



Psykologinen joustavuus
sosiaalialan asiakastyössä-
menetelmiä ja työkaluja
digitaaliseen ohjaustyöhön

Tea-Maria Paakkala

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Psykologinen joustavuus sosiaalialan asiakastyössä - menetelmiä
ja työkaluja digitaaliseen ohjaustyöhön**

Tea-Maria Paakkala
Sosionomi
Opinnäytetyö
Lokakuu 2022

Tea-Maria Paakkala

Psykologinen joustavuus sosiaalialan asiakastyössä - menetelmiä ja työkaluja digitaaliseen ohjaustyöhön

Vuosi

2022

Sivumäärä

61

Tässä kehittämismuotoisessa opinnäytetyössä kehitettiin digitaalisia yksilö- ja ryhmänohjaukseen sekä etäohjaukseen sopivia menetelmiä ja työkaluja sosiaalialan asiakasryhmien sekä työntekijöiden psykologisen joustavuuden tukemiseksi. Opinnäytetyön aihe ja tarve siinä tuotettavalle materiaalille alkoi kehittymään korona pandemian myötä vuosina 2020-2022. Opinnäytetyö toteutettiin yhdessä lastensuojelun palveluita tarjoavan Neljä Astetta Oy:n kanssa.

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä toteutettiin toimeksiantajan kanssa digitaalinen tehtävä- ja ohjausmateriaali kokonaisuus. Tuotoksen menetelmälliset valinnat tehtiin mindfulness-, hyväksyntä-, ja arvopohjaisten menetelmien sekä hyväksymis- ja omistautumisterapeuttisten menetelmien teorioiden pohjalta. Tuotos luotiin audiovisuaalisena esityksenä sisältäen kirjallisia pohdintatehtäviä sekä mindfulness ääniharjoitteita. Materiaali luotiin tukemaan toimeksiantajan kehittämän itsetuntemusta ja elämänhallintaa lisäävän MES®- ohjelman koulutus- ja ohjausmateriaalia.

Kehittämistyössä edettiin konstruktivistisen mallin mukaisesti. Kehittämistyön prosessiin osallistettiin toimeksiantajan työntekijöitä ja asiakkaita. Tuotettu tehtävä- ja ohjausmateriaali koettiin toimivana ja yrityksen palveluita tukevana kokonaisuutena. Tuotoksen koettiin hyödyttävän asiakasryhmien ja työntekijöiden itsetuntemusta, elämänhallintaa ja psykologista joustavuutta tukevana menetelmällisenä työkaluna. Hyöty tuotetun materiaalin käytettävyydestä nähtiin myös osana uusien työntekijöiden perehdytystä. Kehittämisehdotuksena toimeksiantajan osalta toivottiin materiaalin toteuttamista kokonaisuudessaan myös äänikirjan tyyppisenä audiotallenteena. Opinnäytetyöprosessin sekä kehittämistehtävän myötä tekijän ammatillisten sekä henkilökohtaisten kompetenssien nähtiin kehittyvän teorian soveltamisessa työelämän käytäntöihin.

Asiasanat: sosiaaliala, psykologinen joustavuus, tietoisuustaidot, työhyvinvointi, digitaaliset ohjausmenetelmät

Social services

Bachelor of social services

Tea-Maria Paakkala

Psychological flexibility in social services - Digital methods and tools for facilitating

Year

2022

Pages

61

The aim of the thesis was to create digital methods and tools to support psychological flexibility in social services among workers and customers. The subject for the thesis was created during the Covid-19 pandemic in 2020-2022. The thesis was carried out as a development thesis and it was commissioned by childcare services providing Neljä Astetta Oy.

The theoretical framework of the development work were Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) and Acceptance and Commitment Therapy (ACT) methods. The outcome of the development work was a visual presentation including reflective exercising material with audio material such as mindfulness exercises. Developed methods and tools were aimed to supplement employers MES® -training programme used among workers and customers to enhance self-esteem and living management skills.

The development work was carried through constructivist method. The results were submitted to workers and customers for testing and evaluating the material. The conclusions showed that the developed material was seen useful assisting the existing exercises to support self-esteem, living management skills and psychological flexibility. Furthermore, applying theory in action supported also authors' professional competence and development. The evaluation shows the corporation can utilize the digital material in social services among customers and social workers. As a development proposal was implementing the material on a whole as audio material.

Keywords: social services, psychological flexibility, mindfulness, well-being at work, digital methods

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön toimeksiantaja	8
2.1	Yrityksen arvot ja toiminta	8
2.2	MES® - palvelut.....	9
2.3	MES® - työskentelyn vaikuttavuus	10
3	Kehittämistyön teoreettinen tausta	12
3.1	Psykologinen joustavuus	12
3.2	Mindfulness-, hyväksyntä-, ja arvopohjaiset (MIHA) menetelmät	13
3.3	Hyväksymis- ja omistautumisterapeuttiset (HOT) menetelmät	14
4	Opinnäytetyön toimintaympäristö	16
4.1	Lastensuojelu	17
4.2	Lastensuojelun kriisi ja uudistamistarpeet	18
5	Sosiaaliohjaus	19
5.1	Systeeminen sosiaaliohjaus	21
5.2	Dialogisuus ja psykologinen joustavuus sosiaaliohjauksessa	22
5.3	Traumainformoitu työote	23
5.4	Digitaaliset ohjausmenetelmät.....	25
6	Työhyvinvointi sosiaalialalla	26
6.1	Työhyvinvoinnin edistäminen.....	29
6.2	Korona pandemian vaikutukset työhyvinvointiin	30
6.3	Johtamistaidot osana työhyvinvointia.....	31
6.4	Psykologinen joustavuus ja työhyvinvointi	32
7	Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite	33
8	Kehittämistyön suunnittelu ja toteutus	35
8.1	Tehtävämateriaalin menetelmävalinnat	36
8.2	Visuaalinen sisällönsuunnittelu.....	38
8.3	Kehittämistyön tarkistusvaihe ja arviointi.....	39
9	Opinnäytetyöprosessin arviointi.....	41
10	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	43
11	Loppupohdinta	45
	Lähteet.....	48
	Liitteet	53
	Kuviot	54

1 Johdanto

Maailmanlaajuinen korona pandemian aiheuttanut kriisi vaikutti monitasoisesti hyvinvointiin. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ja muiden seurantaan tehneiden tahojen mukaan epidemian ja rajoitustoimien vaikutukset heijastuivat monilta osin negatiivisesti hyvinvointiin, palveluihin ja talouteen (Tilastokeskus 2021). Pandemian aikana palveluita ja toimipisteitä jouduttiin sulkemaan valtakunnallisesti sekä henkilökohtaista palvelua ja ryhmämuotoista toimintaa rajoitettiin, jolloin monet riskiryhmät jäivät palveluiden ulkopuolelle. Sosiaali- ja terveysalan johto- ja toimihenkilöille teetettyjen sosiaalibarometrien (2020-2021) mukaan lapsiperheet, nuoret ja mielenterveyden häiriöistä toipuvat ovat olleet eniten tukea tarvitsevien joukossa pandemian aikana (SOSTE 2020).

Pandemian lisäksi sosiaalihuollon palveluiden saatavuuteen ja laatuun vaikuttaa palvelujärjestelmätekiijät, kuten peruspalvelujen rapautuminen niin lasten kuin aikuisten palveluissa sekä erityispalvelujen ruuhkat ja puute (Pekkarinen 2022, 7). Sosiaalialan haasteet näkyvät myös sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnissa. Työterveyslaitoksen (TTL) teettämän tutkimuksen mukaan (2016) sosiaalityöntekijöistä 40 prosenttia on kokenut työhyvinvointinsa heikenneen 2010-luvun jälkeen. Vuonna 2016 sosiaalityöntekijöiden sairaspöissaoloista 42 prosenttia johdettiin mielenterveyden häiriöistä. (Musakka 2020, 5.) Tämä oli huomattavasti enemmän kuin muiden alojen työntekijöillä, joilla vastaava luku oli 26 prosenttia (Salo, Rantonen, Aalto, Oksanen, Vahtera, Junnonen, Baldschun, Väisänen, Mönkkönen & Hämäläinen 2016, 10).

Korona pandemian myötä sosiaalialalla jouduttiin nopeasti reagoimaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä kehittämään uusia etänä toteutettavia palveluita digitaalista teknologiaa hyödyntäen. Pandemia on vaatinut psyykkisiä voimavaroja, psykologista joustavuutta ja resilienssiä kriisin hallintaan niin yksilötasolla väestössä, asiakkailta kuin organisaatioiden työntekijöiltä (SOSTE 2020). Psykoterapeutti ja työterveyspsykologi Arto Pietikäisen (2017) mukaan uusimmat tutkimukset korostavat hyväksyvän tietoisien läsnäolon, tunteiden avoimen kohtaamisen, myötätuntoisen itsestä huolehtimisen sekä resilienssin eli toipumiskyvyn merkitystä vaikeista tilanteista selviämisessä (Duodecim 2017). Vastaavasti Työterveyslaitoksen tutkimuksessa (2016) eniten sosiaalityöntekijöiden psyykkistä hyvinvointia suojaavana tekijänä havaittiin tietoisuustaidot (Musakka 2020, 2).

Tällä kehittämismuotoisella opinnäytetyöllä haluttiin tukea niin sosiaalialan asiakkaiden kuin työntekijöiden hyvinvointia kehittäen voimavarakeskeisiä, psykologista joustavuutta tukevia harjoitteita ja tehtävämateriaalia. Tehtävämateriaali on suunnattu lastensuojelun kentälle toimeksiantajalähtöisesti, mutta se soveltuu käytettäväksi nuoriso- ja perhetyön lisäksi kennelle tahansa aikuiselle itsetuntemuksen, elämäntahallinnan ja psykologisen joustavuuden

vahvistamiseksi. Opinnäytetyössä kehitetty digitaalinen tehtävämateriaali vastaa etänä toteutettavan palvelun tarpeisiin.

Opinnäytetyöraportissa esitellään ensin opinnäytetyön toimeksiantaja ja kehittämistyön teoreettiset viitekehykset. Tämän jälkeen kuvaillaan opinnäytetyön toimintaympäristöä, toimintamalleja ja menetelmiä sekä niiden haasteita ja kehittämistarpeita. Lopuksi raportoidaan kehittämistyön tavoitteita ja tarkoitusta, sen toteutusta ja arviointia sekä opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta. Loppupohdinnassa käydään läpi opinnäytetyössä syntyneitä johtopäätöksiä sekä omaa ammatillista kehittymistä.

2 Opinnäytetyön toimeksiantaja

Opinnäytetyön toimeksiantajana on yksityinen lastensuojelun avo-, sijais- ja jälkihuollon palveluita tarjoava valtakunnallinen yritys Neljä Astetta Oy. Neljä astetta on osa Avosylin yhtymää, johon kuuluu myös Perhehoitokumppanit Suomessa Oy, Avosylin Asumispalvelut Oy ja Pallo-kodit Oy. Heidän asiakkaitaan ovat lastensuojelun piirissä tai huostaanottouhan alla olevat lapset, nuoret ja heidän perheensä sekä kodin ulkopuolelle sijoitetut kotiutettavat lapset ja nuoret perheineen. Heidän tavoitteenaan on toteuttaa uudenlaista vaikuttavaa lastensuojelua tarjoten kokonaisvaltaisia palveluita lasten ja vanhempien tukemiseen sekä laadukkaaseen sijaishuoltoon. Neljä Astetta on perustettu vuonna 2005. (Neljä Astetta 2022.)

Neljä astetta Oy ja Suomeen vuonna 2008 perustettu vahvan perhetuen mallia toteuttava Perhehoitokumppanit yhdistyivät vuonna 2015. Perhehoitokumppaneiden malli toteuttaa lastensuojelun palvelua perustuu kansainvälisen Key Assets organisaation luomaan missioon ja malliin tukea lastensuojelun asiakkaina olevia lapsia ja nuoria ilman laitoshoidon tarvetta. Toiminta-ajatus syntyi Englannissa 1994 sosiaalityöntekijän ja sijaisvanhemman toimesta ja tarpeesta toteuttaa lasten ja nuorten laitoshoidolle vaihtoehtoista palvelua vahvasti tuetulla perhehoidolla. He halusivat jakaa kokemuksensa siitä, että vaikeasti oireilevat ja traumatisoituneet lapset voidaan sijoittaa perhehoitoon, lapsen ja perhehoitajan saadessa vahva tuki. (Neljä Astetta 2022.) Neljä Astetta Oyn perustajien näkemys ja kokemus synnytti halun toteuttaa uudenlaisia palveluita parempien tulosten aikaansaamiseksi lastensuojelussa. ”Missiomme on tuottaa kokonaisvaltaisesti tarvelähtöisiä palveluita asiakkaillemme niin, ettei yhdenkään lapsen, nuoren tai hänen vanhempansa tarvitsisi kokea kohtaamattomuutta tai tunnekyllymyötä, vaan hän kokisi itsensä ainutlaatuiseksi, arvokkaaksi ja merkitykselliseksi ihmiseksi” (Neljä Astetta 2022). Näin syntyi heidän kehittämänsä tehostetun perhetyön malli ja siinä toteutettava MES® -ohjelma.

2.1 Yrityksen arvot ja toiminta

Neljä Astetta organisaation ja työn ytimessä on kohtaamisen tärkeys. Aito, empaattinen ja ennakkoluuloton kohtaaminen kahden ihmisen välillä on edellytys laadukkaille palveluille, perheiden hyvinvoinnille ja vaikuttavalle työlle. He kohtaavat asiakkaat ja kumppanit arvostavasti ja panostavat laadukkaiden palveluiden, toimivien työtapojen ja tuloksellisuuden kehittämiseen. He kouluttavat alan henkilöstöä aktiivisesti omilla koulutuksillaan kehittäen työntekijöiden valmiuksia lisätäkseen asiakkaiden myönteisiä palvelukokemuksia sekä palveluiden vaikuttavuutta. Heillä on erilaisia MES®-menetelmä, -prosessi ja -työvälinekoulutuksia, joilla pyritään tukemaan sekä työntekijän henkilökohtaisia vahvuuksia että kompetensseja ammattilaisena. MES®-koulutukseen osallistuva työntekijä saa käyttöönsä eri tunnepuolen

työvälineitä sekä ohjauksen ja tarvittavat apuvälineet niiden käyttöön vanhemmuustyöskentelyssä ja nuorten kanssa työskennellessä. (Neljä Astetta 2022.)

He tarjoavat tuen aina ensisijaisesti asiakkaan omaan elinympäristöön, jotta lasta ei tarvitsisi sijoittaa kodin ulkopuolelle. Heidän tavoitteenaan on muuttaa ongelmaratkaisukeskeinen työskentelytapa tarpeiden täyttämiskeskeiseksi työskentelytavaksi. Palveluina he tarjoavat ohjaus- asiantuntija sekä ryhmämuotoisia palveluita perheille. Näitä ovat perhekuntoutus, lapsiperheiden kotipalvelut, valvotut tapaamiset, terapiapalvelut, ryhmämuotoiset vertaistapaamiset, koulutukset ja leirit sekä ammatillinen tukihenkilötyö sekä jälkihuolto. Palveluiden päämääränä on saavuttaa pitkäjänteisiä, elämän mittaisia tuloksia asiakasperheissä. Tavoitteena on ehkäistä syrjäytymistä ja parantaa perheenjäsenten keskinäistä vuorovaikutusta. Heillä autetaan vanhempia kokemaan turvallista muutosta kohti vastuullista ja hyvää elämää koko perheelle. Heillä ihmistä lähestytään ihmistä hänen tarpeistaan ja niiden täyttämisestä käsin. Kun perustarpeet eivät täyty, aiheuttaa se tarpeiden täyttämistä korvaavilla toiminnoilla, kuten erilaisilla riippuvuuksilla. Neljä Astetta pyrkii tarjoamaan perustarpeiden täyttämistä niin vuorovaikutuksen kuin prosessimaisen työskentelyn kautta. Pysyvää muutosta saadaan aikaiseksi kun lapsen sekä aikuisen fyysiset, emotionaaliset ja henkiset perustarpeet alkavat prosessin läpikäymisen myötä täytyä. (Neljä Astetta 2022.)

2.2 MES® - palvelut

MES® -ohjelma on osa yrityksen tarjoamia palveluita ja tehostetun perhetyön mallia. Se on yrityksessä kehitetty prosessinomainen työtapo vahvistaa asiakastyössä niin asiakkaiden kuin työntekijöiden itsetuntemusta ja elämäntaitoja. Lyhenne tulee sanoista Monimuotoisen elämän sankari. Ohjelman luomisella on haluttu painottaa jokaisen elämäntarinan monimuotoisuutta ja sen merkittävyyttä, jossa ihminen kasvaa oman monimuotoisen elämänsä sankariksi: Ihmiseksi, joka ottaa vastuun itsestään ja toisista. (Neljä Astetta 2022.) MES® -ohjelma on kehitetty erilaisten menetelmien ja terapiasuuntausten pohjalta työelämän, asiakastarpeiden sekä kokemusasiantuntijuuteen ja omakohtaisiin kokemuksiin perustuen. Ohjelmaa on alettu kehittää alun perin asiakastyöhön ryhmäohjausmenetelmäksi. Pian koettiin välttämättömäksi myös työntekijöiden osallistuminen ohjelmaan työntekijöiden omalla MES®-koulutuksella. Näin he voivat olla tietoisia syvemmin asiakkaiden läpikäymästä prosessista sekä omasta elämäntarinastaan ja sen vaikutuksista asiakastyöhön, hyvinvointiin ja elämänlaatuun. MES® -ohjelmaan osallistuja saa oivalluksia itsetuntemuksen lisääntyessä siitä, miten eletty elämä ja siinä kertyneet kokemukset vaikuttavat hänen käyttäytymiseensä ja toimintatavoihinsa. (Sihlman, Kivinen 2022, 7.) Myös Mindfulness -menetelmien kehittäjä Jon Kabat-Zinn painottaa ohjaajien kokemustaustaa ohjattavista menetelmistä: ”Emme voi vaatia

ohjattavilta yhtään sen enempää kuin mihin olemme itse valmiita” (Kortelainen, Saari, Väänänen 2014, 102).

MES® -ohjelman teoreettinen viitekehys on kognitiivisessa terapiassa ja skeematerapiassa, johon myös menetelmänä mindfulness, eli tietoisien läsnäolon taito, kuuluu olennaisena osana. Tarkoitus näissä terapiasuuntauksissa on työstää ja kehittää itsetuntemusta erilaisin menetelmin tutkien omaa elämäkertaa, kasvutarinaa ja itsetuntemusta. Tulemalla tietoiseksi, tutkimalla ja työstämällä omia ajatus- ja toimintatapoja mahdollistetaan haitallisten skeemojen eli mallien toistaminen ja luodaan itselle uudenlaista toiminta- ja ajattelumallia, jossa henkinen kasvu ja hyvinvointi mahdollistuu. Myös narratiivisuus on olennainen osa työskentelyä. Narratiivisessa lähestymistavassa tarinat ovat keskeinen tapa ymmärtää ja arvioida elämää. Se miten kerromme itsellemme elämäntarinaamme, siten siihen suhtaudumme. (Sihlman, Kivinen 2022, 7.)

MES® -menetelmästä on julkaistu kaksi työkirjaa: MES®-ryhmänohjaajan opas (Sihlman 2018) sekä Työkirja sinulle, monimuotoisen elämän sankari (Sihlman, Kivinen 2022). MES® -menetelmä ja Ryhmänohjaajan opas on saanut kansainvälistä julkisuutta ja sitä on hyödynnetty Ruotsissa, Irlannissa ja Yhdysvalloissa. Ryhmämuotoista MES®-menetelmää on tutkittu Tampereen yliopistolla vuonna 2019. MES®-ohjelman koetut hyödyt vanhempien kertomana tutkimuksen tulokset sekä myönteinen palaute MES®-ryhmiin osallistuneilta kannustivat kirjoittamaan aiheesta toisen työkirjan. Uusi työkirja on suunniteltu kaikille, jotka ovat kiinnostuneita itsetuntemuksen ja tunnetaitojen vahvistamisesta, ei pelkästään sosiaalialan asiakkaille ja työntekijöille tai perhetyöhön. Kirjan tehtävät koostuvat karttatyökaluista, strukturoiduista keskusteluista sekä mielikuvaharjoitteista, joiden avulla tullaan tietoisemmiksi omista tunteista ja tarpeista. Työskentelyssä hyödynnetään skeematerapian tunnelukko- ja selviytymiskeinotyökaluja. Itsensä äärelle pysähtyminen ja omien tarpeiden tunnistaminen auttaa toiminnan suuntaamista oman hyvinvoinnin kannalta parhaimpaan lopputulokseen. Sen sijaan, että vain reagoi siihen mitä ympärillä tapahtuu, voidaan skeematerapeuttisten työkalujen avulla tehdä tiedostavampia päätöksiä. (Sihlman, Kivinen 2022, 4.)

