



ARI KÄRKKÄINEN

# COACHING JA VALMENTAVA VUOROVAIKUTUS

ESIHENKILÖN  
COACHINGTAIDOILLA  
ARVOSTAVAA  
VUOROVAIKUTUSTA JA  
OIVALTAMISEN ILOA

ENTRATUM OY

# SISÄLLYS

|  |       |
|--|-------|
| Alkusanat  | 1     |
| Valmentava vuorovaikutus                                     | 2-3   |
| Miten voi kysyä oivalluttavasti<br>ja ei-johdattelevasti     | 4-5   |
| Ei kannata olettaa   | 6-7   |
| Hiljaisuuden sietokyky                                       | 8     |
| Kuuntelumieli  | 9     |
| Yhteenvetoa  | 10    |
| Vielä vähän kuuntelemisesta ja<br>aidosta läsnäolosta        | 11    |
| Valmentava vuorovaikutus vs. coaching                        | 12-13 |
| Mitä coaching on?  | 14    |
| GROW-malli   | 15-16 |
| Mihin kysymyksiin on löytynyt vastauksia<br>coachingeissani? | 17    |
| Kenelle coaching sopii?                                      | 18    |
| Mitä on hyvä tietää ennen coachingia?                        | 19    |
| 10 voimakysymystä  | 20    |
| Loppusanat   | 21    |

Mukavaa, että kiinnostuit tästä uudistetusta oppaasta ja päätit ottaa askeleen kohti valmentavaa vuorovaikutusta ja valmentavaa ajattelutapaa.

Arjessa tapahtuvalla valmentamisella ja coachingtaidoilla saadaan aikaiseksi oivaltamista, ajatusten laadullistamista ja avartumista, työtyytyväisyyttä, tuottavuutta ja motivoituneempia tekijöitä.

Tässä kirjassa kerron sinulle:

- Mitä valmentava vuorovaikutus on
- Miten sinä voit toimia valmentavasti joka päivä
- Mitä coaching on ja mitä hyötyä siitä on saavutettu
- Miten ja milloin coachingia voidaan toteuttaa

Kerron myös vinkkejä GROW-mallin mukaiseen valmentavaan keskusteluun ja hyvän vuorovaikutuksen perustaan, eli aktiiviseen kuunteluun. Bonuksena esittelen vielä 10 valitsemaani voimakasta kysymystä keskustelun tueksi.

Tervetuloa mukaan tälle matkalle!

Ari Kärkkäinen

Kyse on vuorovaikutussuhteesta, jossa ihmistä itseään autetaan löytämään omia vahvuuksiaan ja voimavarojaan, jotta hän voi saavuttaa tavoitteensa. Tavoitteena voi olla esimerkiksi ajanhallinnan selkeytyminen, uudessa työroolissa kehittyminen, johtajana/esihenkilönä kehittyminen tai jonkin haasteen selättäminen.

Kuka tahansa voi hyödyntää valmentavaa tyyliä ja kysymisen taitoa omassa vuorovaikutuksessaan. Ohjaamme (liian) usein keskustelua kysymyksillä, joihin sisältyy vahvasti omia uskomuksiamme ja ajatuksiamme sekä omaa viisauttamme, jopa toiveita keskustelun lopputuloksesta.

Tarjoilemme keskustelukumppanillemme valmiita vastausvaihtoehtoja sen sijaan, että antaisimme hänelle mahdollisuuden miettiä aidosti sitä, mitä hän itse ajattelee kulloisestakin tilanteesta ja varsinkin sen sijaan, että haastaisimme häntä tällaiseen mietintään.

Meillä on vahva tarve pyrkiä ratkaisemaan keskustelukumppanimme ongelmia sen sijaan, että auttaisimme häntä itseään ratkaisujen löytymisessä.

Teemme tämän usein tiedostamattomasti. Meissä jokaisessa asuu pieni tietäjä, joka uskoo ja luulee tietävänsä keskustelunaiheesta enemmän, kuin keskustelukumppani ja siksi haluamme ohjata keskustelua sellaisiin aiheisiin, joissa itse olemme hyviä ja joihin luulemme pystyvämme antamaan vastauksia.

Miten keskustelu muuttuisi, jos antaisimme keskustelukumppanillemme tilaa puhua ja ajatella?

