

RATKAISUKESKEINEN DIALOGI -WORKSHOP

Työhyvinvointia nuorisopsykiatrian hoitopoliklinikan tiimille

Miia Miskeljin c31398

Sairaanhoitaja AMK

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak, Helsinki

2.5.2017

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TYÖHYVINVOINTI PSYKIATRISISSA HOITOTYÖSSÄ	8
2.1 Työhyvinvointi	8
2.2 Psykiatrinen hoitotyö psykiatrian poliklinikalla	9
3 KOHTAAMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ	13
3.1 Dialogisuus	13
3.2 Arvostava vuorovaikutus	15
4 RATKAISUKESKEISYYS	17
4.1 Ratkaisukeskeinen näkökulma.....	17
4.2 Ratkaisukeskeisen vuorovaikutuksen lähtökohdat.....	19
4.3 Ratkaisukeskeisiä toimintamalleja	20
5 RATKAISUKESKEISEEN TOIMINTAAN SOVELTUVIA MENETELMIÄ JA NÄKÖKULMIA	22
5.1 Mindfulness ja mielikuvien käyttö.....	22
5.2 Valmentava dialogi menetelmänä	23
5.3 Kasvun asenne	24
5.4 ”Sparkling moment”-harjoitus	25
6 PRODUKTIN TOTEUTUS.....	26
6.1 Tavoite ja tarkoitus.....	26
6.2 Toimintaympäristö.....	26
6.3 Produktin tausta ja workshopin ohjauksen lähtökohdat	27
6.4 Produktin suunnittelu	29
6.5 Produktin toteutus	34
6.6 Produktin arviointi ja palaute	36
6.6.1 Arvostava vuorovaikutus ja ratkaisukeskeinen näkökulma	38
6.6.2 Tiimin jäsenten toistensa tukeminen	43
6.6.3 Oivallusten käytäntöön vieminen	47
6.6.4 Palaute.....	48

6.6.5 Arvioinnin yhteenvetoa.....	50
7 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....	51
8 POHDINTA	54
8.1 Workshopin anti	54
8.2 Opiskelijan ammatillinen kasvu	57
LÄHTEET.....	60
LIITE 1	63

TIIVISTELMÄ

Miskeljin, Miia. Ratkaisukeskeinen dialogi -workshop -työhyvinvointia nuorisopsykiatrian hoitopoliklinikan tiimille. Kevät 2017. 63 sivua, 1 liite.
Diakonia-ammattikorkeakoulu, sairaanhoitaja (AMK)

Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäyte, produkti, jonka tarkoitus on tuoda hoitoalalle ratkaisukeskeistä, toiminnallista työmenetelmää työhyvinvointia vahvistamaan. Opinnäytetyö toteutui Ratkaisukeskeinen dialogi-workshopina hoitoalan ammattilaisille.

Workshopin tavoitteena oli lisätä HUS nuorisopsykiatrian hoitopoliklinikan tiimin jäsenten työhyvinvointia vahvistamalla heidän arvostavaa vuorovaikutusta ja tuomalla ratkaisukeskeisiä toimintamalleja omien ja toisten vahvuuksien näkemiseksi. Lisäksi tavoitteena oli harjoittaa tiimin jäsenet tukemaan toisiaan valmentavalla ja voimaannuttavalla näkökulmalla ja valmentaa tiimin jäsenet viemään oivallukset käytäntöön. Opiskelijan tavoitteena on kehittää työhyvinvoinnin koulutusideoita hoitoalalle sekä kehittyä ammatillisesti sairaanhoitajana vuorovaikutussuhteissa sekä ohjaus- ja opetusosaamisessa.

Työhyvinvointiin kannattaa panostaa, vaikka työyhteisössä olisi jo työhyvinvointia. Vahvistamalla työyhteisön jo olemassa olevia voimavaroja lisätään työn myönteisiä tekijöitä, kuten positiivista vuorovaikutusta. Tämä lisää työyhteisöön työniloa ja vastoinkäymisistäkin selvittää silloin paremmin. Psykiatrisessa sairaanhoidossa työ on suurelta osin vastavuoroisessa vuorovaikutuksessa olemista.

Opinnäytetyön taustalla on opiskelijan henkilökohtainen usean vuoden työkokemus psykiatriassa ja koulutus- ja kouluttajakokemus ratkaisukeskeisen ja arvostavan vuorovaikutuksen näkökulmista.

Opinnäytetyö sisältää raportin ja produktion suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin. Teoriaosassa käsitellään työhyvinvointia vuorovaikutuksen ja ratkaisukeskeisyyden näkökulmista. Workshopissa toteutettiin Sparkling moment- vuorovaikutusharjoitus räätälöitynä kohderyhmälle ja ohjattiin keskustelua oivallusten käytäntöön viemiseksi.

Workshop näyttää palautteen perusteella täyttäneen tavoitteet hyvin. Workshopiin osallistui 5 tiimin jäsentä. Kaikki osallistujat kokivat workshopin olleen hyödyllistä. Workshopin keskusteluissa ja ohjauksessa tiimi sai oivalluksia, mitkä tiimi voi viedä saman tien käytäntöön. Ratkaisukeskeisillä valmennuksilla näyttäisi olevan annettavaa työhyvinvoinnin lisäämiseksi hoitoalalla. Opiskelijana sain arvokasta kokemusta ohjaamisesta ja koulutusten suunnittelusta.

Keskeiset käsitteet: Työhyvinvointi, vuorovaikutus, ratkaisukeskeisyys, psykiatria

Abstract

Miskeljin, Miia. A solution focused dialogue workshop - wellbeing at work for the adolescent psychiatry outpatient clinic care team. Spring 2017, 63 pages, 1 attachment. Bachelor's Degree Programme in Nursing, Registered Nurse.

My thesis is a practice-based thesis, a production, with the aim of introducing solution focused action methods to strengthen the wellbeing at work in health care. The thesis was realized as an A solution focused dialogue -Workshop for healthcare professionals.

The objective of the workshop was to increase the wellbeing at work of the HUH adolescent psychiatry outpatient clinic care team by strengthening appreciative interaction within the team and by introducing solution focused operational models to help professionals focus on their own as well as their colleagues' strengths. The workshop also aimed at engaging the team members in supporting each other using a coaching and empowering perspective as well as in coaching them to bring their new insights into practice. My objective was to find new education ideas that focus on improving the wellbeing at work in the health care sector as well as to develop professionally as a nurse with my focus being on interactional, coaching and teaching skills.

Wellbeing at work is worth investing in, even in work communities where satisfaction with work is already high. By strengthening existing resources, positive factors, such as e.g. positive interaction, at work can always be increased. This in turn increases the joy in work within the community and makes it easier to overcome possible adversities. Psychiatric care work is largely based on reciprocal interaction.

The background of my thesis is my personal experience of working in psychiatric care as well as my experience in training also as an trainer using a solution focused and appreciative interaction based approach. The thesis includes a report as well as the planning, the implementation and the evaluation of the production. In the report of the thesis, the wellbeing at work is considered from the perspectives of interaction and solution focused approach. The workshop was conducted using "the sparkling moment" interaction exercise tailored to the needs of the target group. The discussions were steered to enhance putting new insights into practice.

Based on the feedback of the participants, the workshop was successful and met its objectives. Five team members was attending to the workshop. All the participants felt that the workshop was useful. The discussions and the guidance during the workshop generated ideas that can be implanted in practice. Solution focused coaching seems to have a lot of potential to increase the wellbeing at work in the field health care. As a student, I gained valuable experience in planning and implementing training sessions.

Key concepts: wellbeing at work, interaction, solution focused approach, psychiatry

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on aina ajankohtainen aihe työelämän toiminnan ja yhteiskunnan voimavarojen kannalta. Työyhteisöjen työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen on kannattavaa, vaikka työyhteisössä ei olisi merkittävästi kuormittavia tekijöitä ja yhteisö kokisi työhyvinvointinsa hyväksi. Hyvinvoivassa työyhteisössä on positiivista ja avointa vuorovaikutusta. (Manka 2011). Positiivinen vuorovaikutus työyhteisössä vie asioita eteenpäin ja lisää yhteistyötä ja työntekijöiden hyvinvointia, pystyvyysuskoa ja toimijuutta.

Hoitoalalla vuorovaikutus potilaiden ja tiimien kanssa on hoitotyön vaikuttavuuden ja hoidon toteutumisen lähtökohta. Hoitohenkilökunnan hyvinvointi vaikuttaa suoraan potilaisiin. Sairaanhoidajien ammattiosaamiseen kuuluu sekä ammatillinen että hoidollinen vuorovaikutus ja omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen. Psykiatrisessa sairaanhoidossa työ on suurelta osin vastavuoroisessa vuorovaikutuksessa olemista. Siksi positiivisen vuorovaikutuksen merkitys korostuu työn onnistumisen ja henkilökunnan hyvinvoinnin kannalta ja siihen kannattaa panostaa.

Toiminnallisen opinnäytteen tarkoitus on tuoda hoitoalalle ratkaisukeskeistä, toiminnallista työmenetelmää työhyvinvointia vahvistamaan. Opinnäytetyö toteutuu produktiona ja sen tuotoksena on Ratkaisukeskeinen dialogi-workshop hoitoalan ammattilaisille. Workshopin tavoitteena on lisätä HUS nuorisopsykiatrian hoitopoliklinikan tiimin jäsenten työhyvinvointia vahvistamalla heidän arvostavaa vuorovaikutusta ja tuomalla ratkaisukeskeisiä toimintamalleja omien ja toisten vahvuuksien näkemiseksi. Lisäksi workshopin tavoitteena on harjoittaa tiimin jäsenet tukemaan toisiaan valmentavalla ja voimaannuttavalla näkökulmalla ja valmentaa tiimin jäsenet viemään oivallukset käytäntöön.

Opiskelijan tavoitteena on kehittää työhyvinvoinnin koulutusideoita hoitoalalle sekä kehittyä ammatillisesti sairaanhoidajana vuorovaikutussuhteissa sekä ohjaus- ja opetusosaamisessa. Opinnäytetyön taustalla on opiskelijan henkilökohtainen usean vuoden työkokemus sairaanhoidajana nuorisopsykiatrian poliklinikan hoitotiimissä ja koulutus- ja kouluttajakokemus ratkaisukeskeisen ja arvostavan vuorovaikutuksen näkökulmista.

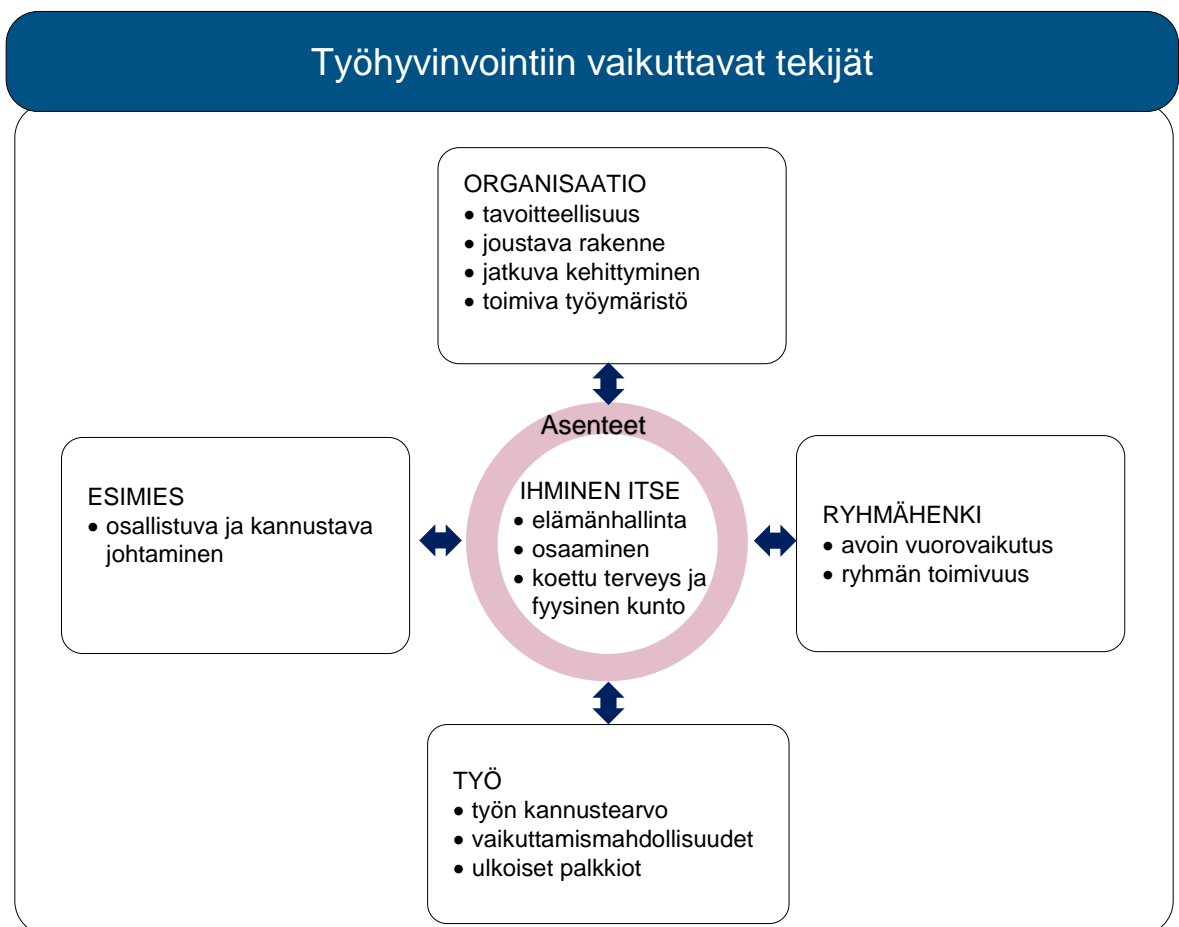
Opinnäytetyö sisältää raportin ja produktion suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin. Opinnäytetyön raportin teoriaosassa käsitellään työhyvinvointia vuorovaikutuksen ja ratkaisukeskeisyyden näkökulmista. Teoriaosassa näkyy opiskelijan aiempi kouluttajakokemus näistä aiheista. Siksi teoriaa ei ole lähteistetty kaikilta osin.

Produktio toteutui Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin Hyks nuorisopsykiatrian poliklinikan hoitotiimille järjestettävänä Ratkaisukeskeinen dialogi workshop –koulutuksena. Workshop toi tiimille toiminta- ja ajatusmalleja, jotka lisäävät tiimin jäsenten omaa toimijuutta, omien vahvuuksien sekä osaamisen näkemistä. Lisäksi workshop harjoitutti tiimin jäsenet tukemaan toisiaan keskinäisessä vuorovaikutuksessaan. Workshopin jälkeen tiimillä oli oivalluksistaan käytäntöön vietäviä hyvinvointia ja yhteistyötä edistäviä ideoita ja näkökulmia. Palautteen ja arvioinnin mukaan workshopin aiheet ja toiminnalliset harjoitukset hyödyttivät hoitoalan ammattilaisia. Produktion arvioitua tuotosta voi soveltaa vastaaviin koulutuksiin hoitoalalla.

2 TYÖHYVINVOINTI PSYKIATRISISSA HOITOTYÖSSÄ

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on aina ajankohtainen työelämän toiminnan ja yhteiskunnan voimavarojen kannalta. Mankan (2011, 35) mukaan aineeton pääoma organisaatioissa liittyy työhyvinvointiin; Organisaatioiden etu työuupumuksen ehkäisyssä ja työntekijän työpanoksen takaamisessa on työssään innostunut, sitoutunut ja aloitekykyinen työntekijä. Työhyvinvoinnin edistäminen onkin merkittävä hyvinvointivaltiota ylläpitävä tekijä. Työhyvinvointi ei ole pelkästään kuormittavien työn piirteiden puuttumista. Työhyvinvointi rakentuu myönteisistä kokemuksista työssä, kuten sosiaalinen tuki ja tiimityö. Työuupumuksen ehkäisyyn lisäksi työpaikoilla tulisi kehittää näitä työn voimavaratekijöitä. (Manka 2011, 34). Työhyvinvointi on laaja käsite. Alla on kuvio työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tässä opinnäytetyössä keskitytään tarkastelemaan työhyvinvointia ryhmähengen alueella varsinkin avoimen vuorovaikutuksen näkökulmasta.



Kuvio 1. Lähde: Manka, Keskinen, Siekkinen & Nuutinen: Työyhteisön tarinoita, 2009

Työhyvinvointi on koko työyhteisön asia. Se on kokonaisuus, joka koostuu Mankan (2011, 35) mukaan työntekijän terveyden lisäksi oikeudenmukaisesta ja johdonmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittamisestä, organisaation onnistumista edistävästä rakenteista työssä ja vuorovaikutteisesta toimintatavasta. Perusta hyvälle tilanteelle työyhteisössä on se, että hyväksytään ihmisten erilaisuus ja erilaiset toimintatavat: Arvostetaan sitä ja opitaan toisilta (Mattila 2007, 83).

Työhyvinvoinnin kehittämistä voidaan kuvata voimavarakeskeisen työhyvinvoinnin mallin mukaan, jossa katsotaan, että työhyvinvointi toteutuu positiivisena ja aktiivisena vuorovaikutussuhteena yksilön, työn, työpaikan, esimiehen ja työtoverien välillä. Pelkkä kielteisten ja kuormittavien työn piirteiden puuttuminen ei takaa työtyytyväisyyttä vaan työhyvinvointi kumpuaa työn myönteisistä tekijöistä. Työhyvinvointi on koko työyhteisön toimivuutta ja sen kehittämistä. Johtamisen, työn osaamisen, onnistumista edistävän organisaation rakenteiden ja yksilöiden terveyden edistämisen lisäksi työhyvinvointi mahdollistuu aktiivisten ja positiivisten vuorovaikutussuhteiden mukaan. Työntekijän työhyvinvointi näkyy työnä ja hyvänä ilmapiirinä ja on organisaatiossa voimavara; Hyvinvoiva työntekijä tekee hyvää tulosta ja kestää vastoinkäymisiäkin paremmin. (Manka 2011, 72–73.)

2.2 Psykiatrinen hoitotyö psykiatrian poliklinikalla

Psykiatrian erikoissairaanhoidossa auttamistyö alkaa usein potilaan tullessa hoitoon jonkin toimintakykyä haittaavan ongelman tai oireilun vuoksi. Potilas on jo yrittänyt ehkä kauankin selvitä ongelmansa kanssa tai ratkaista sitä ja potilaan voimavarat saattavat olla koetuksella. Ammattiauttajan tehtävä on tuoda toivoa potilaalle hänen mahdollisesti epätoivoisessa tilanteessaan ja luoda uskoa, että kaikille asioille voi tehdä jotakin. Jan Holmbergin (2016, 97) mukaan hoitosuhteessa toivoa luo voimavarojen vahvistaminen ja luottamus. Toivo lievittää pelkoja ja valaa uskoa toipumiseen. Hoitotyöntekijän oma hyvinvoinnista huolehtiminen, työryhmässä jaettu toivo ja ammatillinen osaaminen auttavat jaksamaan toivon ylläpidossa. Toivo on optimistista tunnetilaa, vaikka tilanne olisi epävarma. (Holmberg 2016, 96–97.)

