroopan nykytila
- Yksinäisyys
- Tabut omassa yhteisössäni
- Rakkaus

Case-tehtävien purun elävöittäminen

Nämä kaksi tapaa case-tehtävien purun elävöittämiseen liittyvät oppaan B-moduulin kahdeksanteen koulutussessioon (ks. s. 38-39).

Jos haluat elävöittää case-tehtävän purua, voit kokeilla seuraavia tapoja:

- Pyydä jokaista ryhmää esittämään tuotoksensa muille muutamassa minuutissa välttämättä suoraan keskustelun suunnittelupohjasta

Tai vaihtoehtoisesti:

- Pyydä ryhmiä valmistelemaan esitys, jossa haastateltavana on yksi tai useampi työstettyyn Erätauko-keskusteluun osallistunut henkilö. Ensin ryhmä kertoo lyhyesti, millainen keskustelu järjestettiin ja mikä sen tavoite oli. Sen jälkeen alkaa osallistujan/osallistujien haastattelu, jonka tavoitteena on viestittää muille tärkeimmät tapahtumat; miten osallistuja sai kutsun, miksi kiinnostui osallistumaan keskusteluun, mitä keskustelussa tapahtui ja mitä sen seurauksena on tapahtunut paikkakunnalla/organisaatiossa jne.

Keinoja nostaa energiaa

Koulutuksen aikana on hyvä tehdä välillä nopeita harjoituksia ja leikkejä, joilla voidaan parantaa osallistujien vireystilaa ja nostaa energiaa. Tässä lista muutamista nopeasti toteutettavista ”energizer”-leikeistä.

Ympyrähässäkkä. Kävellään vapaasti ympäriinsä tilassa ja valitaan joukosta omassa mielessä yksi henkilö. Kun kouluttaja laskee kolmeen, niin sen jälkeen jokainen yrittää kiertää mahdollisimman nopeasti valitsemansa henkilön ympäri kolme kertaa.

Pommi ja kilpi. Kävellään vapaasti ympäri tilassa ja valitaan mielessä aluksi joukosta henkilö A ja sen jälkeen henkilö B. Henkilö A on pommi ja henkilö B kilpi. Kun kouluttaja laskee kolmeen, niin sen jälkeen jokainen pyrkii löytämään kohdan tilassa, jossa kilpi (B) on oman itsen ja pommin (A) välissä.

Peukun kaappaus. Asettaudutaan seisaallaan tiiviiseen rinkiin. Jokainen nostaa oikean käden peukun pystyyn ja laittaa sen vasemmalla olevan henkilön vaakatasossa olevan kämmenen alapuolelle melkein kosketusetäisyydelle. Kun kouluttaja laskee kolmeen, jokainen osallistuja yrittää vasemmalla kädellään kaapata otteeseensa vieressä olevan henkilön peukalon.

Syntymäpäiväjana. Koulutettavat muodostavat ilman puhetta ja kirjoitusta janan, jossa on päivämäärien mukaisessa järjestyksessä alkupäässä alkuvuodesta syntyneet ja loppupäässä loppuvuodesta syntyneet.

Silmämurhaaja. Muodostetaan seisaallaan ringi ja suljetaan silmät. Kouluttaja kiertää ringin osallistujien selän takana ja piirtää yhden henkilön selkään ristin. Kyseinen henkilö on murhaaja. Avataan silmät ja luodaan katsekontakteja toisiin osallistujiin. Murhaaja voi halutessaan iskeä silmää jollekin henkilölle ja tämä putoaa silloin pelistä. Jos uskoo tietävänsä, kuka murhaaja on,

niin voi nostaa käden pystyyn ja ryhtyä todistajaksi. Kun löytyy kaksi todistajaa, niin kaikki sulkevat silmänsä, kouluttaja laskee kolmeen ja todistajat osoittavat epäilemäänsä henkilöä. Jos henkilö on murhaaja, niin leikki päättyy. Jos todistajat ovat väärässä, he putoavat pelistä ja murhaaja jatkaa toimintaansa.

Vampyyri. Vampyyri valitaan samalla tavoin kuin edellisen leikin murhaaja. Valinnan jälkeen aletaan kävellä tilassa ja kätellä toisia. Vampyyri voi halutessaan kättelyn hetkellä liu’uttaa etusormeensa kättelytoverinsa rannevaltimon päällä. Vampyyrin iskun tunteva henkilö laskee hitaasti mielessään kolmeen ja sen jälkeen kaatuu kuoleena lattialle. Vampyyriin kohdistuvat epäilyt käsitellään samalla tavalla kuin silmämurhaajassa. Erotuksena on se, että jos todistajat ovat väärässä, he eivät putoa pelistä.

