



Päiväkirja ohjaajan DKT-perusteisesta työotteesta perhekuntoutuksessa

Hanna Ayelbassa

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Päiväkirja ohjaajan DKT- perusteisesta työtteesta perhekuntoutuksessa

Hanna Ayelbassa
Sosionomi
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2022

Opinnäytetyön tavoitteena oli vahvistaa ja selkeyttää ohjaajan kykyä työskennellä Dialektisen käyttäytymisterapia menetelmän mukaisesti perhekuntoutuksessa. Tavoitteena oli myös oma ammatillinen kasvu ja kehitys perhesijoituksessa työskentelevänä ohjaajana DKT-menetelmän, kirjallisuuden, käytännön työn ja reflektiivisten keskustelujen kautta. Yhteistyökumppanina toimi Perhekuntoutuskeskus Lausteen Vaalan perheyksikkö.

Opinnäytetyö toteutettiin kymmenen viikon aikana päiväkirjamuotoisena. Työn tekijä oli valinnut jokaiselle viikolle teeman, jonka pohjalta hän tarkasteli ohjaajan työtä DKT-perusteisen otteen kautta. Viikkoanalyysissä reflektointiin teoretiedon pohjalta käytännön työtä ja tarkasteltiin omassa työskentelyssä tapahtunutta kehitystä.

Opinnäytetyö laajeni myös tarkastelemaan organisaatiotasolla ohjaajan työkuva ja sen pohjalta muodostui prosessikaavio, joka puhuu ohjaajan toimenkuvan selkiyttämisen puolesta. Lausteen perheyksikkö sai prosessikaavion myötä työkaluja ohjaajan toimenkuvan kehittämiseen ja eteenpäin viemiseen. Dialektisen käyttäytymisterapia- menetelmän valossa ohjaajan työnkuvan tarkastelu antoi vahvistusta, että myös ohjaaja voi toteuttaa DKT-perusteista työtettä työskentelyssään.

Opinnäytetyön tekijän dialektisen käyttäytymisterapian sisällöllinen osaaminen vahvistui valittujen teemojen myötä ja ammatillinen kypsyys lisääntyi. DKT- menetelmän pilkkominen viikoittaisiksi teemoiksi vahvisti teoreettista osaamista, mutta toi menetelmän vahvimmin käytännön asiakaskohtaamisiin. Ammatillisessa kasvussa auttoi tekijän pitkä viidentoista vuoden lastensuojelukokemus, joka mahdollisti vaativan menetelmän tuomisen teoriatasolta käytännön tasolle.

Tulevina kehityskohteina on dialektisen käyttäytymisterapia perusteisen työtteen lisääminen ohjaajan työssä, intensiivinen perehdyttäminen dialektisen käyttäytymisterapian teoriaan ja selkeät toimintamallit käytännön työhön. Näillä voidaan kehittää tulevaisuuden lastensuojelua, olla edelläkävijä palvelutuottajien joukossa ja jonka varaan voidaan rakentaa tulevaisuuden laadukasta lastensuojeluapalvelua.

Asiasanat: Dialektinen käyttäytymisterapia, päiväkirja, perhekuntoutus, ohjaajan työote, lastensuojelu

Hanna Ayelbassa

Diary of the supervisor's DKT-based approach to family rehabilitation

Year 2022

Pages 73

The aim of the thesis was to strengthen and clarify the instructor's ability to work in the spirit of dialectical behavior therapy in family rehabilitation. The goal was also for my own professional growth and development as an instructor working in a family placement through the DKT (Dialectical Behavior Therapy) method, literature, practical work, and reflective discussions. The family unit of the Lauste child welfare and rehabilitation institution acted as a partner.

The thesis was implemented in ten weeks in the form of a diary. The author of the work chose a theme for each week, on the basis of which he looked at the work of the instructor through the mental grip of DKT. In the weekly analysis, practical work was reflected based on theoretical information and the work was examined from the development that took place as a result.

The instructor's job description at the organizational level was expanded to be included in the thesis, and a process diagram was formed based on it, with special focus in clarifying the instructor's job description. With the process diagram, the family unit of Lauste received tools for developing the job description of the instructor. In the light of the dialectical behavioral therapy method, the examination of the instructor's job description confirmed that the instructor can also implement the DKT mental approach in his work.

The competence of the author of the thesis, DKT, was strengthened with the chosen themes and professional maturity increased. Dividing the DKT method into weekly themes strengthened the theoretical knowledge, but brought the method to customer encounters in practice. The author's fifteen years' experience in child protection services helped the professional growth, which made it possible to bring the demanding method from the theoretical level to the practical level.

Future areas of development are the increase of DKT's intellectual approach to the instructor's work, intensive introduction to theory and clear operating models for practical work. These can be used to develop enhanced child protection in the future which could be a pioneer among service providers upon on a high-quality child protection service can be built.

Keywords: Dialectical behavior therapy, instructor, diary, child protection service

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Yhteistyökumppani ja opinnäytetyön painopisteet.....	6
2	Nykytilanne.....	8
2.1	Nykyinen työ ja osaaminen	8
2.2	Sidosryhmät	9
2.3	Vuorovaikutustaidot	10
2.4	Kehittäminen	11
2.5	Opinnäytetyön tavoitteet	11
3	Päiväkirjaraportointi.....	12
3.1	Viikko 1: Konsultointitiimi	13
3.2	Viikko 2: Prosessikaavio	18
3.3	Viikko 3: Taitojen käytön valmentaminen	23
3.4	Viikko 4: Tietoisuustaidot	27
3.5	Viikko 5: Vuorovaikutustaidot	31
3.6	Viikko 6: Tunteiden säätelyn taidot	36
3.7	Viikko 7: Ahdingon sietämisen taidot.....	41
3.8	Viikko 8: Perheinterventiot	45
3.9	Viikko 9: Yksilötapaamiset.....	49
3.10	Viikko 10: Psykososiaaliset taidot ja niiden opettaminen	54
4	Yhteenveto ja pohdinta	57
	Lähteet.....	61
	Liitteet	63

1 Johdanto

Työllä on aina ollut keskeinen ja tärkeä merkitys hyvinvoinnilleni. Palkkatyössä oleminen on vahvistanut sosiaalisen identiteettini rakentumista ja olen aina ollut hyvin työorienteininen. Arvostan työn perustana tasa-arvoa, vapautta ja turvallisuutta. Olen oppinut luottamaan, että organisaatioiden hyvät ratkaisut edistävät myös työntekijöiden kasvua ja kehitystä. Työelämän jatkuvat vaatimukset ja uudistukset eivät kuitenkaan enää ole sosiaalisesti tai ekologisesti kestävä kehitystä. Yhden ongelman ratkaisu tuottaa lähes aina uusia ennennäkemättömiä ongelmia ja haasteita, joilla on yksilötasollakin tarkasteltuna pitkäkestoisia seurauksia sekä vaikutuksia. (Hytönen 2018.) Ollaan tilanteessa, että vastauksia pitää hakea yhteistyöllä, työllisyyden uudella tarkastelulla ja vahvalla dialogilla.

Olen työskennellyt lasten ja nuorten kanssa yli kaksikymmentä vuotta erilaisissa työtehtävissä, yksinomaan lastensuojelun alalta työkokemusta on kertynyt viisitoista vuotta. Ensimmäiseltä ammatiltani olen lähihoitaja, mutta vuosien mittaan kouluttanut itseäni lisää kohti ammattikorkeakoulututkintoa. Työkokemusta on kerääntynyt monialaisesti varhaiskasvatuksen ja lastenkotien työtehtävissä, mutta erityisosaamiseni painottuu erityistä tukea tarvitsevien lasten ja nuorten kanssa toimimiseen ja vanhemmuuden tukemiseen. Olen vuosien mittaan työskennellyt lukuisien yhteistyökumppaneiden kanssa, suunnitellut omaa toimintaympäristöäni ja rajannut toimintaani realistisesti fyysiseen ympäristöön. Nyt tilaisuuden avauduttua, yhdistin osaamiseni toimia kasvatuksen tukijana sekä kasvattaa ammatillista osaamistani ottamalla DKT- perusteisen (Kåver & Nilsonne 2004, 5) työskentelyn lastensuojelun ohjaajan näkökulmasta tarkempaan tarkasteluun ja hyödyntää sen päiväkirjamuotoisessa opinnäytetyössä.

1.1 Yhteistyökumppani ja opinnäytetyön painopisteet

Yhteistyökumppanina toimii työpaikkani Perhekuntoutuskeskus Lauste, joka on yksityinen, voittoa tavoittelematon lastensuojelupalvelujen tuottaja. Vaalan perheyksikössä voi avohuollon sijoituksella olla kuntoutumassa kaksitoista perhettä. Perhekuntoutus- ja arviointiryhmään kuuluu lähiesihenkilö, sosiaalityöntekijä, perheterapeutti, perhevalmentajia ja ohjaajia. Toiminnan keskiössä on lapsen hyvinvointi. Työskentelyn tavoitteena on perheiden kuntoutus ja samalla perheiden tarvitsemien palveluiden kartoittaminen. Vaalan perheyksikössä työskennellään dialektisen käyttäytymisterapian (Kåver & Nilsonne 2004, 5) luomien perusteiden kautta ja suunnitelmallisesti intensiivistä tukea tarvitsevien perheiden kanssa. Perhe muuttaa Vaalan perheyksikköön arviointi- ja kuntoutusjaksolle tarvitessaan kokonaisvaltaista kuntouttamista tai perusteellista lasten tilanteen sekä vanhemmuuden arviointia. Useimmat perheet tulevat Turun seudulta, lähikunnista ja kaupungeista. Työryhmät ohjaavat kriisiytyneen perheen arkea kohti yhdessä asetettuja tavoitteita. Työskentelyn perustana on perheiden

yksilöllinen kohtaaminen sekä yhteistyö. Tehtävänä on aina rakentaa yksilöllinen palvelukokonaisuus, joka auttaa perhettä myös tulevaisuudessa. (Lauste 2022.)

Dialektinen käyttäytymisterapia, lyhenne DKT (Kåver & Nilsonne 2004, 5), on kehitelty epävakaa persoonallisuushäiriön ja muiden tunnesäätelyvaikeuksien, kuten vihanpurkauksien hoitoon. Dialektinen käyttäytymisterapia pyrkii antamaan yksilölle konkreettista tukea ja rakentavia toiminta- ja vuorovaikutusmalleja sekä tunnesäätelykeinoja (Dialektinen käyttäytymisterapia 2022). Lausteen koko henkilöstö on koulutettu DKT osaajiksi, lisäksi Lausteen painopiste asiakastyössä on itsetuntemusta ja itsensä hyväksymistä vahvistava toiminta ja tätä tuetaan esim. Mindfulness:n eli tietoisien läsnäolo avulla.

Mindfulness tukee DKT (Kåver & Nilsonne 2004, 5) työskentelyä ja avaa käsitystä omista kyvyistä, myös työntekijöillä. Dialektisessa käyttäytymisterapiassa pyritään aina vahvistamaan hankalien tunteiden tunnistamisen ja sietämisen taitoja (Dialektinen käyttäytymisterapia 2022). Haluaisin, että tämä opinnäytetyö vahvistaisi ja selkeyttäisi ohjaajan kykyä toimia DKT-perusteisesti (Kåver & Nilsonne 2004, 5) ja innottaisi perhesijoituksissa työskenteleviä ohjaajia vahvistamaan omaa osaamistaan DKT-menetelmään pohjautuen.

Dialektisessa käyttäytymisterapiassa opetellaan hyväksyvää suhtautumista itseensä, läheisiin ihmisiin ja maailmaan sekä hiotaan taitoja selvitä elämän haasteista. Dialektisessa käyttäytymisterapiassa pyritään vastakkaisesta joko - tai - ajattelutavasta myönteisempään ja hyväksyvämpään sekä - että - ajattelutapaan. Keskeinen ja yhteinen tavoite lastensuojelun ja dialektisen käyttäytymisterapian saralla onkin elämisen arvoisen elämän luominen yksilön omien, henkilökohtaisten elämäntavoitteiden pohjalta. (Kåver & Nilsonne 2004, 15-18.)

Dialektiseen käyttäytymisterapia -menetelmään kuuluu viisi osa-aluetta: 1. psykososiaalisten taitojen opettaminen 2. taitojen käytön valmentaminen 3. yksilötapaamiset 4. konsultatiivitiimi 5. perheinterventiot. Yksilötyöskentelyssä työskennellään hyväksymisen ja muutoksen välillä ja perhetyöskentelyssä ehkä enemmän taitovalmennuksen osa-alueiden kanssa, jotka ovat: tietoisuustaidot, vuorovaikutustaidot, tunteiden säätelyn taidot ja ahdingonsietämisen taidot. (Kåver & Nilsonne 2004, 15-18.) Näiden osa-alueiden ympärille rakensin viikoittaiset teemat. Ohjaaja tukee ja opastaa sekä auttaa perheitä jokaisen työvuoron aikana juuri näiden osa-alueiden äärellä, joten on rakenteellisesti tärkeää, että ohjaajan ymmärtää miten tukea perhekuntoutuksen asiakkaita DKT perusteisesti (Kåver & Nilsonne 2004, 5). Pyrin myös avaamaan mitä DKT-perusteinen (Kåver & Nilsonne 2004, 5) työote tarkoittaa ja miten sitä voi ylläpitää jokaisessa työvuorossa.

2 Nykytilanne

Olen työskennellyt Perhekuntoutuskeskus Lausteella viisi vuotta. Koko tämän ajan ohjaajana Vaalan perheyksikössä. Minulla on takana viidentoista vuoden työkokemus lastensuojelusta ja siirryin Lausteelle lastensuojelun työn kunnalliselta puolelta.

2.1 Nykyinen työ ja osaaminen

Tämänhetkinen työnkuvani perustuu kuntouttavasta arjesta, jossa tarkoituksena on tukea aikuisen läsnäoloa lapsen arjen tilanteissa. Lapsen pitää saada päivittäin riittävä hoito ja huolenpito. Olen osa perhetyön moniammatillista työryhmää, jossa työskennellään yhdessä lapsen vanhempien kanssa asiakassuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Ohjaajan tarkoitus on tukea ja osallistaa vanhempia ja muita lapselle tärkeitä aikuisia heidän kasvatustehtävässään. Koen oman työhistoriani kautta olevani ohjaajana ammatillisesti kokeneen asiantuntijan roolissa. Olen tehnyt erittäin pitkään töitä lasten parissa yhteensä noin kahdenkymmenenviiden vuoden ajan, joten työ sujuu hyvin ja olen ammatillisesti vahva osaja. Lähihoitajan koulutuksen kautta olen toiminut lastenhoitajana ja varhaiskasvatuksen opettajana päiväkodeissa. Lastensuojelussa olen toiminut ohjaajana vastaanotto-osastolla Turun kaupungin palveluksessa ja yksityisellä sektorilla perustason - ja erityistason lastenkodeissa. Kokonaisuuksien hahmottaminen ja hallinta, nopea ja joustava työskentely perheiden ja tiimien kanssa sekä positiivinen työote ovat vahvuuksiani ohjaajana.

Minulle on tärkeää, että ihminen kohdataan ihmisenä, vaikka hänen elinympäristönsä olisi mikä tahansa. Luottamuksen koen saavuttavani vain olemalla rehellinen itselleni ja asiakkaille. Jotta ihmisen tasavertainen kohtaaminen toteutuisi työssäni, pyrin huolehtimaan, että minulla on tarpeeksi aikaa kohdata ja olla vuorovaikutuksessa toisen ihmisen kanssa. Kohtaaminen rikkoo arjen rutiinit, antaa toivoa tulevaisuuteen ja voimia jaksaa eteenpäin (Kommeri 2022). Onnistumisen kokemukset ja nähdynsi tuleminen ovat erittäin tärkeitä jokaiselle asiakkaalleni. Ihmisyyden laajentaminen omista ympyröistäni toisen ihmisen läheisyyteen, vaikutuspiiriin ja vuorovaikutukseen on taito, jota kannan työssäni.

Tyypillisiä negatiivisia ja vaikeasti kohdattavia tunteita ovat häpeä, viha ja syyllisyys. Kokonaiseksi kasvu vaatii kuitenkin myös näiden tunteiden integroimista, sillä elämään kuuluu ehdottomasti erilaisia kokemuksia, elämäntilanteita ja aikakausia. Kokonaiseksi tuleminen on syvä inhimillinen tarve ja haluamme tulla nähdynsi sekä kuulluiksi koko kirjossamme. (Kommeri 2022.) Holistinen ihmiskäsitys mielestäni tukee vahvasti kuulluksi ja nähdynsi tulemisen ajatusta.

Holistinen ihmiskäsityksen mukaan ihmisen olemassaolo muodostuisi tajunnallisuuden, kehollisuuden ja tilanneisuuden kokonaisuuteen. Tämä tarjoaa minulle mahdollisuuden ymmärtää filosofiskäytännöllisellä tasolla ihmisen problematiikkaa ja koen sen soveltuvan lähes kaikille elämäntilanteille, jossa on kysymys ihmisen toiminnasta. (Hughes 2011, 73-81.) Olen vuosien saatossa syventänyt ymmärrystäni, avartanut holistisen ihmiskäsityksen soveltamismahdollisuuksia asiakastyöskentelyssä ja oppinut uutta. Sisälleni on kasvanut vahva ymmärrys siitä, miten monimutkainen ihmisten välinen vuorovaikutustilanne todellisuudessa on ja mitä kaikkia tekijöitä siihen voi liittyä. Tämän ymmärryksen avulla voin toimia ihmisuhteissa perustellummin ja ehkä ”viisaammin”.

Dialektinen käyttäytymisterapia korostaa myös yhteydenpitoa yksilön tiimiin puhelimitse kriisitilanteissa. Puhelintuen tarkoitus on vahvistaa asiakkaan luottamussuhdetta ammattilaiseen, opettaa pyytämään apua oikea-aikaisesti ja auttaa taitojen käyttämisen yleistymistä normaalielämässä ja kriisitilanteissa (Kåver & Nilsonne 2004, 182). Ohjaajan yksi tärkeimmistä työnkuvista onkin päivystyspuhelimeen vastaaminen ympäri vuorokauden ja avun antaminen oikea-aikaisesti.

2.2 Sidosryhmät

Sidosryhmiä työssäni ovat palvelupäällikkö, lähiesihenkilö, perhevalmentajat, perheterapeutti, sosiaalityöntekijä ja kuntoutuksessa olevat perheet. Ruokapalvelusta ja siivouksesta vastaava keittiön henkilökunta ja huollosta vastaava huoltopäällikkö sekä huoltomiehet, joiden kanssa yhteistyö on lähes päivittäistä ja tärkeää.

Ulkoisista sidosryhmistä tärkeimpänä ovat perheiden lähiverkosto, sosiaalityöntekijät, sosiaalipäivystys, poliisi ja terveydenhuollon ammattilaiset. Neuvoloihin, puhe- fysio -ja toimintaterapeutteihin, kasvatusta ja perheneuvoloihin sekä muihin perhepalveluita tarjoaviin tahoihin olemme yhteydessä tarpeen mukaan. Kirjasto- ja kulttuuripalvelut ovat yksi tärkeä sidosryhmä, samoin kaupungin ja yhdistysten tarjoamat liikuntapalvelut ovat kovassa käytössä. Evankelis-luterilaisen seurakunnan kanssa tehdään yhteistyötä samoin kuin erilaisten kolmannen sektorin avustusjärjestöjen, kuten Hope- järjestön kanssa.

Kuljetuspalveluista käytämme yksityisiä taksipalveluja sekä kaupungin tarjoamaa julkista liikennettä.

Sidosryhmät (Kuvio 1) kuvattu kaaviomaisesti, havainnollistamaan sidosryhmien määrää ja sektoreita. Kuvio ei muodosta hallinnollista järjestystä, eikä aseta sidosryhmiä arvojärjestykseen.



Kuvio 1: Sidosryhmäkaavio

2.3 Vuorovaikutustaidot

Työryhmäni kohtaa eettisiä kysymyksiä lastensuojelussa, tuomme keskusteluun omia ajatuksia ja jokainen omien arvojemme pohjalta, mutta pyrimme vahvasti dialogiin. Töissä olemme vuorovaikutuksessa työkavereiden, asiakkaiden ja yhteistyötahojen kanssa. Muutamme kommunikointiamme aina tilanteen mukaan. Dialogissa oleminen on taiteen laji, josta olen oppinut lisää kahden viimevuoden aikana dialogisessa työnohjaajakoulutuksessa. Olen pohtinut paljon, miten kehittää omaa vuorovaikutusta eettisesti kestävämmäksi.

Lastensuojeluun kertynyt tieto on sosiaalihuollon asiakaslain mukaan kokonaisuudessaan salassa pidettävää, koska se koskee sosiaalihuollon asiakasta tai muuta yksityistä henkilöä. Jo yksin se tieto, että lapsi ja perhe ovat lastensuojelun asiakkaana on salassa pidettävä tieto, jota ei saa sivullisille ilmaista. Sivullisella tarkoitetaan sellaista henkilöä, jolla ei ole lainmukaista oikeutta tiedon saantiin, siis esimerkiksi samassa virkatehtävässä toimivaa viranhaltijaa, jonka tehtäviin asiakkaan asiat eivät kuulu. (Lauste 2022.)

Salassapitovelvoite koostuu kolmesta toisiaan täydentävästä osa-alueesta: asiakirjasalaisuudesta, vaitiolovelvollisuudesta ja hyväksikäyttökiellosta. Asiakirjasalaisuudella tarkoitetaan sitä, että asiakirjaa tai sen kopiota tai tulostetta ei saa näyttää, luovuttaa tai antaa muulla tavoin sivullisen nähtäväksi tai käytettäväksi. Vaitiolovelvollisuus jatkuu vielä sen jälkeen, kun virka- tai palvelussuhde taikka toimeksianto on päättynyt ja pitää sisällään kaikki muut tiedon luovuttamistavat ja koskee myös tallentamattomia tietoja. Hyväksikäyttökielto

tarkoittaa sitä, ettei tietoa saa käyttää omaksi tai toisen hyödyksi tai toisen vahingoksi. (Lauste 2022.)

Suomen rikoslaki (39/1889) 38 luvun on säädetty tieto- ja viestintärikoksista ja sen 1§:ssä on sanktioitu salassapitorikos ja 2§:ssä salassapitorikkomus. Rikoslain 40 luvussa on taas säädetty virkarikoksista ja sen 5§:ssä on erikseen sanktioitu virkasalaisuuden rikkominen ja tuottamuksellinen rikkominen.

2.4 Kehittäminen

Opinnäytetyön aiheena on ohjaajan toimenkuvan kehittäminen. Tarpeiden ja tavoitteiden pohjalta asetin raportin työnimeksi ”lastensuojelun moniosaajan työnkuva”. Ohjaajan työhön kuuluu vahvasti lapsen näkökulman esiin tuominen, vanhemmuuden vahvistaminen ja perheenjäsenten välisen vuorovaikutuksen tukeminen. Verkostotyön osaaminen ja monipuolisten arviointimenetelmien käyttö auttavat kaikkia perheen kanssa työskenteleviä.

Kuntoutus perustuu perheenjäsenten, työntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa yhteistyössä laadittuun suunnitelmaan ja yhteistyöprosessiin, jota arvioidaan jatkuvasti. Ohjaajan tarkoitus hoitojakson aikana on vakaannuttaa perheen tilanne, saada lapsen ääni kuuluviin ja tukea perheen vanhempia vanhemmuudessa.

Kehittämisen ja kehityksen kannalta asiaa tarkasteltaessa pitää todeta, että kilpailu kiristyy ja aseina käytetään työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa. Yritysten on menestyäkseen tuotettava entistä paremmin asiakkaiden tarpeisiin soveltuvaa palvelua ja entistä tehokkaammin. (Kortteinen 1987, 79.) Itse rakastan tällaiseen haasteeseen tarttumista ja koen, että ohjaajien toimenkuvan on kehityttävä intensiivisesti pysyäkseen osana perhekuntoutuksen arkea. Perustyön lisäksi on pystyttävä tuomaan itseohjautuvasti omaa osaamista kentälle koko työryhmän käyttöön. Haasteeksi koen kuntoutusprosessin rakenteen ja ohjaajan aseman epäselvyyden kuntoutusprosessissa. Opinnäytetyöni kehittäminen keskittyykin asettamaan ohjaajan roolin selkeästi kuntoutusprosessikaavioon ja vastata näin työelämän kehittymistarpeeseen.

2.5 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyöni on Perhekuntoutuskeskus Lausteen Vaalan yksikössä toteutettava päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö. Vaalan yksikössä on loppusuoralla rakennemuutos, jossa esihenkilöiden määrää on vähennetty ja yksikön henkilökunta on yhdistetty toimimaan yhtenä isompana tiiminä. Eri työntekijöiden toimenkuvia on tarkasteltu ja palvelukaavioita selkeytetty.

Kiinnostus on vielä kehittää ohjaajien työnkuvaa perheläheisemmäksi. Erityisesti keskityn ohjaajan työnkuvan selkeytykseen kuntoutusprosessissa. Ohjaajana haluan kehittyä lisäämään DKT- perusteista (Kåver & Nilsonne 2004, 5) ajattelua päivittäisiin työtehtäviin ja saada ohjaajan työn näin palvelemaan asiakkaita paremmin. Luoda yhteistyötä perhevalmentajien ja ohjaajien välille, niin että moniammatillinen osaaminen saadaan paremmin käyttöön ja DKT- perusteista (Kåver & Nilsonne 2004, 5) työtettä ylläpidetään koko kuntoutuksen ajan. Opinnäytetyön rajaan koskemaan ohjaajan roolia perheiden kuntoutusprosessissa ja päiväkirjamuotoisena toteutettava opinnäytetyön tarkoitus on tarkastella vahvasti omaa ammatillista osaamista organisaatiossa.

Haluan pysähtyä tarkastelemaan yhteyden luomisen tärkeyttä syvällisemmällä tasolla, jotta lapsi pystyisi saamaan itsestään esiin parhaan mahdollisen, jotta lapsille kehittyisi hyvä ja vahva itsetunto ja, että organisaatiossa yleisesti luotettaisiin enemmän ohjaajien näkemyksiin lapsen taidoista ja haasteista. Ohjaajat kuitenkin rientävät apuun, kun perheillä on lasten kanssa haastavia tilanteita. Olisi hienoa, jos luottamus vahvistuisi, koska kaikilla ohjaajilla on sama koulutus pohja ja vahva ammatillinen työkokemus lastensuojelun alalta. Perheet kokevat ohjaajat aikuisina, joihin voi olla yhteydessä matalan kynnyksen periaatteelle. Tavoitteena on myös luoda prosessikaavio ohjaajien työnkuvasta ja liittää se perehdytyskansioon sekä Lausteen organisaation prosessikaavioiden joukkoon.

Opinnäytetyö on päiväkirjamuotoinen eikä tutkimuksellista aineistonhakua tehdä asiakkaiden eikä muiden sidosryhmien, kuten perhevalmentajien osalta.

3 Päiväkirjaraportointi

Teen tämän opinnäytetyön päiväkirjamuotoisena opinnäytetyönä. Kirjaan puhelimeni muistiin ajatuksia, teemoja ja tavoitteita kymmenen viikon ajan. Muistion pohjalta koostan viikoittain viikkosuunnitelman, päiväkirjaraportoinnin ja viikkoanalyysin. Ohjaava opettajani seuraa päiväkirjamuotoisen opinnäytetyön valmistumista jaetun POINT-tiedoston avulla ja voimme käydä kommentoinnin avulla vuoropuhelua tavoitteista. Päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö rakentaa vahvat raamit aikataulussa pysymiselle ja antaa tukea myös vuorotyön ohessa tehtävän opinnäytetyöstä selviytymiseen. Työni on vuorotyötä, jossa työvuorot ovat pitkiä 10-12 tuntisia jaksoja. Opinnäytetyön päiväkirjaa kirjoitan kymmenen viikkoa välillä 7.2-24.4.2022, 4-5 päivänä viikossa.

3.1 Viikko 1: Konsultointitiimi

Viikkosuunnitelma

Tavoitteeni ensimmäiselle viikolle on pääosin pohdiskella perheiden dialektisen käyttäytymisterapian mukaisessa työskentelyssä vaikuttavaa konsultointitiimiä ja jäsentää ketä tähän tiimiin kuuluu. Konsultointitiimin kokoonpano riippuu tietenkin hoitoympäristöstä (Kåver & Nilsson 2004, 194). Lausteella perhekuntoutuksessa yhden perheen ammatilliseen konsultointitiimiin kuuluu kaksi perhevalmentajaa, neljä ohjaajaa, perheen sosiaalityöntekijä, Lausteen sosiaalityöntekijä, perheterapeutti ja lähiesihenkilö. Palvelupäällikkö liittyy tiimiin tarvittaessa, mutta pääsääntöisesti hän ei konsultointitiimiin kuulu. Pyrinkin reflektoida oman työskentelyni merkityksestä perheissä ja selkeästi laskea kuinka monta tuntia viikon aikana perheitä tapaan. Koen myös tärkeäksi miettiä ohjaajan työnkuvaa ja huomioida päällekkäisyyksiä työtehtävissä.

Konsultointitiimin tarkoitus on tavata säännöllisesti ja tapaamisten tarkoituksena on toimia foorumina, jossa voidaan keskustella organisaatitason päätöksistä, DKT-perusteisen työtteen haasteista ja näkemyksistä sekä hoidon käytännön toteutuksesta. (Kåver & Nilsson 2004, 194.)

