

Sosiaalinen tuki työpajatoiminnassa



Känä, Mira

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Otaniemi

Sosiaalinen tuki perhevalmennuksen työpajatoiminnassa

Mira Känä
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Maaliskuu 2010

Känä Mira

Sosiaalinen tuki työpajatoiminnassa

Vuosi 2010 Sivumäärä 48

Helsingin kaupungin sosiaaliviraston Eteläisessä perhekeskuksessa Kampin toimialueella päädyttiin järjestämään perhevalmennuksen työntekijöille työpajatoimintaa syksyn 2008 sekä kevään 2009 aikana. Työpajatoiminnan tarkoituksena oli tukea työntekijöiden käytännön valmennustyötä. Tavoitteeksi työpajatoiminnalle asetettiin perhevalmennusmateriaaliin tutustuminen, valmennusryhmien sisältöjen käsittelemisen saaminen tasalaatuiseksi, toimijoiden tutustuminen uusiin työpareihin, ryhmänohjaustaitojen vahvistaminen sekä kokemusten ja taitojen jakaminen. Työpajatoimintaa ei ohjannut ulkopuolinen kouluttaja vaan organisointivastuu oli pääasiassa kahdella ryhmän jäsenellä.

Opinnäytetyössäni tutkin sitä, miten työpajatoiminta on tukenut työntekijöiden perhevalmennustyötä ja minkälaista sosiaalista tukea työntekijät ovat työpajoissa saaneet. Opinnäytetyöni on toteutettu yhteistyössä Helsingin sosiaaliviraston Eteläisen perhekeskuksen Kampin toimialueen Lapsiperheiden varhaisen tuen ja kotipalvelun tiimin kanssa. Työn teoreettinen viitekehys muodostuu sosiaalisen tuen teoriasta.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tuottaa tietoa perhevalmennuksen työpajatoiminnan merkityksestä työntekijöiden käytännön perhevalmennustyölle. Tarkoituksena oli myös tuoda esiin tietoa, jonka perusteella voidaan pohtia työpajatoiminnan jatkamista Kampin alueen työntekijöiden keskuudessa sekä työpajatoiminnan mahdollista kehittämistä.

Opinnäytetyöni on laadullista tutkimusta. Aineistonkeruu tapahtui teemahaastattelun avulla. Haastattelut toteutin ryhmähaastatteluina. Opinnäytetyöni kohdejoukkona olivat työpajatoimintaan osallistuneet perhevalmennuksen työntekijät. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä.

Tulokset osoittivat, että perhevalmennusmateriaaliin tutustuminen yhdessä oli koettu hyväksi. Työntekijöiden väliset keskustelut olivat edistäneet samojen lähtökohtien muodostumista perhevalmennusryhmien ohjaamiselle. Kokemusten jaon kautta työntekijät olivat rakentaneet omaa perhevalmennuksen työkalupakkiaan. Lähes kaikkien työntekijöiden ryhmänohjaustaidot olivat kehittyneet. Tulosten mukaan erityisen tärkeää oli ollut tutustuminen toisiin työntekijöihin. Ryhmästä saadun tuen kautta motivaatio työtä kohtaan oli lisääntynyt ja itsetuottamus parantunut. Työntekijöille oli välittynyt tietoa jaetun tieteellisen materiaalin ja kokemusten jaon kautta. Oma toimintaa oli arvioitu toisten kokemusten pohjalta. Ammattitaito oli kasvanut muun muassa alueellisen tietouden lisääntymisenä.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että työpajatoiminta on tukenut työntekijöiden käytännön perhevalmennustyötä. Työpajatoiminnalle asetetut tavoitteet ovat suurimmaksi osaksi toteutuneet. Tulosten pohjalta voidaan todeta, että työntekijät ovat saaneet työpajoissa sosiaalista tukea.

Työpajatoiminnan mahdollista jatkoa järjestettäessä tulisi pohtia sitä, miten uudet työntekijät saadaan toimintaan mukaan ja minkälaisia työtapoja tulevaisuudessa kannattaa työpajoissa käyttää. Lisäksi tulisi miettiä myös sitä kenelle työpajatoiminnan organisointi jatkossa kuuluu.

Asiasanat

Työpajatoiminta, perhevalmennus, sosiaalinen tuki

Känä Mira

Social support in workshop activity

Year	2010	Pages	48
------	------	-------	----

In the southern family centre of Kamppi region workshop activity was organized for the employees of family coaching during autumn 2008 and spring 2009. The purpose was to support the employees in the coaching practice. The set aims of the workshops were to explore the family coaching material, to align the content of the coaching groups, to make the employees acquainted with their new partners, to reinforce their group leading skills, and to share experiences and skills. No outside trainers instructed the workshops, the organizational responsibility was laid mainly on two of the group members.

In my thesis I studied how the workshop activity has supported the employees in their family coaching, and what kind of social support the employees received in the workshops. The thesis has been carried out in cooperation with the southern family centre of Kamppi region's team of Early Support and Home Service of Families with Children.

The aim of my thesis was to produce information on the significance of family coaching workshops to the practical coaching work. My aim was also to provide information to support the decision-making regarding the continuance and the development of the workshop activity in Kamppi region.

This thesis has been conducted with a qualitative research method. The data collection was carried out with the means of a theme interview. The interviews were conducted in groups and the target group was the employees of family coaching who participated in the workshops. The material was analyzed with theory-based content analysis.

The findings show that conjoint familiarization with the family coaching material was found to be useful. Conversations between employees had contributed to forming similar fundamentals to the instructions for family coaching groups. Through sharing experiences the employees managed to accumulate their own family coaching toolbox. The instructing skills of nearly every employee had developed. According to the findings getting to know other employees was especially important. Support from the group had increased the employees' work motivation and given them more confidence. The employees had conveyed information through the shared use of scientific material and experience sharing. Their own actions were assessed on the basis of the other employees' experiences. The expertise had increased for instance the through accumulation of regional knowledge and awareness.

Based on the findings it can be stated that workshops have supported the practical side of the employees' family coaching. The goals set for the workshops have mostly been fulfilled. The findings also show that the employees have received social support.

When potential follow-up on workshops is organised, it should be considered how to get new employees involved and what kind of working methods should be used in workshops in the future. In addition who is responsible for organizing the workshops in the future should be considered.

Keywords

workshop activity, family coaching, social support

Sisällys

1 Johdanto	6
2 Opinnäytetyön tausta	7
2.1 Toimintaympäristö.....	7
2.2 Perhevalmennus.....	8
2.3 Työpajatoiminta	9
3 Sosiaalinen tuki	10
3.1 Sosiaalisen tuen tutkimusperinne.....	11
3.2 Sosiaalisen tuen käsite.....	12
3.3 Sosiaalisen tuen tasot ja ilmenemismuodot.....	13
3.4 Sosiaalinen tuki työyhteisössä	15
4 Opinnäytetyön toteuttaminen ja tutkimuskysymykset.....	16
4.1 Laadullinen tutkimus.....	16
4.2 Teemahaastattelu	17
4.3 Ryhmähaastattelu	18
4.4 Haastattelujen kohdejoukko.....	18
4.5 Haastattelujen toteutus	19
4.6 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset	20
5 Aineiston analyysi	21
6 Sosiaalinen tuki perhevalmennuksen työpajatoiminnassa.....	24
6.1 Työpajatoiminta perhevalmennustyön tukena	25
6.2 Sosiaalinen tuki työpajoissa.....	28
6.3 Työntekijöiden kokemuksia ABC-koulutuksesta	32
6.4 Yhteenveto tuloksista	33
7 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	35
8 Pohdinta.....	38
Lähteet	41
Liitteet.....	43
Liite 1 Teemahaastattelurunko	43
Liite 2 Analyysitaulukot	44

1 Johdanto

Nykyaikana yhteisyyden ja yhteisöllisyyden kokemukset voivat olla joissain elämänvaiheessa harvinaisia. Tällaisen yhteisyyden kokemuksen ajatellaan ehkäisevän ihmisten syrjäytymistä. Verkostojen kehittäminen kansalaisten ja viranomaisten yhteistyönä voi ehkäistä sosiaalisia ongelmia. Lapsiperheiden hyvinvointia edistetään kehittämällä vanhempien keskinäistä vertaistoimintaa tukemalla vanhemmuutta. (Perhevalmennuksen käsikirja 2007, 6.)

Helsingin kaupunki on kehittänyt perhevalmennusta vuosien 2005–2007 aikana ja tällä hetkellä se on vakiinnutettu laajennetussa muodossa koko Helsingin alueelle. Perhevalmennuksen tarkoituksena on juuri tukea vanhempia vanhemmuudessa ja edistää vertaistuen kehittymistä vanhempien välille. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskusta on koulutettu perhevalmennusryhmien ohjaamista varten ja edelleen sosiaaliviraston puolella työntekijöitä valmennetaan tehtävään. Uusi työmuoto vaatii työntekijöiltä ja esimiehiltä uuden oppimista ja orientoitumista aiheeseen.

Eteläisessä perhekeskuksessa perhevalmennukseen sitoutuneita työntekijöitä on tuettu työpajatoiminnalla. Sen tarkoituksena on tukea ohjaajia perhevalmennusryhmien ohjaamisessa. Työpajatoiminta on vertaistukitoimintaa, eli se toimii perhevalmennuksen ohjaajien itsensä organisoimana työmuotona. Työpajoihin ei siis osallistu ulkopuolista kouluttajaa tai tutoria.

Opinnäytetyöni aiheena on tutkia Helsingin kaupungin Eteläisen perhekeskuksen Kampin alueen perhevalmennuksen toimijoille tarkoitettua työpajatoimintaa. Tutkin sitä, miten työpajatoiminta on tukenut toimijoiden perhevalmennustyötä ja minkälaista sosiaalista tukea työntekijät ovat työpajoissa saaneet. Tavoitteenani on tuottaa tietoa, jonka perusteella voidaan pohtia työpajatoiminnan jatkoa ja sen mahdollista kehittämistä.

Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössäni ovat työpajatoiminta, perhevalmennus ja sosiaalinen tuki. Työni teoreettinen perusta muodostuu sosiaalisen tuen käsitteestä.

Opinnäytetyöni on laadullista tutkimusta. Aineisto kerättiin teemahaastattelun avulla. Haastattelut toteutettiin kolmena erillisenä ryhmähaastatteluna, joihin kaikkiaan osallistui kymmenen perhevalmennuksen työntekijää. Aineiston analyysitapa on teoriaohjaava.

Opinnäytetyöni toisessa luvussa esittelen työni toimintaympäristöä ja käsittelen perhevalmennuksen ja työpajatoiminnan käsitteitä. Kolmannessa luvussa tarkastelen sosiaalisen tuen teoriaa. Neljäs luku koostuu opinnäytetyöni toteuttamisesta sekä tavoitteista ja tutkimuskysymyksistä. Viidennessä luvussa esitän aineiston analyysitavan ja analyysin etenemisen logii-

kan. Opinnäytetyöni tuloksia tarkastelen kuudennessa luvussa ja sen luotettavuutta ja eettisiä kysymyksiä seitsemännessä luvussa. Kahdeksas luku muodostuu omasta pohdinnastani ja se päättyy jatkotutkimusehdotukseen. Työn lopussa ovat liitteinä teemahaastattelurunko ja analyysitaulukko.

2 Opinnäytetyön tausta

Opinnäytetyöni on toteutettu yhteistyössä Helsingin sosiaaliviraston Eteläisen perhekeskuksen Kampin toimipisteen lapsiperheiden varhaisen tuen ja kotipalvelun tiimin kanssa. Yhteistyö henkilöinä ovat toimineet tiimin johtava ohjaaja sekä varhaisen tuen sosiaaliohjaaja. Esittelen seuraavassa opinnäytetyön toimintaympäristöä, perhevalmennusta ja perhevalmennuksen työpajatoimintaa sekä opinnäytetyöni tavoitteen ja tutkimuskysymykset.

2.1 Toimintaympäristö

Helsingin kaupungin sosiaalivirasto on jaettu viiteen eri vastuualueeseen, joita ovat lasten päivähoito, lapsiperheiden palvelut, aikuistenpalvelut, vanhustenpalvelut sekä hallinto- ja kehittämiskeskus. Yhdessä eri vastuualueet tarjoavat helsinkiläisille koko elämänkaaren kattavat sosiaalipalvelut. (Helsingin kaupunki 2010.)

Lapsiperheiden palveluita tarjoavat perhekeskukset, perheneuvola, perhetalot, leikkipuistot, sosiaalipäivystys, perheoikeudellisten asioiden yksikkö, lasten sijaishuolto ja nuorisoasemat (Helsingin kaupunki). Lapsiperheiden peruspalveluiden sosiaali- ja lähityö on organisoitu neljään alueelliseen perhekeskukseen. Perhekeskuksiin kuuluu lastensuojelu, lapsiperheiden varhainen tuki ja kotipalvelu, leikkipuistot sekä muut lapsiperheiden palvelut. (Liukkonen & Lukman 2007, 41.)

Perhekeskuksissa toiminta on jakautunut ennaltaehkäisevään työhön, varhaiseen tukeen ja lastensuojeluun. Ennaltaehkäisevän työn tavoitteena on lapsiperheiden hyvinvoinnin edistäminen, sosiaalisten ongelmien havainnointi ja lastensuojelutarpeen syntymisen ehkäiseminen. Se on tarkoitettu koko lapsiperheväestölle. Keskeisiä toimijoita ovat neuvolat, terveydenhuolto, päivähoito, koulut sekä leikkipuistot ja kotipalvelu. (Liukkonen & Lukman 2007, 90, 94.)

Varhaista tukea tarjotaan perheille, jotka tarvitsevat sosiaalista tukea vanhemmuuteen tai konkreettista apua arjen sujumiseen, mutta jotka eivät ole lastensuojelun asiakkuuden tarpeessa. Varhaisen tuen asiakasperheissä voi ilmetä vanhemman jaksamattomuutta tai vaikeuksia esimerkiksi elämänhallinnassa ja lasten kasvatuksessa. Varhaisen tuen palvelut sopivat

perheille, joilla on riittävästi voimavaroja ja lasta suojaavia tekijöitä. Varhainen tuki on oikeanlaista tukea, jos vanhemman ongelmat eivät vaikuta olennaisesti lapsen hyvinvointiin ja vanhempi kykenee näkemään lapsen tarpeet. Varhaisen tuen työntekijät voivat tarjota tukea ja neuvoja muun muassa lasten kasvatukseen, elämänhallintaan, kodinhoitoon, elämän kriiseihin kuten avioeroon ja sairastumiseen sekä sosiaalisen verkoston luomiseen. Keskeisiä varhaisen tuen toimijoita ovat varhaisen tuen tiimit, joihin kuuluu johtava ohjaaja, sosiaaliohjaaja ja kotipalvelun perhetyöntekijät. (Liukkonen & Lukman 2007, 91–94.)

Lastensuojelun määrittely perustuu lastensuojelulakiin. Sosiaalityöntekijän on arvioitava asiakkuuden tarve silloin, kun lapseen kohdistuvaa huolta ilmenee. Lastensuojelullista palvelua tarvitaan silloin, jos lapsen kasvuolosuhteet vaikuttavat olennaisesti lapsen hyvinvointiin ja toimintakykyyn. Lastensuojelua tarvitaan silloin, kun lapsi tai vanhempi itse ei näe avun tarvetta. Lastensuojelun toimijoita ovat lastensuojelun sosiaalityöntekijät, sosiaaliohjaajat sekä sijaishuollon ja jälkihuollon työntekijät. (Liukkonen & Lukman 2007, 92–94.)

2.2 Perhevalmennus

Perhevalmennusta on Helsingissä kehitetty Lapaset-perheverkostohankkeessa. Hanke on Stakesin koordinoima ja sosiaali- ja terveysministeriön rahoittama perhepalveluiden hanke ja se on toteutettu sosiaaliviraston ja terveyskeskuksen yhteistyönä vuosina 2005–2007. Tarkoituksena on, että perheet itse, neuvolat, synnytyssairaalat, perhekeskukset, leikkipuistot, päivähoido, seurakunta, lapsi- ja perhejärjestöt sekä muut toimijat tukevat perheiden omia vahvuuksia ja edistävät isien osallisuutta sekä jaettua vanhemmuutta. (Perhevalmennuksen käsikirja 2007, 1.)

Perhevalmennuksen pilottihankkeet on toteutettu Malmin, Pukinmäen, ja Pihlajamäen terveysasemilla sekä Pohjoisen perhekeskuksen leikkipuistoissa yhteensä 22 ryhmässä. Hankkeen toimijoina olivat terveydenhoitajat, leikkipuistonohjaajat, sosiaaliohjaajat ja muut lapsiperhetoimijat. (Perhevalmennuksen käsikirja 2007, 1.)