Ammattiauttaja kohtaa arjessa usein tilanteita, jossa ongelman syyt ja diagnoosit eivät ole tiedossa eikä tule tutkimuksista huolimattakaan selville. Toikkasen mukaan (1996, 81) hoitotyössä kohdataan ihmiset yleensä heille tärkeän asian äärellä, jossa ei ole vastauksia kysymyksiin ja tilanne on ihmiselle uusi ja tuntematon. Ammatillinen diagnostinen hoitotieto ei yksin riitä hoidollisen ja eheyttävän hoitosuhteen luomiseen varsinkin epäselvissä tilanteissa. Siihen tarvitaan hoitoalalla ammattilaisuuden perustanakin olevaa kykyä hoidolliseen vuorovaikutukseen (Eriksson, Korhonen, Merasto & Moisio 2015, 36).

Hoitavan työryhmän tehtävä on lisätä potilaan ja hänen perheensä turvallisuutta ja näin auttaa sietämään epävarmuutta. Turvallisuus syntyy potilaan oman elämänhallinnan palauttamisen tukemisesta riittävän tiheillä tapaamisilla ja kuulluksi tulemisella. Annetaan siis tilaa ja aikaa potilaalle pukea sanoiksi vaikeita elämäkokemuksiaan ja näkökantojaan ja tilanteen voi tarvittaessa jättää myös auki. Hoidon ensisijainen tavoite on dialogin synnyttäminen eri äänten ja näkemysten välille. Dialogin synnyttäminen mahdollistaa ammatillisen asiantuntemuksen käytön voimavarana hoitoprosessissa. Tähän dialogin synnyttämiseen tarvitaan avointa ja tasavertaista dialogia potilaan, perheen ja hoitavan työryhmän välille. Amattiauttajan ja työryhmän on myös kyettävä oman toiminnan arvioimiseen ja dialogiin, jotta keskinäinen ymmärrys voi syntyä. (Seikkula & Arnkil 2009, 22,28, 54–58.) Martti Lindqvist (1990, 47) kuvaa ihmistyön ammattilaisten tehtäviin kuuluvan kaksoisdynamiikan: Toisaalta he tekevät ihmisiin kohdistuvaa työtä ja toisaalta heidän keskeisenä tehtävänä on olla ihmisenä ihmiselle. Asiakaslähtöinen, kannustava ja luova yhteistyö sekä arvostava vuorovaikutus potilaan kanssa on hoitosuhteessa tärkeää.

Psykiatrian poliklinikan hoitotyön moniammatilliset tiimit kohtaavat arjessa hyvin erilaisia potilaita, joilla on moninaisia ongelmia ja huolia ja elämäntilanteita. Hoitotiimien ammattilaiset kohtaavat työssään tilanteita, joiden hoitaminen vaatii erityisesti yhteistyötä, erinomaisia vuorovaikutustaitoja ja luovaa, intuitiivista pohdintaa ja ongelmanratkaisutaitoja ammattiosaamisen lisäksi. Kaikki potilaat eivät tule autetuksi samalla ”kaavalla”, käypähoitosuosituksillakaan. Se, mikä toimii toiselle potilaalle ja hänen tilanteelleen, ei välttämättä ole hyvä ratkaisu toiselle. Psykiatrian hoitotyön arjessa tarvitaan erilaisia joustavia lähestymistapoja ja useita eri näkökulmia. Tällainen moninäkökulmainen, divergenttinen ajattelu auttamistyössä asettaa painoarvon yhtä paljon

potilaan näkemyksille kuin ammattilaisten asiantuntijuudellekin (De Jong & Berg 2013, 20). Se mahdollistaa samalla aidon dialogin, kun huomio kohdistuu potilaan kokemukseen ja yhteiseen ymmärrykseen tilanteesta.

Psykiatrian alalla auttamistyön moninaisuus tuo työhön kuormittavuutta ongelmien ja huolien kirjosta sekä rikkautta ihmisten erilaisuudesta ja ainutlaatuisuudesta. Hoitotyöntekijä kohtaa hyvin intensiivisissä, luottamuksellisissa vuorovaikutustilanteissa erilaisia ihmisiä ja elämäntilanteita. Ennen kuin luottamukselliseen kohtaamiseen päästään, hoitotyöntekijä on usein tehnyt jo lujasti työtä motivoidakseen potilasta hoitoon ja saadakseen potilaan näkemään tilanteessaan toivoa. Usein potilaiden tilanteessa on jokin suuri haaste, raskas menetys ja kärsimys, mikä nostaa pintaan voimakkaitakin tunteita ja tekee aidoista kohtaamisista hyvin tunnepitoisia. Potilailla saattaa olla myös vuorovaikutusongelmia, jotka ovat kehittyneet elämäkokemusten myötä ja toisiin ihmisiin luottaminen voi olla heille haastavaa. Hoitotyöntekijän vastaanottavaisuus näissä kohtaamisissa on potilaan eheytyksen kannalta oleellinen, hoidollinen prosessi.

Hoitotyöntekijät psykiatrian poliklinikoilla ovat vuorovaikutuksen ammattilaisia. He ovat dialogissa parhaimmillaan empaattisia, hienovaraisia, kuuntelevia ja vastaanottavia. Keskustelussa he ovat läsnä ja valmiita tarvittaessa myös konfrontaatioon. Tämä kaikki on hoitoprosessiin kuuluvaa, hoidon kannalta tärkeää työtä. Se on myös vaativaa ja haastaa jatkuvasti työntekijät kehittämään itseään ja vuorovaikutustaitojaan. Työ vaatii hoitavalta henkilöltä hyvää itsetuntoa ja valmiutta arvioida omia havaintoja ja vuorovaikutustapoja kriittisesti (Koivu 2006, 255). Työntekijän potilasta vahvistava vaikuttamisen väline on juuri arvostava vuorovaikutus ja kyky terveeseen empatiaan ja sen osoittamiseen. Kuten Toikkanen (1996, 81) sanoo, hoitotyön perustehtävä toteutuu ihmissuhteissa ja toisen kohtaamisessa.

Psykiatrian poliklinikoilla hoitotiimin tuki on työnohjauksen lisäksi merkittävin apu työhyvinvoinnin ja työn onnistumisen kannalta (Koivu 2006, 254–255). Tiimissä hoitotyöntekijät saavat konkreettisen tuen lisäksi vuorovaikutuksessa jakaa kokemuksiaan, ajatuksiaan, tunteitaan, huolia ja onnistumisia. Tiimissä saadaan myös uutta näkökulmaa, tietoa ja apua hoidon suunnitteluun ja toteutukseen. Tiimi rohkaisee ja kannustaa kärsivällisyyteen ja tukee hoitavaa työntekijää riittävään etäisyyteen mukaan menemisen

estämiseksi (Airaksinen & Laukkanen 2006, 204). Tiimi tukee sekä hoitotyöntekijää että hoitotyötä potilaan hyväksi: Yhteinen hoitotilanteiden kokemusten pohtiminen hoitotiimin kanssa on välttämätöntä olennaisen tiedon ja ymmärryksen saamiseksi ja välittämiseksi hoidettavalle (Koivu, 2006, 254–255).

Työntekijän oma hyvinvointi korostuu ihmissuhde- ja auttamistyössä. Se, että oma hyvinvointi on hoidossa ja tunnistaa omat tunteensa, tietää arvonsa, haasteensa ja vahvuutensa ja että saa tarvittaessa tukea työryhmältä, auttaa hoitotyöntekijää jaksamaan ja nauttimaan työstään työn kuormittavuudesta huolimatta. Myös aito kosketus omiin tunteisiin ja ajatusten reflektointi mahdollistaa vuorovaikutuksessa vastaanottavaisen tilan, joten hoitotyöntekijän oma hyvinvointi ja työhyvinvoinnista huolehtiminen ovat erityisen merkittäviä työn tuloksellisuudenkin kannalta.

Potilaan on koettava, että hoitava työntekijä on sitoutunut hoitosuhteeseen ja on luotettava. Varsinkin nuorten hoidossa hoitotyöntekijältä vaaditaan kestävyyttä, lujutta, pysyvyyttä ja luotettavuutta. (Airaksinen & Laukkanen 2006, 206.)

3 KOHTAAMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ

3.1 Dialogisuus

Ihmiset ovat aina jollakin lailla vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Kuten Rauhala (2015) kuvaa, ihminen kurottautuu luontaisesti kohti maailmaa. Siegel (2015, 38) kuvaa kohtaamista, aitoa dialogia virittäytymisenä toistemme sisäisille liikkeille, jolloin kaksi maailmaa ja mieltä yhdistyy; tulee me. Yhdessä olemme siis aina enemmän kuin erillisinä yksilöinä.



Vaikka koemme maailman erilaisena, kokemuksen lähteenä on yhteinen maailma ja yhteinen kokeminen. Tämä yhteinen mahdollistaa dialogisuuden. (Vilka 1996, 9.) Tavallisessa keskustelussa etsimme ongelmaan ratkaisua jo ennen kuin ymmärrämme, mikä ongelma on. Dialogissa etsitään vaihtoehtoja ja pyritään luomaan uudenlaisia toimintavaihtoehtoja. Tämä vaatii enemmän aikaa ja vastuuta omasta ajattelusta, kuin mitä tavallisessa keskustelussa tarvitaan. (Heinonen, Klingberg & Pentti 2012.) Dialogisuus on vastavuoroista vuorovaikutusta, yhdessä ajattelua ja jotakin, mikä on tavanomaista ja pinnallista keskustelua syvempää, avointa ja vaihtoehtoja pohtivaa keskustelua (Paasivaara & Nikkilä 2010, 96). Dialogissa syntyy uutta tietoa yhteisessä keskustelussa. Sen tärkeimmät kulmakivet ovat kuunteleminen, odotus, kunnioitus ja suora puhe. (Heinonen ym. 2012, 41–42.)

Sosiaalisen konstruktionismin mukaan rakennamme todellisuuttamme, eli konstruimme sitä jatkuvasti kokemuksiemme ja niille antamiemme merkitysten kautta vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Ihmisillä on tarve luoda merkityksiä eikä niitä voi luoda yksin, vaan muiden ihmisten kanssa. (De Jong & Berg 2013, 349.) Dialogikin on yhteisen todellisuuden ja ymmärryksen muodostamista käsillä olevassa hetkessä.

Dialogisuus on tila, jossa mahdollistuu uuden luominen; Dialogiin suostuessaan ei voi etukäteen tietää, mihin yhteinen keskustelu ja ymmärrys johtaa. Dialogissa ollaan siis avoimia toisen kokemukselle ja samalla hyväksytään, että toiselle sama asia voi merkitä muuta, kuin mitä se itselle merkitsee. Ei tarvitse täysin ymmärtää toisen kokemaa, koska jokainen on ainutlaatuinen. (Pitkänen 1996, 58–63.)

Kuten Pitkänen (1996, 58-63) sanoo, dialogisen tilan syntymisessä pätee vastavuoroisuuden periaate: ”minä suostun osaksi sinun todellisuuttasi ja sinä minun.” Siegel (2015, 41,385,413) kuvaa aivojen (sisältäen koko hermoverkoston), mielen ja ihmisuhteiden olevan hyvinvoinnin korvaamaton kolmio. Hän kuvaa mielitajun käsitettä, joka tarkoittaa tietoista mielen sisältöä. Tietoinen mielen sisältö on eri asia kuin mielen toiminta. Mielen toimintaa on kaikki se, mistä voimme tulla tietoisiksi, kuten tunteet, ajatukset jne. Jos toimimme vain mielen toiminnan mukaan, toimimme automaatiolla emmekä voi tehdä tietoisia päätöksiä vaan olemme reaktiivisia. Mielitaju, tietoinen mielen sisäinen tila, mahdollistaa vastaanottavaisuuden dialogissa sisältäen mm. intuition, itsetuntemuksen, myötätunnon, joustavat reaktiot jne. (Siegel 2015, 37, 59–82.)

Sisäinen dialogi minän kanssa tapahtuu parhaiten intuitiivisessa tilassa. Intuitioon liittyy välitön tajuaminen, mikä vähentää ennakkokäsitysten- ja luulojen vaikutusta oppivaan kohtaamiseen, eli uuden ymmärryksen kokemiseen. Sisäinen, syvälinen dialogi itsen kanssa mahdollistuu kysyvän asemassa. Kysyvän asema on se puoli sisäisessä todellisuudessamme, joka haluaa oppia ja oivaltaa uutta. (Suurla 1996, 55.)

Siegelin (2015, 72–74) mukaan vastaanottavaisuus dialogissa on oman mielen ja toisen mielen tiedostamista. Dialogissa ihminen on virittynyt toisen kokemuksille ja tuntemuksille samalla tiedostaen oman mielen sisäisiä liikkeitä, menemättä niihin mukaan. Ihminen on silloin pohtivassa mielentilassa. Siihen sisältyy avoimuus ilman ennakkokäsitteitä siitä, miten asioiden pitäisi olla ja tarkkaavaisuus eli kykyä nähdä itsensä, kun kokee tapahtumaa sekä puolueettomuus eli ajatusten ja tunteiden ajattelu ilman, että menee niihin mukaan (Siegel 2015, 72–76). Ollakseen vastavuoroisessa suhteessa toiseen, ihmisen tulee kokea olevansa turvassa ja tulevansa nähdyksi. Itsetuntemus, oman sisäisen maailman tiedostaminen mahdollistaa vastaanottavaisen dialogin ja toisen mielen ja tuntemuksien kokemisen. Omiin tunteisiin ja ajatuksiin aidosti kosketuksissa oleminen mahdollistaa läheisyyden ja dialogin.

3.2 Arvostava vuorovaikutus

Arvostava vuorovaikutus lähtee jokaisen omasta hyvinvoinnista ja itsen johtamisesta. Se, miten puhuu muista itselleen sisäisessä keskustelussaan määrittää sen, miten kohtelemme muita. Siksi oman asenteen ja ajatusten tarkistus on paikallaan, jos kohtamme huonoa vuorovaikutusta. (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2003, 178.) Ihmiset katsovat asioita omasta lähtökohdastaan ja näkevät asiat usein eri tavalla. Tämä mahdollistaa mielipiteiden moninaisuuden ja yhdessä ajattelun ja laittaa meidät pohtimaan asioita ja perustelemaan näkökantojamme (Paasivaara & Nikkilä 2010, 98–99). Arvostavassa vuorovaikutuksessa toisen näkökulman takana pyritään näkemään hyvä tarkoitus. Arvostavassa vuorovaikutuksessa kuuntelija antaa vastaajalle tilaa ja aikaa tulla kuulluksi. Vastaajan arvostamista on myös se, että kuulija antaa vastaajan määrittellä keskustelun rytmin ja sisällön sekä tarkistaa onko ymmärtänyt vastaajaa oikein (Katajainen ym. 2003, 186).

Arvostus toisia kohtaan lisää ajattelua edistävää vuorovaikutusta. Se lähtee tasavertaisesta suhtautumisesta toisiin ja itseän ajattelijoina keskusteluissa. Arvostuksen käänteisiä puolia ovat esimerkiksi keskeyttäminen, puhuminen toisesta aiheesta, toisen puolesta tietäminen, toisen ohittaminen ja omien ideoiden korostaminen. (Heinonen ym. 2012.) Arvostava kohtaaminen vaatii nöyryyttä. Se on kiitollisuutta, myötätuntoa ja jakamisen valmiutta. (Mattila 2007, 19–20.)

Arvostava vuorovaikutus on jokaisen vastuulla. Voimme muuttaa vain omia ajatuksiamme ja asenteitamme. Muiden hyvät puolet näkemällä voi lisätä arvostavaa vuorovaikutusta, vaikka muut eivät sitä tekisi. (Katajainen ym. 2003, 186.) Vuorovaikutus on tärkeä osa ammattipätevyyttä sosiaali - ja terveysalalla. Mielenterveysalalla työnohjaus on ammattilaisille tärkeä työmenetelmänä. Työnohjauksessa kehitetään ammattitaitoa ja arvioidaan omia vuorovaikutustaitoja ja pidetään yllä työtyytyväisyyttä. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2002.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa Decin ja Ryanin tutkimusten mukaan ihmisen kolme perustarvetta: omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Työntekijät, joiden perustarpeet on tyydytetty, kokivat työssään vähemmän uupumusta. Hyvä työilmapiiri jossa on välittä-

mistä, on ratkaisevan tärkeä sisäisen motivaation elementti. Kun emme jaksa, kollegojen tuki on tärkeä voimavara eteenpäin menemisessä. Myönteisen vuorovaikutuksen lisäksi kokemus siitä, että saa tehdä toisille hyvää on keskeistä yhteisöllisyyden perustarpeen tyydyttämisessä. (Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014.)

4 RATKAISUKESKEISYYS

4.1 Ratkaisukeskeinen näkökulma

Ratkaisukeskeisyys viittaa sanana ratkaisuun pyrkimiseen. Se on kuitenkin paljon muutakin, kuin lopputuloksen tavoittelu, menetelmä, työote tai ongelmanratkaisu. Ratkaisukeskeinen näkökulma sisältää jo itsessään arvostavan ja positiivisen näkökulman ihmisen kyvykkyydestä ja kehitysmahdollisuuksista. Tämä luo pohjan sille, miten ihminen kohdataan ja nähdään dialogissa ja miten hänen tilanteensa tulee nähdä: realistisesti toivoa ja mahdollisuuksia täynnä. Ratkaisukeskeisyys on tapa ajatella, nähdä ja olla maailmassa sekä tapa olla ihmisten kanssa vuorovaikutuksessa (Helle 2005, 124).

Ratkaisukeskeisyydelle ei ole olemassa kattavaa teoriaa. Se on kehittynyt alun perin terapiamaailmassa käytännön terapiatyötä systemaattisesti arvioiden. Sen kehittäjiä ovat mm. Milton H. Erickson (Mental Health Institute), Bateson, Weakland ja de Shazer, Nunnally ja Berg (BFTC). Suomessa ratkaisukeskeisyyden mallintajana tunnetaan Ben Furman ja Tapani Ahola mm. reteaming -valmennuksen kehittäjinä. Ratkaisukeskeisyydestä on lukuisia prosessikuvauksia ja kliinisiä malleja ja sen vaikuttavuudesta on tehty lukuisia tutkimuksia. Ratkaisukeskeisyyden taustalla on mm. Ludwig Wittgensteinin filosofisia ajatuksia, postmodernia yhteiskunta ajattelua, sosiologisia kieliteorioita ja konstruktivistiset teoriat. (Malinen 2008; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, i.a.; Myers 2008.)

Ratkaisukeskeisessä näkökulmassa korostuu sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys ja siinä kiinnitetään huomiota asiakkaan tai ohjattavan tapoihin ratkaista itse ongelmansa (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, i.a.). Ratkaisukeskeisessä ajattelutavassa on keskeistä tulevaisuuteen suuntautuminen, toiveikkuus ja voimavarojen hyödyntäminen (Katajainen ym. 2003, 14). Ratkaisukeskeinen näkökulma on arvostavaa ja tasaverstaista asennetta toista ihmistä kohti. Ihminen nähdään kokonaisvaltaisesti pystyvänä ja omien asioidensa, tavoitteidensa ja elämänsä parhaana asiantuntijana. Ihmistä kannustetaan elämään tavoitteidensa mukaan ja ottamaan toisten toiveita huomioon. Taustalla on kolme perusoletusta Peter De Jongin ja Insoo Kim Bergin mukaa: älä

korjaa jotakin, mikä ei ole rikki, tee sitä mikä toimii ja jos jokin ei toimi, tee toisin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, i.a.)

