



Kasvutarina-menetelmän käyttö Maria Akatemiassa – opas työntekijälle

Ida Badawieh ja Maaret Tiensuu

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Kasvutarina-menetelmän käyttö Maria Akatemiassa – opas työntekijälle

Ida Badawieh ja Maaret Tiensuu
Sosionomikoulutus
Opinnäytetyö
Toukokuu 2023

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda opas Kasvutarina-menetelmän käytöstä Maria Akatemian työntekijöille. Työn tarkoitus oli yhtenäistää ja tasalaatuistaa Kasvutarina-menetelmän käyttöä, jotta sen opettaminen ei jää täysin perehdyttäjän harteille. Kasvutarina-menetelmä on keskeinen Maria Akatemian työskentelyssä. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi 52-sivuinen ”Kasvutarina-menetelmä - työntekijän opas”.

Menetelmää käytetään kaikissa Maria Akatemian toimintamuodoissa, joita ovat ehkäisevä väkivaltatyö, hyvinvointi- ja työelämätoiminta sekä ammatilliset koulutukset. Kasvutarinoiden avulla käydään läpi lapsuutta ja nuoruutta, millaisessa kasvuympäristössä on kasvanut, millaista vanhemmuutta on saanut ja ketkä ovat sellaisia ihmisiä, jotka ovat nähneet ja vahvistaneet itseä sellaisena kuin on. Vastaavia, henkilön historiaa tutkivia menetelmiä käytetään myös esimerkiksi lastensuojelun perhetyössä.

Palautetta oppaasta pyydettiin ja saatiin työntekijöiltä läpi prosessin, ja niiden perusteella tehtiin tarvittavia lisäyksiä, poistoja ja tarkennuksia. Työyhteisön jäsenille järjestettiin yhteinen keskustelutilaisuus ajatuksena osallistaa työntekijöitä oppaan toteutukseen. Loppupalautteissa opasta kuvailtiin selkeäksi ja toimivaksi työkaluksi ja hyödylliseksi perehdytysmateriaaliksi. Erityistä kiitosta annettiin oppaan visuaalisesta ilmeestä ja monimuotoisista kuvavaliinnoista.

Asiasanat: itsetuntemustyöskentely, menetelmäopas, ehkäisevä väkivaltatyö, hyvinvointi

Ida Badawieh, Maaret Tiensuu

The Use of the Growth Story Method in Maria Akatemia - Guidebook for Employees

Year 2023

Pages 37

The purpose of this Bachelor's thesis was to create a guidebook about "Kasvutarina-menetelmä", growth story method, for the employees of Maria Akatemia. The second purpose of the thesis was to unify and equalize the use of this method so that teaching it to new employees wouldn't only be the responsibility of whoever oversees teaching them. The Growth Story Method is central in the work that Maria Akatemia does. As a result of this thesis, a 52-page guidebook called "Kasvutarina-menetelmä - työntekijän opas" (The Growth Story Method - Employee's Guidebook") was produced.

The method is used in all of Maria Akatemia's work areas which are violence prevention, well-being and work life, and professional training and education. The growth story is a way to look back onto one's childhood, what kind of environment one grew up in, what kind of parenting one received and who were some of the people who saw and strengthened one the way they were. Similar methods that investigate a person's past are used also in child protective services, for example.

Feedback was collected throughout the process from the employees of Maria Akatemia and changes were made accordingly. A discussion was held with the members of the work community with the intention of involving them in the implementation of the guidebook. In the final feedback the guidebook was called a clear and well-functioning tool and useful material for new employees to learn about their work. The visual appearance and diverse picture choices received special mentions.

Keywords: self-awareness work, method guidebook, violence prevention, wellbeing

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Ehkäisevä väkivaltatyö	7
2.1	Sukupuolisensitiivisyys ja nais erityisyys.....	8
2.2	Vertaistuki	9
3	Hyvinvointia lisäävä toiminta.....	9
3.1	Ammatillinen itsetuntemustyöskentely ja sisäinen käsikirjoitus	10
3.2	Kasvutarina ja muita vastaavia menetelmiä	11
3.3	Narratiivisuus	12
4	Yhteys alan kirjallisuuteen ja aikaisempaan tutkimukseen sekä ammatilliseen keskusteluun	12
5	Menetelmä ja toteutus	13
5.1	Opinnäytetyön toteutus	13
5.2	Kasvutarina-oppaan arviointi ja palaute	16
5.3	Tuotoksena Kasvutarina-opas.....	18
5.4	Eettisyys ja luotettavuus	19
6	Pohdinta	20
	Lähteet.....	23
	Kuviot	25
	Liitteet	26

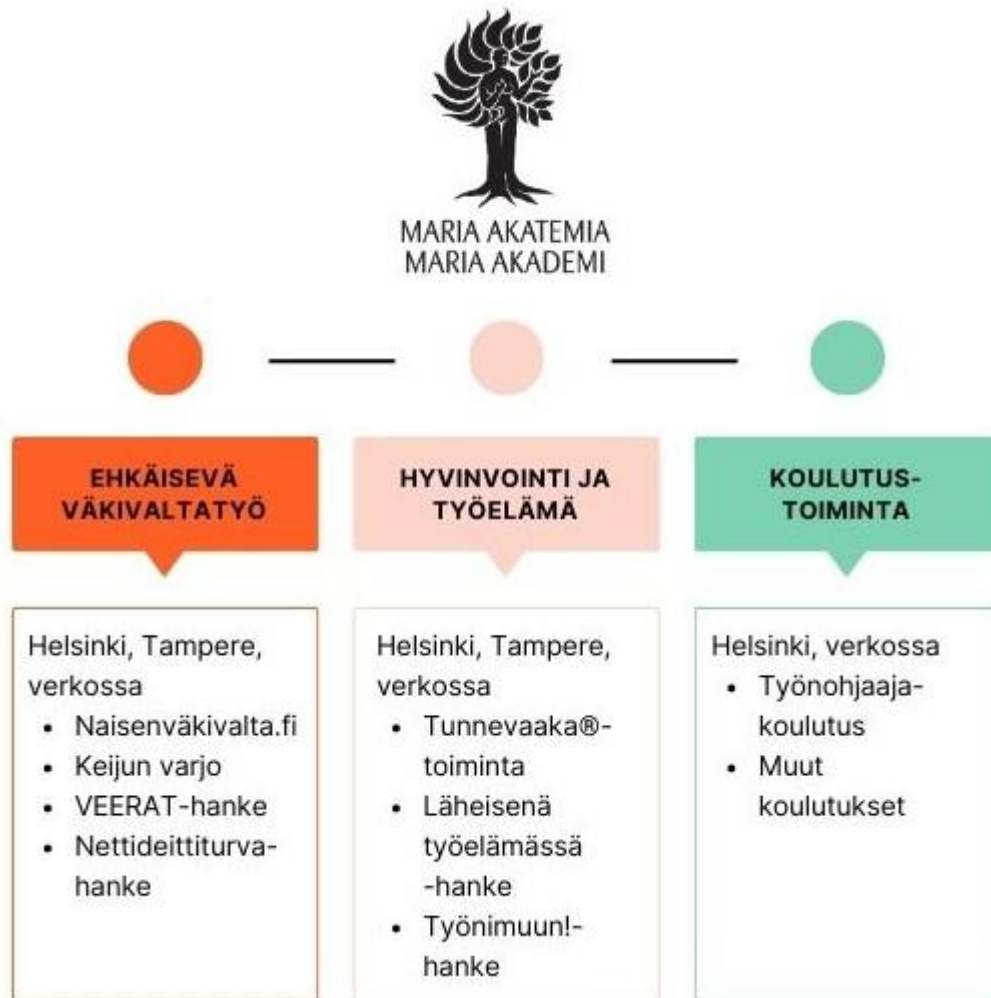
1 Johdanto

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda opas Kasvutarina-menetelmän käytöstä Maria Akatemian työntekijöille. Menetelmästä oli olemassa hyvin vähän kirjallista ohjeistusta, joten idea syntyi uuden työntekijän näkökulmasta tarvelähtöisesti. Työn tarkoitus oli yhtenäistää ja tasalautistaa Kasvutarina-menetelmän käyttöä, jotta sen opettaminen ei jää täysin uutta työntekijää perehdyttävän työntekijän harteille. Oppaan avulla jokaisella - myös perehdyttäjillä - on pääsy saman tiedon äärelle. Kasvutarina-menetelmä on keskeinen Maria Akatemian työskentelyssä.

Kyseessä oli toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tuotoksena syntyi Kasvutarina-menetelmäopas Maria Akatemian työntekijöiden käyttöön. Maria Akatemian kaikissa toiminnoissa hyödynnetään itsetuntemustyöskentelyä, ja Kasvutarina on itsetuntemustyöskentelyä tukeva menetelmä. Tavoitteena oli, että jokaisella työntekijällä olisi käytettävissään konkreettinen opas, jossa kerrotaan, mitä Kasvutarina-menetelmä tarkoittaa, miksi sitä käytetään itsetuntemustyöskentelyssä sekä miten sitä käytetään yksilö- ja ryhmätyössä. Opas sisältää menetelmän käytön tueksi tarkoitettuja apukysymyksiä ja asioita, joita tulisi ottaa huomioon työskentelyssä.

Maria Akatemia ry on vuonna 2006 perustettu kansalais- ja asiantuntijajärjestö, joka pyrkii kestävän hyvinvoinnin edistämiseen. Järjestö on erikoistunut itsetuntemustyöskentelyyn ja nais erityyseen työhön. Toiminnan keskiössä ovat ennaltaehkäisevä työ ja ihmisten kasvun tukeminen kohti eettisesti kestävästä ihmisyyttä. Järjestön keskeiset toiminta-alueet (kuvio 1) ovat naisille suunnattu ehkäisevä väkivaltatyö, hyvinvointi- ja työelämätoiminta, kuten äideille suunnatut itsetuntemusryhmät sekä ammatilliset koulutukset. Maria Akatemia järjestää työnohjaajakoulutusta ja muita työelämän tukemiseen suunnattuja koulutuksia. (Maria Akatemia ry 2023.)