Henkilökohtaista reflektiota toivon tapahtuvan siinä, kuinka kohtaan perhesijoituksista vastaavan palvelupäällikön, joka tulee viikoksi sijaistamaan lomailevaa esihenkilöä. Viimeaikaiset sähköpostiviestit työtiimin kesken ovat nostaneet keskustelun aiheeksi tavoitteiden saavuttamisen perheiden kanssa tapahtuvassa työskentelyssä ja kilpailutuksen mukaisen työn tekemisen perheissä. Omat tunteet asian tiimoilta ovat vaihtuneet harmituksesta ärtymykseen ja asteittaiseen ymmärrykseenkin. Olemme lupautuneet tuottamaan kilpailutusehtojen mukaista työskentelyä, mutta aina perheiden tarpeet eivät ole linjassa ehdoissa kuvailtuun palveluun. Palvelupäällikön vastuulla on valvoa palveluntarjontaa, ja henkilökohtaiset kohtaamiset, joita hän toivoo, auttavat varmasti jäsentämään ehtojen mukaisen työskentelyn sisältöä.

Tälle viikolle asetan tavoitteiksi ehtiä virkkaamaan perheille ystävänpäiväkaskeihin tiskirätit. Vahvistaa vuoronvaihdossa suullisen raportin antamista, jotta töihin tulevan ohjaajan on helppompaa jatkaa viikonlopun päivystysluontoista työtä sekä vahvistaa uuden perheen sitoutumista perhekuntoutukseen.

Maanantai 7.2

Opinnäytetyö alkoi, olin innoissani ja päivän aikana sain pitkän tehtävälistan aikaiseksi. Hyvin suunniteltu ei ollutkaan puoliksi tehty vaan päädyin vastaamaan päivystysluontoisiin tehtäviin lähes koko työvuoron. Laitoin illan aikana kolme tuntia asuntoa kuntoon uutta perhettä varten, viestittelin perheiden kanssa, kysellen vointia sairastelun vuoksi sekä mietin perheen

kanssa koronan kotitestauksen ohjeistuksia. Sairastelun vuoksi perheajat vaihtuivat elintarvikkeiden viemiseksi oven taakse. Palvelupäällikkö oli saapunut aamulla perheyksikköön ja laittanut viestiä viikon palavereista. Hän oli sähköpostissa rohkaissut työntekijöitä varaamaan hänen kalenteristaan keskusteluaikaa ja hän ilmaisi kokevansa keskustelut tärkeiksi. Jäin miettimään asiaa ja alustavasti katsoin perjantai iltapäivää, silloin olisi kalentereissa vapaata molemmilla.

Päivän vuorovaikutteinen anti oli vähäistä ja kliiniset sekä persoonattomat sähköpostit, tekstiviestit ja lyhyet puhelut eivät auttaneet minua tunteiden hallinnassa eikä merkityksen luominen yhdessä toisen henkilön kanssa toteutunut. Emotionaalinen vuorovaikutus on intensiivistä ja toisen ihmisen läheisyys kasvattaa kykyä vaikeiden asioiden käsittelyyn (Tuovila 2008, 70). Ilman tätä vuorovaikutusta tunnen turhautuvani nopeasti ja jään pohtimaan usein antaako työ minulle tarpeeksi haasteita ammatillisesti.

Illan hämärtyessä ehdin tartuttua virkkuukoukkuun ja aikaiseksi tuli pari tiskirättiä. Huomasin virkatessani myös oman tunnetilan purkautumisen ja sain jäsenneltyä päivää mielessäni hyvin. Huomasin pohtivani opinnäytetyön viikkotavoitteita ja oman työni itseohjautuvuutta. Lähdin tarkastelemaan itseäni oppijana ja voinkin todeta olevani kokemuksellinen oppija. Humanistisessa oppimiskäsityksessä korostetaankin kokemuksellisuutta ja luovuutta, jossa yksilön minuuden kasvu ja itseohjautuvuus korostuu (Kauppila 2007, 30). Minusta on erittäin antoisaa työstää kokemuksia ja tehdä niistä oppimistapahtumia, mutta pystyäkseen tähän tarvitsen vuorovaikutteisia kohtaamisia.

Perheajat: 2,5 h, puhelinkontakti: 1 kpl

Torstai 10.2

Hektinen ja työntäyteinen ilta. Työskentelin kello 14-22 ja iltaisin vastaan kaikkien kahdentoista perheen tarpeisiin itsenäisesti. Osallistuin päivän aluksi tiimipalaveriin ja perhevalmentajien negatiiviset tunteet rakennemuutokseen liittyen tuntuivat siirtyvän helposti myös itselle. Organisaatiomme on vuoden verran eletty muutoksessa, jossa rakenteita on pyritty yksinkertaistamaan. Esihenkilöiden määrä vähennetty kolmesta yhteen ja kolmesta erillisestä tiimistä siirretty yhteen isompaan tiimiin. Hyviäkin rakenteita on hävinnyt ja esimerkiksi ison tiimin aikatauluttamiset, palaverit ja perheiden tavoitteiden suunnittelu on muodostunut haasteellisemmaksi. Ei olekaan helppoa sopia kahdentoista perheen asioita ison tiimin kesken, saada koko konsultointitiimi saman pöydän ympärille ja sopia asioista, ottaen huomioon muuttuvat tekijät, joita ilmenee aina ihmisten kanssa työskennellessä.

Konsultointitiimien tarkoitus on DKT- perusteisessa (Kåver & Nilsson 2004, 5) työskentelyssä ennen kaikkea valvoa, että työntekijöiden kesken vallitsee validoiva lähestymistapa. Konsultointitiimin ei kuulu haksahda samanmielisyyteen ja kaavamaisiin näkemyksiin vaan tuoda

esille vastakkaisia näkökantoja kysymällä toistuvasti: “Mitä unohtuu, mitä jää näkemättä tässä keskustelussa?” (Kåver & Nilsonne 2004, 194). Ohjaajien työvuorojen alkaminen kello kaksi iltapäivällä on asettanut osallistumisen toiminnan arviointipalavereihin osana konsultointitiimiä mahdottomaksi. Palaverit on usein ajoitettu alkamaan kello kaksitoista. On nopeasti todettu, ettei pelkkien viestien ja muistioiden varassa oleva tiedonsiirto riitä antamaan ohjaajille tarvittavaa tietoa perheiden kanssa sovituista asiakassuunnitelman mukaisista tavoitteista. Jos solmukohdiksi havaitut asiat eivät aukea ja kehitys jatkuu nykyisellään, muutos on yhtä kaikki edessä. Tällöin se tulee alhaalta ja väkisin näyttäytyen henkilöstön liikehdintänä uusiin työpaikkoihin. (Kortteinen 1987, 124.) Pyrkimykseni jäsentää ohjaajan roolia arkisissa työtehtävissä on itselle tärkeä, mutta palaverin jälkeen purin turhautumistani rakenteiden asettamista rajoista, aikataulujen joustamattomuudesta ja työaikojen rajallisuudesta kahden työkaverin kanssa.

Iltaa kohden muutamat, joskin lyhyet käynnit perheissä ja asiakkaiden kohtaaminen nosti hymyn huulille. Oli vauvahierontaa asiakkaan toiveesta, josta muodostui ihana kohtaaminen, ja nuorten vanhempien rinnalla kulkeminen todentui konkreettisesti. Tiskirätinkin ehdin virkkamaan, kun työtehtävät hiipuivat kello kahdeksan jälkeen illalla. Tyytyväisenä pohdin, että perheissä on rytmit osaltaan kunnossa, kun hiljaisuus hiipii perhekuntoutuksen asuntoihin kello yhdeksän illalla. Mieleen piirtyi kaavio kuntoutusprosessista, ja tämä täytyy saada paperille. Illalla vuoronvaihdoissa hyvää reflektointia yövuoroon tulleen työkaverin kanssa, kun oli rauhassa saanut pohtia päivän palaveria.

Perheajat: 3 h, Puhelinkontakti: 2 kpl

Perjantai 11.2

Työilta kello 12-20. Päivä alkoi kahvin keitolla ja kirjausten luvulla. Nopeasti lukaisin jokaisesta perheestä pari viimeisintä raporttimerkintää. Työkaveri tuli pyytämään palvelusta omalle perheelleen ja lupasin vielä illan aikana vastata perheen tarpeisiin; värityskirjaan, säilytyslaatikkoon ja pinnasängyn pohjan korkeudennosto tarpeeseen. Päivän ensimmäinen palaveri oli kello 13-14 ja koski koko Lausteen perhekuntoutuksen hälytysjärjestelmää ja sen toimivuutta. Erittäin mielenkiintoinen ja hyvä palaveri, joka koskettaa ohjaajia erittäin suuresti. Työnkuva on päivystysluonteinen öisin ja viikonloppuisin, jolloin ollaan yksin alueella ja vastuussa isosta määrästä asiakkaita. Henkilöstön mielipiteiden mukaan tärkein asia hälytysjärjestelmän toimivuudessa on perehdytys, kyky toimia “toisen tontilla” ja kokemattoman henkilökunnan voimaannuttaminen toimimaan tilanteissa rohkeammin. Palaverista juoksin suoraan tapaamaan palvelupäällikköä ja juttelimme mielessäni olevasta prosessikaaviosta. Sain rohkaisua piirtää kaavio paperille ja mahdollisesti esitellä jo maaliskuussa suunnittelupäivällä muulle henkilöstölle. Vaihdettiin kuulumiset opinnäytetyöstä ja mietittiin, että perheiden lisääntyessä viidennen ohjaajan palkkaaminen on ajankohtaista, mutta se voisi olla

päiväohjaaja kello 8-16 välille. Iltaan mahtui vielä äänimaljarentoutuksen esittely perheelle ja lyhyen rentoutuksen pitäminen. Tiskirätit valmistuivat päättelyä myöden ja ylpeydellä sujautin ne perheiden ystävänäpäiväkasseihin.

Perheajat: 2 h, Puhelinkontakti: 1 kpl

Lauantai 12.2

Päivällä löytöjä kirpparilta työpaikan asuntoihin, miten kokonaisvaltaisesti sitä työtään kantakaan jopa vapaa-ajalla. Yövuoro oli rauhallinen, sillä osa perheistä olivat viikonlopun viettossa kodeissaan, joista he muuttavat perhekuntoutukseen. Tein keittiölle tilauksia tarpeellisista taloustavaroista Vaalaan, kuten tiski- ja pesuaineista. Kelasin mielessäni viikon aikoja perheissä ja tein kirjauksia nappula-asiakastietojärjestelmään omalta osaltani. Lähettelin sähköposteja, vahvistin kuluneen kolmen viikon työvuorot työvuorovelhoon, merkkasin loma-toiveet ja luin Lausteen intrasta viimeisimmät tiedotteet. Taustatyötä lastensuojelun kentällä.

Pohdin vielä perjantain hälytysjärjestelmäpalaveria ja lisäsin listalle työsuojelullisen pohdinnan, kuinka oikein (esim. kiinnipidossa) toimiva ohjaaja auttaa perheiden hyvinvointia, luo turvallisuuden tuntua ja kantaa vastuuta työstään. Erikoisen tärkeää lapsen kiukun ja raivon hallinnassa on aikuisen ennakoitavuus. Ennakoitavuus on vuorovaikutuksen tiedollinen, järkevä ja kognitiivinen elementti. Se on myös aikuisen käytöksen ja annettujen rajoitusten perustelemista lapselle. Lapsella pitää olla käytössään merkkejä, joiden perusteella hän voi aavistaa, mitä tuleman pitää. Voisimmeko ajatella, että käytöshäiriö korjaantuu asemoimalla henkilöt uudelleen? (Sinkkonen 2012, 145-147.) Sinkkonen (2012, 145-147) esittää asian myös seuraavasti: "ongelmakohdissa päätösvalta on sen, jolla on eniten eväitä päätöksen tekemisiin". Tämän näkemyksen varjossa, päätösvalta voi olla ajoittain myös ohjaajalla, jolla on tiedollinen ja järkevä näkemys vuorovaikutuksen kulusta. Työntekijä voi näin ohjata koko perhettä ennakoivasti lapsen kiukun edessä. Turvaa luodaan, kun asemoidaan henkilöt uudelleen ja lapsi palaa lapsen rooliinsa ja aikuinen omaansa. Kukaan ei pääse tilanteen tyranniksi ja näin edistetään perheen terveellistä vuorovaikutusta poistamalla ainakin sillä hetkellä epä johdonmukaisuus ja looginen sekasotku.

Perheajat: 3 h, Puhelinkontakti: 1 kpl

Sunnuntai 13.2

Toinen yövuoro putkeen. Aloitin tarkastamalla autojen aamuisen käyttöasteen ja turvaistuinten asentamisen tarpeen. Toimistoon kantautui kovaa meteliä perheestä, mutta tiesin äidin asettavan rajoja lapselle. Nukuttaminen vie perheessä hetken ja äidillä on voimavaroja saattaa tilanne hallitusti loppuun. Laitettu äidille kuitenkin kannustusviesti, että olen

käytettävissä tarvittaessa. Vanhemmuuden yksi suuremmista haasteista on kysymys, milloin kannustan ja milloin taas huohotan niskaan. Vanhemman on myös kyettävä tunnistamaan, milloin motivointi muuttuu painostukseksi. Jokainen vanhempi tekee varmasti asiassa yli- ja alilyöntejä. (Sinkkonen 2012, 27.) Haluan ajatella, että ohjaajana kohden vanhempia olen saman haasteen edessä. Milloin viestittäminen ja avun tarjoaminen on kannustamista ja milloin se vaihtuu niskaan huohottamiseksi. Minun on myös koko ajan oltava herkillä vanhemman tunnetilasta ja aistia hänen tulkintaansa. Motivointi ei saa kääntyä vanhemmalla tunteeksi, että painostan häntä tilanteessa. Viestittelin vielä illan aikana toisen perheen kanssa heidän iltatoimiensa sujuvuudesta ja pyrin pitämään viestit kohti heitäkin motivoivina ja kannustavina.

Hain Lausteen sähköisestä järjestelmästä ohjaajan toimenkuvan ja luin sen yön aikana. Kävin tekemässä ensimmäisen kierron ja samalla tarkistin toimistot. Kiikuttelin tavaroita oikeille paikoilleen ja tarkistelin varastoja tilaustarpeiden varalta. Ajatukseni pyörivät kuitenkin vahvasti konsultointitiimissä ja huomasin kuinka, ohjaaja on osallisena kahdessatoista eri tiimissä, jos perhekuntoutuspaikat ovat täynnä. Tietenkin kaikissa roolini on pieni ja monesti vain toimin kuuntelijana. Tämä ei kuitenkaan poista tosiasiaa, että jollain tasolla minunkin on oltava tietoinen kunkin perheen tavoitteista, koska vain olemalla perillä perheen asioista voin auttaa heitä saavuttamaan tavoitteita arkisissa kohtaamisissa. Nämä tavoitteet ovat usein pieniä, päivästrukturiin liittyviä tukimuotoja, mutta pienistä poluista muodostuu kuntoutuksen tie.

Perheajat: 3 h, Puhelinkontakti: 2 kpl

Viikkoanalyysi

Työntäyteinen viikko, jossa poikkeuksellisen paljon palaverieita. Olen positiivisesti yllättynyt, kuinka paljon pystyin refleктоimaan omaa työskentelyäni ja rajaamaan omia ajatuksia juuri ohjaajan roolista perheiden tarpeisiin vastaamiseen. Kun tarkastelin omaa työskentelyäni viikon aikana intensiivisesti ja heti työtehtävien jälkeen, sain kiinni kuinka oikea-aikainen asioiden purku vie työtä nopeammin eteenpäin. Asioiden siirto seuraavaan päivään kasaa tehtävät eikä, myöskään auta perheiden konsultointitiimiä. On aina pyrittävä heti tekemään perheiden eteen päätöksiä ja luottaa sen hetkiseen tietoon asiasta. Selkeys ohjaajan työskentelyssä luo perheelle tunteen, että olemme rooleissamme tasa-arvoisia. Tasa-arvoisuutta tukee myös perheissä vietetyt arjessa mukana ajat, joka tällä viikolla oli minulla kolmetoista ja puoli tuntia. Mukaan mahtui myös seitsemän puhelinkontaktia sekä useita pienempiä päivystysluontoisia tehtäviä.

Sain vahvaa onnistumisen kokemusta, tiskirättien valmistuessa ja kuinka söpöjä niistä tuli. Toivon niiden tuovan perheille iloa ja luovan muistijälkiä hyvistä hetkistä. Nykyhetken onnellisuus koostuu usein kahdesta erilaisesta elementistä: mielihyvystä ja nautinnosta. Mielihyvä on aistillinen kokemus, johon liitetään vahva tunneperäinen komponentti, kuten ilo. Nautinto

sen sijaan on, jotain mitä ihminen tekee mielellään. Nautinnot pohjautuvat vahvuuksiin ja vaativat ajattelua. Ei ole viisasta rakentaa onnellisuutta mielihyvän varaan, vaan haalia sekä nautinnon, että mielihyvän kokemuksia. Jokainen on itsensä paras asiantuntija ja onnellisten hetkien määrää on mahdollista kasvattaa matkalla elämästä nauttimiseen. (Salmimies, Ruutu 2009, 113-114.) Tiskirättien kautta voidaan ajatella molempien elementtien toteutuneen, mielihyvää asiakkaalle ja nautintoa ohjaajalle!

Haasteellista oli jäsentää päiviä uudestaan, kun suunnitellusta piti poiketa useammin kuin kerran. Huomasin myös pohtivani työnkuvaani moninaisuutta ja välillä koin uupumusta kaikkien tehtävien ”keskeneräisyydestä”. Kuinka vahvasti toimii konsultointitiimin kyky toimia myös työntekijöiden foorumina, jossa harjoitellaan antamista ja ottamista, keskeneräisyyden kestämistä. Meidän itsemme hyväksymistä juuri sellaisina kuin olemme työyhteisössä. (Kåver & Nilsonne 2004, 194.) Kaksi vapaapäivää tulee tarpeeseen ja on hyvä saada nollata ajatuksia. Rajaani heti alussa laajaa mahdollisuuksien verkkoa ja jäsenin itselleni heti ensimmäisen viikon jälkeen, mitkä asiat ovat olennaisia opinnäytetyöni kannalta.

Työkyvyn ja jaksamisen kannalta työpaikan ihmissuhteiden toimivuudella on iso merkitys, on se sitten perheen asioihin perustuva DKT- perusteinen (Kåver & Nilsonne 2004, 5) konsultointitiimi, yhteisen toimiston kautta luotu tiimi tai eri työroolien kautta muodostunut porukka. Työyhteisön sosiaalinen tuki on työntekijän keskeinen voimavara työssä (Matikainen, Aro, Kallimo, Ilmarinen, Torstila 1995, 395). Itse arvostan hyvän esimies-alaisuuden merkitystä ja koin erittäin hyvänä istahtaa alas palvelupäällikön kanssa ja pohtia yhteisiä tavoitteita. Koin vahvaa tasa-arvoisuutta työmme suhteen ja hänen luottamuksensa tekemääni työhön oli juuri arvostusta, jota koin tarvitsevanikin. Omaan rooliini kautta tarkasteltaessa en koe konsultointitiimeissä, joissa työskennellään perheiden kanssa kohti tavoitteita, olevan päällekkäisiä tehtäviä. Perhetyössä roolitukset ovat selkeät ohjaajan ja perhevalmentajan välillä. Vahvasti kuitenkin puhun työyhteisön toimivuuden kannalta vuorovaikutuksen tärkeydestä. Itse panostinkin tähän, koko viikon juuri vuoronvaihdossa. Useammin kuin kerran reflektoimme toisen työntekijän kanssa työn tavoitteita ja vahvistimme toistemme käsitystä uuden perheen tavoitteista, paransin omaa raportin antamistani ja toimin vahvempana tiedonkulun välittäjänä.

3.2 Viikko 2: Prosessikaavio

Viikkosuunnitelma

Tulevalle viikolla asetan tavoitteeksi piirtää raakaversioiden kuntoutusprosessista ja ohjaajien roolista nivelkohtien asiantuntijoina. Viikon työvuorot ovat yö painotteisia, joten ensi viikolla pidän perheet mielessä ja keskiössä tarkastelemalla nivelkohtia ja runkoa, jonka mukaan kuntoutusprosessi etenee. Luen läpi Lausteen prosessikaavio kansion ja etsin kaaviot, jotka minun

pitää huomioida työssäni. Tarkastelen myös sidosryhmien yhteistyötä ja ketkä sidosryhmästä työskentelevät lähellä ohjaajia.

Prosessikaavioiden tarkoitus on luoda näkemys nykytilasta, niillä saavutetaan yhteinen ymmärrys ja rakennetaan yhteistä kieltä. Nykytilan tarkasteluvaihe on erittäin tärkeää, sillä siihen perustuvat myöhemmät kehittämistoimet (Prosessit ja niiden kuvaaminen 2022). Koska prosessikuvaukset ovat aina yksinkertaistuksia, haluankin ohjaajien prosessikaavion olevan havainnollistava kuvaus, milloin ohjaajat asettuvat perheiden tueksi ja miten oikea aikainen apu kannattelee kuntoutusprosessia. Prosessien määrittelyssä kannattaa kuitenkin aina pohtia, mikä kuvaamisen tarkkuus on järkevää ja siksi käytänkin seuraavia auttavia kysymyksiä pohdintani tukena:

“- Mikä prosessissa toistuu? - Mitä vaiheita siinä on? - Ketkä osallistuvat? - Mitä syötteitä prosessi tarvitsee? - Mitä siinä syntyy? - Mitä resursseja tarvitaan? - Mitä päätöksentekotilanteita esiintyy?” (Prosessit ja niiden kuvaaminen 2022).

Keskiviikko 16.2

Lausteen prosessikaavioiden läpikäyntiä hiljaisessa yövuorossa. Hain esille palvelupäällikkö Juha Oksasen laatiman perhekuntoutuksen arviointi- ja kuntoutusprosessikaavion (Liite 1) ja aloitin tarkastelemaan ohjaajan toimenkuvaa tässä kaaviossa. Huomasin, että kaavio antaa selkeämmän kuvan ohjaajan tehtävästä, kuin palvelupäällikkö Juha Oksasen laatimat ja kirjoitetussa muodossa olevat ohjaajan työnkuvat (liite 2 & 3). (Lauste 2022.)

Lausteen prosessikaavion mukaisesti ohjaaja tekee valmisteluja perheen muuttoa varten, työskentelee perheen kanssa kuntoutuksen ajan ja huolehtii yksikön valvonnasta. Työnkuvan mukaan ohjaaja suunnittelee, toteuttaa ja arvioi asiakasperheen asiakassuunnitelmassa määriteltyjen yksilöllisten tavoitteiden mukaisesti työtään. Rakentaa merkityksellisen vuorovaikutussuhteen perheisiin, osallistuu tasapainoisen arjen suunnitteluun ja toteutukseen, työskentelee osallisten perheitä tavoitteiden saavuttamiseksi ja huolehtii valvonta tehtävistä. (Lauste 2022.) Ohjaajien työnkuva on kuitenkin muuttunut viimeisen rakennemuutoksen myötä enemmässä määrin päivystysluontoiseksi ja perheiden kohtaaminen on vaihtunut lyhyemmiksi, akuutin avun tehtäviksi. Työnkuva esittelee alun perin suunniteltua sisältöä, mutta todellisuus toteuttaa ohjaajana intensiivistä perhetyötä nykyisen työvuororakenteen pohjalta on mahdollonta.

Aamuyön tunteina, kahvikupin äärellä palasin vielä miettimään kysymystä, mikä prosessissa toistuu? Ohjaajan työssä toistuu akuutti avuntarve. Apu, joka yleensä sisältää myös jonkin muun sidosryhmän avuntarpeen, kuten huollon tai keittiön. Ohjaaja toimii tällöin viestin viestäjänä, Lausteen palvelurakenteen mahdollistajana niin, että perhe saa apua monialaisesti. Tarvitaan huoltoa korjaamaan asunnon puutteita, keittiöltä ruokaa, kun vanhempi kuormittunut

arjen keskellä. Onko tämä sitten lastensuojelua, kuntouttavaa ja tavoitteisiin pääsemisen mahdollistamista? Kyllä, ja mitä suuremmissa määrin. Lauste on luonut sadan vuoden saatossa ison organisaation, jossa on tarkoituksella sisäinen huolto ja oma keittiö. Palvelut on luotu perheitä varten ja on koettu tärkeäksi rakentaa omaan organisaatioon kyseiset palvelut, ei ostaa ostopalveluina muilta. Näin ollen jokaisen yksikön Lausteen sisällä on nähtävä nämä si-dosryhminä ja hyödyntää niitä monipuolisesti.

Torstai 17.2

Työvuorot menivät uusiksi, ja suuntasin kaksi tuntia aikaisemmin töihin. Aikataulun uudelleen jäsentelyä piti tehdä mielessä, kun työt alkavatkin aikaisemmin ja otat vastuun toiselle ohjel-moiduista työtehtävistä. Organisaation on tärkeä tiedostaa, että vuorotyöjärjestelmä ei vai-kuta vain yrityksen kustannustekijöihin ja palkkaukseen, vaan mitä suuremmissa määrän myös työntekijöiden vireyteen, kuormittavuuteen ja tuottavuuteen (Matikainen ym. 1995, 354). Saatuaani alkuillan työtehtävät tehtyä palasin viikkotavoitteiden pariin. Lähdin pohtimaan pro-cessikaaviota apukysymysten kautta, “Mitä vaiheita siinä on? ja Ketkä osallistuvat?” (Posessit ja niiden kuvaaminen 2022).

Perhetyön runko hahmottuu nopeasti noin kahdentoista viikon mittaiseksi ajanjaksoksi, kun puhutaan avohuollon sijoituksesta. Silloin työskentely rakennetaan alusta asti tavoitteiden saavuttamisen mukaiseksi, jossa perheen tuottamat tavoitteet ovat keskiössä. Työskentelyyn osallistuu heti alusta lähtien konsultaatiotiimi ja työnjakoa pyritään jäsentämään perheen tarpeiden mukaisesti. Ohjaajan rooli tuntuu kuitenkin tässä kohtaa unohtuvan ja perheen ta-voitteet saavuttavat ohjaajan usein vasta viikkojen kuluttua.

Pohtiessani perhetyön runkoa, vaiheita ja osallistujia painottaisin tässä kohtaa, kuinka tär-keää on konsultaatiotiimin ymmärtää ohjaaja vahvaksi ammattilaiseksi nivelkohdissa. Perheen pohtiessa, oliko kuntoutus sittenkään oikea ratkaisu, ohjaaja ammattilaisena validoi perheen tunnetilaa, selkeyttää kuntoutuksen kulkua ja luo alun turvallisuutta. Näillä päästään usein pahimman ohi ja perhe kykenee sitoutumaan kuntoutukseen.

Varhaiset viikot, kuin virstanpylväät muuttuvat myllynkiviksi, joilla ohjaaja jauhaa perheen kanssa haasteet murusiksi. Ja jos asiat syntyisivät tyhjästä, eikä ajan kulumisella olisi merki-tystä kasvussa ja kypsymisessä täyteen kukoistukseen, Miksi sitten teemme tätä työtä? (Ho-noré 2010, 48.) Ohjaajana haluan ajatella, että asiat kasvavat vähä vähältä, niin kuin niiden kuuluukin, mutta miten siihen vastaamme on tärkein kysymys. Nopeasti, akuutisti ja ympäri vuorokauden, se on ohjaajan rooli!

Perjantai 18.2

Viikkoon mahtunut jo paljon pohdintaa, mutta hiljaiset ja kalenterin osalta tyhjät yövuorot ovat otollisinta aikaa pohtia työn teoreettista olemusta. Jatkoinkin Lausteen prosessikaavioiden lukua ja keskityin perheiden hoitoprosessikaavioon (Liite 4). Huomaan ettei ohjaajan roolia kuntoutusprosessissa ole selkeästi eritelty, vaikka minun toimenkuvani on vahvasti erilainen esim. perhevalmentajiin peilattaessa. (Lauste 2022.) Päivystysluonteinen työ vaatii tehtävämukaista osaamista, joka on organisointia, nopeita ongelmanratkaisutaitoja ja vakauttajan tyyneyttä.

Ristiriita ja tasapaino on ympäristön ja yksilön välinen suhde. Yksilö aina arvioi itsenäisesti miten merkitykselliseksi se hänen hyvinvoinnilleen kasvaa (Matikainen ym. 1995, 194). Ohjaaja käy tätä suhdetta läpi omasta työroolistaan käsin, mutta samalla hän seuraa asiakkaan suhdetta ristiriitaan ja tasapainoon vastatessaan yksin asiakkaan tarpeeseen, esim. viikonloppuisin. On hetkiä, jolloin ristiriita ja tasapaino on haastavampi löytää ja ohjaaja todella joutuu haastamaan ammattiosaamisensa. Meiltä kaikilta odotetaan työn vaatimuksen mukaista työroolikäyttäytymistä ja samalla meillä kaikilla on työssä kehittymiseen ja itsenäisyyteen liittyviä odotuksia (Matikainen ym. 1995, 194). Itselläni on vahva työminä ja jos oma tasapaino ympäristön, tässä tapauksessa työroolin kanssa, on ristiriidassa oman kehittymisen suhteen, hyvinvointini kärsii.

