

Osallistavaa ja innostavaa valmennusta käytännönläheisesti

TEKSTI: KATJA KIISKI

Osallistuin kesäkuussa parinkymmenen muun ratkaisukeskeisen asiantuntijan kanssa työpajaan nimeltään Innostava tiimien valmentaminen ratkaisukeskeisen Team Impetus -mallin avulla. Työpajan järjestäjinä toimivat TaitobaHouse ja ASFIO (The Association for Solution Focus in Organizations). Työpajan kouluttaja englantilainen John Brooker, ASFIO:n puheenjohtaja, on yrityksenä Yes!And tiimin kanssa kehittänyt Impetus-mallin, joka pohjautuu käytännön kokemuksiin tiimityön kehittämishaasteista työyhteisöissä ympäri maailmaa. Hän on myös ammentanut oppeja ratkaisukeskeisiltä kollegoiltaan.

Koulutusesitteen mukaan työpajassa opitaan fasilitoimaan käytännönläheisesti tiimien strategista työskentelyä ja luomaan innostunut ilmapiiri, joka kannustaa ihmisiä saavuttamaan tavoitteitaan. Team Impetus -malli auttaa tiimejä oivaltamaan, mihin ne haluavat suunnata ja mikä suuntaamisessa on kriittistä. Valmennuksessa keskitytään kehittämään tiimeille itselleen sopivia innovatiivisia ratkaisuja. Sen avulla konkretisoituu, mitä tiimit tekevät käytännössä. Se lisää yhteishenkeä ja luottamusta. Jokaisesta tapaamisesta saadaan selkeitä tuloksia, ja ihmi-

set kokevat työskentelyn innostavaksi. Työskentelyn tuloksena tiimit ja työyhteisöt saavat työpajan jälkeen raportin työpajan kulusta ja tavoitteenmukaisen strategian niiden toteuttamiseksi.

Brooker varoitti kaksipäiväisen työpajan alussa jalkojen väsymisestä, koska siellä ei juurikaan istuta. Työpajassa käytettiin erilaisten oppijoiden ja vuorovaikutustapojen kannalta monenlaisia keinoja innostuksen, yhteishengen ja luottamuksen saavuttamiseksi. Harjoituksia tehtiin itsenäisesti, parityönä, ryhmässä ja koko ryhmänä reflektoiden. Mielenkiintoinen yksityiskohta oli se, että lähes jokainen pari- tai ryhmäjakautuminen tehtiin eri lailla: muun muassa syntymäpaikan mukaan, pelikorttien avulla ja asettumalla ympyräasteikolle omaa ratkaisukeskeisyyden asiantuntijuusastetta arvioiden.

Ongelmien käsittelyyn saimme loistavan harjoituksen ”rakentava urputus”, jossa osallistujille annetaan tilaa ongelmien käsittelylle ja samalla käännetään tunnelma nopeasti ja tehokkaasti rakentavaan sävyyn. Harjoituksella luodaan perusta tiimin työskentelyn parantamiseen ja vuorovaikutuksen laajentamiseen.

Harjoituksessa tarvitset post-it-lappuja, paksuja tusseja ja puoli tuntia aikaa.

Vaihe 1. Lähdimme ulos kävelyllä pareittain. Kerroimme kolme minuuttia

vuorotellen, mikä huolestuttaa, ärsyttää tai turhauttaa. Kuuntelija kuunteli ja ai-noastaan kysyi, mitä vielä, jos keskustelu loppui 10 sekunniksi.

Vaihe 2. Tilaan palattuamme pysyimme pareina. Tilassa kysyimme toisiltamme: ”Sen perusteella, mitä juuri kerroit, mitä haluat tilalle?” Vastaukset kirjoitettiin post-it-lapuille, yksi vastaus yhdelle lapulle. Jos parilla oli useampi ehdotus, pyydettiin valitsemaan tärkein. Vastaukset siirrettiin fläppitaululle. Tähän annettiin aikaa viisi minuuttia.

Vaihe 3. Kouluttaja luki ääneen jokaisen lapun ja varmisti, että kaikki ymmärsivät sen. Tarvittaessa pyydettiin tarkennuksia ajatuksen kirjaajalta. Lappuja ei luokiteltu tai järjestetty ryhmiin, mutta on hyvä huomata, jos niissä on paljon samoja asioita.

Muutaman päivän kuluttua koulutuksen loppumisen jälkeen jokainen osallistuja sai itselleen työpajassa esitetyt diat, joihin oli lisätty tilannekohtaisia valokuvia osallistujista, ja raportoitu työpajan kulku juuri tämän työpajan pohdinnoilla ajatuksilla. Näiden avulla on helppo palauttaa mieleen intensiivinen prosessi, mitä milloinkin tapahtui ja minkä takia ja erityisesti muokata mallia itselleen ja eri tilanteisiin sopivaksi.

Työpaja-työskentely alkaa tilaajan tai asiakkaan haastattelulla. Osallistujat sai-



vat koulutuksen jälkeen kysymysmallit. Työpajaan sisältyy kahdeksan vaihetta:

- 1) Virittäytyminen
 - 2) Paremman tulevaisuuden muotoileminen
 - 3) Tulevaisuuden menestystekijöiden tunnistaminen
 - 4) Askeleet tulevaisuuteen ja tarvittavien toimintojen näkyväksi tekeminen
 - 5) Voimavarojen ja vahvuuksien etsiminen
 - 6) Rohkaiseminen toimintaan
 - 7) Yhteistyön rakentaminen
 - 8) Toimintaan sitouttaminen
- (suomennokset kirjoittajan)

Työpaja voidaan toteuttaa eripituisena – puolesta päivästä useampaan päivään. Brooker kertoi esimerkkejä, mitä jättää pois ja mitä käyttää eripituisissa työpajoissa, sekä lähetti jälkikäteen artikkelejaan, joissa on esimerkkejä.

Koulutus esite ei luvannut liikoja. Koska malli on kehitetty myös ratkaisukeskeisen ajattelun pohjalta, tunsin

sen heti omakseni, ja samalla sain vahvistusta omalle työtavalleni sekä kasa päin käytännöllisiä vinkkejä. Erytisen tärkeä kokemus minulle oli itse osallistujana omine ajatuksineni ja tunteineeni kokea samankaltaisia tilanteita, joita itse valmennan. Koulutus herätti minut miettimään tiimien ja työyhteisöjen osallistavaa, innokasta ja tehokasta valmentamista ja fasilitoimista omassa työssäni ennen, nyt ja tulevaisuudessa ja miettimään miten voin hyödyntää oppimaani omassa työssäni.



Katja Kiiski
YTM, työnohjaaja STORY,
työyhteisökehittäjä
katkiiski@gmail.com