

# 3 TAPAA HAASTAA - COACHINGOPAS

*Haastaminen on yksi coachingtaito,  
jossa voi aina kehittyä.*



# SISÄLTÖ

1. JOHDANTO
2. MITÄ HAASTAMINEN ON?
3. KOLME TAPAA HAASTAA
4. SYSTEMIC BUSINESS COACH® -  
COACHING-KOULUTUS
5. LOPUKSI



# 1. JOHDANTO

Valmentava ajattelu- ja toimintatapa on valtaamassa alaa edelläkävijäorganisaatioiden johtamiskulttuureissa. Päätimme kysyä kokemuksia siitä, miten hyvin valmentavat johtamiskäytännöt näkyvät arjessa. Kyselyyn vastasi 70 organisaatioammattilaista. Tutkimuksen mukaan yksi isoin haaste oli kyky haastaa. Siksi rakensimme tämän ”3 tapaa haastaa” -oppaan.

Jokaisella meillä on oma historiamme, jonka aikana olemme treenanneet vuorovaikutustilanteissa haastamisen moniulotteista taitoa. Arjen tilanteet tarjoavat oivan perustan treenaamiseen. Koska toistamme tuttua vakiokaavaa haastajina, siksi on tarpeen opetella itselleen epätyypillisiä haastamisen tapoja.

Kansainvälisen coaching -yhdistyksen International Coaching Federationin määrittelemässä coachingin ydintaidoissa puhutaan suorasta kommunikaatiosta.

Haastaminen ja sen eri muodot ovatkin suoraa kommunikaatiota parhaimmillaan. Haastamisen taito on siis opittavissa. Taidon oppiminen on tiiviissä yhteydessä ajattelu- ja tunnetaitoihin sekä niiden kehittämiseen. Kun taitoa pääsee treenaamaan luottamuksellisessa ilmapiirissä, tulokset ovat taattuina. Tämän takia niin johtamisvalmennuksissa kuin coaching -koulutuksissa haastamisella on keskeinen paikka.



## 2. MITÄ HAASTAMINEN ON?

Haastamisen tapoja on ainakin 10 ja ne on kuvattu tarkemmin BoMentis-valmentajien kirjoittamassa kirjassa Valmentava mentorointi (Ristikangas & Ristikangas & Alatalo, 2020). Haastamisen tavat voidaan jakaa neljään pääluokkaan (kuva alla): Kohtaava kuunteleminen, Merkityksen vahvistaminen, Uskomusten herättäminen sekä Vaikutusten kohtaaminen.

Haastaminen on toisen pysäyttämistä tarkastelemaan ajatteluaan tai tekojensa vaikutuksia. Haastamisen tavoitteena on muutos, joka alkaa ajattelun muutoksesta ja jatkuu sen jälkeen kohti toiminnan muutosta. Haastamiseen kuuluu myös se, että se tuntuu haastettavassa. Haastaminen jättää jäljen, jos ja kun haastajan asenne on oikea: halu auttaa toista uudistamaan ajatteluaan.



Kuva: Haastamisen tavat, Kauppakamari

Tähän oppaaseen olemme valinneet sinulle seuraavat kolme haastamisen tapaa:

1. Hiljaisuuden tarjoaminen
2. Teemaan ja tavoitteisiin palauttaminen
3. Näkökulman vaihtaminen

# 3. KOLME TAPAA HAASTAA

## 1. Hiljaisuuden tarjoaminen

Kuunteleminen on kykyä keskittyä toisen ihmisen ymmärtämiseen ja kokemuksen vahvistamiseen. Suhteen rakentaminen, kiinnostuminen, haastaminen, kysyminen ja innostaminen vaativat kaikki rinnalleen aktiivista kuuntelua. Ilman sitä moni keskustelu on merkityksetön, eikä sen avulla päästä haluttuihin tavoitteisiin.

Kuuntelu rakentaa parhaimmillaan yhteistyötä. Kuuntelemalla toista saa jäsenettyä toisen tapaa käsitellä tavoitteita, tunnistaa intohimon aiheita, unelmia, huolia, suruja, arvostuksia ja jopa uskomuksia. Kehittyneempi kuuntelija tunnistaa puheesta myös toista osapuolta ohjaavia oppimiskäsityksiä ja toimintamalleja.

Kuuntelu ei ole pelkästään sanojen kuuntelua. Kun malttaa välillä tietoisesti pitää suunsa kiinni, päästään kokemaan hiljaisuuden voimaa. Sanojen kuuntelu muuttuu hiljaisuuden kuunteluksi, jolloin coachattava saa tilaa olla omien ajatustensa kanssa ja tarkkailla sitä, mitä hänen omassa mielessään liikkuu. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kysymyksen esittämisen jälkeen annetaan toisen rauhassa miettiä vastaustaan – tarvittaessa jopa useamman minuutin. Jos coach tai valmentava esimies on kärsimätön eikä malta odottaa toisen vastausta, vaan kysyy uutta kysymystä tai tarjoaa omaa vastaustaan, hän todennäköisesti keskeyttää tai jopa estää coachattavan ajattelun kehittymisen.

