



**Teea Haavisto**  
**Annakaisa Järvensivu**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK)  
Sosionomi (AMK), diakoniatyö  
Opinnäytetyö, 2024

**”EI TARVITSE KAIVAA KUOPPAA KÄSIN,  
VAAN SIIHEN ON VÄLINE”**

**Ratkaisukeskeisen menetelmäkoulutuksen koettu merkitys diakoniatyössä.**

---

## TIIVISTELMÄ

Teea Haavisto ja Annakaisa Järvensivu

“Ei tarvitse kaivaa kuoppaa käsin, vaan siihen on väline” – Ratkaisukeskeisen menetelmäkoulutuksen koettu merkitys diakoniatyössä.

41 sivua, 1 liite

Kevät 2024

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK) ja sosionomi (AMK), diakoniatyö

Tutkimuspainotteisessa opinnäytetyössä tarkastellaan ratkaisukeskeisen menetelmäkoulutuksen koettua merkitystä diakoniatyössä. Tarkoituksena oli tutkia diakoniatyöntekijöiden kokemuksia koulutuksesta, olivatko he ottaneet menetelmiä käyttöönsä asiakastyössä ja miten koulutus oli vaikuttanut työntekijöiden työn tekemisen tapaan. Tavoitteena oli tuottaa lisätietoa siitä, miten koulutus saavutti tavoitteensa ja kuinka käyttökelpoisina omaan työhönsä diakoniatyöntekijät kokivat opitut menetelmät. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kartoitustutkimusta, joka toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Tutkimusta varten haastatettiin kuutta Tampereen seurakuntayhtymän työntekijää, joista viisi työskenteli diakoniatyössä ja yksi muulla kirkon työalalla. Haastattelut analysoitiin käyttäen menetelmänä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Tutkimuksen perusteella haastatellut diakoniatyöntekijät olivat kokeneet ratkaisukeskeisen menetelmäkoulutuksen hyödyllisenä. Koulutusta pidettiin laadukkaana ja se oli vahvistanut työntekijöiden tunnetta omasta osaamisestaan ja työnhallinnastaan. Koulutus nähtiin myös työyhteisöä yhdistävänä tekijänä. Työntekijät kokivat saaneensa koulutuksesta konkreettisia työvälineitä. Menetelmäosaamisen koettiin tukevan ammatillisuutta ja auttavan luomaan turvallista tilaa asiakastyöhön. Haastateltavat kokivat ratkaisukeskeisten menetelmien soveltuvan hyvin diakoniseen asiakastyöhön. Menetelmien käyttämiseen ja soveltamiseen työn moniulotteisissa tilanteissa kaivattiin kuitenkin lisää tukea ja harjoitusta. Menetelmien käyttöönottoa haastoi myös diakoniatyöntekijöiden työssään kokemaa kiireen tuntu. Johtopäätöksenä voitiin todeta, että uusien menetelmien juurruttaminen työnteon arkeen vaatii työnantajalta myös koulutuksen jälkeen suunnitelmallista toimintaa. Tampereen seurakuntayhtymä hyödyntää tutkimuksen tuloksia koulutuksen ja implementoinnin kehittämisessä.

Tutkimus liittyy laajempaan, kansallisen mielenterveysosaamisen vahvistamisen kontekstiin. Mielenterveyspalvelut profiloituvat edelleen vahvasti terveydenhuollon palveluiksi, eikä mielenterveysosaamisen kehittämiseen sosiaalihuollossa ole aiemmin panostettu tarpeeksi. Jatkotutkimusta tarvittaisiin siitä, miten mielenterveysosaamista on ryhdytty lisäämään seurakuntien lisäksi myös muissa matalan kynnyksen sote-palveluissa ja erityisesti sosiaalihuollossa.

Asiasanat: diakoninen asiakastyö, mielenterveysosaaminen, ratkaisukeskeisyys

## ABSTRACT

Teea Haavisto and Annakaisa Järvensivu

“There´s no need to dig a hole with bare hands, when you have a tool for it” –  
The Perceived Significance of a Solution Focused Method Training in Diaconal  
Work

41 pages, 1 appendix

Spring 2024

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor`s Degree in Social Services, Diaconal Work

Bachelor of Social Services and Bachelor of Social Services, Deacon

This research-oriented thesis examines the perceived significance of a solution focused method training in diaconal work. The aim of the study was to research, how the diaconal workers had experienced the training benefitting their client work and how it had affected their work orientation. The objective was to produce additional information on how the training achieved its goals and how useful the diaconal workers found the learned techniques. The research data was collected via semi-structured theme interviews. Six employees of the Tampere Federation of Parishes were interviewed, five of whom working in diaconal work and one in another field of church work. The interviews were analysed using data-driven content analysis.

According to the results, the interviewees had found the solution-focused method training useful. The training was considered to be of high quality and it had strengthened the employees' feelings of self-efficacy at work. The training was also seen as a unifying factor for the work community. The employees felt that the training provided them with concrete tools that were well suited for diaconal client work. Solution focused techniques were experienced helpful in supporting professionalism and creating a safe space. However, more support and practise for implementing the newly learned skills in the multifaceted client situations of diaconal work were needed. A major challenging factor in the implementation was a sense of hurry. As a conclusion it could be stated that introducing new methods into everyday working life requires systematic action from the employer even after the training. The Tampere Federation of Parishes will use the results of this study in further developing the training and implementation.

This study is related to a broader, national context of strengthening mental health competence. Mental health services continue to have a strong profile as health care services, and not enough effort has been invested in the development of mental health competence in social services in the past. Further research would be needed on how mental health competence has been increased in low-threshold services, not only in parishes but also in social welfare.

Keywords: diaconal client work, mental health competence, solution focused brief therapy

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT .....	5
2.1 Diakoninen asiakastyö .....	5
2.2 Mielenterveysosaaminen .....	7
2.3 Ratkaisukeskeisyys .....	9
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE .....	13
4 YHTEISTYÖKUMPPANI .....	14
5 AINEISTO JA SEN ANALYYSI .....	15
6 TULOKSET .....	18
6.1 Kokemukset menetelmäkoulutuksesta .....	18
6.2 Työkalujen harjoittelu ja käyttö .....	20
6.3 Koulutuksen anti työhön ja omaan elämään .....	24
6.4 Organisaation yhteisöllisyys .....	28
6.5 Toiveita jatkokoulutukseen .....	30
7 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS .....	32
8 POHDINTA .....	34
LÄHTEET .....	38
LIITE 1. Haastattelukysymykset .....	42

## 1 JOHDANTO

Kansanterveyden kokonaiskuva on viime vuosikymmeninä muuttunut. Väestön fyysinen terveys on parantunut, mutta mielenterveydessä vastaavaa myönteistä kehitystä ei ole tapahtunut. Mielenterveyden häiriöt ovat kansanterveydellinen haaste. Jopa puolella väestöstä on jossain vaiheessa elämäänsä jokin mielenterveyden häiriö, ja lähes puolet työkyvyttömyyseläkkeistä myönnetään mielenterveyden häiriöiden vuoksi. Vaikka lääketieteellisesti määriteltujen mielen sairauksien määrä väestössä ei ole lisääntynyt (Pirkola, 2021), ne aiheuttavat kasvavan osuuden ihmisten toimintakyvyn menetyksistä. Samaan aikaan mielenterveys-hoidon ja -palvelujen saatavuus ei ole kehittynyt yhtä hyvin kuin fyysisten sairauksien hoidossa. Jotta mielenterveyspalvelut saadaan muiden sosiaali- ja terveyspalveluiden tasolle, tarvitaan hoidon vaikuttavuuden parantamista. Tämä tarkoittaa käytännössä hoitoon pääsyn nopeuttamista ja perustason mielenterveyspalveluiden vahvistamista. (Sosiaali- ja terveysministeriö [STM], 2020,2023a.)

Pääministeri Sanna Marinin hallitus julkisti hallitusohjelman mukaisesti Kansallisen mielenterveysstrategian ja itsemurhien ehkäisyohjelman vuosille 2020–2030 (STM, 2020) ja käynnisti sen toimeenpanon. Strategia ohjaa mielenterveyspalveluihin liittyvää päätöksentekoa sekä toiminnan ja voimavarojen suuntaamista. Mielenterveysstrategian mukaisten ohjelmien ja hankkeiden tarkoituksena on lisätä erityisesti perustason sosiaali- ja terveydenhuoltoon suunnattuja voimavaroja, vahvistaa psykososiaalisten menetelmien saatavuutta ja henkilöstön mielenterveysosaamista. Tämä tarkoittaa sitä, että terapeuttisten menetelmien käyttöä ollaan lisäämässä myös perustason sosiaali- ja terveydenhuollossa. Laaja yhteistyö julkisen, yksityisen, kolmannen sektorin ja muun kansalaistoiminnan kanssa on tarpeellista strategian tavoitteiden saavuttamiseksi. (STM, 2020, 2023b.)

Seurakunnissa tehdään monipuolista ja laajaa yhteistyötä julkisen sektorin ja järjestöjen kanssa. Diakoniatyössä kohdataan monenlaista inhimillistä hätää ja myös siltä kaivataan yhä enenevässä määrin kannattelevaa mielenterveystyötä. Seurakuntadiakoniassa harjoitettava lähimmäiseskeinen sielunhoito on

lähestymistavaltaan terapeuttista ja asiakaslähtöistä. Voimavara- ja ratkaisukeskeinen työskentelytapa diakoniassa antaa välineitä mielenterveyden tukemiseen niin yksilö- kuin yhteisötasolla. (Peltomäki, 2019, s.23–25; Heikkilä-Tyni & Viitala, 2023.)

Lyhytterapioiden vaikuttavuudesta asiakkaille alkaa olla jo vakuuttavaa tutkimusnäyttöä (Gingerich & Peterson, 2012, s. 276–727). Lisää tietoa tarvitaan kuitenkin siitä, miten työntekijät ovat onnistuneet ottamaan terapeuttisia menetelmiä käyttöönsä matalan kynnyksen palveluissa. Opinnäytetyömme aiheeksi valikoitui tästä syystä Tampereen seurakuntayhtymän diakoniatyöntekijöiden saaman ratkaisukeskeisen menetelmäkoulutuksen merkitys, jota halusimme tarkastella erityisesti työntekijöiden kokemusten valossa. Tarkoituksenamme oli tutkia, miten työntekijät ovat käyttäneet koulutuksessa opittuja ratkaisukeskeisiä menetelmiä omassa asiakastyössään, ovatko he kokeneet menetelmät hyödyllisiksi ja mitä merkitystä koulutuksella on ollut heidän työskentelytapojensa ja työorientaationsa kannalta.

## 2 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Diakoninen asiakastyö

Diakonia, lähimmäisen palveleminen, on kirkon tunnusmerkki. Se on tehtävä ja elämäntapa, jonka jakavat niin kirkon työntekijät kuin sen jäsenetkin. Diakoniatyö on myös yksi kirkon työmuodoista, jolloin sillä tarkoitetaan diakonian ammattilaisten eli diakoniatyöntekijöiden tekemää työtä. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-a) Diakoniasta säädetään kirkkolaisissa (KL 4§3) ja sen keskeisenä periaatteena on ihmisen kokonaisvaltainen kohtaaminen ja auttaminen (Rättyä, 2009, s. 85–90). Kirkkojärjestys määrittelee diakonian kristilliseen rakkauteen perustuvaksi avun antamiseksi erityisesti niille, joiden hätä on suurin ja joita ei auteta muulla tavoin (KJ 657/2021). Diakonit ja diakonissat auttavat ihmisiä vaikeiden

elämäntilanteiden keskellä. Heidän työssään kohtaama hätä on monimuotoista ja voi liittyä esimerkiksi suruun, yksinäisyyteen, sairastamiseen, taloudellisiin vaikeuksiin, päihteiden väärinkäyttöön tai väkivaltaan. (Suomen ev.lut. kirkko, i.a.-b.)

Tässä opinnäytetyössä keskitytään diakoniatyöhön asiakastyön näkökulmasta. Asiakas käsitteenä ilmentää palveluyhteiskuntaa, joten se on väistämättä jossain määrin hankala, kun puhutaan kirkon työstä. Tämä johtuu siitä, että luterilaisen kirkkokäsityksen mukaan seurakunnan toimintaan osallistuva henkilö ei ole ensisijaisesti minkään palvelun käyttäjä, vaan seurakuntalainen tai yksinkertaisesti lähimmäinen. Diakoniatyössä asiakas-termi on kuitenkin ollut jo pitkään yleisesti käytössä. Tämä johtunee paljolti työn luonteesta, joka varsinkin asiakastyön osalta muistuttaa paljon monien muiden auttavien tahojen työtä. (Jokela, 2011, s. 21.) Diakoninen asiakastyö on yksilön, perheen tai ryhmän kanssa tehtävää vuorovaikutuksellista ihmissuhdetyötä, johon voi sisältyä ohjausta, neuvontaa, tukea ja sielunhoitoa (Jokela, 2011, s. 79–82).

