



Ratkaisuja rakentava parisuhde

Miten parannamme parisuhdettamme
ratkaisukeskeisen coaching-työkalun avulla?

Minna Rasila

KEHITTÄMISTEHTÄVÄ
Maaliskuu 2019

Seksuaalivoukta
Täydennyskoulutus

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Seksuaalineuvonta
Täydennyskoulutus

RASILA, MINNA

Ratkaisuja rakentava parisuhde - Miten parannamme parisuhdettamme ratkaisukeskeisen coaching-työkalun avulla?

Kehittämistehtävä, 42 sivua
Maaliskuu 2019

Työssäni valmentajana ja henkilöstökehittäjänä olen huomannut, että useimmat ihmiset ovat työssään hyvin tulostavoitteisia, valmiita kehittämään itseään ja panostamaan tulosten saavuttamiseen. Työstä kotiin tultaessa näistä samoista ihmisistä tuntuu usein, että voimavarat on käytetty eikä mitään riitä elämän tärkeimmille ihmissuhteille kotona. Olen pohtinut, mikä muutos tapahtuisi, jos ihmiset panostaisivat yksityiselämäänsä samalla intensiteetillä kuin työhön. Ja voisiko tässä panostuksessa käyttää samoja menetelmiä?

Coaching on tutkitusti vaikuttava kehittämisen, kehittymisen ja tulosten saavuttamisen menetelmä. Sillä saa aikaan todellisia muutoksia ihmisen ajattelutavoissa ja sitä kautta myös toiminnassa. Ratkaisukeskeisyys on yksi coachingin tärkeimpiä tausta-ajatuksia ja tuntuukin mahdottomalta ajatella onnistunutta coachingia ilman ratkaisukeskeistä ajattelua sen taustalla.

Tässä kehittämistehtävässä on yhdistetty ratkaisukeskeisyyden ja coachingin periaatteet työkaluksi parisuhteen parantamiseksi. Työ sisältää ohjeistuksen, jonka tuella parit voivat koutsata itseään pariskuntana kohti syvempää vuorovaikutusta ja onnellisempaa parisuhdetta.

Tämä kehittämistehtävä on osa Heuristica Oy:n Coaching kansalaistaidoksi – Koutsi kaikille -hanketta.

SISÄLLYS

| | | |
|---|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 5 |
| 2 | COACHING | 8 |
| | 2.1 Coaching – mitä se on? | 8 |
| | 2.2 Coach auttaa ajattelemaan ja tukee toimintaa | 10 |
| | 2.3 Coaching-keskustelun kulku | 11 |
| | 2.4 Coaching useamman tapaamisen prosessina | 13 |
| | 2.5 Coachingin malleja, metelmiä ja viitekehyksiä | 14 |
| | 2.6 Millainen on hyvä coach? | 16 |
| | 2.7 Self-coaching, pari-coaching ja self-coaching parina | 17 |
| 3 | RATKAISUKESKEISYYS | 21 |
| | 3.1 Ratkaisukeskeisyys pähkinänkuoressa | 21 |
| | 3.2 Energiaa ja voimavaroja säästävät periaatteet | 22 |
| | 3.3 Asiakaslähtöisyys | 23 |
| | 3.4 Tavoitteellisuus | 25 |
| | 3.5 Positiivinen tulevaisuus | 26 |
| | 3.6 Voimavarojen korostaminen | 26 |
| | 3.7 Edistyksen huomiointi | 28 |
| | 3.8 Positiiviset poikkeukset | 29 |
| | 3.9 Myönteisyys ja luovuus | 29 |
| | 3.10 Vaihtoehdot ja mahdollisuudet | 30 |
| | 3.11 Yhteistyö ja tukijoukot | 31 |
| | 3.12 Positiivinen palaute | 32 |
| 4 | TYÖKALU AVUKSI PARIEN ITSE-KOUTSAUKSEEN | 33 |
| | 4.1 ALOITUS | 34 |
| | 4.2 HYÖDYT | 35 |
| | 4.3 VOIMAVARAT | 36 |
| | 4.4 MAHDOLLISUUDET | 38 |
| | 4.5 TOIMENPIDESUUNNITELMA | 39 |
| | 4.6 LOPETUS | 40 |
| 5 | LOPUKSI | 41 |
| | LÄHTEET | 42 |

LYHENTEET JA TERMIT

EMCC European Mentoring & Coaching Council

ICF International Coaching Federation

SCY Suomen coaching-yhdistys ry

coaching, koutsaus, valmentava ohjaus

Coaching on ohjausmuoto, joka määritellään tarkemmin myöhemmin tässä työssä. Koutsaus on tämän epävirallinen suomennos.

Coaching suomennetaan monissa yhteyksissä myös termillä valmennus, josta käytän täsmennystä valmentava ohjaus. Käytän termejä coaching, koutsaus ja valmentava ohjaus tässä työssä toistensa synonyymeinä.

coach, koutsi, valmentaja

Coach on ohjaaja coaching-keskustelussa. Käytän termejä coach, koutsi ja valmentaja tässä työssä toistensa synonyymeinä.

asiakas, koutsattava, coachee, valmennettava

Asiakas on ohjattava osapuoli coaching-keskustelussa. Käytän termejä asiakas, koutsattava, coachee ja valmennettava tässä työssä toistensa synonyymeinä.

ratkaisukeskeisyys

Ratkaisukeskeisyys on ajattelu- ja työtapaa, joka määritellään tarkemmin myöhemmin tässä työssä.

self-coaching, itsekoutsaus

Self-coaching on koutsauksista, jossa koutsi ja koutsattava ovat sama henkilö – henkilö siis koutsaa itse itseään. Käytän termejä self-coaching ja itsekoutsaus tässä työssä toistensa synonyymeinä.

Tiu ja Tau Viitataan nimillä Tiu ja Tau kahteen henkilöön, jotka ovat parisuhteessa keskenään. Olen valinnut nämä nimet, koska ne ovat lyhyitä eivätkä mielestäni viittaa mihinkään sukupuoleen. Tiu ja Tau eivät myöskään viittaa yhteen tiettyyn henkilöön vaan käytän näitä nimityksiä yleensä parisuhteen osapuolista eri esimerkeissäni.

[Tässä työssä on joitakin asioita vihreänä Courier-tyylillä hakasulkeissa. Nämä ovat mieleeni tulleita juttuja, joista en ole ehtinyt kirjoittaa mutta olen halunnut säästää ne muistutuksena itselleni. Jos kirjaisin ne johonkin muualle, unohtaisin kuitenkin minne 😊]

1 JOHDANTO

Työssäni valmentajana ja henkilöstökehittäjänä olen huomannut, että useimmat ihmiset ovat työssään hyvin tulostavoitteisia, valmiita kehittämään itseään ja panostamaan tulosten saavuttamiseen. Työstä kotiin tultaessa näistä samoista ihmisistä tuntuu usein, että voimavarat on käytetty eikä mitään riitä elämän tärkeimmille ihmissuhteille kotona. Olen pohtinut, mikä muutos tapahtuisi, jos ihmiset panostaisivat yksityiselämäänsä samalla intensiteetillä kuin työhön. Ja voisiko tässä panostuksessa käyttää samoja menetelmiä?

Coaching on tutkitusti vaikuttava kehittämisen, kehittymisen ja tulosten saavuttamisen menetelmä. Sillä saa aikaan todellisia muutoksia ihmisen ajattelutavoissa ja sitä kautta myös toiminnassa. Ratkaisukeskeisyys on yksi coachingin tärkeimpiä tausta-ajatuksia ja tuntuukin mahdottomalta ajatella onnistunutta coachingia ilman ratkaisukeskeistä ajattelua sen taustalla.

Coaching on pitkään mielletty kalliiksi, harvojen saatavilla olevaksi ja vain ammatticoachien osaamaksi johdon työkaluksi. Coaching ei kuitenkaan ole rakettitiedettä vaan me kaikki voimme helposti auttaa toisiamme – ja itseämme – parempaan ajatteluun, toimintaan ja tulokseen koutsaamalla. Taitona koutsaus on vähän kuin polkupyörällä ajo: harva osaa sen syntyessään mutta kerran opittuaan ja harjaannuttuaan sen voi ottaa käyttöönsä uudelleen ja uudelleen. Kun on kerran ”koutsautanut”, ei halua luopua tästä.

Olen itse vankka self-coaching -fani. Kun osaan koutsata itseäni, kulkee oma henkilökohtainen koutsi aina rinnallani. Kun olen pinteessä ja joku asia ei suju, istun hetkeksi alas käymään koutsaavaa keskustelua itseni kanssa ja jo 10-20 minuutin päästä maailma näyttää paljon valoisammalta. Vielä koskaan tämä minulle rakas itseni johtamisen työkalu ei ole pettänyt minua.

Tässä kehittämistehtävässä yhdistän ratkaisukeskeisyyden periaatteet ja coachingin työkaluna parisuhteen parantamiseksi. Rakennan ohjeistuksen, jonka tuella parit voivat koutsata itseään pariskuntana kohti syvempää vuorovaikutusta ja onnellisempaa parisuhdetta.

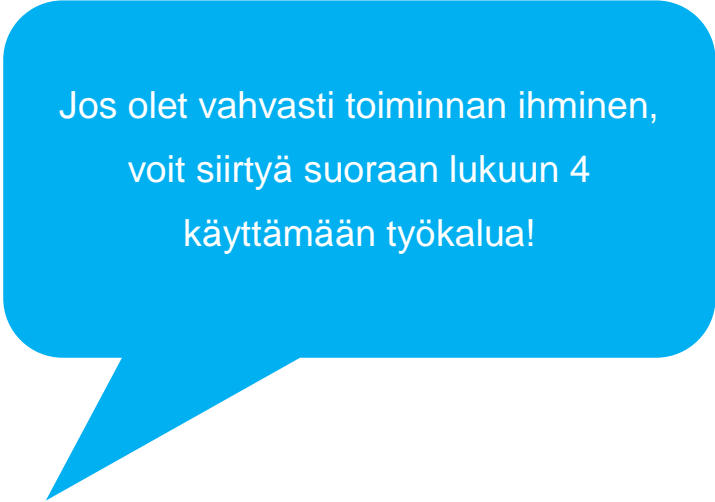
Luvuissa 2 ja 3 käsittelen coachingia ja ratkaisukeskeisyyttä. Itse työkalun esitän luvussa 4. Jos olet toiminnan ihminen, voit aloittaa suoraan myös työkalusta, ko-keilla sitä ja lukea halutessasi työkalun perustaa luvuista 2 ja 3 vasta jälkikäteen.

Käynnistimme työpaikallani Heuristicassa vuoden 2018 alussa Coaching kansalaistaidoksi – Koutsi kaikille -hankkeen, sillä coaching on mielestämme niin tärkeä vuorovaikutuksen työkalu, että sen olisi hyvä olla kaikkien hallussa. Uskomme vahvasti, että tästä olisi mm seuraavat hyödyt:

- Kun **asiantuntijat ja muut työntekijät** koutsaavat toisiaan, on asiantuntijalla apua helposti saatavissa työn pulmatilanteissa, myös silloin kun esimies ei ole saatavilla tai pysty auttamaan. Tämä lisää sekä työn tulosta että työhyvinvointia
- Kun **opiskelijat** osaavat koutsata toisiaan, opiskeluaika lyhenee ja tehostuu ja keskeytykset vähenevät
- Kun **työttömät** koutsaavat toisiaan, he löytävät tavoitteensa ja vahvuutensa ja työllistyvät paremmin
- Kun **eläkkeelle** jäävät koutsaavat toisiaan, he selviävät paremmin tässä isossa elämänmuutoksessa ja heille selviää, mitä he elämältään vielä haluavat ja miten he sen saavat
- Kun **syrjäytymisvaarassa olevat nuoret miehet** saadaan koutsaamaan toisiaan, voidaankin sitten yhdessä saada jo koko yhteiskuntaa muuttavia tuloksia aikaan. Tulevaisuudenusko ja omien resurssien ymmärtäminen ja vahvistaminen lienevät tässä avainasemassa.
- Kun **esimiehet, projektipäälliköt, tiiminvetäjät** ja muut leadership-tehtävissä olevat koutsaavat toisiaan, paranee oman itsensä ja muiden johtaminen
- Kun **seniorit** koutsaavat toisiaan, vähenee yksinäisyys ja lisääntyy merkityksen kokeminen elämässä
- Kun **yrittäjät** koutsaavat toisiaan, kasvaa usko omiin haaveisiin ja omaan tekemiseen, kyky laittaa tavoitteellisesti toimeksi sekä yhdistää tai erottaa työelämä tarkoituksenmukaisella tavalla muusta elämästä
- Kun **maahanmuuttajat** saavat käyttöönsä helppokielisen koutsaustyökalun, he paitsi oppivat kieltä myös käsittelevät ihan oikeita elämää eteenpäin vieviä asioita kieltä opiskellessaan

- Kun **pariskunnat** koutsaavat toisiaan ja pariskuntana itseään, panostetaan omaan parisuhteeseen tulevaisuudenuskoisesti ja tosissaan. Tämä vaikuttaa avioerojen määrää ja etenkin parisuhteiden laatuun
- Kun **vanhemmat** koutsaavat toisiaan ja kumppaneina itseään, he löytävät vahvuutensa ja tavoitteensa vanhempina ja pystyvät aivan eri tavalla kommunikoidaan omien lastensa kanssa
- Kun **lapset ja nuoret** oppivat koutsaamaan vuorovaikutukseen, heille avautuu alusta asti aivan erilainen mahdollisuuksien maailma kuin meille vanhemmille ikäpolville, joille kukaan ei ole tätä taitoa opettanut

Tämä kehittämistehtävä on osa tätä Coaching kansalaistaidoksi – Koutsi kaikille -hanketta. Toivon tästä työstä olevan teille apua parisuhteenne kehittämisessä.



