

VOIMAVARAKESKEISEN PERHETYÖN KOULUTUKSEN MERKITYKSIÄ
PUNAISEN RISTIN NUORTEN TURVATALOJEN HENKILÖSTÖLLE

Aapo Pääkkö
Opinnäytetyö, SYKSY 2017
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Pääkkö, Aapo. Voimavarasuuntautuneen perhetyön koulutuksen merkityksiä Punaisen Ristin Nuorten turvatalojen henkilöstölle, syksy 2017, 51 sivua, 1 liite. Diakonia ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata kahden 30 opintopisteen laajuiseen voimavarakeskeisen perhetyön koulutuksen merkityksiä Punaisen Ristin Nuorten turvatalojen henkilöstölle. Tarkoituksena oli tuottaa tietoa turvatalolaitokselle koulutusinvestoinnin mielekkyydestä ja kouluttajayhteisölle koulutuksen toimivuudesta ja mahdollisista kehittämiskohteista.

Opinnäytetyö on fenomenologiseen tutkimusperinteeseen liittyvä teemahaastattelu. Tutkimusaineisto sisälsi kymmenen puolistrukturoitua yksilöhaastattelua, kaksi haastateltavaa jokaisesta viidestä turvatalosta.

Tutkimus osoitti, että koulutukseen osallistuminen koettiin pääsääntöisesti mielekkääksi ja hyödylliseksi, vaikka joitakin kriittisiäkin ääniä koulutusta kohtaan oli. Enemmistö haastateltavista kuvasi koulutuksen jälkeen olleensa yhteistoinnillisemmassa, läpinäkyvämmässä, dialogisemmassa ja reflektiivisemmässä suhteessa asiakkaisiinsa. Osalle haastateltavista koulutus oli vaikuttanut myönteisesti myös henkilökohtaiseen elämään. Työntekijöiden neuvomisen ja tietämisen tarve asiakassuhteissa väheni ja asiakkaiden oma toimijuus työskentelyprosesseissa ja ongelmien määrittelyssä vahvistui. Lisäksi koko turvatalolaitoksen henkilöstön keskinäinen tuntemus ja työtapojen yhtenäisyys ja yhteinen käsitteellinen pohja vahvistuivat. Koulutuksia kohtaan kohdistui myös vähäistä kritiikkiä siitä, että koko turvatalolaitoksen yhteinen koulutus vei määrärahat muihin koulutuksiin osallistumiselta. Useamman työntekijän samanaikainen koulutuksessa oleminen tuotti haasteita työvuorojen järjestämiselle joissakin työyhteisöissä. Aineiston pohjalta on mahdollista päätellä, että koko henkilöstön kouluttaminen tuottaa organisaation tasolla parempaa tulosta, kuin työntekijöiden lähettäminen yksittäin lyhyempiin tai pidempiin koulutuksiin.

Asiasanat: voimavarasuuntautunut, perhetyö, perhetyön koulutus, kehittäminen

ABSTRACT

Pääkkö, Aapo.

Autumn 2017. 51 ., 1 appendix. Language: Finnish.

Diakonia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services.
Option in Bachelor of Social Services

The experienced significance of tailored resource orientated family work trainings for the personnel of the Finnish Red Cross Emergency youth shelters.

The object of this thesis is to depict the experienced significance of two resource orientated family work trainings for the personnel of the Finnish Red Cross Emergency youth shelters. The aim is to gather information for the Youth Shelter Department to assess the value of the training as an investment and to offer data about the practical aspects of the trainings to help the trainers discover potential areas of improvement. This theme interview is related to phenomenological approach was used to conduct ten receptive interviews. Two employees were interviewed from each youth shelter.

The results of the research show that the training was mainly seen as valuable and useful, although some critical thoughts were also voiced. The majority of the interviewed employees expressed having a more cooperative, transparent, dialogical and reflective relationship with their customers after the training. Some of the interviewees also saw positive changes in their personal lives as a result of the training. The employees' need to advise and knowledge was diminished, while the customers gained more influence in the problem-defining and working process. In addition, the personnel of the Youth Shelter Department gained a more unified understanding of the methods and concepts used in their work.

The training also received some criticism, as the joint training for the whole Youth Shelter Department consumed most of the training budget, excluding other training options. Some work communities also found it difficult to arrange work schedules when many employees attended the training at the same time. Educating the whole personnel is more cost-efficient for the organization than training the employees separately.

Keywords: Resource oriented training, familywork, Red Cross Emergency youth shelter

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 Perhe	7
2.2 Perhetyö	9
2.3 Punaisen Ristin Nuorten turvatalojen perhetyö	11
3 VOIMAVARAKESKEINEN PERHETYÖN KOULUTUS	
TUTKIMUSKOHTENA	13
3.1 Voimavarakeskeisyys	13
3.2 Dialogisuus	14
3.3 Reflektiivisyys	15
3.4 Narratiivisuus	16
3.5 Ratkaisukeskeisyys	17
4 TÄYDENNYSKOULUTUS TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISENÄ	20
4.1 Sosiaalialan täydennyskoulusten taustaa	20
4.2 Voimavarakeskeisen perhetyön koulutuksen tavoitteet	21
4.3 Voimavarakeskeisen perhetyön koulutuksen toteutus ja sisältö	23
5 AINEISTONKERUU JA TUTKIMUSMENETELMÄT	24
5.1 Tutkimusmenetelmä	24
5.2 Aineistonkeruu	25
5.3 Aineisto	26
5.4 Aineiston analyysi	27

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET, EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	29
6.1 Koulutuksen henkilökohtaiset ja ammatilliset merkitykset työntekijöille	29
6.2 Koulutuksen merkitykset asiakastyölle ja yhteistyösuhteille	33
6.3 Koulutuksen merkitykset työyhteisölle	39
6.4 Koulutuksen merkitykset turvatalolaitokselle	41
7 POHDINTAA	44
7.1 Eeettisyys ja luotettavuus	44
7.2 Johtopäätökset ja pohdinnat	46
7.3 Oma ammatillinen kasvu	48
LÄHTEET	49
LIITEET	52
Liite1	

1 JOHDANTO

Pyrin tässä sosionomikoulutuksen opinnäytetyössä selvittämään millaisia merkityksiä Punaisen Ristin Nuorten turvatalotoimen henkilöstö antaa heille räätälöidyille voimavarakeskeisille perhetyön koulutuksille. Tutkittavina olivat koulutuksiin osallistuneet kriisi- ja perhetyöntekijät sekä muu niihin osallistunut henkilöstö. SPR:n turvatalotoimi tilasi voimavarakeskeisiä perhetyön koulutuksia henkilöstölleen Dialogic Partner Oy:ltä, joka toimi koulutuksen järjestäjänä.

Koulutukset järjestettiin peräkkäisinä vuosina 2013–2014 ja 2015–2016. Koko henkilöstölle suunnattu koulutus on iso investointi ja sen merkitystä työntekijöille oli mielekästä tutkia. Tutkimuksen tekemiseen liittyy myös oma ammatillinen kiinnostukseni asiaan, koska toimin perhetyöntekijöiden kouluttajana ja työnhajajana. Tutkimus tehtiin yhteistyössä Punaisen Ristin turvatalotoimen kanssa. Tavoitteena oli tuottaa heille tietoa koulutuksen erilaisista merkityksistä ja sitä kautta arviointipohjaa koulutusinvestoinnin vaikuttavuudesta.

Perhepalveluiden kehittäminen asiakaslähtöisemmiksi ja vaikuttavimmiksi on tärkeää sekä taloudellisista että inhimillisistä syistä. Perhe- ja tarvelähtöisellä varhaisella tuella voidaan saada aikaan taloudellista tehokkuutta. Ongelmallisten perhetilanteiden kehittymisen ehkäisy vakavammiksi ongelmiksi säästää lapsia, nuoria ja heidän perheitään suurelta määrältä erilaisia haittoja ja inhimillistä kärsimystä. Tutkimus toteutettiin fenomenologiseen tutkimusperinteeseen liittyvänä laadullisena teemahaastatteluna haastatteleamalla kymmentä voimavarakeskeisen perhetyön koulutuksen käynnyttä turvatalolaitoksen työntekijää.

Olen kouluttanut perheterapeutteja ja perhetyöntekijöitä vuodesta 2008 lähtien useissa eri organisaatioissa, joten koulutuksen merkitys opiskelijoille on minulle tärkeä sekä kiinnostava asia.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Perhe

Perhettä on yleisesti pidetty yhteiskunnan perustana. Perhetyön näkökulmasta parisuhde, perhe ja vanhemmuus ovat keskeisiä kiinnostuksen kohteita. Perheen määritelmä on jatkuvien määrittelykamppailujen kohteena. Tämä tuli selväksi esimerkiksi keskusteltaessa tasa-arvoisesta avioliittolaista eduskunnassa helmikuussa 2015. Juridisesta, sosiaalisesta, antropologisesta, uskonnollisesta tai kokemuksellisesta näkökulmasta tarkasteltuna perhe näyttäytyy ja määrittyy hyvinkin eri tavoin. Perheen määritelmä on myös oikeus- ja perhepolitiikkaa ja valittu määritelmä vaikuttaa lasten, heidän vanhempinsa ja pariskuntien saamiin sosiaalietuuksiin ja heidän asemaansa lain edessä. (Rönkkö & Rytönen 2010, 19.)

Perhelainsäädäntö koostuu avioliittoa, avoliittoa, rekisteröityä parisuhdetta ja avioeroa sekä lapsen asemaa koskevasta lainsäädännöstä. Isyys-, ottolapsi-, elatus- ja lapsenhuoltolainsäädäntö ovat myös osa perhelainsäädäntöä samoin kuin nimilainsäädäntö, joka liittyy osin perhesuhteiden määrittelyyn. Monet asiat, kuten sosiaalietuudet liittyvät erilaisiin perheen määritelmiin. Tästä esimerkiksi voisi mainita opintotuen muutoksia koskevassa julkisessa keskustelussa esiin nousseen tilanteen, jossa samassa asunnossa asuminen voi määrittää yhteisasumisen Kelan näkökulmasta ruokakunnaksi, vaikka kokemuksellisesti se voi merkitä vain saman asunnon vuokraamista yhteisellä vuokrasopimuksella. Ruokakunta ei eroa Kelan näkökulmasta parisuhteesta mitenkään taloudellisen huolenpitovelvollisuuden suhteen. Kelan pääjohtaja Elli Aaltosen ja muutosjohtaja Tommi Ståhlin mukaan ruokakunta on vain yksi esimerkki eri etuuksiin liittyvistä käsitteistä, jotka eivät vastaa nykyajan tarpeisiin. Useissa etuuslaeissa tarvittaisiin yksilön, perheen tai ruokakunnan käsitteen uudistamista ja yhdenmukaistamista. (Aaltonen & Ståhl HS 16.10.2017.) Eri kulttuureissa perheen määritelmät huolenpitovelvoitteineen ja valtasuhteineen poikkeavat toisistaan. Henkilökohtaiset arvostukset ja mieltymykset sekä erilaiset kanssakäymiset voivat nousta määrääviksi perhekäsitteen muotoutumisessa. Tästä seuraa, että

perheen määrittely ei ole enää yksiselitteistä, eikä perustu perinteisiin määritelmiin. (Jallinoja 2000, 188–196.)

Perhemuodot ovat monimuotoistuneet ja avioerot yleistyneet. 1950-luvulta 1990-luvulle neljännes avioliitoista päättyi eroon ja 1990-luvulla solmituista liitoista puolet päättyi eroon. Avoliittojen päättyminen eroon on vielä avioliittojakin yleisempää. (Rönkkö & Rytönen 2010, 217.) Näiden seurauksena joka kymmenes alaikäinen asuu uusperheissä. (Tilastokeskus 2017). Samaa sukupuolta olevien henkilöiden parisuhteen rekisteröiminen mahdollistui vuonna 2001 (Laki rekisteröidystä parisuhteesta 2001). Käytännössä perhelainsäädäntö ei ole seurannut perheiden monimuotoistumista ja ei-tyypillisten perhemuotojen yleistymistä.

Nykyinen perhelainsäädäntö lähtee heteroseksuaalisen ydinperheen normista tai perusolettamuksesta. Kaikki siitä poikkeava on juridisesti hankalaa tai tuottaa epä johdonmukaisuuksia lainkäyttöön ja hallintokäytäntöihin sekä isojakin käytännön hankaluuksia normioletuksesta poikkeaville perheille. Moringin mukaan perhelainsäädäntö tulisi päivittää perheiden todellisen moninaisuuden huomioivalle pohjalle. (Moring 2013.) Tästä kaikesta huolimatta perheiden monimuotoisuuden hyväksymisessä on tapahtunut myönteistä kehitystä viime vuosina.

Perheisiin kohdistuu monenlaisia paineita ja yhteiskunnalliset muutokset vaikuttavat perheiden sisäisiin suhteisiin. Yhteiskunnan poliittiset ja taloudelliset instituutiot, viranomaiset, lainsäädäntö ja taloustilanne sekä erilaiset etuudet ja velvoitteet vaikuttavat perheen rakenneominaisuuksiin: kokoon, koostumukseen, roolijakoon, perheenjäsenten välisiin suhteisiin ja elintason sekä laajemmin koko perheen elämäntapaan. Nämä perheen rakenneominaisuudet puolestaan vaikuttavat siihen, miten perhe toimii sosiaalipsykologisena ryhmänä, ja millaiset ovat perheen keskinäisen vuorovaikutuksen muodot. Perheen sisäinen vuorovaikutus muodostaa lapsen ja nuoren keskeisen kasvuympäristön ja vaikuttaa osaltaan siihen, millainen yksilö hänestä kehittyy. (Väänänen 2013, 54.)

Voimavarakeskeisen perhetyön näkökulmasta ihmisten keskinäiset suhteet, niiden rakentuminen ja erityisesti heidän omat kokemuksensa sekä käsityksensä siitä, millainen perhe heillä on, keitä siihen kuuluu ja millaisia voimavaroja perheellä sekä sen jäsenillä on, ovat keskeisiä.

2.2 Perhetyö

Perhetyö on työntekijän ammatillista ja tavoitteellista työskentelyä perheen tukemiseksi erialisissa elämäntilanteissa. Se on kontekstisidonnaista ja muotoutuu sen mukaan, missä, millaisessa tilanteessa ja millaisin tavoittein sitä tehdään. (Järvinen, Lankinen, Taajamo, Veistila, Virolainen, 2012,12.)

