



## HARJOITUS: ARVOSTAVA HAASTATTELU

Harjoituksen tavoitteena on löytää onnistumisia ja sitä osaamista, jota myönteiseen lopputulokseen on tarvittu, mikä usein jää unohduksiin.

1. Kerro jostain onnistumisesta kouluttajana (tai vapaaehtoisryhmän vetäjänä/Promona. voimavarapäivän osallistujajoukon mukaan) arkisestakin, joka innosti tai ilahdutti sinua, jossa tunsit onnistuneesi ja jonka haluaisit kokea useamminkin?
2. Mikä teki siitä onnistuneen?
3. Millaisia taitoja käytit, mitä tarkalleen teit?
4. Mitä muut tekivät, mitä tukea sait muilta, että onnistuminen oli mahdollista?
5. Millaista työsi/toimintasi on tulevaisuudessa, kun samanlaisia onnistumisia tulee lisää?

### Harjoituksen kulku:

Tehdään pareittain. Aikaa on 15 minuuttia per haastattelu ja sitten vaihto. Haastatelkaa toisianne, ensin toinen haastattelee kaikki kysymykset kysyen ja kuunnellen sekä vetää yhteen kuulemansa vastaukset tyyliin " Kerroit, että...". Sen jälkeen vaihdetaan rooleja ja toinen haastattelee sekä vetää vastaukset yhteen.

Esimerkkejä yhteen vetämisestä

- *Kerroit..*
- *Sanoit....*
- *Kuulin sinun sanovan...*
- *Sinusta....*

### Vaihtoehtoinen tapa toteuttaa:

Jos on enemmän osallistujia, voidaan parihaastatteluun ottaa kolmas henkilö havainnoimaan molempia haastatteluja ja kirjaamaan ydinasioita. Samalla hän voi reflektoida omia kokemuksiaan.

### Arvostavasta haastattelusta menetelmänä:

- esimerkiksi <http://www.karreinen.org/2012/09/arvostava-haastattelu-ratkaisuja.html>

Karreinen: "Arvostavassa haastattelussa (appreciative inquiry wikipediassa) keskitytään siihen, mikä toimii ja antaa voimaa elämään. Arvostus tulee siitä, että jokaisessa yhteiskunnassa, organisaatiossa, ryhmässä tai henkilössä jokin toimii hyvin. Luomme



todellisuutta ja mahdollisuuksia puheillamme. Ratkaisut ja aiempien hyvien kokemusten hyödyntäminen kantaa meitä pidemmälle kuin ongelmiin keskittyminen.

Haastattelun ajatuksena on, että jo kysymysten esittäminen muuttaa ryhmää tai henkilöä jollain tavalla. Siksi on tärkeää, mitä ja miten kysytään. Keskittymällä kuuntelemaan jokaisen omia hyviä, elämänvoimaa antavia kokemuksia, arvostetaan samalla erilaisuutta.

Kun ongelmanratkaisussa tavallisesti keskitytään ongelmien etsimiseen, niin niitä kyllä löydetään. Arvostavan haastattelun lähtökohtana on ratkaisukeskeisyys. Keskittymällä etsimään ratkaisuja, jotka ovat oman osaamisemme ja voimavarojen sisällä, annamme arvoa kertyneelle kokemukselle ja huomaamme samalla miten voimme onnistua uudestaan.

Siksi se on hyvin vahva menetelmä ihmisten voimauttamiseen. Sitä voi soveltaa ryhmän kehittämiseen, valmennus- sekä kehityskeskusteluihin ja aina organisaatiomuutokseen saakka.

Kepan julkaisemassa Fasilitaattorin työkirjassa on myös paljon arvostavia menetelmiä. Menetelmän isän, David Cooperriderin videojohdatus aiheeseen löytyy Youtubesta. Syvemmin innostuneille suosittelen David L. Cooperriderin, Diana Whitney ja Jacqueline M Stavrosin kirjaa Appreciative Inquiry Handbook, For Leaders of Change sekä Appreciative Inquiry commons -sivustoa."