



Solution4Inclusion

AUTHORSHIP:

EMPODERAR - DESENVOLVIMENTO
ORGANIZACIONAL, SOCIAL, PROFISSIONAL E
PESSOAL, LDA

Lyhytterapiainstituutti Oy- Helsinki Brief
Therapy Institute



Sisällys

I – Johdanto	4
II – Tavoitteet ja odotetut tuotokset	8
III – Ratkaisukeskeinen lähestymistapa	9
1. Johdanto	9
2. Periaatteet	9
3. Ratkaisukeskeisen lähestymistavan rakenne	12
1 – Voimavarat ja tavoitteet	13
2 – Tukiverkosto	13
3 – Hyödyt ja suunnitelma	15
4 – Onnistumisen uskon vahvistaminen	16
5 – Juhlistaminen	17
6 – Seuranta	18
4. Mahdollisia kohderyhmiä	19
1. NEET (not in employment, education or training)	19
2. Siirtolaiset, pakolaiset ja turvapaikan hakijat	19
3. Kodittomat	19
5. Hakusanat	19
IV – Harjoituksia	21
1. Tulevaisuusmielikuvien luominen	21
Valmistelu	21
Ohjeet yksilölle	21
Ohjeet ryhmälle	22
2. Seuraavat askeleet	22
3. Esteet ja niiden ratkaiseminen	22
V – Lisälukemista	26
VI- Liitteet	29
1. Kuvattuja menetelmiä tukevat työkalut	29
1. Asteikko	29
2. Visuaaliset apuvälineet	29
2. Opas koulutuksen arvioimiseen ja hyväksymiseen EU:n tasolla	30
1 – ECVET European Credit System for Vocational Education and Training	30
2. EQF - European Qualifications Framework	31



Johdanto



I – Johdanto

Tämä asiakirja on osa Solution4Inclusion (S4I) -hanketta, jota rahoittaa Erasmus+. S4I-hankkeen tavoitteena on edistää heikommassa asemassa olevien ryhmien (esim. maahanmuuttajat, pakolaiset, työttömien) osallisuutta ja kotoutumista parantamalla heitä tukevien organisaatioiden henkilöstön osaamista ratkaisukeskeiseen lähestymistapaan kehitettyjen koulutusvälineiden avulla.

S4I-kumppanuus valitsi ratkaisukeskeisen lähestymistavan, koska se on tehokas, yksinkertainen ja toimii rakenteena, jota voidaan käyttää kaikenlaisten tavoitteiden saavuttamiseksi erilaisissa yhteyksissä ja organisaatioissa.

Sosiaalityön ammatti määritellään usein käytännöksi, jossa pyritään voimaannuttamaan ja vapauttamaan heikossa asemassa olevia ihmisiä. Tämän tavoitteen ja sen välillä, mitä todellisuudessa tapahtuu, on kuitenkin usein kuilu. Yksi sosiaalityön keskeisistä periaatteista on antaa ääni ihmisille, jotka ovat sosiaalisen muutoksen kohteena (Engen, Nissen & Uggerhøj, 2019). Suuntaamalla ammattikäytäntönsä refleksiiviseen ja ratkaisukeskeiseen harjoitukseen sosiaalityöntekijät voivat auttaa kohteena olevia yksilöitä tulemaan oman muutoksensa toimijoiksi tai tekijöiksi. Nämä ajatukset mielessä pitäen sosiaalityöntekijät voivat luoda hyödynsaajille mahdollisuuksia osallistua omien tavoitteidensa määrittelyyn ja saavuttamiseen.

Tämän käsikirjan lisäksi hanke järjestää Portugalissa maksuttoman koulutustapahtuman ratkaisukeskeisestä lähestymistavasta, joka on suunnattu ammattilaisille, jotka tukevat työssään muita heikommassa asemassa olevia ihmisiä. Jos olet kiinnostunut saamaan lisäkoulutusta, materiaalia tai valmennusta, ota rohkeasti yhteyttä hankekumppaneihin, LTI:hen Suomessa ja Empoderariin Portugalissa.



Nämä tavoitteet huomioon ottaen S4I:llä on seuraavat kohderyhmät:

1. Organisaatiot

- Nuorisokeskukset
- Kolmas sektori
- Pakolaispalvelut
- Työvoimatoimistot

2. Työntekijät

- Sociaalityöntekijät
- Psykologit
- Mentorit
- Ohjaajat / coachit

3. Syrjäytyneet

- NEET (not in employment, education or training)
- Siirtolaiset
- Pakolaiset
- Työttömät



Järjestävät tahot:

EMPODERAR- Desenvolvimento Organizacional, Social, Profissional e Pessoal, Lda on aikuiskoulutus- ja konsultointiyritys, joka käyttää psykologiaa edistääkseen hyvinvointia ja tehokkuutta yhteiskunnassa, organisaatioissa ja yksilöissä. Konsulttiryhmällä on kokemusta myönteisten muutosten edistämisestä eri yhteyksissä. Ryhmän jäsenten psykologinen koulutus, laaja kokemus, jossa psykologinen tieto yhdistyy muihin osaamisalueisiin, antaa heille mahdollisuuden luoda tehokkaita ratkaisuja erilaisissa tilanteissa.



Lyhytterapiainstituutti Oy – Helsinki Brief Therapy Institute on perustettu vuonna 1986, ja se on Suomen johtava ratkaisukeskeisen psykoterapian koulutusta tarjoava yritys. Nelivuotinen psykoterapiakoulutus järjestetään yhteistyössä Itä-Suomen yliopiston kanssa. Pitkän koulutusohjelman lisäksi tarjoamme ratkaisukeskeisen terapian ja coachingin työpajoja ja lyhyempiä koulutuksia sekä Suomessa että kansainvälisesti. Viime vuosina olemme tarjonneet koulutusta monissa maissa ympäri maailmaa, kuten Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Hollannissa, Saksassa, Belgiassa, Sveitsissä, Espanjassa, Britanniassa, Brasiliassa, Islannissa, Islannissa, IRANissa, Venäjällä ja Kiinassa.





Tavoitteet & odotetut tuotokset



II – Tavoitteet ja odotetut tuotokset

Näiden ohjeiden tarkoituksena on tutustuttaa sinut ratkaisukeskeiseen lähestymistapaan ja erityisesti antaa ohjeita siitä, miten ratkaisukeskeisen lähestymistavan avulla voidaan tehokkaasti edistää kotoutumista ja paluuta työelämään.

Ratkaisukeskeinen lähestymistapa on tavoitteellinen, näyttöön perustuva psykologinen lähestymistapa, joka sisältää positiivisen psykologian periaatteita ja käytäntöjä ja auttaa asiakkaita tekemään muutoksia elämässään kehittämällä ratkaisuja välttäen keskittymistä ongelmiin. Ratkaisukeskeisyydessä, aivan kuten positiivisessa psykologiassa, etsitään ja korostetaan sitä, mikä menee hyvin, ja voimaannutetaan yksilöitä jatkamaan myönteistä kehitystä edistävien asioiden tekemistä.

Kun ratkaisukeskeistä lähestymistapaa sovelletaan tehokkaasti, se voi muuttaa hyödynsaajien näkökulmaa tilanteeseensa ja omaksua myönteisemmän ja tuottavamman näkemyksen, jossa keskitytään heidän tavoitteisiinsa. Tämän lähestymistavan avulla ammattilaiset voivat ohjata edunsaajia saamaan parempia käsityksiä tavoitteistaan, tunnistamaan taitonsa ja mahdollisuutensa saavuttaa haluamansa lopputulos.

Tämän tavoitteen saavuttamiseksi kuvaamme ensin tämän lähestymistavan periaatteet ja interventiossa noudatettavat vaiheet. Sen jälkeen esittelemme mahdolliset kohderyhmät ja kuvaamme esimerkin ratkaisukeskeisen lähestymistavan opiskeluun liittyvästä harjoituksesta.