2.3 MES® - työskentelyn vaikuttavuus

Tampereen Yliopiston tutkimuksessa MES®-ohjelman koetut hyödyt vanhempien kertomana havainnoitiin MES®- ohjelman vaikuttavuutta kokemuksellisen arvioinnin kautta. Tutkimuksessa korostettiin inhimillistä vaikuttavuutta järjestelmävaikuttavuuden sijaan. Tutkimuksessa selvitettiin millaisia ohjelman hyödyt olivat osallistuneiden vanhempien kertomana. Hyötyjä tarkasteltiin ohjelman aikana ja pidemmällä aikavälillä ohjelman päättymisen jälkeen. Tutkimuksen aineisto koostui ohjelmaan osallistuneiden asiakasvanhempien puhelinhaastatteluista, ryhmäohjaajien, perhetyöntekijöiden ja sosiaalityöntekijöiden ryhmähaastatteluista (Eronen

2019, 3). Tutkimuksen haastatteluissa nousi esiin se, että mikäli vanhemmilla ei ollut tuke-
naan ohjattua vertaisryhmää niin ohjaajan ja perhetyöntekijän merkitys tukena korostui.
Tämä tutkimustulos on otettu huomioon tässä opinnäytetyössä tuotetun materiaalin kokonai-
suudessa huomioiden vaiheittainen ohjeistus harjoitteiden etenemisessä ja audiovisuaalisen
osuuden sekä koko materiaalin helppokäyttöisyydessä. Itsenäisesti suoritettujen harjoitteiden
vaikuttavuus kasvaa vertaiskeskustelujen myötä ja niistä olisi hyvä keskustella ja jakaa vähin-
tään työntekijän, tai työntekijän ollessa kyseessä, työparin tai työnohjaajan kanssa.

Tutkimusraportissa todettiin, että ohjelmassa käytetyt menetelmät ja välineet tarjoavat van-
hemmille monipuolisen mahdollisuuden elämänvaiheiden tarkasteluun ja tapahtumien hyväk-
symiseen osaksi omaa elämäntarinaa. MES® -ohjelmasta tekee ainutlaatuisen se, että se pys-
tyy vastaamaan lastensuojelun parissa olevien perheiden moninaiisiin haasteisiin. (Eronen, Yli-
nen 2019.) Oivalluksena ohjelman myötä oli puhumisen, kuuntelemisen ja rehellisyyden tär-
keys kaikissa ihmissuhteissa, myös suhteessa itseen. Omien rajojen, unelmien ja tarpeiden
tunnistaminen, itseluottamuksen lisääntymien, omaan pärjäämiseen uskomisen ja itsensä hy-
väksyminen koettiin ryhmänprosessin aikaansaamiksi muutoksiksi omassa henkilökohtaisessa
elämässä. (Eronen, Ylinen 2019, 4.) Merkittävänä tuloksena tutkimuksessa oli havaittu MES® -
ohjelmaan osallistumisen vaikuttavuudesta se, että se oli käynnistänyt suurimmassa osassa
vanhempia erilaisia muutosprosesseja, joiden avulla he tavoittelivat parempaa vanhem-
muutta, sosiaalisia suhteita, hyvinvointia ja onnellisuutta omaan ja lastensa elämään (Eronen,
Ylinen 2019, 1). Ohjelma antaa osallistujalle mahdollisuuden itse määritellä ja ratkaista haas-
teitaan hyväksyvässä, tuomitsemattomassa ja kunnioittavassa ilmapiirissä. Ohjelmassa käytet-
tävät henkilökohtaista elämää jäsentävät kartat antavat jokaiselle mahdollisuuden lähteä jä-
sentämään elämäänsä omista lähtökohdistaan ilman, että niitä määriteltäisiin ulkopuolisten
asiantuntijoiden toimesta (Eronen, Ylinen 2019, 91).

Ohjelmaan osallistuneet vanhemmat toivoivat, että kaikilla ihmisillä, myös niillä, joilla ei
välttämättä ole lapsia tai sisaruksia, olisi mahdollisuus päästä kokemaan ja työskentelemään
oman elämänsä kanssa MES® -välineillä itsenäisesti tai ammatillisesti ohjatussa ryhmässä.
Näistä ehdotuksista syntyi Työkirja sinulle, monimuotoisen elämän sankari (Sihlman & Kivinen
2022). Työkirjassa MES® -ohjelma on jaettu kolmeen vaiheeseen: 1. Voimaantuminen ja toi-
veikkuus, 2. Mistä elämäni koostuu - itsetuntemuksen lisääminen sekä 3. Tulevaisuus ja riittä-
vän hyvät elämäntaidot. Omien tarpeiden, arvojen ja unelmien hahmottamisella on elämää
selkiyttävä ja voimaannuttava vaikutus. Se lisää itsetuntemusta ja toiveikkuutta siihen miten
näkee tulevaisuuden. Sillä on merkitystä myös motivaatioon asioiden muuttamiseksi. Yhtä tär-
keää hyväksyminen ja tyytyväisyys asioihin, tilanteisiin ja olosuhteisiin sellaisenaan kuin ne
ovat. Kirjan 2. vaiheessa tarkastellaan elettyä elämää ja syvennytään omaan elämäntarinaan
ja kokemuksiin. 3. vaiheessa keskitytään tulevaisuuteen ja siihen, minkälaista elämää halu-
taan jatkossa elää ja konkreettisia tekoja ja asioita, jotka sen mahdollistavat. (Sihlman, Kivi-
nen 2022, 5.)

Tässä opinnäytetyössä toteutettu ohjausmateriaali keskittyy MES® -ohjelman 1. Voimaantuminen ja toiveikkaus sekä 3. Tulevaisuus ja riittävän hyvät elämäntaidot vaiheisiin painottaen voimavaratyöskentelyä tietoisien läsnäolon, itsemyötätunnon, arvojen sekä tulevaisuusorientaation kautta kehittäen ja lisäten psykologista joustavuutta. Toteutetun materiaalin tarkoitus on täydentää työkirjan ja koulutusten menetelmällisyyttä tarjoten aiheeseen ja tehtävätyöskentelyyn virittäytymistä sekä lisätä tietoisuustaitoja kuten tietoisien läsnäolon ja lempeän itsemyötätunnon kokemista, jotka mahdollistavat ja edistävät psykologisen joustavuuden kehittymistä. Opinnäytetyössä toteutetun digitaalisen tehtävä- ja ohjausmateriaalin on tarkoitus mahdollistaa työskentelyä ohjeineen etäyhteydellä itsenäisesti tai ryhmässä sekä ohjaajan kanssa ohjatusti. Tehtävämateriaalin menetelmät ja tehtävät painottuvat voimavarakeskeisyyteen, eivätkä ne vaadi terapeutista ohjausta tai tukea. Sosiaalialalla yleisesti ottaen MIHA- sekä HOT- menetelmiä käytettäessä huomioitavaa on, ettei ohjaava työntekijä toimi psykoterapeuttina ja osaa ohjata asiakkaan tarvittaessa eteenpäin, mikäli hän tarvitsee psykologin tai psykoterapeutin apua tai psykiatrista hoitoa (Kauravaara 2020, 91).

3 Kehittämistyön teoreettinen tausta

Kehittämistyön teoreettinen tausta psykologisen joustavuuden tukemiseksi perustuu mindfulness-, hyväksyntä-, ja arvopohjaisten (MIHA) menetelmien sekä hyväksymis- ja omistautumisterapeuttisten (HOT) menetelmien teorioihin. Ne ovat mindfulnessin eli tietoisien läsnäolon harjoittamiseen perustuvia stressinhallintamenetelmiä. Niissä keskeistä on psykologisen joustavuuden lisääminen tietoisien läsnäolon sekä asioiden ja tilanteiden hyväksymisen harjoittelun sekä omien arvojen selkiyttämisen kautta. Menetelmien käytöstä on saatu lupaavia tuloksia psykologisen joustavuuden ja työhyvinvoinnin sekä yleisen hyvinvoinnin ja tyytyväisyyden lisäämisessä. (Kesti, Kivinen 2016, 5.)

3.1 Psykologinen joustavuus

Psykologisen joustavuuden määritelmän on kehittänyt yhdysvaltalainen psykologi Steven Hayes. Psykologinen joustavuus koostuu Hayesin mukaan kuudesta osa-alueesta: hetkessä elämisestä, havainnoinnista, mielen kontrollin heikentämisestä, arvoista ja niiden mukaan elämisestä sekä hyväksynnästä. Hän kuvailee psykologisen joustavuuden kyvyksi olla tietoisesti läsnä ja toimia joustavasti tilanteen vaatimalla tavalla niin, että toiminta palvelee yksilön arvoja. (Honkasalo 2019.) Psykologinen joustavuus edellyttää tietoisuustaitojen sekä hyväksyvän ja arvostelemattoman asenteen kehittymisestä ja lisääntymistä itseä ja toisia kohtaan (Kortelainen, Saari, Väänänen 2014, 83-87).

Kognitiivisen käyttäytymisterapian psykoterapeutti Arto Pietikäinen kuvaa Joustava mieli tukena elämänkriiseissä teoksessaan (2017) psykologisen joustavuuden merkitystä ihmisen hyvinvoinnille. Pietikäisen (2017) mukaan psykologisen joustavuuden lähtökohta on itsen ja muiden myötätuntoinen kohtaaminen. Myötätuntotaidoista itsensä lempeän myötätuntoisen kohtaamisen on tutkitusti todettu auttavan pitämään huolta omista tarpeista ja hyvinvoinnista etenkin kriisin keskellä. Myötätuntoinen ja lempeä asenne itseä kohtaan vaatii pysähtymistä tunteiden äärelle niitä pakenematta ilman positiivisen tai vahvan selviytyjän roolia. (Pietikäinen 2017, 62.) Itsemyötätunto lisää psykologista joustavuutta ja kykyä tunnistaa ja läpikäydä tunteita sellaisina kuin ne ovat ilman mielen kontrollia (Pietikäinen 2017, 46-47).

Psykologisen joustavuuden kanssa työskentelyn kautta on mahdollista tulla tietoisiksi mielessä olevista ajatuksista, tunteista ja reaktioista. Tällä tavoin on mahdollista ottaa etäisyyttä myös stressaavissa tilanteissa omiin tunteisiin. Psykologinen joustavuus mahdollistaa tavan toimia omien arvojen mukaisesti, vaikka se välillä aiheuttaisikin negatiivisia tuntemuksia. Kun valinnat ja toiminta perustuu omiin arvoihin ja niistä tehtyihin päätöksiin toteuttaa arvojen mukaista elämää, negatiivistenkin hetkellisten asioiden sietäminen on helpompaa. Tämä on lähtökohta myös kriisistä selviytymiseen. Työskentely psykologisen joustavuuden vahvistamiseksi auttaa havainnoimaan itseä sekä tunnetiloja ja löytämään erilaisia suhtautumistapoja tilanteisiin vahvistaen resilienssiä eli palautumis- ja selviytymiskykyä vastoinkäymisissä. Työskentelyn tavoitteena on oppia ohjaamaan käyttäytymistä haluttuun itselle ja omalle hyvinvoinnille parhaimpaan suuntaan omien arvojen mukaisesti. Vastakohtana psykologiselle joustavuudelle voidaan pitää psykologista joustamattomuutta, jossa pahimmillaan ihminen luopuu itselle tärkeistä asioista, jonka myötä elämän merkitys katoaa ja elämä kaventuu. (Kortelainen, Saari, Väänänen 2014, 83-84.)

Psykologisen joustavuuden harjoittaminen voidaan jakaa kuuteen osaan: eläminen tietoisesti läsnä nykyhetkessä, tunteiden tunnistaminen, hyväksyminen ja läpikäyminen sekä omien arvojen tunnistaminen ja niiden mukaan tavoitteellisesti eläminen. Näiden toimintamallien mukaan eläminen lisää hallinnan ja itseohjautuvuuden sekä oman elämän merkityksellisyyden kokemista. (Pietikäinen 2017, 47-48.) Psykologisen joustavuuden lisääntyessä yksilölle jää käytettäväksi enemmän psykologisia resursseja ja havaita vaikutusmahdollisuuksia omassa elämässään. Vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisen kautta yksilö pystyy vaikuttamaan paremmin omaan suoriutumiseen, oppimiseen sekä hyvinvointiin. (Kesti, Kivinen 2016, 5.)

3.2 Mindfulness-, hyväksyntä-, ja arvopohjaiset (MIHA) menetelmät

Tunnetuimpia mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisia menetelmiä on amerikkalaisen professorin Jon Kabat-Zinnin (1990) kehittämä mindfulness-pohjainen stressinhallintamenetelmä, Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR). Menetelmissä keskeistä on psykologisen joustavuuden lisääminen tietoisesta läsnäolon sekä asioiden ja tilanteiden hyväksymisen harjoittelun

sekä omien arvojen selkiyttämisen kautta. (Kesti, Kivinen 2016, 5.) Tietoisuustaidot ovat ihmisen sisäisiä ominaisuuksia olla läsnä hetkessä, ja niitä on myös mahdollista harjoitella ja opettaa (Kabat-Zinn 2017, 13-14). Tietoisuustaitoja harjoitettaessa olennaista on tietoisuuden lisääminen, ei ajatusten tai ajattelun lisääminen (Harris 2009, 8-9). Hyväksyvä tietoinen läsnäolo tarkoittaa tilaa, jossa tunnetilat ja aistimukset tunnustetaan ja tiedostetaan ohimeneviksi. Niitä havainnoidaan ja hyväksytään sellaisina kuin ne tulevat ilman analysointia niiden alkuperästä. Tunnetilojen hyväksyntä antaa mahdollisuuden niiden kokemiseen ilman totuttua tai opittua tunnepitoista reagoitua. (Kesti, Kivinen 2016, 4.)

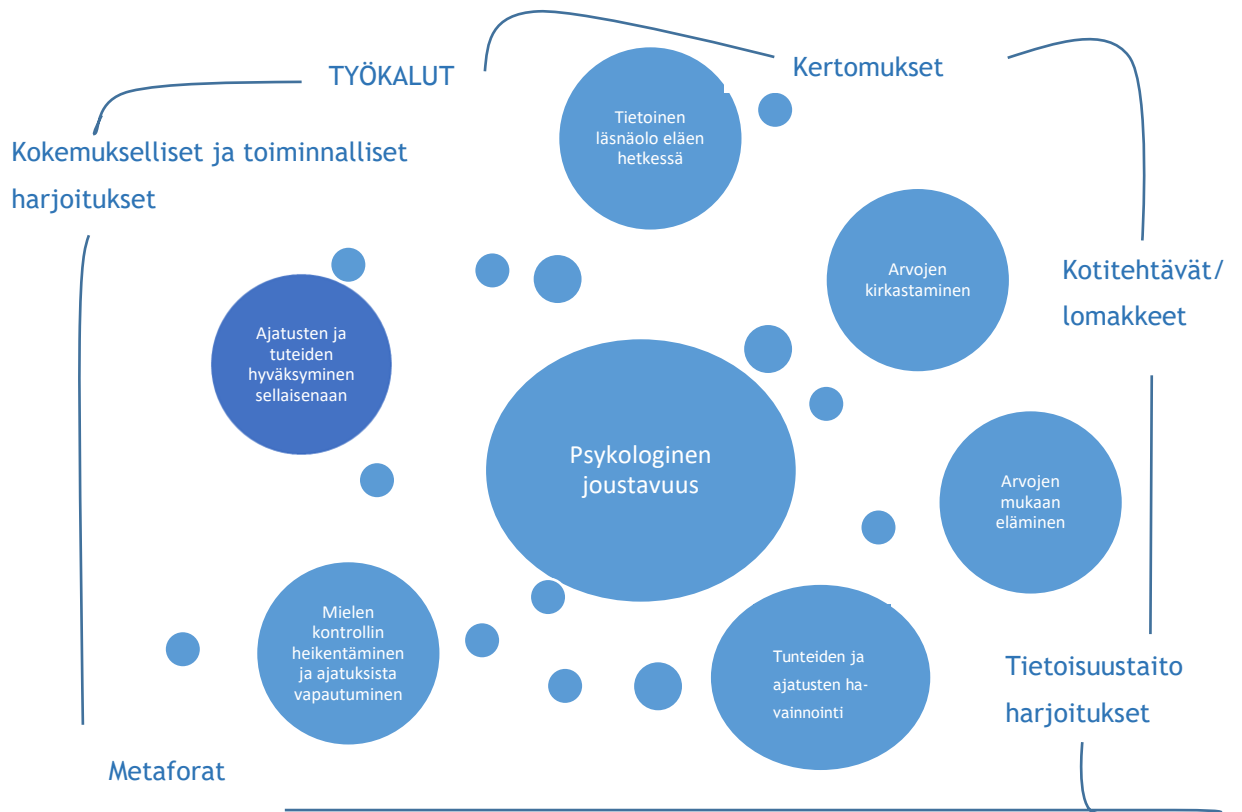
MIHA-menetelmiä on tutkittu ja käytetty mielenterveyden ylläpitämisessä, parantamisessa sekä mielenterveyden ongelmien lievittämisessä. Menetelmiä käytetään laajalti masennuksen, työuupumuksen, kivunhoidon yhteydessä (Kortelainen ym. 2014, 96-100). Menetelmien käytöstä on saatu lupaavia tuloksia työhyvinvoinnin parantamisessa esimerkiksi työuupumuksen ja stressin vähentämisessä sekä yleisen hyvinvoinnin ja tyytyväisyyden lisäämisessä. Menetelmien vaikuttavuudesta työn imuun ja erityisesti tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen sekä psykologiseen joustavuuteen on saatu hyviä tuloksia. Tulokset osoittavat, että jo lyhyellä ryhmä- ja verkkomuotoisella MIHA-menetelmien käytöllä voidaan lisätä työntekijöiden työn imua enemmän kuin tavanomaisella työuupumukseen tarkoitettulla tuella. Työn imulla viitataan siihen, että työtä kuuluisi jaksaa tehdä tehokkaammin ja pidempään samanaikaisesti pitäen yllä positiivista tunne- ja motivaatiotilaa. Työn imu nähdään tärkeänä myös yksilön hyvinvoinnin kannalta, ja sitä lisäämällä on mahdollista vaikuttaa myös työntekijöiden suorituksiin ja tuottavuuteen. (Kesti, Kivinen 2016, 5.)

3.3 Hyväksymis- ja omistautumisterapeuttiset (HOT) menetelmät

MIHA -menetelmiin lukeutuvassa hyväksymis- ja omistautumisterapeuttisessa (HOT) työskentelyssä painotetaan tietoisuustaitojen lisäksi hyväksyntää ja arvotyöskentelyä (Kortelainen ym. 2014, 86). HOT-menetelmät ovat kognitiivisen käyttäytymisterapian menetelmiin kuuluva terapiamuoto, jossa keskeisenä muutosprosessina nähdään psykologinen joustavuus ja siihen vaikuttaminen. Menetelmä perustuu suhdekehysteoriaan, Relational Frame Theory (RFT), jossa psykologiset ongelmat ja pahoinvointi katsotaan johtuvan kieleen ja kognitioon liittyvästä vuorovaikutuksen joustamattomuudesta eli psykologisesta joustamattomuudesta. Suhdekehysteoriassa keskeisenä ajatuksena on, että ihmisen mieli pyrkii yhdistämään oppimiensa asioiden välisiä yhteyksiä myös uusiin vastaaviin tilanteisiin. Näiden yhteyksien liittäminen uusiin tilanteisiin voi aiheuttaa yksilön kannalta haitallisia eli joustamattomia yhteyksiä. Hyväksymis- ja omistautumismenetelmien taustalla on malli psykologisesta joustavuudesta, joka kuvaa ihmisen hyvinvoinnin kannalta tärkeitä säätelykykyyn ja hyvinvointiin liittyviä prosesseja. (Kesti, Kivinen 2016, 5.)

Hyväksymis- ja omistautumisterapeuttiset menetelmät ja työkalut on havaittu toimiviksi erityisesti sosiaalialalla mielenterveystyössä, jossa terapeuttinen työote on keskeistä. Sosiaalityöntekijöitä on kannustettu hyväksymis- ja omistautumisterapian työkalujen hyödyntämiseen. Työkaluja on käytetty sosiaalityössä ulkomailla, mutta Suomessa toistaiseksi melko vähän. Suomessa sosiaalityö on ollut yhteiskuntatieteellisesti painottunutta, jolloin sosiaalityön psykologinen ja psykososiaalinen ulottuvuus ovat jääneet vähemmälle. (Kauravaara 2020, 90.) Kuten sosiaalityössä, myös hyväksymis- ja omistautumisterapiassa ihminen ymmärretään osana sosiaalista ja fyysistä ympäristöä. Hyväksymis- ja omistautumisterapeuttiset työkalut soveltuvat erityisesti psykososiaalisen tuen antamiseen sosiaali- ja terveysaloilla, mutta niiden hyödyntäminen edellyttää perehtymistä. Niitä voidaan käyttää lukuisilla eri alueilla, kuten psyykkisten ja fyysisten sairauksien sekä toiminnallisten riippuvuuksien hoidossa, kuntoutuksessa sekä elintapojen muuttamisessa. HOT-menetelmien ja -työkalujen käytettävyydestä ja vaikuttavuudesta löytyy paljon tutkimusnäyttöä. Työkaluja ja kirjallisuutta aiheesta on myös nykyään helposti saatavilla. Ohjaajalle huomioitavaa menetelmien käytössä on, että osaa ohjata asiakkaan eteenpäin terveydenhuollon palveluiden piiriin tarvittaessa. (Kauravaara 2020, 91.)

