



SIRIA

Mitä on ratkaisukeskeisyys?



Ben Furmanin mukaan

Mistä ihmeestä
ongelma johtuu?



PERINTEINEN AJATTELU



No, johtuu
mistä johtuu!

Mikä muutos
pyritään
saamaan
aikaan?

Mikä on
ensimmäinen
askel?

RATKES-AJATTELU

Muksuoppi

- Mikä taito lapsen pitäisi oppia?
- askeleittain etenevä prosessi
- **perheen, ystävien ja muiden läheisten avulla**
- kehitettiin 1990-luvulla Helsingissä
- psykiatrian erikoislääkäri, psykoterapeutti Ben Furman
- psykoterapeutti, johtaja Tapani Ahola
- erityislastentarhanopettajat Sirpa Birn ja Tuija Terävä.



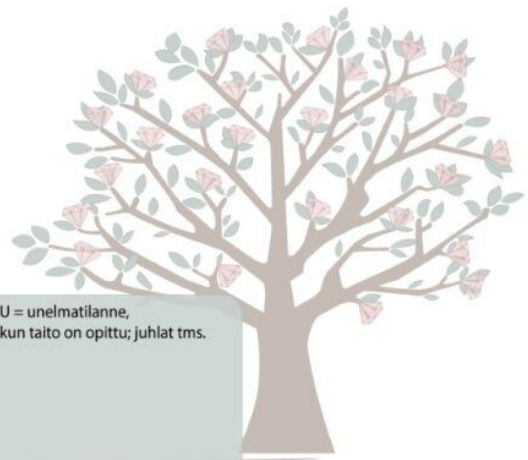
Menetelmä on

- 3 - 12 -vuotiaille lapsille
- tehokas ja sillä voidaan ratkoa monenlaisia lasten ongelmia
- yksinkertainen ja selkeä
- vanhemmat voivat arvostaa
- aikuisten yhteistyö
- ei syyllistä ketään
- kaikki lapsen lähellä olevat aikuiset voivat tukea ja auttaa lasta ratkaisemaan ongelmansa
- sovellutus ratkaisukeskeisestä psykologiasta; lyhytterapia
=> ei mietitä ongelmien syitä ja juuria, vaan mikä on se tavoite, johon pyritään ja millä tavalla ihmiset voisivat yhteistyössä tehdä jotain, jotta tavoite voitaisiin saavuttaa



O	M	A	P	O	L	K	U

Seuraa edistymistäsi +



O = onnistuvat asiat,
kun osaan taidon = hyödyt



L = luottamus taidon
oppimiseen = pystyvyysusko



K = kannustajani



U = unelmatilanne,
kun taito on opittu; juhlat tms.



O = opittava asia/taito




M = muistutustapa,
joka sopii minulle



A = askeleet taidon
saavuttamiseksi

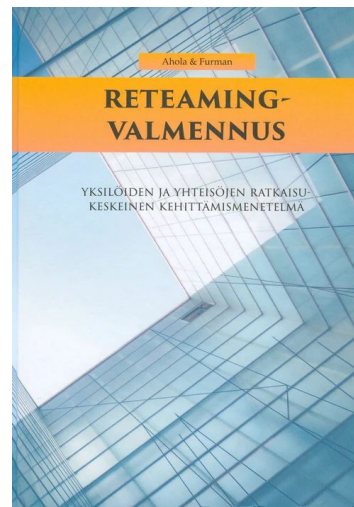
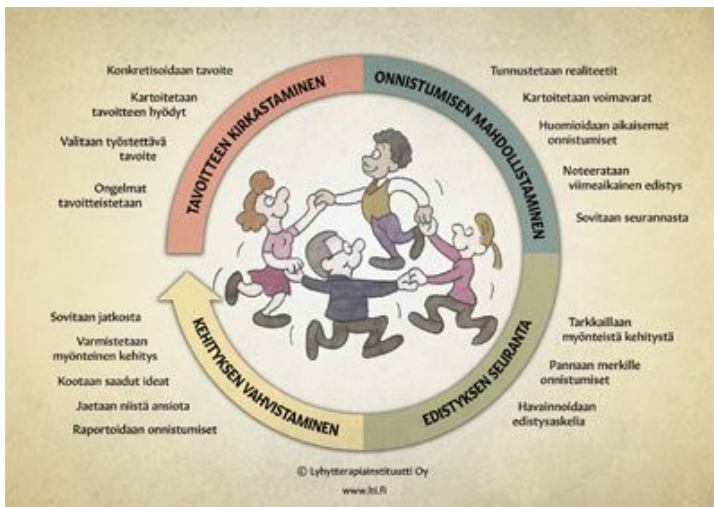


P = palkinto



Reteaming-menetelmä

- ratkaisukeskeinen menetelmä sekä yksilöille että ryhmille
- voidaan ratkoa ongelmia, kehittää itseä ja saavuttaa asetettuja tavoitteita
- unelmat, tavoitteet (taito), symboli, kannustajat, hyödyt, pystyvyysusko, askeleet, esteet ja vastoinkäymiset, päiväkirja edistyksestä, kiitokset



Miten ratkaisukeskeisten menetelmien käyttäminen vaikuttaa työntekijään?