Perhetyötä tehdään monista erilaisista lähtökohdista ja sitä voidaan hahmotella ja jäsentää perustellusti varsin monin tavoin. Sosiaalihuoltolain 18. § mukaan perhetyö ei vaadi lastensuojelun asiakkuutta, jos se toteutetaan sosiaalihuoltolain mukaisesti. Tällöin perhetyöllä tarkoitetaan hyvinvoinnin tukemista sosiaaliohjauksella ja muulla tarvittavalla avulla tilanteissa, joissa asiakas ja hänen perheensä tai asiakkaan hoidosta vastaava henkilö tarvitsee tukea ja ohjausta omien voimavarojensa vahvistamiseksi ja keskinäisen vuorovaikutuksen parantamiseksi. (Sosiaalihuoltolaki 2014.)

Perhetyötä annetaan erityistä tukea tarvitsevan lapsen tai nuoren terveyden ja kehityksen turvaamiseksi. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.) Toisaalta perhetyötä voidaan tehdä myös lastensuojelulain perusteella sen 1. luvun 2. § mukaan. Lasten ja perheiden kanssa toimivien viranomaisten on tuettava vanhempia ja huoltajia heidän kasvatustehtävässään ja pyrittävä tarjoamaan perheelle tarpeellista apua riittävän varhain sekä ohjattava lapsi ja perhe tarvittaessa lastensuojelun piiriin. Lastensuojelun on tuettava vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa järjestämällä heille tarvittavia palveluita ja tukitoimia. Perhetyö voi olla yksi lastensuojelulain 2. § ja 3. § mukaisista perheen tukimuodoista ennaltaehkäisevässä tai korjaavassa työssä sekä lastensuojelun jälkihuollossa. Tehostettu perhetyö mainitaan lastensuojelulain 7. luvussa 36. §

avohuollon tukitoimien luettelossa. (Lastensuojelulaki 417/2007.)

Perhetyötä voidaan luokitella esimerkiksi seuraavalla Rönkön ja Rytkösen hahmottelemalla tavalla: **Perhekeskeinen näkökulma**, jolloin työtä ei kutsuta perhetyöksi (se voi olla vaikkapa mielenterveys- tai sosiaalityötä). Tällöin asiakasta tai asiakkaita pyritään auttamaan perhekeskeisestä näkökulmasta. **Perhetyö voi olla osana muita työmuotoja**, jolloin perheiden kanssa työskentely sisältyy muuhun työhön, esimerkiksi koulun ja kodin tai päiväkodin ja perheen välinen yhteistyö, päihdehuollossa tapahtuva perheen huomioiminen tai perheiden sopeutumisvalmennuskurssit osana potilasjärjestöjen toimintaa. Viimeiseksi **perhetyö itsenäisenä työmuotona**, jolloin työntekijöiden perustehtävänä on auttaa perheitä. Heillä on usein käytössä omia perhetyön työtapoja. (Rönkkö & Rytönen 2010, 29–31.)

TAULUKKO 1. Perhetyö asiakkaiden avuntarpeen mukaisesti

Ennaltaehkäisevä perhetyö	Kriisiperhetyö	Korjaava perhetyö
Voi olla mm. neuvontaa tai opastamista tai erilaisia tukipalveluita.	Kohdistetaan perheen tueksi kriisiytyneessä perhetilanteessa.	Kohdistetaan perheiden tueksi ongelmien kärjistyttyä. Jos on syntynyt huoli perheen pärjäämisestä, lasten- tai aikuisten turvallisuudesta tai perhetilanteen kehittymisestä pidempiaikaisesti huonompaan suuntaan.
Voi olla sosiaalihuoltolain mukaista ennaltaehkäisevää perhetyötä, varhaista tukemista tai puuttumista.	Syynä voi olla ristiriitojen kärjistyminen, äkillinen sairastuminen tai onnettomuus.	Tavoitteena tilanteen heikentymisen ehkäisy.
Arjen sujuvuus ja perheen hyvinvoinnin tukeminen on keskiössä.	Pyritään tarpeenmukaiseen kohdennettuun tukeen ja auttamaan perhe kriisitilanteesta normaaliin toimintakykyisyyteen.	Korjaavassa perhetyössä on usein mukana arvioinnin ja kontrollin elementtejä.

Taulukossa kuvatut näkökulmat saattavat vaihdella saman työskentelyn aikana asiakasperheiden tilanteiden muuttumisen mukaisesti. (Rönkkö & Rytönen 2010, 32–35.)

Perhetyö voidaan luokitella myös erialisten painotustensa ja toimintaympäristöjensä mukaan kolmeen eri luokkaan: **ennaltaehkäisevään perhetyöhön**, joka käsittää kotipalvelun, neuvolan, päivähoidon ja koulun perhetyötä, **lastensuojelun perhetyöhön**, jonka jakautuu kuntouttavaan- ja intensiiviseen perhetyöhön ja **vaativan perhetyön erityisalueeseen**, joka käsittää esimerkiksi psykiatriassa erityissairaanhoidossa tapahtuvan perhetyön ja Ensi- ja turvakotien liiton Alvari-perhetyön sekä monikulttuurisen perhetyön. (Järvinen, Lankinen, Taajamo, Veistila & Virolainen 2012, 70.)

2.3 Punaisen Ristin Nuorten turvatalojen perhetyö

Punainen Risti ylläpitää Suomessa viittä Nuorten turvataloa. Turvatalot sijaitsevat Helsingissä, Vantaalla, Espoossa, Tampereella ja Turussa. Turvatalot tarjoavat matalan kynnyksen apua ja tukea nuorille ja heidän perheilleen elämän erilaisissa pulmatilanteissa. Palkatun henkilöstön henkilötyövuosia kaikissa turvataloissa kertyi vuonna 2016 yhteensä 39,5. (SPR 2017.)

Punaisen Ristin Nuorten turvatalojen perhetyö kohdistuu useimmiten nuori-
soikäisiin, heidän perheisiinsä ja lähiverkostoihinsa. Nuorten turvatalojen tehtävänä on tukea kokonaisvaltaisesti nuorten, heidän perheidensä ja lähiyhteisöjensä elämänhallintaa ja sen lisäksi vahvistaa nuorten yhteenkuuluvuuden tunnetta. Turvataloilla oli vuonna 2016 yhteensä 2417 yksilö, perhe- tai verkosto-
neuvottelua. (SPR 2017.)

Eri turvataloilla tehtävä työ sisältää ennaltaehkäisevän perhetyön, kriisiperhetyön ja toisinaan myös korjaavan perhetyön elementtejä tai lastensuojelun perhetyön ja vaativan perhetyön elementtejä. Turvataloilla on monia erialisia kaikille taloille yhteisiä työmuotoja:

Kriisivastaanotto ja -majoitus nuorille, perheille suunnatut **avotyönä toteutetut keskustelupalvelut** eli ns. perhehuonetoiminta. Lisäksi kaikilla taloilla on **nuorten itsenäistymisen tukitoimintaa**, joskin Espoon turvatalolla se on erillisenä hankkeena. Kaikilla taloilla on myös **ystävätoimintaa**, jota toteutetaan pääasiassa ryhmä-, tukihenkilö- ja kummitoimintana. Turvatalot osallistuvat valtakunnalliseen **viikkopäivystykseen ja valmiustoimintaan internetissä** osana tukinet.net-toimintaa. Näiden lisäksi kaikilta taloilta saa **puhelinneuvontaa**. (SPR 2017.)

Eri turvataloilla on myös muita työmuotoja, joissa perhettä huomioidaan mm. nuorten itsenäistymisen tukitoimintana. (SPR 2017.)

3 VOIMAVARAKESKEINEN PERHETYÖN KOULUTUS TUTKIMUSKOHTENA

3.1 Voimavarakeskeisyys

Voimavarakeskeisyys on yleisenä käsitteenä osin vakiintumaton. Ratkaisukeskeisten toimijoiden parissa monet määrittelevät sen ratkaisukeskeisen työtavan synonyymiksi tai jonkinlaiseksi rinnakkaiskäsitteeksi. Tällöin käytetään usein termiä ratkaisu- ja voimavarasuuntautuneisuus. Esimerkiksi ratkaisukeskeisen työtavan edistämisyhdistyksen nimi on Ratkes – ratkaisu- ja voimavarasuuntautuneiden menetelmien edistämisyhdistys. Kansainvälisestikin käytetään termiä strengths and solution based therapies. (Bertolino, Kiener & Patterson 2009.)

Sen sijaan suomalaisessa perheterapiakentässä on termi voimavarakeskeinen psykoterapia vakiinnuttanut paikkansa paremmin. Tällöin viitataan kontekstuaaliseen, sosiaalikonstruktivistiseen ja narratiiviseen psykoterapeuttiseen perinteeseen perustuvaan työtapaan. Voimavarakeskeinen psykoterapia erottuu ratkaisukeskeisestä psykoterapiasta sekä teoreettisesti että käytännön työtapanaan. (Seikkula, Wahlström & Holm 2003.)

Voimavarakeskeinen työtapa on kehittynyt Suomessa osana perheterapian kehitystä. Perheterapiassa 1980-luvulla alkoivat erottua lähestymistavat, jotka korostavat kielen merkitystä keskustelutilanteiden luomisessa sekä osana ongelmien syntyä ja helpottamista. Näissä työtavoissa kontekstuaalisuuden huomiointi on keskeistä. Voimavarakeskeinen terapiasuuntaus on siis kehittynyt usean eri psykoterapiasuuntauksen yhteiselle käsitteelliselle alueelle tai leikkauspisteeseen. Valviran asiantuntijatyöryhmä on aikoinaan määritellyt, että Voimavarakeskeinen psykoterapiakoulutus on perheterapiakoulutuksen sovellus. Pekka Holmin mukaan se on saanut vaikutteita dialogisuudesta, reflektiivisyydestä, narratiivisesta terapiasta sekä ratkaisukeskeisyydestä ja on näiden työ- ja lähestymistapojen synteesi. Kaikille näille edellä mainituille lähestymistavoille on yhteistä diskursiivinen ja kontekstuaalinen perusajatus ja sosiaalinen konstruktivismi tietoteorian. (Holm 2011.) Voimavarakeskeisen perhetyön orien-

taatio on suhdekeskeistä ja lähellä perheterapiaa ja psykoterapeuttista työskentelyorientaatiota.

3.2 Dialogisuus

Dialogi-sanaa käytetään kuvaamaan laadukasta, yleensä tietoisesti rakennettua vuoropuhelua. Hankalissa ristiriitatilanteissa, esimerkiksi kansainvälisessä politiikassa, voimankäytön vaihtoehtona puhutaan usein dialogin lisäämistä osapuolten kesken. Samoin voidaan puhua myös dialogisesta työotteesta, jossa dialogista pyritään rakentamaan auttavaa ja asiakkaan omia voimavaroja ja toimijuutta vahvistavaa.

Dialogissa on pohjimmiltaan kysymys vastaamisprosessista, siitä miten reagoimme toisiimme ja miten vastaamme toisillemme. (Pruuki 2017, julkaisematon artikkeli). Tärkeää dialogissa on se, että viesti todella menee perille ja herättää ajatuksia sekä tunteita, eikä päädy saman tien toisesta korvasta sisään ja toisesta ulos. William Isaacsin mukaan hyvä dialogi syntyy taidosta puhua niin, että toiselle syntyy halua kuunnella ja kuunnella niin, että toiselle syntyy halu puhua. (Isaacs 2001, 96.) Dialogi on keskustelua, jossa on ydin ja jossa ei valita puolta. Se eroaa nopeisiin päätöksiin tähtäävästä keskustelusta siinä, että dialogissa pyritään aktiivisesti luomaan uusia mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja selvittämään edessä olevien valintojen luonnetta sekä herättämään oivalluksia, joiden pohjalta tietoja ja ennakkokäsityksiä voi järjestää uudelleen. (Isaacs 2001, 63.) Kauko Haarakankaan mukaan Dialogisuus on suhde, joka koskettaa. Kohdatessamme toisen ihmisen kokonaisvaltaisesti ja kasvokkain tulemme samalla "kosketetuiksi" ja välillemme syntyy yhteys, jossa ymmärrys tulee mahdolliseksi. (Haarakangas 2011, 151.)

Sana dialogi tulee kreikankielen sanoista dia ja logos. Dia tarkoittaa läpi tai halki ja logos tarkoittaa järkeä tai oppia. Dialogissa kuunteleminen ja keskustelukumppanin sanomisiin kytkeytyvä vastaaminen ovat keskeisellä sijalla. On tärkeää kuulla keskustelukumppania ja myös sitä, mitä itsessä herää ennen vastaamista. Dialogiselle keskustelulle on luonteenomaista tutkiva ote ja yhteisen

ymmärryksen etsiminen ja rakentaminen. Asiakassuhteessa tämä tarkoittaa, että suhde nähdään molemmanpuoleisen ymmärryksen rakentamisena. Dialogissa ei mennä joko työntekijän tai asiakkaan ehdoilla, vaan molempien ehtoja kunnioittaen. (Mönkkönen 2007, 86-87.) Dialogisessa keskustelussa hyväksytään, että ihmisillä on erilaisia näkemyksiä, eikä kenenkään näkemys voi olla kokonainen totuus. Hyvässä dialogissa keskustelun kaikki osapuolet asettuvat avoimiksi keskustelukumppaneittensa puheen ja kokonaisvuorovaikutukselle eli he ovat vastavuoroisessa suhteessa toisiinsa.

Kauko Haarakangas on kuvannut dialogista työskentelyä sekä suhtena että prosessina. Dialogisen suhteen keskeisiä elementtejä ovat: avoimuus, tasavertaisuus, turvallisuus, luottamus, keskinäinen välittäminen ja kokonaisvaltainen läsnäolo. Dialoginen prosessi rakentuu kuuntelemisesta, kuulluksi tulemisesta, ymmärryksen kehittymisestä, merkitysten muodostumisesta, merkitysten muuttumisesta ja yhteisestä jakamisesta. (Haarakangas 2011,145.)

3.3 Reflektiivisyys

Reflektiivisyys ja reflektion käyttö perhetyössä perustuu ihmisen kykyyn ottaa oma itsensä, oma toimintansa ja ajattelunsa tarkastelun kohteeksi. Norjalainen edesmennyt sosiaalipsykiatrian professori Tom Andersen on työnsä kautta kehittänyt reflektiivisen tiimin idean. Reflektiivisen tiimin idea on, että työntekijäpari tai -ryhmä reflektoi perheen edessä omia ajatuksiaan keskustelussa kuulemastaan perheen tilanteesta. Perheenjäsenet kuuntelevat ja ottavat vastaan niitä asioita työntekijöiden keskustelusta, jotka sopivat heidän käsityksiinsä tilanteesta ja heidän ajatusmaailmaansa. Työntekijöiden reflektion jälkeen perhe reflektoi keskenään tai terapeuttinsa kanssa siitä, mitä ajatuksia työntekijöiden keskustelu on heissä herättänyt. Tässä lähestymistavassa pyritään perheenjäsenien tasavertaiseen, aktiiviseen toimijuuteen, jossa perheenjäsenet etsivät terapiassa uusia näkökulmia ongelmatilanteisiinsa yhdessä työntekijöiden kanssa. (Fagerström 2016, 16.)

