



HELSINGIN
PSYKOTERAPIA-
INSTITUUTTI

ELÄMÄNTAPAMUUTOSPROSESSIN ONNISTUMISEN AVAIMET - RATKAISUKESKEINEN
LYHYTTERAPIA TUKEMASSA ASIAKKAAN MUUTOSPROSESSIA

Sanna Eloranta

Ratkaisukeskeinen lyhytterapeutti 60 op

Lyte7

Helsingin Psykoterapiainstituutti

Heinäkuu 2017

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Päättötyön tavoite ja tarkoitus	2
3	Elämäntapamuutosprosessia tukevia teorioita	3
3.1	Motiivi	3
3.2	Psykologiset perustarpeet	3
3.3	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	4
3.4	Prochaskan, DiClementen ja Norcrossin muutosvaihemalli	5
4	Ratkaisukeskeinen lyhytterapia elämäntapamuutosprosessin tukena.....	6
4.1	Asiakassuhteen määrittely.....	6
4.2	Miten tullaan tosiasiakkaaksi?	7
4.3	Millainen on hyvä tavoite?	8
4.4	Mokasta mahdollisuudeksi	9
5	Onnistumisen avaimet.....	10
5.1	Vahvuudet ja pystyvyyden tunteen vahvistus	10
5.2	Resilienssi	10
5.3	Growth mindset ja fixed mindset	11
5.4	Ratkaisukeskeisesti kohti onnistumista	12
6	Tahdonvoima.....	14
6.1	Mitä tahdonvoima on?	14
6.2	Tahdonvoiman työkalut	15
7	Pohdinta	17
8	Lähteet	18
9	Liitteet.....	23
9.1	Millaisilla tavoitteilla asiakkaat hakeutuvat valmennukseen?.....	23
9.1.1	Voimavarojen lisääminen arkeen	23
9.1.2	Tulevaisuuden terveystoimia	23

9.1.3	Kuntoliikkuja.....	23
9.1.4	Kuntourheilija	24
9.1.5	Kilpaurheilija.....	24
9.2	Miksi elämäntapamuutosprosessista on vaikea saada pysyvä?.....	24
9.3	Luonteenvahvuudet ja VIA-testi.....	26
9.4	Luonteenpiirteiden uudelleen määrittely	27
9.5	Mokasta mahdollisuudeksi	31
9.6	Tähtihetkiä.....	32
9.7	Top Ten ja asteikko	34
9.8	Elämäntapamuutosprosessia tukevat ratkaisukeskeiset tehtävät.....	38

1 Johdanto

Työnkuvaani ravinto- ja fysiikkavalmentajana, fysioterapeuttina sekä lyhytterapeuttina liittyy asiakkaan muutosprosessin tukeminen. Kokemukseni mukaan ravinnon, harjoittelun ja palautumisen optimoinnin lisäksi keskeistä onnistuneessa muutosprosessissa ovat asiakkaan uskomukset sekä asiakkaan ja ammattilaisen välinen luottamus.

Ihmisen fyysisen hyvinvoinnin kulmakivet ovat selkeää kuvata kolmiona, jonka kärjissä ovat palautuminen, ravinto ja liikunta. Kolmion keskellä ovat mieli, tavat ja tunteet. Ihmissuhteet, joissa on psykologinen turva, ovat merkittävin tekijä elämän merkityksellisyyden kokemuksessa ja siksi oleellinen osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia (Lehtonen & Piippo, 2017).



Kuva 1. Fyysisen hyvinvoinnin kulmakivet. Kuvan lähde: Optimal Performance Oy

Asiakas hakee ammattilaiselta apua tavoitteensa saavuttamiseen. Tavoitteen asettelu, pilkkominen välitavoitteisiin ja tarkastaminen matkan aikana ovat iso osa asiakkaan ja ammattilaisen välistä yhteistyötä. Tavoitteiden takana on asiakkaan toive hyvästä elämästä. Kilpaurheilijalle se tarkoittaa erilaisia asioita kuin terveystiikujalle, silti toive onnellisuudesta, elämän nauttavuudesta tai omien rajojen ylittämisestä on sama. *Liite 10.1*

Päättötyössäni tarkastelen elämäntapamuutosprosessia tukevia teorioita, onnistumisen avaimia sekä tahdonvoimaa ja pohdin, miten ratkaisukeskeinen terapia yhdistyy niihin. Jotta päättötyöstä on konkreettista apua asiakastyöhön, laadin ja tuon liitteissä esille ratkaisukeskeisiä tehtäviä. Niiden avulla terveydenhuoltoalan ja liikunta-alan ammattilainen voi tukea asiakasta elämäntapamuutosprosessissa. *Liitteet 10.4-10.8*

2 Päättötyön tavoite ja tarkoitus

Työelämässä olen oppinut, että terveydenhuollossa ja valmennusalalla teoreettinen tieto ravinnosta, liikunnasta ja palautumisesta on usein perusasioiden toistamista. Näkökulmastani tiedon puute tai hankkiminen ei ole asiakkaan suurin vaikeus. Asiakkaan haaste on saada elämäntapamuutoksen mahdollistava tieto pysyviksi tavoiksi, jotka toteutuvat arjessa ilman jatkuvaa ponnistelua.

Kokemani mukaan muutosprosessia tekevän asiakkaan yleinen onnistumisen estäjä on kärsimättömyys. Se voi johtaa pitkäjänteisen tekemisen puuttumisesta johtuvaan elämäntapamuutosprosessin epäonnistumiseen. Kärsimättömyys voi johtaa myös ratkaisun etsimiseen tempuista, kuten erittäin niukkakalorisesta dieetistä, kokonaisuuden huomioimisen sijaan. Nopeiden dieettien menetelmät ovat niin rajuja, että ne eivät sovi pysyviksi tavoiksi arjessa, koska ihmisen elimistö ja mieli eivät pysty toteuttamaan niitä pitkäkestoisesti ja terveyttä kunnioittaen. Dieetin loppuessa vanhat haasteet painonhallinnassa palaavat. Jäljelle jää hidastunut lepoaineenvaihdunta, joka takaa painon nousun dieetin loputtua ja seuraava painonpudotus on edellistä vaikeampi. (Fothergill, Guo, Howard & Kerns ym., 2016.)

Päättötyössäni vastaan kysymykseen: Millainen teoratieto voi olla avuksi elämäntapamuutosprosessin onnistumisessa? Liitteissä tuon esille, millaiset ratkaisukeskeiset tehtävät tukevat asiakkaan muutosprosessin onnistumisen todennäköisyyttä.

Tiedon avulla pystyn tarjoamaan kokonaisvaltaisempaa palvelua asiakkailleni. Hyödynnän asiakastyössäni fysioterapian, ravintovalmennuksen ja ratkaisukeskeisen lyhytterapian osaamista.

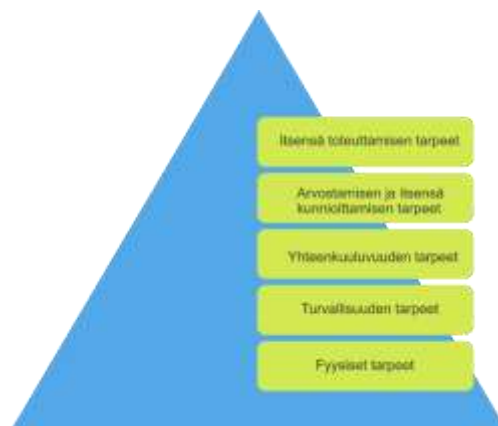
3 Elämäntapamuutosprosessia tukevia teorioita

Epäonnistuneessa elämäntapamuutosprosessissa asiakas kuvaa usein epäonnistumisen syyksi motivaation loppumisen. Optimal Performance Oy:n syksyllä 2016 teettämässä Facebook-kyselyssä, johon vastasi 1000 henkilöä, tämä oli toiseksi yleisin syy siihen, miksi elämäntapamuutosprosessi asiakkaan kokemuksen mukaan epäonnistuu. *Liite 10.2.*

3.1 Motiivi

Motiivi määritellään perimmäiseksi syyksi jonkin asian tekemiseen. Motiivi liittyy haluihin ja tarpeisiin. Taustalla saattaa olla itsearvostuksen kehittymiseen liittyviä tekijöitä tai opittuja toimintatapoja. Perimmäiset motiivit asioiden tekemiselle eivät ole aina ihmisille itselleen selvillä. (*Herrala, Kahrola & Sandström 2008, 113.*)

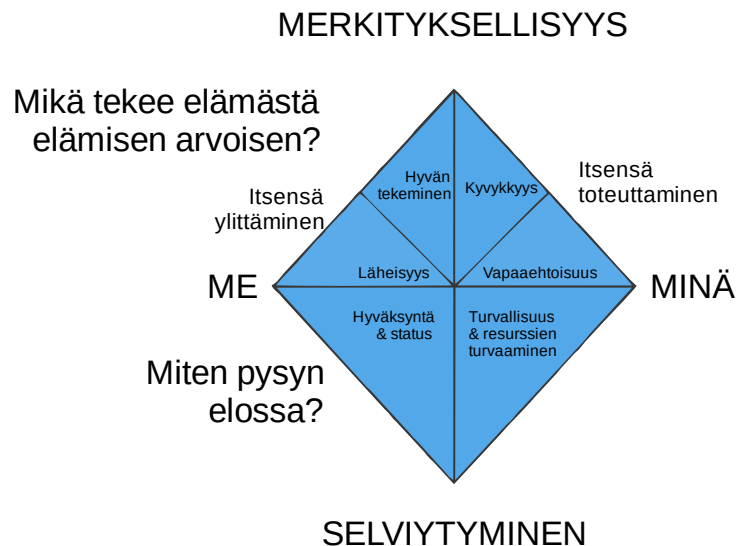
Motiiveja on jäsennetty psykologiassa Maslow'n tarvehierarkian avulla, jossa ensin on tyydytettävä perustarpeet ennen kuin korkeammat tavoitteet motivoivat. Harva ihminen on Maslow'n tarvehierarkian ylimmillä portailla, jossa on itsensä toteuttamisen tarpeet. Itsensä toteuttamisen tarpeella tarkoitetaan omien kykyjen saamista täyteen käyttöön työssä, harrastuksessa tai vanhemmuudessa, ilman esimerkiksi taloudellisia huolia. (*Hyttinen, 2016.*)



Kuva 2. Maslow'n tarvehierarkia (Hyttinen 2016).

3.2 Psykologiset perustarpeet

Psykologisia perustarpeita on neljä: vapaaehtoisuus, kyvykkyys, läheisyys ja hyväntekeminen. Yhdessä hyväksynnän ja turvallisuuden kanssa psykologiset perustarpeet muodostavat motivaatiotimantin. (*Martela 2015, 80 – 86.*)



Kuva 3. Motivaationtimantti (Martela, 2015, 80 – 86).