Helsingin kaupunki on sitoutunut tarjoamaan perheille monitoimijaista perhevalmennusta osana perhepalveluverkostoa. Perhevalmennus on tarkoitettu kaikille helsinkiläisille ensimmäistä lasta odottaville perheille. Tavoitteena on tukea vanhempia lapsen hoito- ja kasvatustehtävissä niin, että arki vauvan kanssa sujuisi hyvin. Pyrkimyksenä on myös, että perheet löytäisivät toisistaan vertaistukea ja saisivat tietoa alueen lapsiperheiden palveluista. (Perhevalmennuksen käsikirja 2007.)

Perhevalmennus toteutetaan yhteistyönä terveyskeskuksen, sosiaaliviraston ja muiden lapsiperhetoimijoiden välillä. Perhevalmennusryhmä kokoontuu neljä kertaa ennen lapsen synty-

mää ja neljä kertaa syntymän jälkeen. Ennen syntymää järjestetyistä kerroista vastaa terveyskeskusten terveydenhoitajat. Tapaamisissa vanhemmat saavat tietoa ja voivat keskustella sikiövauvasta, raskaudesta, synnytyksestä imetyksestä ja vauvanhoidosta. Viides valmennuskerta toteutetaan noin kaksi kuukautta vauvan syntymän jälkeen yhdessä sosiaaliviraston ja terveyskeskuksen työntekijöiden kanssa. Syntymän jälkeisiä kertoja nimitetään jälkikerroiksi. (Perhevalmennuksen käsikirja 2007.)

Viimeiset kolme kertaa ohjaa perhekeskusten työntekijät ja kolmannen sektorin toimijat. Valmennusten jälkikerrat toteutetaan työparityöskentelynä. Toimijoina voivat olla leikkipuistojen ohjaajat, varhaisen tuen sosiaaliohjaajat ja kolmannen sektorin edustajat. Ryhmien teemat valikoituvat vanhempien toiveiden mukaisesti. Niitä voivat olla esimerkiksi vauvaperheen arki, parisuhde ja lapsiperheiden tuki- ja palveluverkosto. Valmennuksessa harjoitellaan myös vauvatusta ja vauvahierontaa.

Eteläisessä perhekeskuksessa perhevalmennusryhmät ovat aloittaneet toimintansa syksyllä 2008. Koska perhekeskus on jaettu alueellisesti kahtia, on eteläisin Helsinki Kampin toimipisteen alaisuudessa ja sen alueella toimivat Viiskulman, Lauttasaaren ja Töölön neuvolat. Perhevalmennuksen jälkikertoja ohjaavat leikkipuistojen ohjaajat, lapsiperheiden varhaisen tuen sosiaaliohjaajat ja kolmannen sektorin puolelta Mannerheimin Lastensuojeluliiton toimijat. Koordinointi vastuu perhevalmennusryhmistä on leikkipuistojen johtavilla ohjaajilla. He suunnittelevat ryhmien aikataulut ja ohjaajien vastuut kustakin ryhmästä.

Uusille perhevalmennuksen toimijoille järjestetään ABC-koulutusta. Koulutuksen tarkoitus on tutustuttaa työntekijät perhevalmennukseen työmuotona ja tukea vauvaperheen ryhmänohjausta. Koulutus on kolmen päivän mittainen ja sen järjestäjänä toimii Diakonia Ammattikorkeakoulu.

Monitoimijainen perhevalmennus on Helsingin lapsiperheiden palveluissa uusi työmuoto ja sitä pyritään kehittämään edelleen. Eteläisessä perhekeskuksessa tavoitteena on, että valmennuksiin saadaan mukaan lisää toimijoita. Tällä hetkellä suunnitellaan päivähoiton henkilökunnan osallistumista perhevalmennusryhmien ohjaamiseen.

2.3 Työpajatoiminta

Eteläisessä perhekeskuksessa Kampin toimialueella päädyttiin perhevalmennuksen työntekijöille järjestämään työpajatoimintaa syksyn 2008 ja kevään 2009 aikana. Työpajojen tarkoituksena oli tukea työntekijöiden käytännön perhevalmennustyötä ja mahdollistaa toimijoiden välinen vertaisoppiminen.

Tavoitteeksi työpajatoiminnalle asetettiin perhevalmennusmateriaaliin tutustuminen, valmennusryhmien sisältöjen käsittelemisen saaminen tasalaatuiseksi, toimijoiden tutustuminen mahdollisiin uusiin työpareihinsa, ryhmänohjaustaitojen vahvistaminen sekä kokemusten ja taitojen jakaminen.

Työpajoihin osallistui perhevalmennuksen työntekijöitä Kampin alueen perhekeskuksesta sekä kolmannen sektorin puolelta Mannerheimin Lastensuojeluliiton Eteläisen Helsingin paikallisyhdistyksestä. Kaikilla toimijoilla on ollut mahdollisuus osallistua työpajoihin oman työaikansa puitteissa.

Työpajatoimintaa ei ohjannut ulkopuolinen asiantuntija, eikä työntekijöiden esimiehet. Se perustui täysin työntekijöiden väliseen vertaistukeen. Työpajojen organisointi- ja suunnitteluvastuu oli pääasiassa kahdella ryhmän jäsenellä.

Työpajoja järjestettiin kuukauden välein syksyn 2008 ja kevään 2009 aikana. Ryhmä kokoontui kahdeksi tunniksi kerrallaan käsittelemään yhdessä valittuja aiheita. Työpajoissa käsiteltiin perhevalmennukseen liittyviä osa-alueita, kuten varhaista vuorovaikutusta, parisuhdetta, arjessa jaksamista, ryhmänohjausta, perheen verkostoja ja palveluita, isien osallisuutta sekä vauvan uneen liittyviä asioita.

Työpajoissa työntekijöille mahdollistettiin kokemusten jakaminen ja keskustelu toisten perhevalmennuksen toimijoiden kanssa. Työpajoissa työmenetelminä käytettiin myös pienryhmätoimintaa sekä draamallisia harjoituksia. Perhevalmennusmateriaalia käytiin yhdessä läpi ja työntekijöitä aktivoitiin tutustumaan perhevalmennuskansioon myös itsenäisesti.

3 Sosiaalinen tuki

Sosiaalinen tuki on ilmiö, jossa yksilön hyvinvointi ja vuorovaikutussuhteet ovat yhteydessä toisiinsa. Käsitteenä sosiaalinen tuki kuvaa yksilön ja hänen sosiaalisten suhteidensa välistä merkitystä vuorovaikutuksessa. Sosiaalinen tuki viittaa myös vuorovaikutuksessa syntyviin ja välittyviin tekijöihin sekä prosessiin, jossa tukea välittyy yksilöltä toiselle. Sosiaalista tukea voidaan tarkastella yksilön kokemuksina saadusta tuesta sekä kokonaisuudessaan viestintäprosessina. (Mikkola 2006, 24.)

Suomessa sosiaalista tukea ja erityisesti sosiaalisen tuen merkitystä hoitotyössä on tutkinut Jyväskylän yliopiston viestintätieteiden laitoksen pedagoginen johtaja Leena Mikkola. Hän on tarkastellut sosiaalista tukea muun muassa lisensiaattityössään (2000) sekä väitöskirjassaan

(2006.) Pääasiassa sosiaalisen tuen tutkimukset pohjautuvat englanninkieliseen kirjallisuuteen. Sosiaalisen tuen kirjallisuudessa toistuu muun muassa James S. Housen (1981) jaottelu sosiaalisen tuen muodoista. Käytän opinnäytetyössäni tätä vanhaa teoriaa, sillä se on kirjallisuuden perusteella edelleen pätevä. Viittaan myös muihin vanhempiin lähteisiin, jotka ovat edelleen ajanmukaisia sosiaalisen tuen tutkimuksen kannalta.

3.1 Sosiaalisen tuen tutkimusperinne

Brant Burlesonin, Terrance L. Albrechtin, Daena J. Goldsmithin ja Irwin G. Sarasonin mukaan (1994, xv-xviii) sosiaalista tukea on tutkittu sosiaalisesta, psykologisesta ja viestinnällisestä näkökulmasta. Sosiaalisen tuen varhaisimmat tutkimukset tarkastelivat lähinnä sosiaalisia verkostoja ja niiden yhteyttä terveyteen. Psykologinen näkökulma taas painottaa ihmisen subjektiivista käsitystä saamastaan tuesta tai hänen saatavilla olevastaan tuesta. Tutkimuksissa tunne tuetuksi tulemisesta on määritelty sellaiseksi persoonallisuuspiirteeksi, jonka alkupe-
rä on varhaisissa kiintymyskokemuksissa. Pysyvän tuetuksi tulemisen tunteen on havaittu olevan suoja stressiä ja terveysongelmia vastaan. Viestinnällisestä näkökulmasta tarkastellaan suhteissa tapahtuvaa vuorovaikutusta. Siinä on pyritty ymmärtämään sitä, miksi ja miten tuen antaja pyrkii tukemaan ja auttamaan.

Sosiaalisen tuen tutkimukset ovat perinteisesti tarkastelleet terveyttä ja hyvinvointia yksilön henkilökohtaisten sosiaalisten suhteiden näkökulmasta. Tutkimustradition juuret ulottuvat Yhdysvaltoihin 1930–1940-lukujen vaihteeseen, jolloin havaittiin yksilön sosiaalisten suhteiden vaikuttavan mielenterveyden ongelmiin. Kiinnostuksen kohteena oli sosiaalisen verkoston merkitys yksilön psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen. Sosiaalisen tuen puutteen todettiin lisäävän väestön kuolleisuutta ja sairastavuutta. (Mikkola 2000a, 9; Kumpusalo 1991, 18–19.)

Käsitteenä sosiaalinen tuki vakiintui käyttöön 1970-luvulla. Sosiaalisen tuen vaikutuksia nimenomaan mielenterveyteen ja psykosomaattisiin oireisiin tutkittiin. Sosiaalisen tuen ja terveyden välisiä yhteyksiä tarkasteltiin yksilön henkilökohtaisten sosiaalisten suhteiden ja muiden vapaaehtoisten auttamistahojen näkökulmasta. Tutkimusten kohteena olivat mielenterveyspotilaat, vakavasta sairaudesta kärsivät henkilöt sekä työelämässä toimivat henkilöt. (Kumpusalo 1991, 18–19; Mikkola 2000a, 10.)

Sosiaalista tukea tarkasteltiin pitkään nimenomaan yksilön vuorovaikutussuhteiden määrällisten ominaisuuksien kautta. Huomion kiinnittyessä sosiaalisten kontaktien määrään jäi laadullinen näkökulma tutkimuksista puuttumaan. Myöhemmin kuitenkin havaittiin, että vuorovaikutuksen ja sosiaalisten suhteiden laatu ennustaa paremmin yksilön terveyttä kuin vuorovaikutussuhteiden määrä. Havaintojen pohjalta uusi tutkimusnäkökulma painottui tarkastelemaan määrään sijasta tuen saajan kokemuksia saamastaan tuesta. (Mikkola 2000a, 10–11.)

Mikkolan (2000a, 11–12) mukaan tutkimuksissa keskityttiin lähinnä tarkastelemaan sosiaalista verkostoa ja yksilön kokemaan supportiivisuutta. Itse viestintäkäyttäytyminen ja tuen antaja jäivät tarkastelun ulkopuolelle. Tästä syntyneen kritiikin pohjalta vuorovaikutusnäkökulma vakiintui sosiaaliseen tutkimukseen ja tutkimusperinne kiinnittyi vahvasti viestintätieteisiin.

3.2 Sosiaalisen tuen käsite

Albrechtin ja Adelmanin (1987, 23) mukaan sosiaaliseen tukeen liittyvät käsitteet voidaan jakaa kolmeen lähestymistapaan. Näitä ovat hyväksyntää korostava, hallinnan tunnetta korostava ja sosiaalista vuorovaikutusta korostava lähestymistapa. Kun sosiaalista tukea tarkastellaan hyväksytyksi tulemisen tunteen ja hallinnan tunteen näkökulmasta, siinä korostuvat yksilön havainnot ja kokemukset. Pääpaino on yksilön subjektiivisella kokemuksella hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisesta. Yksilö tuntee, että hänestä välitetään ja häntä arvostetaan.

Sosiaalista tukea tarkasteltaessa sosiaalisen vuorovaikutuksen näkökulmasta tuen nähdään ilmenevän vastavuoroisena vaikuttamisena sosiaalisessa kanssakäymisessä. Vuorovaikutus on tuen toteutumisen edellytys ja tuki toteutuu viestintä prosessissa, josta voidaan käyttää nimitystä *supportiivinen viestintä*. Sillä tarkoitetaan vuorovaikutusta, joka vaikuttaa tuen saajan ja antajan käsitykseen tilanteesta, itsestään, toisesta osapuolesta ja heidän välisestä suhteestaan. Supportiivisen viestinnän kautta tuen saajan selviytymisen ja hallinnan tunne kasvaa. Tässä määritelmässä keskeistä on viestintä, palaute ja interpersoonallinen vuorovaikutus (Mikkola 2000a, 17; Mikkola 2006, 25; Mikkola 2000b, 112.)

Kun sosiaalista tukea halutaan tarkastella nimenomaan viestintäprosessina, käytetään supportiivisen viestinnän käsitettä. Kirjallisuudessa näitä käsitteitä käytetään toisinaan rinnakkaisina, mutta Mikkola (2006, 31) toteaa, että sosiaalisen tuen käsite on laajempi kuin supportiivisen viestinnän käsite. Supportiivinen viestintä kuvaa viestintäprosessiin liittyviä tekijöitä kun taas sosiaalisen tuen käsite viittaa sekä viestintäprosessiin että sen tuottamiin muutoksiin. Sosiaalisella tuella kuvataan sosiaalisen verkoston ominaisuuksia ja yksilön havaintoja siitä, että tukea on tarjolla.

Sosiaalisella tuella on havaittu olevan vaikutusta hyvinvointiin erityisesti silloin, kun yksilö kokee tukea olevan saatavilla. Tällä tarkoitetaan havaittua tukea (Mikkola 2000b, 112.) Se kuvaa yksilön käsitystä omista vuorovaikutussuhteistaan ja niiden mahdollisesti tarjoamasta tuesta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että tukea todella olisi saatavissa tai, että yksilö sitä edes tarvitsisi. Saadulla tuella taas tarkoitetaan sellaista tukea, jota yksilö kokee tarvitsevan ja saaneensa sekä sellaista, joka on toteutunut vuorovaikutusprosessissa. Kyseessä ei ole yksilön subjektiivinen käsitys vuorovaikutussuhteesta vaan se liittyy pikemminkin vuorovaiku-

tussuhteessa olevien ihmisten toimintaan. Saatua tukea ovat esimerkiksi ohjeet ja neuvot, jota tuen antajalta saa. (Mikkola 2006, 33; Mikkola 2000a, 21.)

3.3 Sosiaalisen tuen tasot ja ilmenemismuodot

Cassel (ks.1976) on jakanut sosiaalisen tuen primaari-, sekundaari- ja tertiaaritasoon sosiaalisten suhteiden läheisyyden perusteella. Primaaritasoon kuuluvat oma perhe ja läheisimmät ihmiset. Sekundaaritasolla ovat ystävät, sukulaiset ja työtoverit. Tertiaaritasoon taas kuuluvat tuttavat ja viranomaiset. Primaari- ja sekundaaritason tuki on lähinnä maallikkoapua kun taas tertiaaritason tukihenkilöt ovat yleensä sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisia. (Kumpusalo 1991, 15.)

Sosiaalinen tuki on tärkeä osa vuorovaikutussuhteita ja supportiivinen viestintä keskeinen interpersoonallisen viestinnän tutkimuskohde. Sosiaalista tukea on tutkittu paljon perhe- ja ystävyysuhteissa ja tällaisissa henkilökohtaisissa vuorovaikutussuhteissa saadulla tuella on todettu olevan merkittävä yhteys yksilön hyvinvointiin. Perhe- ja ystävyysuhteissa saadun tuen merkitystä on selitetty usein läheisyyden kautta. Läheisyyden kasvaessa myös tuen määrä yleensä kasvaa. Myös samankaltaisuuden kokeminen voi lisätä tuen merkittävyyttä ja tehokkuutta. Samankaltaisia kokemuksia esiintyy erilaisissa vertaistuen muodoissa, kuten kollegiaalisessa tuessa. Työtovereilta saatu tuki vaikuttaa työssä jaksamiseen, motivaatioon, stressin sietämiseen ja työkykyyn. (Mikkola 2006, 61–62.)

