

## 1. Taustaa:

Vuoden 2011 alussa käynnistettiin neljässä käräjäoikeudessa (Helsinki, Oulu, Espoo ja Pohjois-Karjala) kahden vuoden kokeilu asiantuntijan käyttämisestä huoltoriitojen tuomioistuinsovittelussa. Tuomarin lisäksi sovitteluun tuli mukaan eroperhetyöskentelyyn perehtynyt psykologi tai sosiaalityöntekijä. Moniammatillinen työskentely huoltoriitojen sovittelussa oli aivan uutta.

Ennen varsinaisen kokeilun alkamista psykologien ja sosiaalitoimen edustajat toivat esille, että työnohjaus on olennainen osa heidän työtään. Tuomioistuimen edustajille työnohjaus oli uusi toimintatapa. Ohjausryhmässä nähtiin tärkeäksi, että työnohjaus tulisi osaksi kokeilua ja keväällä 2011 projektiin saatiin valtiokonttorista rahoitus työnohjauksen järjestämiseksi.

Marraskuussa 2011 oikeusministeriö valitsi tehtävään meidät, työnohjaajatyöparin, Kirsti Pirttijärven ja Peter Sundmanin.

## 2. Loppuraportin tarkoitus

Tässä loppuraportissa koostamme työnohjauksessa syntyneitä tietoja huoltoriitojen tuomioistuinsovittelun kannalta olennaisista ilmiöistä ja yhteisistä menettelytavoista. Pyrimme hahmottamaan tapahtunutta työnohjausprosessia, nostamaan esille sellaisia teemoja ja tunnelmia, jotka saattaisivat palvella käräjäoikeudessa tapahtuvan lapsiystävällisen huoltoriitojen sovittelun laajentumista ja sen eteen tehtävää kehittämistyötä. Työnohjauksen aikana olemme kutsuneet kokeilua Folloksi, joten joissakin lainauksissa se esiintyy edelleen. Näkökulmamme tässä loppuraportissa on projektityön työnohjauksen näkökulma. Samasta näkökulmasta nousevat myös tekemämme kehittämisehdotukset.

Raportin kirjoittamisesta on sovittu ohjausryhmän kanssa työnohjauksen neuvotteluvaiheessa. Olemme työstäneet raportin kirjoittamista koko työnohjausprosessin ajan. Työnohjauspäivien aikana olemme tehneet muistiinpanoja ja kirjoittaneet fläpeille päivän aikana kertyneitä tietoja ja kokemusta. Näitä työnohjauspäivien koosteita on yhdessä ryhmän kanssa työstetty ja tarkennettu. Ryhmä on kommentoinut ja korjannut, jos työnohjaajat ovat kirjoittaneet jotain epäselvästi. Tätä kautta jokainen työnohjausryhmä on osallistunut tämän loppuraportin tekemiseen.

Olemme myös hyödyntäneet työnohjaajien työparityöskentelyä ja reflektoineet työnohjauksessa esillä olleita asiakastapauksia, teemoja ja tunnelmia työskentelypäivän aikana ja sen jälkeen. Reflektoiva ote näkyy myös työnohjauksen väliraportissa, jonka toimitimme ohjausryhmän puheenjohtajalle kesäkuussa 2012. Siinä nostimme esille

# AJATUSTEN RUOKAA - ASiantuntija-AVUSTEISEN HUOLTORIITOJEN TUOMIOISTUINSOVITTELUN TYÖNOHJAUS 2011 – 2012

## Sisältö

1. Taustaa: .....	2
2. Loppuraportin tarkoitus .....	2
3. Työnohjauksesta .....	3
3.1 Työnohjausepainotukset .....	3
3.2 Työnohjauksen ajallinen rakenne .....	3
4. Työnohjauksen tilaus .....	4
5. Työnohjauksen aloittaminen .....	5
6. Työnohjauksen tavoitteet .....	6
6.1. Asiantuntija-avustajien ja sovittelijatuomareiden välisen yhteistyön kehittäminen. ....	6
6.2. Sovittelumenettelyn kehittäminen ja hyvien, valtakunnallisten työkäytäntöjen ja menettelytapojen löytäminen. ....	7
6.3 Tiedon tuottaminen ja raportointi projektin ohjausryhmälle kehittämistyön kannalta olennaisista ilmiöistä ja kullakin paikkakunnalla noudatetuista menettelytavoista. ....	13
7. Työnohjauksen arviointia ja kehittämissuhteita .....	13
 LIITE 1: Ammattiryhmien asema ja rooli .....	15
LIITE 2: Työnohjauksessa esiin noussutta keskustelua sovittelun eri puolista .....	16
LIITE 3: Työnohjaajien työskentelytekniikoita projektin käyttöön .....	18

kysymyksiä ja teemoja, jotka olivat nousseet työnohjauskeskusteluissa merkittävälle sijalle, ja jotka vaativat vielä lisäselvittelyä.

Työnohjausta ei ole aikaisemmin järjestetty tuomioistuimissa. Työnohjauskokemuksesta haluttiin kerätä tietoa, jonka pohjalta tuomioistuimissa voitaisiin yleisesti arvioida työnohjauksen käytettävyyttä tuomioistuinten työssä. Toivottavasti tämä raportti palvelee myös tässä tarkoituksessa.

### **3. Työnohjauksesta**

#### **3.1 Työnohjauspainotukset**

Työnohjauksen määrittely on viime aikoina tarkentunut. Nykyään nähdään, että työnohjaus tukee ohjattavien ja heidän työyhteisöjensä ammatillista osaamista ja kehittymistä käsittelemällä työhön liittyviä tilanteita. Yhä useammin työnohjauksella painotetaan saavutettavaa työn tuloksellisuuden lisääntymistä. Jokaisella työnohjaajalla on myös omat painotuksensa ja käsittelytapansa. Sen lisäksi ohjattavien käsitykset ja tarpeet ohjaavat työnohjausta.

Työn kehittämisen näkökulmasta työnohjaus on työssä kehittymisen ja työn kehittämisen väline. Se on työhön liittyvien tilanteiden, kysymysten ja tunteiden analysoimista, tiedostamista ja jäsentämistä yhdessä työnohjaajan kanssa. Ohjauksessa keskustellaan ja pohditaan yhdessä työhön liittyviä asioita, joita ohjattava tai ohjattavat tuovat esille ja haluavat käsitellä. Toisaalta työnohjauksella voidaan myös suunnitelmallisesti edistää kehittämistavoitteita. Työnohjauksessa voidaan tutkia sovittujen tavoitteiden toteutumista, toteutumista haittaavia esteitä ja huolehtia mahdollisimman tehokkaasta tavoitteiden saavuttamisesta. Tässä työnohjauksessa työstimme sekä ohjattavien esille nostamia kysymyksiä että hankkeen kehittämistavoitteista kumpuavia asioita.

