



1. Dialogisen ohjaamisen peruseräatteen

Pidä nämä mielessä koko ajan – ne toimivat kompassina myös hankalissa tilanteissa:

- Kaikkien ei tarvitse olla samaa mieltä, mutta kaikkien tulee tulla kuulluiksi.
- Kuuntele ymmärtääksesi, älä vastataksesi.
- Utelaisuus ennen johtopäätöksiä.
- Hiljaisuuskin on viesti, ei epäonnistuminen.
- Ohjaajan tehtävä ei ole olla neutraali tyhjiö, vaan luoda rakenne ja turvallisuus.

2. Turvallisen ilmapiirin luominen

(ennen kuin mikään menee pieleen)

Turvallinen ilmapiiri ei synny itsestään – se rakennetaan tietoisesti.

Käytännön keinoja:

- Sovi alussa pelisäännöt ääneen:
 - saa olla eri mieltä
 - ketään ei nolata
 - puhutaan asioista, ei ihmisistä
- Kerro, *miksi* kaikkien näkökulmat ovat tärkeitä.
- Nimeä epävarmuus normaalisti: "Kaikkien ei tarvitse keksiä heti mitään fiksu."
- Mallinna itse keskeneräisyyttä ja kysymistä.

3. Mitä teen, jos kukaan ei sano mitään?

Ensimmäinen sääntö: älä panikoi. Hiljaisuus ei ole epäonnistuminen.

Kokeile tätä järjestyksessä:

- Anna aikaa
 - Laske mielessäsi 10–15 sekuntia ennen kuin puhut.
 - Sano ääneen: "Otetaan hetki miettimisaikaa."
- Tee kysymyksestä helpompi, vaihda avoin kysymys konkreettisempaan:
"Mikä tässä tuntuu epäselvältä?" → "Mikä tässä on vaikein kohta?"
- Tarjoa vaihtoehtoja: "Onko fiilis enemmän A vai B – vai jotain siltä väliltä?"
- Normalisoi hiljaisuus: "Tämä on selvästi sellainen kysymys, jota pitää hetki sulatella."
- Hyödynnä kirjoittamista: Pyydä kaikkia kirjaamaan ajatuksia paperille / chattiin ennen puhumista.

4. Mitä teen, jos joku on hiljaa koko ajan?

Hiljaisuus ei aina tarkoita passiivisuutta – mutta se voi myös tarkoittaa turvattomuutta.

Ohjaajan keinot:

- Älä pakota puhumaan koko ryhmän edessä.
- Tarjoa vaihtoehtoja:
 - parikeskustelu





- kirjoitettu kommentti
- kierros, jossa saa myös sanoa "pass"

- Voit kysyä lempeästi:
 - "Haluatko jakaa jotain – vai kuunteletko mieluummin?"
- Jos kyse on toistuvasta tilanteesta, ota asia esiin kahden kesken kokouksen jälkeen.

5. Miten osallistetaan koko tiimi?

Rakenne osallistamisen tueksi:

- Kierrokset (lyhyet, rajatut vastaukset)
- Pienryhmät ennen yhteistä keskustelua
- Yksi kysymys kerrallaan
- Selkeä tarkoitus: *miksi tästä keskustellaan?*

Muista: osallistaminen ei tarkoita, että kaikki puhuvat yhtä paljon – vaan että kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa.

6. Miten saadaan ryhmä kunnioittamaan eriävää mielipidettä?

Ennaltaehkäisy:

- Sano ääneen: "Eriävät näkemykset ovat toivottuja."
- Pyydä kuuntelemaan ennen kommentointia.

Jos tilanne kiristyy:

- Hidasta keskustelua.
- Toista kuulemasi neutraalisti:
"Ymmärrän, että ajattelet X, koska Y."
- Ohjaa pois henkilöistä takaisin asiaan.
- Kysy: "Mitä uutta tämä näkökulma tuo meille?"

7. Ristiriitatilanteiden ratkaiseminen dialogisesti

- Tunnista ristiriita ääneen (älä ohita sitä).
- Erotta faktat, tulkinnat ja tunteet.
- Etsi yhteinen huoli tai tavoite.
- Salli keskeneräisyys: kaikkea ei tarvitse ratkaista heti.

8. Vastavuoroisen toiminnan tukeminen

- Kysy enemmän kuin puhut.
- Rakenna edellisten puheenvuorojen päälle.
- Kiitä näkökulmista – erityisesti vaikeista.
- Tee näkyväksi, miten kommentit vaikuttavat etenemiseen.

9. "For buddies" – kun dialogi ei vain toimi

Tilanne: kukaan ei sano mitään

→ Hidasta, konkretisoi, kirjoituta.

Tilanne: yksi puhuu liikaa

→ Kiitä, rajaa, ohjaa muille.

Tilanne: ilmapiiri kiristyy

→ Nimeä tilanne, pysähdy, palaa tavoitteeseen.

Tilanne: keskustelu ajautuu sivuraiteille

→ Kirjaa sivuasiat näkyviin ja palaa ytimeen.





10. Miten reflektoin kokouksen jälkeen?

Kysy itseltäsi:

- Kuka puhui, kuka ei?
- Missä kohtaa dialogi syveni – missä katkesi?
- Tunsinko itse epävarmuutta tai kiirettä?
- Mitä tekisin ensi kerralla toisin?

Voit myös pyytää ryhmältä lyhyen palautteen:

- mikä toimi
- mikä ei
- mitä toivot seuraavalla kerralla

Lopuksi

Dialoginen ohjaaminen ei ole suoritus vaan harjoitus.

Epätäydellisyys kuuluu asiaan – ja usein juuri vaikeat tilanteet opettavat eniten.



**Euroopan unionin
osarahoittama**



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND



**Terveyden ja
hyvinvoinnin laitos**



**TURUN
YLIOPISTO**