- riski sairastua stressiin tai burnoutiin on paljon pienempi
- pidetään huolta vanhempien ja henkilökunnan hyvinvoinnista
- vähentää työstressiä
- lähentää lasten vanhempia ja isovanhempia
- ollaan samassa veneessä



Hyvä vuorovaikutus ja yhteistyön kehittäminen työyhteisössä



*“Yhteistyön kehittämisen tavoitteena on saavuttaa tilanne, jossa yhteistyö tukee osapuolten työn tekemistä.
Yhteistyön tulee olla innostavaa ja molempia osapuolia hyödyttävää, jotta sillä saadaan aikaan hyviä tuloksia.
Yhteistyö tuottaa parhaimmillaan sellaisia ratkaisuja, joihin kumpikaan osapuoli ei yksinään kykene.
Prosessi käynnistää yhteisen oppimisen, joka on työhyvinvoinnin lähde.”*



Lähde: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/yhteistyon-ja-tyohyvinvoinnin-vuoropuhelu/yhteistyon-ja-tyohyvinvoinnin-kehittamisen-hyodyt-ja-haasteet>

Miten viedä hyvä työyhteisöön?

“Yhteistyön ja työhyvinvoinnin tarkasteleminen rinnakkain pyrkii siihen, että muutosta suunnitellaan ja toteutetaan olemassa olevien resurssien ehdoilla.”

[Kolmen työpajan prosessi | Työterveyslaitos](#)

Taito, jonka työyhteisömme jäsenten olisi hyvä oppia:

- vahvuudet
- tavoitteesta sopiminen yhdessä
- hyödyt
- kiinnostuksen herättäminen taidon oppimiseen
- miten tästä tehdään yhteinen kiva projekti?

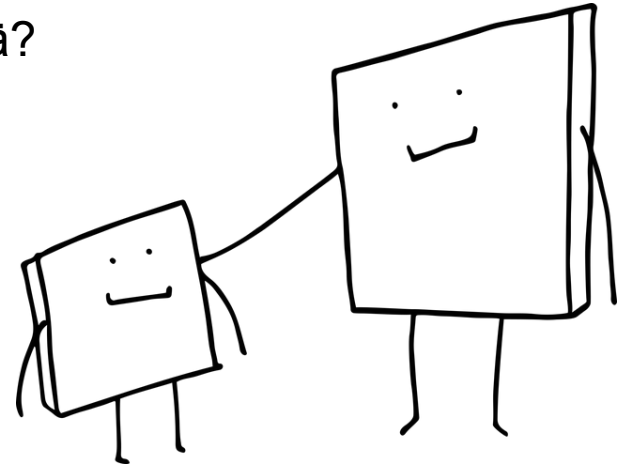
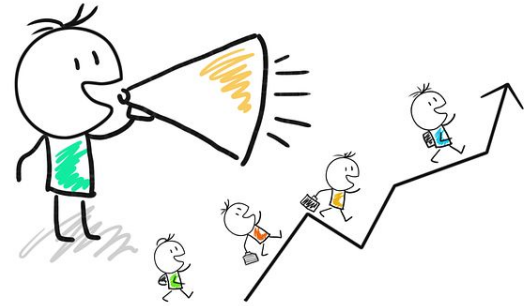


- hauska nimi
- symboli, voimaolento, sankarihahmo, voimaeläin
- kannustajien hankkiminen
- muistutustapa
- juhlistamisesta sopiminen
- kenelle opittu voidaan taito opettaa
- seuraava taito