Jos olet vahvasti toiminnan ihminen,
voit siirtyä suoraan lukuun 4
käyttämään työkalua!

2 COACHING

2.1 Coaching – mitä se on?

Suomen coaching-yhdistys määrittelee sivuillaan (<https://www.coaching-yhdistys.fi/mita-coaching-on/>) coachingin näin:

“Coaching on prosessi, jossa valmentaja auttaa ihmistä ottamaan käyttöönsä omia voimavarojaan niin, että tämä voi saavuttaa tavoitteensa.”

Tähän yhteen virkkeeseen on sisällytetty kolme tärkeää asiaa koutsauksen filosofiasta:

1 *“...valmentaja auttaa...”*: Valmentaja eli koutsi auttaa asiakastaan mutta ei tee asioita tämän puolesta.

2 *“...ottamaan käyttöön omia voimavarojaan...”*: Kyseessä on asiakkaan voimavarat, ei koutsin. Valmentaja auttaa asiakasta näkemään omat voimavaransa mahdollisimman laajasti ja hankkimaan niitä tarvittaessa lisää.

3 *“...voi saavuttaa tavoitteensa.”*: Koutsaus on selkeästi tavoitteellista toimintaa, jossa kuljetaan selkein askelin kohti tavoitetta.

**Coaching on prosessi, jossa
valmentaja auttaa ihmistä
ottamaan käyttöönsä
omia voimavarojaan niin,
että tämä voi saavuttaa
tavoitteensa**

Lähde: www.coaching-yhdistys.fi

International Coaching Federationin (ICF) Suomen paikallisjaoston sivuilla (<http://www.icffinland.fi/>) coaching on määritelty seuraavasti: *“Coaching on kumppanuutta ajattelua herättävässä ja luovassa prosessissa, joka inspiroi asiakasta henkilökohtaisen ja ammatillisen potentiaalinsa täysipainoiseen hyödyntämiseen.”*

Myös tähän on kiteytetty monta tärkeää asiaa coachingista:

1 *“...kumppanuutta...”*: Valmentaja on nimenomaan asiakkaansa tasavertainen kumppani. Hän ei anna ohjeita tai määräyksiä eikä valvo asiakkaan toimintaa. Asiakas on itse vastuussa tekemisistään ja koutsi tukee häntä.

2 *“..ajattelua herättävässä...”*: Coach ohjaa keskustelua tärkeänä työkalunaan kysymykset, joilla coach auttaa asiakasta selkeyttämään ajatteluaan ja tekemään siihen tarvittaessa muutoksia.

3 *“..luovassa prosessissa...”*: Kyseessä on prosessi, jonka aikana asiakas tekee konkreettisia toimenpiteitä kohti tavoitteitaan. Asiaa lähestytään luovasti eri näkökulmista ja tehdään luovasti monenlaisia, usein yllättäviäkin toimia.

4 *“...joka inspiroi asiakasta...”*: Jotta coaching johtaa konkreettiseen toimintaan, asiakkaan motivaation tutkimisella ja kasvattamisella on keskeinen rooli.

5 *“... potentiaalinsa täysipainoiseen hyödyntämiseen.”* Asiakkaan omien voimavarojen ja potentiaalinn tunnistaminen, löytäminen ja luominen on tärkeää niin motivaation kuin toimenpiteiden onnistumisen kannalta.

ICF:n määritelmä puhuu henkilökohtaisesta ja ammatillisesta potentiaalista, sillä ICF Finlandin jäsen-coachit ovat ns. business-coacheja. Laajasti ajatellen ja sana on hyvä valinta lauseessa: ammatillista henkilökohtaista kehittymistä on vaikea, jopa mahdoton erottaa toisistaan. Kun ihminen kehittyy henkilökohtaisella tasolla, tällä on yleensä aina jotakin vaikutuksia myös hänen työhönsä ja vastaavasti ammatillinen kehittyminen näkyy henkilökohtaisessa kehitymisessä.

Starr (2008, 4) määrittelee coachingin kutakuinkin näin: *”Coaching on keskustelu – tai keskustelujen sarja – jossa on osallisena kaksi osapuolta (coach ja koutsattava). Coach pyrkii tuottamaan keskustelua, jonka avulla koutsattava oppii ja kehittyy. Keskustelut voivat tapahtua monella eri tavalla ja monissa eri ympäristöissä”*. Tämä määrittely kuvaa konkreettisesti koutsausta: se on keskustelua. Määrittely kuvaa hyvin myös sitä, että koutsauskeskustelussa voidaan käyttää hyvin monia ajattelutapoja, malleja, teorioita, työkaluja ja viitekehyksiä. Mitä parempi työkalupakki koutsilla on, sitä paremmin hänellä on mahdollisuus valita sopiva menetelmä jokaisessa keskustelutilanteessa.

[Veeran gradusta: Akateemisia määrittelyjä on tehnyt mm. Grant (2013), joka on julkaissut coachingin parissa lukuisia artikkeleita yhteistyössä muiden kanssa (esim. Grant & O'Connor, 2016; Grant & O'Connor, 2018). Grantin mukaan (2013) coaching-prosessissa keskeistä on ratkaisujen fasilitointi asiakkaan elämässä ilmeneviin ongelmiin. Kyseessä on ratkaisukeskeinen prosessi, jonka tavoitteena on suorituksen parantuminen ja asiakkaan henkilökohtainen kasvu (Grant, 2001, 8). Valmentajan esittämät kysymykset, jotka ohjaavat ja auttavat asiakasta löytämään ratkaisuja ongelmissa velloamisen sijaan, ovat tärkeitä (Grant & O'Connor, 2018)]

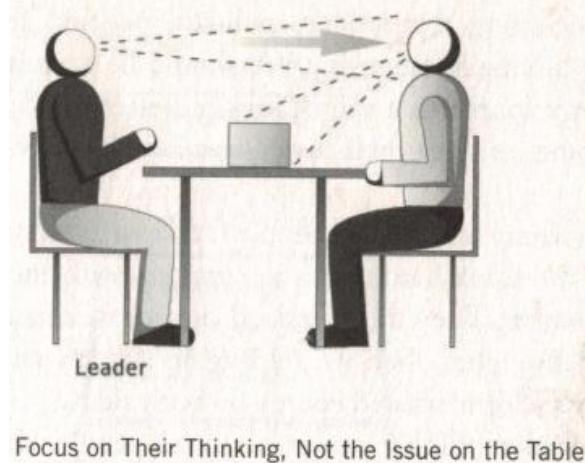
[Tavoitteellisuus, toimijuus, vuorovaikutus, kumppanuus, luovuus, voimavarat, tuki...Lisää määrittelyä muista lähteistä???)

2.2 Coach auttaa ajattelemaan ja tukee toimintaa

Coachingin osapuolet ovat Asiakas ja Coach. Asiakas on tavallisimmin yksi henkilö. Asiakkaana voi olla myös ryhmä.

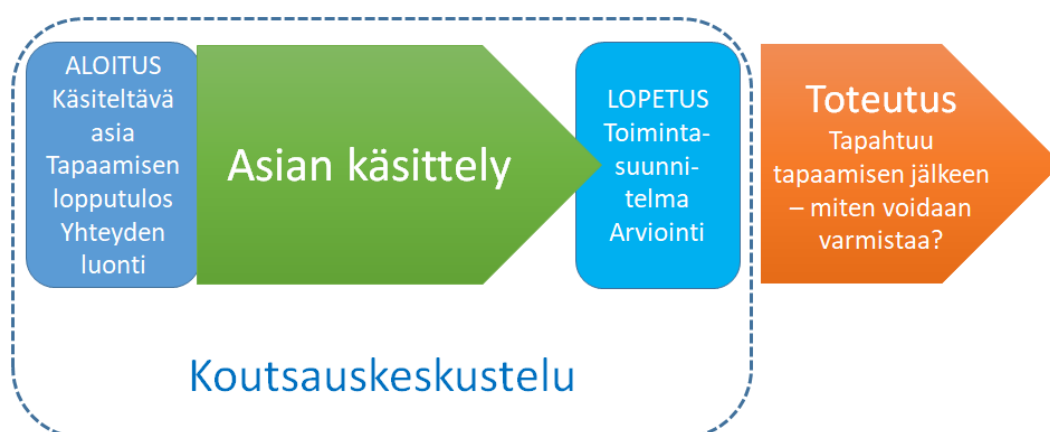
Coaching on aina tulostavoitteista ja konkreettiseen toimintaan tähtäävää. Coach auttaa Asiakasta määrittelemään tavoitteensa ja toteuttamaan ne. Coach ei – konsultin tapaan – tee asioita Asiakkaan puolesta eikä neuvo Asiakasta, vaan auttaa Asiakasta tiedostamaan ja tunnistamaan käytettävissä olevat voimavarat ja resurssit täysimittaisesti, päättämään tarvittavista toimenpiteistä ja toteuttamaan ne.

Asiakkaalla on asia, jota hän käsittelee ja tavoite, johon hän asiassa pyrkii. Coach ei pohdi sitä, miten kyseiseen tavoitteeseen pääsee vaan Coach auttaa Asiakasta parhaaseen mahdolliseen ajatteluun ja tästä seuraavaan tavoitteen määrittelyyn, toimintaan ja tulokseen. Asiakkaan ajatukset ovat siis käsiteltävissä asiassa, Coachin ajatukset ovat Asiakkaan ajatuksissa! David Rock (2006) esittää kirjassaan tämän havainnollisella kuvalla.



Itse asiassa koutsaus on nykyöelämässä usein ainoa tapa, jolla voimme todella auttaa toisiamme. Harvalla meistä on esimies tai muu ohjaaja, joka osaa antaa meille ohjeita tai neuvoja työmme suorittamiseen. Jos meillä on hommansa osaava Coach, hän voi auttaa meitä oivalluttavilla kysymyksillä ajattelemaan paremmin ja edistymään työssämme. Tämä ajatus voidaan suoraan siirtää yksityiselämään ja yksityiselämässä käytyihin keskusteluihin. Jos esitän ystävälleni jonkin henkilökohtaisen pulmani, ovat ystävän hyvässä tarkoituksessa antamat ”hyvät neuvot” usein sellaisia, jotka eivät sovi minulle. Jos ystäväni sen sijaan kuuntelee aktiivisesti ja auttaa kysymyksillään minua ajattelemaan asiaani uusista näkövinkkeleistä, tunnistamaan voimavarojani ja pohtimaan, mitä todella nyt haluan, keksin itse ratkaisuja ja toimintatapoja, jotka sopivat juuri minulle ja juuri siinä tilanteessa.

2.3 Coaching-keskustelun kulku



Coaching-keskustelu alkaa tyypillisesti sillä, että coach auttaa kysymyksin koutsattavaa määrittelemään, mistä tämä haluaa keskustella ja mikä on hänen toivomansa lopputulos keskustelusta. Tästä toivotusta lopputuloksesta tulee koutsin tavoite keskustelulle, joskin koutsin kannattaa olla joustava ja pyytää tavoitteenmäärittely tarvittaessa uudelleen keskustelun aikana. Jos keskustelun aikaa ei ole ennalta sovittu, se on hyvä sopia tässä vaiheessa.

Pääosa coaching-tapaamisesta on itse asian käsittelyä. Tämän voi tehdä monilla eri tavoilla, tavallisimpia coaching-menetelmiä on kuvattu luvussa 2.5.