Tutkijat ovat jaotelleet sosiaalisen tuen ilmenemismuotoja eri tavoin. Kirjallisuudessa usein esiintyvä jaottelu sosiaalisen tuen muodoista on Housen (ks.1981) jako neljään tuen muotoon:

- emotionaalinen tuki
- tiedollinen tuki
- arviointiin perustuva tuki
- instrumentaalinen (välineellinen) tuki

(Callaghan & Morrisey 1993, 203.)

Albrechtin, Burlisonin ja Goldsmithin (1994, 426) mukaan *emotionaalisella tuella* ilmaistaan toisesta välittämistä. Tuettavaa kuunnellaan ja hänelle osoitetaan empaattisuutta sekä hänen tunteensa oikeutetaan. Tuettavan itsetunto kasvaa vaikeissakin elämäntilanteissa kun hän kokee olevansa hyväksytty ja arvostettu. Emotionaalisen tuen tarkoituksena on vaikuttaa yksilön emotionaaliseen kuormitukseen sekä osoittaa hyväksyntää. Emotionaalisen tuen kautta yksilö voi oppia hyväksymään ja ymmärtämään omia tunteitaan ja tätä kautta tuki lisää emo-

tionaalisia resursseja. Emotionaalisella tuella on todettu olevan vaikutusta työhön sitoutumiseen, työmotivaatioon ja työuupumukseen sekä sairaudesta ja muista kriiseistä selviytymiseen. Kirjallisuudessa emotionaalisesta tuesta käytetään myös käsitteitä henkinen tuki ja psykologinen tuki. (Albrecht, Burleson & Goldsmith 1994, 426–427; Mikkola 2006, 44.)

Tiedollinen tuki on muun muassa neuvomista ja opastamista. Se vähentää epävarmuutta erilaisissa ongelmanratkaisutilanteissa. Tiedollisen tuen saamisessa olennaista on, että tieto kytkeytyy tukea saavan henkilön tilanteeseen. Liiallinen tieto voi myös kasvattaa yksilön kuormitusta ja aiheuttaa epävarmuutta. Tärkeää on nimenomaan, että tiedollinen tuki kohdistuu ongelmiin, jotka aiheuttavat stressiä. Tiedollisella tuella on merkitystä työperäisestä stressistä selviämisen kannalta. Informaalinen tuki on tehokasta ongelmanratkaisutilanteissa silloin kun tiedollisen tuen avulla voidaan vähentää epävarmuutta ja jäsentää käytettävissä olevaa informaatiota. (Mikkola 2000a, 40; Mikkola 2006, 45.)

Arviointituki liittyy sekä emotionaaliseen että tiedolliseen tukeen. Se tarkoittaa viestintää, jonka perusteella tuen saaja voi tehdä päätelmiä omasta tilanteestaan. Arviointituki perustuu yksilön saamaan palautteeseen vuorovaikutussuhteissa. Arviointituen avulla voi tehdä päätelmiä omasta tilanteestaan. Se sisältää nimenomaan sellaista tietoa, jonka perusteella yksilö voi arvioida itseään ja omaa toimintaansa. (Mikkola 2006, 45.)

Instrumentaalisella tuella tarkoitetaan materiaalista tukea sekä konkreettisen avun ja resursien tarjoamista. Tämä voi olla esimerkiksi avun tarjoamista työtehtävien suorittamisessa. Instrumentaalisella tuella on yhteyttä kuormituksen hallitsemiseen sekä hallinnan tunteeseen työssä. Outi Salon ja Kirsti Tuunaisen (1996, 232) mukaan välinetuki on myös laajemmin sellaista välinetukea ja voimavaraohuoltoa, jota tuen antajat pystyvät tarjoamaan. Tähän kuuluvat tekniset välineet, viestintäyhteyksien vahvistaminen, koulutus ja ammattitaidon kasvattaminen.

Kumpusalo (1991, 14) on jakanut sosiaalisen tuen muodot viiteen luokkaan: 1. Aineellinen tuki (raha, tavara, lääke.) 2. Toiminnallinen tuki (palvelu, kuljetus, kuntoutus). 3. Tiedollinen tuki (neuvo, opastus). 4. Emotionaalinen tuki (empatia, rakkaus, kannustus). 5. Henkinen tuki (yhteinen aate, usko, filosofia).

Millerin (1999, 229–231) mukaan työtovereilta saa luultavammin enemmän tiedollista ja emotionaalista tukea. Esimiehiltä taas saadaan varmimmin instrumentaalista ja myös tiedollista tukea. Instrumentaalinen tuki voi olla esimerkiksi lisätyövoiman hankkimista. Emotionaalisen tuen saaminen työtovereilta voi liittyä siihen, että työntekijät ymmärtävät toistensa töiden henkiset vaatimukset ja tätä kautta pystyvät tukemaan toisiaan emotionaalisesti.

3.4 Sosiaalinen tuki työyhteisössä

Sosiaalisella tuella ja supportiivisella viestinnällä on hyvinvointivaikutuksia yksilön elämään erilaisissa konteksteissa. Yoonin ja Thyen (2000, 295–297) mukaan sosiaalinen tuki on yhteydessä selviytymiseen työelämän paineista ja se lisää työmotivaatiota ja sitoutumista työhön. Stressitilanteiden liittyessä työhön on kollegiaalinen tuki tehokkaampaa kuin perhe- tai ystävyysuhteissa saatu tuki. Mikkola (2000b, 123) toteaa, että työtovereilta saatu tuki on merkittävää, koska työntekijöillä on yhteisiä ja samanlaisia kokemuksia työstä. He pystyvät näin ymmärtämään ja tukemaan toisiaan.

Albrechtin & Adelmanin (1987, 6–8) mukaan kuitenkin stressaavissa työoloissa korkeammassa asemassa olevalta henkilöltä saatu tuki koetaan paremmaksi kuin samassa asemassa olevilta työtovereilta. Tuki esimieheltä vähentää omaa epävarmuutta omasta suorituksesta. Sosiaalisen tuen puuttumisen on todettu olevan yksi stressin aiheuttaja työpakoilla.

Työyhteisön kanssa asiakastilanteiden pohtiminen on rikastuttavaa ja se avaa työntekijöille uusia näkökulmia asioihin ja tilanteisiin. Yhteiset keskustelut ovat työyhteisöissä tärkeä sosiaalisen tuen muoto. Kertomalla ja kuuntelemalla työntekijä voi reflektoida omia kokemuksiaan. (Estola, Kaunisto, Keski-Filppula, Syrjälä & Uitto 2007, 24–26.)

Sosiaalisen tuen saatavuuteen työpaikoilla vaikuttaa vallitseva ilmapiiri. Toimivassa ja hyvinvoivassa työyhteisössä tuen antaminen ja vastaanottaminen on helppoa. Avoin keskusteluilmapiiri ja vertaistuki auttavat ehkäisemään työn kuormittavuutta ja edistävät työssä jaksamista. Työpaikalla vallitseva kova kiire ja huono ilmapiiri taas vaikuttavat mahdollisuuksiin hakea ja tarjota tukea. (Soini, Vahtera, Joki, Aaltonen, Bifeldt, Lähteenmäki, Utriainen 2002, 26). Vataja ja Julkunen (2004, 34) viittaavat tutkimukseen opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykkisestä rasittuneisuudesta. Tutkimuksen mukaan työntekijöiden masentuneisuuden ja mielenterveyden häiriöiden merkittävänä syynä olivat juuri vähäiset mahdollisuudet keskustella työtovereiden kanssa.

Vahteran, Kivimäen ja Virtasen (2002, 48–49) mukaan työpaikan sosiaalinen tuki vaikuttaa terveyteen eri vaikuttimien kautta. Sosiaalinen tuki vastaa ihmisen tarpeisiin kuulua ryhmään ja se vaikuttaa aikuisiän sosiaalistumiseen. Työpaikan sosiaalinen tuki on voimavara, joka on merkityksellinen työn vaatimuksista selviytymiselle. Vahtera ym. (2002) ovat tutkineet sairaanhoitajien ja kuntatyöntekijöiden hyvinvointia ja terveyttä. Kolme eri tutkimusta osoittaa, että hyväksi koettu tuki työtovereilta ja esimiehiltä oli yhteydessä noin 20 prosenttia pienempään sairauspoissaolojen määrään kuin huonoksi koettu tuki.

Lohi ja Niirainen (2005) ovat tutkineet sosiaalityöntekijöiden osaamisen tukemista ja osaamisen jakamista lastensuojelutyössä. Tutkimustulokset osoittivat, että osaamisen tukeminen koettiin tiedolliseksi tueksi, emotionaaliseksi tueksi, vastuunjakamiseksi, kokemusten vaihdoksi sekä reflektoinniksi. Sosiaalityöntekijät kokivat, että eniten tukea ja apua työpaikalla saa omalta työpariltaan sekä muilta työyhteisön jäseniltä kuin omalta esimieheltä.

Jaana Ahlfors (2009) on tutkinut pro gradu - tutkielmassaan Satakunnan lastensuojelun kehittämiskeskuksen toimialueella työskentelevien lastensuojelutyöntekijöiden saamaa sosiaalista tukea. Tutkimustuloksista tuli selville, että lastensuojelutyöntekijät selvisivät haasteellisista työtilanteista työparin ja muiden kollegoiden tuella. Sosiaalinen tuki koettiin merkitykselliseksi työssä selviytymisen kannalta. (Ahlfors 2009, 57–60.)

4 Opinnäytetyön toteuttaminen ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni on laadullista tutkimusta ja tiedonhankintamenetelmänä on käytetty teema-haastattelua. Haastattelut on toteutettu ryhmähaastatteluina. Haastattelin kymmentä perhevalmennuksen työntekijää, jotka olivat osallistuneet työpajatoimintaan. Haastateltavat jaoin kolmeen eri haastatteluryhmään perhevalmennusryhmien ohjaamiskokemuksen perusteella.

4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Siinä kohdetta pyritään kuvamaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullinen tutkimus ei pyri teorian tai hypoteesin testaamiseen, vaan aineistoa on tarkasteltava yksityiskohdat huomioiden. Tavoitteena on tuoda esiin ihmisen omat kuvaukset todellisuudesta. Laadullisella tutkimuksella ei pyritä tilastolliseen yleistettävyyteen, vaan ymmärtämään jotakin tiettyä tapahtumaa syvällisemmin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 152-155; Tuomi & Sarajärvi 2009, 85.)

Jari Eskolan ja Juha Suorannan (2008,18) mukaan laadullisessa tutkimuksessa keskitytään suhteellisen pieneen tutkittavien määrään. Aineiston tieteellisyyden kriteeri ei ole sen määrä vaan laatu, sillä tutkija pyrkii analysoimaan aineistoaan mahdollisimman perusteellisesti. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkitavasta asiasta mahdollisimman paljon tai, että heillä on siitä kokemusta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–86.)

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus. Haluan tutkia perhevalmennuksen toimijoiden henkilökohtaisia ajatuksia työpajatoiminnasta. En siis pyri tutkielmallani yleistettävyyteen, vaan

todellisen asian ymmärtämiseen. Työpajatoiminnassa mukana olleet työntekijät ovat parhaita henkilöitä tutkielman osallistumiseen, sillä heillä on tietoa ja kokemusta kyseisestä aiheesta. Laadullinen tutkimus on tässä tilanteessa sopiva menetelmä opinnäytetyölleni.

Tuomen ja Sarajärven (2009, 71) mukaan laadullisen tutkimuksen yleisempiä aineiston keruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Opinnäytetyössäni olen käyttänyt teemahaastattelua aineistonkeruumenetelmänä. Haastattelut toteutin ryhmähaastatteluina.

4.2 Teemahaastattelu

Teema haastattelu on haastattelijan ja haastateltavan välistä keskustelua, joka tapahtuu haastattelijan aloitteesta. Se on vuorovaikutusta, jossa kummatkin osapuolet vaikuttavat toisiinsa. Haastattelun tarkoituksena on saada selville asioita, joista tutkija on kiinnostunut ja, jotka kuuluvat tutkimuksen aihepiiriin. Haastattelu on ennalta suunniteltu ja haastattelija joutuu usein motivoimaan haastateltavaa keskusteluun. (Eskola & Suoranta 2008, 84–85; Aaltonen & Valli 2001, 24.)

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu. Siinä kysymykset ovat kaikille samat. Valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole, vaan haastateltava saa vastata omin sanoin kysymyksiin. Teemahaastattelussa tutkija on määritellyt valmiiksi teema-alueet, mutta kysymyksiä ei ole tarkkaan muotoiltu, eikä niiden läpi käyminen tapahdu välttämättä samassa järjestyksessä jokaisen haastattelun kohdalla. Haastattelun teema-alueet tutkija määrittää niin, että tutkimuskysymyksiin saadaan vastauksia. (Eskola ym. 2008, 86; Vilkkä 2005, 100–101.)

Eskolan ja Suorannan (2008, 87–88) mukaan teemahaastattelu on ollut Suomessa viime vuosina yleisesti käytetty tiedonkeruumenetelmä. Teemahaastattelun etuna on, että haastateltava pystyy suhteellisen vapaamuotoisesti vastaamaan kysymyksiin. Siinä käytetyt teema-alueet kuitenkin takaavat sen, että jokaisen haastateltavan kanssa on käyty samoja asioita läpi. Teemahaastattelu on siis vapaata keskustelua, jota käydään tiettyjen teemojen puitteissa.

Käytin teemahaastattelua opinnäytetyöni aineistonkeruumenetelmänä. Määrittämieni teemojen avulla sain vastauksia tutkimuskysymyksiini antamalla kuitenkin tilaa haastateltavien omille näkökulmille. Teemahaastattelun avulla pystyin ohjailemaan keskustelua teemojen mukaisesti ja pysymään tutkittavassa aiheessa. Minun oli myös mahdollista esittää haastateltaville tarkentavia kysymyksiä tilanteen mukaan.

Laatimaani teemahaastattelurungon avulla hain vastauksia tutkimuskysymyksiini. Haastattelun teema-alueet muodostuivat sosiaalisen tuen teoriasta ja työpajatoiminnalle asetetuista ta-

voitteista. Haastatteluissa käytetyn teemahaastattelurungon olen liittänyt opinnäytetyöni loppuun (liite 1.)

4.3 Ryhmähaastattelu

Ryhmähaastattelulla tarkoitetaan haastattelua, jossa on samalla kertaa useampia haastateltavia. Ryhmähaastattelussa voi mahdollisesti saada tietoa enemmän, sillä haastateltavat voivat yhdessä muistella asioita ja he voivat saada tilanteessa tukea toisiltaan. Ryhmähaastattelua voidaan käyttää esimerkiksi yhteisten normien ja ihanteiden tutkimiseen sekä ryhmän sisäisen vuorovaikutuksen ja siinä vallitsevien sosiaalisten suhteiden tutkimiseen. (Eskola ym. 2008, 94–95.)

Toimivassa ryhmähaastattelussa haastateltavia on kerrallaan noin 4-8 henkilöä. Haastateltavien ihmisten ryhmän tulisi olla suhteellisen homogeeninen jo sen takia, että kaikki ymmärtäisivät ryhmässä käytetyt käsitteet ja kysymykset. Ryhmähaastattelu on vapaamuotoinen, mutta kuitenkin tietyssä asiassa pysyttelevä keskustelu. Tutkijan on tehtävä päätös siitä, onko haastattelutilaisuus haastattelu vai pyritäänkö siitä saamaan keskustelu. Ryhmähaastattelun ongelmaksi voi muodostua ryhmää dominoivat yksittäiset henkilöt, jotka eivät anna toisille puheenvuoroa. Haastattelijan tehtävä onkin pitää huoli siitä, että kaikki ryhmän jäsenet saavat olla äänessä. (Eskola ym. 2008, 96–97.)

Toteutin haastattelut kolmena erillisenä ryhmähaastatteluna. Päädyin ryhmähaastatteluihin, koska pidin tärkeänä sitä, että saisin mahdollisimman monen työpajoihin osallistuneen työntekijän näkökulman esille. Haastattelut oli mielekästä toteuttaa ryhmässä myös senkin takia, että työpajatoiminta itsessään oli ollut ryhmämuotoista ja keskustelevaa toimintaa. Uskon saaneeni enemmän tietoa ryhmähaastatteluista, kuin olisin ehkä saanut yksilöhaastatteluista. Ryhmämuotoinen haastattelu mahdollisti työntekijöiden keskinäisen keskustelun ja yhteisen muistelun koskien työpajatoimintaa.