Hyväksymis- ja omistautumisterapeuttiset työkalut tarjoavat keinoja työskennellä mielen kanssa, purkaa ajatusten, tunteiden, tuntemusten ja kokemusten välisiä yhteyksiä. MIHA -menetelmien tavoin myös HOT -menetelmissä keskeistä on lisätä psykologista joustavuutta kauden ydinprosessin avulla: hyväksyntä, mielen kontrollin heikentäminen, tietoinen läsnäolo nykyhetkessä, havainnointi, arvojen kirkastaminen sekä sitoutuminen omien arvojen mukaiseen toimintaan. (Kauravaara 2020, 88.) Näitä prosesseja ja niissä käytettäviä työkaluja havainnoidaan alla olevalla kaaviolla (Kuvio 1). Esittelen alla olevan kaavion ydinprosessien toteutusta kehittämistyössä toteutetussa materiaalissa tarkemmin luvussa 8.



Kuvio 1. Hyväksymis- ja omistautumisterapeuttiset prosessit ja työkalut (mukaillen Kortelainen ym. 2014, 87; Kauravaara 2020, 88).

4 Opinnäytetyön toimintaympäristö

Suomen perustuslaissa (731/1999) on säädetty jokaisen oikeudesta sosiaaliturvaan sekä julkisen vallan veloitteesta tukea perheen tai muiden lapsen huolenpidosta vastaavien mahdollisuuksia turvata lapsen hyvinvointi ja yksilöllinen kasvu. Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa lastensuojelun lainsäädännön valmistelusta sekä yleisestä ohjauksesta. Sosiaalihuoltolaissa (1301/2014) sekä lastensuojelulaissa (417/2017) on säädetty palveluiden järjestämisestä sekä lapsen oikeuksista. Suomea sitovat myös Euroopan ihmisoikeussopimus (63/1999) ja YK:n lapsen oikeuksien yleissopimus (60/1991). Niissä veloitetaan lapsen edun asettamiseen etusijalle kaikessa viranomaistoiminnassa. Lastensuojelulain mukaisilla palveluilla on tarkoitus turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Palveluissa painotetaan ehkäisevän lastensuojelun ja varhaisen tuen tarjoamista. (STM 2022.)

4.1 Lastensuojelu

Lastensuojelulla tarkoitetaan laajasti lasten suojelua. Se ei ole yksin lastensuojeluviranomaisen toimintaa, vaan myös muita viranomaisia sekä kansalaisia koskettava asia. Lastensuojelun tehtävä on lasten yleisiin kasvuoloihin vaikuttaminen, vanhempien tukeminen kasvatustehtävässä sekä varsinainen lasten suojelutehtävä. Lastensuojelutyöhön kuuluu erilaisia osa-alueita kuten lastensuojelutarpeen selvitys, avohuollon tukitoimet, kiireellinen sijoitus, huostaanotto, sijaishuollon järjestäminen ja jälkihuolto yli 18-vuotiaalle huostaanotettuna olleelle nuorelle. Lasten hyvinvointia edistetään ja ongelmia ehkäistään monilla erilaisilla toimilla lapsen turvallisen elinympäristön ja kasvun takaamiseksi. Lastensuojelun tukitoimien tarve saattaa johtua riittämättömästä toimeentulosta, turvattomasta kasvuympäristöstä tai puutteellisista asumisolosta. Lastensuojelulla on käytössä erilaisia tukitoimia ja palveluita, jotta kukin lapsi ja perhe voi saada juuri tarvitsemaansa tukea. (THL 2022.)

Lastensuojelulaki (417/2007) määrittää avohuollon tukitoimet ensisijaisiksi toimenpiteiksi edistää ja tukea lapsen myönteistä kehitystä sekä tukea ja vahvistaa vanhempien, ja huoltajien kasvatustaitoja ja -mahdollisuuksia. Avohuollon tukitoimia toteutetaan yhteistyössä lapsen ja vanhempien, huoltajien tai muiden lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden kanssa. Avohuollon järjestämissä tukitoimissa lapsen tapaaminen ja kuuleminen ovat keskiössä. Avohuollon toimenpiteitä ovat tuki lapsen ja perheen ongelmatilanteen selvittämisessä, läheisten ihmissuhteiden ylläpitämisessä sekä muiden henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttämisessä. Tukitoimia voi olla esimerkiksi tuki koulunkäynnissä ja harrastuksissa, nuoren kohdalla ammatin ja asunnon hankinnassa sekä työhön sijoittumisessa. Lapsen ja nuoren kuntoutumista tuetaan yleisesti monimuotoisilla hoito- ja terapiapalveluilla, tehostettu perhetyöllä, perhekuntoutuksella sekä muilla lasta ja perhettä tukevilla palveluilla ja tukitoimilla. (Lastensuojelulaki 417/2007.)

Perhetyö on sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaista asiakkaan ja hänen perheensä hyvinvoinnin tukemista ennaltaehkäisevästi eikä se vaadi lastensuojelun asiakkuutta. Oikea-aikainen tuki voi ehkäistä perheiden ongelmien kasvamista, syrjäytymistä ja lastensuojelun tarvetta. Tavoitteena on perheen voimavarojen vahvistaminen ja vuorovaikutuksen parantaminen. Perhetyö on käytännön avun ja psykososiaalisen tuen yhdistelmä, jossa tärkeintä on lapsen edun turvaaminen. Perhetyöllä avustetaan kodin arjen ja arkirutiinien hallintaan, vahvistamaan perheen toimintakykyä sekä tukemaan perheen sosiaalisen verkoston laajentamista. Mikäli tavanomaisella perhetyöllä ei saavuteta toivottuja tavoitteita perheen auttamiseksi, on tarjolla myös sosiaalihuoltolain mukaista tehostettua perhetyötä. Tehostettu perhetyö on kriisitilanteeseen liittyvää tukea, joka järjestetään tarvittaessa monialaisena ja ympärivuorokautisena esimerkiksi huostaanoton ehkäisemiseksi. Tehostetun perhetyön onnistumista edellyttää, että

perhe tunnistaa haasteet ja on motivoitunut työskentelemään niiden korjaamiseksi. (THL 2021.)

Avohuollon tai ennaltaehkäisevän lastensuojelun tukitoimien ollessa riittämättömiä lapsen kannalta, täytyy lapsi ottaa huostaan. Huostaanotto tulee kyseeseen mikäli lapsi omalla toiminnallaan vaarantaa vakavasti terveyttään ja kehitystään esimerkiksi päihteiden käytöllä, rikoksilla, tai muulla vastaavalla käyttäytymisellä. Sijaishuollolla varmistetaan huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai väliaikaisesti sijoitetun lapsen tai nuoren hoidon ja kasvatuksen järjestäminen väliaikaisesti kodin ulkopuolella turvallisen kasvun takaamiseksi. Sijaishuollon täytyy kuitenkin olla lapsen edunmukaista. Lapsi voidaan sijoittaa kodin ulkopuoliseen perhehoitoon, ammatilliseen perhekotiin, lastensuojelulaitokseen tai muuhun lapsen tarpeen mukaiseen hoitoon. Ensisijainen sijoituspaikka on kodin ulkopuolinen perhehoito. Lapsen sijoituksessa on otettava huomioon, että lapsi voi säilyttää yhteyden omaan kulttuuriinsa, uskontoonsa ja äidinkieleensä. Mikäli sijaishuoltoa ei voida järjestää lapsen edun mukaisesti perhehoidossa tai muualla, lapsi sijoitetaan laitoshiin. (Lastensuojelulaki 417/2007.) Sijoituksesta on tavoite pyrkiä perheen jälleenyhdistämiseen, jos tavoitteen edistäminen on mahdollista lapsen edun näkökulmasta (THL 2021). Jälkihuollolla pyritään tukemaan lasta ja nuorta sijaishuollon päättyessä, viimeistään kun lapsi täyttää 18 vuotta. Jälkihuoltoa voidaan järjestää myös avohuollon tukitoimena tapahtuneen sijoituksen päättymisen jälkeen tai sellaiselle nuorelle, jota ei ole aiemmin sijoitettu kodin ulkopuolelle. (Lastensuojelulaki 417/2007.) Palveluista vastaava taho voi tukea nuorta itsenäistymisessä, vaikka välttämätöntä jälkihuoltovelvollisuutta ei olisikaan (THL 2021).

4.2 Lastensuojelun kriisi ja uudistamistarpeet

Lastensuojelun tarve on kasvanut merkittävästi viime vuosina. Eduskunnan oikeusasiamies Elina Pekkarinen on nostanut lastensuojelun kriisin Suomen keskeisimmäksi perus- ja ihmisoikeusongelmaksi. Tämä johtuu liian vähäisestä, vaihtuvista, vähän arvostetuista työntekijöistä sekä sijoitettujen lasten jatkuvista siirroista ja sopivien sijaishuoltopaikkojen puutteesta (Pekkarinen 2022, 7). Ilmiötekijöitä kriisin taustalla on mielenterveyden ja neurokirjon häiriöiden yleistymisen, päihdeongelmat, väkivalta, perheiden rikkonaisuus, lapsiperheköyhyys, elämänhallinnan vaikeudet ja kasvatustilanteiden vaativuus. Taustalla vaikuttaa myös yhteiskunnallisia tekijöitä kuten polarisaation kasvu, syrjäytyminen, vaatimusten lisääntyminen, individualismi ja uusliberalistinen New Public Management -mallinen johtaminen ja hallinto. (Pekkarinen 2022, 7.) Uusliberalismi on vaikuttanut myös asenteisiin painottaen liiaksi yksilön vastuuta omasta elämäntilanteestaan. Tämä on kaventanut yhteiskunnan roolia ja vastuuta sekä turvaverkostoa palveluiden kaventamisella (Matthies, Svenlin, Turtiainen 2021, 45).

Helsingin yliopiston valtiotieteiden professori Heikki Hiilamon mukaan (2022) Suomessa lapset ovat ohjautuneet yhä enemmän lastensuojelun viimesijaisen tuen asiakkaiksi: ”Suomesta on vaikea löytää yhtään pahoinvointia kuvaavaa indikaattoria, joka olisi kohonnut yhtä johdonmukaisesti ja yhtä kauan talouslamoista ja nousukausista, globalisaatiosta ja digitalisaatiosta, tutkimuksesta ja kehittämistyöstä huolimatta”. (STM 2022.) Ratkaisuna lastensuojelun ongelmiin eduskunnan oikeusasiamies Elina Pekkarinen näkee kustannusten painottamista lasten, nuorten ja perheiden voimavaroja tukeviin toimiin, jolloin lastensuojelu voi keskittyä lasten ja nuorten viimesijaiseen suojeluun. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö vastaa näihin haasteisiin valmisteilla olevalla lastensuojelulain kokonaisuudistuksella. Palvelukokonaisuudesta halutaan nykyistä selkeämpi ja vaikuttavampi tavoitellen lasten oikeuksien turvaamista ennaltaehkäisevästi (Pekkarinen 2022, 7-9).

Lastensuojelulain uudistuksella tavoitellaan parempaa lasten ja perheiden tuen tarpeisiin vastaamista avo-, sija- ja jälkihuollon palveluissa (Valtioneuvosto 2021). Uusilla täydentävillä lakimuutoksilla vahvistetaan lapsen oikeutta hyvään hoitoon ja kasvatukseen sekä lapsen ikään ja kehitystasoon nähden tarpeelliseen valvontaan ja huolenpitoon. Se sisältää tarkennuksia rajoitusten käytöstä ja säännöksiä hyvästä kohtelusta. Muutoksilla vahvistetaan myös kodin ulkopuolelle sijoitetun lapsen ja hänen huoltajansa oikeusturvaa. Lakiuudistusten tavoitteena on vähentää lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuutta lisäämällä hoitajamitoitusta vahvistaen lapsen oikeuksien toteutumista lastensuojelussa. Yhdellä lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä tulisi olla vastuullaan enintään 35 lasta vuonna 2022. Tavoite on tulevaisuudessa enintään 30 lasta yhtä sosiaalityöntekijää kohti. Lisäksi lailla säädetään tehostetusta avohuollon tukitoimesta sekä vaativan sijaishuollon palveluista, jotta tukea tarvitsevien lasten huolenpitoon ja kuntoutukseen voitaisiin vastata nykyistä paremmin. Hoitajaksojen suunnitelmallisuutta, pituuksia ja sisältöjä halutaan selkiyttää sekä lastensuojelulaitoksen henkilökunnan ammatillisia osaamisvaatimuksia tarkentaa sijaishuollon asumisyksiköihin. Konkreettiset lastensuojelulainsäädännön uudistukset tehdään vuodesta 2023 alkaen. (STM 2020.) Lakiuudistuksen hyöty asiakastyöhön vähäisemmällä asiakasmäärällä työntekijää kohti saavutetaan henkilökohtaisempaa palvelua asiakkaille mahdollistaen myös monipuolisemman menetelmien käytön työssä. Asiakasmäärän vähentämisellä on merkitystä palveluihin myös työhyvinvoinnin näkökulmasta, jolloin työntekijät pystyvät vaikuttamaan työnsä sisältöihin ja vaikuttavuuteen asiakasmäärien runsaudesta koetun kiireen ja paineen sijaan.

5 Sosiaaliohjaus

Tässä osiossa tarkastelen sosiaaliohjausta, sen merkitystä, menetelmiä ja toimintamalleja sekä niiden tavoitteita ja kokemuksia asiakkaan ja työntekijän näkökulmasta lastensuojelussa.

Tarkastelen minkälaisilla menetelmillä, toimintatavoilla ja sosiaaliohjauksella päästään kaikkia osapuolia hyödyttäviin lopputuloksiin antaen asiakkaille kokemuksen hyvästä, heitä parhaiten tukevasta palvelusta sekä työntekijän näkökulmasta toimivaan työhyvinvointia edistävään työtapaan. Työmenetelminä ja -tapoina tarkastelen dialogisuutta, kokonaisvaltaista systeemistä sosiaaliohjausta sekä traumainformoitua lähestymistapaa sosiaaliohjauksessa. Tutkimustuloksista voidaan todeta yksilöiden ja perheiden voimavarakeskeisen, kokonaisvaltaisen ja ennaltaehkäisevän mallin, menetelmien ja interventioiden tukevan parhaiten henkilökohtaista kasvua vahvistaen elämänhallintataitoja sekä ehkäisten elämän toistuvaa kriisiytymistä. Nämä tulokset tukevat myös opinnäytetyössä toteutetun materiaalin työelämälähtöistä tarvetta.

Sosiaaliohjauksella pyritään vaikuttamaan asiakkaiden tilanteeseen kokonaisvaltaisesti. Sosiaaliohjauksella tavoitellaan asiakkaan elämäntilanteen selkiyttämistä, voimavarojen kartoittamista sekä ratkaisujen etsimistä hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistämiseksi. Työ on asiakaslähtöistä ja asiakkaan tulee tietää mitä prosessissa tapahtuu ja sillä tavoitellaan. Ohjaustyön tavoitteena on, että asiakas lähtisi kulkemaan yksilöllistä polkuaan käyttäen tarjottua tukea tarpeidensa mukaan. (Koskiluoma 2021.) Sosiaaliohjaus ei muodostu vain palveluiden ketjumaisesta tarjoamisesta. Palveluohjauksellista lähestymistapaa käytetään, mikäli elämänhallinta ja toiminnanohjaus ovat heikentyneet, ja tarvitaan useita palveluita haasteellisen elämäntilanteen selkiyttämiseksi ja siitä selviämiseksi. Palveluohjauksessa tavataan useita kertoja tilanteeseen huolellisesti tutustuen. Tärkeintä on muodostaa luottamuksellinen suhde, jonka jälkeen voidaan edetä toiveiden, tavoitteiden ja voimavarojen sekä palveluiden selvittämiseen, jotka tukevat asetettuja tavoitteita. (Suomen palveluohjausyhdistys SPO ry 2020.)

Niin lastensuojelun ennaltaehkäisevissä palveluissa kuten neuvolassa, varhaiskasvatuksessa ja koulussa, kuin lastensuojelun asiakkuuden piirissä, pyritään tukemaan perheen toimivuutta kaikin keinoin. Mahdolliset puutteet lapsen huolenpidossa ja perheen vuorovaikutuksen toimimattomuudessa voivat ilmetä monin eri tavoin. Sosiaaliohjauksen interventioilla pyritään tarjoamaan apua tilanteisiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Puutteellisen huolenpidon vaikutukset saattavat näkyä lapsessa ja nuoressa käyttäytymisen ja tunne-elämän haasteina kuten aggressiivisuutena, huonona itsetuntona ja mielialaongelmina (HUS 2022). Puutteellisen huolenpidon aiheuttajat voivat perustua lapsen vanhempien omiin ylisukupolvisiin negatiivisiin ja haitallisiin kokemuksiin perheessä ja kasvatuksessa tai useasta erilaisesta vanhemmuuteen vaikuttavasta tekijästä tai ilmiöstä. Näitä ilmiöitä ovat esimerkiksi mielenterveyden ja neurokirjon häiriöiden yleistymisen, päihdeongelmat, perheväkivalta, perheiden rikkonaisuus, lapsiperheköyhyys, elämänhallinnan vaikeudet sekä kasvatustilanteiden vaatavuus. (Pekkarinen 2022, 6.) Nämä haasteet ja tekijät eivät itsessään ole peruste lapsen tai nuoren huostaanottoon. Huostaanottoon päädytään, jos vanhempi ei hae tai saa itselleen tukea ja apua ongelmiinsa, eikä lapsesta huolehtiminen riittävällä tasolla onnistu (THL 2022).

5.1 Systeeminen sosiaaliohjaus

Lastensuojelutyössä haasteet ja palvelutarpeet voivat olla moninaisia. Tästä syystä myös palveluiden ja kohtaamisen tulisi olla kokonaisvaltaista (Matthies, Svenlin, Turtiainen 2021, luku 3). Lastensuojelutyön sosiaaliohjauksessa yhtä tärkeää lasten suojelun ohella tulisi huomioida vanhempien, perheen, läheisten sekä kaikkien perheen kanssa tekemisissä olevien tahojen kanssa työskentely kokonaisvaltaisesti. Nykyään ollaankin siirtymässä yhä enemmän systeemiin työskentelymalliin, jossa asiakassuhteen rakentaminen koko perheen ja läheisverkoston kanssa on kaiken keskiössä. Systeeminen malli perustuu psykologi Urie Bronfenbrennerin ekologiseen systeemiteoriaan, jonka mukaan lapsi kehittyy ja kasvaa vuorovaikutuksessa koko elinympäristönsä kanssa (Härkönen 2008, 21-24).

Bronfenbrennerin systeemiteoriassa ihminen nähdään toimijana, jonka on sosiaalistuttava ympäristön asettamiin ehtoihin vuorovaikutuksessa toisiin, yhteiskunnallisiin järjestelmiin ja kulttuuriin. Bronfenbrennerin teoriassa ympäristöt nähdään olevan tiiviissä vuorovaikutussuhteissa toisiinsa olevina sisäkkäisinä tasoina. (Kestilä 2016, 42-43.) Nämä ekologisen systeemin eri tasot vaikuttavat suorasti, tai epäsuorasti lapsen kehitykseen, sekä hänen kasvuympäristöönsä. Tältä pohjalta on kehitetty systeeminen, monitahoinen sosiaalityön malli, jossa ovat mukana mahdollisimman laajalti asiakkaan kannalta merkittävät tahot ja ihmiset luomassa yhteisesti kasvulle suotuisaa ympäristöä. Systeemisen mallin mukaisissa työtiimeissä lapsi, perhe, sosiaalityöntekijät ja kaikki heidän kanssaan tekemisissä olevat ammattilaiset tai läheiset, etsivät perheen tilanteen taustalla vaikuttavia tekijöitä pohtien yhdessä erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja (THL 2022). Systeemisen mallin ehkä tärkein huomio on, ettei yksilö yrityksistään huolimatta pääse tavoitteisiinsa yksin, koska on sidoksissa ympärillä olevaan kulttuuriin. Tästä syystä on tärkeää, että Bronfenbrennerin nimeämät ekologisen systeemin osa-alueet huomioidaan myös yksilön kasvuprosessissa merkittävänä voimavaroja vahvistavana tai heikentävänä osatekijänä.

Systeeminen ajattelu vaikuttaa myös laajemmin organisaation tasolla rakenteisiin, yhteistyöhön ja johtamiseen, jonka tehtävä on mahdollistaa systeeminen työtapo. Tämä edellyttää uudenlaisen lähestymistavan ymmärtämistä lastensuojelun esimiesten sekä organisaation ylimmän johdon tasolla. Heidän täytyy myös sitoutua sitä tukevaan toimintakulttuurin muutokseen. (THL 2022.) Toimintamallia on pilotoitu ja tutkittu osana lapsi- ja perhepalvelujen muutoshjelmaa vuosina 2017-2018. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen systeemisen lastensuojelun toimintamallin pilotoinnin valtakunnallisen arvioinnin tutkimusraportissa tuli esiin, että työntekijät olivat pääosin malliin tyytyväisiä. 79 prosenttia pilotissa mukana olleista sosiaalityöntekijöistä haluaisi jatkaa mallin mukaan työskentelyä ja 76 prosenttia suosittelisi sitä myös kollegoilleen. (THL 2019, 6.) Systeemisen työskentelymallin etuna on varmasti sen ennaltaehkäisevä painotus. Mallin tavoitteena onkin voimavarakeskeisyyden lisäksi tiivistää yhteydenpitoa asiakassuhteissa sekä nimenomaan kasvokkain tapahtuvaa asiakastyöskentelyä

(THL 2019, 117). Mikäli kuitenkin päädytään viimesijaiseen huostaanoton päätökseen, on systeemisestä kokonaisvaltaisen tuen mallista varmasti etua myös siinä. Vierula (2016) toteaa Huostaanotto - lastensuojelun vaativin tehtävä julkaisussa, kuinka huostaanoton muutokset vanhempien elämään heijastuvat monitasoisesti tunne-elämän, vanhemmuuden uudelleenmuotoutumisen, stigmatisoitumisen sekä eheytyksen prosesseina (Vierula 2016, 270). Tämän toteaa myös Pösö samassa julkaisussa. Huostaanoton interventiolla puututaan lapsen ja perheen olosuhteisiin, identiteetteihin, sekä sosiaalisiin suhteisiin. Huostaanotto kaventaa vanhempien oikeuksia lapsen, mikä vaikuttaa yksilön perus- ja ihmisoikeuksiin niitä rajoittaen. (Pösö 2016, 9-10.)