Tavoitteet määritellään ratkaisukeskeisessä näkökulmassa ihmisen omista näkökulmista käsin. Yleensä tavoitteet liittyvät ihmisen omaan toivottuun tulevaisuuteen. Tärkeää onkin luoda tulevaisuuden kuvasta mahdollisimman todellinen kuva siitä, mitä silloin tekee toisin. Ongelmatkin nähdään ratkaisukeskeisessä viitekehyksessä toteutumattomina unelmina tai ratkaisuyrityksinä. Ongelmat jäsenellään ja muutetaan tavoitteen muotoon, mitä kohti halutaan mennä. Silloin ne on mahdollista viedä käytäntöön. (Helle 2002.)

Positiivinen psykologia painottaa myönteisten tunteiden tärkeyttä hyvinvoinnin ja hyvän elämän luomiseksi niin menneisyydestä, tulevaisuudesta kuin nykyisyydestäkin. Ratkaisukeskeinen näkökulma vastaa näihin kolmeen kohtaan hyvin: Ollaan kiinnostuneita menneisyyden onnistumisista, siitä mikä nyt on hyvin ja miten tulevaisuudessa asioiden halutaan olevan. Tulevaisuusorientaatio on yksi ratkaisukeskeisyyden ydin. (Lipponen 2015, 211–212.) Psykologi Alice Isen mukaan positiiviset tunteet edistävät järkevää ajattelua, luovuutta ja ongelmanratkaisua. Hän kuvaa, että positiiviset tunteet lisäävät järkevää auttamista, helpottavat epämiellyttävän tehtävän suorittamista ja jopa heikolla positiivisella tunteella ja pienillä myönteisillä teoilla, kuten kehumisella voi olla vaikutusta sosiaaliseen käytökseen. (Ojanen 2007, 42–43.)

Positiivisuus lisää ihmisten huomiokykyä, vahvistaa luovuutta ja lisää vaihtoehtojen ja mahdollisuuksien näkemistä. Marcial Losadan tutkimusten mukaan tehokkaissa tiimeissä tapahtuu lähes kuusi kertaa enemmän positiivista kuin negatiivista vuorovaikutusta. Positiivisuus syntyy uteliaisuudesta uutta kohtaan arvostelematta, sekä koetusta tapahtumasta että tulevaisuuden toiveistakin. (Heinonen ym. 2012.) Myönteinen palaute energisoi ihmistä sekä palautteen antajana että saajana. Myönteinen palaute auttaa synnyttämään arvostavaa vuorovaikutusta. (Katajainen ym. 2003, 188.)

4.2 Ratkaisukeskeisen vuorovaikutuksen lähtökohdat

Vuorovaikutustilanteissa ihmisten välillä olevien pulmien ratkaisuun lähdetään perinteisesti etsimään syitä, josta seuraa syyttelyä ja syyllisyyttä. Ratkaisukeskeisessä vuorovaikutuksessa syiden etsimisen sijaan haetaan toivottua tulevaisuutta ja pyritään saamaan tavoitekierre aikaiseksi. Toivetilojen ja niihin liittyvien konkreettisten tavoitteiden tiedetään innostavan ihmisiä enemmän kuin syiden tutkiminen. Ongelmatkin ovat toteutumattomia unelmia, joita voidaan ajatella hyvän tärkeän tarkoituksen ja tavoitteen kautta: jonkin, mitä toivotaan ongelman tilalle. Myös työyhteisön ongelmia voidaan lähestyä samalla ajatusmallilla. Ongelmat eivät ole jonkun ihmisen ominaisuuksia vaan vuorovaikutuksessa ilmeneviä asioita. Näitä asioita voidaan tutkia yhdessä ajatuksella: minkä toivotaan olevan toisin. (Katajainen ym. 2003, 14.)

Ihmiset ovat erilaisia. Se, mikä toimii toiselle, ei välttämättä toimi toiselle. Ratkaisukeskeisessä vuorovaikutuksessa keskustelun huomio on vastaajan omissa tavoitteissa, näkökulmissa ja kokemuksissa. Tämä mahdollistaa sen, ettei kysyjä lähde neuvomaan vastaajaa ja ota vastaajan toimijuutta ja vastuuta itselleen. Pahimmassa tapauksessa neuvomiset ja ohjeet toiselle voivat antaa vastaajalle näkökulman, ettei hän pysty itse hoitamaan tai ratkaisemaan asiaansa. Silloin näkökulman laajentaminen ja vaihtoehtojen punnitseminen vastaajan näkökulmasta voi jäädä väliin ja lopputuloksena on ratkaisu tai näkökulma, mikä ei vie eteenpäin tai sovi vastaajan tilanteeseen. Neuvominen tuottaa kuulijan aivoissa ärsykkeen, mikä saattaa estää asian jäsentämistä ja jumittaa ajattelutoimintaa ja siksi se on vaikuttamisen keinoista heikoimpia (Ruutu & Salmimies 2015, 24).

Kysyjä pyrkii ratkaisukeskeisessä vuorovaikutuksessa auttamaan vastaajaa löytämään vastaukset ja keinot omasta itsestään, kokemuksistaan ja ymmärryksestään. Kysyjä laajentaa kysymyksin vastaajan näkökulmaa onnistumisiin, tavoitteisiin ja voimavaroihin. Kun keskustelu on keskittynyt vastaajan kokemusten ja näkökulmien tutkimiseen ja laajentamiseen kysyjän neuvojen sijaan, vastaaja voi löytää keinot ja mahdollisuudet omasta arkitodellisuudestaan. Silloin oivallusten käytäntöön vieminen on mahdollista. Ratkaisukeskeinen vuorovaikutus tuo esiin vastaajalle itselleen tärkeitä asioita ja näkökulmia, mikä lisää merkityksellisyyden kokemusta, mikä on yksi positiivisen psykologian keskeisiä hyvän elämän teemoja (Lipponen 2015, 214).

Ratkaisukeskeisessä vuorovaikutuksessa korostuu ihmisen ja hänen omien arvojensa ja pyrkimystensä arvostaminen. Näkökulmassa ollaan erityisen kiinnostuneita siitä, mikä juuri nyt on tärkeää ihmiselle itselleen. Vuorovaikutuksessa ollaan aidosti kiinnostuneita toisen kokemusmaailmasta ottamatta kuitenkaan omaksi toisen asioita/ongelmia, vaan dialogissa pyritään oivalluttamaan ja tukemaan toisen pystyvyyttä ja voimavaroja. Tämä mahdollistaa toimijuuden säilymisen ihmisellä itsellään, kun pystyvyysusko, usko omiin kykyihin ja voimavaroihin kasvaa. Silloin ihminen näkee voivansa itse vaikuttaa valintoihinsa, lopputulokseen ja tilanteeseensa. Pystyvyysusko lisää sinnikkyyttä ponnistella kohti tavoitteita ja ylittää itsensä (Ruutu & Salmimies 2015, 110–111).

Ratkaisukeskeisen näkökulman mukaan ihminen voi aidosti tietää ja ammentaa ratkaisut ja vastaukset itsestään, kun hän luottaa omaan pystyvyyteensä. Ratkaisukeskeinen dialogi lisää vastaajan pystyvyysuskoa tuomalla esiin hänen aiemmat onnistumiset ja vahvuudet ja keskittymällä siihen, mihin ihminen voi itse vaikuttaa ja kuinka voisi edetä asiassaan pienin askelin eteenpäin. Pystyvyysusko on merkittävä tekijä menestyksen kannalta. Se liittyy resilienssiin (joustavuus, kyky palautua), optimismiin, itsetuottamukseen ja motivaation ylläpitoon. Motivaation ylläpito, volitio, taas riippuu tahdosta, joka on taito ja jota voidaan kehittää (Salmimies & Ruutu 2013, 187). Pystyvyysusko lisää omaa toimijuutta ja mahdollistaa oivallusten käytäntöön viemisen. Kysymyksissä on siis voimaa, joka kannattaa valjastaa vastaajan avuksi, ei vastaajalta pois.

4.3 Ratkaisukeskeisiä toimintamalleja

Ratkaisukeskeisessä toimintamallissa hyödynnetään erilaisia avointa vuorovaikutusta ja voimavaroja esiin tuovia menetelmiä. Näitä ovat mm. ei-tietämisen tila, aktiivinen kuuntelu, voimavarojen ja poikkeusten näkyväksi tekeminen, avoimet kysymykset ja syvätoisto. Aidon dialogin lähtökohtia on avoin ja toisen kokemukseen virittäytynyt läsnäolo. Ratkaisukeskeisessä vuorovaikutuksessaakin lähtökohtana on dialogi, ei-tietämisen tila ja aktiivinen kuuntelu. Keskeistä on kysyjän ”tietämättömyys”-asenne, jossa hän pyrkii näkemään ja kuulemaan vastaajan silmillä ja korvilla (Helle 2002, s.135). Ihminen ja hänen asiansa kohdataan ei-tietämisen tilassa. Tämä tarkoittaa

oman pään tyhjentämistä ennakkooajatuksista ja asennetta (De Yong & Berg 2013, 30–31). Ymmärretään siis, ettei voi tietää, mikä toiselle on parasta tai mikä on oikea näkökulma. Toista lähdetään kuuntelemaan avoimesti ymmärtäen, ettei etukäteen tiedä mihin keskustelu johtaa. Kuulija ei siis millään tavoin lähde kysymään kertomuksesta tarkentavia kysymyksiä omasta lähtökohdastaan tai uteliaisuudesta käsin, vaan kaikki kysymykset liittyvät vastaajan kertomaan. Ratkaisukeskeinen näkökulma vuorovaikutustilanteessa auttaa olemaan toisen käytettävissä, itseä unohtamatta: Kuuntelija ei ole vain oman päänsä sisällä, omien tunteiden ja ajatusten kanssa, vaan uteliaana toista ja hänen kokemustaan kohti. Sanat ja kysymykset lähtevät keskustelussa silloin ihmisen kertomuksesta suoraan, ei kuulijan kokemusmaailmasta.

Ratkaisukeskeinen menetelmä voimavarojen näkyväksi tekemiseen on poikkeusten etsiminen. Se tarkoittaa huomion suuntaamista kysymyksiin menneisyydessä aikaan, jolloin ongelmat eivät ole läsnä. Ollaan siis kiinnostuneita aiemmista onnistumisista ja siitä, mitä silloin tapahtui tai mitä ihminen teki, kun asiat olivat hyvin tai hän onnistui. Yvonne Dolan (Seminaari Helsingissä 3.10.2013) kehottaa kuuntelemaan toista ”kolmannella korvalla”. Tämä mielikuva auttaa muistamaan, että ihmisten kertomuksissa on aina kuvauksia voimavaroista ja poikkeuksista.

Avoimet kysymykset avaavat näkökulmia ja saavat vastaajan pohtimaan ja herättää hänet ajattelemaan. Avoimet kysymykset ovat kysymyksiä, joihin ei voi vastata ei/kyllä tai on/ei ole. Ne vaativat vastaajaa kuvailemaan tarkemmin, kertomaan näkemystään omasta ajattelusta lähtöisin. Tällaisia kysymyksiä ovat esim. mikä, missä, millainen jne. (Katajainen ym. 2003, 185). Syventävällä toistolla tarkoitetaan ratkaisukeskeisessä näkökulmassa vastaajalle tärkeän, ydinkysymyksen löytämistä. Sen tarkoitus on ohjata vastaajaa oivaltamaan uutta näkökulmaa. Syvätoistoa käytetään varsinkin vahvuuksien kartoittamisessa. (Ruutu & Salmimies 2015, 214). Oivaltaminen saadaan aikaan kysymällä useamman kerran esim. Entä vielä?

5 RATKAISUKESKEISEEN TOIMINTAAN SOVELTUVIA MENETELMIÄ JA NÄKÖKULMIA

5.1 Mindfulness ja mielikuvien käyttö

Ratkaisukeskeinen näkökulma keskittää huomion ihmisten voimavaroihin ja tavoitteisiin mahdollistaen näin onnistumisen ja vaihtoehtojen näkemisen. Ihmisten on helppompaa suunnata energiaa ja huomiota toivottuun tulevaisuuteen, kun siitä on jo syntynyt mielikuva. Samalla mielikuvat ohjaavat tämänhetkistä kokemustamme todellisuudesta, joten sillä on merkitystä hyvinvoinnillemme. (Ahola & Furman 2015, 29–31.) Tämä mielensisäinen ”kartta”, eli mielikuvat, auttavat tunnistamaan mahdollisuudet ja tarvittavat keinot, joita toivottuun suuntaan meno edellyttää. Ratkaisukeskeisessä toiminnassa luodaan kysymyksiä mielikuvia/karttoja tulevaisuudesta: Mihin halutaan mennä ja miltä toivottu tulevaisuus näyttää? Tästä mielikuvien luomisesta esimerkkinä on tulevaisuuden muistelu- harjoitus, mikä tunnetaan myös ihmekysymyksenä ja jossa kuvitellaan, että toivottu tulevaisuus on jo tapahtunut ja kertoja kuvailee, missä silloin on, mitä hän näkee jne. (Myers 2008, 51.) Myös menneisyydestä voi hakea voimavaroja onnistumisten muistelun ja tarkan kuvaamisen avulla: Mielikuva omasta pystyvyydestä vahvistuu, kun muistaa että on aiemminkin onnistunut ja mitä silloin teki tai ajatteli, että onnistui.

Ihminen pääsee lähelle omia toiveitaan ja mielikuvia esim. onnistumisesta silloin, kun hän on tietoisesti läsnä. Tietoisesta läsnäolon, mindfulness harjoituksen avulla on mahdollista päästä helposti kiinni mielikuviin ja kokemuksiin. Jon Kabat-Zinnin (Mindfull i.a.) mukaan mindfulnessissa on tarkoitus huomata, mitä juuri tässä hetkessä tapahtuu ja mitä omassa päässä liikkuu, arvioimatta ja arvostelematta mitään. Ajatuksen ja tunteet saavat silloin vapaasti liikkua.

Tietoinen läsnäolo, mindfulness, on hyväksyvää ja sallivaa olemista itsen ja ympäristön kanssa ilman pyrkimystä vaikuttaa tai muuttaa sitä. Huomio kiinnitetään mindfulness harjoituksessa yleensä hengitykseen, kehon tuntemuksiin, aisteihin tai tunteisiin ja ajatuksiin. Jos huomio karkaa muualle, se palautetaan takaisin. (Jolma, Pelttari, Roininen & Parviainen i.a.) Tietoisuustaitojen harjoittaminen näkyy myös aivoissa. Aivot ovat plastiset ja ne muokkautuvat ja pystyvät muuttamaan tehtäviään. Tarkkaavaisuuden

harjoittaminen, kuten tietoisuustaitojen harjoittelu, muokkaavat aivojamme säännöllisesti tehtynä. Meditointi paksuntaa aivokuorta etuaivolohkossa ja lisää tilavuutta tunteita ja toimintaa ohjaavilla alueilla. Myötätunto itseä ja muita kohtaan ja tunteiden säätely mahdollistuu. (Nilsonne 2016.)

5.2 Valmentava dialogi menetelmänä

Ratkaisukeskeinen valmentava dialogi on tavoitteellista, johonkin ongelmaan/tarpeeseen vastauksen etsimistä. Ratkaisukeskeinen näkökulma oivalluttaa keskustelukumppania suuntaamalla huomiota onnistumisiin, voimavaroihin ja poikkeuksiin. Oivalluttaminen tapahtuu avoimin kysymyksin, jotka ohjaavat vastaajaa pohtimaan omaa näkökulmaa, tarpeitaan ja arvojaan. Esimerkkinä ratkaisukeskeisestä valmennuksesta tiimeille on Reteaming -valmennusmalli (Ahola & Furman 2015). Reteaming -valmennus luo toiveikkuutta, kasvattaa motivaatiota, lisää luovuutta ongelmanratkaisuun ja vahvistaa keskinäistä luottamusta. Se on prosessi, jossa edetään askel askeleelta kohti toivottua tulevaisuutta. (Ahola & Furman 2015, 17–18.)

Valmentavassa työotteessa periaatteena on ”kysy kertomisen sijaan”. Tämä periaate auttaa kysyjää keskittämään huomionsa nimenomaan vastaajan tavoitteisiin, ajatuksiin, tunteisiin ja kokemuksiin eikä pyri ratkaisemaan jotakin vastaajan puolesta. Hyviä kysymyksiä ovat kysymykset, jotka vievät tavoitteita kohti, laajentavat vastaajan näkökulmaa ja johtavat toimintaan. Valmentavia kysymyksiä ovat esimerkiksi: Mitä toivot ongelman tilalle? Milloin ongelmaa ei esiinny? Miten sinä toimit eri tavalla? Mitä sinä jo nyt teet vision mukaisesti? Mikä antaa sinulle luottamusta ja voimia matkallasi visiota kohti? (Salmimies & Ruutu 2013.)

Valmentava dialogi on moniäänisyyden sallivaa ja ajattelua edistävää vuorovaikutusta. Sen perusajatus on, että aina on vaihtoehtoja, kunhan esteiden taakse uskalletaan katsoa. Uusi ajattelu ja oivallukset syntyvät dialogissa, kun keskustelijat ovat valmiita kyseenalaistamaan omia ajatuksiaan ja uskomuksiaan. Erilaisuus nähdään rikastavana voimana ja toisten näkökulmista ollaan kiinnostuneita. (Heinonen ym. 2012.)

Valmentavassa dialogissa ohjaaja kannustaa ja rohkaisee ryhmää ja auttaa heitä saamaan piilevät voimavaransa esiin. Oivallukset autetaan viemään käytäntöön kokemuksen ja itsereflektion kautta. Uutta ajattelua seuraa uusi toiminta ja valmennettavat kehittyvät taidoissaan. Valmentavassa vuorovaikutuksessa on kyse läsnä olosta ja toisen kunnioittamisesta. (Heinonen ym. 2012.)

5.3 Kasvun asenne

Ratkaisukeskeisessä näkökulmassa ihminen nähdään kyvykkäänä ja hänen ongelmansa jonkin elämäntilanteen ratkaisuyrityksinä. Kun ihmiset ymmärtävät, ettei ongelma ole osa heitä, on heidän helpompi ottaa vaikeitakin asioita esiin. Ihmisellä on aina enemmän potentiaalia, kuin hän itse tiedostaa. Carol S. Dweck (2016) kuvaa mindset tutkimuksissaan, että on kahden laista asennetta: muuttumattomuuden asenne ja kasvun asenne. Muuttumattomuuden asenteessa ihminen uskoo, että omat ominaisuudet kuten älykkyys, kyvykkyys ja persoona ovat pysyviä, eikä hän voi niitä merkittävästi muuttaa. Tästä asenteesta käsin ihmiselle voi tulla tarve todistaa näitä ominaisuuksiaan ja näyttää osaamistaan ja vakuuttavuuttaan. Silloin epäonnistumisen mahdollisuus on syytä arvioida tarkkaan, koska se voisi tarkoittaa oman pätevyyden tai ihmisarvon vähenemistä. Rakentava palautekin saatetaan silloin kokea henkilökohtaisena arviona, ei kehittämisen paikkana. Muuttumattomuuden asenteessa ei ole kyse huonosta itsetunnosta, vaan vain asenteesta, jonka voi muuttaa. (Carol S. Dweck 2016.)