Näin ollen seuraavilla ohjeilla pyritään seuraaviin tavoitteisiin:

Help professionals in
applying solution-
focused approach



Promote inclusion more
effectively in people
from vulnerable
backgrounds





III – Ratkaisukeskeinen lähestymistapa

1. Johdanto

Alun perin termi ratkaisukeskeinen liittyi tiettyyn terapiamalliin, joka tunnettiin nimellä lyhyt ratkaisukeskeinen terapia, jonka Steve De Shazer, Insoo Kim Berg kehitti työtovereittensa kanssa Yhdysvalloissa 80-luvulla.

Tässä psykoterapeuttisessa lähestymistavassa keskitytään siihen, että asiakkaat kuvaavat toivomaansa tulevaisuutta sen sijaan, että keskityttäisiin siihen, mitä he ovat kokeneet menneisyydessä. Lähestymistavassa korostetaan toivottuja tuloksia ja annetaan asiakkaille mahdollisuus saavuttaa ne välttämällä keskittymistä ongelmiin tai niiden perimmäisiin syihin.

Ratkaisukeskeistä lähestymistapaa käytetään nykyään erilaisissa terapeuttisissa yhteyksissä mielenterveysongelmien, kuten masennuksen, ahdistuneisuuden ja traumaperäisen stressihäiriön, hoidossa, mutta yhä useammin myös muissa kuin terapeuttisissa yhteyksissä.

Monet ratkaisukeskeiset terapeutit eri puolilla maailmaa ovat olleet kiinnostuneita soveltamaan ratkaisukeskeisen terapian menetelmiä muissa kuin terapeuttisissa yhteyksissä, kuten valmennuksessa, koulutuksessa ja organisaatioiden kehittämisessä. Esimerkiksi Ben Furman ja Tapani Ahola Suomessa ovat kehittäneet ratkaisukeskeisen lähestymistavan sovelluksia, jotka on suunnattu tiimien rakentamiseen, organisaatioiden kehittämiseen ja korjaavaan pedagogiikkaan.

Tässä asiakirjassa hahmotellaan ratkaisukeskeisen lähestymistavan periaatteet ja kuvataan sen toteuttamisen vaiheet.

Tämä asiakirja ei ole kuvaus siitä, miten ratkaisukeskeisyyttä käytetään psykoterapeuttisessa kontekstissa. Se tarjoaa suuntaviivoja siitä, miten ratkaisukeskeisen lähestymistavan avulla voidaan puuttua tehokkaasti integraation edistämiseen.

2. Periaatteet

Ratkaisukeskeinen lähestymistapa kehitettiin empiirisesti painottaen erityisesti kieltä, käytettyjä sanoja ja terapiaistunnoissa käytettyjä viestintämalleja, jotka osoittautuivat hyödyllisiksi asiakkaille. Sitä, mikä näytti toimivan, pidettiin yllä ja siitä, mikä ei toiminut, luovuttiin (Lipchik, Derks, LaCourt ja Nunnally, 2012).

Ratkaisukeskeinen lähestymistapa voidaan tiivistää seuraaviin periaatteisiin.



Asiakaslähtöisyys

- Interventiossa keskitytään asiakkaaseen, joka luottaa omiin vahvuuksiinsa ja kykyihinsä menestyä. Ammattilaisen tehtävänä on auttaa asiakasta tunnistamaan omat vahvuutensa ja luomaan yhteinen tavoite. Vuoropuhelu on yhteistyöhön perustuvaa eikä ohjeistavaa, siinä ei määrätä, mihin päämäärään asiakkaan tulisi pyrkiä ja mitä hänen tulisi tehdä, vaan se on yhteisesti luotua.

Voimavaralähtöisyys

- Dialogin avulla työntekijä auttaa asiakasta tunnistamaan ne tilanteet, joissa hän on onnistunut hyvin tai tavallista paremmin, ja pohtimaan sitä, mitä hän on itse tehnyt sen eteen. Jos tunnistetaan oikeaan suuntaan otettuja askeleita, niitä vahvistetaan asiakkaan taitojen korostamiseksi. Voimavarojen tunnistamiseen kuuluvat myös ulkoiset voimavarat ja henkilöt, jotka voivat tukea heitä.

Motivaatio ja optimismi

- Asiakkaan kuvaillessa sitä, mitä ediytyä on tapahtunut, hänelle ei ainoastaan anneta positivistia palautetta, vaan häntä autetaan myös tiedostamaan se, mitä hän on itse tehnyt sellaista mistä on ollut hyötyä. Tätä vaihetta täydennetään tutkimalla asiakkaan kanssa, mitä myönteisiä kokemuksia hän koki toteutettujen toimien aikana.



Tavoitelähtöisyys

- Asiakkaita pyydetään määrittelemään tavoitteensa, mitä he haluavat saavuttaa. Käytetään kysymyksiä, kuten - Mikä olisi hyvä tulos sinulle? ja miksi?. Kyseessä on yhdessä luotu vuoropuhelu, ei kuulustelu. Työntekijä voi auttaa asiakasta määrittelemään hyödyllisempiä tai realistisempia tavoitteita tai muotoilla tavoitteita uudelleen esimerkiksi silloin, kun tavoite ei riipu asiakkaasta, mutta sen ei pitäisi olla yksisuuntainen keskustelu siitä, millaisia tavoitteiden pitäisi olla. Kun asiakas on aiemmin tunnistanut voimavarat ja rakentanut luottamusta, tavoitteen saavuttaminen koetaan todennäköisemmäksi ja saavutettavaksi.

Tulevaisuuslähtöisyys

- Interventio ei ainoastaan edistä tavoitteen tunnistamista, vaan se myös kehottaa asiakasta unelmoimaan, ajattelemaan myönteisesti tulevaisuutta ja sitä, kuinka hyvä olisi saavuttaa tuo unelma. Se voi vaikuttaa pelkältä mielikuvaharjoitukselta, mutta jos muistamme, että masennukseen ja muihin psykologiisiin ääritiloihin sisältyy toivottomuuden tunne, ettei tulevaisuutta voi ajatella myönteisesti, asia saa toisenlaisen näkökulman.

Toiminta

- Tässä lähestymistavassa keskitytään tavoitteiden asettamiseen ja sen jälkeen, kun asiakasta on autettu muodostamaan käsitys siitä, mitä hän voi tehdä tavoitteidensa saavuttamiseksi kannustetaan häntä ryhtymään toimiin niiden saavuttamiseksi. Tämä zoomaaminen toteutettavissa oleviin toimiin ei ainoastaan voimaannuta asiakasta siitä, mitä hän voi tehdä, vaan auttaa häntä saamaan hallinnan tunnetta, mikä johtaa motivaation paranemiseen ja lisää asiakkaan mahdollisuuksia osallistua aktiivisesti prosessiin.



3. Ratkaisukeskeisen lähestymistavan rakenne

Edellä kuvattua ratkaisukeskeisestä lähestymistapaa voidaan soveltaa monin eri tavoin.

Seuraava kuvaus vaiheista tarjoaa yhden mahdollisen rakenteen ratkaisukeskeiselle interventiolle. Sen tavoitteena on tunnistaa asiakkaan voimavarat, luoda hänen kanssaan yhteinen käsitys tavoitteesta, tunnistaa askeleet ja vaiheet, joiden avulla tavoite voidaan saavuttaa ja vahvistaa asiakkaan itseluottamusta ja motivaatiota.

Tarjota asiakkaalle kynä ja paperiarkki, jotta hän voi itse kirjoittaa ja piirtää keskustelun aikana. Voit vaihtoehtoisesti myös itse tehdä muistiinpanoja asiakkaalle.

Prosessi voidaan toteuttaa joko yksilön kanssa tai pienryhmissä useamman ihmisen kanssa.





1 – Voimavarat ja tavoitteet

Voimavarat

Tämä on intervention ensimmäinen vaihe, ja sen tarkoituksena on tunnistaa asiakkaan voimavarat. Esitä seuraavia kysymyksiä, joiden avulla asiakas voi tunnistaa vahvuutensa ja aiemmat saavutuksensa.

Aloita esittämällä seuraavia kysymyksiä:

- Mistä pidät? Mitä teet mielelläsi?
- Mistä saat joskus positiivista palautetta muilta ihmisiltä?
- Mistä saat energiaa ja elämänhalua?
- Mistä olet ylpeä itsessäsi?