Keskeisiä menetelmällisiä keinojamme olivat työryhmien toimivien käytäntöjen ja kokemustiedon esiin nostaminen, jäsentäminen, mallintaminen ja kehittäminen edelleen. Pyrimme myös lisäämään jokaisen ryhmän hyvää yhteishenkeä. Pidimme tärkeänä päivän rytmittelyä, niin että keskittyminen säilyi hyvänä ja asiat käsiteltäisiin riittävän perusteellisesti. Jäsensimme keskustelua runsaasti fläpeille ja tauluille. Teimme jonkin verran toiminnallisia harjoituksia. Reflektoimme keskenämme ja ryhmän kanssa asioita ja prosessia.

#### **3.2 Työnohjauksen ajallinen rakenne**

Kokeilua suunniteltaessa työnohjauksen rakenteeksi ohjausryhmä oli määritellyt 4 kokonaista työnohjauspäivää (32 tuntia) jokaista kokeilupaiikkakuntaa kohden. Kokeilussa mukana olevat tuomarit ja asiantuntija-avustajat muodostivat siis paikkakuntakohtaisen työnohjausryhmän. Toive kokonaisista työnohjauspäivistä oli noussut tuomarien työstä, jossa työn rytmityksen kannalta on helpompi irrottaa yksi kokonainen päivä työnohjaukselle kuin olla mukana prosessissa, jossa on lyhyempiä tapaamisia tiiviimmin. Työnohjauksen rakenne vastasi myös huoltoriitojen sovittelussa käytettyä työtapaa. Asiantuntija-avusteisiin huoltoriitojen sovitteluihin varattiin kokonainen päivä soviteltavia vanhempia kohden. Tätä samankaltaisuutta pidetään työnohjausta edistävänä asiana.

Nähdään, että työnohjaukseen voi siirtyä samankaltaisia ilmiöitä kuin mitä sovittelussa nousee esille.

Ryhmiin työnohjausprosessi ajoittui vajaan vuoden mittaiselle ajanjaksolle. Työnohjaus aloitettiin, kun kokeilun ensimmäinen vuosi oli loppumaisillaan, eli vuoden 2011 lopulla. Työnohjaukset sijoituivat ajalle joulukuu 2011 – syyskuu 2012. Työnohjauksen tavoitteellisen toteutumisen kannalta pidetään hyvänä, että työnohjaus muodostaa tiiviin prosessin eivätkä työnohjauskerrat ajoitu liian pitkälle ajanjaksolle. Neljä kokonaista työskentelypäivää noin kahdeksan kuukauden aikana mahdollistivat tiiviin työskentelyn sovittelukokeilun teemojen äärellä.

## 4. Työnohjauksen tilaus

Kokeilussa toteutettavan työnohjauksen tavoitteiksi oli ohjausryhmässä sovittu:

1. Asiantuntija-avustajien ja sovittelijatuomareiden välisen yhteistyön kehittäminen.
2. Sovittelumenettelyn kehittäminen ja hyvien, valtakunnallisten työkäytäntöjen ja menettelytapojen löytäminen.
3. Tiedon tuottaminen ja raportointi projektin ohjausryhmälle kehittämistyön kannalta olennaisista ilmiöistä ja kullakin paikkakunnalla noudatetuista menettelytavoista.

Asiantuntija-avusteisessa sovittelu-hankkeessa oli kyse moniammatillisen yhteistyön kokeilemisesta käytännössä. Hankkeeseen osallistuvaa henkilöstöä haluttiin tukea työnohjauksella. Työnohjauksen avulla pyrittiin mm. puuttumaan mahdollisiin ongelmiin työparityöskentelyssä ja helpottamaan soviteltavien asioiden kuormittavuutta.

Tilauksen tarkentamiseksi kävimme kaikilla paikkakunnilla perusteellisen keskustelun työnohjaukselle asetetuista tavoitteista.

- Työnohjauksen alussa kokeilun rakenteiden tarkastelu ja yhteiset linjaukset nousivat tavoitelistassa kärkipäähän. Haluttiin tarkentaa yhteisiä toimintatapoja, kuten sovittelutapausten vireillepanoa, erillisneuvottelujen, määräaikaissopimusten ja taukojen käyttöä.
- Haluttiin lisätä sovittelutilanteessa tarvittavaa vuorovaikutusosaamista, mm. reflektointia ja tunteiden hallintaa. Haluttiin myös syventää osaamista sovittelua edistävien muiden työkalujen käytössä, esim. visuaalinen jäsentäminen, fläpin käyttäminen, jne.
- Sovittelutapauksista puhuminen koettiin merkittäväksi ja sitä kautta haluttiin lisätä hyviä käytäntöjä ja työtapoja. Työnohjauksen tavoitteena pidettiin myös sitä, että yhteistyö syvenee: saa kuulla työparin ja muiden kokeilussa mukana olevien näkemyksistä ja oppii sitä kautta tuntemaan yhteistyökumppaniaan ja hänen toimintaansa ohjaavaa käyttöteoriaa paremmin.

- Yhteistyökumppanin tuntemisen määrässä ja laadussa paikkakunnat erosivat toisistaan. Toisilla paikkakunnilla tuomioistuimen ja asiantuntija-avustajien välisellä yhteistyöllä oli pitkät juuret, yhteisiä tapaamisia ja koulutuksia oli ollut takana jo useita. Toisilla paikkakunnilla yhteistyön tekeminen oli ollut vähäisempää. Joillakin paikkakunnilla asiantuntija-avustajat tulivat samasta työpisteestä, toisilla paikkakunnilla asiantuntija-avustajat eivät tunteneet toisiaan lainkaan. Tämä erilainen lähtöasetelma näkyi myös tavoitteiden asettamisessa. Paikkakunnilla, joilla yhteistyöhön oli olemassa rakenteet ja puitteet ja jossa yhteistyötä oli tehty säännöllisesti, työnohjaukseen liitetyt tavoitteet olivat pääosin asiakaskeskeisiä.

## 5. Työnohjauksen aloittaminen

Työnohjaus oli tuttu menetelmä asiantuntijoille ja uusi tuomareille. Työnohjauksen alussa jokaisessa ryhmässä heräsi siksi pohdinta siitä, mitä työnohjaus on ja mitkä sen mahdollisuudet tässä projektissa ovat. Työnohjauksesta oltiin hyvin kiinnostuneita, ja haluttiin saada lisää tietoa työnohjauksen käyttökelpoisuudesta. Asiantuntijat jakoivat omaa aikaisempaa kokemustaan työnohjauksen käytettävyydestä ja sen merkityksestä.

Kaiken kaikkiaan työnohjausten aloittamisesta oli informoitu hyvin ja työnohjatukset lähtivät kaikilla paikkakunnilla hyvin liikkeelle. Ryhmissä tapahtuva vuorovaikutus oli alusta asti runsasta ja avointa. Motivaatio työnohjaukseen oli korkealla.