Kasvutarina-menetelmä on Maria Akatemiassa käytössä kaikissa kolmessa toimintamuodossa: ehkäisevässä väkivaltatyössä, hyvinvointi- ja työelämätoiminnassa sekä ammatillisissa koulutuksissa. Siitä on käytössä kaksi soveltamistapaa eli menetelmän käyttö riippuu toimintamuodosta. Ehkäisevässä väkivaltatyössä menetelmää käytetään ryhmässä siten, että jokaisen osallistujan kasvutarinaan keskitytään omalla ryhmäkerrallaan. Hyvinvointi- ja työelämätoiminnassa puolestaan ryhmäkerroilla on tietty, vaihtuva teema, jonka kautta osallistujat käsittelevät kasvutarinaansa yksilöinä ja yhteisöllisesti. Oppaaseen dokumentoitiin menetelmän molemmat soveltamistavat.



Kuvio 1. Maria Akatemian toiminta-alueet

Seuraavaksi opinnäytetyössä käsitellään menetelmätyöskentelyn keskeisiä käsitteitä sekä sitä, miten itsetuntemustyöskentely nivoutuu aiempaan tutkimukseen ja alan keskusteluun. Oheiset käsitteet ovat keskeisiä Maria Akatemian itsetuntemustyöskentelyssä, jota Kasvutarina-menetelmä tukee. Valitut käsitteet avaavat sekä Maria Akatemiaa toimintaympäristönä että Kasvutarina-menetelmää ja sen soveltamista eri toimintamuodoissa.

2 Ehkäisevä väkivaltatyö

Maria Akatemian ehkäisevä väkivaltatyö tarjoaa apua naisille, jotka ovat käyttäneet tai pelkäävät käyttävänsä väkivaltaa. Työskentelyn tavoitteena on väkivallan väheneminen ja loppuminen. Työskentelyssä keskeistä on tunteiden tunnistamisen ja tunnesäätelytaitojen vahvistaminen, omien rajojen tunnistaminen ja uusien toimintamallien löytäminen. (Maria Akatemia ry 2023.)

Asiakkuus perustuu vapaaehtoisuuteen ja on asiakkaalle maksutonta. Asiakkaat ottavat itse yhteyttä ja ohjautuvat avun piiriin Avoin linja -puhelinpäivystyksen, chat-päivystyksen tai sähköpostin kautta. Päivystäjä, joka voi olla joko työntekijä tai vapaaehtoinen, kuulee asiakkaan tilanteen. Arvostavalla, kunnioittavalla ja rohkaisevalla asenteella otetaan asiakas vastaan chatissa tai puhelussa, jonka jälkeen Maria Akatemian työntekijä on yhteydessä asiakkaaseen ja sopii yksilökeskustelusta. (Maria Akatemia ry 2023.)

Ehkäisevän väkivaltatyön tavoitteita ovat asiakkaan näkökulmasta oman väkivallan tunnistaminen ja tunnistaminen sekä vastuunotto, toivon herättäminen, itseymmärryksen syveneminen, omiin juuriin ja sukupolviketjuihin tutustuminen, tunteiden tunnistaminen ja tunnesäätelytaitojen vahvistaminen, uusien toimintamallien löytyminen, itsemyötätunnon ja itsearvostuksen merkityksen ymmärtäminen sekä omien rajojen tunnistaminen. (Maria Akatemia ry 2023.)

Ehkäisevän väkivaltatyön kokonaisuuteen kuuluu neljä työmuotoa. Naisenväkivalta.fi-työmuodossa tehdään yksilö- ja ryhmätyötä aikuisten naisten kanssa Helsingin ja Tampereen toimipisteillä sekä verkkovälitteisesti eli videokeskustelujen kautta, jolloin asiakkaita tavoitetaan valtakunnallisesti. Keijun varjo -toiminnassa tehdään myös yksilö- ja ryhmätyötä, mutta asiakasryhmänä ovat tytöt ja nuoret naiset. A-Kiltojen Liitto ry:n ja Maria Akatemia ry:n yhteishanke VEERAT - vertaisuudesta toivoa ja työkaluja omaan kasvuun sekä toipumiseen (2022-2024) puolestaan yhdistää nais erityyppisen päihdetyön ja ennaltaehkäisevän väkivaltatyön. Sosped-säätiön ja Maria Akatemian yhteistyönä toteutettava Nettideittiturva-hanke (2023-2025) tukee romanssihuijausten uhreja, tekijöitä ja heidän läheisiään. (Maria Akatemia 2023.)

2.1 Sukupuolisensitiivisyys ja nais erityyppisyys

Nais erityyppyyden ajatellaan merkitsevän sukupuolisensitiivisyyttä sekä herkkyyttä tunnistaa sukupuolesta nousevia tarpeita ja erityispiirteitä. Maria Akatemiassa asiakkaille luodaan kohtaavalla työotteella turvallinen tila, jossa asiakas tulee arvostavalla tavalla kohdatuksi. On paljon asioita, joita naisen on helpompi käsitellä muiden naisten kanssa. Tähän tarpeeseen Maria Akatemia on tarttunut luomalla ja ylläpitämällä nais erityyppisiä toimintamuotoja.

Sukupuolisensitiivinen työote tarkoittaa sitä, että kaikessa toiminnassa ja puhetoimissa tunnistetaan erilaisia oletuksia, ennakkoluuloja ja käsityksiä, joita eri sukupuoliin kulttuurisesti ja sosiaalisesti liitetään. Sukupuolisensitiivisyys merkitsee myös sitä, että tiedostetaan ja tunnistetaan stereotyyppioita, joita sukupuoliin liittyy, sekä sukupuolen moninaisuus. (THL 2022.) Yksinkertaisimmillaan voidaan sanoa, että sukupuolisensitiivisyys tunnistaa ja tekee näkyväksi sukupuoleen liitettyjä arvoja ja asenteita. Se on myös edellytyksenä tasa-arvon toteutumiselle sukupuolten välillä. (Anttonen 2007, 11.)

Sukupuolisensitiivisyys ja nais erityisyys kulkevat käsi kädessä ja niiden merkitykset ovat hyvin lähellä toisiaan, eli sukupuolen näkyväksi tekemistä. Tämä jää kuitenkin helposti piiloon totuttujen käytänteiden taakse. Ympäröivässä yhteiskunnassa nainen omaksuu tiettyjä odotuksia, jotka tulevat opituista normeista, arvoista ja tavoista. Yhteiskunta sekä sen kulttuuri ja rakenteet muovaavat ihmisen käsitystä omasta itsestään ja sukupuolestaan. Jokaisella naisella on mahdollisuus löytää oma naiseutensa ja toteuttaa sitä haluamallaan tavalla - ja toisaalta myös sallia muille samanlaisen oikeuden olemassaoloon. (Heinonen ym. 2021, 20-21.)

Työntekijän oma kasvuprosessi on tärkeä osa sukupuolisensitiivisen työtteen onnistumista. Hänen on oltava tietoinen sekä osattava kyseenalaistaa omia sukupuoleen liittyviä ennako-oletuksiaan. Sensitiivinen työote edellyttää sitä, että ohjaaja tiedostaa ja työstää tietoa, odotuksia ja asenteita. Sukupuolisensitiivisyyteen ei ole tarjolla mitään valmista mallia tai pakettia, vaan se on jatkuvassa muutoksessa. (Honkasalo 2011, 93.)

2.2 Vertaistuki

Vertaistuella tarkoitetaan pari- tai ryhmämuotoista toimintaa, jossa saman kokeneet tukevat toisiaan jakamalla kokemuksiaan. Vertaistuen tärkeimmät elementit ovat kohtaaminen, kertominen ja kuunteleminen. Ihminen saa ammattilaiselta yhdenlaista tukea ja saman kokeneelta vertaiselta toisenlaista tukea. Ammatilainen voi auttaa asian käsittelemisessä tietoon ja osaamiseensa perustuen, kun taas vertainen voi auttaa omien esimerkkiensä kautta. (Terveyskylä 2022.)

Vertaisuus perustuu tasa-arvoon ja jaettuun kokemukseen sekä haluun jakaa omaa kokemustaan muiden kanssa. Vertainen auttaa ymmärtämään, että muillakin on samanlaisia kokemuksia, mikä poistaa yksinäisyyttä ja häpeää. Vertainen on myös sopivan etäinen omaan elämään nähden, jolloin hänelle voi olla helpompaa puhua mieltä painavista asioista kuin omille läheisille, joita ei halua kuormittaa huolillaan. (Terveyskylä 2022.)

Maria Akatemian kaikissa toimintamuodoissa keskeinen työskentelytapa on ammatillisesti ohjattu vertaisryhmä. Vertaisryhmässä mahdollistuu kokemus kuulluksi ja nähdyksi tulemisesta sekä tunne siitä, ettei ole haasteidensa kanssa yksin. Samaan aikaan ammattilaisen ohjaus luo turvaa ryhmälle, sillä ammatilainen huolehtii ryhmän rakenteista ja siitä, että kaikki saavat yhtäläisesti aikaa puheenvuoroilleen.

3 Hyvinvointia lisäävä toiminta

Maaailman terveysjärjestö WHO määrittelee hyvinvoinnin täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi (WHO 2012). Määritelmää on arvosteltu, koska sen katsotaan olevan mahdoton saavuttaa. Voidaan kuitenkin ajatella, että ihmisen kokonaisvaltaiseen

hyvinvointiin vaikuttavat kaikki edellä mainitut tekijät: fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi.