Tavoitteet

Kysy seuraavaksi osallistujilta, mitä he haluaisivat muuttaa tai parantaa ja miltä hyvä tulevaisuus näyttäisi heidän kannaltaan.

Jos osallistuja kuvaa toivomaansa tulevaisuutta negatiivisesti (esim. "En halua tuntea oloani tällaiseksi"), auta asiakastasi muuttamaan negatiiviset kuvaukset positiivisiksi (esim. "Haluat siis voida hyvin").

Asiakkaan tavoitteet pyritään kuvaamaan yhteistyössä hänen kanssaan, niitä ei määrätä ylhäältäpäin. Jos asiakkaalla on useita tavoitteita, kysy, mihin tavoitteeseen hän haluaisi keskittyä ensin. Jos asiakas on epävarma siitä, mikä hänen tavoitteistaan valitaan keskustelun kohteeksi, auta häntä miettimään millä niistä olisi myönteisin vaikutus hänen muihin tavoitteisiinsa ja mikä edistäisi parhaiten hänen tulevaisuuden haaveiden toteutumista.

Kun asiakas on määritellyt oman tavoitteensa, auta häntä miettimään minkälaiset välitavoitteet voisivat auttaa häntä toteuttamaan sen. Ideana on auttaa asiakasta laatimaan yksityiskohtainen kuvaus tiestä kohti tavoitetta ja kirjaamaan se muistiinpanoihinsa.

Tämä vaihe edellyttää mielikuvituksen käyttämistä. On tärkeää välttää suunnittelemista ja panostaa pikemminkin mielikuvien luomiseen siitä, mitä sellaista voisi tapahtua, joka saisi asiakkaan kokemaan, että hänen tavoitteensa alkaa toteutua.

Jotta asiakkaan mielikuvat edistyksestä rikastuisivat ja jotta niistä tulisi mahdollisimman realistisen tuntuisia, kysy usein "Entä muuta?" Tämä kysymys auttaa asiakastasi kehittämään eläviä, konkreettisia ja yksityiskohtaisia mielikuvia tavoitteestaan.

Toinen tapa auttaa asiakasta kirkastamaan tavoitteitaan on esittää sellaisia kysymyksiä kuin "Mistä perheesi / ystäväsi / työtoverisi huomaisivat, että olet edistynyt tavoitteesi suuntaan?"

Voit myös alkaa yhdistää harjoituksen ensimmäisessä osassa kirjattuja asiakkaan voimavaroja hänen tavoitteisiinsa kysymällä: "Miten nämä vahvuutesi/voimavarasi voivat auttaa sinua saavuttamaan tavoitteesi?"

2 – Tukiverkosto

Tässä vaiheessa voit laajentaa näkökulma siten, että siihen sisällytetään muita ihmisiä ja erilaisia ulkoisia voimavaroja, jotka voivat auttaa asiakasta saavuttamaan tavoitteensa.

Kysy: "Kuka voi auttaa sinua saavuttamaan tavoitteesi? Kuka voi tukea sinua ja miten?"



Kun asiakas on identifioinut yhden ihmisen, voit jatkaa kysymällä: "Kuka muu voisi auttaa tai tukea sinua?" Tarkoitus on löytää mahdollisimman monia sellaisia voimavaroja, jotka voivat auttaa asiakasta saavuttamaan tavoitteensa.

Varmistaaksesi, että esille nostetut voimavarat ovat asiakkaalle hyödyllisiä, kysy: "Miten kyseinen ihminen voi auttaa sinua?" Tämä kysymys auttaa asiakasta täsmentämään, miten hänen elämänsä tärkeät ihmiset voivat auttaa häntä saavuttamaan tavoitteensa.

Jos asiakkaan on vaikea tunnistaa ulkoisia voimavaroja ja tukijoita, auta häntä ajattelemaan luovasti. Onko kenties vapaaehtoisia, jotka voisivat auttaa? Tarjoaako organisaatiosi tukea? Onko vertaistuki mahdollista? Voiko joku tukea heitä etäältä internetin välityksellä?





3 – Hyödyt ja suunnitelma

Tässä kohdassa tehtäviä ovat:

***Kartoita unelman hyödyt
asianomaisen elämän eri osa-alueilla***

Aloita kysymällä:

- Mitä hyvää tavoitteen saavuttaminen tuo elämääsi?
- Miten se hyödyttää sinua?

Ole kiinnostunut siitä, millainen myönteinen vaikutus asiakkaasi tavoitteella on hänen elämäänsä ja hänen ympärillään olevien tärkeiden ihmisten elämään. Mitä enemmän hyötyjä ja myönteisiä vaikutuksia asiakas näkee, sitä vahvempi on motivaatio ottaa askeleita tavoitteen saavuttamiseksi.

Vahvista asiakkaan onnistumisen uskoa

Kun asiakas määrittelee tavoitteitaan ja analysoi niiden hyötyjä, vahvista ne mahdollisuuksien mukaan kertomalla, miksi uskot niihin, ja selittämällä, mikä antaa sinulle varmuuden siitä, että asiakas saavuttaa tavoitteensa. Palaa prosessin ensimmäisen vaiheen aikana tunnistamiisi resursseihin.

Suunnittele seuraavat askeleet

Kun tavoite on tunnistettu ja sen saavuttamisen hyödyt selvitetty, voit siirtyä kartoittamaan yhdessä asiakkaasi kanssa vaiheet, jotka on toteutettava, jotta tavoite toteutuu. Luo asteikko tai visuaalinen kartta, jonka avulla voit arvioida asiakkaan edistymistä kohti tavoitteitaan. Voit tehdä tämän pilkkomalla tavoitteen vaiheisiin ja käyttämällä vaiheiden visuaalista karttaa edistymisen arviointiin.

Vaiheiden visuaalisella esittämisellä on se lisäetu, että sen avulla asiakasta voidaan auttaa ymmärtämään, mitä askelia hän on jo ottanut tai missä asioissa hän on jo edistynyt.



4 – Onnistumisen uskon vahvistaminen

Aloita kysymällä asiakkaaltasi:

- Mitä myönteisiä seuraamuksia sillä tulee olemaan sinulle, että saavutat tavoitteesi?
- Mitä kaikkea hyötyä siitä on sinulle?

Osoita kiinnostusta sitä kohtaan, millainen myönteinen vaikutus asiakkaasi tavoitteella on hänen elämäänsä ja hänen ympärillään olevien hänelle tärkeiden ihmisten elämään. Mitä enemmän hyötyjä ja myönteisiä vaikutuksia asiakas näkee tavoitteellaan olevan, sitä vahvempi on hänen motivaationsa ryhtyä toimiin tavoitteen saavuttamiseksi.

“Sinä pystyt siihen!”

Positiivisen kannustuksen tulee perustua keskustelujen aikana esille tulleeseen informaatioon. Voit tässä kohden viitata keskustelun aluksi kartoitettuihin asiakkaan vahvuuksiin, asiakkaan jo tekemiin edistysaskeleisiin ja asiakkaalla olevaan sosiaaliseen



tukeen. Voit myös ilmaista omat optimistiset ajatukset ja vaikutelmasi, jotka ovat nousseet mielessäsi työskennellessäsi asiakkaasi kanssa.

Ole aito ja rehellinen sanoessasi asiakkaallesi sellaisia asioita kuin:

“Uskon sinuun.”

“Näen että olet ihminen, joka saa aikaseksi / tekee sen mitä aikoo ...”

“Se, miten puhut tästä asiasta, saa minut uskomaan...”

“Minusta tuntuu, että sinä pystyt siihen.”



5 – Juhlistaminen

Tämän lähestymistavan viimeisenä vaiheessa asiakasta pyydetään kuvittelemaan, miten hän haluaisi juhlistaa tavoitteensa saavuttamista.

”Kuvitellaan, että päivä koittaa, että olet onnistunut saavuttamaan tavoitteesi. Mikä olisi sinulle konkreettinen todiste siitä, että olet saavuttanut tavoitteesi? Mikä on sinulle merkki siitä, että olet onnistunut tekemään sen minkä halusit tehdä?”

”Jos saisin onnitella sinua, ja kysyisin sinulta, ketkä ihmiset ovat auttaneet sinua matkan varrella, mitä vastaisit?”