Reflektiivisten työtapojen kehittyminen on jatkunut moneen suuntaan perheterapiakentässä ja narratiivisessa työtavassa on kehitetty narratiivisen reflektioryhmän (outsider witness group) työtapaa, jossa perusideana on kytkeä reflektion avulla ongelmien toisista ihmisistä erottama asiakas takaisin ihmisten joukkoon, niin että hän voi tunnistaa myös vaihtoehtoiset identiteettikuvauksensa. (Russel & Carey 2006, 72–92.)

Voimavarakeskeisessä työtavassa voidaan käyttää reflektiota jatkuvana vastaamisen prosessina, kuten Tom Andersen on puhunut. Tämä tarkoittaa ilmaisujen ja niiden vaikutusten herättämää jatkuvaa vastavuoroista prosessia. Sitä voidaan käyttää myös esimerkiksi aikaisemmin kuvatulla rakenteistetulla reflektiivisen tiimin idealla. Reflektio antaa tilaa sisäiselle puheelle ja mahdollistaa tehokkaasti uusien äänien mukaantulon asiakkaan ja perhetyöntekijän väliseen keskusteluun. Reflektiivisen toiminnan kohteena on vuorovaikutus ja voimavarakeskeisessä työtavassa erityisesti sanotut sanat, sekä itsessä heräävät keholliset resonoinnit vuorovaikutuksen tavoista ja keskustelun sisällöistä. Antropologi Gregory Bateson on Lassi Pruukin mukaan sanonut, että et voi reflektoida sitä, mitä ajattelet, mutta voit yrittää sanoa, mitä ajattelet. Sitten voit reflektoida sitä, mitä olet sanonut. Silloin saatat löytää, mitä kaikkea todella tarkoitat ja voit tutkia sitä lisää. (Pruuki 17.9.2017, yksityinen tiedonanto.) Tähän Batesonin lausahdukseen sisältyy paljon siitä, mitä voimavarakeskeisessä työotteessa ajatellaan reflektoinnista.

Kauko Haarakankaan mukaan dialoginen keskustelu on reflektiivinen tapahtuma, jossa reflektiivisyys toteutuu keskustelijoiden keskeisenä sosiaalisena reflektiona ja jokaisen keskustelijan samanaikaisena sisäisenä itsereflektiona. Reflektiivinen toiminta on luonteeltaan moniäänistä ja vain yhden ainoan totuuden mahdollisuuden kyseenalaistavaa. (Haarakangas 2008, 30.)

3.4 Narratiivisuus

Narratiivisuudesta puhuttaessa tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan narratiivisen terapian käsitystä narratiivisuudesta, ei niinkään narratiivista tutkimusotetta.

Narratiivinen terapia ja ratkaisukeskeinen terapia ovat läheisessä suhteessa perheterapiaan. (Laitila 2017, 5.) Narratiivinen työtapa on enemmän filosofinen ajattelutapa tai elämäntapa kuin mekaaninen terapiatekniikka. Narratiivisesti toimiva terapeutti tai perhetyöntekijä ymmärtää tiedon syntyvän sosiaalisissa suhteissa ja rakentuvan kielellisesti ja kontekstuaalisesti omana historiallisena aikanaan. (Malinen 2008,130.) Narratiivinen terapia on ihmistä arvostava, ei patologisoiva, yksilö-, perhe ja yhteisötyöhön soveltuva lähestymistapa. Narratiivinen terapia koostuu monista eri osatekijöistä mm. identiteettikäsitteiden rakentumisen tutkimisesta, ongelmien ja ihmisten identiteetin erillään pitämisestä (ulkoistaminen), arvojen, sitoumusten ja uskomusten sekä itsellemme itses-tämme kertomiemme tarinoiden tutkimisesta sekä identiteettikäsitteiden synty-historian purkamisesta tai tutkimisesta. (Morgan 2008.) Narratiivisessa työtavas-sa ei ole tarkoituksena muuttaa mitään, vaan tuottaa laajempaa ja moniulottei-sempaa ymmärrystä itsestä ja omasta elämäntarinasta. Muutokset tapahtuvat monipuolisemman ymmärryksen rakentumisen sivuvaikutuksena. Jaakko Seik-kulan mukaan narratiivisessa työtavassa ei lähdetä diagnostisesta luokittelusta tai perheen määrittelemisestä patologisiin perhesysteemiluokkiin. Narratiivises-sa terapiassa kyseenalaistetaan sekä psykiatrian että perheterapian patologi-nen kieli ja tapa puhua asiakkaista. Samoin kyseenalaistetaan normatiivinen ja normeihin pyrkivä arkikielen käyttö. (Seikkula 2008, 5.)

3.5 Ratkaisukeskeisyys

Ratkaisukeskeinen lyhytterapia syntyi vuonna 1976 perustetun Brief Family Therapy Centerin (BFTC) kokeilujen tuloksena. Ratkaisukeskeisessä terapiassa huomio kiinnitetään enemmän onnistuneisiin ongelmanratkaisuihin kuin itse ongelmiin. Poikkeuksia ongelmallisena pidetyssä käyttäytymisessä huomioidaan enemmän kuin ongelmakäyttäytymistä sinänsä. (Helander 2000.) Ratkai-sukeskeisen työtavan synnyn taustalla olivat systeemiteoriat, erilaiset viestintä-teoriat, konstruktivistiset teoriat sekä filosofi Ludvig Wittgensteinin ajattelu. Amerikkalainen psykiatri ja hypnoterapeutti Milton H. Erickson oli myös keskei-nen vaikuttaja. (Malinen 2001, 30.)

Ratkaisukeskeisen työtavassa oli uutta ongelmalähtöisyydestä luopuminen ja sen vaihtuminen ratkaisujen hakemiseen. Lääketieteellisessä ongelmalähtöisessä ajattelussa asiantuntija määrittelee asiakkaan ongelman ennen kuin asiakasta voidaan auttaa. Tästä seuraa se, että asiakkaalta kysellään tarkasti ja paljon ongelmasta, jonka jälkeen asiantuntija alkaa suunnitella interventiota ongelman ratkaisemiseksi. Auttamistyön missiona tulisi olla ihmisten voimaannuttaminen elämään produktiivisempaa ja tyydyttävämpää elämää. Ongelmalähtöisyys ja asiantuntijakeskeisyys haittaavat tämän hyvän ja arvokkaan pyrkimyksen toteuttamista. (De Johng & Kim Berg 2008, 18–20.)

Ratkaisukeskeisessä työtavassa työskentelyn lähtökohtana on kuulla asiakasta ja hänen ongelmaansa ja vaihtaa näkökulmaa muokkaamalla ongelma tavoitteen muotoon. Lisäksi työtavassa keskitytään huomioimaan toiveikkuutta, voimavaroja, edistystä ja yhteistyötä. Ratkaisukeskeinen työtapa on tulevaisuussuuntautunutta ja nimensä mukaisesti ratkaisujen etsimiseen ja niiden suuntaan työskentelyä. Ratkaisukeskeiseen työtapaan on turvatalolaitoksen sisällä suhtauduttu eri tavoin.

Ei, ei meidän talon, ei ehkä, ei tota vaan joidenki muiden talojen, et ne jotenki pitää ajatusta tai siis sitä sanaa ratkaisukeskeisyys hyvin semmosena kapeena tai sit ne käsittää sen hyvin kapeana.

Psykiatrin ja vaativan erityistason ratkaisukeskeisen psykoterapeutin Antti Mattilan mukaan ratkaisukeskeinen terapiamalli perustuu asiakkaan voimavarojen ja vahvuuksien näkemiseen sekä yhteistyösuhteen rakentamiseen asiakkaan kanssa. Ratkaisukeskeisen työtavan taustaoletukset ovat seuraavia: **Tulevaisuuteen suuntautuminen**, jonka avulla vältetään syyllistämisen- ja syyttelyn noidankehän rakentumista ja lisätään asiakkaan toiveikkuutta sekä hyödynnetään ihmisen kykyä asettaa tavoitteita. **Voimavarojen ja resurssien hyödyntäminen**, jonka avulla tehdään näkyväksi asiakkaan osaamista, sosiaalisten verkostojen sisältämiä voimavaroja ja motivaatiota. Keskeistä on kuitenkin se, ettei ongelmia tai vaivoja vähätellä. **Patologisoivasta puhetavasta luopuminen**, jossa Milton H. Ericsonia mukaillen ihmisten ongelmatilanteita voidaan tarkastella yksilön tai perheen normaaleina pyrkimyksinä riippumattomuuteen, kasvuun tai kehitykseen. Tästä seuraa se, että työntekijän tehtävänä on pyrkiä

suuntaamaan nuo ponnistelut uudelleen ja tehostaa niitä. **Yhteistyön rakentaminen.** Työntekijän on oltava joustava rakentaessaan yhteistyötä. Tämä tarkoittaa että asiakkaan asettamat tavoitteet määräävät työskentelyn suunnan ja vahvistavat näin asiakkaan muutosmotivaatiota. **Vuorovaikutuksellinen näkökulma,** joka tarkoittaa ongelmien tarkastelemista osana ihmisten välistä vuorovaikutusta ja kommunikaatiota. Tämä tarjoaa mahdollisuuden hyödyntää sosiaalisia verkostoja voimavaroina tai apujoukkoina ongelmien ratkaisussa. **Pieni muutos riittää.** Tämä systeemiteoriasta lähtöisin oleva oletus liittyy näkemykseen, että vuorovaikutusten systeemissä aikaansaatu pienikin muutos voi kasvaa ja vahvistua lumipalloefektin tavoin. **Rajoituksista vapautuminen,** joka tarkoittaa asiakkaan rajoittavien uskomusten rinnalle näkyväksi tehtäviä vaihtoehtoisia mahdollisuuksia. **Yksilön ainutkertaisuus,** josta seuraa että työskentely räätälöidään yhteistyössä asiakkaan kanssa. Jokaisen asiakkaan tavoitteet, näkökulmat ja resurssit ovat yksilöllisiä, niitä ei voi arvata etukäteen vaikkapa diagnoosin perusteella. (Mattila 2014, 2635b.)

Mannerheimin lastensuojeluliitto, A-klinikkasäätiö ja kirkon perheneuvonta toivat ratkaisukeskeisen työtavan koulutuksen Suomeen 1980-luvulla. Menetelmän kehittäjät mm. Steve De Shazer ja Insoo Kim Berg kävivät Suomessa kouluttamassa useita kertoja. Kim Bergin kirja, Perhekeskeisen työn opas - käytännön vihjeitä lastensuojeluun, julkaistiin 1991. Suomessa ratkaisukeskeisen työtavan kehittymiseen ja leviämiseen ovat monen muun ohella vaikuttaneet erityisesti Ben Furman ja Tapani Ahola. Ben Furman toimi turvatalojen alkuaikoina 1990-luvun alkupuolella vapaaehtoistyöntekijänä, kouluttajana ja konsulttina Suomen ensimmäisellä turvatalolla Helsingissä.

4 TÄYDENNYSKOULUTUS TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISENÄ

4.1 Sosiaalialan täydennyskoulusten taustaa

Kehittäminen on toimintaa, jossa jokin asia, tilanne tai tila pyritään muuttamaan paremmaksi. Kehittäminen voi olla sekä muutosta tuottavaa että muutoksen hallintaa tavoittelevaa toimintaa. Kehittämisen tavoitteena voi olla uusien tuotteiden, tuotantoprosessien, toimintatapojen, menetelmien tai järjestelmien luominen tai jo olemassa olevien parantaminen. (Seppänen-Järvelä 2004; Vataja 2012, 19.)

Uusimmissa sosiaalihuollon täydennyskoulutussuosituksissa, jotka ovat vuodelta 2006, määritellään täydennyskoulutusta seuraavilla tavoilla. Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja siihen keskeisesti liittyvä täydennyskoulutus on tavallisesti osa organisaation henkilöstö- ja palvelustrategiaa. Työntekijällä on oikeus ja velvollisuus osallistua ammattitaitonsa kehittämiseksi järjestettyyn koulutukseen ja työnantajalla on velvollisuus mahdollistaa henkilöstön täydennyskoulutukseen osallistuminen. (Kallio & Savimäki 2006.)

Sosiaalihuoltolain uudistuttua vuonna 2015 vanhasta sosiaalihuoltolaista jäi voimaan täydennyskoulutuspykälä. Pykälän 53 mukaan kunnan tulee huolehtia siitä, että sosiaalihuollon henkilöstön peruskoulutuksen pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen henkilöstö osallistuu riittävästi sille järjestettyyn täydennyskoulutukseen. (Sosiaalihuoltolaki 2015.)

Organisaation koko henkilöstölle suunnatulla täydennyskoulutuksella pyritään kehittämään työn laatua ja usein myös työryhmän yhteistä orientaatiota. Tässä opinnäytetyössä tutkittavien koulutusten pääkouluttajana toimineen Pekka Holmin mukaan koulutusten tavoitteena oli vahvistaa osanottajien omia ja tiimissä työskentelevien yhteisiä kykyjä kohdata erilaisia nuoria ja perheitä sekä verkostoja tapaus- ja tilannekohtaisesti. Koulutuksen tavoitteena oli antaa keinoja myös psykososiaalisen asiakastyön kehittämiseen. (Holm 2013.) Tässä opinnäytetyössä ei ole selvitetty voimavarakeskeisten perhetyön koulutusten tilaajan

koulutukselle asettamia tavoitteita, vaan on keskitytty enemmänkin koulutusten aikaansaamiin merkityksiin turvatalolaitoksen henkilöstössä.

Turvatalojen toimintakertomuksen 2016 mukaan turvatalojen on kyettävä vastaamaan nuorten ja perheiden tarpeisiin muiden toimijoiden kanssa ilman katkoksia tai turhia päällekkäisyyksiä. Tämän takia turvataloilta vaaditaan entistä enemmän monialaista ammattitaitoa, verkostotyötä sekä vapaaehtoisuuden ja nuorten osallisuuden vahvistamista. (SPR 2017, 3.) Voimavara- ja perhekeskeinen perhetyön koulutus on yksi tapa vastata näihin ajankohtaisiin haasteisiin. Riitta Viitala toteaa, että usein työyhteisöissä yksittäisen työntekijänkin osaamisen kehittyminen edellyttää pitkäkestoista ja intensiivistä tukea. (Viitala 2008, 355.)