Frank Martelan mukaan psykologiset perustarpeet ovat tieteellisessä mielessä Maslow`n tarvehierarkiaa kiehtovampi suuntaus, koska Maslow`n tarvehierarkian vahvistamiseksi ei ole löytynyt empiiristä tukea, vaikka se on julkaistu 70 vuotta sitten. Ajatus tarpeiden hierarkiasta ei vastaa nykyäsitystä ihmisen motivaatiosta. (Martela 2015, 90 – 91., Hyttinen & Terho, 2016.) Esimerkiksi sopii kamppailu-urheilija, joka tekee painonvetoa päästäkseen painoluokkansa mukaiseen ottelupainoon. Painonvedon vuoksi hän on niukoilla kaloreilla ja nestehukassa. Tällöin urheilija asettaa ottelemisen, eli itsensä toteuttamisen tarpeen, fyysisen perustarpeen edelle.

3.3 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Sisäinen motivaatio on proaktiivista. Ihminen hakeutuu aktiivisesti tekemään häntä innostavia asioita. Tehtävä vetää ihmistä puoleensa ja hän kokee halua heittäytyä tekemiseen riippumatta siitä, onko tarjolla mitään ulkoista palkkiota. Ulkoinen motivaatio on reaktiivista, uhkiin vastaamista ja selviytymisen kannalta olennaisten resurssien keräämistä. Tekeminen on ihmiselle väline ulkoisen päämäärän saavuttamiseksi, mutta tekeminen itsessään tuntuu pakkopullalta, jonakin joka täytyy tehdä, kun ei muuta voi. (Martela, Jarenko 2014, 14.)

Sisäinen motivaatio on ulkoista motivaatiota antoisampi sekä hyvinvoinnin että aikaansaamisen näkökulmasta. Vahva sisäinen motivaatio ennustaa parempaa menestystä kuin vahva ulkoinen motivaatio. Amy Wrzesniewski tutki vuosina 1997 – 2006 yli 10

000 uuden kadetin motivaation lähteitä armeijauralle. Tulokset olivat selvät: Mitä vahvemmin kadetti oli sisäisesti motivoitunut, sen varmemmin hän valmistui koulusta, pääsi upseeriksi ja sitä todennäköisemmin hänet ylennettiin edelleen. Sisäinen motivaatio ennusti menestystä uralla. (Martela 2015, 20, 34.) Ulkoinen motivaatio voi jopa lannistaa sisäisen motivaation. Tämä voi tapahtua tilanteissa, jossa aiemmin sisäisen motivaation aikaan saamaa käyttäytymistä aletaan palkita esimerkiksi rahalla. (Martela 2015, 40 – 41.)

Arkielämässä sisäinen ja ulkoinen motivaatio ovat sulassa sovussa. Esimerkiksi, elämäntapamuutosprosessissa voi motivoida sekä ulkonäkö että parempi jaksaminen arjessa. Se kumpi painotus on enemmän voimassa, voi vaihdella jatkuvasti. (Martela 2015, 125 – 135.) Kokemukseni mukaan elämäntapamuutos alkaa usein toiveesta muuttaa omaa ulkonäköä. Onnistuneessa projektissa ulkonäöllisten tavoitteiden rinnalle tulee nopeasti muita tavoitteita ja tekemisen ilo.

3.4 Prochaskan, DiClementen ja Norcrossin muutosvaihemalli

James Prochaska, Carlo DiClemente ja John Norcross ovat kehittäneet teoreettisen muutoksen vaihemallin. Se selkeyttää muutosprosessin kulkua avaamalla prosessia vaihe vaiheelta. Muutosvaihemalli sisältää viisi eri vaihetta, jotka toistuvat samantapaisina riippumatta siitä, millainen muutos on kyseessä ja tapahtuuko se itsenäisesti vai ammattilaisen tuella. Vaiheet ovat esiharkinta, harkinta, valmistelu, toiminta ja ylläpito. (Näkki & Sayed 2015, 91.) Näen muutosvaihemallin liittyvän seuraavassa luvussa käsittelemääni ja ratkaisukeskeisessä terapiassa käytettyyn asiakassuhteen määrittelyyn. Asiakkaan muutosvaiheen tunnistaminen ja asiakassuhteen oikein määrittely ovat keskeisiä elämäntapamuutosprosessin onnistumisen avaimia.



Kuva 4. Muutosvaihemalli (J. Prochaska, C. DiClemente & J. Norcross 1992).

4 Ratkaisukeskeinen lyhytterapia elämäntapamuutosprosessin tukena

4.1 Asiakassuhteen määrittely

Ammattilaisen on tärkeää tunnistaa, missä vaiheessa asiakas on suhteessa muutokseen: asiakas ei tunnista muutostarvetta, asiakas tunnistaa muutostarpeen ja alkaa haluta muutosta, asiakas pyrkii muutokseen tai toimii jo sen aikaansaamiseksi (Kuva 4). (Veijola, Honkanen & Lappalainen 2015, 38.)

Ratkaisukeskeisyydessä Berg ja Miller puhuvat asiakassuhteen määrittelystä, jonka näen liittyvän muutosprosessin vaiheen tunnistamiseen. Bergin ja Millerin näkemyksen mukaan asiakasyhteistyön onnistumisen kannalta on tärkeää, mutta myös vaikeaa, osata määritellä asiakassuhde oikein. Vaikeat asiakkaat eivät ole aina vaikeita, vaan asiakassuhde heidän kanssaan on määritelty väärin. (Berg & Miller 1994, 47 – 50.)

Jos asiakassuhde on määritelty väärin, myös tavoitteisiin pyrkivä toiminta rakennetaan väärälle pohjalle ja on tuottamatonta. Tällöin ammattilaisesta saattaa tuntua, että hän tekee enemmän töitä kuin asiakas ja asiakkaasta tuntuu, että yhteistyö ei ole häntä palvelevaa. Berg ja Miller ovat jakaneet asiakassuhteet kolmeen kategoriaan, jotka ovat tosiasiakas, vierailija ja kertoja. (Berg & Miller 1994, 47 – 60.)

Tosiasiakas tiedostaa tilanteensa, hänellä on tavoite ja selkeä kuva siitä millaista elämä on, kun tavoite on saavutettu. Tosiasiakas on motivoitunut tekemään töitä tavoitteensa eteen. (Berg & Miller 1994, 50 – 51.) Esimerkki tosiasiakkaasta on elämäntapamuutoksen aloittanut henkilö, joka toivoo varmistusta sille, että on menossa oikeilla keinoilla oikeaan suuntaan. Hän tietää, että edessä on kovaa työtä vaativa prosessi eikä pikakuuri. Asiakas on henkilökohtaisesti sitoutunut, tämä tekee hänestä tosiasiakkaan.

Vierailija tulee tapaamiseen jonkun toisen aloitteesta (Berg & Miller 1994, 54 - 57). Esimerkki vierailijasta on mies, jolle vaimo on varannut ajan ammattilaisella, koska on huolissaan miehensä terveydestä. Vierailija ei osaa antaa selkeää toivetta tai tavoitetta käynnilleen. Hän saattaa sanoa: *”Painoni on noussut ja puoliso mainitsee usein tästä sekä väsymyksestäni. Lääkärin mukaan sokeriarvot ovat hieman korkeat. Kai minun pitäisi liikkua enemmän ja katsoa syömistäni. Töiden jälkeen en jaksa sitä tehdä. Oikeastaan vaan haluaisin, että puoliso lopettaisi asiasta mainitsemisen.”*

Kertoja tiedostaa oman tilanteensa ja hänellä on mielikuva sekä tavoitteesta että projektin lopputuloksesta. Hän ei kuitenkaan näe omaa rooliaan merkittävänä lopputuloksen saavuttamisessa, vaan olettaa ratkaisun tulevan muiden henkilöiden muutoksen kautta. (*Berg & Miller 1994, 51 – 53.*) Esimerkkinä kertojasta on yllätyksestä kärsivä asiakas. Hän tuo esille haastavan työnkuvan sekä heikon esimiestyön. Hän kuvaa kuinka perheen arki jää hänen hartioilleen. Ratkaisuksi hän tuottaa toiveen esimiehen muuttumisesta työpaikalla ja puolison sekä lasten muuttumisesta kotona, jotta hänelle jäisi vähemmän vastuuta ja asiat sujuisivat paremmin.

Tosiasiakkaan, vierailijan ja kertojan kanssa yhteistyö toteutuu eri tavalla - kukaan ei ole toivoton tapaus. Vierailijan ja kertojan kohdalla ammattilaiselta vaaditaan taitoa kysyä oikeita asioita ja asiakkaalta valmiutta miettiä tilannettaan. Yhteistyön tuloksellisuutta ajatellen tosiasiakassuhde on se, jossa tuloksia saavutetaan tehokkaimmin. Tosiasiakas tietää millaisen tavoitteen on itselleen asettanut, ja on henkilökohtaisesti sitoutunut sekä sisäisesti motivoitunut sen saavuttamiseen.

4.2 Miten tullaan tosiasiakkaaksi?

Kokemukseni mukaan useimmissa asiakassuhteissa liikutaan tosiasiakkaan, kertojan ja vierailijan välillä, tilanteesta ja yhteistyön vaiheesta riippuen. Ammattilaisen tehtävä on tunnistaa, missä ollaan ja määritellä eteneminen sen mukaan. Elämäntapamuutosprosessissa pitkälle edennyt asiakas saattaa osata itse tuottaa missä vaiheessa hän on.

Kertoja voi muuttua tosiasiakkaaksi käymällä ammattilaisen kanssa keskustelun poikkeuksista. Poikkeuskysymyksissä keskitytään siihen:

- Milloin tilanne on ollut parempi?
- Miten silloin toimit?
- Miten toimintasi vaikutti omaan jaksamiseesi?
- Miten toimintasi näkyi muissa henkilöissä?
- Millaista tukea sait?
- Millaisia ihmisiä elämässäsi oli?
- Millainen päivärytmi tai viikkorytmi oli?

