

Opinnäytetyö (Turun AMK)
Sosiaali-alan koulutusohjelma
Lapsi-, nuoriso- ja perhetyö
2011

Marjo Hyry & Mirva Puumala

TYÖKIRJA TUKEMASSA REFLEKTIOTA JA AMMATILLISTA KASVUA VAUVAPERHETYÖSSÄ



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma | Lapsi-, nuoriso -ja perhetyö

9.11.2011 | 72+20

Terttu Parkkinen

Marjo Hyry & Mirva Puumala

TYÖKIRJA TUKEMASSA REFLEKTIOTA JA AMMATILLISTA KASVUA VAUVAPERHETYÖSSÄ

Opinnäytetyömme aihe on kehitetty yhdessä Turun ensi- ja turvakoti ry:n kehittämän Vuorovaikutuskylpy- projektin projektivastaavan - ja työntekijän kanssa. Projektin tavoitteena on kehittää intensiivinen kuntoutusmalli psykososiaalisen riskin vauvaperheille vahvistamaan pienen lapsen ja vanhemman vuorovaikutussuhdetta.

Opinnäytetyön työelämälähtöisenä tavoitteena oli kehittää perhetyöntekijöille työkirja avuksi projektin siirtovaiheen työskentelyyn. Uudenlaiseen työmenetelmään orientoituminen vaatii työntekijältä oman työskentelynsä reflektointia, uusien teorioiden ja työtapojen omaksumista ja sitä kautta ammatillista kasvua, joten työkirja esittelee projektin keskeiset teoriat, toimii työntekijän itsereflektion ja ammatillisen kehittymisen työkaluna, sekä motivoi refleктоimaan. Työkirjan tarkoituksena on myös tukea projektityöntekijöiden toteuttamaa perhetyöntekijöiden työnohjausta. Tärkein kehittämismenetelmä oli dialoginen keskustelu toimeksiantajien kanssa, sillä työkirjan sisältö luotiin toimeksiantajien tarpeiden ja toiveiden pohjalta.

Opinnäytetyömme ollessa toiminnallinen, se koostuu kahdesta osasta: opinnäytetyöraportista, sekä produktista, eli tuotoksesta. Opinnäytetyömme teoriaosuus käsittelee tämän päivän perheitä ja vanhemmuutta, vauvaperhetyötä yhtenä perheiden tukemisen muotona, Turun ensi- ja turvakoti ry:tä sekä vuorovaikutuskylpy -projektia ja sen keskeisiä teorioita. Lisäksi olemme käsitelleet ammatillista kasvua sekä reflektointia ja motivointia sen apuvälineenä. Tämän jälkeen olemme kirjanneet auki koko prosessin kulun ja lopuksi käsittelemme tavoitteiden toteutumista ja tuotoksen onnistumista. Tekemämme työkirja on helppo ja nopea täyttää, ja vastaa niin sisällöltään kuin ulkoasultaankin toimeksiantajan toiveita ja tarpeita. Työkirjan vaikutuksia ja sille asettamiimme tavoitteita emme voineet vielä arvioida, sillä produkti tuli käyttöön vasta projektimme päättymisen jälkeen. Sen tavoitteet, kuten ammatillisen kasvun tukeminen ovat pitkiä prosesseja, joten tulosten saavuttamisen arviointi ei ollut tämän prosessin puitteissa mahdollista

ASIASANAT:(Varhainen vuorovaikutus, vauvaperhetyö, ammatillinen kasvu, reflektiivisyys.)

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme on social services | Child-, youth- and family work

November 2011 | 72+ 20

Terttu Parkkinen

Marjo Hyry & Mirva Puumala

WORKBOOK SUPPORTING REFLECTION AND PROFESSIONAL GROWTH IN BABYFAMILYWORK

The subject of our thesis has been developed in co-operation with the The Turku Association of Mother and Child Home and Shelter. They have a new project called Interaction Immersion which has been developed to support the interaction between parent and a baby in families' which are classified as families who has high psycho-social risks. The purpose of our thesis was to make a workbook for family workers who are working with those families.

Orientating to the new kind of working method requires reflection, learning new theories and learning new ways of working. Those causes can start professional growth. The workbook introduces the main theories of the project and it is a tool for self-reflection and professional growth for family workers. Workbook is also intended to support the work counselling of the familyworkers. The most important development method of our thesis was the method of dialogic conversation with the mandator, because the contents of the workbook were created based on the clients' needs and wishes.

Being as practical thesis our project consists of two parts: the report and the workbook. The report includes theories about familywork, early interaction, professional growth and reflection. After the theories there are a description of our working process and developing methods. The report ends to our selfreflection about working process and achieving the targets.

The completed workbook is easy and fast to fill, and both, the content and the layout meets the expectations of the mandator's wishes and needs. It is impossible to evaluate the influence and the targets we set, because the workbook was not taken into service until the end of our project. Its targets, such as professional growth, are long processes, so the results of this workbook were not seen within the framework of the process.

KEYWORDS:

Early interaction, babyfamily work, professional growth, reflection

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	7
2 VAUVAPERHEET JA VANHEMMUUS 2000-LUVUN SUOMESSA	9
2.1 Suomalainen perhe 2000-luvulla	9
2.2 Muuttunut vanhemmuus ja sen tukeminen	10
2.3 Vauvaperhetyö	13
3 VARHAISTA VUOROVAIKUTUSTA TUKEMASSA	17
3.1 Turun ensi- ja turvakoti ry	17
3.2 Vuorovaikutuskylpy-projekti	18
3.3 Kiintymyssuhdeteoria	20
3.4 Mentalisaatio	23
3.5 Reflektiivinen kyky	24
3.6 Työskentely vuorovaikutuskylvyssä	26
4 VAUVAPERHETYÖNTEKIJÖIDEN AMMATILLISUUDEN KEHITTÄMINEN	30
4.1 Ammatillinen kasvu	30
4.2 Reflektio	33
4.3 Motivaatio	37
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	40
5.1 Opinnäytetyön taustat	40
5.2 Opinnäytetyömme kehittämistehtävät ja -menetelmät	41
5.3 Tuotoksen tavoitteet ja tarkoitus	46
6 TYÖKIRJAN TOTEUTUS	48
6.1 Työkirjan luominen alkaa	48
6.2 Toinen tapaaminen	50
6.3 Kolmas tapaaminen	53
6.4 Neljäs tapaaminen	57
6.5 Työkirjan viimeistely ja viides tapaaminen	59

7 VALMIS TYÖKIRJA	61
7.1 Työkirjan esittely ja käyttötarkoitus	61
7.2 Työkirjan arviointi	63
8 POHDINTA	64
LÄHTEET	68

LIITTEET

Liite 1. Opinnäytetyöpalaveri 1

Liite 2. Opinnäytetyöpalaveri 2

Liite 3. Ammatillisen kasvun kaavio P. Ruohotien pohjalta

Liite 4. Opinnäytetyöpalaveri 3

Liite 5. Työkirjan käsinkirjoitettu sivu raakaversiossa

Liite 6. Opinnäytetyöpalaveri 4

Liite 7. Työkirjan käsinkirjoitettu sivu raakaversiossa

Liite 8. Opinnäytetyöpalaveri 5

Liite 9. Sähköpostikeskustelut toimeksiantajan kanssa

KUVAT

Kuva 1. Vuorovaikutuskylpy-projektin toimitiloja.

Kuva 2. Vuorovaikutuskylpy-projektin toimitiloja.

Kuva 3. Työn touhussa.

KUVIOT

Kuvio 1. Opinnäytetyön ja työkirjan aikataulu.

Kuvio 2. Opinnäytetyön ja työkirjan kehittämisen vaiheet ja menetelmät.

1 JOHDANTO

Perheet ja vanhemmuus ovat muuttuneet niin Suomessa kuin muissakin länsimaissa huomattavasti vuosien saatossa. Esimerkiksi lisääntyneiden avioerojen ja maahanmuuton seurauksena erilaisia perhemalleja on tullut lisää. Perheen määritelmä ei ole enää yksiselitteinen, vaan tavallisten ydinperheiden rinnalle ovat tulleet muun muassa yksinhuoltaja-, maahanmuuttaja-, sateenkaari- ja uusperheet. Myös perheiden arki on muuttunut hektisemmäksi. Luonnolliset ystävä-, sukulais-, - ja tuttavaverkostot ja -kontaktit ovat vähentyneet ja vaihtuneet viranomaiskontakteiksi, minkä takia osalla perheistä on vaikeuksia selvittää arkielämässä kohdatuista ongelmista. Nykyään onkin hyvin tavallista puhua huokassa olevasta vanhemmuudesta. Ammattilaisten tuki on siirtynyt asiantuntijatoimistoihin eikä ongelmiin aina saa apua, jollei sitä itse osaa hakea. 2000-luvun vanhemmat jäävätkin entistä helpommin yksin.

Nämä muutokset ovat tuoneet haasteita myös perheiden kanssa työskenteleville ammattilaisille ja uusia työmalleja pyritään kehittämään jatkuvasti vastaamaan perheiden muuttuvia tarpeita. Yksi vanhemmuutta tukeva työmalli on tuoreen vanhemmuuden tueksi kehitetty vauvaperhetyö, joka käsitteenä oli vielä 1900-luvun puolivälissä suurimmalle osalle täysin tuntematon. Nykyään se on kuitenkin jo osa useiden vauvaperheiden elämää.

Opinnäytetyömme on toiminnallinen ja sen aihe työelämälähtöinen. Olemme tehneet sen Turun ensi- ja turvakoti ry:n vuosina 2010–2013 toteuttamaan Vuorovaikutuskylpy-projektiin. Projektin tavoitteena on kehittää intensiivinen kuntoutusmalli korkean psykososiaalisen riskin vauvaperheille ja vahvistaa pienen lapsen ja vanhemman vuorovaikutussuhdetta. Opinnäytetyömme sijoittuu projektin siirtovaiheeseen, jolloin perhe siirtyy tiiviin työskentelyjakson jälkeen takaisin kunnan omiin perhepalveluihin ja projektin työntekijä jatkaa kunnan oman perhetyöntekijän työparina perheen kanssa työskentelyä.

Opinnäytetyömme tavoitteena on kehittää perhetyöntekijöille työkirja avuksi siirtovaiheen työskentelyyn. Uudenlaiseen työmenetelmään orientoituminen vaatii

työntekijältä oman työskentelynsä reflektointia sekä uusien teorioiden ja työtapojen omaksumista. Työkirja esittelee projektin keskeiset teoriat, toimii työntekijän itsereflektion ja ammatillisen kehittymisen työkaluna, sekä motivoi reflektimaan. Työkirjan tarkoituksena on myös tukea projektityöntekijöiden toteuttamaa perhetyöntekijöiden työnohjausta. Työkirjan sisällön olemme kehittäneet toimeksiantajiemme tarpeiden ja toiveiden pohjalta, jolloin yhteiset palaverit ja tapaamiset ovat olleet opinnäytetyömme tärkein kehittämismenetelmä.

Opinnäytetyömme sisältö etenee alkaen teoriaosuudella, jossa ensin käsittelemme tämän päivän perheitä ja vanhemmuutta, vauvaperhetyötä yhtenä perheiden tukemisen muotona, Turun ensi- ja turvakoti ry:tä sekä vuorovaikutuskylpy -projektia ja sen keskeisiä teorioita. Seuraavaksi olemme käsitelleet ammatillista kasvua sekä reflektointia ja motivointia sen apuvälineenä. Tämän jälkeen olemme kirjanneet auki koko prosessin kulun ja lopuksi käsittelemme tavoitteiden toteutumista ja tuotoksen onnistumista.

Työkirjan ja opinnäytetyöraportin työstämiseen meillä on kulunut aikaa noin 9 kuukautta. Suunnittelun aloitimme maaliskuussa 2011, jolloin tapasimme toimeksiantajamme ensimmäistä kertaa ja sovimme opinnäytetyömme aiheesta. Työkirjan sisältö ja sitä kautta raportin teoriaosuudet tarkentuivat prosessin aikana useaan kertaan ja lopullisen version työkirjasta saimme valmiiksi loka-kuussa 2011. Raportin lopulliseen työstämiseen käytimme syksyn 2011.

2 VAUVAPERHEET JA VANHEMMUUS 2000-LUVUN SUOMESSA

2.1 Suomalainen perhe 2000-luvulla

Perheelle ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää, vaan kulttuurit säätelevät paljolti sitä, mikä katsotaan perheeksi. Usein perhetyötä tekevissä palveluyksiköissä perheeksi lasketaan yksiselitteisesti lapsi ja lapsen viralliset huoltajat. Kuitenkin nykypäivänä moneen perheeseen kuuluu esimerkiksi toisen vanhemman uusi puoliso eli niin sanottu sosiaalinen vanhempi, joka huolehtii lapsen arjesta olennaisella tavalla. Tällöin perheeksi voidaan määritellä myös lapsi, ja hänen kanssaan kotona asuvat henkilöt. (Vilén ym. 2010, 12.) Jo perheillä ja perheenjäsenillä saattaa olla omat näkemyksensä perheestä ja sen jäsenistä. Perheenjäsenet saattavat myös vaihtua eri elämänvaiheissa ja joskus jopa eri viikonpäivinä. (Järvinen ym. 2007, 13.)

Oikeaa perheen käsitettä monille edustaa yhä ydinperhe, jossa biologiset vanhemmat ja lapset asuvat yhdessä. Se on ollut tyypillinen perhetyyppi länsimaissa kautta aikojen. (Vilén ym. 2006, 13.) Erilaiset perheet kuitenkin lisääntyvät yhteiskunnassamme jatkuvasti. Avioerojen määrä on kasvanut, minkä seurauksena yksinhuoltaja- ja uusperheitä tulee kokoajan lisää. Toisen vanhemman poismuutto tai uuden perheen muodostuminen uusien puolisoitten ja heidän lastensa kautta asettaa kuitenkin omat haasteensa lapsen suotuisalle kehitykselle, kun otetaan huomioon miten pysyvien perhesuhteiden on osoitettu edistävän lapsen kehitystä ja menestymistä omassa tulevaisuudessa ihmisuhteissaan. (Silvén 2010, 13.)

Myös maahanmuutto on kasvanut länsimaissa, joten vähemmistökulttuureja ja kieliä edustavia maahanmuuttajaperheitä on huomattavasti enemmän kuin esimerkiksi kymmenen vuotta sitten. 2000-luvun ilmapiiri on avoimempi erilaisille ihmisille, ja sen on vaikuttanut myös perheisiin: niin sanottuja sateenkaariperheitä, joissa vanhemmat ovat homo-, lesbo-, bi-, tai trans-vanhempia, syntyy

yhä useammin ja niiden määrä on kasvanut näkyvästi myös Suomessa. Sen lisäksi on olemassa vielä adoptioperheitä, joissa lapsi ei ole biologinen, mutta lapseksiottamisen jälkeen vanhemmilla on samat oikeudet ja velvollisuudet lapseen kuin biologisellakin vanhemmalla. Perheiden kirjo nykypäivänä on siis laaja. (Vilén ym. 2010, 13–15; Silvén 2010, 13–15.) Perheet, joissa vanhemmista toinen tai molemmat ovat maahanmuuttajia, tai joissa vanhempien suhde ei perustu heterosuhteeseen, kohtaavat todennäköisesti ongelmia muiden ihmisten ennakkoluulojen ja tietämättömyyden vuoksi (Silvén 2010, 15). Perhetyöntekijöiden on omassa työssään huomioitava perheiden monimuotoisuus, sillä esimerkiksi tieto siitä kenellä milloinkin on oikeus ja velvollisuus vanhemmuuteen, on työssä merkittävä (Järvinen ym. 2007, 13).

Suomalaisissa perheissä lapsiluku on teollistumisen myötä laskenut, ja työ ja uran rakentaminen on muuttunut perheen perustamista tärkeämmäksi useille ihmisille. Suurperheitä perustetaan enää harvoin. Perhe-elämä on myös moninaistunut. Nykyisten perheiden yhteiset kontaktit perheen ulkopuolelle ovat vähentyneet kyläilykulttuurin vähentymisen myötä. Tähän on vaikuttanut palkkatyön säätelemä perheiden hektinen elämänrytmi ja kaupunkimaisen elämämuodon yleistyminen: aina ei löydy luontevaa paikkaa tavata ihmisiä ja solmia uusia suhteita. Vähentyneiden luonnollisten ystävä-, sukulais-, - ja tuttavaverkostojen ja -kontaktien takia osalla perheistä on vaikeuksia selvittää arkielämässä kohdatuista ongelmista. Näiden tilalle ovat tulleet viranomaiskontaktit. (Vilén ym. 2006, 62.)

2.2 Muuttunut vanhemmuus ja sen tukeminen

Myös vanhemmuutta voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta: vanhemmuus voi olla muun muassa biologista, juridista, psyykkistä tai sosiaalista. Biologisella vanhemmalla ja lapsella on yhteinen geeniperimä, juridinen vanhemmuus taas liittyy yhteiskunnan antamiin oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Psykologisesti määriteltynä lapsen ja vanhempien suhde rakentuu tunteille, ja tällöin vanhemmaksi luokitellaan aikuinen, jonka lapsi kokee tunnetasolla vanhemmak-

seen. Sosiaalinen vanhempi puolestaan viittaa aikuiseen joka on lapsen arjessa läsnä ja huolehtii lapsesta. (Vilén ym. 2010, 10–11.)

Vanhemmuus ja sen tukeminen ovat muuttuneet huomattavasti nykypäivänä siitä, mitä ne olivat ennen. Osa muutoksista on yksilöllisiä, osa kulttuurisia ja sidottuja aikaan, osa asenteellisia sekä rakenteellisia. Nykyaikana esimerkiksi äitiys korostuu enemmänhenkilökohtaisena ominaisuutena, kuin vuorovaikutuksellisenä ja yhteiskunnallisena olosuhteena. (Kuosmanen 2009, 7.) Länsimaissa vallitseekin lähes kaikessa toiminnassa yksilöllisyyden arvostus, usein yhteisöllisyyden kustannuksella (Silvén 2010, 12).

Viime vuosisadalla on yhteiskunnassamme tapahtunut muutoksia, jotka vaikuttavat myös vanhemmuuteen kaikkialla länsimaissa. Vanhempana toimimisen edellytykset ovat muuttuneet. Toisaalta muutokset ovat luoneet perheille ja sen jäsenille uudenlaisia mahdollisuuksia, mutta toisaalta ne ovat tuoneet mukanaan vaateita ja stressitekijöitä. Vanhemmat elävät nykyään monien erilaisten vaatimusten ja odotusten ympäröimänä: tietoa ja asiantuntijoiden kommentteja hyvästä vanhemmuudesta on tarjolla runsaasti, mutta usein ne ovat keskenään ristiriidassa. Vanhemman on vaikea tietää miten toimia oikein, ja itsensä on helppo tuntea huonoksi vanhemmaksi. (Rönkä & Kinnunen 2002, 4–5.)

Lisääntyneet avioerot tuovat myös lisähaasteita vanhemmuudelle, sillä avioeroa on usein esitetty yhdeksi suureksi lapsen kehityksen riskitekijäksi (Pulkinen 2002, 18). Vanhemmat joutuvat entistä useammin huolehtimaan erilaisista eron jälkeisistä ratkaisuista, sillä perheen hajoaminen vaikuttaa aina lapsen suhteisiin vanhempiinsa, sisaruksiinsa ja lapsen lähipiiriin. (Silvén 2010, 14.) Avioero ei kuitenkaan ole erillinen kokemus vaan kytkeytyy pitkään tapahtumasarjaan, jossa sekä ennen että jälkeen avioeron voi esiintyä monenlaisia stressitekijöitä. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa vanhempien riidat, muutto, uudet romanssit ja parisuhteet ja mahdolliset taloudelliset ongelmat. Vanhemman psyykinen jaksaminen ja hyvä vanhemmuus auttavat lapsia pääsemään avioeron yli. (Pulkinen 2002, 18.)

Perinteinen työnjako perheissä on muuttunut myös äitien siirryttyä kodin ulkopuolelle työhön, ja tällöin usein niin äiti kuin isäkin ovat poissa kotoa, ja lapsi hoidetaan töiden ajan muualla. Toisaalta se antaa mahdollisuuden tasa-arvoisempaan työnjakoon perheissä edellisiin sukupolviin verrattuna, mutta toisaalta useat lapset viettävät päivästänsä suurimman osan jonkun muun kuin oman vanhempansa kanssa. (Silvén 2010, 14.) Tasa-arvoisemmasta työnjaosta perheissä kertoo myös se, että isät ovat entistä enemmän osallisina lasten hoidossa (Vuori 2003, 51–52). Perinteisesti äiti on toiminut lapsen hoivaajana ja isä lähinnä leikittäjänä, mutta viimeisten vuosikymmenien aikana roolit ovat muuttuneet. Erityisesti Pohjoismaissa arvostetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa niin lastenhoitamisessa, kuin perheen elättämisessäkin. Isä voi jäädä hahlotessaan isyys- ja vanhempainlomalle, ja osallistua aktiivisesti lasten ja kodin hoitoon. (Kalland & Maliniemi-Piispanen 1999, 36–37.) Vaikka isän rooli korostuu koko ajan enemmän, suurin osa tutkimuksista on kuitenkin vielä toistaiseksi keskittynyt äidin ja vauvan väliseen suhteeseen (Haapakoski & Silvén 2010, 100).

Huomattava muutos perheiden hyvinvoinnissa näkyy siinä, miten vielä 1970-luvun äidit elivät yleisessä keskustelukulttuurissa, jossa teemoina olivat perheiden hyvinvoinnin tukeminen ja lapsiperheiden palvelujen parantaminen. Nyt keskustelukulttuuri on muuttunut julkisestikin enemmän huoli- ja puuttumispuheeksi ja resurssit auttaa lapsiperheitä ovat pienentyneet. Tavallisia keskusteluteemoja nykyään ovat hukassa oleva vanhemmuus, lasten mielenterveysongelmat ja syrjäytyminen. (Kuosmanen 2009, 8.) Kaikkien yhteisenä huolenaiheena on lasten ja nuorten lisääntynyt psyykkinen pahoinvointi, ja siitä syytetään usein vanhempien läsnäolon vähentymistä lasten elämässä (Rönkä & Kinnunen 2002, 4).

Perheiden tuki on siirtynyt asiantuntijoiden toimistoihin, terveydenhoitajat eivät enää liiku vauvaperheissä ja lapsiperheiden kotipalvelu on loppunut. Myös neuvolakäyntejä sekä käyntikohtaisia aikoja on vähennetty. (Kuosmanen 2009, 7-8.) Raskausaika ja uusi vanhemmuus vaikuttavat myös parisuhteeseen ja perheen toimintaan, ja parin vuorovaikutus muuttuu: ristiriitoja syntyy entistä hel-

pommin vauvan syntymän jälkeen. Myös vauvan hoidon ja oman jaksamisen kanssa saattaa kokemattomalla vanhemmalla olla ongelmia. (Silvén 2010, 15.)