Kun työryhmä käy läpi keskeisiltä sisällöiltään samanlaisen koulutusprosessin, voivat työtoverit reflektoida oppimaansa keskenään ja tukea ja haastaa toistensa oppimista sekä vaikkapa harjoitella oppimaansa yhdessä. Kun prosessi jatkuu riittävän kauan on todennäköistä, että uudenlainen orientaatio juurtuu työyhteisöihin paremmin kuin yksittäisten työntekijöiden erilaisista koulutuksista saamat valmiudet. Yksi haastateltavista kuvasi tätä prosessia näin.

Niin se teki tosi kivasti, että me yhdessä ruvettiin harjottelemaan oikein sitä työtettä ja sitä tehtiin paljon, sitä voi tehdä talon ulkopuolellakin, niiku näitä kotikäyntejä, ja tapaamisia, perhetapaamisia, niin ruvettiin oikein kiinnittämään huomiota siihen, ja sitä analysoitiin vähän sit tapaamisten jälkeen, et miten me ollaan muistettu nää kysymykset ja kaikki.

4.2 Voimavarakeskeisen perhetyön koulutuksen tavoitteet

Voimavarakeskeisen perhetyön koulutuksen tavoitteena on perehdyttää osanottajat voimavara- ja perhekeskeisen työskentelyn perusfilosofiaan ja menetelmiin. (Holm 2013.) Menetelmäoppimisen keskiössä on dialogisuustaitojen; tarkan kuuntelemisen, kytkeytyvän vastaamisen ja reflektiivisen osaamisen laaja-alainen vahvistuminen.

Perheterapian koulutukset poikkeavat perhetyön koulutuksista keston ja laajuutensa osalta. Vuoden mittainen perhetyön koulutus on lyhyt verrattuna kolmesta neljään vuoteen kestäviin nykyisiin perhe- ja paripsykoterapiakoulutuksiin. Lyhyt perhetyön koulutus tuottaa omia haasteita oppimiselle ja opettamiselle verrattuna useamman vuoden mittaiseen perheterapiakoulutukseen. Oman käyttöteorian muodostumiselle ja testaamiselle ei ole samalla tavalla aikaa kuin pitkässä koulutuksessa. Lyhyessä koulutuksessa olisi ehkä hyvä keskittyä niihin taitoihin jotka ovat onnistuneen työskentelyn kannalta keskeisimpiä. (Ikonen, Lohilahti & Räsänen 2015, 42–43.)

Jaakko Seikkulan ja Tom Erik Arnkilin mukaan dialogisen käytännön kehittymiseen liittyy yksi perustavanlaatuinen ilmiö. Käytäntö voi kehittyä kussakin vuorovaikutustilanteessa vain siihen osallistuneiden ihmisten aktiivisen heittäytymisen kautta. Dialogista käytäntöä ei voi kehittää lukemalla oppikirjasta jokin malli ja päättämällä ottaa se käyttöön. Tämä on heidän mukaansa dialogisuuden perusluonteen vastaista ja mahdotonta. Dialogi on vuorovaikutuksessa olemista, kuuntelemista ja kytkeytyvää vastaamista, joten sen opettelu tapahtuu parhaiten elävässä vuorovaikutuksessa. (Arnkil & Seikkula 2014, 3.)

Vuorovaikutuskeskeiset perhe- ja verkostotyötavat on todettu vaikuttaviksi ja tuloksellisiksi myös psykiatrisessa hoitotyössä. Lappilaisella Länsipohjan alueella Keroputaan sairaalassa on kehitetty avoimen dialogin hoitomalli, jossa psykiatristen ongelmien hoito on tarvelähtöistä, vuorovaikutus- ja perhekeskeistä. Mallissa korostetaan hoidon mahdollisimman nopeaa aloittamista. Tärkeää on perheen, läheisten ja verkostojen mukaan ottamiseen hoitoon ja sen suunnitteluun, ongelmien ja voimavarojen määrittelyyn. Mallissa korostetaan yhteistoiminnallisuutta sekä psykologista jatkuvuutta. Tällä hoitomallilla on saatu erittäin hyviä tuloksia. (Arnkil & Seikkula 2014.)

Keroputaan sairaalan pitkäaikaisen ylilääkärin ja perheterapiakouluttajan Birgitta Alakareen mukaan voimavarakeskeisessä perheterapiassa ja -perhetyössä ja Keroputaan mallissa on samansuuntainen perusta ja yhteneviä toimintatapoja, vaikka niissä on eriävyyksiäkin (Birgitta Alakare, henkilökohtainen tiedonanto 12.9.2017).

4.3 Voimavarakeskeisen perhetyön koulutuksen toteutus ja sisältö

Turvatalojen henkilöstölle on järjestetty kaksi 30 opintopisteen ja kahdeksantoista kontaktiopetuspäivän mittaista voimavarakeskeisen perhetyön koulutusta vuosina 2013–2014 ja 2015–2016. Molemmissa koulutuksissa pääkouluttajana toimi vaativan erityistason perheterapeutti, sosiaalityöntekijä ja lastenpsykoterapeutti Pekka Holm. Hän on yksi maamme kokeneimpia perheterapiakouluttajia ja toiminut yli kolmenkymmenen perheterapiakoulutuksen johtajana ja teoriaopettajana.

Teoriaopetuksen, pienryhmätyöskentelyiden ja harjoitusten lisäksi koulutus sisälsi neljä päivää oman asiakastyön työnohjausta. Se perustui muun muassa videoitujen asiakastyön katkelmien yhteiseen tutkimiseen ja analysointiin opiskelijaryhmässä työnohjaajan kanssa. Lisäksi yksi koulutuspäivä käytettiin oman perhetyöntekijän identiteetin tutkimiseen.

Ensimmäisessä koulutuksessa neljän päivän työnohjausosuuksista vastasivat vaativan erityistason perheterapeutit sosiaalipsykologi Jorma Ahonen ja sosiaalikasvattaja, tämän opinnäytetyön tekijä Aapo Pääkkö. Toisessa koulutuksessa Pekka Holm vastasi myös työnohjauksista. Ammatti-identiteetin tutkimisesta vastasi molemmissa koulutusryhmissä Pekka Holm.

Perhetyön koulutuksen keskeiset sisällölliset teemat olivat sosiaalinen konstruktionismi voimavara- ja perhekeskeisen työskentelyn taustateorianä. Lisäksi keskeisenä sisältönä olivat dialogisuus työntekijän ihmiskäsityksenä, asenteena ja käytännön työtapana, narratiivinen tapa jäsentää todellisuutta ja psykososiaalisia ongelmia, voimavarakeskeiset menetelmät asiakkaiden toimijuuden vahvistajina, työntekijän itsereflektiivisyys ja reflektiiviset työskentelytavat ja -prosessit. (Holm 2013).

5 AINEISTONKERUU JA TUTKIMUSMENETELMÄT

5.1 Tutkimusmenetelmä

Laadullisessa tutkimuksessa ei ole tarkoitus kertoa itse aineistosta, vaan pyrkiä rakentamaan siitä teoreettisesti kestäviä näkökulmia. Tutkimuksessa on keskeistä tutkijan osallistuvuus, jossa objektiivisuutta tavoitellaan tunnustamalla tutkijan oman subjektiviteetin vaikutus. Tutkijaa ei nähdä ulkopuolisena tarkkailijana, joka pysyy kaukana tutkittavista, vaan hän osallistuu tutkimusprosessiin. (Eskola & Suoranta 2000, 17–18, 61–62, 180.)

Opinnäytetyön liittyy fenomenologiseen tutkimusperinteeseen ja on muodoltaan enemmänkin teemahaastattelu kuin fenomenologinen tapaustutkimus. Se toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Teemahaastatteluiden avulla lähdettiin etsimään tutkittavien koulutusten kaikenlaisia merkityksiä turvatalotoimen henkilöstölle. Tutkimukseen liittyviä kysymyksiä ei laadittu etukäteen ja kaikkien haastatteluiden alussa esitettiin kuitenkin sama kysymys lähes samassa muodossa. Kysymys kuului, että **mitä kaikkea voimavarakeskeinen perhetyön koulutus on sinulle merkinnyt?** Tavoitteena oli tehdä avoin haastattelu, mutta haastatteluprosessin edetessä haastattelumenetelmä alkoi muotoutumaan teemahaastatteluksi, koska samat teemat alkoivat toistua haastatteluiden aikana kysymyksissäni vaikkakin useimmiten eri järjestyksessä.

Fenomenologia tutkii ihmisen kokemuksellista suhdetta todellisuuteen. Ihmisen elämä on kehollista toimintaa ja havainnointia sekä samanaikaisesti koetun ymmärtämiseen pyrkivää jäsentämistä. Voimavarakeskeisten perhetyön koulutusten taustateorianan olevan sosiaalisen konstruktionismin mukaan kokemukset muodostuvat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja kokemuksen luovat erilaiset asioiden ja ilmiöiden merkitykset.

Fenomenologisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ja tekemään näkyväksi merkityksiä. Fenomenologisessa suuntauksessa on keskeistä tutkijan avoimuus, jossa tutkimuskohdetta pyritään lähestymään ilman ennalta määrät-

tyjä oletuksia, määritelmiä tai teoreettista viitekehystä. Tutkimusstrategiaan kuuluu pohdiskelleva ote. (Laine 2010, 28.)

Fenomenologisessa ja hermeneuttisessa ihmiskäsityksessä ovat tutkimuksen teon kannalta keskeisiä kokemuksen, merkityksen ja yhteisöllisyyden käsitteet. (Laine 2010, 28.)

Fenomenologinen merkitysteoria sisältää ajatuksen ihmisyksilön perustavaa laatua olevasta yhteisöllisyydestä. Merkitykset, joiden valossa todellisuus meille avautuu, eivät ole meissä synnynnäisesti, vaan niiden lähde on yhteisö, johon jokainen kasvaa ja kasvatetaan. Ihminen on kulttuuriolento (Laine 2010, 30).

5.2 Aineistonkeruu

Hain lupaa ja yhteistyötä tutkimuksen toteuttamiselle silloiselta turvatalotoimen johtajalta Erja Anttilalta. Turvatalotoimen johtoryhmä keskusteli asiasta alkuvuodesta 2016 ja myönsi luvan haastatteluiden tekemiselle ja lähti yhteistyöhön mukaan. Johtoryhmä valitsi haastateltavat toiveeni mukaan niin, että kaikista viidestä turvatalosta haastateltaisiin yhtä mies- ja naistyöntekijää jotka olivat osallistuneet eri koulutusryhmiin. Lisäksi he pyrkivät toiveeni mukaisesti saamaan haastateltavaksi iältään, koulutus- ja muilta taustoiltaan mahdollisimman erialaisia haastateltavia. Tässä onnistuttiin muuten hyvin, paitsi nais- ja mies-työntekijöiden lukumäärän osalta tämä ei täysin onnistunut sairaustapauksen takia ja siksi Helsingin turvatalolta haastattelin kahta naistyöntekijää, jolloin aineistoon tuli miespuolisia haastateltavia neljä ja naisia kuusi.

Puolistrukturoidut teemahaastattelut tein kaikilla viidellä turvatalolla ja ne videoitiin. Haastattelukysymyksiä ei oltu laadittu etukäteen ja pyrin käyttämään mahdollisimman avoimia kysymyksiä. Teemahaastattelulle on ominaista kysymysten tarkan muodon ja järjestyksen puuttuminen. Teemahaastattelussa pyritään sallimaan tutkimuksessa haastateltaviksi valittujen henkilöiden mahdollisimman luonteva ja vapaa reagointi. Teemahaastattelua käytetään paljon laadullisissa

tutkimuksissa, vaikka se on kelvollinen menetelmä myös määrällisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmäksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 197.)

Kaikissa haastatteluissa päädyttiin tarkastelemaan samoja ensimmäisessä haastattelutilanteessa muotoutuneita teemoja. Kaikki haastattelut tehtiin kahden viikon aikana kesäkuussa 2016 haastateltavien työpaikoilla heidän työaikanaan. Osassa taloista molemmat haastattelut tehtiin samana päivänä, osassa taas eri päivinä, lähinnä haastateltavien työvuorojärjestelyihin liittyen.

Haastatteluvideoista tehtiin eksakti litterointi ja litteroinnin teki Spoken Oy, joka on erikoistunut mm. tieteellisten ja juridisten litterointien tekemiseen. Aluksi yrtin tehdä litteroinnin itse kesäkuussa 2016 ja totesin sen dysleksiani takia liian työlääksi.

5.3 Aineisto

Haastatteluiden kokonaiskesto oli 475 minuuttia eli keskimäärin 47 minuuttia haastateltavaa kohden. Litteroitua haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 194 sivua. Keskimäärin litteroituja sivuja kertyi noin 19 haastateltavaa kohden. Haastattelujen kesto vaihteli 38:sta minuutista 72:n minuuttiin ja sivumäärä vaihteli 14:sta 30:n. Haastateltavat olivat peruskoulutukseltaan koulutason tutkinnosta ylempään korkeakoulututkintoon. Osalla oli useampiakin peruskoulutuksia ja tutkintoja. Monella haastateltavalla oli useita pitkiä täydennyskoulutuksia, osalla heistä muun muassa aikaisempia perhetyön koulutuksia. Koulutustaustaa, sukupuolta, ikää, työkokemusvuosia tai monia muitakaan taustamuuttujia ei voinut käyttää aineiston pienuuden ja luokittelussa haastateltavien tunnistettavuuteen liittyvistä syistä.

Haastateltavien iät vaihtelivat noin 30 ja noin 60 vuoden välillä. Työvuosia turvatalolla heillä oli viidestä yli kahteenkymmeneen. Keskimäärin haastateltavat olivat tehneet reilut kymmenen vuotta turvatalotyötä.

Tulostin aineiston 194 sivua (Calibri-kirjasimella, kirjasinkoko yksitoista, riviväli yksi). Kävin sen läpi ja yliviivasin kohdat joissa oli koulutuksen haastateltavissa herättämien merkitysten kuvauksia. Luokittelin aineiston muotoutuneisiin kysymyksiin liittyen ja taulukoin vastaukset, lisäksi otin aineistosta lainauksia muuallekin tähän opinnäytetyöhön. Käytin jokaiselta haastatellulta suoria lainauksia lopullisessa opinnäytetyötekstissä. Saman asian toistamista pyrin välttämään ja toisaalta käytin saman suuntaisia lainauksia, jos ne toivat esiin jonkun uuden näkökulman.