Kun poikkeustilanteita tarkastellaan laajasti, yleensä löytyy pieniä asioita, joita asiakas voi omassa toiminnassaan muuttaa. Muutokset heijastuvat positiivisesti asiakkaan vireyteen ja arjen ajanhallintaan sekä muiden ihmisten toimintaan. *(Terho & Hyttinen, 2016.)*

Vierailija saattaa muuttua tosiasiakkaaksi, kun hän ja ammattilainen löytävät yhteisen sävelen. Se voi löytyä pohtimalla millaisilla keinoilla puolison saa lopettamaan nalkuttamisen terveyteen liittyvissä asioissa tai kuinka työterveyshuollon lääkärin saa lopettamaan pelottelun diabeteslääkityksestä. Asiakkaan vastatessa näihin kysymyksiin, hän rakentaa itse tavoitteensa. Asiakkaan motivaatio tavoitteiden toteuttamiseen on silloin suurempi kuin ulkoa tulevien käskyjen noudattaminen. *(Terho & Hyttinen, 2016.)*

Pelkästään asiakkaan kanssa käyty keskustelu eri näkökulmista ja mahdollisuuksista saattaa herättää asiakkaassa ajatuksia, jotka johtavat käyttäytymisen muutokseen. Ammattilainen ei vie asiakkaalta pois mitään vaihtoehtoa. Ammattilainen hyväksyy asiakkaan näkemykset ja pyrkii löytämään asiakkaan kanssa myös muita näkemyksiä. ”Tuo on yksi vaihtoehto. Olisitko valmis tarkastelemaan kanssani muita vaihtoehtoja?”. *(Henden, 2016.)*

4.3 Millainen on hyvä tavoite?

Asiakkaan tavoitteiden tulee sopia siihen muutosvaiheeseen, jossa hän on. Mikäli asiakkaan tavoite ja muutosvaihe eivät vastaa toisiaan, tavoite todennäköisesti jää saavuttamatta sillä hetkellä. *(Veijola, Honkanen & Lappalainen 2015, 38.)*

Kokemukseni mukaan asiakas ei aina näe omaa tilannettaan realistisesti, koska katsoo sitä liian läheltä. Vaarana on keskittyminen mikrotason asioihin, vaikka iso kuva on puutteellinen. Itsensä katsominen kauempaa tai yhteistyön tekeminen ammattilaisen kanssa auttaa asiakasta hahmottamaan lähtökohtiinsa sopivat tavoitteet ja tekemään suunnitelman niiden toteutumiseen. Hyvällä tavoitteella on seitsemän piirrettä:

- Asiakkaalle tärkeä
- Sopivan kokoinen ja tarvittaessa osatavoitteisiin jaettu
- Konkreettinen ja omaan toimintaan liittyvä
- Mieluummin jonkin olemassaolo kuin poissaolo
- Mieluummin jonkin alkaminen kuin loppuminen
- Asiakkaan elämään realistinen ja saavutettavissa oleva

- Tavoite, jonka asiakas ymmärtää kovaa työtä vaativaksi, jotta motivaatio säilyy ja on myös lupa epäonnistua kunniallisesti tai ottaa aikalisä

Tavoitteen on hyvä olla sellainen, jonka etenemistä asiakas voi itse tarkkailla. Tavoitetta laadittaessa on hyvä muistaa, että on helpompi vahvistaa jotakin olemassa olevaa toimintatapaa kuin lopettaa ei-toivottu käyttäytyminen. (*Berg & Miller 1994, 61 – 74.*)

4.4 Mokasta mahdollisuudeksi

Positiivisen psykologian ”toinen aalto” tutkii, miten voimme hyödyntää vaikeita kokemuksia ja tunteita hyvään elämään ja haasteista selviämiseen (*Lehtonen & Piippo, 2017*). Vastoinkäymisiä tulee aina. Niiden analysointi, voi olla myöhemmin tapahtuvan onnistumisen avain. Vastoinkäymisten alla eteenpäin vieviä kysymyksiä ovat:

- Millä keinoilla selviydyin kaikesta huolimatta?
- Miten estin tilanteen pahenemisen?
- Mitä luonteenpiirteitä / taitoja tilanteesta selviytyminen minulta vaati?
- Ketkä olivat tukenani?
- Ketkä yllättivät vähiten, että selviydyin?
- Mitä opin itsestäni?
- Tulenko tekemään oppimani pohjalta muutoksia elämääni? (*Hyttinen & Terho, 2016*).

Repsahdusvaihe voi sijoittua muutosprosessin eri vaiheisiin. Ammattilaisen tehtävä on auttaa asiakasta tulkitsemaan tilanne oppimiskokemuksena ja tukea uudessa muutospyrkimyksessä niin, ettei asiakas jää toivottomaksi. *Liite 10.5. (Hyttinen & Terho, 2016.)* Asiakas saavuttaa pysyvän muutoksen, kun hänen ei tarvitse sinnitellä repsahduksen välttämiseksi. Asiakas ymmärtää käyttäytymistään ja pystyy säilyttämään toimintatavan, vaikka olosuhteet muuttuvat. Ammattilainen tukee asiakkaan aktiivisuutta ja voimavaroja. (*Veijola ym. 2015, 39.*) Kun pysyvä muutos on tapahtunut, voidaan ajatella asiakkaan vanhojen aivopolkujen metsittyneen. Asiakas on luonut uusia aivopolkuja, jotka tukevat vanhoja polkuja paremmin hänen tavoitteitaan. (Gordon, 2014).

5 Onnistumisen avaimet

5.1 Vahvuudet ja pystyvyyden tunteen vahvistus

Vahvuudella tarkoitetaan mieleistä tekemistä, jonka asiakas hallitsee hyvin. On olemassa erilaisia vahvuuksia: lahjakkuuksia, luonteenvahvuuksia, intressejä ja resursseja. Positiivinen psykologia keskittyy luonteenvahvuuksiin. Luonteenvahvuuksien käyttäminen innostaa, sitouttaa ja antaa energiaa. (Lehtonen & Piippo, 2017.)

Christopher Peterson ja Martin Seligman loivat 24 luonteenvahvuuden (VIA) luokituksen kuuden universaalin hyveen alle. *Liite 10.3*. Hyveet ovat viisaus, rohkeus, inhimillisyys, kohtuullisuus, oikeudenmukaisuus ja transsendenssi. Jokaisella ihmisellä on viisi ydinluonteenvahvuutta, joiden painotukset vaihtuvat elämäntilanteiden mukaan. (Lehtonen & Piippo, 2017.)

Ratkaisukeskeisessä terapiassa käytetään harjoituksia, joiden tavoite on auttaa asiakasta tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja vahvistaa asiakkaan pystyvyyden tunnetta. Tällaisia harjoituksia ovat Luonteenpiirteiden uudelleen määrittely ja Tähtihetki. *Liite 10.4 ja 10.6*, (Hyttinen & Terho, 2016). Pystyvyyden tunteen vahvistamisen, ydinluonteenvahvuuksien tunnistamisen ja käyttämisen hyötyjä ovat onnellisuuden kasvaminen, ihmissuhteiden vahvistuminen, ongelmien parempi käsittely, itseluottamuksen paraneminen, stressin väheneminen ja tavoitteiden saavuttaminen. (Lehtonen & Piippo, 2017.)

5.2 Resilienssi

Resilienssi eli muutosketteryys on kyky ponnahtaa takaisin vastoinkäymisen jälkeen. Suurimmalla osalla ihmisistä on psykologinen immuunijärjestelmä, joka auttaa olemaan resilientti. Arjessa resilienssi auttaa kohtaamaan uusia ja haasteellisia tilanteita, saavuttamaan hyviä tuloksia sekä parantaa itseluottamusta. (Lehtonen & Piippo, 2017.)

Suurin este resilienssikyvyille ovat ajatukset. Ihminen kertoo itselleen tarinoita, jotka ovat muokkaantuneet hänen kokemustensa perusteella. Resilienssiä ajatellen on oleellista tunnistaa tarinansa, koska tarinoissa on kysymys uskomuksista. Uskomukset omista kyvyistä muovaavat tavoitteita, tuloksia ja hyvinvointia. Negatiivisia tarinoita kannattaa todellisuustestata ja valita parhaiten palveleva tarina tukemaan tavoitteen pääsyä. (Lehtonen & Piippo, 2017.)

5.3 Growth mindset ja fixed mindset

Growth mindset tiivistyy ajatukseen jossa epäonnistumista ei ole, on vain oppimista. Ajatus "en osaa" korvaantuu ajatuksella "ei vielä". Thomas Edison sanoi: "I didn't fail. I just found 10 000 ways the lightbulb didn't work.". (*Lehtonen & Piippo, 2017.*)

Fixed mindset -kulttuurissa, älyä ja osaamista arvostetaan eniten. Tällöin ihmiset tekevät mitä tahansa (valehtelu, syyttely) näyttääkseen menestyviltä. Growth mindset -kulttuurissa, arvostetaan tuloksia ja vaivannäköä sekä oppimista ja kasvua, jolloin ihmiset osaavat paremmin käsitellä takaiskuja ja hakevat herkemmin kasvun mahdollisuuksia. (*Lehtonen & Piippo, 2017.*)

Growth mindset tukee itsevarmuutta ja herättää toivoa. Growth mindsetia voi harjoittaa asettamalla oppimista ja venymistä vaativia tavoitteita, juhlimalla epäonnistumisia, kehumalla yrittämistä, menetelmiä, keskittymistä, sinnikkyyttä ja kehitystä sekä ajatuksella "ei vielä, olemme oppimisen polulla". (*Lehtonen & Piippo, 2017.*)

Growth mindset on yksi tehokkaimmista keinoista sinnikkyuden rakentumiseen ja sinnikkyys on merkittävin onnistumista ennustava tekijä. Sinnikkyys jaetaan "tyhmään sinnikkyYTEEN" ja "aitoon sinnikkyYTEEN". Tyhmä sinnikkyys saa sivuuttamaan varoitusmerkkejä ja voi johtaa loppuun palamiseen. Aito sinnikkyys on intohimoista tavoitteita kohti pyrkimistä, joka saa ihmisen kukoistamaan ja innostamaan muita. Sinnikkyys ei tarkoita, että ei saa antaa periksi. Sinnikkyys on ison kuvan näkemistä ja asteittain kohti tavoitetta etenemistä. (*Lehtonen & Piippo, 2017.*)

Fixed mindset	Growth mindset
Vaikutuksen tekeminen, pelkoon perustuva	Oppiminen ja kasvu, itseluottamukseen perustuva
En ole tarpeeksi hyvä	Oppimisen ja ponnisteluiden kautta kehityn
Negatiivinen palaute sattuu	Negatiivinen palaute aikaansaa oppimista
Epäonnistumisen pelko	Epäonnistuminen opettaa
Hallinnan tarve	Menestys kasvava
Menestys rajallinen	

KUVA 5. Fixed mindset ja growth mindset ovat erilaiset ajattelumallit. Growth mindset ennustaa sinnikkyyttä ja onnistumisia. Fixed mindset tuo vain rajallisen menetyksen. (Piippo & Lehtonen, 2017.)

5.4 Ratkaisukeskeisesti kohti onnistumista

Muutosprosessissa asiakkaan haastajat ovat fixed mindset ja resilienssin puute. Nämä näkyvät muun muassa kärsimättömyytenä (Lehtonen & Piippo, 2017). Ratkaisukeskeisen lyhytterapian avulla on mahdollista tukea fixed mindsetin muutosta growth mindsetiksi. Ammatilainen tukee asiakkaan pystyvyyden tunnetta tehtävillä ja sanavallinnoilla, jotka ennakoivat onnistumista. Liite 10.4-10.8. (Lehtonen & Piippo, 2017 ja Hyttinen & Terho, 2016 – 2017.) Asiakkaan tiedostaessa vahvuutensa tavoitteiden asettelu on helpompaa. Tavoitteen asettelussa voi käyttää apuna esimerkiksi Top Ten harjoitusta tai asteikkoa. Liite 10.7. (Hyttinen & Terho, 2016 – 2017.)