Esimerkiksi perhetyön kohteena ovat erilaiset perheet, joissa avun ja tuen tarpeet vaihtelevat. Tarpeet perhetyölle ovat kasvaneet yhteiskunnassa tapahtuneiden, muun muassa edellä mainittujen muutosten myötä niiden heijastuttua perheiden hyvinvointiin. Millainen tahansa perhe voi joutua tilanteeseen, jossa jokin ongelma tai kriisi vaikeuttaa perheen selviytymistä arjesta. (Järvinen ym. 2007, 15.) Kaikkiin ongelmiin ei välttämättä aina saa apua, jollei sitä itse osaa hakea ja 2000-luvun vanhemmat jäävätkin entistä helpommin yksin vauvansa kanssa (Kuosmanen 2009, 8). Uusia haasteita lapsiperheiden kanssa työskenteleville ammattilaisille paljastuu jatkuvasti, ja samalla syntyy myös tarpeita uusille työmuodoille. (Silvén 2010, 14–15.)

2.3 Vauvaperhetyö

Lapsen varhaiset kokemukset ovat merkittäviä sen koko tulevaisuuden kannalta ja vanhempien antama hyvä hoiva on tärkein näistä kokemuksista (Schön 2010, 25-28). Hyvän hoivan antaminen on yksi niistä vanhemmuuden tehtävistä, joka saattaa joillakin vanhemmilla olla hukassa. Tuoreen vanhemmuuden tueksi on kehitetty vauvaperhetyö, joka käsitteenä oli vielä 1900-luvun puolivälissä suurimmalle osalle täysin tuntematon, mutta nykyään jo osa useiden vauvaperheiden elämää. (Kuosmanen 2009, 11.)

Vauvaperhetyö on alun perin kehitetty lisääntyneeseen varhaisen vuorovaikutuksen tutkimukseen, lähinnä äitien synnytyksen jälkeisen masennuksen ja vauvan kehityksen neurologiseen tutkimukseen. Sillä on myös yhteys lastensuojelusta nousseisiin vaatimuksiin puuttua erityisesti lapsiperheiden sosiaaliin ongelmiin mahdollisimman varhain. Sen avulla haluttiin keskittää voimavaroja ennaltaehkäisevään toimintaan. (Kuosmanen 2009, 11–12.) Vauvaperhetyö on yhteiskunnallista ja sosiaalista työtä, jossa tavoitteena on aina perhekohtaisesti ratkaista perheiden arkielämän haastavia elämäntilanteita ja ongelmia. Vauvaperhetyössä perheen jäseniä tuetaan siirtymisessä avuttomista aktiivisiksi

toimijoiksi, muutoksen toteuttajiksi, sekä oman elämänsä asiantuntijoiksi. (Järvinen ym. 2007, 15; 20.)

Vauvaperhetyö voidaan määritellä vanhemmuutta ja varhaista vuorovaikutusta tukeväksi ammatilliseksi työksi perheessä, johon kuuluu alle 3-vuotias lapsi. Siihen sisältyy lapsen kasvun ja kehityksen edistämiseen liittyviä ulottuvuuksia. Sen luonne on usein ennaltaehkäisevää ja ajallisesti tämän kaltainen tuki kohdennetaan vaiheeseen, jolloin vauvan ja vanhemman välistä kiintymyssuhdetta perustetaan ja vakiinnutetaan. (Bailey & Simeonsson 1988, 199–205.) Marjatta Bardi ja Kaisa Öhman (2007) ovat määritelleet kansallisessa lastensuojelun kehittämissuunnitelmassa vauvaperhetyölle kolme ydinaluetta. Osa-alueet ovat:

- suhteiden kanssa työskentely,
- työn oikein ajoittaminen ja sen riittävä kesto,
- ongelmien moniulotteisuus- ja tahoisuus.

Anne Korhosen (2004, 34–35) mukaan vauvaperhetyö on julkisen sosiaali- ja terveydenhuollon sisällä oleva hoitotyön auttamisen menetelmä, jonka tavoitteena on tukea kiintymyssuhteen kehittymistä sekä vanhemmuutta. Vauvaperhetyön tarkoituksena on toistuvien kotikäyntien aikana antaa vanhemmille tietoa ja tukea lapsen hoitoon, edistää lapsen kehityksen kannalta mahdollisimman hyvän hoivaympäristön luomista ja integroida perheen tarvitsemia palveluita. Tämän kaltainen varhainen tuki saattaa edistää riittävän turvallisen kiintymyssuhteen kehittymistä ja näin lisätä lapsen toimintaedellytyksiä.

Koska vauvaperhetyötä, kuten tavallista perhetyötäkin voidaan tehdä perheen kotona, on sillä monia etuja verrattuna laitoksissa tehtävään työhön. Esimerkiksi vanhemmuuden tuki sekä vauvan kasvun ja kehityksen tukeminen voidaan sisällyttää suoraan perheen arkeen sen omalla maaperällä. Tällöin myös toiminnan sopivuutta perheen arkeen voidaan arvioida välittömästi. (Korhonen 2003, 56.) Koska työntekijän suhde perheeseen on kotikäynneillä erilainen kuin vastaanottotyössä, joutuu työntekijä soveltamaan omia menetelmiään työn ympäristöön. Myös vauvan ja vanhemman suhde näyttäytyy työntekijälle erilaisena,

kun työntekijä pystyy tarkkailemaan sitä heille ominaisessa ympäristössä. (Tervo 2009, 38–39.)

Vauvaperhetyön prosessi on aktiivinen ja aina yhteinen prosessi työntekijän, vanhempien ja vauvan kanssa. Yhteiset tapaamiset rakentuvat vanhempien elämänhistorian tutkimisesta, tunteiden ja mielikuvien jakamisesta, sekä siinä hetkessä jaetuista vuorovaikutushetkistä. Perhetyöntekijän tehtävänä on pitää prosessia liikkeellä ja nostaa esille erilaisia vanhemmuuteen ja vauvavaiheeseen liittyviä teemoja. Prosessissa kerrataan aika-ajoin aiemmin koettua, mietitään mikä on muuttunut prosessin aikana, hahmotellaan tulevaisuutta ja tarkastellaan erilaisia tilanteita myös vauvan näkökulmasta. Tämän lisäksi etsitään myös konkreettisia ratkaisuja vanhempien käytännön vauvanhoito-ongelmiin. (Hellstén 2009, 52.)

Vauvaperhetyötä voidaan myös tehdä jo ennen vauvan syntymää, sillä joissain tapauksissa on tärkeää tukea vanhempia jo raskausaikana. Tällaisilla perheillä on usein selkeä huoli omasta selviämisestään vauvan kanssa. Äiti saattaa olla masentunut, vanhemmilla olla parisuhteessaan ongelmia tai heillä on ikäviä omia lapsuudenaikaisia kokemuksia, joita he pelkäävät toistavansa lapsen synnyttyä, sillä heillä ei ole kokemuksia siitä miten he voisivat toimia toisin ja millainen on hyvä vanhempi. Raskaudenaikaisessa vauvaperhetyössä tärkeintä on tulevan äidin ja isän kuunteleminen ja huolien yhdessä pohtiminen kuitenkin vauvaa unohtamatta: myös vauvan ajatellaan aina olevan tapaamisissa läsnä. Vanhemmille täytyy antaa mahdollisuus pohtia ja rakentaa vanhemmuuden kuvaansa ja auttaa heitä luomaan suhde kohdussa olevaan vauvaan erilaisin menetelmin. (Sjöberg 2009, 22–23.)

Perhetyön ja vauvaperhetyön historiaa tarkasteltaessa tulee esille samankaltaisia kehitystarpeita ja suuntia. Kummassakin on kysymys työstä perheen kanssa sen omalla maaperällä, perheen kodissa. Molemmat ovat myös avotyönmuotoja ja kehitetty muun muassa vähentämään kallista laitoshoidoa. Huomattavin ero tällä hetkellä on se, että useimmiten vauvaperhetyön asiakkuus alkaa terveydenhuollon ja sairaanhoidon aloitteesta, kun taas perhetyö lastensuojeluna. Molemmissa työmuodoissa pyritään hyödyntämään jo perheellä olemassa ole-

vaa osaamista ja vahvistetaan arjen sujumista. Vielä toistaiseksi vauvaperhetyön pääpaino on ollut äidin ja vauvan vuorovaikutuksessa ja äitiyden vahvistamisessa, kun perhetyö keskittyy enemmän koko perheen tukemiseen. Suomessa vauvatyö onkin hyvin äitikeskeistä. (Kuosmanen 2009, 11–12.)

Muutamassa vuodessa vauvatyön suosio ja erityisesti varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen ovat lisääntyneet lapsiperheiden palveluissa. Nykyään jokainen lasten- ja äitiysneuvolan työntekijä on tietoinen vauvan ja vanhemman välisen varhaisen vuorovaikutuksen merkityksestä, sekä vauvan ja vanhemmuuden kehityksen suhteesta. Vauvaperheille on tarjolla nykyään niin vuorovaikutuksen ja vanhemmuuden arviointia, vuorovaikutuksen hoitoa kuin vuorovaikutusterapiakin. (Kuosmanen 2009, 9–10.) Yksi vauvatyön muoto ja vanhemman, sekä lapsen välistä vuorovaikutusta tukeva palvelu on Turun ensi- ja turvakoti ry:n kehittämä Vuorovaikutuskylpy -projekti, josta opinnäytetyömme aihe tulee.

3 VARHAISTA VUOROVAIKUTUSTA TUKEMASSA

3.1 Turun ensi- ja turvakoti ry

Turun ensi- ja turvakoti ry on järjestö, joka tekee perhekeskeistä lastensuojelutyötä turvatakseen jokaiselle lapselle suotuisat kasvuolosuhteet. Yhdistyksen eri toiminnot painottuvat muun muassa yksinhuoltajaperheiden ja kriisi- ja väkivaltilanteessa elävien perheiden ja niiden jäsenten aseman ja elinolosuhteiden parantamiseen. Tarkoituksena on turvata lapsen oikeus suotuisiin kasvuolosuhteisiin ja turvalliseen kehitykseen, tukea vanhemmuutta ja perhettä, sekä ehkäistä perheväkivaltaa. Eri toiminnot painottuvat erityisesti yksinhuoltajaperheiden ja kriisitilanteessa elävien perheiden, sekä päihdeongelmaisten perheiden tukemiseen. (Turun ensi- ja turvakoti ry 2010.)

Yhdistys kuuluu alueellisena jäsenyhdistyksenä Ensi- ja turvakotien liittoon. Sen toimintaa johtaa hallitus, johon kuuluu puheenjohtaja ja yhdeksän jäsentä. Puheenjohtaja ja hallituksen jäsenet valitaan aina Turun ensi- ja turvakoti ry:n yleisessä kokouksessa. Yhdistyksen henkilökuntaan kuuluu noin 70 vakinaista työntekijää ja jäsenistöön noin 140 jäsentä. Yhdistys toimii palvelualojen työntantajyhdistyksen toimiehtosopimuksen mukaisesti ja se toimii tiiviissä yhteistyössä kuntien sosiaali- ja terveystoiminnan, sekä lastensuojelujärjestöjen kanssa. (Turun ensi- ja turvakoti ry 2010.)

Yhdistys on toiminut 60 vuotta, ja on tänä aikana muodostunut moninaisia sosiaalipalveluja tuottavaksi yksiköksi. Yhteiskunnan muutosten myötä on palveluvalikoimaa laajennettu vastaamaan kunkin aikakauden tarpeita. Vuonna 2011 Turun ensi- ja turvakoti ry:llä on 16 erilaista toimipistettä/projektia. (Turun ensi- ja turvakoti ry 2010.) Niistä yksi on kehittämishankeemme toimeksiantaja, Vuorovaikutuskylpy-projekti.

3.2 Vuorovaikutuskylpy-projekti

Turun ensi- ja turvakoti ry alkoi vuonna 2010 kehittää intensiivistä kuntoutusmallia, Vuorovaikutuskylpyä, korkean psykososiaalisen riskin vauvaperheille. Sen tavoitteena on vahvistaa vauvan ja vanhemman välistä vuorovaikutussuhdetta. Vuonna 2011 projekti oli pilottivaiheessa, ja vuoden 2013 alusta projektin kuntoutusmalli on kaikkien ympäristökuntien hyödynnettävissä ostopalvelutoimintana. (Turun ensi- ja turvakoti ry 2010.)

Mitä ongelmallisempi tilanne perheessä on, sitä vaikeampi vanhemman on huomioida vauvaansa, tunnistaa sen tarpeita, ja kuulla vauvan ääntä. Vauva aktivoi erilaisia kokemuksia ja tunteita vanhemman taustassa, jotka hän voi kokea tietoisesti mielensä kautta tai kehollisen ahdistuksen, väsymyksen ja tuskaisuuden tunteina. Tällöin vanhemman on vaikeaa löytää positiivisia tunteita vauvaansa kohtaan. (Sjöberg 2009, 27–28.) Vuorovaikutuskylpy-projekti on suunnattu niille vauvaperheille, jonka vanhemmilla on psykososiaalisia ongelmia ja usein myös omaa lastensuojeluhistoriaa. Tämän vuoksi vanhemmalla voi olla huomattavia vaikeuksia vauvan tarpeiden/viestien ymmärtämisessä ja niihin vastaamisessa. (Jaskari 2011.)

Monet vauvaperhetyön työskentelymallit ovat hyvin keskustelupainotteisia. Joidenkin vanhempien on kuitenkin vaikea pohtia vauvan kokemusta ja tarpeita verbaalisesti, edes ohjauksen alaisena. Vuorovaikutuskylpy-menetelmässä painopiste on kokemuksellisessa työskentelyssä. Sensorisesti rikastettua ympäristöä hyödyntämällä pyritään lisäämään vanhemman tietoisuutta niin omista kuin vauvankin kehoasteista (hajut, maut, äänet, katse, tilakokemus, liiketunto), jolloin voidaan vahvistaa vanhemman kykyä tehdä havaintoja vauvan käyttäytymisestä myötäeläytyvästi. Tällöin riski virhetulkintoihin, kaltoinkohteluun ja hoidon laiminlyöntiin vähenee. Tapaamisiin liittyy paljon fyysisiä hoivaleikkejä, kuten rasvaamista, syöttämistä, pajausta ja tuudittelua. (Jaskari 2011.)



Kuva 1. Vuorovaikutuskylpy-projektin toimitiloja.

Toteutus perheessä lähtee käyntiin yleensä niin, että perheen kanssa työskentelevä perhetyöntekijä/sosiaalityöntekijä kutsuu projektin työparin kertomaan työskentelymallista perheelle. Tämän tapaamisen jälkeen perhe ja hänen yhteistyötahonsa voivat rauhassa miettiä Vuorovaikutuskylpy-projektin työskentelymallin soveltuvuutta perheen tarpeisiin. Aluksi perheen kanssa sovitaan tutustumis- ja arviointijaksosta. Tällöin perhettä tavataan noin viidestä kuuteen kertaa keskimäärin kolmen viikon aikana. Näiden tapaamisten tavoitteena on tutustua perheen tilanteeseen ja tarpeisiin, sekä selvittää, miten Vuorovaikutuskylpy-projektin työskentelymalli voisi olla juuri tämän vauvan ja vanhemman vuorovaikutussuhteen tukena.

Varsinainen Vuorovaikutuskylpy-työskentelyvaihe toteutetaan tiiviinä jaksona. Perhettä tavataan keskimäärin kolme kertaa viikossa yhteensä 4-5 viikon ajan. Työskentelyssä hyödynnetään erilaisia toiminnallisia menetelmiä, joiden avulla voidaan yhdessä opetella ymmärtämään niin lapsen kuin vanhemman käyttäytymisen takana olevia tunteita ja mielensisältöjä. Toiminnallinen työskentely tarkoittaa myös leikkiä, jonka avulla voi tutkia maailmaa pienen lapsen näkökul-

masta. Yhteisten tapaamisten tavoitteena on tarjota niin vanhemmille kuin vauvallekin mukavia ja turvallisia kokemuksia yhdessäolosta, leikistä ja huolenpidosta.

Tiiviin työskentelyjakson jälkeen perhe siirtyy takaisin kunnan omiin perhepalveluihin ja projektin työntekijä jatkaa kunnan oman perhetyöntekijän työparina perheen tapaamisia noin kerran viikossa vielä joitain kuukausia. Tätä vaihetta kutsutaan siirtovaiheeksi ja sen kestosta sovitaan aina perhekohtaisesti. Tämän vaiheen tavoitteena on siirtää perheen jatkotyöskentelyyn hyväksi koettuja, vanhemman ja vauvan suhdetta tukevia työskentelytapoja. (Jaskari 2011.) Perhetyöntekijä on työskennellyt kyseessä olevan perheen kanssa jo aikaisemmin, mutta perheen tullessa mukaan Vuorovaikutuskylpy-työskentelyyn, vaatii se perhetyöntekijältäkin uudelleen orientoitumista työmalliin, mikä jonkin verran poikkeaa normaalista perhetyöstä. Tähän vaiheeseen opinnäytetyömme sijoittuu.

3.3 Kiintymyssuhdeteoria

Yksi vuorovaikutuskylpy -projektissa sovellettavista teoreettisista viitekehyksistä on englantilaisen professorin John Bowlbyn kiintymyssuhdeteoria (1957), jossa tarkastellaan vauvan ja vanhemman välistä vuorovaikutussuhdetta. Teoria on lapsen sisäisten kuvien ja edustusten kehitystä kuvaava teoria (ks. Hautamäki 2001, 25). Teoria kuvaa sitä, miten jo pienellä lapsella on biologinen tarve kiinnittyä häntä hoivaavaan aikuiseen säilyäkseen hengissä, ja vauva kiinnittyykin aina hoivaajaansa jollakin tavalla, - vaikka hoiva olisikin puutteellista tai lapsi tulisi jopa kaltoinkohdeksi (Sinkkonen 2001, 31–33). Bowlby tarkastelee kiintymyssuhdetta lapsen tapana organisoida käyttäytymistään suhteessa hoitajaansa ollessaan hädissään tai uhan alaisena (Hautamäki 2001, 24). Jo pienet vanhemmuuden piirteet voivat aiheuttaa lapsessa ajan myötä suuria vaikutuksia. Jos nämä piirteet toistuvat, niiden vaikutus voi olla kasautuvaa: jos vanhempi suhtautuu lapseensa esimerkiksi vähättelevästi, muodostuu lapselle todennäköisesti heikko itsetunto. (Pulkkinen 2002, 17.) Hoitajan reaktiot vauvan ”viesteihin” vaikuttavat siihen, millaisia oletuksia maailmasta vauva muodostaa.

Jos vauva saa toistuvasti näille oletuksilleen vahvistuksen, hänelle muodostuu tietynlainen kiintymyssuhde. (Tapio ym. 2010, 103). Bowlby pyrkii teoriallaan selittämään:

- syitä siihen, miksi ihmiset pyrkivät muodostamaan vahvoja, valikoivia ja kestäviä siteitä toisiinsa
- miten ja miksi keskeisten ihmissuhteiden katkeaminen tai jo uhka siitä aiheuttaa ahdistusta. (Hautamäki 2001, 18.)

Vauva kykenee jo varhaisessa vaiheessa kutsumaan aikuista ja ilmaisemaan tarpeensa esimerkiksi ääntelyn, hymyn, katseen tai itkun avulla. Kun aikuisen antama tarpeentyydytys tapahtuu vauvan tarpeisiin nähden johdonmukaisesti ja vauvalle ennustettavasti, alkaa vauva luottaa hoivan saamiseen. (Korhonen & Sukula 2004, 17.) Saamiensa kokemusten perusteella lapsi alkaa käyttäytyä tavalla, joka tuo hoivaajan varmimmin hänen lähelleen, ja puolestaan lakkaa käyttäytymästä tavalla, joka vie hoivaajan hänen luotaan. Tältä pohjalta syntyy eräänlaisia työskentelymalleja, tiedostamattomia psyykkisiä rakenteita, jotka usein ohjaavat myös lapsen tulevaa käyttäytymistä ja toimintaa omissa ihmissuhteissaan. Kun jokin käytös on toiminut hyvin tietyissä olosuhteissa, pyrkii vauva soveltamaan sitä muissakin tilanteissa. (Sinkkonen 2004.) Edellytyksenä kiintymyssuhteen kehittymiselle on molemminpuolinen aktiivisuus, aikuisen herkkyyden tunnistaa lapsen viestejä ja tarpeita, sekä tilan antaminen lapselle yhteisissä hetkissä (Korhonen & Sukula 2004, 17).

Vauvan kovaääninen itku tai voimakas takertuminen hoitajaan ei aina ole merkki vahvasta kiintymyssuhteesta. Enemmän tämänkaltaisen käytös kertoo lapsen pelosta, turvattomuudesta ja tuskaisuudesta. (Sinkkonen 2001, 33.) Bowlbyn oppilaan Mary Ainsworthin tekemien vierastilannekokeiden (1978) perusteella kiintymyssuhteet jaetaan neljään erilaiseen malliin: turvalliseen (luottavaiseen), välttelevään, vastustavaan ja jäsentymättömään. (ks. Silvén & Kouvo 2010, 75.)

Turvallisessa kiintymyssuhteessa oleva lapsi oppii luottamaan siihen, että hänen tarpeensa tunnistetaan ja niihin reagoidaan tarvittavalla tavalla (Tapio ym. 2010, 102). Tällainen lapsi ilmaisee tunteensa avoimesti, koska hänellä on ko-

kemus siitä, että läheinen ihminen on saatavilla aina tarpeen niin vaatiessa. Hän myös uskaltaa rohkeasti tutkailla ympäristöään tietäessään, että aikuinen ei sillä välin katoa ja hän voi palata niin sanotusti ”tankkaamaan” läheisyyttä ja turvaa aina tarvittaessa. (Silvén & Kouvo 2010, 75.) Turvallinen kiintymys aikuiseen on pohja lapsen myöhemmille ihmissuhteille ja kyvyille toimia vastavuoroisesti. Se myös lisää vauvan itseluottamusta ja stressinsietokykyä, sekä tukee mielenterveyttä. (Korhonen & Sukula 2004, 18.)

Välttelevässä suhteessa oleva lapsi oppii siihen, että hoitava aikuinen ei ole saatavilla, tai ei ainakaan reagoi hänen tarpeisiinsa (Tapio ym. 2010, 104). Lapsi on oppinut luottamaan vain itseensä, koska läheisyyttä ei ole ollut tarpeeksi tarjolla. Hän esimerkiksi leikkii mielellään itsekseen ja pelon tai ahdistuksen tunteen kohdatessaan on opetellut selviytymään siitä itse, eikä näytä tunteitaan muille. Välttelevästi kiinnittynyt lapsi ei hae vanhemman läheisyyttä lyhyen eron jälkeen, eikä ilmaise ilahtuvansa tämän näkemisestä. (Silvén & Kouvo 2010, 76–77.)

Jos taas kyseessä on vastustava kiintymyssuhde, lapsi yleensä kokee että hoivaava aikuinen on toistuvasti ennustamaton ja epäjohdonmukainen reaktioissaan (Tapio ym. 2010, 106). Vastustavasti kiintynyt lapsi ei mielellään tutki ympäristöään, sillä uudet kokemukset aiheuttavat hänessä suurta ahdistusta ja hätäännystä. Lapsi saattaa mennä pois tolaltaan, jos joutuu hetkeksikin eroon vanhemmastaan. Toisaalta myös vanhemman läheisyys eron jälkeen herättää lapsessa ristiriitaisia tunteita, sillä hän ei tiedä mitä odottaa seuraavaksi. (Silvén & Kouvo 2010, 77.)