Kivi, paperi, sakset -kaksintaistelut. Kuljetaan tilassa ja haastetaan toinen henkilö kaksintaisteluun. Voittaja ratkaistaan kivi, paperi, sakset -menettelyllä. Kivi voittaa saksen, paperi voittaa kiven, saksen puolestaan voittavat paperin. Kumpikin henkilö laskee yhtä aikaa kolmeen ja paljastaa merkkinsä. Häviöjä tippuu pelistä ja voittaja jatkaa uusiin kaksintaisteluihin. Lopulta jäljelle jää kaksi henkilöä, joiden välillä käydään viimeinen kaksintaistelu.

Yhdessä laskeminen. Asettaudutaan rinkiin seisomaan siten että kaikki näkevät toisensa. Tavoitteeksi asetetaan ryhmän kokoa vastaava luku, johon asti lasketaan yhdessä. Joku aloittaa numerosta yksi, jonka jälkeen jokainen pääsee kerran sanomaan seuraavan vuorossa olevan numeron. Sama henkilö ei saa osallistua laskemiseen kahta kertaa. Jos kaksi tai useampi henkilö sanoo numeron samaan aikaan, laskeminen aloitetaan uudestaan alusta.

Välitehtäviä

Erätauko-koulutuksen välitehtävät kontaktitapaamisten välillä ovat olennainen osa oppimista, sillä dialogin oppiminen vie aikaa ja edellyttää omakohtaista pohdintaa. Voit koostaa välitehtävät lukemistoista, havainnointiharjoituksista ja dialogin kokeilemiseen haastavista tehtävistä.

Havainnointitehtäviä

Seuraavat tehtävät soveltuvat laajasti erilaisien keskustelutilanteiden havainnointiin. Yksi havainnointitehtävä on kuvattu jo Ennakkotehtävät-koulutussessiossa (sivu 24). Jos kyseistä harjoitusta ei tehdä ennakkotehtävänä, voit myös toteuttaa sen välitehtävänä.

Keskustelutilanteen havainnointi

dialogin näkökulmasta: valitse jokin tilanne, jossa koolla on ryhmä (kokous, neuvottelu, ideariihi, lähetys tms.) ja havainnoi tilannetta dialogisuudesta oppimasi näkökulmasta. Vastaa seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä tilanne on kyseessä?
- Onko tilanteessa dialogisuutta? Jos on, missä se näkyy? Jos ei, mistä se johtuu?
- Millaiset seikat vievät keskustelua parempaan suuntaan?
- Millaiset seikat ehkäisevät dialogia?
- Miten oma toimintani vaikuttaa tilanteeseen?

Seuraava tehtävä soveltuu parhaiten varsinaisen dialogitilanteen havainnointiin. Harjoitus voidaan liittää myös osaksi koulutuksessa toteutettuja dialogiharjoituksia.

Erätauko-dialogin havainnointitehtävä:

osallistu Erätauko-keskusteluun ja havainnoi sitä dialogisuuden näkökulmasta. Vastaa seuraaviin kysymyksiin dialogin jälkeen:

Keskusteluasetelma ja virittäytyminen

- Millaisessa tilassa keskustelu tapahtui? Paljonko oli aikaa?
- Miten keskustelu käynnistyi? Millaisilla ohjausteilla/kysymyksillä fasilitaattori lähti liikkeelle?
- Millä tavoin osallistujat lähtivät keskustelemaan? Ketkä osallistuivat ja miten he toimivat?

Dialogin kulku

- Löytyikö dialogille keskustelema tai useita teemoja? Miten teemat valikoituivat?
- Millä tavoin keskustelun osallistujat vaikuttivat dialogin etenemiseen? Millainen osuus oli kokemuspuheella?
- Millaisia jännitteitä tai ristiriitoja oli havaittavissa? Miten niitä käsiteltiin?
- Oliko dialogissa jokin tärkeä käännekohta? Mitä siitä seurasi?

Päättäminen

- Miten keskustelun päättäminen käynnistettiin?
- Mitä osallistujat tekivät dialogin loppuvaiheessa?
- Tehtiinkö lopuksi arvioita dialogin merkityksestä osallistujille? Pohdittiinko jotain jatkotoimenpiteitä?

Vaikutukset

- Millaisia vaikutuksia huomasit keskustelulla olevan osallistujiin keskustelun kuluessa?
- Millaisia vaikutuksia kuvittelet dialogilla olevan jatkossa osallistujien elämässä?
- Millainen vaikutus dialogilla oli sinuun?

Dialogin kokeilutehtävä

Tee työssäsi/vapaa-ajalla jokin pieni sinua kiinnostava dialoginen kokeilu. Se voi olla toisenlainen neuvottelu/kokous/ jonkin pienen dialogin järjestäminen/toisenlainen toiminta asiakkaan/yhteistyökumppanin/kollegan kanssa tai jotakin muuta sinulle sopivaa. Käytä kokeilun suunnittelussa Erätauon keskustelun suunnitteluprosessia (ks. s. 38) siltä osin kuin se soveltuu sinun kokeiluusi.