Merkityksellisyyden kokemusta lisää, kun asiakkaan projektista on hyötyä hänen lisäksi muillekin ihmisille. Merkityksellisyyden kokemus lisää asiakkaan sinnikkyyttä tavoitella päämäärää, tyytyväisyyttä elämään ja projektin onnistumisen todennäköisyyttä. Sinnikkyys ja merkityksellisyyden kokemus yhdistettynä itsemätuntoon tukevat growth mindsetin kehittymistä ja ennakoivat onnistumista. (Lehtonen & Piippo,

2017.) Growth mindsetin kehittymistä tuetaan ratkaisukeskeisessä terapiassa Mokasta mahdollisuudeksi tyyppisten harjoitusten avulla. *Liite 10.5 (Terho & Hyttinen, 2017).*

Tavoiteltaessa onnistumista, tyhmintä on puskea väkisin väärään suuntaa, koska menestys vaatii aina kovaa työtä (*Martela, 2015, 44 – 45*). Elämässä on lopulta kaksi peruskysymystä: Mitä haluan tehdä? Miten saan sen tehtyä? Jokaisena päivänä ihminen vastaa näihin kysymyksiin, vaikka ei ole niitä koskaan ajatellut. Hyvässä elämässä on tärkeää, että arki ja arvot ovat tasapainossa. Jos koskaan ei pohdi asioita tarkemmin, on vaara, että elämä liukuu eteenpäin ja sisäinen tyytymättömyys vaivaa. (*Martela, 2015, 5.*)

Asiakkaan tavoitteiden toteutumista tukee jo tapahtuneen edistymisen huomiointi. Tapahtuneen edistyksen huomioiminen lisää positiivisia ajatuksia ja vahvistaa asiakkaan pystyvyyden tunnetta. Positiiviset tunteet saavat haasteet tuntumaan helpommilta. Ne lisäävät motivaatiota, edesauttavat menestystä ja vaikuttavat jopa elämän pituuteen. (*Lehtonen & Piippo, 2017.*), (*Hyttinen & Terho, 2016 – 2017.*)

6 Tahdonvoima

6.1 Mitä tahdonvoima on?

On tärkeää tietää, mistä tahdonvoimassa on kysymys, jotta sen roolin muutosprosessissa voi ymmärtää. Elämän yksi perimmäisistä kysymyksistä on, miten pystyy tekemään asioita, jotka ovat oikeita ja merkityksellisiä – sekä pitkällä tähtäimellä että tässä hetkessä. Tähän on neljä keinoa: oikeista asioista motivoituminen, tahdonvoima, oikeiden tapojen rakentaminen ja ympäristön muokkaus oikeaa toimintaa tukevaksi. Kun asiakas on tarpeeksi motivoitunut tekemään jotakin, hän ei juurikaan tarvitse tahdonvoimaa tavoitteensa saavuttamiseen. Tavoite itsessään vetää häntä puoleensa. (*Martela 2013, 14 – 19.*) Esimerkiksi urheilija ei tarvitse tahdonvoimaa harjoitellakseen, koska hän on sisäisesti motivoitunut harjoitteluun. Harjoituksen ollessa kova, motivaatio ei yksin riitä, vaan tahdonvoima tukee sitä, jotta urheilijan keskittyminen pysyy tavoitteessa.

Arkielämässä useimmat asiat tapahtuvat ilman tahdonvoimaa ja motivaatiota – toteuttamalla tapoja. Iso osa ihmisen käytöksestä perustuu rutiineihin, esimerkiksi hampaiden harjaus, töihin lähtö ja välipalan syöminen. Ympäristö vaikuttaa olemassa oleviin tapoihin. Se tekee jonkin tavan toteuttamisen helpoksi ja nostaa kynnystä jonkin toisen asian toteuttamiseen. Hyvin rakennettu ympäristö ohjaa tavoitteen mukaiseen toimintaan. (*Martela 2013, 18 – 19.*)

Tahdonvoima koostuu itsekurista ja oikeasta asenteesta (*Martela 2013, 19*). Itsekurin suhteen tahdonvoima on kuin lihas, joka väsyä käytössä. Jos itsekuria on käyttänyt päivän aikana runsaasti työssä tai dieetillä nälän sietämiseen, lihas on illalla väsynyt, jolloin itsekuri ei kestä niin hyvin. (*Martela 2013, 34 – 44.*) Lihasvertaus on vain puolet tahdonvoimasta, toinen puolikas on asennetta. Mitä enemmän henkilö uskoo tahdonvoiman olevan kuin lihas, joka väsyä käytössä, sen nopeammin tahdonvoima loppuu. Tahdonvoimassa on vahvasti kysymys myös fyysisestä resurssista. Huippu-urheilija on mainio esimerkki tästä. Jos hän uskoisi elimistön ensimmäistä ”en enää jaksa” -viestiä, raskaasta suorituksesta jäisi merkittävä osa tekemättä. Urheilija sulkee mielen ensimmäiset viestit pois ja jatkaa suoritusta aitoon fyysiseen väsymykseen asti. (*Martela 2013, 34 – 44.*)



Kuva 6. Tahdonvoimassa on kyse kyvystä saada oikeita asioita aikaan ja motivoitua oikeista asioista. Tahdonvoiman työkaluina toimivat itsekuri, asenne, oikeiden tapojen rakentaminen ja ympäristön muokkaaminen oikeaa toimintaa tukevaksi. (Martela, 2013, 19.)

6.2 Tahdonvoiman työkalut

Martela tarkoittaa tahdonvoiman työkaluilla kokonaisuutta, jonka avulla ihminen saa itsensä tekemään asioita, jotka eivät itsessään vedä puoleensa. Työkalut koostuvat kolmesta tekijästä:

- tahdonvoimasta
- tavoitetta tukevien tapojen rakentamisesta
- ympäristön muokkaamisesta tukemaan tavoitetta

Martela on rakentanut tahdonvoiman 20 työkalua, joiden avulla on mahdollista lisätä tahdonvoimaa. Ne on jaettu neljän alaotsikon alle. Ensimmäiset viisi työkalua keskittyvät vahvistamaan tahdonvoimaa itseään. (Martela 2013, 50 – 70.) Toiset viisi työkalua auttavat valitsemaan oikean asenteen (Martela 2013, 72 – 85). Seuraavien viiden työkalun tavoite on tukea reitittämään olemassa olevat tavat uudelleen. Toisin sanoen muokkaamaan uusia aivopolkuja, jotta vanhat polut voivat alkaa kasvaa heinää. (Martela 2013, 88 – 104.) Viimeiset viisi työkalua keskittyvät muokkaamaan ympäristön tahtoa tukevaksi (Martela 2013, 106 – 119). Muutoksessa kaikki alkaa tavoitteen asettamisesta. On tärkeää pohtia tavoitetta tarkasti ja tehdä itselleen selväksi mitä haluaa ja miksi haluaa. Kun tämä on selvillä, vaikeana hetkenä fokus on helpompi palauttaa oleelliseen. (Martela 2013, 128.)

Tahdonvoiman rajallisuuden tiedostaminen tukee onnistumista, koska silloin vaikeiden tilanteiden varalle on suunnitelma. Ympäristön muokkaaminen tukemaan tavoitteen pääsyä on oleellinen tukitoimenpide. Tähän liittyy läheiset ihmiset, koska olemme

ympäröivien ihmisten summa. (*Martela, 2013, 128.*) Tapojen, päivittäisten rutiineiden ja piintyneiden ajatusmallien tarkkailu antaa käsityksen nykyisestä arjesta. Arjen vahvuudet ja heikkoudet tulee tiedostaa, jotta asioihin voi vaikuttaa – eläminen autopilotilla vähenee. (*Martela, 2013, 128.*)

7 Pohdinta

Ymmärrän, miksi elämäntapamuutosprosessi epäonnistuu helposti. Asiakas voi kohdata haasteita monessa vaiheessa. Haasteiden voittaminen on prosessi, joka vaatii asiakkaalta ja ammattilaiselta osaamista keskittyä sen hetkiseen oleelliseen, tekemisen kokemista merkitykselliseksi ja sinnikkyyttä.

Haasteet voivat olla monenlaisia. Ehkä asiakas ei ole koskaan ajatellut mitä ja miksi hän haluaa ja miten se sopii hänen arkeensa. Voi olla, että asiakas ei ole vielä valmis pohtimaan tällaista. Ehkä ammattilainen ei osaa herättää asiakkaassa halua ajatella asiaa.

Haaste voi olla asiakkaan ja ammattilaisen välisessä asiakassuhteessa, joka on alun perin määritelty väärin, eivätkä ammattilainen ja asiakas saavuta toimivaa vuorovaikutusta. Saattaa olla, että ymmärtäessään mitä muutos tarkoittaa, asiakas ei enää halua muutosta, koska se ei sovi hänen sen hetkiseen elämäänsä. Tässä tilanteessa en ajattele muutosprosessin epäonnistuneen, tulos on erilainen kuin asiakas aluksi ajatteli.

Muutosprosessin kaikissa vaiheissa voi tapahtua epäonnistumisia. On oleellista, että asiakas yhdessä ammattilaisen kanssa tulkitsee ne prosessiin kuuluvaksi oppimiseksi ja sisäistää, että repsahdus tarkoittaa "ei vielä" eikä "ei koskaan". Koska kompuroinnin mahdollisuuksia on lukemattomissa kohdissa, on tärkeää, että asiakkaan tukiverkosto sekä ammattilaisten että läheisten ihmisten osalta muodostaa kannustavan ja psykologisen turvan tuovan joukon. Turvallisessa ja avoimessa ilmapiirissä on helpompi kohdata epäonnistumiset ja kääntää ne tulevaisuuden onnistumisiksi.

Elämäntapamuutos on monitahoinen prosessi, jossa ratkaisukeskeinen lyhytterapia on yksi arvokas tuki. Ammattilaisen on hyvä muistaa, että asiakas rakentaa itse omat ratkaisunsa omien resurssiensa ja onnistumisiensa pohjalta. Ratkaisukeskeisen lyhytterapeutin tehtävä on tukea prosessia, muun muassa auttamalla asiakasta löytämään erilaisia näkökulmia ja lisäämällä asiakkaan pystyvyyden tunnetta. Asiakas on ennen kaikkea matkalla ja oppimassa. Asiakkaan aidosti sisäistäessä matkan olevan arvokkaampi kuin kuviteltu maali, hän todennäköisesti löytää itselleen sopivan tavan toteuttaa muutoksia askel kerrallaan, nauttii matkasta ja kokee sen merkitykselliseksi.