4.4 Haastattelujen kohdejoukko

Hanna Vilkan (2005, 114) mukaan haastateltavien valinnassa tulee huomioida, mitä ollaan tutkimassa. Haastateltavat on tärkeä valita tutkittavaa asiaa koskevan asiantuntemuksen perusteella. Oleellista on, että haastateltavilla on omakohtainen kokemus tutkittavasta asiasta.

Perhevalmennuksen työpajatoiminta oli tarkoitettu Eteläisen perhekeskuksen Kampin alueen toimijoille, jotka ohjaavat perhevalmennusryhmien jälkikertoja. Haastatteluun osallistumisen ehtona oli, että kokemusta perhevalmennuksen ohjaamisesta tulee olla yhden ryhmänohjauksen

kerran verran. Haastatteluihin osallistui yhteensä kymmenen perhevalmennuksen toimijaa. Haastattelut toteutettiin kolmena erillisenä ryhmähaastatteluna.

Haastattelemillani työntekijöillä on sosiaali- tai kasvatustalalan työkokemusta 2 vuodesta 40 vuoteen. Useimmilla alan kokemusta on useita vuosia. Perhevalmennusryhmien ohjaamisesta kokemusta oli yhdestä ryhmänohjauskerrasta kymmeneen kokonaiseen ryhmään. Kaikki muut haastateltavat olivat käyneet läpi perhevalmennukseen liittyvän ABC-koulutuksen, paitsi yksi työntekijä Ryhmästä 1.

Haastatteluun osallistui työntekijöitä sosiaaliviraston puolelta Perhepaikka Betaniasta, Leikkipuisto Taivallahdesta, Leikkipuisto Lahnalahdesta, Leikkipuisto Haukasta, Leikkipuisto Sepästä sekä Lapsiperheiden varhaisen tuen ja kotipalvelun tiimistä. Kolmatta sektoria edusti haastateltava Mannerheimin Lastensuojeluliiton Eteläisen Helsingin paikallisyhdistyksestä.

4.5 Haastattelujen toteutus

Haastattelijalla on oma roolinsa haastattelutilanteessa. Hänen tulee olla samaan aikaan osallistuva, mutta kuitenkin minimoida omaa rooliaan. Haastattelijan tulisi olla puolueeton, eikä hän saisi osoittaa omia mielipiteitään tai osallistua väittelyyn. Haastattelun kommunikaation tulisi olla luontevaa, eikä niinkään kaavamaisa. Haastattelijan rooliin kuuluukin kommunikaation helpottaminen ja tiedon hankkiminen. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 96–97.)

Haastattelut tulee tallentaa. Tällä tavalla haastattelut sujuvat nopeasti ja ilman katkoja. Tutkija pystyy keskittymään haastattelun kulkuun kun hänen ei tarvitse kirjata asioita paperille. Kun haastattelut nauhoitetaan, saadaan kommunikaatiotapahtumasta säilytettyä olennaisia seikkoja, joita haastattelija ei välttämättä ehdi haastattelun aikana huomioida. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 92.)

Olin itse yhdellä työpajakerralla kertomassa perhevalmennuksen työntekijöille opinnäytetyöstäni ja jaoin kaikille saatekirjeen, jossa pyysin heitä osallistumaan haastatteluihini. Jokaisen työntekijän oli mahdollista osallistua haastatteluun työajallaan. Haastatteluihin ilmoittautui yhteensä 12 henkilöä.

Jaoin ryhmät tarkoituksella niin, että yhdessä ryhmässä oli henkilöitä, joilla on keskimäärin eniten kokemusta perhevalmennuksen ohjaamisesta, yhdessä jonkin verran kokemusta ja yhdessä vähän kokemusta. Pysin tällä jaottelulla saamaan selville, minkälaisia eroja ryhmien välillä on koetusta tuesta. Oletin myös, että vähemmän kokemusta omaavat henkilöt saavat ääneensä paremmin esiin olemalla haastateltavina omassa ryhmässään.

Haastattelut toteutettiin Helsingin sosiaaliviraston tiloissa Malminkadulla. Jokaiseen haastatteluun oli varattu aikaa noin tunti. Haastattelut videoitiin, sillä ryhmähaastatteluiden purkaminen on näin helpompaa. Minulla oli myös sanelukone haastatteluiden aikana päällä sen varalta, jos videotallennus ei jostain syystä olisi onnistunut. Videokuvaajana toimi ulkopuolinen henkilö, jotta saisin itse haastattelijana keskittyä täysin haastatteluun.

Ensimmäiseen ryhmään osallistui viisi henkilöä, joilla perhevalmennusryhmien ohjaamisesta oli kokemusta yhdestä ryhmästä kahteen ryhmään. Haastattelutilanne oli kaikin puolin rauhallinen. Oma roolini oli keskustelun aloittaminen ja sen ohjaaminen ennalta asetettujen teemojen puitteissa. Keskustelua syntyi jonkin verran, vaikka haastattelu muotoutuikin enemmän vuoronperään kysymyksiin vastaamiseksi kuin aidoksi dialogiksi. Oletan, että tähän vaikutti oma kokemattomuuteni haastattelijana. Olisin voinut esittää enemmän tarkentavia kysymyksiä. Kokonaisuudessaan haastattelu onnistui hyvin ja sain vastauksia kaikkiin haluamiini kysymyksiin.

Toiseen ryhmään osallistui neljä henkilöä, joilla perhevalmennusryhmien ohjaamisesta oli eniten kokemusta, kahdesta kokonaisesta ryhmästä kymmeneen ryhmään. Tämän ryhmän kohdalla keskustelua syntyi enemmän kuin ensimmäisessä ryhmässä. Välillä jouduin ohjailemaan keskustelua tutkimuskysymysteni kannalta olennaisiin teemoihin. Hieman kokeneempaan haastattelijana, osasin esittää tarkentavia kysymyksiä enemmän kuin ensimmäisen ryhmän kohdalla.

Kolmanteen ryhmään oli ilmoittautunut kolme osallistujaa, mutta vain yksi lopulta saapui haastatteluun. Haastattelusta muodostui yksilöhaastattelu. Haastateltavalla oli kokemusta perhevalmennusryhmien ohjaamisesta vielä vähän. Hänellä oli vasta ensimmäinen ryhmä meillä. Haastattelu sujui hyvin ja haastateltava tuotti tietoa kiitettävästi. Sain riittävästi tietoa eri teemoista.

Oletan ryhmähaastattelun tuottaneen tietoa enemmän kuin jos olisin haastatellut jokaisen erikseen. Ryhmissä työntekijät saivat keskustella heille yhteisestä aiheesta ja saivat toisiltaan tukea työpajatoiminnan muistelemisessa. Ryhmähaastattelu oli mahdollista toteuttaa, koska haastatteluissa ei keskusteltu kovinkaan henkilökohtaisista tai aroista aiheista. Uskon myös, ettei ulkopuolinen videokuvaaja ollut haastattelulle haitaksi juuri tästä samasta syystä.

4.6 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tavoitteena on tuottaa tietoa perhevalmennuksen työpajatoiminnan merkityksestä työntekijöiden käytännön perhevalmennustyölle. Tarkoituksena on tutkia sitä, miten työpajatoiminta on tukenut työntekijöiden perhevalmennustyötä ja minkälaista sosiaalista

tukea työntekijät ovat työpajoissa toisiltansa saaneet. Tavoitteenani on saada selville, onko kolmen haastattelemani ryhmän välillä eroja saadun tuen suhteen. Opinnäytetyöni tarkoituksena on tuoda esiin tietoa, jonka perusteella voidaan pohtia työpajatoiminnan jatkamista Eteläisen perhekeskuksen Kampin alueen työntekijöiden keskuudessa sekä työpajatoiminnan mahdollista kehittämistä.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Miten perhevalmennuksen työpajatoiminta on tukenut työntekijöiden perhevalmennustyötä?
2. Minkälaista sosiaalista tukea työntekijät ovat saaneet työpajoissa?

5 Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on selkeyttää aineistoa ja sitä kautta tuottaa uutta informaatiota tutkittavasta aiheesta. Analyysillä pyritään tiivistämään aineistoa ja selkeyttämään sitä niin, ettei tietoa katoa. (Eskola & Suoranta 2008, 138.) Sillä pyritään nimenomaan kuvailemaan tutkimuksessa kertynyttä aineistoa sanallisesti sekä järjestämään hajanainen aineisto selkeään muotoon. Sisällönanalyysi on analyysimenetelmä, jota voidaan hyödyntää kaikenlaisissa laadullisen tutkimuksen muodoissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 103–108.)

Tuomen ja Sarajärven (2009, 95–98) mukaan sisällön analyysi voidaan jakaa aineistolähtöiseen, teoriaohjaavaan ja teorialähtöiseen analyysiin. Aineistolähtöisessä analyysissä pyritään rakentamaan uutta teoriaa. Tutkijan aikaisemmalla tiedolla tai teorioilla ei pitäisi olla mitään tekemistä analyysin toteuttamisen kanssa, silloin kun analyysi on aineistolähtöinen. Aineistolähtöinen tutkimus voi olla ongelmallista, jos tutkija ei pysty kontrolloimaan omia ennakkokäsityksiään ja olettamuksiaan tutkittavasta aiheesta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–98.)

Teorialähtöinen analyysi on sidoksissa johonkin tiettyyn teoriaan. Tutkija kuvailee tutkimuksessaan jotakin teoriaa ja sitoo aineiston siihen. Aineiston analyysia siis ohjaa aikaisemman tiedon perusteella luotu teoria. Yleensä tällaisella analyysitavalla pyritään testaamaan aikaisempaa tietoa uudessa kontekstissa. Teoriaohjaavassa analyysissä taas on teoreettisia yhteyksiä, eli teoria toimii apuna analyysin etenemisessä. Aineistoa aletaan analysoida aineistolähtöisesti, mutta aikaisempi tieto ohjaa analyysiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97.)

Omassa opinnäytetyössäni olen käyttänyt teoriaohjaavaa analyysiä. Teemahaastattelurungon suunnittelua ja saadun aineiston analyysia on ohjannut teoria sosiaalisesta tuesta. Olen käyttänyt analyysissa hyödynni myös työpajatoiminnalle ennalta asetettuja tavoitteita.

Tutkimusaineisto tulee muuttua sellaiseen muotoon, jossa sitä on mahdollista tutkia. Tämä tarkoittaa nauhoitettujen haastatteluiden purkamista kirjalliseen muotoon, jota kutsutaan litteroinniksi. (Vilkkä 2005, 115.) Aineiston analyysin tekninen vaihe alkaa alkuperäisilmausten pelkistämisestä. Alkuperäisilmauksia poimitaan aineistosta sen mukaan, mikä tutkimuskysymysten kannalta on oleellista. Pelkistettyjä ilmauksia aletaan luokitella yhtäläisten ilmaisujen mukaan ja luokalle annetaan sen sisältöä kuvaava nimi. Analyysi jatkuu tästä alaluokkien yhdistämisellä ja muodostamalla yläluokkia. Lopuksi yläluokkia yhdistetään kaikkia kuvaavaksi yhdistäväksi luokaksi. Tällaisella luokittelulla pyritään vastamaan tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 101.)

Muodostin kunkin kolmen haastatteluryhmän aineistosta analyysitaulukot erikseen kahden tutkimuskysymyksen mukaan. Analyysitaulukoita muodostui siis kolme kumpaakin tutkimuskysymystä kohden, eli yhteensä kuusi. Analysoimalla ryhmät erikseen, pyrin saamaan selville ryhmien välisiä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia.

Aloitin tutkimusaineistoni analyysin litteroimalla videokuvaamani haastattelut. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 36 sivua. Luin aineistoa useasti läpi tutustuakseni siihen. Aloitin analyysin teknisen vaiheen poimimalla aineistosta alkuperäisilmauksia, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiini. Alkuperäisilmaukset muutin pelkistettyyn muotoon.

ALKUPERÄISILMAUS	PELKISTETTY ILMAUS
Tunne siitä että ollaan kaikki samanarvoisia ja tehdään sitä samaa työtä. Mulle se on ainakin hirveen tärkeätä, ettei sitä oo niinku yksin puurtamassa. Ja se lisää motivaatiota huomattavasti.	Tunne siitä, että kaikki työntekijät ovat samanarvoisia. Vertaistuki lisää motivaatiota.
Ja sit just se et jos on ollut jotain hankalii juttuja perhevalmennuksessa niin nekin on uskaltanut tuoda ja sitte ja siin on niinku sellanen vähän työnohjauksellinenkin fiilis, ehkä se on sitä samaa kun vertaistuki, että sen saa purettua ja sit sieltä saa hyviä ratkasumalleja ja saa sieltä apua ja tukea perhevalmennuksen ohjaamisen pulmakohtiin.	Työpajat ovat työnohjauksellisia foorumeita, joissa saa vertaistukea ja apua perhevalmennuksen ohjaamiseen.
No ehkä sellasta vertaistukea ja huomaa, että muillakin on samoja ongelmia ja kysymyksen asetteluja, jota ittelläki jota on pohjittu. Niin ehkä se sitten rauhoittaa kummasi, että ei se oookkaan niin kauheeta, kun mä jännitin ihan hirveesti aluks koko perhevalmennusta, niin nää työpajat on lieventänyt sitä tosi tehokkaasti. Tositen kanssa jutteleminen on antanut mulle varmuutta siihen omaan tekemiseen ja sit kyl niinku parantanut sitä itseluottamusta.	Työpajoissa saa vertaistukea ja niistä saatu tuki tuo varmuutta ja parantaa itseluottamusta.

Taulukko 1. Alkuperäisilmausten pelkistäminen

Pelkistetyistä ilmauksista muodostin alaluokkia. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen ja ensimmäisen ja kolmannen ryhmän kohdalla alaluokkia muodostui yhteensä kuusi ja toisen ryhmän kohdalla alaluokkia muodostui viisi.

Toisen tutkimuskysymyksen kohdalla alaluokkia muodostui yhteensä neljä jokaista ryhmää kohden.

PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA
Tunne siitä, että kaikki työntekijät ovat samanarvoisia. Vertaistuki lisää motivaatiota.	Emotionaalinen tuki
Työpajat ovat työnohjauksellisia foorumeita, joissa saa vertaistukea ja apua perhevalmennuksen ohjaamiseen.	
Työpajoissa saa vertaistukea ja niistä saatu tuki tuo varmuutta ja parantaa itseluottamusta.	

Taulukko 2. Pelkistettyjen ilmausten luokittelu

Kummankin tutkimuskysymyksen kohdalla alaluokkia yhdistämään muodostui yksi yläluokka, joka oli tutkimuskysymykseni. Työntekijät olivat saaneet työpajoissa emotionaalista, tiedollista, arvioivaa ja instrumentaalista tukea.

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
Emotionaalinen tuki	Minkälaista sosiaalista tukea perhevalmennuksen työntekijät ovat saaneet työpajoissa?
Tiedollinen tuki	
Arviointituki	
Instrumentaalinen tuki	

Taulukko 3. Aineiston luokittelu (tutkimuskysymys 2)

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA
Perhevalmennusmateriaaliin tutustuminen	Miten työpajatoiminta on tukenut työntekijöiden perhevalmennustyötä?
Valmennusryhmien sisällön käsittely tasalautuista	
Toimijoiden tutustuminen uusiin työpareihin	
Ryhmänohjaustaitojen vahvistuminen	
Kokemuksien ja taitojen jakaminen	
Työntekijöiden motivaation lisääntyminen	

Taulukko 4. Aineiston luokittelu (tutkimuskysymys 1)

Olen liittänyt opinnäytetyöni loppuun kaksi kokonaista esimerkkiä aineiston luokittelusta. (Liite 2.)

6 Sosiaalinen tuki perhevalmennuksen työpajatoiminnassa

Seuraavassa luvussa tarkastelen saatuja tuloksia. Analysoin jokaisen haastatteluryhmän aineiston erikseen saadakseni esille ryhmien välisiä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Saamieni tulosten perusteella voin todeta, että ryhmien kuvaukset työpajatoiminnan tuesta ja sosiaalisesta tuesta olivat hyvin samankaltaisia. Eroavaisuuksia oli hyvin vähän. Ryhmä 3 ainoan haastateltavan kokemus ryhmänohjaustaitojen vahvistumisesta ja arviointi tuen toteutumisesta poikkesi Ryhmän 1 ja Ryhmän 2 kokemuksista. Muilta osin aineistosta esiin tulleet ilmaukset olivat yhteneväisiä.