Hyvinvoinnin edistäminen puolestaan voidaan määritellä sellaiseksi toiminnaksi, jonka tavoitteena on lisätä väestön hyvinvointia ja terveyttä sekä kaventaa terveyseroja. Esimerkkejä tällaisesta työstä ovat ehkäisevä päihdetyö ja lähisuhdeväkivallan ehkäiseminen. (Aluehallintovirasto 2012.) Maria Akatemiassa ehkäisevä väkivaltatyö on erotettu omaksi toimintamuodokseen ja hyvinvointitoiminnalla tarkoitetaan esimerkiksi vanhemmuuden tukea ja työn ja perhe-elämän yhdistämistä tukevaa työtä.

Maria Akatemian hyvinvointi- ja työelämätoiminnan kokonaisuus koostuu erilaisista hankkeista ja ryhmistä. Tunnevaaka®-ryhmät ovat äideille suunnattuja ryhmiä, jotka tähtäävät vanhemmuuden tukemiseen ja tunnesäätelyn vahvistamiseen. Läheisenä työelämässä -hanke (2022-2024) on Maria Akatemian ja Miina Sillanpään säätiön yhteishanke. Hanke on tarkoitettu läheishoivaajille, jotka pitävät työn ohella huolta läheisestään. Hankkeen tarkoitus on tukea läheishoivaajia työn ja hoivan yhdistämisen aiheuttamassa kuormituksessa. Työnimuun! -hanke (2023-2025) on Maria Akatemian ja Naistenkartanon yhteishanke, jossa pyritään tukemaan nuorten naisten jaksamista työelämässä. (Maria Akatemia 2023.)

3.1 Ammatillinen itsetuntemustyöskentely ja sisäinen käsikirjoitus

Ihmisten parissa tehtävä työ ei perustu pelkästään tiedon ja kokemuksen varaan. Ammatillaisen on osattava käyttää myös eettistä päättelykykyä, eli huomioida ihmisen tunteet, elämänpolku ja erilaiset kokemukset. Oma toimintaa on osattava arvioida myös kriittisesti eri näkökulmista. (Lindroos & Nyberg 2020, 74.)

Maria Akatemiassa eettisyyteen liittyy se, että työntekijä pohtii omia syitä ja motiivejaan alalle hakeutumiseen. Oma itsetuntemustyöskentely on tärkeää, jotta tulisi tietoisiksi omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan. On tärkeää, ettei työntekijä ”mene rikki” asiakkaan rikkinäisyydestä, ja että sietää tämän vaativuutta ja riippuvuutta. ”Miten katsot itseäsi, siten katsot toista.”

Maria Akatemiassa annetaan iso painoarvo työntekijän itsetuntemustyöskentelylle, sillä ajatellaan, että asiakkaan kanssa voi päästä niin pitkälle, kuin on itse päässyt. Ehkäisevän väkivaltatyön johtava asiantuntija Maria Lindroos (2022) sanoo, että itsetuntemus on tietoa, taitoa ja tietoisuutta siitä, mitkä ovat omat vuorovaikutustapamme, millainen oma sisäinen käsikirjoituksemme on sekä myös oman alitajuntamme tunnistamista ja nostamista tietoisuuteemme. Sisäisellä käsikirjoituksella® tarkoitetaan oman vuorovaikutuksemme käsialaa eli sitä, millä tavalla olemme vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Kaikki se, minkä vaikutuspiirissä olemme, vaikuttaa siihen, miten kykenemme vuorovaikutukseen. Mitä enemmän

tutustumme ja tutkimme itseämme syvästi, sitä enemmän ammattitaitomme ja ihmistuntemuksemme kehittyy. (Lindroos 2022.)

Lindroos ja Maria Akatemian toiminnanjohtaja Sari Nyberg (2020, 81) kehottavat vahvistamaan ammatillista itsetuntemusta seuraavien kysymysten avulla: Mikä sai sinut valitsemaan juuri oman ammattisi? Minkälaisena näet ammatillisen kasvupotentiaalisi? Mitkä ovat ammatilliset vahvuutesi ja heikkoutesi? Mitä itsessäsi arvostat työssä? Mikä saa kokemaan työn mielekkääksi? Mistä koet iloa ja tyytyväisyyttä? Milloin tunnet avuttomuutta ja osaamattomuutta? Mikä saa sinut tuntemaan pettymystä, vihaa, syyllisyyttä tai häpeää työssäsi?

Maria Akatemiassa työskennellään väkivaltakysymysten äärellä, joten työntekijällä on erityisen suuri eettinen vastuu. Asiakkaan käyttämä väkivalta saattaa kohdistua esimerkiksi pienen lapsen. Työntekijän on osattava kohdata asiakas myötätuntoisesti ja arvostaen sekä olemaan hänen kanssaan samalla puolella, eli yhdessä väkivaltaa vastaan.

3.2 Kasvutarina ja muita vastaavia menetelmiä

Asiakkaan omaan elämäntarinaansa ja sisäiseen käsikirjoitukseen tutustutaan Maria Akatemiassa sekä yksilö- että ryhmätyöskentelyssä kasvutarinan kautta. Kasvutarinan kertominen syventää itsetuntemusta ja antaa ihmiselle mahdollisuuden tulla nähdyksi ja kuulluksi, ja sitä kautta vahvistetuksi (Perheentupa 2010).

Kasvutarinoiden avulla käydään läpi lapsuutta ja nuoruutta, millaisessa kasvuympäristössä on kasvanut, millaista vanhemmuutta on saanut ja ketkä ovat sellaisia ihmisiä, jotka ovat nähneet ja vahvistaneet itseä. Vastaavia menetelmiä on käytössä muuallakin, esimerkiksi lastensuojelussa ja perhetyössä.

Neljä Astetta Oy:n perhetyössä on käytössä vanhemmille suunnattu MES®-työskentely, jossa käydään läpi sukupolvien ketjua tarinoiden avulla. Työskentelyn tarkoituksena on ymmärtää menneisyyden vaikutusta nykyhetkeen ja syitä arjen haasteille. Työskentelyssä olennaista on nähdä vanhemman tarinan merkityksellisyys, ja liittää se osaksi sukupolviketjua. Tavoitteena on saada katkaistua sukupolviketjussa kulkevat haastavat toimintamallit. (Neljä Astetta 2023.)

Uusperheneuvojakoulutuksessa käsitellään menetelmiä, joiden avulla asiakkaan tilannetta voidaan edistää, jos keskustelu on vaikeaa. Näitä menetelmiä ovat esimerkiksi sukupuun käyttö työvälineenä. Sukupuun käytössä on keskeistä tutkia perheen historiaa ja sieltä nousevia haasteita sekä erityisesti voimavaroja. (Asikainen 2015, 7.) Myös THL listaa sukupuun yhdeksi suositeltavista menetelmistä systeemisessä lastensuojelutyössä (THL 2019).

3.3 Narratiivisuus

Kertomuksen tunnistaa siitä, että siinä on tilanne, henkilö(t) ja juoni. Juoni luo kertomuksen logiikan: tapahtumilla on syyt ja seurauksensa. (Löytönen 2015.) Kasvutarina-menetelmässä asiakas kertoo menetelmän nimen mukaisesti oman kasvutarinansa omasta näkökulmastaan. Kyseessä on kertomus, jonka asiakas luo. Kertomus on aina tilanteeseen sidottu eli se voi muuttua ajasta ja paikasta riippuen.

Narratiivilla tarkoitetaan kertomusta. Narratiivisen viitekehyksen sisällä nähdään ihmisen toiminnan syntyvän kertomuksissa, jolloin kertomusten tutkiminen on tärkeää. Ihminen siis luo itsensä erilaisten kertomusten avulla. Narratiivisessa tulkinnassa ollaan kiinnostuneita noista kertomuksista - millaisia kertomuksia ihmisestä kerrotaan, millaisia kertomuksia hän itse luo, millainen hänen kertomuksensa on suhteessa ympäröivään kulttuuriin? Toisin sanoen: mikä on kertomusten paikka ihmisen elämässä? Mitä ne meistä kertovat? (Löytönen 2015.)

Kasvutarina-menetelmässä asiakas tarinallistaa oman kasvuhistoriansa eli luo eräänlaisen narratiivin. Menetelmän käyttö vaatii luovuutta ja kykyä tavoittaa lapsuuden tunnekokemuksia. Tarinan luomisessa oleellista on se, että omaan tarinaansa voi vaikuttaa. Ihminen on vapaa tekemään päätöksiä ja kantamaan vastuuta - ei tarvitse jäädä menneisyytensä vangiksi.

4 Yhteys alan kirjallisuuteen ja aikaisempaan tutkimukseen sekä ammatilliseen keskusteluun

Maria Akatemiaan on aiemmin tehty YAMK-opinnäytetyönä Tunnevaaka®-opas, joka on työkalu äitien hyvinvoinnin, jaksamisen ja mahdollisen väkivaltaisen käytöksen tunnistamiseen. Tunnevaaka®-opasta voidaan hyödyntää esimerkiksi neuvoloissa keskustelun aloittamiseksi ja vaikeiden kysymysten helpottamiseksi. (Kommeri 2019.) Niin Tunnevaaka®-opas kuin Kasvutarina-menetelmäopaskin parantavat omalta osaltaan työntekijän osaamista vaikeidenkin aiheiden käsittelyssä ja toisaalta edesauttavat asiakkaan itsetuntemustyöskentelyä. Siinä missä Tunnevaaka®-opas on tarkoitettu työntekijän ja asiakkaan yhteiseen työskentelyyn ja asiakas voi tutustua siihen itsenäisesti, Kasvutarina-opas on tarkoitettu ensisijaisesti työntekijöille.

Maria Akatemia tunnetaan ennen kaikkea naisille suunnatusta ehkäisevästä väkivaltatyöstään. Väkivallattomuutta pyritään edistämään itsetuntemustyöskentelyn avulla. Myös Maria Akatemian hyvinvointi- ja työelämätoiminnassa eli esimerkiksi erilaisissa äitiryhmissä juuri itsetuntemustyöskentely on keskeinen keino hyvinvoinnin lisäämiseen. (Maria Akatemia 2023.) Itsetuntemustyöskentelyssä apuna on Kasvutarina-menetelmä.