”Sitten kun olisi aika juhlistaa saavutustasi, miten haluaisit tehdä sen? Kenet haluaisit kutsua? Missä ja miten haluaisit juhlistaa saavutustasi?”

”Miten arvelet ihmisten reagoivan? Mitä he ehkä sanoisivat sinulle?”

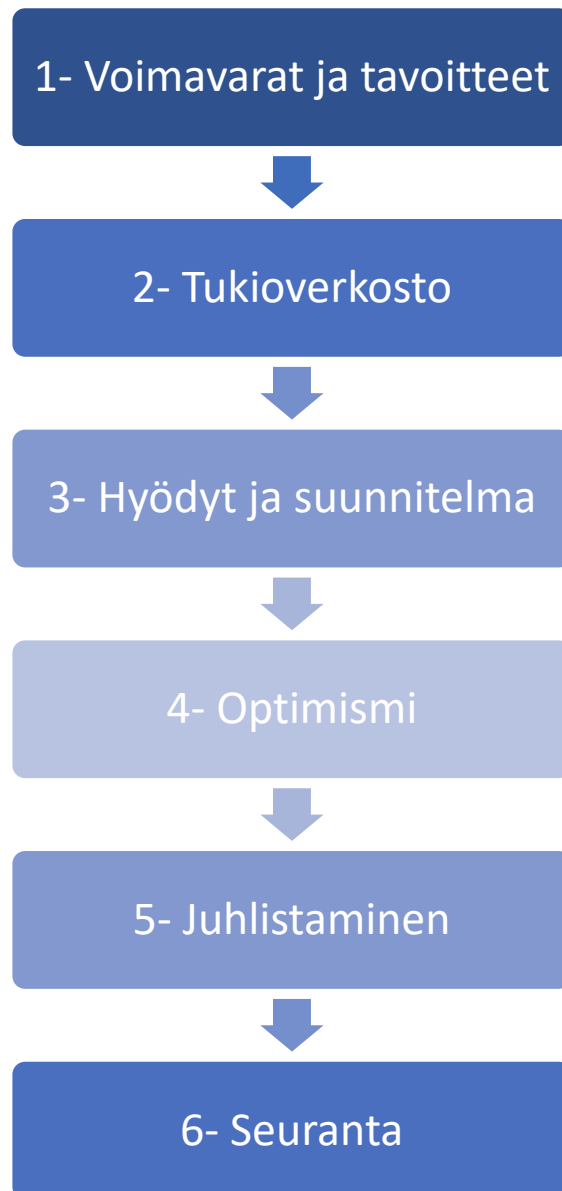
Jos asiakkaasi hyväksyy ajatuksen juhlistamisesta, voit pyytää häntä laatimaan tilaisuutta varten puheen. Mitä hän sanoisi puheessaan? Miten hän selittäisi, mitä tilaisuudessa juhlistetaan? Miten hän kiittäisi eri ihmisiä, jotka ovat auttaneet häntä?





6 – Seuranta

Keskity seuraavissa tapaamisissa myönteiseen kehitykseen ja pieniinkin edistysaskeliin. Voit auttaa asiakasta näkemään hänen edistymistään asteikkokysymysten tai tietä kuvaavan visualisoinnin avulla. Jos käytät asteikkoa, 1 tarkoittaa lähtökohtaa ja 10 sitä, että tavoite on saavutettu. Anna asiakkaalle myönteistä palautetta niistä edistysaskeleista, joita hän on ottanut ja auta häntä analysoimaan edistymistään sekä tunnistamaan löytämiään keinoja, joita hän voi jatkossakin käyttää edistymisensä jatkamiseksi.



Kuvio. 1 Ratkaisukeskeinen rakenne



4. Mahdollisia kohderyhmiä



1. NEET (not in employment, education or training)

Kun on kyse NEET-asiakkaista, on luontevaa, että tavoitteet liittyvät jollakin tavalla työhön tai opiskeluun. Kun kysyt asiakkaaltasi hänen unelmistaan ja tavoitteistaan, ohjaa keskustelua kohti työtä tai opintoja. Joskus on järkevää antaa asiakkaan kuvata vapaasti tulevaisuuden unelmiaan ilman että korostetaan työtä tai opiskelua. Kun asiakas kokee, että olet kiinnostunut paitsi työnteosta, myös yleisemmin hänen tulevaisuuden unelmistaan, se voi lisätä hänen motivaatiotaan ja halukkuuttaan tehdä yhteistyötä kanssasi. Se voi auttaa sinua tulemaan tietoisiksi heidän taidoistaan, aiemmasta työkokemuksestaan, koulutuksestaan ja saavutuksistaan. Tällaisista tiedoista voi olla apua keskusteltaessa siitä, miten he voisivat saavuttaa tavoitteensa ja mitä askeleita he ovat jo ottaneet toivomaansa suuntaan.

2. Siirtolaiset, pakolaiset ja turvapaikan hakijat

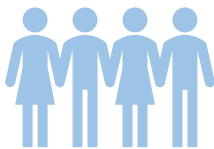
Tämän väestöryhmän kanssa työskenneltäessä on erityisen tärkeää tehdä yhteistyötä ulkoisten tukijärjestelmien kanssa. On tärkeää vastata perustavanlaatuisiin ja konkreettisiin tarpeisiin ennen kuin asiakkaita pyydetään keskittymään tulevaisuuteensa. Jos ihmisellä on nälkä eikä hän ole varma, missä hän voi nukkua seuraavan yönä, kauemman tulevaisuuden pohtiminen ei ole ensisijainen asia hänen listallaan. Muut asiat, kuten katto pään päällä tai maan kielen oppiminen, ovat usein tärkeämpiä.



Jotkut näistä ihmisistä ovat kokeneet traumaattisia tapahtumia ja sekin asia on otettava huomioon. On olemassa ratkaisukeskeisiä lähestymistapoja, joiden avulla voidaan auttaa asiakkaita toipumaan traumaista, mutta se on oma aiheensa eikä sisälly tähän ohjeistukseen.

Kun asiakkaiden perustarpeet on tyydytetty, tässä kuvattu ratkaisukeskeinen lähestymistapa auttaa heitä luomaan mielikuvia paremmasta tulevaisuudesta, tunnistamaan taitoja ja voimavaroja sekä määrittelemään tavoitteita ja kuvaamaan askeleet niiden saavuttamiseksi.

3. Kodittomat



Kodittomien kohdalla on myös otettava huomioon edellä mainituista perustarpeista huolehtiminen. On tärkeää auttaa asiakkaita tyydyttämään konkreettiset ja perustarpeet ennen kuin heitä pyydetään luomaan mielikuvia paremmasta tulevaisuudesta. Asiakkaiden tulisi tuntea olonsa turvalliseksi ennen kuin he voivat hyötyä tässä käsikirjassa kuvatusta tulevaisuuteen rakentamiseen keskittyvästä lähestymistavasta. Näissäkin tapauksissa tässä kuvattua interventiota voidaan kuitenkin käyttää autettaessa asiakkaita luomaan mielikuvia paremmasta tulevaisuudesta, jotta heille syntyisi jonkinlainen käsitys siitä, mitä he ovat jo tehneet ja mitä he voivat jatkossa tehdä edetäkseen toivomaansa suuntaan.

5. Hakusanat

Ratkaisukeskeinen, tavoitelähtöinen, toiminnallinen, voimavaralähtöinen, tulevaisuussuuntautunut, integraatio



Harjoituksia



IV – Harjoituksia

1. Tulevaisuusmielikuvien luominen

Tässä harjoituksessa autetaan ihmisiä tunnistamaan ja kehittämään tulevaisuuden unelmiaan. Se mitä toivotulla tulevaisuudella tarkoitetaan voi vaihdella paljon ja se voi mukautua erilaisiin elämäntilanteisiin.