Jäsentymättömässä kiintymystyypissä vauva käyttäytyy pelokkaasti ja ristiriitaisesti. Vauva saattaa ensin hakeutua aikuisen läheisyyteen, mutta alkaakin tämän jälkeen vältellä läheisyyttä ja esimerkiksi jähmettyä paikoilleen. Vanhempi on vauvalle ratkaisu pelottavaan tilanteeseen, mutta toisaalta myös pelon lähde. Jäsentymätön käytös voi näkyä kaavamaisina toimintoina tai outoina asentoina. Erossa olon jälkeen vauva saattaa esimerkiksi heijata itseään tai lyödä päätänsä seinään kohdatessaan vanhempansa, tai osoittaa selkeää pelkoa vanhempaa

kohtaan. Nämä lapset ovat yleensä kasvaneet perheissä, joissa esiintyy pahoinpitelyä ja laiminlyöntejä. (Silvén & Kouvo 2010, 77–78.)

Vaikka kiintymyssuhteiden yhteydessä usein puhutaankin äidin ja vauvan välistä suhteesta, ei kiintymyssuhde ole sukupuoleen sidottu. Vauva kykenee muodostamaan useita suhteita, ja hoivaajan sukupuolta tärkeämpi seikka on se, että vauvalla on ainakin yksi pysyvä, turvallinen ja tarpeita kuuleva ja niihin vastaava suhde. (Belt 2010, 152.)

3.4 Mentalisaatio

Myös mentalisaatio on tärkeä osa lapsen ja vanhemman välistä vuorovaikutusta, ja mentalisaatioteoria on yksi Vuorovaikutuskylpy- projektin taustalla vaikuttava teoria. Mentalisaatiolla tarkoitetaan ihmisen kykyä ymmärtää, että oma ja toisten ihmisten käyttäytyminen ovat kytköksissä mielen sisäiseen tilaan, tunteisiin, ajatuksiin ja toiveisiin. Mentalisaatiota tapahtuu, kun ihminen pyrkii ymmärtämään mitä vuorovaikutuksessa tapahtuu. Mentalisaatio voi olla mielen sisäistä toimintaa. (Pajulo 2004, 2543.)

Marjukka Pajulo määrittelee mentalisaatiokyvyn yksilön kyvyksi pohtia mieltä, tunteita ja kokemuksia sekä itsessä että toisessa, ja arvostaa tätä pohdintaa. Pajulon mukaan kyky pohtia omaa ja toisen mieltä auttaa etsimään vaihtoehtoisia tulkintoja toisen ihmisen käyttäytymiselle, mikä tekee ihmissuhteista ja niiden ymmärtämisestä tyydyttävämpää ja monipuolisempaa. (2011, 1192.) Mentalisaatiolla tarkoitetaan myös yksilön kykyä nähdä itsensä ja toinen olentoina, joilla on omat uskomuksensa, halunsa ja päämääränsä (Larmo 2010, 616-622). Usein mentalisaatio on omiin oivalluksiin perustuvaa, spontaania ja suurimmaksi osaksi tiedostamatonta (Sinkkonen 2006, 12). Se mahdollistaa yksilön kyvyn erottaa sisäinen ja ulkoinen todellisuus toisistaan sekä oman ajattelun ihmisten välisestä kommunikoinnista (Pajulo 2004, 2543–2549). Mentalisaatio on siis kykyä käsitellä asioita mielessään ja sen kautta ymmärtää ihmissuhteisiin liittyviä kokemuksia ja tuntemuksia (Jaskari 2010). Se auttaa myös yksilöä teke-

mään ympäröivästä maailmasta turvallisemman ja ennustettavamman (Pajulo 2011, 1192).

Mentalisaatiokyky varhaisessa vanhemmuudessa

Mentalisaatiokyvyn kehittyminen alkaa jo lapsen ja vanhemman välisessä varhaisessa vuorovaikutussuhteessa. Vanhemman eläytyessä lapsen mieleen ja vastatessa tämän kokonaisvaltaisiin, sekä ruumiillisiin- että tunneviesteihin riittävän oikein, saa lapsi kokemuksia oman olonsa muuttumisesta vanhemman kannattelun ja hoivan myötä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi vauvan rauhoittumista itkusta tyytyväisyyteen äidin lohduttaessa häntä. (Larmo 2010, 616–622.) Hyvän mentalisaatiokyvyn kehittymisen kannalta on tärkeää, että hoivaaja reflektoi, eli ymmärtää ja kertoo lapselle tämän tunteista ja pyrkimyksiä olematta liian tunkeileva tai passiivinen (Sinkkonen 2006, 13).

Varhaisessa vanhemmuudessa mentalisaatiokyky tarkoittaa vanhemman kykyä ajatella ja pohtia vauvaa erillisenä yksilönä, jolla on omat tunteet, kokemus ja mieli. Se antaa vanhemmalle enemmän vaihtoehtoja ja väljyyttä vauvan käyttäytymisen tulkitsemiseen, sekä edesauttaa positiivisia vuorovaikutuskokemuksia. (Pajulo 2011, 1192.) Vanhemman joustava ja turvallinen työskentelytapa auttaa häntä vastaamaan ja tavoittamaan lapsen tunteet paremmin (Kalland 2011, 17).

3.5 Reflektiivinen kyky

Reflektiivinen kyky (RF) on kykyä luoda perspektiiviä, havainnoida ja ymmärtää omia tunteita paremmin. Se on myös kykyä vastaanottaa, säädellä ja kokea tunteita täydesti. Reflektiivistä kykyä tarvitaan sekä oman mielen pohtimisessa että toisten ihmisten ajattelun ymmärtämisessä. (Kalland 2006, 378.) Se perustuu ajatukseen siitä, että itsellä ja toisilla on aktiivisesti työskentelevä mieli ja sen pyrkimyksenä on ymmärtää ja ennakoida toisia ihmisiä (Kalland 2009, 15). Reflektiivinen kyky kehittyy aina vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa ja

sen kehittymiselle tärkeitä ovat varhaiset ihmissuhteet (Pajulo & Kalland 2006, 166). Reflektiivinen kyky pitää sisällään itsereflektiota, kuten omien tunteiden tunnistamista, nimeämistä ja niille merkityksen antamista. Itsereflektio on kuitenkin vain osa reflektiivistä kykyä, sillä se pitää sisällään myös kyvyn pohtia muiden tunteita omista tunteista erillisenä. (Kalland 2006, 378.)

Reflektiivinen kyky varhaisessa vanhemmuudessa

Vanhemmuudesta puhuttaessa reflektiivinen kyky (reflective functioning) on heijastamista ja pohtimista, jossa vanhempi heijastaa lapselle oikealla tavalla takaisin tämän tunnetilan ja kokemuksen. Samaan aikaan vanhempi kykenee myös peilaamaan omia lapsuuden kokemuksiaan nykyhetkeen. (Pajulo 2004, 2543.) Vanhemmuuden reflektiivinen kyky koostuu kolmesta eri ulottuvuudesta. Ensimmäinen niistä on vanhemman omaan itseen kohdistuva reflektio (Self focused RF), joka on kykyä työstää ja havaita oman mielen sisällön ja tunnetilan vaikutusta lapseen. Toinen reflektion ulottuvuus on lapseen kohdistuva reflektio (Child focused RF), joka puolestaan kuvaa vanhemman kykyä työstää ja havaita sitä, että lapsen tunnetilalla on vaikutusta myös hänen omaan mieleensä. Kolmas reflektion ulottuvuus on vuorovaikutukseen ja muutokseen keskittynyt reflektio (dynamic focused RF), joka on kykyä havaita ja ymmärtää miten sekä vanhemman että myös lapsen mielellä on aina vaikutusta vuorovaikutukseen. (Kalland 2011, 24.) Reflektiivisen kyvyn kehittyminen on suojaava tekijä erityisesti niille vanhemmille, jotka ovat kohdanneet vaikeita pettymyksiä ja menetyksiä, sillä se tarjoaa välineen niiden työstämiseen ja vähentää näin ollen niiden kielteisiä vaikutuksia (Pajulo 2004, 2543–2549).

Vanhemmuuden reflektiivinen kyky kuvaa vanhemman kykyä heijastaa oikealla tavalla takaisin lapsen tunnetila ja kokemus, jolloin lapsi on tullut huomatuksi ja ymmärretyksi (Kalland 2006, 378). Vanhemman hyvin kehittyntä reflektiivistä kykyä kuvaa asioiden monipuolinen käsittely ja yhdistely (Kalland 2006, 382). Sen on todettu olevan keskeinen välittävä tekijä kiintymyssuhdemallien siirtymisessä. Vanhemman kyetessä refleктоimaan omia kokemuksiaan, hän kykenee

paremmin myös valitsemaan asioita, jotka hän haluaa tehdä samoin kuin omat vanhemmat ovat tehneet, ja myös muuttamaan niitä asioita, jotka hän haluaa tehdä toisin. (Jaskari 2010.)

Reflektiivinen kyky voi näkyä vanhemman käyttäytymisen tasolla varhaisessa vuorovaikutuksessa, kun äiti peilaa vauvan tunteita tälle takaisin esimerkiksi hymyilemällä, kun vauva hymyilee, ja toisaalta osoittamalla vauvalle ymmärtävänsä tämän pahan olon. Äidin kasvot ovat vauvalle peili, josta hän näkee sekä oman että äidin kokemuksen. Peilatessaan sopivasti liioittelemalla lapsen käyttäytymistä ja tunnetilaa, lapsi oppii ymmärtämään, että vaikka äiti ymmärtää ja vastaanottaa hänen tunteensa, on äidin oma tunnetila siitä erillinen. (Kalland 2006, 382).

3.6 Työskentely vuorovaikutuskylvyssä

Vanhemman ja vauvan välisen varhaisen vuorovaikutuksen tukemiseen ei ole olemassa vain yhtä kaiken kattavaa tapaa tai menetelmää. Se koostuu kokonaisvaltaisesti siitä tunnesuhteesta ja kannattelusta, jonka perhetyöntekijä onnistuu luomaan vanhempiin. Työntekijän tulee itse kyetä olemaan yhtäläillä vuorovaikutuksessa prosessin aikana, kuin aktiivisen vanhemmankin. (Toivanen ym. 2010.) Hyvä yhteistyö perheen ja työntekijän välille syntyy, kun työntekijä jatkuvan neuvomisen sijaan pysähtyy kuuntelemaan vanhempia ymmärtäen tilanteen haavoittuvuuden, jakaa heidän hämmennyksensä ja samanaikaisesti auttaa heitä luomaan yhteyden vauvan ja vanhemman välille (Hellstén 2009, 51). Vuorovaikutustaidot eivät ole kuitenkaan ulkoa opeteltava ominaisuus vaan ammatillisen vuorovaikutuksen saavuttamiseksi työntekijän on kerättävä paljon tietoa ja harjoiteltava. Sen lisäksi työntekijän on tunnettava itsensä ja oma miänsä pystyäkseen työskentelemään perheen kanssa kokonaisvaltaisesti. (Vilén ym. 2006, 36.)

Vuorovaikutuskylvyssä työskenneltäessä perhetyöntekijän tutkiva asenne on merkityksellinen. Kokemuksellisen työskentelyn lomassa asioita voidaan pohtia, mutta aina ei ole tarkoituksenmukaista tietää vastausta kaikkeen. Lapsen ko-

kemus ja mieli ovat aina jollain tavalla tuntemattomia. On tärkeämpää, että vanhempi oppii aktiivisesti pohtimaan lapsen kokemusta ja tunnetta, kuin nopeasti päättämään mistä on kyse. Tässä tietämättömyyden sietämisessä on apuna työntekijän kyky sietää sitä, että aina hänelläkään ei aina ole oikeaa vastausta kaikkeen. (Jaskari 2010.)

Perheiden kanssa työskentely on monien perheeseen liittyvien seikkojen summa, joten prosessia on mahdotonta viedä haluttuun suuntaan, jos kaikki osapuolet eivät ole siihen sitoutuneita. Vaikka työntekijä tietäisikin mikä on vauvalle parhaaksi ja kuulisi niin sanotusti vauvan äänen, se ei vielä riitä siihen että vauva tulisi kuulluksi myös omissa läheisissä suhteissaan ja omassa kasvuympäristössään. Vaikka vauvan tarpeiden esille tuominen onkin prosessissa pääasiassa, perhetyöntekijän on oltava valmis työskentelemään myös vanhempien läpikäymien prosessien kanssa halutun päämäärän saavuttamiseksi. (Tervo 2009, 47.)

Kyky sitoutua ja rakentaa aito vuorovaikutussuhde ovat tärkeimpiä työntekijän ominaisuuksia työskenneltäessä vuorovaikutusta tukevassa työssä. Tämä mahdollistaa vanhemman ja vauvan jatkuvan mielessä pitämisen ja toisaalta itsereflektion. Työntekijän on oltava tietoinen omasta tavastaan liittyä ja sitoutua vuorovaikutustyössä, mikä tarkoittaa muun muassa uskallusta tulla merkitykselliseksi perheelle. Vanhemman on tärkeää voida tuntea, että työntekijä muistaa ja kantaa mielessään aikaisempia tapaamisia, sitä mitä niiden yhteydessä on koettu ja jaettu. (Broughton 2005, 90–92.) Pelkästään elävän, vastavuoroisen ja kunnioittavan suhteen muodostuminen voi joillekin perheenjäsenille olla työskentelyn merkittävin osa (Tervo 2009, 47). Yhteistyön rakentuminen vaatii perhetyöntekijältä erityistä herkkyyttä ja lämpöä, sekä rohkaisevaa ja toivoa antavaa työtettä (Hellstén 2009, 51). Avoimuus, luottamuksellisuus ja rehellisyys ovat vuorovaikutukseen perustuvassa työssä tärkeitä työntekijän ominaisuuksia onnistumisen kannalta (Järvinen ym. 2007, 21).

Vuorovaikutustyöskentely on usein luonteeltaan terapeutista, ja työntekijän on aina oltava tietoinen nykyhetken yhteydestä asiakkaan elämäntarinaa: vanhemman omaan varhaiseen kokemusmaailmaan liittyvät tiedostamattomat ko-

kemukset voivat vaikeuttaa suhteen luomista omaan vauvaan. Työskentelyprosessissa kulkee rinnakkain uuden suhteen rakentuminen ja vanhan suhteen muovautuminen. Työntekijän empaattinen asenne ja käytös ovat keskeisiä tekijöitä rakennettaessa siltaa menneisyyden ja nykyisyyden välille. (Fraiberg ym. 2003, 89–91.) Toisaalta vaikeissa tilanteissa työskentely aiheuttaa joskus myös työntekijässä itsessään omien tiedostamattomien ja tietoisien muistikuvien heräämisen. Nämä muistikuvat vaikuttavat siihen miten työntekijä kohtaa perheen ja miten sen ongelmiin suhtautuu. Ammattimaisuus lähteekin siitä, että tiedostaa tämän, eikä anna omille tunteilleen valtaa. (Vilén ym. 2010, 36.)

Bakermans-Kranenburg, Van Ijzendoorn ja Juffer (2003) ovat tutkineet vauva-perheiden tukemis- ja hoitotyön vaikuttavuutta. Heidän mukaansa mahdollisuudet onnistua vauvan ja vanhemman välisen vuorovaikutuksen eheyttämisessä lisääntyvät, kun työntekijä muistaa seuraavat asiat:

- Vanhemman käyttäytymisen tukeminen on tärkeää (keskustelu äitiydestä ei aina riitä)
- Molempien vanhemman tukeminen on tärkeää (usein isyys unohtuu),
- Tehokkaan tuen ei aina tarvitse olla pitkäaikaista (joskus pienikin tuki riittää)
- Monenlaiset perheet hyötyvät tuesta (myös sellaiset perheet, joilla on omiakin voimavaroja)
- Vaikka tuki tulisi myöhäänkin, siitä voi silti olla hyötyä.

(ks. Silvén 2010, 17.)

Vuorovaikutuskylpyprojektissa työskentelevälle perhetyöntekijälle reflektiivisen kyvyn omaaminen on hyvin tärkeää. Reflektiivinen kyky liittyy kykyyn havaita, työstää ja ymmärtää omia mielensisäisiä kokemuksia. Se tarkoittaa myös työntekijän kykyä kokea, vastaanottaa, säädellä ja työstää muiden tunteita. Tämän lisäksi reflektiivisyydellä tarkoitetaan asettumista toisen käytettäväksi, halua sitoutua toiseen ihmiseen ja antaa arvoa ja merkitystä asiakkaan kokemuksille. Reagoimalla jatkuvasti sekä lapsen että vanhemman käyttäytymiseen, työntekijä lähettää viestin siitä, että kaikella on merkitystä, ja kaikki mitä vanhempi ja lapsi tuottavat, ansaitsee huolellista paneutumista. (Jaskari 2010.)

Jatkuva vuorovaikutuksen tukeminen ja reflektiivinen työote, sekä kiintymyssuhde-, mentalisaatio- ja reflektiivisen kyvyn teorioiden huomioiminen työskentelyssä saattaa työskentelytapana poiketa jonkin verran totutusta perhetyön mallista ja työskentelytavasta. Tämän vuoksi perhetyöntekijän on tärkeää jatkuvasti reflektoida ja tehdä tietoiseksi omaa työskentelyään, jotta perhetyöntekijä voisi kehittyä ammatillisesti ja siirtää jotakin opitusta myös myöhempään työskentelyyn.

4 VAUVAPERHETYÖNTEKIJÖIDEN AMMATILLISUUDEN KEHITTÄMINEN

4.1 Ammatillinen kasvu

Perhetyöntekijän ammatillisuus ja tehtävät muokkautuvat jatkuvasti niin omien, asiakkaiden kuin työnantajan ja työyhteisönkin toiveiden perusteella. Näiden muutosten tarkastelu tarkoittaa työntekijän oman käyttöteorian kehittämistä, mikä on välttämätöntä ammatillisen pätevyyden kannalta. (Järvinen ym. 2007, 184.) Ammatillinen pätevyys ei nykyaikana ole enää suoritetun ammattitutkinnon myötä saavutettu pysyvä ominaisuus ja valmius, vaan siinä korostuu yhä enemmän muutokseen suuntautuva, jatkuva oppimisprosessi (Karvinen 1993, 25). Osaaminen ei ole lopullinen, pysyvä tila, vaan sille on tyypillistä jatkuva kehittyminen ja uudistuminen, eli ammatillinen kasvu (Nurminen 1993, 62). Nykyään ammatillinen kasvu ymmärretään enemmän prosessina, joka alkaa ennen ammattiin kouluttautumista ammattia valitessa, ja jatkuu koulutusaikana ja edelleen työelämässä (Järvinen 2007, 182).

Ammatillinen kasvu tarkoittaa ihmisen psyykkistä ja emotionaalista kasvua kohti aikaisempaa laajempaa ammattilaisuutta. Siihen kuuluu esimerkiksi yksilön omaan henkiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja maailmankatsomukselliseen muutokseen liittyviä asioita. Sosiaalialasta ja auttamiseen kasvamisesta puhuttaessa ammatillisessa kasvussa on valmiuksien, tietojen ja taitojen karttumisen lisäksi kysymys aina myös ihmisenä kasvamisesta. (Mäkinen ym. 2009, 33.) Pekka Ruohotien mukaan ammatillinen kasvu on jatkuva oppimisprosessi, jonka kautta yksilö hankkii muuttuvien ammattitaitovaatimusten edellyttämiä tietoja ja taitoja. Ruohotien mukaan ammatillisessa kasvussa on aina kyse yksilön ja hänen toimintaympäristönsä vuorovaikutuksesta. (2003, 4-11.)

Ammatillinen kasvu voidaan nähdä myös yksilön ammatillisten valmiuksien ja erilaisten ammatillisten pyrkimysten ja taipumusten kehittymisenä ja muuntumisena. Se voi olla koko elämän kestävä prosessi, joka alkaa jo lapsuuden työ-

elämää jäljittelevistä roolileikeistä aina eläkkeelle jäämiseen ja työelämästä irrottautumiseen saakka. (Laine ym. 2004, 181–182.) Kehityksen vauhti vaihtelee hitaasta nopeaan, ja joskus se voi pysähtyä jopa kokonaan. Nämä pysähdykset ovat kuitenkin välttämättömiä, jotta uusi tieto voi muokkautua syvällisemmäksi osaksi yksilön toimintaa ja ajattelua, ja lopulta automatisoitua osaksi työntekijän toimintaa sen hetkistä ammatillisuutta. (Mäkinen ym. 2009, 33.)

Ammatillinen kasvu ja urakehitys yhdistetään usein samaksi käsitteeksi. Ammatillinen kasvu on kuitenkin pääasiassa työntekijän sisäinen prosessi, kun taas urakehitys liittyy kiinteästi työtehtävään ja organisaatioon. (Wallin 2007,1.) Kun yksilö on ajautunut niin sanottuun urarutiiniin, eli vakiintunut omaan ammattirooliinsa ja tuttuihin käytäntöihin, on olemassa niin yhteiskuntaan, organisaatioon, työrooliin ja yksilöön itseensä liittyviä muutoksen laukaisevia tekijöitä. Ammatillisen kasvun prosessi voi alkaa esimerkiksi tiedon lisääntyessä ja työn vaatimusten sekä työtehtävien muuttuessa, mikä edellyttää oman toiminnan tarkastelua ja kehittymistä. Nämä kasvua laukaisevat tekijät vaikuttavat urarutiiniin ja käynnistävät kasvuprosessin. (Ruohotie 2000, 49–50; 59.)

Perhetyön ympäristöissä tapahtuu jatkuvasti monenlaisia muutoksia, jotka liittyvät esimerkiksi asiakaskuntaan, palveluihin ja niiden organisoimiseen, talouteen, lainsäädäntöön, teknologiaan ja politiikkaan. Muutokset heijastuvat jatkuvina muutostarpeina työssä ja ammattitaidon vaatimuksissa. Nämä vaatimukset edellyttävät perhetyöntekijältä aktiivisuutta, oppimista ja kehittymistä työssä. (Järvinen ym. 2007, 182–183.) Muuttuvissa ja ennalta arvaamattomissa tilanteissa työntekijä joutuu itse tuottamaan tietoa ja osaamista oman reflektiivisen työskentelyn avulla. Uuden osaamisen kehittämisessä on välttämätöntä, että työntekijä erittelee kriittisesti ja tietoisesti ammatillisia kokemuksiaan. (Karvinen 1993, 27.)

Ammatillisen kasvun- ja kehityksen prosessit

Ammatillista kasvua ja kehittymistä voidaan tarkastella myös sen aikana koettujen roolien pohjalta. Harri Tiuraniemi on tutkinut ammatillisen kasvun ja kehitty-

misen prosessia. Uuden oppiminen on aina prosessi, jossa työntekijä joutuu käymään läpi erilaisia rooleja sekä työn tekemisen että omien kiinnostuksen kohteiden suhteen. (2002, 189.) Myös Patrica Benner (2004) on tutkinut ammatillisen kasvun vaiheita ja todennut ammatillisten toiminatavalmiuksien kehittyvän viidessä eri vaiheessa. (ks. Laine ym. 2004, 223). Näitä vaiheita voi verrata myös Vuorovaikutuskylpy- projektissa mukana aloittavan vauvaperhetyöntekijän ammatillisen kasvun vaiheisiin projektin aikana, joiden tukena kehittämämme työkirja toimii.

Noviisivaiheessa työntekijä keskittyy itseensä ja pohtii osaako hän työnsä. Riippuvuus kouluttajasta on suuri ja työntekijää voi ahdistaa epävarmuus omista kyvyistään ja roolistaan. (Tiuraniemi 2002, 189.) Noviisivaiheessa työntekijän työskentely perustuu koulutuksessa omaksuttuihin toimintamalleihin ja työskentelytapa on vielä rajoittunutta, sillä työntekijältä puuttuu käytännön kokemusta uudesta työskentelytavasta (Laine ym. 2004, 223). Noviisivaiheessa on myös työskentelynsä juuri vuorovaikutuskylpy -perheen kanssa aloittanut vauvaperhetyöntekijä, jolle työmalli on vielä uusi.