Maria Akatemian toimintamuodoista on tutkittu aiemmin erityisesti ehkäisevää väkivaltatyötä ja ryhmäintervention tehokkuutta väkivallan vähentämisessä (Rinkinen 2012; Keiski 2018;

Keiski ym. (2018). Keiski ym. (2018) kuvaavat Maria Akatemian ehkäisevän väkivaltatyön ryhmätyöskentelyä ryhmäpsykodynaamiseksi: työskentelyn keskiössä on naisen tekemän väkivallan dynamiikka, ja keskeisenä tavoitteena on väkivallan käytön väheneminen ja loppuminen itsetuntemuksen lisääntyessä ja vastuunoton parantuessa työskentelyn myötä. Ryhmätyöskentelyn vahvistaessa naisen itsetuntemusta hän voi oppia uusia keinoja tunteiden hallintaan ja impulssikontrolliin. Väkivaltaisen reaktion sijaan nainen voi oppia tunteiden käsittelyä ja kokemista. Tutkimus paljastaa, että itsetuntemuksessa ryhmän aikana tapahtuneet positiiviset muutokset olivat tilastollisestikin erittäin merkittäviä. Itsetuntemusta lisäävä ryhmäinterventio näyttää olevan erityisen tehokas emotionaalisen väkivallan kohdalla.

Pia Keiskin (2018) väitöskirja tutki naisten perheväkivaltakäyttäytymistä ja sen vähenemiseksi tehtävien interventioiden vaikutusta. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää interventioiden hyötyä ja tuloksia sekä tuoda näkyväksi naisia väkivallan tekijöinä perhe- ja lähisuhteissa. Tutkimus osoitti, että lähisuhteissaan väkivaltaa käyttäviä naisia yhdistää kaltoinkohtelun kokemukset omassa lapsuudessa ja kokemukset parisuhdeväkivallasta aikuisiällä. Keiskin mukaan apua perheväkivaltakäyttäytymiseen on hankala saada. Itsetuntemustyöskentely interventioissa toi tutkimuksen mukaan pysyviä tuloksia.

5 Menetelmä ja toteutus

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön toteuttamiseksi valittua menetelmää ja toteutusta sekä kuvataan, miten arviointeja ja palautteita kerättiin prosessin eri vaiheissa. Luvussa pohditaan myös opinnäytetyön eettisiä kysymyksiä sekä suunnitteluun, toteutukseen ja raportointiin liittyviä huomioita.

5.1 Opinnäytetyön toteutus

Kasvutarina-menetelmäopas oli toiminnallinen opinnäytetyö, jonka lopputuloksena syntyi raportti sekä produkti eli opas. Toiminnallisella opinnäytetyöllä pyrittiin käytännön toiminnan ohjeistamiseen ja opastamiseen sekä toiminnan järjestämiseen ja järjeistämiseen. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla esimerkiksi ohjeistus, opas tai tilaisuuden, tapahtuman tai ryhmän suunnittelu ja/tai toteuttaminen. (Airaksinen 2009.)

Aineisto opasta varten kerättiin ensisijaisesti olemassa olevista ohjeista ja muusta menetelmään liittyvästä dokumentaatiosta ja materiaaleista Maria Akatemiassa. Strukturoitua haastattelulomaketta käytettiin pohjana oppaan sisällöllisessä suunnittelussa ja toteutuksessa, ja siihen saatiin vastaukset 14 työntekijältä tai kouluttajalta. Erikseen haastateltiin teemahaastattelun keinoin Maria Akatemian työntekijöitä, joilla on paljon kokemusta Kasvutarina-menetelmän käytöstä. Teemahaastattelu perustuu ennalta suunniteltujen teemojen kartoittamiseen, ei niinkään valmiisiin kysymyspohjiin tai täysin avoimeen keskusteluun (Laadullisen

tutkimuksen verkkokäsikirja 2022). Kirjallisen materiaalin ja haastattelujen pohjalta pystyttiin luomaan hyvä käsitys oppaan keskeisestä sisällöstä.

Jo oppaan suunnitteluvaiheessa hyödynnettiin Maria Akatemian (uusia) työntekijöitä, joilla oli toiveita oppaan sisällöstä. Näin kartoitettiin, miten tarkasti menetelmän käyttö tulisi oppaaseen dokumentoida ja millaisia kysymyksiä erityisesti käsitellä. Oppaan suunnitteluvaiheessa käytiin lisäksi läpi asiakaspalautteita, jotta sopivia kommentteja voitiin lisätä anonyymeinä sitaatteina oppaan sivuille.

Opas rakentui useiden vaiheiden kautta: ensin hahmoteltiin alustava sisältösuunnitelma syksyllä 2022, jonka pohjalta lähdettiin toteuttamaan opasta ja suunnittelemaan sille ulkoasua. Ensimmäisen version valmistuttua pyydettiin palautetta Maria Akatemian työntekijöiltä, ja opasta kehitettiin ja muokattiin palautteiden pohjalta. Tämän jälkeen työntekijät saivat oppaan uudestaan kommentoitavaksi. Näiden kommenttien pohjalta opasta muokattiin jälleen lopulliseen sisältöönsä ja ulkoasuunsa. Opas valmistui huhtikuussa 2023. Valmiista oppaasta pyydettiin vielä palautetta. Oppaan arviointi- ja palauteprosessi on kuvattu kokonaisuudessaan alla (kuvio 2).

Marraskuu 2022: kysely työntekijöille

Kaikilta Maria Akatemian työntekijöiltä ja kouluttajilta pyydettiin kokemuksia Kasvutarina-menetelmän käytöstä ns. hiljaisen tiedon keräämistä varten.

27.2.2023: keskustelutilaisuus

Työntekijät ja kouluttajat kutsuttiin koolle vapaaehtoiseen keskustelutilaisuuteen. Osallistujia oli 16.

30.3.2023: palautekeskustelu

Palautekeskustelu pidettiin toiminnanjohtajan ja ehkäisevän väkivaltatyön johtavan asiantuntijan kanssa.

Toukokuu 2023: palaute toimeksiantajalta

Toimeksiantajalta eli Maria Akatemian toiminnanjohtajalta pyydettiin kirjallinen palaute.

Helmikuu 2023: ensimmäinen versio ja palaute

Ensimmäinen versio oppaasta valmistui ja se lähetettiin luettavaksi kaikille Maria Akatemian työntekijöille ja kouluttajille. Palautetta päätettiin pyytää ilman lomaketta.

Maaliskuu 2023: toinen versio ja palaute

Oppaan toinen versio lähetettiin kaikille työntekijöille luettavaksi. Saatetekstissä pyydettiin palautetta ja kommentteja, joiden pohjalta tehtiin viimeinen muokauskierros.

Huhtikuu 2023: oppaan valmistuminen ja palautekysely

Oppaan lopullinen versio valmistui ja se luovutettiin työntekijöiden käyttöön sähköisesti. Loppupalautekysely toteutettiin Forms-lomakkeella.

Kuvio 2. Oppaan arviointi- ja palauteprosessi

Opinnäytetyön suunnitelma oli valmis syyskuussa 2022. Haastattelut ja muu tiedonkeruu toteutettiin marras- ja joulukuun 2022 aikana. Opas valmistui huhtikuussa 2023 ja siihen liittyvä raportti toukokuussa 2023.

5.2 Kasvutarina-oppaan arviointi ja palaute

Marraskuussa 2022 kaikilta Maria Akatemian työntekijöiltä ja kouluttajilta pyydettiin kokemuksia Kasvutarina-menetelmän käytöstä ns. hiljaisen tiedon keräämistä varten. Anonyymi Microsoft Forms -lomake (liite 5) rakentui seuraavien kysymysten pohjalta:

- Työmuoto, jossa olet käyttänyt Kasvutarina-menetelmää (monivalintakysymys)
- Mitkä ovat mielestäsi Kasvutarina-menetelmän hyödyt asiakastyössä? (avoin kysymys)
- Millaisia kokemuksia sinulla on Kasvutarina-menetelmän käytöstä yksilötyöskentelyssä? (avoin kysymys)
- Entä ryhmätyöskentelyssä? (avoin kysymys)
- Mitä työntekijän tulisi mielestäsi ottaa huomioon Kasvutarina-menetelmää käyttäessä? (avoin kysymys)
- Mitä asioita itse nostaisit esiin oppaaseen? (avoin kysymys)
- Mitä muuta haluat sanoa? (avoin kysymys)
- Vastauksiani saa julkaista oppaassa ja opinnäytetyössä (monivalintakysymys)

Vastauksia lomakkeelle tuli 14, joista 12 ilmoitti, että vastauksia saa käyttää anonyymisti oppaassa ja opinnäytetyössä. Vastauksia käytettiin oppaassa paitsi sitaattien muodossa myös pohjana sisällön suunnittelussa. Vastauksista nousi esiin myös työntekijöiden toive yhteiselle keskustelulle menetelmän käytöstä sekä sen hyödyistä ja haasteista.

Helmikuussa 2023 ensimmäinen versio oppaasta valmistui ja se lähetettiin luettavaksi kaikille Maria Akatemian 24 työntekijälle ja kouluttajalle. Alun perin oli tarkoitus pyytää palautetta Maria Akatemian toiminnanjohtajalta, kehittämispäälliköltä, pitkäaikaiselta työntekijältä ja kouluttajalta. Hyvin varhaisessa vaiheessa suunnitelma muuttui siten, että palautetta pyydettiin kaikilta Maria Akatemian työntekijöiltä läpi prosessin. Tällä haluttiin vahvistaa sitä, että opas hioutuisi työntekijöitä aidosti palvelevaksi työkaluksi.