Diakoninen asiakastyö vaatii laaja-alaista osaamista ja ammattitaitoa kohdata vaikeiden elämäntilanteiden kanssa kamppailevia ihmisiä (Rättyä, 2012, s. 80). Diakoniatyöntekijöiltä kaivataan asiakaskohtaamisissa myös yhä enemmän kannattelevaa mielenterveystyötä. Mielenterveyspalvelujen saatavuudessa esiintyy alueellista eriarvoisuutta ja ihmisten psyykkisen oireilun lisääntyessä liian harva saa oireisiinsa hoitoa. Diakoniatyö pyrkii toimimaan tämän eriarvoisuuden vähentämiseksi tarjoamalla apua ja tukea kuntoutujille sekä verkostoitumalla mielenterveyspalveluja tarjoavien toimijoiden kanssa. Elämän varjot ja erilaiset mielenterveyttä kuormittavat asiat ovat läsnä diakoniatyön asiakkaita kohdatessa. Diakoninen mielenterveystyö on luonteeltaan ennaltaehkäisevää tai mielenterveyskuntoutujaa ja hänen läheisiään tukevaa toimintaa. Keskeistä siinä on rinnalla kulkeminen, aktiivinen kuunteleminen ja arvostava kohtaaminen. (Heikkilä-Tyni & Viitala 2023; Suomen ev.lut. kirkko i.a.-c.) Diakoniatyössä kohdataan myös ihmisiä, joita yhteiskunnan mielenterveystyö ei välttämättä tavoita (Kivelä, 2014, s. 102).

Diakonisessa asiakastyössä korostuvat sekä psykososiaalinen tuki että terapeutis-sielunhoidollinen ulottuvuus. Olennaiseksi on nähty asiakkaan omien

voimavarojen vahvistaminen sekä kuulluksi ja nähdyksi tuleminen. (Paajanen 2008, 27–29.) Diakonisessa asiakastyössä mielenterveyden edistämisen lähtökohtana on positiivinen mielenterveys, jolloin näkökulma painottuu voimavara- ja ratkaisukeskeiseen lähestymistapaan. Positiivinen mielenterveys ja voimavara-lähtöisyys korostavat mahdollisuuksien ja toivon näkökulmia. (Heikkilä-Tyni & Viitala, 2020, s. 218.)

## 2.2 Mielenterveysosaaminen

Mielenterveys on hyvinvoinnin kannalta merkittävä voimavara, johon kuuluvat fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen ulottuvuus. Mielenterveys on hyvinvoinnin tila, jossa ihminen pystyy tunnistamaan omat kykynsä, selviytyy normaaleista elämään kuuluvista haasteista ja pystyy työskentelemään tuloksia tuottavasti sekä ottamaan osaa yhteisönsä toimintaan. Mielenterveys ei ole pysyvä ominaisuus, vaan se muotoutuu koko elämän ajan vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Suotuisissa olosuhteissa mielenterveyden voimavarat kasvavat, mutta kuormittavissa olosuhteissa ne ovat uhattuna. Hyvään mielenterveyteen kuuluvat esimerkiksi kyky ihmissuhteisiin ja välittämiseen, kyky mielekkääseen toimintaan, itseluottamus, elämänhallinnan tunne sekä taito kohdata vastoinkäymisiä ja palautua niistä. (Mieli, 2021; STM, 2020; World Health Organization [WHO], 2022.)

Mielenterveysosaaminen tarkoittaa ymmärrystä ja tietoa mielenterveydestä voimavarana, mielenterveyden riski- ja suojatekijöistä sekä eri keinoista vahvistaa mielenterveyttä. Mielenterveysosaamiseen kuuluu tieto mielen hyvinvoinnin osatekijöiden jakautumisesta yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan tasoille. Yksilötasolla mielenterveyttä voidaan edistää tukemalla esimerkiksi elämänhallinnan, itsetunnon ja resilienssin vahvistamista. Yhteisötasolla mielenterveyttä edistetään vahvistamalla sosiaalista tukea ja osallisuutta ja lisäämällä yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. Yhteiskunnan tasolla mielenterveyden edistämistyötä tehdään turvaamalla taloudellinen toimeentulo, vahvistamalla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ja luomalla ihmisille turvallinen asuinympäristö toimivilla hyvinvointipalveluilla. (STM, 2020; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos [THL], 2023.)



Mielenterveysosaamiseen sisältyy mielenterveyteen liittyvien käsitysten ja asenteiden tunnistaminen ja ymmärtäminen. Mielenterveysosaamista vahvistamalla voidaan lisätä tietoisuutta mielenterveyshäiriöistä, vähentää niihin liittyvää stigmaa ja madaltaa avun hakemisen kynnyksiä. Tieto ja ymmärrys mielenterveyden ongelmien ennaltaehkäisystä ja hoitomahdollisuuksista sekä mielenterveyspalveluista on osa mielenterveysosaamista. Mielenterveysosaamiseen kuuluu myös päihdeosaaminen. Se tarkoittaa tietoa päihitteettömyyttä suojaavista tekijöistä, päihiteisiin liittyvistä hyvinvointia vaarantavista tekijöistä sekä olemassa olevista palveluista. Mielenterveysosaamista on kyky ymmärtää mielenterveyden merkitys paitsi yksilön elämänlaadun, myös koko yhteiskunnan hyvinvoinnin ja menestyksen kannalta. (STM, 2020; THL, 2023.)

Mielenterveysosaamista ja -taitoja tulee vahvistaa erityisesti sellaisissa työtehtävissä, joissa on keskeistä tiivis vuorovaikutus muiden ihmisten kanssa. Osaamista vahvistetaan lisäämällä koulutusta, ohjelmatyötä ja tiedotusta sekä ottamalla käyttöön tutkimukseen perustuvia hoidon ja kuntoutuksen menetelmiä. Koulutusta tarvitaan erityisesti työpaikoilla, opinnoissa, työelämän muutoskohdissa ja johtamisessa. On pyrittävä vaikuttamaan yleisiin yhteiskunnallisiin ja kulttuurisiin asenteisiin mielenterveyttä kohtaan. Mielenterveyden ongelmien stigmatin vähentäminen on tärkeää, jotta ihmiset osaavat hakea apua ja tarvittaessa saavat sitä nopeasti. (STM, 2020.)

Työntekijöiden mielenterveyskoulutuksissa tulee ottaa huomioon paitsi koulutuksen sisältö, myös uuden työtavan tai menetelmän implementointi. Implementointi tarkoittaa menetelmän tai toimintatavan käyttöönottoa (Kouvonen ym., 2023, s. 3). Implementoinnilla varmistetaan valitun toimintamallin tai menetelmän toteutuminen siten, että kohderyhmä siitä hyötyy. Implementoinnin onnistumisen kannalta keskeistä on johdon luomat edellytykset. Koulutuksessa opittu menetelmä ei juurru, ellei työntekijälle varata tarpeeksi resursseja ja aikaa uuden menetelmän sisällyttämiseksi rutiineihin. Johdon tulisi keskustella työntekijöiden kanssa implementointistrategioista, jotta ne soveltuisivat mahdollisimman hyvin menetelmää käyttöönotettavan organisaation arkeen. Uuden menetelmän sisällyttäminen omaan työhön voi vaatia työntekijältä paljonkin ponnisteluja, ja implementointia

tukeva johto voi eri tavoin osoittaa ymmärtävänsä tämän. Parhaimmillaan menetelmän käyttöönottoa tukeva johto on ketterä ja joustava huomatessaan esteitä tai puutteita implementoinnille. (Kouvonen, ym., 2023, s. 18–22.)

Organisaation kulttuurilla ja ilmapiirillä on merkitystä sille, miten työntekijät omaksuvat käyttöönsä uusia menetelmiä (Aarons & Sawinsky, 2006). Organisaation sisällä voidaan rakentaa ja ylläpitää oppimista ja osaamista tukevaa kulttuuria, jossa johdon lisäksi koulutuksen saaneet voivat tukea muita menetelmää implementoivia. Näyttöön perustuvien menetelmien käyttöönotto voi lisätä työntekijöiden työhyvinvointia varsinkin silloin, kun juurruttamiseen varataan tarpeeksi resursseja ja aikaa ja työntekijät saavat työnohjausta. (Kouvonen, ym., 2023, s.21–32.) Toisaalta Kimin ym. (2020) tutkimuksessa havaittiin, että terapiatyötä tekevien tietotaso, itseluottamus tai positiiviset käsitykset käytössä olevista menetelmistä eivät suojanneet uupumukselta, mikäli työntekijöiden asiakasmäärä tai työntuntien määrä oli suuri.

Menetelmän vaikutukset syntyvät aina asiakastyötä tekevän työntekijän ja asiakkaan välisestä yhteistoiminnasta, eivät menetelmästä sinänsä. Näyttöön perustuvien menetelmien käyttö ei ole käytännössä toimivan vastakohta. Menetelmien käyttö ei esimerkiksi vähennä asiakkaan kohtaamisen, asiakkaan ja työntekijän yhteistyösuhteen laadun tai dialogin merkitystä asiakastyössä. Ilman kuuntelua, havainnointia ja kysymyksiä ammattilaisen on mahdotonta muodostaa käsitystä ongelmasta, johon haetaan ratkaisua. (Kouvonen ym., 2023, s.12–32.)

### 2.3 Ratkaisukeskeisyys

Ratkaisukeskeisen terapian kehittivät 1970- ja -80-luvuilla Insoo Kim Berg ja Steve de Shazer työtovereineen Brief Family Center -nimisellä klinikalla Yhdysvalloissa. Sen pohjana olivat aiemmat lyhyt- ja perheterapeuttiset suuntaukset, erityisesti psykiatri Milton H. Ericksonin työskentelytavat sekä kalifornialaisessa Mental Research Institutessa (MRI) kehitetyt menetelmät. Ericksonin työskentelyssä korostui asiakkaan oman luovan prosessin voima ongelmien ratkaisussa. Ajatuksena oli, että ihminen juuttuu helposti ongelmatilanteisiin, koska

toimintamme ja ratkaisuyrityksemme ovat usein rajoittuneita ja kaavamaisia. Terapeutin tärkein tehtävä oli aktivoida terapeutin prosessin käynnistyminen, joka liikkeelle lähdettyään eteni kuin lumipallo ja auttoi asiakasta löytämään itse tarvitsemansa ratkaisut. Asiakkaalla oli siis jo lähtökohtaisesti ratkaisut omaan tilanteeseensa olemassa, hän vain ei itse vielä tiedostanut niitä. (Aarnisalo & Mattila, 2015, s. 162; Malinen, 2001, s. 30.)

MRI:ssä kehitettiin Ericksonin ajatusten inspiroimana uudenlaista tapaa hahmottaa ihmisten ongelmia ja niiden ratkaisemista. Ongelmat nähtiin, vastoin vallalla ollutta psykoanalyttistä perinnettä, ihmisten välisinä, eikä ainoastaan yksilön psyyken sisäisinä tilanteina. Brief Family Centerin työryhmä jatkoi tämän työskentelymallin kehittämistä. He huomasivat myös, että ihmisten ongelmatilanteet eivät aina toistu samanlaisina. Toiminnassamme esiintyy välillä poikkeuksia, jolloin ongelma ei ole niin vahvasti läsnä kuin tavallisesti. Poikkeustilanteita tutkimalla voitiin löytää aineksia tilanteen muuttamiseen. Tämän ajatuksen pohjalta syntyi myös toinen uuden terapiasuuntauksen keskeinen idea: mikäli asiakas ei huomannut tilanteessaan poikkeuksia, häneltä voitiin kysyä, millaista elämä olisi sitten, kun näitä nykyisiä ongelmia ei enää ole. Tulevaisuusorientaatiosta tuli keskeinen teema terapiatyöskentelylle ja se nimettiin ratkaisukeskeiseksi terapiaksi, koska työskentelyssä ei keskitytty ongelmien tutkimiseen, vaan ratkaisujen ja toivotun tulevaisuuden rakentamiseen. (Aarnisalo & Mattila 2015, s. 163–164.)

Suomeen ratkaisukeskeisyys rantautui 1980-luvun puolivälissä. Tapani Ahola ja Ben Furman ovat toimineet suuntauksen uranuurtajina Suomessa. Furman ja Ahola (2012) määrittelevät ratkaisukeskeisen terapian tarkoittavan tasa-arvoista konsultaatiota, jossa ammattiauttaja ohjaa keskustelua. Pyrkimyksenä on, että keskustelun henki muodostuu rakentavaksi, ratkaisuideoiden syntymistä edistäväksi ja ihmisten välistä yhteistyötä lisääväksi. Terapiamaailmassa on perinteisesti ajateltu, että voidakseen auttaa ihmistä, on välttämätöntä ymmärtää hänen historiassaan ”juurisyy”, mistä ongelma johtuu. Tällainen kausaalinen logiikka ei kuitenkaan usein auta inhimillisten ongelmien selvittämisessä, koska ne ovat monisyisiä ja eri osapuolet selittävät asioita eri näkökulmista. Monesti selitykset muodostuvatkin tahattomasti syytöksiksi, ja ongelman selvitysyritykset vain

pahentavat ongelmaa. (Aarnisalo & Mattila, 2015, s. 164; Furman & Ahola, 2012, s. 6.)

Ratkaisukeskeisyydessä ei siis yritetä selvittää, mistä menneisyyden tapahtumasta ongelma varsinaisesti johtuu, vaan keskitytään nykyhetkeen ja suuntaudutaan tulevaisuuteen. Pyrkimyksenä on yrittää muuttaa sitä, miten ihminen ajattelee ja toimii tässä ja nyt suhteessa ongelmaan. Taustalla vaikuttavan systeemisen ajattelun mukaan kaikki järjestelmän osat ovat yhteydessä keskenään ja suhteessa toisiinsa. Näin ollen pienikin muutos järjestelmässä voi saada liikkeelle suurempia muutoksia. Tästä seuraa, että iso ongelma ei välttämättä tarvitse isoa ratkaisua. Olennaista on jäljittää turhauttavat, toistuvat kuviot ja muuttaa jotakin pientä osaa kuviosta. Ratkaisukeskeisyydessä ajatellaan, että muutos on väistämätöntä ja sitä tapahtuu aina. Tämän vuoksi sitä kannattaa myös käyttää hyväkseen. (Aarnisalo & Mattila, 2015, s. 163.)