Moniammatilliselle työnohjaukselle tyypillinen ja hyödylliseksi havaittu menetelmä on asiakastapausten, siis työn perustehtävän, työstämistä yhdessä. Jokaisella paikkakunnalla toivottiin että voitaisiin puhua sovittelutilanteista ja siinä heränneistä kysymyksistä. Keskustelua herätti kysymys keskeneräisten sovitteluiden tapauskäsittelystä. Tuomarien esteellisyydestä kannettiin vahvaa huolta. Oli tarvetta välttää läsnä olevien tuomareiden esteellisyys siinä tapauksessa, että sovittelu tulisi jutuksi oikeusistunnossa. Jokaisessa ryhmässä tähän löydettiin lopulta ryhmää tyydyttävä ratkaisu. Tuomarien esteettömyyden takaamiseksi sovittiin toimintatavat ja asiakastapauksia voitiin siten yhdessä käsitellä. Asiakastilanteista nousseiden kysymysten yhteinen työstäminen koettiin mielekkääksi kaikissa työnohjausryhmissä.



## 6. Työnohjauksen tavoitteet

### 6.1. Asiantuntija-avustajien ja sovittelijatuomareiden välisen yhteistyön kehittäminen.

Työnohjauksen ensimmäiseksi tavoitteeksi oli nimetty asiantuntija-avustajien ja tuomareiden välisen yhteistyön kehittäminen. Lähtökohtamme oli, että refleksiivinen ja dialoginen työskentelyote auttaa kahden eri ammattikunnan yhteistyön kehittämisessä.

Tämän saavuttamiseksi käytimme aikaa asiakastyöskentelyn, onnistuneiden ja epäonnistuneiden työtilanteiden avaamiseen ja jäsentämiseen. Työnohjauksen menetelmä reflektointi, oman työn havainnointi ja työtilanteeseen vaikuttavien asioiden tutkiminen, auttaa kehittämään omaa työtä. Samalla se nostaa työryhmän tietoisuuteen asioita, joita on hyvä linjata. Reflektoinnin kohde vaihtuu työskentelyn edetessä: välillä pohdittiin sitä, mitä sovittelutilanteessa tapahtui asiakkaan näkökulmasta, välillä taas paneuduttiin työparityöskentelyyn tai asiantuntija-avustajan ja tuomareiden asemaan ja rooliin sovittelussa.

#### Työparityöskentely

Työnohjausryhmät toivat heti alussa esiin tyytyväisyytensä siihen, että sovittelussa toimitaan työparin kanssa. Molemmat ammattiryhmät kokivat saavansa paljon toisen ammattiosaamisen mukana olost. Työpari toi uutta, täydentävää osaamista työtilanteeseen ja yhteistyön koettiin syventävän työtöytä. Yleinen kokemus oli, että työparityöskentely sujui hyvin ja työparia osattiin käyttää. Molemmat ammattiryhmät pitivät arvokkaana sitä, että saivat työnohjauksessa kuulla yhteistyökumppanin ajatuksia ja näkemyksiä kyseessä olevasta teemasta tai asiakastapauksesta.

Työnohjauksen edetessä yhteistyötä kehitettiin edelleen. Keskustelussa tutkittiin eri työskentelytapoja, ja niiden vaikutuksia sovittelun onnistumiseen. Pohdittiin alkupuheenvuoron merkitystä, asiantuntija-avustajan roolia lapsen edun esillä pitäjänä, työparin välistä reflektiota sovinnon edistäjänä. Molemmat ammattiryhmät antoivat arvostavaa palautetta toisilleen tehdystä yhteistyöstä.

Työnohjauksessa keskusteltiin myös tuomarin ja asiantuntija-avustajan rooleista sovittelutilanteessa. Ryhmittäin ja pareittain rooleissa oli painopiste-eroja. Joissain tapauksissa asiantuntija-avustaja oli tasavertainen työpari, joissain tapauksissa asiantuntija-avustaja oli enemmän avustaja. Keskustelussa tuotiin esiin toivetta, että asiantuntija-avustaja toimisi psykoedukaation välittäjänä kertoen lapsen kehityksestä, lapsen edusta ja sovittelusta lapsen näkökulmasta. Työnohjauksessa keskusteltiin myös muista tavoista toimia, esim. asiantuntija-avustajien aloituspuheenvuorosta, asiantuntija-avustajan vetämisestä erillisneuvotteluista ja siitä, kenen kannattaisi ottaa ensimmäinen kontakti sovitteluun tulevaan henkilöön. Roolien selkeys nähtiin edesauttavan työparityöskentelyä.

## 6.2. Sovittelumenettelyn kehittäminen ja hyvien, valtakunnallisten työkäytäntöjen ja menettelytapojen löytäminen.

### Sovittelun rakenne ja vaiheet

Työnohjauksen alussa kaikilla paikkakunnilla oli tarvetta selventää sovittelurakennetta, varsinkin sovitteluun tulemista. Eri paikkakunnilla ja eri työntekijöillä oli erilaisia käytäntöjä. Näitä eri toimintatapoja avattiin ja niiden vaikutusta sovitteluun hahmotettiin laajasti.

Päätelmänä oli, että henkilökohtainen yhteydenotto vanhempiin esim. puhelimitse, auttoi sovittelun sujuvaa aloittamista ja sitoutumista sovitteluun. Yhteydenotto mahdollisti tarkemman informaation antamisen sovitteluun liittyvistä asioista, antoi hyvän pohjan yhteistyösuhteelle ja tuki sovittelun onnistumista.

Asiantuntija-avustajien käsitykset tarvittavista etukäteistiedosta erosivat. Osa asiantuntija-avustajista piti etukäteistietoa hyödyllisenä, osa taas ei nähnyt sillä tässä tilanteessa niin suurta osuutta. Jotkut pitivät tietoa tärkeänä silloin, kun sovitteluun liittyi muita viranomaisia ja sovittelussa viitattiin viranomaislausuntoihin.

Sovittelun jaksottaminen vaiheiksi ja vaiheiden toimintaperiaatteiden yhteinen tarkastelu vaikutti tärkeältä työnohjauksen alussa.

Työnohjauksen edetessä sovittelun rakenteiden tarkastelu väheni, todennäköisesti koska rakenne tuli kaikille tutuksi ja toimivaksi. Yhteisten linjausten osalta nousi muutamia erityiskysymyksiä; Lasten kanssa keskustelu, tuomioistuimen käsittelyyn siirtyvät tapaukset sekä sovittelun rajat.

Alkuvaiheen toimintatapojen työstämisessä tuli näkyviin työnohjauksen merkitys hiljaisen tiedon jakajana: erilaisia tapoja toimia oli hyvinkin runsaasti. Peilaamalla omaa toimintatapaa kollegan tapaan oli mahdollista arvioida omaa toimintaansa ja kehittää sitä eteenpäin. Keskustelut herättivät niin tuomareissa kuin asiantuntijoissa tarvetta ja halua muuttaa omaa työtapaansa tai kokeilla uutta, kuten asiakasystävällisempää tai kyselevämpää tyyliä. Työnohjaus saattoi myös tukea ja motivoida jo ennestään aloitettuja muutoksia.