Oppaan ensimmäisen version lähettämisen myötä palautetta päätettiin pyytää ilman lomaketta. Palautetta saatiin työntekijöiltä sekä sähköpostitse että suusanallisesti. Suusanallinen palaute kirjattiin ylös. Palautetta saatiin oppaasta puuttuvasta menetelmän historiasta sekä sukupolvien yhteyden merkityksestä, joka on työskentelyssä tärkeä. Palautteen pohjalta tehtiin oppaaseen tarpeellisia muokkauksia, lisäyksiä ja poistoja. Oppaaseen lisättiin luvut ”Sukupolviyhteyden vahvistava vaikutus” ja ”Menetelmän juuret” ja täydennettiin lähdelistaa.

Työntekijät ja kouluttajat kutsuttiin koolle vapaaehtoiseen keskustelutilaisuuteen 27.2.2023. Osallistujia oli 16. Tilaisuudessa keskusteltiin työntekijöiden kokemuksista luovien tai toiminnallisten elementtien hyödyntämisestä Kasvutarina-työskentelyn ohessa, konkreettisista vinkeistä menetelmän käyttöön liittyen, miten oma tarina voidaan kääntää voimavaraksi, menetelmän haasteista ja siitä, kenelle menetelmä mahdollisesti ei sovellu. Opas sai suusanallisesti

kannustavaa ja kiittävää palautetta ja yhteinen keskustelu koettiin yleisesti ottaen hyödylliseksi. Keskustelussa kävi ilmi, että oppaasta puuttui yhden hankkeen esittely. Muita keskustelussa esiin tulleita aiheita olivat konkreettiset vinkit menetelmän käyttöön, vieraskielisyyden vaikutukset sekä menetelmän haasteet erityisesti nuorten kanssa tehtävässä työssä. Yksi oppaan otsikoita koettiin vaikeasti ymmärrettäväksi, joten sanoituksia hiottiin selkeämmiksi. Annettu palaute ja keskustelu kirjattiin tilaisuuden aikana Word-dokumenttiin. Palautteen pohjalta muokattiin oppaan toinen versio.

Maaliskuussa 2023 oppaan toinen versio lähetettiin kaikille työntekijöille luettavaksi. Saatekustissa pyydettiin sähköpostitse palautetta ja kommentteja, joiden pohjalta tehtiin viimeinen muokauskierros. Erityisesti uusien työntekijöiden näkökulmaa toivottiin: Miten menetelmä avautuu oppaan avulla? Onko oppaassa jotain, mistä ei saa kiinni? Opasta pidettiin hyödyllisenä työkaluna ja tärkeänä apuna ryhmän ohjaamisessa. Uudet työntekijät kokivat, että opas toimii hyvänä perehdytysmateriaalina. Oppaan kuvavalinnat ja ulkoasu saivat erityistä kiitosta.

30.3.2023 pidettiin palautekeskustelu toiminnanjohtajan ja ehkäisevän väkivaltatyön johtavan asiantuntijan kanssa. Palautteessa kiiteltiin sitä, että on tartuttu äärimmäisen tärkeään asiaan, tehty menetelmä näkyväksi ja saatu se dokumentoitua yksiin kansiin. Opasta luonnehdittiin monipuoliseksi, selkeäksi ja visuaalisesti kauniiksi. Sen sanottiin olevan helppokäyttöinen, hyvä käytössä ja miellyttävä katsella. Sisällöllisesti kiiteltiin juuritetuuden ja tekijöiden huomioimista. Työntekijöiden ja asiakkaiden näkökulman kiitettiin yhdistyvän hyvällä tasapainolla. Lopputuloksen arvioitiin olevan kannustava sekä yhteistyötä ja oppimista korostava. Myös yhteistä keskustelutilaisuutta kiiteltiin.

Pieniä yksityiskohtia kehoitettiin vielä huomioimaan, kuten tiettyjä sanavalintoja, lähteiden käyttöä ja paria tarkennusta faktoihin. Palautekeskustelua hyödynnettiin näiden esiin nostettujen yksityiskohtien muokkaamiseen.

Oppaan lopullinen versio valmistui huhtikuussa 2023. Opinnäytetyön tuotoksen arviointia varten käytettiin apuna arvioinnin suunnittelua tukevaa lomaketta (Innokylä 2022). Lomake eli loppupalautekysely toteutettiin Microsoft Forms -lomakkeella (liite 6) huhtikuussa 2023 ja se rakentui seuraavien kysymysten pohjalta:

- Miten hyvin opas vastaa sisällöllisiin odotuksiisi asteikolla 1-5?
- Miten paljon oppaasta on apua asiakastyössä asteikolla 1-5?
- Miten helppokäyttöinen opas on asteikolla 1-5?
- Minkä arvosanan antaisit oppaan ulkoasulle asteikolla 1-5?
- Mikä oppaassa on parasta? (avoin kysymys)
- Mitkä oppaan osa-alueet ovat hyödyllisimmät? (avoin kysymys)

- Mitkä oppaan osa-alueet ovat vähiten hyödylliset? (avoin kysymys)
- Miten kehittäisit opasta? (avoin kysymys)
- Vapaa palaute (avoin kysymys)

Vastauksia lomakkeelle tuli 6. Palaute annettiin anonyymisti, sillä sen katsottiin mahdollistavan rehellisen palautteen antamisen. Oppaan tarkoituksena oli helpottaa menetelmän käyttöä, joten palaute, joka syntyi käytännön kokemuksista, oli arvokasta oppaan onnistumisen kannalta. Arvioinnin kohteena oli oppaan sisältö, helppokäyttöisyys ja hyöty asiakastyössä. Palautteissa parhaaksi nähtiin oppaan helppokäyttöisyys, selkeys, johdonmukaisuus sekä kuvituksessa kauniisti huomioitu ihmisten moninaisuus. Hyödyllisimmäksi nähtiin selkeä ohjeistus, käytännön apukysymykset, konkreettiset esimerkit, menetelmän tausta-ajatuksen avaaminen, kasvutarinan tarkoituksen avaaminen sekä selkeät etenemishjeet työskentelyssä.

Kysymyksiin vähiten hyödyllisistä osa-alueista ja oppaan kehittämisestä ei tullut vastauksia. Kysymyksiin, joihin vastattiin asteikolla 1-5, oli vastausten keskiarvo kolmessa ensimmäisessä kysymyksessä 4,83, ulkoasun arvosanaksi annettiin 5.

"Vaikka kasvutarinamenetelmä on jo oman työn kautta tuttu, on todella hyödyllistä saada näin kattava kooste menetelmästä kokonaisuutena. Auttaa jäsentämään omaa työskentelyä. Sain oppaasta myös hyödyllisiä, uusia sanoituksia asiakastyössä käytettäväksi!" Työntekijän anonyymi palaute 24.4.2023.

"Selkeä, laaja kokonaisuus. Eteni johdonmukaisesti. Loistava opas työskentelyn tueksi ja muistiksi." Työntekijän anonyymi palaute 2.5.2023.

Lopuksi toimeksiantajalta eli Maria Akatemian toiminnanjohtajalta pyydettiin kirjallinen palaute toukokuussa 2023 (liite 7). Toimeksiantaja tulee hyödyntämään opasta uusien työntekijöiden perehdyttämiseen sekä menetelmän kehittämiseen, koulutuksiin ja esityksiin ammattilaisille ja suurelle yleisölle. Kiitosta annettiin työyhteisöä osallistavasta työskentelyprosessista, tekijöiden innostuneesta työtteestä sekä lopputuloksesta niin sisällöllisesti kuin visuaalisestikin.

5.3 Tuotoksena Kasvutarina-opas

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda opas Kasvutarina-menetelmän käytöstä Maria Akatemian työntekijöille. Menetelmästä oli olemassa hyvin vähän kirjallista ohjeistusta, joten idea syntyi uuden työntekijän näkökulmasta tarvelähtöisesti. Ennen oppaan valmistumista menetelmän opettaminen oli paljolti perehdyttäjän vastuulla, joten opinnäytetyön tarkoitus oli yhtenäistää ja tasalaatuistaa menetelmän käyttöä - antaa kaikille työntekijöille pääsy saman tiedon äärelle.

Opinnäytetyön tuotoksena valmistui 52-sivuinen ”Kasvutarina-menetelmä - työntekijän opas”. Esimerkkisivut oppaasta ovat nähtävillä liitteissä 1, 2 ja 3. Opas on konkreettinen työkalu Maria Akatemian sisäiseen käyttöön, ja sitä voidaan hyödyntää erityisesti työntekijöiden perehdyttämisessä sekä yleisessä työskentelyssä menetelmän parissa. Oppaasta kerätyn palautteen perusteella opas oli erittäin toivottu ja hyödyllinen työkalu, jollaista Maria Akatemiassa ei ole aiemmin ollut saatavilla.

Opas luovutettiin heti valmistuttuaan Maria Akatemian työntekijöiden käyttöön sähköisesti. Toimeksiantaja innostui oppaasta prosessin aikana siinä määrin, että tarkoituksena on ottaa oppaasta 100-200 kappaleen painos, mikä ei alun perin ollut tarkoituksena.

5.4 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön eettisyyttä määrittelee hyvä tieteellinen käytäntö, jonka avulla varmistetaan, että tutkimus on eettisesti uskottavaa ja luotettavaa. Hyvä tieteellinen käytäntö on osa tutkimuksen laatuja järjestelmää. (Näreaho ym. 2020; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.)