Kokeilun voit tehdä myös parina tai kolmikkona.

Kokeilun reflektiokysymykset:

Kokeilun jälkeen reflektoi sitä käyttäen seuraavaa jaottelua.

Kokeilun nimi:

Toteuttaja/toteuttajat:

Kysymykset raportointiin:

- Mikä oli kokeilun tavoite?
- Miten suunnittelit ja valmistauduit kokeiluun?
- Toteutuksen kuvaus
- Millaisia ohjaustoimenpiteitä käytit?
- Miten kokeilu onnistui?
- Mikä yllätti?
- Mitä kokeilusta opit?
- Muita huomioita

Vielä kaks?



Koulutuksen markkinointi

Voit käyttää seuraavia tekstejä apuna Erätauko-koulutuksen markkinoinnissa ja viestinnässä. Kerro ainakin mikä Erätauko on, sekä lyhyesti kenelle ja mitä varten koulutus toteutetaan.

Yleinen esittelyteksti Erätauosta ja koulutuksen tavoitteet: Erätauko on tapa käynnistää ja käydä rakentavaa keskustelua. Sen avulla voit tuoda yhteen eri lähtökohdista tulevia ihmisiä tasavertaiseen kohtaamiseen ja merkitykselliseen dialogiin. Erätauko-keskustelu auttaa syventämään ymmärrystä erilaisista aiheista ilman pakkoa yksimielisyyteen tai nopeisiin ratkaisuihin. Samalla rakennetaan luottamusta ja osallisuutta yhteisöön. Erätauko-toimintamalli sisältää työkaluja keskusteluiden suunnitteluun, ohjaamiseen ja vaikuttavuuteen. Työ-

kalujen avulla pystyt kutsumaan paikalle heidätkin, jotka jäävät herkästi keskusteluiden ulkopuolelle. Erätauko-työkalut ovat kaikkien avoimesti käytettävissä osoitteessa www.eratauko.fi.

Kohderyhmä: Koulutus on tarkoitettu sinulle, joka haluat tutustua Erätauko-toimintamalliin ja työkaluihin sekä oppia toteuttamaan Erätauon työkaluja hyödyntävän keskustelun.

Erätauko-koulutuksessa:

- 1.** Tutustut Erätauko-toimintamalliin ja työkaluihin
- 2.** Ymmärrät dialogin periaatteet ja opit ohjaamaan rakentavia keskusteluita
- 3.** Opit suunnittelemaan Erätauon työkaluja hyödyntävän keskustelun

Erätauon makupala

Järjestääksesi lyhyen perehdytyksen Erätauon, voit poimia koulutussessioista tärkeimmät ja koostaa näistä 2-3 tunnin Erätauon makupalan. **Makupalaan on hyvä poimia ainakin seuraavat sessiot:**

- Virittäytyminen ja tutustuminen
- Lyhyt alustus dialogin tarpeesta ja perusteista
- Erätauko-dialogin erityispiirteet ja sovellettavuus sekä työkalujen ja korttien esittely
- Yksi lyhyt dialogiharjoitus ja sen purku
- Loppukeskustelu

Edellä mainittujen sessioiden painotusta voi vaihdella sen mukaan, mikä perehdyttävälle kohderyhmälle on tärkeintä. Jos tärkeää on teoreettinen ymmärrys dialogin tarpeesta, kannattaa aikaa käyttää alustukseen vaikkapa *Dialogin vuoro* -julkaisun teeseistä sekä niiden viesteistä keskustelemiseen. Jos kohderyhmälle on tärkeintä dialogin ohjaamisen oppiminen, kannattaa perehdytys koostaa lyhyestä Erätauko-dialogin esittelystä ja dialogin ohjaamisharjoituksesta.

Dialogiharjoitteluun painottuva makupala voi olla seuraavanlainen:

- 1.** Kerro koko ryhmälle lyhyesti, mikä Erätauko on ja käy läpi *Rakentavan keskustelun pelisäännöt* sekä *Oman kuuntelutaidon parantaminen* -keskustelukortit
- 2.** Valitse joukosta muutama vapaaehtoinen fasilitaattori joiden kanssa käyt joko erikseen läpi tai pyydät heitä itsenäisesti perehtymään kortteihin: *Virittäytyminen tasavertaiseen keskusteluun*, *Keskustelun vetäjän parhaat ohjaustoimenpiteet* ja *Keskustelun lopetus*.
- 3.** Jaa ryhmä 3-10 hengen dialogirinkeihin, joissa vapaaehtoiset fasilitaattorit ohjaavat keskustelua korttien avulla 30 min-1 h.
- 4.** Puretaan kokemus kysymällä ensin fasilitaattoreilta, millaista oli ohjata dialogia ja muilta, millaista oli olla osallistujana ja harjoittaa tietoista kuuntelemista sekä rakentavan keskustelun pelisääntöjä.