Tulevaisuuden unelma, haave tai visio voidaan nähdä ponnahduslautana, joka valmistelee ihmistä seuraavaan vaiheeseen, joka on niiden yksityiskohtaisempien askelten tai vaiheiden tunnistaminen, jotka vievät ihmistä kohta hänen tulevaisuuden visiotaan. Visio on toisin sanoen pilkottava konkreettisempiin pienempiin osiin, jotta ihminen voi alkaa nähdä, mitä hän voi tehdä unelmansa toteuttamiseksi. Konkreettiset välitavoitteet auttavat ihmisiä tiedostamaan, mitä heidän tulee oppia, muuttaa tai parantaa edetäkseen kohti unelmiaan.

Keskustelemalla ihmisten kanssa heidän tulevaisuuden haaveistaan on siinäkin mielellä hyötyä, että se luo toivoa ja edistää ihmisten hyvinvointia. Positiivinen visio tulevaisuudesta on tärkeä elämänlaadun, hyvinvoinnin ja onnellisuuden ainesosa.

Kun ihmiset kohtaavat elämässään vakavia stressitekijöitä (kuten läheisen menettäminen, työpaikan menettäminen, pakolaiseksi tai turvapaikanhakijaksi joutuminen, kodittomaksi joutuminen), he menettävät usein tulevaisuusvisionsa eli toiveen siitä, mitä he haluaisivat tulevaisuudeltaan. Siksi on erityisen tärkeää auttaa siinä elämäntilanteessa olevia ihmisiä luomaan uusia myönteisiä visioita tulevaisuudestaan.

Valmistelu

Tätä harjoitusta varten tarvitaan rauhallisen ja mukavan paikan. Harjoitusta voidaan käyttää eri taustaisten ihmisten kanssa ja sitä voidaan mukauttaa ihmisten tarpeiden mukaan.

Anna osallistujille muistiinpanovälineet. Aktiviteetin kesto voi vaihdella sen mukaan, kuinka yksityiskohtaisia kuvauksia osallistujien halutaan luovan toivomastaan tulevaisuudesta. Aikaa tarvitaan vähintään 30 minuuttia.

Ohjeet yksilölle

Pyydä osallistujaa kuvittelemaan miltä hänen oma hyvä tulevaisuutensa näyttää esimerkiksi kuuden kuukauden tai vuoden kuluttua. Mitä hänelle silloin kuuluisi, jos hän olisi tyytyväinen elämäänsä. Oletuksena tässä on, että riippumatta siitä, miten ankaria tapahtumia on ollut menneisyydessä, ihminen kokee olevansa pisteessä, jossa he ovat tyytyväisiä elämäänsä. Asiat ja ongelmat, jotka vaivaavat heitä tällä hetkellä, ovat menneisyyttä tai ainakin paljon paremmin. Henkilö on tyytyväinen elämäänsä ammatillisesti, akateemisesti sekä henkilökohtaisesti. Anna osallistujille riittävästi aikaa kuvitella tuo hyvä tulevaisuus. Hyviä kysymyksiä ovat mm.: ”Missä asut?” ”Missä olet työssä?” ”Mitä opiskelet?” ”Millaisessa organisaatiossa toimit?” ”Miltä arkipäiväsi näyttää?”



Pyydä osallistujaa kuvaamaan unelmaansa ikään kuin se olisi jo toteutunut niin yksityiskohtaisesti kuin mahdollista.

Ohjeet ryhmälle

Voit toteuttaa saman harjoituksen myös ryhmässä. Anna ryhmälle edellä kuvatut ohjeet ja anna ryhmiin osallistuneiden sitten kertoa isolle ryhmälle unelmistaan. Vieraile tarvittaessa pienryhmissä varmistaaksesi, että osallistujat ovat ymmärtäneet ohjeesi oikein.

Jos harjoitus teetetään jonkin työryhmän kanssa ja tavoitteena on kyseisen työryhmän tehokkuuden tai sen jäsenten hyvinvoinnin parantaminen, voit antaa ohjeen esimerkiksi näin:

”Luokaa yhdessä kuvitelma tulevaisuudesta, puolen vuoden kuluttua, jossa työryhmäanne on onnistuttu kehittämään. Istutte seurantalaverissa, jossa kaikki ovat tyytyväisiä siihen, miten asiat ovat nyt. Mitä kerotte toisillenne? Mikä on muuttunut? Mitkä ennestään hyvät asiat ovat ennallaan? Mitä toimenpiteitä kerotte tehneenne näiden muutosten aikaansaamiseksi?”

2. Seuraavat askeleet

Kun asiakkaasi ovat luoneet kuvan unelmastaan, voit pyytää heitä miettimään, mitä heidän on tehtävä, jotta unelmasta tulisi totta. Tämän kysymyksen avulla sinä ja asiakkaasi voitte yhdessä määritellä ne välitavoitteet tai vaiheet, jotka on toteutettava isompien tavoitteiden saavuttamiseksi. Tässä vaiheessa kannattaa ottaa käyttöön jokin järjestelmä, kuten asteikko 1 – 10, joka auttaa asiakasta tiedostamaan edistymisen ja liikkumisen kohti tavoitteitaan.

3. Esteet ja niiden ratkaiseminen

Mitä tehdä, jos asiakkaan tulevaisuuden unelma on epärealistinen tai herättää eettisiä kysymyksiä?

Sen päättäminen, onko asiakkaan tulevaisuuden unelma realistinen vai ei, voi olla vaikeaa. Historia on täynnä tapauksia, joissa yksilöt ovat onnistuneet saavuttamaan epärealistisilta vaikuttavia tavoitteita. On kuitenkin olemassa joitakin tavoitteita, jotka ovat selvästi epärealistisia. Jos koet, että asiakkaan visio on epärealistinen, jotain sellaista, joka ei tule toteutumaan, voit ohjata keskustelua välitavoitteisiin. Voit kysyä asiakkaaltasi:

- Kuinka realistisena pidät sitä, että voisit saavuttaa tuon tavoitteesi?
- Tuo on aika suuri unelma. Sinun voi olla vaikea toteuttaa sitä. Olisiko sinun parempi aloittaa jostain pienemmästä tavoitteesta? Mikä olisi jokin sellainen pienempi tavoite, joka sinun on ensin saavutettava, jotta voisit saavuttaa unelmasi?

Unelman pilkkominen tarkempiin välitavoitteisiin tai pienempiin askeliin on olennainen osa ratkaisukeskeistä keskustelua. Keskittymällä pieniin askeliin asiakkaan on helpompaa voida kuvitella pääsevänsä eteenpäin ja nähdä että, hän on jo päässyt jossakin määrin eteenpäin.

Jos asiakkaasi tavoite herättää eettisiä kysymyksiä, voit aina kysyä häneltä, mitä muita unelmia tai toiveita hänellä on tulevaisuutensa suhteen. Voit olla avoin ja rehellinen. Jos et voi hyväksyä asiakkaan ilmoittamaa tavoitetta, voit sanoa hänelle, että sinun on vaikea tai mahdotonta auttaa häntä sellaisen tavoitteen saavuttamisessa.

Jos asiakkaasi tulevaisuuden visiolla ei ole mitään yhtymäkohtaa oman työtehtäväsi asettamien tavoitteiden kanssa, voit muistuttaa häntä työsi luonteesta tai sen organisaation yleisestä tehtävästä, jossa työskentelet.



Edellä esitetyt näkökohdat koskevat vain niitä tapauksia, joihin asiakkaiden tavoitteisiin liittyy eettisiä ongelmia, ne ovat epärealistisia tai ne eivät ole yhteneviä organisaatiosi tarjoamien palvelujen kanssa. Muussa tapauksessa asiakaslähtöisyyden tulisi olla ensisijainen työtämme ohjaava periaate.

Mitä tehdä, jos asiakkaan haaveet koskevat vain muiden ihmisten toimintaa?

Jos asiakkaan kuvaus toivotusta tulevaisuudesta on pelkästään kuvausta siitä, miten muiden ihmisten tulisi hänen mielestään muuttua, saatat joutua jatkamaan keskustelua, kunnes vähitellen herää ajatuksia siitä, mitä muutoksia asiakas voi itse tehdä visionsa toteuttamiseksi. Voit sanoa esimerkiksi:

”Tuo on hieno visio siitä, miltä haluaisit tulevaisuutesi näyttävän. Moni ihminen, minä mukaan lukien, haluavat varmasti auttaa sinua tekemään siitä totta. Toisten ihmisten muuttaminen ei ole helppoa, mutta ehkä sinä voit tehdä jotain, jotta tilanne olisi sinulle siedettävämpi? Jos toisten ihmisten muuttaminen osoittautuu vaikeaksi tai jopa mahdottomaksi, mitä voisit tehdä parantaaksesi oman elämäsi laatua? Onko jotakin, mitä haluaisit saavuttaa, joka on saavutettavissa.”