Coach tai valmentava esihenkilö voi myös tuulettaa omia ajatuksiaan kuuntelemalla muita. Se virkistää omaa ajattelua. Monelle meistä on edelleen vaikeaa olla hiljaa ja tarjota toiselle ajatteluaikaa. Läsnäolevassa kuuntelussa myös kehonkieli osoittaa sen, että on kiinnostunut ja haluaa ymmärtää toista. Aina ei tarvita sanoja, vaan hiljaisuus itsessään mahdollistaa uusien ajatusten syntymisen.



# 3. KOLME TAPAA HAASTAA

## 2. Teemaan ja tavoitteeseen palauttaminen

Teemaan ja tavoitteeseen palauttaminen on tarpeen, kun eksytään aiheesta sivuraiteille. Coach tai valmentava esihenkilö tunnistaa sen esimerkiksi siitä, että toinen osapuoli puhuu paljon ja tai jos tarinaa on vaikea seurata. Coach voi haastaa ihmettelemällä ääneen tai kysymällä suoraan esimerkiksi seuraavia:

- Miten tämä liittyy tavoitteeseesi/asiaan X?
- Miten tavoitteesi näkyy tässä?
- Olet nyt puhunut A:sta. Hetki sitten sivusit myös B:tä.
- Miten nämä liittyvät toisiinsa?
- Mikä tässä on tärkeää?
- Miten nämä tukevat tavoitettasi?

## 3. Näkökulman vaihtaminen

Elämässä eteen tulevien tilanteiden tarkastelu erilaisista näkökulmista helpottaa kaikkea kanssakäymistä. Myös ongelmien luova ratkaisu edellyttää taitoa kyseenalaistaa tutut ja turvalliset kaavat. Näkökulman vaihtamista tarvitaan aina, kun coachattava ei kehity tai on jäänyt johonkin tilanteeseen liian pitkäksi aikaa jumiin. Hän on tavalla tai toisella "hitsannut itsensä tai ajattelunsa kiinni".

Coach voi kokeilla erilaisia tapoja haastaa ja vaihtaa näkökulmaa. Yllättävä kysymys, erilaisiin mielipiteisiin ohjaaminen tai oman erilaisen kokemuksen esilletuonti suuntaavat coachattavaa katsomaan asiaa eri kantilta. Näkökulmaa voi vaihtaa yllättävillä kysymyksillä, kuten

- Mitä 5-vuotias ajattelisi tästä?
- Jos tietäisit, ettet epäonnistu, mitä tekisit?

Erilaisiin mielipiteisiin ohjaaminen tapahtuu myös ohjaavilla kysymyksillä:

- Mitä arvelet muiden ajattelevan toiminnastasi/kuvaamastasi tilanteesta?
- Kuka on eniten eri mieltä kanssasi? Millä hän perustelee oman kantansa myönteisiä vaikutuksia?



# 4. SYSTEMIC BUSINESS COACH® -KOULUTUS

Suomen vaikuttavin sertifiointikoulutus takaa valmentavat taidot johtaa ja coachata organisaation ammattilaisia.

*"Suosittelisin koulutusta jokaiselle, joka haluaa kehittyä ihmisten johtajana tai valmentajana tai tutkiskella omaa toimintaansa ja päätöksentekomallejaan."*

Elina Heliö, Orion, HR-johtaja

## Koulutuksen sisältö

Systemic Business Coach® -koulutus on kansainvälisen coaching-yhdistyksen eli International Coaching Federationin (ICF) hyväksymä. Koulutuksessa hyödynnetään systeemisyyden pioneerin Jacob Levi Morenon sekä tuoreimpien ajatusjohtajien mm. prof. David Clutterbuckin ja psykologi John Whittingtonin ajattelua systeemisen vaikuttamisen keinoista.