Kirjallisuuslista

Kirjallisuutta dialogista

Alhanen, Kai (2016). *Dialogi demokratiassa*. Helsinki: Gaudeamus.

Alhanen, Kai, Anne Kansanaho, Olli-Pekka Ahtiainen, Marko Kangas, Tiina Soini & Jarkko Soininen (2011). *Työnohjauksen käsikirja*. Helsinki: Tammi.

Arnkil, Tom & Seikkula, Jaakko (2014): ”Nehän kuunteli meitä”. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Bahtin, Mihail (1991). *Dostojevskin poetiikan ongelmia*. Orient Express.

Bohm, David (1996). *On Dialogue*. New York: Routledge.

Bohm, David & Peat, David (1992). *Tiede, järjestys ja luovuus*. Helsinki: Gaudeamus.

Buber, Martin (1999). *Minä ja sinä*. Helsinki: WSOY.

Isaacs, William (2001). *Dialogi - yhdessä ajattelemisen taito*. Helsinki: Kauppakaari.

Kakkuri-Knuuttila, Marja-Liisa (2014). *Kaksi dialogimuotoa ja niiden eettinen merkitys*. Ajatus 71, 203-259.

Saunders, Harold (1999). *A Public Peace Process*. New York: Saint Martin Press.

Seikkula, Jaakko & Arnkil, Tom (2009). *Dialoginen verkostotyö*. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Senge, Peter (2006). *The Fifth Discipline. The Art & Practice of the Learning Organizations*. New York: Random House

Syvänen Sirpa, Kati Tikkamäki, Kaija Loppela, Sari Tappura, Antti Kasvio & Timo Toikko (2015). *Dialoginen johtaminen. Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen*. Tampere: Tampere University Press.

Yankelovich, Daniel (2001). *The Magic of Dialogue*. New York: Simon & Schuster.

Verkkojulkaisuja dialogista

Alhanen, Kai, Marko Kangas & Tiina Soini (2015). [Dialoginen johtaminen ja vallankäyttö](#).

[Anttila, Tapio. Monologeja dialogista -blogisarja](#).

[Democratic Dialogue – A Handbook for Practitioners](#).

Lindgren Helde, Mette (2012). The Dialogue Handbook – the art of conducting a dialogue and facilitating dialogue workshops. [DUF – Danish Youth Council and Danish Centre for Conflict Resolution verkkojulkaisu](#).

Fostering Dialogue Across Divides: A Nuts and Bolts Guide from the Public Conversations Project. (2017). [Essentials partners verkkojulkaisu](#).

Liitteet

Liite I Harjoituksissa käytettävät case-kuvaukset

ORGANISAATION KEHITTÄMISEEN PAINOTTUVA CASE: TUOMIHovi Oy

Kaakkois-Suomessa toimiva Tuomihovi Oy on puuhuonekaluja valmistava yritys. Firmalla on takanaan muutaman vuosikymmenen menestystarina, jonka aikana se on kasvanut kolmen puusepän verstaasta 40 hengen tehtaaksi. Tällä hetkellä Tuomihovin huonekaluja myydään kaikissa pohjoismaissa. Yrityksessä on neljä osastoa: 6 hengen suunnittelutiimi, 20 työntekijän tehdasosasto, 6 hengen markkinointitiimi ja 8 hengen hallintopalvelut. Viime vuosina Tuomihovin valmistamien huonekalujen myynti on kuitenkin kääntynyt jyrkkään laskuun. Irtisanomiset uhkaavat, jos suuntaa ei saada käännettyksi.

Tuomihovin toimitusjohtaja Hannele on palkannut taloon ensimmäistä kertaa kehittämispäällikön. Tehtävään valituksi tullut Janne on tarttunut antaumuksella yrityksen haastavaan tilanteeseen. Ensimmäisen kolmen kuukauden aikana Jannelle on valjennut, että Tuomihovissa on monia erilaisia ongelmia: Suunnittelutiimin ja tehdasosaston välillä on pitkään jatkunut luottamuspula. Suunnittelijat kokevat, että tehdasosaston henkilökunta ampuu tahallaan alas heidän esittämänsä ideat uusista tuotteista. Tehdasosaston väki puolestaan kokee, että suunnittelijat eivät arvosta heidän osaamistaan. Markkinointi-tiimi taas on huolissaan siitä, että yrityksellä ei ole riittävää ymmärrystä siitä, miten huonekaluja ostavien asiakkaiden käyttötarpeet ja mieltymykset ovat muuttuneet. Kaikki edellä mainitut kolme osastoa ovat tyytymättömiä hallintopalveluihin, joiden nähdään eristäytyneen ”omaan kerrokseensa” ja hoitavan asioita aivan liian hitaasti ja kankeasti. Sen sijaan omien sanojensa mukaan hallintopaluiden työntekijät hukuttavat työnsä määrään ja kokevat heihin kohdistuvan arvostelun kohtuuttomana.