Tutkimus ja sen tallentaminen on toteutettu rehellisesti ja yleistä tarkkuutta ja huolellisuutta noudattaen. Tiedonhankinta on tehty tieteellisen tutkimuksen käytäntöjä noudattaen eettisesti kestäväällä tavalla ja avoimesti. Aiemman tutkimuksen ja tutkijoiden merkitys on tunnistettu ja lähteisiin viitattu asianmukaisesti. Tutkimus suunniteltiin, toteutettiin, raportoitiin ja tallennettiin tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tutkimuksen tekemiseen kuuluu, että tarvittavat tutkimusluvut on hankittu ja joissakin tilanteissa tarvittava ennakoarviointi on tehty, mikä toteutui opinnäytetyössä. Tutkimusryhmässä tai tutkimushanketta tehdessä sovittiin kaikkien osapuolten oikeudet, periaatteet, vastuut ja velvollisuudet. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6-7.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä on huomioitu tutkimusetiikkaa koskevia kysymyksiä ja periaatteita seuraavanlaisesti: tietoinen suostumus tuotoksen arvioijilta, tiivis yhteistyö työelämäkumppanin kanssa, opiskelijoilla on ollut riittävä tietoperusta ja tutkimus- ja kehittämisosaamista, opiskelijat ovat jakaneet tutkimuksen kohteelle riittävän määrän tietoa tutkimuksesta, sen etenemisestä ja kohteeseen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi opiskelijat huolehtivat tutkimuslupaa koskevista asioista. (Pylkkänen 2020.) Vaatimukset toteutuivat opinnäytetyössä, joskin työtä aloitettaessa opinnäytetyön tekijöille oli epäselvää, että myös tämän opinnäytetyön toteuttamiseen tarvittiin tutkimuslupa. Epäkohta selvisi varhaisessa vaiheessa, ja tutkimuslupa saatiin kuntoon 17.11.2022 (liite 4).

Opinnäytetyö toteutettiin tiiviissä yhteistyössä työelämäkumppanin kanssa ja kaikki osapuolet sitoutuivat edistämään työn edistymistä ja valmistumista. Opinnäytetyön tekijät työskentelivät Maria Akatemiassa eli yhteydenpito toimeksiantajaan oli helppoa.

Tutkimusnäkökulmasta se, että opinnäytetyön tekijät työskentelivät toimeksiantajalle, herätti kysymyksen, oliko opiskelijoiden mahdollista tehdä työtä objektiivisesti, kun molemmilla oli sitoumus Maria Akatemiaan. Jos kyseessä olisi ollut toisentyyppinen, tutkimuksellinen opinnäytetyö, kysymys olisikin varmasti relevantti ja olisi vaatinut enemmän pohdintaa. Toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tavoitteena oli tuottaa menetelmäopas työntekijöille, ei kuitenkaan asettanut esteitä sitoumukselle. Tästä näkökulmasta oli jopa toivottavaa, että opinnäytetyön tekijät olivat myös tekemänsä oppaan kohderyhmää.

Opas nimensä mukaisesti opastaa Maria Akatemian työntekijöitä Kasvutarina-menetelmän käyttöön. Menetelmä on keskeinen osa Maria Akatemiassa tehtävää asiakastyötä, mutta oppaassa ei käsitelty asiakkaiden tietoja, eikä asiakkaita haastateltu. Työhön haastatellut henkilöt ovat Maria Akatemian kokeneita työntekijöitä, joilla on paljon osaamista menetelmän käytöstä.

Työelämäkumppani päätti opinnäytetyön alkuvaiheessa, että opasta ei voida julkaista osana opinnäytetyön raporttia Theseuksessa. Kieltoon liittyi eettinen pohdinta siitä, että vaativaa menetelmää ei ole toivottavaa alkaa käyttää ilman kunnollista perehdytystä eli vaikka opas toimii Maria Akatemiassa osana perehdytysmateriaalia, se tarvitsee kuitenkin tuekseen myös perehdyttäjän tuen. Näin ollen ei ole toivottavaa, että menetelmää ryhdytään hyödyntämään Maria Akatemian ulkopuolella ilman kunnollista perehdytystä. Toisaalta menetelmä on myös osa Maria Akatemialle rekisteröityä Sisäinen käsikirjoitus® -työskentelykokonaisuutta, jolloin oppaaseen liittyy myös liikesalaisuus.

6 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessissa ehdottomasti mielenkiintoisinta oli oppaan suunnittelu ja toteuttaminen. Alkuperäisen aikataulusuunnitelman mukaan opinnäytetyön oli tarkoitus valmistua syksyn 2022 aikana, mutta aikataulu venyi lopulta pitkälle kevääseen 2023. Tämä oli lopullisen oppaan kannalta positiivinen asia, sillä näin oli aikaa kehittää työtä rauhassa, käydä läpi useita palautekierroksia sekä osallistaa työyhteisöä mukaan oppaan kehittämisprosessiin. Oppaaseen käytetty vaiva näkyy onnistuneena lopputuloksena niin opinnäytetyön tekijöiden, toimeksiantajan kuin saatujen palautteidenkin perusteella.

Yksi tärkeimmistä opeista opinnäytetyöprosessin aikana on ollut oivallus siitä, miten tärkeää tällaisen oppaan lopputuloksen kannalta on saada kaikkien osallisten ääni kuuluviin: työyhteisön ja asiakkaiden. Tähän tarvittiin aikaa ja sellaisien tilaisuuksien luomista, jossa työntekijöiden toiveet ja näkökulmat tulevat esiin. Maria Akatemian työntekijöillä oli valtavasti hyljaita tietoa ja osaamista, joka saatiin oppaaseen keskustelemalla ja pyytämällä palautetta prosessin eri vaiheissa.

Toinen tärkeä oppi on ymmärrys siitä, että Kasvutarina-menetelmällä on pitkät juuret, mutta se elää ajassa ja muovautuu käyttäjiensä näköiseksi. Oppaaseen on dokumentoitu menetelmän käyttö vuonna 2023, mutta on todennäköistä, että menetelmä saa uusia vivahteita ja tulkintoja ajan myötä. Niinpä olisikin tärkeää, että opasta päivitetään aika ajoin.

Kolmas oppi liittyy oppaan kokoamiseen ja työstöön. Koko opinnäytetyöprosessi on ollut yksi suuri oppimiskokemus: millainen sisältö toimii opasmuotoisessa teoksessa parhaiten, miten suunnitella kaunis ja helposti luettava ulkoasu, millainen kuvitus tukee oppaan sisältöä, miten oppaasta tehdään aidosti kohderyhmäänsä hyödyttävä, miten kerätään palautetta, miten palautetta hyödynnetään?

Oppaan työstämiseen saatiin käyttää työaikaa. Yhdessä palautteessa pohdittiin, vaikuttiko tämä siihen, miten myönteisesti menetelmää oppaassa kuvataan. Kysymys on hyvä ja sitä on tarpeellista pohtia. On todennäköistä, että opasta ei olisi tehty, jos aitona huolena olisi ollut, että menetelmä ei ole hyvä ja tarpeellinen. Päinvastoin - oppaan tekeminen on vahvistanut tunnetta siitä, miten käyttökelpoinen Kasvutarina-menetelmä on monenlaisten asiakkaiden kanssa. Samaan aikaan voi todeta, että toimeksiantaja ei varmasti olisi saanut oppaalta tarvitsemaansa, jos oppaassa suhtauduttaisiin menetelmään hyvin kriittisesti. Yltiöpositiivisyyden ei tietysti haluttu olla ja siksi oppaassa on luku myös menetelmään liittyvistä haasteista.

Oppaan ulkoasusta ja monimuotoisesta kuvastosta saatiin paljon kiitosta. Kuvavalintojen tekemiseen käytettiin paljon aikaa, sillä haluttiin, että opas todella kuvaa ihmisten laajaa kirjoa. Maria Akatemiassa on aiemmin ollut käytössä varsin feminiinistä, melko yksipuolistakin naiskuvastoa, jota haluttiin menetelmäoppaassa uudistaa ja tuoda paremmin tähän päivään sopivaksi.

Oppaassa on mukana osio traumainformoidusta työotteesta, joka ei suoranaisesti ole osa Kasvutarina-menetelmää. Kun työskennellään ihmisten parissa, on selvää, että mukaan mahtuu monenlaisia kohtaloita ja kokemuksia. Niinpä on tärkeää huomioida tämä siinä, miten kohdataan ihan jokainen.

Opas päättyy lukuun ammatillisesta itsetuntemuksesta. Tämä on teema, joka on kiinteästi osa Maria Akatemian arkea ja kaikkea työtä, jota Maria Akatemiassa tehdään. Jos työntekijän omat säröt ovat tutkimatta, on vaarana, että käsittelemättömät tunteet nousevat hallitsemattomasti pintaan vaativissa asiakastilanteissa. Asiakkaan vaativuuden ja riippuvuuden tunteita voi olla vaikeaa sietää, jos itse ei ole koskaan saanut näyttää sellaisia tunteita.

Oppaaseen on dokumentoitu kaikki Maria Akatemian toimintamuodot ja Kasvutarinan hyödyntäminen niissä. Osa toimintamuodoista on hankkeita, jotka aikanaan päättyvät. Lisäksi uusia hankkeita syntyy vuosittain. Niinpä opasta onkin tarpeen päivittää ajoittain, jotta se pysyy

ajantasaisena. Tästä ei ole sovittu toimeksiantajan kanssa, joten jää nähtäväksi, miten hyvin opas elää ajassa.

Lähteet

Painetut

Keiski, P. 2018. Perheväkivaltaa käyttäneen naisen minuuksien synty: Realistinen synteesi perheväkivaltakäyttäjien vähenemiseen tehtävään intervention vaikutuksista. Väitöskirja: Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Tampereen yliopisto.

Keiski, P., Helminen, M., Lindroos, M., Kommeri, H. ja Paavilainen, E. 2018. Nainen perheväkivallan tekijänä - ryhmäinterventio väkivaltakäyttäjien vuoksi. Sosiaalilääketieteen aikakauslehti 2018:55:143-155.

Kommeri, H. 2019. Järjestölähtöisen auttamistyön kehittäminen: Tunnevaaka-opas äitiyden tunteiden tunnistamiseen ja kohtaamiseen. Yamk-opinnäytetyö. Helsinki: Humak.

Lindroos, M. & Nyberg, S. 2020. Yhteinen kieli. Toim. Sarvela, K. & Auvinen E. Helsinki: Basam Books.