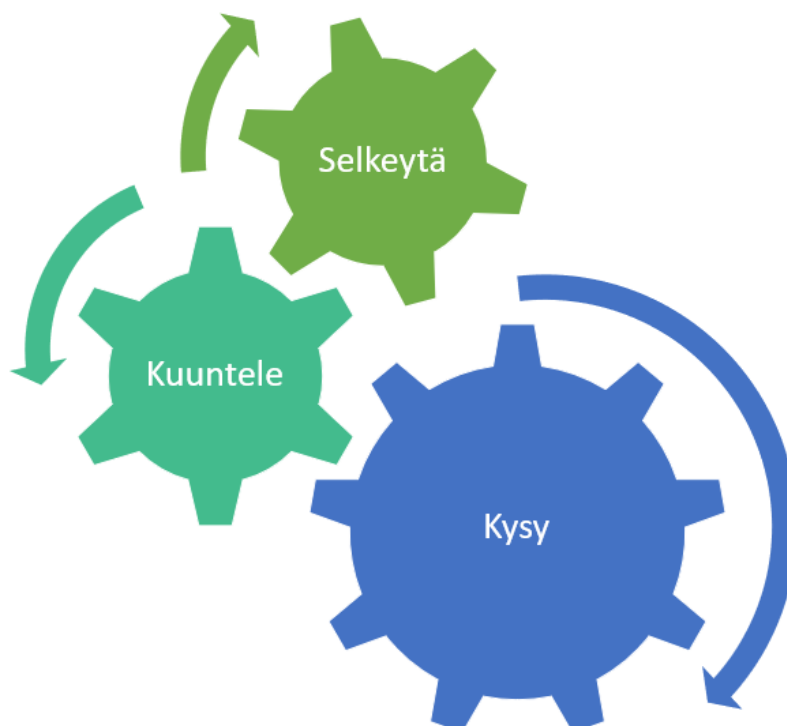
Asian käsittelyn päätavoite on, että koutsattava toive koutsauskeskustelun lopputulemalle toteutuu. Koutsin ammattitaitoa on se, että hän on auttanut keskustelun alussa koutsattavaansa hyvän lopputuleman määrittelyssä.

Koutsaus on tavoitteellista ja konkreettiseen toimintaan tähtäävää. Asian käsittelyn lopussa koutsattavalla tulisi olla määritettynä itse itselleen toimintasuunnitelma, jonka mukaan hän etenee kohti tavoitteitaan.

Koutsaus lopetetaan selkiyttämällä toimintasuunnitelma, arvioimalla tätä koutsauskeskustelua ja sopimalla mahdollisesta jatkosta.

Vasta tämän jälkeen alkaa yleensä konkreettinen asian edistäminen, eli koutsattava alkaa tehdä suunnittelemaansa ja itsensä kanssa sopimiaan toimenpiteitä tavoitteen saavuttamiseksi. Tämä tekeminen ei ole koutsin vastuulla, vaan koutsattava on tässä vastuullinen, aktiivinen toimija. Koutsi voi omalla ammattitaidollaan kuitenkin koutsauskeskustelussa vaikuttaa siihen, että toimintasuunnitelma toteutuu, esittämällä asiakkaalle tähän liittyviä kysymyksiä.

Koutsaus perustuu paljolti hyviin oivalluttaviin kysymyksiin, aktiiviseen kuuntelemiseen ja siihen, että coach vetää yhteen ja selkeyttää asiakkaan kertoman.

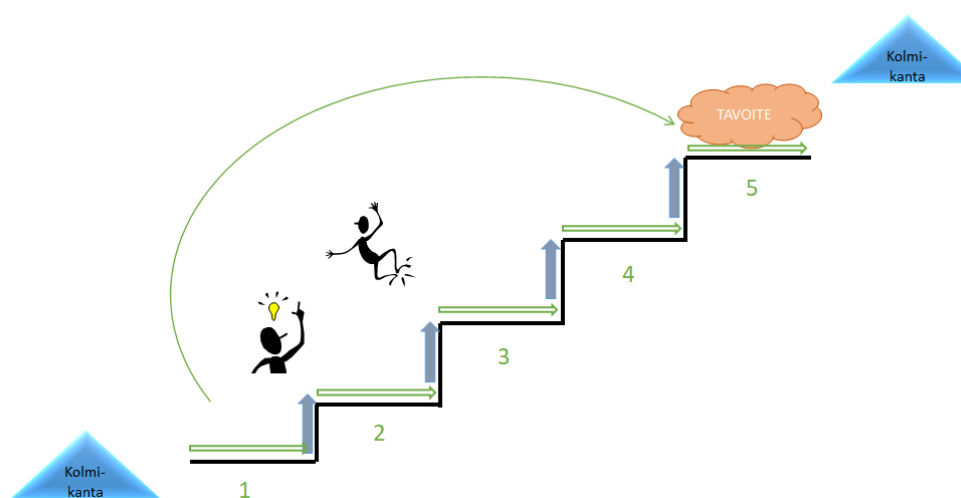


Ranja Koverola (2017) on hienosti kerännyt aloittelevien coachien koulutukseen seuraavat nyrkkisäännöt onnistuneelle coaching-keskustelulle:

- 1) *Coach auttaa Asiakasta tavoitteen miettimisessä ratkaisukeskeisesti: ”Miten tämän asian pitäisi olla?”*
- 2) *Coach ei päättä Asiakkaan puolesta millainen tavoite on sopiva, vaan auttaa Asiakasta tutkimaan mitä mikäkin vaihtoehto vaatisi ja mitä niistä seuraisi.*
- 3) *Coach ei neuvo, ohjeista, määrää tai käske. Coach kysyy, haastaa ja tukee Asiakkaan ajattelua*
- 4) *Coach uskoo, että Asiakkaalla on itsellään kyvyt ratkaista oma tilanteensa Asiakkaalle itselleen sopivalla tavalla*
- 5) *Coach ei oleta, mitä X Asiakkaalle tarkoittaa. Coach varmistaa, että on ymmärtänyt oikein.*
- 6) *Coach ei ole vastuussa Asiakkaan tilanteesta tai tavoitteen toteutumisesta. Coach luottaa Asiakkaan kykyyn hoitaa asia omalla tavallaan.*
- 7) *Coachilla ei ole omaa agenda. Asiakkaan omat ratkaisut ovat ainoat oikeat. Vaikka tämä löisi päänsä seinään, sekä seinä että pää ovat Asiakkaan omat.*
- 8) *Coach puhuu 20% ja Asiakas 80%*

2.4 Coaching useamman tapaamisen prosessina

Usein asiakkaan tavoite on sen verran laaja, että sitä on hyvä käsitellä useamman keskustelun ajan, jolloin asiakas tapaamisten välillä tekee toimenpiteitä kohti tavoitettaan. Tällaista prosessia voidaan ajatella ikään kuin rappusina, jossa keskustelut ovat rappusten tasoja.



Coaching usean tapaamisen prosessina, tässä esimerkissä viisi tapaamista

Ensimmäisessä tapaamisessa asiakas määrittelee koutsin avulla kokonaistavoitteensa, eli sen, missä hän haluaa käsiteltävän asian suhteen olla koutsausprosessin päättyessä. Jokaisessa tapaamisessa asiakas määrittelee toimenpiteet, joita hän tekee tavoitteen suuntaan ennen seuraavaa tapaamista.

Kunkin seuraavan tapaamisen alussa tarkastellaan tavoitteen pysymistä samana sekä toimenpiteiden toteutumista ja coach antaa asiakkaalle positiivista ja voimavaroja tukevaa palautetta. Askelmien välisen työn eli varsinaiset toimenpiteet tavoitteen suuntaan Asiakas tekee itse.

Jos kysymyksessä on coaching-prosessi, jolla on ulkopuolinen maksaja eli sponsori – yleensä työnantaja – käydään prosessin alussa ja lopussa kolmikantakeskustelu, jossa on koutsin ja asiakkaan lisäksi sponsorin edustaja, esimerkiksi asiakkaan esimies. Alkukeskustelussa sponsori esittää tavoitteensa prosessille ja loppukeskustelussa tarkistellaan tavoitteen saavuttamisesta. Itse coaching-keskustelut ovat luottamuksellisia eikä niiden sisältö kuulu sponsorille.

2.5 Coachingin malleja, metelmiä ja viitekehyksiä

Hyvällä koutsilla on työkalupakissaan lukuisia menetelmiä, joiden käyttöön hän harjaantuu yksinkertaisesti käyttämällä niitä. Eniten käytetty menetelmä lienee GROW, jonka alkuperä ei ole yksiselitteisesti selvillä. GROW-mallista on tehty monia mukaelmia, esimerkiksi suomalainen Pilari-malli (Ristikangas & Ristikangas, 2018) voidaan katsoa GROW-pohjaiseksi. Muita malleja ovat esimerkiksi 5 A's, OSCAR, COACH, CIGAR, CLEAR, Achieve®, The B.R.I.D.G.E. Coaching Model™ ja GAINS.

Nämä kaikki mallit (Pilari-mallia lukuunottamatta) ovat akronyymejä ja seuraavalla sivulla olevasta taulukosta selviää mallin nimen muodostuminen.

Kun malleja vertaa keskenään, huomaa niiden samankaltaisuuden. Niissä muodostetaan tavoite, mietitään poikkeama nykytilan ja tavoitteen välissä ja tähdä-

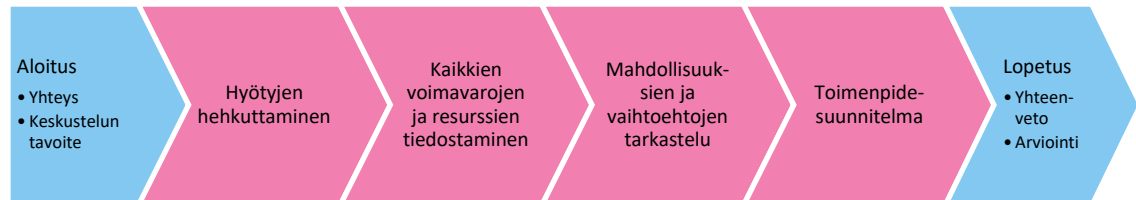
tään tavoitteen suuntaisiin tekoihin. Toiset mallit korostavat toisia enemmän voimavaroja, toiset mahdollisuuksia, toiset seurantaa ja uuden toiminnan vakiintumista.

| | | |
|--|---|--|
| <p>GROW</p> <ul style="list-style-type: none"> • Goals • Reality • Options/Obstacles • Will/Way forward/Wrap up | <p>5 A's</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspire • Assess • Anticipate • Accelerate) | <p>Achieve®</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assess current situation • Creative brainstorming • Hone goals • Initiate option generation • Evaluate options • Valid action plan design • Encourage momentum |
| <p>The B.R.I.D.G.E. Coaching Model™</p> <ul style="list-style-type: none"> • Build Trust • Reflect • Identify actions • Deploy Resources • Generate Possibilities • Evaluate | <p>CIGAR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Current Reality • Ideal • Gaps • Action • Review | <p>CLEAR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contracting • Listening • Exploring • Action • Review |
| <p>COACH</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clarify The Issue • Open Up Resources • Agree The Preferred Future • Create The Journey • Head For Success | <p>GAINS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Goal • Assessment • Ideas • Next Steps • Support | <p>OSCAR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Outcome • Situation • Choices/Consequences • Action • Review |

Malleille kritiikkinä voidaan esittää se, että ne ovat melko ”perinteisiä” eikä niissä, ainakaan suoranaisesti, näy monet viime vuosikymmenien puhutut trendit, kuten tunneäly, sosiaalinen äly, tunteet yleensä, myönteinen ajattelu, läsnäolo, motivaatio jne.

Tässä työssä esittämäni työkalu ei suoraan perustu mihinkään edellä mainituista malleista. Sen perustana on ajatus, että ihminen on sitä motivoituneempi tekemään tavoitteen suuntaisia tekoja, mitä innostuneempi hän on tavoitteesta

ja toisaalta mitä enemmän hän uskoo onnistuvansa tarvittavissa toimenpiteissä. ”Kaavana” tämä voidaan määritellä näin: MOTIVAATIO = INNOSTUMINEN * USKO ONNISTUMISEEN. Lisäksi malliin on lisätty vaihtoehtojen ja mahdollisuuksien tarkastelu (Options). Menetelmään on sisällytetty myös tunteisiin, tarpeisiin yms liittyviä kysymyksiä. Vaiheina tämä malli voidaan kuvata näin:



Riippumatta mallista, jota käyttää (kaikki coachit eivät käytä tietoisesti mitään mallia), coach voi hyödyntää monenlaisia taustateorioita, tekniikoita, työkaluja ja menetelmiä, esimerkiksi ratkaisukeskeisyyttä, psykoterapian keinoja, systemistä lähestymistapaa, narratiivista lähestymistapaa, NLP-tekniikoita (Neuro-Linguistic Programmings), mindfulness-tekniikoita, toiminnallisia menetelmiä yms.

