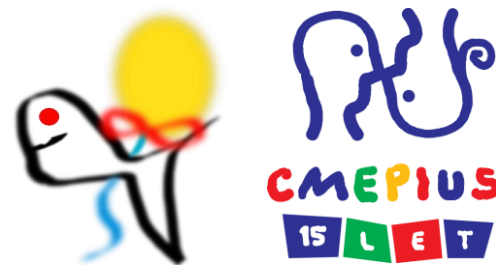




K REŠITVAM USMERJEN PRISTOP A. BIBA REBOLJ

Laško, 8. junij 2018

ZA OGREVANJE



Razmislite o nečem, kar vam je v preteklih dneh res dobro uspelo in s čimer ste izjemno zadovoljni.

- Ime
- Kaj vam je šlo kot po maslu

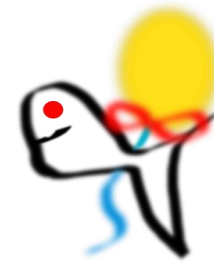


SFA (SOLUTION FOCUSED APPROACH)

Izhaja iz perspektive moči

- V spremembo usmerjen pristop
- Poizvedovanje o zeleni prihodnosti
- Iskanje obstoječih virov in strategij

Fujiyoshi Kogyo Co., Ltd.
Walkers Snackfoods
TATE London



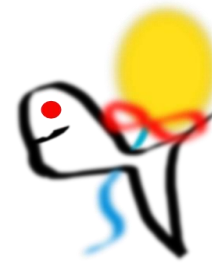
Metropolitan Police in London
London Borough of Merton
Hogendoorn
SMBC Learning Support Co., Ltd
County Council of Kronoberg
Manchester University
Sheffield Hallam University
University of Birmingham

...

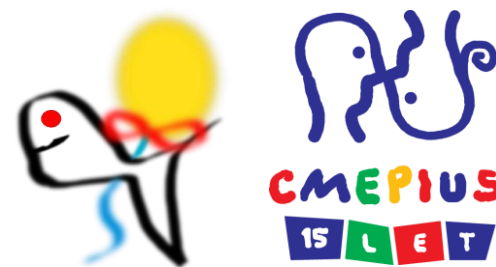


Reševanje problemov : Iskanje rešitev





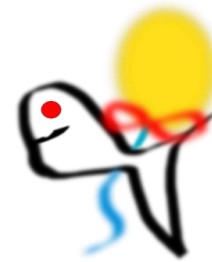
Reševanje problemov
≠
iskanje rešitev



**Zato da bi našli uporabno rešitev
in pot do nje, ni potrebno temeljito
analiziranje problema.**

**Problem in rešitev med sabo nista
nujno povezana.**

USMERJENOST NA PROBLEM



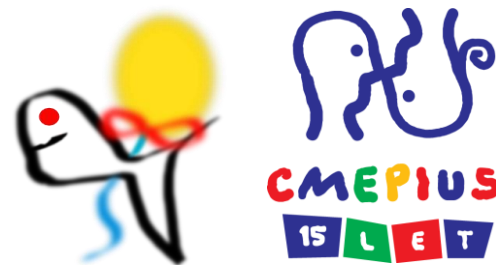
Kdaj se je ta problem začel?

Kaj menite, da je vzrok tega problema?

Kako pogosto se problem pojavlja?

Kaj povzroča, da problem še vedno ostaja?

RAZMISLEK



Ali ste dobili idejo o tem, kako bi premagali težavo?

Ali vam je odgovarjanje na vprašanja pomagalo priti do rešitve?

Ali so bili ob razmišljanju o tem prisotni občutki brezupa ali upanja ?

Ali so vas odgovori opolnomočili?

USMERJENOST K REŠITVI



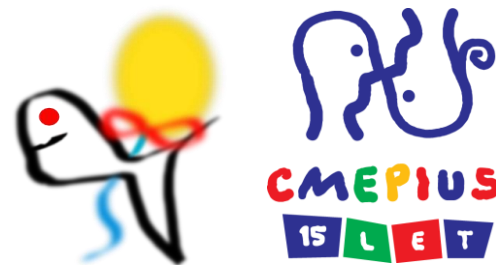
Kdaj so obdobja, ko se problem ne pojavlja ali je manjši?