Perheentupa, B-M. ja Karhunen, M-R. (toim.) 2010. Tietoisuuden tie alkurakkauteen - Väki- valta on ehkäistävissä. Helsinki: Maria Akatemia ry.

Pykkänen, I. 2020. Miten kirjoitan luvun opinnäytetyön eettisyys. Laurea-AMK.

Rinkinen, K. 2012. Etnografinen tutkimusmatka ryhmän muutokseen. Kasvukertomuksia väkivaltaa käyttävien naisten ohjatussa vertaisryhmässä. Pro gradu -tutkielma: Helsingin yliopisto.

WHO 2012. Measurement of and target-setting for well-being: an initiative by the WHO Regional Office for Europe. Pariisi, Ranska: World Health Organization.

Sähköiset

Airaksinen, T. 2009. Toiminnallinen opinnäytetyö tekstinä. Näkökulmia toiminnallisen opinnäytetyön kirjoittamiseen. Viitattu 14.9.2022. <https://www.slideshare.net/TiinaMarjatta/toiminnallinen-opinnytety-tekstin>

Aluehallintovirasto 2022. Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen. Viitattu 14.9.2022. <https://avi.fi/asioi/henkiloasiakas/ohjaus-ja-neuvonta/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistaminen>

Anttonen, E. 2007. Sukupuolisensitiivinen työote kansalaistoiminnassa ja nuorisotyössä. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Helsinki: HUMAK. Viitattu 14.9.2022. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/01/sukupuolisensitiivisyys-kansalaistoiminnassa.pdf>

Asikainen, P. 2015. Toiminnallisia menetelmiä ja työvälineitä lastensuojelun perhetyössä. 2015. Viitattu 4.5.2023. [Toiminnallisia menetelmiä ja työvälineitä lastensuojelun perhetyössä \(supli.fi\)](https://supli.fi)

Heinonen, V., Kiilunen, L. ja Vuorio A. 2021. Nais erityinen vertaistuki - NOVAT-ryhmät naisen hyvinvoinnin tukena. Teoksessa Nieminen, P. ja Lahikainen, E. (toim.) Vertaistuen moninaisuus. Kansalaisareenan julkaisuja. Helsinki: Kansalaisareena. Viitattu 14.9.2022. 9-33.

https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2021/01/Vertaistuen_moni-naisuus_WEB1494.pdf

Honkasalo, V. 2011. Tyttöjen kesken. Monikulttuurisuus ja sukupuolten tasa-arvo nuorisotyössä. Helsinki: Nuorisotutkimusseura. E-kirja. Viitattu 14.9.2022. <https://ekirjasto.kirjas-tot.fi/ekirjat/tyttojen-kesken-monikulttuurisuus-ja-sukupuolten-tasa-arvo-nuorisotyossa>

Innokylä 2022. Arvioinnin suunnittelua tukeva lomake. Viitattu 14.9.2022. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/arvioinnin-suunnittelua-tukeva-lomake>

Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. 2022. Tampereen yliopisto. Viitattu 9.9.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>

Löytönen, T. 2015. Narratiivinen tutkimusote. Teatterikorkeakoulu. Viitattu 2.9.2022. <https://www.xip.fi/tutkija/0402.htm>

Maria Akatemia ry 2023. Viitattu 2.5.2023. <https://www.mariaakatemia.fi/>.

Neljä Astetta 2023. Ryhmämuotoiset palvelut. Viitattu 4.5.2023. <https://4astetta.fi/palvelumme/ryhmanmuotoiset-palvelut/>

Näreaho, S. ym. 2020. Vastuullinen opinnäytetyö. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Arene. Viitattu 2.9.2022. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/Arenen%20ONT%20eettiset%20ohjeet%20esitysmateriaali%202020.pdf?t=1578486373>

Terveyskylä 2022. Mitä on vertaistuki? Viitattu 2.9.2022. <https://www.terveyskyla.fi/vertaistalo/tietoa-vertaistuesta/mit%C3%A4-on-vertaistuki>

THL 2019. Tiimien kouluttaminen ja organisaatioiden tukeminen systemiseen työskentelytapaan. Viitattu 4.11.2023. [Tiimien kouluttaminen ja organisaatioiden tukeminen systemiseen työskentelytapaan - THL](https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto)

THL 2022. Tasa-arvosanasto. Viitattu 14.9.2022. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 2.9.2022. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Julkaisemattomat

Lindroos, M. 2022. Luento ammatillisesta itsetuntemuksesta Keijun varjo -ryhmänohjaajakoulutuksessa. Helsinki 11.5.2022.

Kuviot

Kuvio 1: Maria Akatemian toiminta-alueet.....Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.7

Kuvio 2: Oppaan arviointi- ja palauteprosessi..... Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.15

Liitteet

Liite 1: Oppaan kansikuva	27
Liite 2: Oppaan sisällysluettelo	28
Liite 3: Esimerkkisivu oppaasta	29
Liite 4: Tutkimuslupa	30
Liite 5: Kysely Kasvutarina-menetelmän käytöstä	32
Liite 6: Palautelomake työntekijöille	35
Liite 7: Toimeksiantajan palaute	37

Liite 1: Oppaan kansikuva



Kasvutarina- menetelmä

Työntekijän opas

Liite 2: Oppaan sisällysluettelo

SISÄLTÖ

05 Itsetuntemustyöskentely

Sisäinen käsikirjoitus®

Psykodynaaminen ja systeeminen viitekehys

Ihmisyden käsikirjoitusfilosofia

09 Kasvutarina-menetelmä

Menetelmän juuret

Sukupolviyhteyden vahvistava vaikutus

12 Kasvutarina-menetelmän hyödyt

15 Kasvutarinan käyttö ehkäisevässä väkivaltatyössä

Orientoivat kysymykset

Naisenväkivalta.fi

Keijun Varjo

Säröjä suhteessa

Tunne voimavarasi -hanke

Vastuunotto

24 Kasvutarinan käyttö hyvinvointi- ja työelämätoiminnassa

Läheisenä työelämässä -hanke

Tunnevaaka®

Työnjanoon!-hanke

29 Kasvutarinoiden käyttö työnohjaaja-koulutuksessa



33 Ohjeistus

Kasvutarina yksilötyössä

Apua menetelmän ohjeistukseen

Huomioi erityisesti nämä

Käytännössä

Työskentelyn tueksi

Emotionaalinen kiinniotto

Traumainformoitu työote

Empaattinen lujuus - uskalla kysyä

44 Kasvutarinoiden yhteenvedo

Vahvistava näkökulma

Ryhmän sisäinen käsikirjoitus

Mitä kasvutarinoiden jälkeen?
Vastuulliseksi toimijaksi

48 Menetelmän haasteet

Kenelle menetelmä ei sovi?

50 Ammatillinen itsetuntemus

Työnohjauksen ja mentoroinnin tärkeys

Omat säröt tutkimatta?

Tutkiva työote



Liite 3: Esimerkkisivu oppaasta

© Maria Akatemia ry

09



KASVU- TARINA- MENETELMÄ

*Väylä ylisukupolvisuuteen
ja itsetuntemukseen*

”Ymmärsin naiseuden ketjun: kuinka tämä vaan kulkee suvussa sukupolvelta toiselle ja kuinka yritän taistella tiettyjä perintöjä vastaan.”

Itsetuntemus lisääntyy, kun ihminen alkaa ymmärtää omassa kasvuympäristössä omaksutut toimintatavat, arvot ja uskomukset. Tämä ymmärrys auttaa ottamaan vastuuta omasta käytöksestä ja tiedostamaan, mitkä omasta historiasta nousevat toimintatavat ovat sellaisia, joita haluaa omassa elämässään toteuttaa ja mitä jättää taakseen.

Yksilö- ja ryhmätyöskentelyssä omaan elämäntarinaansa ja sisäiseen käsikirjoitukseen tutustuminen tapahtuu kasvutarinoiden kautta. Kasvutarinamenetelmää sovelletaan eri työskentelymuodoissa joko yksilöllisen tarinan käsittelyn kautta tai yhteisesti eri teemojen kautta.

MISTÄ ON KYSE

- Menetelmää käytetään omaan elämäntarinaansa tutustumiseen ja itsetuntemuksen lisäämiseen.
- Ryhmässä jokainen saa mahdollisuuden jakaa oman tarinansa, tulla nähdyksi ja kuulluksi tuon tarinan kautta, sinä pienenä lapsena, joka aikoinaan oli.
- Fokuksena ovat mielikuvat itsestä, erilaiset vuorovaikutussuhteet, tunnesuhteet lapsuudessa vaikuttaneisiin ihmisiin ja heidän suhtautumisensa itseen: miten tulini kohdatuksi ja vastaanotetuksi. Siis ikiomat mielikuvat ja tunteet siitä, miten asiat olivat.
- Tavoitteena on lisätä itsetuntemusta saamalla uudenlaisia näkökulmia omaan lapsuuteen, nuoruuteen ja kasvuun, ja sitä kautta vahvistaa omaa suhtautumista ja vaikutusmahdollisuuksia tämän päivän aikuiselämään.
- Menetelmä vahvistaa myös luovaa eläytymistä ja heittäytymiskykyä sekä kuuntelukykyä. Ryhmän rooli on merkittävä peilattaessa kullakin kerralla kuullun tarinan herättämiä tunteita ja ajatuksia.
- Työskentely antaa ainutlaatuisen mahdollisuuden oppia yhteistä ihmisyyttä uudella tavalla.