2.6 Millainen on hyvä coach?

Koutsin perustaitoja ovat oivalluttava kysyminen, aktiivinen kuunteleminen, kuullun selkeyttäminen ja laajentaminen ja ”tyhjä pää”. Tyhjällä päällä tarkoitan sitä, että coach ymmärtää ihmisen taipumuksen suodattaa asioita omien kokemuksiansa kautta ja siksi tietoisesti tarkkailee itseään siinä, että ei oletta mitään vaan on kyseisessä hetkessä kyseisen ihmisen kanssa kyseisen asian äärellä kyseisen ihmisen ehdoilla.

Ehdoton vaatimus hyvälle koutsille on myös positiivinen ja voimavarakeskeinen ihmiskäsitys ja tahto hyvään, tahto olla toisen ihmisen palveluksessa unohtaen siinä tilanteessa itsensä. Hyvällä koutsilla on myös hallussaan kattava valikoima viitekehyksiä, malleja, menetelmiä ja työkaluja, joita hän integratiivisesti soveltaa itselleen, asiakkaalleen ja tilanteeseen sopivalla tavalla.

ICF on määritellyt ammattimaisesti toimivan coachien ydintaidot, jotka soveltuvat mielestäni varsin hyvin myös ”harrastaja-koutsin” kompetenssien määrittelyyn. Näihin voi tutustua paremmin ICF Finlandin sivulla <http://www.icffinland.fi/coachin-ydintaidot/>

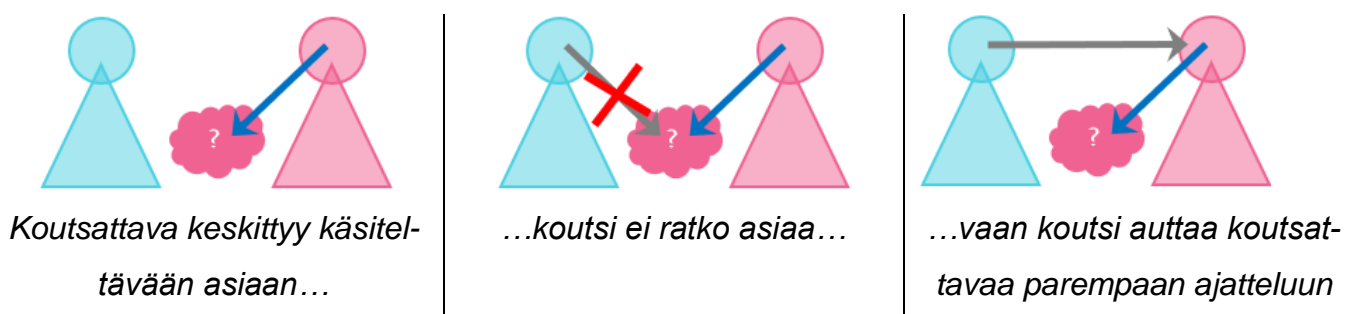
Coaching-kompetensseistä ei voida puhua ilman että käsitellään eettisyyttä. Suomessa toimii Suomen coaching-yhdistyksen, EMCC Finlandin (European Mentoring & Coaching Council) ja ICF Finlandin yhteinen coachingin ja mentoroinnin eettinen toimikunta, joka jakaa tietoa toiminnan eettisyydestä sekä antaa sovittelu- ja ratkaisuehdotuksia coaching- tai mentorointityöhön liittyvissä eettisissä ongelmatilanteissa. Suomen Coaching-yhdistyksen Eettisiin ohjeisiin voi tutustua täällä: <https://www.coaching-yhdistys.fi/eettiset-ohjeet/> ja ICF Finlandin eettisiin ohjeisiin täällä: <http://www.icffinland.fi/toiminnan-eettisyys/> . Yhdistysten jäsenet sitoutuvat eettisten ohjeiden noudattamiseen. Myös muiden koutsausta harjoittavien kannattaa tutustua niihin ja keskustella omien koutsattavien kanssa siitä, minkälaista eettistä perustaa koutsauksessa noudatetaan. Tärkein eettinen periaate on luottamuksellisuus koutsattavan esiin tuomien asioiden suhteen.

2.7 Self-coaching, pari-coaching ja self-coaching parina

Jos opettelet koutsaamaan itse itseäsi, sinulla kulkee aina koutsi rinnallasi! Mitä itsensä koutsaaminen (self-coaching) sitten on? Kun aikanaan aloin koutsata itseäni, pyrin tietoisesti erottamaan kaksi osapuolta (Coach ja Asiakas) vaikka itse toiminkin molemmissa rooleissa. Tein tämän yksinkertaisesti niin, että puhuin ääneen ihan samalla tapaa kuin puhuessani koutsina tai ollessani jonkun toisen koutsin asiakkaana. Tein myös samanlaiset muistiinpanot kuin teen koutsatessani jotakin muuta henkilöä. Minulle tämä työtapa on ollut luonteva ja so-piva ja harjoittelun myötä olen kehittynyt niin, että nykyisin itsekoutsaan itseäni ilman ääneen puhumista mutta muistiinpanoja teen edelleen oleellisista asioista.

Pidin pari vuotta sitten SCYn jäsentilaisuudessa työpajaa self-coachingista ja hämmästyin siitä, kuinka vaikeana monet koutsit sitä pitivät. Kun puhuin tarina-teatteritaustastani ja siellä käytettävästä ”tyhjän pään” metaforasta joku arvelikin, että teatterikokemus auttaa minua toimimaan eri rooleissa koutsatessani itseäni. Eräs toinen coach ihmetteli, pystynkö olemaan rehellinen itselleni koutsatessani itseäni. Tämä oli minusta hauska kysymys, joka ei ollut tullut mieleenikään mutta jota olen jälkeenpäin paljon miettinyt.

Tilanteessa, jossa on coach ja asiakas, ovat asiakkaan ajatukset käsiteltävissä asiassa kun taas coach jättää itse asian rauhaan ja keskittyy asiakkaan ajatuksiin.



Miten tämä sitten on itse-koutsauksessa? Itsekoutsauksessa minun tulee toisaalta keskittyä käsittelemääni asiaan ja toisaalta omiin käsityksiini asioista ja omaan ajatteluuni. Ja lisäksi erottaa nämä kaksi toisistaan.

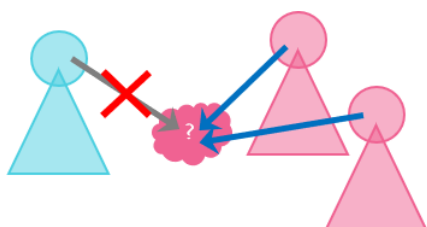


Kun koutsaan itse itseäni, pohdin keskittyneesti asiaa, jonka olen valinnut käsiteltäväksi.

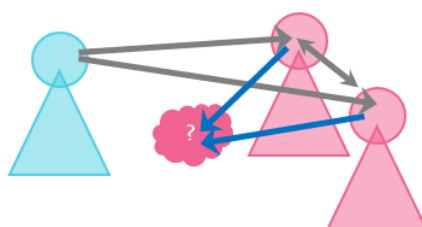


Toisaalta ”sivupersoonani” toimii koutsinani ja auttaa minua – eli siis itse itseään – parempaan ja monipuoliseen ajatteluun.

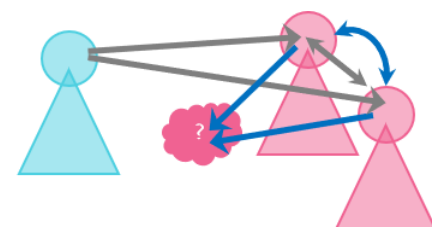
Kun koutsattavana on useampi ihminen – tässä pari – keskittyvät molemmat asiaan ja coach heidän tapaansa käsitellä asiaa mutta myös heidän väliseen suhteeseensa. On hyvä, jos he kykenevät myös itse pohtimaan, ymmärtämään ja käsittelemään keskinäiseen suhteeseensa liittyviä asioita käsiteltävän asian suhteen. Tässä osaava koutsi pystyy tukemaan heitä.



Koutsattavat keskittyvät käsiteltävään asiaan, koutsi ei pohdi sitä...

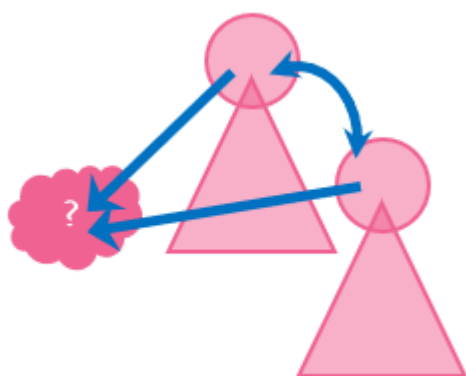


...vaan koutsi auttaa heitä parempaan ajatteluun erikseen ja yhdessä...

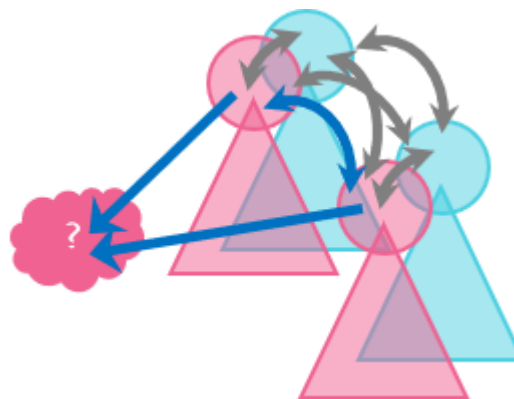


...sekä tukee heitä toistensa ymmärtämisessä ja yhteisessä ajattelussa

Entä sitten kun pari itsekoutsaa itseään parina? Tällöin ei ole ulkopuolista koutsia ohjaamassa ja tukemassa tilannetta, vaan kummankin pariskunnan osapuolen tulee ottaa vastuu siitä, että niin omat kuin toisenkin osapuolen tavoitteet, toiveet, tarpeet, tunteet, rajoitukset, kokemukset jne huomioidaan.



Parikoutsatessamme itseämme keskitymme molemmat asiaan, jonka olemme valinneet käsiteltäväksi. Käsittelemme sitä yhdessä toinen toisemme huomioiden.



Toisaalta meillä molemmilla on myös "sivupersona", joka auttaa meitä itseämme tai toisiamme parempaan ajatteluun ja huomioimaan toinen toisemme sekä käsiteltävän asian vaikutus suhteessamme ja suhteemme vaikutus asiaan.

Olen käyttänyt pari-itse-koutsausta niin kumppanini kuin työkavereidenikin kanssa. Hyvänä – ja ehdottomana - perustana tälle on se, että molemmat osapuolet haluavat hyvää niin itselleen, toiselle kuin myös yhteisesti. Jotta tämä toteutuu, tulee koutsauksen tavoitteen olla sellainen, jonka molemmat aidosti hyväksyvät ja johon molemmat haluavat sitoutua. Molempien osapuolten ei edes tarvitse ”osata” koutsausta. Riittää, kun toinen osaa – tai aktiivisesti opettelee – ja toinen luottavaisesti heittäytyy mukaan.

3 RATKAISUKESKEISYYS

Termi 'ratkaisukeskeinen' (solution-focused) syntyi alun perin sanaleikkinä. Steve De Shazer – yksi tärkeimmistä ratkaisukeskeisyyden kehittäjistä – kirjoitti kumppaneineen artikkelin, jossa asetettiin vastakkain ongelma-keskeinen lyhytterapia (problem-focused brief therapy) ja heidän siitä jalostamansa versio, jonka he provosoivasti nimesivät ratkaisukeskeiseksi lyhytterapiaksi (solution-focused brief therapy). Tässä terapiamuodossa erilaista oli se, että terapeutti ei keskittynyt asiakkaansa ongelmiin ja niiden syihin, vaan auttoi alusta pitäen asiakasta näkemään paremman tulevaisuuden ja rakentamaan ratkaisuja (building solutions) siihen pääsemiseksi. (Ahola&Furman, 2016, 12-13).