Kaj je drugače v tem obdobju, ko tega problema nimate oz. je manjši?

Kako si razlagate, da se takrat ta problem ne dogaja?

Kako vam uspe, da to takrat ni problem?

RAZMISLEK



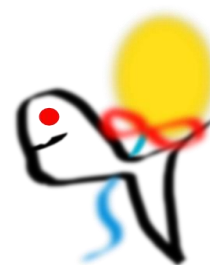
Ali ste dobili idejo o tem, kako bi premagali težavo?

Ali vam je odgovarjanje na vprašanja pomagalo priti do rešitve?

Ali so bili ob razmišljanju o tem prisotni občutki brezupa ali upanja ?

Ali so vas odgovori opolnomočili?

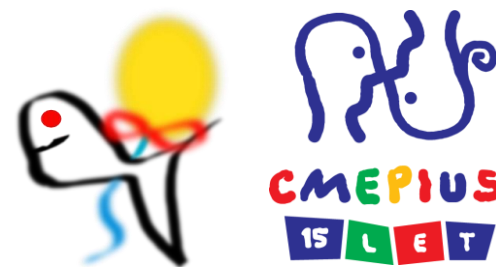




Če ni pokvarjeno, ne popravljaj
Ko ugotoviš, da nekaj deluje, delaj
več tega

Ko ugotoviš, da nekaj ne deluje,
poskusi nekaj drugega

Raziskuj „razliko, ki povzroči
razliko“



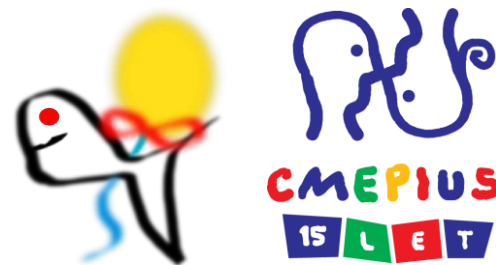
Posameznik je najboljši (in edini!) ekspert svojega življenja

Čeprav imamo vtis, da so stvari statične, se konstantno spreminjajo

Posameznik v sebi nosi vire moči, ki jih je že uporabil in jih lahko uporabi ponovno

Hanton, P. (2011). Skills in Solution Focused Brief Counselling and Psychotherapy. London: Sage, str. 13.

ZA OGREVANJE



Študent/sodelavec je
več kot zgolj
predstavljeni problem

Za ustvarjanje rešitve
ni potrebno podrobno
poznavanje problema

Prav ali narobe,
krivda in obtožbe ne
izboljšajo situacije

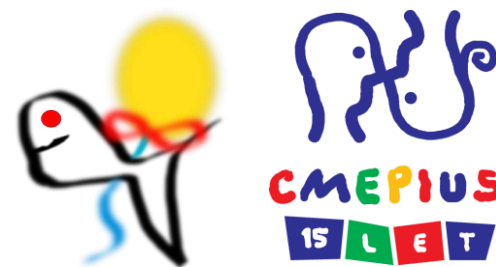
Včasih „dovolj
dobro“ zadošča

Vsak ima željeno
prihodnost

Jezik in pomen sta
socialno konstruirana

Čas izven pisarne je bolj
pomemben kot čas s
koordinatorjem

Prepoznati kaj je v redu
je bolj pomembno kot
prepoznati kaj ni



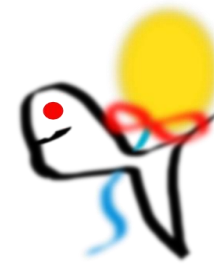
Manj je več

Preprosto vs. enostavno

Edina konstanta je, da se vse spreminja

Prihodnost ustvarjamo in dogovarjamo
sproti: ljudje nismo dokončno ujeti v
birokratske, sistemske, vedenjske ali
socialne vzorce ali diagnoze)

SFA VS. DRUGE METODOLOGIJE – ČEMU PRISLUHNI TI?