Onnistuneen toiminnan hyödyntäminen on helpompaa kuin ei-toivotun käyttäytymisen lopettaminen. Tämän takia on huomattavasti hyödyllisempää yrittää vaikuttaa positiivisesti asiakkaan käyttäytymiseen ja lisätä sitä mikä toimii ja on hyvin, kuin keskittyä negatiivisiin puoliin. Pyrkimyksenä on aina poimia ne tilanteet ja hetket, jolloin ongelma ei ole läsnä, tai sillä on mahdollisimman vähän vaikutusvaltaa. Ratkaisukeskeisyyden kolme käytännön perussääntöä ovat seuraavat (Mikko Takala, ratkaisukeskeinen psykoterapeutti VET, henkilökohtainen tiedonanto, 2017):

- 1) Jos jokin ei ole rikki, sitä ei pidä yrittää korjata.
- 2) Kun löydetään jotain mikä toimii, sen tekemistä lisätään.
- 3) Kun jokin ei toimi, sitä ei jatketa, vaan kokeillaan jotakin muuta sen sijaan.

Positiivisen psykologian ja onnellisuustutkimuksen kehittyminen 2000-luvulla on ollut tuomassa uutta tieteellistä tutkimuspohjaa myös ratkaisukeskeiselle ajattelutavalle. Positiivinen psykologia on syntynyt täydentämään perinteistä, psyykkiin ongelmiin ja häiriöihin keskittyvää psykologista tutkimusta. Sen piirissä tutkitaan häiriöiden sijaan ihmisen vahvuuksia, voimavaroja, kykyjä ja taitoja.

Positiivisen psykologian lähtöoletus on, että paras tapa auttaa ihmistä on tukea ja vahvistaa hänen vahvuuksiaan. (Aarnisalo & Mattila, 2015, s. 164.)

Voimavara- ja ratkaisukeskeinen työskentelytapa on nykyisin laajalti käytössä terveys- ja sosiaalityössä sekä kirkon työssä. Evankelis-luterilaisen kirkon piiriin työskentelytapaa ovat tuoneet professori Elam Nunnally ja rovasti, perhetyön kouluttaja Liisa Tuovinen (Gothóni 2014, s. 33). Diakonisessa asiakastyössä työskentelytavan käyttöä puoltavat useiden asiakassuhteiden lyhytkestoisuus sekä keskittyminen ihmistä tukeviin positiivisiin voimavaroihin. Ratkaisukeskeinen työtapana on luonteeltaan sallivaa ja joustavaa. Siihen voidaan myös vapaasti liittää muista työskentelytavoista lainattuja ideoita, harjoituksia ja tehtäviä, kunhan ne vievät toimintaa haluttuun suuntaan. Tyypillisiä työmuotoja ratkaisukeskeisen toiminnan tueksi ovat esimerkiksi kognitiivisen ja narratiivisen terapian harjoitukset sekä motivoiva haastattelu. (Mannström-Mäkelä & Saukkola 2009; Heikkilä-Tyni & Viitala, 2020, s. 225.)

Ratkaisukeskeisyyden vaikuttavuudesta on tehty jo verrattain paljon tutkimusta ja nykytutkimuksen valossa sille löytyy vahvasti todistusperustaa. Esimerkiksi Gingerich ja Peterson (2012) ovat tehneet tutkimuskatsauksen, joka käsittelee 43 ratkaisukeskeisen lyhytterapian vaikuttavuudesta tehtyä tutkimusta. Katsauksen mukaan käsitellyistä tutkimuksista 74 % raportoitiin tilastollisesti merkittävästä muutoksesta ja 23 % havaittiin ratkaisukeskeisellä interventiolla olevan lieviä positiivisia vaikutuksia. Vain yhdessä katsauksessa käsitellyistä tutkimuksista ei ollut havaittu vaikuttavuutta. (Gingerich & Peterson, 2012, s. 276–277.)

Aiemman tutkimuksen perusteella lyhyen ratkaisukeskeisen menetelmäkoulutuksen saaneiden eri alojen työntekijöiden ei kuitenkaan välttämättä aina ole helppoa sovittaa menetelmiä luontevasti osaksi omaa työtään. Esimerkiksi Smithin (2011) tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden saaman ratkaisukeskeisen menetelmäkoulutuksen jälkeen työntekijät eivät olleet kyenneet ottamaan menetelmiä kovin hyvin käyttöön omassa asiakastyössään. Tähän olivat vaikuttaneet muun muassa työntekijän oletettu rooli ja työyhteisön asenteet. Myös harjoituksen, kollegiaalisen tuen sekä asiantuntija-avun puute oli vaikeuttanut implementointia. Tästä huolimatta menetelmäkoulutus oli kuitenkin merkittäväällä tavalla

vaikuttanut työntekijöiden työorientaatioon. Tämän seurauksena työntekijät olivat kokeneet asiakaskommunikaation parantuneen sekä tunteen oman työn hallinnasta ja oman työssä jaksamisen vahvistuneen. (Smith, 2011, s. 338–345.)

### 3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa ratkaisukeskeisen menetelmäkoulutuksen antia diakoniatyöntekijöille. Pyrkimyksenä oli selvittää, miten diakoniatyöntekijät olivat kokeneet menetelmäkoulutuksen, olivatko he ottaneet menetelmiä käyttöönsä asiakastyössä ja oliko koulutuksen anti jollain muulla tavalla vaikuttanut heidän työskentelytapaansa. Tarkoituksena oli myös tutkia, oliko menetelmäkoulutuksella ollut vaikutusta työntekijöiden työorientaatioon ja omaan hyvinvointiin. Haastattelututkimuksen avulla opinnäytetyössä pyrittiin vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitä hyötyä ratkaisukeskeisestä menetelmäkoulutuksesta on ollut diakoniasessassa asiakastyössä?
2. Miten koulutuksessa omaksuttu ratkaisukeskeinen lähestymistapa on vaikuttanut diakoniatyöntekijöiden työn tekemisen tapaan?

Opinnäytetyön tavoitteena oli antaa tietoa työntekijöille tarjotun ratkaisukeskeisen menetelmäkoulutuksen hyödyllisyydestä. Se tarjosi Tampereen seurakuntayhtymälle informaatiota siitä, miten koulutus saavutti tavoitteensa ja kuinka käyttökelpoisina diakoniatyöntekijät kokivat opitut menetelmät. Tarjottu tieto antoi myös pohjaa koulutuksen kehittämiseksi tulevaisuudessa. Tutkimus valaisi, onko tämänkaltainen koulutus riittävä ja miten sitä tulisi kehittää. Haastattelujen pohjalta tuotettu tieto auttoi myös arvioimaan, tarvitaanko ratkaisukeskeisistä menetelmistä tai työotteesta mahdollisesti lisäkoulutusta. Työelämäyhteistyökumppanillemme tuotetun tiedon lisäksi tämän opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä omaa

ymmärrystämme ratkaisukeskeisyydestä ja diakoniatyöstä, herättää sosiaali- ja kirkon alan työntekijöiden kiinnostusta ratkaisukeskeisiä menetelmiä ja työskentelytapaa kohtaan sekä tehdä tunnetuksi diakoniatyöntekijöiden monipuolista osaamista.

#### 4 YHTEISTYÖKUMPPANI

Opinnäytetyön työelämäyhteistyökumppani toimi Tampereen seurakuntayhtymä ja tutkimusympäristönä diakoniatyön kenttä. Tampereen seurakuntayhtymä on nykyisessä muodossaan perustettu vuonna 2014. Siihen kuuluu viisi Tampereen alueen evankelisluterilaista seurakuntaa: Messukylän seurakunta, Tuomiokirkko-seurakunta, Eteläinen seurakunta, Harjun seurakunta ja Tammerfors Svenska församlingen. Seurakunnat ovat toiminnallisesti itsenäisiä yksiköitä, joilla on yhtiön kautta yhteinen hallintorakenne talouden, kiinteistöjen, hautausmaiden, henkilöstön ja viestinnän osalta. Jokaista seurakuntaa johtaa kirkkoherra yhdessä joka neljäs vuosi yleisillä vaaleilla valittavan seurakuntaneuvoston kanssa. Tampereen evankelisluterilaisiin seurakuntiin kuului elokuussa 2023 yhteensä 144 613 jäsentä. Vakituksia työntekijöitä Tampereen seurakuntayhtymässä on yhteensä noin 500 ja diakoniatyöntekijöitä hieman yli neljäkymmentä. (Tampereen seurakunnat, i.a.-a.)

Tampereen seurakuntayhtymä järjesti vuonna 2022 ratkaisukeskeisen menetelmäkoulutuksen tarjotakseen lisätukea työntekijöiden mielenterveys- ja kohtaamisosaamiseen. Koulutus oli kuusipäiväinen, ja se toteutettiin kolmessa kahden päivän pituisessa jaksossa. Ensimmäiset kaksi koulutuspäivää olivat keväällä 2022 ja kaksi seuraavaa kahden päivän jaksoa syyskauden 2022 aikana. Kouluttajana toimi vaativan erityistason psykoterapeutti, jolla oli myös laajaa osaamista erikoissosiaalityön, työnohjauksen ja kasvatuksen kentiltä. Koulutukseen osallistui 35 Tampereen seurakuntayhtymän työntekijää eri työaloilta. (Riina Viitala, johdava diakoniatyöntekijä, henkilökohtainen tiedonanto 22.9.2023).

Taitopainotteisen koulutuksen tavoitteena oli, että työntekijät oppisivat hyödyntämään voimavara- ja ratkaisukeskeistä auttamismenetelmää sekä arvioimaan oman työnsä vaikuttavuutta ja työtapa- ja työtapavalintoja. Koulutuksen tavoitteena oli myös tukea työntekijöiden työssä jaksamista. Koulutuksesta tehdyn palautekyselyn mukaan diakoniatyöntekijät olivat kokeneet koulutuksen hyödylliseksi. Yli 80 % koulutuksen käyneistä oli käyttänyt ratkaisukeskeisiä menetelmiä asiakkaiden ihmissuhdekysymyksissä ja lähes 70 % terveyden ja sairauden kysymyksissä. Suurin osa (71 %) diakoniatyöntekijöistä oli kokenut, että koulutus vahvisti omaa työssä jaksamista ja hyvinvointia. Lähes jokainen kyselyyn vastanneista suosittelee koulutusta voimavara- ja ratkaisukeskeisestä työotteesta kollegoilleen. (Heikkilä-Tyni & Viitala, 2023.)

## 5 AINEISTO JA SEN ANALYYSI

Menetelmällisenä lähestymistapana opinnäytetyössämme oli kartoitustutkimus, joka toteutettiin puolistrukturoitujen teemahaastattelujen muodossa (Liite 1). Puolistrukturoidussa haastattelussa jokin haastattelun näkökohta on lyöty lukkoon, mutta ei kuitenkaan kaikkia. Teemahaastattelulle on ominaista, että haastattelu kohdennetaan tiettyihin aihepiireihin. Usein haastateltavat ovat kokeneet jonkinlaisen tilanteen, ja tutkiva katse suunnataan haastateltavien subjektiiviseen kokemukseen. Teemahaastattelun tarkoituksena on tuoda haastateltavien ääni kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme, 2000, s. 47–48.) Menetelmä soveltui hyvin opinnäytetyömme tutkimukseen, koska halusimme nostaa esiin diakoniatyöntekijöiden omaa ääntä ja kokemusta ratkaisukeskeisen menetelmäkoulutuksen merkityksestä heidän asiakastyössään ja työhyvinvoinnissaan.

Haastattelimme tutkimusta varten viittä diakoniatyöntekijää ja yhtä kirkon muun työalan työntekijää Tampereen seurakuntayhtymästä. Kaikki haastatellut olivat osallistuneet seurakuntayhtymän järjestämään ratkaisukeskeiseen



menetelmäkoulutukseen. Haastateltavat valikoituivat mukaan tutkimukseen vapaaehtoisen ilmoittautumisen perusteella. Haastateltavia etsittiin yleisen haastattelupyynnön kautta, jossa tiedotimme tutkimuksen aiheesta. Tampereen Harjun seurakunnan johtava diakoniatyöntekijä välitti haastattelupyynnön kaikille menetelmäkoulutukseen osallistuneille työntekijöille, joista halukkaat saivat ottaa meihin yhteyttä ilmoittautuakseen haastatteluun. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina loka-marraskuussa 2023. Kaikki haastattelut oli tarkoitus toteuttaa kasvokkain, haastateltavien valitsemissa paikoissa. Yksi haastattelu jouduttiin kuitenkin viime hetken muutoksien vuoksi siirtämään pidettäväksi etäyhteydellä Teams-neuvotteluohjelman välityksellä.