Keskusteluissa hahmotettiin sellaista toimintamallia, joka voisi olla yleensä sovittelun kannalta toimivin. Tämä osaltaan vaikutti siihen, että työnohjauksen aikana työryhmän toiminta yhtenäistyi. Asioiden pohtiminen työnohjauksessa mahdollisti myös erheellisten käsitysten oikomisen: eri ammattialojen edustajilla oli joillakin paikkakunnilla syntynyt erilainen käsitys siitä, miten alkuvaihe kussakin organisaatiossa menee. Keskustelu mahdollisti myös sen hahmottamisen mitä kummakin ammattialan kannalta oli hyvä aloittaessa ottaa huomioon, ja mitä toiveita toisen ammattialan edustajalla oli.

## Lasten kanssa keskustelu

Lasten kanssa keskustelu nousi yhdeksi merkittäväksi kehittämiskohteeksi. Keskusteluista ja analyyseistä ei tässä yhteydessä kirjoiteta, koska työohjauksessa syntyneet näkemykset on hyödynnetty ohjausryhmän tekemässä raportissa 'Lapsen asema/ääni sovittelussa'.

## Sovittelun esteistä

Eräs keskeisimmistä kysymyksistä työryhmien työskentelyssä olivat kysymykset sovittelun esteistä. Kysymystä jäsenettiin työnohjausprosessin aikana työryhmien kanssa alla oleviin taulukoihin. Niillä pyrittiin hahmottamaan asioita, jotka vaikuttavat siihen, että sovittelua on mahdollista jatkaa, tai että se on syytä lopettaa. Taulukot kuvaavat myös työnohjauksessa käytyä yhteistä keskustelua. Keskustelujen kautta löytyi yhteisiä kokemuspohjaisia kriteerejä siitä, miten joissakin tilanteissa on toimittava ja minkälaisia linjauksia työlle tarvitaan. Esittelemme alla niiden syntyprosessin esimerkkinä siitä, miten käsitteet ja tulkinnat syntyivät työnohjausessamme.

Oulun ryhmässä asiantuntija-avustajat toivat ensimmäisessä tapaamisessa esille tapauksen, jossa he olivat epävarmoja oliko sovittelu ollut järkevää. Tiedossa oli, että toisella vanhemmista oli suuria vaikeuksia huolehtia lapsista. Tämän jälkeen Helsingissä tuli esille kysymys miten toimia sovittelussa, jossa toisella vanhemmalla on psyykkisiä ongelmia. Todettiin että projektin ohjeistuksessa oli linjattu, että psyykkiset ja päihde- ja väkivaltaongelmat muodostavat esteen sovittelulle. Sekä tuomareiden että asiantuntija-avustajien kokemus kuitenkin oli, että tämäntyyppiset ongelmat olivat tavallisia sovittelussa. Joissain tapauksissa sovittelua kannatti heistä ongelmista huolimatta jatkaa, sillä sovittelussa voitiin ottaa tuomioistuinpäätöksiä paremmin huomioon lapsen etu ja tehdä lapsen etua huomioivia räätälöityjä järjestelyjä. – 'Valitaan kahdesta huonosta vaihtoehdosta se vähemmän huono', kuten eräs tuomari asian ilmaisi. 'Follo voi edistää lapsen turvallisuutta joiltakin osin. On hyvä nähdä Follo osana laajempaa hoito- ja kontrolliverkostoa', toinen osallistuja perusteli.

Ryhdyimme käytännön tapausten ja osallistujien kokemustiedon pohjalta etsimään kriteerejä sovittelun lopettamiseen tai jatkamiseen. Kriteerit olivat pääosin vuorovaikutuksellisia, koska arviot tehtiin sovittelun aikana niiden tietojen pohjalta, jotka syntyivät itse tilanteessa tai saatiin vanhemmilta ja heidän asianajajiltaan. Tuomareiden ja asiantuntija-avustajien kysymykset ja havainnot olivat siis olennainen osa kriteereistä.

Otsikkona oli aluksi 'ei jatketa sovittelua, jos...' ja 'jatketaan sovittelua, jos...'. Kun taulukkoa arvioitiin seuraavassa ryhmässä, otsikot todettiin liian kategorisiksi. Ne muutettiin muotoon 'sovittelua haittaa jos' ja 'jatketaan yrittämistä jos'. Päihdeongelmien kohdalla taulukkoon lisättiin vielä myöhemmin kohta, että sovittelua



ei jatketa vanhempien keskinäisestä yhteisymmärryksestä huolimatta, jos sopimus ei vaikuttanut järkevältä lapsen edun kannalta.

Yläotsikkoon lisättiin vielä maininta, siitä että taulukot sisältävät 'menettelytapoja'. Tämä on itse asiassa hyvin tärkeä lisäys, sillä muuten taulukoita voitaisiin käyttää esimerkiksi valintakriteereinä, mikä ei ollut niiden tarkoitus.

Muissa ryhmissä huomattiin, että päihdeongelmissa ja väkivaltatilanteissa (ja sen uhassa) oli löydettävissä samansuuntaisia kriteerejä. Näistä tehtiin omat taulukkonsa. Pohjois-Karjalassa päihdeongelmista oli paljon kokemuksia, joita pyrittiin ottamaan mukaan taulukkoon sitä mukaa kun niitä käsiteltiin. Espoossa taas oli mietitty asiaa lapsen näkökulmasta ja lapsen kanssa keskustelemisen kautta.

Työnohjaajina täydensimme hieman taulukoiden vastapareja tai ns. kolikon toista puolta, kun kohta vaikutti selvältä. Esim. kohtaan 'tuntuu luonnottomalta, pahalta, kellot kumisee' vastapariksi kirjoitettiin 'riittävän turvallinen olo – vastauksia huoliin'.

Taulukon ensimmäiset kaksi kriteeriä ovat sosiaali- ja terveydenhuollossa käytettäviä osittain intuitiivisia ns. 'huoli'-käsitteitä. Niiden tulkitsemisesta, kuten myös kohdan 'väkivallan uhkaa ilmassa' tulkinnasta keskusteltiin monessa ryhmätilanteessa. Kuvaukset vastaavat osallistujien kokemuksia tuntemuksistaan ja niiden käyttö vaatii vahvaa ammattitaitoa.

Luottamus on keskeinen tekijä taulukoissa. Luottamus syntyy tai on syntymättä vuorovaikutuksessa. Sovittelutilanteessa arviottiin jatkuvasti sopimuksen luotettavuutta ja siitä keskusteltiin myös työparin kanssa. Tuomarit ja asiantuntija-avustajat käyttivät taitavasti erillisneuvotteluja vanhempien henkilökohtaisten ongelmien esille nostamiseksi. Asioista pyrittiin puhumaan avoimesti, jotta kaikilla osapuolilla olisi sopimustilanteessa yhtäläiset vaikuttamismahdollisuudet.

