



**TAMARA BJÖRKQVIST**  
KM, ammatillinen opettaja,  
Reteaming-valmentaja, suunnittelija,  
Ikäinstituutti



**SIRKKALIISA HEIMONEN**  
sh, PsT, ratkaisukeskeinen valmentaja,  
toimialapäällikkö,  
Ikäinstituutti

# Uutta suuntaa valmennuksella vanhustyöhön

**Vanhustyössä eletään muutosten aikaa, mikä haastaa työntekijöitä ja yhteisöjä tarkastelemaan omaa toimintaansa ja etsimään uusia toimintatapoja. Ratkaisukeskeisyys antaa toiminnan kehittämislle hyviä eväitä ja avaa väyliä myönteiselle muutokselle.**

Ratkaisukeskeinen lähestymistapa soveltuu hyvin kehittämistyön tueksi. Se suuntaa tulevaan, auttaa tunnistamaan mahdollisuuksia ja nojaa yhteisön omiin vahvuuksiin sekä voimavaroihin. Lähtökohtana kehittämiselle voi olla muutostarve tai jokin todettu epäkohta. Epäkohdan tai ongelman yksityiskohtainen analysointi tai syiden etsiminen ei välttämättä auta löytämään ratkaisua. Näin toimien saattaa jopa syntyä kielteinen kehä, jossa huomio kiinnittyy ja kapeutuu itse ongelmaan ja sen syihin. Ongelmien tunnistaminen on tärkeää, mutta olennaista on suunnata ajattelu ja toiminta tulokseen ja tavoitteisiin. Näin saadaan yhteinen suunta muutokselle ja kehittämistyölle ja luodaan innostusta, luottamusta ja motivaatiota.

## **Yhteinen suunta tienviitaksi**

Ratkaisukeskeinen lähestymistapa on käytännönläheinen ja liikkuu arjen tasolla. Huomio kiinnitetään toivottuun tulevaisuuteen eli siihen, miten toivotaan jonkin tietyn asian tai asioiden tulevaisuudessa olevan. Tavoitteen määrittäminen on kehittämistyössä sinänsä tyypillistä. Myönteisen tulevaisuuskuvan luominen vie pidemmälle, sillä siinä työestetään myös yhteistä arvopohjaa.



Ratkaisukeskeinen lähestymistapa on uteliasta tutkimista, luovuutta ja avoimuutta uudelle. Se tuo esiin arjen konkreettiset teot eli ne askeleet, joilla yhteisö etenee kohti itse määrittämäänsä toivottua tulevaisuutta. Näin tuodaan tulevaisuuden tavoitetilä lähelle – siihen mitä jokainen yhteisön jäsen voi asialle tehdä jo huomenna tai seuraavassa työvuorossa. Yhdessä voidaan miettiä myös sitä, mikä kertoo edistymisestä tai mistä tiedetään, että edetään oikeaan suuntaan. Voidaan kuvata, mistä näkyy se, että asiat toimivat tai mistä asiakkaat, yhteistyökumppanit tai omaiset huomaavat sen.

### **Päämäärän merkitys korostuu**

Valmennuksella voidaan tukea yhteisen suunnan syntymistä. Yhteinen päämäärä voi olla esimerkiksi rakentaa yhteisöön hyvien kohtaamisten täyttämä arki tai se, että luodaan elämänmakuista elämää muistisairaalle ihmiselle. Usein on kyse varsin tutuista asioista, mutta niiden tarkoitus ja tulkinta voi olla erilainen yhteisön eri jäsenillä.

Päämäärän yhteinen määrittely ja yksityiskohtainen kuvaaminen on tärkeää. Kyse on ikään kuin yhteisen maaperän rakentamisesta nostamalla esiin erilaisia ajatuksia ja näkökulmia ja muovaamalla näistä yhteinen kiteytys. Kiteytys voidaan tunnustaa yhteisön omaksi ja siihen voivat jäsenet sitoutua.

Selkeä, konkreettinen sekä yhteisesti jaettu käsitys toivotusta tulevaisuudesta tai siitä, miten asiat parhaimmillaan ovat, on vankka pohja kehittämiselle. Se toimii majakan tavoin näyttäen suuntaa ja ohjaten toimintaa. Kun lisäksi on yhdessä tunnustettu se, mitkä seikat kertovat etenemisestä, voidaan paremmin tiedottaa myös onnistumiset. Motivaation ylläpitämiseksi ja suunnan vahvistamiseksi on hyvä kiinnittää huomio siihen, että edistyminen huomataan ja siitä annetaan myönteistä palautetta. Jokainen askel eteenpäin on merkittävä ja huomion arvoinen. Siitä kannattaa iloita yhdessä!