Kehittämispäällikkö Janne ehdottaa Hannelle, että Tuomihovin tilannetta alettaisiin työstää Erätauko-menetelmän avulla. Hannele pitää tätä hyvänä ajatuksena. Yhdessä he alkavat pohtia sitä, miten keskustelut tulisi järjestää ja keitä niihin tulisi kutsua mukaan osallistumaan.

JÄRJESTÖ- JA VAPAAEHTOISKENTÄLLE SUUNNATTU CASE: LAURIKKA

Laurikka on noin 8 000 asukkaan kunta. Paikkakunta koostuu perinteisestä kirkonkylästä ja viidestä pienemmästä sivukylästä. Kirkonkylällä on komean puukirkon lisäksi 1960-luvulta peräisin oleva kunnantalo, kirjasto, uudehko uimahalli, kolme koulua, ravintola ja muutamia liikkeitä. Pienemmillä kylillä ei juurikaan ole muita palveluita, kuin alakoulut ja koko kunnan alueella kiertävä kirjastoauto.

Viime vuosina Laurikan väkiluku on jatkuvasti vähentynyt ihmisten muuttaessa suuremmille paikkakunnille. Aikaisemmin kunnassa oli paljon virkeää toimintaa. Siellä toimi aktiivinen kesäteatteri, ja talvisin järjestettiin paljon väkeä houkuttelevat pilkkikisat. Nyt väkiluvun pienentyessä myös kuntalaisten toiminta on hiipunut. Kesäteatteri lopetettiin kolme vuotta sitten, eikä pilkkikisojakaan ole järjestetty kahteen vuoteen. Näiden tilalle ei ole syntynyt uusia toimintamuotoja.

Viime vuonna virkaansa valittu uusi kunnanjohtaja Arja teetti kuntalaisilla kyselyn, jossa selvitettiin asukkaiden toiveita ja huolia Laurikan suhteen. Kyselyssä kuntalaisten suurimmaksi huoleksi osoittautui se, että asukkailla ei ole mitään yhteistä tekemistä. Tämän nähtiin kärjistävän suhteita kunnan eri kylien asukkaiden välillä. Erityisesti toivottiin innostavaa vapaaehtoistoimintaa, jossa ihmiset voisivat tutustua toisiinsa ja puhaltaa uutta yhteishenkeä kunnan elämään.

Paikkakunnalla toimivat Martat ja Suomen Punainen Risti ovat päättäneet selvittää yhdessä, millaisesta vapaaehtoistoiminnasta kunnan asukkaat olisivat innostuneita. Heidän tarkoituksenaan on käynnistää tästä aiheesta keskustelua Erätauko-menetelmän avulla. Niinpä Taina (Martat) ja Juhani (SPR) alkavat ideoida kuntalaisten kutsumista koolle aiheen äärelle.

ALUEELLISEEN KEHITTÄMISEEN SUUNTAUTUVA CASE: KORHOLAN LÄHIÖ

Korholan lähiö on viime vuosina muuttunut paljon. Alue on jokseenkin eristyksissä kaupungin keskustasta ja muista kaupunginosista. Lähiössä on kaupungin vuokrakerrostaloja sekä laajahko omakotitaloalue. Nyt alueelle on valmistunut uusia omistusasuntoja, ja vuokra-asuntoihin on tullut paljon maahanmuuttajia. Kasvavan väestön vuoksi alueelle on rakennettu uusi suuri koulurakennus, jossa toimii Korholan yhteiskoulu. Lisäksi alueella on vuonna 1983 rakennettu ostari, joka on melko huonossa kunnossa. Siellä on kuitenkin yhä monia asukkaille tärkeitä palveluja: ruokakauppa, parturi-kampaamo, baari, kioski, kirjasto ja seurakunnan kerhotila. Järjestötoimintaa on vähän. Martat käyttävät seurakunnan kerhotilaa keskiviikkoisin, ja kerran kuussa ostarilla järjestetään SPR:n kirppis.