Toisessa, eli asiakaskeskeisessä vaiheessa työntekijä pohtii, voiko hän auttaa asiakkaitaan. Työntekijän kokemus suhteessa kouluttajaan vaihtelee liiallisesta tukeutumisesta korostettuun itsemääräämisoikeuteen. Asiakaskeskeisessä vaiheessa työntekijä alkaa myös ymmärtää, etteivät kaikki työvälineet toimi joka tilanteessa. (Tiuraniemi 2002, 188–190.) Työntekijä asettaa omalle työlleen myös tavoitteita, mutta ei ole vielä kovin joustava työtavoitteissaan (Laine ym. 2004, 223). Tässä vaiheessa vauvaperhetyöntekijä on jo alkanut omaksumaan Vuorovaikutuskylpy -projektin mukanaan tuoman tavan työskennellä, ja joutuu pohtimaan esimerkiksi sitä, voiko hän tällä työmallilla auttaa perhettä paremmin kuin vanhalla työskentelytavallaan.

Kaiken pohdinnan, epävarmuuden ja kokeilemisen jälkeen vauvaperhetyöntekijä kokee jo osaavansa Vuorovaikutuskylvyn mukanaan tuoman työmallin ja miettii jo sen toteuttamista myös muiden perheiden kanssa. Ammatillisen kehittymisen kolmannessa vaiheessa työntekijä pohtiikin, toimiiko yhteistyösuhde eri asiakastilanteissa (Tiuraniemi 2002, 190). Tässä prosessikeskeisessä vaihees-

sa työntekijän itseluottamus ja motivaatio ovat lisääntyneet, sekä työntekijän luottamus omaan osaamiseensa on vakaampaa. Työntekijän vahvistuneen ammatillisen osaamisen seurauksena hän osaa havainnoida muun muassa asiakkaiden kokonaistilannetta ja sen kehittymistä. Työntekijän luottamus omiin kokemuksiin on myös kasvanut ja hän luottaa omiin havaintoihinsa tilanteissa. (Tiuraniemi 2002, 190; Laine ym. 2004, 223).

Viimeisessä, eli taitavan ammatillisen toiminnan vaiheessa työntekijä tarkastelee työtilanteissa ilmeneviä prosesseja ja niiden suhdetta toisiinsa. Hän osaa keskittyä työssään olennaiseen, eikä tarvitse abstrakteja sääntöjä toimintansa perustaksi. (Laine ym. 2004, 223.) Ammatillisesti työntekijä on saavuttanut henkilökohtaisen varmuuden, motivaation ja tietoisuuden siitä, että ammatillinen osaaminen vaatii myös omien henkilökohtaisten ja ammatillisten kehitystarpeiden havaitsemista ja niiden reflektointia. (Tiuraniemi 2002, 188–190.) Nyt työntekijä osaa siirtää uuden työmallin myös jatkotyöskentelyynsä. Tämän vaiheen saavuttamiseen työkirjallamme pyritään.

4.2 Reflektio

Perhetyöntekijän työssä joudutaan jatkuvasti luomaan tulkintoja ja ratkaisuja muuttuviin ja ennalta-arvaamattomiin tilanteisiin. Muutokseen ja jatkuvaan työn kehittämiseen suuntaava oppimisprosessi on tärkeä osa perhetyöntekijän ammattipätevyyttä. (Järvinen 2007, 184.) Kaikki työssä tapahtuvat muutokset ja työntekijän henkilökohtaiset kasvuprosessit vaativat luopumista vanhoista ja rutinoituneista toimintatavoista. Toimintatapojen hylkääminen, tarkentaminen ja kehittäminen tapahtuvat aina reflektoinnin kautta. Siihen kuuluvat esimerkiksi omiin tunteisiin perusteellisesti syventyminen, ajatusten, asenteiden ja toiminnan tarkastelu sekä jokapäiväisiin rutiineihin etäisyyden ottaminen. (Laine ym. 2004, 119–120.) Reflektiivinen ammatillisuus koostuu jatkuvaan itsearviointiin perustuvasta uusiutumisesta (Järvinen ym. 2002, 185).

Reflektointia voi määritellä oppimisprosessin keskeiseksi vaiheeksi, jossa ihminen tietoisesti tutkii kokemuksiaan saavuttaakseen uuden toimintamallin tai ta-

van ymmärtää asioita. Oppimisen yhteydessä reflektio voidaan myös määritellä yleiskäsitteeksi niille älyllisille ja tunteisiin vaikuttaville toiminnoille, joissa yksilö tutkii kokemuksiaan ymmärtääkseen ne uudella tavalla (Järvinen 1990, 24–25).

Reflektiolla tarkoitetaan toimintaa, jossa yksilö kriittisesti analysoi omaa toimintaansa, sen seurauksia ja perusteita toiminnalle. Se ikään kuin mahdollistaa välimatkan ottamisen arkiajattelusta ja ohjaa yksilöä yhä enemmän perusteelliseen toimintatapojen suunnitteluun ja toteuttamiseen. (Mäkinen ym. 2009, 51–52.) Reflektiossa ihminen pyrkii rakentamaan, ajattelemaan ja arvioimaan kokemustaan uudelleen. Siihen kykeneminen on tärkeä osa ihmisenä olemista, sillä sen avulla ihminen ei jää vain passiiviseksi sopeutujaksi, vaan hänestä tulee tavoitteellinen toimija. (Harju & Kumpulainen 2009, 109.) Taitava ammattilainen ja reflektiivinen asiantuntija joutuu tekemään tietoisiksi omaa toimintaansa ja asettamaan omia oletuksiaan kritiikin kohteeksi (Karvinen 1993, 26). Ympäröivän fyysisen, käytännöllisen ja sosiaalisen maailman reflektoinnilla ihminen tekee havaintoja ja nostaa esiin itselle tärkeitä asioita (Harju & Kumpulainen 2009, 109).

Reflektiivistä toimintaa voidaan käyttää yksittäisen tilanteen tai oman toiminnan järjestelmälliseen arviointiin ja kehittämiseen (Tiuraniemi 2002, 190). Kun reflektointi käsittelee oman toiminnan arviointia, puhutaan itsereflektiosta. Sen avulla yksilö voi saada uusia oivalluksia omasta toiminnastaan ja oppia uutta. (Mäkinen ym. 2009, 51–52.) Refleктоivan toiminnan kannalta yksilön tietoisuus omasta toiminnastaan on tärkeää, sillä sen avulla hänen on kyettävä sopeuttamaan omaa toimintansa muuttuviin toimintaympäristöihin (Moilanen 1999, 89).

Refleктоiva toiminta ja yksilön tietoisuus toiminnasta voidaan Donald Schönin (1983) mukaan jakaa piilevään tietoon toiminnassa (knowing in action), toiminnan aikaiseen reflektion (reflection in action) ja toimintaan kohdistuvaan reflektion (reflection on action). Yksilön toiminnan ohjaus on pääosin tiedostamatonta, eli yksilö ei ole tietoinen siitä, millä tavoin tai minkä vuoksi hän muuttaa toimintaansa. Piilevän tiedon ansiosta yksilö kykenee toimimaan vaivatta myös muuttuvissa tilanteissa. Työelämässä tapahtuvien muutosten seurauksena yksilö joutuu kuitenkin usein muuttamaan rutiineihin perustuvaa toimintaansa, jolloin

hänen on tehtävä toiminnastaan myös tietoista ja kyettävä refleктоimaan sitä. Omaan toimintaan kohdistuva reflektio edellyttää toiminnan keskeyttämistä ja etäisyyden ottamista omaan työskentelyyn. (ks. Moilanen 1999, 90.)

Reflektiivisyys ammatillisuudessa

Puhuttaessa oman alan asiantuntijatyöstä, reflektiivisyys määritellään oman ammatillisen toiminnan tarkasteluksi eri näkökulmista ja oman toiminnan kehittämiseksi tämän tarkastelun pohjalta. Tällöin reflektiivisen tarkastelun kohteena ovat ammatillisen toiminnan eri puolet: työtoiminnan kohde, käytetyt työvälineet, oma toiminta, sekä kehittyminen omassa toiminnassa. Ammatillisen toiminnan tutkimisen ohella yksilö joutuu myös ikään kuin etäännyttämään itsestään sekä näkemään oman toimintansa ja ajattelunsa uudesta näkökulmasta. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 26.) Kun työskennellään ei-materiaalisen työn parissa, kuten perhetyössä, suuri osa työstä tapahtuu mielen sisäisenä, ei fyysisesti havaittavana. Tällöin reflektion merkitys kasvaa. (Tiuraniemi 2002, 165–166.) Työntekijän kyky reflektoida omaa työtään korostuu erityisesti silloin, kun oma osaaminen ja sen refleктоiminen joudutaan sovittamaan jatkuvasti muuttuviin olosuhteisiin ja työn kokonaisuuteen. Työssä tapahtuvat muutokset vaativat työntekijältä kriittistä reflektiota ja sitä kautta oman ammatillisuuden kehittämistä. (Karvinen 1993, 30–32.)

Jack Mezirow (1995) määrittelee kriittisen reflektion yksilön aikaisemmin opittujen ennako-oletusten pätevyyden arvioimiseksi ja niiden alkuperäisten lähteiden seuraamiseksi ja tutkimiseksi (ks. Harju & Kumpulainen 2009, 108). Kriittisessä reflektiossa yksilö joutuu kyseenalaistamaan niitä olettamusten kokonaisuuksia, joiden pohjalta hän tulkitsee kohtaamaansa maailmaa, kanssaihmissiä ja myös omaa itseään (Mezirow 1996, 30). Kriittistä reflektiota on tulla tietoiseksi omista oppimisen ja ajattelun näkökulmista. Kriittisen reflektion prosessi alkaa omien ajatusten ja toiminnan taustalla vaikuttavien olettamusten tunnistamisesta. Niiden tunnistamisen jälkeen yksilö tutkii olettamusten paikkansapitävyyttä vertailemalla niitä muihin vastaavissa tilanteissa saatuihin kokemuksiin

ja lopuksi muotoilee ne uudelleen. (Brookfield 1996, 198.) Reflektioprosessissa etsitään vaihtoehtoisia tapoja kokemusten tulkitsemiseksi. Se alkaa hämmennyksestä ja päättyy tietoiseen ongelmanratkaisuun ja tarkoitukselliseen kyselyyn. Lopulta reflektio prosessissa päädytään ideaan, jota ei alussa vielä ollut tiedossa. (Isokorpi 2003, 37.)

Reflektiivisyys osana ammattia

Reflektiivisyys osana ammatillisuutta tarkoittaa yksilön reflektiivistä suhdetta omaan työhönsä ja omaan kehittymiseensä ammattilaiseksi (Karvinen 1999, 33). Annikki Järvisen (1990) mukaan reflektiivisen ammatillisuuden kehitys muodostuu kolmesta vaiheesta: ensin työntekijän tavoitteena on oppia itse tarkkailemaan ja arvioimaan omaa ajattelua, tunteita ja toimintaa. Näin työntekijä tiedostaa työskentelynsä peruselementit, eli oppii oppimaan. Kehittymään oppiminen on ammatillisen kehityksen seuraava vaihe, jossa työntekijä arvioi ja pohtii omaa toimintaansa ja itsensä arviointi toimii työntekijän kehityksen ohjaajana. Kolmannessa vaiheessa työntekijälle on kehittynyt kriittistä tietoisuutta omaa ammatillista toimintaa ohjaavista ja rakentavista tekijöistä. (ks. Karvinen 1993, 30).

Reflektiivistä ammatillisuutta ja työtettä tarvitaan erityisesti kokemuksellisessa työskentelyssä, kuten Vuorovaikutuskylpytyöskentelyssä, jossa reflektiivinen kyky näkyy työntekijän omien mielensisäisten kokemusten havaitsemisessa, työstämisessä ja ymmärtämisessä. Kokemuksellisessa työskentelyssä reflektiivinen ammatillisuus tarkoittaa myös kykyä kokea, vastaanottaa, säädellä ja työstää muiden tunteita. Se on myös halua sitoutua ja asettua toisten ihmisten käytettäväksi, sekä merkityksen ja arvon antamista toisen ihmisen kokemuksille. Reflektiivinen ammattilainen osaa reagoida joustavasti sekä lapsen että vanhemman käyttäytymiseen, jolloin vanhemmat kokevat olevansa arvostettuja ja ansaitsevansa huolellista paneutumista. (Jaskari 2010.) Ammattitaitoinen kohtaaminen on myös suuressa roolissa ihmissläheisessä ammatissa, jossa auttaminen on työn ydin. Taitavan kohtaamisen taustalla on niin sanottua äänetöntä

tietoa, joka on syntynyt kokemuksen tuloksena. Intuitiivinen herkkyys aistia tilanteita ja oman toiminnan muuntaminen niiden vaatimaan suuntaan, on taitoa jota ei voi opettaa, vaan työntekijän on itse kasvettava siihen. (Laine ym. 2004, 224.)

Reflektiivinen ammatillisuus ja taitava kohtaaminen ovat tärkeässä roolissa Vuorovaikutuskylpy työskentelyssä, joka pohjautuu kokemukselliseen työskentelyyn (Jaskari 2010). Reflektiivisyyttä tarvitaan myös vuorovaikutuksellista tukeamista korostavan työn omaksumiseen, siinä kehittymiseen ja sen siirtämisessä jatkotyöskentelyyn.

4.3 Motivaatio

Motivaatio on motiivien kuten tarpeiden, halujen, viettien, sisäisten yllykkeiden ja halujen aikaansaama tila. Motiivit ovat tietoisia tai tiedostamattomia ja ne ylläpitävät sekä virittävät yksilön käyttäytymisen suuntaa ja päämäärää. (Ruohotie 1998, 37.) McClelland (1985) puolestaan määrittelee motiivin tietynlaiseen tavoitetilaan kohdistuvana toistuvana kiinnostuksena, joka suuntaa, aktivoi ja valikoi yksilön toimintaa (ks. Niitamo 2002, 43). Hanna Salovaaran (1997) mukaan motivaatio on taipumusta ja halukkuutta toimia tietyllä tavalla. Ilman motivaatiota ei tapahdu kehitystä, joten motivaatio on ammatillisen kasvun kannalta tärkeää.

Ihmisen toimintaa ohjaavat sekä ulkoiset että sisäiset motiivit, jotka täydentävät toisiaan. Ne esiintyvät samanaikaisesti toisten motiivien kuitenkin ollessa toisia hallitsevampia. Sisäisessä motivaatiossa käyttäytymisen syyt ovat sisäisiä ja ne ovat yhteydessä itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeisiin. (Ruohotie 1998, 38.) Sisäisessä motivaatiossa yksilö motivoituu asian tai toiminnan itsensä vuoksi ja toimintaa kuvaavat uteliaisuus, sitkeys ja tehtäviin sitoutuminen (Aunola 2002, 109). Ulkoinen motivaatio on puolestaan riippuvainen ympäristöstä, jolloin toiminnasta saatu palkkio tulee sen ulkopuoliselta henkilöltä. Ulkoiset palkkiot tyydyttävät usein alemman asteen tarpeita kuten turvallisuutta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Ne ovat usein kestoaltaan lyhytaikaisia toisin kuin

sisäiset palkkiot, jotka ovat pitkäaikaisia ja niistä voi tulla niin sanottuja pysyviä motivaation lähteitä. (Ruohotie 1998, 38.) Ulkoisessa motivaatiossa yksilö motivoituu toimimaan, koska se on keino saavuttaa tavoiteltu lopputulos. Näin ollen ulkoinen motivaatio on luonteeltaan välineellistä. Sisäisellä ja ulkoisella motivaatiolla on vaikutusta muun muassa tavoitteiden asettamiseen. (Aunola 2002, 109.)

Motivaatio on luonteeltaan tilannesidonnaista ja dynaamista eli se vaihtelee tilanteesta riippuen. Motivaatiosta voidaan erottaa toisistaan tilannemotivaatio ja yleismotivaatio. Tilannemotivaatio liittyy tilanteeseen, jossa erilaiset ärsykkeet virittävät joukon motiiveja ja saavat aikaan tavoitteeseen suuntautunutta toimintaa. Yleismotivaatio puolestaan kuvaa yksilön käyttäytymisen yleistä suuntaa ja vireyttä. Tilannemotivaatio on yleensä voimakkaasti riippuvainen yleismotivaatiosta. (Ruohotie 1998, 43.) Motivaatio rakentuu siis omista uskomuksista, aikaisemmista kokemuksista, tulkinnoista asioiden onnistumisen tai epäonnistumisen syistä ja seurauksista, henkilökohtaisista tavoitteista, emootioiden viriämisestä, motivaation kontrollista ja tahdosta (Järvenoja 2009).

Leontjevin (1977) mukaan motivaation syntyyn vaikuttavat puolestaan ihmisen joukko biologisia, psykologisia ja sosiaalisia tarpeita. Kun tarpeiden tyydytykselle löytyy kohde, tulee siitä motiivi, joka virittää toiminnan. Toimintaa puolestaan toteutetaan konkreettisilla teoilla, jotka ovat suuntautuneet yksilön tavoitteiden mukaisesti. Käytännön tekemistä ohjaavat olosuhteet ja niiden tarjoamat mahdollisuudet. Yksilön tarpeet eivät kuitenkaan ole pysyviä, vaan ne muuttuvat toiminnan ja elämän eri vaiheiden mukaan. (ks. Vartiainen & Nurmela 2002, 189.)

Uusien tavoitteiden asettamiseen ja motivaatioon vaikuttavat useat tekijät: yksilön suorituspainet, epäonnistumisen pelot, sisäiset ja ulkoiset motiivit sekä tulevaisuuden ajankäyttösuunnitelmat. Niiden lisäksi yksilöön itseensä kohdistuvat orientaatiot, kuten minäkäsitys, omanarvontunto ja tehokkuususkomukset vaikuttavat tavoitteiden valintaan ja motivaatioon. Arvoilla, asenteilla ja mielenkiinnon kohteilla on myös vaikutusta yksilön mieltymysten suuntautumisessa tiettyihin tehtäviin ja menettelytapoihin. (Ruohotie 1998, 44.)

Motivaatioon voidaan vaikuttaa monin eri tavoin: huolehtimalla yksilön perustarpeista, atribuutiolla, eli yksilön tulkinnallisia selitysmalleja muokkaamalla ja esimerkiksi ulkoisilla palkkioilla. Nykyään pyrkimykset vaikuttaa motivaatioon ovat yhä selvemmin esillä myös työelämässä. Työntekijöiden motivaatioon on pyritty vaikuttamaan ensisijaisesti rangaistusten ja ulkoisten palkkioiden avulla. Työelämässä on noussut yhä enemmän esiin se, että ihmiset haluavat kokea enemmän tyytyväisyyttä ja itsenäisyyttä työssään, kuin saada siitä lisää palkkaa. (Kuusinen 1997, 220.)

Positiivisten henkilökohtaisten kokemusten kannalta on tärkeää, että työntekijöitä motivoidaan ja tuetaan oman toiminnan kehittämässä, onnistumisen kokemusten saavuttamisessa sekä omien vahvuuksien löytämisessä. Tähän pyrimme myös työkirjaa tehdessämme. Toimeksiantajillemme oli tärkeää, ettei tekemämme työkirjan sävy olisi millään tapaa perhetyöntekijää muutokseen painostava, vaan mahdollinen muutos lähtisi aina hänestä itsestään ja hänen omasta halustaan. Näin ollen työkirjasta täytyi tehdä ennen kaikkea kannustava ja sen tekemiseen motivoiva.

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Opinnäytetyön taustat

Opinnäytetyöprosessimme suunnittelu- ja ideointivaihe alkoi helmikuussa 2011 kuultuamme Turussa käynnistettävästä vanhemman ja vauvan välisestä vuorovaikutusta tukevasta projektista. Olimme molemmat opinnoissamme suuntautuneita lapsi-, nuoriso- ja perhetyöhön, ja erityisesti kiinnostuneita pienten lasten kanssa tehtävästä työstä, joten otimme yhteyttä Vuorovaikutuskylpy -projektin vastaavaan työntekijään Saara Jaskariin sähköpostitse tiedustellaksemme mahdollista kiinnostusta yhteistyöhön. Jaskari oli hyvin kiinnostunut aloittamaan yhteistyön, sillä projektin alku oli jo osoittanut kehittämistyölle tarvetta.

Aihe opinnäytetyölle muodostui jo ensimmäisessä tapaamisessa. Projektivastaavalla ja projektityöntekijällä, jotka toimivat työparina ja vastaavat esimerkiksi perhetyöntekijöiden työnohjauksesta projektin aikana, oli valmiiksi herännyt tarve jo aloitetun työskentelyn pohjalta työkirjaan, joka selkiyttäisi perhetyöntekijöiden työskentelypolkua: miten oma työskentely on muuttunut projektiin mukaantulon jälkeen. Työkirja toimisi siis perhetyöntekijän apuna oman ammatillisen kasvun seuraamisessa. Lisäksi projektityöntekijät tarvitsivat apuvälineen työnohjaukseen, joka oli osoittautunut hankalaksi projektityöntekijöiden ja perhetyöntekijöiden ollessa täysin vieraita toisilleen. Tällöin asioita oli usein hankala ottaa puheeksi ja keskustella niistä, jos perhetyöntekijä ei ole lainkaan pohtinut käsiteltäviä asioita etukäteen.

Tarve työkirjalle nousi myös haasteesta integroida Vuorovaikutuskylpy- projektin teoriat ja menetelmät arjen perhetyöhön. Tärkeänä pidettiin sitä, että projektin aikana omaksutuista asioista tulisi osa myös myöhempää työskentelyä, mikä vaatii perhetyöntekijältä asioiden itsenäistä työstämistä. Näin ollen koettiin, että perhetyöntekijät tarvitsivat konkreettisen välineen perheiden kanssa työskentelyn purkamiseen ja tarkasteluun.

Toimeksiannetuissa töissä on usein parempi mahdollisuus näyttää osaamistaan laajemmin, ja solmia suhteita työelämään. Työelämälähtöinen opinnäytetyöaihe myös lisää vastuuntuntoa opinnäytetyöstä ja opettaa muun muassa projektin hallintaan. Sen lisäksi työelämälähtöinen aihe lisää ammatillista kasvua. (Vilka & Airaksinen 2003, 16.) Meille oli tärkeää, että opinnäytetyömme tulisi olemaan työelämälähtöinen ja toiminnallinen, jotta pääsisimme näyttämään osaamis- tamme työelämään ja tekemään jotain, mistä olisi konkreettista hyötyä. Otimme siis aiheen vastaan.

Työkirjan sisällön kehittämistä muodostui pitkä eläväinen prosessi, jossa teo- riat ja työkirjan sisältö muuttivat muotoaan usein. Prosessin aikana sananlasku ”Kyllä työ tekijäänsä neuvoo” tuli todistettua moneen kertaan todeksi.

5.2 Opinnäytetyömme kehittämistehtävät ja -menetelmät

Työelämälähtöisellä opinnäytetyöllä tulee aina olla selkeät tavoitteet joita kehit- tämistyön kautta tavoitellaan. Hankkeen alkuvaiheessa tavoite voi olla melko yleinen, mutta myöhemmin siitä tulee muotoilla yksi tai kaksi täsmällisempää kehittämis- tai tutkimustehtävää. (Hakala 2004, 42.)