6.1 Työpajatoiminta perhevalmennustyön tukena

Perhevalmennusmateriaaliin tutustuminen

Aineistosta nousi esiin ilmaisia perhevalmennusmateriaaliin tutustumisesta. Jokaisella ryhmällä oli samantapaisia ajatuksia materiaaliin tutustumisesta työpajoissa. Perhevalmennuskansioon tutustuminen yhdessä koettiin hyväksi ja sen koettiin selventävän kansion sisältöä. Yhdessä materiaaliin tutustuminen todettiin mielekkääksi, koska kansiota itsessään pidettiin teoreettisena ja laajana.

”Se kansio on aika teoreettinen loppujen lopuks, että toivottavasti työpajat jatkuvat. Siellä kun sitä käsitellään niinkun yhdessä, ettei tartte yksin lukea, niin mä tykkään siitä tosi paljon.” (Ryhmä 1)

”Tota koen sen kyllä hyväksi silleen kun just se kirja on niin iso, ettei sitä lukemalla jää semmosta näppituntumaa siitä, niin niitä voi käsitellä työpajoissa. Must on aika vaikeeta se olennainen poimia siitä isosta keltasesta kirjasta. Niin niin et se on niinkun purtu valmiiksi, että mitä sieltä löytyy. (Ryhmä 1)

Aineistosta ilmeni, että perhevalmennuskansiosta nostettiin työpajoissa esiin sellaisia olennaisia aiheita, jotka ovat tällä hetkellä keskeisiä ja ajankohtaisia perhevalmennusryhmien ohjaamisen kannalta. Myös vaikeiksi koettuja aiheita käsiteltiin.

”Sieltä nostettiin just ne sieltä kansioista just ne aiheet, mitkä just tänä päivänä on perhevalmennuksessa käytössä ja se oli tosi hyvä. että käytiin just ne keskeiset aiheet ja niitä vaikeempiakin.” (Ryhmä 2)

Aineistosta kävi ilmi, että yhdessä kansiota läpi käymällä ja käytännön ohjauskokemuksia jakamalla työntekijät oppivat erilaisia keinoja perhevalmennusryhmien toteuttamista varten. Työpajoissa käsiteltiin myös aiheeseen liittyvää materiaalia perhevalmennuskansion ulkopuolelta.

”Työpajoissa on ihan konkreettisesti kuullut, että miten ihmiset on niitä toteuttanut ja mitä on jättänyt pois ja mitä muuta on ottanut mukaan siihen.” (Ryhmä 3)

Valmennusryhmien sisältöjen käsittelyn tasalaatuisuus

Aineistosta ilmeni, että työpajatoimintaa pidettiin tärkeänä perhevalmennusryhmien sisältöjen käsittelyn tasalaatuisuuden kannalta. Työpajoissa työntekijöiden väliset keskustelut edistivät samojen lähtökohtien muodostumista ryhmien suunnittelulle ja ohjaamiselle. Haastateltavat kokivat, että työpajoissa jaettiin sellaisia työkaluja ja toimintamalleja, joita pystyi hyödyntämään käytännön ohjaustyössä.

”Siellä ollaan niinkun jaettu sellasia työtapoja ja toimintamalleja, jota voi sitten käyttää perhevalmennusryhmien vedossa. Kaikilla on sitten sillä tavalla samoja työkaluja käytettävissä.” (Ryhmä 3)

Toimijoiden tutustuminen uusiin työpareihin

Aineistosta nousi esille useita ilmaisuja liittyen uusiin työpareihin tutustumiseen. Haastateltavat pitivät hyvänä sitä, että toisiin perhevalmennuksen ohjaajiin on voinut työpajoissa tutustua. Erityisesti uuden työmuodon alkuvaiheessa koettiin tarpeelliseksi tutustua työntekijöihin, jotka tekevät samaa työtä.

”Että varsinkin tässä perhevalmennusryhmien ohjaamisen alussa on erittäin hienoa tutustua muihin, jotka tekee sitä samaa työtä.” (Ryhmä 1)

Työtovereihin tutustumisen myötä työntekijöiden on ollut helpompi ja mukavampi ohjata ryhmiä yhdessä. Haastateltavat kokivat, että työpajoissa parasta oli ollut juuri tutustuminen muihin työntekijöihin. Oman ohjaamistyön kannalta kollegoiden tunteminen koettiin rikkautena.

”On helpompi työskennellä yhdessä kun on tavannut aikaisemmin.” (Ryhmä 3)

”Uusiin työpareihin tutustuminen, niin sitä mä mietin jo tossa aikaisemmin ja oon tässä ajatellut jo pitkään, että toi on mulle suuri rikkaus.” (Ryhmä 2)

Aineistosta ilmeni, että tutustuminen kollegoihin työpajoissa tuki kaikkien ryhmien käytännön perhevalmennustyötä. Yksi haastateltavista koki, että työpajoissa yhteistyökumppaneihin tutustuminen oli tukenut hänen työtään kokonaisvaltaisesti.

*”Se on tukenut mun kaikkee muuta työtä ja mun kaikkee muuta olemista.”
Mun mielestä se on paljon enemmän kun yhden työmuodon tukemiseen saatu.*

Kun työ on tän mallinen, että mun pitäis tuntea kaikki, niin tähän on kuin lottovoitto.” (Ryhmä 2)

Ryhmänohjaustaitojen vahvistuminen

Aineistosta tuli ilmi, että Ryhmä 1 ja Ryhmä 2 kohdalla ryhmänohjaustaidot olivat kehittyneet työpajoissa tehtyjen draamallisten harjoitusten kautta. Haastateltavat kertoivat omaksuneensa uusia työtapoja ja saaneensa vinkkejä, joita käytännön ohjaustyössä oli voinut hyödyntää.

”Niin siin ku asettuu vanhemman rooliin ja sitten niinkun niit ohjaajia niinkun ottaa sillälail, et miten ne oikeesti vie sitä, niin se on musta ollut tosi hyvä tapa tehdä töitä. Siis just ne draamalliset harjotukset, koska niistä saa sit eväitä ihan käytännön työhön.” (Ryhmä 1)

Ryhmä 1 ja Ryhmä 2 haastateltavat kokivat, että työpajoissa tehdyt harjoitukset ja kokemus perhevalmennusryhmien ohjaamisesta yhdessä vaikuttivat ryhmänohjaustaitojen vahvistumiseen. Draamallisten harjoitusten kautta haastateltavien usko itseensä ryhmänohjaajana ja usko omaan osaamiseen kasvoi. Varmuutta omaan toimintaan oli saatu lisää. Vauvaperheiden ryhmänohjaustaidot olivat myös kehittyneet.

”Se oli musta hyvä kun käytiin demonstraatioina läpi, et käytiin niinkun niitä oikeita tilanteita läpi. Et se oli se, joka anto varmuutta siihen omaan tekemiseen.” (Ryhmä 2)

”Siihen on sitten saanut sellasta rentoutta, että kyllä mä klaaraan tän homman, että kyllä tää onnistuu.” (Ryhmä 2)

Aineistosta ilmeni, että ainoan haastateltavan Ryhmästä 3 ryhmänohjaustaidot eivät vahvistuneet työpajoissa. Haastateltava toivoi työpajoihin draamallisia harjoituksia. Hän kertoi, että tähän mennessä ryhmänohjaustaidoista oli käyty vain keskustelua toisten työntekijöiden kanssa.

Kokemuksien ja taitojen jakaminen

Aineistosta tuli esiin, että työntekijät saivat toisiltaan käytännön neuvoja ja vinkkejä perhevalmennukseen liittyvistä asioista. Haastateltavat kuvailivat saaneensa uusia ideoita ja ohjeita, joita perhevalmennusryhmissä oli voitu toteuttaa.

”Siellä toisilta saa kauheen hyviä vinkkejä ja ohjeita, joita voi sit hyödyntää omassa työssä.” (Ryhmä 1)

Työntekijät pystyivät puhumaan itselle epävarmoista asioista ja saaneet vinkkejä erityisesti vaikeisiin tilanteisiin. Tätä kautta työntekijät olivat kerryttäneet työkalupakkia käytännön työtä varten.

”Sit justiinsa ne asiat, mitkä itteensä just vaivaa, et miten tän nyt sitten saisi hoidettua ja mis ite on vähän epävarma, niin siellä oon kaikki puhunut ja sitten niinkun toisilta saa kauheen hyviä vinkkejä ja ohjeita.” (Ryhmä 1)

Työntekijöiden motivaation lisääntyminen ja uuden työtavan selkiytyminen

Aineistosta nousi esille ilmauksia, joiden mukaan työpajatoiminta tuki työntekijöiden perhevalmennustyötä muiltakin osin kuin sille ennalta asetettujen tavoitteiden kautta. Ryhmä 1 haastateltavat kertoivat, että työpajoissa oli tullut ilmi perhevalmennuksen tärkeys ja merkittävyys yhtenä työmuotona. Tämä lisäsi työntekijöiden motivaatiota perhevalmennustyötä kohtaan.

”Siellä tulee ilmi se, että kuinka tärkeä työmuoto perhevalmennus on, siel työpajassa, että kyl se tuo sitä motivaatiota ja jaksaa suunnitella ja tehdä niitä iltoja ja muuta, et kyl se on mun mielestä ihan konkreettinen asia, mikä tukee valmennustyötä.” (Ryhmä 1)

Ryhmä 3 ainoa haastateltava kertoi työpajatoiminnan tukeneen uuden työtavan selkiytymistä. Hän kuvaili, että työpajatoiminta tuki ryhmien suunnittelutyötä ja itse ryhmien hallintaa.

”Jos ei ois ollu noita työpajoja, niin varmaan vielä enemmän ois ollu hukassa siellä. Et nyt pysty kuitenkin pitämään vähän hallussa kuitenkin.” (Ryhmä 3)

6.2 Sosiaalinen tuki työpajoissa

Emotionaalinen tuki

Aineistosta nousi esille runsaasti ilmaisuja työpajatoiminnassa saadusta emotionaalisesta tuesta. Haastateltavat kertoivat, että heille välittyi työpajoissa tunne siitä, että kaikki työntekijät ovat samanarvoisia. Tärkeänä pidettiin juuri sitä, ettei tarvitse olla yksin tekemässä perhevalmennustyötä. Työpajoista saatu vertaistuki ja henkinen tuki lisäsivät huomattavasti

työntekijöiden motivaatiota työtä kohtaan ja tuoneet varmuutta omaan ohjaustyöhön. Myös itseluottamus parantui toisilta saadun tuen kautta.

”Tunne siitä, että ollaan kaikki samanarvoisia ja tehdään sitä samaa työtä. Mulle se on ainakin hirveen tärkeätä, ettei sitä oon niinku yksin puurtamassa. Ja se lisää motivaatiota huomattavasti.” (Ryhmä 1)

”Toisten kanssa jutteleminen on antanut mulle varmuutta siihen omaan tekemiseen ja sit kyl parantanut sitä itseluottamusta.” (Ryhmä 2)

Haastateltavat olivat saaneet toisiltaan vertaistukea juuri kokemusten jakamisen ja keskustelun kautta. Vertaistuki koettiin tärkeäksi juuri uuden työmuodon sisäistämisessä. Saadun vertaistuen todettiin olevan antoisampaa oman työn kannalta kuin työntekijöiden läpikäymän ABC-koulutuksen. Työpajoissa oli ollut aikaa ihmisten henkilökohtaisten kokemusten jakoon.

”Mä oon saanut tästä enemmän kun siitä koulutuksesta, et kyl vertaistuki on siis hyvä.”(Ryhmä 2)

Haastateltavat saivat tukea muilta tilanteisiin, jotka olivat kokeneet vaikeiksi ja epäselviksi. He olivat tunteneet tullessa ymmärretyiksi. Vertaisilta oli myös saatu kannustusta ja lohdutusta hankaliksi koetuissa tilanteissa.

”Pystyy silleen avoimesti ja rehellisestikin jakaa niitä kokemuksia ja saamaan niitä kommentteja, myös kannustusta varmaan, että ainakin kun kaikki ei mee ihan putkeen niin sitten siellä lohdutetaan.” (Ryhmä 3)

Tiedollinen tuki

Aineistosta ilmeni, että työntekijät saivat tiedollista tukea työpajoissa jaetun tieteellisen materiaalin ja kokemusten jakamisen kautta. Pajoissa jaettiin tietoa perhevalmennuksen eri osa-alueista, kuten vauvan unesta ja isien asemasta. Haastateltavat kertoivat, että työpajoihin oli kerätty erilaista tietoa myös perhevalmennuskansion ulkopuolelta. Aiheeseen liittyvien tutkimusten jakaminen koettiin tärkeäksi.

”Ja sitten ihan materiaaliakin kun ihmiset kerää, et tää on niinku hyvä juttu jostakin unesta ja. Et mä oon kyllä huomannut, että ihmiset tekee paljon töitä sen eteen ja jakaa niitä muillekin. Et se on mun mielestä hieno juttu.” (Ryhmä 1)

Tiedollista tukea saatiin myös ihmisten kokemusten kautta. Muun muassa tietoa välittyi perhevalmennusryhmien käytännön järjestelyistä. Haastateltavat saivat neuvoja toisiltaan yllättäviä tilanteita varten.

”Kun on paljon puhuttu siitä, että ei olla aina saatu sinne viidennelle kerralle terveydenhoitajaa, niin sitten se, että minkälaisia kokemuksia sen ryhmän ohjauksesta on. Ja siitä on saatu ihan konkreettisia neuvoja.” (Ryhmä 1)

Työntekijöille välittyi työpajoissa myös hiljaista tietoa nimenomaan kokemusten jaon kautta. Hiljaista tietoa saatiin juuri ohjauksen, neuvonnan ja tiedon jaon välityksellä.

”Että mun mielestä noi työpajat on ollut paljonkin just sellasta hiljaisen tiedon jakamista. Et siel jokainen on omalla persoonallaan läsnä ja sit siel tule niin monipuolista kokemusta.” (Ryhmä 1)

Arviointi tuki

Aineistosta nousi esiin ryhmien välisiä eroavaisuuksia työntekijöiden kokeman arviointi tuen kohdalla. Ryhmä 1 ja Ryhmä 2 haastateltavat kokivat, ettei työpajoissa arvioitu toisten toimintaa. Työpajatoiminnan ei koettu olevan palautteenanto tilaisuus, vaan se todettiin foorumiksi, jossa työntekijöillä oli ollut mahdollisuus keskustella kokemuksista ja työmenetelmistä.

”Mun mielestä se ei ole välttämättä mikään palautteenanto tilaisuus kuitenkaan, vaan siellä keskustellaan kokemuksista ja menetelmistä.” (Ryhmä 1)

Molempien ryhmien haastateltavat kertoivat kyllä saaneensa palautetta omasta ohjaamisestaan draamallisissa harjoituksissa. Palaute oli ollut positiivista.

”Jonkun verran me saatiin palautetta silloin kun oli niitä draamallisia kertoja, niin niin siitä ohjaamisesta.” (Ryhmä 1)

Ryhmä 3 ainoa haastateltava taas koki saaneensa kannustavaa palautetta omasta toiminnastaan. Hänen mielestään työpajoissa uskallettiin kyseenalaistaa ihmisten toimintoja ja antaa niistä palautetta.

”Kyllä mun mielestä silleen niinkun kannustavaa se on ollu ja niinkun ja mun mielestä on uskallettu kysyäkin, miks te ootte noin tehny.” (Ryhmä 3)

Kaikkien kolmen ryhmän haastateltavat olivat samaa mieltä siitä, että omaa toimintaa oli kuitenkin arvioinut ja reflektoinut toisten kertomien kokemusten kautta.

”Omaa toimintaani oon kyllä joutunut arvioimaan.” (Ryhmä 2)

Instrumentaalinen tuki

Aineistosta nousi esiin ilmaisia, joiden mukaan työntekijöiden saama instrumentaalinen tuki kasvatti ammattitaitoa. Haastateltavien ammatillinen tieto ja taito päivittyivät työpajoissa käsiteltyjen ajankohtaisten aiheiden seurauksena. Ammatillinen tietous oli myös lisääntynyt kun esimerkiksi vauvan kehitystä käytiin yhdessä läpi.

”Totta kai se on tukenut ammattitaitoa. Mut, että on saanu ihan sitä tietoa vauvojen kehityksestä ja mitä perheille siihen liittyy, mitä nyt ei oo ehkä aiemmin niin perusteellisesti ajatellut tai tienny.” (Ryhmä 3)

Työntekijöiden palveluverkoston tunteminen kehittyi ja alueellinen tietous yleensä lisääntyi.