Itse tarvitsenkin paljon, ammatilliseen kehittymiseen kohdistuvia syötteitä, jotta positiivinen ja eteenpäin vievä tyytyväisyys sisälläni kasvaa. Minulla tämä lisää hallinnan tunnetta kohden työtäni. Liian vähäinen määrä syötteitä, johtaa itselläni ärsyyntymiseen ja turhautumiseen. Syötteen ei myöskään tarvitse olla positiivinen vaan negatiivinenkin syöte yleensä haastaa minua vahvemmin tarkastelemaan omaa työrooliani.

Lauantai 19.2

Jatkoin työnkuvani läpikäyntiä ja kirjoitin ylös omia huomioita työasenteestani. Havahduin ensinnäkin huomaamaan, että olen lukenut ohjaajan työnkuvan kokonaisuudessaan viimeksi viisi vuotta sitten aloittaessani ohjaajana. Ohjaajan työnkuvaa ei oikeastaan ole muokattu vuosien varrella vaikka olemmekin huomanneet työyhteisönä, ettei se vastaa päivittäisiä työtehtäviä.

Työyhteisöllä voi tarkoittaa tiettyä työryhmää tai koko työpaikkaa ja yhdistäviä tekijöitä voi olla sama esihenkilö, työtehtävä tai prosessi (Matikainen ym. 1995, 180). Minulle työyhteisö syntyy, kun on vahvaa keskinäistä vuorovaikutusta ja yhteinen tavoite. Olen kokenut vahvaa yhteenkuuluvuutta viiden vuoden aikana ohjaajien työryhmän kanssa, mutta löytyykö asenteistani se este, miksi en samalla tavalla koe kuuluvani osaksi perheyksikön työryhmää? Pohdittuani asiaa perhetyön kannalta löytyy selitys nopeasti työyhteisön perustoiminnasta ja sen

yhteyksistä ohjaajiin. Yksittäinen kysymys on vuorotyön asettamat haasteet, jota toteuttaessani voi mennä viikkoja, etten ole kontaktissa esihenkilööni tai yhdenkään perheen konsultointitiimiin. Asenteen kohti työtehtäviä, työvuoroja ja prosessia voi kuitenkin valita. Vastoinkäymisiin voin suhtautua niin, että ne opettavat minulle jotain tärkeää ja ovat etappi matkanvarrella. Haasteet työyhteisössä eivät ole ikuisia, kriiseissäkin on kasvun mahdollisuus. On siis oma valintani, miten päätän ajatella ja toimia, kun edellisestä vuorovaikutteisesta kohtaamisesta perhevalmentajan kanssa on viikkoja. (Salmimies & Ruutu 2009, 116.) Päädyinkin pohdinnassani siihen, että mikä tuntuu ongelmalta tänään voi perheen kuntoutusprosessin kannalta olla pidemmällä tähtäimellä onnenpotku. Ohjaajan hieman ulkopuolinenkin näkemys on dialektisen käyttäytymisterapian kannalta tarkasteltuna hyväksi, sillä ohjaaja tuo tietyllä ulkopuolisuudellaan esiin vastakkaisia näkökantoja (Kåver & Nilsonne 2004, 195).

Viikkoanalyysi

Erittäin antoisa viikko, jonka aikana sain luotua version prosessikaaviosta (liite 5). Versiossa kuvaan ohjaajien roolia sekä perheen kuntoutusprosessia yksinkertaistetusti. Prosessikaavio liitetään opinnäytetyöhön sekä mahdollisesti Lausteen prosessikaavioiden joukkoon. Luomasani prosessikaaviossa ohjaajan rooli on jäsenetty perheiden tavoitteita tukevaksi ja perhe on prosessikaavion keskiössä.

Oma ymmärrys työnkuvastani selkeytyi, kun vahvasti pureuduin työn teoreettiseen viitekehykseen. Oli jopa ihmeellistä huomata kuinka “oman työnsä osajana” toimenkuvan lukeminen, niin kuin Lauste sen määrittää, herätti minut taas kriittisesti tarkastelemaan omaa suhtautumistani. On aika ajoin luettava kuntoutusprosessin kuvauksia voidakseen jäsentää omaa työskentelyään, ymmärtää ne tavoitteet, joita kohden organisaatiossa työskennellään jokaisen perheen kohdalla.

Viikon ehdottomasti paras anti oli sisälläni käymä dialogi itseni kanssa. Miten itse näen ohjaajan roolin ja miten siihen suhtaudun. Minulla on kuitenkin vapaus valita käyttämiäni menetelmiä ja tehdä työtä itseohjautuvasti. Jäin kiinni ajatukseen, vapaus tulee määritellä vain vaihtoehtojen lukumäärän perusteella, koska näin ajateltuna keskustellaan vapaudesta arvona, eikä välineenä muiden päämäärien toteutumiselle. (Holm 2017, 56.) Minulle tämä ajatus merkitsee, että vapaus on yhtä kuin itsenäisyys. Olen työssäni vapaa toimimaan itsenäisesti ja valintojeni kautta pyrin rakentamaan vahvaa ohjaajan rooliani. Oma persoonani kasvaa myös jokaisen itsenäisen valintani mukaan ja tämä sallitaan itseohjautuvuutta painottavassa työorganisaatiossa. Tärkeää on kuitenkin muistaa, että valintojen pitää johdattaa perhekuntoutuksessa olevaa perhettä kohti tavoitteita.

Viikkosuunnitelmaan listaamiani kysymyksiä kannoin mielessäni koko viikon ja ajatusprosessi olikin niin vahvaa, että antoisa viikko oli myös erittäin kuormittava. Omaan työskentelyn pikutarkka pilkkominen, kriittinen tarkastelu ja asenteista löytyvät epäkohdat ajoivat minut

kauas mukavuusalueeltani. Vaikka rakastan teoreettista pohdintaa, analysointia ja asioiden peilaamista viiden kuvakulman kautta, ei se helppoa ole. Aina törmää myös omiin jumittuneisiin asenteisiin tai pieneen geenivirheeseen, jonka erikoisalaa minulla on sabotaasi. Olen kyllä monesti tietoisien valinnan kautta, jättänyt kasvattamatta yhteistyötä työyhteisön eri toimenkuvan omaavien työntekijöiden kanssa. Yön pimeinä tunteina, kun näitä päässäni pohdin, mietin monesti, ketä tässä nyt oikein sabotoin. Oma kasvavaa persoonaani vai organisaationi perusajatusta, jossa kaikille on annettu vapaus ja avain itseohjautuvuuteen.

Lopputulema oli kuitenkin positiivinen ja pieni huumorinpilke silmäkulmassa jaoin geenivirhe ajatustani aika monelle työyhteisön jäsenelle ja löytyihän niitä geenivirheitä muitakin ja muiltakin!

3.3 Viikko 3: Taitojen käytön valmentaminen

Viikkosuunnitelma

Dialektinen käyttäytymisterapia on erittäin monipuolinen hoitomenetelmä laajoista ongelmista kärsivän asiakkaan ja perheen auttamiseksi (Kåver & Nilsonne 2004, 85). Lausteella pyritään vastaamaan asiakkaan tarpeisiin mahdollisimman tehokkaasti ja siksi työskentely koostuu useista rinnakkaisista hoitokontakteista, joita eri työntekijät edustavat. Perhekuntoutuksen keskiössä on aina taito- ja valmennus, yksilötapaamiset, puhelinyhteys ja perhetapaamiset, näillä kaikilla pyritään saamaan perheeseen paras mahdollinen apu.

Taito on sovellettua tietoa ja edellytyksenä taidon hyödyntämiseen on ymmärrys mitä on tekemässä ja miksi. Dialektisessa käyttäytymisterapiassa näitä kuvataan usein toimintoina, jotka auttavat pääsemään tavoitteisiin. Useasti asiakkaan vaikeudet johtuvat ehkä puutteellisista taidoista, joten hoidon perustana onkin puuttuvien taitojen opettelu. (Kåver & Nilsonne 2004, 85.)

Minulla ohjaajana onkin iso rooli eri taitojen opettajana. Tälle viikolle asetan tavoitteeksi tarkastella omaan taito- ja valmennuksen menetelmiä sekä panostaa arjessa mukana ajoissa taito- ja valmennukseen. Olisi hyvä tarkastella miten selkeitä ohjeita annan ja miten palaamme opittujen taitojen pariin perheen arjessa. Dialektinen käyttäytymisterapia painottaa myös opittujen taitojen lujittumista arkeen ja taitoja olisi osattava käyttää joustavasti eri tilanteissa (Kåver & Nilsonne 2004, 86). Ohjaajan roolissa opetettavia taitoja ovat: ruuanvalmistus, päivärytmit, yhteistyötaidot perheen sisällä ja taidot leppyä riidan jälkeen.

Keskiviikko 23.2

Pitkä kahdentoista tunnin työvuoro, mutta pidän näistä vuoroista, saan yleensä tavattua perheitä pidempiä aikoja ja myös tekemään selkeitä suunnitelmia perheen arjessa mukana aikoihin. Kahdentoista tunnin työpäivään mahtuu monta arjessa mukana aikaa, jolloin työskennellään taitojen parissa. Yleisin taito, jota perheissä harjoitellaan, on perheen iltarutiineihin selkeyden tuominen. Kun taitoa löytyy, autetaan vanhempia pitämään niitä yllä. Työvuorosuunnittelusta johtuvat, usein muutaman päivän vapaat myös antavat minulle selkeää kuvaa, pysyykö vanhempi tekemään muutoksia omassa arjessaan. On helppo nähdä perheen edistys tai sen puute, kun on poissa arkisista touhuista säännöllisen epäsäännöllisesti.

Jalkauduin rytmittämään perheen ilta-aikaa ja samalla seuraamaan jo valmiina olevia rakenteita. Työskentelyni perheissä on paljon myös tarkkailua ja olemassa olevien rakenteiden löytämistä. Vanhemmalla saattaa olla perheen arjesta kovinkin negatiivinen kuva ja joskus positiivisen löytäminen, sanoittaminen ääneen on tärkeämpää kuin uuden taidon opettelu. Ihmisten tapa omaksua, käsitellä ja varastoida tietoa näyttää olevan kiinni synnynnäisistä mieltymyksistä. Usein asiakkaat eivät tiedä, miksi mieltymykset ovat olemassa tai miten ja missä olemme ne oppineet. On tiedossa, että juuri nämä synnynnäiset mieltymykset ovat tavallisesti pysyviä. (Prashnig 2006, 31.) Kun huomioin nämä biologiset tarpeet taitotyöskentelytilanteissa, asiakkaat pystyvät keskittymään paremmin ja pidemmäksi aikaa. Usein he myös nauttivat siitä mitä lähdemme työstämään.

Torstai 24.2

Tänään keskityin perheen kanssa avaamaan keskustelua miltä vanhemmasta tuntuu intensiivinen työskentely neljän päivän ajan, ja tämän jälkeen on useampi päivä, jolloin vastuu sovitujen taitojen ylläpidosta arjessa, on perheen vanhemmilla itsellä. Saimme aikaan keskustelun, jossa esiin nousi positiivinen tunnetila. Tämä syntyi kun, sai harjoitella tavoitteisiin pääsyä ensin tuetusti, sitten yksin ja reflektoida sitten taas ohjaajan kanssa tilannetta. Kyselin perheeltä mahdollisuutta asettaa uusia pieniä tavoitteita vai olisiko tarve pysähtyä harjoittelemaan samaa. Palautteena työskentelystä sain asiakkaalta tunnustuksen, että ohjaajille on helppo myöntää, ettei asiat oikein sujuneetkaan, kun niitä piti yksin kantaa arjessa. Nukkumaanmenot viivästyivät, peliajat pitenivät jne. Tässä kohtaa olikin hyvä aloittaa keskustelu omista mieltymyksistä, todellisista työskentely- ja oppimistyyleistä ja siitä, miten kukin perheessä pystyisi toimimaan parhaiten. Ajatus, että "sama menetelmä sopii kaikille" on erittäin epäoikeudenmukainen kaikkia kohtaan, estää voimavarojen kehittymistä ja aiheuttaa motivaation heikkenemistä, stressiä, ahdistuneisuutta ja suoritustason vaihtelua. (Prashnig 2006, 33.)

Toimistossa kokosin vielä yhteen työvuoron antia, taitojen opettaminen ei aina ole helppoa. Onhan minulla itselläni tietynlaiset mieltymykset oppimisen ja opettamisenkin suhteen.

Oman ammattitaidon haastaminen, katsominen laajempaa kuvaa on vaikeaa. Kun perheessä on iltatoimet kaaoksessa, äiti ei saa rajattua lapsia ja epäjohdonmukaisuus ottaa vallan, ottaa itse helposti ohjat käsiinsä ja aloittaa organisoimaan tilannetta. Todellisuudessa siinä ei opita taitoja, ei rakenneta itseluottamusta eikä valjasteta voimavaroja käyttöön. Ohjaajan on toisinaan otettava isompi vastuu, mutta kaikkein haastavimmissakin tilanteissa pitäisi saada äiti jollain tasolla peliin mukaan.

Perjantai 25.2

Iltavuoro kello 14-22, tuntuipa vuoro lyhyeltä. Palasin perheeseen, jossa keskiviikkona vietin arjessa mukana aikaa useamman tunnin. Kävimme yhdessä läpi tavoitteellisen työskentelyn tärkeimmät kohdat. Sovimme viikonlopun lomista omassa kodissa ja asetettiin yksinkertainen tavoite tulevalle viikolle; perhe syö kahdesti yhdessä, keittiön pöydän ääressä. Pohdin jo ennen tapaamista, miten annan perheelle vinkkejä ja vahvistan aikuisen uskoa itseensä.

Itsetunto on minäkuvan osa ja minäkuva on ihmisen käsitys itsestään. Itsetunto kuvastaa sitä koenko "minäni" huonona vai hyvänä. Hyvän itsetunnon omaava ihminen kuvailee itseään myönteisesti ja positiivisessa sävyssä, vaikka osaa tunnistaa puutteensa ja heikkoutensa. Kun on hyvä itsetunto uskaltaa kohdata haasteita, asettaa päämääriä ja tavoitteita sekä ihminen uskoo selviytyvänsä niistä. (Salmimies & Ruutu 2009, 65.)

Suuntasin tapaamiseen luottavaisena ja valmiina antamaan palautetta perheen vanhemmalle. Jokainen ihminen haluaa palautetta toiminnastaan, varsinkin perhekuntoutuksessa, jossa arvioidaan vanhemmuutta ja arvioidaan perheen kykyä jatkaa yhtenäisenä yksikkönä tulevaisuudessaakin. Olin päättänyt, että annan palautteen kannustavana ja kiittävänä ja tuen näin terveen itsetunnon kasvua. Terveen itsetunnon kasvun myötä kriittisenkin palautteen pystyy ottamaan vastaan avoimemmin ja käyttämään sitä kehittymisen välineenä.

Lauantai 26.2

Perhekuntoutuksessa hiljaista, kun useampi perhe oli kotilomilla. Vietin useamman tunnin miettien ja hahmotellen opinnäytetyötäni. Miten vaikealta tuntuikaan seuraavan viikon hahmottaminen. Pysähdyin oikein miettimään, johtuuko tila väsymyksestä, kun jouduin useasti tarkistamaan miten olinkaan seuraavalla viikolla töissä. Otin päivästä aikaa ja tarkastelin omaa työkykyäni, varsinkin kun koin väsymystä ja koin unohtelevani asioita. Kyky tehdä työtä ja suoriutua työn vaatimuksista on aina monen tekijän kokonaisuus. Perinnöllisten ominaisuuksien pohjalle hankitaan koulutusta ja työkokemusta. Nämä lisäävät ihmisen valmiuksia ja edellytyksiä tiedolliseen ja taidolliseen selviytymiseen työelämässä. Ihmisen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky on kaiken perusta, mutta motivaatio ja työhalukkuus vaikuttavat olennaisesti työtulokseen. (Matikainen ym. 1995, 31.)

Motivoituneetkaan ihmiset eivät aina aseta itselleen realistisia ja kiinnostavia tavoitteita. Minä tarvitsin nyt sinnikkyyttä ylläpitämään toimintaa. Salmimies & Ruutu (2009, 28) muistuttivat minua siitä, että ponnistelua helpottavat selkeät tavoitteet, yksittäinen päätavoitteen hahmottaminen ei riitä, vaan olisi hyvä laatia muutama välitavoite. Tarvittiinkin omaa taito- valmennusta asettamaan välitavoitteeksi kerätä yksi kirja viikossa lisää opinnäytetyön lähde- aineistoksi. Perhetyön osalta asetin tavoitteeksi etsiä itselläni olemassa olevasta materiaalista taito- valmennukseen sopivia menetelmiä.

Oman tavoitteiden asettelun innoittaman kirjasin itselleni mieleen nousseita ideoita, miten tukea perhettä paremmin omien vapaajaksojen aikana. Hain muutaman menetelmän tarkaste- luun ja kuvitteellisesti mietin voisiko kuukausijana, viikkoympyrä ja päiväkirja toimia ja aut- taa vanhempia.

Sunnuntai 27.2

Päätän viikon yövuoroon ja ehdin vielä viikon loppuksi olemaan tueksi uudelle perheelle iltatoi- missa. Olin valmiiksi ohjeistanut ja rohkaissut vanhempaa sekä olimme sopineet, että olen lä- hinnä seuraajan asemassa ja poistun hiljaisesti asunnosta, kun iltahommat tehty. Otimme vanhemman päiväkirjan käyttöön ja sovitun mukaan, vanhempi kirjoittaa iltatoimissa hyvin sujuneita asioita päiväkirjaan. Kirjaamisen hän voi tehdä illan päätteeksi rauhassa lasten jo nukkuessa. Samalla hän pohdiskelee kaksi kohtaa, johon toivoo tukea ohjaajalta. Taitotyös- kentely jatkuu perheen kanssa seuraavalla viikolla ja yhdessä lähdemme työskentelemään kohti tavoitteita, etsimme motivaatiota ja tarkastelemme taito- valmennusta lähemmin.

Yön pimentyessä annoin itselleni luvan päästää opinnäytetyöstä irti tämän viikon osalta. Tein yövuoron tehtävät pois alta ja hyvillä mielin rauhoituin keittämään teetä toimistolle. Irrottau- duin kuormittaneesta viikosta lueskelemalla lähdekirjallisuutta. Tukiainen (2016,52) kiteytti- kin ihanasti, ”Se miten aamunsa aloittaa, vaikuttaa siihen, millainen päivästä tulee. Aamu ikään kuin virittää tulevan päivän tietylle taajuudelle, joka jatkuu halki päivän mahdollisesti aina iltaan asti.”

Aamuauringon säteitä odotellessa!

Viikkoanalyysi

Mikä voisi olla pienin mahdollinen interventio, jolla perheen hyvinvointiin olisi tuloksellisesti mahdollista vaikuttaa ja voisiko intervention tehdä myös asiakas itse (Tukiainen 2016, 51). Mi- nua on aina kiinnostanut pohtia mikä voisi niin pieni interventio, ettei asiakas edes koe sitä interventioksi. Hyvän mielen taidot, arkiset taidot ja taito leppyä riidan jälkeen, ovat hetkiä, joilla on vaikutus, jos toistamme niitä riittävän usein.

Viikon aikana opin, ettei taitojen opettaminen tosiaankaan ole niin helppoa kuin monesti ajattelemme. Toistoja tarvitaan kymmeniä ja oppimisen mieltymyksiä huomioitava, ei vain yhden vaan perheessä monen yksilön kohdalta. Samaan aikaan pitää ylläpitää motivaatiota ja antaa palautetta niin, että se ei ole loukkaavaa tai ylenkatsovaa. Työskentelyyn vaikuttaa myös aina ohjaajana työvireyteni ja omat mieltymykseni. Opittua taitoa pitää myös ylläpitää ja käyttää joustavasti arjessa. Itse päädyinkin refleктоimaan ylläpidon keinoja työkaverini kanssa ja koin saavani hyviä vinkkejä ja kriittistä näkemystä asiaan. Kriittinen kysymys kuuluu, onko perhekuntoutus riittävän pitkä taidon oppimiseen ja ylläpidon seurantaan.

Onnistumisena kuvaisin erittäin intensiivisen työskentelyn taitojen parissa koko viikon ajan. Mukaan otettiin menetelmiä esim. päiväkirjaa ja itsetunnon vahvistamiseen tarkoitettua palautetta. Yhdessä aseteltiin pieniä välitavoitteita ja opeteltiin sietämään haasteellisia oppimistuokioita.

Tämä viikko oli pitkien työvuorojen, opinnäytetyön kirjoittamisen ja itsetutkiskelun kautta erittäin haastava. Olin huojentunut viikon kääntyessä viimeiseen yövuoroon. Itsetuntoni kuitenkin auttoi minua kääntämään asiat positiivisuuden puolelle. Tiesin selviytyväni tästäkin, vaikka se vaati useamman suklaapatukan ja ärräpään. Mikään ei voita hiljaista yövuoroa, hyvää kirjaa ja isoa kupillista teetä.

3.4 Viikko 4: Tietoisuustaidot

Viikkosuunnitelma

Tietoisuustaidoilla tarkoitetaan keskittymistä kulloinkin meneillään olevan hetken kokemiseen, havainnointiin ja hyväksymiseen. On tyypillistä, että murehdimme menneitä ja huolehdimme jo tulevasta sen sijaan, että eläisimme hetkessä. Ihminen on myös taipuvainen tulkitsemaan asioita samalla tavalla kerta toisensa jälkeen. Opitusta näkökulmastamme tulee meille tapa, jolla toimimme. (Mitä ovat mindfulness -tietoisuustaidot? 2022.) Tätä murehtimisen ja asioiden tulkittamisen kaavaa lähdemme perhekuntoutuksessa perheiden kanssa yhdessä tarkastelemaan. Mitä voimme siitä oppia ja mitä pitäisi muuttaa.

Tietoisuus- ja läsnäolotaitoja harjoittelemalla voidaan saada apua masennuksen, ahdistuksen, stressin ja kivun aiheuttamiin olotiloihin ja samalla tietoisuustaidot auttavat asiakasta onnellisempaan, rennompaan ja tietoisempaan elämään. Havaittu on myös, että tietoisuustaitojen säännöllinen harjoittaminen vahvistaa fyysistä terveyttä ja antaa buustia keholle. Lapset sekä nuoret hyötyvät harjoituksista yhtä paljon kuin aikuisetkin, ja he saa harjoitteista apua omaan keskittymiseen ja rauhoittumiseen. (Mitä ovat mindfulness -tietoisuustaidot? 2022.)

Tämä viikko tarkastellaan tietoisuustaitoja ja asetan tavoitteeksi pohtia pelkän havainnoinnin merkitystä työskentelyssä. Otan kokopäivä arjessa havainnointiin, lempeän ajatuksen mukaan. Jos perheen jäsenellä on vaikea olo, eikä hän jaksakaan olla läsnä ja kuunnella juuri nyt, voin olla lempeä ja ajatella, että ehkä se onnistuu paremmin huomenna. Minä voin myös huomenna havainnoida perheen arkea. Tämä on turvattu sillä, että perheessä on kaksi peräkkäistä kokopäivä arjessa päivää.

Tavoite on havainnoida kokonaisuutta lapsen näkökulmasta, eikä vain kirjata vanhempien ja lapsen tekemisiä. Ohjaajana ja eri taitojen opettajana, minulle haasteellista on myös pysähtyä hetkeen, havainnoida vain hiljaisesti, miten perhe yksikkönä toimii. Käytännön työn vahvana ammattilaisena helposti tekisi mieli hypätä sekaan ja organisoida kaaos. Kaaoskin voi olla hallinnassa ja perhe voi toimia loogisesti. Tällaisissa kohdissa haastan itseni löytämään havainnoinnin kautta rauhan. On annettava tilaa perheelle toimia, niin kuin he ovat tottuneet toimimaan.

Elämässä kaikkein vaikeinta on pysähtyä olemaan läsnä. Moni tarvitsee siihen jonkin keinon, sillä harvalla on niin hyvät läsnäolon taidot, että pääsee vahvaan läsnäolon tilaan tahtoeensa. (Tukiainen 2016, 316.) Selkeä tavoite on opettaa asiakkaille viikon aikana jokin pieni ja helppo läsnäolon harjoite.

Tiistai 1.3

Työviikko alkoi hymyissä suin vasta tiistaina ja olin jo alustavasti suunnitellut konsultointitöiden kanssa perheiden, kokopäivän arjessa mukana-päiviä. Näissä päivissä pyritään olemaan perheen arjessa havainnoimassa perheelle tavanomaista päivää koko perheen valvella olon ajan. Työntekijä jaksaa havainnoida noin kaksi tuntia kerrallaan, jonka jälkeen työntekijä perheessä vaihtuu. Perhe saa havainnointipäivistä aina tiedon hyvissä ajoin ja niiden muotoa sekä sisältöä käydään aina läpi etukäteen perheen kanssa.

Havainnoin perheen arkea kello 16-18, Itsensä sijoittaminen perheen asuntoon, niin ettei olisi tiellä tai olemalla mahdollisimman huomaamaton, on ajoittain haasteellista. Perheen kaikki jäsenet oppivat kuntoutuksen aikana hakemaan asioille työntekijän hyväksyntää, ohjausta ja tukea. Työntekijät ovat myös aina aktiivisia osallistujia ja vuorovaikutusta pidetään yllä perheen kaikkiin jäseniin arjessa mukana ajoilla. Kun työntekijä, onkin hiljainen havainnoija kokopäivä arjessa ajalla, ihmetys on monesti suuri. Muistelin asettamiani tavoitteita ja pyrin tarkkailemaan tilanteita perheessä kokonaisuuden valossa. Kokonaisuudeksi käsitän yhteiseksi tajuttavien osien yhdistelmän, joka tässä tilanteessa on perheenjäsenistä muodostuva perhe. Perhe muodostaa kiinteän kokonaisuuden ja kokonaisuutena tulos on hyvä (Suomi-sanakirja 2022). Siirryin yksittäisten sanojen kirjaamisesta piirtämiseen ja hahmottelin tapahumaketjuja, piirrellen hahmoja ja esineitä. Oli hämmäntävää huomata, kuinka erilainen kuva piirtyi toimistossa kahdentunnin havainnoinnista itselleni ja jopa raportointi oli helpompaa,

kun tapahtumaketjut olivatkin havainnoinnin lopputulos. Päätin, että tätä tapaa pitää jatkaa ja jakaa seuraavassa kohtaamisessa konsultointitiimin kanssa.

Illalla pidin itselleni pienen läsnäoloharjoitteen, sillä päivän perheajat olivat ohi ja kalenteri tyhjä. Istahdin toimistoni lattialle ja pidätin hengitystä hetken. En ottanut aikaa tai pohdiskellut harjoitusta sen enempää. Pidätin vain hengitystä erinäisiä hetkiä. Keskityin vain tekemiseeni ja suljin muut asiat pois mahdollisimman tehokkaasti. Olo tuntui harjoitteen jälkeen hyvältä ja paikkaan sidonnaiselta, tätä voin opettaa myös perheille!

Perjantai 4.3

Päivään oli kalenterin mukaan ohjelmoitu uuden työntekijän haastattelu esihenkilön kanssa. Haastattelu oli kuitenkin vasta iltapäivällä. Availinkin ensimmäisen tunnin sähköposteja ja orientoiduin perhekuntoutuksen arkeen, sillä jo yhdessä päivässä voi tapahtua paljon. Läsnäolo tuntui ihmeellisen haastavalta ja ajatukset lähtivät jatkuvasti pyörimään epäolennaisissa, menneissä asioissa. Lopulta päätin, että tässä kohtaa on hyvä pysähtyä. Istahdin työtuolilleni uudestaan, sulkien silmät ja hoin mielessäni hetken itselleni sopivaa vahvistuslausetta ”hyväksyn sen, etten tiedä”. Havahduin, kun työkaveri tuli toimistoon hakemaan tulosteita. Palautin itseni tähän hetkeen ja jatkoin työtehtäviä paremmin paikkaan kiinnittyneenä. Vahvistuslauseisiin törmää nykyisin kaikkialla, ravintoloiden sienissä ja sosiaalisessa mediassa. Tämän johdosta kannattaa suhtautua kriittisesti vahvistuslauseiden rakenteeseen ja sisältöön. Osa on viihdettä ja ajankulua, kun taas oikeanlainen vahvistuslause on pieniä mielikuvaharjoitteita sisältävä lause aktiivi muodossa, tulevaisuuden mallintamista varten. (Tukiainen 2016,38.) Tietoisuusharjoitteita pitää myös itse kokeilla, jotta niitä pystyy varmemmin ohjaamaan asiakkaille.

Uuden työntekijän haastattelu oli minulle mieluisa tehtävä. Organisaation kehittäminen, henkilöstövoimavarojen tarkastelu ja johtaminen on aina kiinnostanut minua, sillä pohjaan paljon hyvinvoinnistani työhön. Henkilöstövoimavarojen oikeanlainen johtaminen on tärkeä rekrytoinnin, työpaikkasitoutumisen, työntekijöiden motivaation sekä työn tuloksen merkityksessä (Rissanen & Lammintakainen 2011, 238). Itse koen tärkeäksi, että saamme olla osa rekrytointiprosessia. Olenhan minä työni ensisijainen osaaja. Saadessaan olla osa prosessia, jossa valitaan uusia ammattilaisia työtiimiin omakin prosessi hyväksymisineen, lähtee käyntiin. Ymmärtää tulevat muutokset ja niiden tarpeen. Samalla näkee organisaation tekemiä ratkaisuja esim. sijaishankinnan osalta.