Vanhemman tuen tarpeeseen vastaamisen merkitystä painottaa myös Terveiden ja hyvinvoinninlaitos julkaisemassaan Lastensuojelun käsikirjassa - työskentely huostaanotossa lapsen ja perheen kanssa. Sijoitusprosessissa on tärkeä huomioida jatkuva kaikkien osapuolten tarvittava tuki kriisiin ja uuteen elämäntilanteeseen sopeutumiseen (THL 2022). Systeemisen sosiaaliohjauksen malli näyttäytyi tutkimustuloksissa positiivisena ja onnistuneena myös asiakasnäkökulmasta. Positiivisimmillaan apu näyttäytyi asiakkaille monipuolisena ja perheen tarpeisiin räätälöitynä. Tämän lisäksi tärkeäksi osoittautui asiakkaiden näkökulmasta myös vuorovaikutus, eli tapa miten apua oli annettu. Suurin osa asiakkaista katsoi saaneensa piloteissa lastensuojelusta apua keskustelun, rauhoittelun sekä palveluohjauksen avulla. (THL 2019, 118.)

5.2 Dialogisuus ja psykologinen joustavuus sosiaaliohjauksessa

Sosiaaliohjauksessa tärkein työkalu ja menetelmä on mielestäni dialoginen vuorovaikutus. Onnistuneen asiakastyön mittariksi on useissa tutkimuksissa nousut vastaavia tuloksia. Näistä tuloksista mainitsee myös Matthies ym. (2021) teoksessa Aikuissosiaalityö - tieto, käytäntö ja vaikuttavuus. Kaarina Mönkkönen kuvailee teoksessaan Vuorovaikutus asiakastyössä - asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveystalalla (2018), kuinka dialogilla pyritään asiakastyössä vastavuoroisesti ja tasavertaisesti yhteiseen ja jaettuun ymmärrykseen vallitsevasta tilanteesta. Asiantuntijuus on jaettua dialogisessa lähestymistavassa ja parhaimmillaan molemmat osapuolet oppivat jotain uutta sekä voivat muuttaa mielipiteitään ja asenteitaan. (Mönkkönen 2018.) Dialogisen vuorovaikutuksen merkitys ja tuloksia tuli esiin myös systeemisen mallin asiakaspalautteissa. Etenkin jaettu ja neuvoteltu ymmärrys asiakkaan tilanteesta ja tavoitteista nähtiin merkityksellisenä, koska se loi tunteen kuulluksi tulemisesta ja vahvasti kokemusta saada päättää omista asioistaan (THL 2019, 120). Samoja tuloksia esittelee myös Päivi Rissanen (2021) aikuissosiaalityöstä tehdyistä tutkimuksista, joissa asiakkaiden elämäntilanteen paranemista todettiin esiintyvän juuri dialogisen, henkilökohtaisen, intensiivisen, positiivisen ja tavoitteellisen vuorovaikutussuhteen tuloksena. (Matthies ym. 2021, luku 3).

Dialogisuuden syntymiseen voidaan nähdä olevan merkitystä myös psykologisella joustavuudella. Psykologinen joustavuus mahdollistaa tietoisuuden mielessä olevista ajatuksista, tunteista ja reaktioista. Tämä mahdollistaa etäisyyden omiin tunteisiin ja toimimiseen omien arvojen mukaisesti stressaavissa asiakastilanteissa. Psykologinen joustavuus ja dialogisuus edellyttääkin pitkälti samoja asioita: hetkessä elämistä, havainnointia, hyväksyntää, omien arvojen tiedostamista sekä niiden mukaan toimimista ja mielen kontrollin heikentämistä. (Kortelainen, Saari, Väänänen 2014, 84.) Psykologisen joustavuuden määritelmän kehittäneen psykologi Steven Hayesin mukaan (2006) psykologinen joustavuus on kykyä olla tietoisesti läsnä ja toimia joustavasti tilanteen vaatimalla tavalla siten, että toiminta palvelee yksilön arvoja. Kun työntekijällä on psykologista joustavuutta, pystyy hän toimimaan joustavasti dialogissa asiakkaan ja itsensä parhaaksi. Näin työntekijä voi myös omalla toiminnallaan ja esimerkillään edesauttaa asiakkaan psykologisen joustavuuden kehittymiseen. Psykologisen joustavuuden lisääntyessä yksilölle jää käytettäväksi enemmän psykologisia resursseja ja havaita vaikutusmahdollisuuksia omassa elämässään. Vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisen kautta yksilö pystyy vaikuttamaan paremmin omaan suoriutumiseen, oppimiseen sekä hyvinvointiin. Tutkimustulosten mukaan (Lappalainen, Puolakanaho 2016) voidaan todeta, että psykologinen joustavuus toimii merkittävänä hyvinvointia edistävänä sekä työ- ja myötätuntopuomusta ennaltaehkäisevänä tekijänä. Käsittelen työhyvinvointia sekä siihen liittyviä tutkimustuloksia tarkemmin luvussa 6.

5.3 Traumainformoitu työote

Traumainformoitu työote ja lähestymistapa tarkoittaa vaikeiden ja traumatisoivien elämäntapahtumien vaikutusten ymmärtämistä ja suhtautumista niihin inhimillisesti ja myötätuntoisesti (Matikka, 2020, 124). Se sopii kaikille ihmisläheistä työtä tekeville ja tarkoittaa tietoisuutta siitä, että traumat vaikuttavat monien ihmisten elämään. Traumainformoitu lähestymistapa tarkoittaa, että pyrimme toimimaan siten, ettemme omalla käytöksellämme aiheuta kenellekään traumoja. Traumatisoitumista saattaa aiheuttaa esimerkiksi järkyttävät kokemukset, pitkäaikainen laiminlyönti tai pelkästään kokemus siitä, ettei ole tullut nähdyksi ja kuulluksi. (Peltoniemi, Sarvela 2020). Toisen ihmisen tekemä paha saattaa jopa traumatisoida jopa herkemmin kuin luonnonmullistusten aiheuttamat kokemukset (Pelkonen, Sarvela 2020, 262). Traumainformoitua työtä voidaan toteuttaa sekä yksilö- että rakenteellisella tasolla. Yksilötasolla työ on itseymmärryksen lisäämistä ja tietoista, myötätuntopuomusta toisiin ihmisiin. Traumaa voidaan hoitaa ja sen syntymistä voidaan ehkäistä korjaavilla kokemuksilla, kuten hyväksytyksi tulemisella erilaisissa vuorovaikutustilanteissa, yhteisöissä ja ihmissuhteissa. Siitä syystä on tärkeää olla tietoinen ja ymmärtää omia kokemuksia ja niiden vaikutuksia vuorovaikutukseen. Itsemyötätuntoinen suhtautuminen itsen ja omiin kokemuksiin edesauttaa kykyä suhtautua myötätuntopuomusta toisiin. Traumainformoitu lähestymistapa liittyy olennaisesti

psykologiseen joustavuuteen, jonka lähtökohta on itsen ja muiden myötätuntoinen kohtaaminen. Traumainformoitu työote edellyttää psykologista joustavuutta, joka edesauttaa traumainformoidun lähestymistavan käyttämistä vuorovaikutuksessa.

Rakenteellisella tasolla traumainformoitu työtapa on yhteisöjen, organisaatioiden ja laajemmin yhteiskunnan kehittämistä traumainformoiduiksi edistäen väestön hyvinvointia kokonaisvaltaisesti. Traumainformoitu osaaminen tukee kestävän kehityksen ajatusta ja luo turvallisuutta, myötätuntoa ja avoimuutta. Se tukee työssäjaksamista ja edesauttaa sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestävän ja vastuullisen työelämän kehittymistä. Traumatietoisuuden lisäämisen tavoitteena on ymmärtää traumojen vaikutusmekanismi terveyteen, hyvinvointiin, ihmissuhteisiin ja käyttäytymiseen ja saada välineitä traumasta toipumiseen. Sen merkittävin tavoite on olla kansalaistaito, jolla ehkäistään traumataakkojen siirtymistä sukupolvelta toiselle sekä turvattomien ja haitallisten rakenteiden vakiintumista organisaatioihin. (Sarvela, Kuvajainen 2021.) Maailmalla väestön traumatietoisuutta edistetään jo monin tavoin. Skotlannissa kaikkien alojen työntekijät koulutetaan traumatietoisiksi neljän eri tason mukaisesti: ensimmäisen tason yleistieto annetaan kaikille ja neljännellä tasolla ovat traumaspesifeissä ammateissa toimivat työntekijät, kuten traumaterapeutit (Sarvela, Auvinen 2020, 53-55). Suomessa traumainformoitu lähestymistapa on vasta saamassa sijaa laajemmin osana kasvatus- sekä sosiaali- ja terveysaloja.

Yhteiskunnan eri osa-alueilla ja työyhteisöissä on tärkeä ymmärtää trauman tuoma hermostollinen vaikutus ihmisen käyttäytymiseen ja valintoihin arkisissa vuorovaikutustilanteissa. Emotionaalista traumaa tutkinut psykiatri Anssi Leikolan mukaan kokemus on traumatisoiva, jos siitä aiheutuu unettomuutta, masennusta, ahdistusta tai kipuja (Leikola 2014, 47). Hollantilainen trauman vaikutuksia tutkinut psykiatri Bessel van der Kolk on todennut, että trauma ei ole vain menneisyyden tapahtuma, vaan myös jälki, jonka kokemus on painanut mieleen, aivoihin ja kehoon (Van der Kolk, 2017). Jälki voi ilmetä autonomisen hermoston ali- tai yliviireytenä ja kognitiivisina häiriöinä (Sarvela, 2020a, 14). Trauma vaikuttaa eri tavoin terveyteen, hyvinvointiin, oppimiseen ja käyttäytymiseen. Traumainformoidussa työtavassa ihminen on tietoinen näistä trauman mahdollisista moninaisista vaikutuksista vuorovaikutustilanteessa, sekä omasta ja toisen kehon vireys- ja turvatilasta kussakin hetkessä. Kehon ja mielen toimintojen havainnoimisen ja tiedostamisen kautta voi toimia luodakseen turvallisuuden tunnetta itsessä, asiakkaisissa ja kollegoissa. Organisaatioiden muutos traumainformoiduksi edellyttää sitä, että kaikessa toiminnassa, kohtaamisissa ja fyysisessä ympäristössä toteutuvat viisi ydin-arvoa: turvallisuus, luottamuksellisuus, valinnanvapaus, yhteistyö ja valtaistuminen sekä työntekijöiden että asiakkaiden kokemana. Palveluiden suunnittelu, käytännön toteuttaminen ja työyhteisön johtaminen edellyttävät myös traumainformoitua osaamista. Traumatietoisuutta voidaan kehittää sekä yksilön osaamisen, itsetuntemuksen ja tunnetaitojen, kehittämisenä että rakenteellisina uudistuksina. (Fallot, Harris 2009.) Traumainformoidussa työtöteessä

voidaan käyttää erilaisia valmiita, maailmalla jo pitkään käytössä olleita, malleja turvallisen ympäristön luomiseksi.

Traumainformoitu yhteiskunta tarkoittaa fyysisesti, psyykkisesti, moraalisesti ja sosiaalisesti turvallista ympäristöä (Sarvela, 2020b, 13). Osaamispotentiaalimme, kuten eettisyys, luovuus ja ongelmanratkaisutaidot maksimoituvat kun voimme toimia turvasta käsin (Sarvela, Kuvajainen 2021). Myös Bronfenbrennerin systeemitteoriassa ihmisen kasvu- ja vuorovaikutusympäristöt nähdään olevan tiiviissä vuorovaikutussuhteissa toisiinsa (Kestilä 2016, 42-43). Systemin eri tasot vaikuttavat suorasti, tai epäsuorasti ihmisen kehitykseen, kasvuun ja hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti. Näiden systeemien rakenteellisessa ja asenteellisessa muutoksessa keskeisiä tavoitteita ovat traumatietoisuus, turvallisuuden kokemus, ihmislähtöisyys, sosiaalinen tasa-arvo, sukupuoli- ja kulttuurisensitiivisyys sekä ihmisten oma itsetuntemus (Sarvela 2020, 17). Kyse on voimaantumisen ja valtaistumisen mahdollistamisesta, kokonaisvaltaisesta systeemisestä muutoksesta, jonka seurauksena on uusi, moniarvoinen, toipumista edistävä tunneilmasto niin työelämässä kuin laajemmin yhteiskunnassa. Tällainen systeemiälykäs toimintatapa tarkoittaa Eero Lahtisen (2021) mukaan jokaisen kykyä ja herkkyyttä toimia itsensä sekä systeemien ja järjestelmien kehittäjänä toimien sosiaalisesti ja ekologisesti älykkäällä tavalla. Tällaisia henkisen kasvun käynnistäviä prosesseja systeemisestä älyn toimintamalleina ovat esimerkiksi traumainformoitu lähestymistapa (Maanmieli, Sarvela 2022, 208).

5.4 Digitaaliset ohjausmenetelmät

Digitaalisuus on tullut osaksi palveluita ohjaus-, tieto- ja neuvontatyön siirtyessä etäpalveluiksi. Digitaalisuus monipuolistaa ohjauksen tapoja antaen uusia välineitä tiedottamiseen, reaaliaikaiseen ohjaukseen, neuvontaan mahdollistaen myös yhteisöllisen työskentelyn laajemmin verkkovälitteisesti. Raimo Vuorinen (2006) käsittelee Internet ohjauksessa vai ohjaus internetissä? tutkimuksessaan ohjaustyötä tekevien käsityksiä internetin merkityksestä työvälineenä. Vuorisen mukaan digitaalisuus mahdollistaa uusia innovatiivisia työmuotoja ohjaajan ja asiakkaan vuorovaikutukseen, vaikka digitalisaatio tuo joillekin haasteita palveluihin osallistumisessa. Digitaalisista palveluista on kuitenkin katsottu olevan hyötyä esimerkiksi asiakkaille, joiden on vaikeaa tulla fyysisesti vastaanotolle. Esimerkiksi nuorten kohdalla ahdistuksen vuoksi paikalle pääsyn estymiseksi, aikojen peruuntumiset ovat vähentyneet etäyhteyden mahdollistuessa. Enää ei voida erottaa etäpalveluita ja lähisosiaalityötä toisistaan, molemmilla on tärkeä paikkansa osana palveluita (Ollikainen 2021).

Digitaalisten palvelujen käytön ei tulisi kuitenkaan korvata lähitapaamisia tai niiden lähtökohdana ei tulisi olla taloudelliset syyt tai työn tehostaminen (Kauppila, Kiiski, Lehtonen 2018). Teknologian hyödyntäminen sosiaaliohjauksessa on edelleen vähäistä riittämättömien taitojen tai puutteellisten välineiden vuoksi, vaikka esimerkiksi asiakaspalvelua ja palveluohjausta on

yhä enemmän siirretty verkkoon tai puhelimitse hoidettavaksi ja varsinaisia fyysisiä toimipisteitä lakkautettu. Digitaalisia palveluja kehittäessä tulee huomioida, ettei palvelut itsessään aiheuta syrjäytymistä ja ole yhteiskunnasta putoamisen syy ja seuraus. Olen samaa mieltä Vuorisen (2006) ja Kauppilan (2018) huomiosta siitä, kuinka digitaalisten palveluiden ja menetelmien tulisi täydentää ja monipuolistaa lähitapaamisten ohjauspalveluita kuitenkin niitä täysin korvaamatta kustannustehokkaista syistä. Tämä tuli myös esiin SOSTE:n teettämässä sosiaalialan johdolle, toimihenkilöille ja työntekijöille suunnatussa sosiaalibarometrissa vuonna 2020.

Sosiaalialan toimijat ovat kehittäneet aktiivisesti digitaalisia alustoja ja materiaaleja asiakkaiden käyttöön sähköisesti etäohjauksellisinä työkaluina psykososiaaliseen ja elämäntarinalliseen työskentelyyn. Esimerkkejä näistä palveluista, työkaluista ja menetelmistä on julkaistu pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus Soccan raportissa Miten sosiaalisessa kuntoutuksessa voi hyödyntää etäkuntoutuksen ja digisosaalitehtävien mahdollisuuksia. (Hytti 2020.) Soccan koordinoima pääkaupunkiseudun kuntaverkosto on kehittänyt korona pandemian alkaessa etäpalveluita sosiaalisen kuntoutuksen parissa. Samanlaisia digitaalisia sovelluksia, alustoja ja välineitä voidaan hyödyntää muussakin sosiaali-ohjaustyössä. Toteutustapa voi olla yksilötyöskentelyä tai vertaistuellista ryhmätyöskentelyä. Reaaliaikainen etäohjaus voi olla asiakkaan kanssa tehtävien tekemistä videoyhteydellä, työskentelyn arviointia tai tilanteen seuranta digitaalisten välineiden avulla. Ajasta riippumaton etäohjaus voi olla omatoimisesti toteutettavaa toimintaa teknologiaa hyödyntäen kuten elämänhallintaa tukevat itsenäiset harjoitukset, pohdintatehtävät tai itsearviointitehtävät. (Hytti 2020, 4-5.) Opinnäytetyön toimeksiantajan koulutus- ja ohjauspalveluita tarjotaan edelleen pääosin lähiohjauksessa (Haastattelu 2022). Tässä opinnäytetyössä toimeksiantajalle tuotettu digitaalinen ohjausmateriaali soveltuu käytettäväksi yksilö- ja ryhmäohjaukseen, itsenäisinä tai ohjattuina prosesseina sekä reaaliaikaisina tai ajasta riippumattomina harjoitteina ja tehtävinä.

6 Työhyvinvointi sosiaalialalla

Tässä osiossa tarkastelen työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä yleisesti sekä erityisesti sosiaalialalla. Useat tilastot ja tutkimukset viittaavat työhyvinvoinnin madaltumiseen etenkin sosiaalialalla. Tarkastelen ilmiön taustoja kuten rakenteellisia tekijöitä, johtajuuden ja tietoisuustaitojen merkitystä sekä korona pandemian vaikutuksia. Tarkastelen myös kehittämistyötä sekä menetelmiä työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Yliopistotutkija Anne Puolakanahan mukaan länsimaisesta väestöstä 25 prosenttia kokee työssään pitkittyneitä stressiä ja uupumusta. Uupumusasteisella väsymyksellä tarkoitetaan fyysisen ja emotionaalisen uupumisen tilaa, joka syntyy ympäristön vaatimusten ylittäessä yksilön

voimavarat pitkäkestoisesti. (Puolakanaho, Kinnunen, Lappalainen 2016, 12.) Työuupumuksen oireita ovat esimerkiksi krooninen väsymys, kyynisyys, työtehon lasku sekä erilaiset terveysongelmat. Sen kehittymisen taustalla on usein sekä työolosuhdetekijöitä että yksilöllisiä tekijöitä. Työuupumus kehittyy vähitellen, mikä vaikeuttaa sen tunnistamista. (Puolakanaho 2016, 6.) Jo ennen pandemiaa työhyvinvointi on ollut Suomessa laskussa yleisellä tasolla ja mielenterveydellisistä masennushäiriöistä on tullut Suomessa suurin työkyvyttömyyttä aiheuttava sairaus (Kela 2018-2020). Vuonna 2018 Kansaneläkelaitos korvasi sairauspäivärahopäiviä eniten mielenterveyden häiriöiden perusteella, joissa ikä- ja sukupuolijakauma oli 35-44 -vuotiaissa naisissa. Huomattavasti eniten sairauspäivärahoja oli maksettu palvelualoille, sukupuolijakauman painopiste oli naisissa 80 prosentilla. (Kela 2018, 59.) Vuosina 2019-2020 vastavissa tilastoissa näkyi suurimpana alle 35-vuotiaiden naisten ja palvelualojen osuudet. Miesten osuus oli myös lisääntynyt (Kela 2019-2020, 11-12).

Maija Mänttari-Van der Kuip (2015) on tutkinut sosiaalityöntekijöiden työhyvin- ja pahoinvoinnin kokemuksia vuosina 2011-2012. Tutkimuksen mukaan resurssiniukkuus vaikutti vahvasti sosiaalityöntekijöiden työhön ja heidän työhyvinvointiinsa. Tutkimuksessa tuotiin esiin sosiaalialan olevan kriisissä voimavarojen puutteen, henkilöstön uupumisen sekä säästötoimien ja toinen toistaan seuraavien organisaatiouudistusten vuoksi. (Musakka 2020, 3.) Sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnin taustalla on monia vaikuttavia seikkoja. Pandemia tilanteen lisäksi taustalla on useita palvelujärjestelmätekijöitä, kuten peruspalvelujen rapautuminen niin lasten kuin aikuisten palveluissa sekä erityispalvelujen ruuhkat ja puute. Ilmiötekijöitä tämän taustalla on mielenterveyden ja neurokirjon häiriöiden yleistymisen, päihdeongelmat, väkivalta, perheiden rikkonaisuus, lapsiperheköyhyys, elämänhallinnan vaikeudet ja kasvatus-tilanteiden vaativuus. Taustalla vaikuttaa myös yhteiskunnallisia tekijöitä kuten polarisaation kasvu, syrjäytyminen, vaatimusten lisääntyminen, individualismi ja uusliberalistinen New Public Management -mallinen johtaminen ja hallinto. (Pekkarinen 2022, 7.)