*"Systemic Business Coach® -koulutuksessa erityistä oli se, ettei siinä katsottu pelkästään yksilöä, vaan kiinnitettiin huomiota ympäristöön. Uskon vakaasti siihen, ettei yksilö voi muuttua eikä muuttaa asioita irrallaan siitä ympäristöstä, jossa hän toimii! Muutokseen vaikuttavat oma sisäinen ja ulkoinen maailma, mutta myös esimies, johtaminen ja yksittäiset työkaveritkin. Työyhteisössä voi olla paljon ajavia, mutta myös jarruttavia tekijöitä... tätä näkökulmaa systeeminen ajattelu avaa."*

Minna Valonen, HR-johtaja, Keski-suomalainen Oyj

*"Se, miten rakennatte ohjelman, oppimismatkan, sisällöt ja rytmit sekä ohjaatte, annatte palautetta, kannustatte jokaista yksilönä, haastatte rakentavalla ja kunnioittavalla tavalla – coachattavan etu ja etiikka edellä – on todellista huipputasoa, maailmanluokkaa."*

Tiina Vuorenmaa, Vice President Human Resources, Kalmar Automation Solutions, Cargotec



## Mitä saat koulutuksesta?

- Käytännönläheisiä ja testattuja coaching-työkaluja, mm. Pilari-malli, verkostokartta, kulttuuridynamo, ITU-malli jne.
- Henkilökohtaista palautetta, joka auttaa sinua kehittämään itsetuntemustasi, ajattelusi ja toimintaasi vuorovaikuttajana
- Rohkeutta ja itsevarmuutta tarttua ja haastaa toisia kehittämään sekä taitoa tarttua haastaviinkin tilanteisiin



Koulutus sisältää 80h ICF:n hyväksymää sisältöä, mm.

- 40h koulutusta paikan päällä
- 40h oppimista omalla ajalla, jossa sovelletaan valmennuksessa opittuja työkaluja omaan arkeen hyödyntäen BoMentiksen eBon-verkkoalustaa.
- taustakirjallisuuteen tutustumista. Koulutuksen hintaan kuuluu jokaiselle osallistujalle valmentajiemme kirjoittama kirja Valmentava mentorointi (2020), joka on yksi tärkeimmistä suomeksi kirjoitetuista coachingin käsikirjoista
- kouluttajien henkilökohtaista palautetta sekä vertaispalautetta
- sparrauspari- ja pienryhmätoimintaa oman oppimisen tueksi

*“Vaikuttavinta olivat ehdottomasti konkreettiset coaching-harjoittelut päivien aikana. Teoria vietiin heti käytäntöön ja päästin kokeilemaan monipuolisesti erilaisia menetelmiä.”*

Milla Alho, Head of Sales, BiiSafe Oy

***Jos haluat syvällisempää käytännön treeniä haastamiseen, ole meihin yhteydessä Systemic Business Coach® -koulutuksen tiimoilta ja ilmoittaudu mukaan oppimismatkalle!***

*“Koulutus sopii henkilöille, joita kiinnostaa toisten ajattelun avittaminen eli lukkiutuneiden ja valesolmujen avaaminen organisaatio- ja privaattikäyttäytymisessä.”*

Mikko Loikkanen, ekonomi, Moimilo Oy



## 5. LOPUKSI

Ajattelun haastamisen taito on tärkeä työelämätaito. Mitä enemmän rohkenemme haastaa keskustelukumppaniemme ajattelua, sitä parempi lopputulos. Kun haastaminen tapahtuu toista arvostavalla tavalla, ei synny tarvetta lähteä puolustusasemiin.

Ilman haastamisosaaamista keskustelut jäävät latteiksi ja todellinen muutos jää helposti sanahelinäksi. Haastamme siis itse kutakin aktivoitumaan oman haastamisosaaamisensa kehittämisessä. Mikäli haluat oppia lisää haastamisen taitoja, tule mukaan avoimiin coaching-ohjelmiimme, mm. Systemic Business Coach®.

# BoMentis

## COACHING HOUSE



# MEISTÄ

Vuonna 1999 perustettu BoMentis Coaching House Oy on yksi Suomen johtavia valmentavan johtamisen, johtoryhmien kehittämisen ja tiimien valmentamisen valmennusyrityksiä. Koulutamme lisäksi Suomeen yksilö- ja tiimicoach-ammattilaisia, jotka ovat toisten ajattelun aktivoimisen ammattilaisia.

Toimintamme perustuu valmentavan johtamisen ja systeemisen ajattelun ideologioihin. Toimipisteemme sijaitsee Espoon Leppävaarassa. Valmentajamme ovat kirjoittaneet kirjoja valmentavasta johtajuudesta (Valmentava johtajuus (AlmaTalent, 8. painos, 2022) & Valmentava esimies (AlmaTalent, 3. painos, 2018) sekä johtoryhmätyöskentelystä mm. Stellar Management Teams (Routledge, 2018).

Lue lisätietoa meistä, avoimista coaching-koulutuksista sekä ja johtoryhmien kehittämisestä:

[www.bomentis.fi](http://www.bomentis.fi)

**OTA YHTEYTTÄ!**



*Jotta yksilöt ja tiimit ylittäisivät itsensä!*