Mitä jos asiakas toteaa, että hänellä ei ole mitään unelmaa?

Se, että asiakas ei tunnista tulevaisuuden haaveitaan saattaa johtua siitä, että hän on kokenut paljon kielteisiä kokemuksia ja hän on alkanut siitä syystä puolustautumaan pettymyksiltä suhtautumalla tulevaisuuteensa pessimistisesti.

Jos asiakkaasi vastaa tulevaisuuteen suuntautuviin kysymyksiisi toistuvasti: ”En tiedä”, voit olla kohteliaasti sinnikäs ja muotoilla kysymyksesi uudelleen:

- Mitä toivoisit, että sinulle kuuluu vuoden kuluttua?

Jos asiakkaasi sanoo, ettei hän tiedä, voit sanoa:

- Sitä ei ole helppo kuvitella, mutta mieti rauhassa.

Voit sitten jatkaa hyödyllisillä kysymyksillä, kuten,

- Mitä työtä tekisit?
- Missä asuisit?
- Mitä tekisit sellaista, joka antaisi sinulle elämäniloa?

Voit myös muotoilla ensimmäisen kysymyksen uudelleen seuraavasti:

- Kuvittele, että vuosi on kulunut ja sinulla on hymy kasvoillasi. Minä kysyn sinulta, miksi hymyilet? Mitä kerrot minulle? Mikä on elämässäsi toisin?

Mitä tehdä, jos asiakas haluaa puhua vain muista asioista?

Vaikka aikaa on aina rajallisesti, sinun kannattaa antaa asiakkaalle aikaa puhua asioista, jotka ovat hänen mielensä päällä.

Voit myös auttaa asiakastasi kääntämään tavoitteiksi ne asiat, joista hän valittaa. Jos asiakkaasi esimerkiksi sanoo: ”Olen eksyksissä”, voit auttaa häntä muotoilemaan saman asian tavoitteeksi: ”Tarkoitatko, että haluaisit löytää tulevaisuudellesi suunnan?”



Jos vaikuttaa siltä, että asiakas ei halua puhua kanssasi tulevaisuudestaan ja toiveistaan, voit kertoa hänelle avoimesti käyttämästäsi työmenetelmästä. ”Ymmärrän, että kysymykseni saattavat tuntua hieman oudoilta, mutta haluaisin sinun kertovan minulle tulevaisuuden toiveistasi. Kun tiedän, mitä haluatte tulevaisuudelta, meidän on helpompi työskennellä yhdessä, koska sitten meillä on yhteinen käsitys siitä, mihin suuntaan haluat mennä. Mitä mieltä olet?”

Entä jos työskentelen ryhmän kanssa ja ryhmän jäsenillä on hyvin erilaiset käsitykset siitä, miltä toivottu tulevaisuus pitäisi näyttää?

Tässä tilanteessa saatat tarvita lisää aikaa auttaaksesi osallistujia kehittämään sellaisia tulevaisuuden haaveita, jotka kaikki osapuolet voivat allekirjoittaa. Voit yrittää löytää yhteisiä nimittäjiä osallistujien erilaisista tulevaisuuden visioista.

Esimerkiksi jos yksi ryhmän jäsen sanoo: ”Minusta meidän pitäisi asettaa tavoitteeksi, että kokoontumme viikoittain miettimään yhteistyötämme”, ja toinen sanoo: ”Meillä on aivan liikaa kokouksia, ja se estää meitä työskentelemästä paremmin”. Näistä kahdesta näennäisesti ristiriitaisesta tavoitteesta voidaan ehkä keskustelun myötä johtaa yhteinen tavoite: ”Tavoittemme on tiivistää yhteistyötämme tuottavuutemme lisäämiseksi.”



Lisää lukemista



V – Lisälukemista

Toivomme, että tunnet nyt ratkaisukeskeisen lähestymistavan peruskäsitteet ja -interventiot sekä erilaiset tilanteet, joissa sitä voidaan soveltaa. Jos haluat lisätietoja, ota rohkeasti yhteyttä hankkeen yhteistyökumppaneihin Empoderariin ja LTI:iin. Molemmat organisaatiot voivat tarjota sinulle koulutusta, valmennusta ja lisätietoja. Täältä löydät myös luettelon suositellusta kirjallisuudesta ja muista lähteistä.

<https://benfurman.com>

<https://www.youtube.com/benfurmanTV>

<https://benfurman.com/WP2/books/>

<https://courses.benfurman.com>

Suurin osa ratkaisukeskeisestä lähestymistavasta tehdystä tutkimuksesta on keskittynyt terapiaan. Seuraava valikoitu luettelo artikkeleista valottaa tätä tutkimusta.

Beyebach, M. (2014). Change factors in solution-focused brief therapy: A review of the Salamanca studies. *Journal of Systemic Therapies*, 33(1), 62–77.

Bond C, Woods K, Humphrey N, Symes W, Green L. Practitioner Review: The effectiveness of solution focused brief therapy with children and families: a systematic and critical evaluation of the literature from 1990-2010. *J Child Psychol Psychiatry*. 2013;54(7):707-723. doi:10.1111/jcpp.12058

Carr, A., Hartnett, D., Brosnan, E., & Sharry, J. (2017). Parents plus systemic, solution-focused parent training programs: Description, review of the evidence base, and meta-analysis. *Family Process*, 56, 652-668.

Corey G. *Theory and practice of counselling and psychotherapy*. 10th ed. Cengage Learning; 2016.

de Shazer S. *Clues: Investigating solutions in brief therapy*. W. W. Norton & Co; 1988.

Eads, R., & Lee, M. Y. (2019). Solution Focused Therapy for trauma survivors: A review of the outcome literature. *Journal of Solution-Focused Practices*, 3(1), 9

Franklin, C., Zhang, A., Froerer, A., & Johnson, S. (2017). Solution-focused brief therapy: A systematic review and meta-summary of process research. *Journal of Marital and Family Therapy*, 43(1), 16-30.

Froerer, A., von Cziffra-Bergs, J., Kim, J., & Connie, E. (Eds.). (2018). *Solution-focused brief therapy with clients managing trauma*. Oxford University Press.

Gingerich, W.J., Kim, J. S., & MacDonald, A. J. (2012). Solution-Focused Brief Therapy outcome research. In Cynthia Franklin, Terry S. Trepper, Wallace J. Gingerich, & Eric E.

Gong, H., & Hsu, W. (2017). The effectiveness of solution-focused group therapy in ethnic Chinese school settings: A meta- analysis. *International Journal of Group Psychotherapy*, 67, 383-409.

Gong, H., & Xu, W. (2015). A meta-analysis on the effectiveness of solution-focused brief therapy. *Studies of Psychology and Behavior*, 13, 799-803.

Guth AA, Pachter L. Domestic violence and the trauma surgeon. *American Journal of Surgery* 2000;179(2):134-40.

Habibi M, Ghaderi K, Abedini S, Jamshidnejad N. (2016), The effectiveness of solution-focused brief therapy on reducing depression in women. *International Journal of Educational and Psychological Researches* 2, 244-249.