Haastattelut äänitettiin ja tallennettiin mp3-tiedostona. Haastattelujen kesto oli yhteensä 2 tuntia 19 minuuttia eli keskimäärin 23 minuuttia haastateltavaa kohden. Haastattelut litteroitiin analyysiä varten ja litteroitua tekstiä 1,5 rivivälillä saatiin 57 sivua. Haastattelun äänittämiseen tulee aina kysyä haastateltavalta lupa (Mäkinen, 2006, s. 94), joten kerroimme äänittämisestä ja kysyimme siihen haastateltavilta sähköpostitse luvan haastatteluun sovittaessa. Äänittäminen säilyttää keskustelusta olennaiset seikat, kuten sanatarkan puheen, äänensävyt ja myös mahdollisen tunnelatauksen (Hirsjärvi & Hurme, 2000, s. 92). Myös tästä syystä äänittäminen oli olennaista, sillä molemmat tämän tutkimuksen tekijöistä eivät olleet haastattelutilanteissa läsnä, vaan toinen tekijöistä toteutti kaikki haastattelut. Haastatteluiden äänitteet hävitetään, kun tutkimus on valmistunut (Kuula, 2006, s.129). Tämän kerroimme myös haastateltaville haastatteluista sopimisen yhteydessä.

Aineistonkeruun kannalta on merkityksellistä, millä menetelmällä se tehdään. Haastatteluita tehdessä haastattelumuodolla on vaikutusta, kuten myös sillä, onko haastattelijoita yksi vai useampia. (Tuomi & Sarajärvi, 2002, s. 135–138.) Myös haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Anonymiteettiin voi liittyä erityisiä haasteita, kun kyseessä on pieni joukko haastateltavia ja yhteen työyhteisöön keskittyvä tutkimus. Haastateltujen anonymiteetistä huolehdimme esimerkiksi siten, että emme tuo tutkimuksen tuloksissa haastateltavista ammatin lisäksi esiin mitään muuta taustatietoa.

Haastattelut analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmällä. Hirsjärven ja Hurmeen (2000, s.135) mukaan analysointitapaa on syytä miettiä jo aineistonkeräysvaiheessa. Analyysi käynnistyy aineiston, eli ilmiön ja kokemusten kuvailemisesta. Tämän jälkeen aineistoa lähdetään luokittelemaan. Luokittelu luo pohjan haastatteluaineiston tulkinnalle. Sen avulla aineiston eri osia voidaan vertailla, yksinkertaistaa ja tulkita. Luokittelu auttaa jäsentämään tulkittavaa ilmiötä, kun puolestaan yhdistelemällä löydetään luokittelujen välille samankaltaisuutta ja säännönmukaisuuksia. (Hirsjärvi & Hurme, 2000, s. 145–150.)

Aineistolähtöisen laadullisen eli induktiivisen sisällönanalyysin tekeminen voidaan kuvata kolmivaiheiseksi prosessiksi. Ensimmäiseksi aineisto pelkistetään eli redusoidaan, jolloin aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois ja informaatio tiivistetään tai pilkotaan osiin. Aineiston pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä, jonka mukaan aineistosta etsitään sille olennaiset ilmaukset. Toisessa vaiheessa aineisto ryhmitellään eli klusteroidaan, jolloin aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja kootaan yhteen luokaksi, joka nimetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelu tiivistää aineiston ja luo pohjan kohteena olevan tutkimuksen perusrakenteelle. Aineiston ryhmittelemistä seuraa aineiston abstrahointi, eli käsitteellistäminen, jossa tutkimuksen kannalta olennainen tieto erotellaan ja valikoidun tiedon pohjalta muodostetaan teoreettisia käsitteitä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 108–111.)

Aluksi jaottelimme aukikirjoitetun aineiston haastattelukysymysten mukaan. Käytimme haastatelluista numerokoodausta, jotta aineistoa läpikäydessä olisi helppo erottaa eri vastaajat. Näin toimien säilytimme koko analyysiprosessin ajan yhteyden alkuperäiseen ilmaukseen. Aineiston pelkistämisen vaiheessa karsimme tutkimukselle epäolennaista kerrontaa pois ja etsimme haastatteluaineistosta tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja. Aineiston tiivistämisen jälkeen ryhmittelimme samaa asiaa kuvaavat ilmaisut ja muodostimme niistä luokkia. Ryhmittelemisen ohella teimme myös käsitteellistämistä sekä nimesimme luokat niiden sisältöä kuvaavilla käsitteillä. Käsitteellistämisen myötä muodostimme kuvauksen tutkimuskohteestamme. Viisi syntynyttä luokkaa olivat kokemukset menetelmäkoulutuksesta, työkalujen harjoittelu ja käyttö, koulutuksen anti työhön ja omaan

elämään, organisaation yhteisöllisyys ja toiveet jatkokoulutukseen. Tuloksissa esiintyvistä sitaateista on lukemisen helpottamiseksi poistettu turhia täytesanoja sisällön kuitenkaan muuttumatta.

## 6 TULOKSET

### 6.1 Kokemukset menetelmäkoulutuksesta

Haastatellut työntekijät kokivat ratkaisukeskeisen menetelmäkoulutuksen laadukkaaksi ja kouluttajaa pidettiin ammattitaitoisena vetäjänä, jonka rauhoittavaa ääntä oli mukava kuunnella. Hän sai osallistujat hyvin lähtemään mukaan ja huumoriakin löytyi. Koulutuksessa käytiin läpi erilaisia ratkaisukeskeisiä menetelmiä, joista käytämme jatkossa myös nimitystä ratkaisukeskeiset työkalut. Menetelmät olivat haastateltujen mielestä koulutuksessa hyvin koottuna pakettina ja perusteet käytiin läpi kattavasti. Sisällön puolesta koulutukseen oltiin tyytyväisiä eikä tarvetta muutoksiin juuri löydetty.

Se meidän pieni pläjäys oli hyvin mukava, koska siinä oli äärettömän hyvä vetäjä...hän sai meidät lähtemään mukaan ja sitten siellä oli myös huumoria paljon. Ja tietysti kun meillä monella on pitkä kokemus ihmisten ongelmien kanssa työskentelystä, niin sitten niitä hedeelmällisiä esimerkkejä tuli tosi paljon.

Oli kyllä sitten osaava se vetäjä, että sitä oli mukava kuunnella... Ja sitten hänellä oli kuitenkin ohjaket hyvin käsissään.

Haastatellut kokivat voineensa vaikuttaa myös koulutuksen kulkuun. Työntekijät olivat nostaneet koulutuspäivien aikana itse esiin asioita, joita toivoivat käsiteltävän ja kouluttaja oli ottanut pyynnön huomioon ja toivottu menetelmä käytiin läpi. Vaikka kouluttaja oli ottanut toiveita huomioon, hän ei kuitenkaan liikaa lähtenyt ohjautumaan osallistujien impulssien mukaan. Osallistujat kokivat ryhmän pysyneen hyvin koossa ja tilaisuus säilyi hallittuna, vaikka kokeneilta työntekijöiltä tuli paljon omia esimerkkejä ja koulutus oli osallistavaa. Yksi haastatelluista nosti

esiin tärkeänä seikkana myös sen, että osallistujat olivat voineet olla vaikuttamassa kouluttajan valintaan koulutusta suunniteltaessa.

Oli harjoituksia, mitä me sitten erikseen nostettiin... että kun ei vaikuttanutkaan siltä, että käydään sitä läpi ja näin, joka sitten tuntuu enemmän meidän työhön istuvalta. Mutta hän kumminkin otti siitä kopin, kun sitten ehdotti, että käydäänkö tämä vielä läpi ja ihan tuli kuultu olo.

Koulutuspäiviin sisältyi parityöskentelyä, jossa opiskeltuja ratkaisukeskeisiä työkaluja harjoiteltiin. Yksi haastateltavista nosti esiin kokeneensa arvokkaana sen, että parityöskentelyssä jokainen harjoitus tehtiin eri parin kanssa. Näin tuli samalla syvällisemmin tutustuttua useampaan työntekijään, joiden kanssa ei arjessa tule kohdattua. Haastatellut pitivät parityöskentelyä hyvänä ja turvallisena tapana harjoitella. Yksi työntekijöistä kaipasi kuitenkin lisää hiostamista ja konkretiaa koulutukseen sekä kunnon palautetta kouluttajalta ja muilta osallistujilta. Haastateltava koki, että palautteen myötä tulisi paremmin näkyväksi omat kehittämistä vaativat kohdat ja oppiminen olisi näin tehokkaampaa. Toinen haastateltava puolestaan nosti esiin erityisen tärkeänä nimenomaan sen, että ei joutunut olemaan esillä eikä testattavana.

Tietysti siinä ei ollut semmoista hiostamista yhtään, mitä ehkä mä olisin kaivannut. Olisi oikeasti joutunut vähän framille sinne ja teemmään niitä harjoituksia. Siellä ei ollut sen tyyppistä, että se oli aika paljon sitä parityöskentelyä, sellaista turvallista ja helppoa ja kivaa.

Toi oli musta sopiva, ettei joutunut mitenkään julkisesti esiintymään tai kokeilemaan niitä menetelmiä, vaan sai tehdä pareittain eikä ollut mitään lopputenttiä, jossa olisi pantu testiin.

Koulutusta pidettiin yleisesti hyvin rytmitettyinä, joskin joidenkin mielestä päivät olivat melko pitkiä ja iltapäivällä kyky ottaa vastaan tietoa jo vähän herpaantui. Kaksi peräkkäistä koulutuspäivää pois kenttätyöstä toi myös painetta asiakastyöhön. Puhelimessa oli päivän jälkeen useita soittopyyntöjä, joihin työntekijöiden piti tiiviin koulutuspäivän jälkeen alkaa vastailemaan. Toisaalta eräs haastateltava totesi, että asiakastyön väistämätön kasautuminen oli pieni hinta maksettavaksi koulutuksen hyödyllisyyteen nähden.

Joo siis oli hyvä kyllä sijoittaa kaiken muun työn väliinkin se koulutus.

No olihan se toki aika lyhyt, että siinä oli vaan kuusi näitä päiviä. Ja työn ohessa mitä tahansa tehdään, niin se on sitten... Aina ei siihen niin paljoa pääse keskittymään.

Ne oli raskaat päivät, se oma kyky ottaa vastaan ja kuunnella vähän herpaantuu sitten jo iltapäivällä, että en tiedä mikä ratkaisu siihen olisi...

Eräs työntekijä pohti, toimisiko koulutus paremmin, jos koulutuspäivät olisivat hajautettuna yksi päivä kerrallaan. Siten asioita voisi pystyä sisäistämään paremmin, eikä asiakastyön kasaantumisen paine pääsisi kasvamaan niin suureksi. Useampikin haastatelluista kertoi koulutuskokonaisuuden olleen lyhyt ja lisäkoulutuksen aiheesta olevan tarpeen.

## 6.2 Työkalujen harjoittelu ja käyttö

Koulutuksen jälkeen opittuja ratkaisukeskeisiä työkaluja oli harjoiteltu ja otettu käyttöön itsenäisesti omassa asiakastyössä sekä yhdessä työkavereiden kanssa. Työntekijät olivat saaneet koulutuksessa työvihon, josta löytyvät kaikki läpikäytyt ratkaisukeskeiset työkalut. Vihko oli ollut haastateltavien mielestä hyödyllinen työväline, ja se oli ollut suurimmalla osalla heistä ahkerassa käytössä. Kuitenkin siinä, kuinka rohkeasti työntekijä koki uskaltavansa ottaa vihon esiin ja käyttää työkaluja asiakkaan kanssa, oli eroja. Eräs haastateltava kertoi pitävänsä vihkoa aina mukana työlaulukassa. Toinen haastateltava taas koki haasteellisena ottaa ratkaisukeskeisiä menetelmiä esiin erilaisissa tilanteissa ja mietti, miten saisi sovellettua työkaluja paremmin omaan työtapaansa sopiviksi.

Sieltä vihosta sitten välillä kertailen ja mietin, että ai niin mikä juttu tämä olikaan ja mitäs nyt tämän asiakkaan kanssa voisi käyttää. Sitä (vihkoa) toivottavasti on aikaa enemmän käyttää jatkossa.

Me saatiin se semmoinen ohut vihko, siitä niitä oli hirveän hyvä harjoitella parin kanssa. Se oli ihan turvallista ja jotenkin ne jäi jopa mieleen silleen aika pitkäksi aikaa.

On paljon tilanteita, joissa ei jotenkin pystynyt soveltamaan sitä kysymyspatteria...Se olisi vaatinut jotenkin itseltä semmoista isoa asennemuutosta. Kun sitten taas kuitenkin asiakkaita on aika paljon

ja monella on vaan se, että he haluaa jatkaa sitä ruoka-avun saamista.

Haastatellut pitivät jatkuvan oppimisen kannalta tärkeänä sitä, että koulutuksesta saatuja työkaluja pystyisi harjoittelemaan samassa koulutuksessa olleen kollegan kanssa. Yksi haastatelluista oli koulutuksen jälkeen kokoontunut viikoittain yhdessä työkaverin kanssa, käyden systemaattisesti läpi kaikki vihon työkalut yksi tai kaksi kerrallaan. Toinen kertoi, että hän on osa työntekijöiden ryhmää, joka kokoontuu säännöllisesti harjoittelemaan menetelmän työkaluja.

Me sovittiin sen viimeisen koulutuskerran jälkeen... tämmöinen sparrausryhmä. On siitä koulutuksesta asti kokoontunut.