Kasvun asenteessa ihminen uskoo, että epäonnistumisetkin ovat osa oppimista ja omia heikkouksiaan voi aina kehittää. Silloin ihminen uskoo, että ominaispiirteitään voi kehittää haastamalla itseään ja kokeilemalla onnistuuko, vaikka onnistumisesta ei olisi varmuutta. Palaute otetaan vastaan oman kehittymisen näkökulmasta. Tällainen asenne synnyttää intohimoa oppimiseen ja ihminen panostaa yrittämiseen enemmän. Tällaisella asenteella ihminen uskaltautuu kohtaamaan myös ihmisiä, jotka haastavat heitä kasvamaan. Into venymiseen säilyy silloinkin, kun asiat on huonosti. (Carol S. Dweck 2016.)

Tämä asenne on tutkimusten mukaan ihmisillä, jotka ovat menestyneet pyrkimyksissään. He tunnistavat muita helpommin omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Tarvitsemme työpaikoillemme virheitä sallivaa kasvun asennetta menestyäksemme. (Carol S. Dweck 2016.) Omien ja toisten vahvuuksien tunnistaminen lisää uskoa onnistumiseen ja yrittäminen haastavissakin tilanteissa houkuttaa enemmän. Ratkaisukeskeinen näkökulma ihmisen kyvystä ratkaista omia ongelmiaan ja tapa kannustaa vuorovaikutuksessa vahvistaa varmasti ihmisten kasvun asennetta.

5.4 ”Sparkling moment”-harjoitus

Workshopissa on ohjattu ratkaisukeskeinen dialogiharjoitus ”Sparkling moments”, joka on Mark McKergovin käsialaa ja josta workshopiin on räätälöity sovellus. Tässä harjoituksessa jokainen osallistuja pääsee harjoittelemaan keskustelussa useita ratkaisukeskeisiä elementtejä nopeasti ja tehokkaasti. Lisäksi osallistujat saavat paljon itselle hyödyllistä tietoa omista vahvuuksistaan. Tehtävä osoittaa osallistujille, ettei toisen vahvistaminen ole vaikea asia, vaan helposti toteutettavissa fokusoidulla kuuntelulla. (McGerkow, 2008 48–53.) Workshopista kerrotaan lisää produktion suunnitteluosuuksessa.

6 PRODUKTIN TOTEUTUS

6.1 Tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäyte, jonka tarkoitus on tuoda hoitoalalle ratkaisukeskeistä, toiminnallista työmenetelmää työhyvinvointia vahvistamaan. Produkti on Ratkaisukeskeinen dialogi -workshop nuorisopsykiatrian hoitopoliklinikan tiimille.

Workshopin tavoitteena on lisätä tiimin jäsenten työhyvinvointia:

- vahvistamalla arvostavaa vuorovaikutusta ja tuomalla tiimille ratkaisukeskeisiä toimintamalleja omien ja toisten vahvuuksien näkemiseksi
- harjoittamalla tiimin jäsenet tukemaan toisiaan valmentavalla ja voimaannuttavalla näkökulmalla.
- valmentamalla tiimin jäsenet viemään oivallukset käytäntöön

Opiskelijan tavoitteena on kehittää työhyvinvoinnin koulutusideoita hoitoalalle sekä kehittyä ammatillisesti sairaanhoitajana vuorovaikutussuhteissa sekä ohjaus- ja opetusosaamisessa.

6.2 Toimintaympäristö

Yhteistyökumppani produktiossa on HUSin Helsingin yliopistollisen keskussairaalan (Hyks) nuorisopsykiatrian hoitopoliklinikan hoitotiimin jäsenet. Hyks nuorisopsykiatrian avohoidon yksikköön kuuluva hoitopoliklinikka vastaa yhdessä muiden avohoidon palvelujen kanssa nuoruusikäisten 13–17v. nuorten psykiatrisesta hoidosta pääkaupunkiseudulla (Helsingin yliopistollinen keskussairaala i.a.). Hoitopoliklinikalle tulee potilaat Hyks nuorisopsykiatrian Tutkimus-, arviointi- ja kriisipoliklinikan kautta. Heidän hoidontarpeensa on jo arvioitu ja alustava diagnoosi ja hoitosuositus on tehty TAK- poliklinikalla tutkimusjaksolla ennen varsinaista hoitopoliklinikan asiakkuutta. TAK on Hus nuorisopsykiatrian Tutkimus-, arviointi- ja kriisipoliklinikka, jonne kaikki nuorisopsykiatriaan tulevat lähetteet tulevat (Helsingin yliopistollinen keskussairaala i.a.).

Nuorisopsykiatrian poliklinikan hoitotyö on erikoissairaanhoidon hoitojaksot hoitopoliklinikalla toteutuu vastaanottotyönä moniammatillisen tiimin tukemana. Tiimissä on psykiatrisia sairaanhoitajia, psykologeja, fysioterapeutti, toimintaterapeutteja, nuorisopsykiatrian erikoislääkäri, osastonhoitaja ja sosiaalityöntekijä. (Airaksinen & Laukkanen 2006, 204.) Heillä kaikilla on peruskoulutuksensa lisäksi psykoterapiakoulutus tai terapiamenetelmäkoulutus tai pitkä työkokemus nuorisopsykiatriassa. Hoitotiimi tapaa säännöllisesti kerran viikossa n. kahden tunnin ajan. Lisäksi tiimillä on työnohjausta kerran kuukaudessa. Jokainen nuori tapaa oman vastuutyöntekijän kanssa säännöllisesti vastaanotolla. Hoitoon kuuluu myös perhetapaamisia ja huoltajien osallistuminen nuoren hoitoon on tärkeää. Huoltajia tavataan tarvittaessa myös erikseen. Hoitotiimi tukee hoitoprosessia.

Nuorisopsykiatriassa keskeisenä työmenetelmänä on moniammatillinen tiimityö ja työnohjaus (Koivu 2006). Poliklinikan hoitotiimi ja potilaan hoitoon tiimistä nimetty työryhmä tukee sekä vastuutyöntekijää (ongelman jakaminen ja ratkaisujen pohtiminen, kuulluksi tuleminen ja tunnekuorman jakaminen) että potilasta ja hänen hoitonsa toteutusta ja onnistumista. Tiimi ja tiimiltä saatu tuki on siis merkittävässä roolissa hoitotyöntekijän työhyvinvoinnin ja jaksamisen sekä hoitotyön onnistumisen kannalta työnohjauksen lisäksi tässä toimintaympäristössä (Airaksinen & Laukkanen 2006, 204) (Koivu 2006, 254). Työ hoitopoliklinikalla vaatii hoitotyöntekijöiltä jatkuvaa vuorovaikutusta niin potilaiden ja heidän perheidensä kuin moniammatillisen tiimin ja verkostojen kanssa. Tämä voi olla henkisesti kuormittavaa, mutta usein se koetaan samalla työn rikkaudeksi. Vuorovaikutus potilaiden ja tiimin kanssa on hoitotyössä vaikuttavuuden ja hoidon toteutumisen lähtökohta. Potilaan hoitoryhmän ensisijainen tehtävä onkin dialogisuuden aikaan saaminen potilaan, perheen ja hoitavan työryhmän välille (Seikkula & Arnkil 2009).

6.3 Produktin tausta ja workshopin ohjauksen lähtökohdat

Toiminnallisen opinnäytetyön taustalla on opiskelijan henkilökohtainen työ- ja koulutajakokemus vastaavanlaisten koulutusten ja workshopien suunnittelussa ja ohjaamisessa. Idea workshopin toteuttamisesta opinnäytteenä lähti siitä, että opinnäytteen tu-

lisi olla ammatillisesti kehittävä. Koska toimin jo kouluttajana työelämässä, oli mielekästä lähteä toteuttamaan omaa nykyistä osaamista ja kehittää sitä. Minulla oli myös aiempaa työkokemusta sairaanhoitajana nuorisopsykiatrian poliklinikalta ja kasvatustieteiden opintoja.

Kuten kaikissa tavoitteellisissa ohjaustilanteissa, myös tässä workshopissa taustalla on oppimistavoitteet: Mitä ja miten on tarkoitus oppia? Tavoitteet oppimiselle määräävät, mitä periaatteita oppimistilanteella on. Kun tarkoituksena on luoda oppimistilanne, jossa tiimi luo yhteistyöllä itselle uusia tapoja toimia, tiimin osallistuminen workshopiin kokonaisvaltaisesti kokemalla on silloin perusteltua. Produktin taustalla on sosiaalisen konstruktionismin ajatus ihmisestä oppijana ja todellisuuden jäsentäjänä. Ihminen jäsentää todellisuutta aina ainutkertaisella tavalla ja tieto on sosiaalisissa tilanteissa muuttuvaa ja väritynyt omien merkitysten kautta (Ruutu & Salmimies 2015, 27).

Vaikuttava opetus perustuu siihen, mitä opettaja uskoo opetuksen olevan ja mitä pidetään tärkeänä. Tätä opetuksen taustateoriaa voidaan selittää Biggsin ja Tangin (2007) mukaan kolmen tason mallilla: auktoriteetti johtoinen opetus, menetelmäkeskeinen opetus ja oppijakeskeinen opetus. Workshop opetus ja sen sisältö suunnitellaan ja toteutetaan kolmannen tason, eli oppijakeskeisen mallin mukaan fenomenografisen ja konstruktivistisen oppimisen näkökulmista.

Fenomenografia oppimisen yhteydessä perustuu ideaan, jossa nähdään oppijan näkökulman määrittävän sen, mitä opitaan. Varsinkin siksi oppimisen toivotut tavoitteet tulee olla tarkasti määritettynä ja oppiminen osoittaa tavoitteiden saavuttamisen perusteella, jotta oppijan näkökulma oppimisessa laajenee toivottuun suuntaan. Konstruktivistisesta näkökulmasta oppija konstruoi eli rakentaa tietoa omasta toiminnastaan käsin aktiivisesti aiemman tiedon päälle. Opetus on silloin oppijan osallistamista aktiiviseen oppimiseen tavoitteiden saavuttamiseksi. Opetus ja opittavan aiheen sisältö rakennetaan kiinnittämällä huomio oppimisen tuloksiin. Tässä ajattelutavassa opetuksen focus on siinä, mitä oppilaat tekevät ja miten se on yhteydessä opetukseen. Tämä lähtökohta luo oppilaskeskeisen opetustavan, joka tukee toivottua oppimista. Silloin opetusmetodit on valittu tavoitteiden mukaan ja niiden saavuttamiseksi. (Biggs & Tang 2007.)

Opiskelija arvioi etukäteen workshopin opetusta suunnitellessaan, mitä tarkoittaa kun oppija on ymmärtänyt opittavan aiheen ja mitä oppijan tulee tehdä saavuttaakseen vaaditun ymmärryksen. Silloin myös workshopin tieto-osuus käsiteltävästä aiheesta on vain aloitusraami, josta tiimi ammentaa ja liittyy siihen jotakin omaan osaamiseen ja arkitodellisuuteensa liittyen. Ei voi etukäteen tietää, mihin lopputulokseen ryhmä tulee oivalluksissaan: oppimistilanteessa täytyy olla tilaa ja aikaa kokemiselle ja yhteiselle ajattelulle, jotta luovuus, innostuminen ja intuitio tulee tekemiseen mukaan.

Opiskelijan oma toiminta, oppimisteoria ja viitekehys luo raamit oppimiselle workshopissa, mutta osallistujien annetaan kuljettaa ja päättää, mihin oppiminen johtaa. Silloin myös opiskelija on workshopin ohjaajana tilanteessa oppijana ja uuden ymmärryksen jakajana. Toiminnallisen opinnäytteen toteutuksessa opiskelija on workshopin ohjaajana vahvasti mukana ja vaikuttamassa produktion lopputulokseen vuorovaikeuttamalla suoraan tiimin kanssa, luomalla raamit aiheesta, tarjoamalla tietyn toiminnallisen kokemuksen ja esittämällä kysymyksiä tiimille heidän näkökulmistaan.

Oppiminen ja sen soveltaminen ei ole passiivista tiedon säilyttämistä, vaan aktiivista toimintaa. Kun oppija soveltaa opitun asian käytäntöön ja tekemiseen uusissa tilanteissa, se on luovaa prosessia. Silloin tietämys joka on opittu, on oppijan voimavara ja hyödyllinen taito, jonka avulla uusissa tilanteissa voi syntyä uutta tarpeellista tietoa ja taitoa. Jokainen oppija, opetustilanne ja ryhmä on ainutlaatuinen. Näin jokaisen opettajan on löydettävä itse toimivin lähestymistapa oppimisen edistämiseksi jokaisessa opetustilanteessa ja osattava soveltaa oppimiaan opetusmetodeja oppilaiden tarpeisiin ja tilanteeseen. Opettaja joutuu onnistuakseen refleктоimaan ja ottamaan vastaan palautetta. Refleктоivan opetuksen ja tavoitteellisuuden ymmärtäminen, harkitut opetusmenetelmät sekä luottavainen ja rakentava asenne oppijaa kohtaan johtaa toivottuun oppimistulokseen. (Säljö 2004.)

6.4 Produktin suunnittelu

Produktio muodostuu toiminnallisen opinnäytteen periaatteiden mukaan kahdesta osasta: Itse produktiosta, sen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista sekä sen

raportista (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010). Raportointiin kuuluu jatkuvan dokumentoinnin periaate, jotta produktion prosessin ratkaisuihin vaikuttaneet tekijät tulevat näkyväksi opinnäytetyössä (Diak-ammattikorkeakoulu 2010). Menetelmänä jatkuvaan dokumentointiin on opinnäytetyössä käytetty oppimispäiväkirjaa. Opinnäytetyön teoriaosa käsittelee samoja teemoja ja aihealueita, kuin mitä workshopissa käsitellään. Näin teoriaosuus ja toteutunut produkti, workshop liitetään yhteen ja arvioidaan. Produktin arviointi tapahtuu osallistavan havainnoinnin, tiimin nauhoitetun keskustelun ja sen analysoinnin sekä palautteen pohjalta.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tehdään toimintasuunnitelma, jossa osoitetaan, että opinnäytetyön idea ja tavoitteet on tiedostettuja, harkittuja ja perusteltuja. Suunnitelman tulee vastata käytännön kysymyksiin mitä, miten ja miksi tehdään. Samalla kun suunnitelma jäsentää, mitä ollaan tekemässä se osoittaa tekijän johdonmukaisen ajattelun. Suunnitelmassa otetaan huomioon aiheen rajaus, tavoite, keinot toteutukselle, kohderyhmä ja aikataulut. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 26–28.) Suunnitelman avulla produktin toteutuksen realistisuus tulee näkyviin.

Opinnäytetyön tulee olla työelämälähtöistä ja käytännönläheistä (Vilkkä & Airaksinen 2003, 10). Siksi ehdotin tutulle työyhteisölle nuorisopsykiatriassa yhteistyötä. Tiesin, ettei nuorisopsykiatrian hoitotiimille ollut järjestetty aiemmin samanlaista koulutusta, kuin mitä itse järjestin. Innostuin ajatuksesta toteuttaa kollegoille workshop vuorovai-
kutuksesta ratkaisukeskeisillä menetelmillä. Aiheen rajauksessa kannattaa pohtia, kuinka laajaksi opinnäytetyö voi laajeta ja mitkä ovat sen hetkiset resurssit toteuttaa työ (Vilkkä & Airaksinen 2003, 18). Minulla oli jo ennakkotietoa kohderyhmästä, toimintaympäristöstä ja materiaalia aiheesta. Näin tiesin, että tämä työ olisi mahdollista toteuttaa.

Elokuussa 2016 vein idean opinnäytetyön ohjaajille ja sain hyväksynnän opinnäytetyön idealle. Olin alun perin ajatellut, että liittäisin toiminnalliseen opinnäytteeseen workshopin lisäksi ennakkohaastattelun tiimin jäsenille, mutta ohjaajat kertoivat, ettei se ole välttämätön tässä opinnäytetyössä. Ohjaajien hyväksyttyä idean, lähetin nuorisopsykiatrian hoitopoliklinikan osastonhoitajan kautta hoitotiimille kirjeitse idean yhteistyöstä ja workshopista. He suostuivat yhteistyöhön ja osastonhoitaja puolsi sitä virallisesti. Sain tutkimusluvan Husilta. Aloin kirjoittaa produktista ajatuspäiväkirjaa. Päiväkirjaan

kirjasin ideoita näkökulman rajaamisesta ja yritin löytää ydinkysymyksen, johon produktilla yritän vastata. Ideoita ja avoimia kysymyksiä heräsi milloin missäkin ja päiväkirja koostui lopulta erillisistä papereista, joihin olin ajatusprosessia jatkanut.

Toimintasuunnitelmaa aloittaessa on hyvä kartoittaa lähtötilannetta ja määrittää, mitä uutta luodaan alalle (Vilkkä & Airaksinen 2003, 27). Työstin aihetta eteenpäin tekemällä elo-syyskuun ajan mindmapeja ja lukemalla alan teoksia. Tutkin myös mm. theseus-tietokantaa ja selasin aiempaa tutkimusta aiheeseen liittyvillä avainsanoilla. Keskustelin kouluttajakollegoitteni kanssa aiheesta sekä mahdollisista tietolähteistä. Minulla oli jo ennen työskentelyn alkua paljon valmista koulutusmateriaalia samasta aiheesta, mutta eri kohderyhmille suunnattuna. Lisäksi luin aiempiin koulutuksiini tekemiäni aiheeseen liittyviä kirjareferaatteja ajatellen opinnäytteen workshopin kohderyhmää. Selasin materiaaleja miettien, mikä olisi ollut hyödyllistä näkökulmaa itselle silloin, kun tein vielä samaa työtä? Tiesin, miten kuormittavaa työ toisinaan saattoi olla ja miten tärkeää oli saada tiimiltä tukea ja kannustusta omalle työlleni. Katsoin ratkaisukeskeisen näkökulman ja arvostavan vuorovaikutuksen olevan niitä aiheita, jotka auttavat jaksamaan ja lisäävät työiloa ja hyvää energiaa.

Suunnitelmassa pohditaan keinoja, joilla tavoitteet olisivat toteutettavissa (Vilkkä & Airaksinen 2003, 26–28). Workshopin ajankohta sovittiin yhdessä tiimin kanssa osastonhoitajan välityksellä. Tunsin etukäteen tilat, joissa workshop toteutuu ja tilan välineet. Päädyin toiminnalliseen workshopiin ja sparkling moment harjoitukseen yhteistyökumppanin kanssa sovitun *aikarajoituksen vuoksi*. Aika workshopille sovittiin kahteen tuntiin, jotta mahdollisimman moni tiimistä ehtisi mukaan. Kahden tunnin aika workshopille valittiin osastonhoitajan kanssa tiimin kokouksen ajankohtaan, jotta vastaanotto-työtä tekevien tiimin jäsenten kalenterissa olisi valmiiksi tilaa.