Lauantai 5.3

Viikonlopun päivät ovat perhekuntoutuksessa rauhallisia. Niihin pitää työntekijöiden itseohjautuvasti asettaa työtehtäviä, varmistaa kirjausten ajantasaisuus ja tehdä yhteiseen hyvään perustuvaa työskentelyä. Käytinkin aamupäivän juoksevien asioiden hoitamiseen, tavaroiden

tilauksiin, pienimuotoisiin siivoustehtäviin ja asuntojen kunnon kartoitukseen. Itsenäinen ja ilman häiriötekijöitä tehtävä työ tasapainottaa intensiivistä perheiden kanssa tehtävää työtä. Perheiden kanssa tehtävän tulokset näkyvät usein vasta vuosien päästä perheen jo vaikuttaessa ihan muissa ympyröissä. Ohjaajan kyky omien tietoisuustaitojen kautta ymmärtää tämänkin työn puoli on tärkeää. Itse pyrin aina olemaan läsnä perheiden tarpeille ja palauttaa itseni ajattelemaan, että kaikki mallintaminen mitä läsnäolon, tässä hetkessä elämisestä ja tietoisuustaidoista pystyn heille antamaan kantaa varmasti hedelmää.

Illtapäivällä sain havainnoida toisenlaisesta kulmasta arkea. Useampi perhe oli pihalla ja lasten keskinäisen vuorovaikutuksen ja ryhmädynamiikan havainnointia sain tehdä rauhassa. Mietin, miten voisin olla pihassa herättämättä huomiota ja lapset jatkaisivat puuhiaan. Otinkin tehtäväksi siivoilla pihaa ja yhteisiä alueita. Kuljeskelin puuhaten omia asioita ja samalla sain arvokasta tietoa. Pysähdyin hetkeksi juttelemaan vanhemman kanssa ja teimme läsnäolo harjoitteen yhdessä. Kuvailimme toisillemme pihan tapahtumia. Vanhempi tykästyti harjoitteen, joka tapahtui hetkessä, ilman suuria valmisteluja ja auttoi häntä samalla katsomaan tätä hetkeä. Vanhempi itse kertoi minulle kohtaamisen alussa, kuinka häntä murehuttaa tuleva viikko. Kerroinkin vanhemmalle, että hänen puheensa antoikin minulle sysäyksen ehdottaa läsnäoloharjoitetta.

Sunnuntai 6.3

Erittäin hiljainen päivä ja viikon lopuksi annoin itselleni luvan nauttia hetkestä. Kaivoin koneen esille ja kirjoittelin opinnäytetyötä. Lueskelin lähdekirjallisuutta ja nautin kahvihetkestä. Omaksi tietoisuusharjoitteen koin hetken, jossa katselin rauhallista ja hiljaista pihaa, miettien kuinka paljon tarinoita, naurua ja iloa mahtuu perheyksikköön. Myös paljon uupumusta, toivottomuuden tuntua ja pahaa mieltä pitää näiden seinien kestää. Salmimies & Ruutu (2009, 202) kuvaavat hyvinvoinnin ja onnellisuuden käsitettä seuraavasti: se ei ole tuurin tai umpimähkäisen sattuman tulosta. Se ei ole jotain, mikä vain tapahtuu vaan onnellisuus ja hyvinvointi tehdään itse. Hyvinvoinnista ja onnellisuudesta pitää huolehtia, on tärkeintä elää oman elämänsä päähenkilönä.

Päivässä ei ollut yhtään asiakaskontaktia. Pohdiskelin mielessäni, että tänään näin. Aina en ole tarpeellinen ja perheet pärjäävät itsenäisesti. Olen kuitenkin läsnä tarvittaessa ja perheet ovat tästä tietoisia. Ohjaajan työssä, yksinäisyyden sietäminen onkin ensiarvoisen tärkeää. Kuitenkin hymyissä suin annoin illalla raportin yötyöntekijälle, ei raportoitavaa!

Viikkoanalyysi

Tietoisuustaitoihin tuli perehdyttyä tällä viikolla monipuolisesti. Harjoittelin niitä henkilökohtaisesti, kohden omia oloiloja työpaikalla, mutta opastin myös perheitä läsnäolon äärelle. Tietoisuustaitojen fyysiset vaikutukset todentuihin itselleni vahvasti, koska viikon lopussa olo

oli rauhallisempi ja en kokenut olevani stressaantunut, vaikka viikko oli monilta osin kiireinen. Minulla omaa väsymystä lisää asioiden päällekkäisyys. On perhe, työ ja opiskelu. Oman ajan määrä pienenee ja monesti omasta hyvinvoinnista joutuu nipistämään. Se on urheilulle varatun ajan supistamista tai puolison kanssa vietetyn ajan häviämistä.

Vaikka viikossa keskityttiin läsnäoloon ja havainnointiin, mutta samalla tuli tietoisien läsnäolon avulla tarkasteltua elämänarvoja vanhempien kanssa. Yhdessä listattiin tärkeysjärjestyksiä ja todettiin, että perhekuntoutuksen tavoitteena on tulevaisuuden järkevä ennakointi ja suunnittelu siinä määrin kuin mahdollista. Viikkotavoitteessa tein suunnitelman opettaa lyhyitä, läsnäoloharjoitteita perheille ja asiakkaille. Tämä toteutui ja itse tein harjoitteita viikon jokaisena päivänä. Huomasin, kuinka helposti harjoitteita voi arkeen ujuttaa ja tämäkin yksinkertainen, mutta tehokas menetelmä unohtuu liian usein.

Opin lempeyttä, kohden itseäni, mutta tärkeimpänä kohden asiakkaita. Jokaisen tarve olla elämänsä päähenkilö on ihana ajatus. Minulle kasvun paikka, nyt ja varmasti vielä tulevaisuudessaakin, on havainnoida tarpeeksi pitkään. Aina ei heti toimintaan hyppääminen tai kaaokseen puuttuminen ole se oikea ratkaisu. Lempeys on elämäntapa, kyky nähdä huomiseen ja antaa mahdollisuus parantaa, jos ei tänään, niin huomenna.

3.5 Viikko 5: Vuorovaikutustaidot

Viikkosuunnitelma

Vuorovaikutus vaatii ohjaajalta taitoja ja halua toimia vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa. Kysyminen, itsensä esitteleminen ja kuunteleminen ovat esimerkkejä taidoista, joita hyvässä vuorovaikutuksessa tarvitaan. Tarvitsemme taitoja jokapäiväisten asioiden hoitamisessa perheiden kanssa ja koska kyse on taidoista, niitä voi oppia läpi elämän. Jos koen jonkin vuorovaikutustilanteen haastavaksi, harjoittelemalla voin vahvistaa taitoani toimia tilanteessa. Metafora-ajattelu kuuluukin läheisesti DKT- perusteiseen (Kåver & Nilsonne 2004, 5) menetelmään. Helposti asiakkaan kanssa käytettäviä metaforia ovat uiminen tai pyörällä ajaminen, jotka vaativat asteittain kasvavaa kykyä. Ei riitä, että taito osataan teoriassa vaan harjoitella pitää utterasti. (Kåver & Nilsonne 2004, 125.) Varmuus ja helppous vuorovaikutukseen tulee toistojen, harjoittelun ja kokemuksen myötä. Lisäksi aina uusien perheiden tullessa, joudumme harjoittamaan vuorovaikutustaitojamme uudella tavalla. Ohjaajana on hyvä välillä pysähtyä tarkastelemaan, millaisen vaikutelman annat itsestäsi ulospäin.

Tämä viikon tavoitteita onkin keskittyä kuuntelemaan. Haluan nähdä perheiden käytännön tekoja, joiden avulla arki sujuu ja kirjata ne ylös. Yhdessä voimme sitten luoda suunnitelman, jonka avulla lisätään harjoitusta tavoitteen saavuttamiseksi.

Pyrin esittelemään itseni uudelle perheterapeutille viikon aikana. Tämä on hyvä hetki harjoitella kysymistä, vuorovaikutusta ja dialogia. Tavoite on kysymyksiä esittämällä oppia hänestä kaksi uutta asiaa. Tavoitteeni on päästä edes pienimuotoiseen dialogiin koko konsultointitieteen kanssa työyhteisön arviointipäivällä perjantaina. Olisi tarpeellista sopia kolme käytännön asiaa viestivihon ja kalenterin aikataulutusten suhteen.

Loppuviikolla tavoitteeksi asetan konkreettisen paradoksi ajattelun. Tätä en vie asiakastapaamiseen vaan pohdin paradoksiin sisältyvää ristiriitaa ja huumorin tapaan yllätysmomenttia, joka tekee paradoksista kiinnostavan. Paradokseja miettiessä ihminen väistämättä joutuu hylkäämään ennakkokäsityksiä päästäkseen ratkaisuun. Pitää pohtia oikeaa ja väärää, hyvää ja huonoa. (Käver & Nilsonne 2004, 128.) Työssämme ohjaajana asiakkaat monesti haluavat lisää palveluja itselleen esim. lastenhoitoapua. Voimme olla tarpeesta samaa mieltä, mutta täysinäiset kalenterit konsultaatiotiimillä ei mahdollista lastenhoitoa. Asiakkaan toive ei ole kohutuon, mutta myös täyden kalenteri sanelema tilanne on oikeutettu. Työntekijöinä olemme paradoksien edessä päivittäin. Tarkoituksemme on auttaa asiakkaita ilman että pelastamme heitä jokaisesta pulasta. Tavoite on aina saada asiakas pelastamaan itse itsensä, sekä saada vuorovaikutuksen avulla asiakas itse pohtimaan huonoa ja hyvää vaihtoehtoa tai oikeaa ja väärää.

Maanantai 7.3

Viikko alkoi uudenvuodenlaisella motivaatiolla, koska sain jäsennehtyä opinnäytetyötä tuutoritapaamisella. Lähdin rajaamaan työtäni vielä vahvemmin dialektisen käyttäytymisterapian mukaiseksi ja löysin selkeän ja teoriaan vahvasti pohjautuvan teeman jokaiselle viikolle. Työviikko oli muutenkin selkeämpi ja paremmin tasapainossa kuin edellinen viikko. Oma kalenteri oli täyttynyt selkeästi, mutta tasapainoisesti asiakastapaamisista. Palaverien määrä oli hallinnassa ja sain osallistua tärkeään, yhden tiimin arviointiin. Kävimme selkeästi läpi perheen tilannetta ja tarpeita konsultaatiotiimin kanssa. Palaverin tiimoilta pystyin heti konkreettisesti kirjaamaan selkeitä harjoitteita, joita aktiivisesti harjoitteleamalla, pääsisi perhe tavoitteisiin. Konsultaatiotiimin kanssa sovimme, että perheelle annetaan apua ulkoiluihin varsinkin iltapäivinä. Ohjaaja menee auttamaan ulos lähdössä, pukee ja avustaa lapsia ja ulkoilee myös perheen kanssa.

Keskiviikko 9.3

Aloitin työt osallistumalla laajennettuihin, koko Vaalan työryhmää koskevaan arviointipalaveriin. Palaverista oli poissa paljon työntekijöitä lomien ja sairastelun vuoksi ja monesta asiasta pystyimme vain keskustelemaan, mutta lopullinen päätös siirtyi eteenpäin. Laajin keskustelu käytiin ohjaajien tarpeellisuudesta olla osa palaverissa, joissa käsitellään asiakasperheitä. Yhtenäinen mielipide ohjaajien tärkeydestä olla läsnä oli selkeä. Keskustelua käytiin palaverien ajankohdasta, koska iltapäivät ovat tärkeää työskentelyaikaa perheissä. Ohjaajien

työvuoro alkaa arkisin kello kaksi iltapäivällä ja palaverit haluttaisiin aloittaa jo kello kaksi toista. Näin ollen piti tehdä päätöstä, mikä on asiakkaan näkökulmasta katseltuna paras ratkaisu.

Perheet tarvitsevat paljon apua, juuri iltapäivän päiväkotikuljetuksissa ja iltapäivän arkirutiinien jäsentämisessä. Kuntoutuksen kokonaiskuvaa tarkasteltaessa perhe hyötyy laajemmin tarkasteltuna siitä, että myös ohjaajat ovat paremmin selvillä perheen tavoitteista. Viikonloppuihin ajoittuvat ajat, joissa ensisijainen työntekijä on ohjaaja, jolloin ohjaajan tietämys tavoitteista on tärkeää. Perhettä palvelee paremmin, kun koko konsultaatiotiimillä on tieto tavoitteista, joiden saavuttamiseksi perhe työskentelee. Vaikkakin perheiden aikoja peruuntuu juuri viikonloppuisin, todettiin ohjaajien tieto perheiden tavoitteista tärkeäksi. Kontaktin otto perheisiin viikonloppuisin aikojen peruuntumistilanteissa ja motivointi pitämään sovitusta ajasta kiinni helpottuu, kun ohjaaja perustelee sen tavoitteiden saavuttamisen kautta.

Iltaapäivästä ja alkuillasta kaksi sovittua perheaikaa peruuntuivat. Molemmissa kuitenkin tiiviillä yhteydenpidolla saatiin työskenneltyä kohti tavoitteita. Ohjaajana soitin ja viestittelin perheille ja validoin vanhemman tekemää ratkaisua.

Loppuillasta laitoin asuntoa kuntoon mahdolliselle kriisiperheelle. Perheestä saadun alkutiedon perusteella oli tärkeää saada asunto kutsuvaksi. Kiinnitin huomiota tekstiileihin ja kodikkaan tunnelman luomiseksi. Asettelin lastensängyille pehmolelut odottamaan asukasta, asetelin keittiöön kauniin pöytäliinan ja huomioin olohuoneessa turvaa luovien vilttien ja sohva-tyynyjen määrän.

Torstai 10.3

Päivä alkoi ihanasti äänimaljarentoutuksella, jonka pidin asiakasperheelle. Sain käyttää vuorovaikutustaitojani ja huomioin vahvasti myös oman kehonkielen. Puhuin rauhallisesti, selkeästi ja loin paljon katsekontaktia sekä äitiin, että lapseen. Yhdessä luotu levollinen ja rentouttava ilmapiiri antoi molemmille rentoutusta tukevan ilmapiirin. Jännitys asiasta, joka oli äidille ja lapselle uusi, saatiin pienellä informaation antamisella purettua. Kävin aluksi läpi mitä on äänimaljarentoutus ja kävin läpi rentoutuksen kulun. Metaforan avulla avasin, kuinka äänimaljarentoutus vaatii yhtä lailla harjoittelua, kuin vaikka kutominen. Aluksi lähdetään liikkeelle lyhyestä helpommasta rentoutuksesta, jossa opetellaan tietoisuus harjoituksen avulla keskittymään eri kehonosiin samalla äänimaljoja kuunnellen. Taitojen harjaannuttua ja kehon sekä mielen oppiessa tunnistamaan äänimaljojen rentouttavat soinnut ei alun tietoisuusharjoitusta enää tarvita.

Iltaan asti ulottuva työvuoro rauhoittui nopeasti perheaikojen osalta ja käytinkin loppuillan kahden viikkopalaverin reflektointiin sekä perjantain arviointipäivän ennakkotehtävän tekoon. Palaan mielessäni ensimmäiseen palaveriin, jossa minulle tärkeä asia; ohjaajien

osallistuminen arviointipalaveriin nosti omat tunteet pintaan. Oman puheenvuoron jälkeen koin vahvaa ärtymystä, että asiasta puolesta puhumista edes tarvitaan. Kysymys on kuitenkin minulle tärkeä ja tulee korostumaan lähikuukausina, uuden kokemattomamman ohjaajan aloittaessa työyhteisössä. Ärtymys syrjäytti kyvyn vuorovaikutukseen ja muut asiat menettivät merkityksen. Minusta tuli kyräilevä, ja puhuin nopeasti sekä hyökkäävään sävyyn. Huomasin mielessäni arvostelevani työorganisaatiota ja pohdin, voisinko vain jäädä pois kaikista seuraavista kokouksista. Saadessani päivän päätteeksi etäisyyttä asiaan huomaan kuinka, turhaa ja energiaa vievää tämäntyyppinen vuorovaikutus on. Ratkaisukeskeisen ja vastaanottavaisen vuorovaikutuksen sijaan olin mielessäni valmis haastamaan koko konsultaatiotiimin, vaikka kysymys oli palaverin sijoittamisesta oikeaan ajankohtaan päivästä.

Viikon toinen palaveri pidettiin pienellä, yhden konsultaatiotiimin jäsenillä. Sain ohjaajan roolista tuoda esille perheen tavoitteisiin pääsyn esteitä ja havainnointini otettiin vastaan työryhmässä hyvin. Tiimin kesken vuorovaikutus on aina kunnioittavaa ja työkaverin mielipiteiden kuuntelu ja arvostus on ihailtavan hyvää. Dialogisesti eteenpäin kulkevissa palavereissa on hyvä olla ja ammatillinen näkemys eri työryhmän jäseniin lisääntyy. Ilman toista ei olisi toistakaan ajatuksella lähdin hoitamaan omia työtehtäviäni palaverin jälkeen. Päivän viimeisenä työtehtävänä kasasin omia ajatuksia toimenkuvan mukaisesta työskentelystä seuraavan päivän arviointipäivää varten. Tehtävänannon mukaisesti kävin läpi oman toimenkuvani ja työroolin prosessikuvauksen. Listasin vuoden aikana asiakasperheiden kanssa työskentelyyn pohjaten onnistumiset, esteet ja innovaatiot. Kävin ohjeistuksen mukaan läpi myös kuntoutusprosessin vaiheet ja tarkastelin prosessin vaiheita ohjaajan roolista käsin. Tehtävä oli minulle mieleinen ja sain käsitellä opinnäytetyössäkin tarvittavia prosessikaavioita uudestaan. Onnistumisten, esteiden ja innovaatioiden löytäminen oli helppoa ja palautti minua miettimään lähtökohtaisesti omaa asemaani tiimissä. Oli mielenkiintoista olla sisäisessä vuorovaikutuksessa itseni kanssa ja tavallaan käydä pään sisäistä vuoropuhelua.

Perjantai 11.3

Arviointipäivä, jota on korona kurjimuksen jälkeen odotettu pitkään ja hartaasti. Aivan mahdollava saada kolmen yksikön; Vaalan perheyksikön, Uudenkaupungin perheyksikön ja Puistolalan perheyksikön tiimit yhteen. Organisaatiomme arvioinnin kohteena on kalenterivuositain oma työrooli/toimenkuva, niiden suhde prosessikuvaukseen, organisaation arvoihin, toimintaperiaatteisiin ja laatu politiikkaan (Lauste 2022). Sain kunnian olla ohjaajien ryhmän puheenjohtaja, jonka tehtävä oli huolehtia, että kaikki ryhmän jäsenet saavat ja ehtivät sanoa mielipiteensä, pysytään aikataulussa ja toimia ryhmän äänenä, kun ryhmän mielipidettä kysytään. Itsenäisesti olin miettinyt tapaani johtaa ryhmiä ja pyrin pitämään mielessä vuorovaikutuksen ja dialogin peruseriaatteet.

Dialogissa on aina kysymys kahden tai useamman henkilön rakentavasta vuoropuhelusta keskenään, jonka energiana tässä keskustelussa toimi yhteinen ajattelu sekä ymmärrys ohjaajan toimenkuvasta. Vuoropuhelua käytiin keskinäisen kunnioituksen ja vastavuoroisuuden ilmapiirissä. Dialogi olikin ryhmässä toisen ymmärtämistä eikä vain sitä, että toinen osapuoli saatiin ymmärtämään itseään tai omia näkemyksiä. Yhteinen ajattelu ja keskinäinen asioiden ymmärtäminen tulikin yllättävän helposti ja ennen yksittäisten mielipiteiden esiintuomista. Lähtökohtana pidin puheenjohtajana, että jokaisella on yhtäläinen arvo ohjaajana ja että jokaisen näkökulma oli yhtä arvokas. Ryhmänä työstimme ennakkotehtävien ja dialogissa käydyn keskustelun pohjalta vielä koonnin esteistä toteuttaa ohjaajan toimenkuvaa, jota jatkojalostettiin löytämään ratkaisuja esteiden poissaamiseksi.

Päivän parasta antia oli yhteinen keskustelu, ilo ja oivallus. Mahtava ohjaajien porukka pääsi ryhmässään asioiden ytimeen ja vakuutuimme, että toimenkuvaa on yksinkertaistettava sekä selkeä asiakkaiden nivelkohtiin pureutuva prosessikaavio liitettävä osaksi organisaation prosessikaaviokansiota. Oman ammattitaidon kannatteleminen itsenäisesti ja itseohjautuvasti organisaation toimintaperiaatteiden ja laatupolitiikan mukaisesti nostettiin keskiöön. Mielenkiintoista oli myös kuulla ja kuunnella tietoisesti muiden ryhmien tuotoksia, jokainen ryhmä tuotti omasta työorientaatiosta lähtöisin samat asiat.

Sunnuntai 13.3.2022

Hiljainen ja yksinäinen työpäivä kahdentoista tunnin työvuorolla. Omaa aikaa, hiljaisuutta ja asiakaskohtaamisia perustehtävästä käsin. Kalenteri oli varsin täynnä, mutta monenlainen ajattelutyö viikon aikana loi seesteisen olon. Nautin jokaisesta asiakaskohtaamisesta, menin niihin iloisena, kuplivana ja omana itsenäni. Sain vastavuoroisesti takaisin luottamusta, kiitosta ja iloista onnistumista. Perheyksikön hiljaisuus nousee esille viikonloppuisin, kun ohjaajien toimistoa lukuun ottamatta, muut toimistot ovat tyhjiä. Kirjoittelin, viestittelin ja vastasin puheluihin juuri DKT-perusteisesti (Kåver & Nilsonne 2004, 5) ja oikea-aikaisesti. DKT-perusteisuus (Kåver & Nilsonne 2004, 5) tarkoittaakin työntekijän kykyä pitää koko ajan mielessä, että dialektinen käyttäytymisterapia on pohjimmiltaan käyttäytymisterapiaa, joka tähtää muutokseen. Dialektiikka toimii DKT:ssa sekä taustateorianä että käytännön työtä ohjaavana periaatteena. (Dialektinen käyttäytymisterapia 2022.) Asiakkaita autetaan luopumaan vaikeuksia aiheuttavista toimintamalleista ja harjoittelemaan uutta, taitavaa käyttäytymistä. Useampi vanhempi tuli kuulluksi ja kohdatuksi kiireettä ja omilla ehdoillaan. On vaikea kuvaila sitä fiilistä, joka Vaalan perheyksikössä vallitsee niinä hiljaisina viikonloppuina, kun muu porukka on ansaituilla vapailla, se on rauhallisuuden, seesteisyyden, vapauden ja vastuun villi sekamelska. Ja minä olin tänään osa sitä!

Nyt minulla oli vihdoinkin aikaa miettiä paradoksi ajattelua ja miten se ilmenee esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa asiakkaiden kanssa. Asiakas saattaa toistuvasti peruuttaa viikonloppun

ohjaaja aikoja, tavallaan tämä on ymmärrettävää, koska viikon aikana lukuisat kohtaamiset ja vuorovaikutustilanteet väsyttävät useampia vanhempia ja itsestään pitää pystyä puhumaan monien eri ihmisten kanssa. Samaan aikaan vanhemmat toivovat keskustelu mahdollisuutta myös viikonloppuisin, jolloin vastuu arjen pyörittämisestä ilman perhevalmentajien tukea on vanhemmilla. Paradoksinen ristiriita on selkeä, mutta monesti vanhemmille vaikea ymmärtää.

Viikkoanalyysi

Asiakastyössä dialogisuudella on vahva pyrkimys yhteisen ymmärryksen rakentamiseen, vasta-vuoroisuuteen, jossa jokainen osapuoli pääsee luomaan tilannetta ja vaikuttamaan sen kulkuun. Asiakassuhteissa tämä ilmenee molemminpuolisena ymmärryksen rakentumisena, josta hyötyy sekä työntekijä että asiakas. Asiakaskohtaamisissa ammatillisuus ei ole uhattuna, vaikka työntekijä rohkenee hetkeksi luopua virallisesta roolistaan ja heittäytyä omana persoonanaan kohtaamaan asiakkaan. Monesti myös asiakkaat odottavat ja toivovat kohtaamisista jotain inhimillistä. Inhimillisuus ilmenee vasta, kun hitusen raotamme ammatillista verhoamme ja astumme tilanteisiin ihmisinä; omina persooninamme.

Viikon aikana tuli työnkuvaa tarkasteltua erittäin intensiivisesti, kuitenkin ei liikaa vaan, koen tärkeäksi työkaluksi oman työnkuvan tarkastelun. Kun palaa asioiden äärelle säännöllisin väliajoin, pakostakin huomaa omassa työskentelyssä kohtia, joissa voisi toimia toisin tai parantaa keskinäistä vuorovaikutusta. Lastensuojelun piirissä, voidakseen puhua asiakkaan, lapsen tai aikuisen kanssa, on ensin kuultava ja ymmärrettävä mitä asiakkaalla on sanottavaa. Dialogi on taiteenlaji ja perustuu moniäänisyyteen: erilaiset ajatukset, olettamukset ja merkitykset hyväksytään ja tehdään toisille ymmärretyiksi. (Välivaara 2008, 81.) Toisten kuuntelu ja yhteisen tavoitteen etsiminen sekä omien näkemysten vähäisempi esilletuonti ei aina ole vahvuksiani. Omat vahvat mielipiteeni voisi joskus asettua taka-alalle ja voisin avoimemmin kohdata työn haasteet. Metafora ajattelun turvin voinkin todeta, että harjoittelua tarvitaan lisää ja onneksi sitä voi tehdä loppu elämän.

Vuorovaikutustaitojen ylläpitäminen ja opettaminen asiakastyössä ei aina ole helppoa. Viikon pohdinnasta ja teoista vuorovaikutuksen saralla, jäädään kuitenkin plussan puolelle. Mielestäni kannan asiakkaan kommenttia; ”Sinä hymyilet aina niin, että silmätkin loistavat”!

3.6 Viikko 6: Tunteiden säätelyn taidot

Viikkosuunnitelma

Tunne on yleisesti ottaen vaikeasti määriteltävä käsite, vaikka jokainen ”tietää”, mikä tunnekokemus on. Tunne ja emotio ovat tärkeitä ihmisen toimintaa ohjaavia tekijöitä. Saattaa jopa olla oikein sanottu, että tunne on oikeaa suuntaa näyttävä kompassi, eikä niinkään

hämmennystä luova tila. (Kåver & Nilsonne 2004, 38.) Tulevan viikon aikana keskityn ohjaamaan tapahtumien kulkua valaisevilla kysymyksillä: **“Mitä tapahtui?”**, **“Onko se minulle tärkeätä?”**, **“Mitä voin tehdä asioille?”** Ja **“Mitä siitä voi seurata?”** Tunteet, tunnetilat ja emootiot eivät synny äkillisesti ja tyhjästä, vaan ne ovat tilannesidonnaisia, syistä ja seurauksista koostuvan prosessin tuloksia (Kåver & Nilsonne 2004, 39). Tarkastelemalla omaa tiedonkäsittelyä ja esiin nousevia tunteita pystyn paremmin myös palauttamaan asiakasperheitä tunnetilojen äärelle. Tavoite on myös muistuttaa itseäni ja asiakasperheitä huomioimaan tunteiden suunta, meidän tunteilla on kohde ja suunta, me rakastamme ihmistä, eläintä tai asiaa. Kukaan ei pelkää yleisesti vaan pelollakin on kohde, jokin asia, ihminen tai tilanne pelottaa.

Kehitysoptillisesti tarkasteltuna voimme nähdä tunteet strategioina, jotka auttavat ihmistä selviytymään hänen kohtaamistaan haasteista. Tunteet ovat integroituneet osaksi yksilöiden vuorovaikutusta ympäristön kanssa ja niiden tarkoitus on ohjata ihmisen käyttäytymistä mahdollisimman sopivaksi kussakin tilanteessa. (Kåver & Nilsonne 2004, 40.)

Haasteena myös minulla on oppia säätelemään ja sopeuttamaan tunteitani niin, ettei omat, asiakkaiden herättämät tunnetilat vaikuta ammatilliseen työskentelyyni. Tarkoitus olisi saada tunteet avuksi matkallamme tavoitteisiin, sillä olenhan minä asiakkaan rinnalla kulkija, joka samalla ohjaa ja sanoittaa asiakkaan tunnekokemuksia. Vaikein yhdistelmä on kun, jokin asia herättää sekä myönteisiä ja kielteisiä tunteita. Tavoite onkin pysähtyä miettimään yhdessä asiakkaan kanssa, **“miten se on mahdollista?”** ja hyväksyä sekä opettaa asiakasta tunnistamaan tunteiden mahdollinen samanaikaisuus. Asiakkaan kanssa pyrin pysähtymään myös pohtimaan, **“miksi juuri heille on tullut näitä ongelmia?”**, tämä mielestäni on oikeutettu kysymys, mutta siihen on vaikea vastata. Ehkä vastausta voisi perustaa kahteen vahvaan lähtökohtaan: Lapsuudessa koetut läheiset ihmissuhteet ja perinnöllisesti määräytyvä, pysyvä reaktiomalli eli temperamentti vaikuttavat. (Kåver & Nilsonne 2004, 44.)

Viikkoon jätän aikaa myös arkisessa kielenkäytössä olevan sanonnan tunnistamiseen ja pohdintaan, tätä **“sydän”** sanoo toista kuin **“järki”**, kuulen käytettävän usein. Ihmiset kokevat, että sydämen ääni on voimakkaampi ja oikeampi kuin järjen ääni, vaikka tosiasiaa rationaalinen ja emotionaalinen kyky ohjata elämää ovat läheisessä yhteydessä. Viikon aikana pyrin huomioimaan asian vahvemmin, koska hoitotyössämme kohtaamme usein henkilöitä, joilla tämä yhteistoiminta on epätasapainossa. Tavoite on validoida asiakkaita näissä tilanteissa oikea-aikaisesti. Ohjaajan roolissa, tämä tarkoittaa puhelinpäivystyksen kautta rakennettua toimintaa, jolloin asiakkaan on mahdollista saada apua ympäri vuorokauden.