Kehittämistehtäviksemme opinnäytetyössämme muodostuivat:

- kehittää Turun ensi- ja turvakoti ry:n luomaa Vuorovaikutuskylpy - työskentelyä,
- kehittää Vuorovaikutuskylpy -projektiin työkirja, joka pilottivaiheen jälkeen olisi saatavana myös muille työmenetelmää toteuttavien kuntien perhe- työntekijöille.

Näihin tavoitteisiin pyrimme käymällä toimeksiantajien kanssa keskusteluja niin palaverissa, kuin sähköpostitsekin. Koska kehittämishanke oli työelämälähtöi- nen, työkirja kehitettiin toimeksiantajien toiveiden ja tarpeiden perusteella. Kes- kustelut olivatkin opinnäytetyömme tärkeimmät kehittämismenetelmät. Työkirjan onnistumisen ja tavoitteiden kannalta oli erittäin tärkeää, että keskustelut toi- meksiantajan kanssa olivat dialogisia. Dialogisessa keskustelussa sekä toimek- siantajan että omat mielipiteemme olivat tasavertaisessa asemassa ja näin ol-

len kaikilla kehittämishankkeen toimijoilla oli mahdollisuus vaikuttaa tuotoksen sisältöön. Dialogisessa keskustelussa osallistujat kohtaavat toisensa tasavertaisina, erillisinä persoonina ja ovat valmiita kyseenalaistamaan omia käsityksiään. Dialoginen keskustelija on valmis kohtaamaan myös omista käsityksistään poikkeavia näkökulmia ja keskusteluun osallistujien tavoitteena on löytää yhdessä muodostettu ymmärrys keskusteltavasta aiheesta. (Mäkinen 2002.)

Tapasimme toimeksiantajaa työkirjan etenemisen kannalta tärkeinä ajankohtina ja sovimme tapaamiset etukäteen sähköpostilla. Ennen jokaista toimeksiantajan kanssa käytävää palaveria laadimme muistion, johon kirjasimme kysymyksiä ja meille epäselviä asioita kehittämistehtävämme suhteen, asioita, joita halusimme palaverissa käydä läpi. Palaverien etenemisen ja yhteisen keskustelupohjan luomiseksi lähetimme toimeksiantajalle myös sähköpostia ennen jokaista tapaamista, jossa kerroimme työkirjan työstämisestä nousseista kysymyksistä, jotta he voisivat pohtia niitä jo valmiiksi. Liitimme sähköposteihin myös työkirjan keskeneräisiä versioita, jotta toimeksiantajalla oli koko kehittämisprosessin ajan tiedossa, miten etenemme hankkeessa.

Tämän lisäksi yksi kehittämismenettelmämme oli kirjallisuuteen tutustuminen. Tutustuimme varsinkin prosessin alussa perhetyöhön liittyvään kirjallisuuteen tutustuaksemme paremmin kohderyhmäämme ja heidän tekemäänsä työhön. Tutkimme myös muita aikuisille tehtyjä työkirjoja saadaksemme ideoita ja näkemystä työstämiseen. Kirjallisuutta tutkiessamme tärkeää oli lähteiden uskottavuus. Lähdekritiikki oli siis välttämätöntä. Tiina Airaksisen mukaan tiedonlähteen auktoriteettia, tunnettavuutta, ikää, laatua ja uskottavuuden astetta on hyvä arvioida jo ennen siihen tarkemmin perehtymistä ja yleensä tunnetun ja asiantuntijaksi tunnustetun tekijän tuore, ajantasainen lähde on yleensä turvallinen valinta (Vilkka & Airaksinen 2003, 72).

Tiedonhankintamenetelmät

Muistiinpanot olivat oleellinen osa opinnäytetyöprosessia. Koska tärkein lähteemme oli suullinen, oikean muistiinpanotaktiikan hallinta oli tärkeää. Muistiinpanoista pitää aina selvittää täsmällisesti itse tieto, tarkka tiedon lähde ja muis-

tiinpanotapa. Niiden täytyy olla myös tulkinnaltaan täsmälliset. Tärkeää on, että lähteen tietoja ei millään tavalla vääristetä tai muunnella. Myös lähteen sisältämät tiedot ja omat mielipiteet ja kommentit pitää voida erottaa toisistaan (Vilkkä & Airaksinen 2003, 70.) Kirjasimme jokaisen palaverin ideat, päätökset, sopimukset ja jatkosuunnitelmat muistioihin, joita hyödynsimme työkirjan työstämisessä palavereiden ulkopuolella.

Ajatuskartalla, eli mindmapilla tarkoitetaan ajatusten jäsentämistä kaaviokuvien avulla. Siihen voi koota jäsennellyksi kokonaisuudeksi kaikki opinnäytetyöhön liittyvät ajatukset ja se mahdollistaa assosioinnin. Se soveltuu esimerkiksi muistiinpanojen tekemiseen tai hahmotellessa tekstin tai raportin rakennetta. (Hakala 2004, 78.) Muistiinpanoista ja omista heränneistä ideoistamme teimme ajatuskarttoja, eli mindmappeja, jotka toimivat muistiinpanojen tavoin, sekä ajatusten selkiyttämisessä.

Kirjoitimme koko prosessin ajan opinnäytetyöpäiväkirjaa. Opinnäytetyöpäiväkirja on henkilökohtainen, tässä tapauksessa sanallinen opinnäytetyöprosessin dokumentointi (Vilkkä & Airaksinen 2003, 19). Käytimme päiväkirjaa apunamme prosessin alusta lähtien kirjaten siihen opinnäytetyön ideat, tavoitteet, toimintatapamme, tapaamiset toimeksiantajan kanssa, sekä omat pohdinnat. Opinnäytetyöpäiväkirjasta on olemassa monenlaisia variaatioita, joista me käytimme tavallista vihkoa, johon kirjasimme asiat käsin. Tehtäessä muistiinpanoja kirjallisuuden pohjalta, on aluksi tärkeää hahmottaa tekstin yleiskuva ja sen jälkeen poimia tekstistä esimerkiksi käsitteitä ja määritelmiä, joista opinnäytetyön kirjoittamisessa voisi olla hyötyä. (Hakala 2004, 98.) Kirjasimme siis ylös lukemamme ja käyttämämme kirjallisuuden lähteet, sisällön ja tärkeimmät aiheet mahdollisimman tarkasti, jotta tärkeimpiin lähteisiin ja teoksiin oli helppo palata nopeasti. Samalla rakentui myös raportin lähdeluettelo (Vilkkä & Airaksinen 2003, 20). Opinnäytetyöpäiväkirjassamme on nähtävissä koko prosessi alusta loppuun kaikkine muutoksineen, mikä onkin yksi hyvän päiväkirjan edellytyksistä

Dokumentointi

Tärkeää kehittämistoiminnassa on se, että toiminnan aikana tuotetaan ja käytetään hyödyksi riittävä määrä erilaisia aineistoja ja materiaaleja, jotta toiminnasta jää jälki. Näin ulkopuolinen lukija voi päätellä hankkeen etenemisen logiikan: mitä on tehty ja milloin. Sellaista kehittämistoimintaa ei voi olla, jossa käytännön työskentelyä ei ole riittävästi dokumentoitu ja raportoitu. (Salonen 2011.)

Säästimme kaikki prosessin aikana tehdyt omat, henkilökohtaiset muistiinpanot (henkilökohtainen opinnäytetyöpäiväkirja), palaverimuistiot, opinnäytetyöhön liittyvät sähköpostikeskustelut sekä työkirjan välivaiheet, ja käytimme niitä apuna prosessin aukikirjaamisessa. Ne löytyvät myös liitteinä, opinnäytetyöpäiväkirjaa lukuun ottamatta, opinnäytetyöraportin lopusta. Näistä ulkopuolisen lukijan on helppo nähdä miten prosessi on edennyt. Tärkeimmät välineet dokumentoinnissa koko prosessin ajan meille olivat tietokoneen lisäksi paperi ja kynä, sillä emme nauhoittaneet palavereja tai työskentelyämme. Sekä opinnäytetyömme että työkirjan kirjoittaminen olivat prosessikirjoittamista, jossa tuotoksen kirjoittaminen etenee versiosta toiseen. Prosessikirjoittamisessa tuotos syntyy omaa tekstiä muokkaamalla ja täydentämällä. (Halttunen ym. 2002, 63.) Työskentelystä olemme liittäneet muutaman valokuvan opinnäytetyöraporttiimme elävöittääksemme sen ulkoasua.

Aikataulukus

Työkirjan kehittäminen ja opinnäytetyöraportin kirjoittaminen kulkivat saman aikataulun mukaisesti, sillä produktin tuottamista ei voinut irrottaa opinnäytetyöprosessistamme.



Kuvio 1. Aikataulu.

Työkirjan kehittäminen aloitettiin maaliskuun alussa ja kevään aikana suunnitelimme tuottavamme työkirjan tietoperustan ja sen sisällysluettelon. Työkirjan tietoperustan laatiminen ohjasi näin ollen myös opinnäytetyöraportin tietoperustaa. Kesän aikana työstimme erityisesti työkirjan raakaversiota ja opinnäytetyöraportin tietoperustaa. Elokuun alkupuolella työkirjan tuli olla valmis, jotta opinnäytetyöraportin kirjoittaminen voisi edetä prosessin kuvaukseen. Kehittämishankkeen valmistumisajankohdaksi asetimme marraskuun lopun.

5.3 Tuotoksen tavoitteet ja tarkoitus

Vuorovaikutuskylpy -projektin työskentely pohjaa teoreettisiin lähtökohtiin, jotka ovat joillekin perhetyöntekijöille vieraita. Uudenlaiseen työmenetelmään orientoituminen vaatii työntekijältä oman työskentelynsä reflektointia sekä uusien teorioiden ja työtapojen omaksumista. Työkirjatyöskentelyä on käytetty myös esimerkiksi lastenkotien omahoitajien ammatillisena työmenetelmänä ja monialaiset työntekijät olivat kokeneet sen selkiyttävän työn eri osa-alueita ja keskeisiä tavoitteita. (Timonen-Kallio 2009, 15) Työkirja esittelee projektin keskeiset teoriat, toimii työntekijän itsereflektion ja ammatillisen kehittymisen työkaluna, sekä motivoi refleктоimaan. Työkirjan tarkoituksena on myös tukea projektityöntekijöiden toteuttamaa perhetyöntekijöiden työnohjausta. Työkirjan muita tavoitteita ovat:

- tehdä varhaista vuorovaikutusta ja reflektiivistä kykyä korostavasta työskentelystä tietoista työntekijälle itselleen
- selventää lyhyesti työntekijälle vuorovaikutusta tukevan työskentelyn taustalla olevia teorioita
- toimia työntekijän itsereflektion työkaluna
- tukea työntekijän ammatillista kehittymistä
- toimia projektityöntekijöiden apuna esimerkiksi työnohjauksessa.

Toiminnallisen opinnäytetyön toteutustapaa valittaessa on hyvä miettiä, mikä on se muoto, jossa idea kannattaa toteuttaa, jotta se palvelisi kohderyhmää parhaiten (Vilkkä & Airaksinen 2003, 52). Me päädyimme valitsemaan työkirjamme muodoksi kansion, johon tuotimme sisällöltään erilaisia sivuja. Sivujen sisällöt muodostuivat toimeksiantajiemme tarpeista. Kansio valittiin muodoksi siksi, että siitä projektityöntekijöiden on helpointa kopioida perhetyöntekijöille niitä sivuja, mitä he milloinkin tarvitsevat. Tuotimme työkirjan myös sähköisenä versiona, jolloin tarvittavia sivuja on helppo tulostaa.

Kansion sivut sisältävät muun muassa Vuorovaikutuskylpy-projektissa käytettävät keskeiset teoriat lyhyesti avattuina, kysymyksiä ja tehtäviä, jotka kannustavat perhetyöntekijää pohtimaan ja sitä kautta tiedostamaan omaa tapaa työ-

kennellä, omia vahvuuksia ja heikkouksia työntekijänä, omia asenteita sekä omaa suhtautumista asiakasperheeseen. Työkirja auttaa huomaamaan niitä asioita, joita vuorovaikutuskylpytyöskentely on antanut tai opettanut perhetyöntekijälle ja haastaa miettimään, miten niitä voisi siirtää tulevaan työskentelyyn. Lisäksi kansio sisältää jokaisen perhetapaamisen jälkeen täytettävän purkulomakkeen, työohjauksessa käytettävät sivut, sekä omaan henkilökohtaiseen pohdintaan tarkoitettut sivut. Toimeksiantajille tärkeää oli, että sivut olisivat helpposti ja nopeasti täytettävissä.

6 TYÖKIRJAN TOTEUTUS

6.1 Työkirjan luominen alkaa

Lähdimme kehittämään työkirjaa yhdessä toimeksiantajien kanssa maaliskuun alussa 2011 ensimmäisessä yhteisessä palaverissa (ks. liite 1). Kokoonnuimme Luolavuorentielle Vuorovaikutuskylpy -projektin tiloihin, joissa kokoonnuimme tästä eteenpäin jokaisessa palaverissa. Paikalla olivat meidän lisäksi projektin vastaava työntekijä Saara Jaskari ja projektityöntekijä Maarit Linnavuori, jotka tulisivat toimimaan hankkeessamme yhteyshenkilöinä, sekä työkirjan ideoijina. He olivat tästä eteenpäin mukana jokaisessa palaverissa.

Tapaamisen aluksi tutustuimme Vuorovaikutuskylpy -projektin tiloihin ja toimeksiantajamme esitteli meille projektia ja sen eri vaiheita alkaen tutustumis- ja arviointivaiheesta, päättyen siirtovaiheeseen. Keskustelimme myös Vuorovaikutuskylpy -työskentelyssä tehtävästä käytännön työstä ja Turun ensi- ja turvakoti ry:stä. Näiden keskustelujen pohjalta meille työkirjan toteuttajina alkoi vähitellen hahmottua toimintaympäristö, jonka kanssa tulimme tekemään yhteistyötä seuraavaan marraskuuhun 2011 asti.



Kuva 2. Vuorovaikutuskylpy-projektin palaverihuone.

Toimintaympäristön hahmottamisen jälkeen kerroimme toimeksiantajalle opin- näytetyöstä ja sen toteuttamisesta yleisesti, jotta myös heillä olisi selkeä kuva siitä, mitä voimme tehdä ja kuinka paljon meillä on varattuna aikaa kehittämis- hankkeen toteuttamiseen. Yhteisen kuvan saatuaamme toimeksiantaja esitteli meille projektin työskentelystä nousseen tarpeen työkirjalle, joka tukisi projek- tissa työskenteleviä perhetyöntekijöitä oman ammatillisen kasvun seuraamises- sa. Koska aihe kiinnosti meitä ja koimme sen olevan tarpeeksi haastava, mutta kuitenkin toteutettavissa oleva käytettävissä olevan ajan ja resurssien puitteis- sa, sovimme että aloitamme työkirjan työstämisen hakemalla koululta lupaa sen toteuttamiseen. Opinnäytetyöstämme muotoutui näin toiminnallinen opinnäyte- työ. Koimme toiminnallisen opinnäytetyön tekemisen tutkimusta mielekkääm- mäksi, sillä halusimme tuottaa konkreettisesti käytettävissä olevan apuvälineen työelämään.

Saatuamme luvan koululta aloimme valmistautua seuraavaan tapaamiseen toi- meksiantajan kanssa ja pohtia produktin, eli työkirjan viitekehyksiä: aikaa, paik- kaa, ulkoasua, toimijoita, teemaa, työkirjan lopullista tavoitetta sekä toimeksian- tajien rooleja sen toteuttamisessa. Piirsimme paperille erilaisia ajatuskarttoja ja hahmotelmia tulevasta työstämme. Ajatuskarttojen avulla tekijän on helpompi nimetä ja kuvata ilmiöön liittyviä asioita sekä kuvat niiden välisiä suhteita (Haka- la 2004, 55). Työskentelyssämme ajatuskartat helpottivat meitä hahmottamaan kokonaiskuvaa työkirjasta ja sen viitekehysistä.

Laadimme myös opinnäytetyösuunnitelman, johon kirjasimme alustavan aika- taulun, opinnäytetyön tavoitteet, sekä kehittämis- ja tiedonkeruumenetelmät. Suunnitelman tekeminen edellytti tarkkaa asioiden tärkeysjärjestyksen sekä työskentelyjärjestyksen pohtimista. Työkirjan ja opinnäytetyön toteuttamisen kannalta on jo suunnitteluvaiheessa tärkeää selkiyttää käytettävissä olevia re- sursseja sekä kehittämissankkeen tavoitteita (Hakala 2004, 69). Suunnitelma toimi opinnäytetyön ”punaisena lankana” koko työstämisprosessin ajan ja se myös selkiytti aiheen rajaamista sekä tietoperustan valintaa. Toiminnallisen opinnäytetyön ohjeiden mukaisesti opinnäytetyösuunnitelma toimi myös koko prosessissa aikataulun selkiyttäjänä ja samalla se sitoutti kaikkia osapuolia toi-

mimaan aikataulun mukaisesti. Teimme suunnitelmasta kuitenkin tarpeeksi väljän, jotta siitä voitiin tarvittaessa poiketa (Vilkkä & Airaksinen 2003, 28). Suunnitelman valmistuttua lähetimme sen toimeksiantajalle, jotta he voisivat käydä sen läpi ennen seuraavaa tapaamistamme.

6.2 Toinen tapaaminen

Kehittämishankkeemme työstäminen toimeksiantajan kanssa jatkui maaliskuun loppupuolella (ks. liite 2) palaverissa, jonka aloitimme käymällä läpi opinnäytetyösuunnitelman, johon toimeksiantajamme oli tyytyväinen. Kehittämishankkeemme etenemisen kannalta oli tärkeää päättää ensimmäisenä, millaisessa muodossa työkirjaa lähdetään tuottamaan. Sovimme toimeksiantajan kanssa, että työkirjan muoto tulisi olemaan kansio, johon voisi lisätä ja poistaa sivuja kunkin työntekijän tarpeen mukaan. Kansion muodossa työkirja palvelisi toimeksiantajaa parhaiten, sillä sivujen monistaminen olisi helppoa työnohjauksen ja perheen kanssa tehtävän työn vaatimuksista riippuen. Näin ollen työnohjausta toteuttavat työntekijät voisivat jättää pois niitä sivuja työkirjasta, joiden täyttämistä he eivät koe kyseisen työntekijän hyötyvän.

Työkirjan sisältö puolestaan tulisi pohjautumaan ammatillisen kasvun prosessiin ja sitä tulisi käyttää apuna myös työnohjauksessa. Ammatillisen kasvun prosessiin päädyimme yhdessä toimeksiantajalle nousseesta tarpeesta saada työväline perhetyöntekijöiden kanssa tehtävään työohjaukseen ja Vuorovaikutuskylpy-työskentelyyn. Ammatillisen kasvun kaari tulisi kuvaamaan tätä työskentelypolkua ja työnohjausta. Työkirjan sisältö tulisi toteuttamaan yleisellä tasolla, joten se ei pohjautuisi vauvaperhetyöhön, vaan sitä voitaisiin käyttää muillakin aloilla ammatillisen kasvun tukena.

Hahmottelimme keskustelun avulla alustavasti myös työkirjan sivujen sisältöjä ja tehtäviä, sekä pohdimme työkirjassa käytettäviä taustateorioita. Ensimmäisiä kysymyksiämme olivat, miten autan vuorovaikutusta, mikä oli haastavaa, missä onnistuin, mitä tein niin kuin ennen ja mitkä asiat ovat muuttuneet. Toimeksiantaja esitteli meille myös Vuorovaikutuskylpy- projektin taustalla vaikuttavat teori-

at, jotka ohjaavat työntekijöiden työskentelyä projektissa. Kiintymyssuhdeteoria, mentalisaation- ja reflektiivisen kyvyn teoriat tulisi toimeksiantajan pyynnöstä esitellä työkirjan alussa niin, että työntekijöiden on helppo ymmärtää mistä teorioissa on kyse. Keskustelun aikana meille toteuttajille nousi ajatus defensesseistä yhtenä työkirjan sisältönä, sillä uskoimme, että työntekijät kokisivat muutoksen ammatillisessa työskentelyssä myös uhkaavana tekijänä. Defenssit ovat mielen tiedostamattomia puolustuskeinoja, joilla yksilö pyrkii sopeutumaan muuttuviin tilanteisiin ja ylläpitämään ehjää kuvaa itsestään (Peda.net 2011). Tiedon lisääminen defensesseistä ja mahdollisuus pohtia omia defensessejä auttaisi työntekijää ymmärtämään omia reaktioitaan työskentelyn aikana. Toimeksiantaja koki sivun työskentelyn kannalta hyödyllisenä, sillä he olivat havainneet defensesien ja coping -keinojen erilaisia vaikutuksia perheiden kanssa työskentelyssä.

Edellisen tapaamisen jälkeen toimeksiantajalla oli noussut myös omia ideoita ja tarpeita työkirjan sisällön suhteen. Päädyimme yhteisessä keskustelussa siihen, että työkirjan sivujen tulisi olla:

- ulkoasultaan houkuttelevia, innostavia ja helposti luettavia
- positiivisen kuvan antavia, eli työkirja on työntekijän mahdollisuus kehittyä
- helposti käytettäviä - kymmenessä minuutissa täytettäviä
- teoriaa sisältäviä, koskien sivulla käsiteltävää asiaa

Työkirjan sivujen ulkoasun hahmottelemisen jälkeen sovimme vielä, että työkirja tulisi sisältämään sivuja, joiden avulla työntekijät voivat pohtia omaa ammatillista osaamistaan työskentelyä aloitettaessa, puoli vuotta sen jälkeen ja lopuksi pohtia ammatillista muutostaan työskentelyn aikana. Lisäksi sovimme toimeksiantajan tarpeiden mukaisesti toteuttavamme sivuja, joissa työntekijät saavat pohtia työnsä haasteita ja sen helppoja puolia sekä täyttää sivuja, joita ei tarvitse näyttää muille. Toimeksiantaja piti erityisen tärkeänä työkirjan lopussa sivuja, joihin työntekijä voisi itsenäisesti kirjata tunteita ja ajatuksia, joita lapsi, vanhemmat tai jokin tilanne perheessä oli herättänyt. Sivuja ei käytettäisi työnohja-

uksessa, elleivät työntekijät itse sitä haluaisi ja siten ne säilyisivät vain heidän omiana tietonaan.

Kirjasimme tapaamisen aikana paperille kaikki hankkeemme kannalta olennaiset keskustelut ja päätökset. Molemmat meistä toteuttajista teki omat muistiinpanot, jolloin saimme kattavamman kuvan palavereista käydyistä keskusteluista, kummankin kiinnittäessä huomiota ja kirjatessa hieman eri asioita muistiinpanoihinsa. Muistiinpanot liitettiin yhteen ja niistä tehtiin muistio, jonka avulla työkirjan työstäminen palaverien ulkopuolella olisi helpompaa, ja jotka auttaisivat meitä myöhemmin myös opinnäytetyöraportin kirjoittamisessa.

Palaverissa muotoutuivat työkirjan sivut:

- defenssit,
- coping-keinot, sekä
- omat sivut.