Viimeisen vuoden aikana alueella asuvat eläkeläiset ovat olleet useaan otteeseen yhteydessä kaupungin hallintoon ja kertoneet, että heillä on turvaton olo käydessään ostarilla. Heidän kertomansa mukaan turvattomuutta tuottaa levottomasti käyttäytyvät nuorisoryhmät. Viime aikoina myös poliisin tietoon on kantautunut, että ostarin läheisyydessä on ollut yhteenottoja kantasuomalaisten ja maahanmuuttajataustaisten nuorten välillä. Poliisi on ollut yhteydessä kouluun ja jututtanut sekä opettajia että oppilaita. Mitään rikollisuuteen viittaavaa ei kuitenkaan ole noussut esiin. Opettajat tosin kertoivat poliisille, että koulussa on paljon jännitteitä eri oppilasryhmien välillä. Tämän lisäksi huoltajia on vaikea saada mukaan tilanteiden selvitteilyyn. Erityisen hankaliksi koetaan varakkaan omakotitaloalueen vanhemmat.

Muutama kaupunginvaltuutettu on toivonut, että eläkeläisten esille tuomaan ongelmaan puututaan. Kaupungin osallisuus- ja aluetyöstä vastaavat työntekijät Aino ja Heikki ovat luvanneet tarttua toimeen. Heidän ajatuksenaan on käynnistää Erätauko-keskustelujen sarja. Miten heidän olisi viisasta edetä?

**JULKISEN HALLINNON KEHITTÄMISEEN SUUNTAUTUVA CASE:
SIVISTYSTOIMEN UUDISTUS**

Kuntaliitosten seurauksena Riina valittiin uuden 100 000 asukkaan kaupungin sivistystoimen johtajaksi. Neljän kunnan yhdistyminen on ollut monipolvinen ja usein sekavaksi koettu tapahtumasarja. Se on herättänyt paljon hämmennystä ja vastustusta niin kuntien työntekijöissä kuin myös asukkaissa. Nyt tilanteen selkiytyttyä ja rauhoituttua Riina haluaa rakentaa uudesta sivistystoimesta viraston, jossa asioita viedään eteenpäin aidosti yhdessä kaupungin työntekijöiden ja asukkaiden kanssa.

Uuden työtehtävänsä ensimmäisenä vuotena Riina käytti paljon aikaa henkilöstönsä ja kaupunkilaisten näkemysten ja tarpeiden selvittämiseen. On käynyt ilmi, että kolmen pienemmän kunnan alueella on oltu syvästi huolissaan siitä, että joudutaan mukautumaan kuntaliitoksen neljännen ja suurimman kunnan toimintatapoihin. Erityisesti koulujen henkilökunta kokee, että sivistystoimen johto ei kuule heidän näkemyksiään vaan kuormittaa heidän arkeaan ylhäältä sanelluilla tehtävillä. Riinan alaisuudessa toimiva virkamiesjohto puolestaan kokee heihin kohdistuvan arvostelun syvästi loukkaavaksi ja vähättelevän heidän vaativaa työtään. Kuntalaisten näkemykset ovat jakautuneet: osa asukkaista pitää sivistystoimea etäisenä ja koulujen arjesta piittaamattomana norsunluutornina, toiset taas väittävät viraston sotkeutuvan liiaksi koulujen asioihin. Paikallislehdessä onkin kuluneen vuoden aikana ollut lukuisia sivistystoimea kärkkäästi arvostelevia kirjoituksia.

Kuulemansa pohjalta Riina on päättänyt käynnistää oman virastonsa toimintatapoja syvästi uudistavan kehittämistyön. Hän haluaa ottaa uudistamiseen mukaan kaikki sivistystoimeen kytkeytyvät toimijat: kentän työntekijät, johdon, kunnan asukkaat sekä median edustajat. Riina uskoo, että kehittämistyö kannattaa käynnistää käymällä laajaa dialogista keskustelua. Hän alkaakin suunnitella tilanteeseen sopivaa Erätaukoa.

Liite II Kolme erilaista Erätauko-koulutusta: Esimerkkiohjelmat

ESIMERKKIKOULUTUS 1:

SITRAN ERÄTAUKO-KOULUTUKSEN PILOTTI 22.5.-5.6.2018

Kesto: 2,5 päivää + jalkautuminen dialogeihin

Kohderyhmä: Erätauko-toimintamallin käyttöönottajat poikkiyhteiskunnallisesti

Osallistujamäärä: 22



VÄLITEHTÄVÄ: DIALOGIN HAVAINNOINTITEHTÄVÄ

.....