8 Lähteet

- Berg, I. & Miller, D. 1994. *Ihmeitä tapahtuu Alkoholiongelmiin ratkaisukeskeinen hoito*. Järvenpää: Lyhytterapiainstituutti Oy
- Fothergill, E., Guo, J., Howard, L., Kerns, J.C., Knuth, N.D., Brychta, R., Chen, K., Skarulis, M., Walter M., Walter P.J. & Hall K.D. 2016, Persistent metabolic adaptation 6 years after "The Biggest Loser" competition, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pub-med/27136388>
- Gorgon, M., 2014, <http://themindunleashed.org/2014/03/train-brain-let-go-habits-10-methods-creating-new-neural-pathways.html>
- Henden, J. 2016, Seminaari 17. – 18.11.2016, Helsingin Psykoterapiainstituutti
- Herrala, H. Kahrola, T. Sandström, M. 2008. *Psykofyysinen ihminen*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Hyttinen, T. Ratkaisukeskeisen lyhytterapian luentomateriaalit, 2016
- Hyttinen, T. & Terho, J. 2016 – 2017, Ratkaisukeskeinen lyhytterapeutti opinnot, Helsingin Psykoterapiainstituutti
- Lehtonen, N. & Piippo, P. 2017, *Positiivinen psykologia – uusia ideoita hyvään työelämään koulutus*, Tampereen kesäyliopisto, 10. – 17.5.2017
- Martela, F. 2013. *Tahdonvoiman käyttöohje*. Helsinki: Tammi
- Martela, F. & Jarenko, K. 2014, *Sisäinen motivaatio, tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat*, Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/ 2014
- Martela, F. 2015. *Valonööri*. Helsinki: Tammi
- Näkki, P. Sayed, T. (toim.) 2015. *Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Prochaska, J.O. Norcross, J. C. DiClemente, C.C. 2002. *Changing for Good. A Revolutionary Six Stage Program for Overcoming Bad Habits and Moving Your Life Positively Forward*. First Avon Books edition published 1995. Reprinted In Quill. 2002. An Imprint of Harper Collins Publishers.
- Veijola, A. Honkanen, H. Lappalainen, P. 2015. *Asiakkaan osallisuuden mahdollistava ja sitä tukeva haastattelukeskustelu*, 32–46. GAS. Menetelmästä sovellukseen. Toimittaneet Sukula, S. Vainiemi, K. Laukkala, T. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27136388>

Lehtonen, N. & Piippo, P. 2017, Positiivinen psykologia – uusia ideoita hyvään työelämään koulutus, Tampereen kesäyliopisto, 10. – 17.5.2017 koulutuksen lähteet:

Catalino, L. I., & Fredrickson, B. L. (2011). A Tuesday in the life of a flourisher: The role of positive emotional reactivity in optimal mental health. *Emotion*, 11(4), 938–950.

Crum, A., Lyddy, C., Ngunjiri, C., Lee, A., & Langer, E. De-stressing Stress: The Power of Mindsets and the Art of Stressing Mindfully. *The Wiley Blackwell Handbook of Mindfulness*, 948-963.

Derryberry, D., & Tucker, D. M. (1992). Neural mechanisms of emotion. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 60(3), 329– 338.

Dunn, J. R., & Schweitzer, M. E. (2005). Feeling and believing: The influence of emotion on trust. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(5), 736–748.

Fredrickson, B. L. (2013a). Positive emotions broaden and build. In E. Ashby Plant & P. G. Devine (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 47, pp. 1–53). Burlington, VT: Academic Press.

Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional wellbeing. *Psychological Science*, 13(2), 172–175.

Fredrickson, B. L., Mancuso, R. A., Branigan, C., & Tugade, M. M. (2000). The undoing effect of positive emotions. *Motivation and Emotion*, 24(4), 237–258

Grant, A.M. (2013). Does trying to be happy make us unhappy. *The Huffington Post*. Retrieved from [http:// www.huffingtonpost.com/adam-grant/does-trying-to-be-happy-mb3276701.html](http://www.huffingtonpost.com/adam-grant/does-trying-to-be-happy-mb3276701.html)

Johnson, K. J., & Fredrickson, B. L. (2005). “We all look the same to me”: Positive emotions eliminate the own-race bias in face recognition. *Psychological Science*, 16(11), 875–881.

Kashdan, T., & Biswas-Diener, R. (2014). *The Upside of Your Dark Side: Why Being Your Whole Self--not Just Your "good" Self--drives Success and Fulfillment*. Penguin.

- Sy, T., Cote, S., & Saavedra, R. (2005). *The contagious leader: Impact of the leader's mood on the mood of group members, group affective tone, and group process*. *Journal of Applied Psychology*, 90, 295–305. 17.
- Walton, G. M., & Cohen, G. L. (2011). *A brief social-belonging intervention improves academic and health outcomes of minority students*. *Science*, 331(6023), 1447-1451.
- Hodges, T. D., & Asplund, J. (2010). *Strengths development in the workplace*. In A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 213–220). Oxford: Oxford University Press.
- Biswas-Diener, R., Kashdan, T. B., & Minhas, G. (2011). *A dynamic approach to psychological strength development and intervention*. *The Journal of Positive Psychology*, 6(2), 106-118.
- Buckingham, M., & Goodall, A. (2015). *Reinventing performance management*. *Harvard Business Review*, 93(4), 40-50.
- Clifton, D. O., & Harter, J. K. (2003). *Investing in strengths*. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 111-121). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Cooperrider, D.L., and Godwin, L (2011) 'Positive Organization Development: Innovation Inspired Change in an Economy and Ecology of Strengths', in K.S. Cameron and G. Spreitzer (eds.), *Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford, UK: Oxford University Press: 737-50.
- Corporate Leadership Council. (2004). *Driving performance and retention through employee engagement*. Washington, DC: Corporate Executive Board.
- Graybiel, A. M. (2008). *Habits, rituals, and the evaluative brain*. *Annual Review Neuroscience*, 31, 359-387.
- Hodges, T. D., & Asplund, J. (2010). *Strengths development in the workplace*. In A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 213–220). Oxford: Oxford University Press.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.

Young, C.K., Kashdan, T.B. & Macatee, R. (2014): *Strength balance and implicit strength measurement: New considerations for research on strengths of character*, *The Journal of Positive Psychology*, DOI: 10.1080/17439760.2014.920406

Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2009). *Learning behaviors in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety*. *Systems Research and Behavioral Science*, 26(1), 81-98.

Cascio WF. *Changes in workers, work, and organizations*. In: Borman WC, Ilgen DR, Klimoski RJ, Weiner IB, editors. *Handbook of psychology*, volume 12: *Industrial and Organizational Psychology*. Hoboken (NJ): John Wiley & Sons; 2003. p 401–22.

Cooperrider, D.L., and Godwin, L (2011) 'Positive Organization Development: Innovation Inspired Change in an Economy and Ecology of Strengths', in K.S. Cameron and G. Spreitzer (eds.), *Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford, UK: Oxford University Press: 737-50.

Dutton, J. E., & Heaphy, E. D. (2003). *The power of high-quality connections*. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 3, 263-278.

Emmons, R. A., & Mishra, A. (2011). *Why gratitude enhances well-being: What we know, what we need to know*. *Designing positive psychology: Taking stock and moving forward*, 248-262.

Gable, S. L., Reis, H. T., Impett, E. A., & Asher, E. R. (2004). *What do you do when things go right? The intrapersonal and interpersonal benefits of sharing positive events*. *Journal of personality and social psychology*, 87(2), 228.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). *Business- unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A metaanalysis*. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268–279.

Judge, T. A., Livingston, B. A., & Hurst, C. (2012). *Do nice guys—and gals—really finish last? The joint effects of sex and agreeableness on income*. *Journal of personality and social psychology*, 102(2), 390.

Kok, B. E., & Fredrickson, B. L. (2010). *Upward spirals of the heart: Autonomic flexibility, as indexed by vagal tone, reciprocally and prospectively predicts positive emotions and social connectedness*. *Biological psychology*, 85(3), 432-436.

Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J., & Vainio, H. (2008). Leadership, job well-being, and health effects—a systematic review and a meta-analysis. *Journal of occupational and environmental medicine*, 50(8), 904-915.

Porath, C., & Pearson, C. (2013). The price of incivility. *Harvard business review*, 91(1-2), 114-121.

Porath, C. L., & Pearson, C. M. (2012). Emotional and behavioral responses to workplace incivility and the impact of hierarchical status. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(S1), E326-E357.

Ryff, C. D., & Singer, B. H. (Eds.). (2001). *Emotion, social relationships, and health*. Oxford University Press.

Stephens, J. P., Heaphy, E. D., Carmeli, A., Spreitzer, G. M., & Dutton, J. E. (2013). Relationship quality and virtuousness: Emotional carrying capacity as a source of individual and team resilience. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49(1), 13-41.

Adams-Miller, C. (2017). *Getting grit: the evidence-based approach to cultivating passion, perseverance and purpose*. True Sound

Engber, D. (2016). "Is grit really the key to success?" *Slate*. Retrieved from http://www.slate.com/articles/healthandspace/coverstory/2016/05/angeladuck-worthsaysgritisthekeytosuccessinworkandlifeis_this.html

Neff, K. D., & Dahm, K. A. (2015). Self-compassion: What it is, what it does, and how it relates to mindfulness. In *Handbook of mindfulness and self-regulation* (pp. 121-137). Springer New York

Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Broadway Books

Zimmermann, M. (1986). Neurophysiology of sensory systems. In *Fundamentals of sensory physiology* (pp. 68-116). Springer Berlin Heidelberg

9 Liitteet

9.1 Millaisilla tavoitteilla asiakkaat hakeutuvat valmennukseen?

Valmennus on laaja käsite. Sen sisältö ja tavoite rakennetaan asiakkaan mukaan. Valmennusasiakkaani voidaan jakaa karkeasti viiteen joukkoon. Käytännössä jako ei ole näin selvä ja asiakkaiden tilanteissa löytyy piirteitä useasta eri ryhmästä.