Vielä yksi esimerkki siitä, miten teksti kehittyi työnohjauksessa. Väkivaltataulukossa luki 'Erillisneuvottelussa tulee esille että alistettu pelkää'. Kun tästä puhuttiin enemmän, todettiin, että tärkeintä tässä yhteydessä on se, vaikuttaako pelko sopimiseen. Sovittelussa oli ollut tapaus, jossa osapuoli pelosta huolimatta oli kyennyt toimimaan tasavertaisesti sopimuksen teossa. Tämän perusteella kohta muutettiin muotoon 'tulee esille/näkee, että alistettu pelkää niin paljon että antaa periksi'.

Kun taulukot oli tehty ja niistä keskusteltiin, tuotiin vielä esille:

- kokeilusopimukset auttavat testaamaan sopimisen edellytyksiä
- sovittelussa tilanne voi olla erilainen kuin tausta antaa ymmärtää
- mitä pienemmät lapset, sen suuremmat ongelmat (riskit)
- tiedostetaan, että joudutaan toimimaan vajavaisten ja tulkinnanvaraisten tietojen pohjalta

## Menettelytapoja kun toisella vanhemmalla on psyykkisiä ongelmia

Sovittelua haittaa, jos...	Jatketaan yrittämistä, jos...
Tuntuu luonnottomalta, pahalta, kellot kumisee	Riittävän turvallinen olo – vastauksia huoliin
Ei ole eikä synny luottamusta 'minulla tulee huoli...'	Tietoihin voidaan luottaa (ei ristiriitaisuuksia?) osapuolilla luottamusta että sopimus voi syntyä
'Ongelmat' epäselvästi hoidossa, hoitoon ei sitoutumista, ei turvaa lapsille	'Ongelmat' hoidossa, otetaan vakavasti ja niistä tulee osa sopimusta = turvasuunnitelma
Vellotaan asiasta toiseen, henkilö on labiili, 'minulla on vaikea seurata', oletko siinä kunnossa että voit sopia?'	Saadaan ainakin osasopimus, jota molemmat noudattavat ja jota voidaan kokeilla ja arvioida
Erikoinen logiikka, joka ei selviä edes erillis-neuvotteluilla	On realiteettitajua ja voidaan ymmärtää, vaikka on vähän erikoista
Toinen vanhempi 'heikko', ei ota vastuuta, myötäilee tai syyttää toista	Toinen vanhempi vahva, osaava, puhuu ja toimii rakentavasti ja realistisesti
Ei voida puhua 'ongelmista', koska ne kielletään	Voidaan puhua 'ongelmista' avoimesti suhteessa lasten huoltoon. 'Mitä meinaat tehdä?'

## Menettelytapoja kun toinen vanhempi on väkivaltainen, toinen alistettu

Sovittelua haittaa, jos...	Jatketaan yrittämistä, jos...
Ärsyttää, suojeluntarvetta, omituista varovaisuutta, vihjailua	Riittävän turvallinen olo – vastauksia huoliin
Ei ole eikä synny luottamusta vaan huolta	Tietoihin voidaan luottaa eikä niissä ole ristiriitaisuuksia.
Väkivallasta ja alistumisesta on viitteitä, joita näkyvät sovittelussa jyrkkyytenä, äkkipikaisuutena, loukkauksina ja varovaisuutena/välttelynä	Väkivaltainen on ottanut vastuuta teoistaan ja alisteisella on turvaa. Lasten turvallisuudesta on huolehdittu (turvasuunnitelma)
Erillisneuvottelussa tulee esille/näkee, että alistettu pelkää niin paljon että antaa periksi	Erillisneuvottelussa tulee esille että alistavaa pelkoa ei ole
Sovinto ei tahdo edistyä; lypsämistä, ehtoja ja toisaalta vaikea ymmärtää mitä toinen haluaa	Aitoa yhteisymmärrystä löytyy ja edistytään
Sovinto ilman ehtoja ja kompromissia, lasten huomioimista vaikea saada + toiselta jatkuvaa myötäilyä toisen tahtoon	Saadaan sopimus, jossa molempien ja lasten etu on huomioitu ilman uhkaa ja samalla tahtoa toiselta
Väkivallan ja alistumisen uhkaa on 'ilmassa' (eleissä)	Väkivallan ja alistumisen riskit tunnustetaan ja niiden varalta on turvasuunnitelma, tarkistuksia
Kumpikaan vanhemmista ei ole vahva	Toinen vanhempi vahva, osaava, puhuu ja toimii rakentavasti
Vanhemmat eivät ymmärrä väkivallan ja alistumisen seurauksia lapsille	Vanhemmat ymmärtävät lapsiaan ja pyrkivät teoilla luomaan turvallisuutta heille

## Menettelytapoja kun toisella vanhemmalla on päihdeongelma

Sovittelua haittaa, jos...	Jatketaan yrittämistä, jos...
Ei ole eikä synny luottamusta vaan huolta	Tietoihin voidaan luottaa eikä niissä ole ristiriitaisuuksia. Osapuolilla luottamusta että sopimus voi syntyä
Päihteitä käyttävä ei ymmärrä mihin on tullut ja mistä pitäisi sopia	Päihteitä käyttävä ymmärtää mihin on tullut ja mistä pitäisi sopia
Päihteitä käyttävä uskoo voivansa kontrolloida juomista, vaikka äskettäin ei ole. Päihteettömyydestä ei ole näyttöä	Tunnistaa omat vaikeudet pysyä raittiina ja sitoutua kuntoutukseen. On kuitenkin kuntoutuksessa, jonka ottaa vakavasti. Päihteettömyydestä ja vanhemmuudesta näyttöä
Elinympäristössä muita päihdeongelmaisia	On muuttanut päihteettömyyttä ja vanhemmuutta tukevaan elinympäristöön.
Päihteitä käyttävä uskoo omia 'reikäisiä' muistikuvia eikä ilmeisiä muita faktoja	On realiteettitajua ja vastuunottoa. Asioista syntyy yhteisymmärrystä
Toinen vanhempi on 'heikko', myötäilee tai syyttää toista	Toinen vanhempi vahva, osaava, puhuu ja toimii rakentavasti ja realistisesti
Ei voida puhua päihdeongelmasta, koska se kielletään ja vedotaan valkoisiin valheisiin tai siitä syntyy jatkuvaa riitaa	Päihdeongelmasta voidaan puhua avoimesti suhteessa lasten huoltoon ja sille tehdään jotain: 'Mitä meinaat tehdä?'
Päihteidenkäyttäjä lupaa liikaa eikä näe hyvitystarpeestaan käsin lapsen tarpeita	Ymmärtää mitä pettymyksiä päihteidenkäyttö on aiheuttanut lapselle ja noudattaa sopimuksia
Kyvyttömyys noudattaa sopimusta aiheuttaa uusia pettymyksiä, jotka murentavat sopimuksen	Retkahdukset voidaan ottaa huomioon sopimuksessa ilman että sopimusta rikotaan
Vanhempi ei pysty huomioimaan lasta	Vanhempi pystyy huomiomaan lasta, ei esim. juo kun hoitaa lasta

### **Kun molemmilla vanhemmilla on päihdeongelma:**

- Riittääkö kokeilusopimuksen aika todentamaan tilanne?
- Ottavatko vanhemmat, ja osin asianajat, vastuuta? Ovatko realistisia, myöntävätkö he ongelmat ja ovatko hakeneet apua?
- Mitä vaihtoehtoja lapsilla on?