Tiistai 22.5.2018

- Aloituspöytäkirja ja tervetuloa
- Tutustuminen ja orientoituminen
- Ennakkotehtävien purku: Dialogin vuoro -julkaisu ja Erätauko-verkkosivujen työkalut
- Klo 11.00-12.00 Lounas
- Mitä on dialogi -alustus ja keskustelu
- Havainnointitehtävän purku: Ennakkotehtävänä havainnoida arki- tai työelämän dialogia
- Mikä on Erätauko ja mihin se soveltuu? Erätauko-toimintamallin esittely
- Klo 14.00 Kahvit työskentelyn lomassa
- Työskentely Casen parissa: Korhola-asuinalue, jossa levottomuutta liittyen useisiin tekijöihin ja toimijoihin. Tehtävänä suunnitella Erätauko haasteiden ratkaisemiseksi hyödyntäen keskustelun suunnittelun työpohjaa.
- Loppudialogi

Keskiviikko 23.5.2018

- Virittäytyminen
- Dialogikävely: Oman Erätauko-casen kertominen kävellessä ja muiden sparraus
- Dialogin ohjaaminen -alustus
- Dialogiharjoitus I: 45 min ja kolme eri aihetta, joista ryhmä valitsee ja yksi fasilitoi Erätauko-kortteja hyödyntäen
- Klo 12.00-13.00 Lounas
- Harjoituksen purku
- Syventävää ohjaamisesta -alustus
- Klo 14.00 Kahvit
- Dialogiharjoitus II: 1 tunti 15 pitkä dialogi yhdestä valitusta aiheesta. Yksi fasilitoi ja muut osallistuvat kortteja hyödyntäen.
- Loppudialogi

Koettu dialogi vko 22

Osallistujat jakautuivat eri organisaatioiden järjestämiin dialogeihin

- Erätauko moninaisuudesta – miten yhteiskunta käsittää sen? Kontula 28.5. klo 16-18, järjestäjä Helsingin Diakonissalaitos (HDL)
- Erätauko hyvästä elämästä Kannelmäki 29.5. klo 16-18, järjestäjä HDL
- Erätauko lastensuojelusta ti 29.5. klo 17-19, järjestäjät Osallisuuden aika ry ja Aretai Oy
- Erätauko maahanmuuton kysymyksistä ti 29.5. klo 16-18, järjestäjä Kalliolan Settlementti
- Erätauko kansalaistoiminnan roolista aktiivimallissa ke 30.5. klo 15:30-17:30, järjestäjät HDL ja Kansalaisareena
- Erätauko päihderiippuvuudesta ja siitä toipumisesta pe 1.6. klo 14-16, järjestäjä Kalliolan Settlementti

Tiistai 5.6.2018

- 13.00 Aloituspöytäkirja
- Välitehtävän purku: Koettu dialogi. Keskustellaan koetusta ja opitusta Mitä opin dialogista? Mitä opin dialogin ohjaamisesta? Mitä opin itsestäni?
- 14.00 Vaikuttavuuden askelmerkit -alustus, Jonna Heliskoski
Kysymyksiä ja keskustelua dialogista vaikuttavuuteen
- Erätauon vaikuttavuus ja keskustelu
- Mihin laajempaan tarpeeseen Erätauko-keskustelut voivat vastata ja millaisiin prosesseihin ne kytkeytyvät?
- Miten keskusteluiden vaikuttavuus voidaan varmistaa?
- 15.15 Tauko
- Mentoroinnin esittely ja ryhmän Erätauko-caset
- 15.30-17 Oman Erätauon suunnittelu ryhmissä
- Millaisia ideoita ryhmässä on Erätauon toteutukseen omissa organisaatioissa?
- Vaikuttavuuden sparraus ja ideointi
- 17-18 Loppudialogi ja Erätauko-vertaisverkoston esittely

ESIMERKKIKOULUTUS 2: YHDEN PÄIVÄN ERÄTAUKO-KOULUTUS OPINTOKESKUS SIVIKSEN TOTEUTTAMANA 10.9.2018

Kesto: yksi päivä

Kohderyhmä: Järjestökentän kouluttajia, kehittäjiä, fasilitaattoreita ja vapaaehtoistoiminnan asiantuntijoita

Osallistujamäärä: 15



- Ennakkotehtävät verkkokeskusteluna
- 9.30 Tutustuminen, virittäytyminen ja Erätauko-mallin esittely
- 10.15 Keskustelun ohjaamisen periaatteita Erätauko-mallia hyödyntäen Dialogiharjoitus I
- 11.30 Lounas
- 12.15 Syventävää keskustelun ohjaamisesta Ryhmätyö dialogin haastavista tilanteista
- 13.15 Case-työskentely ryhmissä: Opi suunnittelemaan Erätauko-keskustelu (kahvit työskentelyn lomassa)
- 15.30 Ryhmätöiden purku
- 16.00 Erätauon vaikuttavuus ja loppukeskustelu

ESIMERKKIKOULUTUS 3: KAHDEN TUNNIN PEREHDYTYS ERÄTAUKOON

Kesto: 2 h

Kohderyhmä: Erätauko-toimintamallista ja dialogin fasilitoinnista kiinnostuneita toimijoita poikkiyhteiskunnallisesti