Toiminnallisuus ja osallistuminen tekemällä auttavat omaksumaan tietoa monipuolisemmin, joten se sopii hyvin lyhyeen aikaan. Lisäksi Sparkling moment-harjoitus on ajallisesti lyhyt, mutta kokemuksesta tiesin sen tuovan tehokkaasti esiin ratkaisukeskeistä näkökulmaa ja arvostavan vuorovaikutuksen elementtejä. Olin nähnyt myös, miten tämä harjoitus lisää ryhmissä innostusta ja positiivista tunnelmaa, mikä on tärkeää tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Lisäksi päädyin ottamaan sisältöön mukaan avoi-

met kysymykset ja toisten tukemisen, jotta oivallukset menisivät käytäntöön tavoitteiden mukaan. Tunsin kohderyhmän toimintaympäristön ja työn, joten harjoituksen ja tieto-osuuden sisältö valikoitui heidän arkitodellisuuteensa ja osaamiseen sopivaksi. Workshopin aiheiden täytyi olla tarpeeksi tuttua, jotta sen aiheisiin pystyisi samaistumaan ja kuitenkin samalla tuoda uutta näkökulmaa, jotta uusia ideoitakin syntyisi.

Workshop tarkoittaa opetuksen näkökulmassa lyhyttä intensiivikurssia, tapaamista tai seminaaria jossa painottuu vuorovaikutus ja tiedonvaihto (Jolles 2005). Vanha sanonta kuvaa oppimisen syvyyttä hyvin: ”Mitä ihmiset kuulevat, he unohtavat, mitä ihmiset näkevät, he muistavat ja mitä ihmiset tekevät, he oppivat.” Harjoittelemalla yhdessä ihmiset aktivoituvat ja ovat enemmän mukana oppimisprosessissa. (Jolles 2017.) Workshop on usein toiminnallista ja siihen sisältyy harjoituksia. Ohjaajan rooli on silloin tärkeää. Jos osallistujat ovat ohjattavalle ennestään tuttuja, ohjaaja voi olla seuraajan ja dokumentoijan roolissa (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 27).

Workshop rakentuu tieto-osuudesta ja toiminnallisesta osuudesta. Workshopissa on ohjattu dialogiharjoitus, jossa jokainen osallistuja pääsee harjoittelemaan ratkaisukeskeistä, voimavaroihin keskittyvää dialogia, joka tuo esiin osallistujien omaa osaamista ja vahvuuksia. Dialogiharjoituksen jälkeen tiimi pääsee keskustelemaan yhdessä kokemastaan. Sen jälkeen on diaesitys arvostavasta vuorovaikutuksesta käytännössä ja avoimista kysymyksistä. Tämän jälkeen workshop sisältää valmentavan keskusteluosuuden, jossa opiskelija workshopin ohjaajana auttaa tiimiä miettimään voimavara-suuntaisia, uusia näkökulmia ja kuinka oivallukset voisi tuoda käytännön tiimityöhön ja vuorovaikutukseen. Parhaassa tapauksessa workshopin lopussa tiimillä on oma työhyvinvointia tukeva voimavara-suuntainen näkökulma tiimin toimintaan.

Workshop kestää kaksi tuntia ja sen sisältö on jaettu kolmeen osaan: Ensimmäinen on tiedollinen alustus aiheeseen Arvostava dialogi -työhyvinvoinnin näkökulmasta. Sen jälkeen alkaa toiminnallinen osuus, mikä pohjautuu ratkaisukeskeiseen näkökulmaan ja työtapaan. Toiminnallisen osuuden alussa on mindfulness harjoitus ja mielikuvaharjoitus onnistumisesta. Tämän jälkeen tehdään Mark McKergovin, ”Sparkling moment” harjoituksen pohjalta tiimille ja aikapuitteisiin sopiva oma räätälöity ratkaisukeskeinen voimavaraharjoitus. Se toteutuu ensin parihaastatteluina ja sen jälkeen yhteisellä keskustelulla.

Sparkling moment haastattelun avulla jaetaan kokemus

- Oman onnistumisen tutkimisesta ja jakamisesta
- Omien vahvuuksien nimeämisestä ja näkyväksi tekemisestä
- Palautteen annosta sekä saamisesta
- Kuulluksi tulemisesta
- Aktiivisesta kuuntelusta ja läsnäolosta
- Ei –tietämisen tilasta
- Syvätoistosta (haetaan enemmän näkökulmia, syvennetään uuden oivalluksen löytämiseksi)

Workshopissa käydyt keskustelut nauhoitetaan. Keskustelu on puolistrukturoitu teemahaastattelu, joka toteutetaan avoimilla kysymyksillä. Vastaukset analysoidaan teemoittamalla keskittymällä sisällön tuottamisen kannalta oleellisen tietoon (Vilkkä & Airaksinen 2003, 63–64). Menetelmä on valittu opinnäytteen tavoitteen mukaan: Tarkoitus on saada välitöntä tietoa tällaisen toimintamallin herättämistä ajatuksista ja kokemuksesta. Lisäksi tietoa workshopin tavoitteiden toteutumisesta saadaan havainnoimalla koko workshopin ajan osallistujien kokemusta ratkaisukeskeisestä näkökulmasta, vuorovaikutuksesta ja voimaantumisesta. Havainnointi mahdollistaa välittömän, suoran tiedon ryhmän toiminnasta. Se on erinomainen menetelmä vuorovaikutuksen tutkimisessa. Osallistuvan havainnoinnin menetelmä mahdollistaa havainnoinnin muotoutumisen tilanteessa vapaasti ja havainnoija voi olla ryhmän toiminnassa mukana (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 208–209).

Mahdolliset riskit produktion toteutuksessa liittyvät osallistujien ja workshopin sisällön suhteeseen. Säljön (2004) mukaan oppimisen edellytyksenä on, että nykyiset ja tulevat tiedot ja taidot tulee olla jonkinlaisessa vuorovaikutuksessa keskenään. Riskinä workshopin toteutuksessa oli, että sisältö on joko liian tuttua tai liian vierasta osallistujien kokemusmaailmaan nähden. Silloin uutta näkökulmaa ja toimintatapaa ei välttämättä synny.

Workshopin rakenne ja sisältö valmennuksessa

- Workshopin esittely
- Ratkaisukeskeinen näkökulma ja työhyvinvointi
- Arvostava vuorovaikutus, mitä se on?
- Mielikuvaharjoitus ja mindfulness
- Pariharjoitus ”Sparkling moment” ja yhteinen purku
- Oivalluttavat ja avoimet kysymykset
- Yhteinen keskustelu aiheesta: arvostava vuorovaikutus tiimissä – omien oivallusten jakaminen – mikä toimii? Mitä voisi viedä tästä kokemuksesta käytäntöön? Tiimin omat toimintaideat (kirjataan ylös).
- Yhteenveto ja palaute

Palautetta oli mahdollista antaa vielä viikon päästä sähköpostitse kirjallisena.

Workshopin jälkeen tiimin jäsenillä on tarkoitus olla uusia oivalluksia voimavarasuunnituksesta näkökulmasta, joita he voisivat viedä suoraan omaan vuorovaikutuskäytäntöön.

6.5 Produktin toteutus

Toiminnallisen opinnäytetyön toteutustapaan kuulu selvityksen tekeminen konkreettisen tuotteen, kuten tapahtuman järjestämisen lisäksi. Raportin toteutuksessa kuvataan keinoja, joilla konkreettinen tuote on saatu aikaan. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, 51.) Produkti toteutui suunnitelman mukaan workshopin pitämällä hoitotiimille. Workshop toteutettiin hoitotiimin tiloissa ja heidän kokousajalla. Workshopiin osallistui viisi tiimin jäsentä, mikä on yli puolet koko tiimistä. Tiimistä paikalla oli kahden ammattiryhmän edustajia. Workshopin aiheen alustukset ja harjoituksen vaiheet esitettiin diaesityksenä workshopissa. Koko workshop oli ohjattua toimintaa. Tiimin keskustelujen ajan ohjaus oli lähinnä kuuntelua ja tarkentavia kysymyksiä. Seuraavassa kuvassa on workshopin toteutuksen vaiheita kuvaava kuvio. Kuviossa näkyy, miten workshop eteni ja mitä tehtiin.



Kuvio 2. Workshopin toteutuksen vaiheet -mitä workshopissa tehtiin

Workshopin alussa pöydällä oli suuri määrä kuvakortteja. Tiimin jäsenet saivat valita itselleen kortin, joka tuntui hyvältä. Myöhemmin pariharjoituksen jälkeen kortteihin kirjoitettiin harjoitteluparin vahvuudet. Workshop alkoi suunnitelman mukaisesti alustuksella aiheeseen -Arvostava vuorovaikutus ja ratkaisukeskeinen näkökulma vuorovaikutuksessa. Tämän jälkeen oli mindfulness- ja mielikuvaharjoitus, jossa pyydettiin tiimin jäseniä muistelemaan puolen vuoden sisällä kokemaansa onnistumista työssään. Sen jälkeen tiimin jäsenet tekivät parityönä Sparkling moment- harjoituksen sovelletuna. Koska tiimin jäseniä oli pariton määrä, toimin yhden tiimin jäsenen parina. Haastattelun jälkeen parit antoivat toisilleen palautetta heidän voimavaroistaan. Haastattelut jatkuivat syventävällä osuudella, jossa parit haastattelivat toisiaan siitä, mitä voimavarat kertovat heistä ja kuinka he hyödyntävät niitä työssään. Harjoitus sujui suunnitellusti ja tiimin jäsenet selvästi nauttivat siitä.

Harjoituksen jälkeen he esittelivät muille parinsa hänen vahvuuksiensa kautta. Harjoituksen jälkeen kysyttiin tiimiltä ajatuksia ja tunnelmia harjoituksesta. Tiimin jäsenet alkoivat keskustella hyvin itseohjautuvasti ja toistensa ajatuksia rikastaen koko

workshopissa esiin tulleista teemoista, joten toimin harjoituksen purkukeskustelussa havainnoijana ja kuuntelijana. Suunniteltuja kysymyksiä ei tarvinnut siksi esittää tiimille. Tiimi antoi myös spontaanisti palautetta jo tässä vaiheessa, joten nauhoitin keskustelun.

Keskustelun jälkeen oli diaesitys ja alustus siitä, kuinka käytännössä voi kannustaa ja tukea kollegaa mm. avoimilla kysymyksillä. Diaesityksen jälkeen tiimin jäsenet keskustelivat esitetystä aiheesta. Tiimin jäsenet pohtivat avoimia kysymyksiä ja hyviä käytäntöjä oman tiimin arvostavan dialogin ja keskinäisen tukemisen vahvistamiseksi. Toive on, että tiimi vie workshopista jotain uutta käytäntöä dialogiinsa. Tämäkin keskustelu nauhoitettiin. Keskustelussa esitin tarkentavia kysymyksiä muutamaa otteeseen, muuten keskustelu sujui ilman ohjausta. Koska olin itse ollut työssä samassa yksikössä, keskusteluun osallistuminen olisi voinut ohjautua liikaa omista kokemuksistani käsin. Seurasin workshopissa tiimin jäsenten reaktioita aiheeseen ja harjoitukseen. Huomioin mistä innostuttiin ja kuinka yhteinen keskustelu eteni toisten ajatuksia rikastuen ja yhteistä uutta näkökulmaa luoden.

Tiimi tuotti paljon ajatuksia ja ehdotuksia, joilla he voisivat lisätä omaa hyvinvointiaan ja arvostavaa vuorovaikutusta tiimissä. Lisäksi tiimi tuotti ideoita, millä keinoin he voisivat lähteä toteuttamaan keskustelun tuotosta nykyisessä käytännössään. Tämä sisältö on kuvattu tarkemmin sisällön arvioinnissa, koska se avaa hyvin workshopissa tapahtunutta oppimista ja on oleellista tietoa workshopin arvioinnin kannalta. Workshopin lopussa tiimin jäsenille jaettiin palautelomake, jossa oli pohjana swot-analyyssimalli (LIITE 1). Viikon sisällä viidestä annetusta lomakkeesta palautui kolme.

6.6 Produktin arviointi ja palaute

Toiminnallisessa opinnäytetyössä arvioidaan sekä produktia että prosessia. Palaute on hyvä olla pyydettyä arviota varten. Produktia arvioidaan produktin idean ja tavoitteiden saavuttamisen näkökulmasta. Kohderyhmän näkökulmasta arvioidaan produktin sisältöä ja ulkoasua. Lisäksi on hyvä kriittisesti arvioida ja pohtia, mikä ei toteutunut, kuten oli suunniteltu ja mitä jatkossa tekisi toisin. (Vilkkä & Airaksinen 2003.) Arvioin

produktia ja sen onnistumista palautteen, tiimin nahoitettujen keskustelujen ja niiden analysoinnin sekä workshopissa tekemieni havaintojen ja muistiinpanojen perusteella.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä kerättyä aineistoa ei tarvitse välttämättä analysoida, vaikka se olisi kerätty laadullisella tutkimusmenetelmällä. Aineistoa voidaan käyttää lähteenä. Analysointi voidaan kuitenkin tehdä silloin, kun se on sisällöllisten valintojen takia perusteltua. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 64.) Koska tiimin jäsenet tuottivat keskusteluissa paljon ajatuksia ja ideoita tiimin arkeen, nauhoitettu keskustelu analysoitiin ja teemoitettiin.

Arvioinnin pohjana on sekä *workshopin sisällön analysointi tavoitteiden ja kohderyhmän näkökulman mukaan, että palautteen analysointi swot -analyysin pohjalta*. Ensin avaan workshopin sisältöä aineiston analysoinnin pohjalta ja sitten esittelen saadun palautteen ja sen analysoinnin. Näin workshopin arvioinnin pohjana oleva aineisto tulee paremmin näkyväksi.

Workshopin sisällön analysoinnissa käytetty aineisto on kerätty tiimin workshopissa käymien nauhoitettujen keskustelujen, opiskelijan havaintojen ja muistiinpanojen pohjalta. Aineiston analysoinnissa on hyödynnetty sisällön analyysin teoriaa. Aineistolähtöisessä sisällön analyysissä tutkimusaineistosta etsitään koko aineistoa kuvaavaa loogiikkaa tai tyypillistä kertomusta (Vilkkä 2006). Analyysissä saatiin pääteemat, joiden alle teksti jaettiin loogiseksi tarinaksi. Myös workshopissa tehty havainnointi ja opiskelijan workshopissa tehdyt muistiinpanot pelkistettiin havaintojen joukoksi ja niitä käytettiin keskusteluista saadun aineiston rinnalla aineistolähtöistä sisällön analyysiä tehdessä.

Saatu aineisto on teemoitettu tavoitteiden mukaan *kolmeen osaan työhyvinvoinnin näkökulmasta: Arvostava vuorovaikutus ja ratkaisukeskeinen näkökulma, tiimin jäsenten toistensa tukeminen ja oivallusten käytäntöön vieminen ja uudet ideat*. Tavoitteiden mukainen aineiston analyysi on workshopin onnistumisen arvioimisen kannalta oleellista. Se, mitä workshopin sisältö nosti tiimin jäsenten keskusteluun, kertoo mitä workshop voi antaa hoitotyön tiimille ja miten toteutus onnistui tuomaan heille oivalluksia. Näin workshopin sisältöä voidaan arvioida myös kohderyhmän näkökulmasta helpommin.

Tiimin jäsenten keskusteluissa esiin tuomat näkökulmat omaan arkeensa kuvaavat hyvin, miten workshop voi oivalluttaa osallistujia tiimin työn, vuorovaikutuksen ja työhyvinvoinnin pohtimiseen. Keskustelun analysoidussa ja teemoitetussa aineiston kuvauksessa on käytetty myös suoria lainauksia rikastamaan ilmiön kuvausta. Lainaukset on muokattu niin, ettei niistä voi tunnistaa puhujaa. Esimerkiksi selkeät murre sanat on vaihdettu yleiseen puhekieleen, täytesanat on poistettu ja lauseiden rakenteita on tarvittaessa muutettu. Suoria lainauksia ei ole eritelty eri ihmisten sanomiksi koodeilla, koska tiimin jäsenet olivat asioista hyvin samaa mieltä ja rikastivat toinen toistensa ajatuksia. Seuraavissa taulukoissa 1-3 on kuvattu tavoitteiden mukaan workshopin menetelmiä ja niistä keskusteluun nousseita pohdintoja tiimin arjesta. Nämä taulukot ja niiden jälkeen tuleva teemoitettu aineisto ja aineiston suorat lainaukset kuvaavat produktin toteutuksessa syntyneitä oivalluksia.

6.6.1 Arvostava vuorovaikutus ja ratkaisukeskeinen näkökulma

Seuraavassa taulukossa kuvataan arvostavan vuorovaikutuksen ja voimavarojen näkyväksi tekemisen teemaan liittyviä workshopissa käytettyjä menetelmiä ja tiimin keskustelussa käytäntöön peilattuja ajatuksia.

 <p>Tavoitteet</p>	 <p>Menetelmät</p>	 <p>Tiimin käytäntöön</p>
<p>Arvostava vuorovaikutus ja voimavarat näkyväksi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arvostava vuorovaikutus, mitä se on -diat • Mindfulness harjoitus • Mielikuvaharjoitus • Sparkling moment harjoitus aktivoi: • Aiemman onnistumisen tutkiminen ja näkyväksi tekeminen • Omien vahvuuksien nimeäminen ja näkyväksi tekeminen • Kolmas korva mielikuva • Aktiivinen kuuntelu • Ei-tietämisen tila • Syvätoisto 	<ul style="list-style-type: none"> • Oman asenteen tarkistus ja vastuunotto • Voimavarojen näkeminen, kolmas korva • Voimaantuminen • Tietoinen pysähtyminen yhteisten asioiden äärelle • Ongelmat mahdollisuuksia • Enemmän avointa dialogia perheiden kanssa • Nuoren ja perheen voimavarojen herättely

Taulukko 1. Workshopin sisällön kuvaus teemasta Arvostava vuorovaikutus ja voimavarat näkyviksi

Workshop herätti tiimin jäsenissä toivotusti keskustelua siitä, mihin he kiinnittävät yhteisissä keskusteluissa huomiota ja mitä pitävät tärkeänä. Workshopin harjoitus toi esiin, kuinka on hyvä pysähtyä ja miettiä *tietoisesti* asennettaan ja tapansa toimia.

Kun me lähdetään tietoisesti jotakin tekemään, pyrkii tietoisesti keskittymään tiettyyn asiaan niin se muuttuu--me tehdään paljon asioita sillä tavoin miten me ollaan totuttu tekemään.. pysähtymiset on ihan paikallaan.

Workshop sai tiimin jäsenet myös pohtimaan, että työssä asenne voi olla kevyempikin ja ongelman voi nähdä myös mahdollisuutena:

Myös niissä hankalissa asioissa on jotain hyvää, jotain mikä on toiminut.

Tiimin jäsenet pohtivat, että he ovat puhuneet avoimuudesta tiimissään. Avoimeen vuorovaikutukseen kuuluu se, että uskaltaa ottaa puhumattomia asioita esiin tiimissä ja avata ajatuksiaan muille. Tiimin jäsenet pohtivat, että jokainen on itse vastuussa asioiden esiin tuomisesta, jotta niitä voi yhdessä käsitellä. Samalla olisi hyvä huomioida omalta osaltaan avoimen ja kannustavan ilmapiirin luomista.

Varmaan on ei sanottuja asioita--miten sitä omaa suhtautumista ja käyttäytymistä voisi muuttaa avoimemmaksi.