### **Vahvuudet ja onnistumiset esiin**

Ratkaisukeskeisessä lähestymistavassa suunnataan huomiota onnistumisiin ja siihen, mikä toimii. Työyhteisössä nostetaan esiin vahvuudet, aiemmat onnistumiset ja ne asiat, mitkä toimivat tai missä he ovat hyviä. Vahvuuksien tekeminen näkyväksi tuo esiin työyhteisön kivijalan, jonka varaan on hyvä lähteä rakentamaan uutta. Vahvuuksien tunnistamisella on tärkeä merkitys myös yhteishengen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Valmennuksissa voidaan suunnata työyhteisön katsetta vahvuuksiin esimerkiksi työstämällä yhteisön yhteistä vahvuuspuuta. Arjen onnistumisia taas voidaan nostaa tähtikartalle. Näitä on mukava tarkastella yhdessä, iloita ja olla ylpeitä kaikesta siitä, mitä on jo olemassa.

Katseen tietoinen suuntaaminen myönteiseen aiheuttaa parhaimmillaan myönteisen kehän, jolloin hyvän havaitseminen on jatkossakin helpompaa. Jokainen voi omassa toiminnassaan kiinnittää huomion siihen, miten asioista puhuu, kuinka kannustaa ja miten edistää rakentavalla tavalla asioita yhteisössä. Ei ole turhaan väitetty, että se mihin kiinnität huomiota, kasvaa!

### **Voimaa valmennuksesta**

Ratkaisukeskeisellä valmennuksella voidaan esimerkiksi tukea kehittämistä, vahvistaa työhyvinvointia ja kirkastaa toiminnan lähtökohtia. Ratkaisukeskeytyksen periaatteet antavat hyvän perustan myös asiakastyölle. Iäkkään ihmisen kohtaamisessa ja hänen toimintakykynsä tukemisessa tarvitaan myönteiseen suuntaamista, vahvuuksien tunnistamista, mahdollisuuksien avaamista ja onnistumisten näkyväksi tekemistä. Iäkäs ihminen nähdään oman tilanteensa asiantuntijana. Hän voi määrittää itse,

mikä on hänelle paras mahdollinen tilanne ja mitä hän haluaa saavuttaa. Yhdessä voidaan miettiä, miten siihen päästään ja minkälaista tukea hän siihen pääsemiseksi tarvitsee.

Vanhustyön työyhteisöjen valmennusprosesseissa olemme työstäneet ja konkretisoineet yhdessä yhteisöjen arvoja, rakentaneet pohjaa erilaisille kehittämisprosesseille sekä luotsanneet muutoksen etenemistä. On ollut antoisaa kuulla työyhteisöjen omaa sanoitusta asioille ja nähdä se innostus, mikä löytyy parhaimmillaan yhteisessä pohdinnassa. Työyhteisössä arvostava ilmapiiri tarkoittaa sitä, että jokaisen yhteisön jäsenen ääni tulee kuulluksi ja huomioon otetuksi. Kehittämistyössä tarvitaan jokaisen osallistumista ja asiantuntijuutta.

Yhteisössä muutoksen ja kehittymisen mahdollistaa se, että omaa arkea ja toimintakäytäntöjä tutkitaan avoimesti, myönteisesti ja moniäänisesti. Myönteiseen suuntaaminen rakentaa toivoa ja luottamusta sekä antaa rohkeutta etsiä ja kokeilla erilaisia toimintatapoja. Kokeilemalla löytyy parhaiten juuri se toimintatapa, joka tuntuu omaan tilanteeseen soveltuvalta ja johon halutaan sekä voidaan sitoutua. Yhdessä löydetty oivallukset ja ideat siirtyvät jouhevammin käytännön toimintaan.

Muutos on luonteeltaan jatkuvaa. Kehittämisen polulla into ja avoimuus ovat hyvät eväät. Jo itse matka on palkitsevaa, sillä parhaimmillaan yhteinen ideointi, oivallukset, erehdykset ja onnistumiset avartavat näkökulmia ja tekevät arjesta rikkaampaa!

#### **KIRJALLISUUTTA:**

Dierolf, K. (2014). Solution- Focused Team Coaching. SolutionsAcademy Verlag.

Jackson, P. Z. & McKergow, P. (2007). The Solutions Focus. Making Coaching & Change Simple. Nicholas Brealey International, London.

Hirvihuhta, A. & Litovaara, A. (2003). Ratkaisun taito. Tammi, Helsinki.

Kurttila, M., Laane, T., Saukkola, K. & Tranberg, T. (2010). Arvostus – valmentava kirja esimiehille. Tammi, Helsinki.

**”RATKAISUKESKEINEN  
LÄHESTYMISTAPA ON  
UTELIASTA TUTKIMISTA,  
LUOVIUTTA JA  
AVOIMUUTTA UUDELLA.”**