Me käytiin (työkaverin kanssa) koko tää ratkes vihko läpi sillain, että varattiin ihan kalenteriin aika joka viikko ja näin tunti pari siinä sitten aina mentiin yksi tai kaksi kohtaa ja me käytiin läpi siinä ihan oikeita työhön liittyviä tilanteita.

Harjoittelu oli lisännyt työntekijöiden välistä yhteyttä, koska harjoitusten avulla oli päässyt tutustumaan työtoveriin syvällisemmin. Haastavia asiakastapauksia oli pohdittu yhdessä kollegan kanssa ja mietitty, mikä opituista ratkaisukeskeisistä työkaluista sopisi niihin. Yhdessä opittuja ja useampaan kertaan harjoiteltuja työkaluja oli myös helpompi ottaa spontaanisti käyttöön asiakkaiden kanssa. Yksi haastatelluista ei ollut vielä kokoontunut harjoittelemaan kollegiaalisesti, mutta koki että esimerkiksi kerran kuukaudessa kokoontuva, vapaaehtoinen työnohjauksellisen tapaaminen olisi hyvä ajatus.

Mä ajattelin, että sitten niille, jotka haluavat jotenkin jakaa sitä, niin ikään kuin tämmöisenä työnohjauksellisena tapaamisena olisi vaikka kerran kuussa. Ne voisi olla semmoisia avoimia. Sinne sitten mennä ne, jotka pääsevät. Jos on itsellä joku keissi, niin voisi mennä sinne.

Varmaan hirveän monella jäi se harjoittelu osuus aika vähiin...ne nyt oli semmoisia enemmän tai vähemmän keinotekoisia tilanteita kun pareittain harjoiteltiin. Saisi olla lisää kannustusta siihen, että me pyrittäisiin meidän tapaamisissa harjoittelemaan. Voisi jotenkin oppia soveltamaan tiettyjä osia. Ei sitä koko pakettia...sitä ei vaan pysty omaksumaan kerralla...se olisi semmoista kokemusten vaihtoakin.

Ratkaisukeskeisten menetelmien käyttö asiakastyössä vaihteli haastateltujen työntekijöiden välillä. Toiset tuntuivat käyttäneen ratkaisukeskeisiä työkaluja jo

paljonkin ja toiset taas vähemmän, vasta hieman varovaisesti kokeillen. Kaikki haastatellut kuitenkin nimesivät vähintään pari työkalua, joita olivat käyttäneet jossain määrin säännöllisesti. Monet olivat poimineet koulutuksesta itselleen ja omaan työhönsä sopivia kohtia. Ratkaisukeskeinen lähestymistapa koettiin hyödylliseksi etenkin moniongelmaisten asiakkaiden kanssa, joiden haasteiden kokonaisuutta menetelmien käyttö auttoi ikään kuin jakamaan pienempiin osiin.

Nimenomaan näiden moniongelmaisten ihmisten kanssa olen näitä käyttänyt...jotenkin ruvetaan palastelemaan sitä elämää pienempiin osiin, koska se vyyhti on niin iso.

Mä näkisin sen enemmän just sellaisena, että sitten täältä poimii niitä sopivia kohtia, mitkä sopii siihen tilanteeseen.

Sitähän se vaatisi, että sitä jankkaisi tarpeeksi, että löytäisi sieltä tosiaan vielä enemmän ne omat. Ja sitten voisi osan vaikka ihan unohtaakin.

Haastateltavat pohtivat myös sitä, miten työkalut voisi ottaa käyttöön asiakkaiden kanssa luontevasti ja olla silti läsnä. Työntekijät tunnistivat myös riskin, että toisinaan voidaan luottaa liikaa pelkkään menetelmään tai kiirehtiä asiakasta löytämään ratkaisuja. Kohtaaminen ja läsnäolo nähtiin tärkeänä ja jatkuvana ammattillisen kasvun tavoitteena. Harjaantuminen ratkaisukeskeisten työkalujen käyttämisessä nähtiin tärkeäksi, jotta menetelmä itsessään ei veisi liikaa huomiota.

Tietysti välillä tuntuu, että sitä treenaamista tarvitsisi sen takia niin paljon, koska sitten välillä huomaa, että kun joku asiakas kertoo jostain asiasta, niin rupeaa jo miettimään, että mikähän tässä toimisi. Siinä on semmoinen pieni sudenkuoppa, että se jää vähän kuulematta se, että mennäänkin menetelmä edellä taikka jotenkin näin. Mä en tiedä oppiiko sitä koskaan.

Osa haastatelluista koki työkalujen harjoittelun ja käyttöönoton haastavaksi omassa työssä. Erityisen haasteelliseksi tämä koettiin niiden asiakkaiden kanssa, jotka eivät ole ensisijaisesti hakeutuneet diakonin vastaanotolle saadakseen keskusteluapua. Eri työntekijät näkivät erilaiset asiakastilanteet haastavina menetelmien käyttämisen näkökulmasta. Yksi haastateltava koki ratkaisukeskeisten työkalujen hyödyntämisen hankalana talousasiakkaiden kanssa, kun taas

toisen mielestä työkalut soveltuivat hyvin juuri talouden kanssa kipuilevien ihmisten kohtaamiseen. Osa myös arasteli työkalujen käyttöön ottamista asiakkaiden kanssa, koska ei ole saanut varsinaista ratkaisukeskeisen lyhytterapeutin koulutusta.

Jotenkin semmoiseksi luontevammaksi osaksi sen pitäisi tulla...että oppisi jotenkin omin sanoin kysymään niitä asioita.

Talouden ja palveluohjauksen näkökulmasta ihan vaan siinä puhumisessa voi vierähtää se tunti puolitoistakin ihan helposti, niin siinä ei paljon ehdikään tämän tyyppistä käyttöä.

Varsinkin talousasiakkaiden kanssa, joiden kanssa mietitään sitä rahan riittävyttä, tai jotain ihmissuhdeongelmaa tai päihdeongelmaa tämä sopii hyvin...etsitään ratkaisuja, ei niinkään pyöritellä niitä asioita edes taas.

Kiire nousi keskustelunaiheena esiin useassa haastattelussa. Moni työntekijä kertoi kiireen vaikutuksesta asiakastyöhön. Ajanpuutteen koettiin vaikeuttaneen asiakkaiden kokonaisvaltaista kohtaamista ja myös ratkaisukeskeisten työkalujen käyttämistä asiakastyössä. Kiireen tuntu saattoi myös helposti asettaa työntekijälle paineen koettaa ratkaista asioita asiakkaan puolesta.

Mikä vaikeuttaa sitä (työkalujen käyttöönottoa), kun meillä on tullut tänä vuonna erityisesti niin hirmu paljon uusia asiakkaita. Se kiireen tuntu.

Pitäisi semmoista levollisuutta olla kuitenkin siellä tekemisessä, että sitten varsinkin, kun on kiire, niin ajattelee että mä nyt haluankin ratkaista tämän ongelman tästä, vaikka se on sen asiakkaan oma ratkaisu kuitenkin.

Tampereen seurakuntayhtymä päätti syksyllä 2023 uudistaa ruoka-avun jakamiskäytäntöjä vuoden 2024 alusta lähtien. Uudistuksen myötä ruoka-apua tarvitsevien henkilöiden ei tarvitse enää välttämättä käydä ensin diakoniatyöntekijän vastaanotolla avun kartoittamiseksi, vaan eri alueilla autosta tapahtuvat jakelut ovat avoimia kaikille. Kun lahjoitus- ja kauppojen hävikkiruoosta koostuvan ruoka-avun lupien kirjoittaminen jää pois, diakoniatyöntekijöillä vapautuu aikaa ihmisten avuntarpeiden syiden selvittämiseen, neuvontaan ja henkisen sekä hengellisen



tuen antamiseen. (Tampereen seurakunnat, 2024.) Ruoka-avun muutos nähtiin kautta linjan positiivisena asiana.

Nyt tulee noita muutoksia taloudellisessa avustamisessa ja sen myötä meillä jäisi enemmän aikaa ajan kanssa tehtäville kohtaamisille ihmisten kanssa...Meille vapautuisi ikään kuin energiaa sitten siepata niitä ihmisiä, jotka oikeasti voisi hyötyä tästä ja jotka olisivat valmiita itse työskentelemään jotenkin sen vähän paremman huomisen puolesta.

Työntekijät toivoivat, että tulevien muutoksien myötä asiakkaiden kohtaamiseen jäisi työssä paremmin aikaa ja tilaa. Sitä myötä myös ratkaisukeskeisten menetelmien käytölle uskottiin tulevan enemmän mahdollisuuksia. Ruoka-avun muutos nähtiin myös työntekijöiden omaa jaksamista lisäävänä tekijänä.

### 6.3 Koulutuksen anti työhön ja omaan elämään

Ratkaisukeskeinen ajattelu koettiin sopivaksi diakoniseen asiakastyöhön. Haastateltavat kertoivat, että diakoniatyössä on usein haasteena, että ihmiset tulevat uudelleen ja uudelleen saman asian kanssa diakoniatyöntekijän vastaanotolle, eikä tilanteessa tapahdu muutosta. Tämä saattaa muodostua uuvuttavaksi kuvioksi niin asiakkaalle kuin työntekijällekin. Ratkaisukeskeisyyden koettiin auttavan eteenpäin tilanteissa, joissa muuten pyörittäisiin toistuvaa kehää asiakkaan ongelmien ympärillä. Ratkaisukeskeiset menetelmät nähtiin vaihtoehtona ja vastapainona sielunhoidolliselle orientaatiolle asiakkaiden kohtaamisessa.

Olen hyvin sielunhoidollinen ihminen, hyvin siihen suuntaan orientoitunut, mutta ratkaisukeskeisyys on tietyissä tilanteissa tosi hyvä...kun käyttää monenlaisia eri tapoja, kun ihmisen kanssa keskustelee.

Tässä työssä on niin jotenkin ikävää puhua kustannustehokkuudesta, mutta ihan oikeasti ei meillä ole resursseja pitää ihmisiä, että jos se kehä kiertää... Niin siinä mielessä, jos ajattelee, että kyllähän tuollaisella voi auttaa ihmistä ottamaan vastuuta omasta elämästään.

Joskus kirkossa saatetaan läärätä liian kauan niitten asioitten kanssa ees sun taas. Joskus on hyvä ottaa joku tämmöinen työkalu laatikosta, joku menetelmä esille, että päästään eteenpäin.

Toivon luominen ja tulevaisuuteen suuntautuminen nähtiin keskeisiksi tavoitteiksi diakonisessa asiakastyössä. Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työskentely koettiin toimivaksi tavaksi työskennellä näitä tavoitteita kohti. Työntekijät kertoivat koulutuksen vahvistaneen tunnetta siitä, että joka tilanteesta on mahdollista löytää toivoa. Toisaalta koulutus muistutti myös siitä, että on myös asioita, joihin ei voi vaikuttaa ja jotka eivät ole työntekijän vallassa. Näiden tunnistaminen ja oikeassa kohtaa irti päästäminen koettiin olennaiseksi oman työssäjaksamisen kannalta. Haastatteluissa nousi esiin myös erityisesti työskentely sellaisten asiakkaiden kanssa, jotka eivät halua muutosta omaan tilanteeseensa.

Se mitä Jeesuskin kysyy, että haluatko tulla terveeksi, niin eihän aina tahdota. Se on rajusti sanottu, mutta niin se vaan on, että joku asia on turvallisempaa ja tutumpaa, kun saa sitä samaa villapaitaa kääntää moneen kertaan, eikä haluakaan sitä oikein päin.

Se vahvisti sitä, että kyllä diakoniatyön tehtävä on nimenomaan tuoda toivoo, joka tilanteesta jotain löytyy ja meidän pitäisi auttaa ihmisiä löytämään se.

Koulutus oli osalle haastatelluista vanhan tiedon kertausta ja mieleen muistuttamista uuden oppimisen rinnalla. Ne työntekijät, joille ratkaisukeskeisyys oli lähtökohtaisesti tutumpaa, kokivat koulutuksen palauttaneen omaa työskentelytapaa takaisin oikeaan suuntaan. Osa haastatelluista puolestaan oli jo aikaisemmin käyttänyt ratkaisukeskeisiä työkaluja tietämättä niitä kuitenkaan menetelmällisiksi. Koulutus lisäsi työntekijöiden luottamusta omaan osaamiseensa ja vahvisti kokemusta ammatillisuudesta.

Kyllä se varmaan jollain tavalla raiteilleen on palauttanut, kun työssä on monenlaista. Sitten kun tommoisen koulutuksen käy, niin muistuu mieleen, että tähän se on se juttu mitä kannattaa tämän tyyppisessä työssä käyttää.

Oikeastaan jo ennen sitä koulutustakin, olen näistä omista onnistumisista ja niistä omista voimavaroista keskustellut asiakkaiden kanssa. Ei se mikään täysin uusi asia ollut.

Osa näistä (työkaluista) oli semmoisia, mitkä vahvistivat sitä, että tässä on jo toiminutkin oikein, tässähän on tiettyjä juttuja mitä olen jo toteuttanut.

Työntekijät kertoivat haastatteluissa, että heidän mielestään diakoniatyötä ja sen monialaisuutta ei tunneta riittävän laajasti. Ihmisten tietoisuuden lisääminen erityisesti diakoniatyön mahdollisuuksista tukea mielenterveyteen liittyvissä asioissa olisi tärkeää. Haastatellut kertoivat ihmisten turhan usein ajattelevan, että diakoniatyö on pelkästään ruokakassien jakamista, vaikka työ on hyvin monipuoleista ja diakoniatyöntekijät ovat koulutettuja kohtaamistyön ammattilaisia.