9.1.1 Voimavarojen lisääminen arkeen

Asiakas jonka toiminta- ja työkyky on heikentynyt merkittävästi. Toiminta- ja työkyvyn heikentymisen taustalla voi olla fyysinen sairaus / sairauksia, onnettomuus tai henkinen ylikuormittuminen. Usein samalla henkilöllä on sekä fyysisiä oireita että henkisen jaksamisen haasteita, kuten perhehuolia tai työuupumusta. On mahdollista, että lapsen vakava sairaus tai avioero on laukaissut unettomuuden ja ruoansulatuselimistön oireet. Tilanne on jatkunut pitkään ja asiakkaan on vaikea nähdä ulospääsyä. Hän saattaa kokea elämän olevan taistelua, jossa hän juuri ja juuri pysyy pinnalla, kun tekee jatkuvasti työtä yli omien voimavarojensa. Asiakas tuottaa usein, että on hakenut apua monesta paikasta, mutta ei ole saanut kokonaisvaltaista tilanteensa huomiointia osakseen. Asiakkaalla on todennäköisesti hoitosuhde lääkärin ja mahdollisesti myös psykoterapeutin tai ravitsemusterapeutin kanssa. Tämän asiakasryhmän tavoite on lisätä arjen voimavaroja sekä fyysistä ja henkistä hyvinvointia.

9.1.2 Tulevaisuuden terveystoimintajaksot

Asiakkaat, jotka ovat kiinnostuneet kohentamaan terveyttään. Asiakkaalla ei ole aiempaa aktiivista liikuntataustaa tai syvällistä tietämystä ravinnosta. Hänellä saattaa olla kohonnut kolesteroli, verensokeri tai verenpaine ja lääkäri on suositellut ruokavalio-omennetta sekä liikunnan lisäämistä. Asiakkaalla voi olla aikaa vievä työ tai hän elää ruuhkavuosia ja kokee, ettei oma-aika ja / tai osaaminen riitä selvittämään kuinka oma elämäntapamuutosprojekti kannattaa rakentaa. Hän hakee valmennukselta selkeitä ohjeita, tietoa ja henkistä tukea muutosten tekemiseen. Asiakkaan tavoite on kasvaa terveystoimintajaksoksi, jonka arjessa toteutuu UKK-Instituutin liikuntapiirakan suositukset.

9.1.3 Kuntoliikkuja

Asiakkaat, jotka harrastavat säännöllisesti liikuntaa ja ovat kiinnostuneita ravinnosta, palautumisesta sekä henkiseen hyvinvointiin liittyvistä asioista. Asiakkaan viikoittainen

liikuntamäärä täyttää pääosin UKK-Instituutin liikuntapiirakan suositukset tai jopa ylittää ne. Hänen valmennuksellinen tavoitteensa on kehittää fyysistä suorituskkyä tai muokata kehonkoostumusta. Asiakas sanoittaa tavoitteen olevan ”kiinteytyminen” tai ”urheilullinen ulkomuoto”. Käytän asiakasryhmästä nimeä kuntoliikkujat.

9.1.4 Kuntourheilija

Asiakkaat, jotka harrastavat tavoitteellista urheilua ja ovat kiinnostuneita suorituskynsä kehittämisestä. Asiakas liikkuu enemmän kuin UKK-Instituutin liikuntapiirakka suosittelee. Ravitsemus ei ole harjoittelumäärän kanssa samalla tasolla ja ajoittain palautumisessa saattaa olla haasteita tai treenikehitys ei tyydytä henkilöä itseään. Hänen tavoitteensa voi olla maksimaalinen kehitys harjoittelussa käytettävissä olevien resursien puitteissa. Hänen harrastuksenaan voi olla maratonien, puolimaratonien tai muiden massaurheilutapahtumien kiertäminen ja niissä tulosten kohentuminen, kuntosaliharjoittelu tai jokin urheilulaji. Käytän asiakkaista nimeä kuntourheilijat.

9.1.5 Kilpaurheilija

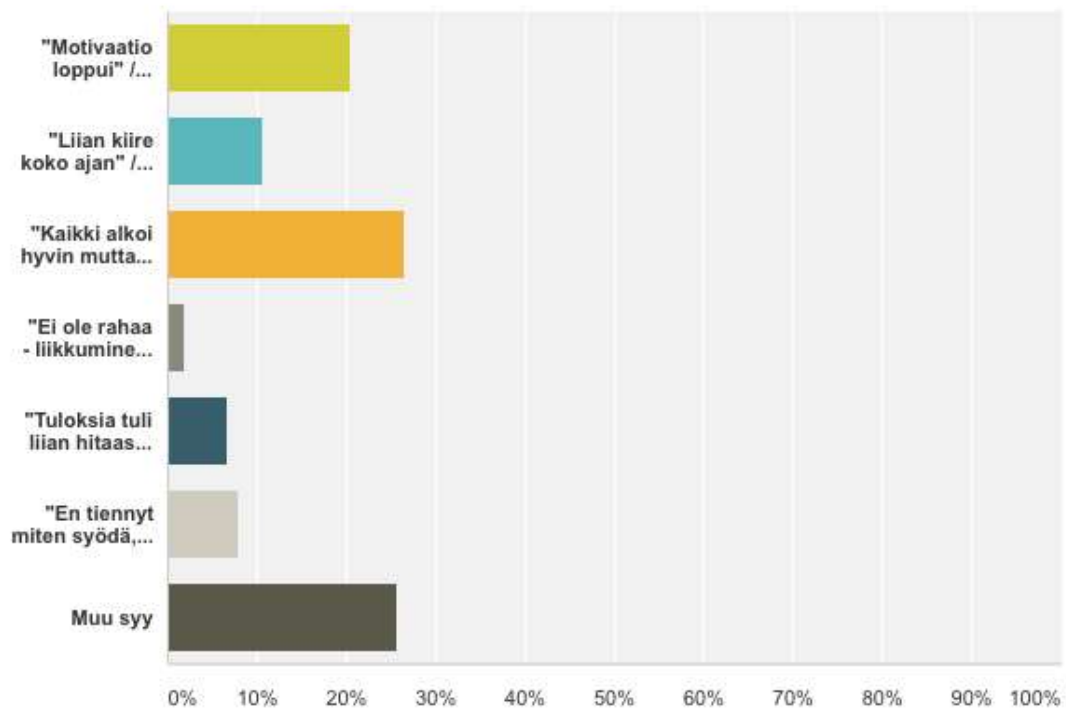
Asiakkaat, joiden tähtäin on menestyä SM- kilpailussa, EM-kilpailuissa, MM-kilpailuissa tai Olympialaisissa. Kilpaurheilijat, joista osa elää täyttä urheilijan elämää ja osa tasapainoilee huippu-urheilun ja päivätyön välissä. Tämä ryhmä on kilpaurheilijat.

9.2 Miksi elämäntapamuutosprosessista on vaikea saada pysyvä?

Epäonnistuneessa muutosprosessissa asiakas kuvaa usein epäonnistumisen syyksi motivaation loppumisen. Optimal Performance Oy:n syksyllä 2016 teettämässä Facebook kyselyssä, johon vastasi noin 1000 henkilöä, tämä oli toiseksi yleisin syy siihen, miksi elämäntapamuutosprojekti asiakkaan kokemuksen mukaan epäonnistui.

Mielestäni parhaiten kuvaava syy miksielämäntapamuutoksesta on vaikea saada pysyvää:

Vastattu: 874 Ohitettu: 0



Vastausvaihtoehdot	Vastaukset
▼ "Motivaatio loppui" / "Selkäranka ei kestänyt" / "Itsekuri loppui"	20,48% 179
▼ "Liian kiire koko ajan" / "Ei vain yksinkertaisesti ollut aikaa"	10,64% 93
▼ "Kaikki alkoi hyvin mutta sitten tuli huono jakso (loma, työmatka, sairaus, jne) ja siihen se sitten loppahti"	26,43% 231
▼ "Ei ole rahaa - liikkuminen ja terveellinen syöminen on minulle liian kallista"	1,95% 17
▼ "Tuloksia tuli liian hitaasti ja kyllästyin"	6,75% 59
▼ "En tiennyt miten syödä, liikkua ja huolehtia elämäntavoista, jotta muutoksesta olisi tullut pysyvä"	8,01% 70
▼ Muu syy	Vastaukset 25,74% 225
Yhteensä	874

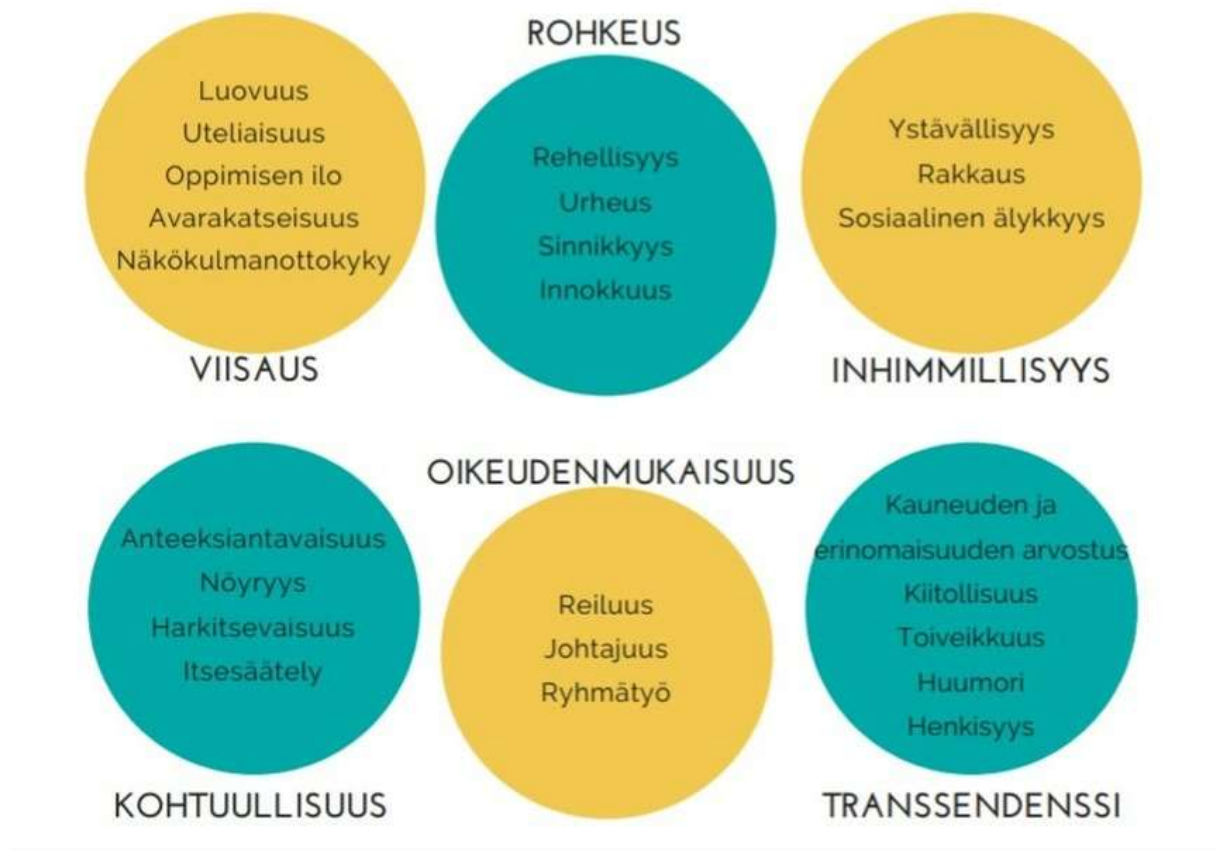
9.3 Luonteenvahvuudet ja VIA-testi

Luonteenvahvuuksia on 24. Jokaisella on noin viisi ydinvahvuutta. Ydinvahvuuksien käyttäminen arjessa on yhteydessä muun muassa hyvinvoinnin ja onnellisuuden kokemuksiin. Lisäksi tutkimuksissa on todettu 36 prosentin kasvu organisaation suori-tuskyvyssä, kun työntekijät keskittyivät ydinvahvuuksiinsa / niiden mukaisiin työtehtä-viin. (Lehtonen & Piippo, 2017).