5.4 Aineiston analyysi

Haastatteluissa pyrin kysymään mahdollisimman avoimesti koulutukseen liittyneitä merkityksiä. Tässä vaiheessa tavoitteenani oli aikaansaada fenomenologinen tapaustutkimus. Omat taustatietoni turvataloista ja voimavarakeskeisestä perhetyön koulutuksista ja perhetyöstä vaikuttivat haastatteluihin niin, että jälkikäteen tarkasteltuna pyrkimys täysin avoimeen haastatteluun ei onnistunut, vaan haastatteluista tuli puolistrukturoituja teemahaastatteluita. Jälkikäteen aineistoa analysoidessa ja ohjaavan opettajan avustamana opinnäytetutkimus alkoi määrittää vaativasta fenomeologisesta tapaustutkimuksesta menetelmällisesti vähemmän haastavaksi teemahaastatteluksi. Tässä opinnäytetyössä on pyritty tekemään näkyväksi tutkittaviin koulutuksiin liittyviä merkityksiä kertomatta kuitenkaan liikaa varsinaisesta aineistosta. Työskentelyprosessini edetessä ja haastatteluiden kertyessä esiin alkoivat nousta samat kysymykset ja asiat, joista sitten muotoutui vastauksia tutkimuskysymykseen **mitä kaikkea voimavarakeskeinen perhetyön koulutus on merkinnyt.**

Tulokset alkoivat hahmottua tarkastelemalla aineistoon yliviivauskynällä merkityjä haastateltavien merkityksellisiksi kuvaamia kohtia. Tulokset hahmottuivat kysymyksinä ja vastauksina neljän keskeisen teeman ympärille ollen seuraavanlaisia:

1) Mitä voimavarakeskeisen perhetyön koulutus merkitsi sinulle työntekijänä ja ihmisenä?

- 2) Mitä voimavarakeskeisen perhetyön koulutus merkitsi asiakastyöllesi ja yhteisyösuhteillesi?
- 3) Mitä voimavarakeskeisen perhetyön koulutus merkitsi työyhteisöllesi?
- 4) Mitä voimavarakeskeisen perhetyön koulutus merkitsi näkökulmastasi turvalaitokselle isompana työyhteisönä?

Näihin kysymyksiin tuli osin yhteneviä ja osin hyvinkin eroavia vastauksia. Niitä on lainattu tähän opinnäytetyöhön ja niiden pohjalta olen tehnyt johtopäätelmiä koulutuksen erilaisista merkityksistä.

Voimavarakeskeisen perhetyön koulutuksen merkityksiä numeerisina tuloksina:

Merkittävä itselle	Merkittävä asiakastyölle	Merkittävä työyhteisölle	Merkittävä turvalaitokselle
7/10	8/10	7/10	10/10

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET, EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

6.1 Koulutuksen henkilökohtaiset ja ammatilliset merkitykset työntekijöille

Voimavara- ja perhekeskeisen koulutuksen merkitykset työntekijöille ammatillisesti ja henkilökohtaisesti vaihtelivat paljon. Merkittäväksi koulutuksen itselleen koki seitsemän kymmenestä haastatelluista. Osa sen sijaan koki, ettei ollut oppinut kovinkaan paljoa uutta eikä saanut koulutuksesta hyötyä ammatillisesti eikä henkilökohtaiseen elämäänsä.

No tota, en mä tiedä onko se henkilökohtasesti hirveen paljon mulle merkannu, mutta että se oli sillai mun mielestä merkittävä työyhteisölle. Tai toisin sanoin: Mull oli vähän tylsää kun se oli aika tuttu aihe. Ei tullu paljo uutta mulle ja päivät oli aika pitkii.

Opinnäytetyöntekijänä pohdin kuinka koulutukseen osallistuneiden aikaisemmallalla koulutustaustalla, työkokemuksen määrällä ja aikaisemmin käydyillä täydennyskoulutuksilla sekä heidän työyhteisönsä aikaisemmalla tavalla toimia asiakastyössä, on ollut vaikutusta koulutuksesta koettuun henkilökohtaiseen hyötyyn ja merkityksiin. Työntekijöiden aktiivisuus koulutuksessa myös vaihteli. Jotkut kuvasivat itseään tunnollisiksi. He olivat tehneet töitä koulutuspäivien välillä lukemalla ja harjoitelemalla paljon koulutuspäivissä käsiteltyjä asioita. Toiset taas eivät olleet lukeneet koulutukseen kuuluneita artikkeleita tai kirjallisuutta tai harjoitelleet koulutuspäivien välisenä aikana.

No tota kyllä siis itse asiassa se on ihan hauskaa opiskella. Et en kyllä tehny tota niin koulupäivien ulkopuolella juuri mitään sen eteen.

Vaikka teoriaopetuksessa oli tuttuja asioita, saattoi työnohjaus merkitä uusien näkökulmien avautumista.

No, no mun ehdoton suosikki oli nimenomaan ne päivät, kun meillä oli työnohjaust... Ja se oli semmonen, mikä oli mun mielestä, mistä mä tykkäsin, koska siinä tuli enemmän erilaisia ajatuksia, heitettiin erilaisia semmosia ajatusmalleja ja vähän siinä oli ehkä provosointiakin, semmosta, mistä mä tykkäsin, joka herätti sitte jossain työnte-

kijässä semmosta uutta ajattelua, ja ne oli hyvät päivät. Tykkäsin niistä tosi paljon.

Osalle koulutus oli jossain määrin tai jopa erittäin merkityksellinen kokemus, jonka vaikutukset heijastuivat yksityiselämän puolella muun muassa parisuhteeseen, vanhemmuuteen ja ystävyysuhteisiin.

...joskus huomaa keskustelelevansa esimerkiksi puolisonsa kanssa enemmän dialogisesti.... lyhyesti sanottuna niin se hedelmöittää keskustelua, että sulla ei tarvi olla tiettyjä vastauksia kaikkiin asioihin, vaan että, että niitä voi pohtia ja miettiä ja sitä että, ehkä se, että ei tarte olla niitä vastauksia. Ettei tarvi olla vastauksia? Niin. Okei! Vaan että niinku, niitä voi yhdessä, yhdessä pohtii.

Lisäksi vuorovaikutussuhteessa omiin lapsiin oli tapahtunut muutoksia useammalla haastateltavalla.

...rupesin enemmän just kysymään sitä, että ei oletta niitä kysymyksiä, että et, oliko kiva päivä vaan mitä sun päivääs kuulu?

Koulutuksen henkilökohtaiset merkitykset muuttuivat myönteisemmiksi verrattuna alunperin kriittisiin ennakkokäsityksiin.

Se merkkas itse asiassa aika paljon, mä lähin siihen koulutukseen vähän sillä, et pitääks taas mennä koulutukseen... Se oli enemmän mulla, et pitääks siihen mennä. Ja tota, sitten mä olin itse asiassa tosi tyytyväinen, et mä kävin sen, mä jotenkin ehkä sain siitä varmaan omalla lailla eniten, mitä mä oon ollu näissä muissa koulutuksissa.

Minulle syntyi vahva käsitys asiakkaisiin ja heidän tilanteisiinsa liittyvien oletusten vähenemisestä useimmilla turvataloilla. Dialogiselle työtavalle on ominaista **pyrkimys vapautua asiakkaaseen ja hänen tilanteeseensa liittyvistä ennako-oletuksista.**

Nykyään vielä entistä enemmän olemaan olettamatta ja tulkitsematta sekä henkilökohtasessa elämässä että työminänä. Et kai se on tietyllä tapaa sellasta, oiskohan varauksettomuus oikee sana.

Edellisestä kuvauksesta tulee mieleen yhteistoiminnallisia työtapoja kehittäneen Harlene Andersonin kuvaus asiantuntijuudesta luopumisesta. Andersonin kuvaus liittyy tietämättömyyden käsitteeseen (not-knowing), jota on suomalaisessa keskustelussa kuvattu myös ”tyhjäksi pääksi”. Tällä Anderson tarkoittaa sitä, että työntekijän tulee sietää epävarmuutta, kyseenalaistaa omat olettamuksensa, tietämisensä ja olla mahdollisimman avoin asiakkaidensa tuottamille ajatuksille, tarinoille ja merkityksille. Tällainen tietämättömyys tekee perhetyöntekijän uteliaaksi ja avoimeksi uusille äänille keskustelussa. Tietämättömyydessä on kysymys työntekijän valmiudesta etsiä uutta tietoa ja sallia edessä olevan ihmisen informoida häntä. (Anderson 2007,43–59; Pruuki 2012.)

Joillekin haastatelluille koulutus on **merkinnyt jopa maailmankuvallista tai ainakin tietokäsityksessä tapahtuvaa muutosta.**

...tota ehkä suurimpana muutoksena, muutoksena siinä koulutuksessa oli se, että ehkä jopa oma ajatus, ajatusmalli tai semmonen, se muutti ehkä ihmisen, minua kokonaisuutena, että rupes, ajattelee ja ehkä toimimaankin vähän eri, eri lailla...

Osa koki muutoksia yksityiselämässään ja lähisuhteissaan sekä tavassaan olla työssään.

...mä en kyllä tiedä miten mä oikein selitän sen, mut jotenkin musta tuli jotenkin rauhallisempi myös työssä ja kaikessa.

Eryteisesti rauhallisuuden lisääntyminen koski nuorempia työntekijöitä, vaikka pidempäänkin turvatalolla työskennelleet kertoivat rauhallisuuden lisääntymisen olleen koulutukseen liittyvä merkityksellinen asia.

No oon vapautunu asiakastyössä huomattavasti semmosista ehkä jos nyt kahle sana on ehkä vähän voimakas, mut semmosista kahleista mitkä ehkä ennen on tuottanu mulle jännittyneisyyttä tai hermostuneisuutta tai jotakin, mä en, niin meen nykyään avoimemmin mielin, kumminki tavallaan viisaampana niihin asiakastilanteisiin jotenki, ja itselleni sillä lailla armollisempänä, ei niin, että mä oisin päästäny vähällä, vaan siis sillä tavalla että, et mulla ei tarvi olla etukäteen ainakaan, eikä tapaamisen aikanakaan mitään kauheen viisasta sanottavaa, et se on semmonen minkä mä oon oppinu.

Haastattelussa oli useita kuvauksia siitä, että **koulutus vahvisti jo olemassa olevaa osaamista** ja ajattelua ja vahvisti **oman työn tarkastelua ja itsereflektiivisyyttä**.

No ehkä se vahvisti ja totta kai ainahan tulee uutta, eihän semmosta. Uutta tuli ja vähä eri näkökulmilta samaa asiaa, ja vähän eri asiakin. Ja semmonen vahvistus tuli kyllä aika moneen asiaan tuli vielä varmempi olo. Koulutuksen ainana pohdittiin myös omaa toimintaa työntekijänä: Se oli sillä tavalla kuitenkin must mielenkiintosta, että se pisti pohtimaan omaa työtä, et selkeesti sitä rupes enemmän miettimään, että miks mä teen tätä työtä tällä tavalla ja tällä tavalla ku mä teen, ja tota jotenki ehkä on keskitty enemmän siihen, et miettimään, miten tekee sitä omaa työtänsä.

Koulutuksen aikana tapahtui ammatti-identiteetin vahvistumista.

No ehkä tuo mitä mä aikasemmin sanoin, että ammatti-identiteetin vahvistaminen ja myöskin oli ne nyt sitten metodeita tai tekniikoita tai tapoja tarkastella asioita, mut se on aina lisää, mä en haluu käyttää sitä työkalupakki-juttuu, ku se on vähän muuta, mutta lisää sitä ammattiosaamista sitten näiden perheiden kans työskennellessä.

Osa haastateltavista kuvasi **oman käyttöteorian vahvistumista** ja oman ammatillisen ajattelun aikaisempaan verrattuna erilaista pohtimista. Opinnäytetyöntekijän näkökulmasta tätä voisi kuvata **itsereflektiivisyyden vahvistumisena**.

...merkkas, nii siihe varmaan tuli mietittyä niiku sitä tavallaan semmost niiku omaaki sellasta niiku käyttöteoriaa, tavallaan.

Monet haastateltavat **kuvasivat vapautuneisuutensa ja rentoutensa asiakastyössä lisääntyneen**.

Siinä tapahtu ehkä just se muutos, että perheet voi kohdata vapautuneemmin.

Muiden turvatalojen henkilökuntaan tutustuminen oli myös henkilökohtaisesta näkökulmasta merkityksellinen asia.

...henkilökohtasesti mulle oli hyvin miellyttävää se, et mä opin tuntemaan näitä ihmisiä vähän paremmin.

Osa haastateltavista olisi halunnut tulla enemmän haastetuiksi koulutuksen, pienryhmätyöskentelyiden tai työnohjausten aikana.

Ei. Ei mua kyllä haastettu tarpeeks. No kenen, kenen sua ois pitäny haastaa enemmän? Opiskelutovereitten, vai kouluttajan? ... Opiskelutovereiden, joo, juu.

Toisaalta **haastamista toivottiin enemmän myös kouluttajilta ja työnohjaajilta.**

6.2 Koulutuksen merkitykset asiakastyölle ja yhteistyösuhteille

Voimavara- ja perhekeskeisen koulutuksen merkitykset asiakastyölle ja yhteistyösuhteille vaihtelivat myös paljon. Kahdeksan kymmenestä haastateltavasta koki koulutuksen jollain tavalla merkitykselliseksi omalle tai jonkun muun työyhteisön jäsenen asiakastyölle. Osalle koulutus oli erittäin merkityksellinen kokemus, jonka vaikutukset heijastuivat asiakastyöhön ja yhteistyösuhteisiin asiakkaiden kanssa sekä laajemmin suhteisiin yhteistyöverkostoissa. Toisille koulutus ei merkinnyt huomattavia muutoksia omissa asiakkuus- tai yhteistyösuhteissa.

...ei mitään sellasta mullistavaa ja hetkeä myöhemmin sama haastateltava: Voi olla et joitain hetkii on ollu, et muistaa näitä juttui, jos on sellasii haastavi asiakit joidenka kans tulee sellanen avuton olo, et mitä tekis tai pitäiskö jotain ehdottaa tai lähtee. Onhan se rauhottava ajatus on opiskeltu et voi antaa asiakkaan olla ja viedä asiaa eteenpäin. Kyllähän joku sellanen tausta-ajatus on pikkusen enemmän pinnalla... En mä sanois et se miten työskentelen ois jotenki muuttunu.

Osa heistä, joille koulutus oli ollut erityisen merkityksellinen, oli työskennellyt turvatalolla pidempään ja osalle voimavarakeskeinen perhetyön koulutus oli ensimmäinen pitkä täydennyskoulutus.

Asiakkaiden kuuntelemisessa ja kuulemisessa kuvattiin tapahtuneen merkittäviä muutoksia.