Pitää kertoa, että olemme ammattilaisia, joilta saa psyykkistä tukea ja tämä on yksi menetelmä siihen.

Täytyy huomioida diakoniatyöntekijöiden valtava ammattitaito. Tämä kehittää hyvin meidän ammattitaitoamme tämä koulutus.

Jos meillä ei olisi mitään tuollaisia työkaluja niin...kyllähän meillä on rukous ja meillä on Jumala ja syytä ollakin, mutta siis se voi lähteä silleen vähän väärälle sektorille kuitenkin, jos siinä ei ole sitten mitään mitä käytät.

Tulee lähinnä just mieleen diakoniatyön erityisyys, että kun me ollaan vähän niin kun useampi ala yhteen sovitettuna ja toki sitten tehdään myös esimerkiksi kriisityötä, mihin taas ei näitä voi tietenkään hyödyntää.

Työntekijät kertoivat koulutuksen tuoman menetelmäosaamisen auttaneen luomaan turvallista tilaa työskenneltäessä asiakkaiden kanssa. Työkalut auttoivat etäännyttämään ja rajaamaan työskentelyä. Diakoniatyön asiakkailla on usein hyvin vaikeita tilanteita ja paljon inhimillistä hätää. Kohtaamiset voivat muodostua intensiivisiksi ja työskentelyssä käytetään omaa persoonaa. Ratkaisukeskeisen menetelmäosaamisen koettiin suojaavan omaa persoonaa ja auttavan asiakkaiden kohtaamisessa silloinkin, kun oma työteho ei ole aivan huipussaan. Ajatus siitä, että ei työntekijänä tarvitse olla se, joka on vastuussa asiakkaan tilanteen korjaantumisesta, toi tunnetta oman kuorman kevenemisestä.

Sehän luo semmoista turvallista tilaa itsellekin. Mä tiedän, että mä pystyn seisomaan tässä tukevasti toisen edessä. Ja ottamaan vastaan sen mitä sieltä tulee ja mulla on jotain mahdollisuuksia auttaa ihmistä itseensä löytämään niitä ratkaisuja. Onhan sillä iso merkitys.

Se siirtää semmoista tietynlaista taakkaa työntekijältä pois, kun ajattelee että hei, kyllä tuolla ihmisellä on se ratkaisu siellä, vaikka ei sitä itse vielä tiedäkään.

Ei tarvitse aina pelata sillä persoonalla niin paljon, niin kyllähän se toisi enemmän semmoista pelivaraa silloin, kun persoona on huonossa hapessa, että pystyisi käyttämään tekniikkaa...mutta siis tyyliin ei tarvitse kaivaa kuoppaa käsin vaan siihen on väline.

Ratkaisukeskeisiä työkaluja käyttämällä oli saatu myös onnistumisen kokemuksia, jotka olivat lisänneet itseluottamusta ja kokemusta työn mielekkyydestä. Työntekijät kertoivat olleen vahvistavaa kokea osaamisen kantaneen, vaikka oma kokemus työkalujen käytöstä oli vielä vähäinen. Osa oli kokenut työkalujen käyttämisen turvallisiksi asiakkaiden kanssa heti myös pienemmällä kokemuksella, osa oli ollut varovaisempi. Osa oli avoimesti kertonut asiakkaalle, että testaa nyt uutta työtapaa ja tulokset olivat olleet yllättävänkin positiivisia. Joskus diakoniatyöntekijät joutuvat kohtaamaan asiakkailta hieman ylimielistä suhtautumista. Eräs haastatelluista kertoi, että oli kokeillut ratkaisukeskeistä menetelmää tällaisen haastavan ihmisen kanssa, joka tuntui haluavan testata työntekijän osaamista. Menetelmä oli toiminut hyvin, ja asiakas oli lopulta ääneen myöntänyt työntekijän osaavan asiansa.

Siinä kohtaa tuli semmoinen ajatus, että no kokeillaan nyt tähän vaativaan ihmiseen, jospa hän hyötyisi näistä...ja se oli muuten onnistunut hyvin!

Kyllä se lisää motivaatiota, et pystyy enemmän vaikuttamaan ihmisten omaan jaksamiseen ja voimavarojen käyttämiseen.

Kyllähän silläkin on merkitystä, jos sulla on semmoinen työkalu mikä on terässä. Kyllähän sillä parempi on tehdä.

Koulutus oli auttanut työntekijöitä huomaamaan ja havainnoimaan voimavara- ja ratkaisukeskeistä ajattelua ja toimintaa ympärillään. Osa kertoi käyttäneensä työkaluja myös vapaa-ajallaan sekä perhe-elämässään. Koulutus oli myös lisännyt haastateltujen yleistä mielenkiintoa terapiatyypeistä työtapaa kohtaan. Osalla haastatelluista koulutus oli havahduttanut enemmänkin pohtimaan omaa elämää, omia ratkaisuja ja omaa jaksamista. Osalla menetelmäkoulutuksesta oli jäänyt mieleen pohdittavaksi kysymyksiä.

Ite oon ihan siviilielämässäkin kokeillu, että oon sanonut, että nyt testaan tämmöistä, niin se onkin yllättäen toiminut joissain tilanteissa kyllä.

Itse asiassa mulle kävi niin, että siitä oli ehkä jopa enemmän apua mulle itselleni...se oma jonkunlainen asennemuutos auttoi siinä, että pitää nähdä sitä hyvää enemmän. Ja korostaa niitä voimavaroja ja tulevaisuutta, eikä rypeä siinä mikä on mennyt pieleen. Omaan jakamiseen se jotenkin antoi eri perspektiiviä.

Juuri tämä vihon takasivu, kun täällä lukee ratkaisukeskeinen haiku: "mitä olet itse valmis muuttamaan tänään?" Niin tämä on semmoinen kysymys, mikä on enemmän jäänyt kulkemaan tuossa mukana...sitä voi soveltaa moneen asiaan.

Haastatellut kokivat, että koulutukset toimivat silloin parhaiten, kun niistä saa juuri omaan työotteeseen ja omaan elämään sopivia löytöjä. Tässä mielessä vaikuttaa siltä, että ratkaisukeskeinen menetelmäkoulutus oli onnistunut. Työntekijät olivat koulutuksen myötä tehneet havaintoja omasta työn tekemisen tavastaan ja saaneet vahvistusta siihen mikä tähän mennessä oli hyvää ja toimivaa, ja missä kohdin omaa ajattelua kannattaisi ohjata uusille urille.

#### 6.4 Organisaation yhteisöllisyys

Kaikki haastatellut mainitsivat koulutuksella olleen merkitystä organisaation ja työyhteisön suhteiden näkökulmasta. Koulutus oli koettu työyhteisöä yhdistävänä tekijänä. Eräs haastateltava kertoi, miten koulutuksessa oli yhteisöllinen tunnelma ja paritehtävien tekeminen ennalta tuntemattoman kollegan kanssa oli silmiä avaavaa. Pysähtyminen yhdessä miettimään omaa työtä koettiin tärkeänä, koska se mahdollisti omien toimintatapojen arviointia, johon työn arjessa ei ehdi samalla tapaa keskittymään.

Se, että meillä oli joku tämmöinen yhteinen tekeminen ja päämäärä, niin tuntui kauhean kivalta...jotenkin siitä sai organisaatiollisesti tosi paljon.

Jos olisin johdon asemassa tai jotain, niin jollain tämmöisellä tavalla kannattaisi ehkä toistekin lähestyä. Jos haluaisi semmoista oikeata yhteistyötä.

Haastatellut kertoivat, että nykyään työskentely diakoniassa on muuttunut yksinäisemmäksi ja kollegoita näkee harvoin. Ratkaisukeskeisten työkalujen harjoittelu yhdessä oli tutustuttanut paremmin kollegan työtapoihin, yhdistänyt tiimiläisiä ja lisännyt myös ymmärrystä toisen työstä. Koulutuksen kerrottiin olleen hyödyllinen monella tasolla: asiakkaat hyötyvät työntekijöiden osaamisesta, työntekijät saavat tukea jaksamiseensa ja työyhteisö saa sosiaalista liimaa.

Sillä on iso merkitys, että tullaan kaikki yhteen ja nähdään, että ketä meillä onkaan töissä.

Se on tosi tärkeä juttu, että näkee kollegoja, voi jakaa ja sitten vielä saa jotain uutta sen koulutuksen myötä, että siinä on niin monta pointtia.

Kun meillä oli kunnon asia mitä me käytiin läpi, se mun mielestä uudella tavalla kuitenkin yhdisti tähän tiimiin, että ymmärsi ehkä paremmin sitä toisen ajatuksenjuoksua.

Osa haastatelluista kertoi kokevansa kirkon olevan erittäin työnohjaus- ja koulutusmyönteinen työnantaja. Koulutukset nähtiin oman työn kannalta tärkeinä ja ammattitaitoa lisäävinä. Työnantajan koettiin osoittavan arvostusta työntekijöitä kohtaan järjestämällä laadukkaita koulutuksia.

Mä koin, että työnantaja arvostaa meitä työntekijöinä, että se hankkii tän koulutuksen ja halusi panostaa meidän ammattitaitoomme...ja sitä kautta meidän asiakkaat sitten hyötyy myöskin, koska kyllähän tää menetelmä tuo niihin keskusteluihin ... uudenlaista syvyyttä. ... Ja jotenkin se, että me tehtiin se yhdessä tamperelaiset diakonia-työntekijät, niin se oli myös semmoinen yhdistävä kokemus. Kaikin puolin hyvä paketti... Iso merkitys.

Haastatellut olivat alun perin ilmoittautuneet mukaan koulutukseen erilaisista syistä. Osa oli hakeutunut koulutukseen itse, osalle koulutus oli tullut ikään kuin määrättyinä. Eräs haastateltava totesi, että ei olisi ehkä itse tullut hakeutuneeksi koulutukseen lainkaan. Jälkikäteen hän oli kuitenkin kokenut koulutuksen ja siihen osallistumisen tärkeänä asiana niin oman työnsä, kuin myös työntekijöiden keskinäisen yhteyden kannalta.

## 6.5 Toiveita jatkokoulutukseen

Kaikki haastatellut kertoivat olevansa halukkaita kouluttautumaan lisää ratkaisuja ja voimavarakeskeisissä menetelmissä. Nyt käyty koulutus koettiin eräänlaisena alkusysäyksenä, jolle toivottiin jatkoa. Osa toivoi, että koulutuksesta voisi saada myös opintosuorituksia. Eri koulutuksen osat voisivat työntekijöiden mielestä olla osa isompaa kokonaisuutta, kuten lyhytterapeuttikoulutusta

Lähtisin heti (lisäkoulutukseen). Tietysti se pitää suunnitella tarpeeksi ajoissa, kun meidän kalenterit on aivan mahdottomia.

Että olisi semmoinen oikein jämäkkä koulutus ... Sitten voisi tulla syventävää ja niistä oikeasti saisi sitten suoritus merkintöjä, että sä voisit niitä hyödyntää. Jos se olisi semmoista pitkäjänteistä, ihan säännöllistä. ... Niistähän saisi ehkä ikään kuin opintopisteitä kasaan sitten, jos jonkun loppusilauksen tekisi, vaikka ihan itsekin.

Toi ois aika hienoa siis tolleen jatkuvana, se pitäisi ikään kuin koko ajan sitä terää yllä siinä ammattitaidossa ja kehittäisi sitä eteenpäin. Sitten se olisi hienoa, että voisi muodostaa semmoista isompaa kokonaisuutta, just vaikka nyt sitten lyhytterapeutin koulutus.

Haastatelluilla oli paljon ideoita jatkokoulutuksen sisällön suhteen. Koulutuksen toivottiin olevan mahdollisimman käytännönläheistä ja ottavan huomioon diakoniatyön erityispiirteitä. Eräs työntekijä ideoi, että jatkokoulutukseen voisi sisältyä erilaisia syventymisvaihtoehtoja ja suuntautumismahdollisuuksia, kuten eri ikäryhmiin keskittyvää työskentelyä. Työntekijät toivoivat myös lisää keinoja ja ymmärrystä siihen, miten ratkaisukeskeistä työtapaa voi soveltaa erilaisissa asiakastilanteissa, kuten vaikkapa puhelinkeskusteluissa tai silloin kun asiakkaan kanssa työskennellään enemmän taloudelliseen tukeen tai palveluohjaukseen liittyvissä asioissa.

Voisi ajatella, että siinä voisi olla jotain tällaista, että mihin suuntautuu. Kun on erilaisia tarpeita, että jotkut on enemmän vanhusten kanssa ja jotkut sitten nuorten kanssa ja jotkut lasten kanssa, niin siinä voisi ehkä olla sellainen joku niin kun lisäpalikka. Mihin voisi lähteä, vaikka tällaisen perusjutun jälkeen.

Mutta se, että millä tavalla sitä tosiaan siinä puhelinyhteydessä (käytäisi), että miten mä saan semmoisen tavallaan oikean kontaktin niihin ihmisiin puhelimitse...se puhelinhetki karkaa aika nopeasti ohi, se on kumminkin niin intensiivinen ja tiivis.

Mutta sitten kun diakoniatyössä on kuitenkin ainakin meidän alueella tänä päivänä esimerkiksi taloudellinen tuki ja palveluohjaus, ne on tosi isossa roolissa niin ehkä että miten siihen saa sulautettua tätä?