Mitkä ovat tällä hetkellä sinun viisi ydinvahvuuttasi? Linkin kautta löytyy

testi: <https://www.viacharacter.org/survey/Surveys/Finished/5534584>

Lisää tietoa VIA- testistä löytyy: <http://kaisavuorinen.com/materiaalit/via-vahvuusmit-tari/>,



Kuvan lähde: Joylla.com

9.4 Luonteenpiirteiden uudelleen määrittely

Tehtävä:

- Puhdas poikittain oleva paperi jaetaan kolmella pystyviivalla neljään yhtä leveään sarakkeeseen.
- Merkitse ensimmäisen ja neljännen sarakkeen päällä –
- Merkitse keskimmäisten sarakkeiden päälle +

-	+	+	-
---	---	---	---

2

Listataan ominaisuudet

- Kolmanteen sarakkeeseen hyviä ominaisuuksia
+ toinen vasemmalta
- Ensimmäiseen sarakkeeseen huonoja ominaisuuksia
– ensimmäinen vasemmalta

3

Tutkitaan ominaisuuksia

Uudelleen määrittäminen
+ ominaisuuden tutkiminen

Millä tavalla haukkuisit sellaista, joka on liian
(iloinen) ?

Tai (iloisuus) mennyt överiksi?

Tai jos (iloiselle) haluaisi olla ilkeä?

4

Tutkitaan ominaisuuksia

Uudelleen määrittäminen
- ominaisuuden tutkiminen

Miten voi aiheellisesti kehua ihmistä, joka on
(turhantarkka) ?

Mitä hyvää esim työpaikalle seuraa siitä, että
joku on (pikkumainen) ?

Mitä positiivista tarkkuudessa on ?

5

Tutkitaan ominaisuuksia ryhmässä

Ryhmä ideoi ja kohdehenkilö valitsee sopivimmalta tuntuvan – ei välttämättä realismissa – vaan oman korvan mukaan herkullisin ja kauhein. Valinta kirjataan paperiin.

Emme siis etsi piirteille vastakohtia tyyliin iloinen-surullinen vaan sitä, mihin piirre johdattaa esim iloinen-huuhaa tyyppi.

6

Itsereflektio

Taita paperin reunat (sarakkeet 1,4) toiselle puolelle.

- Miltä etu- ja takapuolet näyttävät esim. työ -näkökulmasta?
- Entä oman pystyvyyden näkökulmasta?
- Kummasta on enemmän hyötyä itsensä motivoinnissa ja markkinoinnissa?
- Miten toimin jos uskon olevani miinusteni kaltainen?
- Entä plussien?
- -> MITÄ TÄSTÄ VIEN TYÖHÖN ?

7

Tavoitteita

- Tiedostaminen että on paljon enemmän kuin on tottunut itsestään ajattelemaan
- Ymmärrys hyvyyden/huonouden tulkinnanvaraisuudesta ja tilannesidonnaisuudesta.
- Näkee huonoina pidettyjen hyötyjä

Lähde: Uudelleen määrittely harjoitus on kokonaisuudessaan kopioitu Helsingin Psykoterapia Instituutin koulutusmateriaaleista

9.5 Mokasta mahdollisuudeksi

Hiljaisen tiedon ja taidon Näkyväksi tekeminen III MOKASTA MAHDOLLISUUDEKSI

"Kerro tilanteesta." Alkukartoitus ("30 s")

1. Tilannekuvan huolellinen tarkentaminen

Mitä tarkalleen teit?

Mitä tarkalleen siitä seurasi?

Mihin tarkemmin ajatellen olit tyytymätön?

2. Hyvät tarkoituksperät

Mihin hyvään toimillasi pyrit tuossa tilanteessa?

Mikä oli toimintasi hyvä tarkoitus?

(Teon oikeasti hyvän pyrkimyksen sanoittaminen!)

3. Haastateltavan itseen kohdistuvat vaatimukset

Mitä tulit vaatineeksi itseltäsi?

Kohtuullisuustarkistus - mitä on kohtuullista vaatia itseltä?

4. "Epäonnistumisen" kääntäminen tavoitteeksi

Minkä taidon vahvistaminen vähentäisi tai poistaisi [tällaiset]
vastaisuudessa? (Toiminnan, ajattelun, suhtautumisen taito!)

Taitotavoite!

Miten nyt neuvoisit itseäsi mokasta selviämisessä?

5. Jatkon varmistaminen

Taitotavoitteen konkretisointi: asteikko tms.

Konkreettinen seuraava askel tämän tapaamisemme jälkeen

Valinnaisia välikysymyksiä:

Voisiko tuo [huono tulos] oikeasti toistua, tarvitseeko/ voiko sellaiseen
ylipäättään varautua? =satunnaisuustarkistus

Sattumaa? >synninpäästö

Systeemistä, toistuvaa? = ylipäänsä syventymisen arvoinen?

Muista havaittavissa olevan käyttäytymisen kielen sinnikäs viljely.

9.6 Tähtihetkiä

ONNISTUMISEN ANALYYSI

Hiljaisen tiedon ja taidon näkyväksi tekeminen

(Tunnetaan myös Tähtihetken nimellä)

1. Kerro [____] tilanne, johon liittyy onnistumisen tunne.

2. Miten tarkalleen sen teit? ... Miten sait sen aikaan konkreettisesti?... Kuvaile minulle tekemisesi niin yksityiskohtaisesti, että pystyn näkemään toimintasi kuin videolta, sieluni silmin... Mitä vielä näkisin tai kuulisin...

3. Mitä taitoja sinulla on täytynyt olla, että olet voinut onnistua tuossa?

4. Millä tavalla olet oppinut tuollaiset asiat? Oletko aina osannut nuo? Mikä / kuka on auttanut sinua oppimisessa?

5. Jos nämä taidot vahvistuvat edelleen, mihin (uuteen?) hyvään ne voivat sinua kantaa?

Muista, että normaalivastaus "en mä tiedä.." tarkoittaa, että kertoja tarvitsee vain hieman aikaa ja tukea miettimisessä. Haastattelijan rauhallinen sinnikkyys palkitaan.

ONNISTUMISEN HETKI**Hiljaisen tiedon ja taidon näkyväksi tekeminen**

	Fokus	Rooli
Tilanne, johon liittyy onnistumisen tunne.	Tilanne	Onnistuja
Miten tarkalleen sen teit?	Tekeminen	Tekijä
Mitä taitoja sinulla on täytynyt olla	Taidot	Taitava
Millä tavalla olet oppinut tuollaiset asiat? Oletko aina osannut nuo?	Oppiminen	Oppija
Jos nämä taidot vahvistuvat edelleen, mihin (uuteen?) hyvään ne voivat sinua kantaa?	Tulevaisuus	Tulevaisuuden muokkaaja

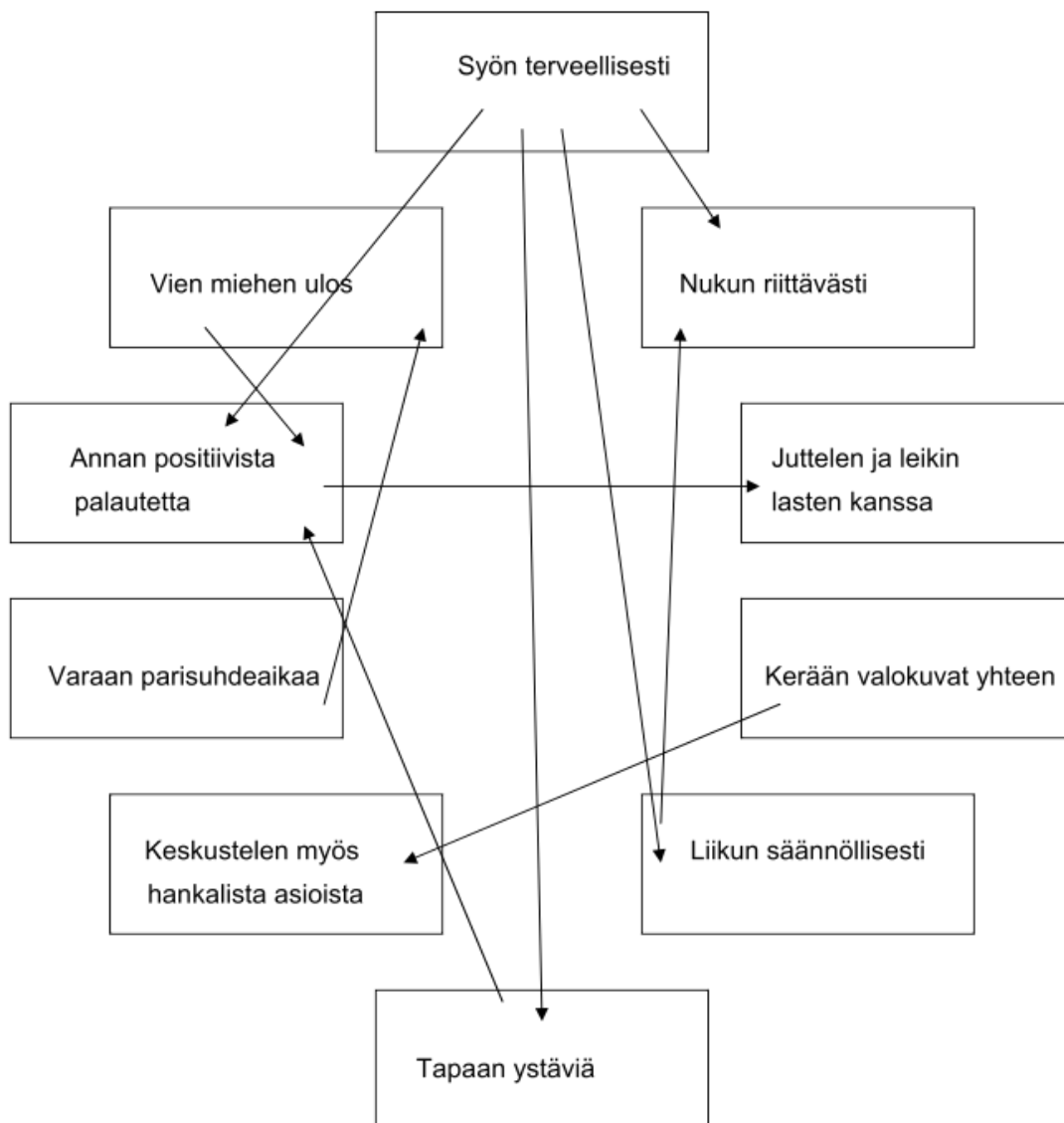
9.7 Top Ten ja asteikko

Kehittymistavoitteiden tietoinen arviointi ja valinta (synergiaperiaate)

11. Top Ten esimerkki



1. Nimeä tavoitteet (top ten) laatikoihin
2. Piirrä nuolina tavoitteiden vaikutukset muihin ongelmiin (minkä tavoitteen toteutuminen mahdollistaisi muidenkin toteutumista?)
3. Valitaan ensin työn alle esim. ne, joista on eniten positiivisia heijastuksia mihin



Kehittymistavoitteiden tietoinen arviointi ja valinta (synergiaperiaate)

11. Top Ten



1. Nimeä tavoitteet (top ten) laatikoihin
2. Piirrä nuolina tavoitteiden vaikutukset muihin tavoitteisiin (minkä tavoitteen toteutuminen mahdollistaisi muidenkin toteutumista?)
3. Löytyykö tavoite, joista on eniten positiivisia heijastuksia mihin?