- Iveson, C. (2002). Solution-focused brief therapy. *Advances in Psychiatric Treatment*, 8, 149 –157.
- Jordan, S.S. (2014). Asking different questions: Validation of the solution building inventory in a clinical sample. *Journal of Systemic Therapies*, 33(1), 78-88.
- Jordan, S.S., Froerer, A.S., & Bavelas, J.B. (2013). Microanalysis of positive and negative content in solution-focused brief therapy and cognitive behavioural therapy expert sessions. *Journal of Systemic Therapies*, 32(2), 46–59.
- Kim, J. S. (2008). Examining the effectiveness of solution-focused brief therapy: A meta-analysis. *Research on Social Work Practice*, 18(2), 107-116.
- Kim, J. S., Brook, J., & Akin, B. A. (2018). Solution-Focused Brief Therapy with substance-using individuals: a randomized controlled trial study. *Research on Social Work Practice*, 28(4), 452–462.
- Kim, J. S., Franklin, C., Zhang, Y., Liu, X., Qu, Y., & Chen, H. (2015). Solution-focused brief therapy in China: A meta-analysis. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 24, 187-201.
- Kim, J., Jordan, S.S., Franklin, C., Froerer, A. (2019). Is solution-focused brief therapy evidence-based? An update 10 years later. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 100, 1-12.
- Kim, J. S., Smock, S., Trepper, T., McCollum, E., & Franklin, C. (2010). Is solution-focused brief therapy evidence-based? *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 91, 3894-4009.
- Korman, H., Bavelas, J.B., & De Jong, P. (2013). Microanalysis of formulations in solution-focused brief therapy, cognitive behavioural therapy, and motivational interviewing. *Journal of Systemic Therapies*, 32(3), 31–45.
- Lee, M. Y., Uken, A., & Sebold, J. (2004). Accountability for change: Solution-focused treatment with domestic violence offenders. *Families in Society*, 85(4), 463-476.
- Lipchik, E., Derks, J, LaCourt, M., & Nunnally, E. (2012). The evolution of Solution-Focused Brief Therapy. In Cynthia Franklin, Terry S. Trepper, Wallace J. Gingerich, & Eric E. McCollum (Eds), *Solution-Focused Brief Therapy: A handbook of evidence-based practice*. New York: Oxford University Press, pp. 3-19.
- Lutz, A. B. (2013). *Learning solution-focused therapy: An illustrated guide*. American Psychiatric Pub
- McCollum (Eds), *Solution-Focused Brief Therapy: A handbook of evidence-based practice*. New York: Oxford University Press, pp. 95-111.
- McCollum, E. E., Stith, S. M., & Thomsen, C.J. (2011). Solution-focused brief therapy in the conjoint couples treatment of intimate partner violence. In C. Franklin, T. S. Trepper, E. E. McCollum, & W. Gingerich. (Eds.). *Solution-focused brief therapy: A Handbook of Evidence-Based Practice*. (pp. 183-195). New York: Oxford University Press.
- Kim JS. Examining the effectiveness of solution-focused brief therapy: A meta-analysis. *Res Soc Work Pract*. 2008;18(2):107-116. doi:10.1177/1049731507307807
- Kim JS, Brook J, Akin BA. Solution-focused brief therapy with substance-using individuals: A randomized controlled trial study. *Res Soc Work Pract*. 2018;28(4):452-462. doi:10.1177/1049731516650517
- Richmond, C. J., Jordan, S. S., Bischof, G. H., & Sauer, E. M. (2014). Effects of solution-focused versus problem-focused intake questions on pre-treatment change. *Journal of Systemic Therapies*, 33(1), 33-47.
- Sanai B, Davarniya R, Bakhtiari Said B, Shakarami M. The effectiveness of solution-focused brief therapy (SFBT) on reducing couple burnout and improvement of the quality of life of married women. *Armaghane danesh*. 2015;20(5):416-432.



- Sánchez-Prada, A., & Beyebach, M. (2014). Solution-focused responses to “no improvement”: A qualitative analysis of the deconstruction process. *Journal of Systemic Therapies*, 33(1), 48-61.
- Schmit EL, Schmit MK, Lenz AS. Meta-analysis of solution-focused brief therapy for treating symptoms of internalizing disorders. *Counseling Outcome Research and Evaluation*. 2016;7(1):21-39. doi:10.1177/2150137815623836
- Smock, S.A., Trepper, T.S., Wetchler, J.L., McCollum, E.E., Ray, R. and Pierce, K. (2008) Solution-Focused Group Therapy for Level 1 Substance Abusers. *Journal of Marital and Family Therapy*, 34, 107-120.
- Stams, G. J. J., Dekovic, M., Buist, K., & de Vries, L. (2006). Effectiviteit van oplossings-gerichte korte therapie: Een meta-analyse [Efficacy of solution focused brief therapy: A meta-analysis]. *Gedragstherapie*, 39, 81- 95. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/46670172_Effectiviteit_van_Oplossingsgerichte_Korte_Therapie_ee_n_Meta-Analyse
- Trepper, T. S., & Franklin, C. (2012). The future of research in Solution-Focused Brief Therapy. In Cynthia Franklin, Terry S. Trepper, Wallace J. Gingerich, & Eric E. McCollum (Eds), *Solution-Focused Brief Therapy: A handbook of evidence-based practice*. New York: Oxford University Press, pp. 405-412.
- Wang, R., Xiaomin, L., Yufeng, D., and Jindong, F. (2016) The effect of Solution-Focused Nursing on the self-efficacy of burned patients. *International Journal of Nursing* 35(15).
- Zhang, A., Franklin, C., Currin-McCulloch, J., Park, S., & Kim, J. (2018). The effectiveness of strength-based, solution-focused brief therapy in medical settings: A systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. *Journal of Behavioural Medicine*, 41, 139-151.



VI- Liitteet

1. Kuvattuja menetelmiä tukevat työkalut

Seuraavassa kuvaamme kaksi erilaista ratkaisukeskeistä haastattelua tukevaa työkalua, jotka auttavat pitämään huolen siitä, että asiakkaan kanssa käytävä keskustelu noudattaa tässä käsikirjassa esiteltyjä asiakastyön periaatteita. Niitä ovat asiakaskeskeisyys, tavoitelähtöisyys, tulevaisuussuuntautuneisuus, voimavaralähtöisyys, motivaatiota ja itseluottamusta vahvistava.

Ratkaisukeskeisyyden tarkistuslista:

- Asiakaskeskeisyys
- Tavoitelähtöisyys
- Tulevaisuussuuntautuneisuus
- Voimavaralähtöisyys
- Motivaatiota ja itseluottamusta vahvistava

1. Asteikko

Asteikkokysymykset (esim. "Missä kohden olet matkallasi kohti tavoitettasi?") auttavat sekä sinua että asiakastasi saamaan käsityksen siitä, miten lähellä tai kaukana asiakas on tavoitteestaan. Asteikosta on muutakin hyötyä. Sen avulla voidaan myös tutkia sitä edistystä, joka on jo tapahtunut. Voit kysyä: "Mitä olet tähän mennessä jo tehnyt?" tai "Mikä saa sinut sanomaan, että olet kuitenkin jo kohdassa x?" tai "Mikä olisi sinulle merkki siitä, että olet edennyt asteikolla yhden pykälän eteenpäin?" Tällaiset kysymykset auttavat hahmottamaan, mitä on jo tapahtunut ja mitä pitäisi tapahtua, että edistys jatkuisi.

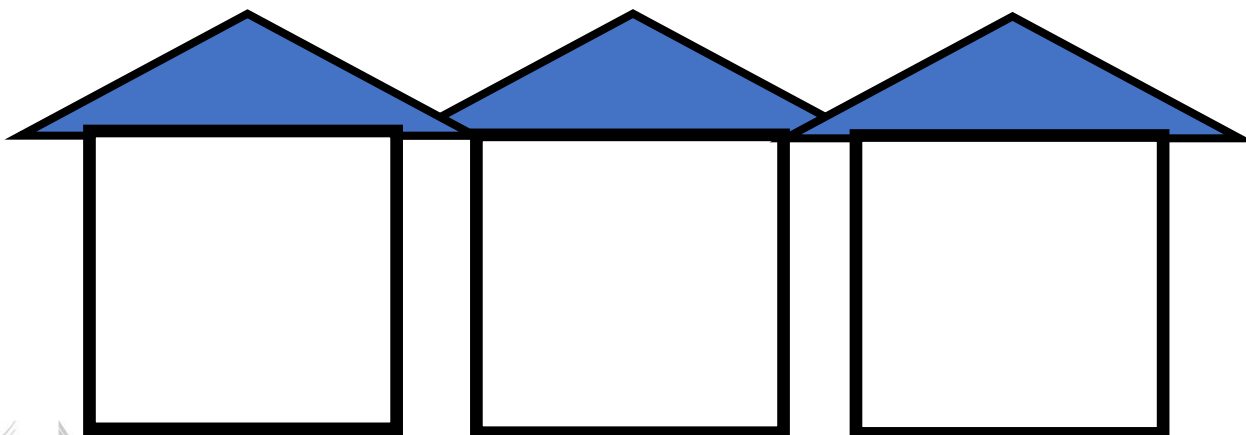
Asteikko voi näyttää esimerkiksi tältä.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. Visuaaliset apuvälineet

Voit luoda erilaisia visuaalisia apuvälineitä, joiden avulla voit koota keskustelussa esiin nousevaa informaatiota.