Yksi parhaista palautteista, jonka olen saanut coaching-asiakkailtani on se, kun coachattava sanoi keskustelun päätteeksi: *"Olipa mahtavaa, kun olit hiljaa."*

Enhän minä toki hiljaa ollut. Esitin kysymyksiä ja ihmettelin ääneen, kysyin tarkentavia kysymyksiä kuulemastani ja en tuonut keskusteluun omia ajatuksiani enkä varsinkaan pyrkinyt ratkaisemaan coachattavan haastetta.

Hiljaa oleminen on taito ja valmentavassa vuorovaikutuksessa hiljaa oleminen tarkoittaa sitä, että et tuo omaa tietämystäsi keskusteluun, etkä ohjaa keskustelua johdattelevilla kysymyksillä.

## MITEN VOI KYSYÄ OIVALLUTTAVASTI JA EI-JOHDATTELEVASTI?

Ei ole lainkaan merkityksetöntä, miten asiaa kysyy. Jos kysymme: *"Teetkö jotain?"*, saamme vastaukseksi todennäköisesti kyllä tai ei. Jos sen sijaan kysymme: *"Mitä teet?"*, voidaan olettaa, että vastaus on paljon monisanaisempi ja avaa keskustelua uusille urille.

Kysymys *"Kannattaisiko sinun tehdä?"* voi pilata laadukkaan valmentavan keskustelun, sillä tällaiseen kysymykseen on ladattuna vahva oma ajatus siitä, miten asiaa tulisi hoitaa ja mikä olisi hyvä ratkaisu ongelmaan. Tavoitteena on kuitenkin auttaa keskustelukumppania löytämään hyvät keinot haasteen tai ongelman selättämiseen.

Kuten aikaisemmin kirjoitin, me lataamme keskusteluihin liian usein omaa tietämystämme ja kysymme sellaisia kysymyksiä, joilla pyrimme ratkaisemaan keskustelukumppanimme ongelmaa.

Pyri välttämään kysymyksiä, joihin voi vastata *"kyllä"* tai *"ei"*. Pyri sen sijaan aloittamaan kysymyksesi sanoilla: *"Miten, kuinka, millä tavalla, miksi, milloin, mikä ja mitä"*.

Tällaiset avoimet kysymykset haastavat keskustelukumppaniasi ajattelemaan. Ajattelun kautta syntyy oivalluksia, oivallusten kautta oppimista ja oppimisen kautta kehittymistä. Nämä kysymykset auttavat avaamaan uusia näkökulmia, vaihtoehtoja ja ne kannustavat myös toimintaan.

Valmentavassa vuorovaikutuksessa on merkittävä rooli sillä, miten asiasta kysytään.

## **POHDITTAVAA**

Mieti seuraavien kysymysten eroja:

"Olisiko sinun hyvä kokeilla sitä, että laitat kellon soimaan 5 min. aikaisemmin?" *VAI...*

"Mitä voisit tehdä, ettei sinulle tulisi kiire aamulla?"

"Onko niin, että tarvitset lisää aikaa?" *VAI...*

"Millä tavalla toimien saisit tehtyä työsi rauhallisesti ilman kiirettä?"

Mieti joku oivalluttava kysymys, jonka voisit esittää johdettavallesi, kollegallesi, puolisollesi, ystävällesi ja esitä se.

Jos emme esitä ihmiselle kysymyksiä, kaikki on olettamista. Jos emme kysy keskustelukumppaniltamme hänen ajatuksiaan, voimme ainoastaan arvata, mikä hänen todellinen huolensa on.

Tulkintaa ja olettamuksia on syytä välttää.

Kun saat vastauksen keskustelukumppaniltasi, kysy siitä lisää. Tulkinnat ja olettamukset menevät hyvin todennäköisesti pieleen ja edessänne on ristiriitatilanne, pahimmillaan riita tai ainakin erimielisyyksiä.

Hyvä tarkentava kysymys on: *"Ymmärsinkö oikein, kun sanoit, että...?"* tai *"Mitä tarkoittit, kun sanoit, että...?"*

Tällaisilla kysymyksillä varmistat kolme erittäin tärkeää asiaa. Niistä lisää seuraavalla sivulla.



- Varmistat, että olet todella ymmärtänyt sen, mitä sinulle puhutaan.
- Annat keskustelukumppanillesi mahdollisuuden oikaista mahdolliset väärinkäsityksesi.
- Tuotat keskustelukumppanillesi kuulluksi tulemisen tunteen.