Tiimin jäsenet pohtivat, etteivät he välttämättä tunne toistensa vahvuuksia. He pohtivat kuinka workshopin harjoitus tai vastaava toimisi hyvin tutustumisessa toistensa vahvuuksiin silloin, kun kaikki tiimin jäsenet olisivat paikalla. Tutustuminen tietoisesti muutenkin kuin työtehtävien kautta toisi tiimiin jäsenten mukaan tiimiin rentoutta ja avoimuutta.

Tiimin jäsenet kokivat, että yksin vastuussa olon asenne voi kuormittaa eniten työssä. Oma myötätuntoinen asenne itseä kohtaan, mikä sallii myös vastoinkäymiset ja keskeneräisyyden, vähentää onnistumisen pakon tunnetta ja lisää avoimuutta yhteisissä keskusteluissa. Kun muistaa, että voi tehdä yhdessä muiden kanssa työnsä eikä ole yksin vastuussa potilaan hyvinvoinnista, työn kuormittavuus kevenee. Asenne muuttuu silloin pakko onnistua- taakasta kevyemmäksi teen työtehtäväni parhaani mukaan asenteeksi. Vastoinkäymisetkin voi silloin nähdä osana kokemusta, josta oppii ja kehittyy. Silloin on helpompi päästää irti, kun huomaa, ettei voi vaikuttaa tai auttaa.

Kaikki se on osa sitä kasvua, sellainen epämukavuusalueella oleminen, miten niistä ottaa ne voimavarat hyötykäyttöön, että on yhden kokemuksen rikkaampi.

Empatia ja auttamishalu voi myös kuormittaa, jos uskoo, että toisen ongelmat on itse ratkaistava. Tiimin jäsenet toivat esiin kokemustaan, että omaa taakkaa on helpottanut se, ettei ota vastuulleen toisen ongelmaa, vaan lähtee yhdessä pohtimaan toisen omia ratkaisuvaihtoehtoja.

Että joku heittää mulle ongelman ja sitten se ongelma on mulle taakka.

Se ongelma onkin mahdollisuus; no mitenkähän me voitaisiin tehdä toisin se juttu, mua se on helpottanut huikeasti.

Tiimin jäsenet pohtivat, kuinka he työskentelevät vaikeiden asioiden kanssa ja vaarana on myötätuntouupuminen. He toivat esiin sen, kuinka ongelmatilanteissa saattaa itseltäkin unohtua voimavarat ja näkökulma siihen, mikä kaikesta huolimatta toimii ja onnistuu. Tiimin tuki ja rohkaisu on ensiarvoisen tärkeää silloin jaksamisen näkökulmasta. Jos keskustelu tiimissä keskittyy vain ongelmiin ja syiden etsimiseen, se koetaan kuormittavana ja hävittävän keskustelusta fokuksen, eli sen, mihin toivotaan apua ja muutosta.

Miten lannistuttavaa olisi aina puhua ongelmista.

Arvosteleminen on kyllä sellaista mikä ei vie eteenpäin--siinä tosiaan häviää se, mihin sitä apua ollaan hakemassa.

Voimavarat ja asiat, jotka toimivat ongelmista huolimatta, tukevat muutosta ja vähentävät ongelmapuhetta. Siksi tiimi kokee, että vahvuuksia on hyvä tuoda esille. Tiimin jäsenet kokevat, että he kaikki ovat vastuussa siitä, mitä kasvattavat tiimissä: arvostelua puolta vai kannustavaa, toisten ja omassa asiassaan hyvän näkemistä.

Mitä suuta ruokitaan, että mitä me halutaan-- kaikki me ollaan vastuussa.

Tiimin jäsenet pohtivat, kuulevatko he toistensa puheessa sen hyvän? Workshopissa aiemmasta onnistumisesta tehty harjoitus ”kolmas korva” auttoi huomaamaan, miten tietoinen ajatus voimavarojen näkemisestä toisen tarinassa todella toimi. Yksi tiimin jäsenistä koki visuaalisesti, kuinka hänellä on kolmas korva voimavaroille. Se auttoi häntä poimimaan toisen puheesta vahvuuksia.

Kuullaanko me se hyvä mitä se ihminen siinä omalla tarinallaan kertoo..

Mielessään sitä jotenkin ihan visuaalisesti ajatteli, että mulla on se kolmas korva-- jotenkin sitä lähti poimimaan niitä toisen puheesta.

Tiiminjäsenet pohtivat potilastyön näkökulmasta workshopissa esiin tulleita aiheita. Pohdittiin, kuinka nuoret hoitoon tullessaan ovat tottuneita ”ongelmarooliin” ja kuinka on tärkeää alkaa tuoda positiivista näkökulmaa nuorelle. Tiiminjäsenet kokivat vastuukseen nuoren ja hänen perheensä voimavarojen herättelyn. ”Kolmas korva”, eli voimavarojen tietoinen kuuleminen nähtiin hyvänä keinona muistaa nuorten ja perheiden voimavaroja.

Miten mä voisin olla asiakkaalle parempi-- tuollainen voimavarakorva vielä erikseen siinä voisi olla ihan paikallaan.


Muistettaisiin se, että niin meillä työntekijöillä kuin meidän nuorilla asiakkailla ja vanhemmilla on niitä voimavaroja joita pitää muistaa ja herätellä.

Tiimissä puhuttiin, että perheiden kuuleminen on tärkeää, että ei lähdetä etsimään ongelmia vaan tukemaan perheitä yhteistyössä ja avoimessa vuorovaikutuksessa. Syyn etsiminen ongelmille syyllistää eikä johda muutokseen. Tiiminjäsenet pohtivat perheen tukemista keskinäiseen kohtaamiseen. Keskustelussa pohdittiin, että vanhemmat eivät aina tiedä nuoren ajatuksia. Tiiminjäsenet pohtivat, kuinka toimintatapojen tulisi olla vielä enemmän perhekeskeisiä, avointa vuorovaikutusta tukevaa. Perheen yhteinen asioiden pohtiminen vie kohti parempaa arkea kotona.

Miten on tärkeää, että ne kohtaisi ne asiat, että voisi yhdessä jakaa ja pohtia että miten me tästä perheenä selvitään, koska yhdessä siellä kotona pitää elää.

6.6.2 Tiimin jäsenten toistensa tukeminen

Seuraavassa taulukossa kuvataan tiimin jäsenten toistensa tukemisen teemaan liittyviä workshopissa käytettyjä menetelmiä ja tiimin keskustelussa käytäntöön peilattuja ajatuksia.

 Tavoitteet	 Menetelmät	 Tiimin käytäntöön
Tiimin jäsenten toistensa tukeminen	<p>Sparkling moment harjoitus aktivoi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kollegan kokemuksesta kiinnostumisen osoittaminen • Voimavarojen hyödyntämisestä ja käytäntöön viemisestä kysyminen • Positiivisen palautteen anto ja saaminen • Kuulluksi tuleminen • Aktiivinen kuuntelu • Oivalluttavat ja avoimet kysymykset ja kollegan tukeminen -diat • Näkökulman laajentaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Neuvomisesta sparraukseen • Avoimet kysymykset kollegan tarinasta • Avoimempi asioiden esiin tuominen, kohtaamiseen pyrkiminen • Empatian sanoittaminen ja kollegojen kunnioitus • Positiivinen palaute • Moniäänisyys ja erilaisuuden hyväksyminen

Taulukko 2. Workshopin sisällön kuvaus temasta Tiimin jäsenten toistensa tukeminen

Tiimin jäsenet pohtivat kuuntelemaan pysähtymistä tiimissä ja sitä, kuulevatko he todella mitä toinen kertoo. Tietoinen keskittyminen toisen tarinaan ja voimavaroihin saa myös muutosta aikaan.

Pysähdytäänkö aina kuuntelemaan mitä se toinen kertoo tiimissä.

Keskustelussa tuli esiin, että neuvomisen ja omien ratkaisuvaihtoehtojen sijaan voisi enemmän auttaa toista löytämään voimavarat, ratkaisut ja sen hyvän ja toimivan kerrojan omasta tekemisestä. Tiiminjäsenet pohtivat, että se mikä on itselle toimivaa ei välttämättä sovi toiselle. Ihmiset ovat erilaisia ja työtä tehdään eri lähtökohdista ja näkökulmista.

Meneekö se välillä siihen, että lähtee helposti sille toiselle tarjoamaan niitä valmiita ratkaisuja, voi tukea työtoveria enemmän siihen, että hän oppisi tekemään enemmän omalla tyylillään.

Tiimissä tuli esiin, että oman näkökulman pitäminen ainoana oikeana ja jonkun toisen vääränä voi johtaa arvostelemisen kokemiseen ja vähentää avointa vuorovaikutusta. Kuitenkaan valmiita vastauksia ei ole.

Miten sellaista hyvää tuotaisi, niin ehkä sillä, ettei ole valmiita ratkaisuja.

Tiimissä ehdotettiin, että he voisivat luopua ratkaisun löytämisestä. Tällä tarkoitettiin sitä, että jos joku on jumissa asiansa kanssa, ei lähdetä ainakaan ensimmäisenä neuvomaan omista lähtökohdista toista kokeilemaan kaikkea mitä itse on tehnyt. Tällainen neuvova lähestymistapa saattaa aiheuttaa kertojassa tunteen, ettei ole tehnyt riittävästi tai osannut tehdä työtään. Se vähentää kertojan luottamusta omiin kykyihinsä ja pysyvyyteensä eikä välttämättä vie asiaa eteenpäin.

Jos me luovuttaisi kokonaan siitä semmoisesta ratkaisun löytämisestä, että meillä on kaikilla taipumus lähteä siihen, että oletko sä tehnyt tätä—ikään kuin kyselemään siltä ja antamaan tavallaan viestiä että se on jättänyt jotain hyvin tekemättä.

Tiimin jäsenet haluavat lisätä toistensa kannustamista tekemään työtään omalla tyylillä ja omista voimavaroistaan käsin. Kuitenkin myös uusien ideoiden jakaminen on tarpeen, kunhan ne tulevat kertojan ”tilaukseen”.

Voisi antaa jotain esimerkkejä, että mä olen tehnyt näin, mutta sen ei pidä olla ensimmäinen vastaus.

Kannustaminen ja voimavarojen esiintuominen voi onnistua avoimin kysymyksin. Avoimien kysymysten nähtiin avaavan tiimissä ja omassa työssä toimivaa käytäntöä ja hyvää silloinkin, kun asiat eivät etene. Avoimet kysymykset laajentavat näkökulmaa ja auttaa vahvistamaan sitä, mikä jo toimii ja vie eteenpäin:

Kun menee umpikujaan niin ei näe myöskään sitä, miten on toiminut positiivisen--tällaisilla erilaisilla kysymyksillä pystyisikin löytämään sellaista, mikä onkin toiminut ja onkin itseasiassa ihan hyvää--sitä mä rupeen vahvistamaan jatkossa.

Tiimin kokouksiin tuodaan asiat usein ongelmia kuvaten ja ongelmapuhe voi viedä joskus tiimiltä paljon aikaa keskustelussa. Tiimi pohti, kuinka saada kokouksista vähemmän kuormittavia ja niihin enemmän väljyyttä. Keskustelussa tuli esiin, että tarinankerronta koetaan tärkeäksi, mutta se vie myös aikaa ja sen käsittelylle, mihin toivotaan apua, saattaa jäädä vähän aikaa. Toivotun muutoksen ja keinojen pohtimiselle tarvitaan myös tilaa. Tiimin jäsenet ideoivat, että puhe voisi alkaa tavoitteen kertomisella ja näin vähennetään taakkaa.

Jollakin on joku ongelma ja hän saattaa kuvata sitä labeasti-- jos mietittäisi ensin, että mihin toivoisi muutosta ja sitten hakisi siihen apua, niin ohjaisiko se siihen ettei märehdittäisi liikaa.

Käännettäisi keskustelu enemmän siihen tavoitteen suuntaan, että mitä toivoisi siinä nyt tapahtuvan, minkälaisia keinoja nyt toivoisi.

Jos tarinankerrontaan menee paljon aikaa ja se ydin katoaa-- jos tavoite tulisikin ensimmäisenä, sen jälkeenhän voi sitä tarinaa jatkaa.

Tavoitteellisuuteen liitettiin myös voimavarojen hyödyntäminen.

Se sopii hirveen hyvin tuollaiseen tavoitteelliseen työtapaan se ajatus niistä voimavaroista ja niiden hyödyntäminen ja kartuttaminen, se tuo jotenkin sellaista aktiivisuutta ja draivia työhön-- että mennään jotakin kohti.

Tiimin jäsenet kokivat empatian eli myötäelämisen ja toisessa hyvän näkemisen olevan tärkeää. Keskustelussa nousi esiin, että usein itse saattaa ajatella empaattisesti kollegastaan, mutta ei välttämättä sanoita sitä ääneen. Kollegassa ja hänen työssään hyvän näkeminen ja sen sanominen lisää kannustavaa ilmapiiriä ja avoimuutta. Silloin on helpompi tuoda esiin ikäviä asioita ilman arvostelun pelkoa.

Tulisi ehkä useamminkin muistuttaa sitä, että siitä omasta työtoverista niitä positiivisia asioita.

Kun uskallettaisi enemmän jakaa niitä ikäviä asioita--me voidaan vaikka auttaakin sua ja olisi semmoinen kannustava ilmapiiri.

Että kerrotaisi joku kohteliaisuus, se kuitenkin muuttaa heti sitä suhtautumista.

No sitä avoimuutta ja dialogia lisää, että positiivisen palautteen lisäksi kysyä, että miten sä voit.

Positiivisen palautteen saaminen lisää myönteisiä tunteita. Myös positiivisen palautteen antaminen tuntui hyvältä:



Yhtälaillla hyvältä tuntuu siis hyvän palautteen antaminen kuin sen saaminen.

Tiimin jäsenet pohtivat tiimin arvostavaa vuorovaikutusta ja sitä, kuinka he ovat yhdessä jo keskustelleet yhteistyön toimivuuden ja avoimuuden lisäämisestä tiimissä. Tiimissä on huolehdittu oikeudenmukaisesta ajankäytöstä niin, että kaikki saavat tilaa ja aikaa puhua. Tiimin jäsenet kokivat, ettei yhteisistä toiveista ja odotuksista ole puhuttu koko tiimin kanssa. Haasteena on se, ettei kaikki ole paikalla samaan aikaan. Tiimin jäsenet pohtivat yhteisiä pelisääntöjä, joilla lisätä tiimikokousten viihtyisyyttä ja toimivuutta. Esille tuli kokousajan ja kollegojen kunnioittaminen esimerkiksi niin, että kaikki saapuvat ajoissa paikalle, käyttävät puheenvuoronsa ja että kokous päätetään yhdessä. Tiimin jäsenet tiedostavat, että heidän tiiminsä on nuori ja yhteiset pelisääntöt ovat vielä muotoutumassa.

Ihmisillä on jokaisella erilaisia toiveita ja niitä ei ole lyöty pöytäänkään, että tämä olisi se meidän tavoite.

6.6.3 Oivallusten käytäntöön vieminen

Seuraavassa taulukossa kuvataan oivallusten käytäntöön viemisen teemaan liittyviä workshopissa käytettyjä menetelmiä ja tiimin keskustelussa käytäntöön peilattuja ajatuksia.

Tavoitteet 	Menetelmät 	Tiimin käytäntöön 
Oivallukset käytäntöön	<ul style="list-style-type: none"> • Valmennus workshopissa: Arvostava vuorovaikutus tiimissä – omien oivallusten jakaminen – mikä toimii? Miten kannustaa toista tuomaan näkökulmiaan ja onnistumisiaan esiin? Mitä voisi viedä tästä kokemuksesta käytäntöön? Tiimin oma suunnitelma? Entä vielä? • Avoimet kysymykset • Tarkentavat kysymykset 	<ul style="list-style-type: none"> • Tietoinen toimiminen • Vastuun otto ja jakaminen, palautteen anto • Tavoitteellisuus tiimikokouksessa • Ydinkysymys tuen saamiseksi tiimissä • Kannustaminen • Kolmas korva • Yhteiset pelisäännöt • Yhteinen keskustelu toiveista ja yhteisen ajan kunnioittaminen

Taulukko 3. Workshopin sisällön kuvaus teemasta Oivallusten käytäntöön vieminen

Tiimin jäsenet ideoivat runsaasti käytäntöön vietäviä uusia ja keskustelussa esiin tulleita aiempia ideoita. Workshopin tavoite oli saada tiimin jäsenet pohtimaan, miten arvostava vuorovaikutus ja voimavarakeskeisyys toisi lisää työhyvinvointia ja toimivuutta heidän työnsä arkeen. Käytäntöön vietäviä näkökulmia ja toimintatapoja tuli hyvin esiin. Vasta, kun oivallukset on viety käytäntöön, ne alkavat todella muuttaa toimintaa. Workshopin jälkeen tulleessa palautteessa mainittiin, että muutama tiimin jäsenistä oli jo ottanut käytäntöönsä ”kolmannen korvan” tiimin kohtaamisiin ja potilastyöhön. Myös kohtaamisen ja ei-kohtaamisen havaitsemista oli tapahtunut.

6.6.4 Palaute

Workshopista saatua palautetta käsiteltiin tavoitteisiin peilaten swot -analyysin avulla. SWOT-analyysin lyhenne tulee englannin sanoista Strengths, Weaknesses, Opportunities ja Threats. Suomeksi sanat tarkoittavat vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Swot -analyysiin on yhdistetty nauhoitetun keskustelun aineistosta palaute ja viidestä annetusta palautelomakkeesta saadut kolme palautetta. Swot- analyysin erittely lisäsi ymmärrystä tiimin jäsenten näkökulmista siitä, mikä on koettu tärkeäksi ja toimivaksi. Lisäksi se antoi mahdollisuuden pohtia, kuinka jatkossa kannattaa parantaa workshopin sisältöä, rakennetta ja käytäntöjä. Seuraavassa taulukossa on tiimin antama palaute workshopista.

Palaute workshopista, SWOT

Toimivaa ja hyödyllistä, vahvuudet

- oli hyvä kokemus, kiva työpaja, tällaisia harjoituksia voisi olla tiimissä aina silloin tällöin
- kolmas korva- voimavaraharjoitus oli voimakas kokemus
- vahvisti, jäi hyvä itsen kannustamisen muisto
- avattiin voimavaroja näkyviksi toisille ja muistuttaa että näkee omasta työtoverista positiivista
- toisi rohkeutta käsitellä asioita yhdessä koko tiimin kanssa
- kaksi tuntia keskittymistä teemoihin saa aikaan pidemmän päälle paljon hyvää: muistutus mikä on tärkeää kommunikoinnissa ja miten tärkeää on myötäeläminen
- tietoinen tekeminen ja pysähtyminen yhdessä voi muuttaa omaa suhtautumista
- hyvä pysähtymisen paikka huomioida työkaverit ja saada omasta toiminnasta palautetta
- oli virkistävää ja toi uusiakin näkökulmia asioihin: oma rooli työyhteisössä, miten voi tukea työryhmää jaksamaan
- harjoitukset olivat hyviä ja havainnollisia ja palautteen antaminen oli hyvää harjoitusta

Ei toiminut, oli hyödytöntä, heikkoudet

- koko tiimin olisi ollut hyvä olla paikalla

Mahdollisuudet ja kehittämisideat

- tällaista harjoitusta pitäisi olla kaikille työryhmille
- enemmän aikaa, tehtävänannot voisivat olla paperilla diojen sijaan ja ennalta jaettava materiaali orientoivana aiheeseen
- voisi kannustaa jatkamaan jotain omassa tiimissä
- kaikki tiimin jäsenet osallistuisivat esim. ajoittain tiiminä tekemään
- työryhmälle voi antaa enemmän palautetta

Mahdolliset esteet ja uhat

- jos työryhmä olisi riittainen, tällainen työskentely voisi olla haastavaa
- tällainen työskentely voidaan kokea uhkaavana, jos ei ole ollut tapana avata omaa työtään muille näkyväksi

Mikä meni jo käytäntöön?