Kannustajista

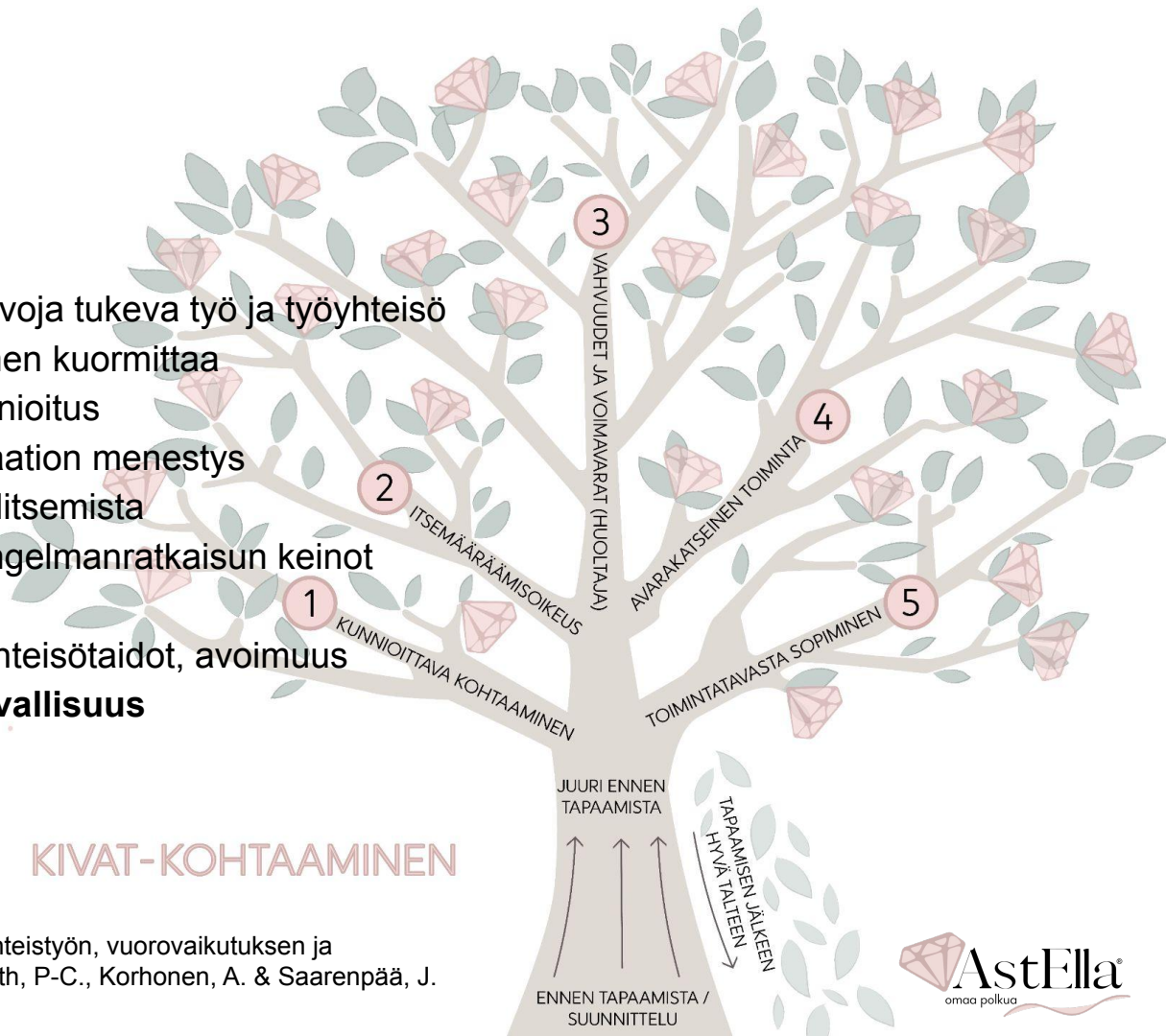
- koulussa tukioppilaat - ketkä voisivat olla työyhteisön kannustajia?
- kannustajista huolehtiminen ja heitä kiittäminen
 - miten työyhteisön kannustajia voisi kiittää?



Tulevaisuuden työelämätaidot

- vahvuuksia, persoonallisuutta ja arvoja tukeva työ ja työyhteisö
- naamioiden/roolien kautta toimiminen kuormittaa
 - > aitous + muiden arvostus ja kunnioitus
 - => yksilön, tiimien ja koko organisaation menestys
 - edellyttävät tunnetaitojen hallitsemista
- keskeistä puheeksi ottamisen ja ongelmanratkaisun keinot
- verkostoitumisen taidot
- Opetushallitus: yhteistyökyky, työyhteisötaidot, avoimuus
 - => luottamus ja **psykologinen turvallisuus**
- tietoinen reflektointi
- dialoginen vuorovaikutus

KIVAT-KOHTAAMINEN



Lähde: Kantelus. L., Tulevaisuuden työelämätaidot yhteistyön, vuorovaikutuksen ja konfliktinratkaisukyvyn näkökulmasta. Teoksessa: Roth, P-C., Korhonen, A. & Saarenpää, J. (toim.). Tunnelukutaito. Helsinki: Minea. 194-213.