Nämä kaikki ovat laadukkaan vuorovaikutuksen perusteita. Haluan nostaa kuitenkin erityiselle jalustalle kuulluksi tulemisen tunteen. Jokaisella meillä on tarve tulla kuulluksi, se on yksi ihmisen perustarpeista. Kuulluksi tulemisen tunne vahvistaa itsetuntoamme ja tunnetta siitä, että voimme vaikuttaa asioihin. Mikään ei ole niin turhauttavaa, kuin seinälle puhuminen. Ethän sinä ole tuo seinä?

## **POHDITTAVAA**

Mieti joku sellainen tilanne, jossa tulit kuulluksi. Minkälaisia tunteita koit tilanteessa ja sen jälkeen? Miten kuulluksi tuleminen vaikutti sinuun?

Vanha sanonta sanoo: "Sehän tuli kuin apteekin hyllyltä." Usein tällä viitataan vastaukseen. Vastaus tuli kuin apteekin hyllyltä.

Aina vastauksen ei kuitenkaan pidä tulla, kuin apteekin hyllyltä. Hiljaisuus keskustelussa ei ole sen merkki, että keskustelukumppanisi ei ole ymmärtänyt kysymystäsi. Jos näin on, hän kyllä kertoo sen sinulle.

Hiljaisuus on merkki siitä, että hän mieltii asiaa. Siksi ei ole mikään kiire esittää uutta kysymystä tai selittää jo kysyttyä.

Valmentavassa keskustelussa pitää antaa keskustelukumppanille tilaa miettiä, sillä pahimmillaan hätäisellä lisäkysymyksellä lähdet ohjaamaan keskustelua haluamaasi suuntaan ja silloin ei enää olla valmentavan keskustelun ytimessä.

Nykymaailmassa hiljaa oleminen on äärimmäinen taito ja sitä kannattaa harjoitella.

Suurimmalla osalla ihmisistä on ainakin jollakin tavalla toimiva kuuloaisti, mutta siitä huolimatta me emme kuule läheskään kaikkea, mitä meille puhutaan. On tutkittu, että kuulemme vain noin 25% siitä, mitä meille puhutaan, vaikka olisimme omasta mielestämme kuinka intensiivisessä vuorovaikutuksessa tahansa.

### MIKSI ME EMME KUULE?

Siksi, koska me emme keskity kuulemiseen. Kuulemista haittaavat omat ajatuksemme, ennakkoluulomme ja oma liiallinen tietämyksentunne käsiteltävästä aiheesta. Lisäksi kuulemista haittaavat ulkopuoliset tekijät, kuten puhelin ja tietokone. *Ehkä suurin syy kuulemattomuudellemme on kuitenkin se, että emme ole kiinnostuneita keskustelukumppanimme asiasta.* Keskitymme itseemme ja focus on siinä, että odotamme vuoroa päästä kertomaan omat ajatuksemme ja ratkaisukeinomme.

### POHDITTAVAA

Miten sinä voisit omalla toiminnallasi varmistaa, että kuulet paremmin ja aidosti?

**KYSY JA KUUNTELE - KYSY VIELÄ LISÄÄ -  
TARKISTA OLETUKSESI - OLE HILJAA**

Näillä pääset jo hienosti eteenpäin ja olet lähes huomaamattasi valmentavan vuorovaikutuksen ytimessä.

Kirjoittamani vinkit vahvistavat vuorovaikutustaitojasi muun muassa johtamistyössä, asiakaspalvelussa, myynnissä, potilastyössä ja monissa arkipäivän vuorovaikutustilanteissa.

Haastamalla keskustelukumppaniasi pohtimaan tilannettaan ja etsimään itse vastauksia kysymyksiin sen sijaan, että kerrot, kuinka asiat tulee tehdä, on haasteen selättäminen paljon palkitsevampaa.

Esihenkilönä tai johtajana saat johdettavasi itse oivaltamaan uuden tavan toimia sen sijaan, että kerrot, kuinka asiat tulee hoitaa ja jäät odottamaan innostumista ja sitoutumista.

Kokeile seuraavassa palaverissa haastaa kollegoitasi pohtimaan tai mitä jos et olekaan parisuhteessa enää se kaikkietävä besservisser, jolla on mielipide valmiina aiheeseen kuin aiheeseen.

## **VIELÄ VÄHÄN KUUNTELEMISESTA JA LÄSNÄOLOSTA**

Kuuntelu valmentavassa vuorovaikutuksessa on sitä, että pyritään kuulemaan se, miten keskustelukumppani asiansa sanoo. Pyritään havainnoimaan toistuvia sanoja, uskomuksia, tunnetiloja, olemusta, kehonkieltä ja sitä, minkälaista ristiriitaa puheessa on.