Itse pidän ratkaisujen rakentamista parempana metaforana asialle kuin ratkaisukeskeisyyttä. 'Ratkaisukeskeisyys'-termi mielestäni antaa mielikuvan siitä, että heti alusta pitäen aletaan keskittyä johonkin tiettyyn ratkaisuun. Ratkaisujen rakentaminen taas kertoo, että ratkaisuja voi olla useita ja niitä rakennetaan vähitellen. Tästä syystä annoin tälle kehittämistehtävälle nimeksi 'Ratkaisuja rakentava parisuhde' eikä 'Ratkaisukeskeinen parisuhde'.

[Yhteys positiiviseen psykologiaan ja sen (lähi)historiaan.
Ratkaisukeskeisyys vs ongelma-keskeisyys]

3.1 Ratkaisukeskeisyys pähkinänkuoressa

Ratkaisukeskeinen ajattelu- ja työtapana on tavoitesuuntautunut, myönteinen ja ihmisen voimavaroihin uskova tapa käsitellä erilaisia haasteita ja pulmia.

Ratkaisukeskeisyyteen sisältyy kolme tärkeää energiaa ja voimavaroja säästävää ydinperiaatetta (Peter De Jong ja Insoo Kim Berg):

1. Jos jokin ei ole rikki, älä ala korjata sitä.
2. Jos jokin asia ei toimi, älä tee sitä enää. Tee jotain muuta.
3. Kun tiedät, mikä toimii, tee sitä lisää

Ratkaisukeskeisessä, ratkaisuja rakentavassa keskustelussa toteutuvat seuraavat asiat¹:

| | | | |
|----------------------------------|---------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| 1. Asiakaslähtöisyys | Asiakaslähtöisyys | Tavoitteellisuus | Tulevaisuuteen suuntaaminen |
| 2. Tavoitteellisuus | | | |
| 3. Tulevaisuuteen suuntaaminen | | | |
| 4. Voimavarojen korostaminen | Voimavarojen korostaminen | Edistyksen huomiointi | Positiiviset poikkeukset |
| 5. Edistyksen huomiointi | | | |
| 6. Positiiviset poikkeukset | | | |
| 7. Myönteisyys ja luovuus | Myönteisyys ja luovuus | Vaihtoehdot ja mahdollisuudet | Yhteistyö ja tukijoukot |
| 8. Vaihtoehdot ja mahdollisuudet | | | |
| 9. Yhteistyö ja tukijoukot | | | |

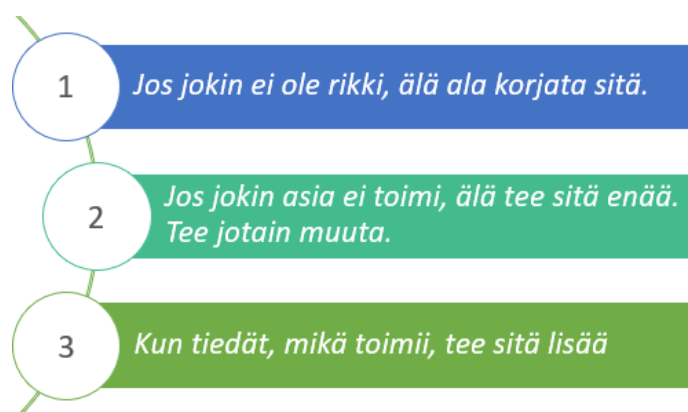
Ratkaisukeskeisen valmentajan kultainen kaava (mukaellen Cauffman 2017, 29) on **Tavoitteet (T) * Voimavarat (V) * Positiivinen palaute (P)**.

Positiivista palautetta meillä on mahdollisuus antaa kaikkiin em asioihin liittyen.

Seuraavissa kappaleissa käsittelen edellä mainittuja asioita koutsauksen ja erityisen parin itsekoutsauksen näkökulmasta.

3.2 Energiaa ja voimavaroja säästävät periaatteet

Meillä on rajalliset voimavarat käytösämme, ja vaikka meillä on niitä usein enemmän kuin uskommekaan, ei niitä kannata tuhllata. Voimavarat kannattaa kohdistaa asioihin, joissa niistä saadaan irti paras mahdollinen panos-tuotos -suhde.



¹ Tämä jaottelu on itse tekemäni omia koulutuksiamme varten. Olen muodostanut jaottelun useiden eri lähteiden perusteella. Lähteistä tärkeimmät sisältyvät tämän kehittämistehtävän lähdeluetteloon

- ***Jos jokin ei ole rikki, älä ala korjata sitä.***

On voimavarojen tuhlausta korjata jotain, joka ei ole 'rikki' tai on riittävän hyvässä kunnossa. Meillä on kaikilla monia tekemättömiä töitä ja monia ratkaistavia pulmia. Kannattaa keskittyä niihin, joita parantamalla saamme merkittävimmän muutoksen aikaan.

- ***Jos jokin asia ei toimi, älä tee sitä enää. Tee jotain muuta.***

On voimavarojen tuhlausta tehdä samaa virhettä uudestaan ja uudestaan tai samaa hyödyttömyyttä hommaa uudelleen ja uudelleen. Jos huomaat, että jokin mitä teet – ehkä toistuvastikin – ei tuota haluamaasi tulosta, niin kokeile jotain muuta. Vaikka se vaatisi menemistä pois omalta mukavuusalueelta.

- ***Kun tiedät, mikä toimii, tee sitä lisää***

Kun huomaat positiivisia muutoksia, mieti, mikä on saanut ne aikaan. Lisää tätä samaa tai samankaltaista tekemistä. Kokeile, voitko soveltaa samaa johonkin toiseenkin samantyyppiseen asiaan. Älä luovuta, vaikka uusi toimintatapa tuntuisi hankalalta – homma helpottuu kerta kerralta.

3.3 Asiakslähtöisyys

Asiakslähtöisyys tarkoittaa seuraavia asioita:

- Asiakas määrittää itse tavoitteensa
- Coach ei tarjoa asiakkaalle ratkaisuja eikä neuvo tätä vaan asiakas etsii ja löytää ratkaisut itse. Coach auttaa tässä asiakasta oivalluttavilla kysymyksillä.
- Asiakas on itse oman asiansa, omien tarpeidensa ja toiveidensa, omien tavoitteidensa ja itselleen sopivan toimintasuunnitelman tekemisen asiantuntija. Coach ei ole asiantuntija vaan pyrkii olemaan ns. ei-tietämisen tilassa, jossa hän kuuntelee asiakasta ja pyrkii ymmärtämään tätä asiakkaan omista lähtökohdista.
- Coach kunnioittaa asiakkaan mielipiteitä, ajatuksia ja arvoja sekä uskoo asiakkaan voimavaroihin.
- Muut ihmiset asiakkaan ympärillä ovat tukijoukkoja ja voimavaroja, eivät vaatijia tai määrääjiä.

Voiko kuka tahansa olla kenen tahansa koutsi tai asiakas? Koutsin tehtävänä on tukea asiakasta saavuttamaan tavoitteensa. Jos koutsin omat tavoitteet ovat ristiriidassa asiakkaan tavoitteiden kanssa, ei hän voi toimia koutsina tässä asiassa. Näin ollen kumppanukset voivat hyvin auttaa toisiaan koutsaamalla asioissa, joissa heillä ei ole eturistiriitoja.

Tiu tuskailee opintojensa lopputyön kanssa. ”Voinko auttaa sinua koutsaamalla?” Tau kysyy. Myös Tau toivoo, että opinnäytetyö valmistuu pian ja sen tekeminen on Tiulle hyödyllistä.

Tau haaveilee lähtevänsä pariaksi vuodeksi vapaaehtoistyöhön toiselle puolelle maapalloa. Tiu ei kestä kuullakaan asiasta. Koutsaaminen ei tässä tilanteessa tule kysymykseen.

Miten asiakaslähtöisyys sitten toteutuu pari-itse-koutsauksessa, jossa molemmat ovat yhdessä asiakkaana ja koutsina?

- Määrittelemme yhdessä tavoitteen siten, että molemmat hyväksyvät sen ja sitoutuvat siihen
- Emme tarjoa ratkaisuja toisillemme vaan keskustelemme avoimesti ja pohdimme eri vaihtoehtoja. Esitämme oivalluttavia kysymyksiä niin itsellemme kuin toisillemmekin.
- Tunnistamme omat tarpeemme ja toiveemme ja ymmärrämme ja hyväksymme sen, että kumppanin tarpeet ja toiveet voivat olla erilaiset. Olen kumppanini (ja joskus itsenikin!) suhteen ei-tietämisen-tilassa, kuuntelen häntä ja pyrin ymmärtämään häntä hänen omista lähtökohdistaan.
- Kunnioitamme toistemme mielipiteitä, ajatuksia ja arvoja, samoin kuin omissamme. Uskomme omiimme ja toistemme voimavaroihin.
- Muut ihmiset ympärillämme ovat tukijoukkoja ja voimavaroja. Meillä on omat ratkaisumme, joita muut eivät määrää tai ohjaa.

Toisen voimavaroihin ja ratkaisuihin luottaminen on helpottavaa: ei tarvitse itse ottaa vastuuta kaikesta. Keijo Tahkokallio (1992) kirjoittaa tästä oivalluksestaan seuraavasti: *”Opin, että ulkopuolinen ihminen – edes terapeutti – ei kykene ratkaisemaan toisen ihmisen ongelmia hänen puolestaan. Jokaisen on ratkaistava*

ne itse. Terapeutti voi ainoastaan auttaa toista ottamaan omia voimavarojaan ja kykyjään käyttöön. Tämä havainto oli henkisesti helpottava. Kun ei enää tarvinnut murehtia toisten puolesta, pysyi oma mieli rauhallisena ja rauhallisesta terapeutista on enemmän hyötyä kuin hermostuneesta.”

3.4 Tavoitteellisuus

Jos ihmisellä ei ole tavoitteita, hän ei voi saavuttaa tavoitteitaan eikä kokea sen tuomaa riemua. Koutsaus tähtää konkreettiseen toimintaan tavoitteiden suuntaan, joten se vaatii tavoitteet. Muuten ei ole suuntaakaan.

Hyvään tavoitteen määrittelyyn on monia malleja, esim SMART ja POTKE, joita kannattaa soveltaa itselleen ja asiaan sopivalla tavalla:

| | |
|------------------------------------|---------------------------|
| SMART | POTKE |
| Specific – tarkka | Positiivisesti määritetty |
| Measurable – mitattava | Omasta toiminnasta kiinni |
| Achievable – saavutettavissa oleva | Täsmällinen ja tarkka |
| Relevant – merkityksellinen | Kriteerit saavuttamiselle |
| Time-bound – aikataulutettu | Ekologinen |

Koutsauksessa on itse asiassa rinnakkain kaksi eritasoista tavoitetta, jotka pitää määritellä ja ymmärtää:

- 1) asiakkaan pitemmän ajan tavoite käsiteltävän asian suhteen
- 2) koutsauskeskustelun tavoite

Asiakkaan pitemmän ajan tavoite (ikään kuin kokonaistavoite) voi olla esimerkiksi työpöydän saaminen ”tyhjäksi” ennen lomaa ja rauhallinen mieli lomalle lähtiessä. Koutsauskeskustelun tavoite voi tällöin olla esimerkiksi mitä kaikkea tekemistä tämä vaatii ja mistä kannattaa aloittaa.

Pari-itse-koutsauksessa haasteena on yhteisen tavoitteen löytäminen silloinkin, kun tavoitteet tuntuvat aluksi olevan täysin ristiriitaiset. Pari-itse-koutsaus kannattaakin aloittaa asioilla, jotka ovat molemmille myönteisiä eivätkä herätä kummassakaan voimakkaita negatiivisia tunteita.

Tiu ja Tau haaveilevat kesämökistä. Molemmilla on asian suhteen aika samanlaiset näkemykset. Yhteisen tavoitteen muodostaminen on helppoa.

Taun mielestä keittiö on siivoton, jos tiskialtaassa on yksi likainen lautanen. Tiuta ei häiritse, vaikka koko keittiö peittyisi astiavuoren alle. Koutsauksen yhteisenä tavoitteena voisi olla esimerkiksi että keittiön siisteyden minimitaso on yhteisesti määritetty ja sen edellyttämä työnjako kirjattu.

3.5 Positiivinen tulevaisuus

Myönteinen näkemys tulevaisuudesta synnyttää toivoa ja halun pyrkiä aktiivisesti tuota tulevaisuutta kohti. Siksi koutsauksessa tarkastellaan perusteellisesti sitä, mitä kaikkea positiivista tavoitteeseen pääseminen tuo mukanaan.

Menneisyys – jolloin ongelma on ollut olemassa – jätetään vähemmälle huomiolle. Ongelmassa ja sen syissä ”vellominen” usein johtaa vain syyllisten etsimiseen ja löytämiseen sekä huonoon tunnelmaan.