”Paljon laajemmin nyt tietää näitä väyliä, et mihin voi ohjata ja sanoa, et tämmönenkin on.” (Ryhmä 1)

Haastateltavien ryhmänohjaustaidot kehittyivät. Ryhmänohjaukseen saatiin rohkeutta ja erityisesti aikuisryhmän ohjaamiseen tuli varmuutta. Myös vauvaperheen kohtaaminen perheenä ja taito isien osallistamiseen oli kehittynyt.

”Onhan se silleen ammattitaitoa ja silleen, et kun on lapsiperheitä, mut kuitenkin suurin osa päivästä on koululaisia, niin onhan tää kasvattanut ammattitaitoa sillain, että aikuisryhmän vetäminen on tullut kuvioihin.” (Ryhmä 1)

Työpajatoiminta ja kokemus ryhmien ohjaamisesta yhdessä edistivät työntekijöiden oman ammatillisen rajallisuuden hyväksymistä. Heille kehittyi tunne siitä, ettei ohjaustilanteissa aina tarvitse tietää kaikkea.

”Osa niinkun rennosti lähtee siihen ja myöntää, että en tiedä, selvitetään.”
(Ryhmä 2)

Työpajatoiminta lisäsi myös joidenkin haastateltavien innokkuutta ottaa asioista itse selvää. Työntekijät nimenomaan joutuivat opiskelemaan lisää perhevalmennukseen liittyvistä eri aihealueista.

”Siinä on niinkun joutunut itte opiskelemaan vähän lisää. Et mä oon ainaskin itte innostunut ottamaan asioista selvää.” (Ryhmä 2)

Työpajatoiminnan kahden suunnittelijan ammattitaito lisäksi kehittyi ryhmätoiminnan suunnittelun osalta. He oppivat esimerkiksi suunnittelussa huomioon otettavasta aikataulutuksesta.

”Kyllä mä nyt niinkun oikeesti kuvittelen, että aikataulutuksesta olen oppinut jotakin.” (Ryhmä 2)

6.3 Työntekijöiden kokemuksia ABC-koulutuksesta

Aineistosta nousi esiin runsaasti ilmaisia perhevalmennuksen ohjaajille järjestetystä ABC-koulutuksesta. Haluan tuoda opinnäytetyössäni esille seikkoja, jotka koskevat koulutusta, vaikka ne eivät olekaan suoraan yhteydessä tutkimuskysymyksiini. Oletan tämän olevan kuitenkin tärkeää, sillä sekä työpajatoiminta että ABC-koulutus ovat molemmat järjestetty työntekijöiden perhevalmennustyön tukemista varten.

Ryhmän 1 ja 2 haastateltaville ABC-koulutus ei antanut selkeää kuvaa perhevalmennuksesta kokonaisuutena. Koulutuksessa työntekijöille jäi epäselvä kuva siitä, mitä uudelta työmuodolta vaaditaan ja mitä se pitää sisällään. ABC-koulutuksessa oli käyty enemmän läpi ennen synnytystä järjestettäviä kertoja, joista vastaavat terveydenhoitajat. Synnytyksen jälkeisiin kerroihin ei ollut ehditty paneutua tarpeeksi.

”Jotenkin tota oli hieman pöllähtänyt olo kun se loppu. Että tota jotenkin tuntu, että tästähän sen pitäisi vasta alkaa. Et se tota noin niin jäi siihen, että siellä käytiin kauheesti sitä terveydenhoitajien osuutta ja sitten mitä me ollaan nytte sitte tai mitä tää nyt sitte on ollu ni ei siinä oikein ehditty ollenkaan.” (Ryhmä 1)

Haastateltavat kokivat, että koulutuksessa keskityttiin terveydenhoitajien pelkojen ja stressin purkuun. He kokivat, että terveydenhoitajien vastarinta uutta työmuotoa kohtaan vei koulutuksessa liikaa aikaa.

”Se oli ihan selkeesti sellanen terveydenhoitajien työnohjauksellinen kerta.” (Ryhmä 2)

Työntekijät olisivat toivoneet, että ABC-koulutuksessa olisi tehty terveydenhoitajien kanssa enemmän yhteistyötä, jotta perhevalmennuksen yhteiset rakenteet olisi pystynyt pa-

remmin sisäistämään. Tämä koettiin tärkeäksi, koska he ohjaavat terveydenhoitajien kanssa viidennen perhevalmennus kerran.

”Meillä olis pitänyt olla niiden terveydenhoitajien kanssa niinku enemmän sitä tekemistä.” (Ryhmä 2)

Haastateltavat kokivat, että työpajatoiminta on tukenut enemmän perhevalmennuksen ohjaustyötä kuin ABC-koulutus.

”Minulla on vähän sama, että nää työpajat on antanut niin paljon enemmän kuin tämä ulkoa ostettu koulutus.” (Ryhmä 1)

Ryhmä 3 haastateltavan kokemukset koulutuksesta erosivat kahden ensimmäisen ryhmän kokemuksista. Hänen mielestään koulutus oli ollut antanut eväitä käytännön perhevalmennustyöhön. Hän koki, että työpajatoiminta ja ABC-koulutus tukevat toinen toisiaan. Haastateltava painotti kuitenkin työpajatoiminnan merkitystä uusien työparien tutustumisen kannalta. ABC-koulutukseen ei välttämättä osallistunut henkilöitä, joiden kanssa ryhmiä tullaan ohjaamaan.

”Mun mielestä ne tukee toinen toisiaan. Molemmat on tärkeitä.” (Ryhmä 3)

6.4 Yhteenveto tuloksista

Tulosten perusteella voi todeta, että työpajatoiminnalle asetetut tavoitteet olivat suurimaksi osaksi toteutuneet. Perhevalmennusmateriaaliin yhdessä tutustuminen koettiin hyväksi, koska se oli selventänyt perhevalmennuskansion sisältöä. Perhevalmennusryhmien ohjaamisen kannalta tärkeää oli, että kansiosta oli nostettu esiin aiheita, jotka ovat tänä päivänä olennaisia ryhmien ohjaamisen kannalta.

Tulokset osoittavat, että työpajoissa käydyt työntekijöiden väliset keskustelut edistivät samojen lähtökohtien muodostumista perhevalmennusryhmien suunnittelulle ja ohjaamiselle. Valmennusryhmien tasalaatuisuuden toteutumista oli edistetty juuri yhteisten työkalujen ja toimintamallien jakamisen kautta.

Tulosten mukaan muiden työntekijöiden kanssa käydyt keskustelut ja kokemusten jako koettiin tärkeäksi oman työkalupakin kerryttämisen kannalta. Työpajoissa oli saatu käytännön neuvoja perhevalmennukseen liittyvistä asioista sekä uusia vinkkejä, joita omassa ohjaustyössä oli voinut hyödyntää. Työntekijät olivat pystyneet puhumaan epävarmoista asioista ja saaneet tukea vaikeisiin tilanteisiin.

Tulokset osoittavat, että erityisen tärkeää työpajoissa on ollut toisiin perhevalmennuksen ohjaajiin tutustuminen. Erityisesti uuden työmuodon alkuvaiheessa oli ollut hyvä tutustua työntekijöihin, jotka tekevät samaa työtä. Työntekijät kokivat, että tutustuminen muihin työntekijöihin oli työpajoissa parasta.

Ryhmän 1 ja 2 työntekijöiden ryhmänohjaustaidot olivat kehittyneet työpajoissa tehtyjen draamallisten harjoitusten kautta. He olivat omaksuneet tätä kautta työtapoja, joita omassa työssään oli voinut hyödyntää. Usko itseensä ryhmänohjaajana oli kasvanut. Tulosten perusteella voi todeta, että Ryhmä 1 ja 2 kohdalla draamalliset harjoitukset oli koettu mielekkääksi työtavaksi ryhmänohjaustaitojen kehittymisen kannalta.

Ryhmän 3 ainoan haastateltavan ryhmänohjaustaidot eivät olleet vahvistuneet työpajoissa. Hän toivoi pajoihin nimenomaan draamallisia harjoituksia. Suurella todennäköisyydellä tähän on vaikuttanut se, ettei haastateltava ollut osallistunut työpajakerroille, joissa draamallisia harjoituksia oli tehty.

Tuloksista nousi esiin myös seikkoja, jotka olivat tukeneet perhevalmennustyötä työpajatoiminnalle asetettujen tavoitteiden lisäksi. Työpajoissa oli tullut ilmi perhevalmennuksen merkittävyys työmuotona ja tämän oli koettu lisänneen motivaatiota perhevalmennusta kohtaan. Työpajatoiminta oli myös tukenut uuden työtavan selkiytymistä.

Tulokset osoittavat, että työntekijät ovat saaneet työpajoissa toisiltaan emotionaalista, tiedollista, arvioivaa ja instrumentaalista tukea. Emotionaalista tukea kuvailtiin henkisenä tukena ja vertaistukena. Työntekijöille oli välittynyt tunne siitä, etteivät he ole yksin tekemässä perhevalmennustyötä. Heidän saama emotionaalinen tuki oli lisännyt motivaatiota työtä kohtaan ja itseluottamus oli parantunut. Työntekijät olivat saaneet muilta tukea vaikeisiin tilanteisiin ja kokeneet tullessa ymmärretyiksi.

Tiedollista tukea oli välittynyt työpajoissa jaetun tieteellisen materiaalin ja kokemusten jakamisen kautta. Työpajoihin oli kerätty tietoa myös perhevalmennuskansion ulkopuolelta. Työntekijät uskoivat hiljaisen tiedon välittymiseen kokemusten jaon kautta.

Ryhmän 1 ja 2 työntekijöiden mukaan työpajoja ei koettu palautteenanto tilaisuuksiksi, vaan foorumiksi, jossa oli voinut jakaa kokemuksia. Palautetta omasta toiminnasta oli kuitenkin saatu draamallisissa harjoituksissa. Ryhmä 3 ainoan haastateltavan mukaan työpajatoiminnassa oli taas saatu kannustavaa palautetta ja siellä oli uskallettu kyseenalaistaa ihmisten toimintaa. Tulosten mukaan kaikkien ryhmien työntekijät olivat kuitenkin arvioineet omaa toimintaa toisten kokemusten pohjalta.

Instrumentaalista tukea työntekijät olivat saaneet ammattitaidon kasvamisen muodossa. Heidän ammatillinen tieto ja taito olivat päivittyneet käsiteltyjen ajankohtaisten aiheiden kautta. Palveluverkoston tunteminen ja alueellinen tietous olivat lisääntyneet. Ryhmäohjaukseen ja erityisesti aikuisryhmän ohjaukseen oli saatu varmuutta. Työpajatoiminta sekä kokemus valmennusryhmienohjaamisesta olivat edistäneet oman ammatillisen rajallisuuden hyväksymistä. Työpajatoiminta oli myös lisännyt joidenkin työntekijöiden innokkuutta ottaa itse perhevalmennukseen liittyvistä aihealueista selvää.

Tulosten mukaan työpajatoiminta on tukenut Ryhmän 1 ja 2 perhevalmennustyötä enemmän kuin ABC-koulutus. Ryhmän 3 ainoa haastateltava kertoi, että työpajatoiminta ja ABC-koulutus tukivat toinen toistaan.

7 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi kulkee mukana koko tutkimusprosessin ajan ja tutkijan on tiedostettava oma subjektiivinen asemansa tutkimuksessa. (Eskola & Suoranta 2008, 210.)

Eskolan ym. (2008, 211–212) mukaan luotettavuuden kriteereinä voidaan pitää uskottavuutta, siirrettävyyttä, varmuutta ja vahvistuvuutta. Uskottavuus tarkoittaa sitä, että tutkijan on tarkistettava vastaavatko hänen tulkintansa tutkittavien käsityksiä. Tutkimustulosten siirrettävyys on mahdollista, mutta yleistyksiä ei voida tehdä. Varmuutta tutkimukseen lisää se, että tutkija tiedostaa omat ennako-oletuksensa tutkittavasta asiasta. Vahvistuvuus taas tarkoittaa sitä, että tulkintoja tukevat toiset vastaavaa ilmiötä kuvanneet tutkimukset.

Olen opinnäytetyöprosessin aikana pohtinut omaa asemaani tutkijana ja omia ennako-oletuksiani tutkimastani aiheesta. Perhevalmennuksen työpajatoiminta on tullut minulle tutuksi jo tutkimussuunnitelmavaiheessa. Osallistuin opintoihini kuuluvan työharjoittelun aikana kolmeen työpajakertaan, jossa tapasin perhevalmennuksen toimijoita. Sain tätä kautta käsityksen työpajatoiminnasta ja sen tarkoituksesta. En kuitenkaan usko, että tutustumiseni työpajoihin olisi vaikuttanut opinnäytetyöni luotettavuuteen, sillä itse perhevalmennuksen ohjaamisesta minulla ei ole kokemusta. Minulla ei siis ole subjektiivista kokemusta siitä, miten työpajatoiminta on vaikuttanut käytännön ohjaustyöhön tai minkälaista sosiaalista tukea työpajoissa on saatu. Opinnäytetyöni taustan raportoinnin kannalta pidän tärkeänä sitä, että olen tutustunut työpajatoimintaan.

Tutkijan tulee arvioida tutkimuksensa luotettavuutta jokaisen tekemänsä valinnan kohdalla. Luotettavuutta arvioidaankin suhteessa teoriaan, analyysitapaan, tutkimusaineiston luokitteluun ja tutkimustulosten tarkasteluun. (Vilka 2005, 159.) Tutkimustekstiä kirjoittaessa tulisi kertoa mahdollisimman tarkasti siitä, mitä aineistonkeräyksessä ja sen jälkeen on tapahtunut. (Eskola ym. 2008, 212–213).

Olen opinnäytetyöni raportoinnissa pyrkinyt tuomaan tutkielmani eri vaiheet esille tarkasti ja ymmärrettävästi. Olen raportissa perustellut käyttämiäni tutkimusmenetelmiä ja sitä miten tutkielman kohdejoukko on valikoitunut. Opinnäytetyöni toteutin laadullisella tutkimusmenetelmällä ja siihen liittyvällä teemahaastattelulla. Valitsin tämän tiedonhankintamenetelmän, koska haastatteluihin valikoituneet teemat auttoivat minua saamaan tutkimuskysymysteni kannalta oleellista informaatiota. Kokemattomana haastattelijana katsoin hyväksi teemahaastattelun valikoinnin täysin avoimen haastattelun sijaan. Ryhmähaastattelujen kautta uskon saaneeni enemmän tietoa kuin mitä olisin mahdollisesti saanut yksilöhaastatteluissa. Työpajatoiminnan luonne oli keskusteleva, joten haastatteluissa työntekijät pystyivät yhdessä muistelemaan työpajoja ja herättämään ajatuksia, joita ei ehkä yksilöhaastatteluissa olisi tullut esille.

Eskola ym. (2008, 214–216) mukaan laadullisen aineiston arvioinnissa on otettava huomioon aineiston yhteiskunnallinen merkittävyys, riittävyys, analyysin kattavuus sekä arvioitavuus ja toistettavuus. Laadullisessa tutkimuksessa riittävän aineiston kokoa on vaikea arvioida etukäteen. Yleensä aineisto on riittävää silloin kun se alkaa toistaa itseään, eli tutkija ei saa enää uutta omaan tutkimukseensa liittyvää tietoa. Analyysin kattavuus tarkoittaa sitä, että tulkintoja ei perusteta satunnaisiin poimintoihin aineistosta. Arvioitavuudella taas tarkoitetaan sitä, että raportin lukija pystyy seuraamaan tutkijan päättelyä. Toistettavuus viittaa analyysissä käytettyjen luokitteluiden ja tulkintojen yksiselitteisyyteen.

Olen raportissani pyrkinyt esittämään mahdollisimman selkeästi analyysin logiikan. Olen kirjannut aineiston analyysia käsittelevään kappaleeseen (kappale 5) jokaisen vaiheen, jonka analyysin teossa olen toteuttanut. Aineistoa haastattelujen pohjalta kertyi riittävästi tutkimuskysymysteni kannalta. Jokaisessa ryhmähaastattelussa nousi esiin asioita, joista olin opinnäytetyössäni kiinnostunut. Olen tulkinnut aineistoa mahdollisimman avoimesti ja totuudenmukaisesti. Tulkintani eivät perustu yksittäisiin poimintoihin aineistosta, vaan laajemmin haastateltavien yhteisiin tai eroavaisiin näkemyksiin. Kolmannen haastattelun aineistoa pystyin tulkitsemaan vain yksilötasolla, sillä haastatteluun osallistui yksi henkilö. Olisin mahdollisesti saanut kattavamman aineiston, jos kolmas haastattelu olisi toteutunut edellisten tapaan ryhmähaastatteluna. Aineistosta olisi saattanut nousta esiin enemmän eroavaisuuksia kokeneiden ja aloittelevien ohjaajien välillä.