Uusliberalistinen New Public Management toimintamalli on lisännyt julkishallinnon palvelutuotantokeskeisyyttä yksilökeskeisen suhdeperustaisen työtavan sijaan. Tällaisessa hallintamallissa hoitohenkilöstöä vähennetään ja hallinnollisia, palveluita tuottavia tahoja lisätään. (Matthies ym. 2021, 191.) Henkilöstön vähentämisestä aiheutuva resurssiniukkuus näyttäytyy työntekijöissä koventuneina tehokkuus ja säästöpainoina, kiireenä ja kasvavana työtaakkana. Mänttari-Van der Kuipin (2015) tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden asiakasmäärät ylittävät ammattiliittojen määrittämät suositukset. Työntekijä saattaa kokea, ettei pysty puuttamaan asiakkaan tilanteeseen ajoissa ja tarjoamaan asiakkaalle tarvittavia palveluita. (Musakka 2020, 4-5.) Julkisen (2008) mukaan uusliberalistinen tehokkuuden, tuottavuuden ja kilpailuvallion malli on vaikuttanut Suomessa huomattavasti julkisten palveluiden toteuttamiseen. New Public Management on osoittautunut Suomessa kustannustehottomaksi ja ennemmin työelämän laatua laskevaksi tekijäksi. Erityisesti inhimilliset kustannukset, kuten

työntekijöiden stressaantuminen ja työntekijöille asetetut ristiriitaiset odotukset, ovat tulleet osaksi julkisen sektorin työhön uuden hallintomallin myötä. (Julkunen 2008, 183-186.)

Lastensuojelutyön kriisiytyminen vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin muiden kuormittavuustekijöiden ohella. Yleinen käsitys ja asenne lastensuojelun sosiaalityöstä asiakkaiden ja yhteiskunnan näkökulmasta on osittain edelleen melko negatiivinen. Tämä saattaa vaikuttaa työntekijään epämiellyttävänä ilmapiirinä. (Wilkins, Whittaker 2017, 2013.) Sosiaalityöhön liittyy myös paljon vastuuta päätösten ja valintojen tekemisen muodossa. Osa asiakkaista saattaa olettaa työntekijän ratkaisevan asiakkaan ongelman, mikä lisää paineita työn tekemiseen myös asiakkaiden osalta. (Papp, Rácz 2016, 81-88.) Lastensuojelun työntekijät saattavat kokea asiakkailta vastarintaa tai työntekijään kohdistuvaa epäilyä ja epäluottamusta, jopa pelkoa. Tämä saattaa aiheuttaa epäasiallista tai jopa väkivaltaista käytöstä työntekijöitä kohtaan. Asiakkaan vastustus lastensuojelua kohtaan vaikeuttaa työn onnistumista asiakkaalle parhaalla mahdollisella tavalla, mikä saattaa aiheuttaa työntekijälle riittämättömyyden tunnetta työssään. Järkyttävät tilanteet työssä lisäävät myötätuntouupumuksen riskiä eli si-jaistraumatisoitumista, mikä on yksi suurimmista sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia uhkaava tekijä. Suuri osa sosiaalityöntekijöistä koki myös, että joutuu työskentelemään omien arvojensa sekä ammattietiikan vastaisesti.

Itä-Suomen yliopiston tutkija Andreas Baldschun (2018) tutki väitöskirjassaan lastensuojelun työolosuhteita, kuormittumisen ennaltaehkäisyä sekä työhyvinvoinnin ylläpitäviä tekijöitä. Sosiaalityöntekijät kohtaavat työssään erilaisia asiakastilanteita, jotka synnyttävät monenlaisia tunteita. Omien tunteiden hyväksyminen, ja niiden mieltäminen ohimeneviksi tunnetiloiksi, voi helpottaa asiakastilanteista aiheutuvaa tunnekuormaa. Asiakastilanteissa tapahtuvaa tunteiden siirtoa on myös helpompi havainnoida työntekijän ollessa tietoinen omista tunteistaan. (Musakka 2020, 21.) Suojaavia tekijöitä tutkimuksen mukaan olivat tietoisuustaidot ja tunteiden eriyttäminen. Tietoisuustaidot osoittautuivat tutkimuksen mukaan voimakkaimmin si-jaistraumatisoitumiselta suojaavaksi tekijäksi. (Musakka 2020, 4-5.)

Mielenkiintoinen Suomessakin tutkittava asia olisi, vaikuttavatko sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden omat traumaattiset kokemukset työssäjaksamiseen. Tätä pystytään tutki-
maan esimerkiksi mittaamalla työntekijöiden lapsuuden haitallisten kokemusten (Adverse Childhood Experiences, ACE) määrää. Kansainvälisten tutkimusten mukaan traumaattiset kokemukset ovat väestössä melko yleisiä. Tutkimusten mukaan Suomessa väestöstä kolme neljäsosaa oli kokenut vähintään yhden ja lähes puolet kaksi tai useamman lapsuuden ACE-kokemuksen. Näiden tutkiminen on tärkeää sen vuoksi, että tiedostetaan työntekijöiden stressin syitä. Koulutuksella mahdollinen jälkitraumaattinen siirtymä voitaisiin estää ja lisätä ammattilaisten henkilökohtaista kasvua ja ymmärrystä. Tutkimuksissa on selkeästi löydetty yhteyksiä lastensuojeluammattilaisten omien lapsuuden haitallisten kokemusten ja heidän työhönsä

liittyvän stressitason välillä. Lastensuojeluammattilaisten ACE:n ymmärtäminen saattaisi auttaa heidän omaa hyvinvointiaan. Ammattilaisten korkea stressi voi johtaa asiakkaiden ja perheiden saamien palvelujen laadun heikkenemiseen. Tutkimuksissa esiin tulleet havainnot korostavat lastensuojelun ammattilaisten tukemisen ja itsehoidollisten menetelmien ja koulutuksen merkitystä heidän työhönsä liittyvän stressinsä hoidossa. (Sarvela, Auvinen 2020.) Tällainen tutkimus- ja kehittämistyö on osa traumainformoitua toimintatapaa.

6.1 Työhyvinvoinnin edistäminen

Hallitus on vastannut työhyvinvoinnin ja mielenterveyden heikkenemiseen Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) laatiman mielenterveysstrategian myötä. Tavoitteena on mielenterveysosaamisen lisääminen ihmisten arkiympäristöissä osana laajempaa hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä (THL 2021). Työhyvinvoinnin kehittämistä ja mielenterveysstrategian toimenpiteitä toteutetaan osana tulevaa sosiaali- ja terveysalan rakenteellista uudistusta, tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelmaa (STM 2021). Oman työelämään suunnatun mielenterveysohjelman tavoitteena on vaikuttaa työpaikkojen toimintakulttuuriin edistäen yhteisökeskeistä, ennaltaehkäisevää toimintaa, työhyvinvoinnin toimintatapojen uudistamista ja teknologian hyödyntämistä työpaikoilla. Keskeisiä sosiaalihuollon kehitettäviä tehtäväalueita sote-uudistuksessa ovat sosiaalisten ongelmien vähentäminen, palvelujen kehittäminen, sosiaalityön osaaminen sekä tietoon perustuva johtaminen sosiaalihuollossa (Sote-uudistus 2021). Osana ohjelmaa työpaikoille suunnatussa Työelämän manifestissa painotetaan yhdessä tekemistä yksin pärjäämisen sijaan, käytöstapoja toisia kohtaan, tunteiden sallimista ja ongelmista puhumista sekä työkyvyn uudelleen määrittämistä ja sen eri muotojen sallimista. Ohjelmassa on luotu erikseen TYÖ2030 -kehittämishjelma, joka tähtää työn ja työhyvinvoinnin toimintatapojen uudistamiseen ja teknologian hyödyntämiseen työpaikoilla. Tavoitteena on, että Suomi olisi tulevaisuudessa johtava työelämäinnovaatioiden kehittäjä, ja että Suomessa olisi maailman paras työhyvinvointi. (STM 2021.)

Tämä vaatii toimenpiteitä ja mielenterveysjohtaminen onkin noussut tärkeäksi päätteemaksi. Uudenlainen mielenterveysjohtamisen malli perustuu monialaiseen ja ennaltaehkäisevään hyvinvointivaikuttavuuteen. Hyvä mielenterveysjohtaminen on osa hyvinvointijohtamista ja sosiaali- ja terveysjohtamista. Toiminnan johtaminen perustuu monialaiseen vaikuttavuuteen, kuten hyvinvointivaikuttavuuteen. Hyvä mielenterveysjohtaminen tarkastelee myös päihde- ja riippuvuusilmiöitä laajasti ehkäisevän työn sekä hoidon, kuntoutuksen ja haittojen vähentämisen näkökulmasta. Tavoitteena on mielenterveysosaamisen lisääminen ihmisten arkiympäristöissä osana laajempaa hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä. Uuden

mielenterveysjohtamisen mallin laaja-alaisuus näkyy mielenterveysvaikutusten osallisuudessa kaikkien sektorien päätöksentekoa, etsien yhteisiä etuja ja pyrkien välttämään haitallisia mielenterveysvaikutuksia. (THL 2021.) Mielenterveyden edistäminen ja työelämän mielenterveysongelmien ehkäisy on nähtävä investointina. Hyvä mielenterveys on osa hyvinvointitaloutta ja työntekijöiden hyvän mielenterveyden yhteyttä. Hyvinvointitalous luo mahdollisuuksia lisätä ihmisten hyvinvointia ja kestävää kasvua samanaikaisesti. (STM 2021.)

6.2 Korona pandemian vaikutukset työhyvinvointiin

THL:n sekä Sosiaali ja terveys ry:n (SOSTE) toteuttaman sosiaalibarometrin (2020) tulokset olivat mielenkiintoisia maailmanlaajuisen pandemian ja sotatilaan verrattavan kriisin aikana Suomessa. Toukokuussa 2020 teetetyn kyselyn tulokset perustuvat 776 kuntien sosiaali- ja terveysjohtajilta, sosiaalityöntekijöiltä sekä TE-toimistojen ja Kelan etuus- ja asiakkuuspalvelujen johdolta saatuihin vastauksiin. Vastaaajien arvio väestön kokonaishyvinvoinnin tasosta oli tutkijoille yllätys: kokonaishyvinvointia pidettiin toukokuussa 2020 parempana kuin koskaan aikaisemmin sosiaalibarometrissa. Yhtenä syynä kokonaishyvinvoinnin positiiviseen tulokseen arvioitiin epidemian huipun olleen jo ohitettu kyselyajankohtana. Tämän vuoksi vastauksissa saattoivat korostua rajoitustoimiin liittyvät myönteiset ilmiöt, kuten etätyö, perheyhteyden kiinteytyminen ja kiireen väheneminen. Kyselyhetkellä vastaajat saattoivat lisäksi arvioida, että tilanne oli kehittynyt myönteiseen suuntaan maalisi- ja huhtikuun uhkaskenaarioiden jälkeen. (SOSTE 2020.) Hyvinvoinnin lisääntymisen työtä tekevien keskuudessa katsottiin johtuneen työnteon muotojen muuttuessa, joista etätyö lisäsi osalle aloista työn suunnittelun ja toteuttamisen vapautta. Huomioitavaa oli myös, että asiakastapaamisten vähentyessä radikaalisti työntekijät kokivat työhyvinvoinnin lisääntyneen vallitsevasta kriisi- ja pandemia tilanteesta huolimatta. Pandemian todelliset vaikutukset kansantaloudessa ja -terveydessä tulevat todennäköisesti näkymään vasta pidemmällä aikavälillä (SOSTE 2020).

Pandemian aiheuttaneen kriisin ja sen tuomista haasteista huolimatta tarve työkäytäntöjen uudistamiseen ja palveluiden kehittämiseen on nähty sosiaalialalla tarpeellisenä ja positiivisenä asiana. Pandemia pakotti vastaamaan kriisin haasteisiin asiakkaiden tarpeita ja vallitsevia olosuhteita paremmin palvelevaksi. Epidemian alkaessa sosiaalityössä ei ollut perinnettä käyttää digitaalisia etäpalveluja (SOSTE 2020). Positiivisena ilmiönä pandemian myötä sosiaalibarometreissa (2020-2021) tuli esiin kokemuksia työhyvinvoinnin kohenemisesta etätyön myötä. Liikkuvan asiakastyön ja asiakastapaamisten vähenemisen myötä myös sosiaalityössä aikaa oli jäänyt enemmän työn raportointiin (Kuntaliitto 2020). Toisaalta epidemian vaikutukset kansantalouteen, työllisyyteen ja hyvinvointiin myös lisäsi sosiaalihuollon asiakasmääriä ja tarvetta psykososiaaliseen kriisitukeen. THL:n ja muiden seurantaan tehneiden tahojen mukaan

epidemian ja rajoitustoimien vaikutukset heijastuivat monilta osin negatiivisesti hyvinvointiin, palveluihin ja talouteen (Tilastokeskus 2021).

6.3 Johtamistaidot osana työhyvinvointia

Korona pandemian aikana on tapahtunut työkuulttuurin muutosta etätyön ja digitaalisten palveluiden käyttöönoton myötä vaikuttaen työn johtamiseen, sen organisointiin ja siinä käytettäviin menetelmiin. Etätyön tuoma muutos on lisännyt entisestään tarvetta palveluiden kehittämiselle, jossa merkittävänä tekijänä on yhteiskehittäjyys. Yhteiskehittäjyydessä muodostetaan luottamukseen perustuvia siteitä ja verkostoja virallisten, hierarkisten suhteiden rinnalle. Verkostoihin perustuva yhteiskehittäminen on tehokasta joustavuutta vaativissa tehtävissä sekä toimintatapojen ja palveluiden uudistamisessa. Yhteiskehittäminen käynnistää muutoksia niin ammatillisuudessa, asiakkaan asemassa, johtamisessa kuin palveluiden järjestämisessä, toteuttamisessa ja päätöksenteossa. (THL 2022.)

Tällainen johtajuuden ja yhteiskehittämisen toimintamalli itsessään palkitsee työntekijöitä, motivoi työhön ja antaa enemmän mikä näkyy vähäisempinä sairauspoissaoloina, lisääntyneenä innostuneisuutena ja korkeampana työmoraalina sekä työntekijöiden pysyvyytenä. (Lammintakanen, Rissanen, Peronmaa-Hanska, Joensuu, & Ruottu 2016, 10.) Yhteiskehittäjyydessä kaikki osapuolet kuten asiakkaat, työntekijät, asiantuntijat ja johtohenkilöstö osallistuvat käytäntöjen kehittämiseen tasavertaisina kumppaneina: lähtökohtana on ammattilaisen ja asiakkaan välinen suhde, jossa korostuvat kumppanuus, vastavuoroisuus ja hierarkkisen vuorovaikutuksen haastaminen. Yhteiskehittäjyyttä suosiva työtapa ja -kuulttuuri edistää asiakkaiden osallisuutta sekä ammattilaisen esimiehen ja johtajan tasavertaisempaa kohtaamista ja vuorovaikutusta. Siinä dialogisuus onkin tärkeää, jolloin kaikki saavat kokea osallisuutta ja olevansa yhtä merkittäviä palveluiden kehittämisessä. Tämä edellyttää uudenlaista yhteistyötä, jossa lähijohtamisen rooli ja porrastetut johtamisen mallit muuttuvat ja siirrytään valmentavaan ja jaettuun johtamiseen. (Raivio 2018, 28.)

Valmentava johtajuus ei ole uusi menetelmä työelämässä. Valmentava johtajuus tarkoittaa työntekijän tukemista omassa osaamisprosessissaan ja mahdollisuuksissaan toteuttaa itseään työssä parhaalla mahdollisella tavalla. Sen tarve ja merkitys korostui pandemian myötä, jolloin työntekijöiden hyvinvoinnista etätyössä tuli ensisijaisen tärkeää ja osa hyvää johtajuutta. Johtajuus on vaikuttamista ja vaikuttaa voi vain asioihin, joista on tietoinen. Valmentavassa johtajuudessa on kyse tietoisuuden edistämisestä. Tuomalla tietoisuuteen ja vaikuttamalla henkilön sisäisiin arvoihin, uskomuksiin sekä motivaatioon, saadaan tuloksia aikaan myös toiminnassa. Tietoisuustaidot ovat siis välttämättömät myös johtamisessa, sillä mitä mitä vähemmän on tietoinen, sitä vähemmän pystyy vaikuttamaan niin itsensä kuin muiden johtamiseen. (Hellbom, Mauro, Salo 2006, 66-67.) Tietoisuustaitoja kehittävät mindfulness

menetelmät ovatkin levinneet osaksi organisaatioiden kehittämismenetelmiä ja johtamisohjelmia, sillä niiden nähdään tuovan lisää mahdollisuuksia hyvän työelämän luomiseksi (Wihuri 2014, 42).

6.4 Psykologinen joustavuus ja työhyvinvointi

Psykologisen joustavuuden on havaittu parantavan työssä suoriutumista sekä vähentävän poissaoloja työpaikalla. On myös nähty, että joustavuus työympäristössä voi auttaa työntekijöitä oppimaan, miten he voivat tehdä työnsä paremmin ja vaikuttaa omaan psyykkiseen terveyteensä. (Kesti, Kivinen 2016, 7.) Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen professori Raimo Lappalainen on tuonut Suomeen hyväksymis- ja omistautumisterapeuttisten harjoitusten ja interventioiden tutkimusta laajemmin. Lappalaisen omakohtaisista kokemuksista mindfulness-harjoittelun hyödyistä syntyi idea tutkia niiden vaikuttavuutta työuupumuksen lievittäjänä. Tutkimus on tehty yhteistyössä Kansaneläkelaitoksen kanssa Muupu-tutkimushankkeena. Tutkimuksessa haluttiin yhdistää parhaat osiot tunnetuista mindfulnessia hyödyntävistä interventioista ja HOT-menetelmistä. Näin syntyi uusi mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjainen (MIHA) interventio-ohjelma. (Puolakanaho, Kinnunen, Lappalainen 2016, 7.)

Muupu-tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, voidaanko MIHA-ohjelmalla lievittää työuupumusoireita. Ohjelma toteutettiin ryhmä- ja verkkointervention yhdistelmänä. Tutkimukseen osallistujat harjoittelivat tietoisuustaitoja kerran viikossa pienryhmässä ohjaajan opastuksella, ja taitoja syvennettiin verkkosivuston kautta jaetuilla kotiharjoitteilla. Tutkimuksessa kehitetyssä ohjelmassa tehtiin erilaisia tehtäviä, joiden tavoitteena oli auttaa tiedostamaan ja hyväksymään oman mielensä tapahtumat, olemaan tietoisesti läsnä eri elämäntilanteissa, pysäyttämään haasteellisiin tilanteisiin liittyviä reaktioitaan sekä löytämään itselleen tärkeitä asiat elämässä ja määrittämään askeleet niiden toteuttamiseksi.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että ohjelma lievensi työuupumusta, stressiä ja psyykkistä oireilua sekä lisäsi hyvinvointia. Työuupumus lievittyi ja työkyky lisääntyi harjoitteiden myötä jopa vuoden päästä tutkimuksesta. Tutkimustulokset osoittavat myös, että netin välityksellä tapahtuvat interventiot ja harjoitteiden tekeminen etänä vähensivät ahdistuneisuutta ja masennusoireita (Puolakanaho ym. 2016, 7). Hankkeen tulokset haastavat pohtimaan ja uudistamaan käytössä olevia kuntoutusmalleja. Tutkimusyhteenvedossa esitettiin, että matalan kynnyksen interventioita olisi hyödyllistä ottaa laajemmin käyttöön työterveyshuollossa. Niistä on todistetusti ollut hyötyä monenlaisen psyykkisen oireilun lievittämiseen ja hyvinvoinnin kohentamiseen. (Lappalainen ym. 2016, 6.) Tämän toteaa myös psykiatrian erikoislääkäri Leenä Kähäri: Varsinais-Suomessa potilailla käytetty mindfulness kurssi vaikutti potilaiden lisäksi myös työntekijöihin positiivisesti. Kähärin mukaan kehittyneet tietoisuustaidot paransivat

työntekijöiden keskittymiskykyä ja stressinsietokykyä, ystävällisyyttä ja avuliaisuutta sekä lisänneet sitoutumista ja positiivista työnimua ja iloa. (Musakka 2020, 15.)

Tällaista koko organisaation hyvinvoinnin edistämistä psykologisen joustavuuden ja MIHA-menetelmien kautta puoltaa myös tehdyt työhyvinvoinnista tehdyt tutkimustulokset. Organisaation henkilöstön työhyvinvoinnin parantamisessa kannattaa Jyväskylän yliopistossa toteutetun tutkimuksen perusteella hyödyntää mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaista menetelmää. Mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisen intervention vaikutukset työn imuun ja sen ulottuvuuksiin sekä psykologinen joustavuus välittävänä tekijänä tutkimuksessa (2016) saatiin aikaan isojakin vaikutuksia työntekijöiden psykologisen joustavuuden ja työhyvinvoinnin kehityksessä jo lyhyellä kahdeksan viikon interventiojaksolla. Lisäämällä verkossa toteutettavia osioita interventiosta voidaan saada koulutuksia kustannustehokkaampi menetelmä, joka voitaisiin tarvittaessa tarjota koko organisaation henkilöstölle. Henkilöstön työntekijöiden suhtautumiseen keskittymällä voidaan vaikuttaa laajasti koko organisaation henkilöstön työhyvinvointiin. (Kesti, Kivinen 2016, 34.)