Koutsatessanne nähkää mielessänne toivottu tulevaisuus niin kirkkaana ja houkutteleva kuin mahdollista. Tarkastelkaa tavoitetilaan pääsemisen hyötyjä mahdollisimman monelta kantilta ja kaikkien asiaan liittyvien henkilöiden näkökulmasta.



[Luo mieleesi niin houkutteleva visio, että...]

3.6 Voimavarojen korostaminen

Ratkaisukeskeisyyden yhteydessä puhutaan usein myös voimavarakeskeisyydestä. Yksi tärkeimmistä asioista koutsauksessa on saada asiakas vakuuttamaan itsensä siitä, että hänellä on tarvittavat voimavarat ja resurssit tavoitteeseen pääsemiseksi. Ilman tätä uskoa hän ei ole halukas ahertamaan tavoitteen saavuttamiseksi. Positiivisen tulevaisuuden ja kaikkien hyötyjen näkeminen luo

intoa toimintaan. Voimavarojen huomioiminen luo uskoa siihen, että kykenee tähän toimintaan. [Minäpystyvyys]

Tarvittavia resursseja on monenlaisia: aikaa, rahaa, osaamista, työkaluja, muiden ihmisten apua... Osa resursseista on sellaisia, jotka meillä jo on, osa meidän tulee hankkia.

Menneisyys ei ole kielletty puheenaihe vaan sitä käsitellään tarpeellisella tasolla. Menneisyys on myös voimavara. Olemme menneisyydessä onnistuneet monissa vastaavissa asioissa ja oppineet sekä pettymyksistämme että onnistumisistamme. Nykytilaa tarkastellessamme huomaamme usein, että emme olekaan tavoitteemme suhteen nollapisteessä vaan jo reilusti matkalla kohti maalia.

Tiun mielestä hänen opinnäytetyönsä on "ihan levällään eikä mistään tule mitään". Tau kysyy asteikkokysymyksen: "Missä vaiheessa olet työsi kanssa nyt asteikolla 0-10, jos 10 tarkoittaa sitä, että työ on valmis ja 0 tarkoittaa sitä, että et ole tehnyt vielä mitään?" Tiu miettii ja päätyy ensin kolmoseen, sitten neloseen ja lopulta kuutoseen. Aika paljon onkin jo valmiina! Tästä on hyvä jatkaa voimavaroja kartoittavilla kysymyksillä: "Mitä vahvuuksiasi olet käyttänyt?" "Keneltä olet saanut apua?" "Mitä tarvitset nyt astuaksesi asteikolla eteenpäin?"

Näkökulma osaamiseen ja käytettävissä oleviin voimavaroihin: Yksilö fyysisessä ja sosiaalisessa ympäristössään

Fyysinen ympäristö

- Työkalut, koneet, laitteet
- Lähdeaineisto, kirjallisuus
- Data
- Prosessit, (kirjoitetut) käytännöt
- ...yms

(David Perkins 1993)

YKSILO



Fyysisesti
hajautettu
kyvykkyys

Sosiaalisesti
hajautettu
kyvykkyys

Omat tiedot ja taidot
+
Kyky hyödyntää muiden osaamista ja ajatuksia
+
Kyky hyödyntää fyysisiä resursseja

Sosiaalinen ympäristö



- Muut ihmiset; heidän osaamisensa, "know-who"
- Yhteiset työskentelykäytännöt
- Yhteinen kieli
- Luottamus, turvallisuus
- ...yms

[Hajautettu kyvykkyys]

Yksi tärkeä voimavara tai ”voimavarkaus” on oma sisäinen puhe. Puhutko itsellesi ystävällisesti, kannustaen ja itseesi uskoen vai vähätteletkö ja soimaatko itseäsi? Jos tunnistat, että sisäisen puheesi laadussa on parantamisen varaa, sinun kannattaa ottaa tämä työn alle esimerkiksi henkilökohtaisessa itsekoussauksessa.

3.7 Edistyksen huomiointi

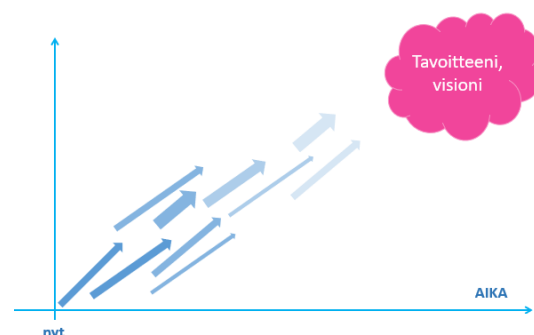
Kaiken pienenkin edistymisen huomiointi on tärkeää, sillä se lisää uskoa tavoitteen saavuttamiseen. Työelämässä, esimerkiksi projektityössä, saavutukset ja onnistumiset jäävät usein huomiotta kun keskitytään siihen, mikä on tekemättä ja mikä voi mennä pieleen. Edellisessä esimerkissä käytetty asteikkokysymys on erinomainen työkalu edistyksen huomioimiseen – ja mitä projektityöhön tulee, niin asteikkokysymys vastaa melko lailla projekteista tuttua valmiusasteen määrittämistä.

Edistyksen huomiointi saa meidät huomioimaan myös edistyksen syyt: Mitä olemme tehneet? Mikä on tuottanut hyvää tulosta? Keneltä olemme saaneet apua? Mikä on mahdollistanut edistymisen? Miten voimme tehdä tätä samaa hyvää lisää?

Tiulla ja Taulla on tapana iltaisin ennen nukkumaanmenoa kysyä toisiltaan: ”Mitä mukavaa sinulle on tänään tapahtunut?” Ja vastauksena toinen kertoo kolme mieleen tulevaa asiaa. Usein niitä tulee kerrottua enemmänkin. ”Sain melko hankalan kaavion tehtyä opinnäytetyöhöni.” ”Työkaverini lupasi tulla auttamaan meitä muutossa.” ”Äiti soitti ja kertoi olevansa paremmassa kunnossa.” Moni asia on mennyt eteenpäin!

Koutsauksessa tavoite on usein iso ja kaukana tulevaisuudessa. Tällöin meidän tulee miettiä kaikki ne pienetkin teot, jotka ovat vieneet ja vievät meitä kohti tavoitetta.

Vievätkö valintasi kohti tavoitteitasi?



3.8 Positiiviset poikkeukset

Positiivisia poikkeuksia on hyvä aina tutkia ja varsinkin silloin, kun tuntuu, että asiat ovat täysin päin mäntyä, ovat aina olleet ja tulevat aina olemaan. Se kasvaa, joihin kiinnitämme huomiota, ja siksi on hyvä miettiä pienimmätkin asiat, jotka poikkeavat koetusta synkkyydestä. Mitä tilanteita on ollut, jolloin ongelma ei ole ollut tai asiat ovat olleet ainakin hitusen verran paremmin? Mitä positiivista voi olla tapahtumien takana silloinkin, kun itse tapahtuma ei miellytä?

Onnistun tai opin!

- Niko Leppänen

Tiun mielestä hän tekee kaikki kotityöt eikä kukaan muu tee koskaan mitään. Hänen on mahdoton rentoutua. Hän alkaa pohtia asiaa rentoutumisesta käsin. Milloin hän on viimeksi rentoutunut? Missä ja miten? Voiko tuon tilan ja tilanteen jotenkin siirtää nykyhetkeen? Sen jälkeen hän pohtii, mitä kaikkea muut perheenjäsenet ovat tehneet ja saaneet aikaan? Mitä vahvuuksiaan he ovat käyttäneet? Mistä he innostuvat? Voiko tätä intoa ja näitä vahvuuksia käyttää myös kotitöihin?

Negatiivisten asioiden vatvominen ja syiden ja syyllisten etsiminen ja löytäminen ei yleensä kannata. Sen sijaan positiivisten poikkeuksien ”syyt” ja ”syylliset” kannattaa kaivaa esiin.

Elämä on arvaamatonta.
Koska tahansa voi tapahtua
jotain hyvää.
- Eeva Kilpi

3.9 Myönteisyys ja luovuus

Myönteisyys ei tarkoita naminami-positiivisuutta naama irvessä ja mieli mustana. Myönteisyys tarkoittaa tavoitteen suuntaista toimintaa, ajattelua, kielenkäyttöä sekä uskoa itseensä ja toisiin ihmisiin. Se on keskittymistä voimavaroihin ja piileviä kykyjä kasvattaviin näkökulmiin, puutteiden ja hankaluuksien sijaan. Epäonnistumisia tarkastellaan oppikokemuksina.

Positiivinen kieli on tärkeä myönteisen ajattelun eteenpäin viejä. Ihmisen aivot eivät ymmärrä sanaa Ei - tästä klassikkoesimerkki on ”Älä ajattele vaaleanpuunaista elefanttia”. Siksi tavoitteet ja toimintasuunnitelma sanoitetaan myönteisesti. Jos tavoitteeni on ”En hermostu”, ovat ajatukseni hermostumisessa. Jos

sen sijaan otan tavoitteeksi ”Olen rauhallinen”, ovat ajatukseni rauhassa. Ja ai-
vomme ovat ihmeellinen elin – ne alkavat automaattisesti toimia ajatustemme
suuntaan.

Leikki ja huumori voivat rikkoa juuttuneita käsityksiä. Uusia ajatuksia voi tulla
ihän odottamattomalla tavalla tai yllättävältä taholta. Ihmisten erilaisuus on voi-
mavara.

[Optimismi, Positiivinen psykologia yleensä, Kielimallit]

3.10 Vaihtoehdot ja mahdollisuudet

Asiat tapahtuvat aina yhteydessä muihin ihmisiin ja ympäristöön, joten tavoittee-
seen voi päästä monia, erilaisia polkuja pitkin. Ongelmiin on monia vaihtoehtoi-
sia ratkaisuja. Ja ratkaisujen toteuttamiseen on usein monia tapoja.

Joskus myös ’mahdoton’ on mahdollista. Tässä usein auttaa tavoitteiden takana
olevien tarpeiden tarkastelu ja tarvittaessa tavoitteiden uudelleen määrittely.

*Tau haaveilee lähtevänsä pariksi vuodeksi vapaaehtoistyöhön toiselle puolelle
maapalloa. Mutta eihän hän lähde, koska Tiu ei tulisi mukaan. Hän miettii kaikki
syyt sille, miksi hän haluaisi vapaaehtoistyöhön? Hän haluaa tuntea olevansa
avuksi, hän haluaa nähdä maailmaa, tutustua uusiin ihmisiin... Tau alkaa miet-
tiä, mitkä muut asiat täyttäisivät näitä tarpeita. Ensimmäiset toimenpiteet, mitä
hän päättää tehdä ovat: 1) Googlailen, mitä kaikkea vapaaehtoistyötä voin
tehdä omassa kotikaupungissani, 2) Avaan tilin, johon säästän kuukausittain
100 euroa matkaa varten ja pyydän tätä samaa Tiultakin.*

*Tiulla on motivaatiopula töissä – ja haaveena tehdä omaa musiikkia. Työkaveri
ottaa puheeksi työajan lyhentämisen ja vuorotteluvapaan. ”Mahdotonta”, sanoo
Tiu, ”meidän perheen talous ei kestäisi sitä”. Tiu ottaa asian kuitenkin puheeksi
Taun kanssa. Yhdessä he keksivät monta tapaa pienentää menoja tai saada li-
sätuloja. Lapsetkin innostuvat ajatuksesta, että Tiu olisi enemmän kotona ja pa-
remmalla tuulella.*

Tähtää kokonaisekologisiin ratkaisuihin – siis ratkaisuihin jotka ovat hyviä kaikille osapuolille. Vaihtoehtoja löytyy usein yllättävistäkin suunnista. Katso rohkeasti ”out-of-the-box”, esimerkiksi miettimällä mitä maailman rohkein ihminen tekisi tilanteessa, jossa nyt olet. Muista myös katsoa ”in-the-box” ja nähdä kaikki vahvuutesi, rikkautesi ja mahdollisuutesi.

3.11 Yhteistyö ja tukijoukot

Ratkaisukeskeinen ajattelu on itsenäistä ajattelua, jossa otan vastuun tarpeistani, toiveistani ja teoistani mutta myös sen vallan, joka minulle kuuluu. Muut ihmiset eivät tee päätöksiä minun tai meidän puolestamme eivätkä sano, mikä on meille hyväksi tai pahaksi. Muut ihmiset ovat voimavarojani ja tukijoukkojani.