Työkirjamme kehittäminen jatkui tutustumisella muihin työkirjoihin ja aloimme pohtia miten työkirjan sisältöä olisi järkevä alkaa toteuttamaan. Pohdimme myös omaa osaamistamme, sen rajoja ja sitä, miten voisimme parhaiten tuoda työkirjassa esille koulutuksesta ja työelämästä karttunutta tietoa ja taitoa. Päädyimme aloittamaan työkirjan hahmottelemisen teoriapohjan kartoittamisella. Tutustuttamme tarkemmin ammatilliseen kasvuun ja ammatti-identiteetti käsitteeseen totesimme, Pekka Ruohotien (2000, 58) ammatillisen kasvun ja urakehitystä määräävien tekijöiden teoria sopisi parhaiten työkirjan taustateoriaksi. Siinä tulisi selkeästi esille työntekijöiden ammatillisen kasvun kaari alkaen työroolissa tapahtuvista muutoksista, uudelleen orientoitumiseen ja sitä kautta uuden työskentelytavan valintaan ja sen vakiinnuttamiseen.

Teoriaan tutustumisen jälkeen piirsimme Ruohotien teoriasta kaaviokuvan (ks. liite 3), jonka pohjalta aloimme hahmotella Vuorovaikutuskylpy projektissa työskentelevien perhetyöntekijöiden ammatillista kasvua pohjautuen teoriaan. Luonnostelimme teorian pohjalta työkirjan sisällysluettelo ja päätimme esitellä sen toimeksiantajalle seuraavassa tapaamisessamme.

Lähdimme työstämään alustavasti työkirjan sisältöä ja sen sisällysluetteloja ja kohtasimme vaikeuksia työkirjan sisällön tuottamisessa ilman toimeksiantajan apua. Vaikka olimme edellisessä tapaamisessa hahmotelleet yhdessä työkirjan sivujen alustavia kysymyksiä, koimme vaikeaksi silloisella osaamisella lähteä tuottamaan työkirjaan sisältöä. Vaikka hankkisimme teoretietoja muun muassa ammatillisesta kasvusta, Vuorovaikutuskylpy-työskentelystä ja perhetyöstä, meillä ei kuitenkaan olisi tarvittavaa käytännön kokemusta ja osaamista työkirjan sisällön tuottamisen perustelemiseksi. Päätimme ottaa sähköpostitse yhteyttä toimeksiantajaan ja pyytää heitä pohtimaan työkirjan sisällön tuottamista tarkemmin seuraavaan tapaamiseen mennessä. Teemojen ollessa vielä toistaiseksi avoimia, päätimme kuitenkin edistää työkirjaa hahmottelemalla työkirjan alustavan sisällysluettelon toimeksiantajan toiveiden ja Ruohotien ammatillisen kasvun teorian pohjalta.

Suunnittelimme jakavamme työkirjan yhdeksän otsikon alle: johdantoon, kiintymyssuhteet ja reflektiivinen kyky, oma elämänkaari, työroolissa/ työskentelyasenteessa tapahtuvia muutoksia, uudelleen orientoituminen, työskentelyn aloitus, työskentely perheessä, työnohjaus ja yhteenveto. Alussa esiteltävät teoriat olisi esitelty lyhyesti ja ymmärrettävästi työntekijöille, työskentelyä koskevat otsikot nousisivat Pekka Ruohotien teoriasta ja perhettä sekä työnohjausta käsittelevät osiot saisivat pohjan Vuorovaikutuskylpy työskentelystä nousseista tarpeista.

6.3 Kolmas tapaaminen

Huhtikuun loppupuolella pääsimme kunnolla työkirjan toteuttamisessa niin sanottuun työstämisvaiheeseen, kun menimme tapamaan toimeksiantajaamme Luolavuorentielle ja esittelemään Ruohotien ammatillisen kasvun teorian pohjalta laadittua työkirjan sisällysluetteloja heille. Aloitimme kehittämiskeskustelun sisällysluettelon huolellisella läpikäymisellä. Jokaisella palaveriin osallistujalla oli oma kopio sisällysluettelosta ja me työkirjan toteuttajina esittelimme sisällysluettelon otsikot ja ideat joita olimme niiden alle alustavasti suunnitelleet. Esittelyn

jälkeen aloimme työstää kirjaa toimeksiantajan esittäessä meille heidän osaamisensa pohjalta nousseita muutoksia työkirjan sisällysluettelon suhteen. Produktin kehittämisen kannalta tärkeät muutokset olivat:

- poistaa kokonaan työkirjasta ajattelu, jonka mukaan kyse olisi uudelleen orientoitumisesta
- muuttaa työskentelyasenteessa ja roolissa tapahtuva muutos työskentelyotteessa tapahtuvaksi muutokseksi
- korostaa työntekijän itsereflektion merkitystä uuden työotteen omaksumisessa

Palaverin edetessä saavutimme yhteisen käsityksen ja ymmärryksen siitä, että työkirjan tulisi auttaa työntekijää ymmärtämään, miten hän työskentelee varhaisista vuorovaikutusta ja reflektiivistä kykyä korostavana työntekijänä. Työkirjan kehittäminen sai näiden avainasioiden ymmärtämisen jälkeen lähes uuden suunnan, sillä ymmärsimme myös, että työkirjan tulisi kiinnittyä perhetyöhön ja Vuorovaikutuskylpy projektiin. Liian väljää aihetta on pyrittävä rajaamaan ja löytämään siihen täsmällisempi näkökulma (Hirsjärvi ym. 1997, 75). Muuten siitä tulisi liian laaja toteuttaa käytettävissä olevaan aikaan nähden, ja sen tekeminen meidän toteuttajien kannalta perhetyöstä ja varhaisesta vuorovaikutuksesta kiinnostuneina ei enää olisi niin mielekäästä. Me toteuttajat ja toimeksiantaja löysimme työkirjan tarkoituksen ja tavoitteet parin kuukauden aiheeseen perehtymisen ja sen työstämisen jälkeen.

Työkirjan punaisen langan löydyttyä aloimme työstää työkirjan sivuja konkreettiseen muotoon. Työkirjan työstäminen alkoi projektivastaava Saara Jaskarin ja projektityöntekijä Maarit Linnavuoren välisestä keskustelusta koskien sitä, millaisia tilanteita ja tarpeita he olivat kohdanneet työkentällä. Keskustelun aikana kirjasimme ylös työkirjan kannalta tärkeitä asioita ja sen jälkeen aloimme muokata alustavaa sisällysluetteloä työelämän tarpeiden pohjalta. Kirjoitimme yhdessä papereille erilaisia teemoja, kysymyksiä ja asioita, joita työkirjan pitäisi sisältää.

Teemojen löydyttyä järjestelimme paperit loogiseen järjestykseen ja näin saimme kokonaiskuvan tulevasta työkirjasta. Työkirjan runko muodostuisi työskentelyn käynnistämisestä, sen seuraamisesta, työnohjauksesta ja yhteenvedosta. Työkirjan sisältö tulisi siis Vuorovaikutuskylpy projektin työskentelystä ja sen teorioista. Pekka Ruohotien ammatillisen kasvun teoria vaikuttaisi lähinnä työkirjan alkuosaan eli työntekijän pohdintaan omasta työskentelystä.

Ensimmäinen teema, työskentelyn käynnistys sisältäisi muun muassa projektissa käytettävät teoriat lyhyesti, tietoa työparityöskentelystä, sekä sen hetkisen perheen alkutilanteen kartoitukseen liittyvät sivut. Näillä sivuilla käsiteltäisiin siis asioita, joita olisi hyvä miettiä ennen työskentelyn aloittamista perheessä. Toinen teema, työskentelyn seuraaminen, sisältäisi jokaisen käyntikerran jälkeen täytettävän purkulomakkeen. Lomake tulisi sisältämään omaan onnistumiseen tai haastaviin tilanteisiin, työparityöskentelyyn, sekä perheen edistymiseen liittyviä kysymyksiä ja tehtäviä. Näin omaa, ja perheen edistymistä olisi helppo seurata.

Kolmas teema olisi työnohjaukseen, ja siinä käsiteltäviin asioihin liittyvä. Näillä sivuilla työntekijä voisi valmiiksi pohtia, miten työparityöskentely on sujunut, mitä kehitettävää vielä on, missä on onnistuttu, ja miten perheen keskiössä pitäminen on onnistunut. Toimeksiantajan tavoitteena oli näiden sivujen avulla helpottaa työnohjausta, sillä kysymysten pohtiminen etukäteen helpottaisi niiden esille ottamista ja niistä puhumista työnohjauksessa. Lisäksi työkirjaan tulisi *yhteenvedo*-sivuja, joissa voisi pohtia omaa edistymistään työntekijänä: omia kehitettäviä tai vahvistettavia piirteitä tai tapoja, asioita joita on huomannut perheestä ja sitä, millainen kokee olevansa reflektiota ja vuorovaikutusta korostavana työntekijänä.

Työkirjan rungon rakentamisen jälkeen keskustelimme vielä työntekijöiden lähtötilanteesta Vuorovaikutuskylpy projektiin ja siitä, kuinka tärkeänä toimeksiantaja piti oman työskentelyn reflektointia työssä, jossa perheen tulisi olla kaiken keskiössä. Työkirjan avulla reflektoinnilla tulisi olemaan suuri merkitys juuri sii-

nä, että työntekijät osaavat keskittyä perheen auttamiseen tilanteessa, jossa he ovat saaneet täysin tuntemattoman työparin perheen kanssaan työskentelemään Vuorovaikutuskylpy työskentelyn myötä. Tapaamisen aikana saimme kehitettyä työkirjaa huomattavasti eteenpäin, joten huolelliset muistiinpanot olivat tärkeässä roolissa työkirjan jatkotyöstämisen kannalta. (ks. liite 4)

Työkirjan sivuista muotonsa saivat:

- kiintymyssuhde, mentalisaatio ja reflektiivinen kyky pähkinänkuoressa
- ennen työskentelyn aloittamista perheessä
- työskentely perheessä
- työnohjaus
- työparityöskentely
- perheiden kanssa työskentelyyn valmistava lomake
- perheissä käyntien jälkeinen purkulomake.

Työkirjan rungon vahvistumisen jälkeen päätimme jatkaa kehittämisprosessia tekemällä siitä raakaversio käsini (ks. liite 5), jolloin hahmottaisimme työkirjan kokonaisuudessaan ja meidän olisi helpompi lähteä syventämään ja laajentamaan sen eri osa-alueita. Käsinkirjoitetun työkirjan valmistuttua otimme siihen hieman etäisyyttä saadaksemme uutta näkökulmaa sen kehittämiseen, ja aloimme kirjoittaa auki kiintymyssuhde-, mentalisaatio- ja reflektiivisen kyvyn teorioita. Toimeksiantajan toivomuksesta teimme niistä lyhyitä ja helposti luettavia, jotta työntekijöiden mielenkiinto työkirjaa kohtaan ei loppuisi heti ensimmäisillä sivuilla liian pitkien teoriaosuuksien vuoksi. Työkirjan työstämisen ohella, aloimme myös kirjoittaa opinnäytetyömme tietoperustaa ja etsimään lisää tietoa ammatillisesta kasvusta ja reflektiosta, jotka olivat viimeisessä palaverissa nousseet työkirjan sisältöä ohjaaviksi teorioiksi. Perehdyttyämme teorioihin tarkemmin huomasimme, että motivaatio on tärkeä työntekijän ammatilliseen kasvuun ja reflektioon vaikuttava tekijä, ja päädyimme ottamaan sen yhdeksi teoriaksi myös opinnäytetyömme tietoperustaan.

Jatkoimme työkirjan kehittämistä koko toukokuun ajan ja laadimme siihen uusia sivuja teorioiden pohjalta, joihin olimme tässä vaiheessa jo hyvin perehtyneitä.

Päätimme ehdottaa toimeksiantajalle sivuja, joihin työntekijöillä olisi mahdollisuus reflektoida ja pohtia kykyään sietää omaa tietämättömyyttään joissain tilanteissa. Olimme myös lukeneet useista lähteistä siitä, kuinka työntekijän tapaan työskennellä vaikuttaa aina myös hänen oma elämänsä ja siihen liittyvät tapahtumat. Sen pohjalta päätimme kehittää työkirjaan sivun, johon työntekijä saisi piirtää oman elämänjansansa ja lähteä heti työkirjan alussa pohtimaan omaa elettyä elämää, kokemuksia, tunnemuistoja ja elämyksiä. Elämänjansan avulla työntekijöiden olisi helpompi hahmottaa esimerkiksi niitä asioita ja tapahtumia perheiden kanssa työskentelystä, joissa on yhtymäkohtia heidän omaan elämäänsä ja sen tapahtumiin. Elämänjansan antaisi työntekijöille myös mahdollisuuden tuoda esille juuri niitä asioita, mitkä kulloisessakin elämäntilanteessa tuntuvat hyvältä. Uusien sivujen kirjoittamisen jälkeen olimme valmiita esittelemään ne toimeksiantajalle.



Kuva 3. Työntouhussa.

6.4 Neljäs tapaaminen

Työkirjan raakaversion kehittäminen jatkui jälleen kesäkuun alkupuolella, kun pidimme sovitun palaverin toimeksiantajan kanssa Vuorovaikutuskylpyprojektin tiloissa (ks. liite 6). Olimme sopineet tapaamisen kesäkuun alkuun, sillä sen jälkeen toimeksiantajamme jäisi kesälomalle ja työkirjan työstäminen heidän

kanssaan voisi jatkua vasta elokuun alkupuolella. Tapaamisen aluksi kokoonnuimme kaikki yhdessä työkirjan ääreen, ja kävimme sen läpi jokainen sivu erikseen. Toimeksiantaja oli tyytyväinen työkirjan sisältöön ja sen kehittäminen jatkui lähinnä kysymysten asettelun muodossa. Toimeksiantaja koki, että olimme kysyneet työkirjassa liian suoraan esimerkiksi sitä, missä tilanteissa työntekijä kokee itsensä epävarmaksi perheiden kanssa työskentelyssä. Muutimme yhdessä kysymyksiä ”vähemmän uhkaaviksi” työntekijän kannalta ja kysyimme esimerkiksi millaisten tilanteiden kanssa työskentely voi tuntua haastavalta perheen kanssa. Näin työkirjan sävy muuttui enemmän toimeksiantajan toivomusten mukaiseksi.

Pohdimme tapaamisessa myös Pekka Ruhotien ammatillisen kasvun teorian käyttämistä työkirjan pohjana, ja päätimme yhteisen keskustelun jälkeen luopua sen suuresta roolista työkirjan sisällön ohjaajana. Ruhotien teoria ilmaisi toimeksiantajan mielestä ammatillista kasvua liian voimakkaana muutoksena työntekijöille, joten päätimme soveltaa teoriaa vain työkirjan sivujen ja teemojen järjestyksessä. Työkirja alkaisi siis tästä hetkestä ja työskentelytavasta, sen jälkeen tulisi projekti sekä sen tuomat muutokset ja lopussa reflektoitaisiin omaa uutta työtettä.

Toimeksiantajallamme oli myös noussut uusia tarpeita työkirjan sisällön suhteen, sillä kevään aikana he olivat päässeet työskentelemään yhdessä perheyöntekijöiden kanssa ja huomanneet tarvitsevansa työkirjaan lisätukea myös ennen perheiden kanssa tehtävän työn aloittamista (ks. liite 7). Perheenjäsenten kokemuksiin eläytyminen on tärkeässä roolissa varhaista vuorovaikutusta tukevassa työskentelyssä ja työntekijöiden kyky eläytyä niihin oli hyvin vaihtelevaa. Joillekin lapsen kokemuksen ja tunteiden tavoittaminen oli luontaisempaa, kun taas toinen eläytyi vahvemmin vanhemman kokemuksiin ja tunteisiin. Kirjoitimme yhdessä sivun, jossa työntekijöillä olisi mahdollisuus pohtia näitä asioita. Keskustelun ja sivun kirjoittamisen yhteydessä meille toteuttajille nousi idea sivusta, jolla työntekijöiden olisi mahdollista pohtia omaa tapaa liittyä ja sitoutua vuorovaikutustyössä, suhteessa lapseen, vanhempaan ja vuorovaikutukseen.

Toimeksiantaja koki idean toimivana ja päätimme tehdä siitä yhden työkirjan sivun.

Työstämisen jälkeen keskustelimme toimeksiantajan kanssa lopullisen työkirjan kirjoittamisesta ja sovimme, että tulemme korostamaan siinä myös työntekijöiden aikaisempaa osaamista. Emme tulisi käyttämään siinä liian voimakkaita ilmaisuja uudesta työtavasta, vaan pyrkisimme motivoimaan työntekijää kirjan täyttämiseen ja oman työskentelyn reflektointiin myös työajan ulkopuolella. Toimeksiantajan mielestä työkirjamme täytti heidän vaatimuksensa nyt hyvin ja sisältöä oli tarpeeksi, sillä he eivät halunneet työkirjasta liian pitkää. Nyt sen täyttäminen olisi heidän mielestään perhetyöntekijöitä motivoivaa.

Työkirjan sivuiksi muodostuivat vielä:

- perheenjäsenten kokemuksiin eläytyminen
- oma elämänjana.

6.5 Työkirjan viimeistely ja viides tapaaminen

Toimeksiantajan tapaamisen jälkeen työkirjan sisältö alkoi olla valmis ja pääsimme kehittämishankkeessa vaiheeseen, jossa aloimme kirjoittaa työkirjan sivujen alkuun tulevia alustuksia. Olimme sopineet toimeksiantajan kanssa, että alustukset kertovat jokaisen sivun alussa jotain sivulla käsiteltävästä teemasta ja ohjeistavat työntekijää sivujen täyttämässä. Koska työkirjan sivut olivat muodostuneet yhteisten keskustelujen ja taustateorioihin tutustumisen pohjalta, meillä oli selkeä kuva siitä, mitä halusimme alustuksiin kirjoittaa. Toimeksiantaja oli myös kirjoittanut jokaisen sivun alkuun tukisanoja, joiden pohjalta oli helppo alustukset olisi helpompaa kirjoittaa. Alustuksista kirjoitettiin kannustavia ja työkirjan täyttämiseen motivoivia, kuten toimeksiantaja oli toivonut.

Tämän jälkeen työkirjan toteuttaminen eteni vaiheeseen, jossa pääsimme kirjoittamaan se puhtaaksi tietokoneella. Jätimme työkirjan johdannon tarkoituksella vielä keskeneräiseksi, sillä halusimme antaa toimeksiantajalle mahdollisuuden lisätä siihen omia ajatuksiaan. Viimeistelimme myös työkirjan ulkoasuun

liittyviä asioita, kuten sopivaa fonttia ja kuvitusta. Toimeksiantaja oli toivonut työkirjan ulkoasun olevan myös kannustava ja kevyt, joten päädyimme kirjoittamaan sen sivuille positiivisia sananlaskuja, jotka kannustaisivat työntekijöitä kirjan käyttämisessä. Ulkoasusta ei haluttu myöskään tehdä liian raskasta, joten päätimme lisätä työkirjan sivujen kulmaan leimasinkuvia, jotka ovat sopivia myös työkirjan kohderyhmän huomioon ottaen. Työkirjan ulkoasun valmistuttua, otimme yhteyttä toimeksiantajaan sähköpostitse ja sovimme seuraavasta tapaamisesta. Liitimme sähköpostiin valmiin työkirjan, jotta toimeksiantaja voisi perehtyä siihen ennen seuraavaa tapaamistamme. Kirjasimme vielä lopuksi omiin muistiinpanoihimme asioita, joita halusimme toimeksiantajalta varmistaa. Epäselvää oli, tulevatko työkirjan kannet toimeksiantajalta, vai teemmekö ne itse.

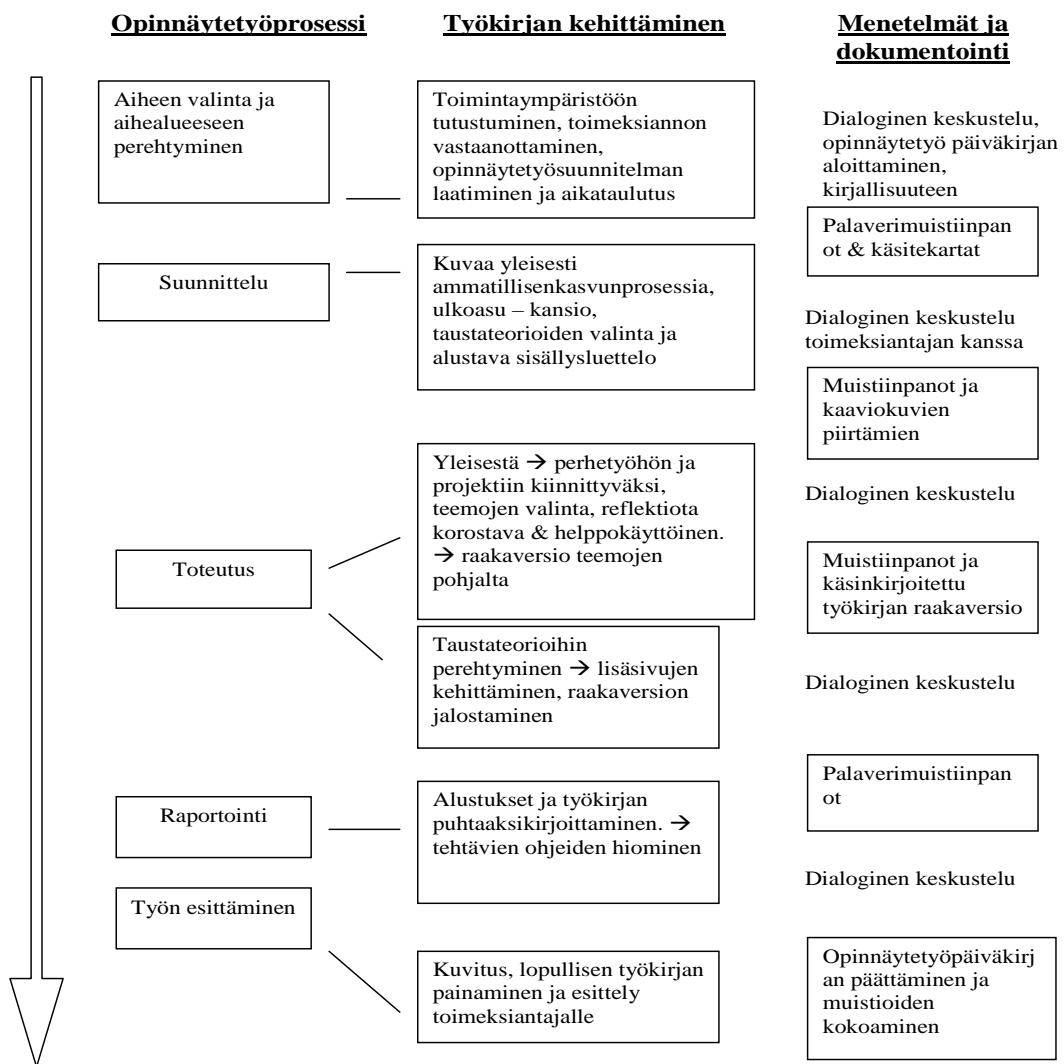
Syyskuun loppupuolella pääsimme esittelemään työkirjan ensimmäistä puhtaaksi kirjoitettua versiota toimeksiantajalle Luolavuorentiellä (ks. liite 8). Toimeksiantaja oli erittäin tyytyväinen työkirjan ulkoasuun ja sen sisältöön. Työntekijöiden motivoimisen kannalta sivujen alkuun kirjoitetut alustukset olivat toimeksiantajan mielestä toimivia. Tapaamisen aikana hioimme vielä työkirjan johdantoa yhdessä ja muutimme joitain tehtävänantoja työntekijän aikaisempaa osaamista korostavammaksi. Toimeksiantaja toivoi myös, että lopullinen työkirja palautetaan kansiona, josta heidän olisi helppo monistaa sivuja perhetyöntekijöiden käyttöön. Lopuksi sovimme vielä viimeisen tapaamisen, jossa palauttaisimme valmiin työkirjan toimeksiantajalle.