Tuntemusten myötä on pystyttävä hyväksymään itsensä virheitä tekevänäkin. Paikallaan voi pysyä niin kauan, että saa kiinni hyväksymisen tunteesta, tavoite on tämän viikon aikana rohkaista perheitä pysähtymään ja tarkastelemaan tilannettaan. Perheen kanssa voi viettää

rauhallisen hetken ja tunnustella miltä se tuntuu. Sitten voi palata nykyhetkeen ja arjen askareisiin. Tunteet ja tuntemukset voi toivottaa tervetulleeksi uudestaan. Jos en onnistu aina olemaan läsnä perheille, voin kuitenkin pohtia, mitä armollisuus ja lempeys voisivat tarkoittaa käytännön työssä kohti perheitä.

Maanantai 14.3.2022

Viikko alkoi vahvasti oman temperamentin rajaamisella, sillä olin heti alkuun vahvasti työorganisaationi kulttuurijärjestelmän vaikutuksen alaisena. Minun työnkuvani selkeä ja tärkeä tehtävä, turvapuhelinten testaus, oli sivuutettu ja kalenteriani muutettu, niin, että lähdin heti töihin saavuttuani hoitamaan asiakasperheen kuljetuksia. Toisen työntekijän ilmoitus, että kyseisen tehtävän voi varmaan siirtää myöhempään ajankohtaan nostatti minussa vahvan tunnereaktion; ärsyyntymisen, jonka juoduin painamaan alas, vastoin omaa temperamenttia. Osaksi hämmennyksestä johtuen, vain myönnyin muutokseen. Vasta kuljetuksia hoitaessani huomasin kelaavani päässäni, kuinka organisaatiomme kulttuuri antaa tämäläisyyksille muutoksille sijaa vaikka, tämä voidaan kokea ärsyttävänä ja jopa epäkunnioittavana.

Organisaatiokulttuurin analyysi pyrkii tekemään näkyväksi ja nostamaan keskusteluun asioita, jotka usein ovat työyhteisön jäsenille tiedostamattomia ja piileviä. Kulttuurijärjestelmän tunnistaminen on olennaista, sillä vallitseva kulttuuri määrittää pitkiltä, miten ajatellaan, millaisia ongelmanratkaisuprosesseja käytetään, mikä on oikea tapa asennoitua arjen asioihin ja miten tulee käyttäytyä. (Rissanen & Lammintakainen 2018, 174-179.)

Päivän mittaan hyvät ja tarkoituksenmukaiset perheajat saivat minut keskittymään tavoitteiden mukaisesti kysymyksiin; mitä tapahtui? Ja mitä voin tehdä asioille? Työpäivän alussa tapahtunut aikataulujen vaihto oli selkeästi valinta perustyömme tärkeydestä. Minulla on tärkeää huolehtia viikoittaisista turvapuhelinten testauksista aina ajallaan. Teen työtäni paljon yksin, jolloin hälytysjärjestelmä on minun ainut turvani. Toimivuus pitää olla sata prosentista, eikä siitä voi luistaa. Työkaverini taas arvioitti tehtävät oman perustehtävänsä kautta, joka on palvella perheitä mahdollisimman kattavasti ja oikea-aikaisesti. Minunkin työni perusta on palvella kattavasti ja oikea-aikaisesti, mutta katsonta kulmamme olivat erilaiset sillä hetkellä. Olimme molemmat oikeassa ja toimimme myös koko organisaation arvojen mukaisesti. Onkin työkulttuurillinen asia pohtia, mitä voin asioille tehdä. Olisiko minua helpottanut, jos työpaikalle jäänyt olisi testannut turvapuhelimet puolestani? Olisinko minä voinut kysyä asiaa ja ehdottaa hänelle testausta, enkä vain niellä ärtymystäni ja miettiä milloin ehdin testauksen tehdä.

Tiistai 15.3.2022

Työpäivä oli rauhallinen perheaikeiden osalta. Minua mietitytti työpäivän alussa paljon iltapäivällä oleva palaveri, jossa tulisimme käymään läpi työtyytyväisyys kyselyn tuloksia. Kysely

toteutettiin lokakuussa 2021 ja sen hetkinen tilanne työyhteisössä oli kuormittava. Väsymystä alkuvuoden ja kesän työskentelystä, covid-19 tuomat asiakasmäärien muutokset ja vähyys, joka näkyi taloudellisessakin tuloksessa, rakennemuutoksen epäselvyydet ja muutosten nopeat teot; toimistojen yhdistäminen ilman suunnitelmaa, palaverirakenteiden muutos, kun koko porukka pitikin saada aikataulutettua samaan tapaamiseen sekä työntekijöiden vaihdokset. Omakin tyytymättömyys ylempään johtoon ja muutoksen johtamiseen oli selkeä. Eniten kuitenkin ihmettelin, kuinka nopeasti tuleva palaveri sai omat tunnereaktiot esille. Pysähdyinkin pohtimaan omassa rauhassa, Mitä palaverista voi seurata? Ja Miten muutos itsessäni olisi mahdollista? Olenko nyt tilanteessa ”järki” vai ”sydän” edellä.

Selkeää ajatustyötä tehtyäni, osallistuin palaveriin hyväntuulisena. Kuuntelin mitä muut työpaikan muutoksen olivat kokeneet ja jätin ilkeät ja kritisoivat kommentit sanomatta. Palaverista nousi hyvän esihenkilön johdolla kolme tärkeää teemaa, jotka ovat seuraavien kuukausien ajan keskiössä. Koko työyhteisö lupautui panostamaan työyhteisön hyvinvointiin, suunnitelmallisuuteen ja raportointiin. Työyhteisö osoitti taas, kuinka lastensuojelun työtä tehdään sydämellä, vaikka monesti järki sanoisi aivan päinvastaista. Kuitenkin työyhteisö, joka ei voi hyvin, tuottaa laadullisesti heikompaa palvelua, jos epävarmuus työyhteisössä jatkuu liian kauan. Aikaa käytetään liikaa työyhteisön ongelmien jauhamiseen ja väsymys kuormittaa, jolloin ammattilainenkin väistämättä tuottaa heikompitasoista palvelua perheille.

Itselläni nousi vahva tunne, että nyt uuden esihenkilön johdossa olemme yksikkönä menossa eteenpäin. Paljon on matkaa edessä, mutta vaikuttaa voi myös omalla ajatusmaailman tarkastelulla, hakemalla hyvinvointia työpäivien välissä ja tuomalla hyvinvointia työyhteisöön. Se on hymy, iloinen asenne ja joustavuus; asiaa pitää tarkastella ei vain tehdä nopeita johtopäätöksiä.

Lauantai 19.3.2022

Aamu alkoi asiakasperheen äidin lukuisilla puheluilla. Sain konkreettisesti asettua henkilön validointiin, joka tässä tapauksessa tarkoitti viestintää, vahvistamista ja todistamista hänen olevan ymmärrettävä, merkityksellinen, todellinen ja perusteltu. Tässä tilanteessa validointi oli myös, ei vain lohduttamista ja ymmärtämistä vaan epämiellyttävämpää, konfrontoimalla ja johdattamisella tapahtuvaa työskentelyä, jossa asiakas ohjataan kohti muutosta. (Kåver & Nilsonne 2004, 46-52.)

Jouduin myös itse pohtimaan tilanteiden välissä vahvasti, Mitä voin validoida ja kuinka paljon? Palasin teoriaan ja teknisesti ajateltuna tilanteessa kykenin validoimaan asiakkaan ajatuksia, tunteita, käyttäytymismuotoja ja fyysisiä reaktioita (Kåver & Nilsonne 2004, 133-138.) Tämä vaati minulta tilanteesta poistumista, niin, että sain aina välillä hetken koota omaa suunnitelmaa. Palasin perheen luokse useasti päivän aikana ja oikea-aikainen apu äidille täytyi.

Kuitenkin vielä illalla koin, että äidin on saatava kuulla, kuinka hän päivän aikana pystyi vaikuttamaan asioihin ja illan loppuun varasin tähän aikaan.

Yö-työntekijän tullessa pidin raportin tietoisesti yksityiskohtaisesti päivää tavallaan kelaten. Koin mielessäni meneväni kaikki Dialektisen käyttäytymisterapian validointitasot läpi saavuttaakseni olotilan, jossa työ jäi työpaikalle ja minä lähdin kotiin.

Sunnuntai 20.3.2022

Tilanne oli lauantain asiakasperheen kohdalla rauhoittunut. Tarkkailin kuitenkin tilannetta päivän aikana ja olin perheeseen yhteydessä viesteillä. Istuin rauhassa kahvikupin äärellä ja tein reflektiota oman käytökseni ja tekojen vaikutuksesta tilanteeseen. Koin, että sain ohjattua äitiä hänen tunnetilassaan sen verran, että lapsiin kohdistuvat vaatimukset vähenivät. Pystyin rajaamaan perheenjäseniä asunnossa niin, että jokaiselle muodostui oma tila, jossa olla hetken. Räjähdyksaltis tilanne saatiin purettua ja pystyimme jopa tekemään suunnitelmaa iltaa varten.

Itselleni jäi paljon ajatuksia lähisuhdeväkivallasta, kaltoinkohtelusta ja lapsen "pakosta" olla tilanteessa, jossa äiti purkaa omaa kiukkuaan. Olisiko minun pitänyt ohjata vahvemmin äidin tunteiden suuntaa? Kenelle äiti on vihainen ja onko tunteiden kohde nyt varmasti lapsi, vai ehkä puoliso tai äidin tuntemus jäädä asioiden äärelle yksin.

Viikkoanalyysi

Erittäin työntäyteinen viikko, jossa sain käyttää osaamistani. Voisin jopa sanoa, että nyt oltiin ohjaajantyön ytimessä. Moniosajaan roolissa, jossa pitää siirtyä mutkattomasti palaverista, perheaikaan ja hoitaa monenmoista juoksevaa asiaa samalla ja yhtä aikaa. Henkinen kuormitus on kovilla, kun selkeät, suoritettavat työtehtävät menevät päällekkäin erityisosaamista vaativien tehtävien kanssa. Vaikeinta oli toimia yksin, ilman mahdollisuutta pohtia ratkaisua toisen työntekijän kanssa. Mahdollisuus reflektioon oli vasta työvuoron vaihdossa, pitkä työvuoron päätteeksi.

Olin myös omasta osaamisesta ja paineensietokyvystä äärimmäisen ylpeä. Oma rauhallisuuteni ja hyvinvoinnin ylläpito pitää minut toimintakykyisenä ja paineensietokyky on hyvä. Palaudun myös työpäivän jälkeen nopeasti, kunhan pidän huolen, että saan tarvittavan tilanepurun päivän lopussa työkaverin kanssa.

Tärkeänä pidän omien tunteiden hyväksymistä, on itsestään selvää, että asiakkaiden tekemät valinnat herättävät minussa vahvojakin reaktioita, mutta ammattilaisena minun on osattava käsitellä ne oikea-aikaisesti, vaarantamatta ammatillista työskentelyä.

3.7 Viikko 7: Ahdingon sietämisen taidot

Viikkosuunnitelma

Dialektisen käyttäytymisterapian yksi tärkeimmistä tavoitteista on opettaa asiakkaita sietämään ahdinkoa käyttäytymättä tuhoavasti itseään tai perhettään kohtaan. Pystyäksemme elämään meitä ympäröivässä yhteiskunnassa on tiedostettava ja siedettävä ikäviä tapahtumia, kärsimystä ja epäonnea sillä niitä ei voi välttää eikä siirtää pois. Ammatillisena työntekijänä kohti asiakasperheitä, kyky sietää ja hyväksyä on edellytys sekä itsensä ja ympäristönsä muuttamiselle. (Kåver & Nilsonne 2004, 175-184.) Tavoitteeni onkin heti viikon alkuun, sietää ikävää tosiasiaa, että seuraavan viikon aikana minulle kasaantuu useampi tylsempi ja puuduttavampi työtehtävä. Näitä ovat asunnon siivouskuntoon laitto ja huonekalujen siirtoihin liittyvien hailer-pyyntöjen teko. Olisiko ratkaisuna tällä viikolla antautuminen eli uskallus nähdä ja hyväksyä todellisuus sellaisena kuin se on ja löytää sitä kautta uusia avauksia. Asetan tavoitteeksi opetella, että hyväksyminen kriittisessä tilanteessa on joskus ainoa ratkaisu.

Millainen on yksilö, joka kykenee hyödyntämään yksilönvapauttaan ja itsensä hyväksyntää omassa kasvussaan? Hyväksyminen tarkoittaa yksinkertaisesti, että näkee todellisuuden sellaisena kuin se on. Ajatellaan, että ihmiset kohtelisivat toisiaan pitkälti välineinä omien päämääriensä saavuttamiseksi. Kuitenkaan oman edun edistäminen ei ole ainoastaan kielteinen asia, vaan positiivisesti tarkasteltuna se on yksilön oman minuuden toteuttamista. Itsensä ja omien tarpeiden hyväksymistä sekä sietämistä. Tavoitteena onkin nyt katsoa työyhteisöäni, edun tavoittelun yhteiskuntana. Omaehtoisen elämän rakentamisen mahdollistavassa työyhteisössä, ihmisillä saa olla tavoitteita, joita ei aina voi perustella yleisen moraalinormin tai käytännön avulla. (Holm 2017, 77-79.)

Työni hyväksyminen juuri tällaisena kuin se on ja yritykset, muuttaa sitä kohti parempaa on välillä mielessäni suurena ristiriitana. Tavallaan samassa ristiriidassa kohtaan asiakasperheitä, jotka pyrkivät muuttamaan elämäänsä ja samanaikaisesti opetamme heitä hyväksymään asiat sellaisina kuin ne ovat. Tavoite onkin nyt DKT- perusteisesti (Kåver & Nilsonne 2004, 5) tulevan viikon aikana hyväksyttävä se, mihin ei voi vaikuttaa ja muutettava se, mikä on muutettavissa. (Kåver & Nilsonne 2004, 123-125.) "Dialektinen lähestymistapa tarkoittaakin, että tarkkaillaan kaiken aikaa kahden vastapoolin, hyväksymisen ja muutoksen välistä tasapainoa" (Kåver & Nilsonne 2004, 41). Itsensä kehittäminen on yksilön oikeuksien ydintä ja omaehtoista elämää kutsutaan usein itsensä toteuttamiseksi. Yksilön valinnat ilmentävät vapautta vain jos, seuraa "sisäistä ääntään" ja toteuttaa omaehtoista elämänprojektia. Organisaation tehtävänä on tällöin antaa yksilöille vapaus rakentaa itselleen lisää mahdollisuuksia. (Holm 2017, 30.) Ensi viikolla olen valppaana ja tarkkaavainen tehdessäni olettamuksia työtehtävistäni työyhteisössäni. Onko kysymys juuri organisaationi antamasta yksilönvapaudesta rakentaa mahdollisuuksia, eikä niinkään haluttomuudesta puuttua minun mieltämään epäkohtaan?

Haluan myös viedä ajattelua ja pohdintaa asiakasperheiden tasolle. Olenko valpas ja tarkkavainen kaikille “tässä ja nyt”, Olenko läsnä ja suuntaan koko tarkkaavaisuuteni tilanteeseen, jossa olen, sillä asiakkaan validointi vaatii kussakin hetkessä elämistä. Ihminen tarvitsee taitoja kestääkseen vaikeissa olosuhteissa olemista ja joita ei voi sillä sekunnilla muuttaa. Asiakasta ohjataan näissä tilanteissa suuntaamaan huomio muualle, käyttämään kaikkia aistejaan, hakemaan tilanteesta tarkoitusta ja punnitsemaan kestämisen -tai kestättömyyden huonoja ja hyviä puolia. Validointi on siis odotettua mutkikkaampaa ja ohjaajana minun on hallittava kyky empatiaan, kykyyn ymmärtää toisen tunteita ja eläytyä niihin, täydentäen tilannetta tilanneyhteyden ja tavoitteiden analyysillä. Ohjaajana on herkistytävä kuulemaan. (Kåver & Nilsonne 2004, 47-50.)

Maanantai 21.3.2022

Työviikko alkoi selkeästi seesteisemmin mielin. Opinnäytetyöhön kirjattu viikkosuunnitelma ja tietoisesti tehty päätös sietää tylsiä ja puuduttavia työtehtäviä auttoi jäsentämään omaa mieltä. Huomasin kuinka olinkin tyytyväinen, kun sain rauhassa hoitaa selkeitä tehtävälisan tehtäviä pois yksi kerrallaan. Nopeasti tuli myös työkavereilta kiittävää palautetta, kun arki helpottui monen kohdalla. Mitä ilmeisemmin oli samat puuduttavat työtehtävät olleet monen mielessä ja tehtävälisillä. Hymyssä suin illalla yksin hiljaisia toimistoja sulkiessani, pohdin työyhteisön tärkeyttä ja toimivuutta. Aina ammatillisuus ei ilmene asiakkaiden kanssa tehtävissä havainnoissa tai oivalluksissa vaan ihan oman perustyön hyvässä hoitamisessa ja ylimääräisten askelien ottamisessa. Palasin pohtimaan työnkuvaani ja annoin itselleni luvan hyväksyä, että aika ajoin ja useinkin työni on taka-alalla tapahtuvaa puurtamista ja samalla niin tärkeää. Huomasin, että liian usein tahdon nähdä työni tärkeäksi vain asiakastilanteiden hyvän hoitamisen kautta vaikka, asiakkaat vaihtuvat ja työyhteisö sen sijaa säilyy suhteellisen samana vuodesta toiseen. Miksi ei siis arvostaa yhteisen hyvän eteen tapahtuvaa työskentelyä yhtä paljon kuin asiakaskohtaamisiakin.

Keskiviikko 23.3.2022

Iloisena ja energisenä töihin. Oma fyysinen harrastus antaa minulle hirmuisesti henkistä voimavaraa jaksaa työtäni. Jatkoin muurahaisen tavoin ahertamista ja huomasin ahertavani aina vaan. Lopputulos oli täyttyvä kalenteri, yhteisen tekemisen organisointia perheille ja sain kaikki sovitettu kalentereihin. Hyvinvointi lähtee pienistä, arkisista valinnoista ja hyvinvointia pitää rakentaa huolella (Björkman 2022, 30). Vaikka voinkin hyvin, on silti pohdittava mihin kaikkeen voin lupautua ja sillä minun perussyntini onkin innostua vähän kaikesta. Liikunta palauttavaa ja asioiden keskeneräisyys kuuluu myös hyvinvointiin. Polulta poikkeamiset ja asioille altistumiset tekevät elämästä runsaan, mutta onnellisen.

Alkuviikosta tehty hailer-pyyntö huollolle, oli hoitunut ja sänky siirtynyt yläkertaan. Kävin laittamassa asunnon kuntoon ja hiljaa pohdin kuinka saumatonta työntekeminen

organisaatiossamme loppujen lopuksi on. Kun jokainen hoitaa oman työnsä ei turhaa kyselyä, huutelu tai arvuuttelu tarvita. Käyttöön luodut rakenteet pitää osata valjastaa käyttöön ja hoitaa niissä oma osuutensa. Silloin päästään arjessa helposti eteenpäin, sillä organisaation peruskivi itseohjautuvuus toimii kyllä. Harvemmin tarvitsee kenenkään perässä kulkea vahtimassa työtä tai sen laatua.

Työn organisoinnin jäsentämiseksi eri tiimien ja osastojen välillä on luotu tietotekninen järjestelmä. Näin on tehty, jotta terve taloudellinen laskelmointikin ohjaisi palveluidemme hinnoittelua ja yritystason rakennemuutosta. (Kortteinen 1987, 11.) Vaikka kuinka haluaisin välillä ajattelemaasta taloudellista osallisuutta työssäni, on sen jonkinlainen tajuaminen myös edellytys hoitaa tehtäviäni. Monet rakenteita tukevat ohjelmat on otettava haltuun jo ihan taloudellisistakin syistä ja kyllähän jokaisen työntekijän on työnkuvansa kautta kannettava vastuu työn kannattavuudesta.

Perjantai 25.3.2022

Aamu alkoi kahden työkaverin ilmoituksella, että siirtyvät uusiin haasteisiin. Tieto oli odotettu, mutta samalla veti hiljaiseksi koko työyhteisön. Oli hyvä hetki sisäisesti pohtia yksilöiden vapautta kehittää omaa kasvuaan. On osattava antaa hyväksyntä toisen päätökselle lähteä, vaikka se ei nyt tällä hetkellä palvele organisaatiotamme. Hyvään organisaatioon riittäisi ehkä se, että jokaiselle toteutuisi paras mahdollinen vaihtoehto (Holm 2017, 58.)

Helppoa tämä ei ollut, kävin mielessäni järki vastaan tunne taistelua ja herätin itseäni pohtimaan, miten tämä oikein konkreettisesti vaikuttaa minun työhöni? Harmittaako vai pelottaako? Onko minulle kasaantumassa lisää töitä vai harmittaako se, että toiset lähtevät eteenpäin, saavat ehkä lisää palkkaa ja enemmän vastuuta. Loppupäätelmässäni pääsin siihen tulokseen, että jokaisella on tosiaan lupa ja oikeus tehdä itselleen oikeiksi katsomiaan ratkaisuja. Minun ei myöskään tarvitse sen enempää olla asiasta mieltä. Tavallaan minua koskematomista asioista ei minun tarvitse tuntea iloa eikä surua. Voin hyväksyä liikehdinnän, ottaa tiedon vastaan ja antaa sen samalla mennä pois mielestä. Miksi kantaa voimakkaita tunnetiloja mukana tai pyrkiä niitä kokemaan, koska voin ainoastaan vaikuttaa omaan itseeni ja sitä kautta omaan työskentelyyni. Rajaaminen, on tärkeää, koska teen niin sosiaalisesti läsnä olemisen kaltaista työtä; ollaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, mutta kuunnellaan itseämme!

Lauantai 26.3.202

Usein kun kuuntelen työkaverini puhuvan minulle vaikeista tunteistaan tai haasteistaan työtehtävissä, haluan hypätä suoraan tarjoamaan ratkaisuja. Itse huomaan kääntäväni puheen usein myös itseeni ja omiin tilanteisiin. Minun tehtäväni ei kuitenkaan ole pelastaa ihmistä hänen tunteiltaan tai muuttaa niitä. Ymmärränkö, että tällöin keskustelun aloittanut henkilö voi kokea itsensä merkityksettömäksi tai hylätyksi ja häntä ei olla kohdattu aidolla tasolla.

(Koskinen 2020). Harjoittelua ja taas harjoittelua, koska ratkaisujen tarjoaminen viikon tahtumien jälkeen tuntuu kovin luontevalta. Olin kuitenkin päättänyt, että vuoronvaihdoissa annoin työkaverin purkaa omaa tunnetilaansa viikon lähtöuutisista tarjoamatta omaa ratkaisua tilanteeseen. Keskustelu oli lyhempi kuin osasin olettaa ja pääsin nopeasti lähtemään kotiin yövuoron päätteeksi. Tunteiden oikea validointi oli tehokasta, eikä työkaveri edes kaivannut ratkaisuehdotuksia. Automaattisesti pohdin vielä rakenteidemme muutosta ajatuksella, hyväksyn sen mihin en voi vaikuttaa ja muutan sen, mikä on muutettavissa. Voin vain muuttaa omaan työskentelyäni juostavammaksi siksi aikaa, että rekrytointi tuottaa tulosta ja lisää perhevalmentajia asettuu organisaatioomme. Rekrytointiprosessiin ja johdon tekemisiin ratkaisuihin tilanteessa en voi vaikuttaa.

Viikkoanalyysi

Tarjosipa viikko paljon tilanteita harjoitella ahdingon sietämisen taitoja. Taitoja sai harjoitella ihan omien tehtävien parissa, perheiden kanssa yhdessä ja koko työtiimin kanssa useammin kuin kerran. Ymmärrys DKT-perusteisen (Kåver & Nilsson 2004, 5) työn merkityksestä on alkanut valjeta itselleni selvemmin. Ei ole kysymys menetelmäosaamisesta vaan ymmärryksestä ja työtoteutuksesta, jota voi hyödyntää omaan kasvuun ja kehitykseen työntekijänä. On osattava katsoa työyhteisöä omasta perspektiivistä ja luottaa siihen. Olla ylpeä perspektiivistä, jolla maailmaa katsoo. Yksilön kulutuksen keskeisempiä päämääriä on kuitenkin oma ja lähipiiriin hyvinvointi. (Holm 2017, 29.)

Itselleni viikosta jäi päällimmäisenä tunnetilana vapaus. Vapaus on inhimillinen perustarve. Vapaudella ei ole merkitystä vain päämäärien saavuttamisen kannalta, vaan sillä on itsearvoinen merkitys. Vapaa ihminen saa tehdä itse omat valintansa luoda oman elämän (Holm 2017, 31). Katselin kaiholla vierestä uusiin haasteisiin lähteviä työkavereita, mutta samalla koin tyytyväisyyttä työstäni juuri tällaisena kuin se on. Onhan minullakin vapaus, mutta nyt päämäärieni saavuttamiseksi vapaus merkitsee minulle tämän työn tekemistä.

Reflektoin myös hiljaisissa toimistoissa omaa hyväksymisen ja muutoksen vastapoolia. Mihin minulla on nyt kykyjä, jaksamista ja tarvetta. Muutoksen voi hyväksyä ilman, että imaisee itsensä tunnetiloihin; minunkin pitää etsiä haasteita, koska muutkin tekevät niin. Minunkin pitää olla tyytymätön rakennemuutokseen siinä määrin, että äänestän jaloilla. Asioiden hyväksyminen ei tarkoita lannistumista, häviötä tai luovuttamista. Se on alku muutokselle, pysyvyydelle ja sisäiselle rauhalle.

3.8 Viikko 8: Perheinterventiot

Viikkosuunnitelma

Perheintervention ovat dialektisessa käyttäytymisterapiassa olennainen lisä varsinkin silloin kun asiakas elää mitätöivässä ympäristössä, joka näin ylläpitää asiakkaan itsensä mitätöintiä. Eläminen mitätöivässä ilmapiirissä johtaa usein puutteelliseen tunnesäätelyyn. (Kåver & Nilssonne 2004, 190.) Tavoitteeni onkin perheitä kohdatessani olla syyllistämättä, vanhempia tai lapsia vaan auttaa myös perheenjäseniä validoimaan toinen toisiaan. On viljeltävä ajatusta, että perheessä sekä lapset, että aikuiset kokevat tilanteen vaikeaksi ja he pyrkivät selviytymään siitä parhaansa mukaan.

Validointi tarkoittaakin, että koettu asia on totta ja sillä on looginen tai faktaan perustuva syy tapahtua juuri niin kuin se tapahtuu (Koskinen 2020). Tavoitteenani on viikon aikana lisätä tunteisiin liittyvää validointia. Mitä ikinä ihminen tuntee, se on validia. Jokaiselle tunnetilalle, itsellämme ja toisella ihmisellä, on syynsä ja on hyödyllistä validoida tunteet (Koskinen 2020). Tunteilla on tapana kasvattaa voimaansa, ellei niitä saa ilmaista vapaasti. Kun taas opimme kohtaamaan tunteemme, sallimme ne ja validoimme tunnetilaa, se yleensä menettää negatiivisen voimansa ja pienenee. Arkisessa työskentelyssä tämä tarkoittaa sanoittamista, lapsen tunnetilan huomioimista ja vanhemman pysäyttämistä sen äärelle; huomaisitko kuinka lasta kiukuttaa? Osaatko miettiä mikä lasta nyt harmittaa ja miten voisit siihen reagoida? Minkä tunteen lapsen kiukku sinussa herättää?

Viikon aikana asetan tavoitteeksi joka työpäivä käydä läpi omat tunteeni kohden työtäni. Opetella validoimaan omaa tunnetilaa, hyväksyä se ja ymmärtää sitä. Viime viikkoina on työryhmämme jäseniä irtisanoutunut useita ja tämä vaikuttaa myös perheiden kanssa tapahtuvaan työskentelyyn. On uudelleen organisoitava työskentelypareja, mietittävä mikä toimintapari olisi nyt perheille paras ja miten muutokset vaikuttavat koko työyhteisön ilmapiiriin ja sen kautta ammatilliseen työskentelyyn. Ilman oman tunnetilan validointia, ei ammatillinen työskentely ole mahdollista. On varmistettava, että oma harmitus, väsymys tai hämmennys tilanteesta ei kulkeudu perheen kanssa kohtaamisiin. Mielestäni on hyväksyttävä se tosiasia, että ammattilaisena myös, minun tunteeni ovat valideja ja vain läpikäymällä ne voin ohjata perheitä oikein. Ihminen on kokonaisuus ja työpaikka on ympäristö, joka vaikuttaa kokonaisvaltaisesti ihmiseen, se herättää tunteita ja työpaikalla fyysinen oleminen aktivoi niitä vahvasti.

Maanantai 28.3

Viikon aluksi myöhästyn töistä, paikkasin poissaolijaa, kiristin tahtia ja jätin taun pitämättä. Ajattelenko, että päivä on pilalla? Vai, alanko viestitellä työkaverille, suunnitella päivän aikatauluja uusiksi, sopeutua tilanteeseen ja suunnata toimintaani uudelleen. Näin minusta löytyy

resilienssiä; joustavuutta, kykyä kohdata vaikeuksia, selvitä niistä ja niiden kanssa. (Järvinen 2022, 22.) Kykyä validoida omaa tunnetilaani kasvatti henkistä kapasiteettiäni. On helpompi kohdata muutostilanteita, kun ajattelen ne mahdollisuutena oppia.