Tärkeintä on se, että annat ihmiselle mahdollisuuden kokea kuulluksi tulemisen tunteen. Ole aidosti läsnä ja kiinnostu siitä, mitä sinulle puhutaan. Elä hetkessä, älä mieti tulevaa. Vaikka tietäisit 100% varmuudella keskustelukumppaniasi enemmän aiheesta, älä anna sen näkyä. Johdattelevat kysymykset voit laittaa roskakoriin. Poista häiriötekijät. Laita puhelin äänettömälle ja poista tietokoneesta ilmoitusäänet. Kaikki piippaukset, värinät ja kilahdukset sotkevat hetkeänne ja vievät sinua ja myös keskustelukumppaniasi pois aidosta läsnäolosta.

Iso ja varsin tärkeä asia on myös se, että uskot johdettavallasi, kollegallasi tai kuka tahansa hän onkaan, olevan kykyä, osaamista, halua ja tieto-taitoa ratkaista eteensä tulevia haasteita. Jos et usko, et voi toimia valmentavasti.

## **VALMENTAVA VUOROVAIKUTUS vs. COACHING**

Coaching on suunnitelmallinen prosessi, josta sovitaan aina etukäteen. Ketään ei saa coachata salaa. Coachingille on syynsä ja odotuksensa. Usein coachingia hankitaan, kun halutaan apua ja tukea muun muassa työn kehittämiseen, organisointiin, tuottavuuden parantamiseen, tiimin yhteisen tavoitteen saavuttamiseen ja vuorovaikutustaitojen kohentamiseen.

Valmentava vuorovaikutus, josta voidaan yhtä hyvin käyttää termiä coachaava vuorovaikutus, on sen sijaan osa arkipäivän keskusteluja. Se on ajattelu- ja toimintatapa, jossa siirrytään neuvojasta valmentajaksi, oivalluttajaksi. Kuka tahansa voi, missä tahansa, hyödyntää valmentavaa ajattelua ja coachingtaitoja vuorovaikutuksessaan. Aivan kuten coachingissa, myös valmentavassa vuorovaikutuksessa tavoitteena on auttaa ihmistä pääsemään eteenpäin löytämällä itsestään kykyjä ja voimavaroja. Valmentavassa vuorovaikutuksessa pyritään eroon neuvoista ja kohennetaan auttamisen kulttuuria.

Kun työyhteisössä, tiimissä, ryhmässä ja koko organisaatiossa on vallalla valmentava toimintatapa ja focus on vahvasti vahvuuksien esiin nostamisessa ja toisten arvostamisessa, ihmiset alkavat löytää ratkaisu- ja kehittämiskeinoja omaan työhön ja myös henkilökohtaiseen elämään liittyvissä haasteissa. 13

Kun ihmisille annetaan mahdollisuus löytää itse ratkaisut, on niihin sitoutuminen todennäköisempää. Ulkopuolelta annetut ohjeet ja toimintatavat eivät useinkaan johda, eivätkä ainakaan innosta toimintaan.

## **POHDITTAVAA**

- Miten sinun työpaikalla ollaan vuorovaikutuksessa?
- Mitkä ovat sinun vahvuutesi vuorovaikutustilanteissa?
- Mitkä ovat tiimisi vahvuudet vuorovaikutustilanteissa?
- Millä tavalla haluaisit kehittää taitojasi?
- Millä tavalla haluaisit kehittää tiimisi taitoja?

Coaching, riippumatta siitä, toteutuuko se *yksilöllisesti, ryhmässä tai tiimissä*, on prosessi, jossa coachattavaa autetaan kehittymään ja saavuttamaan tavoitteet. Kyse on tehokkaasta kehittymisen työkalusta. Lisäksi coachingin yksi peruspyrkimys on vahvistaa coachattavan olemassa olevaa potentiaalia, eli kyvykkyyttä.

*Coaching sopii yksilöille ja tiimeille*, joilla on riittävät perustiedot työn tekemiseen sekä halua panostaa työssä kasvamiseen ja kehittymiseen. Coachingissa toiminta perustuu aina tavoitteeseen, jonka yksilö, ryhmä tai tiimi määrittävät. Koko prosessi linkittyy aina tähän laadittuun tavoitteeseen.

Coachingissa osaaminen, tieto ja taito ovat coachattavalla. Coachingin yksi perusajatus on se, että yksilöillä ja tiimeillä on tietoa ja taitoja sekä kykyjä ratkaista haasteita ja kykyä kehittyä. Coachingissa coachin tulee hallita menetelmät, kuten hyvät kysymykset, erilaiset tilanteeseen sopivat tehtävät ja kansainvälisesti määritetyt eettiset ohjeet.