### **6.3 Tiedon tuottaminen ja raportointi projektin ohjausryhmälle kehittämistyön kannalta olennaisista ilmiöistä ja kullakin paikkakunnalla noudatetuista menettelytavoista.**

Tämä raportti on keskeinen väline raportoinnissa ohjausryhmälle. Olemme myös vierailleet ohjausryhmässä kesäkuussa 2012. Tämän lisäksi olemme rohkaisseet työnohjauksiin osallistuneita ohjausryhmän jäseniä viemään tietoja ja johtopäätöksiä suoraan ohjausryhmälle ja ottamaan kysymyksiä esille yhteisissä koulutuksissa. Esim. kysymys määräaikaisten sopimusten täytäntöönpanokelpoisuudesta, kun sovittelu lopetetaan enneaikaisesti, oli tällainen kysymys.

## **7. Työnohjauksen arviointia ja kehittämissuhteita**

Työnohjausta ohjaavat työnohjaukselle asetetut tavoitteet. Työnohjauksen pääpaino on siten tavoitteiden mukaisessa työskentelyssä. Työnohjauksessa voi toisaalta nousta esiin myös muita teemoja, joihin olisi myöhemmin hyvä paneutua.

Eräs tällainen tässä työnohjauksessa esiin noussut tema on sovittelutyön emotionaalinen kuormitus. Tuomarit ja asiantuntija-avustajat kuvaavat, miten sovittelutilanteen jälkeen adrenaliini on niin korkealla, että on paljon väsyneempi sovittelun jälkeen kuin muuten. Sovittelu on hyvin intensiivistä, aktiivista vuorovaikutustyötä, jossa tuomarit ja asiantuntija-avustajat toimivat sovittelutilanteen moottoreina ja eteenpäin viejinä. Tässä tehtävässä työntekijä joutuu käyttämään omaa energiaansa ja joskus suurtakin henkistä panostusta, että sovittelua estävistä tunnelukoista päästään eteenpäin.

Sovittelupäivän aikana saattaa nousta hyvin vahvoja tunteita vanhempien välille tai itse sovittelutilannetta kohtaan. Kokeiluun osallistujat kuvaavat, miten jotkut tapaukset menevät "ihon alle". Sovittelutilanteessa vaihtuvat tunnelmat katkeruudesta suruun, helpotuksesta piinaavaan syytelyyn. Nämä tunteet välittyvät myös tuomareihin ja asiantuntija-avustajiin ja aiheuttavat heissä erilaisia reaktioita tai mahdollisesti siirtotunteita. Työnohjauksessa näitä kuormitustekijöitä ja tunneilmaston vaikutuksia



voidaan purkaa ja työstää eteenpäin ammatti-identiteettiä vahvistavasti. Tässä työnohjausprosessissa ehdimme melko vähän paneutua näihin kysymyksiin.

Työnohjauksen kuluessa tuomarit toivat esiin tarpeensa työnohjaukseen myös muissa työtilanteissa. Tuomioistuintyöhön kuuluu kuormittavia tilanteita, kuten käsittelyt, jossa joudutaan perehtymään hyvin rankkaan aineistoon ja ottamaan itsenäisesti kantaa vaikeisiin ristiriitoihin. Esille tuli erityisesti työnohjauksen jäsentävät, ideoivat ja tunnekuormaa helpottavat vaikutukset.

Työnohjaajina kiinnitimme huomiota siihen, miten merkittävää on johdon ja organisaation tuki kokeilun onnistumiseen ja työntekijöiden jaksamiseen haastavassa ja uutta luovassa sovittelutyössä. Asiantuntija-avusteisen huoltoriitojen tuomioistuin sovittelun kannalta on tärkeää huomata, miten esim. tuomareiden siirrot tuomioistuimen osastolta toiselle kuormittavat työntekijää ja vievät huomiota itse työtehtäviltä. Sama ilmiö koskee asiantuntija-avustajia heidän omissa organisaatioissaan tapahtuvissa muutoksissa. Taustaorganisaation tuki on merkittävää moniammatillisessa työskentelyssä ja uutta työskentelyotetta luotaessa.

Työnohjausryhmät toivat loppuarvioinnissa esille tyytyväisyytensä työnohjausrakenteeseen. Pidettiin tärkeänä, että jonkinlainen perusta yhteiselle työskentelylle oli ehditty saada aikaan yhteisten koulutusten ja työtilanteiden kautta ennen kuin työnohjaus alkoi. Toisaalta osa ohjattavista arvioi, että työnohjaus olisi toiminut vielä paremmin, jos se olisi alkanut noin puoli vuotta aikaisemmin ja jatkunut kokeilun loppuun.

Kaiken kaikkiaan työnohjaus nähtiin antoisana ja tarpeellisena. Työskentelyilmapiiri työnohjauksissa oli innostunut ja inspiroitunut. Työnohjauksen välttämättömyyttä painotettiin myös jatkossa. Työnohjaus nähtiin oleellisena työvälineenä, kun liikutaan vaikeissa rajapinnoissa lapsen etua huomioitaessa. Korostettiin vielä sitä, että asiantuntija-avusteinen huoltoriitojen sovittelu on työmuotona kehittyvä. Moniammatillinen työ itsessään on haastavaa, toisesta organisaatiosta tulevan työparin kanssa on opetettava uusi kieli tai uusi näkökulma asioihin. Työnohjaus nähtiin siten myös työn laadun varmistajana.