Tutkimusetiikka liittyy olennaisesti tutkimuksen tekemiseen. Se kulkee mukana koko tutkimusprosessin ajan. Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa sitä, että tutkija noudattaa eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Nämä menetelmät perustuvat oman tiedeyhteisön hyväksymiin tutkimusmenetelmiin. Hyvää tieteellistä käytäntöä noudattava tutkija on rehellinen, huolellinen ja tarkka tutkimustyössään. (Vilka 2005, 29–30.)

Olen pohtinut opinnäytetyöprosessin aikana eettisiä kysymyksiä ja ottanut huomioon hyvän tieteellisen käytännön kriteerejä valintoja tehdessäni. Olen käyttänyt työssäni yleisesti hyväksytyjä tutkimusmenetelmiä. Olen pyrkinyt tarkkuuteen ja huolellisuuteen sekä tutkimusaineiston keruussa, aineiston analyysissä sekä tulosten kirjaamisessa.

Tutkimuksessa tulee kunnioittaa ihmisarvoa. Tutkittavien loukkaaminen tai vahingollinen kohtelu on eettisten periaatteiden vastaista. Aiheen valinnassa on jo tarkkaan mietittävä, mitä hyötyä tutkimuksesta on ja tuoko tutkimus merkittävää lisäarvoa niin, että se oikeuttaa puuttumaan ihmisten yksityisyyteen. Tutkijan pitää myös olla tietoinen tutkimukseen osallistujien vapaaehtoisuudesta. Eettisesti kestävässä tutkimuksessa kaikkien tutkittavien tulee olla mukana vapaaehtoisesti ja heille pitää tiedottaa tutkimuksesta ja sen tuloksista avoimesti sekä tietoja salaamatta. (Eskola ym. 2008, 56.)

Uskon, ettei opinnäytetyöni ole ollut kenellekään haitaksi tai loukannut ketään. Tiedotin opinnäytetyöstäni ja sen tarkoituksesta työpajatoimintaan osallistuneille työntekijöille hyvissä ajoin ennen haastatteluita. Kerroin itse työpajassa, mistä opinnäytetyössäni on kyse ja jaoin kaikille toimijoille saatekirjeen asiasta. Haastatteluihin osallistuminen oli kaikille vapaaehtoista. Olin myöhemmin yhteydessä jokaiseen toimijaan sähköpostitse tiedustellakseni heidän kiinnostusta haastatteluun osallistumisesta. Sähköpostin välityksellä sovin ilmoittautuneiden kanssa haastattelun ajankohdan.

Tietojen käsittelyssä luottamuksellisuus ja anonymiteetti ovat tärkeitä seikkoja. Tuloksia julkistaessa tutkijan tulee pitää huolta siitä, että tutkittavien henkilöllisyys ei paljastu. Mitä arkaluonteisempi asia on, sitä ehdottomampaa on pitää anonymiteetistä huolta. Eskola ym. 56–57.)

Olen pyrkinyt suojaamaan tutkittavien anonymiteetin mahdollisimman hyvin. Haastattelut olen analysoinut ryhmätasolla, joten yksittäisten henkilöiden ilmaisuja on vaikea tunnistaa. Olen tuhonnut litteroidun aineiston ja haastattelujen videoinnin luottamuksellisuuden takaimiseksi. Työntekijät itse tietävät mihin haastatteluryhmään kukin on kuulunut ja voivat näin päätellä toistensa kokemuksia tutkimustulosten pohjalta. Uskon, ettei tämä kuitenkaan vähennä työni eettisyyttä, sillä tutkielmani aihe ei ollut henkilökohtainen tai arkaluonteinen. Tästä samasta syystä haastattelut pystyin toteuttamaan ryhmähaastatteluina.

8 Pohdinta

Opinnäytetyöni kautta perhevalmennuksen työntekijöille tarjoutui mahdollisuus tuoda esille oma näkökulmansa uuden työmuodon tukemiseen kehitetystä työpajatoiminnasta ja sen merkityksestä omalle käytännön ohjaustyölleen. Työntekijöiden ääni on tärkeä saada kuuluviin kun pohditaan työpajatoiminnan kehittämistä ja mahdollista jatkoa.

Tulosten perusteella voi todeta, että työpajatoiminta on ollut oiva tilaisuus saada tukea ja ymmärrystä toisilta samassa tilanteessa olevilta työntekijöiltä. Monien haastateltavien kohdalla perhevalmennus oli aiheuttanut hämmennystä, eikä siitä ollut työmuotona ehjää mielikuvaa. Toiset työntekijät kertoivat, ettei esimieheltä saanut tarpeeksi tietoa tai tukea perhevalmennuksen osalta. Lohen ja Niirasen (2005) tutkimus osoittaa, että työntekijät saavat työpaikalla enemmän tukea työyhteisön jäseniltä kuin esimieheltään. Myös opinnäytetyöni tulokset osoittavat, että työpajatoiminnan työntekijöitä ovat olleet pääasiallisia tuen antajia toisilleen.

Tulokset osoittavat, että erityisen tärkeäksi oman työn kannalta koettiin työpajoissa käydyt yhteiset keskustelut ja kokemusten jakaminen. Juuri emotionaalista tukea koettiin välittyvän keskustelujen kautta. Estola ym. (2007) toteavatkin, että yhteiset keskustelut työyhteisössä ovat tärkeä sosiaalisen tuen muoto. Työntekijät kuvasivat, että epävarmoissa tilanteissa toisilta saatiin henkistä tukea ja ymmärrystä. Tätä kautta ammatillinen itseluottamus oli parantunut.

Työpajoissa välittyi tunne perhevalmennustyön merkittävydestä ja tätä kautta motivaatio työtä kohtaan kasvoi. Yoonin ja Thyen (2000) tutkimuksen mukaan sosiaalinen tuki lisää motivaatiota ja työhön sitoutumista. Opinnäytetyöni haastateltavat kertoivatkin toisilta saadun tuen motivoineen heitä perhevalmennustyöhön.

Tulokset osoittavat, että toisiin perhevalmennuksen ohjaajiin tutustuminen koettiin erittäin tärkeänä. Sen kuvailtiin olevan jopa parasta, mitä työpajat tarjosivat. Erityisesti uuden työmuodon alkuvaiheessa tutustuminen toisiin toimijoihin nähtiin rikkautena.

Arviointi tuen saaminen linkittyy tutkimustulosteni perusteella emotionaaliseen ja tiedolliseen tukeen. Työntekijät nimittäin arvioivat omaa toimintaansa juuri toisiltaan välittyneen tiedon ja kokemusten jakamisen pohjalta. Draamallisten harjoitusten koettiin tukevan oman toiminnan arvioimista. Harjoitukset koettiin muutenkin mielekkääksi työtavaksi, jonka kautta lähes kaikkien työntekijöiden ryhmänohjaustaidot paranivat. Kokemusten jaon ja toiminnallis-

ten harjoitusten välityksellä toimijat saivat myös instrumentaalista tukea. Heidän ammattitaitonsa kehittyi muun muassa aikuisryhmän ohjaamisessa.

Opinnäytetyöni osoittaa työtovereilta saatavan sosiaalisen tuen merkityksen uuden työmuodon kohdalla. Kollegoiden vertaistuki on auttanut jaksamaan työssä ja motivoinut työntekijöitä kehittämään omaa osaamistaan. Esimiesten olisi hyvä pohtia alaistensa kanssa sitä, voisiko tällaista vertaistuella toimivaa työpajatoimintaa järjestää tulevaisuudessa uusien työmuotojen opettelussa tai yleensäkin hankaliksi koetuissa ja stressaavissa työtilanteissa. Tutkimustulosteni perusteella uskallan arvioida, että ajan järjestäminen tällaiselle toiminnalle on järkevää, sillä se tukee työntekijöiden työnhallintaa ja lopulta myös ajankäyttöä esimerkiksi valmennusryhmien suunnittelussa.

Tulokseni osoittavat, että Ryhmän 1 ja 2 kohdalla työpajatoiminta oli tukenut enemmän perhevalmennustyötä kuin työntekijöiden läpikäymä ABC-koulutus. Koulutuksen koettiin olevan sekava, eikä siitä ollut saatu eväitä omaan työhön. Ryhmän 3 haastateltava taas koki koulutuksen hyödylliseksi. ABC-koulutuksen tutkiminen ei ole opinnäytetyöni tutkimuskysymysten kannalta olennaista, mutta nostin aineistosta nousseet ilmaisut esille, sillä myös koulutuksen tarkoitus oli tukea perhevalmennustyötä. Ryhmien välinen ero voi johtua siitä, että Ryhmän 1 ja 2 työntekijät olivat käyneet koulutuksen ensimmäisten koulutettavien joukossa. Ryhmän 3 haastateltava oli taas osallistunut siihen myöhemmässä vaiheessa. ABC-koulutus on mahdollisesti kehittynyt ja näin vastannut Ryhmän 3 ainoan haastateltavan tarpeisiin paremmin kuin ensimmäisten koulutusryhmien kohdalla.

Työpajatoiminnan mahdollisen jatkon suunnittelussa tulisi ottaa huomioon eräitä seikkoja, jotka vaikuttavat toiminnan sisältöön. Ensinnäkin olisi hyvä pohtia sitä, miten uudet työntekijät otetaan mukaan toimintaan. Kokeneemmat toimijat ovat nimittäin tässä vaiheessa jo uusien haasteiden edessä, eikä heillä välttämättä ole enää mielenkiintoa käsitellä asioita, jotka koskettavat aloittelijoita. Uusilla ja kokeneilla toimijoilla on siis erilaiset tarpeet, joita ei ehkä pystytä yhdessä samassa työpajassa tyydyttämään. Yhtenä mahdollisuutena on järjestää aloittelijoille ja kokeneille omat työpajansa, jotka molemmat toimisivat vertaistuen periaatteella. Toisaalta tässä muodossa arvokkaan hiljaisen tiedon jakamista ei tapahtuisi niin, että uudet oppisivat kokeneilta tärkeää kirjoittamatonta tietoa. Kahden työpajaryhmän organisointi voisi tulla myös vaikeaksi työntekijöiden ajallisen rajallisuuden vuoksi.

Työpajoihin voisi mahdollisesti pyytää ulkopuolisia luennoitsijoita perhevalmennuksen eri aihealueita tarkentamaan. Tosin kuitenkin niin, että työpajat toimisivat edelleen vertaistuen periaatteella. Tiettyyn asiaan perehtynyt kouluttaja voisi tuoda työntekijöille uutta näkökulmaa esimerkiksi jostain hankalaksi koetusta asiasta. Perhevalmennuksen työntekijöiden tulisi pohtia esimiestensä kanssa, sitä kuka tulevaisuudessa vastaa työpajatoiminnan organisoinnista.

ta. Olisiko mahdollista, että työpajoja suunnittelisi ja ohjaisi vuorotellen eri henkilöt? Työntekijät voisivat luoda toiminnalle raamit, jonka puitteissa eri henkilöt pystyisivät työpajakerran toteuttamaan. Tosin on mietittävä hyvin tarkasti, toimisiko tällainen järjestely käytännössä.

Työpajatoiminnan jatkoa on pohdittava myös siltä kannalta kuinka pitkään sen jatkaminen yleensä on mielekästä. Perhevalmennuksen tullessa toimijoille tutuksi ja kokemus usean ryhmän ohjaamisesta vaikuttavat siihen, ettei työmuotoa tukevaa toimintaa enää välttämättä tarvita. Silloin kun työpajatoiminta alkaa toistaa itseään, on hyvä pohtia sen lopettamista ainakin perhevalmennuksen tukemisen kannalta. Uskon, että työpajatoimintaan osallistuneet työntekijät ovat saaneet hyvän pohjan perhevalmennustyöhön. Heillä on luultavasti eväitä uusien työpariensa perehdyttämiseen silloin kun pajatoiminta päätetään lopettaa.

Työpajatoimintaa päädyttiin jatkamaan ainakin syksyn 2009 ajan. Jatkotutkimusta opinnäytetyölleni olisi mielenkiintoista tehdä sosiaalisen tuen saamisesta ja työpajatoiminnan tuesta käytännön valmennustyölle nyt, kun useilla työntekijöillä on perhevalmennuksen ohjaamisesta enemmän kokemusta. Tutkimuksella voisi mahdollisesti saada enemmän tietoa siitä, minkälaisia eroja kokeneiden ja aloittelevien työntekijöiden välillä on, kuin mitä itse tässä tutkielmassani sain.

Lähteet

- Aaltola, J. & Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keuru: virikkeitä aloittelevalla tutkijalla. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ahlfors, J. 2009. Lastensuojelutyöntekijöiden sosiaalinen tuki. Epävirallisen ja virallisen sosiaalisen tuen kartoitus työntekijöiden näkökulmasta. Sosiaalityön pro gradu - tutkielma. Tampereen yliopiston Porin yksikkö.
- Albrecht, T.L & Adelman, M.B. 1987. Communicating social support. A theoretical perspective. Teoksessa T.L. Albrecht & M.B. Adelman (toim.) Communicating social support. Newbury Park: Sage.
- Albrecht, T.L., Burleson, B.R. & Goldsmith, D. 1994. Supportive communication. Teoksessa M.L. Knapp & G.R. Miller (toim.) Handbook of interpersonal communication. (second edition.) Thousand Oaks: Sage.
- Burleson, B.R., Albrecht T.L., Goldsmith, D & Sarason, I.G. 1994. Introduction. The communication of social support. Teoksessa B.R. Burleson, T.L. Albrecht & I.G. Sarason (toim.) Communication of social support. Messages, interactions, relationships and community. Thousand Oaks: Sage.
- Callaghan, P. & Morrissey, J. 1993. Social support and health: A review. Journal of Advanced Nursing.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.
- Estola, E., Kaunisto, S., Keski-Filppula, U., Syrjä, L. & Uitto, M. 2007. Lupa puhua. Kertomisen voima arjessa ja työssä. Juva: PS-Kustannus.
- Helsingin kaupunki. 2010. Viraston esittely. http://www.hel.fi/wps/portal/Sosiaalivirasto/Artikkeli?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/sosv/fi/Viraston+esittely. Luettu 15.1.2010.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus.
- Kumpusalo, E. 1991. Sosiaalinen tuki, huolenpito ja terveys. Sosiaali- ja terveyshallitus. Raportteja 8/1991. Helsinki: VAPK.
- Liukkonen, R. & Lukman, L. 2007. Sosiaalialan tehtävärakenteiden ja toimintamallien kehittäminen Helsingin kaupungin sosiaalivirastossa. Tehty-hanke. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.
- Lohi, S. & Niirainen, V. 2005. Yksin tätä työtä ei voi tehdä. Sosiaalityöntekijöiden osaamisen tuki ja osaamisen jakaminen lastensuojelutyössä. OSAATKO-KARTUKE -hankkeen julkaisu 6. Minna Canth -instituutti. Kuopio: Sosiaalityön ja sosiaalipedagogiikan laitos.
- Mikkola, L. 2000a. Supportiivinen viestintä hoitotyössä. Sosiaalisen tuen tutkimusnäkökulmien tarkastelua. Puheviestinnän lisensiaattitutkimus. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos.
- Mikkola, L. 2000b. Supportiivinen viestintä ja sosiaalinen tuki työyhteisössä. Teoksessa M. Valo (toim.) Nykytietoa puheviestinnän opetuksesta. Jyväskylä: Kopjyvä.

Mikkola, L. 2006. Tuen merkitykset potilaan ja hoitajan vuorovaikutuksessa. Jyväskylän yliopisto.

Miller, K. 1999. Organizational Communication: Approaches and Processes, 2.painos. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co.

Perhevalmennuksen käsikirja. 2007.

Salo, O. & Tuunainen, K. 1996. Da capo. Alusta uudelleen. Hämeenlinna: Karisto.

Soini, S., Vahtera, J., Joki, M., Aaltonen, J., Bifelt, L., Lähteenmäki, S. & Utriainen, A. 2002. Psykososiaalisen työympäristön arvioiminen. Työsuojeluoppaita ja -ohjeita 36. Tampere: sosi-aali- ja terveysministeriö.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Gummerus.

Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. 2002. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vataja, K. & Julkunen, I. 2004. Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Tutkimuskatsaus. Fin Soc työpapereita 5/2004.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Yoon, J. & Thye, S. 2000. Supervisor support in the work place. Legitimacy and positive affectivity. Journal of Social Psychology 140.

Liitteet

Liite 1 Teemahaastattelurunko

Teemahaastattelurunko

Taustatiedot:

Ammattinimike

Työtausta - koulutus

Kuinka pitkä työkokemus?