Jos huomaat sinulla olevan työssä tai yksityiselämässä ihmissuhteita, jotka jatkuvasti kuormittavat ja vievät tarpeettomasti energiaa, tee selviytymissuunnitelma” heidän varalleen. Voitko päättää esimerkiksi, että soitat hankalalle sukulaiselle vartin puhelun kerran viikossa ja et muuten vastaa hänen puheluihinsa? Tai yhdessä kumppanisi kanssa kertoa lastenne isovanhemmille tärkeimmät kasvatuseriaatteenne ja pyytää heiltä tähän tukea? (Rasila&Pitkonen, 2008, 32-38)

Tiu korjasi joka ilta verhot paremmin, koska Tau laittoi ne ikkunan eteen ihan väärin. Ne eivät tulleet tasaisesti vaan toisesta sivusta ne saattoivat olla paljon enemmän rutussa kuin toisesta. Kun asiasta keskusteltiin ratkaisuja rakentavasti, Tiu huomasi, että itse asiassa häntä ei haittaa verhojen epäsymmetria lainkaan. Hänen sisällään sen sijaan puhuu hänen äitinsä, joka hänen lapsuudessaan piti tärkeänä, että verhot näyttävät siisteiltä ohikulkijoiden silmissä. Ja Tiun ja Taun talon ohi ei edes kulje kukaan 😊

[Yhteisöllinen kulttuuri > erityisen haastavaa]

3.12 Positiivinen palaute

Koutsin antama positiivinen palaute voimauttaa ja motivoi koutsattavaa.

Cauffman (2017) nimittää tätä palautetta yksinkertaisesti kehuiksi. Kehuminen on tapa ilmaista arvostusta koutsattavaansa kohtaan. Se on tehokas ja myönteinen tapa, joka vahvistaa kaikkea, mihin se kohdistuu. Carlsson&Forssell (2012) nimittävät tätä samaa asiaa tunnustuksen antamiseksi. Rakkaalla lapsella on monta nimeä: positiivinen palaute, kehu, tunnustus, arvostus, kiitos.

Koutsatessamme parina itseämme voimme antaa positiivista palautetta, arvostusta ja kiitosta kaikissa keskustelun vaiheissa. Aluksi voin kiittää kumppaniani siitä, että hän haluaa keskustella kanssani. Voimme kehua toistemme tavoitteenasetantaa, tärkeän asian esille ottamista ja positiivista asennetta. Voimme osoittaa arvostusta kumppanin ajatuksille, ideoille ja mielipiteille. Voimme antaa tunnustusta kaikista ideoista, joita kumppani tuo esille. Voimme kehua toisiamme siitä, mitä asian eteen on jo saavutettu. Louksi voimme olla toisillemme kiitollisia hyvästä ja rakentavasta keskustelutuokiosta.

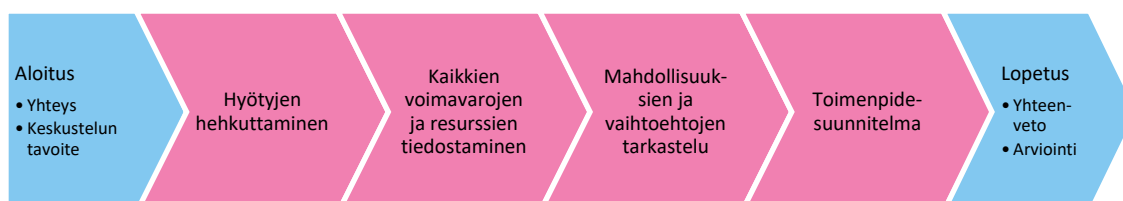
Muista – ainakin ajatuksissasi – antaa positiivista palautetta myös itsellesi.

Myönteinen sisäinen puhe on avaintekijä onnelliseen elämään ja parisuhteeseen.

4 TYÖKALU AVUKSI PARIEN ITSE-KOUTSAUKSEEN

Tässä luvussa esitän työkalun, jonka avulla voitte alkaa kumppanisi kanssa harjoitella koutsaavaa, tavoitteellista keskustelua. Työkalu perustuu ”kaavaan”:

$$\text{MOTIVAATIO} = \text{INNOSTUMINEN} * \text{USKO ONNISTUMISEEN.}$$



Jos haluat tutustua coachingiin ensin koutsaamalla itseäsi tai jotain muuta henkilöä, voit ladata minioppaan ***Kokeile koutsausta – Ratkaisukeskeinen coaching-ohje*** sivulta <https://heuristica.fi/materiaalit/>

Voitte myös ennen ensimmäistä yhteistä koutsaustanne tutustua molemmat rauhassa itsekseenne työkaluun, joka alkaa seuraavalta sivulta. Työkalu etenee pääasiassa toinen toisillenne – ja itsellenne – esitettävien kysymysten muodossa.

Aloittakaa koutsaus-keskustelut aiheilla, jotka ovat molemmille mieluisia tai neutraaleja eivätkä saa aikaan suuria tunnekuohuja. Kun toista arvostava, kuunteleva, ratkaisuja rakentava ja tavoitteellinen keskustelu on tullut tutuksi ja tuntuu luontevalta, voitte siirtyä hankalampiin aiheisiin.

Otan sähköpostiosoitteeni minna.rasila@heuristica.fi mielelläni vastaan palautetta tästä työkalusta ja kuulen kokemuksistanne pari-itse-koutsauksen käytöstä

4.1 ALOITUS

Sopikaa aluksi, mitä asiaa käsittelette, miten paljon teillä on aikaa ja mitä toivotte lopputulokseksi tästä keskustelusta. Ennen kuin aloitatte, varmistakaa, että tämä keskustelutuokio sopii molemmille.

Kiitä kumppaniasi siitä, että hän käsittelee kanssasi teille molemmille tärkeää ai-
hetta. (Kiittäkää siis molemmat toisianne)

1. ***Kiitos, että käsittelet kanssani yhteistä asiaamme. Se on minulle tärkeää.***

Sopikaa ja/tai täsmentäkää aihe, jota käsittelette. Kysykää toisiltanne:

2. ***Mitä tärkeitä asioita mielessäsi/mielessäni pyörii? Mitä niistä meidän on hyvä käsitellä juuri nyt?***
3. ***Miksi tämän asian käsitteleminen on tärkeää sinulle/minulle/meille?***

Sopikaa koutsauskeskusteluun nyt käytettävä aika:

4. ***Kuinka kauan käytämme nyt aikaa tähän yhteiseen keskusteluun?***

Pohtikaa ja määrittäkää, mikä on pitkän tähtäimen tavoitteenne käsiteltävän asian suhteen. Kysykää toisiltanne:

5. ***Mikä on tavoitteesi tämän asian suhteen? Mikä on yhteinen tavoitteemme?***
6. ***Miten asiat ovat, kun olemme päässeet tavoitteeseen?***
7. ***Milloin haluamme tämän tavoitteen olevan saavutettuna?***

Pohtikaa ja sopikaa sopiva lopputulos tälle keskustelulle:

8. ***Millä tavoin toivot tämän koutsaus-keskustelun vievän meitä eteenpäin tässä asiassa? Mitä meillä on "kädessä" tämän keskustelun jälkeen?***

Tehkää sitten yhdessä yhteenveto aloituksesta:

9. ***Käsittelemme nyt siis [asia]. Tavoitteemme tämän suhteen on [tavoite], jonka haluamme saavuttaa [ajankohta] mennessä. Meillä on nyt aikaa tälle koutsauskeskustelulle [aika] ja toivomme, että tämän jälkeen meillä on [toive].***

4.2 HYÖDYT

Seuraavaksi keskittykää positiiviseen tulevaisuuteenne eli näkemään mahdollisimman laajasti ja valoisana kaikki ne hyödyt, joita teille – tai muille – on tämän tavoitteenne saavuttamisesta. Tarkoitus on, että näette tavoitteen saavuttamisen niin upeana asiana, että innolla haluatte alkaa tehdä toimenpiteitä, jotka vievät kohti tavoitetta.

Seuraavana on runsaasti hyötyihin liittyviä kysymyksiä. Silmäilkää niitä ja valitkaa - vaikka vuorotellen – mitä kysymyksiä käsittelette. (Kun käytte keskustelua usein, teille todennäköisesti alkaa muodostua ”lemppari-kysymyksiä”. Valitkaa tällöin tietoisesti myös harvemmin käyttämiänne kysymyksiä kokeeksi. Ne saattavat tuoda uutta näkökulmaa.)

10. *Kuinka suuri merkitys tällä asialla on nyt sinulle/minulle/meille, esimerkiksi asteikolla 0-10?*
11. *Miksi tämä on tärkeää sinulle/minulle/meille?*
12. *Millainen on ihannetilanne, kun olemme saavuttaneet tämän tavoitteen? Mikä kaikki elämässämme on muuttunut ja miten?*
13. *Mitä aiheutuu siitä, jos tätä tavoitetta ei saavuteta?*
14. *Mitä kaikkia hyötyjä sinulle/minulle/meille on tavoitteen saavuttamisesta? Mitä vielä?*
15. *Mitä isompaa tavoitetta kohti tämän tavoitteen saavuttaminen johdattaa meitä?*
16. *Kenelle kaikille muille on hyötyä siitä, että saavutamme tämän tavoitteen? Mitä hyötyjä?*
17. *Miten puemme tämän tavoitteen sanoiksi niin, että se innostaa meitä molempia?*
18. *Mikä tässä on sinulle/minulle/meille kaikkein tärkeintä?*
19. *Onko tässä päätavoite ja pienempiä tavoitteita? Jos on, niin mitä ne ovat?*
20. *Miltä sinusta/minusta tuntuu, kun olemme päässeet tavoitteeseemme?*
21. *Miltä sinä näytät/minä näytän, kun tämä tavoite on saavutettu?*
22. *Miten juhlimme tavoitteen saavuttamista?*
23. *Miten innostunut sinä olet/minä olen tästä asiasta nyt asteikolla 0-10?*
24. *Mikä tässä erityisesti innostaa sinua/minua/meitä?*

Tehkää sitten yhdessä yhteenveto tavoitteen saavuttamisen hyödyistä ja eduista:

25. Tämän tavoitteemme [tavoite] saavuttamisesta on siis sinulle/minulle/meille seuraavia hyötyjä [hyödyt] ja muille ihmisille [henkilöt & hyödyt]. Erityisen tärkeää tässä sinulle/minulle/meille on että [tärkeää].

Muistakaa antaa toisillenne
– ja itsellenne – keskustelun kaikissa
vaiheissa mahdollisimman paljon
positiivista palautetta!

4.3 VOIMAVARAT

Selvittäkää seuraavaksi, mitä kaikkia voimavaroja teillä on käytössänne, mitä voimavaroja mahdollisesti tarvitsette ja miten saatte ne. Tarkoitus on, että huomaatte kaikki voimavaranne ja uskotte siihen, että tavoitteen saavuttaminen on mahdollista, ehkä jopa helppoa.