## LIITE 1: Ammattiryhmien asema ja rooli

### Asiantuntija-avustajan asema sovittelussa

Työnohjauksissa on keskusteltu seuraavista teemoista:

- asiantuntija-avustajan tehtävänä on muistuttaa että päähenkilö on lapsi, lapsi pidetään keskiössä, asiantuntija-avustaja tuo esille lapsiin liittyviä näkökohtia ja tietoa
- asiantuntija-avustaja on konfliktien ja vuorovaikutuksen asiantuntija, omaa välineitä työskennellä sovittelun psyykkisten ristiriitojen kanssa
- eri työnohjauksiryhmissä asiantuntija-avustajat miettivät sitä minkälaiset tilanteet tulevat folloon ja toteutuuko näissä lapsen etu; voiko hyväksyä tehtyä sopimusta, kun ei aina voi varmistua, että sopimus on lapsen edun mukainen
- kannetaan asiantuntija-avustajana vastuuta siitä, että sopimus olisi oikeasti lapsen edun mukainen
- voisiko asiantuntija-avustajan ammattitaitoa näissä kysymyksissä hyödyntää enemmän; on esitetty mm. toive että asiantuntija-avustaja tunnistaisi sovittelun mahdolliset esteet esim. erillisneuvottelussa
- asiantuntija-avustajat tulevat erilaisista taustaorganisaatioista; asiantuntija-avustajille voisi olla oma "follo-asiantuntija-avustaja" perehdytys / koulutus, joka mahdollistaisi tärkeiden eettisten kysymysten paremman avaamisen
- asiantuntija-avustajien keskinäinen linjaus eri kysymyksissä olisi tärkeää, miten asiantuntija-avustajat linjaavat esim. sovittelun esteet
- asiantuntija-avustajille kokeilun aikana syntyneen näkemyksen hyödyntäminen ja koostaminen ja yhteisen toimintatavan luominen voisi olla oleellista; jo saadun yhteisen tiedon jalostaminen

### Tuomarin asema sovittelussa

Työnohjauksessa keskusteltu mm. seuraavista teemoista:

- sovinnon vahvistaminen, niin että se on täytöntöönpanokelpoinen, aiheuttaa keskustelua
- asiakkaiden yhteydenotot sovittelusopimuksista sovittelu päivän jälkeen mietityttävät, vaikka yleisesti todetaan, ettei sovittelusopimusta ole syytä avata eikä tulkita jälkikäteen

### Asianajajien asema sovittelussa

Asianajajien asemaa sivuttiin useamman kerran työnohjauksissa. Yleisenä käsityksenä välittyi, että suurin osa asianajajista ymmärtää follo-sovittelut hyvin.

Asianajajien yhtenä tärkeimpänä tehtävänä pidettiin päämiehen auttamista ja sparraamista sopimukseen mm. taukojen aikana ja erillisneuvotteluissa.

Todettiin, että myös asianajaja vaikuttaa ilmapiiriin; joskus edistää sovittelua, joskus haittaa sovittelua.

## **LIITE 2: Työnohjauksessa esiin noussutta keskustelua sovittelun eri puolista:**

Rytmytyksestä mm.:

Hyvä sanoa etukäteen/alussa että puhetta voidaan keskeyttää. 'Nyt pitää sanoa loput, että päästään eteenpäin'. 'Tässä on lehtiö, kirjoita siihen loput asiat' (yksi vaihtoehto).

A) 'Meillä on nyt tunti aikaa', kun on rönsyilyä, negatiivista puhetta = tiukka ote

B) 'Meillä on koko päivä aikaa', kun on tiukkuutta = rento fiilis/ote

- Tarkempi kartoitus siitä, mistä olisi pitäisi sopia

- Arvioidaan pitäisikö taustatietoja vielä enemmän saada auki

Kuinka paljon 'löysää' puhetta voi olla:

- jotkut on todella paineessa kun tulevat, pärisevät, löysää puhetta tarvitaan, jotta helpompi asettua tilanteeseen

- rohkaisua ja turvallisuutta alussa

- huolenaiheiden kartoitusaika – riittävästi tietoa tavoitteista ja esteistä

- aikaa vanhemmille orientoitua psyykkiselle työlle (tunnetyöskentelylle), tulee kuulluksi ja on mahdollisuus prosessoida sopimus- ja lasten tilannetta

- tarvitaan enemmän alussa ja vähemmän, jos toinen tapaamiskerta

- jos tunnelma alkaa kiristyä ja kierrokset nousta, niin voi pyytää kertomaan lapsista. Tämä hyvä tapa saada vanhemmat asiaan. Tätä kautta pystyy myös antamaan palautetta vanhemmille, että näkevät lapsen samalla tavalla.

## Sopimisesta

- Todetaan ensin mistä ollaan samaa mieltä (fläpille)
- Todetaan muut 'toiveet'
- Kysytään voiko toinen tulla vastaan
- Pyydetään lisää vaihtoehtoja erimielisyyksiin
- Pidetään erillisneuvottelu jos erimielisyyksissä ei edistytä. Niissä kysytään mistä kenkä puristaa ja miten päästäisiin eteenpäin – myös asianajajilta
- pidetään taktiikkapalaveri toisen sovittelijan kanssa
- Muistutetaan yhteisestä lasten edusta, toiveista
- Jatketaan junnaamista
  - Todetaan vaihtoehdot ja pidetään tauko
  - Kysytään mihin tulokseen vanhemmat tulleet
  - Tehdään pieniä tarkennuksia
  - Kirjoitetaan sopimus ja allekirjoitetaan
- avoimet kysymykset hyvä taito
- kyky esittää kysymyksiä, ottaa uusia näkökulmia, osaa pysäyttää 'jotkut on tehnyt näin', meistä tällainen sopimus voisi olla hyvä', voisitteko ajatella', mitä sanotte tällaisesta...'
- kärsivällinen ja jaksaa junnata
- keskinäinen refleктоiminen vanhempien läsnä ollessa, omista ajatuksista ja tunteista, mitä kenties itse tekisi, omasta ymmärryksestä
- voi tunnistaa ja tunnustaa neuvottomuuden, avuttomuuden "nyt en tiedä mitä tehdä" ja heittää vastuun asiakkaille
- Luovuutta peliin, jos tilanne junnaa paikallaan, mm uudelleenmäärittelyä, tyhjä tuoli, ihmekysymys, perheen tarina ...
- joissain tapauksissa asetettu vanhemmat seinää vasten "menkää oikeuteen, kun sovinto ei synny" ja saatu näin vanhemmat toimimaan ja sovinto syntyy
- Joka tapauksessa ei puserreta väkisin sopimusta

## LIITE 3: Työnohjaajien työskentelytekniikoita projektin käyttöön

### Tunnetyöskentelyä

- emotion nostaminen / laskeminen (esim. kun vanhemmat hyvin tunteellisia voi olla hyväksi laskea emotionaalista tasoa, jotta päästään sopimaan asiaa. Joissakin tilanteissa tunteiden ilmaiseminen voi avata siltaa sopimiselle)
  - voi esimerkiksi puhua omista tilannekohtaisista tunteista: 'nyt on aika ahistava tunne vatsanpohjassa'.
  - 'Tuleekohan tästä mitään....'