7 Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kehittämismuotoisena toiminnallisena opinnäytetyönä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tavoitteena kehittää työelämää luomalla tuotos tai tapahtuma ja kirjoittaa raportti opinnäytetyöprosessista. Toiminnallinen opinnäytetyö on työelämälähtöinen. Samalla se osoittaa opiskelijan hallitsevan alan tietotaitoa. (Vilka & Airaksinen 2003, 9-10.) Opinnäytetyön menetelmällinen valinta toiminnallisen kehittämismuotoisen työn osalta oli selkeä. Lähtökohtana opinnäytetyölle oli toteuttaa työelämä- ja toimeksiantajälähtöisesti sekä myös sosiaaliohjaajana itseäni ammatissani palvelevaa ja työhyvinvointiani tukevaa digitaalista, myös etäohjaukseen soveltuvaa tehtävä- ja ohjausmateriaalia.

Aihepiirin ja teoriataustan valinta voimavarakeskeisen, psykologista joustavuutta lisäävän tehtävämateriaalin toteuttamiseen lähti omasta mielenkiinnosta ja havainnoista työelämässä sosiaali- ja terveysaloilla toimiessani ryhmänohjaajana. Ilmiöinä kiinnostukseni herätti yleisesti väestössä kasvavat kansanterveydelliset haasteet kuten työhyvinvoinnin madaltuminen ja mielenterveyden häiriöt sairaustilastojen kärjessä. Myös sosiaali- ja terveysalan rakenteellisten muutosten sekä korona pandemian aiheuttamat vaikutukset väestössä niin yksilö kuin organisaatitasolla kiinnostivat ja herättivät halun aihepiirien tutkimiseen sekä hyvinvointia edistävien ratkaisujen löytämiseen. Aiheeseen liittyvistä ilmiöistä, teoreettisista taustoista ja menetelmistä oli paljon ajankohtaista tutkimustietoa saatavilla.

Kehittämistyön tuotos pohjautuu taustateorioihin ja niistä tehtyihin tieteellisiin tutkimustuloksiin sekä jo toimiviksi todettuihin, olemassa oleviin menetelmiin, harjoitteisiin ja

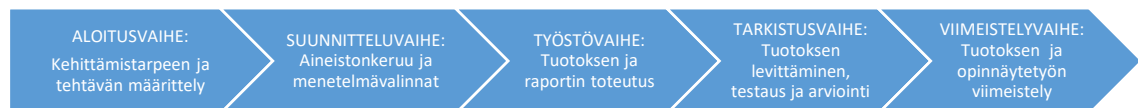
tehtäviin. Kehittämistyön tavoitteena ei ollut uuden tiedon tuottaminen. Kehittämistyölle löytyi toimeksiantaja sosiaalialan yksityisestä lastensuojelun palveluita tuottavasta yrityksestä, joilla oli paljon kokemusta vastaavan aihepiirin kanssa työskentelystä ja sen menetelmällisestä kehittämisestä. Lähtökohtana tehtävämateriaalin toteuttamiselle oli luoda digitaalinen, helposti tietokoneella tai mobiililaitteella selattavissa oleva menetelmällinen tehtäväkokonaisuus, jonka tavoitteena on psykologisen joustavuuden sekä läsnäolo- ja tietoisuus- ja myötätuntotaitojen tukeminen sosiaalialan asiakastyössä.

Opinnäytetyön tutkimuksen taustalla oleva tietoperusta koostui ajankohtaisista, valtakunnallisista ilmiöistä mielenterveyden, työelämän ja sosiaalialan haasteista sekä kehittämistarpeista jo ennen korona pandemiaa ja sen seurauksena. Aineiston sisällönanalyysi toteutettiin teoriaan pohjautuvana koodauksena. Tilanneanalyysin pohjalta tutkimuksessa tarkasteltaviksi ilmiöiksi ja tutkimusongelmaksi nousivat väestössä ja työelämässä lisääntyvät mielenterveyshaasteet ja hyvinvoinnin madaltuminen, sosiaalialan ja erityisesti lastensuojelun asiakastyön laadun parantaminen sekä korona pandemian vaikutukset hyvinvointiin yleisesti ja sosiaalialan asiakastyössä. Konkreettinen kehittämistarve sosiaalialalla pandemian myötä näyttäytyi etäpalveluiden ja niissä käytettävien menetelmien kehittämistarpeena. Tutkimuksen kehittämistyötä ohjasivat kysymykset: Miten tukea mielenterveyttä ja hyvinvointia yleisesti ja sosiaalialan asiakastyössä? Miten parantaa sosiaalialan asiakastyön palvelun laatua ja saavutettavuutta? Miten toteuttaa menetelmällistä sosiaaliohjausta etäohjauksena? Interventioksi muodostui psykologisen joustavuuden tukeminen ja vahvistaminen sekä digitaalisten menetelmien ja työkalujen kehittäminen sosiaalialan asiakastyössä.

Toiminnallisen työn teoriaan ja ominaispiirteisiin kuuluu vuorovaikutus eri toimijoiden kanssa. (Salonen 2013, 6). Koska aikataulu opinnäytetyölle oli rajattu, jäi laajempi aineistonkeruu esimerkiksi työntekijöiden tai asiakaskohderyhmien haastattelulla pois kehittämistyön suunnitteluvaiheesta. Kehittämistyön pääasialliseksi aineistonkeruumenetelmäksi valittiin laajan aiheen ilmiöihin ja niiden taustoihin tutustumisen lisäksi työn toimeksiantajan haastattelu. Toimeksiantajan MES®-ohjelman materiaalin tuottamisesta vastaavalla henkilöllä oli tietoa kohderyhmien tarpeista asiakkaiden, työntekijöiden, kouluttajien sekä ryhmänohjaajien osalta. Kehittämistyön taustat perustuvat toimeksiantajan tuottaman materiaalin täydentämiseen sekä ajankohtaiseen tutkimustietoon. Kehittämistyön lähtökohta on ilmiölähtöinen ja suunnattu laajemmin soveltuvaksi niin sosiaalialalle kuin kenelle tahansa nuorelle tai aikuiselle, joka on kiinnostunut kehittämään itsetuntemusta ja elämänhallinnan taitoja psykologisen joustavuuden lisäämiseksi omassa elämässään. Aineiston keruussa on tutustuttu taustateorioihin ja niistä tehtyyn tutkimustietoon, valtakunnallisiin kansanterveydellisiin tilastoihin sekä poliittisiin linjauksiin. Näillä aineistonkeruumenetelmillä on pyritty saamaan lisätietoa kehittämistyön taustalla olevista ilmiöistä tuotettavan materiaalin sisältöihin.

8 Kehittämistyön suunnittelu ja toteutus

Kehittämistoiminta etenee vaiheittain ja keskeisenä on sen prosessimaisuus. Kehittäminen etenee toiminnan perusteluista ja organisoinnista toteutukseen, levittämiseen ja arviointiin. (Toikko & Rantanen 2009, 10.) Konstruktivistisen kehittämistyön mallin mukaiset vaiheet ovat aloitusvaihe, suunnitteluvaihe, työstövaihe, tarkistusvaihe ja viimeistelyvaihe. Malliin kuuluu oman toiminnan reflektointia kehittämistyön eri vaiheissa.



Kuvio 2. Konstruktivistisen kehittämistyön malli (Salonen 2013).

Aloitusvaiheessa määritellään kehittämistarvetta, kehittämistehtävää sekä mukana olevia toimijoita. (Salonen 2013, 16-18.) Suunnitteluvaiheessa tehdään kirjallinen kehittämissuunnitelma, jossa määritellään tavoitteet, vaiheet, toimijat, kehittämismenetelmät, tiedonhankintamenetelmät, dokumentointitavat sekä valmiin tuotoksen käsittely. Kun kehittämistyöstä on olemassa selkeä suunnitelma, voidaan siirtyä työstövaiheeseen. Työstövaihe on käytännön toteutusta, jossa käytetään kehittämis- ja tiedonhankintamenetelmiä. (Salonen 2013, 17-18.)

Kehittämistyön aloitusvaiheessa kehittämistehtävälle oli alustava lähtökohta, tavoite ja idea. Kehittämistyötä täydennettiin toimeksiantajan haastattelulla, jotta se vastaa yrityksen palvelukokonaisuuksia ja koulutusmateriaaleja. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna teema-haastatteluna TEAMS-välitteisenä tapaamisena (liite 1). Haastattelulla pyrittiin saamaan lisätietoa MES®-koulutusten ja materiaalin sisällöistä, jotta päällekkäisyyksiltä välttyttäisiin. Haastattelun jälkeen aineistona kehittämistyöhön saatiin keväällä 2022 valmistuneen toimeksiantajan kehittämän koulutusmateriaalin ja työkirjan kautta. Tavoitteena kirjan materiaalin täydentäminen ja monipuolistaminen. Aloitus- ja suunnitteluvaiheessa toteutustavaksi valikoitui toimeksiantajan kanssa keskustellessa digitaalisesti toteutettava audiovisuaalinen esitys sekä tehtäväkokonaisuus. Esitystavaksi valikoitui toimeksiantajan toiveesta PowerPoint -esitysmuoto sen yleisyyden, aiempien työkentältä tulleiden kokemusten, helppokäyttöisyyden ja jaettavuuden perusteella. Toteutustapa- ja muoto tulee valita toiminnallisen työn käyttäjäjoukon mukaan, jotta tuotos on mahdollisimman hyödyllinen (Vilka, Airaksinen 2003, 51).

Suunnitteluvaiheessa aineistonkeruun ja taustateorioihin tutustumisen myötä niin opinnäytetyön tutkimukselliset määritelmät kuin kehittämistyön sisällölliset menetelmä- ja työkaluvalinnat selkiytyivät. Jouni Tuomen ja Anneli Sarajärven (2018) mukaan sisällönanalyysin tavoite on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus ilmiöstä, jota tutkitaan. Aineisto tarjoaa näkymän tähän ilmiöön. (Tuomi, Sarajärvi, 2018, luku 4.) Kootun aineiston sisällönanalyysissa käytettiin

työtapana teoriapohjaista koodausta. Teorian ohjaamassa koodauksessa valitaan teoreettisen ymmärryksen pohjalta, mitkä seikat aineistossa kiinnostavat. Sen mukaan tunnistetaan ja nimetään aineistosta löydettyjä sisällöllisiä elementtejä. Koodaus voi olla myös aineistolähtöistä, jolloin etsitään aineistosta tutkittavasta asiasta kiinnostavia seikkoja. Nämä voivat olla yksittäisistä ilmauksia tai pitkiä katkelmia aineiston teksteistä. (Tietoarkisto 2022.) Teoriaan ja aineistoon pohjautuvaa sisällön analyysimenetelmää käytettiin opinnäytetyön tilanneanalyysissa ja kehittämistyön sisällön tuottamisessa.

Tuotoksen sisällöllisessä ja visuaalisessa työstövaiheessa painottuivat kohderyhmä, selkeys sekä monipuolisuus. Tuotoksen tuli olla myös helposti jaettavissa sekä muokattavissa tarvittaessa. Työstövaihe lähti liikkeelle tuotoksen sisällönsuunnittelusta ja menetelmävalinnoista edeten visuaalisen ilmeen suunnitteluun. Tarkistusvaiheessa tuotos lähetettiin toimeksiantajalle testaus- ja arviointikierrokselle. Arviointiin osallistui valikoitu joukko työntekijöitä. Palautetta kerättiin puolistrukturoidulla palautekyselyllä (liite 3). Viimeistelyvaiheessa saatujen palautteiden ja kehittämis ehdotusten pohjalta tuotokseen tehtiin korjauksia ja muutoksia (liite 4). Toimeksiantaja sai tuotoksen vapaasti käyttöönsä edelleen muokattavissa olevassa formaatissa.

8.1 Tehtävämateriaalin menetelmävalinnat

Tehtäväkokonaisuus on suunniteltu täydentämään toimeksiantajan MES® -koulutusten materiaalia sekä heidän keväällä 2022 julkaisemaansa MES® -tehtäväkirjaa. Koulutusten ja työkirjan sisältöjä kuvailin tarkemmin toimeksiantajan esittelyn yhteydessä luvussa 2. Opinnäytetyössä tehdyn tuotoksen tehtäväosuuksissa on huomioitu sekä nuoret että aikuiset visualisuudessa, tehtävien sisällöissä ja muotoilussa. Kirjallisten pohdinta osioiden vastausten kirjaaminen on haluttu toteuttaa erillisenä prosessina käsin kirjoittaen, mikä oli toimeksiantajan mukaan heillä toimivaksi todettu menetelmä koulutusten yhteydessä. Tehtävämateriaalin läpikäyntiin kuuluu vertaistyöstö keskustellen joko ohjaajan, kollegan tai vertaisryhmän kesken vahvistamaan oppimiskokemusta. Tehtävämateriaaliin on koottu edellä mainittujen taustateorioiden, tutkimusten ja lähdekirjallisuuden perusteella voimavarakeskeisiä, psykologista joustavuutta sekä lempeää itsemyötätuntoa edistäviä harjoitteita ja tehtäviä. Esitys sisältää kaksikymmentäseitsemän diaa, joista kymmenen diaa on kirjallisia pohdintatehtäviä. Mukana on lisäksi kolme ääniharjoitetta. Kokonaisuuden läpikäynti kerralla ääniharjoitteineen kestää noin 60 minuuttia.

Tehtävämateriaaliin virittäytymistä ja keskittymistä haluttiin vahvistaa mahdollisuudella äänimateriaaliin ja harjoitteisiin, mikäli henkilö kokee ne itselleen mieluisiksi. Kokonaisuuteen valittiin valmista, julkaistua ja ammattimaisesti tuotettua äänimateriaalia ja harjoitteita niiden laadun ja vaikutusten takaamiseksi. Äänitteet alkavat dioissa automaattisesti, mikä

helpottaa tehtäväkokonaisuuden läpikäyntiä ohjaustilanteissa sekä itsenäisesti suoritettuna. Ne ovat myös nettilinkin avulla kuunneltavissa tarvittaessa. Äänitteet on valittu niiden aihepiirin ja sisällöllisen laadun soveltuvuuden perusteella. Äänitteet ovat mielikuvaharjoitteita, jotka johdattelevat tehtäväkokonaisuutta kohti lempeää itsemyötätuntoa ja kirjallisia tehtävösoita. Ääniharjoitteiden osuus tehtävämateriaalista on 30 minuuttia.

Kirjalliset tehtävösoit sisälvät MIHA- ja HOT -menetelmiin pohjautuvia pohdintaosuuksia kuuden ydinprosessin aihepiirien mukaisesti. Näitä ovat hyväksyntä, mielen kontrollin heikentäminen, tietoinen läsnäolo nykyhetkessä, havainnoiva minä, arvojen kirkastaminen sekä sitoutuminen omien arvojen mukaiseen toimintaan (Kauravaara 2020, 87). Pohdintaosuuksissa luodaan pohdintojen ja vastausten avulla voimavaroja lisäävää narratiivia omasta elämästä, tarpeista sekä toiveista nyt ja tulevaisuudessa. Pohdintatehtävösoisuus otsikolla Myötätuntovoi-mavarani on jaoteltu kahdeksaan osioon edeten tietoisesta läsnäolosta lempeään itsemyötätuntoon, itsen ja omien arvojen tiedostamiseen, niiden mukaan toimimiseen. Alla olevassa taulukossa on esitelty taustateorioiden mukaiset ydinprosessit sekä niiden myötä kehittyvät taidot (Kuvio 3).

PROSESSI	•TAITO
Hyväksyntä	• Kyky ottaa vastaan kaikenlaisia sisäisiä tapahtumia juuri sellaisena kuin ne kyseisellä hetkellä ovat ilman tarvetta kontrolloida tai muuttaa omia ajatuksia tai tunteita.
Sitoutuminen omien arvojen mukaiseen toimintaan	• Kyky tehdä sellaisia konkreettisia valintoja ja tekoja, jotka ovat linjassa omien arvojen kanssa ja joilla on siten myönteistä vaikutusta omaan hyvinvointiin. Kyky tehdä omien arvojen mukaisia valintoja mahdollisista epämuukavista sisäisistä tapahtumista huolimatta tai niiden kanssa.
Mielen kontrollin heikentäminen	• Kyky tunnistaa sisäisten tapahtumien vaikutusta omaan toimintaan, tulla tietoiseksi omasta automaattisesta tavasta ajatella ja taitoa irrottautua sisäisten tapahtumien vaikutuksesta käyttäytymiseen.
Arvojen kirkastaminen	• Kyky huomata ja selkiyttää, mikä on arvokasta, itselle tärkeää, hyvää elämää.
Havainnoiva minä	• Taitoa havainnoida itseä ja oman mielen tuottamia sisäisiä tapahtumia sekä käsityksiä itsestä. Taitoa löytää tila, jossa voi huomata itsensä ajattelemassa ajatuksia, tuntemassa tunteita ja kokemassa kokemuksia. Taitoa irrottautua voimakkaiden käsitysten ohjauvallasta ja mielikuvista.
Tietoinen läsnäolo nykyhetkessä	• Taitoa elää tässä ja nyt murehtimatta menneitä tai huolehtimatta tulevasta. Kyky keskittyä ja havainnoida nykyhetkeä arvostelematta, tuomitsematta ja muuttamatta sitä sekä taitoa tarvittaessa palauttaa levoton mieli takaisin nykyhetkeen.

Kuvio 3. Hyväksymis- ja omistautumisterapian prosessit ja taidot. (Kauravaara 2020, 87).

Opinnäytetyössä kehitetyssä tehtävä- ja ohjausmateriaalissa on huomioitu yllä olevat HOT-prosessien osa-alueet. Tehtävissä on haluttu vähentää suorittamisen tunnetta ja painottaa hyväksyvän läsnäolon merkitystä positiivisilla ja hyväksyvillä fraaseilla. Niiden muodostamista itselle harjoitellaan myös tehtävämateriaalissa. Hyväksymällä itsensä, nykyhetken ja

tilanteen, mahdollistaa se läsnäoloa ja keskittymistä. Mielen kontrollin heikentämistä samoin rohkaistaan tehtäviin johdattelevin tekstein. Tekstien tarkoituksena on rohkaista hetkeen heittäytymistä, totutuista ajatusmalleista irti päästämistä sekä antamaan itselle ja uudenslaiselle kokemukselle mahdollisuus. Tietoista läsnäoloa ja havainnointia sekä pysähtymistä tähän hetkeen harjoitellaan ääniharjoitteiden avulla. Hyväksyvään asenteeseen tutustumista ja sellaisen luomista itseä ja muita kohtaan, eli lempeän itsemyötätunnon tukemista, harjoitellaan myös ääniharjoitteissa. Myötätuntovoimavarani tehtäväosiot jatkavat tietoisien läsnäolon tukemista omien tarpeiden ja arvojen tiedostamisella sekä kirkastamisella. Tehtäväosioissa luodaan uutta, positiivista narratiivia voimavarakeskeisin lausein nykyhetkeen ja tulevaisuuteen sitoutumalla omien arvojen mukaisen elämän toteuttamiseen. Lopuksi keskitytään nykyhetkeen sekä sitoudutaan palauttamaan itsensä näiden harjoiteltujen kokemusten, tuntemusten ja narratiivin pariin tarvittaessa.

Asiakkaiden kohdalla on tarkoitus, että työntekijä tai ohjaaja kirjaa vastaukset asiakastietoihin, jolloin voidaan myös seurata prosessien ja taitojen kehittymistä pidemmällä aikavälillä harjoitteita tehdessä. Harjoitteet olisi hyvä ottaa itsenäisesti toteutettuna osaksi arkea viikoittain, jotta niissä harjoitettavien osa-alueiden kehittyminen olisi rutiininomaista. Myös lyhyillä neljän ja kahdeksan viikon intensiivisemmillä ja tiheämmillä harjoitejaksoilla ollaan saatu MIHA-menetelmien käytöstä tutkimuksissa positiivisia vaikutuksia voimaantumisessa kuten stressitason alenemiseen, elämänhallinnan tunteen sekä itsetuntemukseen liittyen. (Puolakanaaho, Kinnunen, Lappalainen 2016, 6). Tiiviillä, työläällä ja monipuolisella harjoiteinterventiolla saattaa aiheita kohtaan tulla suorittamispainetta, jolloin mielenkiinto ja motivaatio harjoitteiden jatkamiseen saattaa loppua. Toimeksiantajan MES® -ohjelmat ovat pitkäkestoisempia kahdeksan kuukauden pituisia ohjelmia, joissa ryhmätapaamisia on kaksi kuukaudessa. Tällöin harjoitteille ja tehtäville sekä muutosprosessille jää arjessa aikaa muun elämän ohella.