AGILE

LEAN

Scrum

Kanban

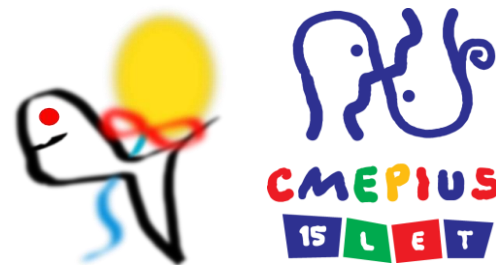
...



ODLOČITEV ČEMU PRISLUHNITI VPLIVA NA TO, KAKŠNO VPRAŠANJE POSTAVITI

-> VPRAŠANJA usmerjajo
POGOVOR in posledično ODGOVOR

PRIMER 1: NAPREDOVANJE



Coach: kaj želiš, da bi ti najina srečanja prinesla?

Zaposleni: želim si napredovati v službi.

Coach: kako to, da ti do sedaj še ni uspelo?

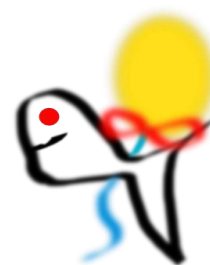
Zaposleni: ne vem. Mislim, da ima šef nekaj proti meni.

Coach: kako dolgo si že prizadevaš napredovati?

Zaposleni: predolgo. Mogoče bi moral začeti razmišljati o novi službi.

POGOVOR JE ZATRT

PRIMER 2: NAPREDOVANJE



Coach: kaj želiš, da bi ti najina srečanja prinesla?

Zaposleni: želim si napredovati v službi.

Coach: kaj bi bilo drugače, če bi se to zgodilo?

Zaposleni: imel bi večjo motivacijo za delo, bolj bi bil samozavesten, vedel bi, da sem na pravi poti.

Coach: če bi imel večjo motivacijo za delo in bi bil samozavesten, kakšno razliko bi to pomenilo za tvoj team?

Zaposleni: imel bi več idej, upal bi si preizkusiti nov produkt, ki ga razvijam že nekaj časa, bolj bi znal izkoristiti potencial svoje ekipe.

Coach: kako bi se odzval tvoj nadrejeni če bi imel večjo motivacijo za delo, več idej in če bi s svojim timom uspešno preizkusil nov produkt, ki ga razvijaš?

Zaposleni: verjetno bi mi ponudil napredovanje!

PRIMER 3:

VELIKO ODPOVEDI ŠTUDENTOV



Koordinator: Dobili smo že tretjo odpoved ta teden. Če bo šlo tako naprej, se jaz tega ne grem več. Današnjim študentom je treba vse prinesiti k skledi.

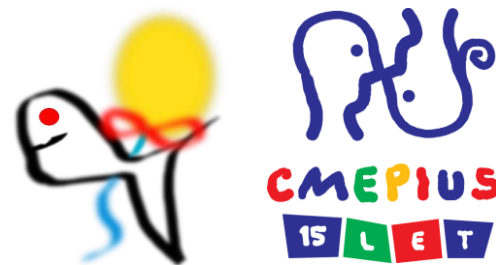
Coach: V čem je problem, da je tako veliko odpovedi?

Koordinator: Ne vem točno. Pomoje imajo samo preveč vsega, mi pa smo predobri z njimi. Še razpisa se jim ne da natančno prebrat, obvestila o tem kdaj so roki in kaj morajo narediti pa visijo vsepovsod, samo jih sploh ne opazijo. Problem je tudi, da je CMEPIUS tako zakompliciral, da se itak nihče več ne znajde v papirjih. Mislim, da imamo že vsi pomalem tega dosti.

Coach: Kaj lahko narediš v zvezi s tem?

Koordinator: Kaj pa lahko naredim? Saj smo probali že vse, pa brez kakršnih koli učinkov. Tudi ne vem zakaj bi vedno morali mi biti tisti, ki morajo nekaj narediti. Probali smo res že vse.

PRIMER 4: ODPOVEDI



Koordinatorica: Dobili smo že tretjo odповed ta teden. Če bo šlo tako naprej, se jaz tega ne grem več. Današnjim študentom je treba vse prinesiti k skledi.