Työkirjan työstäminen sai päätöksen lokakuun alkupuolella, kun kirjoitimme sen lopullisen version tietokoneella puhtaaksi. Työkirja kuvituksineen oli marraskuun alkupuolella vielä toimeksiantajalla tarkistettavana ja sovimme heidän kanssaan viimeisen tapaamisen marraskuun loppupuolelle, jolloin viemme painetun työkirjan heille. Monien vaiheiden jälkeen työkirjasta oli saatu toimeksiantajan tarpeiden mukainen ja joulukuun alussa se oli valmis otettavaksi projektissa työskentelevien perhetyöntekijöiden käyttöön.

7 VALMIS TYÖKIRJA

7.1 Työkirjan esittely ja käyttötarkoitus

Useiden tapaamisten, monien versioiden ja lukuisten työstämisen vaiheiden jälkeen työkirjasta valmistui toimeksiantajan tarpeiden mukainen. Olimme luoneet perhetyöntekijöille toimivan ja helposti täytettävän työkirjan, johon olimme myös itse tyytyväisiä. Prosessin kokonaiskuvan hahmottamista helpottaa kaaviokuva, joka selkiyttää koko kehittämistyömme etenemisen.



Kuvio 2. Opinnäytetyön ja työkirjan kehittämisen vaiheet ja menetelmät.

Kuvion avulla opinnäytetyömme ja työkirjan kehittäminen on helpompi hahmottaa kokonaisuutena. Kaavion vasempaan reunaan olemme kuvanneet opinnäytetyön tuottamisen vaiheet. Keskellä taas on selkiytetty työkirjan vaiheita ja sitä, mihin kohtaan opinnäytetyöprosessia työkirjan työstämisen eri vaiheet liittyvät. Prosessikaavion oikeassa reunassa tuomme esille millaisin menetelmin ja dokumentointikeinoin olemme työkirjan kehittämisessä edenneet.

Valmis työkirja alkaa johdannolla, joka esittelee työkirjan ja motivoi käyttämään sitä. Sen jälkeen esitellään lyhyesti Vuorovaikutuskylpy -projektissa käytettävät teoriat: kiintymyssuhde-, mentalisaatio-, ja reflektiivisen kyvyn teoria. Työkirja etenee perheiden kanssa tehtävän, sekä työntekijän ammatillisen kehittymisen prosessin mukaan. Ensimmäisenä teemana on Minä perhetyöntekijänä. Tässä osiossa työntekijä voi pohtia itseään perhetyöntekijänä, omaa aikaisempaa tapansa työskennellä perheiden kanssa, sekä piirtää oman elämänjansansa. Työntekijä voi myös pohtia omaa kykyään sietää omaa tietämättömyyttään ja keskeneräisyyttään, mikä on vauvaperhetyöntekijälle tärkeä ominaisuus.

Seuraavaksi työkirjassa siirrytään teemaan Ennen työskentelyn aloittamista. Tehtävät ja kysymykset orientoivat työntekijää tulevaan työskentelyyn esimerkiksi sivulla, jossa hän voi kuvitella asioita joita hän tulee työssä perheen kanssa kohtaamaan. Kysymykset ohjaavat pohtimaan myös työntekijän tapaa kohdata vanhemman ja lapsen tunteita ja kokemuksia.

Kolmas teema on Työskentely perheessä. Tämä teema sisältää kysymyksiä ja tehtäviä liittyen työntekijän tapaan tulla perheelle tärkeäksi ja siihen liittyviin tunteisiin. Teema sisältää myös purkulomakkeen, jossa työntekijä voi tarkastella omaa työskentelyään ja ajatuksiaan jokaisen tapaamiskerran jälkeen. Sivulla palataan aikaisemmin piirrettyyn elämänjanaan, ja tarkastellaan sitä suhteessa perheen elämänjanaan, esimerkiksi mahdollisia yhtymäkohtia ja niiden vaikutusta omaan työskentelyyn. Viimeiseksi käsitellään defensesjä ja copingkeinoja, jotka ovat hyvin yleisiä niin työntekijällä kuin perheelläkin tämän tyyppisessä työskentelyssä, sekä tilanteita, joissa työntekijä on niitä huomannut ilmevän.

Viimeinen teema työkirjassa on Työskentelyn päätyttyä, jossa kootaan työskentelyn aikana opittuja tai oivallettuja asioita, ja pohditaan miten niitä voisi hyödyntää jatkotyöskentelyssä.

Teemojen jälkeen työkirja sisältää vielä työnohjaukseen liittyvät sivut, joita työntekijä voi täyttää ennen Vuorovaikutuskylpy -projektityöntekijän kanssa pidettävää työnohjausta. Sivuilla käsitellään parityöskentelyyn liittyviä hyviä ja huonoja puolia, sekä kehitettäviä asioita. Täytettyjä sivuja käytetään työnohjauksessa keskustelun avaajina ja niiden avulla työntekijän on helpompi nostaa esiin työparityöskentelyssä esiin nousseita haastavia asioita.

Työkirja päättyy omiin sivuihin, joilla työntekijä voi vapaasti purkaa työskentelyn aikana heränneitä tunteita ja tilanteita. Viimeiset sivut ovat henkilökohtaisia ja tarkoitettu ainoastaan työntekijän omaan käyttöön.

7.2 Työkirjan arviointi

Opinnäytetyömme tietoperusta vastaa hyvin produktin, eli työkirjan sisältöä. Työkirjastamme tuli sekä omia että toimeksiantajan odotuksia vastaava. Se on helppo ja nopea täyttää, sekä vastaa niin sisällöltään kuin ulkoasultaankin toimeksiantajan toiveita ja tarpeita. Lisäksi saimme sen toteutettua alkuperäisen aikataulun mukaisesti alkaen maaliskuun alusta, päättyen marraskuun alkuun. Työkirjan toteuttajina meillä oli intoa ja motivaatiota kehittää työkirjaa vieläkin eteenpäin, mutta toimeksiantajan mielestä olimme jo saavuttaneet tavoitteet, joten he eivät halunneet työkirjaan enempää sivuja tai tehtäviä.

Työkirjan vaikutuksia ja sille asettamiimme tavoitteita emme voi vielä arvioida, sillä produkti tulee käyttöön vasta projektimme päättymisen jälkeen. Kirjan tavoitteet kuten ammatillisen kasvun tukeminen ovat pitkiä prosesseja, joten tulosten saavuttamisen arviointi ei ole opinnäytetyölle asetetun aikataulun puitteissa mahdollista. Olemme kuitenkin kiinnostuneita ottamaan vastaan työkirjasta tulevaa palautetta, sillä koemme sen kehittävän ammatillisuuttamme ja osaamistamme eteenpäin.

8 POHDINTA

Opinnäytetyömme tietoperustan ja lisääntyneen osaamisemme pohjalta voimme todeta, että vanhemmuus on muuttunut voimakkaasti 2000-luvulle tultaessa. Nyky-yhteiskunta kohdistaa vanhempiin yhä moninaisempia vaatimuksia ja vanhemmat voivat kokea omat mahdollisuutensa niiden täyttämiseen vaikeaksi, varsinkin jos omasta lapsuudesta on puuttunut hyvän vanhemmuuden malli.

Perheet tarvitsevat yhä enemmän tukea ja sitä kautta paineet kohdistuvat myös heidän kanssaan työskenteleviin ammattilaisiin. Työntekijöiltä vaaditaan yhä useammin oman ammattitaidon kehittämistä työskenneltäessä erilaisten, lisääntyvien ja hyvin monimuotoisten ongelmien kanssa. Tiedämme, että lapsen varhaiset kokemukset ovat merkittäviä koko lapsen tulevaisuuden kannalta. (Schön 2010, 25–28.) Juuri näitä, tukea tarvitsevia perheitä lähellä ovat usein perhe- ja vauvaperhetyöntekijät. Oman opinnäytetyömme avulla pyrimme tukemaan ja auttamaan Vuorovaikutuskylpy-projektin perhetyöntekijöitä heidän vaativassa ja tärkeässä työssään perheiden ja lasten rinnalla.

Opinnäytetyömme työelämälähtöisenä tavoitteenamme oli saada valmiiksi marraskuuhun 2011 mennessä toimeksiantajiemme toiveiden ja tarpeiden mukainen työkirja Turun ensi- ja turvakodin Vuorovaikutuskylpy -projektissa mukana oleville kunnan perhetyöntekijöille projektin siirtovaiheen työskentelyyn. Työmme tarkoituksena on ollut helpottaa projektissa mukana olevia perhetyöntekijöitä sisäistämään Vuorovaikutuskylpy-projektin mukanaan tuomia muutoksia työssä, sekä reflektoidaan omaa työskentelyään ja tätä kautta myös kehittymään siinä. Tämän tavoitteen saavuttaaksemme jouduimme käymään läpi monenlaisia vaiheita. Tutustuimme 2000 -luvun perheisiin ja nykyajan vanhemmuuden haasteisiin, Vuorovaikutuskylpy -projektiin, reflektion tärkeyteen myös perhetyössä, sekä tämän projektin mukanaan tuomiin ammatillisen kasvun mahdollisuuksiin. Loimme työkirjan toimeksiantajiemme tieto-taitoa hyväksikäyttäen, heitä kuunnellen ja heidän ideoitaan jalostaen.

Työkirjaprosessin edetessä meille tuli selväksi, että työkokemuksemme ollessa vielä vähäistä perhetyön osalta, meille olisi mahdollista kehittää työkirjan sisältöä itsenäisesti. Niinpä tärkeimmässä osassa prosessissa olivat toimeksiantajiamme kanssa käydyt palaverit, jossa kirjasimme ylös heidän ajatuksensa ja ideansa työkirjaan suhteen, ja lähdimme kehittämään sisältöä siltä pohjalta. Halusimme muistiinpanojen olevan tarkkoja, joten päädyimme tekemään palaverimuistioiden lisäksi myös opinnäytetyöpäiväkirjaa sekä ajatuskarttoja. Koimme menetelmävalintamme toimiviksi, ja työkirjan valmistuessa totesimme saaneemme erittäin hyvän tuloksen.

Omat haasteensa opinnäytetyön tekemiselle aiheutti parityöskentely, joka oli prosessille myös suuri voimavara. Koimme olevamme hyvin paljon samanlaisia kirjoittajia, joten opinnäytetyön kirjoittaminen sujui meiltä erinomaisesti. Aina ei kuitenkaan ollut täysin yksiselitteistä sovittaa yhteen erilaisia näkemyksiä, aikatauluja ja sopivaa paikkaa, sillä parityön tekijöinä asuimme kuitenkin eri paikkakunnilla. Molemmilla oli kuitenkin selkeä päämäärä ja näkemys työn valmistumisesta, ja olimme valmiit tekemään töitä sen eteen. Hyvä yhteishenki ja huumori tekivät työskentelystä antoisaa, kehittävää ja auttoi selviämään haasteellisten tilanteiden yli.

Prosessi oli pitkä ja haastava työkirjan suunnan aina välillä muuttuessa, mutta lopputulos on kuitenkin niin meitä toimijoita kuin toimeksiantajiakin miellyttävä. Saimme matka varrella jatkuvaa kannustusta ja kuulimme usean tahon pitävän työkirjaa tarpeellisena käytännön työelämässä. Samankaltaista tuotosta ei projektin tiimoilta ole aikaisemmin tuotettu ja oli erittäin kannustavaa kuulla työntekijöiden kentällä odottavan työkirjan valmistumista. Sitä, miten vauvaperhetyöntekijät kirjan omakseen ottavat ja kuinka hyödylliseksi he sen kokevat, on tässä vaiheessa mahdoton arvioida, sillä työkirjaa ei ole vielä otettu käyttöön. Jäämme odottamaan toimeksiantajan palautetta työkirjan käytöstä ja sen toimivuudesta. Palautetta odotellessa ja opinnäytetyötä päätettäessä meille oli tärkeää toimeksiantajalta saatu palaute siitä, että jo työkirjantekoprosessi on helpottanut myös heidän omaa työtään.

Opinnäytetyön tekemisellä on ollut suuri vaikutus myös kummankin oppimisen ja ammattitaidon vahvistumisen kannalta. Laaja perehtyminen kirjallisuuteen ja tiedon etsintä ovat lisänneet molempien teoreettista tietoa ja osaamista paljon. Opinnäytetyöraportin tekeminen perehdytti meitä erityisesti oman ammattialamme tekstien ja julkaisujen lukemiseen, lähteiden hankintaan sekä niiden kriittiseen arviointiin. Raportin kirjoittaminen opetti meille myös tutkimusviestinnällisen kirjoittamisen yleisimpiä piirteitä kuten käsitteiden valintaa, argumentointia ja johdonmukaista kirjallista esittämistä. Kirjoittamisen aikana harjaanuiimme myös ottamaan vastaan palautetta sekä toimeksiantajalta että toisillemme.

Opinnäytetyö on ollut pitkä prosessi, joka on opettanut meille pitkäaikaisen projektin suunnittelua, aikataulutusta ja sen hallintaa. Toimeksiantajan tarpeiden ja tietoperustan muuttuminen useaan kertaan projektin aikana, opetti meille myös joustavuutta ja vaihtuvien tilanteiden hallintaa. Kehitettäviä asioita koimme olevan tietoperustan ja aiheen rajaamisessa, sekä siinä pysymisessä. Työkirjan tarkoitus ja tavoitteet olisi ollut hyvä saada selkeämmiksi jo projektin alussa. Koimme kuitenkin työskennellessämme joustavasti toimeksiantajan tarpeiden muuttuessa ja saimme eläväisen prosessin aikana kokea myös todellisen työelämän muuttuvia tilanteita ja vaatimuksia.

Olemme molemmat suuntautuneet lapsi-, nuoriso- ja perhetyöhön ja koemme, että opinnäytetyön tekeminen vahvisti osaamistamme myös työelämään siirtymistä varten. Sosionomien työnkuva kentällä on hyvin laaja ja suuntaamalla opinnäytetyömme vauvaperhetyöhön, saimme juuri sitä tietoa ja osaamista, jota haluamme hyödyntää ja välittää myös työelämään. Sosionomin osaamisalueista koimme opinnäytetyön vahvistavan erityisesti sosiaalialan tutkimuksellista kehittämisosaamista. Koemme vahvistuneemme kehittämishankkeiden suunnittelussa, toteuttamisessa, arvioinnissa ja raportoimisessa opinnäytetyön tekemisen aikana.

Koimme työkirjan tuottamisen mielenkiintoisena haasteena ja toivomme siitä olevan hyötyä perhetyöntekijöille, jotka työskentelevät haastavissa tilanteissa perheiden kanssa ja jotka ansaitsevat tukea ja motivointia, pyrkiessään paran-

tamaan monien perheiden tulevaisuutta. Olemme oppineet, että oman motivaation ja työn kehittämisen kannalta on tärkeää suunnata ajatukset tulevaisuuteen ja tunnistaa omia vahvuuksia sekä heikkouksia. Tulevaisuudessa työkirjasta saadun palautteen avulla, olisi mielenkiintoista kehittää sitä eteenpäin ja tutkia, ovatko perhetyöntekijät kokeneet työkirjan käyttämisen hyödyllisenä. Työkirjan jatkokehittämisen kannalta olisi hyödyllistä tutkia myös sitä, vaikuttaako esimerkiksi perhetyöntekijöiden koulutustausta siihen, kuinka tärkeäksi he työkirjan kokevat ja sitä käyttävät.

Opinnäytetyömme on mielekästä päättää toimeksiantajamme alustaviin kiitoksiin työkirjan valmistumisesta marraskuun alussa. ”Omasta puolestani haluan jo nyt kiittää teitä paneutumisesta ja oman ajattelunne/ aikanne antamisesta tämän projektin työmallin juurruttamisen hyväksi - Lämmin kiitos siitä!”

LÄHTEET

- Aunola, K. 2002. Motivaation kehitys ja sen merkitys kouluikässä. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatio psykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 105–126.
- Bailey, D. & Simeonsson R.J. 1988. Home-Based Early Intervention. Teoksessa Odom, S. & Karnes, M. Early Intervention for Infants and Children with Handicaps. An Empirical Base. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing Co, 199–215.
- Belt, R. 2010. Äiti-vauva psykoterapia: esimerkkinä huumeitaustaisten äitien ryhmähoito. Teoksessa Silvén, M. (toim.) Varhaiset ihmissuhteet. Polku lapsen suotuisaan kehitykseen. Helsinki: Minerva Kustannus Oy, 149–161.
- Brookfield, S. 1996. Kriittiset tapahtumat oppijoiden olettamusten tutkimisessa. Teoksessa Mezirow, J. (toim.) Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Suom. Lehto, L. 2., painos. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, 198–213.
- Broughton, C. 2005. The Middle Phase: Elaboration and Consolidation. Teoksessa Baradon, T.: Broughton, C.; Gibbs, I.; James, J.; Joyce, A. & Woodhead, J. The Practice of psychoanalytic parent-infant psychotherapy -Claiming the baby. London: Routledge, 87–107.
- Fraiberg, S.; Adelson, E. & Shapiro, V. 2003 Ghost in the nursery. A Psychoanalytic approach to the problems of impaired infant mother relationship. Teoksessa Raphael-Leff, J. (ed.). Parent-infant psychodynamics. London: Whurr Publisher Ltd.
- Haapakoski, M. & Silvén, M. 2010. Vauvan vuorovaikutus isän ja äidin kanssa. Teoksessa Silvén, M. (toim.) Varhaiset ihmissuhteet. Polku lapsen suotuisaan kehitykseen. Helsinki: Minerva Kustannus Oy, 91–106.
- Hakala, J. 2004. Opinnäytetyöopas ammattikorkeakouluille. Helsinki: Gaudeamus.
- Halttunen, K.; Hirvimäki, E.; Niinikangas, L. & Perttula, S. 2002. Tiedonhakijan opas. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy.
- Harju, T. & Kumpulainen, P. 2009. Kokemukset ja reflektio tutkivassa oppimisessa. Teoksessa Heinilä, H. Kalli, P. Ranne, K. (toim.) Tutkiva oppiminen ja pedagoginen asiantuntijuus. Tampere: OKKA-säätiö/Tamk, 99–115.
- Hautamäki, A. 2001. Kiintymyssuhdeteoria -teoria yksilön kiin(nit)tymisestä tärkeisiin toisiin ihmisiin, kiintymyssuhteen katkoksista ja merkityksestä kehitykselle. Teoksessa Sinkkonen, J. & Kalland, M. (toim.) Varhaiset ihmissuhteet ja niiden häiriintyminen. Helsinki: WSOY, 13–59.

- Heikkinen, H.L.T. & Jyrkämä, J. 1999. Mitä on toimintatutkimus. Teoksessa Heikkinen, H.L.T. Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy, 25–62.
- Hellstén, S. 2009. Vauvan äänen vahvistaja. Teoksessa Kuosmanen, S. (toim.) Vauvan ääntä etsimässä. Helsinki: Ensi- ja turvakotienliitto ry.
- Hirsijärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Isokorpi, T. 2003. Tunneälytaitojen ja yhteisöllisyyden oppiminen reflektoinnin ja ryhmäprosessin avulla. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Järvinen, R.; Lankinen, A.; Taajamo, T.; Veistilä, M. & Virolainen, A. 2007. Perheen parhaaksi. Perhetyön arkea. Helsinki: Edita
- Järvinen, A.; Koivisto, T. & Poikela, E. 2002. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: WSOY
- Kalland, M. & Maliniemi-Piispanen, S. 1999. Vauvan kiikku -kuvaus kokeilevasta vauvaperhetyöstä. Helsinki: Oy Edita Ab
- Kalland, M. 2006. Mentalisaatio, reflektiivinen kyky ja psykoanalyysi Peter Fonagyn ajattelussa. Teoksessa Terapia-säätiö (toim.) Psykoanalyysin isät ja äidit. Helsinki: Terapia-säätiö, 377–396.
- Karvinen, S. 1993. Reflektiivinen ammatillisuus sosiaalityössä. Teoksessa: Granfelt, R. Jokiranta, H. Karvinen, S. Matthies, A-L. Pohjola, A. Monisärmäinen sosiaalityö. Helsinki: Sosiaaliturvan Keskusliitto, 17–45.
- Karvinen, S. 1999. Monisärmäinen sosiaalityö. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto.
- Korhonen, A. & Sukula, S. 2004. Vauvaperhetyö. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kuosmanen, S. 2009. Vauvailmiön muutos. Teoksessa Kuosmanen, S. (toim.) Vauvan ääntä etsimässä. Helsinki: Ensi- ja turvakotienliitto ry, 7-17.
- Kuusinen, K-L. 1997. Motivaatio. Teoksessa Kuusinen, J. Kasvatuspsykologia. 4.-5.painos. Helsinki: WSOY, 192–223.
- Laine, A.; Ruishalme, O.; Salervo, P.; Sivén, T. & Välimäki, P. 2004 Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY.
- Mezirow, J. et al. 1996. Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Suom. Lehto, L. 2. painos. Helsinki: Helsingin yliopiston lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

- Moilanen, P. 1999. Piilevä tieto ja reflektio. Teoksessa Heikkinen, H. Huttunen, R. & Moilanen, P. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Helsinki: WSOY, 85–109.
- Mäkinen, M; Raatikainen, E; Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOY.
- Niitamo, P. 2002. Tunneperäinen ja tietoperäinen motivaatio. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 40–53.
- Nurminen, R. 1993. Ammattikäsitys opettajan työn lähtökohtana. Teoksessa Eteläpelto, A. & Miettinen, R. (toim.) Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitos.
- Pajulo, M. & Kalland, M. 2006. Äidin reflektiivinen kyky ja sen vaikutus päihde-ensikotien hoidon tulokseen. Teoksessa Andersson, M.; Hyytinen, R. & Kuorelahti, M. (toim.) Vauvan parhaaksi. Kuntotutuminen päihteistä odotus- ja vauva-aikana. Helsinki: Ensi- ja turvakotien liitto Ry, 185–194.
- Pulkkinen, L. 2002. Koti, koulu ja yksityinen elämämpiiri hyvän elämän ankkureina. Teoksessa Rönkä, A. & Kinnunen, U. Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. Jyväskylä: PS-kustannus, 14–51.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.
- Ruohotie, P. 2003. Mitä on ammatillinen huippuosaaminen? Ammattikasvatuksen aikakauskirja 1, 4-11.
- Rönkä, A. & Kinnunen, U. 2002. Johdanto. Teoksessa Rönkä, A. & Kinnunen, U. Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. Jyväskylä: PS-kustannus, 4–10.
- Schön, R. 2010. Läheisen fyysisen hoivan merkitys vauvan hoidossa. Teoksessa Silvén, M. (toim.) Varhaiset ihmissuhteet. Polku lapsen suotuisaan kehitykseen. Helsinki: Minerva Kustannus Oy, 19–37.
- Silvén, M. 2010. Perhesuhteet muuttuvat -vanhemmuus pysyy. Teoksessa Silvén, M. (toim.) Varhaiset ihmissuhteet. Polku lapsen suotuisaan kehitykseen. Helsinki: Minerva Kustannus Oy, 11–15.