...yritetään tarttua niihin pieniinkin asioihin sieltä, että, et koska se kuuleminen on välillä ollut ehkä semmosta myös, että onks aina kuultu ihan tarpeeks, mitä siel seassa on aina pieniä juttuja sieltä väleistä, et niihin ehkä, jos osaa itsekin tarttua nyt enemmän ja jotenkin ehkä sitä, me kuullaan enemmän, mitä ne asiakkaat on asioista mieltä.

Ja tästä asiakkailta saatua palautetta kuvattiin seuraavalla tavalla.

...aika paljonkin tulee palautetta ja just sitä just, että oikeesti puhutaan niistä asioista, mistä me puhutaan ja pitääkin puhua, et se on semmosta, et kuullaan, mitä he sanoo, että on myös tullut sitä, että ollaan ensimmäinen paikka missä oikeesti kuullaan asiakasta, asiakkaalla saattaa olla pitkä lastensuojeluhistoria, on ollut, kaikennäköisiä työntekijöitä siinä rinnalla matkan varrella ja, sit tulee, että et täällä saattaa olla sit se ensimmäinen oikea kohtaaminen, mikä tuntuu asiakkaasta, et heitä on oikea, oikeesti kohdattu ja puhuttu.

Asiakkaiden tarinoissa ja ammattikirjallisuudessaakin valitettavan usein kuvataan tilannetta, jossa asiakasta ei oteta mukaan itseään koskevaan päätöksentekoon tai ainakin hänen kokemuksensa muotoutuu sellaiseksi. Valitettavan usein käy niin, että vuorovaikutus viranomaisten kanssa on asiakkaiden näkökulmasta ohipuhumista: joskus viranomaiset puhuvat, mutta eivät toimi, joskus he toimivat asiakkaiden taustalla ilman että puhuvat siitä, joskus he varovat puhumasta, ettei tulisi itselle velvoitetta toimia, joskus he puhuvat siten, että velvoite toimia säilytetään toisille ja joskus he puhuvat ja toimivat yhdessä, mutta ilman asiakasta. (Kokko 2003, 232.)

Työntekijöiden tarve olla tietävä, tehdä tulkintoja ja antaa neuvoa tai tuottaa asiakkaille valmiita ratkaisuja vähenivät. Tämä saattoi tuottaa helpotuksen tunteita.

Mä luulen että asiakastyössä se on näkynyt tietynlaisena ehkä rauhallisuutena enemmän. Et ei oo enää semmosta, koska ei niin tee niitä tulkintoja tai ainaki pyrkii olemaan tekemättä niitä tulkintoja, niin sitä ehkä antaa sille asiakkaalle enemmän sitä tilaa.

Samaa asiaa pohdittiin myös toisen haastateltavan puheenvuorossa toisin sanoin.

No semmonen asia kun semmonen helpottanuki tietää, ettei tartte ei tartte, tääki vahvistu, tää vahvistu jotenki ehkä erityisesti näistä asioista eniten, että ei tartte olla valmiita vastauksia valmiita ratkasumalleja, vaan et se aika sen asiakkaan kanssa jutellessa ja muuki aika siinä, niin ja se, että kuunteleminen ja et sille asiakkaalle tulee se olo, että on tullu oikeesti kuulluksi ja sit voidaan alkaa miettii yhdessä niitä asioita, ja et ei tartte heti olla napsauttamassa sormeaa, että mulla on tähä ratkasumalli.

Asiakkaiden dialogisempi ja yhteistoiminnallisempi kohtaaminen johtaa heidän toimijuutensa vahvistumiseen ja on vuonna 2015 uusitussa laissa sosiaalihuollon ammattihenkilöstöstä sen 4. §:ssä mainittujen ammattieettisten velvollisuuksien mukaista. Laissa sanotaan, että sosiaalihuollon ammattihenkilön ammatillisen toiminnan päämääränä on sosiaalisen toimintakyvyn, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen ja hyvinvoinnin lisääminen. (Sosiaalihuoltolaki 2015.)

Asiakasperheiden prosessien kunnioittaminen oli tullut tärkeämmäksi ja tämä vahvistaa entisestään turvatalojen työn sosiaalialan yleisten ammattieettisten ohjeiden mukaisuutta. Turvataloilla työskennellään nuorten ja heidän perheidensä kanssa. Sosiaali- ja terveystieteiden neuvottelukunnan ETENE:n lapsuuden ja nuoruuden etiikkaa käsittelevässä julkaisussa korostetaan että olennaista yhteistyön käytännöissä on, ettei ammatillisuus ja siihen perustuva yhteinen työ sulje ketään yhteisen työprosessin ulkopuolelle. (Etene 2013.)

Koulutuksen myötä asiakkaiden osallisuus omissa prosesseissaan on vahvistunut.

Joo, kyl mä näin voisin sanoo, että ehkä ymmärräys ja uskallus siihen, että tosiaan se ei oo vaikka mä olen siinä se työntekijä, niin se, että miten asiat etenee tai on etenemättä tai mihin suuntaan mennään ja mitkä ne tavoitteet on, niin ne on n vielä enemmän ku aikasemmin luovuttanu niitä asiakkaalle, perheille.

Toiselta turvatalolta samaa asiaa kommentoitiin asiakkaan prosessin kunnioittamiseen liittyen seuraavasti.

Et on saanu tosiaan sen jotenkin, rauhan itelle sen suhteen, et joku prosessi kestää, niin sit kun sen perustelee sillä et se kestää koska sen asiakkaan oma prosessi kestää...

Yhteistoiminnallisuus asiakasperheiden kanssa lisääntyi useissa kuvauksissa muun muassa näin.

No tota, sehän on tietysti merkannut paljon, että esiesimerkiks me ollaan sen koulutuksen kautta kehitetty tietysti tätä asiakastyötä ja sitä, sitä nuorten ja perheitten kohtaamista, eli siinä, siinä se, voimavara, tai millä sitä koulutusta nyt kutsuukaan, niin, tai ylipäättänsä niin tota, se on avannut semmosta, ihan uudenlaisia lähestymistapoja ja keskustelun, keskustelunaiheita, että tota, et siinä, siinä voi, tavallaan se asiakas on paljon enemmän siinä keskiössä ja se tuottaa sitä, sitä tietoo ja sen pohjalta lähdetään, lähdetään rakentamaan sitä auttamisketjuu ja muuta, että ei, tässä tulee taas se, ettei tarvi olla mitään vastauksia, vaan että, vaan että ne asiakkaat, asiakkaat, nuoret ja perheet, perheet tuo niitä, niitä tavallaan niitä vastauksia ja niitä asioita, että. Ja sit se on tavallaan sillälaililla, että myöskin, ehkä helpottaa sitä, sitä työskentelyä, että, se valmistautuminen, elikkä se asiakas, asiakas tuo ne asiat siihen.

Työntekijöiden reflektiivisyys lisääntyi niin jatkuvana reflektiivisenä vastaimisen prosessina kuin rakenteistettujen reflektiivisten työtapojen käyttämisenä. Tätä haastateltava kuvaa seuraavanlaisesti.

Että ehkä nyt siis just se, mikä tulee, mitä silloin päästään tekee parityötä, ni mä niin on tullu rohkeutta käyttää semmosta ihan tämmöstä parireflectioo, että tämmönen yksittäinen asia, mikä on tietenki ihan tosi hyvä mun mielestä ja toimiva silloin kun sitä käyttää oikeissa tilanteissa.

Asiakkaiden tekemät tulkinnat ja johtopäätökset ovat aikaisempaa enemmän työskentelyjen keskiössä ja työntekijöiden tulkinnat syntyvät keskustellen asiakkaiden kanssa.

Hmm, mun mielestä just se lähestymistapa, asiakasta kunnioittava lähestymistapa, ja sit se ihmisten kuunteleminen, ja, ja... Haluu, ja kiinnostus tutustua, tutustua ihmisten elämäntilanteisiin sillälaililla kunnolla. Ja varmaa-, varmaan se just, että ihmiset saa itte aika

paljo määritellä sitä, että miten ne näkee oman tilanteensa, että sitä ei tule joku iso auktoriteetti sanomaa että nyt on tämmösest, tämmösest kysymys. Nii tommoset palikat varmaan on mun mielest semmosia, mistä mä tykkään, et on hyviä ihmisten kohtaamises.

Asiakkaiden kuulluksi tulemisen varmistaminen ja työskentelyn yhteistoiminnallinen arviointi ja jopa yhteistoiminnallinen kirjaaminen on lisääntynyt.

No koulutuksen jälkeen ehkä vielä enemmän haluan sitä varmistaa, että että perheet ja heillä on semmonen kokemus, että he on tullu kuulluksi, ja että ollaan puhuttu heille tärkeistä asioista ja ihan kysyn suoraan niitä asioita, ja et tällasii. Siihen se on siihen ehkä lisäävästi vaikuttanu, että niin yritän tarkemmin mieltii sitä, et on ihan vamatsti ja et kaikki on saanu sanoo sen, mitä haluaa, ja just se kokemus, että on vamatsti kuultu. Lisäksi tehtyä työtä asiakkaiden kanssa yhteistoiminnallisesti uudella tavalla. No esimerkiksi, esimerkinomaisesti voi sanoo tota, tää on mun mielestä ei ehkä semmonen, tän voi varmaan sanoa, että se on jo tavallaan jossain määrin se ajatustapa ehkä muuttu tai syveni tai jotain, mut ku mä sanoin, et työskennellään yhdessä perheen kanssa, niin, jotenkin en nyt muista ihan tarkkaan miten se malli meni, mut että, et myöskin yhdessä perheen, asiakkaan, asiakasperheen kanssa tarkastellaan sitä omaa sitä työskentelyä.

Edelliset lainaukset saivat ymmärtämään, että turvatalojen henkilöstön **dialogisuustaidot ovat vahvistuneet** koulutuksen myötä ja **läsnäolevasta kuuntelusta ja asiakkaan kuulluksi tulemisesta on tullut entistäkin tärkeämpi arvo turvataloilla**. Mielessäni tämä kytkeytyy Jaakko Seikkulan ja Tom Erik Arnkilin ajatuksiin yhteisen ymmärryksen rakentumisesta. Dialogissa se ymmärrys, joka muodostuu, syntyy juuri niiden ihmisten väliin, jotka kohtaavat. Jaetun kokemuksen ja yhteisen kielialueen muodostuminen ei ole ammatillinen temppu, joka voidaan toteuttaa soveltamalla metodia oikein. On oltava läsnä. On kuultava, ei vain kuunneltava. (Seikkula & Arnkil 2005, 102.)

Asiakkaita osataan haastaa aikaisempaa enemmän laajempaan ja monipuolisempaan ajatteluun.

...itsekin osaa sitä nyt jotenki enemmän käyttää ja ottaa huomioon asiakastyössä ja kaikessa yrittää asiakkaalta kysyä, niin, niin jotenki haastaa asiakkaita miettimään laajemmin...

Merkitykselliseksi on myös koettu oman **rohkeuden lisääntyminen asiakastyössä** ja sitä kautta monipuolisempien työtapojen käyttö.

No kyl must varmaan, varmaan sillai kaikenkaikkiaan on, niiku mä sanoin, et lisänny semmosta rohkeutta, et kokeillaanpa tämmöistä.

Osille haastatelluista oli tullut **aikaisempaa parempaa palautetta yhteistyökumppaneilta** ja useammalla talolla on kuvattu kuinka yhteistyökumppaneiden luottamus turvatalojen työskentelyyn ja arvio turvatalolla tehtävän työn laadusta on vahvistunut entisestään.

...yhteistyökumppaneilta on tullu, elikkä ne puhuu laadusta, että laadukkaita palveluita, että otetaan täällä tosissaan, tosissaan ja hoidetaan hyvin, hyvin ja muuta, ehkä ehkä se on ollu se suurin anti talon yhteistyökumppaneiden, että se kokonaisuus, laatu on mun mielestä parantunut.

Läpinäkyvyys työskentelyssä lisääntyi useimpien haastateltavien kuvaamana. **Ennako-oletukset asiakkaiden suhteen vähenivät** ja asiakkaiden asioita koskeva ymmärrys alkoi rakentua aikaisempaa enemmän **dialogisesti asiakkaiden ja työntekijöiden yhteisen hämmästelyn tuloksena**. Työntekijän oli aikaisempaa **helpompaa kertoa virheistään tai pyytää anteeksi** toiminnassaan toisinaan tapahtuvia virheitä tai muuta mahdollista anteeksipyydettävää, joka lisäsi asiakkaiden luottamusta työntekijöihin. Kaarina Mönkkösen mukaan dialogisen suhteen kannalta on keskeistä se, syntyykö suhteessa yhteisen hämmästelyn hetkiä, joissa työntekijä rohkenee astua alueelle, jossa hänelläkään ei ole riittävää tietoa ja jossa tieto voidaan yhdessä rakentaa. (Mönkkönen 2007, 95.)

Työntekijöiden tarve olla tietävä ja neuvova vähenivät. Se tuntui monista haastatelluista helpottavalta. Yhteistoiminnallisuus asiakasperheiden kanssa lisääntyi. Samoin työntekijöiden itsereflektiivisyys lisääntyi.

...ehkä rakentavampaa reflektioo kuin aikasemmin, aikasemmin varmaan ees tuskin käytin sanaa reflektio vaan enemmän silleen vaan mitä minusta muut ajattelevat tyyppinen, että ajattelee enemmän mitä minä ajattelen itsestäni kuin että mitä muut.

Työntekijöiden tekemien valintojen perusteleminen vahvistui. Tätä voisi kuvata työn läpinäkyvyyden vahvistumiseksi.

...ehkä sen perustelen paremmin nykyään sen kaiken mitä mä sanon ja tuon siihen pöytään itsestäni, tai melkein mitä mä kysynkin. Mä perustelen semmosia, et mitä mä en välttämättä tehny ennen.

Moni kuvasi sitä, kuinka asiakkaiden kanssa tehtävä yhteisen työskentelyn arviointi lisääntyi ja tapaamisista tehtäviä muistiinpanojakin oli jossain alettu tehdä yhteistoiminnallisesti asiakkaiden kanssa. Asiakkaiden tekemät tulkinat ja johdot päätökset ovat aikaisempaa enemmän työskentelyjen keskiössä.