Kuinka monta perhevalmennusryhmää ohjannut?

- 1 Miten työpajatoiminnan tavoitteet ovat toteutuneet?
- 2 Onko tukenut perhevalmennustyötä? Miten se ilmenee?
- 3 Miltä vertaisryhmätuki on tuntunut?
- 4 Miten se on ilmennyt
- 5 Minkälaista tietoa, ohjausta ja neuvontaa olette saaneet toisiltanne?
- 6 Millaista palautetta olette saaneet toisiltanne omasta toiminnastanne?
- 7 Miten työpajatoiminta on vaikuttanut ammattitaidon kehittymiseen?
- 8 Miten työpajatoiminta on kehittänyt työpajatoimintaa?

Liite 2 Analyysitaulukot

Miten työpajatoiminta on tukenut perhevalmennustyötä

Ryhmä 1

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Mul on ainakin hyviä kokemuksia, koska se on ollut niinkun oikeesti sen kansion rinnalla se konkreettinen tekeminen kun me ollaan siellä yhdessä tehty, niin se on ollut musta parasta, parempi kun se kansio. Se on just hyvä, että sitä kansiota ollaan siis yhdessä käsitelty siellä.	Konkreettinen tekeminen yhdessä ja perhevalmennuskansioon tutustuminen koettu hyväksi.	Perhevalmennusmateriaaliin tutustuminen.	
Se kansio on aika teoreettinen loppujen lopuksi, että toivottavasti työpajat jatkuvat. Siellä kun sitä käsitellään niinkun yhdessä, ettei tartte vaan yksin lukea, niin mä tykkään siitä tosi paljon.	Perhevalmennuskansion läpi käyminen yhdessä mielekästä.		
Tota koen sen kyllä hyväksi silleen kun just se kirja on niin iso, ettei sitä lukemalla jää semmosta näppituntumaa siitä, niin niitä voi käsitellä työpajoissa. Must on aika vaikeeta se olennainen poimia siitä isosta keltasesta kirjasta. Niin niin et se on niinkun purtu valmiiksi, että mitä sieltä löytyy.	Perhevalmennuskansiosta nostetaan oleellinen esille työpajoissa.		
” Ja se yhdenmukaisuus on tärkeä, koska kuitenkin meiltä odotetaan sitä perhevalmennuksissa et se ois samanarvosta kaikille asiakkaille, että senkin takia tää on musta tosi hyvä ja tärkeä.	Työpajatoiminta tärkeää ryhmien yhdenmukaisuuden kannalta.	Valmennusryhmien sisältöjen käsittely tasalautaiseksi.	
Sit kun me ei aina vedetä saman parin kanssa niin se on sit ettei tarvi taas hioa sitä toisen kanssa, et jokaisella on niin kun tavallaan vähän ne samat lähtökohdat. Et ei tarvi niinkun kaikkea miettiä alusta.	Toimijoille samat lähtökohdat perhevalmennustyöhön.		
Mun mielest siis esimerkiks se, että kun on se että kun on se ohjaajien pari ja sit suunnitellaan niit kertoja niin me puhutaan tavallaan samaa kieltä ja voidaan niinkun viitata niihin työpajakokemuksiin sitten siinä suunnittelussakin että sitten niikun toinen ei puhu tästä ja toinen tosta vaan et sieltä löytyy sellasta yhteistä pohjaa siihen ohjauksen suunnitteluun ja keskusteluun.	Työpareille yhteinen pohja ryhmien suunnitteluun.		
Mä oon kanssa tykännyt niistä ja mun mielestä sekin, että kun siellä sitten tutustuu muihin perhevalmennuksen ohjaajiin ni sit ku rupee ohjaamaan niiden kanssa ryhmää niin ei silloin nää silloin ensimmäistä kertaa. Se on ollu tosi hyvä, että on tutustunut jo siellä työpajassa.	Tutustumista muihin perhevalmennuksen ohjaajiin pidetty hyvänä.	Toimijoiden tutustuminen uusiin työpareihin.	
Että varsinkin tässä perhevalmennusryhmien ohjaamisen alussa on erittäin hienoa tutustua muihin, jotka tekee sitä samaa työtä.	Hienoa tutustua kollegoihin.		
Et just toi, että tota tota oppii tuntemaan ihmisiä ja ja sillä tavalla niin sitten on helpompi työskennellä.	Yhdessä työskenteleminen helpompaa, kun tutustuu toisiin ohjaajiin.		

Joo mun mielestä kans paras anti on ollut just se että tutustuu muihin tota työntekijöihin.	Työpajoissa parasta on muihin ohjaajiin tutustuminen.		
No kuten sanoin tossa ihan alussa niin se draamamuoto oli sellanen, et tuntu silleen pöntöltä, ai et nyt mä oon mies mut niin se on sit kuitenkin ollut ohjaajana tosi hyvä juttu kun on ollut ja varmasti sit toisaalta kun leikkinyt vanhempaakin niin on ryhmänohjaukseen saanut uusia tapoja ja vinkkejä.	Draamalliset harjoitukset tukeneet ryhmänohjaustaidon kehittymistä.	Ryhmänohjaustaitojen vahvistaminen.	
Niin siin ku asettuu vanhemman rooliin ja sitten niinkun niit ohjaajia niinkun ottaa sillälaila et miten ne oikeesti vie sitä niin se on musta ollut tosi hyvä tapa tehdä töitä. Siis just ne draamalliset harjoitukset, koska niistä saa sit eväitä ihan käytännön työhön.	Draamallisista harjoituksista eväitä ryhmien ohjaamiseen.		
Joo ja sit se oli mun mielest hienoa, et oli niitä draamallisia kertoja et vaikka kaikilla varmaan oli aluks sellanen vähän arasteleva olo, mut sit miten hyvin kaikki soljahtikin yhtäkkiä siihen rooliin että että sit ne niinkun roolit pysy. Et kyl se kertoo et ne oli hyviä kuitenkin ne harjoitukset ihan ryhmänohjausharjoituksen kannalta.	Draamalliset harjoitukset hyviä ryhmänohjaustaitojen kehittymisen kannalta.		
Että sieltä tulee tavallaan semmosta käytännön neuvoa ja tota sitten oivalluksia ja vinkkejä, et totahan voi hyödyntää ja tota käyttää.	Saa käytännön neuvoja ja vinkkejä, joita voi omassa työssään hyödyntää.	Kokemusten ja taitojen jakaminen	
Yks mikä mun mielestä on ollut hyvä on se, et sielt tulee kuitenkin aina joltain jotain uusii ideoita mitä ite ei oo ajatellutkaan tai mitä ei oo ennen nähnytkään.	Saa uusia ideoita omaan työskentelyyn.		
Ne on niinkun työntekijöiden vertaisryhmiä just niinkun tossa ideoitten vaihtamisessa ja kaikess siinä, että varsin hyviä.	Työntekijöiden vertaisryhmiä.		
Siellä toisilta saa kauheen hyviä vinkkejä ja ohjeita, joita voi sit hyödyntää omassa työssä	Toisilta saatuja ohjeita voi hyödyntää omassa työssään.		
Sit justiinsa ne asiat mitkä itteensä just vaivaa, et miten tän nyt sitten sais hoidettuu ja mis ite on vähän epävarma, niin siellä oon kaikki puhunut ja sitten niinkun toisilta saa sitten kauheen hyviä vinkkejä ja ohjeita.	Työpajoissa voi puhua epävarmoista asioista ja saada toisilta hyviä vinkkejä vaikeisiin tilanteisiin.		
Siis siellä tulee ilmi se että kuinka tärkeä työmuoto perhevalmennus on, siel työpajassa, et kyl se tuo sitä motivaatiota ja jaksaa suunnitella ja tehdä niitä iltoja ja muuta et kyl se on mun mielestä ihan konkreettinen asia, mikä tukee valmennustyötä.	Työpajoissa tulee ilmi perhevalmennuksen merkitys työmuotona ja tämä lisää motivaatiota.	Työntekijöiden motivaatio lisääntyy	
Työpajat jotenkin lisää sitä omaa motivaatiota perhevalmennukseen. Se tuo sitä motivaatiota tehdä mahdollisimman hyvin oma työ.	Motivaatio työmuotoa kohtaan lisääntyy.		

Minkäläistä sosiaalista tukea työntekijät ovat työpajoissa saaneet

Ryhmä 2

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Kokemusten jakaminen ainakin on, että kerrotaan ihan, että miten on mennyt käytännössä ne ryhmät, et sehän on sitä kokemusten jakamista nimenomaan ja niistä sitten on opittu. Sitähän on se vertaistuki	Kokemuksia jaetaan ja sitä kautta opitaan.	Emotionaalinen tuki	Minkäläistä sosiaalista tukea työntekijät ovat saaneet työpajoissa?
Mä koen , että se on ollut erittäin hyvä kun mä vertaan esimerkiksi siihen koulutukseen, siihen kolmen päivän koulutukseen niin tota mä oon saanut tästä enemmän kun siitä koulutuksesta et kyl vertaistuki niin siis on hyvä, ainakin mulle on ollut huomattavasti antosampi.	Vertaistuki on antanut paljon.		
Niin mut kun sä meet työpajaan niin sä tiedät, et mihin sä meet, mihin se johtaa ja mitä varten sä siellä istut. Okei, että mä saan sieltä itselleni sellasta pääomaa ja vertaista ja jota mä voin sitten toteuttaa siellä käytännön valmennuksissa. Se on niinku sellasta selkeää.	Työpajoissa saa ammatillista pääomaa ja vertaistukea, jota voi hyödyntää valmennuksissa.		
Sekin kun se ehkä pelotti aluks joitakin se perhevalmennus ja oltiin että mikä tää juttu oikein on. Mutta sitten näistä työpajoista on saanut muilta tukea ja uskaltanut olla siinä ihan täysillä mukana ja ymmärtänyt just ettei ole väärässä eikä kukaan tee väärin. Muilta on saanu just kuulla niitä kokemuksia ja niistä on oppinut.	Työpajoissa saatu muilta tukea ja jaettu kokemuksia.		
Niin ehkä se on sellanen paikka jossa voi sanoa, että tää tuntuu vaikeelta tai tää on mennyt pieleen tai. Et se on ihan okei tuoda se julki ja muut sit ymmärtää.	Työpajoissa voi tuoda esille vaikeita asioita ja saada toisilta ymmärrystä ja apua.		
Ehkä semmonen isompi koulutus, ni saattaa olla vaikeempi tuoda sellasii henkilökohtasempii kokemuksii esille. Työpajoissa se on mahdollista.	Työpajoissa on aikaa henkilökohtaisten kokemusten jakoon.		
Se on ilmennyt sillälailla että mä olen saanut keskustella täsmäihmisten kanssa, sellasten ihmisten kanssa tästä yhteisestä aiheesta. Mä nimenomaan just tiedän että että jokaisen kanssa mä saatan olla työpari.	Työpajoissa saa keskustella kollegoiden kanssa, jotka tekevät samaa työtä.		
No tietysti ihan tietoa niistä eri aiheista, jota ollaan käsitelty työpajoissa.	Saatu tietoa perhevalmennuksen eri osaluokista.	Tiedollinen tuki	
Ollaan saatu tietoa ihmisten kokemuksista perhevalmennusryhmistä.	Saatu tietoa toisten kokemuksista liittyen perhevalmennusryhmiin.		
ja onhan meillä ollut ihan materiaalia, et onhan me kerätty ihan materiaalia ja tietoa perhevalmennuksen eri osaluokista työpajoihin.	Työntekijöille on jaettu tieteellistä materiaalia perhevalmennukseen liittyvistä osaluokista.		

ollaanks me millään tavalla kommentoitu toistemme toimintaa. Ei me kyl oikeestaan siellä niinkään toistemme toimintaa arvioida.	Työpajoissa ei arvioida toisten toimintaa.	Arviointituki	
No silloin alussahan kun olin niitä demonstraatioita niin silloinhan me saatiin siinä omasta toiminnasta palautetta.	Demonstraatio harjoituksissa saatu palautetta omasta toiminnasta.		
Kyl siinki tuli jotain koska mä muista itte saaneeni silloin just positiivista palautetta kun mä olin huomioinu jonkun tai tehnyt jonkun kysymyksen josta oli sitte jotain, et just sen verran niissä harjoituksissa varmaan tuli.	Demonstraatio harjoituksissa saatu positiivista palautetta.		
et sillain nyt ainakin ollaan saatu palautetta ja sit tietysti ne jotka sitä aina on valmistellu niin onhan ne saanu siitä tavallaan palautetta koska 5 ensimmäisestä kerrasta kerättiin arvio, niin onhan siitä täytynyt tulkita sitä palautetta tavalla tai toisella.	Työpajatoiminnan suunnittelijat ovat saaneet palautetta itse työpajatoiminnasta.		
Mun mielestä kaikki mitä siellä on ollut. kyl mä ainakin peilaan siihen, et miten mä teen tai miten se siellä opittu tai nähty tai kuultu ni miten mä voisin hyödyntää sitä omalla, omaa persoonaani ja sitten niihin ryhmiin. Omaa toimintaani oon kyllä joutunut arvioimaan.	Työpajatoiminta tukee oman toiminnan arviomista.		
No just sillä, että siellä keskustellaan, et miten on mennyt ja miten ja me kokeiltiin tätä ja toinen on kokeillut noin ja sit sä voit just siihen verrata ja oonks mä tehny näin ja mitä ja. Esimerkiks näin ja varmaan monella muulla tavalla mutta se on yks, joo.	Kokemuksien jakamisen kautta voi vertailla omaa toimintaa.	Instrumentaalinen tuki	
Ja siinä on niinkun joutunut itte opiskelemaan vähän lisää. Et mä oon ainaskin itte innostunut ottamaan asioista selvää ja sitten kun on jostain innostunut niin sä löydätkin niitä lähteitä ja niitä tapoja miten sä saat asioista selvää että se on niinku ittestään sitten kiinni ja sen kauttahan sä kehityt siinä vetäjänä ja muutenkin. Mä olen ainakin ollut henkilökohtaisesti tyytyväinen siihen että on se innostus päällä myös siihen tiedonhakemiseen.”	Työpajatoiminta lisää innokkuutta ottaa asioista itse selvää ja tätä kautta ammattitaito kehittyy.		
Kyllä, et lisää lisää lisää lisää. ja niitten kysymysten kautta mitä tulee siellä ryhmien vedossa, et okei toi jäi tonne ja sit mä voin ihan rehellisesti sanoa että hei kuule nyt mä en ihan oikeesti tiedä et mitä, miten kuuden kuukauden ikäinen vauva tässä tilanteessa toimii mut palataan asiaan, et osaa niinkun rennosti lähtee siihen ja myöntää, että en tiedä, selvitetään. Sellanen rentous kehittyy työpajoissa ja sit kun tulee kokemusta niistä ryhmistä.	Kehittyy tunne siitä, ettei aina tarvitse tietää kaikkea. Oman tietouden rajallisuuden hyväksyminen kehittyy.		
No varmasti varmasti niitä ryhmänohjaustaitoja ja sitten sellaista vähän niinkun ihmistuntemustakin kehittyy, et vähän on niinku jotenkin sellasia ihmisiä jota näkee vain sen tietyn ajan siinä et minkähän tyyppinen tuo on ja onko sillä sitten mielenpäällä jotakin muuta mitä se sitten ei ehkä tuo julki. et vähän semmostakin.	Ryhmänohjaustaidot ja ihmistuntemus kehittyy.		

<p>No on se ehdottomasti se että kun mä olen saanut olla mukana rakentamassa sitä työpajakertaa. Kyllä mä nyt niinkun oikeesti kuvittelen että aikataulutuksesta olen oppinut jotakin.</p>	<p>On opittu järjestämään työpajatoimintaa.</p>		
<p>No no sekä ne pajat että sitten nää ryhmät yhteensä niin sanoisin että ne on tuonut sellasta niinku että taitoa on ehkä ollut mutta on tullut tietysti myös lisää ja se rohkeus niinkun tehdä ja olla niin sitä. Siis varmasti on tuonut myös sitä tietoa ja kaikkea tällästä paljon mutta se että sit niinkun sä voit käyttää sitä ja että sun ei tarvi sitä kaikkee tietoa ja taitoas kertoa sille yhdelle ryhmälle. Että se ei ole niinkun mikään mun taidon näyte se, juttu niin mun mielestä se on tuonut niinkun myös sitä.</p>	<p>Työpajat ja kokemus perhevalmennusryhmistä antanut rohkeutta omaan toimintaan ja lisännyt oman ammatillisen rajallisuuden hyväksymistä.</p>		