GROW-malli on usein käytetty coaching-työkaluja se sopii erinomaisesti avuksi valmentavaa vuorovaikutusta harjoiteltaessa. GROW-keskustelun päämääränä on toiminta ja toimintaan ohjautuminen tavoitteiden kautta.

Malli on helppo omaksua ja ottaa käyttöön työyhteisöissä.

***G - Goal - Tavoite***

***R - Reality - Nykytila***

***O - Options - Vaihtoehdot***

***W - Wrap Up - Yhteenvedot***

Grow´ssa keskitytään näihin neljään aihealueeseen. Mallin avulla ihmisen työskentelyä ohjataan konkreettisesti kohti tavoitetta.

GROW etenee askel askeleelta eteenpäin. Ensin coachattava valitsee aiheen ja sen jälkeen hän määrittää tavoitteen aiheen pohjalta. Tämän jälkeen kartoitetaan nykytila ja sitten coachattava miettii vaihtoehtoja tavoitteen saavuttamiseksi. Lopuksi luodaan yhteenvedo ja coachattava kertoo, mitä aikoo seuraavaksi tehdä.

Mikäli katsoit nettisivulta videon *Valmentava keskustelu*, niin saatoit huomata, että siinä kerroin GROW-mallista sovellettuna. Mallia ei tarvitse noudattaa kirjaimellisesti, mutta toki aluksi helpottaa, kun etenee kohta kerrallaan.

Keskustelu etenee vaihe vaiheelta kohti päämäärää. Sinä esität kysymyksiä ja viet prosessia eteenpäin.

**AIHEEN VALINTA.** Coachattava valitsee aiheen.

- Minkä asian käsittelystä olisi sinulle juuri nyt hyötyä?
- Mitä haluat saavuttaa tämän keskustelun aikana?
- Mitä tapahtuu, jos et tee tälle asialle mitään?

**TAVOITE.** Coachattava asettaa tavoitteen.

- Mikä on tavoitteesi asian suhteen?
- Miten eri tavalla asian pitäisi olla, kuin mitä se nyt on?
- Miltä elämäsi näyttää, kun tavoite on saavutettu?

**NYKYTILA.** Coachattava kertoo, missä ollaan juuri nyt?

- Missä olet juuri nyt asian suhteen?
- Minkälainen kuilu on nykytilan ja tavoitteen välissä?
- Mitä voimavaroja sinulla on tavoitteen saavuttamiseksi?

**VAIHTOEHDOT.** Coachattava miettii vaihtoehtoja.

- Mitä voit tehdä, jotta pääset tavoitteeseen?
- Mitä olet jo tehnyt?
- Kuka voisi auttaa ja miten?

**YHTEENVETO.** Coachattava tekee yhteenvedon ja kertoo seuraavat askeleet.

- Mitä aiot tehdä seuraavaksi?
- Koska teet sen?
- Miltä suunnitelmasi tuntuu?
- Mitä toivot minulta?

Näiden kysymysten lisäksi esittelen vielä tässä oppaassa 10 erittäin voimakasta ja oivalluttavaa kysymystä keskustelun tueksi.

## **Yksilöcoaching**

Yksilöcoachingeissani käsiteltäviä aiheita ovat olleet mm. asiantuntijaroolista esihenkilöksi siirtyminen ja siinä tukeminen, ajanhallinta, esihenkilön riittämättömyyden tunne, esihenkilön työroolin vahvistaminen ja tiedostaminen, esiintymisvarmuuden vahvistaminen ja valmentavan otteen vahvistaminen esihenkilötyössä.

Varsinkin esihenkilöcoachingissa usein käsiteltäviä kysymyksiä ovat olleet *riitänkö johtajana, osaanko vastata kaikkiin johdettavieni kysymyksiin, miten voin vaikuttaa henkilökunnan työssäjaksamiseen, miten saan aikani riittämään ja mikä minun rooli esihenkilönä oikeastaan on.*

## **Tiimicoaching**

Tiimicoachingeissani käsiteltäviä asioita ovat olleet mm. tiimin yhteistyön kohentaminen, työyhteisön sisäisen ja ulkoisen vuorovaikutuksen parantaminen, toiminnan tehostaminen, työyhteisön yhteisten toimintamallien suunnittelu ja haasteellisissa henkilöstötilanteissa toimiminen.