6.3 Koulutuksen merkitykset työyhteisölle

Voimavara- ja perhekeskeisen koulutuksen merkitykset työyhteisölle ja työyhteisön sisällä käytävälle keskustelulle vaihtelivat myös paljon. Seitsemän kymmenestä haastateltua kuvasi koulutuksen merkitykselliseksi työyhteisönsä kannalta. Eri työyhteisöillä oli ollut erialisia ennakkoymmärryksiä, käsityksiä ja asenteita koulutusta kohtaan. Eri turvataloilla koulutukseen liittyvät muutokset työyhteisön toiminnassa ilmenivät eritasoisina ja konkretisoituvat eri tavoin monien asioiden seurauksena. Haastatteluiden pohjalta syntyi ymmärrys, että eri turvataloilla on ollut erilaisia työkäytäntöjä ja tapoja tutkia, tarkastella ja kehittää omaa toimintaansa ennen koulutuksia. Osittain tästä ja varmaan monista muistakin seikoista johtuen, osalla taloista koulutuksen mukanaan tuomat vaikutukset olivat haastatteluiden pohjalta syntyneen kuvan mukaan suurempia ja osalla vähäisempiä.

Myös se kumpaan koulutusryhmään kuului, vaikutti ennakkoymmärrysten rakentumiseen. Jälkimmäiseen koulutusryhmään kuuluvat olivat kuulleet ensimmä-

mäiseen ryhmään kuuluneiden kertomuksia koulutuksesta ja nähneet sen henkilökohtaisesti määrittäneitä vaikutuksia koulutuksen käyneiden työskentelyyn ja olemiseen. Jotkut eivät olleet innostuneita lähtemään koulutukseen ja toisilla ennakkokäsitykset olivat osin tai kokonaan päinvastaisia ja koulutukseen pääsyä oli odotettu. Erityisesti nuoremmat työntekijät, joilla ei ollut aikaisempia täydennyskoulutuksia, olivat odottaneet koulutukseen pääsyä. Työryhmän työntekijöiden kokeneisuudella työelämässä yleensä ja yhteisten työvuosien määrällä turvatalolla sekä aikaisemmilla tavoilla työskennellä ja reflektoida yhdessä tehtävää työtä oli myös merkitystä tässä suhteessa.

Mitä kaikkea se mulle merkitsi. Hyvä kysymys. Ehkä se mulle se oli aika semmosta, miten mä sanoisin, semmosta asiaa, mitä me ollaan täällä työpaikalla tosi paljon puhuttu ja käyty läpi.

Koulutuksen järjestämiseen ja pakolliseen osallistumiseen kohdistui kritiikkiä. Hankalaksi koettiin muun muassa se, että koko turvatalolaitoksen yhteinen **koulutus vei määrärahat muihin mahdollisiin koulutuksiin osallistumiselta** ja useamman työntekijän samanaikainen koulutuksessa oleminen tuotti haasteita työvuorojen järjestämiselle. Osalla taloista tätä ei koettu ongelmalliseksi.

Yhteisen kielen ja orientaation vahvistuminen työyhteisössä kuvattiin merkitykselliseksi niin omalla turvatalolla kuin koko turvatalolaitoksessakin.

...saatiin myöskin työkavereitten kesken sit vähän semmonen yhteinen kieli, koska meillä kuitenkin kaikilla on ollut erilainen koulustausta.

Sama asiaa kuvattiin toisella turvatalolla toisin sanoin.

Niin silti jotenki ehkä saatiin ne, tota yhteiset pelimerkit ja yhteiset sanat, mitä käyttää...

Koulutuksessa käyminen koettiin osalla taloista työyhteisöä vahvistavana asiaina.

...jotenki mun mielestä yhdistävä, et porukkaa yhdistävä juttu, et ollaan samas koulutuksessa.

Aikaisempaa yhteisemmän ymmärryksen rakentuminen työn suunnasta tai tavoitteista koettiin merkitykselliseksi.

On se varmasti jotenkin erilaista ennen. Kuin ennen. Oisko se että meil on vähän yhteinen visio siitä mitä se hyvä juttu on. Nii minkälaista on se, hieno ja jotenki asiakasta kunnioittava tapa tehdä sitä työtä. Silleen et meil on se tavote tuol jossain, et tällanen olis se ideaalutilanne.

Samaa asiaa kuvattiin myös hiukan toisin sanoin ja eri painotuksella.

Ja koska me nyt jaetaan se visio siitä, et millanen se on, niin meidän on helpompi työporukkanakin mennä sitä kohti ja tukee myös sitä työkaveria. Vaikka sit sen palautteen muodossa siihen yhteiseen ajatukseen siitä että, et millanen se on se mahdollisesti hyvä asiakaskokemus.

Suhteessa johtoon ja hallintoon kuvattiin myös tapahtuneen muutosta. Tätä näkökulmaa tuotiin esiin alle puolessa tehdyistä haastatteluista.

Et ollaan aika vaativiksi alaisiksi tultu myös... Okei, siis suhteessa johtoon ja hallintoon? ...Johtoon ja hallintoon ja siis myös toisiimme, mutta erityisesti myös johtoon, että ollaan siinä mieles kyllä vielä vaativampia ku aikasemmin, et ois ihan hyvä kun kaikki johtajatki ois käynny koulutuksen.

6.4 Koulutuksen merkitykset turvatalolaitokselle

Viiden turvatalon henkilökunta on tavannut toisiaan turvatalolaitoksen yhteisissä vuosittaisissa tapaamisissa. Haastatteluaineiston pohjalta syntyi käsitys, että eri talojen väkeä ja eri talojen toiminnan erityispiirteitä on tunnettu vaihtelevasti. Kaikki haastateltavat kuvasivat koulutuksen olleen jollain tavalla merkityksellinen koko turvatalolaitoksen näkökulmasta. Koulutuksen suuntaaminen ja **räättäily** ”oman talon väelle” merkitsi muun muassa koulutusryhmässä aloittamisen helppoutta.

No silleihän se tietysti oli antoisaa nimenomaan se koulutuksen alku jo heti, koska ei tarvinnu käydä sitä monissa pitkissä koulutuksis, et ensin kerrotaan mitä tehdään työksi.

Mahdollisuus tutustua muiden turvatalojen henkilökuntaan ja kuulla toisilla taloilla tehtävästä työstä ja työtavoista oli merkityksellistä. **Yhteisen orientaation vahvistumista pidettiin myös hyvänä asiana.**

Eikä siitä nyt varmaan haittaa oo, että että kaikilla on jonkunlainen yhteinen yhteinen pohja.

Toisin sanoen sama asia yhteisen orientaation vahvistumisesta ja selkiytymisestä.

On joku semmonen yhteinen pohja, josta ollaan samaa mieltä. tämän koulutuksen myötä se on varmaan selkiytynyt. Tämä lähestymistapa sopii mejän työhön, kun tämä on ennaltaehkäisevää. ...enemmän yhteistä terminologiaa ja semmoisissa vitseissäkin se elää.

Toinen haastateltava kertoi asiasta hiukan eri näkökulmasta tällä tavoin.

Se oli se oli mukavaa ja se oli itse asiassa siinä parasta koko koulutuksessa se, koska kaikilla turvataloilla on kuitenkin, vaikka on hyvin samankaltanen tapa mun käsittääkseni tehdä ni kyllä osottautu, että on myös hyvin paljo eroja ja semmosia ajatusmaailmassa, ja se teki siitä kivan ja mielekkään ja herätti semmossii keskusteluja siellä, että millä eri tavalla voi hoitaa asioita, ja se oli kyllä tosi merkityksellistä.

Talojen keskinäisen tuntemisen vahvistuminen on **vahvistanut turvatalolaitoksen sisäistä yhteishenkeä.**

On se sillai, että nii ku just tos puhuttiinki jonku, jonku ryhmän kanssa, että ehkä niiku kaikist-, et se näky esimerkiks mejän turvatalojen henkilökunnan yhteistapaamisessa, et tää koulutus on ollu... et kaikki oli kaikkien kanssa.

Keskinäisen tuntemisen vahvistuminen **on helpottanut eri turvatalojen välistä yhteydenpitoa** ja esimerkiksi neuvon kysymisen kynnyks toisilta taloilta on mataltunut.

Eliikkä kyl semmosta yhteishengen luomista turvatalojen välille myöski aina tommoset yhteiset koulutukset ja tilaisuudet luo. Nyt etenkin ku oli viel niin pitkä, pitkä tää, vuoden kestävä, ja nähtiin säännöllisesti, niin kyl siellä tutuks tuli ja nyt on paljon matalampi kynnyks soittaa vaikka toiselle turvatalolle omassa vuorossa, jos on jotain mietityttävää, kun tietää että siellä on mahdollisesti sit tuttu, tuttu ihminen.

Pienryhmätyöskentely koettiin hyödylliseksi ja erityisen mielenkiintoiseksi, sillä siinä yhteydessä syntyi keskusteluja eri turvatalojen työkäytännöistä. Sitä olisi voinut olla useammankin haastateltavan mielestä enemmänkin.

Joku esimerkiks meidän tota niin pienryhmätyöskentely ois tietyssä tilassa voinu kestää kauemmin, sille ois voinu antaa enemmän aikaa.

7 POHDINTAA

7.1 Eettisyys ja luotettavuus

Olen työskennellyt SPR:n nuorten turvatalolla Helsingissä ohjaajana, perheterapeuttina ja projektityöntekijänä vuosina 1999-2008. Tästä johtuen olen tuttu useiden haastateltavien, heidän työtovereidensa ja osan esimiehistä kanssa. Toimin myös koulutustyönohjaajana ensimmäisessä tutkittavista koulutuksista ja yksi haastateltava oli kokenut tuttuutemme kiusallisena koulutuksen aikana. Lisäksi työskentelen koulutukset järjestäneessä yrityksessä ja pääkouluttaja on esimieheni ja kollegani. Olen toiminut kouluttajana useissa voimavarakeskeisissä perhetyön koulutuksissa ja seitsemässä voimavarakeskeisessä perhe- ja pariterapiakoulutuksessa. Olen toiminut perhetyöntekijöiden työnohjaajana monilla perhetyön osa-alueilla sosiaalihuoltolain mukaisesta perhetyöstä suljettujen lastensuojelun erityisyksiköiden perhetyöhön. Lisäksi olen toiminut lasten- ja nuorisopsykiatrisen perhetyön työnohjaajana. Olen kouluttanut ratkaisukeskeisiä psykoterapeutteja ja kouluttanut perinteisessä integratiivisessa perheterapiakoulutuksessa. Uskon voimavarakeskeisen työtavan vaikuttavuuteen omien kokemusteni perusteella.

Näistä lähtökohdista johtuen oman aseman ja ajattelun kuvaaminen sekä toiminnan havainnointi ja reflektointi osana opinnäytetyöprosessia oli tehtävä erityisellä huolellisuudella. Opinnäytetyössä esitetyt väitteet on siksi pyritty perustelemaan haastateltavilta tehdyillä runsailla lainauksilla.

Teemahaastattelun käyttäminen tilanteessa, jossa haastattelija tuntee osan tutkittavista henkilökohtaisesti ja on osallistunut osin myös tutkittavan asian tuottamiseen, on asetelmallisesti haastava ja herättää monenlaisia eettisiä kysymyksiä ja pohdintoja. Mietin kuinka haastateltavien ja haastattelijan tuttuus ja entiset yhteiset kokemukset vaikuttivat haastatteluihin? Vaikuttavatko ne haastattelijan lisäksi myös haastateltaviin? Pystyinkö opinnäytetyöntekijänä irrottamaan omista uskomuksistani ja kokemuksistani kuullakseni niistä poikkeavia näkökulmia? Kuinka esitellä tuloksia ja aineistoa niin ettei yksittäisestä vastauksesta tai luokittelusta käy ilmi vastaajan henkilöllisyys? Toisaalta pienissä työyh-

teisöissä tiedetään, kuka on ollut haastateltavana ja haastateltavat voivat kertoa tämän asian vapaasti toisilleen työryhmässä ja laajemmassa turvatalotoimen kontekstissa.

Osa haastateltavista saattoi kokea kysymykset hyvinkin henkilökohtaisina ja joistakin vastauksista vastaaja oli heti tunnistettavissa, joten haastateltavien tunnistamisen ehkäisyyn olen paneutunut erityisellä huolella. Haastatteluaineisto ei ole ollut verkkoon kytkettynä ja aineiston käsittelyssä käytetyt tulosteet hävitän polttamalla opinnäytetyön valmistuttua oppilaitokselta saatavan luvan jälkeen.

Yksi haastateltava pyysi varmistamaan erityisesti, ettei hänen videoitu haastattelunsa päädy muiden nähtäväksi ja että se hävitetään mahdollisimman pian litteroinnin jälkeen. Litteroinnin tekijöillä on tilaussopimuksen mukaan laaja ammatillinen vaitiolovelvollisuus käsittelemästään materiaalista. Vaitiolovelvollisuuden voimassaolo jatkuu litteroinnin jälkeenkin, joten materiaalin luottamuksellisuus ei vaarantunut. Kaikki tallenteet hävitetään samanaikaisesti ja siitä ilmoitetaan haastateltaville samanaikaisesti.

Joitakin lainauksia muutettiin niin, ettei vastauksen sisältö muuttunut ja samanaikaisesti vastaajan henkilöllisyys pysyi paremmin tunnistamattomana. Käytännössä tämä tarkoitti joidenkin murreilmaisujen, henkilökohtaisten tunnistettavien puhetapojen- tai maneeristen ilmaisujen tai paikkakuntien nimien poistamiseen sekä vastaajan sukupuolen paljastavien ilmaisujen muokkaamista lainauksissa. Haastatteluaineiston lainauksista poistettiin yli sata puhekielessä yleistä ”niinku” sanaa luettavuuden helpottamiseksi. Haastatteluavustusten lainauksille ei luotu pseudonymeja tai numerokirjain koodeja tunnistettavuuden vähentämiseksi, vaan vastaukset irrotettiin haastatteluaineistosta koodaamatta. Toisaalta kaiken tunnistettavuuden täydellinen hävittäminen aineistosta olisi voinut tarkoittaa aineiston turmelemista, niin että sen tutkimuksellinen arvo olisi vähentynyt oleellisesti tai hävinnyt samalla. (Kuula 2006, 113) Tutkimusvideoiden hävittämisestä ilmoitettiin kaikille haastateltaville, kun se tehtiin.

Tutkittavien valinnanvapaus tutkimukseen osallistumisesta on muodostunut vahvaksi tutkimuseettiseksi normiksi. (Kuula 2006, 107.) Tämä ei toteutunut, koska turvatalojen johtajat tekivät pyynnöstäni valinnat esittämieni mahdollisimman laajaa jakaumaa tuottavien toiveiden mukaisesti. Samoin yhden valitun haastateltavan sairastumisesta johtuen hänen tilalleen valittiin työyhteisössä uusi haastateltava ja työryhmä tiesi kuka hän on. Haastateltavien työryhmän jäsenet tiesivät ketkä kaikki olivat haastateltuina. Siksi haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseen kiinnitettiin erityistä huomiota eikä sitä siitä huolimatta kaikilta osin pystytty täysin aukottomasti takaamaan.