8.2 Visuaalinen sisällönsuunnittelu

Työstövaiheessa sisällön tuottamisen pääpaino oli mielenkiintoa herättävässä, selkeässä, visuaalisessa sekä helposti jaettavissa ja käytettävissä olevassa formaatissa. Selkeys ja visuaalisuus huomioitiin väreissä, sommittelussa, tekstin muotoilussa, kirjainmallissa sekä tehtävämateriaalin ohjeistuksen etenemisessä. Sommittelun avulla voidaan ohjata lukijaa, luoda tunnelmaa sekä herättää mielenkiintoa tekstiin. Johdonmukainen sommittelu luo yhtenäisyyttä julkaisuun. Toisaalta ajatuksella mietityt poikkeamat tähän lisäävät mielenkiintoa. (Pesonen & Tarvainen 2003, 59.) Tuotos oli lähtökohtaisesti suunnattu toimeksiantajan toiveiden mukaisesti nuorille asiakkaille iältään 15-20 -vuotiaat. Jotta materiaalista hyötyisivät laajempi joukko perhetyössä aikuisia asiakkaita ja työntekijöitä, toteutustavassa ja sisällössä huomioitiin myös

aikuiset. Käyttäjäkunta tulee huomioida tekstiä luodessa. Teksti tulee olla lukijalle puhuttelevaa, informatiivista ja käyttäjäryhmälle suunniteltua. (Vilka, Airaksinen 2003, 129.)

Visuaalinen ilme pohjautui yrityksen logon värimaailmaan ja graafiseen muotoiluun. Yrityksen logona toimii monivärisistä kulmikkaista palasista muotoiltu sydän. Tuotoksen kokonaisuus suunniteltiin yleisilmeeltään mahdollisimman yhtenäiseksi. Samansisältöiset tehtäväosiot toistuivat myös visuaalisesti samankaltaisina. Sommittelussa huomioitiin selkeys ja huomion kiinnittyminen olennaiseen eli tehtävämateriaalin läpikäynnin ohjeistukseen ja itse tehtävänantoihin. Tämä toteutettiin rajaten huomiota vaativat tehtävänannot omaan osioon, painottamalla tekstissä korostusvärein olennaiset sanat sekä suurentamalla kirjasinkokoa. Korostusvärinä toimi tekstiosioissa läpi esityksen kirkkaan sininen. Muutoin tekstit olivat harmaan sävyisiä. Tekstin selkeys auttaa käyttäjää tehtävien silmäilemisessä. Tekstin silmäilyä helpottaa myös onnistunut otsikointi, keskeisten asioiden lihavointi ja visualisointi. (Kotimaisten kielten keskus 2022.) Sivut suunniteltiin yhtenäistä teemaa hyödyntäen, jolloin värimaailma, tekstit ja fontit pyrittiin pitämään sopuoinnussa keskenään. Osa teksteistä kirjoitettiin isommalla fontilla kuin toiset, jotta korostusta vaativat asiat nousivat paremmin esiin. Julkaisun tekstiä laatiessa on pohdittava kirjaintyyppiä sekä fontin luettavuutta, sillä lukijalle fontti voi luoda erilaisia mielleyhtymiä (Pesonen, Tarvainen 2003, 28).

Kuviksi valikoitui vapaalla viivalla rajatut pehmeäreunaiset muodot diojen reunassa yrityslagon mukaisella väriteemalla. Kuvien tarkoitus on helpottaa lukemista ja luoda esitykseen visuaalista ilmettä, ei vetää huomiota liikaa puoleensa. Kuvien käyttö välittää katsojalle tiettyä tunnelmaa tai mielikuvia. (Pesonen, Tarvainen 2003, 46.) Kuvilla, muodoilla ja väreillä haluttiin tuoda energisyyttä, mielenkiintoa ja vaihtuvuutta sekä liikettä esitykseen. Esitysdiat sommiteltiin välttämättä liiallista tekstin määrää. Tekstiä on yhdessä diassa muutamien lauseiden verran, jotta lukijan olisi helpompi lukea tekstiä. Diat on suunniteltu yhtenäiseksi kokonaisuudeksi, kuitenkin osittain toisistaan poikkeaviksi. Tehtävämateriaalin alussa olevien ääniharjoitteiden visuaalinen ilme toteutettiin poikkeavaksi muusta tehtävämateriaalista keskittäen huomion niiden tavoitteisiin eli rauhoittumiseen ja pysähtymiseen. Aktivoivissa tehtäväosioissa värit ja sommittelu oli monipuolisempi. Dioissa pääasia ja sisältö tuotiin esiin yläosassa ja tehtävänanto oikeassa alareunassa. Audiomateriaali eli valmiit nauhoitetut äänitteet lisättiin tehtävämateriaaliin automaattisesti alkavaksi. Lisäksi ne ovat kuunneltavissa tarvittaessa linkin kautta netistä.

8.3 Kehittämistyön tarkistusvaihe ja arviointi

Kehittämistyön tarkistusvaiheeseen kuuluu sekä tuotoksen että opinnäytetyöraportin arviointi ja tarvittaessa palauttaminen työstövaiheeseen. Tarkistusvaiheessa on tärkeä kuunnella toimeksiantajan näkemyksiä, jotta tuotos vastaisi mahdollisimman hyvin heidän tarpeisiinsa.

(Salonen 2013, 18.) Tässä vaiheessa kehittämistyön tuotos annettiin toimeksiantajalle kommentoitavaksi ja tarkistettavaksi. Toimeksiantaja antoi välipalautteen tuotetusta tehtävämateriaalista ennen kuin se jaettiin yrityksen työntekijöille testattavaksi. Toimeksiantajan antaman välipalautteen mukaan kokonaisuus oli heille toimiva niin sisällöltään kuin ulkoasuun ja valmis testattavaksi kohderyhmillä. Tarkistusvaiheen jälkeen tulee viimeistelyvaihe, jossa viimeistellään sekä tuotos että opinnäytetyöraportti lopulliseen muotoonsa (Salonen 2013, 18).

Tarkistusvaiheessa tehtävämateriaali jaettiin työntekijöille yrityksen Care2learn -oppimisolustalla, jossa on työntekijöiden koulutusmateriaalit käytettävissä. Testaus ja arviointivaihe ajoittui kesälomien jälkeiseen ajankohtaan, eikä heillä tuolloin ollut alkamassa MES®-ohjelman mukaisia koulutuksia alkusyksystä. Tästä syystä materiaalia ei päästy testaamaan koulutusten yhteydessä ryhmäprosesseina. Koska aikataulu palautteen ja arvioinnin saamiseksi oli rajattu, materiaali jaettiin toimeksiantajan valikoimiin työtiimeihin, joissa se saatiin nopealla aikataululla testattavaksi. Aikaa testaamiseen ja palautteiden antamiseen oli kaksi kuukautta. Testiryhmään kuului 15 työntekijää, joita pyydettiin käymään materiaali läpi henkilökohtaisena prosessina sekä ohjaavan työntekijän näkökulmasta. Palaute kerättiin puolistrukturoidulla kyselykaavakkeella (liite 3), joka jaettiin työntekijöille yrityksen käyttämän Creamailer-ohjelman välityksellä tehtävämateriaalin yhteydessä. Palautekysely sisältää saatetekstin opinnäytetyöstä ja kehittämistyön sisällöstä, tavoitteista ja tarkoituksesta. Puolistrukturoidulla palautekyselyllä haluttiin saada kohdennettua palautetta materiaalista. Kysely sisälsi myös vapaan palautteen antamisen mahdollisuuden. Vastauksista tuli toimeksiantajalle ohjelman kautta taulukoitu koonti. Ohjelman kautta vastaukset saatiin välitettyä ilman vastaajien henkilötietoja.

Puolet pyydetystä 15 työntekijästä osallistuivat testaamiseen. Heistä yksi käytti materiaalia asiakkaan kanssa. Kokonaisuudessaan kohderyhmäpalautteita oli 7. Opinnäytetyöhön on liitetty osa työntekijöiden palautteista (liite 4). Kaikki työntekijät tekivät tehtävät itsenäisesti ja vastasivat palautteisiin henkilökohtaisesta ja ohjaajan näkökulmasta. Palautteet olivat pääosin positiivisia ja rakentavia, mutta myös kriittisiä. Työntekijät kokivat tehtävät mielenkiintoisina, tarpeellisina ja ajatuksia herättävinä. Tehtävät auttoivat pysähtymään aiheen äärelle ja vastausten pohtiminen koettiin tarpeellisena lisäämään hyväksyvää ja myötätuntoista suhtautumista itseän. Tehtävämateriaalin eteneminen koettiin loogisena ja selkeänä ja tehtäväosioihin oli helppo pysähtyä. Tekstiosuuksissa olevat kysymykset, sanat ja fraasit koettiin keskittymistä tukevinä. Yksi koki aiheen tutuksi ja helpoksi käsitellä, toinen taas koki tehtävät haastavana, koska aihe ei ollut entuudestaan tuttu.

Ääniharjoitteet koettiin keskittymistä ja läsnäoloa helpottavana asiana sekä omien ajatusten kirkastamisessa tehtävien ohella. Ne auttoivat rentoutumaan ja pysähtymään kiireisen arjen keskellä ja sulkemaan kaiken muun hetkeksi pois. Yksi testaaajista ei pitänyt ääniharjoitteista

ja koki ne ärsyttävinä. Kirjalliset osiot koettiin hyvänä osana kokonaisuutta pistäen pohtimaan aihetta omassa elämässä. Niissä koettiin omien tarpeiden tulevan näkyvämmäksi, kirjoittamisen konkretisoiden asioita ja vieden syvemmälle pohdinnassa. Niiden kautta koettiin harjoittelun kohti lempeämpää suhtautumista itseen onnistuneen. Kokonaisuutta pidettiin pääosin toimivana ja kattavana. Ohjaajan näkökulmasta kehittämissuhteiksi tuli kokonaisuuden jakamista kahteen eri osioon, koska se koettiin asiakkaiden kannalta liian pitkäksi. Asiakkaalta saatu palaute oli vähäisempää. Asiakas koki materiaalin loogisesti etenevänä ja se auttoi häntä keskittymään itseen ja hyvään oloon. Hän koki kuitenkin tehtävät osittain vaikeaksi ymmärtää. Ääniharjoitteista asiakas ei halunnut tehdä kuin yhden. Asiakasohjauksessa keskittymiseen voi vaikuttaa moni asia. Olisi ollut hienoa saada materiaalista palautetta laajemmalta asiakaskohderyhmältä. Työntekijöille oivalluksina materiaalista syntyi se, kuinka helppoa parhaimmillaan itsemyötätunnon löytäminen hetkittäin on, vaikka kyse on suuresta asiasta. MES® -koulutusmateriaalin kanssa yhteensopivuutta työntekijät arvioivat osittain sopivaksi hyvin suoraan tai osittain. Niissä nähtiin käsiteltävän samaa teemaa ja yhtymäkohtia oli paljon.

9 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Toimeksiantaja arvioi opinnäytetyötä sekä kehittämistyön tuotosta ja sen hyödynnettävyyttä. Tekijä arvioi opinnäytetyötä, oppimisprosessia sekä kehittämistyön tuotosta ja sen hyödynnettävyyttä omassa ammatissaan. Toiminnallisen opinnäytetyön arviointivaiheeseen kuuluvat aihepiirin, opinnäytetyön idean, tavoitteiden saavuttamisen, teoreettisen viitekehyksen ja tietoperustan sekä kohderyhmän arvioiminen. Arvioinnin kohteena on myös työn luotettavuus sekä käyttökelpoisuus. Arvioinnissa olennaista on tarkastella asetettujen tavoitteiden toteutumista sekä valittujen menetelmien soveltuvuutta. (Karjalainen, Kivirinta, Nylund, Valtonen & Vesterinen 2020.) Kehittämismuotoisessa opinnäytetyössä tulee arvioida osallistujien erilaiset mahdollisuudet tiedon tuotantoon prosessin eri vaiheissa (Hyväri & Vuokila-Oikonen 2020). Produktin arvioinnin tulee perustua siihen, onko se ammatillisesti merkittävä ja kiinnostava, ajankohtainen ja innovatiivinen. (Vilka, Airaksinen 2003, 154-157.) Toiminnalliselle opinnäytetyölle on tyypillistä se, että kaikkia asetettuja tavoitteita ei välttämättä pystytä toteuttamaan. Opinnäytetyöntekijän on tällöin tarkoitus arvioida, miksi tavoitteisiin ei päästy, ja miten asia lopulta toteutettiin. Valintojen perustelemisen ja tavoitteiden saavuttaminen on oleellista ja tärkeää opinnäytetyöprosessin arvioinnissa. (Vilka, Airaksinen 2003, 154-155.)

Opinnäytetyön tekijän tavoitteena oli tutustua ja lisätä ymmärrystä ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin ilmiöihin ja niiden taustatekijöihin liittyen työhyvinvointiin yleisesti ja sosiaalialalla. Kehittämistyön tavoitteena oli tutkia menetelmällisiä ratkaisuja taustalla oleviin ilmiöihin hyvinvoinnin tukemiseksi yleisesti sekä työelämässä. Koska kehittämistyö oli tietoperustaltaan ja tutkimuksen asettelultaan enemmän ilmiö- eikä organisaatiolähtöinen ja kehittämistyön

aineisto perustui jo olemassa oleviin menetelmiin sekä tutkimustietoon, ei aineistonkeruuta toteutettu suoraan kohderyhmiltä eli asiakkailta ja työntekijöiltä. Tutkimuksessa ei myöskään pyritty tuottamaan uutta tietoa vaan soveltamaan olemassa olevia teorioita ja menetelmiä luoden niitä täydentävä kokonaisuus vastaten tutkimuksen taustalla olevien ilmiöiden haasteisiin. Tekijän asiantuntijuus ilmiöiden yhteiskunnallisiin teemoihin liittyen lisääntyi sekä tavoite teorian soveltamisesta käytäntöön työ- ja henkilökohtaisessa elämässä toteutui. Menetelmällinen osaaminen ja digitaalisten työkalujen käyttö kehittämistyössä lisäsi kompetensseja toimia ammatillisena soveltaen opittua teoriaa myöhemmin toisessa kontekstissa. Kehitetty tehtävä- ja ohjausmateriaali toimii tekijälle jatkossa oman työhyvinvoinnin ylläpitävänä tekijänä sekä ohjausmenetelmänä sosiaalialalla.

Tutkimukselle laaditun alkuperäisen suunnitelman mukaisesti kehittämistyön tavoitteena oli lisätä psykologisen joustavuuden kehittymistä sosiaalialan työntekijöillä ja asiakkailla, tarkemmin toimeksiantajan lastensuojelun asiakastyössä. Koska aika oli tarkoin rajattu opinnäytetyölle tekijän osalta, laajempi tutkimustyö kyseisen ominaisuuden kehittymisestä ja lisääntymisestä, sen seurannasta ja arvioinnista jäi pois. Tutkimus- ja kehittämistyön tavoitteeksi muotoutui psykologisen joustavuuden lisäämisen mahdollistaminen ja tukeminen kehittämistyössä tuotetun materiaalin avulla. Tehtävien ja harjoitteiden käyttämisestä henkilökohtaisessa tai ammatillisessa kasvussa ja kompetenssien kehittymisestä jää henkilön omalle vastuulle. Kehitetty materiaali täyttää helppokäyttöisyyden, visuaalisuuden ja selkeyden osalta sille asetettuja tavoitteita. Materiaaliin kootut ääni- ja pohdintaharjoitteet toimivat myös itsenäisinä osina ja niiden myötä on helppo palata aiheeseen sopivana ajankohtana. Ääniharjoitteet toimivat myös nopeana palautumisena ja muistutuksena pysähtymisen, tietoisien läsnäolon ja lempeän itsemyötätunnon äärelle.

Kehittämistyön kohderyhmien ja kehittämisprosessin kannalta olisi tekijän oman arvion mukaan jälkikäteen saattanut olla hyödyllistä toteuttaa materiaalin esittely laajemmalle työntekijäjoukolle toiminnallisena osiona ja ryhmänohjauksena etäyhteydellä. Materiaalin läpikäynti ohjatusti työntekijöille olisi saattanut antaa erilaisen valmiuden ja motivaation työntekijöille käyttää ja kokeilla sitä itsenäisesti ja työssään. Toive alustuksesta materiaaliin tuli myös esiin työntekijän palautteessa. Tutkimuksellisuuden merkitystä ja luotettavuutta voidaan pohtia kriittisesti kehittämisprosessiin ja arviointiin osallistettujen ja osallistuneiden työntekijöiden ja asiakkaiden vähäisen määrän vuoksi. Työntekijöiden osallistumisen motivointia opinnäytetyöhön ja yrityksen MES®- koulutusten materiaalin sekä työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisen kehittämiseen olisi voitu toteuttaa toisella tavalla. Osallistumisella on erona osallistamiseen ajatus toiminnan vapaaehtoisuudesta. Suunnitteluvaiheessa toimeksiantajan kanssa asiaa pohdittaessa ratkaisuksi valikoitui päätös jakaa materiaali työntekijöille heidän oppimisolustallaan toimeksiantajan esittelemänä ja pyynnöstä tutustua ja käyttää sitä itsenäisesti. Tämä oli myös osatavoitteena materiaalin kehittämisessä ja kriteerinä sen käytettävyydessä osana heidän palveluitaan. Materiaaliin oli luotu selkeä ohjeistus itsenäistä käyttöä varten. Koska

aihepiiri ja teema oli myös tuttua jo työntekijöiden käymän MES®-koulutuksen kautta, ei varsinaiseen kohderyhmä kohtaiseen toiminnalliseen osuuteen ja ohjaukseen nähty tarvetta osana kehittämistyötä. Tekijän toiveeseen ja tavoitteeseen asiakkaiden ja työntekijöiden osallistumisesta laajemmin osana heille suunnatun materiaalin kehittämisprosessiin ei tältä osin toteutunut. Pieneltä osallistujamäärältä saatu monipuolinen palaute oli kuitenkin tärkeä osa prosessia ja valmista tuotosta.

Toimeksiantaja arvioi kehittämistyölle asetettujen tavoitteiden toteutuneen heidän koulutuspalveluiden sisällöllisten teemojen yhteneväisyyden, menetelmällisten valintojen sekä tuotoksen helppokäyttöisyyden osalta. Tehtävä- ja ohjausmateriaalin käytettävyys kokonaisuudessaan osana heidän MES® -koulutuksiaan arvioitiin toimivaksi aiheisiin ja tehtäviin herättelevänä osiona. Osa tuotetusta tehtävämateriaalista arvioitiin sopivan suoraan heidän tehtäväkokonaisuksiinsa kuten tehtävä- ja työkirjan kolmanteen osioon aiheena Tulevaisuus ja riittävän hyvät elämäntaidot. He arvioivat myös pystyvänsä käyttämään osia kokonaisuudesta kuten pelkkiä äänirentoutusharjoitteita tai kirjallisia pohdintaosuuksia. Toimeksiantaja näki mahdollisuuden käyttää tehtäväkokonaisuutta yrityksen uusien työntekijöiden perehdyttämisvaihetta: Tehtäväkokonaisuuden ja harjoitteiden avulla työntekijät saavat käsityksen ja kokemuksen yrityksen toiminnassa käytetyistä arvoista, toimintatavoista ja sekä työmenetelmistä. Jatkokehittämissuhteena esitettiin tehtävämateriaalin toteuttaminen mahdollisesti kokonaisuudessaan myös äänikirjan tapaisena tallenteena tulevaisuudessa, jolloin sen käytettävyys olisi vielä nykyistä monipuolisempaa. Viimeistelyvaiheessa palautteiden ja arvioinnin jälkeen tehtävä- ja ohjausmateriaaliin tehtiin toimeksiantajan kanssa yhteisesti sovitut muutokset ja korjaukset. Viimeistelytuotos on yrityksen Cear2Learn- oppimisalustalla, jossa se on jatkosakin vapaasti työntekijöiden käytettävissä.

10 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön tutkimus on eettisesti hyväksyttävä ja luotettava kun tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytäntöjen edellyttämällä tavalla (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Opinnäytetyön laatu turvataan noudattamalla periaatteita, jotka ohjaavat kaikkea tieteellistä tutkimustoimintaa (Arene ry 2020). Opinnäytetyön tekijän on hallittava hyvä tieteellinen käytäntö ja sen tuoma vastuu sekä eettisen arvioinnin lähtökohdat, niiden tarpeellisuus ja menettely (Arene ry 2020, 15-18). Tutkimuksen tekijällä on eettinen vastuu tutkimuksesta ja toteutuksen vaiheista. Tutkimuksen tekijän tulee esittää havaintonsa ja tulkintansa tutkimuksen viitekehyksen kautta. (Heikkilä 2001, 177.)

Toiminnallisessa ja kehittämismuotoisessa tutkimustyössä tulee huomioida voimavaraperustaisuus ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus. Tutkimuksen tekijä vastaa siitä, että haastatelluilta

kerättyä materiaalia on käsitelty luottamuksellisesti ja asianmukaisesti. Aineiston keruun tulee perustua hyvään vuorovaikutuskäytäntöön ja luottamuksellisuuteen. (Kivistö 2017, 25-26.) Opinnäytetyössä ei ole esitetty henkilötietoja ja kehittämistyöhön, palautteisiin sekä arviointiin osallistuneita on informoitu aineiston julkaisemisesta opinnäytetyössä. Toimeksiantajan haastattelun myötä kerätty aineisto on ollut vain tekijän käytössä. Palautekysely on lähetetty toimeksiantajan välityksellä yrityksen omissa viestintäkanavissa, ja henkilötietoja ei ole tullut tutkimuksen tekijälle tietoon. Tutkimuksen teoriapohjan keruu on toteutettu hyviä tieteellisiä käytäntöjä noudattaen ja tekstien alkuperää kunnioittaen. Lähdeaineisto on arvioitu luotettavuuden, sekä käytettävyyden näkökulmasta. Opinnäytetyö tarkastetaan plagiointia arvioivalla ohjelmalla.