Osallistujamäärä: noin 20 henkeä



- klo 14.00 Virittäytyminen toiminnallisesti. OHJEISTUS: Nimi, mistä tullen ja milloin ensimmäisen kerran törmäsin dialogiin (aikajana). Puhu vähän aikaa vierustoverin kanssa. Kerro yhdellä lauseella se, miten olet dialogiin törmännyt.
- Klo 14.20 Erätauon esittely ja Dialogin perusteiden läpikäyminen
- Klo 14.40 Keskustelu
- Klo 15.10 Dialogiharjoitus. OHJEISTUS: Dialogiharjoitus pienryhmissä: Kolme henkeä. Jokaisella 2 min aikaa. Kerro henkilöstä tai tapahtumasta, joka on vaikuttanut merkittävästi elämänarvoihisi. (kortti *Oman kuuntelutaidon parantaminen*). Ensin yksi kertoo, muut kuuntelevat. Kumpikin kuuntelijoista saa kysyä yhden kysymyksen. Yhteensä varataan 10 min per henkilö. Kellotetaan yhteisesti.
- Klo 15.40 Loppukeskustelu ja reflektio. OHJEISTUS: Mitä ajatuksia perehdytys herätti? Miten voisin hyödyntää Erätaukoä omaa fasilitointityössä jatkossa?

Näin Erätauko-koulutus rakennettiin

Erätauko-koulutus rakennettiin vuonna 2018 vastauksena suureen kysyntään dialogitaitojen vahvistamiseksi ja Erätauko-toimintamallin toteuttamiseksi erilaisissa organisaatioissa. Erätauko-koulutus rakennettiin koulutustahojen avoimeen käyttöön sovellettavaksi ja hyödynnettäväksi. Kehittämisen lopputuloksena syntyi käsissäsi oleva kouluttajan opas sekä Erätauon verkkosivuilla julkaistut koulutuskalvot.

Koulutus konseptoitiin hyödyntäen käyttäjäymmärrystä Erätauko-toimintamallia hyödyntävistä tahoista. Koulutusta pilotoitiin kahdessa eri vaiheessa. Ensimmäinen pilottikoulutus toteutettiin kevään 2018 lopulla ja siihen osallistui 22 Erätauko-toimintamallin käyttöönottoon sitoutunutta henkilöä. Koulutus kesti 2,5 päivää ja sitä ennen, aikana ja sen jälkeen kerättiin aktiivisesti osallistujapalautetta

oppimiskokemuksista. Toinen koulutuksen pilotointikierron toteutettiin Erätaukoa jatkossa mahdollisesti kouluttavilla tahoilla. Syksyllä 2018 toteutettiin kaksi kouluttajakoulutusta, joihin osallistui yhteensä yli 50 koulutusalan ammattilaista. Erätauko-koulutuksen rakentamisen tukena toimi myös kokenut dialogikouluttajat-verkosto, jonka jäsenten asiantuntemus oli korvaamatonta pohdittaessa koulutuksen filosofisia kysymyksiä ja konkreettisia toteutusvaihtoehtoja. Ennen kouluttajakoulutusta toteutettiin myös avoin sidosryhmätyöpaja, jossa kartoitettiin kouluttajien tarpeita koulutuskonseptille sekä näkemyksiä kirjoitettavaan kouluttajan oppaaseen.

Haluamme lämpimästi kiittää kaikkia Erätauko-koulutuksen rakentamiseen osallistuneita tahoja kokemusten ja näkemysten jakamisesta.

Kirjoittajista

HANNELE LAAKSOLAHTI, KM, on Sitran koulutusasiantuntija. Hän on vastannut Erätauko-hankkeessa rakentavan yhteiskunnallisen keskustelun paketoimisesta menetelmiksi, työkaluiksi ja koulutuskonseptiksi hyödyntäen palvelumuotoiluosaamista. Hänellä on ammatillisen opettajan pedagoginen pätevyys ja taustaa erilaisista yhteiskehittämis- ja koulutusprosesseista.

KAI ALHANEN, TT, on filosofi, kouluttaja ja työnohjaaja Aretai Oy:ssä ja sen yhteydessä toimivan DialogiAkatemian johtaja. Hän on kirjoittanut teoksen Dialogi demokratiassa ja toiminut neuvonantajana Erätauon kehittämisessä.

SITRA

SITRAN SELVITYKSIÄ 138

Sitran selvityksiä -sarjassa julkaistaan Sitran tulevaisuustyön ja kokeilujen tuloksia.


ISBN 978-952-347-079-8 (PDF) www.sitra.fi

SITRA.FI

Itämerenkatu 11-13
PL 160

00181 Helsinki

P. +358 294 619 991

 @SitraFund