7.2 Johtopäätökset ja pohdinnat

Voimavarasuuntautuneen perhetyön koulutuksen kautta vuorovaikutuskeskeisyys on vahvistunut turvataloilla. Hilary Cottam on kirjoittanut relationaalisesta sosiaalityöstä, jonka avulla on mahdollista saada aikaan laadukkaampia asiakastapaamisia ja lisätä merkittäväällä tavalla työn vaikuttavuutta ja sitä kautta vahvistaa työskentelyn taloudellista tehokkuutta. (Cottam, 2011, 134–144.) Cottamin kuvaus relationaalisesta sosiaalityöstä sisältää paljon samankaltaisuuksia voimavarakeskeisen perhetyön työskentelyideoiden ja turvatalojen työntekijöiden oman toiminnan kuvausten kanssa.

Ritva Poikela 2010 on kirjoittanut toimintalähtöisestä sosiaalityöstä, jossa työskentely on yhteistoiminnallisempaa kuin perinteisessä toimenpidekeskeisessä mallissa. Näillä käsitteillä tarkasteltuna turvatalojen perhetyö näyttäytyy toimintalähtöisenä. Se on ollut sellaista omissa kokemuksissani ja muistoissani jo paljon ennen voimavarakeskeistä perhetyön koulutusta. Silti voidaan sanoa, että voimavarakeskeinen perhetyön koulutus on vahvistanut asiakastyön yhteistoiminnallisuutta koko turvatalolaitoksessa.

Turvataloilla tehtävän asiakastyön dialogisuus vahvistui koulutusten vaikutuksesta. Kaarina Mönkkösen mukaan dialogisessa asiakastyössä työskentelyn tavoitteet ja työtavat määritellään yhdessä työntekijän ja asiakkaan kesken käytävässä keskustelussa. Mönkkösen mukaan dialoginen orientaatio eroaa niin

asiakslähtöisestä kuin asiantuntijalähtöisestä orientaatiosta ja toimintatavasta. (Mönkkönen 2007, 38–101.)

Leena Rönkkö ja Timo Rytönen ovat puhuneet palveluprosessilähtöisestä työtavasta ja asiakkaan prosessista lähtevästä työtavasta sekä niiden eroista. Heidän kuvaustaan vasten tarkasteltuna turvataloilla vahvistunut voimavarakeskeisen perhetyön orientaatio näyttäytyy asiakkaan prosessista lähtevänä. (Rönkkö & Rytönen 2010, 279.)

Koulutuksen myötä ongelmien määrittelystä tuli yhteistoiminnallisempaa ja se lähestyi Juha Holman kuvausta konstruktionistista tapaa ymmärtää ongelmien määrittymistä. Perhetyössä ongelmien määrittelykin on muuttunut, ongelma ei ole enää perheen sisällä tai jossakin muussa sosiaalisesti määriteltävässä yksikössä. Ongelmat ovat niiden ihmisten mielissä, jotka aktiivisesti kommunikoivat. Ongelmat ovat sosiaalisesti muodostettuja realiteetteja. (Holma 1992, 4.)

Monet tuloksista olivat samansuuntaisia Tapio Ikosen, Mikko Lohilahden ja Kirsi Räsänen havaintojen kanssa, kuten **rohkaistuminen asiakastyössä**. Osa tuloksista oli vastakkaisia Ikosen ja kumppaneiden havainnoille, sillä **osa haastatelluista kuvasi oman käyttöteorian muuttumista tai rakentumista koulutuksen aikana**. (Ikonen, Lohilahti & Räsänen 2015.)

Turvatalojen henkilöstön keskinäinen tunteminen lisääntyi, samoin kynnys ottaa yhteyttä toisen talon työntekijöihin laski koulutusprosessin seurauksena. Eri turvatalojen työskentelytavoissa on tapahtunut jonkinasteista yhtenäistymistä eri talojen välillä, vaikka täysin selkeää näyttöä asiasta ei syntynytäkään. **Yhteinen kieli ja käsitteistö on vahvistunut ja selkiytynyt. Yhteistyökumppaneilta on saatu useilla taloilla entistäkin positiivisempaa palautetta**.

Koko työryhmän kouluttaminen samanlaiseen orientaatioon tuntuu mielekkäältä ratkaisulta, sillä enemmistö haastatelluista kuvasi koulutuksen merkityksen yhdellä tai useammalla tavalla merkitykselliseksi ja hyödylliseksi. Kaksi tai useampi samansisältöinen koulutus ja koulutusryhmä mahdollistaa työyhteisöissä tapahtuvan oppimisprosessin jatkuvuuden ja osaamisen juurtumisen niin yksilön,

työyhteisön kuin turvatalolaitoksenkin näkökulmasta. Koko henkilöstön kouluttaminen voi tuottaa parempaa tulosta kuin työntekijöiden lähettäminen yksittäin lyhyempiin tai pidempiin koulutuksiin.

7.3 Oma ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessi on vahvistanut ymmärrystäni tutkimusmenetelmistä ja niiden kautta saatavan tiedon käyttökelpoisuudesta asiakastyön- ja työyhteisöjen kehittämisessä. Olen siirtynyt kohti tutkivampaa ammattikäytäntöä työnohjaajan ja kouluttajan työssäni. Lisäksi on ollut mielenkiintoista ja opettavaa olla pohtimassa kouluttajan työn herättämiä merkityksiä. Mukavaa ja samalla osin hämmentävääkin on ollut palata opinnäytetyöntekijänä omassa työhistoriassa taaksejääneen työyhteisön ajatteluun ja merkityksiin. Opinnäytetyöntekijänä pohdin pitkään tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta. Päädyin siihen, että olen saanut esittämäni väitteet perusteltua ammattikorkeakoulun opinnäytetyöhön riittävällä tavalla.

Opinnäytetyöhaastatteluissa oli viittauksia asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden arviointeihin turvataloilla eri työmuodoissa tehtävästä työstä. Mielenkiintoisena jatkotutkimuksen aiheena voisikin olla asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kokemukset turvatalolla tehtävästä työstä ja sen vaikuttavuudesta.

LÄHTEET

- Aaltola, Juhani & Valli, Raine toim. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Aaltonen, Elli & Ståhl Tomi. Vieraskynä. Helsingin Sanomat 16.10.2017.
- Anderson, Harlene & Gehart, Diane 2007. Collaborative Therapy. Relationships and Conversations that make a Difference.
- Alakare, Birgitta 12.09.2017. Henkilökohtainen tiedonanto.
- Bertolino, Bob; Kiener, Michael & Patterson, Ryan 2009. The therapist's notebook on strengths and solution based therapies. New York: Routledge.
- Cottam, Hilary 2011. Relational welfare. Soundings 48, 134–144.
- De Johng, Peter & Kim Berg, Insoo 2008, Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. Lyhytterapiainstituutti.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.
- ETENE, 2013. Lapsuuden ja nuoruuden etiikka sosiaali ja terveydehoitoalalla. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE Sosiaali- ja terveysministeriö
- Fagerström, Katariina 2016. Ihmissuhteita rakentava ja ylläpitävä lastensuojelu, Hackneyn malli ja systeeminen käytäntö lastensuojelutyössä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Työpaperi 42/2016.
- Haarakangas, Kauko 2008. Parantava puhe. Magentum.
- Haarakangas, Kauko 2011. Voimistava läsnäolo – Mielen tiet lapsuudesta vanhuuteen, PS-Kustannus.
- Nina, Halme; Marja-Leena, Perälä & Camilla, Laaksonen 2010. Yhteisöinterventioiden vaikuttavuus lapsiperhepalveluissa. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos, raportti10/2010.
- Helander, Jaakko 2000. Oppiminen ratkaisusuuntautuneessa terapiassa ja ohjauksessa. Helsingin yliopisto: Kasvatustieteen laitos. Tutkimuksia 169, 2000. Akateeminen väitöskirja.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Tammi.
- Holm, Pekka. Voimavarakeskeinen psykoterapia ja muutos. Ratkes lehti 1/2011, 24–25.
- Holm, Pekka 2013. Työntekijöiden ammatillinen täydennyskoulutus. Koulutusesite.
- Holma, Juha. Modernista perheterapiasta kohti postmodernia? Perheterapia 8/1992.
- Hovi-Pulsa, Raija 2011. Arkilähtöinen perhetyö. Lisensiaatintutkimus: Sosiaalipedagogiikka. Yhteiskuntatieteiden laitos, Itä-Suomen yliopisto.
- Ikonen, Tapio; Lohilahti, Mikko & Räsänen Kirsi. Mitä vuodessa voi oppia – kokemuksia lyhyestä perhekeskeisen työtteen koulutuksesta. Perheterapia 4/2015.
- Isaacs, William 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Talentum.
- Jallinoja, Riitta 2000. Perheen aika – vakaasta ydinperheestä romanttisen rakkauden etsijöihin. Otava.

- Järvinen; Lankinen; Taajamo; Veistilä & Virolainen. Perheen parhaaksi. Perhetyön arkea 2012.
- Kallio, Anu & Sarvimäki, Pirjo 2006. (toim) Sosiaalihuollon täydennyskoulutus-suositus. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 2006:6
- Kuula, Arja 2006. Tutkimuseettikka, aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino.
- Kokko, Riitta-Liisa 2003. Asiakas kuntoutuksen yhteistyöryhmässä. Instituutionaalisen kokemisen jännitteitä. Helsinki: Kuntoustussäätiö, Tutkimuksia 72/2003.
- Kim Berg, Insoo 1991. Perhekeskeisen työn opas. Mannerheimin lastensuojeluliitto.
- Laitila, Aarno 2017. Perheterapian perusta, pääkirjoitus. Perheterapia 3/2017.
- Laine, Timo 2010. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikku-noita tutkimusmetodeihin. Jyväskylä: PS-kustannus
- Laki rekisteröidystä parisuhteesta
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010950>
- Malinen, Tapio 2001. Ajattelutankista uuteen terapiaan – ratkaisukeskeisen työtavan ja teorian kehityksestä. Ratkes, 2–3/2001, 28–37.
- Malinen, Tapio 2008. Luova tila: ratkaisukeskeisestä ja narratiivisesta työtavasta. Lyhytterapiainstituutti.
- Malinen, Tapio ja Budha, Wittgensteinin ja postmodernit terapiat
http://www.tathata.fi/artik_suom/buddha_wittgenstein.htm lainattu 4.11.2017.
- Mattila, Antti 2014. Suomen Lääkärilehti 41/2014, 2635b.
- Morgan, Alice 2008. Johdatus narratiiviseen terapiaan. Kuva ja Mieli Ky.
- Moring, Anna 2013. Oudot perheet: Normeja ja ihanteita 2000-luvun Suomessa. Helsingin yliopisto, humanistinen tiedekunta, filosofian, historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos. Akateeminen väitöskirja. Saatavilla 24.8.2017.
- Mönkkönen, Kaarina 2007. Vuorovaikutus dialoginen asiakastyö. Edita.
- Poikela, Ritva 2010. Asiakassuunnitelma asiakaslähtöistä auttamista tavoitteellistamassa – Kohteen rakentumisen moniääninen menetelmä. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja. Saatavilla 23.8.2017.
- Pruuki, Lassi 2012. Mistä asiakkaat päättelevät tulevansa kuulluksi. Ratkes lehti 2/2012.
- Pruuki, Lassi 2017. Dialoginen työote auttamistyössä. Julkaisematon käsikirjoitus.
- Punainen Risti 2017. Nuorten turvatalot toimintakertomus 2016.
https://www.punainenristi.fi/sites/frc2011.mearra.com/files/tiedostol_ataukset/ntt_toimintakertomus_2016_ed.pdf viitattu 23.8.2017
- Seikkula, Jaakko 2008. Alice Morganin teoksen Johdatus narratiiviseen terapiaan suomenkieleisessä esipuheessa. Kuva ja Mieli Ky 2008
- Seikkula, Jaakko; Wahlström, Jarl & Holm, Pekka i.a. Voimavarakeskeinen psykoterapia ja sen teoreettinen tausta, osa voimavarakeskeisen perheterapiakoulutuksen opintomonistetta.

- Suomen säädöskokoelma 2015, 817/2015 Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä
Sosiaalihuoltolaki 2014/1301, Viitattu 5.11.2017,
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- Rytkönen, Timo & Rönkkö, Leena 2010. Monisäikeinen perhetyö.
Sanoma Pro Oy.
- Punainen Risti, Nuorten turvatalot. Toimintakertomus 2016.
https://www.punainenristi.fi/sites/frc2011.mearra.com/files/tiedostolataukset/ntt_toimintakertomus_2016_ed.pdf lainattu 1.8.2017
- Tilastokeskus, artikkeli 2016. Perheiden määrä jatkaa lievää kasvuaan. Saatavilla 24.8.2017. http://tilastokeskus.fi/til/perh/2015/perh_2015_2016-05-30_tie_001_fi.html
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, Lastensuojelun käsikirja i.a.
<https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/avohuolto/lastensuojelun-avohuollontukitoimet/perhetyo>
- Viitala, Riitta 2008. Johda osaamista – Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Infor.
- Väänänen, Riitta 2013. Perheen rakenteen, dynamiikan ja arvojen merkitys lapsen psyykkiselle hyvinvoinnille. Itä-Suomen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, Kuopion yliopistollinen sairaala, lastenpsykiatrian klinikka. Akateeminen väitöskirja.

LIITTEET

Liite 1: Kirje haastateltaville

Hei,

Opiskelen sosionomiksi Diakonia ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyönäni selvitän Voimavarasuuntautuneen perhetyön koulutuksen merkitystä Punaisen Ristin Nuorten turvatalojen työntekijöille. Haastattelen kahta henkilöä kultakin turvatalolta yhtä henkilöä molemmista koulutusryhmistä. Turvatalojen johtajat yhdessä Erja Anttilan kanssa ovat valinneet sinut haastateltavaksi. Haluaisin saada haastattelut tehtyä ennen juhannusta, jos se teille sopii. Valinnoissa on pyritty saamaan kattava otos haastateltavia iän, sukupuolen, koulutuksen ja työkokemuksen pohjalta. Haastattelu tehdään työpaikallanne ja kestävät noin 45–75 minuuttia ja ne videoidaan. Videot jäävät vain tutkimuskäyttöön ja ne tuhotaan kun niitä ei enää tarvita. Toivoisin, että voin haastatella saman talon ihmiset samana päivänä samana päivänä, joten laitan viesti kummallekin talon haastateltavalle.

Kysyn sopivatko seuraavat ajat teille vai sovitaanko jotain muuta?