Koulutukselle nähtiin tärkeänä saada jatkoa, sillä sen koettiin nostavan diakoniatyöntekijöiden ammattitaitoa. Eräs haastatelluista pohti, että tämän kaltainen koulutus olisi hyvä ihan kaikille kirkon diakoniatyöntekijöille. Koulutuksen koettiin myös auttavan työntekijöitä työssä jaksamisessa.

Tämä (koulutus) nostaa meidän ammattitaitoamme. Toivoisin että ihmiset Suomessa tietäisi paremmin, mitä diakoniatyö on. Ja tällä tavalla kouluttautumalla jotenkin se tieto lisääntyisi, että me ollaan ammattilaisia, joilta saa psyykkistä tukea.

Toivon, että kaikki diakoniatyöntekijät saisi tällaisen pläjäyksen ratkaisukeskeisyyttä, kyllä se varmasti auttaisi montaa ihmistä työssä jaksamisessa...kun monesti meillä on sellaista ongelmaa, että ajatellaan että me ollaan vaan näitä ruokakassin jakajia...tällaisen menetelmän avulla saadaan kyllä syvyyttä...ihmisten kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen, joka on tosi tärkeä.

Työntekijät kokivat etuoikeutena päästä kouluttautumaan. Myös koulutuksen jatkuvuus nähtiin tärkeänä. Jatkuva koulutus auttaisi työntekijöitä pysymään ajan hermolla oman ammattitaitonsa kehittämisessä sekä vastaamaan yhä lisääntyvään avun tarpeeseen. Asiakkaiden määrän lisääntyessä ja resurssien tiukentumisessa menetelmäosaamisen koettiin antavan lisää välineitä asiakkaiden kohtaamiseen ja tuovan tunnetta työn merkityksellisyydestä.



## 7 EETTISET NÄKÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUS

Tutkimuksessa tarkoituksena on tuottaa mahdollisimman luotettavaa tietoa, ja olennainen osa opinnäytetyöprosessia on tarkastella, kuinka totuudenmukaista tietoa on kyetty tuottamaan. Tuomen ja Sarajärven (2009, s. 140–141) mukaan luotettavuuden arvioinnissa tulee huomioida, mitä ollaan tutkimassa ja miksi. Olennaista on myös miettiä, mitkä tutkijan omat sitoumukset ovat. Haastateltavan vastaus heijastaa hänen kokemuksensa lisäksi myös haastattelijan läsnäoloa ja vaikutusta tilanteeseen. (Hirsjärvi & Hurme, 2000, s. 49–52.) Tutkijaposition liittyen tässä opinnäytetyössä oli olennaista huomioida, että toinen meistä opinnäytetyöntekijöistä on koulutukseltaan ratkaisukeskeinen lyhytterapeutti. Tämä lähtökohta piti ottaa huomioon erityisesti haastattelutilanteissa sekä vastausten tulkinnaissa.

Tutkimuksen luotettavuuteen voi myös vaikuttaa haastateltavien kokemus siitä, kuinka hyvin heidän anonymiteettinsä on suojattu. Kokevatko haastateltavat, että heillä on täysi vapaus esimerkiksi kertoa negatiivisista kokemuksista liittyen tutkittavaan asiaan? Kiinnitimme anonymiteettiin erityistä huomiota esimerkiksi siten, että haastateltavien nimet olivat ainoastaan haastattelut tehneen opinnäytetyöntekijän tiedossa. Lisäksi emme aineiston esittelyssä eritelleet haastateltuja diakoneihin ja diakonissoihin, vaan puhumme yleisesti diakoniatyöntekijöistä. Anonymiteettisyydestä emme myöskään keränneet haastateltavista muita tietoja, kuten ikää tai työkokemuksen määrää. Koska kyseessä on yhteen työyhteisöön keskittyvä tutkimus ja haastateltavien määrä on pieni, taustatietojen esittäminen olisi saattanut vaikuttaa anonymiteettiin.

Haastatellut valikoituivat tutkimukseen vapaaehtoisuuden perusteella ja heiltä pyydettiin haastatteluun ja sen äänittämiseen etukäteen kirjallinen suostumus. Samassa yhteydessä kerrottiin, että haastattelujen äänitykset sekä litteroinnit tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua. Tutkimusaineistoa käsiteltiin tietosuojalain (L 1050/2018) mukaisesti ulkopuolisilta suojattuna. Haastateltaville kerrottiin, että opinnäytetyö julkaistaan ja sen tulokset luovutetaan työnantajalle koulutuksen kehittämistä varten. Haastateltavat saivat myös kutsun opinnäytetyön

julkaisuseminaariin sekä kopion valmiista opinnäytetyöstä. Luotettavuuden kannalta pohdimme sitä, olisiko haastateltavaksi voinut ilmoittautua herkemmin sellaiset henkilöt, jotka olivat kokeneet koulutuksen erityisen positiivisesti. Tällöin otanta olisi vinouttanut tuloksia positiiviseen suuntaan. Toisaalta taas haastatteluuun ilmoittautumisen motiivin olisi voinut yhtä hyvin ajatella olevan tilaisuus esittää kritiikkiä ja tyytymättömyyttä koulutukseen, joten tällaisen vinouman todennäköisyys ei liene suuri.

Sisällönanalyysin osalta tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat tutkija itse, aineiston laatu ja sen analyysi sekä tulosten esittäminen. Analysoinnissa korostuu luotettava ja ymmärrettävä yhteys aineiston ja tulosten välillä. Sisällönanalyysin haasteena on, miten tutkimus onnistuu pelkistämään aineiston niin, että se kuvaa mahdollisimman luotettavasti tutkittavaa ilmiötä. Onnistuneen tulkinnan kriteerinä voikin pitää, että myös lukija löytää saman näkökulman kuin tutkija itse. Samaa haastattelutekstiä on mahdollista tulkita useilla eri tavoin ja monista eri näkökulmista. Haastattelututkimuksessa lukija ei lue kuvausta itse haastattelusta, vaan tutkijan tulkinnan siitä. Tulkinnan luotettavuuden varmistamiseksi tutkijan on tärkeää kirjoittaa tarkka kuvaus siitä, miten kyseiseen tulkintaan on päädytty. (Hirsjärvi & Hurme, 2000, s. 151–152.) Jotta lukija saisi selkeän kuvan siitä, miten tutkimustuloksiin on päädytty, olemme luvussa viisi avanneet tulkintaprosessin etenemistä seikkaperäisesti. Tulkinnan luotettavuutta lisää myös se, että olemme sisällyttäneet tuloksiin paljon lainauksia haastatteluista, jotka todentavat tehtyjä havaintoja.

## 8 POHDINTA

Haastattelututkimuksen tulosten perusteella ratkaisukeskeinen menetelmäkoulutus oli hyödyttänyt diakoniatyöntekijöitä monitahoisesti. Koulutuksessa oli saatu konkreettisia työvälineitä käytettäväksi asiakastyöhön. Koulutus oli lisännyt työntekijöiden osaamista ja kasvattanut hallinnan tunnetta. Koulutus oli myös vahvistanut työntekijöiden tunnetta jo valmiiksi olemassa olleesta osaamisesta. Moni haastateltavista oli huomannut, että oli jo aikaisemmin toiminut asiakastyössä ratkaisukeskeisesti, vaikkei tiedostanutkaan käyttäneensä jotain tiettyä menetelmää.

Tuloksista ilmeni myös, että koulutuksella oli ollut diakoniatyöntekijöille suuri merkitys myös organisaation näkökulmasta. Se oli tuonut työtovereita yhteen ja antanut mahdollisuuden yhdessä pohtia työn merkityksiä ja työn tekemisen tapoja. Koulutus oli lisännyt yhteisöllisyyttä ja menetelmien kertaaminen sekä harjoittelu yhdessä kollegojen kanssa sekä koulutuksen aikana, että sen jälkeen, oli tarjonnut työnohjauksellista tukea ja lisännyt samalla mahdollisuutta tutustua syvällisemmin työtovereihin. Koulutuksen merkitys organisaation yhtenäisyydelle oli mielenkiintoinen näkökulma, jonka emme olleet etukäteen osanneet ajatella nousevan esiin näin voimakkaasti.

Menetelmäosaamisen koettiin tuovan työhön lisää ammatillisuutta, tukea ja kehystä, niin että työtä ei tarvitse tehdä niin paljon omaa persoonaa kuluttaen. Haastateltavat olivat myös kokeneet, että koulutuksella oli ollut vaikutusta heidän työorientaatioonsa. Se oli muistuttanut siitä, mihin asioihin asiakastyössä kannattaa keskittyä ja mikä on olennaista. Menetelmien sovellettavuuteen vaikutti haastateltavien mielestä asiakastapaamisen sisältö. Jos asiakas hakeutui diakoniatyöntekijän tapaamiseen saadakseen keskusteluapua, ratkaisukeskeisten menetelmien hyödyntäminen oli suhteellisen helppoa. Kun tapaamisen tarkoitus oli pelkästään taloudellisen tuen tai ruoka-avun saaminen, menetelmien käyttäminen koettiin haastavaksi.

Aikaisemmassa tutkimuksessa Smith (2011) oli havainnut, että ratkaisukeskeisen menetelmäkoulutuksen saaneilla sosiaalityöntekijöillä oli erilaisia haasteita soveltaa opittuja työkaluja käytännön työhönsä. Havaitsimme tutkimuksessamme, että Tampereen seurakuntayhtymän diakoniatyöntekijät olivat kyetneet ottamaan ratkaisukeskeisiä menetelmiä paremmin käyttöön kuin Smithin tutkimuksen sosiaalityöntekijät. Tähän lienee monia syitä, kuten esimerkiksi menetelmäkoulutuksen pituus, diakoniatyöntekijöiden ja sosiaalityöntekijöiden erilaiset pohjakoulutukset, organisaatiokulttuurit sekä se, että viimeisen kymmenen vuoden aikana ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työskentelytapa on tullut yleisesti tutummaksi ja levinnyt laajalle sosiaalisen työn kenttään. Tutkimuksessamme havaitsimme tästä huolimatta myös jossain määrin aiemman tutkimuksen kanssa samansuuntaista haastetta siinä, miten menetelmät saisi luontevaksi osaksi työntekijöiden omaa ammatillista arkea ja työn tekemisen tapaa.

Tuloksissa ilmeni muitakin implementoinnin haasteita. Siinä, miten paljon työntekijät olivat harjoitelleet ja ottaneet työkaluja käyttöön koulutuksen jälkeen, esiintyi vaihtelua. Osa työntekijöistä oli tarttunut heti mahdollisuuteen harjoitella ja ottaa käyttöön ratkaisukeskeisiä työkaluja. Osa oli kuitenkin jäänyt odottamaan lisää tukea työnantajan taholta ja parempaa mahdollisuutta harjoitteluun ja työkalujen käyttöönottoon. Kiire nähtiin keskeisenä kohtaamista, sekä ratkaisukeskeisten menetelmien soveltamista vaikeuttavana tekijänä. Kuten Kouvonen ym. oppaassaan (2023) kertovat, koulutuksessa opittu menetelmä ei juurru, ellei työntekijälle varata tarpeeksi resursseja ja aikaa uuden menetelmän sisällyttämiseksi rutiineihin. Työnantajan tulisikin keskustella työntekijöiden kanssa implementointistrategioista, jotta ne soveltuisivat mahdollisimman hyvin menetelmää käyttöön ottavan organisaation arkeen.

Tulosten perusteella ilmeni, että työntekijät olivat kokeneet ratkaisukeskeisen ajattelu- ja työskentelytavan vaikuttaneen heidän työssä jaksamiseensa positiivisella tavalla. Jälkikäteen tarkasteltuna työssä jaksamisen teema jäi kuitenkin opinnäytetyössämme alun perin ajateltua vähäisemmäksi ja olisimme voineet haastattelukysymyksissämme painottaa sitä enemmän. Myös tarkemmat kokemukset ja ajatukset tiettyjen ratkaisukeskeisten työkalujen käyttämisestä eri asiakastapauksissa olisivat olleet tutkimuksellisesti kiinnostavia. Yhtenä

jatkotutkimuksen aiheena voisi olla myös diakonin ja diakonissan koulutusten antama mahdollinen erilainen valmius terapeuttisten menetelmien omaksumiseen ja käyttöön.

Haastatteluissa tuli esiin myös useiden työntekijöiden kertomana kokemus siitä, että diakoniatyön sisällöstä ei suurella yleisöllä eikä kaikilla kirkon sisälläkään ole tarpeeksi tietoa. Työntekijät painottivat diakoniatyön monipuolisuutta ja kokonaisvaltaisen kohtaamisen tärkeyttä. Kirkon ala kilpailee samoista työntekijöistä sosiaali- ja terveydenhuollon kanssa ja haasteena on saada vahvemmin markkinoitua työtä ja kirkon työntekijöiden osaamista. Diakoniatyön hyvien käytäntöjen ja työntekijöiden osaamisen näkyväksi tekeminen on yksi keino vaikuttaa kirkon alan veto- ja pitovoimaan. Mahdollisuus kouluttautua ja kehittyä työssä, työntekijöiden osaamisen arvostus ja näistä asioista kertominen jo rekrytointivaiheessa tekevät avoimista viroista houkuttelevampia. (Niemelä, 2023; Diakoniatyöntekijöiden Liitto, 2022.)