Kukoistava työelämä



- näkökulman kääntämisen taito
- yhteinen arvopohja
- itsetuntemus, tunne-elämän tasapaino, kyky kohdata negatiivisia asioita, intuitioon luottaminen, oman rajallisuuden tiedostaminen ja myöntäminen, epävarmuuden sieto, pyrkimys hyvään, aitous => tulevaisuuden työelämätaitoja
 - tunteet ovat läsnä jokaisessa työtilanteessa
- työyhteisön tunneilmasto -> oppimisen taito
 - uusia osaamistarpeita -> oppiminen on organisaation kilpailukyvyn edellytys
 - **turvassa olemisen tunne** on kaiken oppimisen lähtökohta
 - riittävät voimavarat ja hyvinvointi ovat uuden oppimisen edellytyksiä
 - vahva itsetuntemus





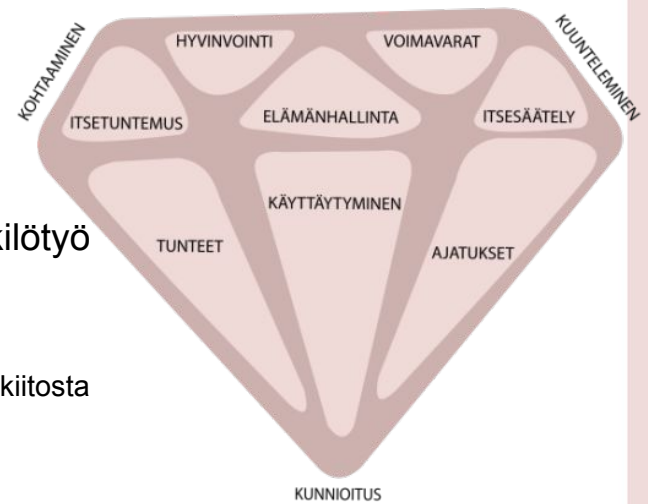
Päätöksenteko

- tunneprosessit ja tunnekokemukset
 - tunneprosessit tekevät “raskaan työn”
 - tunnekokemukset = tietoinen havainnointi siitä, mitä kehossa ja mielessä tapahtuu, kun tunneprosessit ovat aktiivisina
- omien tunteiden havainnointi ja niiden hyväksyminen sellaisenaan => hyvä itsetuntemus ja sisäinen tasapaino



Kunnioittava kohtaaminen ja kuunteleminen

- tunnetaidot ja empatiakyky => tuloksellinen johtaminen ja esihenkilötyö
- **psykologinen turvallisuus -> huipputiimin kivijalka**
- arvostus, yhteenkuuluvuus, vaikuttavuus ja reiluus
 - kuuntele, kannusta, anna tilaisuus loistaa, hyödynnä osaamista ja anna siitä kiitosta
 - osoita oma vajaavaisuutesi, pyydä anteeksi
 - tavoitteita saavutetaan tiimiläisten vahvuuksien pohjalta
 - vaikuttavuuden tunne syntyy vuorovaikutuksessa kuulluksi tulemisesta
 - oikeudenmukaisuuden tunne suojaa työn kuormituksen, epävarmuuden ja kiireen tuomalta taakalta
- vuorovaikutus pohjautuu avoimelle ja rakentavalle palautteelle sekä luottamukselle -> **esihenkilön tärkein tehtävä on siis luoda psykologisen turvallisuuden ilmapiiri**
 - se syntyy, kun esihenkilö on aidosti kiinnostunut tiimiläisistä, on läsnä, kuuntelee, on joustava ja luotettava
 - psykologisen turvallisuuden tunne tuo resilienssiä, joka suojaa stressin huonoilta vaikutuksilta
 - rohkaisua, ystävällisyyttä, myötätuntoa, välittämistä



Esimerkki Reteamingista

1. Haaveiden/unelmien kuvaaminen
2. Tavoitteen asettaminen
3. Kannustajien hankkiminen
4. Tavoitteen hyödyt
5. Edistyksen tiedostaminen
6. Onnistumisen kriteerit
7. Muutosprosessin vaikeaksi toteaminen
8. Pystyvyyssuskon kasvattaminen
9. Lupausten antaminen
10. Päiväkirja edityksestä
11. Vastoinkäymisiin varautuminen
12. Juhlistaminen

