

## Työhyvinvointi työyhteisössä – Ratkaisukeskeinen vuorovaikutus

Ratkaisukeskeinen vuorovaikutus katsoo tulevaisuuteen eikä menneisyyteen. Keskeistä ei ole löytää selitystä tai syytä sille, mistä ongelma johtuu tai varsinkaan syyllistä ongelmalle. Olennaista on sen sijaan löytää ratkaisu ongelmaan pohtimalla, mitä tahdomme ongelman tilalle ja miten etenemme tästä hetkestä eteenpäin.

Animaatiossa kaksi naista ongelmalaatikon äärellä pohtii:

Nainen 1: Jos tämä olisi mekaaninen ongelma, etsitään vika ja sen syntymekanismi ja sen jälkeen korjataan se.

Nainen 2: Niin, mutta ihmisten kanssa toimittaessa ajattelutapa ei läheskään aina johda onnistuneeseen lopputulokseen.

Lopputulos: Syyllisten ja syiden etsiminen ei välttämättä edistä ongelman ratkaisemista, vaan johtaa negatiiviseen syyttelykierteeseen.

Ratkaisukeskeinen työtapa voi edetä esimerkiksi seuraavasti:

- 1) Ongelma nostetaan esiin ja kuunnellaan mitä tunteita se herättää.
- 2) Kysytään millainen olisi ihannetila, jossa tätä ongelmaa ei olisi.
- 3) Kartoitetaan voimavarat, joilla asetetun tavoitteen saavuttaminen on mahdollista
- 4) Pohditaan ja analysoidaan mistä tässä ongelmassa on kysymys.
- 5) Muutetaan ongelma konkreettiseksi tavoitteeksi.
- 6) Muutetaan ongelmakeskeinen puhe ratkaisukeskeiseksi puheeksi.

Työyhteisössä voi esittää seuraavanlaisia kysymyksiä:

- 1) Mitä toivomme nykyisen tilalle?
- 2) Mikä olisi mielestämme paras mahdollinen lopputulos tässä tilanteessa?
- 3) Millainen tilanne on, kun se on kunnossa?
- 4) Mitä teemme silloin, kun asia sujuu paremmin?
- 5) Millaisia vahvuuksia meillä on, joita voimme hyödyntää tavoitteeseen pääsemiseksi?
- 6) Mitä konkreettista aiomme tehdä tilanteen muuttamiseksi?