- Silvén, M. & Kouvo, A. 2010. Vuorovaikutus, varhainen kiintymyssuhde ja psyykinen hyvinvointi. Teoksessa Silvén, M. (toim.) Varhaiset ihmissuhteet. Polku lapsen suotuisaan kehitykseen. Helsinki: Minerva Kustannus Oy, 65–84.
- Sinkkonen, J. 2001. Lapsen puolesta. Helsinki: WSOY.
- Sjöberg, L. 2009. Vauvalla on ääni. Teoksessa Kuosmanen, S. (toim.) Vauvan ääntä etsimässä. Helsinki: Ensi- ja turvakotienliitto ry, 17–36.
- Tapio, N. 2010. Parisuhde ja vanhemmuus. Teoksessa Vilén, M.; Seppänen, P.; Tapio, N. & Toivanen, R. Kohtaamisia lapsiperheissä. Menetelmiä perhetyöhön. Helsinki: Kustannusyhtiö Kotimaa/Kirjapaja, 102–162.
- Tervo, M. 2009. Koti resonoi vauvan ääneen. Teoksessa Kuosmanen, S. (toim.) Vauvan ääntä etsimässä. Helsinki: Ensi- ja turvakotienliitto ry, 38–51.
- Timonen-Kallio, E. 2009. Työmenetelmät ammatillisten käytäntöjen vahvistajina. Teoksessa Tanskanen, I. & Timonen-Kallio, E. (toim.) Lastensuojelun hyvät työkäytännöt. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 7-21.
- Tiuraniemi, J. 2002. Reflektiivisyys asiantuntijatyössä. Teoksessa Niemi, P. & Keskinen, E. (toim.) Taitavan toiminnan psykologia. Turku: Turun yliopiston psykologian laitos, 165–195.
- Toivanen, R. 2010. Perhetyö vauvaperheissä. Teoksessa Vilén, M.; Seppänen, P.; Tapio, N. & Toivanen, R. Kohtaamisia lapsiperheissä. Menetelmiä perhetyöhön. Helsinki: Kustannusyhtiö Kotimaa/Kirjapaja, 170–201.
- Vartiainen, M. & Nurmela, K. 2002. Tavoitteet ja tulkinnat – motivaatio ja sen palkitseminen työelämässä. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatio psykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 188–212.
- Vilén, M.; Vihunen, R.; Vartiainen, J.; Sivén, T.; Neuvonen, S. & Kurvinen, A. 2006. Lapsuus - erityinen elämänvaihe. Helsinki: WSOY.
- Vilén, M.; Seppänen, P.; Tapio, N. & Toivanen, R. Kohtaamisia lapsiperheissä. Menetelmiä perhetyöhön. 2010. Helsinki: Kustannusyhtiö Kotimaa/Kirjapaja.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustanneosakeyhtiö Tammi.
- Vuori, J. 2003. Äitiyden ainekset. Teoksessa Forsberg, H. & Nätkin, R. (toim.) Perhe murroksessa. Kriittisen perhetutkimuksen jäljillä. Helsinki: Gaudeamus, 39–64.

SÄHKÖISET LÄHTEET:

Bardy, M. & Öhman, K. 2007. Vaativa vauvaperhetyö -kirjallisuuskatsaus kansainvälisestä tutkimuksesta. Stakesin työpapereita 13. Viitattu 17.10.2011.

<http://www.stakes.fi/verkkojulkaisut/tyopaperit/T13-2007-VERKKO.pdf>.

Järvenoja, H. 2009. Miten oppimisen motivaatio rakentuu. Oulun yliopisto. Viitattu 26.10.2011

<http://www.slideshare.net/hponka/miten-oppimisen-motivaatio-rakentuu>

Kalland, M. 2009. Ihminen kasvaa ihmiseksi vain vuorovaikutuksessa. Mannerheimin Lastensuojeluliitto. Viitattu 14.10.2011

http://www.mariaakatemia.fi/dokumentit/maria_akademia_mirjam_kalland.pdf

Kalland, M. 2011. Mitä vauva tarvitsee vanhemmiltaan. Mannerheimin Lastensuojeluliitto. Viitattu 19.9.2011

<http://www.folkhalsan.org/PageFiles/39993/seminariematerial/Mirjam%20Kalland.pdf>.

Korhonen, A. 2003. Vauvaperhetyö keskosten äitien tukena. Oulun yliopisto. Viitattu 9.10.2011.

<http://herkules oulu.fi/isbn9514271912/html/index.html>.

Larmo A. 2010. Mentalisaatio – kyky pitää mielessä. Duodecim. Vol 126, 616–622. Pajulo, M.

2004. Vauvan tunnetila ja sen säätely – Äidin reflektiivinen kyky ja sen merkitys turvallisessa kiintymyssuhteessa. Duodecim. Vol. 120, 2543–2548.

Mäkinen, P. 2002. Dialogi oppimisessa ja opetuksessa. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Viitattu 5.1.2011 <http://www.uta.fi/tyt/verkkotutor/dialogi.htm>

Pajulo, M. 2004. Vauvan tunnetila ja sen säätely – Äidin reflektiivinen kyky ja sen merkitys turvallisessa kiintymyssuhteessa. Duodecim. Vol. 120, 2543–2548.

Pajulo, M. 2011. Päihdeongelmaisten odottavien äitien hoidon kehittäminen – erityispiirteet, haasteet ja kehittäminen. Suomen lääkärilehti. 14/2011, 1192-1193 Viitattu 15.9.2011

http://www.laakarilehti.fi/files/nostot/nosto14_1.pdf

Peda.net. 2011. Mitä on mielenterveys. Viitattu 5.11.2011

<http://www.peda.net/veraja/leppavirta/lukio/ps/ps5/5/1>

Salovaara, H. 1997. Oppimiseen liittyviä käsitteitä. Oulun yliopisto. Viitattu 20.10.2011

<http://www.edu oulu.fi/okl/lo/kt2/kasitt.htm#motivaatio>

Sinkkonen, J. 2004. Kiintymyssuhdeteoria -tutkimuslöydöksistä käytännön sovelluksiin. Duodecim. Vol. 120, 1866-1877.

Sinkkonen, J. 2006. Mitä lapsi tarvitsee vanhemmiltaan. Pelastakaa Lapset Ry. Viitattu 26.10.2011 <http://www.lpsy.org/docs/A152.pdf>.

Turun ensi- ja turvakoti ry. 2010. Vuorovaikutuskylpy projekti 2010-2013. Viitattu 28.9.2011. <http://www.turunensi-jaturvakotiry.fi/index.asp?sivu=vuorovaikutuskylpy>.

Wallin, A. 2007. Teoreettisia näkökulmia ammatilliseen kasvuun, 1-7. Viitattu 1.11.2011 <http://www.awailable.com/kolumnit-ja-artikkelit>

JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET:

Jaskari, S. 2010 Vuorovaikutuskylpy -projekti. Teoreettiset viitekehykset. Julkaisematon materiaali.

Jaskari, S. 2011. Vuorovaikutuskylpy. Kuntoutusmenetelmä vauvaperheille. Toimintasuunnitelma. Julkaisematon materiaali.

Salonen, K. 2011. Kehittäminen opinnäytetyönä. Näkökulmia toiminnallisen ja tutkimuksellisen opinnäytetyön samankaltaisuuksiin ja eroihin. Opetusmateriaali. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu.

Opinnäytetyöpalaveri 1

Torstai 3.3 2011

Luolavuorentie 7, Turku

Paikalla: Marjo, Mirva, Maarit ja Saara

Keskustelimme/ sovimme

- Kävimme alustavasti läpi Vuorovaikutuskylpy- projektia ja toimeksiantajan tarjoamaa kehittämishanketta
- Totesimme, että projektin tarpeisiin sopisi toiminnallinen opinnäytetyö, sillä aikaa on liian vähän tutkimuksen tekemiseen ja tutkittavat ryhmät alkavat kokoontua vasta seuraavana syksynä
- Suunnittelimme vihkon sisältöä alustavasti

Avoimeksi jäi

- Sopiiko kehittämishankkeemme aihe ohjaavalle opettajalle
- Vihkon tarkempi sisältö
- Ohjaajien rooli

Sovimme ottavamme yhteyttä toimeksiantajaan, kun koulusta on saatu hyväksyntä aiheelle ja kehittämishankkeen laajuudelle.

Opinnäytetyöpalaveri 2

Torstai 24.3 2011

Luolavuorentie, 7 Turku

Paikalla: Marjo, Mirva, Maarit ja Saara

Epäselviä asioita/ kysyttävää

- Ohjaajien rooli koko kehittämishankkeessa
- Aika, miten toimeksiantajalle sopii tavata, ohjaajien lomat
- Paikka jossa tapaamme
- Kehittämishankkeen keskeiset käsitteet
- Milloin vihkon tulisi olla valmis?
- Vihkon teemat, miten määritellään, selkeät raamit ja teoria
- Vihkon tavoite, mihin tarpeeseen vastataan
- Kuinka suuri osa leikkejä, mitä muuta?
- Työntekijöiden tiedot projektista ennen vihkoa ja millainen projektiin liittyvä koulutus on työntekijöille?
- Mahdollisuus osallistua Vuorovaikutuskylpy- terapiaan
- Mistä vihkon menetelmät tulevat, haastattelu?
- Ulkoasu, väri, pohja jne..

Palaverissa selvisi

- Materiaalia Pidä kiinni- projektista ja Marjukka Pajulan teoksista
- Opasvihko → työkirja, joka on mappi johon lisätään sivuja
- Kirjan tarkoituksena on kuvata työntekijöiden työskentelypolkua → miten muuttuu/ on muuttunut

Työkirja

- Työntekijä voi purkaa työskentelyä itse/ yhdessä
- Ei pakollista näyttää muille
- Nyt – muutos
- Mitä tein kuten ennen, mikä muuttui, missä onnistuttiin, kehitettävää
- Lähtötilanne – puoli vuotta – muutos
- Mitä tein auttaakseni vuorovaikutusta
- Orientoituminen – tutkailu – uutta – täydennettävää – tämän perheen kohdalla
- Oma osuus – työkalut – pysähtymisen mahdollisuus
- Kuvittelu, oma osaaminen, haasteet, helppoa

Halutessani voin täyttää – osio

- Olisinko voinut tehdä jotain toisin, mitä toivon ja odotan
- Defenssit ja muutosvastarinnan huomioiminen
- Työntekijän mahdollisuus kehittyä ammatillisesti
- 10 min / sivun täyttäminen

Työntekijälle

- Työkirja aloituspalaverissa
- Mukana työnohjauksessa
- Miten soveltaa ja ottaa työkirjan mukaan
- Auttaa ammatillisessa ohjauksessa
- Yhteistapaamisissa

Työkirjan teoriaa ym.

- Miten RF ja varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen integroituu perhetyöhön
- Miten teoria kulkee ja kiinnittyy ammatilliseen työhön
- Kuvaa prosessia ja pohjautuu ammatillisen kasvun prosessiin
- Kiintymyssuhde ja mentaalinen reflektio

Ideoita

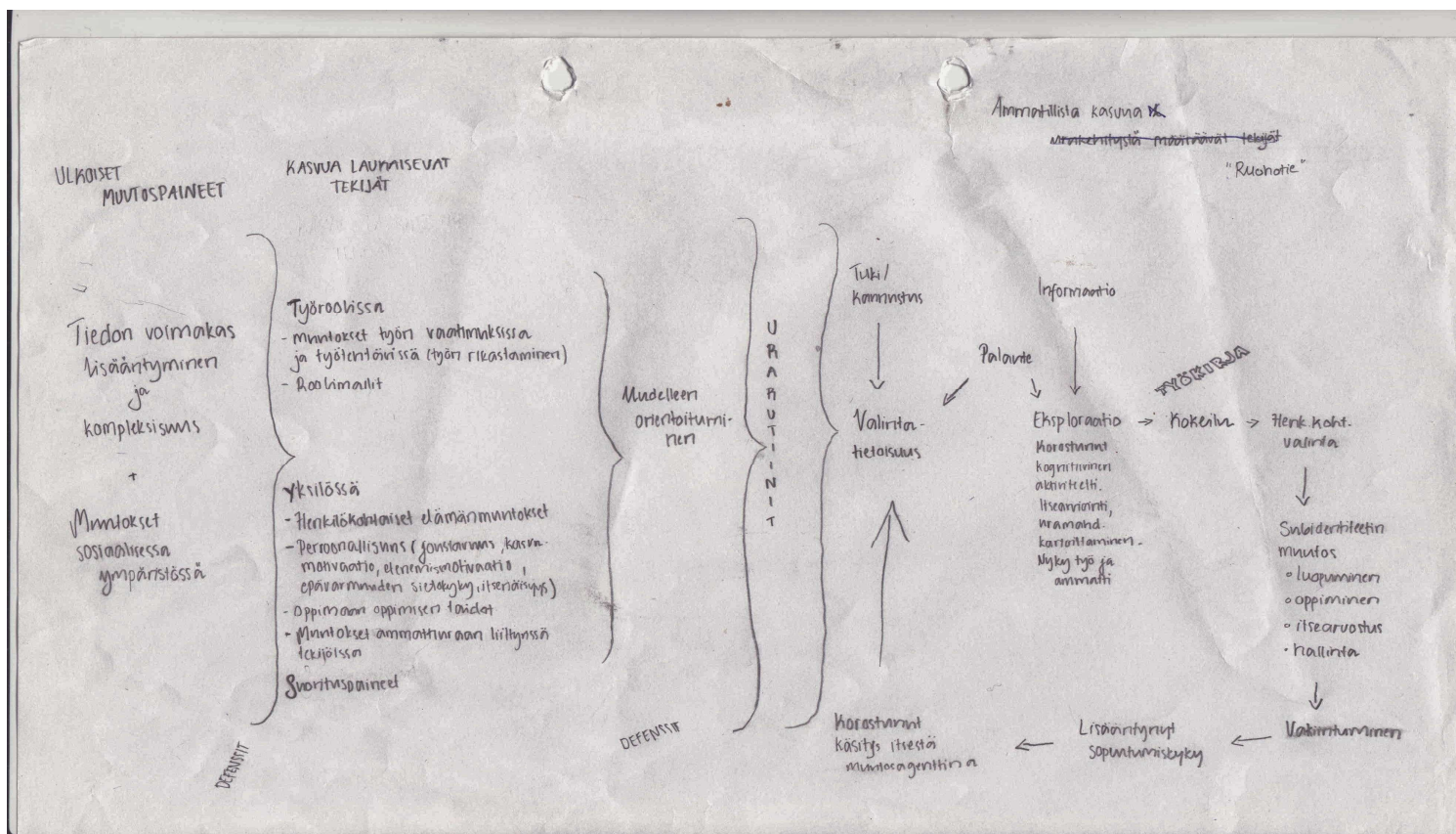
- Tehtäviä
- Osaamisympyrä

Haasteita

- Saada työkirja houkuttelevaksi
- Helppo luettavuus ja käytettävyys
- Positiivinen kuva siitä, että työkirja on mahdollisuus
- Saada innostumaan

Työvälineeksi

Ammatillisen kasvun kaavio P. Ruhotien pohjalta



Opinnäytetyöpalaveri 3

Keskiviikko 27.4.2011

Luolavuorentie 7, Turku

Paikalla Marjo, Mirva, Maarit ja Saara

Epäselviä/ kysyttäviä asioita

- Työkirjan teemat toimeksiantajalta
- Miten kiinnitämme Vuorovaikutuskylpy- projektin työkirjaamme
- Kirjan teemojen hahmottelu teorian (Ruohotie) pohjalta
- Työntekijöiden lähtökohdat, koulutus, mitä tietää Vuorovaikutuskylpy työmenetelmästä
- Oppimisteorian liittäminen
- Mitä työntekijöiden kanssa on tehty/ tullaan tekemään

Kävimme läpi/ keskustelimme

- Työntekijöille on oma aloituspalaveri – ei Vuorovaikutuskylpy-projektin koulutusta
- Työskentely on työntekijöillä työotteen, ei asenteen muuttamista
- Kaarinassa on ollut alkukoulutus
- Turussa ei alkukoulutusta

Työskentely projektissa

- Painottuu lapsen kokemuksen tutkimiseen
- Miksi lapsi käyttäytyy jollain tavalla → YMMÄRRYS
- Vanhempi saadaan ajattelemaan lasta → ei ohjeita ja neuvoja
- Herkistyminen lapsen tunteille ja lapsen kokemuksille, sekä omille kokemuksille
- Tilanne: perhetyö ei riitä → arvio → työskentely → perhetyöntekijä jatkaa yksin, siirtovaihe 3-6 kk → uutta tietoa perhetyöntekijöille miten työskennellä + perheelle uutta tietoa

- Vaihtelevat perheet

Työkirjan alustava runko

1. Alkutilanne/ työskentelyn käynnistys

- työpari työskentely
 - tietoa siitä
 - millaisia työskentelytapoja perhetyöntekijällä on aikaisemmin ollut
 - millainen rooli on työparityöskentelyssä, johtaja, johdettava jne..
 - työntekijä ennen/ nyt

1.1 Perheen alkutilanne

- mitä on tehty aikaisemmin
- ymmärrys perheestä

Mihin kiinnitän huomiota kun fokusoin kiintymyssuhteeseen ja RF.ään!

2. Työskentelyn seuraaminen/ käyntikertojen purku

- mikä onnistui, mikä oli haastavaa
- mihin työntekijä kiinnitti huomiota
- mitä asioita poimi
- yksinkertainen purku omasta ajattelusta → purkulomake jota voi kopioida
- mikä oli haasteellista itselle, perheelle ja työparille

3. Työnohjaus/ siihen valmistautuminen

- muutaman kerran jälkeen, miten olemme toimineet
- haasteet, onnistumiset
- perhe kaiken keskiössä – miten muistan sen?
- tuntematon työpari → energia työparin tarkkailuun ja ajatukset siinä
→ perheen ja työparin kanssa työskentelyn yhteensovittaminen

4. Yhteenvetoa ja kokoamista

- Oma tapa työskennellä, vahvistettavaa ja haasteet
- mitä löysin
- mitä vahvistettavaa on perheen kanssa työskentelyssä

5. Omat sivut

- Minä kiintymyssudetta korostavana työntekijänä
- Minä RF.ää ja mentalisaatiota korostavana työntekijänä

6. Kuvittelusivuja

- Millaisten asioiden parissa työskennellään
- mihin tartun työskentelyssä
- voi olla harjoituksia esim. ammatillisesta kasvusta, jotka eivät kiinnity Vuorovaikutuskylpy työskentelyyn

Perhekohtaisesti

Mihin kiinnitin huomiota?

Varh.vv
-
-

RF & Ment.
-
-

- Työkirjan sivujen alussa voi olla teoriaa.
- Sovimme Ruohotien teorian käytöstä

Oman työskentelyn + ajatusten
purkua

- Täytyy
jokaisen
tajuun,
lempi
jätkeä

* Missä onnistuin?
kukaan esimerkki/episoodi

* Mikä oli haastava?
esimerkki

* Missä ~~on~~ vielä kehittyä?
haastava

- Työntekijä on koko ajan omalla tiensä

* Täysin omat sivut, joita ei tarvitsen näyttää muille

o oma elämäntarina suhteessa perheen tarinaan

o miten erotan oman tarinan perheen tarinasta

o oma tarina voi kuitenkin auttaa

OMILLA SIVUILLA:

o Vapaata tilaa jossa voi kertoa mitä tunteita perhe,
lapsi, vanhemmat, tilanne jne. herätti

Opinnäytetyöpalaveri 4

Tiistai 14.6 2011

Luolavuorentie 7, Turku

Paikalla: Marjo, Mirva, Maarit ja Saara

Epäselviä/ kysyttäviä asioita

- Alustavan työkirja hahmotelman läpikäyminen
- Onko kirjan rakenne looginen kokonaisuus toimeksiantajan näkökulmasta
- Haluaako toimeksiantaja poistaa/ lisätä sivuja
- Vastaako työkirjan sisältö toimeksiantajan tarpeita?

Kävimme läpi/ keskustelimme

- Työkirjan alustavan hahmotelman
- Toimeksiantaja oli tyytyväinen tuotokseen
- Huomioidaan työntekijöiden aikaisempi osaaminen ja ammattitaito
- Ei liian voimakkaita ilmaisuja kokonaan uudesta työtavasta → ei aiheuta niin paljon vastarintaa → työntekijöiden motivaatio riittää työkirjan täyttämiseen
- Ruohotien ammatillisen kasvun teoriaa ei niin paljon

Työkirjan muutoksia

- Poistetaan uudelleen orientoituminen- kappale kokonaan, sillä työkirja tulee enemmänkin omaan reflektointiin, eikä työskentely malli ole kokonaan uusi
- Työskentelyn/ ajatusten purkua sivulle:
 - Esimerkkejä
 - Missä haluaisi kehittyä
- Millainen on oma tapani liittyä ja sitoutua vuorovaikutustyössä- sivulle:
 - suhteessa lapseen
 - suhteessa vanhempaan
 - suhteessa vuorovaikutukseen

Kiinnittele ...
= YLEINEN
TASO

tämän
perheen kanssa

* Millaisten asioiden parissa tulet työskentelemään..

* Minin kiinnitöt muutama työskentelyssä ..

○ * (Millain näsit tuntea itsesi epävarmaksi työskennellessäsi perheen kanssa..)

Milkaisten tilanteiden kanssa työskentely voi tulla haastavaksi perheen kanssa

○ o kuvittelisin ennen perheeseen menoa,
joka kiinnittyy perheeseen

- miten aikaisemmin työsk. Alkuun

~~* Millainen olen työntekijänä~~

~~* Tarkoitukseni viittää työskentelyyn, hankintella utempäiri,~~

~~* Minin työkirja tulee omaksi~~

Opinnäytetyöpalaveri 5

Torstai 6.10 2011

Luolavuorentie 7, Turku

Paikalla: Marjo, Mirva, Maarit ja Saara

Kysyttävää/ epäselviä asioita

- Mitä toimeksiantaja haluaa työkirjan johdantoon lisätä?
- Työkirjan ”tipahtaa” sanalle synonyymi
- Korjattavat asiat

Sovimme yhdessä

- Toimeksiantaja ostaa omat kannet, josta sivuja tulostetaan työntekijöille tarpeen mukaan
- Tehdään työkirjasta tulostettu ja sähköinen versio

Kävimme yhdessä läpi työkirjan ja suunnittelimme viimeisiä muutoksia ennen lopullista versiota

Johdanto

- Muutettavaa
 - työntekijät omaksuvat yhden, kaksi asiaa → ei kokonaan uusi työtapo, sillä työntekijöillä on ennestään vahva orientaatio
 - auttaa pohtimaan omia työtapoja
 - annetaan tilaa entiselle osaamiselle
 - tietoinen työskentely, voi huomata uusia puolia
 - muistettava, johdantoa kirjoittaessa että työkirja on avuksi työntekijälle itselle, ei tule ulkoapäin

Teoriat

- Kaksoistunne – osoittamalla vauvalle, että äiti ymmärtää vauvan pahan olon

Minä perhetyöntekijänä

- Millainen on työskentely tapani perheessä

Kykyni herkistyä perheenjäsenten tunteille ja kokemuksille

- Millaiset asiat auttavat herkistymään vanhemman tunteille