Illan aika perheessä oli aikataulumuutosten vuoksi lyhyt ja muutos perheen viikkosuunnitelmaan. Asiakkaan kanssa yhdessä puhuimme ääneen tunnetta, ettei eteenpäin menijän ei tarvitse selvitä yksin. Kyky pyytää apua ja vastaanottaa sitä, on resilienssiä. Tänäpäin avun pyytäjällä olikin työntekijä ja asiakas kykeni menemään eteenpäin itsenäisesti. Myönteinen asenne molemmilla osapuolilla tuki selviytymistä. Myönteiset ajatukset ja tunteet loivat toiveikkautta ja yhdessä todettiin, että huomisen aika toteutuu sovitusti. (Järvinen 2022, 22.)

Torstai 31.3

Vuorovaikutuksessa toisen ihmisen kanssa voimme vahvistaa resilienssiä. Ympäristömme tukee ja haastaa kantokykyämme. Työyhteisö, joka jättää työntekijän yksin vaikeuksien keskelle, heikentää resilienssiä. (Järvinen 2022, 22.) Työkaverin ilmoitus irtisanoutumisesta oli kriisi. Mietin mitä työyhteisössämme oikeasti tapahtuu, kun taas yksi lähtee. Koetin ajatella, että luopuminen hänestäkin ei ole luovuttamista, vaan harkittu päätös, jonka hän on tehnyt. Minunkin tunteeni lähdöstä ovat valideja. Voin antaa niiden tulla pintaan, mutta samalla päästää irti, kun olen ne hyväksynyt. Joustavuutta on kaikki mikä edistää työpaikan hyviä ihmissuhteita. Kasvokkaisille kohtaamisille pitää löytyä aikaa sillä yhteinen aika lisää luottamusta ihmisten välillä (Järvinen 2022, 22). Haluan ajatella, että työpaikkani ihmissuhteissa on tietoa, taitoa ja osaamista, jota haluamme jakaa ja lyödä vaikeissa paikoissa yhteen.

Perjantai 1.4

Taito on sovellettua tietoa ja on tärkeää, että asiakas ymmärtää mitä on tekemässä (Kåver & Nilsson 2004, 85). Tänäpäin sovelsimme tietoa yhdessä asiakas perheen lasten kanssa, kun opettelimme miten voimme leppyä riidan jälkeen. Koko perhe toimi yhdessä, toisiaan arvoilematta ja erittäin äänekkäästi toivat esille tapoja, joilla leppyvät riidan jälkeen. Minulle jäi rooli ohjata varsin äänekkäästi ja iloista joukkoa sekä vahvistaa perheen vanhempaa kirjamaan kunkin lapsen esittämiä tapoja. Saimme koottua listaan silittämisen, mököttämisen, irtistelyn, omissa huoneissa olon, kahvin keittämisen ja takapihalle huutamisen.

Loimme lapsilähtöistä työskentelyä ja aikuinen heitti tietäjän viitan harteiltaan, lapsi otettiin yhteistyöhön mukaan ja hänen annettiin rakentaa ymmärrystään. Lapsilähtöinen työskentely onkin aina jatkuvaa edestakaista liikettä lapsen ja aikuisen maailman välillä (Ketola 2008, 80).

Lauantai 2.4

Päivä alkoi raportilla, jossa ilmeni suuri huoli asiakasperheen hyvinvoinnista. Usein pohdimmekin mitä viestinnällä, turvallisuudella ja konfliktien hallinnalla on tekemistä toistensa kanssa (Hjelt-Putilin 2005,13). Minulle se tarkoitti tilanteen haltuunottoa viestinnän ja vuorovaikutuksen avulla. Kommunikaatio työkaverin kanssa sisälsi molemminpuolisuuden ja vastavuoroisuuden, joiden avulla pystyin muodostamaan tilanteesta kokonaisuuden, ollen näin valmis ottamaan vastuun perhekuntoutuksen yksiköstä viikonlopun ajaksi.

Ihminen on aina vastuussa omasta viestinnästään. Omalla käyttäytymisellä viestintätilanteessa voidaan vaikuttaa omaan ja toisten turvallisuuteen sekä koko työyhteisön turvallisuuteen. (Hjelt-Putilin 2005, 13.) Omalla kommunikoinnilla vastataan myös työyhteisön yhteisesti sovitujen turvallisuusohjeiden noudattamisesta.

Päivän aikana pystyin käyttäytymiselläni luomaan perheelle turvallisuuden ja jatkuvuuden tunnetta. Sanallinen viestintä ei tavoittanut asiakastilanteessa, joten otin käyttööni rauhallisuuden ja katsekontaktin. Puhelun sijaan valitsin viestin kysyäkseni perheen vointia, johon oli tässä tilanteessa helpompi vastata. Oma tilanteenhallinta oli valmisteltua ja mietittyä. Palautin mieleen turvallisuutta lisäävän viestinnän peruseräpäätteet, jo hyvissä ajoin ennen yhteydenottoa perheeseen. Kuitenkin huomasin itsessäni ärtymystä, todistaessani vanhemman taholta turvatonta viestintää kohti lapsia. Oman työhuoneen rauhassa validoin omia tunteita asiaan liittyen. Päämäärä oli kuitenkin selvittää viikonlopun yli arkipäivään, jolloin laajempi työtiimi saadaan asiakkaan avuksi.

Sunnuntai 3.4

Kahvin tuoksu, hiljaisuus ja aamuaurinko. Aloitin päivän lyhyellä mindfulness harjoitteella. Viikon monialaiset tunnetilat oli pakko nollata. Oma supervoimani on löytää taukoja hetkestä. En istuskele loOTOSasennossa ja pohdi asioita, vaan iloitsen pihanläpi kulkemisesta, jolloin voin arvuutella kummasta suunnasta lähestyvä juna tulee tai nautin juuri valmiiksi saadun asunnon nojatuoliin istahtamisesta. Nämä asiat palauttavat minua kummasti.

Päivän mittaan hoidin tavanomaisia työtehtäviä. Vastailin puhelimaan ja neuvoin asiakkaita. Asuntojen laitto ja siivousten organisointi vie aikaa huomattavasti ja oli hyvä saada hoitaa niitä pois hiljaisena sunnuntaina. Raportoidessani yö-vuorolaiselle viikonlopun tapahtumia en voinut olla huomaamatta ylitsevuotavaa väsymystä, joka valtasi koko kehon. Oli ihana antaa vastuu toiselle, painaa työhuoneen ovi kiinni ja luottaa siihen, että toinen jatkaa siihen mihin minä jäin.

Viikkoon oli mahtunut mitä vahvin perheinterventio, oman työn validointia, turvallisuuden tunteen hakua viestinnän avulla sekä hiljaisia yksinäisiä tunteja.

Viikkoanalyysi

Raskas ja energiaa vievä viikko. Jälkeenpäin tarkasteltuna henkinen kuormitus ollut todella suurta. Olen kuitenkin saanut luovasti soveltaa taitojani ja olen näin muokannut työskentelyä oman yksilöllisen näkemykseni kautta (Holm 2017, 135-136). Työni on kuitenkin sosiaalisen elämäni perusinstituutio, nautin työn antamasta tarpeellisuuden tunteesta ja vapaa-aikakin jäsenyyttä luontevammin perheen parissa vietettäväksi ajaksi.

Muutosjohtamisen eettisyys ja oikeudenmukaisuus sekoittui luopumisen tuskaan. Viikon suurin energiasyöppö oli työkaverin irtisanoutuminen. Hyvän organisaatiomuutoksen johtamisvaatimukset ovat työntekijöille tiedottaminen ja viestiminen muutoksesta. Työntekijöiden osallistaminen muutokseen ovat johtamistasolla uupuneet, tästä johtuen olen kyseenalaistanut muutoksen oikeudenmukaisuutta. (Rissanen & Lammintakainen 2011, 160-161.) Koin vahvasti, että irtisanoutumisia olisi voitu vähentää viestinnällä pitkin rakennemuutosta. Oli harmillista luopua hyvistä työkavereista ja menettää heidän mukanaan vahvaa ammattitaitoa.

Viikon aikana tavoitteeksi asettamani validointi perheissä oli onnistunut. Sain pysäytettyä vanhempia tarkastelemaan asioita ajatuksella, että lapsi pyrkii selviytymään tilanteesta parhaansa mukaan. Ehkä kiukku on nyt se paras, mihin lapsi pystyy. Samalla tuli sanoitetuksi tunteita ja aikuisenkin tuntemaa turhautumista, kun lapsi vain kiukuttelee.

Kukin selviytyy parhaansa mukaan, tätä ajatusta oli kannettava mukana tällä viikolla. Oma paras tällä viikolla oli olla turhautunut irtisanomisista. Työkavereilla ehkä, se tilanteesta selviytyminen oli irtisanoutua. Yhtä kaikki, tunteiden piti nousta pintaan, mutta hyväksyminen ja validointi auttoi kestäämään muutokset. Hyvä työyhteisömme validoi toinen toisiamme, niin perheiden kuin työntekijöiden, muutosten herättämien tunnetilojen edessä.

Perheinterventioissa on tärkeintä pyrkiä pois mitätöivästä ympäristöstä. Vanhempaa pitää auttaa huomaamaan haitallisia ja mitätöivää käytöstä. Perhettä pyritään tarkastelemaan yksikkönä, joka vaikuttaa toinen toisiinsa. Syyllistämisen sijasta, on tärkeää sanoittaa, nostaa esiin mitätöivää käytöstä, mutta positiivisessa ilmapiirissä etsiä ratkaisuja. Mitätöivä käytös voi olla perusteltua ja sitä osaa käyttää perheen jokainen jäsen, mutta siitä voidaan oppia pois uusien toimintamallien, huomioimisen ja keskustelun avulla. (Kåver & Nilsson 2004, 190)

3.9 Viikko 9: Yksilötapaamiset

Viikkosuunnitelma

Työskentely asiakkaan kanssa edellyttää aina ennakkosuunnittelua, struktuuriakin, joka kuitenkin joustaa tilanteen mukaan. Kuulluksi tuleminen onkin joustavuutta asiakasta kohtaan, on asiakas lapsi tai aikuinen. Asiakas tulee kuulluksi itsenään ja työntekijänä olen tietoinen siitä, mitä työskentelyllä tavoitellaan ja miten tavoitteisiin pyritään. Asioita, joiden eteen työskennellään ei rajata kehyksiin eikä suunnitelman mukaisiin päämääriin yleisellä tasolla. (Välivaara 2008, 80) Viikon tavoitteena on itsereflektion kautta arvioida ja kehittää asiakkaan kuulemista itsenään. Yksilötapaamisen aluksi pohtia asiakkaan kanssa yhdessä, miten tänään työskentelisimme kohti tavoitetta.

Työntekijän on tärkeä olla tietoinen omasta elämäntarinastaan ja olla kosketuksissa omiin tunteisiin (Välivaara 2008, 79). Haastan itseni piirtämään ja kirjoittamaan oman työuratariinani (Liite 6), matkani nuoresta aikuisesta ohjaajan rooliin. Asiakkaan kanssa työskentely synnyttää minussa tunteita, jotka vaikuttavat tapaan kohdata asiakasta (Välivaara 2008, 79).

Dialektisessa käyttäytymisterapiassa asiakkaat pitävät päiväkirjaa ja heitä rohkaistaan siihen vahvasti. Päiväkirjan tarkoituksena on olla yksilötapaamisen nuotit, joiden mukaan yksilötapaamisissa "soitetaan". Siihen kirjataan vointia, ongelmallisia käyttäytymismuotoja ja käyetyt taidot ja näiden vaikutuksia. (Kåver & Nilsonne 2004, 105.) Viikon aikana pidän päiväkirjaa DKT-perusteisesti (Kåver & Nilsonne 2004, 5) omasta voinnistani suhteessa työtehtäviin. Huomioin omia ongelmallisia käyttäytymismalleja työyhteisössä esim. kuormitanko muita työntekijöitä rajattomasti puhumalla, kun tarvittaisiin kirjoittamisrauha. Viikkoanalyysissä onkin hyvä tarkastella näiden vaikutuksia olotilaani ja työtehtävistä suoriutumiseen.

Yksilötyöskentelyn pitää olla eettisesti kestävä ja asiakkaalla on oikeus tietää, miksi hänen kanssaan työskennellään. Kaikki yksilötyöskentely pitää olla mielekästä ja merkityksellistä sekä tukea perheen tilannetta. Työntekijänä on tiedostettava voimavarat ja huomioitava voimavaraistaminen niin, että työskentely päätetään myönteisiin ja voimaannuttaviin näkökulmiin. (Välivaara 2008, 80) Viikon tavoite on päättää jokainen yksilötapaaminen kolmeen myönteiseen asiaan itsestä ja pitää lyhyt mindfulness rentoutus.

Maanantai 4.4

Aloitin viikon muistuttamalla itselleni, että viikon tavoitteena oli tarkastella omia työskentelytaitoja sekä kirjata havaintoja ylös. Hakiessani päivystyspuhelimien kiinnitin huomiota toimiston ilmapiiriin. Työskentelemme osittain avotoimistoissa, joten rauhallinen lähestyminen on tärkeää. Kuulostelin puheensorinaa ja kurkkasin hiljaisesti toimistohuoneisiin, etten häiritse kirjoituspuuhissa olevia. Kuulumisten vaihto, päivystysluonteisten tehtävien jako ja lyhyt

informaatio perheistä on kuitenkin aina tehtävä puhelimen vaihdossa. Minulle haasteellista on aika ajoin kunnioittaa muiden tilaa ja vain nopeasti vaihtaa kuulumiset. Yksinäinen työ johtaa tarpeeseen jäädä jutustelemaan eri työntekijöiden kanssa ja vahva persoonani kyllä kuuluu sekä näkyy toimistoon tullessani.

Lähes kaikessa itsensä johtamisen taidoissa motivaation merkitys korostuu. Kun halu ja ponnistelu pohjautuu vahvaan motivaatioon, lopputulos on yleensä itseohjautuvuutta. Työelämässä todellisen motivaation löytäminen ruokkii menestystä ja arvovalintoja. (Tukiainen 2016, 359-364.) Tämä pitää paikkansa niin yksilötasolla asiakkaita kohdatessa kuin omaa työorientaatiota tarkasteltaessa. Muutoksen on oltava yksilön valinta, halu keskittyä asiaan, johon toivoo muutosta. Minulle se on tällä viikolla työtehtävien tarkastelu ja työyhteisön huomiointi. Minulle se antaa tunnetta itsenäisyydestä ja yhteenkuuluvuutta työyhteisöön. Asiakkaita yksilötasolla tavatessa voin saman teorian mukaan tukea yksilön motivaatiota muuttaa asioitaan. Asiakas voi kokea itseohjautuvuutta valintojensa kautta ja luoda uusia arvovalintoja koko perheelleen.

Yksilötapaamisella avasinkin keskustelun, miten asiakas haluaisi tulla kuulluksi ja miten lähtisimme työskentelemään. Tämä oli helppo toteuttaa ihan arjessa mukana- ajalla, kun vain asettelin omat ajattelumallini uudestaan. Asiakaskin vähän hämmästyi uudeltaisesta tyylistä, mutta nopeasti lähti avaamaan omia toiveita työskentelystä. Keskustelu olikin soljuvaa ja motivaatio tuntui löytyvän uudeltaiset tyylin johdosta. Kuuleminen juuri niin kuin ihminen toivoo tulevaisuutta kuulluksi, on yksi avain motivaation löytämiseen.

Iltaan mahtui vielä pidempi keskustelu työkaverin kanssa, kun kävimme läpi hänen koulutyö- tänsä. Hänen laaja ja perusteellisesti tehty teoria motivoi minua vielä enemmän lukemaan ja hakemaan myös omaan opiskeluun lähteitä. Nautin kun saan reflektoida työtäni, vaihtaa ajatuksia tiedon tarpeellisuudesta työssämme ja pohtia teorioita työmme asiakastapaamisten valossa.

Päivän mindfulness- harjoitus: Mieti hetki, missä mielesi on juuri tällä hetkellä. Kuinka isolla prosentilla mielesi on juuri tässä hetkessä? Missä muualla mielesi vaeltaa? Piirrä paperille ympyrädiagrammi prosentteineen mielesi liikkeistä.

Tiistai 5.4

Tänään lähdettiin työskentelemään lasten kuulemisen kautta. Sain heti työpäivän aluksi lapset puuhastelemaan rairuohon kylvön merkeissä. Aikuisella minulla oli selkeä suunnitelma ja ohjeet, miten edetään. Juuri ennen lasten saapumista, päätinkin vain antaa lasten itseohjautuvasti toimia. Pohdimme yhdessä, pääsemmeköhän me tavoitteeseen ja saamme ruohot kasvamaan. Keinoja tavoitteen saavuttamiseksi löytyi kastelusta, jutteluun ja hapen saannin

turvaamiseen. Ilo ja nauru täytti huoneen ja rakkautta ruohonalut ainakin saivat. Opettelimme lasten kanssa myös mindfulness harjoitteen tuokioiden loppuksi.

Tarkastelin taas omaa työorientaatiota ja tällä viikolla motivaatio kohden kaikenlaisia työtehtäviä tuntui isolta. Tartuin jokaiseen työtehtävään vahvalla ajatuksella, että tämä johtaa menestykseen, henkilökohtaiseen, mutta myös organisaatiotasolla. Johtuiko se tietoisesta päätöksestäni, joka vaikutti arvomaailmaani vai levosta, terveellisestä ravinnosta, auringosta ja kotona olevasta seesteisestä tilanteesta. Itseni tuntien voin sanoa näistä kaikista. Rauhallisuuteen ja kasvavaan motivaatioon tunnen pääseväni mindfulness harjoitteiden avulla.

Myöhemmin illalla, asiakaskohtaamisissa aikuisten kanssa annoin enemmän tilaa yksilön omaan työskentelyyn. Kuuntelin enemmin heidän näkemyksiään, enkä tuonut omia ehdotuksia esille. Katsellessani ja kuullessani perheen arkista puuhastelua laitoin merkillä useita pieniä askeleita, kohti tavoitteita. Näitä oli ennakointi, lapselle huikattiin, että peliaika loppuu kohta, pöytään valmiiksi katettu iltapala ja aamun hamevalinta kahdesta ihanasta! Mahtavaa me, tällä viikolla meidän supervoimamme on voimavarat, joita löytyy jokaiselta.

**Päivän mindfulness- harjoitus: Seiso yhdellä jalalla ja tee havainnot siitä, mitä lihaksia käytät ja miltä tasapainon pitäminen tuntuu. Ala rauhallisesti liikutella ilmassa olevaa jalkaa eteen, taakse ja sivulle. Pysäytä sitten liike, laita silmät kiinni ja jatka tasapainotte-
lua yhdellä jalalla.**

Keskiviikko 6.4

Aamu alkoi puurolla ja kahvilla Lausteen pää talon ruokalassa. Päivään oli varattu koko aamupäivän kestävä työnhousu. Aiheena oli Vaalan perheyskeskuksen rakennemuutos, joka aiheuttanut työyhteisössä paljonkin epämukavuutta, tyytymättömyyttä ja ihmettelyä missä mennään.

Henkisesti kuormittavassa työssä, ongelma ei usein ole ihmisten psyykkisten voimavarojen heikkeneminen vaan psyykkisten vaatimusten määrällinen kasvu ja laadullinen vaikeutuminen (Martikainen ym. 1995, 34). Työssämme lastensuojelun uranuurtajina on perheiden määrän kasvu ollut vuosittain isoa, apua tarvitsevia perheitä on hurjan paljon. Samalla aikaa laadulliset vaatimukset ovat kasvaneet ja sosiaalityöntekijät, kunnat ja kaupungit odottavat monipuolista menetelmätyöskentelyä perheiden ongelmien ratkaisemiseksi. Lastensuojelulaki muuttuu ja vaatii uusia toimia organisaatiotasolla. Tämä vaikuttaa henkilöstömitoitukseen, ammatillisiin pätevyysvaatimuksiin ja muutospaineeseen. Olisiko mahdollista koota kaikki edellä esitetty yhdeksi yksinkertaiseksi asetelmaksi. Jos pohtisimme, millä tavalla ja missä määrin organisaatiojohtaminen voisi tulla ihmisen avuksi. Voisiko työt, silloin jakaa kahdella tavalla: suoritettaviin ja helposti ymmärrettäviin tehtäviin, sekä tehtäviin, joissa ennako in-
formaatiolla ja vuorovaikutuksella on iso merkitys. (Kortteinen 1987, 36.) Tämän asetelman ympärillä kävimme keskustelua aamupäivän. Perhekuntoutuksessa voisimme vastata tähän

työkuvien selkeyttämisellä. Ohjaajan toimenkuva vastaa jo pitkälti suoritettaviin tehtäviin, mutta riittääkö se pitämään ohjaajan työn tavoiteltavana, johon saamme tulevaisuudessakin ammattilaisia, vai onko yllä esitetty kaksinaisjako liian raju?

Jokaisen yksilön hyvinvoinnin merkitys muutostarpeessa haastoi minua miettimään mistä koostuu oma hyvinvointini. Olen erittäin työorientoitunut ja voin nopeasti huonosti, jos työhöni kohdistuu isoja muutoksia, epävarmuutta ja hämmennystä. Piirsinkin oman hyvinvointiympyrän (Liite 7) voidakseni paremmin ja havainnollisesti tarkastella työkykyäni. Liitän sen opinnäytetyöhöni, koska jo johdannossa toin ilmi omaa asennettani työhön ja sen merkitystä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiini.

Asiakaskohtaamisia ei tähän päivään mahtunut, mutta saadakseni itseni fokusoimaan energiat opintoihin, tein lyhyen mindfulness harjoitteen työnohjauksen loppuksi.

Päivän mindfulness- harjoitus: Keskity hyvin rauhallisen hengityksen havainnointiin. Laita kädet syyliin, kämmenpuolet ylöspäin ja paina kummassakin kädessä sormet kevyesti yhteen. Jokaisella sisäänhengityksellä avaa sormet "kukkamaisesti" auki ja jokaisella uloshengityksellä paina ne kevyesti kiinni.

Torstai 7.4

Minulle viikon viimeinen työpäivä ja innokkaana aloitin uuden työntekijän perehdytyksen osaltani. Tämä olikin taas uusi työtehtävä, jossa sain pohdiskella asennettani työtehtäviin. Ehdottomasti halusin tuoda työni monipuolisuutta esille ja painottaa lastensuojelutyön ensisijaisuutta kaikissa tehtävissä. Tietynlaiset organisaation peruspilarit ja Lausteen arvot pitää saada käytyä läpi perehdytyksessä.

Itse haluan leikitellä Holmin (2017, 133) ajatuksella, ettei työntekijän työvoimaan kohdistuva kysyntä ole ainoastaan omassa päätösvallassamme. Yhteiskuntamme korostaa individualismia, mutta työntekijän kannalta järjestelmämme on myös yhteisöllinen. Haluammehan jokainen toteuttaa itseämme, mutta toisaalta olemme yhdyskunnan kysynnän varassa. Työmarkkinoilla vallitsee kysynnän ja tarjonnan lait. Koen tärkeänä aina hieman perehdytyksessä valaista tätäkin puolta, vaikka organisaatiomme on voittoa tavoittelematon, olemme varsin sidottuja kilpailutukseen. Kilpailutus taas tarkoittaa asiakkaita ja tämä vaatii laadukkaita lastensuojelupalveluja. Pienikin ymmärrys organisaation rakenteista rakentaa oman työn arvostusta.

Päätin illan omassa hiljaisessa toimistossa ja hymyillen kelasin viikkoa. Oli tapahtunut paljon, mutta olin taas iloissani kipinästä, joka sisälläni oli. Organisaatiojohtaminen, kehittäminen ja esihenkilötyö olisi haaveissani. Leijuvat ajatukset ja haaveet kieputtelin alas lyhyellä mindfulness harjoitteella.

Päivän mindfulness- harjoitus: Laita toinen kätesi vatsan päälle ja toinen rintakehäsi päälle. Paina käsiä kevyesti vartaloa vasten. Keskity havainnoimaan hengityksen aiheuttamia tuntemuksia käsissä.

Viikkoanalyysi

Tällä viikolla asiakastapaamisia oli vähemmän, mutta tein paljon “taustatyötä”. Viiden vuoden aikana olen oppinut, että työni hektisyys, asiakastapaamiset ja hiljaiset ajat vaihtelevat säännöllisen epäsäännöllisesti. Tavoitteisiin päästiin oikeinkin komeasti. Oma mieli avartui, kun pysähdyin kuuntelemaan työkavereita ja tarkastelin omia ongelmallisia käyttäytymismalleja. Otin tietoisesti syvään henkeä ennen kuin avasin toimistojen ovia. Opettelin kuuntelemaan ensin tunnelmaa ja vasta sitten kyselemään arkisista asioista. Oli jokseenkin haastavaa olla höpöttämättä omia asioita heti alkuunsa, sillä jotenkin olen ominut roolin, jossa kertoilen oman arkeni kommelluksia. Palautin taas mieleeni dialogin lainalaisuuksia, dialogi on vuoron odottamista, kuuntelu ja hiljentymistä (Rissanen & Lammintakainen 2011, 190). Minulle jäi tehtäväksi kriittisesti arvioida, kuinka hyvin kykenen omaksumaan näitä rooleja.

Sain piirrettyä oman työuratarinani nuoresta ammattilaisesta lastensuojelun vahvaksi asiantuntijaksi. Liitän sen opinnäytetyöhöni, vaikka se on henkilökohtainen kuvaus ammatillisesta kasvusta. Uskon vahvasti, että avoimuus ja läpinäkyvyys työelämässä luo pohjaa uudelle kulttuurille, jossa oivallus merkitsee uuden toimintakulttuurin avausta myös kielellisesti. Tämä merkitsee, että kohtaamisissa ollaan kiinnostuneita mitä käsitellään, eikä minkä ammattiryhmän edustajat kysymyksiä ja asioita esittävät. (Rissanen & Lammintakainen 2011, 191.)

Rakennemuutosta tuli tällä viikolla reflektoitua koko työyhteisön voimin. Yhdessä tehtiin lupaus uudelle ja avoimesta työporukasta, joka säästää kantavia rakenteita vanhasta, mutta osaa luopua tiimityötä rikkovista käytännöistä. Työskentely vaati henkisesti aikaa paljon, koska oma väsymys puskea eteenpäin on ollut kortilla. Halu uskoa, että muutoskin loppuu joskus, kriisi menettää voimaansa ja uusi sisäinen uudistuminen kasvattaa, piti minut vahvasti viikossa kiinni.

Kolme myönteistä asiaa jäi tavoitteeksi, oli yllättävän hankalaa muistaa aina lopuksi päättää tapaamiset tehtävään. Kävikin useasti, että asiakas oli jo kotiovella, kun muistin, että piti miettiä kolme myönteistä asiaa. Osasyynä asiakkaiden kiire ja monet velvoitteet, mutta yhtä kaikki omat työtehtävät.

Kaiken kaikkiaan erittäin positiivinen viikko, erilaisia työtehtäviä ja rooleja täynnä. Oman osaamisen syventämistä ja työidentiteetin kuvaamista erittäin henkilökohtaisella tasolla. Jäsentelin todellisuutta, näkemyksiäni ja kuvitelmiäni. Pohdinnoillani otin haltuun viikon tapahtumat ja nostin tiedostamisen tasoani.

3.10 Viikko 10: Psykososiaaliset taidot ja niiden opettaminen

Viikkosuunnitelma

Lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointi koostuu muun muassa psykososiaalisista taidoista. Tärkeitä ovat ihmissuhdetaidot, ristiriitojen ja ongelmien ratkaisutaidot sekä omien kokemusten ilmaisutaito. Psykososiaaliset taidot ovat ihmissuhdetaitoja, joita tarvitaan läpi elämän. Psykososiaalisia taitoja voidaan edistää monin tavoin, kuten taiteen, musiikin, seikkailun ja valokuvauksen avulla. Ryhmämuotoisissa toiminnoissa kehitetään yhteistyötaitoja ja positiivista kommunikaatiota. Lisäksi ryhmässä toimiminen vahvistaa myönteisiä tunteita, mahdollistavat osallisuuden kokemuksen ja tuovat iloa. (Koivisto & Rautakoski 2013.)

Perhekuntoutuksessa osallisuuden kokemus koostuu lapsen ja nuoren oikeudesta saada tietoa itseä koskevista suunnitelmista ja päätöksistä. On tärkeää ikätasoisesti myös antaa tietoa päätöksen perusteluista sekä aina antaa lapselle mahdollisuus ilmaista mielipiteensä päätökseen. (Lauste 2022.) Lastensuojelun työntekijänä on haasteellista saada lapsen ja nuoren osallisuus ja ääni kuuluville. Joudun myös päivittäin pohtimaan lapsen etua, kun vanhemmat tekevät ratkaisuja elämässään. Aina ei tunnu toteutuvan kummankaan etu ja työntekijänä olen haasteen edessä, milloin painaa jarrua, ohjata keskusteluja ottamalla vahvasti kantaa aikuisen päätökseen ja ilmaista, että nyt kuulostaa siltä, että suunta on väärä.