- tapaamisen jälkeen olen havainnoinut tiimissä kohtaamista ja kohtaamattomuutta
- ajatus voimavarakorvasta tullut mieleen potilastyössä

Taulukko 4. Palaute workshopista swot-analyysin mukaan

6.6.5 Arvioinnin yhteenvetoa

Workshop onnistui odotusten mukaisesti, ja palaute oli tiimiltä positiivista ja kannustavaa. Workshopissa oli hyvä tunnelma, ja harjoituksesta innostuttiin. Keskustelu oli avointa ja toisten ajatuksia rikastavaa. Workshopin aihe, harjoituskokemus ja keskustelu aiheesta koettiin merkitykselliseksi ja tarpeelliseksi. Workshopin alustuksessa ja harjoituksessa esille tulleet teemat ja näkökulmat tulivat tiimin keskustelussa hyvin peilatuksi heidän omaan arkitodellisuuteensa. Tiimin jäsenet saivat uusia näkökulmia ja oivalluksia ja kokivat voimaantumista. Lisäksi workshop nosti esiin tiimin jo aiemmin eri kokoonpanoissa keskustelemissa teemoja ja ajatuksia yhteistyön, vuorovaikutuksen ja työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Tiimin jäsenet kokivat tärkeäksi tuoda näkyväksi ja muistuttaa voimavaroista ja arvostavasta vuorovaikutuksesta. Workshopissa keskusteltiin vastuun ottamisesta, työn rakenteista ja tiimin yhteistyön käytännöistä. Lisäksi tiimin jäseniä mietitytti ongelmapuhe ja asenteet, jotka saattavat kuormittaa, ja voimavaranäkökulman tärkeys. Tiimi puhui myös tavoitteellisesta vuorovaikutuksesta ja hyvän näkemisestä kollegassa ja hänen ratkaisuyrityksissään. Tiimin jäsenten toistensa empaattinen kannustaminen ja rohkaisu avoimeen dialogiin tiimissä ja asiakasperheiden kanssa koettiin tärkeäksi. Tiimin jäsenet kokivat workshopin rohkaisevan avoimeen keskusteluun tiimin vuorovaikutuksesta ja avaavan voimavarat näkyviksi itselle ja toisille. Workshopin keskusteluissa ja ohjauksessa syntyi oivalluksia, joita tiimi voi viedä itse saman tien käytäntöihinsä työhyvinvointia ja arvostavaa vuorovaikutusta lisäämään. Workshop toimii siis erinomaisesti näkökulmien laajentamisessa ja oivallusten käytäntöön viemisessä, kuten oli tarkoituskin.

Workshop näyttää palautteen ja analysoidun aineiston perusteella täyttäneen tavoitteet hyvin. Kaikki osallistujat ilmaisivat workshopin olleen hyödyllistä. Harmillisena pidettiin sitä, ettei koko tiimi päässyt paikalle. Produktin ulkoasu ja sisältö olivat kohderyhmälle sopivat. Sisällössä olisi ollut hyvä huomioida enemmän workshopin lopetusta. Koska aika oli rajallinen ja tiimi hyvin keskusteleva ja tuottava, ei loppuyhteenvedolle jäänyt aikaa. Keskusteleva ja refleктоiva tapa käsitellä aihetta sopi selvästi tiimille. Produktion idea oli toimiva tähän toimintaympäristöön; se oli tarpeeksi tuttua ja toi kuitenkin uutta näkökulmaa.

7 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Tutkimustyöhön kuuluu eettisten seikkojen huomioiminen. Eettisiä periaatteita ovat itsemäärääminen, yksityisyys, nimettömyys ja luottamuksellisuus, reilu kohtelu ja epä-mukavuuden ja harmin välttäminen. Tutkimusta aloittaessa hankitaan tutkimuslupa yhteistyökumppanilta ja tutkimukseen osallistuvilta henkilöiltä suostumus (Välimäki, Holopainen & Jokinen, 2000). Tutkimuslupa saatiin Husilta ennen workshopin aloittamista ja osallistujilla oli mahdollisuus kieltäytyä osallistumasta workshopiin, vaikka koko tiimi kutsuttiin mukaan. Osallistujien vapaaehtoisuus workshopiin osallistumisesta varmistettiin ennen workshopia allekirjoitettavalla suostumuksella, jossa todettiin myös, että osallistuja saa keskeyttää osallistumisen milloin tahansa.

Tutkimusaineiston luottamuksellisuudesta hankinta- ja raportointi vaiheessa huolehditaan niin, ettei yksittäisen osallistujan tiedot tule esiin tutkimuksessa missään vaiheessa eikä henkilöt ole tunnistettavissa aineistosta tai raportista. Tunnistamisen vaara on varsinkin laadullisessa aineistossa, joka on kerätty pieneltä joukolta. (Välimäki ym. 2000.) Workshopin arvioinnissa on käytetty aineistoa, jossa on myös tiimin jäsenten keskustelusta suoria lainauksia. Produktin palaute ja workshopin kokemukset käsiteltiin yleisemmällä tasolla niin, ettei kukaan osallistuja voi tulla tunnistetuksi. Koska kyseessä on pieni joukko ihmisiä, tunnistettavuus on mahdollista. Siksi suorat lainaukset on muokattu puhekielelle ja niistä on poistettu tunnistettavat murre sanat, lauserakenteet ja täytesanat. Samalla on kuitenkin huolehdittu siitä, että viestin sisältö ja merkitys ei muuttuisi ja että aineisto pysyisi mahdollisimman luotettavana ja alkupe- räistä aineistoa kuvaavana.

Aineistosta on myös poistettu kaikki henkilökohtainen materiaali, jotta osallistujien yksityisyys ja aineiston käsittelyn eettisyys säilyisi. Workshopin keskusteluista tehty nauhoite ja teemoitettu aineistomateriaali hävitettiin analysoinnin jälkeen asianmukaisesti. Workshopista ei koitunut osallistujille kuluja tai harmia. Workshop oli rakennettu niin, että se tapahtui mahdollisimman helposti omalla työajalla ja tutuissa työtiloissa ja pyrki lisäämään työhyvinvointia. Lisäksi workshopin sisältö oli suunniteltu etukäteen vastaamaan kohderyhmän, osallistujien tarpeita ja ajankäyttöä.

Tutkimuksen tiedon ja arviointiperusteisiin kuuluu luotettavuus. Se on tietoa, johon voidaan luottaa jonkin toiminnan pohjana. Luotettavuudessa on kyse tutkimuksen laadusta, sen validiteetistä ja reliabiliteetistä. Validiteetti liittyy siihen, miten hyvin tutkimuksella kuvataan kyseessä olevaa ilmiötä. Tällä tarkoitetaan tutkimuksen johdonmukaisuutta ja logiikkaa sekä sitä, miten hyvin tutkimuksen tuloksia voidaan siirtää toiseen yhteyteen. Tieto tutkimuksessa on tuotettu erilaisten valintojen, käsitteellistämistapojen ja tulkintojen pohjalta. Tiedon tuottamisessa tehdyt ratkaisut ja käytännöt tulee näkyä tutkimuksessa. (Ronkanen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen 2014, 129–135.) Produktin toteutus on kuvattu raportissa yksityiskohtaisesti suunnitteluvaiheesta toteutukseen ja arviointiin. Arvioinnissa on käytetty myös laajemmin workshopin sisältöä kuvaavaa aineistoa rikastamaan ilmiön kuvausta. Produktissa ja sen raportissa on suunnitteluvaiheesta aina arviointiin saakka pyritty kuvaamaan toimintaan ja sen suunnitteluun vaikuttaneita ennakkokäsityksiä, opiskelijan oman työ- ja koulutustaustan vaikutusta produktin valintoihin ja tulkintoihin.

Koska opiskelija oli ohjaajana workshopissa, opiskelijan tulkinnat ja havainnot perustuivat vuorovaikutukseen osallistujien kanssa. Samalla mahdollistui kuitenkin välittömän tiedon saaminen. Koska opiskelija oli mukana workshopissa ohjaajana ja aihe sekä työympäristö olivat hänelle ennestään tuttuja, saattaa se vaikuttaa ilmiön kuvaukseen ja tulkintoihin. Opiskelija kuitenkin tiedosti koko prosessin ajan tuttuuden ja ennakkokäsityksensä saattavan vaikuttaa toteutukseen ja arviointiin. Workshopissa opiskelija oli osallistujien keskustelujen aikana lähinnä kuuntelijana ja dokumentoijana, jotta ei liikaa vaikuttaisi osallistujien keskustelun suuntaan tai heidän mielipiteisiinsä.

Aineistoa tulkitessa on tärkeää, ettei tutkijan omat käsitykset lähde ohjaamaan tulkintaa (Ronkanen ym. 2014, 133). Aineiston analysoinnissa on pyritty ottamaan huomioon näkökulma siitä, mitä aineisto kertoo workshopin kokemuksesta. Lisäksi workshopin palaute kerättiin aineistosta mahdollisimman suoraan. Osallistujilla oli myös mahdollisuus antaa viikon sisällä workshopista nimettömänä palautetta lomakkeella. Tämän varmisti sen, että kaikki osallistujat saivat osallistua arviointiin mahdollisimman avoimesti ja turvallisesti.

Reabiliteetti voidaan nähdä tutkimuksessa käytettyjen toimintatapojen luotettavuutena. Se tarkoittaa huolellisuutta ja johdonmukaisuutta aineiston keruussa, haastattelussa ja koko tutkimuksen laadinnassa. (Ronkanen ym. 2014, 133.) Produkti on pyritty toteuttamaan huolella ja suunnitelmallisesti alusta loppuun saakka. Koska opiskelija oli aiemmin ohjannut vastaavia workshoppeja ja tunsii osallistujia ja heidän työympäristöä, suunnitelman ja toteutuksen tekeminen oli helppoa. Aiheen tuttuus opiskelijalle vaikutti kuitenkin teoriapohjan hakuun ja toimintatapojen kuvauksen vaikeuteen: Mitä ja kuinka tarkkaan pystyy ja pitää kuvata raportissa auki? Esimerkiksi opiskelijan oma aiempi osaaminen ohjaajana ja sen vaikutus lopputulokseen on vaikeaa kuvata sanallisesti. Opiskelijalla oli aiempaa teoriapohjaa useista koulutuksista ja omasta työstä käsin, eikä kaikkeen tietoon pystynyt jäljittämään lähdekirjallisuutta. Tämä ei-lähteistetty tieto on opiskelijan omaa ammatillista osaamista, mutta saattaa vähentää opinnäytetyön luotettavuutta.

Aiemmat kokemukseni ja koulutukseni ohjasivat opinnäytetyön rajaamista ja siten vaikuttaa myös oleellisesti työn näkökulmaan ja johtopäätöksiin. Myös osallistujien kanssa sovittu aika workshopille vaikutti rajaukseen. Produktin johtopäätöksiä ei voi suoraan yleistää muihin tilanteisiin tai ympäristöihin, koska toiminnallinen workshop on yksittäisen tilanteen kuvaus. Samanlaisia workshop ideoita pohtiva voi kuitenkin saada produktista ideoita toimintaansa. Produkti oli osallistujilleen ja opiskelijalle itselleen hyvää ja arvokasta kokemusta, jota osallistujat voivat hyödyntää jatkossa työhyvinvoinnin kehittämiseen ja opiskelija vastaavien koulutusten suunnitteluun. Koska workshopissa ei ollut koko tiimi paikalla, workshop ei kuvaa koko työryhmän näkökulmaa, vain osallistujien kokemuksia.

8 POHDINTA

8.1 Workshopin anti

Tiimin jäsenet lähtivät hyvin mukaan workshopin aiheisiin ja harjoituksiin. Palautteen perusteella tiimin jäsenet kokivat saaneensa workshopista lisää hyvinvointia ja työkaluja sekä näkökulmia arvostavan vuorovaikutuksen lisäämiseksi tiimissään. Workshopissa toteutui kohtaamista, kun tiimin jäsenet kuuntelivat toisiaan ja rikastivat toisten ajatuksia eteenpäin. Workshopissa oli mukava tunnelma, huumori ja toisten kunnioittaminen näkyi yhteisessä tekemisessä ja keskusteluissa. Tekemisen ilo kuului myös nauruna ja huumorina. Tiimin jäsenet löysivät harjoituksissa paljon voimavaroja toisen onnistumisesta ja antoivat hyvää, positiivista palautetta toisilleen. Ammattiauttajan on kyettävä oman toiminnan arvioimiseen (Seikkula & Arnkil 2009, 22,28). Psykiatrinen hoitotyö vaatii hoitavalta henkilöltä hyvää itsetuntoa ja valmiutta arvioida omia havaintoja ja vuorovaikutustapoja kriittisesti (Koivu 2006, 255). Tiimin jäsenten ammatillisuus näkyi workshopissa mm. siinä, että he olivat selvästi tottuneita arvioimaan omaa vuorovaikutustaan ja kuulemaan erilaisia näkökulmia avoimesti. Tämä tietenkin edesauttoi avointa vuorovaikutusta workshopissa.

Jokainen tiimin jäsen vaikuttaa siihen, mistä ja millä tavalla asioista puhutaan. Muutokset lähtevät liikkeelle pienistä askelista. Kun yksi ryhmässä muuttaa toimintatapaansa, se vaikuttaa koko ryhmän toimintaan. Jokainen voi olla mukana kasvattamassa voimavaroja ja keskinäistä tukemista. Myönteinen palaute energisoi ihmistä ja auttaa synnyttämään arvostavaa vuorovaikutusta. (Katajainen ym. 2003, 188.) Positiivinen palaute ja kannustus lisää myönteisiä tunteita. Myönteiset tunteet lisäävät työhyvinvointia ja positiivista asennetta. Onnistumisten kertominen ja kysyminen tiimissä lisää voimavarojen näkemistä. Workshopissa tuli selvästi esiin tiimin jäsenien mielipide, että positiivista palautetta halutaan antaa enemmän. Arvostava vuorovaikutus mahdollistuu yhteisistä raameista ja niiden kunnioittamisesta käytännössä. Ilman yhteisiä pelisääntöjä, ei tiimi voi toimia luottavaisesti yhdessä. Ajoissa paikalle tuleminen ja yhteinen kokouksen lopetus on jo hyvä lähtökohta toisia kunnioittavaan ilmapiiriin.

Tiimin työ on hoitoalalla pitkälti muutoksen mahdollistamista, joten lähtökohtana on päästä pois jostakin ja jotakin kohti. Tämä lähtökohta mahdollistaa tavoitteellisen työn

ja vuorovaikutuksen. Tiimin jäsenet selvästikin haluavat focusoida tiimin keskustelua vielä enemmän tavoitteita kohti. Ongelmien pohtiminen pitkään ei näyttänyt olevan tiimin jäsenten mielestä eteenpäin vievää. Voimavarakeskeisyys ja tavoitteellisuus voisi tuoda aktiivisempaa toisten tukemista tiimiin ja lisätä positiivisen palautteen antamista. Positiivisuus lisää ihmisten huomiokykyä, vahvistaa luovuutta ja lisää vaihtoehtojen ja mahdollisuuksien näkemistä (Heinonen ym. 2012).

Neuvominen tuottaa kuulijan aivoissa ärsykkeen ja estää asian jäsentämistä ja jumiuttaa ajattelutoimintaa (Ruutu & Salmimies 2015, 24). Tiimiin tuotavien asioiden käsittelyssä tiimin jäsenet kokivat tarvitsevänsä enemmän tukea omalle toiminnalleen kuin ohjeita muilta. Tiimin tarkoitus on tukea jäseniään työssään, mutta neuvomisen jälkeen asiansa käsittelyyn tuonut voi kokea vain enemmän epävarmuutta omasta tekemisestään. Hänen toimijuutensa, kykynsä viedä asioita eteenpäin heikkenee.

Ratkaisukeskeinen näkökulma ja toimintamalli toimii auttamistyön tiimeissä. Tavoitteet määritellään ratkaisukeskeisessä näkökulmassa ihmisen omasta lähtökohdasta käsin (Helle 2002, 135–138). Kun joku tuo tiimiin asiansa, hän aloittaisi tavoitteen kertomisella: Mihin kysymykseen juuri nyt tarvitsen tukea? Kertojan puhuessa tiimin jäsenet kuuntelevat tarinaa kertojan tavoite mielessään. Näin koko tiimi on tietoisesti mukana pohtimassa kertojan tilannetta hänen tavoitteestaan käsin. Silloin tiimin jäsenet suuntaavat energiansa ja huomionsa kertojan toiveisiin omien ajatusten lisäksi. Työtoverin tukeminen ja kannustaminen on huomattavasti helpompaa, kun tietää mitä kohti kertoja on menossa. Lisäksi huomion voi kiinnittää siihen, mikä olisi onnistunut lopputulos kertojan mielestä: mikä on nuoren tavoite, millä tavalla se näkyy jo arjessa ja miltä kertoja kuvittelee seuraavan askeleen näyttävän? Aikaisemmat onnistumiset ja niiden jakaminen tuo erittäin hyödyllistä tietoa tiimeille siitä, mikä on toiminut aiemmin. Entä jos tiimeihin tuotaisi aina onnistumisia? Onnistumisista oppii aina uutta.

Mielikuvat, kuten kolmas korva tai kuviteltu toivottu tulevaisuus laajentavat näkökulmaa ja mahdollisuudet tulevat nähdä. Kun ratkaisukeskeisessä menetelmässä kysytään ohjattavalta hänen toivotusta tulevaisuudestaan, häntä pyydetään kuvailemaan tarkasti ja käytännön läheisesti mikä silloin on toisin. Silloin ohjattava alkaa nähdä positiivisen tulevaisuudenkuvan selkeästi ja löytää helpommin sinne johtavia keinoja ja

askelia. Tämä lisää hänen motivaatiotaan yrittää ja ottaa askeleita kohti tavoitetta. (Visser, i.a.) Kun koko tiimi on yhdessä ideoimassa ja avaamassa tätä toivottua tulevaisuutta, on kaikkien aivot käytössä. Aikaisempien onnistumisten ja voimavarojen näkemisellä luodaan mielikuvia pystyvyydestä. Pystyvyyssusko lisää toimijuutta ja mahdollistaa oivallusten viemisen käytäntöön. Luottamus omiin kykyihin ratkaista haasteita lisääntyy ja seuraavan haasteen edessä oma osaaminen näyttäytyy vahvempana.