Coaching sopii asiantuntijoille, yrittäjille, johtajille, esihenkilöille ja kaikille, jotka haluavat kehittää toimintaa, vahvistaa osaamista ja kirkastaa tavoitteita sekä toimintatapoja.

Coaching sopii myös sote-alan tiimeille ja työyhteisöille sekä esihenkilöille joko "perinteisen" työnohjauksen rinnalle, tai korvaamaan sen.

Coaching voidaan toteuttaa yksilöllisesti tai tiimissä.

**Yksilöcoaching** on nimensä mukaisesti prosessi, jossa läsnä ovat coachattava ja coach. Se on erittäin vahva vuorovaikutusprosessi, jossa coach auttaa coachattavaa saavuttamaan tavoitteet ja kehittymään sekä voimaan paremmin työssään.

**Tiimicoaching** on yksilöistä koostuvan ryhmän coachaamista. Tiimillä on yhteinen tavoite, joka voi muodostua jostakin haasteesta tai ongelmasta tai se voi olla myös jonkin toimintatavan kehittäminen tai uudistaminen. Se voi myös olla olemassa olevan hyvän vahvistamista ja sen varmistamista, ettei muutosta huonompaan synny.

Coaching ei ole suoranaista neuvontaa. Kyse on kuitenkin vahvasta kehittymisen keinosta riippumatta siitä, toteutuuko coaching yksilöllisesti tai tiimissä. Coach tukee coachattavaa yksilöä tai tiimiä löytämään ratkaisuja, ei anna niitä. Onnistunut coaching-prosessi vaatii osallistujalta aktiivista otetta, halua kehittyä ja aikaa panostaa prosessiin sen vaatimalla tavalla.

Reflektointi on coachingin yksi ydinasia. Periaatteessa kaikki, mitä session aikana ääneen sanotaan, reflektoidaan. Tämä siksi, että esimerkiksi tiimicoachingissa reflektio auttaa oppimaan toisilta ja kuulemaan toisten ajatukset paremmin. Yksilöcoachingissa reflektio toimii periaatteessa ihan samalla tavalla, mutta silloin oppi tulee itseltä oivaltamisen kautta.

Pääasia on kuitenkin se, että sinulla ja/tai tiimilläsi on halu kehittyä, ratkaista haasteita, löytää uusia tapoja tehdä työtä, vahvistaa osaamista ja löytää voimavaroja, joilla päästä tavoitteisiin ja tuloksiin.

1. Mitä tekisit, jos tietäisit, että et voi epäonnistua?
2. Koska aloitat?
3. Minkä neuvon antaisit itsellesi?
4. Mitä asioita voit tehdä, jotta pääset lähemmäs tavoitettasi?
5. Mitä odotat, miksi et jo tee?
6. Minkä selityksen kuulet itseltäsi useimmiten?
7. Mistä tässä oikeasti on kyse?
8. Mitä haluat todistaa itsellesi?
9. Mitä sellaista en kysynyt, mitä olisit toivonut minun kysyvän?
10. Kerro lisää!

Näitä kysymyksiä voit kysyä sopivassa kohdassa esimerkiksi GROW-mallin mukaisessa coaching-keskustelussa.

Kiitos että latsit ja luit tämän oppaan! Se kertoo minulle siitä, että olet kiinnostunut laadukkaammasta vuorovaikutuksesta ja tiimin sekä yksilön kehittymisestä.

Voit lukea lisää ajatuksiani sekä asiakastarinoita sivulta **[www.entratum.fi](http://www.entratum.fi)**.

Voit myös seurata minua somessa:

**LinkedIn** - Ari Kärkkäinen

**TikTok** - @arikarkkainen

**Facebook** - @entratum

Mikäli coaching tuntuu sellaiselta kehittymisen keinolta, joka voisi nyt sopia sinulle tai tiimillesi, tai jos haluat keskustella coachingista, niin rohkaisen sinua ottamaan yhteyttä. Voimme sopia tapaamisen, jossa keskustelemme coachingista ja asioista, joihin mahdollisesti toivot muutosta.

Voimme sopia myös 30 min maksuttoman, mutta 100% luottamuksellisen coaching-keskustelun, jossa pääset tutustumaan coachingiin ja minun tapaan tehdä sitä.

Ystävällisin terveisin,

Ari Kärkkäinen  
yksilö- ja tiimicoach, yrittäjä  
Entratum Oy

ari.karkkainen@entratum.fi  
puh 044 2396 821