Osallisuus toteutuu vastavuoroisuutena, kokemuksena, että olen osa osana tässä minun perheessäni. Lausteella asiakastyössä olemme huomanneet, että aikuisten ehdoilla rakennetusta maailmasta unohtuu helposti asioita, jotka ovat tärkeitä lapselle. Tämän vuoksi lasten ja nuorten on tärkeää saada äänensä kuuluviin ja heidän tekemät kysymykset sekä niistä nouseva työskentely kuntoutuksessa on lapsilähtöistä ajattelua.

Keino antaa tilaa lasten ja nuorten äänille on, kun lapset ovat mukana toiminnassa, heille tärkeät ja merkitykselliset asiat tiedostetaan sekä toimintaympäristö mukautuu heidän tarpeisiinsa. Keskeistä on luoda lapselle ja nuorelle tunne, että heitä ymmärretään heidän oman tilansa, ja mielen maiseman näkökulmasta. Aikuinen pyrkii reagoimaan lapsen ja nuoren viesteihin nopeasti ja johdonmukaisesti sekä lapsen ja nuoren aikomuksia mahdollisimman oikein tulkiten. (Koivisto & Rautakoski 2013.)

Tavoite tälle viikolle on selkeästi kuunnella lapsia. Pyrin katselemaan maailmaa heidän näkökulmastaan ja tulkitsemaan mahdollisimman hyvin heidän viestejään. Lauste on lastensuojelulaitos ja työskentelyssä menee aina lapsi edelle. Toteutan viikon aikana myös lasten toiveita erilaisissa ryhmämuotoisissa toiminnoissa ja järjestän lapsille suunnatun kahvilan.

Tiistai 12.4

Työtehtäväni painottuivat organisaation uudistumiseen, perehdytin uutta työntekijää koko työvuoron ja saimme vielä kaksi keikkalaista lyhyeen turvallisuusinfoon illansuussa. Itse huomasin olevani energinen ja iloinen, kun saamme uutta innostunutta porukkaa lastensuojelun kentälle. Minun vastuulleni perehdytyksessä oli jätetty organisaation hallinnollinen puoli; lait ja asetukset sekä työpaikan arvot. Koen tämän erittäin tärkeänä uuden työntekijän osaamista kehittäväksi sektorina. Samalla sain painottaa, että viime kädessä olemme lastensuojelulaitos ja lapsi on aina keskiössä. Jokaisen työntekijän pitää mielestäni ymmärtää organisaation rakenteet ja luoda silmäys organisaatiomme prosessikaavioihin, jotta voi toimia vastuullisena ammattilaisena sekä ohjata perheitä.

Keskiviikko 13.4

Lähdin tietoisesti fokuoimaan ajatteluni lapsiin, perheajoilla kyselin ensi mitä lapsille kuuluu? Miten koulupäivä sujui ja mitä he haluaisivat tehdä? Perhekuntoutuksessa puhutaan struktuurin ja selkeyden puolesta, tämä ei kuitenkaan tarkoita täyteen buukattua kalenteria, jolloin lapsille ja vanhemmille ei ole aikaa tuumailla asioita kaikessa rauhassa (Honoré 2010, 190). Tarkoitukseni monesti on arjessa mukana ajoissa, opettaa ja välittää vanhemmille lapsen kuuntelemisen taitoa. Koko perheen toiveiden huomioiminen ei useastikaan johda kaaokseen, vaan lapsi kokee olevansa tärkeä, oppii keskustelun ja mielipiteensä ilmaisemisen taitoja. Perhepalaverit, yhteiset iltapalat ja tuumaustauot on hyvä sijoittaa viikkoon.

Illansuussa pidin äänimaljarentoutuksen, sain todistaa ihanan hetken, jossa äiti peitteli lapsensa riippukeinuun rentoutuksen alussa ja vasta sen jälkeen kääpetyi omaan peittoonsa. Pidin äänimaljakonsertin äidille ja lapselle ja lopussa hipsin hiljaa pois tilasta. Olimme alussa sopineet, että he yhdessä saavat palailla tähän hetkeen ja mahdollisesti jutustella yhdessä päivän asioista. Tämän perheen kohdalla tarvitaan paljon vuorovaikutuksen lisäämistä ja harjoittelua, toisen kuulemista ja kohtaamista. Alun hempeä hetki äidin ja lapsen välillä oli merkityksellinen ja kannoin sitä mukanaani pitkään. Vein myös huomioni hetkestä konsultointitieteen tiedoksi, jotta perheen kanssa voidaan palata hetkeen vielä uudelleen. Perhekuntoutuksessa pitää paljon sanoittaa asioita, joihin tarvitaan muutosta ja hyvien hetkien esiintuonti korostuu. Perheen arjesta pitää löytyä myös hyvää, jonka päälle rakentaa.

Päivän haluan päättää ajatukseen Carl Honorén (2010, 191) sanoin, “Paikoillanne, valmiit, rentoutukaa!”

Torstai 14.4

Viikon mukavin työpäivä, kun saa valmistaa aamiaista perheille. Perhekuntoutuksessa on jo vuosia ollut tapana pitää perjantaisin yhteinen aamiainen. Covid-19 laittoi tämän perinteen

tauolle lähes kahdeksi vuodeksi, mutta nyt vihdoinkin aamiaiset ovat palanneet. Nautimme aamiasta poikkeuksellisesti torstaina pääsiäisen vuoksi ja olimme kuunnelleet lasten toiveita. Mukana oli kauan odotetut suklaamurot!

Aamuun mahtui useampi kohtaaminen ja iloinen hymy. Yhteiset aamiaiset ovat myös hyviä ryhmätaitojen harjoittelun hetkiä. Pitää pystyä valitsemaan oma aamiainen ja samalla sietämään muiden läsnäoloa, kysymyksiä ja ääntä. Ihminen sosiaalistuu sosiaalisissa ryhmissä ja sosiaalisen vuorovaikutuksen oppiminen kehittää ihmisen persoonallisuutta toimimaan yhteistyössä muiden ihmisten kanssa (Kauppila 2007, 171). Aamiaisvuoron osuessa minulle, luen monesti lapsille ääneen päivän Turun Sanomaa. Monesta lapsesta tämä on outo, joskin hauska tapa ja kyllähän sitä jo kyselläänkin. Itse tuon tämän omasta lapsuudestani, jossa isäni luki meille aamuisin sanomalehteä ääneen. Minusta se lisää keskustelua, opettaa kuuntelemaan ja keskittymään hetkeen. Me myös aina keskustelemme lukemastani lasten ja vanhempien kanssa!

Perjantai 15.4

Pitkäperjantai ja perhekuntoutuksessa oli hiljaista. Muu henkilöstö vapailla ja yksin puuhastelin kahvilan tuotteita leipoen. Olin jo useampi viikko sitten laittanut mainoksen pop up -kahvilasta ja tänään se vihdoinkin aukeaisi! Perheet ja lapset odottivat innostuneesti iltapäivän kahvilaa ja itse nautin kun sain luoda muistijälkiä. Varhaislapsuudessa ihmissuhteista saadut kokemukset vaikuttavat syvästi aivoihin, samat aivoradat vastaavat sosiaalisesta havainnoinnista ja liittyvät yhteen myös muiden toimintojen kanssa. Syntyy kokonaisuus, jossa luodaan merkitystä, säädellään kehon tilaa ja tunteita, organisoidaan muistia ja opetellaan kommunikoimaan toisten ihmisten kanssa. (Becker-Weidman & Shell 2008, 51.) Onkin siis tärkeää, että turvallisessa ympäristössä lapset saavat harjoitella erilaisia psykososiaalisia taitoja ja minä ohjaajana näen näiden tapahtumien tärkeyden.

Oppimisympäristöt, joihin sisältyy yllätyksiä, jännitystä, lievää epävarmuutta ja epäjärjestyttä usein kehittävät ymmärtämiskykyä ja yksilöiden joustavuus lisääntyy (Prashning 2006, 199). Ajattelen, että vaikka tiedän teoriassa tämän kaiken, käytännön sietäminen onkin aivan eri juttu. Oma joustavuuteni ja kykyni katsella kahvilaa oppimisympäristönä oli yllättävän haasteellista. Perheiden innostus purkautui jonkinasteisena kaaoksena ja mielessäni manasin, ettei kahvilaa enää ikinä. Pyrin reflektion kautta kuitenkin sietämään tilannetta loppuun asti ja pohtimaan jo viikkosuunnitelmaani kirjoittamaa, lapsen mielen maisemaa. Kahvila avasi ovensa ja ne sulkeutuivat, mutta ehkä ei lopullisesti. Olisiko kesän pihakahvila kiva?

Viikkoanalyysi

Miten ihana päättää opinnäytetyö lapsen osallisuuden vahvistamiseen, mutta olen helpottunut, kun opinnäytetyön päiväkirjaisuus on saatu päätökseen. Viikon ehdoton onnistuminen oli

lasten kuuntelu, josta poiki iloa ja oivalluksia. Lapset ja nuoret yllättävät meidät aikuiset viisaudellaan. Heiltä saa asioihin ihanan kuvakulman. Carl Honoré (2010, 191) sanookin viisaasti, että halu kasvattaa lapsesta jotakin ihmeellistä, on kirjoitettu vanhempien DNA:han Mistä sitten pitäisi aloittaa? Ehkäpä lähdetään liikkeelle siitä, että lapsilla on erilaisia valmiuksia ja kiinnostuksen kohteita. Hyväksytään ne ja todetaan, että eteenpäin pääsee eri reittejä.

Haasteellista on yhä organisaatiossa tuoda lasten ääntä kuuluville tarpeeksi. Jos haluamme muovata kuntoutuksesta sellaista, että vie eteenpäin niin lasta kuin aikuistakin, meidän pitää oppia sietämään erilaisuutta, epäilystä, hiomattomia särmiä ja konflikteja. Ammatihenkilönä minun pitää nähdä lapset sellaisina kuin he ovat ja osata tuoda tätä näkökulmaa myös vanhemmille. Lasta ei tarvitse muokata sellaisiksi kuin me aikuiset haluamme.

Ehdottomasti yksi vaikeimmista viikkoteemoista. Yhteisöllisyys on tärkeää, mutta työmme perustuu pitkälti yksilö- ja perhemuotoiseen työskentelyyn. Ohjaajan rooli perhekuntoutuksessa on usein olla poliisina esim. pihalla leikkien villiintyessä liikaa. Ollaan taas paradoksin edessä, pihalla yhteiset leikit auttavat psykososiaalisten taitojen kehittymistä, mutta kun yksilöiden taidot tarvitsevat vielä paljon hienontaa ennen ryhmätoimintoihin osallistumista pitää aikuisen olla rajojen asettaja. Itse päädyn ajattelemaan, että ohjaajan pitää kasvattaa omaa resilienssiään, jotta kykenee sietämään kaaosta, konfliktia ja hiomattomia särmiä!

4 Yhteenveto ja pohdinta

Opinnäytetyöni tavoitteeksi asetin vahvistaa ja lisätä ohjaajan osaamista dialektisesta käytäytymisterapiasta ja luoda positiivista toimintakulttuuria menetelmän mukaisesti. Kehittämistyön muodossa halusin vahvistaa koko organisaation ymmärrystä ohjaajan työnkuvasta enkä vain keskittyä oman yksikköni henkilöstöön. Tavoitteeni oli myös oma ammatillinen kasvu ja kehitys perhesijoituksessa työskentelevänä ohjaajana, mutta alusta asti olen vahvasti halunnut suuntautua kohti koko Perhekuntoutuskeskus Lausteen toimintakulttuuria. Työ osoitautui vaativaksi ja olin tietoinen, että toimintakulttuurin ja sisäinen uudistuminen vie aikaa. Matti Kortteinen (1987, 124) kirjoittaa työmarkkinoiden rakenteellisesta epätasapainosta ja kuinka se on mahdollisesti pysyvä tila. On kysymys ammattitaitoisesta väestä, josta syntyy voimakasta kilpailua. Isot organisaatiota kohtaavat voimakasta painetta, joka pakottaa sisäiseen uudistumiseen. Jos isot työpaikat eivät kykene muutoksen, nuori ammatillinen työvoima suuntaa sellaisiin pienyrityksiin, jotka vastaavat heidän toiveitaan paremmin. Kehitystyötäni tuki työskentely innovatiivisessa työyhteisössä ja oma avoin ja ammatillinen suhteeni sekä esihenkilöön, että palvelupäällikköömme.

Ohjaajan toimenkuvan selkeyttämisessä ja ymmärryksen vahvistamisessa organisaatiotasolla selviydyin niin hyvin, kuin yksi työntekijä isossa työorganisaatiossa vaan voi. Lastensuojelussa ja varsinkin perhekuntoutuksessa jokaisella on paljon tehtävää omien perheidensä kuntoutusprosessien kanssa ja riittääkin, että pohdintaa keskeisistä sekä olennaisista asioista on tapahtunut. Opinnäytetyö oli kuitenkin vahvasti minun projektini, ja oma kasvun tarina dialektisen käyttäytymisterapian osaajana. Halusin kunnioittaa työyhteisön jokaista moniosaaajaa, enkä kuormittaa jo muutoksen kourissa olevaa työyhteisöä. Jos aika olisi ollut toinen, olisin voinut vahvemmin pyytää ammatilliseen ja reflektivaan keskusteluun lähellä minua työskenteleviä perhevalmentajia ja ohjaajia. Olisin voinut jakaa kymmenen viikon teemoja ja haastaa ohjaajia harjoittamaan taitojaan perheajoilla. Sain kuitenkin tuoda opinnäytetyötäni esille henkilöstön palaverissa ja monesti muodostui hyvää ammatillista keskustelua työni ympärille. Yhdessä esihenkilön ja palvelupäällikön kanssa on sovittu, että esittelen tekemäni prosessikavon ja opinnäytetyön pääkohtia erillisessä palaverissa kesäkuun alussa.

Työelämän edustajan palaute (Liite 8) opinnäytetyöstä oli kattava ja positiivinen. Vahvaa ammattimaista otetta läpi opinnäytetyön kiiteltiin ja teorianperustan kautta perusteltujen työmenetelmien tuominen perhekuntoutuksen arkisiin kohtaamisiin koettiin tärkeänä. Työyhteisö ilmaisi oman osaamisen lisääntyneen, DKT- perusteisen (Kåver & Nilsonne 2004, 5) työotteen avaaminen selkeillä esimerkeillä teki opinnäytetyöstä mielenkiintoisen ja helposti sisäistettävän. Henkilökohtaisen kasvun -ja kehittymisen kuvailu teki opinnäytetyöstä persoonallisen ja kasvatti työntekijöiden arvostusta osaamisestani. Opinnäytetyö avaa ovet ohjaajan työnkuvan kehittämiseksi ja syvenee koko työyhteisöä palvelevaksi.

Positiivisen toimintakulttuurin luominen onnistui mielestäni hyvin, ellei erinomaisesti. Ohjaajien uudenlainen sisäinen innostus ja ilo kohden työtään lisääntyi. Otimme hienosti esille yhteisessä arviointipäivässä maaliskuussa, että myös ohjaajien perheajat ovat kuntouttavaa työskentelyä. Toin paljon iloa ja naurua työyhteisöön jakamalla opinnäytetyön moninaisia vaiheita. Oma vahva työidentiteettini mahdollisti myös kriittisen itsereflektion ja sitä kautta ei niin onnistuneiden prosessien jakamisen sekä omien heikkouksien rehellisen esilletuonnin. Mukaan on mahtunut iloista jakamista osaamisista ja havahtumista kuinka yksinkertaisilla menetelmillä ollaan DKT- perusteisen (Kåver & Nilsonne 2004, 5) työskentelyn otteessa. Ohjaajien keskuudessa on vahvistunut tietoisuus työmme tärkeydestä ja moniammatillisen työryhmän ehdottomuus perheiden kuntoutuksessa.

Dialektista käyttäytymisterapia osaamista on haasteellisempi arvioida. Uskon, että kymmenen viikon intensiivisellä asian esille tuonnilla, loin lisäymmärrystä DKT- perusteisen (Kåver & Nilsonne 2004, 5) työotteen tärkeydestä. Oma lähitiimini varmasti kehittyi tarkastelemaan työotettaan ja sai vinkkejä perhetyöskentelyyn. Laajemmin ajateltuna muiden ohjaajien osaaminen ja ymmärrys kasvaa vasta opinnäytetyön esittelyn jälkeen. Oma työskentely muuttui kyllä

täysin ja olen erittäin innostunut jakamaan havaintojani, kokemuksia ja käytännön toimintamalleja, joilla dialektinen käyttäytymisterapia huomaamatta tulee osaksi työtettä. Aktiivisuutta tarvitaan ympäristön, eri tilanteiden ja ihmisten sisäisen uudistumisen tukemisessa (Hjelt-Putilin 2005, 81). Koen itseni aktiiviseksi viestijäksi, joka ilmaisee, ottaa puheeksi ja keskustelelee työyhteisössä niin, että kehittymistä tapahtuu.

Viikkoteemat olivat laaja kokonaisuus, joiden sisäistäminen vaatii jokaisen työntekijän omaa kiinnostusta ja työpanosta. Tekemäni työ poimia dialektisesta käyttäytymisterapiasta kymmenen vahvaa teemaa ja selkeiden viikkotavoitteiden myötä tuoda nämä teemat käytännön tasolle auttaa työkavereitani ammatillisessa kehityksessä. Opin myös keskustelujemme kautta paljon jokaisen ammatillisesta osaamisesta. Jaoimme yhdessä DKT -perusteisen (Kåver & Nilsson 2004, 5) työotteen haasteita, mutta myös poistimme esteitä toteuttaa työtettä. Kuten Paula Hjelt-Putilin (2005, 63) tuo esille: ”ajattelu virittää ajattelua, se on itse itseään ruokkiva”. Ajattelu saa ravintoa omista kokemuksistamme, tunteistamme ja asenteistamme mutta koulutuksemme ja ammattitaitomme auttaa meitä löytämään perusteet ja perustelut. Koen, että organisaation sisäinen uudistuminen lähti käyntiin viikkoteemaisen pilkkomisen myötä. Dialektisesta käyttäytymisterapiasta voidaan saada vahva menetelmä myös ohjaajien työskentelyyn, jos siihen sitoudutaan ja halutaan lisätä menetelmäosaamisen käyttöä.

Ammatti-identiteettini kasvoi huimasti. Löysin vielä viidentoista vuoden lastensuojelu-uran jälkeenkin jotain, mistä voin saada eväitä omaan sisäiseen kasvuun. Pysähdyin miettimään, että aina ei tarvitse oppia uutta menetelmää, vaan syventää omaa käsitystä jo osaamastaan menetelmästä. Ennen kaikkea menetelmät pitää tuoda kentälle, omaan arkeen ja tehdä siitä elämäntapa. Dialektinen käyttäytymisterapia todellakin voi olla elämäntapa ja katsontakulma. Sain jokaisen viikkoteeman aikana oivalluksia, joita reflektoin ihan omaan käytökseeni, perhe-elämääni ja työhöni. Päädyin muuttamaan asennettani, sillä asenne näkyy kaikessa päivittäisessä toiminnassa. Asenne onkin motivaatiota pysyvämpi ja hitaammin muuttuva reaktiovalmius, koska se on opittu. Motivaatio liittyy yleensä yhteen tiettyyn tilanteeseen ja asenne taas näkyy toiminnan laadussa (Salmimies & Ruutu 2009, 20). Heikkouksia pitää kehittää ja vahvuuksia vahvistaa, näillä ajatuksilla lähdän uudella asenteella vahvan motivaation saattamana luomaan uudenlaista työkulttuuria.

Iskunkestävä työyhteisö, kuten Virve Järvinen (2022, 24) kuvailee, säilyttää hankalissa tilanteissa toiveikkuutensa ja toimintakykynsä, toipuu tilanteista nopeasti sekä sopeutuu uuteen. Minulle työni henkisen kuormittavuuden määrä tuli konkreettisesti esille päiväkirjaraportoinnin aikana. Mutta koen, että kriisitilanteiden purku työtiimini kanssa kasvattaa minun stressinsieto lihaksistoa ja vahvistaa kykyämme toimia yhdessä paineen alla.

Järvinen (2022, 24) mainitsee myös, luovuuden leikkisyyden ja kokeilun kautta löydettyjen ratkaisujen olevan pitkäkestoisia ja auttaa omaa työyhteisöä tiedostamaan mikä toimii ja

mikä ei. On totta, että käyttökelpoisimmat ideat syntyvät työn ääressä ja ne pitäisi jakaa myös siellä. Opinnäytetyöni onkin esimerkki jaetusta oivalluksesta ja iloisin mielin jaan sen työyhteisössäni.

Viikkoteemojen erilaisuus yllätti minut täysin. En meinannut millään päästä yli tosiasiaista, että välillä tekstiä tuntui kuplivan paperilla ja välillä istui itku kurkussa saaden paperille muutamman lauseen verran. Opin tämän opinnäytetyön kohdalla itsestäni kirjoittajana paljon. Olen ehdottomasti käytännön toimia, joka löytää kyllä itsestään sisäisen pohdiskelijan. Pohdinta vie minulla tosin aikaa pitkäänkin ja kun lopulta asetun koneelle, on tekstiä helpompi tuottaa. Haluan ehkä kuvailla prosessiani mielen lepuuttamisena, aivot saavat aikaa prosessoida, lepo ylläpitää luovutusta! Lepohetket takaavat sen, että aivot voivat yhdistellä tietoa ja rakentaa luovia kokonaisuuksia (Tukiainen 2016, 318). Minun luova kokonaisuus on päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö!

Lähteet

Painetut

- Becker-Weidman, A., Shell, D. 2008. Auta lasta kiintymään. Tampere: Esa Print
- Björkman, I. 2022. Lupa levätä. *Motiivi 2*, 28-30.
- Hjelt-Putilin, P. 2005. Turvallisuutta viestinnällä. Helsinki: Edita
- Holm, R. 2017. Yksilönvapaus tulevaisuuden hyvinvointivaltion peruskivi. Riika: Into
- Honoré, C. 2010. Perhe paineessa? Keuruu: Otavan Kirjapaino
- Hughes, D. 2011. Kiintymyseskeinen vanhemmuus. Tampere: Tammerprint
- Järvinen, V. 2022. Vahvana vastoinkäymisiin. *Motiivi 2*, 22-24.
- Kauppila, R. 2007. Ihmisen tapa oppia. Juva: WS Bookwell
- Kortteinen, M. 1987. Hallittu rakennemuutos?. Helsinki: Hakapaino
- Kåver, A., Nilsonne, Å. 2004. Dialektinen käyttäytymisterapia tunne-elämältään epävakaan persoonallisuuden hoidossa. Helsinki: Edita
- Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J., Torstila, I. 1995. Hyvä työkyky. Helsinki: Painotalo Miktör
- Prashnig, B. 2006. Eläköön erilaisuus. 4.painos. Juva: WS Bookwell
- Rissanen, S., Lammintakainen, J. (toim.). 2011. Sosiaali- ja terveysjohtaminen. Helsinki: WSOY
- Salmimies, R., Ruutu, S. 2009. Myönteisen muutoksen työkirja. Porvoo: WS Bookwell
- Sinkkonen, J. 2012. Mitä lapsi tarvitsee hyvään kasvuun. Helsinki: WSOY
- Tukiainen, M. 2016. Hyvän mielen taidot. Juva: Bookwell
- Välivaara, C. 2008. Lapsilähtöisiä vuorovaikutuksen välineitä. Teoksessa Ketola, J. (toim.). Menestyksistä mahdollisuuksiin. Juva: WS Bookwell

Sähköiset

Dialektinen käyttäytymisterapia. Suomen dialektisen käyttäytymisterapian yhdistys ry. Viitattu 13.3.2022. <https://dkt-yhdistys.fi/dialektinen-kayttaytymisterapia/>

Dialektinen käyttäytymisterapia (DKT), mitä se on? Viitattu 3.3.2022. <https://www.psshp.fi/documents/7796350/7857467/Dialektinen+k%C3%A4ytt%C3%A4ytymisterapia.pdf/c2dfa22e-d0ff-4950-beeb-57dd2a0a33ca>

Dialektinen käyttäytymisterapia (DKT). Viitattu 2.4.2022. <https://www.terveys-talo.com/fi/palvelut/dialektinen-kayttaytymisterapia-dkt/>

Hytönen, J. 2018. Kuka maksaa sosiaaliturvan tulevaisuudessa? Viitattu 26.3.2022. <https://sosiaalivakuutus.fi/kuka-maksaa-sosiaaliturvan-tulevaisuudessa/>

Koivisto, K., Rautakoski P. 2013. Lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistäminen kouluyhteisössä. Viitattu 18.4.2022. <http://www.oamk.fi/epooki/2013/lasten-ja-nuorten-vahvuuksia-ja-osallisuutta-tukeva-kouluhyt/>

Kommeri, H. 2022. Koko naiseus. Viitattu 9.4.2022. <https://www.naisenvakivalta.fi/koko-naiseus/>

Koskinen, T. 2020. Validointi- Miten validoida ja kohdata toinen ihminen? Viitattu 27.3.2022. <https://tiiakoskinen.com/validointi-miten-validoida-ja-kohdata-toinen-ihminen/>

Lauste 2022. Viitattu 10.4.2022. <https://lauste.fi/>

Mitä ovat mindfulness -tietoisuustaidot? 2022. Viitattu 27.3.2022. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/harjoitukset/mindfulness/>

Prosessit ja niiden kuvaaminen. 2022. Viitattu 16.4.2022. <https://peda.net/poke/verkkokursusit/la/verkko-opintojaksot2/tk1/pjpk:file/download/70ff7076a663b8e5c2177333515316d8e81b7cab/Prosessi.pdf>

Suomisanakirja. 2022. Viitattu 25.4.2022 <https://www.suomisanakirja.fi/kokonaisuus>

Julkaisemattomat

Oksanen, J. 2022. Perheiden arviointi- ja kuntoutusprosessi. Kuka-Tekee-Mitä?

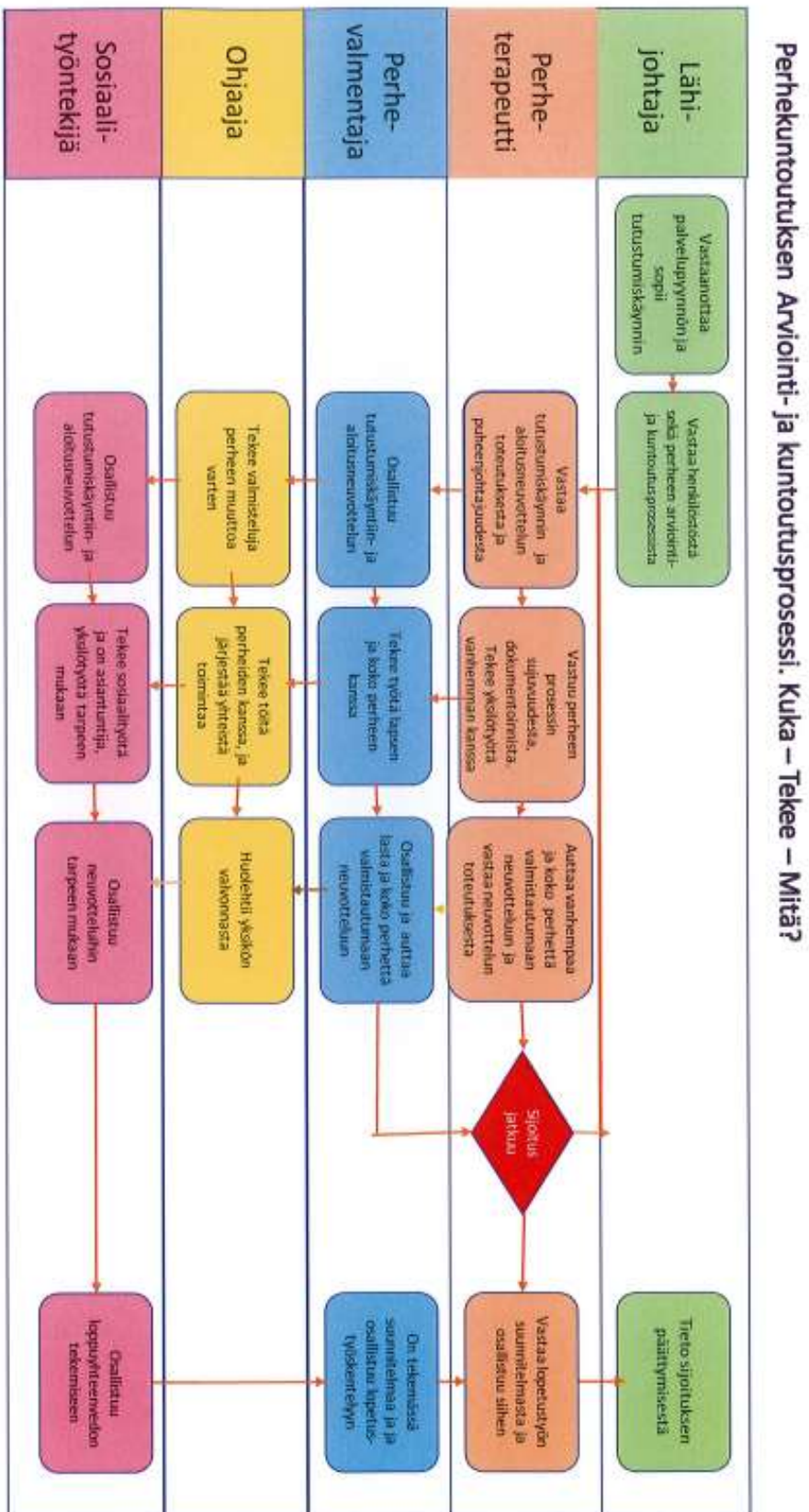
Oksanen, J. 2022. Ohjaajan kirjoitettu toimenkuva.