Tiiminjäsenet olivat samaa mieltä siitä, että jokaisessa hankalassakin asiassa on jotain hyvää ja toimivaa: Tämän näkyväksi tekeminen kertojan tarinasta lisää pystyvyyssuskoa ja laajentaa näkökulmaa, jonka päälle voi rakentaa ja löytää keinoja ongelman ratkaisuun. Kasvun asenne antaa mahdollisuuden haastaa itseä ja nähdä ongelmatkin oppimiskokemuksena (Dweck 2006). Ihmiset eivät yleisesti ymmärrä omaa potentiaaliaan. Jokaisella on enemmän taitoja ja osaamista, kuin itse tietää. Jos uskoo, että omat ominaisuudet (esim. älykkyys, kyvykkyys, persoona) ovat lukkoon lyötyjä, muuttumattomia, ei helposti lähde avaamaan niitä muille tai haastamaan itseään. Kasvun asenne antaa mahdollisuuden haastaa itseä ja nähdä ongelmatkin oppimiskokemuksena. Kun uskoo, että voi läpi elämänsä kehittyä ja kasvaa ihmisenä, ei tarvitse pelätä epäonnistumisia tai haasteita. Kun epäonnistuu, sen näkee silloin jonakin tapahtumana elämässään, ei lopullisena määritelmänä omasta kyvykkyudestaan. Voi yrittää uudelleen ja oppia. (Dweck 2006.) Kasvun asenne sopii hyvin tiimien työn lähtökohdaksi ja tällaista asennetta voisi vahvistaa puhumalla siitä ääneen. Kenelläkään ei ole valmiita vastauksia, kun on ihmisten inhimillisistä ongelmista kysymys. On vain yrityksiä ja uuden suunnan hakuja.

Oppiminen ja sen soveltaminen on aktiivista toimintaa. Kun oppija soveltaa opitun asian käytäntöön ja tekemiseen uusissa tilanteissa, se on luovaa prosessia. Silloin tietämys joka on opittu, on oppijan voimavara ja hyödyllinen taito, jonka avulla uusissa tilanteissa voi syntyä uutta tarpeellista tietoa ja taitoa. (Säljö 2004.) Tiimin jäsenet lähtivät workshopissa pohtimaan teemoja omaan arkeensa ja viemään niitä käytännön ideoiksi. Kokemuksellinen workshop selvästi syvensi oppimiskokemusta aiheesta. Muutama workshopissa esiin tullut teema, kuten Yvonne Dolanin ”kolmas korva”, oli jo mennyt käytäntöön workshopin jälkeen saadun palautteen mukaan.

Kaikilla tiimin jäsenillä oli ollut aiemmin jotakin kokemusta voimavarakeskeisestä ajattelusta. Workshopin aihepiiri ei kuitenkaan ollut liian tuttua, vaan uusia ideoitakin saatiin. Workshopissa käytetyt ratkaisukeskeiset menetelmät eivät olleet tuttuja kaikille ja tiimin jäsenet saivat uusia työkaluja mm. voimavarojen näkemiseen. Arvostava vuorovaikutus oli tuttu asia, mutta tiimin jäsenet kokivat tärkeänä saada muistutusta aiheesta ja päästä peilaamaan workshopin teemoja arkitodellisuuteensa. Workshopissa olisi voinut olla vielä enemmän vastuuttamista ja sitouttamista muutokseen. Workshopin lopussa olisi ollut hyvä käydä vielä keskustelu jokaisen sitoutumisesta pieneen muutokseen käytännössä. Tämä jäi pois, koska aika loppui. Tämä näkyy myös palautteessa. Jatkossa olisi hyvä esim. laittaa kello soimaan ennen loppua, jotta yhteenvedolle jäisi varmasti aikaa. Myös keskustelua olisi hyvä rajata enemmän, kun aikaa on vähän. Toinen merkittävä puute oli, ettei koko tiimi päässyt paikalle. Keskustelu olisi ollut vielä rikastavampaa ja monipuolisempaa, jos koko tiimi olisi ollut paikalla.

8.2 Opiskelijan ammatillinen kehittyminen

Työhyvinvointi on organisaation voimavara ja se näkyy työnilona ja hyvänä ilmapiirinä. Hyvinvoiva työntekijä tekee hyvää tulosta ja selviää vastoinkäymisistäkin paremmin. (Manka 2011, 72–73.) Työhyvinvointi ja sen jatkuva ylläpito on aina ajankohtaista. Työhyvinvoinnin valmennukset ovat nykyään työelämässä enenevässä määrin käytössä, varsinkin esimieskoulutuksissa ja valmennuksissa. Työyksiköt niin kunta- kuin yksityispuolella ovat ottaneet työhyvinvointivalmennukset mukaan toimintaansa tukemaan. Hoitoalalla vastaavat voimavarakeskeiset valmennukset eivät ilmeisesti ole vielä kovinkaan yleisiä työyhteisövalmennuksina oman kokemuksen mukaan.

Yhteinen kouluttajakokemus sekä keskustelu TtM, työnohjaaja- ja valmentajakouluttaja, vet-psykoterapeutti Raija Salmimiehen kanssa sai minut innostumaan valmentavan koulutuksemme tuomisesta hoitoalan ammattilaisille. Myös kouluttaja- ja valmennuskokemuksesta saamani asiakaspalautteen mukaan tiesin, että ratkaisukeskeinen ja valmentava näkökulma toimii hyvin erilaisten työyhteisöjen ja tiimien hyvinvoinnin, positiivisen muutoksen sekä rakentavan vuorovaikutuksen lisäämisessä. Lisäksi tiesin, että nuorisopsykiatrian hoitotiimin jäsenet keskustelevat ja pohtivat mielellään asioita yhdessä. Siksi workshopin onnistuminen oli odotettavaa.

Valmentavassa dialogissa ohjaaja kannustaa ja rohkaisee ryhmää, ja auttaa heitä saamaan piilevät voimavaransa esiin. Oivallukset autetaan viemään käytäntöön kokemuksen ja itsereflektion kautta. Uutta ajattelua seuraa uusi toiminta ja valmennettavat kehittyvät taidoissaan. (Heinonen ym. 2012.) Helposti toteutettavilla ratkaisukeskeisillä menetelmillä ja raameilla voidaan luoda hyvin rohkaiseva dialoginen tila osallistujille. Tämä tila mahdollistaa merkityksellisistä yhteisistä asioista puhumisen ja uuden ymmärryksen saamisen. Aiempi kokemukseni valmentavasta ohjauksesta oli varmasti hyödyksi workshopin ohjauksessa. Onnistuin selvästi luomaan luotettavat raamit, ja omalla asenteellani positiivisen ja kannustavan tunnelman. Myös workshopin menetelmät mahdollistivat kohtaamista ja toi positiivista energiaa workshopiin. Ohjaajana kehittyminen on jatkunut minulla jo vuosia. Parhaiten minua on opettanut eri ohjaustilanteissa juuri ohjaukseen osallistuneet ihmiset sekä heidän näkökulmansa. Ohjaajana kehittyminen on jatkuvaa, eikä ohjaajana tule koskaan ”valmiiksi”. Aina on uutta opittavaa.

Palautteen ja kokemuksen mukaan workshop on hyvin hyödyllinen ja ajankohtainen tässä toimintaympäristössä. Palaute ja kokemus toivat paljon ideoita ja oppimiskokemuksia, joilla voin kehittää toimintaani kouluttajana ja asiantuntijuuttani opetus- ja ohjaustyössä. Koska olen itse ollut töissä samassa työympäristössä aiemmin, avautui workshopin ja tiimin tuottamat näkökulmat aivan eri tavalla, kuin jos olisin ollut vierassa yksikössä. Huomasin työelämän ja ryhmän toiminnan ilmiöitä, joita en ollut itse nähnyt silloin, kun olin osa työryhmää. Tämä vahvistaa näkemystäni, että valmennukset, workshop koulutukset ja työnohjaus ovat erittäin tarpeellisia työryhmille. Ryhmän sisältä ei näe samalla tavalla asioita, kuin ulkopuolisena näkee. Työympäristön tuntiessani sain myös arvokasta tietoa siitä, mitä työryhmille tässä toimintaympäristössä kannattaa tarjota.

Workshopin ohjaaminen ja tekeminen, sekä opinnäytetyön kirjoittaminen on kehittänyt minua ammatillisesti sairaanhoitajana niin vuorovaikutussuhteissa kuin ohjaus- ja opetusosaamisessa. Palautteen analysointi ja pohtiminen näyttivät minulle, että workshopissa opittiin ja käsiteltiin niitä aiheita, joita siinä oli tarkoituskin oppia. Oppijakeskeisen opetustapa tukee toivottua oppimista, kun opetusmenetelmät on valittu tavoitteiden mukaan ja niiden saavuttamiseksi (Biggs & Tang 2007). Pidän oppijakeskeisestä

ohjaustyylistä, jossa koko opetettava aihe luodaan oppijan tarpeista ja osaamisesta lähtien. Näin osallistujat saadaan paremmin mukaan ja kokemaan, että ohjaus on heille tarpeeksi tuttua, mutta myös tarpeeksi uutta. Uusia näkökulmia tulee ja ne on helppo viedä arkeen, kun ne ovat tarpeeksi lähellä omaa koettua todellisuutta. Kun ohjaus on suunniteltu niin, että se luo raamit uuden luomiselle, oppiminen tapahtuu enemmän vuorovaikutuksessa. Silloin opin itsekin ohjaajana uutta ja kehityn vuorovaikutustaidoissani.

Opinnäytetyön prosessi on ollut monivaiheinen ja haastava. Haastetta on tuonut opinnäytetyön rajaaminen, sisällön focusointi ja ajankäyttö. Rajaaminen oli haastavaa, koska itsellä oli valmiiksi monta ideaa ja toivetta, mitä halusin ottaa mukaan työhön. Sisällön tuottamisessa haastetta toi toiminnallisen opinnäytteen palautteen rajaaminen; ottaako mukaan vain yleinen palaute workshopista vai myös workshopin keskustelujen sisältö. Aikaa opinnäytteeseen meni enemmän kuin olin suunnitellut. Opinnäytetyötä tehdessäni olen kokenut sen prosessiluonteen. Välillä olin hämmentynyt ohjauksesta ja siitä, mitä työlläni tavoittelen. Oli vaikeaa jäsentää itselle tuttuja teemoja muille. Samalla opinnäytetyön prosessi on ollut hyvin hedelmällistä ja mielenkiintoista, kun olen lähtenyt jäsentämään kollegojen ja opettajien kanssa mm. käsitystä ratkaisukeskeisyydestä. Prosessi vei mennessään hyvällä tavalla. Opinnäytetyön ohjaajani selkeä ohjaus opinnäytteen rakenteen jäsenyksessä oli merkittävä tekijä työn loppuun viemisessä. Oivalsin, että tarvitsen itselleni raamit ja selkeän rungon, ennen kuin voin tuottaa tekstiä. Tekisin jatkossa opinnäytteen enemmän visuaalisesti. Nyt lähdin tähän prosessiin liikaa aikaisemman tutkimuksellisen kokemukseni mukaan, enkä heittäytynyt luovuuteen. Prosessi on ollut opettavainen ja antoisa matka toiminnallisen opinnäytteen tekemisestä, workshopin järjestämisestä, ja varsinkin ihmisten kohtaamisesta.

LÄHTEET

- Ahola, T. & Furman, B. (2015). *Reteaming-valmennus, Yksilöiden ja yhteisöjen ratkaisukeskeinen kehittämismenetelmä*. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy.
- Airaksinen, A. & Laukkanen, E. (2006). Psykoterapeuttinen avohoito. Teoksessa E. Laukkanen, M. Marttunen, S. Miettinen & M. Pietikäinen (toim.), *Nuoren psyykkisten ongelmien kohtaaminen (s. 202–207)*. Hämeenlinna: Kustannus Oy Duodecim.
- Biggs, J. & Tang C. (2007). *Teaching for Quality learning at University*. Open University Press. luvut 2 ja 3. Saatavilla 2.4.2017 <http://www.citeulike.org/group/4810/article/3680928>
- De Jong, P. & Berg I. (2013). *Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja*. suom. Furman B. & Mattila A. (2.painos). Helsinki: Lyhytterapiainstituutti.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu (2010). *Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä*. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. C, Katsauksia ja aineistoja 17. Saatavilla 2.4.2017 <http://www.diak.fi/opiskelu/opinnaytetyo/Documents/Kohti%20tutkivaa%20ammattikäytäntöä.pdf>
- Dweck, C. S. (2016). *Mindset - menestymisen psykologia*. Helsinki: Viisas elämä Oy.
- Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014, *Sisäinen motivaatio -tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat*. Eduskunta.
- Eriksson, E., Korhonen, T., Merasto, M. & Moisio, E-L. (2015). *Sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen- Sairaanhoitajan tulevaisuus -hanke*. Porvoo: Bookwell Oy.
- Heinonen, S., Klingberg, R & Pentti, P. (2012). *Kaikkien aivot käyttöön*. Sanoma pro.
- Helle, L. (2002). Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen näkökulma vuorovaikutuksessa. Teoksessa M. Vilen, P. Leppämäki, & L. Ekström, *Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla (s. 123–146)*. Juva: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Helsingin yliopistollinen keskussairaala, (i.a). Hyks -nuorisopsykiatrian sivut. saatavilla 21.4.2017 http://www.hus.fi/sairaanhoito/sairaanhoitopalvelut/nuorisopsykiatria/hyks_nuorisopsykiatria/sivut/default.aspx?redirected=1
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2008). *Tutki ja kirjoita*. Tammi.
- Holmberg, J. (2016). *Hoitajana mielenterveys- ja päihdetyössä*. Edita.
- Jaakkola, T., Kataja, J. & Liukkonen, J. (2011). *Ryhmä liikkeelle! Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi*. Juva: Bookwell Oy.
- Jolles, R.L. (2005). *How to Run Seminars and Workshops*, 3 ed. John Wiley & Sons.Inc.

- Jolles, R.L. (2017). *How to Run Seminars and Workshops. 4.ed.* Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons. Inc.
- Jolma, A., Pelttari, O., Roininen, M. & Parviainen, T. (i.a). *Tietoisuustaidot ja aivot.* Saatavilla 2.4.2017 http://cibr.jyu.fi/vaikutaaivoihin/Meditaatio.Jolma_Pelttari_Roininen.pdf.
- Katajainen, A., Lipponen, K. & Litovaara, A. (2003). *Voimavarat käyttöön.* Jyväskylä: Duodecim.
- Koivu, A. (2006). Tiimityö ja työnohjaus työntekijän tukena. Teoksessa E. Laukkanen, M. Marttunen, S. Miettinen & M. Pietikäinen (toim.), *Nuoren psyykkisten ongelmien kohtaaminen (s.254–260)*. Hämeenlinna: Kustannus Oy Duodecim.
- Lindgvist, M. (2016). *Auttajan varjo.* Otava.
- Malinen, T. (2008). *Luova tila - ratkaisukeskeisestä ja narratiivisesta työtavasta.* Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy.
- Manka, M-L. (2011). *Työn ilo.* Helsinki: WSOYpro Oy.
- Manka, M-L., Keskinen, A., Siekkinen, P. & Nuutinen, S. (2009). *Työyhteisötarinoita.* Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto, HyWin- julkaisu 1/2009.
- Mattila, K-P. (2007). *Arvostava kohtaaminen.* Juva: PS-kustannus.
- McKergow, M. (2008). Sparkling moments. Teoksessa P. Röhning & J. Clarke (toim.), *57 SF Activities for facilitators and consultants –putting solution focused into action.* Bonn, Germany: Solution books.
- Mindfull, (i.a). Saatavilla 2.4.2017 <http://www.mindful.org/jon-kabat-zinn-defining-mindfulness/>
- Myers, S. (2008). *Solution-focused approaches.* Theory into practice, Series Editor Neil Thompson, Russell House Publishing.
- Nilsonne, Å. (2016). *Mindfulness i hjärnan -ny omarbetad utgåva.* Natur & Kultur, E-boksproduktion: Elib.
- Ojanen, M. (2007). *Positiivinen psykologia.* Helsinki: Edita Prima Oy.
- Paasivaara L. & Nikkilä J. (2010). *Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia.* Kirjapaja.
- Pitkänen, J. (1996), Dialoginen tila. Teoksessa M. Vilkkä (toim.), *Kohtaaminen taitona -Dialogisuus ihmistutkimuksen lähtökohtana ja menetelmänä.* Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarja D 1996:1.
- Rauhala, L. (2015). *Ihmiskäsitys ihmistyössä.* Gaudeamus.

- Ronkanen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. (2014). *Tutkimuksen voimasanat*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Ruutu, S. & Salmimies, R. (2015). *Työnohjaajan opas -Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote*. Helsinki: Talentum pro.
- Salmimies, R. & Ruutu, S. (2013). *Ratkaisuja esimiestyön haasteisiin*. Sanoma Pro Oy.
- Seikkula, J. & Arnkil, T.E. (2009). *Dialoginen verkostotyö*. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Siegel, D. (2015). *Mindsight -muutoksen tiede*. Helsinki: Basam Books Oy.
- Suurla, R. (1996). Sisäinen dialogi. Teoksessa M. Vilkkä (toim.), *Kohtaaminen taitona -Dialogisuus ihmistutkimuksen lähtökohtana ja menetelmänä*. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarja D 1996:1.
- Säljö, R. (2004). *Oppimiskäytännöt: sosiokulttuurinen näkökulma*. WSOY. (luvut 1–6), Opetusmateriaali kasvatustieteiden luennolta, opettaja Hannele Niemi, syksy 2015, Helsingin yliopisto.
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, (i.a.). *Lastensuojelun käsikirja, ratkaisukeskeinen työskentely*. Saatavilla 21.4.2017 <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyomenetelmat-ja-valineet/tyomenetelmat/ratkaisukeskeinen-tyoskentely>.
- Toikkanen, T. (1996). Hoitotyön dialogisuudesta -Miksi hoitotyön dialogisuudesta? Teoksessa M. Vilkkä (toim.), *Kohtaaminen taitona -Dialogisuus ihmistutkimuksen lähtökohtana ja menetelmänä*. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarja D 1996:1.
- Varto, J. (1996). Dialogiryhmien toiminta vuosina 1994–1995 – dialogiryhmien synty ja päämäärät. Teoksessa M. Vilkkä (toim.), *Kohtaaminen taitona -Dialogisuus ihmistutkimuksen lähtökohtana ja menetelmänä*. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarja D 1996:1.
- Vilen, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. (2002). *Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla*. Juva: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Vilkkä, H. & Airaksinen, T. (2003). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilkkä, H. (2006). *Tutki ja Havainnoi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Visser, C. (i.a.). *21 Progress -Focused Techniques*. Saatavilla 21.4.2017 <http://www.progressfocused.com/2011/07/21-solution-focused-techniques.html>.
- Välimäki, M., Holopainen, A. & Jokinen, M. (2000). *Psykiatrinen hoitotyö muutoksessa*. Juva: WS Bookwell Oy.

LIITE 1

Tiimin jäsenille workshopin jälkeen annettu palautelomake.

Palaute workshopista	
Vahvuudet: Mikä toimi/ oli hyödyllistä/ oivalluttavaa? Millaista uutta näkökulmaa sait itsellesi? Entä tiimin vuorovaikutuksesta? Mitä hyötyä koulutuksesta oli oman ja tiimin hyvinvoinnin kannalta?	Mahdollisuudet: Mitä workshopissa kannattaisi edelleen kehittää tai jättää pois? Mitä toivot lisää?
Heikkoudet: Mikä ei toiminut/ oli tarpeetonta?	Uhat: Mitä mahdollisia esteitä näet workshopin hyödyllisyydestä hoitoalalla?