### Fokusointi

- Rekisteröidään sanasta sanaan molempien vanhempien ensimmäiset lauseet 'asiasta'. Palataan niihin, jos sovittelu ei etene; 'Sanoit alussa ... voitko jatkaa siitä vähän enemmän?' tai 'Ymmärsinkö oikein, että sinulle on tärkeää ... , mitä se voisi tarkoittaa käytännössä?'
- Sanoit että olet huolestunut siitä, että .... Mitä haluaisit tapahtuvan sen sijaan?'
- Voisimmeko pilkkoa tavoitteenne vielä pienemmiksi askeliksi?'
- Miten olette joskus onnistuneet sopimaan hankalista asioista? – Miten sinä silloin toimit? – mitä sitten tapahtui? – Mitä muuta? – Mitä toinen teki hyvin silloin? – Mikä siinä auttoi eniten? – Miten tuota samaa hyvää tapaa voisi käyttää nyt ... voisitko...?'
- Oletetaan että tänään saadaan sopimus, vaikka se nyt vaikuttaa utopialta, niin mistä sinä ja sinä ja lapset huomaisi sen huomenna/ensi viikolla? Miten arki menee, tapaamiset, lomat jne? -> Mitkä oleellimmat erot ovat nykyiseen? Missä olette nyt verrattuna utopiaan asteikolla 0-10? Miten olette onnistuneet senkin vertaa? Mikä voisi olla seuraava askel (sopimus)?'
- Kuinka vaikea sopimuksen teko tänään mahtaa olla sinusta ja sinusta asteikolla 0-100%? – Mikä antaa sinulle tuon verran toivoa? Mikä nostaisi arvioitasi? Mitä olet valmis tekemään vielä enemmän?'

### Tyhjän tuolin tekniikka

- toiveiden, unelmien sanominen tyhjälle tuolille (paremman tulevaisuuden näkeminen)

### Lapsesta puhuminen – vanhemmille todennäköisesti yhteisesti tärkeimmästä

- sen kertominen mitä hyvää toinen vanhempi on tehnyt lapsen hyvinvoinnin eteen
- lapsesta puhuminen, lapsen luonteesta, taidoista ja elämästä kertominen. 'Mistä olette ylpeitä?'
- 'Mitä haluaisit että lapsesi kertoo tästä ajasta omille lapsilleen?'
- 'Mistä lapsesi on ylpeä sinussa/toisesta vanhemmassa?'

### Reflektointia – Omista ajatuksista ja tunteista tilanteessa/tilanteesta puhumista ääneen ja kuuntelua

- Työntekijät keskenään: 'Mitä sanot, menemmekö eteenpäin vai onko tässä vielä jotain josta ei olla puhuttu?' tai 'minulla on sellainen tunne, että emme vielä ole oikein ymmärtäneet Liisaa?'
- Yksi työntekijä ja yksi vanhempi; 'Voisinko vähän jutella kanssasi, kun muut kuuntelevat?' + toinen työntekijä ja toinen vanhempi jatkavat edellisestä + ensimmäiset kommentoivat.
- Työntekijät ja asianajajat; 'Minkälaisen vaikutelman olette saaneet tähän astisesta?' tai 'Minkälaisia ajatuksia ja ehdotuksia teillä on käynyt mielessä?' tai 'Miten ehdottaisitte että etenisimme?'



**'Taktiikan'/rytmin muutos**

- **Hidastamista** kun joku tuo aina vaan uutta pöytään, tai vyöryttää omia näkemyksiään; 'No niin, katsotaan mitä meillä nyt on.... , odota vähän, en ehtinyt vielä kirjoittaa kaikkea, eli...  
**Nopeuttamista** kun ....
- **Varovaisuutta** kun...  
**Räväkkyyttä** kun ... 'Haluatteko että joku muu päättää teidän lastenne tulevaisuudesta?'
- **Neutraaliutta** kun...  
**Kannanottoja** kun ...
- **Kuuntelua** kun ...  
**Lypsyä** kun ...
- **Tarkentavia kysymyksiä** kun ... asianosaiset puhuvat yleisesti, asian ympäriltä, eteenpäin suuntautuen  
**Ihmettelyä**, kun ei ymmärretä, ei saada vastauksia, tulee ristiriitaisuuksia

**Tauot**

- Siirryttäessä seuraavaan vaiheeseen
- Kun toisesta sovittelijasta tuntuu siltä; haluaa tarkistaa jotain, tulee olo että sivuutetaan jotain oleellista, haluaisi rytminvaihdosta.
- Halutaan antaa aikaa, luoda tilanne jossa asianosaiset saavat koota ajatuksiaan ja levätä välillä

**Poikkeusten hyödyntäminen**

- Miten olette sopineet aikaisemmin?
- Miten olette onnistuneet kaikesta huolimatta sopimaan ...
- Olette samaa mieltä tästä? Mitä se merkitsee muiden asioiden sopimisesta?
- Miten onnistuitte sopimaan, että tulitte sovitteluun? Mitä se edellytti sinulta ja sinulta?
- Millä tänään ei ainakaan päästä eteenpäin?

### **Sovittelu uuden elämänvaiheen alkuna**

- Olette aloittaneet uuden elämänvaiheen, jossa pitää sopia tietyistä asioista; kertokaa ensin mitä kaikkea tähän vaiheeseen teidän ja lasten elämään kuuluu? – Mitä olette jo tehneet? Mikä tuntuu hyvältä? Missä on haasteita? -> Onpa hienoa kuulla, että näin paljon on jo menty eteenpäin!
- Mitä tämä uusi vaihe merkitsee teille molemmille? Lapsille?
- Mitä säilytätte entisestä elämästä? – Tapoja kenties?
- Mistä tulette tietämään, että sovittelu vahvistaa hyvää suuntaa teidän ja lastenne elämässä?
- Mitä meidän tulee vähintään saada aikaiseksi tänään, että uusi elämänvaihe vahvistuu?

### **Unelmista tavoitteita**

- Jos osapuolilla/osapuolella on vaikea määritellä omat tavoitteet, voi ensin kartoittaa unelmatilanne ja sitten palata nykypäivään ja tavoitteisiin
- 'Kuvitellaan, että tavataan viiden vuoden kuluttua ... kaikki on mennyt hyvin teidän eronne kanssa ... asutte ja elätte hyvin ... lapset voivat hyvin ... kysyn miten asianne ovat järjestyneet ... miten mahdat vastata? Hienoa, entä muuta? ja vielä?
- Sitten kysyn mikä sopimuksessa, jonka teitte oli tärkeintä, että asiat menivät oikeaan suuntaan? Mitä itse sovit? Mitä toinen?
- Mitä tämä tarkoittaa, että sinun tänään pitää tavoitella? Mistä antaa periksi? Mikä ei ole tärkeää?

### **Hyvin muotoilleet tavoitteet**

- Tavoite on konkreettinen, havaittavissa
- Tavoite on tärkeä lapselle
- Tavoite on realistinen
- Tavoite on henkilön oma
- Tavoite vaatii töitä toteutuakseen