Oksanen, J. 2009. Perheiden hoitoprosessi.

Liitteet

Liite 1: Perhekuntoutuksen Arviointi- ja kuntoutusprosessikaavio	64
Liite 2: Ohjaajan kirjoitettu toimeenkuvaa	65
Liite 3: Ohjaajan kirjoitettu toimeenkuvaa	66
Liite 4: Hoitoprosessikaavio	67
Liite 5: Prosessikaavio	68
Liite 6: Työuratarina	68
Liite 7: Hyvinvointiympyrä	70
Liite 8: Työelämän palaute.....	71

Liite 1: Perhekuntoutuksen Arviointi- ja kuntoutusprosessikaavio (Oksanen 2022)



Liite 2: Ohjaajan kirjoitettu toimeenkuva (Oksanen 2022)

	VASTUU	Kriittiset ja tärkeät tekijät	Menetelmät, ohjeet ja mallit	Syntyvä ja jäljitettävä tieto
Tekee valmisteluja perheen muuttua varten	Ohjaaja	Siisti asuntoa. Hanki tarvittavia kalusteita, astioita ja sisusta tarvittaessa. Tarkista, että asunnossa on talokansio päivitettyinä.	Muistilista asunnon varustamiseen, siistimiseen ja aloituspaketin ostamiseen.	Talokansio
Tekee työtä perheiden kanssa ja järjestää yhteisöllistä toimintaa.	Ohjaaja	Vastaa perheiden avunpyyntöihin. Tee työtä perheessä viikko-ohjelman mukaisesti. Järjestä perheille yhteisiä tapahtumia ja aktiviteetteja. Valmistu ja tarjoa perheille kerran viikossa yhteinen aamupala. Huolehdi yhteisten tilojen siisteydestä.	Arjessa mukana, perheen tuokio, yhteiset tapahtumat. Kauppakassitilauksen varmistaminen ja noutaminen	Nappula: raportti, viestivihko, kauppakassitilauslomakkeet.
Huolehti yksikön valvonnasta	Ohjaaja	Huolehdi perheyksikön päivystyksestä (päivystyspuhelin) ja yksikön valvonnasta. Tarkasta alueen ja yleisten tilojen siisteys		Nappula

Juha Oksanen

Liite 3: Ohjaajan kirjoitettu toimeenkuva (Oksanen 2022)

Ohjaaja, laitosperehekuntoutus

vastaa lähiohtajalle

Asiakastyö

- Suunnitella ja toteuttaa ohjaajatyötä sekä arvioida sen vaikuttavuutta asiakasperheen asiakassuunnitelmassa määriteltujen yksilöllisten tavoitteiden mukaisesti ja rakentaa merkityksellisen vuorovaikutussuhde tuettaviin ja ohjattaviin lapsiin ja/tai perheisiin
- Osallistua lapsen ikään ja kehitystasoa vastaavan tasapainoisen arjen suunnitteluun ja toteutukseen perheen kuntoutus- ja arviointiimin kanssa omasta työroolista käsin huomioiden lapsen/perheen tukemiseen/ohjaukseen/kuntoutukseen liittyvät yksilölliset tarpeet
- Työskennellä tarvittaessa lapsen vanhempien kanssa ja koko perheen kanssa, vanhemmuutta tukien ja heitä osallistaen asiakassuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi
- Yksikössä määritellyt valvontatehtävät

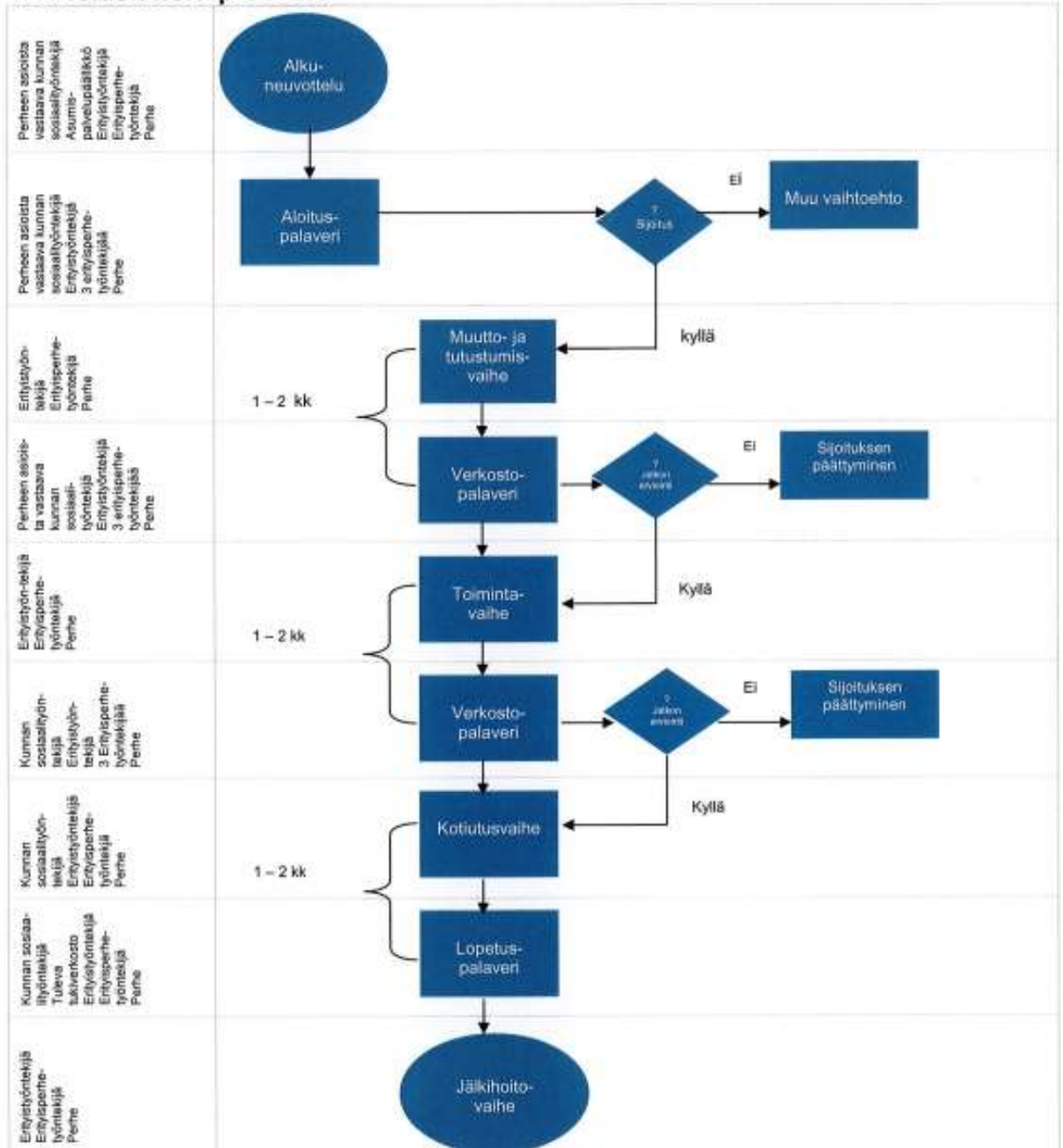
Osallistuu työryhmän jäsenenä yksikön toiminnan kehittämiseen

Juha Oksanen

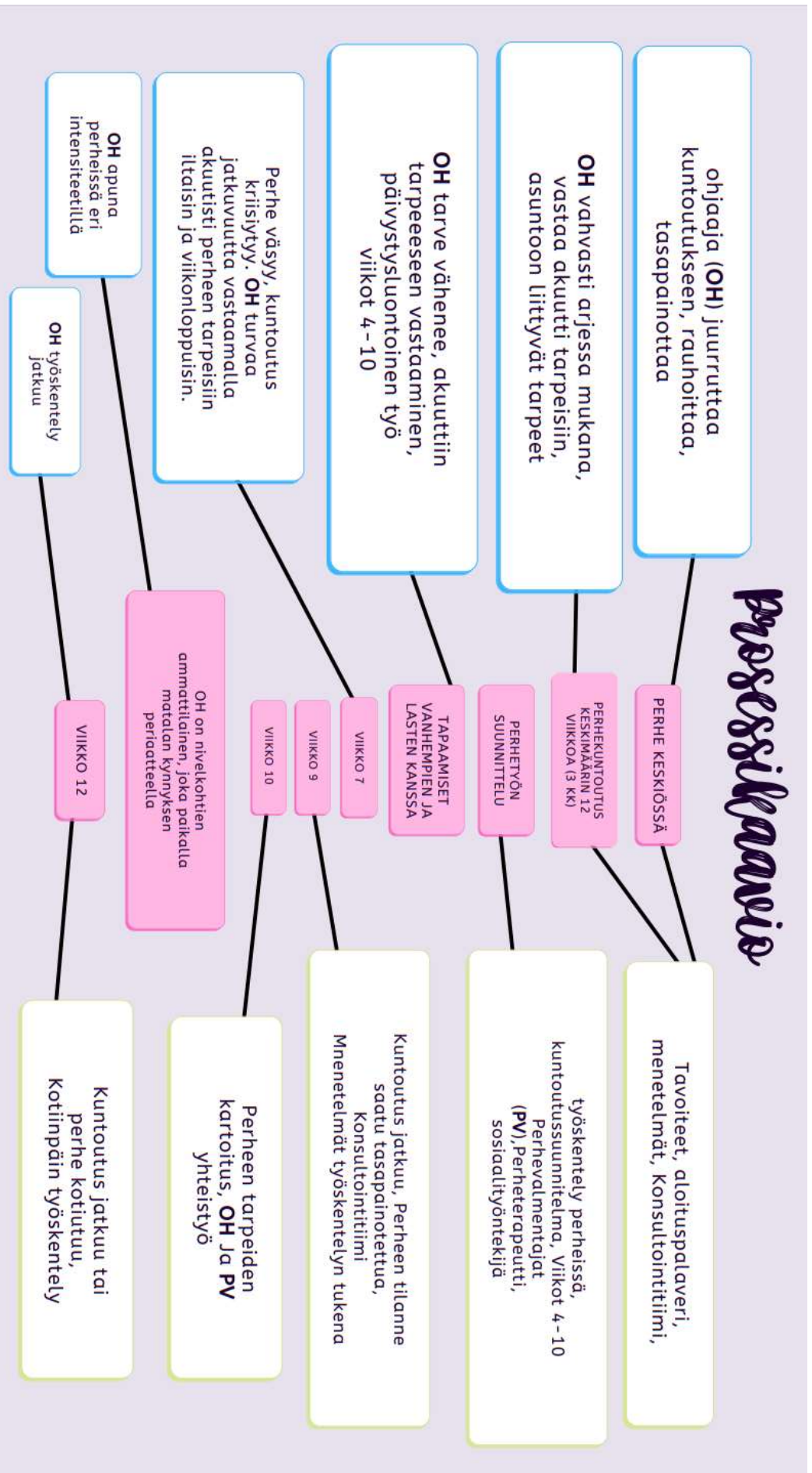
Liite 4: Hoitoprosessikaavio (Oksanen 2009)



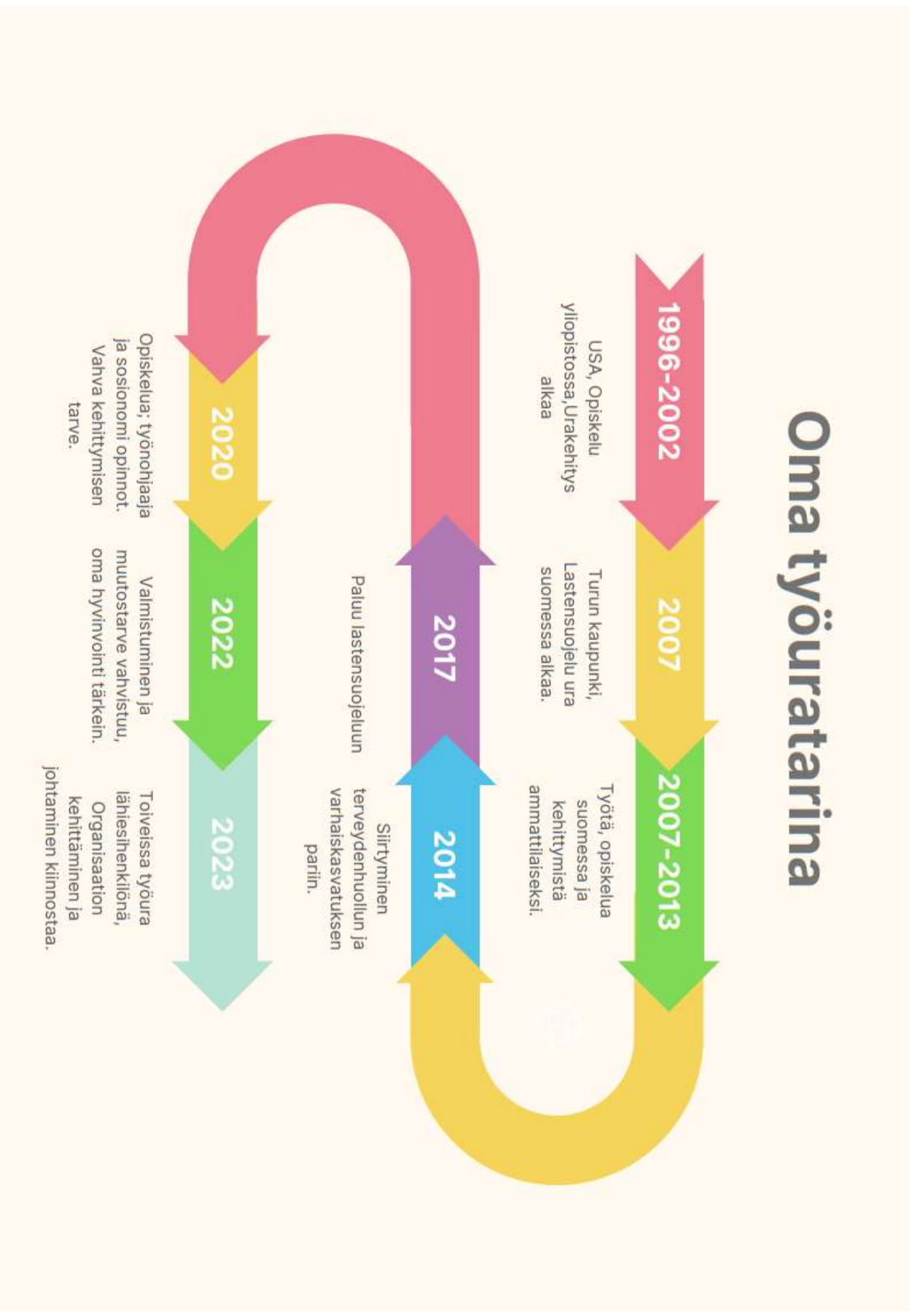
Perheiden hoitoprosessi



Liite 5: Prosessikaavio

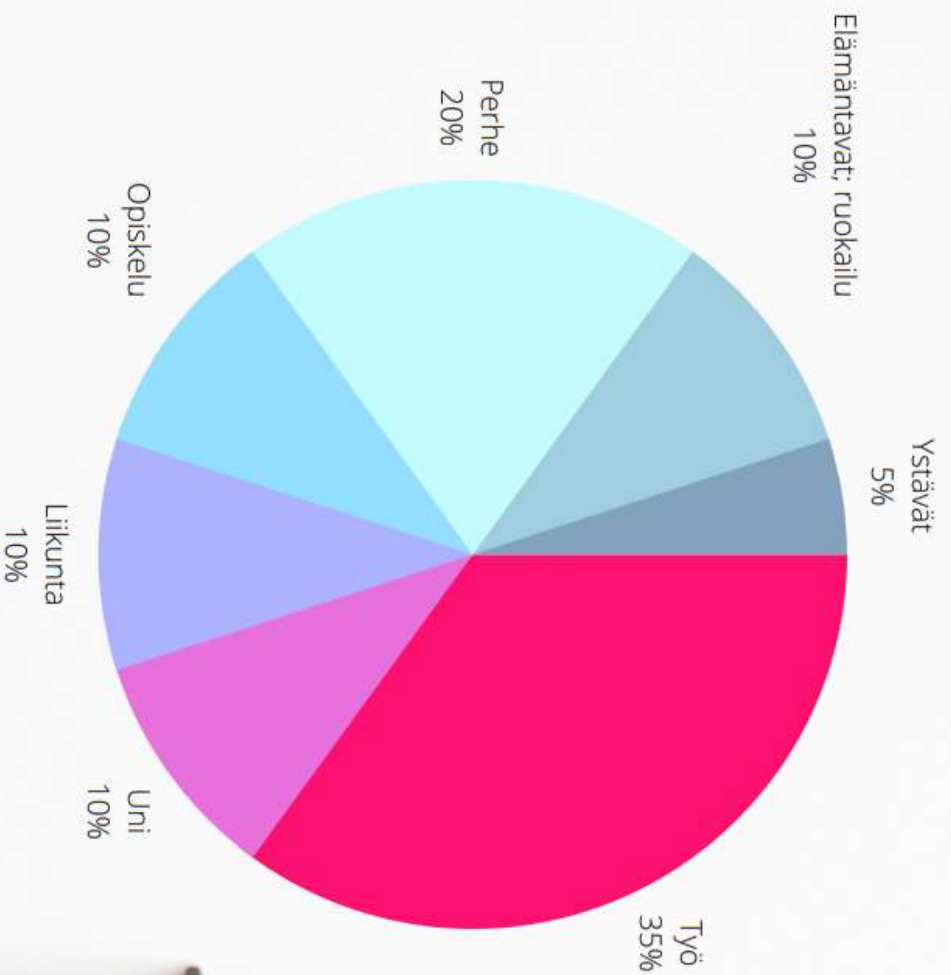


Liite 6: Työuratarina



Liite 7: Hyvinvointiympyrä

Hyvinvointi ympyrä



TYÖ
Antaa sisältöä ja haasteita. Hyvän toimeentulon

UNI
Korostunut viime aikoina, hyvinvointini vaatii yö-työstä luopumisen

LIIKUNTA
Antaa voimaa ja iloa arkeeni. Fyysisesti hyvä kunto pitää työkuuntoisena.

OPISKELU
Kouluttautuminen mahdollistaa etenemisen uralla ja päivätöön.

PERHE
Tärkein ja rakkain. Voimavarani!

Liite 8: Työelämän palaute



AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences

Työelämän palaute

8.12.2015/ba

Hyvä työelämän edustaja

Kiitos, että tarjositte Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijalle/opiskelijoille mahdollisuuden tehdä opinnäytetyö yritykseenne/organisaatioonne. Työelämän kehittäminen on tärkeä osa opinnäytetöidemme arvioinnissa. Pyydämmeikin näkemystänne.

Yrityksen/organisaation nimi	Perhekuntoutuskeskus Lauste
Työelämän edustajan/Arvioijan nimi ja tehtävänimike	Kirsi Suuronen, ohjaaja
Opinnäytetyön ohjaaja yrityksessä/organisaatiossa	
Opinnäytetyön tekijä/t	Hanna Ayelbassa
Miten yrityksenne/organisaatioonne hyödyntää tehtyä opinnäytetyötä?	
Kehitetään ohjaajan työnkuvaa	
Mitä uutta ja/tai odottamatonta tuli esille opinnäytetyöprosessin aikana tai tuloksissa?	
<p>Hannan opinnäytetyön tavoitteet ovat hyvin jäsenneily, rakenne selkeä ja työ on johdonmukainen. Joka viikko oli eri teema, jonka pohjalta Hanna tarkasteli intensiivisemmin ohjaajan työtä DKT-työotteen näkökulmasta.</p> <p>Ensimmäisellä viikolla Hanna keskittyi pohdiskelemaan DKT työtettä konsultaationiimin yhteistyön jäsentämisen ja sujuvuuden kautta. Viikko analyysissa hän toi esille työyksikön tasa-arvoisuuden, luottamuksellisuuden sekä sosiaalisen tuen, joka on keskeinen voimavara työssä. Tiimin sisäiset roolitukset olivat selkeitä, eikä niissä ole päällekkäisyyksiä.</p> <p>Toisella viikolla Hanna hahmotteli kaavion kuntoutusprosessista ja ohjaajien roolista nivelkohtien asiantuntijoina. Viikon aikana Hanna sai luotua raakaversio prosessikaaviosta ja hän palasi täydentämään sitä viikoittain koko tutkimusprosessin ajan. Tämä kaavio antaa työntekijälle konkreettista tukea oman työskentelyn jäsentämiseen ja tavoitteiden ymmärtämiseen. Tämä oli tärkeä viikko Hannan itserefleksion näkökulmasta ja hän teki tärkeitä havaintoja omista työskentelytavoistaan ja asenteistaan.</p> <p>Kolmannella viikolla oli teemana taitojen käytön valmentaminen. Hanna osasi hyvin kuvata miksi taitovalmennus on niin keskeistä perhetyössä. Monet asiakkaiden ongelmat saattavat johtua puutteellisista taidoista. DKT painottaa taitojen opettamista ja niiden vakiinnuttamista ja joustavaa käyttöä asiakkaan arjessa. Tällä viikolla Hanna havaitsi, että taitojen opettaminen on haasteellista. Siinä tarvitaan toistoja, eri perheenjäsenten oppimistapojen huomioimista, kykyä ylläpitää motivaatiota ja taitoa antaa palautetta rakentavasti. Hannalla oli hyvä oivallus, että perhekuntoutusaika ei välttämättä riitä uusien taitojen oppimiseen ja ylläpitämiseen.</p> <p>Neljännellä viikolla Hanna keskittyi tietoisuustaitoihin, joista saa apua keskittymiseen ja rauhoittumiseen. Hanna haastoi itsensä havainnoimaan hiljaisesti perheen toimintaa ja tämän kautta löytämään rauhan ja antamaan perheelle tilaa toimia omassa rytmissä ja tavalla. Lisäksi Hannan tavoite tällä viikolla oli nähdä kokonaisuus erityisesti lapsen näkökulmasta sekä perheille jokin helppo läsnäolon harjoite. Tämä viikko opetti Hannalle, ettei aina kannata lähteä toimimaan ja tekemään toisten puolesta. Hanna toi kauniisti esille, miten jokaisella on tarve olla oman elämänsä päähenkilö.</p>	

8.12.2015/ba

Viidennen viikon teemana oli vuorovaikutustaidot, mikä oli looginen jatkumo neljännen viikon tietoisuustaidoille. Tällä viikolla Hanna halusi syventää kykyä kuunnella perheitä ja havainnoida heidän arkeaan. Hän halusi harjoitella kysymistä ja dialogia. Loppuviikosta Hanna pohti ristiriitoja, oikea ja väärää, hyvää ja huonoa. Ydinkysymyksenä oli, miten auttaa asiakkaita, niin että he pelastavat itse itsensä. Hanna huomasi viikon aikana, että toisten kärsivällinen kuuntelu ja omien mielipiteiden ja ehdotusten vähäisempi esille tuonti kaipaa edelleen harjoitusta.

Kuudella viikolla keskityttiin tunteidensäätelyn taitoihin. Hanna lähti toteuttamaan teemaa asiakkaiden kanssa tapahtumien kulkua jäsentävillä kysymyksillä. Hanna halusi auttaa tunnistamaan, hyväksymään ja sanoittamaan tunteitaan ja hyväksymään itsensä virheitä tekevänä ihmisenä. Hanna myös työstää omien tunteiden säätelemistä ja sopeuttamista, jotta hänen ammatillinen työskentelyotteensa säilyy huolimatta asiakkaiden herättämistä tunnetiloista. Vahvan ammatillisen osaamisensa ansiosta Hanna selvisi paineenalaisesta ja työntäyteisestä viikosta tasapainoisena ja toimintakykyisenä, vaikka hän joutui suurimman osan työajasta toimimaan yksin.

Viikolla seitsemän Hanna keskittyi ahdingon sietämisen taitoihin. Mikä onkin DKT:n yksi tärkeimmistä tavoitteista. Tämän taidon tarkoitus on oppia sietämään ikäviä ja epämukavia tapahtumia, turhautumista ja epäonnea toimimatta tuhoavasti itseään tai läheisiään kohtaan. Hanna halusi itsekkin opetella hyväksymään todellisuuden sellaisena kuin se on. Tällä viikolla Hannan ymmärrys DKT:sta syveni. Hänelle vahvistui tietoisuus siitä, ettei DKT:ssa ole niinkään kyse menetelmäosaamisesta vaan työotteesta, jota hyödynnetään itseymmärrykseen ja ammatilliseen kasvuun. Lisäksi Hanna toi esille, ettei asioiden hyväksyminen tarkoita lannistumista, häviötä tai luovuttamista.

Viikolla kahdeksan keskiössä olivat perheinterventiot, jotka ovat merkityksellisiä erityisesti silloin, kun ihminen elää mitätöivässä ympäristössä. Mitätöivä ilmapiiri johtaa usein itsen mitätöintiin ja puutteelliseen tunnesäätelyyn. Tavoitteena oli kohdata perheet syyllistämättä heitä ja opettaa perheenjäseniä hyväksymään toistensa tunnetiloja. Työryhmän jäsenten irtisanoutumisten myötä Hanna päätyi käymään läpi myös omia tunteitaan, mikä teki viikosta todella kuormittavan. Viikon aikana Hanna koki kuitenkin onnistuneensa sanoittamaan perheenjäsenten tunteita ja auttamaan heitä sietämään haastavaa tunneilmaisua.

Viikolla yhdeksän Hanna toteutti yksilötapaamiset, mutta niiden ohella hän piti itse päiväkirjaa DKT-perusteisesti omasta voinnistaan suhteessa työtehtäviin huomioiden pulmallisia käyttäytymismallejaan työyhteisössä. Lisäksi Hanna haastoi itsensä kirjoittamaan oman tarinansa matkastaan nuoresta aikuisesta ohjaajaksi. Myös asiakastapaamisissa hyödynnettiin asiakkaiden päiväkirjoja. Yhdessä asiakkaiden kanssa Hanna pyrki jäsentämään työskentelyn tavoitteita. Hannan oli tarkoitus jokainen yksilötapaaminen päättää kolmeen myönteiseen asiaan ja rentoutusharjoitukseen. Tämä tavoite jäi toteutumatta omien ja asiakkaiden kiireisten tehtävien takia. Koko työyhteisö pohti rakennemuutosta kohti uudenlaista, avointa työryhmää. Hanna onnistui hienosti omien käyttäytymismalliensa tarkastelussa ja työkavereiden kuuntelussa.

Viikolla kymmenen teemana olivat psykososiaaliset taidot ja niiden opettaminen. Psykososiaaliset taidot ovat tärkeitä läpi elämän. Niihin kuuluvat ihmissuhdetaidot, ristiriitojen ja ongelmien ratkaisutaidot sekä omien kokemusten ilmaisutaito. Selkeä tavoite Hannalla oli lasten kuuntelu, lasten viestien tulkitseminen ja maailman havainnointi lasten näkökulmasta. Tämä poikikin iloa ja oivalluksia. Hannalla oli hyviä pohdintoja ohjaajan roolista lasten kanssa toimimisessa. Miten kyetä rajaamaan lasten villiintynyttä toimintaa ja samalla rohkaista heitä luovaan itsensä toteuttamiseen ja psykososiaalisia taitoja vahvistavaan leikkiin. Hannan päätelmä oli, että ohjaajan pitää kasvattaa kykyä sietää kaaosta ja konflikteja sekä palautua töissä kohdatuista kriisitilanteista.

8.12.2015/ba

Opinnäytetyössä tuli hyvin esille Hannan monipuolinen vahva ammatillisuus. Hän on työorientoitunut, hänellä on halua ja taitoa kehittää itseään jatkuvasti sekä myös rohkaista ja haastaa toisia kehittämään itseään. Hanna haluaa olla luomassa positiivista kulttuuria työpaikalleen sekä ohjaajan kykyä työskennellä DKT:n menetelmän mukaisesti perhekuntoutuksessa, mitä tämä opinnäytetyökin palveli.

Hanna jakoi prosessin työvaiheita työyhteisön kanssa, mikä vahvisti yhteisöllisyyttä sekä toi iloa ja hauskuutta työilmapiiriin.

Hanna ammatti-identiteetti kasvoi huomattavasti tämän prosessin myötä. Hän huomasi, että ei aina opetella uutta menetelmää vaan syventää osaamista. On tärkeä tuoda teoreettinen osaaminen arkisiin käytäntöihin.

Miten kuvailisitte yhteistyötä opinnäytetyöntekijän/-tekijöiden kanssa?

Työskentelen Hannan kanssa samassa ohjaajatiimissä. Joissakin työvuorovaihdossa näemme toisiamme, jolloin raportoimme ja refleктоimme erilaisia asiakastilanteita.

Haluaisitteko jatkossakin tarjota opiskelijoillemme opinnäytetyön aiheita tai harjoittelupaikkoja? Miten haluaisitte kehittää yrityksenne/organisaationne ja Laurea-ammattikorkeakoulun yhteistyötä?

Paikka ja päivämäärä	Turku 7.5.2022
Työelämän edustajan/arvioijan allekirjoitus	
Nimensevennys	Kirsi Suuronen
Voitte palauttaa lomakkeen myös ilman allekirjoitusta sähköpostilla joko suoraan koulun ohjaajalle tai opinnäytetyöntekijälle, joka välittää viestin ohjaajalleen siten, että viestiketjusta näkyy allekirjoittajan sähköpostiosoite.	