Coach: Kaj bi si pa ti želela namesto tega?

Koordinatorica : Ja da bi se pozanimali, pravočasno sporočili, da bi mi vedeli in bi se lahko pripravili.

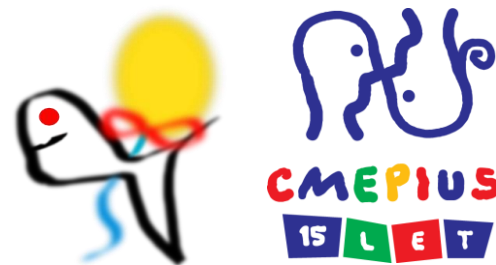
Coach: Kakšno razliko bi to pomenilo zate?

Koordinatorica: Veliko! Imela bi občutek, da me nimajo za norca. Ne bi bila toliko pod pritiskom, lažje bi komunicirala, bolj bi jim prisluhnila.

Coach: Kakšno razliko pa bi to, da bi lažje komuniciralain bolj prisluhnila pomenilo za študente?

Koordinatorica: Saj večinoma imajo velikokrat tehtne razloge in v bistvu vem, da se to pač zgodi. Mogoče bi sporočili prej, pa predhodno bi jim povedala tudi kako naj mi to sporočijo. Mogoče bi se večkrat oglasili v živo.

PRIMER 5: LOČITEV



Otrok: želim, da bi bili moji starši spet skupaj.

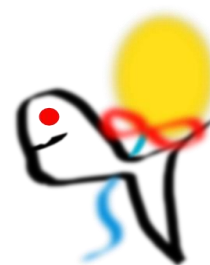
Terapevt: hmm, to morda ne bo možno. Tvoja mama in oče sta ločena, saj veš.

Otrok: vem (spusti pogled v tla)

Terapevt: če veš da to ni možno, kaj bi si želel namesto tega?

Otrok: ne vem.

PRIMER 6: LOČITEV



Terapevt: kaj želiš, da bi ti najina srečanja prinesla?

Otrok: da bi bili moji starši spet skupaj.

Terapevt: v čem bi bile stvari drugačne, če bi se to zgodilo?

Otrok: več bi videl svojega očeta in vsi bi bili bolj srečni

Terapevt: kako bi zgledalo, če bi bili vsi srečnejši?

Otrok: no, ne bi se toliko prepirali.

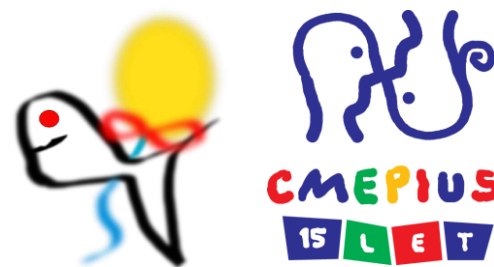
Terapevt: kako bi bilo, če se ne bi prepirali, kaj bi počeli namesto tega?

Otrok: mogoče bi se več smejali.

Terapevt: torej želiš si, da bi lahko več videl svojega očeta, želiš da bi bili vsi srečnejši, kar pomeni, da bi si želel videti več smeha med vami?

Otrok: ja, to ja.

KJE K REŠITVAM USMERJEN PRISTOP LAHKO POMAGA?



Kadar želimo spremembo na katerem koli področju (službeno ali osebno)

Kadar imamo pred sabo zahteven projekt/sestaneč/razgovor, ipd.

Kadar rabimo ideje, motivacijo, zagon, spodbudo ...

Kadar ne najdemo ustrezne rešitve, ki bi delovala v praksi

Kaj ni?

Diagnosticiranje ali psihološko-klinična obravnava

Zdravljenje

Informiranje in dajanje nasvetov

ZAKLJUČEK ...



Če bi imel/-a več dnevov, kjer bi mi stvari tekle tako, kot bi si želela, kaj bi zame bilo drugače?

Kaj bi moji sodelavci opazili, da počnem drugače?

OSTANIMO POVEZANI!



 Ribalon: I
deserve this
 @Ribalon

www.ribalon.si

<http://ribalon.org>

biba@ribalon.org