Myös tässä on paljon kysymyksiä – valitkaa, mitkä otatte käsiteltäväksi:

- 26. Missä vaiheessa olemme nyt tämän tavoitteen suhteen, esimerkiksi asteikolla 0-10 (jossa 0 tarkoittaa sitä, että olemme aivan alussa ja 10 sitä, että olemme päässeet tavoitteeseeni)?**
- 27. Mitä on jo tehtynä? Mitä on jo valmiina tai ainakin suunniteltuna?**
- 28. Mitä voimavaroja ja vahvuuksiamme olemme hyödyntäneet päästäksemme tähän pisteeseen?**
- 29. Ketkä ovat auttaneet meitä ja miten?**
- 30. Mitä kaikkea hyvää nykytilanteessa on?**
- 31. Mistä emme halua luopua? Mitä emme halua muuttaa? Mitä tässä asiassa voidaan rajata ulkopuolelle ja jättää huomiotta?**
- 32. Mitä etenemiseen tarvittavia resursseja meillä on jo valmiina?**

33. *Mitä tarvittavia resursseja voidaan helposti saada?*
34. *Mitä resursseja puuttuu kokonaan tai tarvitaan lisää?*
35. *Keneltä voimme saada apua?*
36. *Mitä tarvittavaa osaamista meillä on? Mitä osaamista tarvitsemme ja miten hankimme sen?*
37. *Mikä meidän kummankin rooli on tässä asiassa?*
38. *Mihin meidän ei tarvitse käyttää energiaa ja aikaa?*
39. *Mitkä ovat vahvuutemme tämän asian edistämisessä? Miten voimme parhaiten käyttää vahvuuksiamme?*
40. *Missä asioissa haluamme kehittyä tämän tehtävän myötä?*
41. *Mitkä vahvuutemme ovat perustana sille, että meillä yleensä on tämä tavoite?*
42. *Mitkä asiat tässä ovat helppoja? Mitkä asiat ovat vaikeita?*
43. *Mitä tämänkaltaista olemme tehneet ennen?*
44. *Mikä sinua huolestuttaa? Mikä helpottaisi huoltasi?*
45. *Jos hyvä haltiatar nyt toteuttaisi kolme toivettasi, mitä nämä toiveet olisivat? Mitä voimme itse tehdä näiden toiveiden toteutumiseksi?*
46. *Mikä voi estää pääsyn tavoitteeseen? Millä tavoin voimme pienentää tätä riskiä?*
47. *Mitkä seikat puhuvat sen puolesta, että meillä on hyvät mahdollisuudet saavuttaa tavoitteemme?*
48. *Miten suuri, asteikolla 0-10, on uskosi/uskoni siihen, että saavutamme tämän tavoitteen?*

Tehkää sitten yhdessä yhteenveto voimavaroista:

49. *Olet nyt kohdassa... ja valmiina meillä on jo... Voimavarojamme ja vahvuuksiamme ovat... Voimme rajata ulkopuolelle tästä... Saamme apua...*

4.4 MAHDOLLISUUDET

Keskustelkaa seuraavaksi siitä, mitä kaikkia vaihtoehtoja teillä on tavoitteeseen pääsemiseksi. Kysymyksiä on taas runsaasti – valitkaa teille parhaiten sopivat:

50. *Totesimme äsken olevamme nyt kohdassa X asteikolla 0-10. Mihin kohtaan haluamme edetä lähiaikoina? Milloin?*
51. *Mitä silloin on eri tavalla kuin nyt? Mistä huomaamme siirtyneemme asteikolla tähän kohtaan?*
52. *Mikä kaippaa muutosta ihan ensimmäiseksi?*
53. *Mitä vaihtoehtoja meillä on etenemiseen?*
54. *Mitä uusia näkökulmia voimme ottaa huomioon?*
55. *Mitä Viisas Tietäjä neuvoisi meitä nyt tekemään?*
56. *Mitä ratkaisuja olemme kokeilleet aiemmin vastaavissa tilanteissa? Miten ne ovat toimineet?*
57. *Mitä olemme havainneet muiden tekevän vastaavassa tilanteessa? Mikä on toiminut?*
58. *Mitä ihan uutta toimintatapaa voimme nyt kokeilla?*
59. *Mitä tekisit, jos luottaisit sataprosenttisesti onnistumiseemme?*
60. *Jos pystyisit taikomaan, mitä taikoisit nyt?*
61. *Miten toimisimme, jos voisimme toimia ihan niin kuin haluamme ja mikään ei rajoittaisi meitä?*
62. *Mikä olisi helpoin ratkaisu? Innostavin ratkaisu? Tehokkain? Hyödyllisin?*
63. *Kuka tietää tämän asian parhaiten? Mitä hän neuvoisi tekemään nyt?*
64. *Mitä toimintavaihtoehtoja meillä on? Mitä vielä?*
65. *Mikä sinua/minua/meitä pelottaa tai mietityttää?*
66. *Mitkä ovat eri vaihtoehtojen plussat ja miinukset?*
67. *Mikä estää meitä kulkemasta kohti tavoitetta?*
68. *Kun mietimme koko tätä keskustelua, mitkä vaihtoehdot vaikuttavat parhailta? Minkä vaihtoehdon valitsemme?*
69. *Miten luottavainen olet/olen nyt tämän suhteen (asteikolla 0-10)?*

Tehkää sitten yhdessä yhteenveto mahdollisuuksista ja vaihtoehdoista:

70. *Meillä on nyt erilaisia vaihtoehtoja, joista valitsimme... koska...*

4.5 TOIMENPIDESUUNNITELMA

Tehkää nyt konkreettinen toimintasuunnitelma aikatauluineen ja mittareineen. Valitkaa taas itsellenne sopivat seuraavista kysymyksistä:

71. *Mitkä ovat nyt keskeisimmät teot onnistumisen kannalta?*
72. *Mitä meidän kannattaa tehdä ihan ensimmäiseksi? Mikä on ensimmäinen askel? Kuka tekee, mitä ja milloin?*
73. *Entä toinen askel? Ja seuraavat? Kuka tekee, mitä ja milloin?*
74. *Mikä on ensimmäinen välietappi matkallamme?*
75. *Mikä on paras tavoitetta kohti vievä teko, jonka sinä voit/minä voin nyt tehdä?*
76. *Mitä teet/teen/teemme nyt heti? Entä huomenna? Entä ensi viikolla?*
77. *Mistä meidän kannattaa nyt aloittaa?*
78. *Kenelle voimme delegoida asioita? Mitä ja koska?*
79. *Ketä muita tähän tarvitaan? Keneltä saamme apua?*
80. *Millainen on toimintasuunnitelmamme nyt? Mitä sinä teet, mitä minä teen, mitä teemme yhdessä? Koska?*
81. *Minkälaisia ajatuksia/tunteita toimintasuunnitelmamme herättää?*
82. *Mitä uskot/uskon muiden ajattelevan tästä suunnitelmasta?*
83. *Kuinka sitoutunut olet tekemään nämä toimenpiteet (asteikolla 0-10)?*
84. *Miten vahvasti luotat suunnitelman toteutumiseen (asteikolla 0-10)?*
85. *Mikä voi estää sinua/minua/meitä toimimasta suunnitelman mukaan?*
86. *Mihin esteisiin voimme vaikuttaa? Miten voimme vaikuttaa niihin esteisiin, joihin emme usko voivamme vaikuttaa? Kuka voi vaikuttaa näihin esteisiin?*
87. *Mitä olet/olen tehnyt tavoitteen eteen ennen seuraavaa keskustelua aiheesta? Miten varmistat/varmistan/varmistamme, että se toteutuu?*
88. *Kenelle kerrot/kerron/kerromme edistymisestämme?*
89. *Ketä tai keitä toivot voivasi kiittää avusta tai tuesta kun tavoitteemme on saavutettu? Mistä toivot voivasi kiittää heitä?*
90. *Miten juhlimme edistymistämme? Miten palkitsemme itsemme ja toisemme, kun olemme menneet suunnitelman mukaan eteenpäin?*
91. *Miten hyvin nyt suunniteltu toiminta tukee tavoitettamme?*

92. Onko vielä jotain, mitä tässä kohtaan tulisi huomioida, että pystymme toteuttamaan tämän toimintasuunnitelman?

Kerratkaa vielä konkreettinen toimintasuunnitelmanne:

93. Haluamme nyt edetä kohdasta X kohtaan Y (asteikolla 0-10) ... mennessä. Ensimmäiseksi... sitten... Apuna meillä on... Kun olemme toteuttaneet tämän toimintasuunnitelman, palkitsemme itsemme...

4.6 LOPETUS

Lopuksi päättäkää tämä keskustelu ja kiittäkää toisianne siitä:

94. Onko nyt vielä jotain tärkeää sanomatta?

95. Mitä hyötyä sinulle/minulle/meille oli tästä koutsaus-keskustelusta?

96. Mitä oivalsit/oivalsin tämän keskustelun aikana?

97. Mitä opit itsestäsi, minusta ja meidän suhteestamme tämän keskustelun aikana?

98. Onko meidän syytä sopia aika tämän keskustelun jatkamiselle?

99. Lämmin kiitos Sinulle tästä keskustelusta!

5 LOPUKSI

Olen todella nauttinut tämän asian pohtimisesta ja kirjoitustyöstä nyt kun viimein deadline lähestyessä irrotin sille aikaa. Kirjoittaessani olen tehnyt mielenkiintoisen huomion: flow voi olla myös ahdistavaa.

Olen saanut pukea sanoiksi ja kuviksi ajatuksia, jotka ovat pyörineet päässäni useita vuosia ja viimeisen puoli vuotta hurjaa rundia. Tämän työn luonteen – ja aikapulan - vuoksi jätin paljon asiaa pois. Innostus asiaan on kova: haen apuraha laajentaakseni tämän työn kirjaksi asti.

Odotan kovasti kokemuksia esittämäni keskustelumallin konkreettisesta käytöstä. Onko siitä hyötyä muillekin kuin itselleni ja omille parikoutsauskumppaneilleni? Miten sitä kannattaa kehittää eteenpäin? Miten osaamista voi viedä mahdollisimman tehokkaasti mahdollisimman laajalle porukalle – *Coaching kansalaistaidoksi* -henkeen?

Tämän työn tekeminen on vakuuttanut minut edelleen koko työn johtoajatuksesta: Mikä muutos tapahtuisi, jos ihmiset panostaisivat yksityiselämäänsä samalla intensiteetillä kuin työhön. Voisiko tässä panostuksessa käyttää samoja menetelmiä?

Esittämäni koutsaus-työkalu on alku tähän. Muuta hyödynnettävää löytyy varmasti esimerkiksi tiimityömalleista, motivaatioteorioista, erilaisuus-osaamisesta sekä kuuntelemisen ja kuulluksi tulemisen taidoista. Ainakin näitä aion käsitellä tulevassa kirjassani.

Ihan viimeisiksi riveiksi haluan lausua lämpimät rakkaat kiitokset limulle vuosikymmenten yhtiökumppanuudesta ja ystävydestä, Ainolle empaattisuudesta ja sitoumisesta, Marille laaja-alaisesta luottamuksesta, Samille syvä- ja monioivaltamisesta sekä Juhalle siitä, että kevät koitti jo syksyllä.

Tästä on hyvä jatkaa ❤️

LÄHTEET

- Ahola Tapani & Furman Ben, 2016. Ongelmista ratkaisuihin. Lyhytterapian perusteet. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti.
- Carlsson Maria & Forssell Christina, 2012. Esimies ja coaching. Oivaltava coaching johtamisen työkaluna. Helsinki: Tietosanoma.
- Cauffman Louis, 2017. Ratkaisukeskeinen coaching. Opas myönteiseen muutokseen. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti.
- Consulting House, luettu 23.3.2019. Coaching: The B.R.I.D.G.E. Coaching Model™. <https://consulting-house.eu/en/work-areas/coaching/>
- De Jong Peter & Berg Insoo Kim, 2016. Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti.
- Heuristica Oy, luettu 23.3.2019. Coaching kansalaistaidoksi. <https://heuristica.fi/coaching-kansalaistaidoksi/>
- Heuristica Oy, luettu 25.3.2019. Kokeile koutsausta – Ratkaisukeskeinen coaching-ohje <https://heuristica.fi/materiaalit/>
- ICF Finland, luettu 23.3.2019. Ammattimaisesti toimivan coachin ydintaidot <http://www.icffinland.fi/coachin-ydintaidot/>
- ICF Finland, luettu 23.3.2019. Coaching-tietopankki <http://www.icffinland.fi/tietopankki/>
- ICF Finland, luettu 23.3.2019. Coachingin eettisyys <http://www.icffinland.fi/toiminnan-eettisyys/>
- Koverola Ranja, 2017. Julkaisematon koulutusmateriaali Suomen Coaching-yhdistyksen coaching-koulutuksessa.
- Lipponen, K. Positiivinen psykologia ja ratkaisukeskeisyys psykoterapiassa. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) 2014. Positiivisen psykologian voima. PS-Kustannus.
- Rasila Minna & Pitkonen (nyk. Haukka) Maria, 2008. Energiaa arkeen. Yrityskustannus.
- Rasila Minna, 2018, luettu 23.3.2019. Blogi: Fasilitointi ja coaching – mitä ne ovat, ja kumpaa taitoa tarvitaan enemmän? <https://heuristica.fi/blogi/fasilitointi-ja-coaching-mita-ne-ovat-ja-kumpaa-taitoa-tarvitaan-enemman/>
- Ristikangas Marjo-Riitta & Ristikangas Vesa, 2018. Valmentava johtajuus.
- Rock David, 2009. Your Brain at Work. New York: HarperCollins Publishers.
- Rock David, 2006. Quiet Leadership. New York: HarperCollins Publishers.
- Suomen Coaching-yhdistys ry, luettu 23.3.2019. Mitä coaching on? <https://www.coaching-yhdistys.fi/mita-coaching-on/>
- Suomen Coaching-yhdistys ry, luettu 23.3.2019. Suomen coaching-yhdistyksen eettinen ohjeisto <https://www.coaching-yhdistys.fi/eettiset-ohjeet/>
- Tahkokallio Keijo, 1992. Ajattele myönteisesti- avaimia muutokseen. WSOY.
- Wikipedia, luettu 23.3.2019. GROW model https://en.wikipedia.org/wiki/GROW_model