Tulokset antoivat informaatiota siitä, miten jatkokoulutusta voisi kehittää vastaamaan paremmin työntekijöiden tarpeita. Jatkokoulutuksen toivottiin syventävän menetelmäosaamista ja ottavan huomioon diakoniatyön erityispiirteitä. Työntekijät toivoivat lisää keinoja siihen, miten ratkaisukeskeistä työtapaa voisi soveltaa erilaisissa asiakastilanteissa. Lisäksi koulutuksen toivottiin olevan tulevaisuudessa osa isompaa kokonaisuutta, josta voisi saada myös opintosuorituksia. Tutkimuksen tuloksista keskusteltiin puhelinpalaverissa työelämäyhteyshenkilön kanssa ja tulokset luovutettiin Tampereen seurakuntayhtymän käyttöön. Seurakuntayhtymä hyödyntää tuloksia työntekijöiden koulutusten sekä implementoinnin kehittämisessä.

Opinnäytetyöprosessi lisäsi ymmärrystämme mielenterveysosaamisen tärkeydestä niin sosionomi- kuin diakoniopintojen näkökulmasta. Diakoniatyöntekijän ammatilliseen ydinosaamiseen kuuluu erilaisissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kokonaisvaltainen kohtaaminen ja tukeminen, joka edellyttää laaja-alaista osaamista avuntarpeessa olevien terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Työssä tarvitaan kykyä olla läsnä ihmisen elämäntilanteessa ja kykyä tukea häntä olemassaolon, merkityksellisyyden ja hyvinvoinnin kysymyksissä. Työssä

tarvitaan myös taitoa tukea ja auttaa haavoittuvassa elämäntilanteessa sekä erilaisissa kriiseissä olevia ihmisiä luomalla toivon näköaloja. (Suomen ev.lut.kirkko, i.a. -d.) Diakoniatyön moninaisissa haasteissa kohtaamis- ja mielenterveysosaaminen on ensiarvoisen tärkeää. Ratkaisukeskeinen menetelmäkoulutus vaikuttaisi olevan yksi toimiva keino tämän osaamisen lisäämiseen ja ylläpitämiseen.

Tutkimuksemme liittyy laajempaan, kansallisen mielenterveysosaamisen vahvistamisen kontekstiin. Kansallisen mielenterveysstrategian (STM, 2020) mukaisten toimien tarkoituksena on lisätä erityisesti perustason sosiaali- ja terveydenhuoltoon suunnattuja voimavaroja, vahvistaa psykososiaalisten menetelmien saataavuutta ja henkilöstön mielenterveysosaamista. Yhtenä jatkotutkimuksen aiheena voisikin olla se, miten matalan kynnyksen mielenterveysosaamista on mielenterveysstrategian mukaisesti alettu lisäämään sote-palveluissa ja erityisesti sosiaalihuollossa. Mielenterveys- ja päihdepalvelut profiloituvat edelleen vahvasti terveydenhuollon palveluiksi, eikä mielenterveysosaamisen kehittämiseen sosiaalihuollossa ole aiemmin mielestämme panostettu tarpeeksi. Olisi kiinnostavaa tutkia, onko kansallisen mielenterveysstrategian ohjaus tuonut tähän muutosta.

## LÄHTEET

- Aarnisalo, P. & Mattila, A. (2012). Ratkaisukeskeinen psykoterapia. Teoksessa M. Huttunen, & H. Kalska (toim.) *Psykoterapiat*. (s.162–174). Duodecim.
- Aarons, G.A., & Sawinsky, A.C. (2006). *Organizational culture and climate and mental health provider attitudes toward evidence-based practice*. *Psychological Services*, 3 (1), 61–72. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F1541-1559.3.1.61>
- Diakoniatyöntekijöiden Liitto. (2022). *Selvitys diakonian virkojen tilanteesta 2022* [Selvitys]. Saatavilla 11.2.2024 <https://www.dtl.fi/media/selvitys-diakonian-virkatilanne-2022.pdf>
- Furman B., & Ahola T. (2012). *Ongelmista ratkaisuihin. Lyhytterapian perusteet*. Tammi.
- Gingerich, W., & Peterson, L. (2012). Effectiveness of Solution-Focused Brief Therapy: A Systematic Qualitative Review of Controlled Outcome Studies. *Research on Social Work Practise*. 23(3).266–283. <https://doi.org/10.1177/1049731512470859>.
- Gothóni, R. (2014). *Auttava kohtaaminen II. Sielunhoidon menetelmät ja käyttö*. Kirjapaja.
- Heikkilä-Tyni, M., & Viitala, R. (2020). Diakonissat mielenterveyden edistäjinä, toivon ja voimavarojen tukijana. Teoksessa P. Thitz, M. Malkavaara, L. Rättyä, & M. Valkonen (toim.), *Diakonisen hoitotyön perusteet ja käytäntö*. (s. 218–231). (Diak Opetus 6). Diakonia-ammattikorkeakoulu.[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/345797/DIAK\\_Opetus\\_6\\_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/345797/DIAK_Opetus_6_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Heikkilä-Tyni, M., & Viitala, R. (11.10.2023). Voinko puhua? Diakonissat ja diakonit voimavarojen ja toivon tukijoina. *Dialogi*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20230908121875>
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2000). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Yliopistopaino.

- Jokela, U. (2011). *Diakoniatyön paikka ihmisten arjessa*. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja ja tutkimuksia 34). Diakonia-ammattikorkeakoulu.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140387/A\\_34\\_ISBN\\_9789524931496.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/140387/A_34_ISBN_9789524931496.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kim, J. J., Brookman-Frazee, L., Barnett, M. L., Tran, M., Kuckertz, M., Yu, S. & Lau, A. S. (2020). *How community therapists describe adapting evidence-based practices in sessions for youth: Augmenting to improve fit and reach*. *Journal of Community Psychology*, 48(4), 1238–1257. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/jcop.22333>
- Kivelä, P. (2014). *Syrjässä syrjäytyneet. Pelon sosiaalipolitiikka ja verkostoyhteistyön mahdollisuudet maaseudulla*. Sininauhaliitto.  
[https://storage.googleapis.com/sininauhaliitto-production/2017/12/111088ed-syrjassa\\_syrjaytyneet\\_kirja\\_sininauhaliitto.pdf](https://storage.googleapis.com/sininauhaliitto-production/2017/12/111088ed-syrjassa_syrjaytyneet_kirja_sininauhaliitto.pdf)
- KJ 657/2021. Kirkkojärjestys 11.11.2021/657 v. 2023.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2023/20230657#L3P24>
- Kouvonen, P., Tani, S., Kurki, M., & Hamari, L. (2023). *Miten onnistun implementoinnissa? Opas psykososiaalisten menetelmien vaikuttavaan implementointiin*. [Opas] Itlan oppaat ja käsikirjat 2023:1 <https://kasvuntuki.fi/wp-content/uploads/2023/09/itla-implementointiopus-2023-final-31082313291.pdf>
- Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Gummerus.
- L 1050/2018. Tietosuojalaki. 5.12.2018/1050. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050#L6>
- Malinen, T. (2001). Ajattelutankista uuteen terapiaan – ratkaisukeskeisen työtapojen ja teorian kehityksestä. *Ratkes*, 2–3/2001, 28–37 [https://www.tathata.fi/artik\\_suom/ajattelutankista\\_uuteen1.htm](https://www.tathata.fi/artik_suom/ajattelutankista_uuteen1.htm)
- Mannström-Mäkelä, L. & Saukkola, K. (2009). *Voimaannuttavan ohjaamisen käsikirja*. (2. p.) Yliopistopaino.
- Mieli (19.11.2021). *Mielenterveys on osa hyvinvointia ja terveyttä*.  
<https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/mita-mielenterveys-on/mielenterveys-on-osa-hyvinvointia-ja-terveytta/>



- Mäkinen, O. (2006). *Tutkimusetiikan ABC*. Tammi.
- Niemelä, N. (11.10.2023). *Tulevaisuuden työntekijöistä kilpaillaan – miten käy diakoniatyön?* <https://dialogi.diak.fi/2023/10/11/tulevaisuuden-tyontekijoista-kilpaillaan-miten-kay-diakoniatyon/>
- Paajanen, T. (2009). *Diakonia- ja sosiaalityö kumppaneina sosiaalisen työn kentällä diakonia- ja sosiaalityöntekijöiden konstruoimana*. [Pro gradu – tutkielma, Tampereen yliopisto.] <https://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-19553>
- Peltomäki, I. J. (2019). Paternalismista terapeutiseen kohtaamiseen: Irja Kilpeläisen sielunhoitokäsitys ja sen merkitys suomalaisessa luterilaisuudessa. *Teologinen Aikakauskirja*, 124(1), 18–32. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/182c1793-ef2e-497b-a0e1-9417b517198b/content>
- Pirkola, S. (5.2.2021). Yleistyvätkö mielenterveyshäiriöt vaiko vain niiden aiheuttama haitta? *Lääkärilehti*. <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/paakirjoitus-tiede/yleistyvatko-mielenterveyshairiot-vaiko-vain-niiden-aiheuttama-haitta/>
- Rättyä, L. (2009). *Diakoniatyö yksilöllisenä ja yhteisöllisenä auttamisena yhteiskunnallisessa murroksessa*. [Väitöskirja. Kuopion yliopisto]. (Kuopion yliopiston julkaisuja. E, Yhteiskuntatieteet,179) Kuopion yliopisto. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/9602/urn\\_i\\_sbn\\_978-951-27-1309-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/9602/urn_i_sbn_978-951-27-1309-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rättyä, L., (2012). Diakoniatyö yksilöiden ja perheiden parissa. Teoksessa R. Gothóni, R. Helosvuori, K. Kuusimäki, & K. Puuska (toim.), *Kantakaa toistenne kuormia, Diakoniatyön perusteet ja käytäntö* (s. 80–110). Kirjapaja
- Smith, I. C. (2011.) *A qualitative investigation into the effects of brief training in solution-focused therapy in a social work team*. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice* 84(3), 335–348.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (11.2.2020). *Kansallinen mielenterveysstrategia ja itsemurhien ehkäisyohjelma vuosille 2020-2030* [Julkaisu]. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162053/STM\\_2020\\_6.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162053/STM_2020_6.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- Sosiaali- ja terveysministeriö. (8.3.2023a). *Ministeri Kiurun pyöreän pöydän ratkaisut mielenterveyden häiriöiden psykososiaalisen hoidon käytönnoton ja saatavuuden parantamiseksi*. [Tiedote]. <https://stm.fi/-/pyorea-poyta-mielenterveyspalveluista-mielenterveyden-hoitoon-rakennettava-kansallinen-porrastettu-hoito-ja-koulutusmalli>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (27.10.2023b). *Kansallinen mielenterveysstrategia 2020–2030*. <https://stm.fi/mielenterveysstrategia>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-a). *Diakonia*. Saatavilla 22.11.2023 <https://evl.fi/diakonia>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-b). *Diakonit ja diakonissat ihmisten kesellä*. Saatavilla 22.11.2023 <https://evl.fi/tietoa-kirkosta/toissa-kirkossa/ammattit/diakoni-ja-diakonissa>
- Suomen ev.lut. kirkko. (i.a.-c). *Diakoninen mielenterveystyö*. Saatavilla 25.11.2023. <https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/diakonia/terveys/mielenterveys/>
- Suomen ev.lut. Kirkko (i.a.-d). *Diakonian viranhaltijan ydinosaamiskuvaus*. <https://kirkonydinosaaminen.fi/diakonian-viranhaltija.html>
- Tampereen seurakunnat. (i.a.). Kirkko Tampereella. Seurakuntayhtymä. Saatavilla 25.11.2023. [https://tampereenseurakunnat.fi/kirkko\\_tampereella/seurakuntayhtyma](https://tampereenseurakunnat.fi/kirkko_tampereella/seurakuntayhtyma)
- Tampereen seurakunnat. (9.1.2024.) Seurakuntien ruoka-avun jakelu uudistui, diakoniakäynti ei välttämätön. [https://tampereenseurakunnat.fi/kirkko\\_tampereella/uutiset\\_ja\\_media/uutiset\\_2024/seurakuntien\\_ruoka-avun\\_jakelu\\_uudistui\\_diakoniakaynti\\_ei\\_valttamaton.66775.news](https://tampereenseurakunnat.fi/kirkko_tampereella/uutiset_ja_media/uutiset_2024/seurakuntien_ruoka-avun_jakelu_uudistui_diakoniakaynti_ei_valttamaton.66775.news)
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (22.8.2023). *Mielenterveyden edistäminen*. <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- World Health Organization. (17.6.2022). *Mental health*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

## LIITE 1. Haastattelukysymykset

1. Miten ymmärrät ratkaisukeskeisyyden omassa työkontekstissasi?
2. Mikä sai sinut hakeutumaan ratkaisukeskeiseen menetelmäkoulutukseen?
3. Millaisena koit ratkaisukeskeisen menetelmäkoulutuksen?
4. Voisiko koulutusta kehittää? Miten?
5. Oletko ottanut opittuja menetelmiä käyttöön asiakastyössä? Miten?
6. Oletko kokenut koulutuksella olleen vaikutusta omaan työn tekemisen tapaan?
7. Miten koulutus näkyy työntekijän oman jaksamisen näkökulmasta?
8. Haluatko oppia lisää ratkaisukeskeisyydestä?
9. Olisiko tarvetta jatkokoulutukselle?