Liite 4: Tutkimuslupa

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Nimi: Maaret Tiensuu ja Ida Badawieh
Tehtävä: Sosionomiopiskelija, Laurea AMK
Sähköposti: maaret.tiensuu@student.laurea.fi, ida.badawieh@student.laurea.fi
Puhelin:
Päiväys: 16.11.2022
Opinnäytetyön ohjaaja: Anne Pirinen, Laurea AMK

Työn/tutkimuksen nimi:

Kasvutarina-menetelmän käyttö Maria Akatemiassa - opas työntekijälle

Tavoitteet/tutkimusongelma:

Tavoite on, että jokaisella työntekijällä olisi käytettävissään konkreettinen opas, jossa kerrotaan, mitä Kasvutarina-menetelmä tarkoittaa, miksi sitä käytetään ja miten sitä käytetään yksilö- ja ryhmätyössä.

Tarvittavien tietojen/aineistojen määrittely:

Tarvitsemme pääsyn olemassa olevaan menetelmää käsittelevään materiaaliin (mm. menetelmäohjeet ja anonyymit asiakaspalautteet). Lisäksi tarvitsemme luvan tehdä menetelmää koskevia kyselyjä ja haastatteluja henkilöstölle materiaalin ja palautteen keräämiseksi. Kyselyt tehdään anonyymeina ja vastauksia hyödynnetään sekä opinnäytetyössä että oppaassa, jos vastaaja on antanut siihen luvan.

Aikataulu:

11/2022 – 01/2023

Tiedoksi:

Esimerkki tiedonhankinnasta:

KYSELY 1 (Microsoft Forms)

1. Työmuoto, jossa olet käyttänyt Kasvutarina-menetelmää:

- ehkäisevä väkivaltatyö

- hyvinvointi ja työelämä

2. Mitkä ovat mielestäsi Kasvutarina-menetelmän hyödyt asiakastyössä?

3. Millaisia kokemuksia sinulla on Kasvutarina-menetelmän käytöstä yksilötyöskentelyssä?

4. Entä ryhmätyöskentelyssä?

5. Mitä työntekijän tulisi mielestäsi ottaa huomioon Kasvutarina-menetelmää käyttäessä?
 6. Mitä asioita itse nostaisit esiin oppaaseen?
 7. Mitä muuta haluat sanoa?
 8. Vastauksiani saa julkaista oppaassa ja opinnäytetyössä:
 - anonyymina
 - ei saa julkaista

Oppaan alustava sisällysluettelo:

- Oppaan nimi: Kasvutarina-menetelmä – työntekijän opas
 Intro: itsetuntemustyöskentely
 Sisäinen käsikirjoitus
 Mikä on Kasvutarina-menetelmä
 Psykodynaaminen ja systeeminen viitekehys, IKF
 Miksi menetelmää käytetään / menetelmän hyödyt
 Kasvutarinan käyttö ehkäisevässä väkivaltatyössä
 -yksilötyöskentely
 -ryhmätyöskentely
 Kasvutarinan käyttö H&T:ssa
 -ryhmätyöskentely
 Ohjeistus / mitä tulisi ottaa huomioon
 Mitä Kasvutarinoiden jälkeen: kokijasta osalliseksi toimijaksi
 Kokemuksia menetelmän käyttämisestä
 Ammatillinen itsetuntemus / pohdittavaksi

Johtoryhmä täyttää:

Oppaan saa julkaista opinnäytetyön liitteenä Theseuksessa:

kyllä [] ei [X]

Tutkimuslupa myönnetään:

kyllä [X] ei []

Johtoryhmän edustajan nimi ja päiväys:

17. 11. 2022

Sari Nuor

SARI NUORO

toiminnanjohtaja

Liite 5: Kysely Kasvutarina-menetelmän käytöstä

Kasvutarina-menetelmän käyttö Maria Akatemiassa - työntekijän opas

Moikka!

Olemme tekemässä opinnäytetyönä opasta työntekijöille Kasvutarina-menetelmän käytöstä ja haluamme saada oppaaseen **työntekijöiden ääntä kuuluviin**.

Toivomme, että autatte meitä tekemään oppaasta mahdollisimman hyvän vastaamalla alla oleviin kysymyksiin 15.11. mennessä. Käytämme valittuja paloja vastauksistanne oppaassa ja lähdemateriaalina opinnäytetyössämme.

Vastaukset ovat anonyymeja.

Lämmin kiitos!

t. Maaret ja Ida

* Pakollinen

1. Työmuoto, jossa olet käyttänyt Kasvutarina-menetelmää:

- ehkäisevä väkivaltatyö
- hyvinvointi ja työelämä

2. Mitkä ovat mielestäsi Kasvutarina-menetelmän hyödyt asiakastyössä?

Kirjoita vastaus

3. Millaisia kokemuksia sinulla on Kasvutarina-menetelmän käytöstä yksilötyöskentelyssä?

Kirjoita vastaus

4. Entä ryhmätyöskentelyssä?

Kirjoita vastaus

5. Mitä työntekijän tulisi mielestäsi ottaa huomioon Kasvutarina-menetelmää käyttäessä?

Kirjoita vastaus

6. Mitä asioita itse nostaisit esiin oppaaseen?

Kirjoita vastaus

7. Mitä muuta haluat sanoa?

Kirjoita vastaus

8. Vastauksiani saa julkaista oppaassa ja opinnäytetyössä: *

- anonyymina
- ei saa julkaista

Liite 6: Palautelomake työntekijöille

Palaute Kasvutarina-oppaasta

Tällä lomakkeella voit antaa anonymiä palautetta Kasvutarina-oppaasta. Palautetta hyödynnetään opinnäytetyön raportissa.

Lämmin kiitos palautteestasi! Se on meille arvokas.

Terveisin
Ida ja Maaret

1. Miten hyvin opas vastaa sisällöllisiin odotuksiisi asteikolla 1-5?

1 2 3 4 5

2. Miten paljon oppaasta on apua asiakastyössä asteikolla 1-5?

1 2 3 4 5

3. Miten helppokäyttöinen opas on asteikolla 1-5?

1 2 3 4 5

4. Minkä arvosanan antaisit oppaan ulkoasulle asteikolla 1-5?

1

2

3

4

5

5. Mikä oppaassa on parasta?

Kirjoita vastaus

6. Mitkä oppaan osa-alueet ovat hyödyllisimmät?

Kirjoita vastaus

7. Mitkä oppaan osa-alueet ovat vähiten hyödylliset?

Kirjoita vastaus

8. Miten kehittäisit opasta?

Kirjoita vastaus

9. Vapaa palaute

Liite 7: Toimeksiantajan palaute



Työelämän palaute

Hyvä työelämän edustaja

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

Yrityksen/organisaation nimi	Maria Akatemia ry
Työelämän edustajan/Arvioijan nimi ja tehtävänimike	Sari Nyberg, toiminnanjohtaja
Opinnäytetyön ohjaaja yrityksessä/organisaatiossa	Sari Nyberg
Opinnäytetyön tekijä/t	Ida Badawieh ja Maaret Tiensuu
Miten yrityksenne/organisaationne hyödyntää tehtyä opinnäytetyötä?	Opinnäytetyön tuloksena syntyi yhdistyksemme sisäiseen käyttöön Kasvutarina menetelmäopas. Opas on koonnut yhteen kaikissa toimintoissamme käytettävän menetelmän sovelluksineen. Opasta tullaan käyttämään mm. uusien työntekijöiden perehdyttämisen tukena ja myös edelleen toimii pohjana kasvutarinamenetelmän eteenpäin kehittämisessä. Soveltuvien osien oppaan sisältöjä käytetään mm. koulutuksissa ja esityksissä toiminnasta eteenpäin ammattilaisille ja suurelle yleisölle.
Mitä uutta ja/tai odottamatonta tuli esille opinnäytetyöprosessin aikana tai tuloksissa?	Maaret ja Ida saivat aikaan erittäin osallistavan prosessin eli koko työyhteisömme oli mukana työstämässä, tuottamassa materiaalia oppaaseen, arvioimassa ja kommentoimassa oppaan lopputulosta. Osallistava prosessi toi innostusta kasvutarina menetelmän itsearviointiin, toi uusia näkökulmia edelleen kehittämiseen. Työstöprosessi konkretisoi myös hyvin sen, miten olemassa oleva tieto oli hajallaan, joka nyt oppaaseen saatiin integroitua yhteen. Myös yhteinen ymmärrys sisällöstä, käytettävissä olevista käsitteistä tuli jaettua työyhteisössä.
Miten kuvailisitte yhteistyötä opinnäytetyöntekijän/-tekijöiden kanssa?	Yhteistyö on sujunut erittäin hyvin ja vastuullisesti. Innostus oppaan tekemiseen välittyi vahvasti ja oppaan tulos sekä sisällön että visuaalisen ilmeen osalta onnistui hienosti. Tekijät olivat aktiivisia osallistamaan eri työntekijöitä/asiiantuntijoita mukaan työskentelyyn, mikä oli olennainen taito onnistuneen lopputuloksen saamiseksi. Tärkeä havainto oli myös riittävän ajan antaminen, joka mahdollisti onnistuneen lopputuloksen.

Haluaisitteko jatkossakin tarjota opiskelijoillemme opinnäytetyön aiheita tai harjoittelupaikkoja?	- olemme ilman muuta kiinnostuneita jatkossakin yhteistyöhön, Laurean kanssa tehtykin aikaisemminkin monenlaista yhteistyötä
Miten haluaisitte kehittää yrityksenne/organisaationne ja Laurea-ammattikorkeakoulun yhteistyötä?	- työelämälähtöinen kehittämissyhteistyö kiinnostaa, mikä mielestäni luo myös tulevien ammattilaisten vahvempaa polkua työelämään. Järjestöt tarjoavat myös mielenkiintoisia työtehtäviä eri alan ammattilaisille, meidän tapauksessa erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille - olemme avoimia keskustelemaan yhteistyön mahdollisuuksista, resurssiemme puitteissa - pystymme myös tarjoamaan asiantuntijutta erityisosaamisalueiltamme, eli puolin ja toisin yhteistyötä

Paikka ja päivämäärä	Helsinki 4.5.2023
Työelämän edustajan/arvioijan allekirjoitus	
Nimenselvennys	Sari Nyberg, toiminnanjohtaja