The diagram for the 'Top Ten' exercise is a central rectangular box with ten arrows pointing outwards to ten surrounding rectangular boxes. The arrows are arranged in a circular pattern, with five arrows pointing to boxes on the left and five arrows pointing to boxes on the right. The boxes are arranged in a circular pattern around the central box, with five boxes on the left and five boxes on the right. The boxes are arranged in a circular pattern around the central box, with five boxes on the left and five boxes on the right. The boxes are arranged in a circular pattern around the central box, with five boxes on the left and five boxes on the right.

ASTEIKKOKOKYSYMYS

- Asteikkokokysymysten avulla asiakkaan oma näkemys tulee esille
- Auttavat pilkkomaan tavoitetta osatavoitteisiin
- Asteikkokokysymykset motivoivat muutokseen, sisältävät ratkaisupuhetta, tavoitteeseen suuntautumisen ajatuksen
- Asteikkokokysymykset konkretisoivat epämääräiseksi koetun tilanteen, kun on vaikea päästä eteenpäin

"Asteikolla 1-10; 1 kuvaisi huonointa mahdollista tilannetta ja 10 parasta mahdollista tilannetta?"

"Missä olet tällä hetkellä ?"

	NYT	edistys pieni askel	toive / tavoite riittävä muutos	
1	X	x	X	10

"Mieti tavoite X, johon haluaisit/halutaan päästä?"

"Mikä olisi riittävän hyvä tilanne, johon olisit kohtalaisen tyytyväinen?"

"ASTEIKKO"

Asiakkaan suunnittelulomake

1. Mihin pyrin?

-



2. Missä olen suhteessa tavoitteeseen?

0

10

[_____]



3. Millä olen päässyt nykyiselle tasolle?

-

-

-

-



4. Mikä olisi riittävä taso? ____

-



5. Millaista on kun olen edennyt puoli pistettä? Mistä sen huomaa?

-



6. Millä keinoin ja voimavaroin voin edetä tuon puolen pisteen verran?

-

-

-

9.8 Elämäntapamuutosprosessia tukevat ratkaisukeskeiset tehtävät

Ratkaisukeskeisten tehtävien avulla terveydenhuoltoalan ja liikunta-alan ammattilainen voi auttaa asiakasta elämäntapamuutosprosessissa. Tehtävien teoretiatieto on positiivisesta psykologista ja ratkaisukeskeisen lyhytterapian opinnoista. Olen käyttänyt apuna Netta Lehtosen, Paulina Piipon, Minna Immosen, Tanja Hyttisen ja Jani Terhon koulutusmateriaaleja.

Suosittelen ennen tehtävien antamista asiakkaalle huomioimaan seuraavat asiat:

- Asiakassuhteen määrittely
- Kuka olen? Miten toimin? Mitä haluan? Esimerkiksi luonteenpiirteiden uudelleen määrittely tai / ja VIA – testi
- Pystyvyyden tunteen vahvistus, esimerkiksi Tähtihetki – harjoitus tai keskustelu, joka tuo esiin asiakkaan pystyvyyttä, jo tapahtuneita muutoksia / onnistumisia ja sen mikä mahdollisti onnistumisen
- Ongelmista ratkaisuihin keskustelu ja tavoitteistaminen, esimerkiksi Top Ten harjoitusta tai asteikkoa apuna käyttäen

Tehtävät ovat yksi tapa ohjata keskustelua ja prosessin etenemistä. Työssäni käytän niitä tilanteen mukaan. On asiakkaita, jotka sanoittavat ajatuksiaan, tunteitaan ja tavoitteitaan helposti ja heidän kanssaan keskustelu on tehtäviä toimivampi tapa. On myös asiakkaita, jotka haluavat miettiä asioita rauhassa. Heidän kanssaan keskustelen asioista tapaamisella ja valitsen yhden tai kaksi harjoitusta heille kotitehtäväksi, jotta he voivat jatkaa ajatustyötä ohjatusti tapaamistemme välillä. Tehtävät ovat apuväline, eivät itse tarkoitus.

Motivaatio ja tulevaisuusnäköymä

Esimerkkejä kysymyksistä, jotka auttavat konkretisoimaan: Mistä oma motivaatio rakentuu? Mitkä osat motivaatiosta ovat sisäistä motivaatiota ja mitkä ulkoista? Motivaatio ja merkityksellisyyden tunne ovat vahvempia, kun toiminnasta on hyötyä myös jollekin toiselle kuin vain itselle. Tulevaisuusnäköymä konkretisoi ajatuksen tavoitteen toteutumisesta ja ohjaa asiakkaan toimintaa kohti onnistumista.

- Mikä sinua motivoi tavoitteessasi ja koko projektissa?
- Miksi haluat saavuttaa, mitä haluat saavuttaa?

- Mistä huomaat, kun olet saavuttanut tavoitteesi?
- Kuka huomaa ensimmäisenä, kun olet saavuttanut tavoitteesi?
- Kuka yllättyy vähiten, kun saavutat tavoitteesi?
- Kuka yllättyy eniten, kun saavutat tavoitteesi?
- Mitä hyvää tavoitteesi saavuttaminen tuo läheisten ihmistesi elämään?
- Mitä hyvää tavoitteesi saavuttaminen tuo sinun elämääsi?
- Miten tavoitteesi saavuttaminen vaikuttaa eri elämän osa-alueisiisi, esimerkiksi työ, perhe ja / tai läheiset ihmiset, fyysinen hyvinvointi, henkinen hyvinvointi, taloudellinen tilanne, luovuus ja itsensä kehittäminen?
- Kun olet saavuttanut tavoitteesi, mitä sellaisia taitoja osaat, joita et vielä nyt hallitse?
- Millainen arkesi ja päivärytmisi on, kun olet saavuttanut tavoitteesi? Miten toimit? Millaista sisäistä puhetta käytät? Miten se vaikuttaa läheisiin ihmisiin, työ-kavereihin, työhön jne.?

Merkitys

1) Pystytkö täydentämään lauseet:

"Melkein kaikki mitä teen, teen koska / jotta..."?

"Melkein kaikki mitä elämäntapamuutos prosessin etenemiseksi teen, teen koska / jotta..."?

Miltä lauseen täydentäminen tuntui? Oliko se helppoa? Oliko se vaikeaa?

2) Mitä rakastit tehdä lapsena?

3) Mitkä ovat olleet kaksi haasteellisinta elämäkokemustasi? Miten ne ovat muokanneet sinua?

4) Mitä tykkäät nykyään tehdä, joka auttaa sinua elämään omannäköistäsi elämää ja jonka tekemiseen et tarvitse tahdonvoimaa?

5) Koosta vastauksistasi ytimekäs tarkoitustoteamus. "Elämäntapamuutokseni tarkoitus on...". Valitse sanat, jotka kuvaavat sinua ja saavat aikaan toimintaa. Esimerkiksi: "Elämäntapamuutosprosessini tarkoitus on saada koko potentiaalini käyttöön arjessa ja auttaa asiakkaitani kukoistamaan."

- 6) Ajattele itseäsi piirakkana. Kuinka ison palan seuraavat asiat vievät piirakasta: työ, elämäntapamuutos, perhe? Paljonko piirakassa jää aikaa ohjelmoimattomalle ajalle?
- 7) Onko sinulla energiaa? Uppoudutko työhön, elämäntapamuutokseen tai / ja harrastukseen innolla? Nautitko tekemisestäsi?
- 8) Onko sisäisessä monologissasi sanoja "pitää" ja "täytyy" vai "haluan", "saan" ja "odotan innolla"?
- 9) Onko intohimosi työhön, elämäntapamuutokseen tai harrastukseen tasapainoinen vai pakkomielteinen?
- 10) Miten voit pitää intohimosi tasapainoisena ja auttaa muita tekemään saman?

Aikaansaaminen ja pystyvyyden tunne

- 1) Milloin intohimo, sinnikkyys ja tahdonvoima ovat auttaneet sinua saavuttamaan tärkeän tavoitteen? Kuvaile mitä tapahtui ja mitkä luonteenpiirteet tai ominaisuudet auttoivat sinua onnistumaan?
- 2) Mikä on aikaisemmin saanut sinut löytämään tahdonvoiman ja jatkamaan sinnikkäästi kohdatessasi haasteen? Mitä olet oppinut?
- 3) Kun kohtaat haasteita, onko sinulla enemmän fixed mindset vai growth mindset?
- 4) Miten voit muistuttaa itseäsi kohdatessasi haasteita, että olet oppimatkalla?

Toimintasuunnitelma kohti tavoitetta

Luo sinulle sopiva toimintasuunnitelma asteikkoon. Asteikon alkupää on nykyhetki, asteikon päätepiste on tavoitteesi. Kuvaile ensin nykyhetkeä ja päätepidettä muutamalla lauseella. Kirjaa ylös millaisia muutoksia ja onnistumisia olet jo nyt tehnyt kohti tavoitettasi, jotta olet saavuttanut nykyhetken tilanteen.

Merkitse asteikolle 1-2 sentin välein sinua innostavia toiminta-askeleita kohti tavoitettasi. Merkitse asteikkoon halutessasi check point -päivät, jolloin pysähdyt tarkastelemaan matkaasi. Mieti miten ja missä kohtaa palkitset itsesi jo tehdystä työstä.

Lähtötilanne

Toteutunut tavoite