Visuaalisia informaation kokoamistapoja on monia. Tässä on esimerkki siitä, miten informaatio voidaan kirjata talojen avulla. Yksi talo on varattu tilaksi, johon kirjataan asiakkaan vahvuuksia, toinen talo on tila, johon kirjataan asiakkaan tavoitteita ja kolmas talo, on tila johon kirjataan ihmisiä ja tahoja, jotka voivat auttaa asiakasta sekä tietoa siitä, miten he voivat häntä auttaa.





2. Opas koulutuksen arvioimiseen ja hyväksymiseen EU:n tasolla

Jos käytät tätä materiaalia osana tarjoamaasi koulutusta, harkitse koulutuksesi akreditoimista tai virallista hyväksymistä EU:n tasolla. On olemassa monia erilaisia arviointi- ja pisteytysjärjestelmiä, joiden tavoite on edistää läpinäkyvyyttä ja sitä kautta vertailukelpoisuutta sekä eri alueiden ja koulutusalojen välistä liikkuvuutta. Tämä edistää koulutusjärjestelmien yhtenäisyyttä määrittelemällä sen osaamistason, johon kullakin koulutuksella pyritään. Tässä mainittujen eurooppalaisten akkreditointijärjestelmien lisäksi kussakin maassa on myös omat järjestelmänsä, jotka olisi syytä huomioida.

1 – ECVET European Credit System for Vocational Education and Training

Tämän järjestelmän on perustanut EU osana kansainvälistä Vocational Education and Training (VET) ohjelmaa.

ECVET tarjoaa hyväksynnän Vocational Education and Training (VET) vaatimuksille kaikilla European Qualification Frameworkin tasoilla, mikä takaa koulutetuille paremman liikkuvuuden eri Euroopan maiden koulutusjärjestelmien sisällä. Se yhtenäistää koulutusten tavoitteita olipa kyse muodollisesta tai ei-muodollisesta koulutuksesta, sekä maan sisällä että eri Euroopan maissa.

Viitekehys perustuu erilaisiin oppimistavoitteita kuvaaviin yksikköihin, mikä helpottaa arviointia ja vahvistamista. Se soveltaa teknisiä määritelmiä ja periaatteita huomioiden kansallisen lainsäädännön ja säännösten varmistuen siten harmonisoinnin.

ECVET huomio myös yksilöllisen oppimiskokemuksen, kertomukset, siirtolaisuuskokemukset. Sen päätarkoitus on auttaa ammattikoulutuksen saaneita opiskelijoita kokoamaan yhteen oppimistuloksensa, saada niille hyväksyntä ja hyväksi lukeminen eri järjestelmissä. Viime kädessä tämä prosessi johtaa siihen, että ihmiset voivat saada yksiselitteisemmän todistuksen osaamisestaan ja paremmat mahdollisuudet elämänmittaiseen oppimiseen.

Oikean ECTS pisteytyksen arviointi edellyttää seikkaperäistä analyysiä. Siinä arvioidaan kukin koulutuksen osa erikseen huomioiden kohderyhmä sekä mahdolliset haasteet, jotka edellyttävät mahdollisen lisäajan käyttämistä opintopisteiden ansaitsemiseen.

ECVET arviointijärjestelmässä suorituspisteet lasketaan sen mukaan, miten pitkään kurssilla tehtävä työ kestää. Jokainen ECVET suorituspiste vastaa lähtökohtaisesti 25–30 tuntia työtä. Tämä lähestymistapa tarjoaa joustavuutta niin, että varsinainen aikamäärä voi vaihdella opiskelijasta toiseen, vaikka koulutus silti tuottaa saman määrän ECVET opintopisteitä.

Soveltamalla tätä joustavaa opintopiste järjestelmää, koulutus voi täyttää opiskelijan oppimistarpeet ja ottaa huomioon hänen olosuhteensa, mahdollistaen sen, että kaikki oppijat hyötyvät EU tasolla tapahtuvasta koulutuksen ja osaamisen hyväksymisestä riippumatta siitä miten pitkä tai lyhyt aika heillä on kulunut koulutuksen suorittamiseen. Tämä joustavuus edistää oppijoille inklusiivisempaa ja tehokkaampaa oppimiskokemusta.



2. EQF - European Qualifications Framework

EQF tarjoaa yhtenäisen koulutusten vaatimustason liittyvän perustan Euroopassa. Se rakentuu eri maiden omista vaatimustasoista ja rakentaa niistä raamin, joka tekee vertailukelpoisuuden mahdolliseksi.

EQF rakentuu kahdeksanportaiselle järjestelmälle jossa 1 on Matalin ja 8 on korkein suhteessa kunkin tason oppimistuloksiin. Oppimistulokset tai -tavoitteet määrittelevät osaamisen, tietotaidon, taidot, jotka yksilö saavuttaa osallistuttuaan tiettyyn koulutuskokonaisuuteen.

Järjestelmä sisältää laatuvaatimuksia liittyen monenlaisiin koulutuksiin tarjoten kokonaisvaltaisen katsauksen ja yhteenvedon eri maissa olevista erilaista koulutuksista. Sen ensisijainen tavoite on edistää koulutusjärjestelmien välistä vertailukelpoisuutta.

Huolehtimalla siitä, että vaatimukset ovat helpommin ymmärrettävissä ja vertailukelpoisia, EQF tukee elinikäistä oppimista ja Euroopan sisäistä työvoiman liikkuvuutta. Tämä hyödyttää kaikkia eurooppalaisia opiskelijoita ja työntekijöitä edistämällä saumatonta siirtymistä yhdestä koulutusjärjestelmästä toiseen ja tiettyssä maassa hankitun tietotaidon hyväksyntää toisissa maissa.

Määrittääksesi mistä EQF tasosta on kyse, on tärkeä ymmärtää mitä nämä tasot ovat ja suhteuttaa ne tarjottuun koulutukseen. Seuraavassa on eräitä tärkeitä askelia, jotka on otettava arvioitaessa tietyn koulutuksen EQF tasoa.

- Tutustu EQF referenssitasoihin. Jokainen taso määrittelee koulutuksen tulokset ja sen tuottaman osaamistason.

- Määrittele oman koulutuksesi tuottamat tulokset.: Analysoi koulutuksen tuotokset ja osaamistaso. Tuotokset käsittää määritelmän siitä mitä oppija ymmärtää, tietää ja osaa osallistuttuaan koulutukseen.

- Valitse sopivin EQF taso: Perustuen edellisissä kohdissa tekemääsi arvioon, määrittele koulutustasi parhaiten vastaava EQF taso sen mukaan mikä taso vastaa parhaiten koulutuksen tuottamaa osaamis- ja tietotaitotasoa.

Varmistaaksesi että koulutuksesi on yhtenevä EQF viitekehyksen ja muiden eurooppalaisten koulutusten vaatimustasojen kanssa, dokumentoi päästötodistuksessasi koulutuksen EQF taso oppimistulosten rinnalla.

Jos maassasi on olemassa omat kansalliset koulutusten vaatimustasot, liitä oheen myös tieto siitä, miten tarjoamasi koulutus suhteutuu niihin, sillä joillakin mailla on omat kansalliset koulutusvaatimuskuvaukset, jotka on jo ennestään kytketty EQF tasoihin.

EQF tason arvioiminen edellyttää huolellista selvitystä, joka etenee vaihe vaiheelta ja sen onnistumisen varmistamiseksi on mahdollista saada apua viranomaisilta, jotka vastaavat koulutusten hyväksymisestä ja laadun varmistamisesta.