Toiminnallisen kehittämistyön luotettavuuden arvioinnissa on olennaista tarkastella aineiston keräämisen prosessia, dokumentointia ja analysointia. Luotettavuuden kannalta on merkittävää selvittävää mikä on kehittämistyön tehtävä ja mikä on tehtävän kannalta olennaista tietoa. Luotettavuutta arvioidessa tulee tarkastella myös kehittämistyön sovellettavuutta työelämään. Luotettavuutta arvioidessa merkittävässä asemassa on myös käytetty tutkimusote. Tutkimusotteen tulee tehdä oikeutta tutkittavalle ilmiölle. Kehittämistyön validiteetti kertoo miten kehittämistyön tulokset vastaavat todellisuutta ja ovatko ne yleistettäviä. Validiteetti kertoo myös, onko teoreettisten käsitteiden yhdistäminen kehittämistyön kohteena olevaan tuotteeseen toteutunut. (Karjalainen, Kivirinta, Nylund, Valtonen, & Vesterinen 2020.)

Opinnäytetyön teoreettinen aineisto kerättiin arvioiden lähteiden oikeellisuutta, ajankohtaisuutta ja niiden kehittämistyölle tuomaa merkitystä arvioiden. Olennaista kehittämistyössä oli taustatutkimusaineiston ajankohtaisuus vastaten kehittämistyölle asetettuja sisällöllisiä ja menetelmällisiä tavoitteita. Aineistoksi valikoitiin mahdollisimman uutta tutkimustietoa sekä kehittämistyötä tukevaa materiaalia. Aineistoa käsiteltiin alkuperäisiä tekijöitä kunnioittaen. Opinnäytetyössä käsitellyt aiheet, ilmiöt sekä taustateoriat ovat varsin laajoja ja moniulotteisia, ja niiden rajaaminen nousi merkittäväksi tekijäksi. Aineiston rajausta tehtiin esitellen taustateorioina ja ilmiöinä kehittämistyön kohteen oleellisten käsitteiden esittely. Kehittämistyön suuntaaminen etäohjauksellisen aineiston tuottamiseen perustui sosiaalialan digitaalisten palveluiden kehittämisen tarpeeseen ja ajankohtaisuuteen. Kehittämistyön kohderyhmän valinta perustui lastensuojelun sosiaaliohjauksen menetelmällisyyden kehittämistarpeisiin. Psykologisen joustavuuden teoria ohjasi kehittämistyön tuotoksen menetelmällisiä valintoja. Laajasta aineistosta kehittämistyölle olennaista rajausta tehtiin siten, että digitaalisuutta, ryhmäohjauksen teoriaa, työuupumusta tai korona pandemiaa käsiteltiin suhteellisen vähän muuhun aineistoon nähden.

Opinnäytetyön luotettavuuden arviointiin on käytetty Hirsijärven, Remeksen ja Sajavaaran (2018) teoksen Tutki ja kirjoita arviointikriteeristöä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa, kehittää ja uudistaa työelämää hyödyttäviä käytäntöjä. Opinnäytetyön aiheen valinta vastasi

työelämän, asiakastyön sekä laajemmin itsensä kehittämisen ja hyvinvoinnin edistämisen osa-alueiden kehittämistarpeisiin. Aiheenvaihtoa tuki sen ajankohtaisuus kaikki opinnäytetyön osa-alueet huomioiden. Kehittämistyön lähtökohtana oli työelämästä noussut kysyntä etänä toteutettavalle sosiaalialan palvelulle sekä työhyvinvoinnin tukemiseen. Kysyntään vastattiin tuottamalla hyvinvointia ja psykologista joustavuutta lisäävä digitaalinen sosiaaliohjaukseen sopiva tehtävämateriaali kokonaisuus, joka soveltuu myös etäohjaukseen. Opinnäytetyön tuotos vastaa opinnäytetyön tekijän omiin tavoitteisiin saada käyttöön etäohjaukseen soveltuva menetelmällistä tehtävämateriaalia. Tuotos vastaa myös ajankohtaisiin sosiaalialan kehittämistyön tarpeisiin eli palveluiden saatavuuden varmistamiseen, digitaalisten ja etäohjauksellisten palveluiden kehittämiseen sekä niin asiakkaiden kuin työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen.

Opinnäytetyö on suunnattu sosiaalialan ammattilaisille tavoitteena innostaa alan ammattilaisia asiakaslähtöiseen ja rohkeaan ohjaustyöhön sekä etäpalveluiden ja menetelmällisten materiaalien käyttämiseen ja innovoivaan tuottamiseen. Opinnäytetyön tekijän vaikutus kehittämisprosessiin on merkittävä, koska kehitystyö vastaa tekijän oman ammattiosaamisen kehittämiseen ja täydentämiseen. Tekijän vaikutusta tuotoksen kehittämisprosessissa on pyritty rajaamaan kriittisellä tarkastelulla sekä toimeksiantajan edustajan, heidän työntekijöidensä ja asiakkaidensa kuulemisella. Sisällöntuottamisessa olennaista on, että tekijä ei ihastu liikaa ideoihinsa ja suunnitelmiinsa vaan pystyy irrottautumaan toimimattomista ratkaisuista. Lisäksi tekijä tarvitsee kykyä ottaa vastaan palautetta ja arvioita sekä muokata tuotosta näiden mukaisesti. Viimeistelyvaiheessa tuotoksen kokeiluversiota muokattiin toimeksiantajan kanssa sovitusti palautteiden perusteella kohderyhmille toimivammaksi kokonaisuudeksi.

11 Loppupohdinta

Loppupohdinnassa valitsin käydä yhteenvedona läpi opinnäytetyön tietoperustasta ja aineistosta tekemiäni havaintoja ja oppimaani, varsinaisesti kuvailematta opinnäytetyöprosessia tai siinä jo esitettyjä teorioita. Opinnäytetyössä esitellyllä laajalla ilmiöihin pohjautuvalla tietoperustalla ja aineistolla halusin tuoda esiin ongelmien moninaisia ja toisiinsa yhteydessä olevia seurauksia. Aineiston myötä halusin tukea kehittämisessä toteutetun materiaalin taustaa nähdä ihminen ja yksilö kokonaisvaltaisena, moniulotteisena osana yhteiskuntaa, jossa olemme kaikki vastuussa toisistamme. Kokonaisvaltaisemman lähestymistavan tukemiseksi ollaan myös Suomessa sosiaalialalla tartuttu systeemisen ja traumainformoidun lähestymis- ja työtavan laajempaan käyttöön.

Aineistossa tuli ilmi kuinka sosiaalialalla käytetyillä menetelmillä on suuri vaikutus niin asiakkaiden kuin työntekijöiden hyvinvointiin. Aineistosta nousi toistuvasti esiin kuinka merkittävä

tekijä yksittäisen henkilön panostus henkilökohtaiseen kasvutarinaan ja hyvinvointiin on, yhtäläillä kuin on kollektiivisen hyvinvoinnin luominen ja kannattelemisen. Aineistosta nousi esiin vahvasti kollektiivisen vastuun kantaminen pelkän yksilön vastuun sijaan. Uusliberalistinen yksilökeskeinen ajattelu- ja toimintamalli on liialti painottanut yksilön vastuuta hyvinvoinnista. Tulevaisuudessa niin sosiaalialalla kuin yleisesti työuupumuksen ennaltaehkäisevänä tekijänä nähdään jokaisen henkilökohtainen kasvutarina ja elämäkokemukset sekä niiden merkitysten tutkiminen osana työhyvinvointia. Tietoisuustaitojen kehittäjä Jon Kabbat-Zin painottaa jokaisen omaa henkilökohtaista kasvu- ja kokemustaustaa todeten, ettemme voi vaatia toisilta yhtään sen enempää kuin mihin olemme itse valmiita. (Kortelainen, Saari, Väänänen 2014, 102).

Opinnäytetyössä tehdyn taustatyön myötä ymmärryksen sosiaalialan haasteista ja niihin vaikuttavista moninaisista tekijöistä on edistänyt valmiuttani toimia alalla. Ympärillämme vaikuttavista haasteista huolimatta keskiössä olemme aina me ihmiset, niin työntekijät kuin asiakkaat. Voimme olosuhteista huolimatta vaikuttaa lopulta eniten vain itseemme ja siihen miten suhtaudumme itseemme ja ympärillä oleviin ihmisiin, läheisiimme. Tärkeimmän työn teemme itsemme kanssa, joka päivä, jonka jälkeen voimme olla toisille läsnä. Tämä vaatii tietoisuutta itsestämme, tarpeistamme, tunteistamme ja kehostamme olemalla niille läsnä havainnoiden ja tunnistaen. Vain siten pystymme olemaan aidosti yhteydessä toisiin ja luomaan kestäviä, eheitä ja merkityksellisiä kohtaamisia niin itsemme kanssa kuin toisiin.

Tietoisuustaidot ja siinä käytettävät menetelmät ovat olleet jo pitkään käytössä, myös työelämässä. Siitä huolimatta työelämä koetaan enenevässä määrin hyvinvointia haastavana osana alueena. Tietoisuuden läsnäolon harjoittamisen ei tulisi olla vain omahoidollinen yksilökeskeinen menetelmä, jolla lisätään yksilön hyvinvointia ja tuottavuutta. Hyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen ei ole pelkästään yksilön vastuulla oleva asia. Olemme yhteydessä toisiimme erilaisten yhteiskunnallisten rakenteiden ja systeemien kautta. Niissä tulisi syvemmin ja laajemmin ymmärtää oma vastuumme osana jokaisen hyvinvointia. Systeeminen sekä traumainformoitu ajattelu- ja toimintamalli ovat kasvattaneet suosiota sosiaalialalla sekä laajemmin yhteiskunnassa niin Suomessa kuin muualla. Myös näiden toimintamallien keskiössä on ihmisen oma kokemus itsestä suhteessa toisiin. Jotta pystyy ymmärtämään ja kokemaan yhteyttä itseensä, omiin kokemuksiin sekä niiden vaikutusta omiin toimintamalleihin ja hyvinvointiin, on pysähdyttävä tietoisuuden läsnäolon äärelle. Mitä useampi näin tekee, sitä tietoisempi yhteiskunta ja siinä toimivat rakenteet ovat.

Vain tietoisuudesta käsin voi toimia itselleen ja toisille kunnioittavalla tavalla. Tietoisuus sisältää ymmärryksen myös siitä, että meidän on oltava epä tietoisia tullaksemme tietoisiksi. Emme voi koskaan tietää, tai olettaa tietävämmme, mitä toiselle on tapahtunut tai millaisesta kokemusmaailmasta toiset ovat meihin yhteydessä. Meidän tulisi kohdata toisemme tietoisina epä tietoisuudesta. Ymmärtäessämme tämän, ja olemalla tietoisia itsestämme kussakin

hetkessä, voimme kohdata toisemme kunnioittavasti, hyvinvointia edesauttavalla tavalla. Ollessamme uteliaita niin itseämme kuin toisia ja ihmisyyttä kohtaan, pääsemme syvemmälle kohtaamisen ja ymmärtämisen tasolle. Tällainen kohtaaminen luo turvaa ja voi tarkoittaa toiselle aiemman hyvinvointia vahingoittavan kokemuksen korjaavaa kohtaamista. Tällaista kohtaamista edustaa traumainformoitu lähestymistapa.

Yhteiskunnan rakenteissa ihmisten välillä kohtaamattomuutta tapahtuu yllättävän paljon myös asiantuntijoiden ja ammattilaisten osalta. Kohtaamattomuus on hyvinvoinnille vahingollista ja sen osallisuutta elämäntapaan ja hyvinvointiin laajemmin on alettu ymmärtää ja huomioida. Jotta voisimme kohdata toisia, meidän täytyy kuitenkin ensin kohdata itsemme. Tutkimusten mukaan suurella osalla on hyvinvointia vahingoittavia kokemuksia elämän aikana. Jotta emme siirtäisi omia hyvinvointiamme vahingoittavia sisäisiä rakenteita toisiin, meidän tulisi kohdata ennen kaikkea itsemme. Kohtaamisen lisäksi meidän tulisi pyrkiä suhtautumaan itseemme lempeästi ja myötätuntoisesti. Myötätuntoinen suhtautuminen itsen ja toisiin vaikuttaa muihin ominaisuuksiimme ja kykyymme olla vuorovaikutuksessa hyvinvointia edistävällä tavalla kaikkialla yhteiskunnassa. Opinnäytetyön taustatutkimuksessa esiin tulleen aineiston pohjalta voidaan todeta, että toistaiseksi yhteiskunnassamme ei riittävässä määrin kohdata itseämme ja toisiamme myötätuntoisella ja kunnioittavalla tavalla. Tähän viittaavat osittain myös tutkimukset ja tilastot mielenterveyden ja työuupumuksen taustalla. Vastavasti tutkimustulokset ovat osoittaneet kuinka työntekijät ja työyhteisöt ovat hyötäneet MIHA- sekä HOT-menetelmien käytöstä.

Opinnäytetyön toimeksiantajan organisaation toiminnankuvauksessa sekä palveluissa on hienolla tavalla huomioitu yksilön henkilökohtaisen kasvun prosessi moniulotteisella ja syvällisellä tasolla. Toiminta ja palvelut perustuvat työntekijöiden itsetuntemukseen. Näin he pystyvät tekemään työtä vastaavasti asiakkaiden hyväksi tukien heitä itsetuntemuksen prosesseissa. Organisaation edustajan kautta heidän arvonsa ja toimintatapansa tuli myös näkyväksi käytännössä vuorovaikutuksessa prosessin aikana yhteistyötä tehdessä. Näkisin, että Neljä Astetta Oy:n luoman vastaavan henkilökohtaisen kasvuprosessin läpikäyminen auttaisi niin yksilöitä kuin työyhteisöjä laajemmin hyvinvoinnin edistämiseksi. Mielelläni näkisin vastaavan koulutuksen laajemmin osana työelämää ja organisaatioiden työhyvinvointipalveluita. Opinnäytetyö ja siinä kehittämistyönä luotu tehtävämateriaali taustateorioineen on vaikuttanut positiivisella tavalla henkilökohtaisiin ja ammatillisiin kompetenssiini kehittämistyötä tehdessä materiaaliin tutustumisen myötä. Oma kokemukseni Voimavaraharjoitteista oli selkeästi positiivinen ja lempeän itsemyötätunnon kokemusta vahvistava. Näen tehtävämateriaalin arvon sen hyödynnettävyydessä niin työelämässä sosiaalialan ohjaustyössä kuin henkilökohtaisessa elämässä hyvinvointia edistävänä ja ylläpitävänä menetelmällisenä työkaluna.

Lähteet

Painetut

Hellbom, K., Mauro, S., Salo, M. 2006. Johtamisen Nyt- Tietoinen läsnäolo johtajuuden kivi-jalkana. Helsinki: Edita Prima.

Kortelainen, I., Saari, A., Väänänen, M. 2014. Mindfulness ja tieteet -Tietoisuustaidot ja kehotietoisuus monitieteisen tutkimuksen kohteena. Tampere: Juvenes Print.

Matikka, J. 2020. Seuraa punaista lankaa. Tunnista toimintamallisi ihmistyössä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Matthies, A-L. & Svenlin, A-R. & Turtiainen, K. 2021. Aikuissosiaalityö. Tallinna: Gaudeamus.

Pelkonen, A., Sarvela, K. 2020. Yhteinen kieli-Traumatietoutta mielenterveystyöhön. Helsinki: Basam Books.

Pietikäinen, A. 2017. Joustava mieli tukena elämäkriiseissä. Helsinki: Duodecim.

Pösö, T. 2016. Huostaanotto. Lastensuojelun vaativin tehtävä. Tampere: Vastapaino.

Salo, P., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, K. & Hämäläinen, J. 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi, sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Helsinki: Työterveyslaitos.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Sarvela, K., Auvinen, E. 2020. Yhteinen kieli-Traumatietoisuutta ihmisten kohtaamiseen. Helsinki: Basam Books.

Sihlman, J., Kivinen, S. 2022. Työkirja sinulle, monimuotoisen elämän sankari. Lahti: Neljä Astetta Oy.

Silverton, S. 2012. Mindfulness -Tietoinen läsnäolon läpimurto. Helsinki: Schildst & Södert-röms.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Van der Kolk, B. 2017. Jäljet kehossa. Helsinki: Viisas elämä.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Wihuri, A-J., 2014. Mindfulness työssä -Tietoinen läsnäolo vapauttaa onnistumaan. Talentum

Sähköiset

Aaltio, E. & Isokuortti, N. 2019. Systeemisen lastensuojelun toimintamallin pilotointi. Valta-kunnallinen arviointi. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 1.8.2022. [URN ISBN 978-952-343-289-5.pdf \(julkari.fi\)](https://www.julkari.fi/handle/10024/154443)

Arene ry 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. Viitattu 2.8.2022. [https://www.arene.fi/wp-](https://www.arene.fi/wp-content/uploads/2020/08/Opinnäytetöiden_eettiset_suositukset_2020.pdf)

[content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382](https://www.duodecim.fi/content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382)

Duodecim terveyskirjasto 2017. Psykologinen joustavuus kriiseissä ehkäisee masennusta. <https://www.duodecim.fi/2017/10/19/psykologinen-joustavuus-kriiseissa-ehkaisee-masennusta/>

Fallot, R. & Harris, M. 2009. Creating Cultures of Trauma-Informed Care. A Self-Assessment and Planning Protocol. Community Connections/Version2.1/4-09. Viitattu 25.8.2022. <https://traumainformedoregon.org/wp-content/uploads/2014/10/CCTIC-A-Self-Assessment-and-Planning-Protocol.pdf>

Hiilamo, H. 2022. Lastensuojelulain kokonaisuudistuksen valmistelu. STM mediainfo 18.5.2022. Viitattu 24.7.2022. [Lastensuojelu mediatilaisuus 18 05 2022 \(stm.fi\)](https://stm.fi/lastensuojelu-mediatilaisuus-18-05-2022)

Honkasalo, E. 2019. Psykologinen joustavuus - mitä se on ja mitä hyötyä siitä voi olla stressinhallinnalle? Viitattu 20.7.2022. <https://blogit.utu.fi/johtaminenjaorganisointi/psykologinen-joustavuus-mita-se-on-ja-mita-hyotyta-siita-voi-olla-stressinhallinnalle/>

HUS 2022. Kaltoinkohtelusta aiheutuva oireilu lapsella. Viitattu 28.7.2022. <https://www.hus.fi/potilaalle/hoidot-ja-tutkimukset/lapset-ja-nuoret/kaltoinkohtelusta-aiheutuva-oireilu-lapsella>

Hytti, T. 2020. Miten sosiaalisessa kuntoutuksessa voi hyödyntää etäkuntoutuksen ja digisosi-aalitiön mahdollisuuksia? Viitattu 18.7.2022. https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Miten-sosiaalisessa-kuntoutuksessa-voidaan-hyodyntaa-etakuntoutuksen-ja-digisosi-aalitiion-mahdollisuuksia-Hytti-05-2020_0.pdf

Hyväri, S., Vuokila-Oikonen, P. 2020. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. Diakin kirjasto. Viitattu 12.8.2022. <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642#kehi>

Härkönen, U. 2008. Teorian ja tutkimuskohteen vuorovaikutus- Bronfenbrennerin ekologinen systeemiteoria ihmisen kehittymisestä. Teoksessa Anneli Niikko, Ismo Pellikka & Erkki Savolainen. Oppimista, opetusta, monitieteisyyttä. Kirjoituksia kuninkaankartanonmäeltä. Joensuun yliopisto: Savonlinnan opettajankoulutuslaitos. Viitattu 22.7.2022. <http://sokl.uef.fi/verkko-julkaisut>

Kansanterveyslaitos 2018. Sairausvakuutustilasto. Viitattu 16.6.2022. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305554/Kelan_sairausvakuutustilasto_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Kansanterveyslaitos 2019. Sairausvakuutustilasto. Viitattu 16.6.2022. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/317245/Kelan%20sairausvakuutustilasto%202019.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Kansanterveyslaitos 2020. Sairausvakuutustilasto. Viitattu 16.6.2022. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/334684/Kelan_sairausvakuutustilasto_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Karjalainen, A., Kivirinta, M., Nylund, M., Valtonen, M. & Vesterinen, O. 2020. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.8.2022. <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4882099>

Kauppara, T., Kiiski, K. & Lehtonen, M. 2018. Sähköhelmenkalastus - Sosiaalihuollon sähköisten palvelujen nykytila ja kehittämistarpeet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja

- muistioita 14/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 8.7.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160653/STM_rap_14_2018.pdf
- Kestilä, S. 2016. Nuoreksi aikuiseksi epävakaassa kasvuympäristössä: nuorten kokemuksia arjessa selviytymisestä ja kasvuolosuhteista lastensuojelulapsena. Väitöskirja. Kasvatustieteiden tiedekunta. Oulun yliopisto. Viitattu 22.7.2022. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526211961>.
- Kesti, H-R., Kivinen, M. 2016. Mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisen intervention vaikutukset työn imuun ja sen ulottuvuuksiin sekä psykologinen joustavuus välittävänä tekijänä. Pro gradu -tutkielma. Psykologian laitos. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 17.7.2022. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/53183/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201703051577.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kivistö, M. 2017. Sosiaalityö digitalisaatiossa ja eettisyyden vaade. Teoksessa Kivistö, M. & Koskiluoma, K. 2021. Nyt on sosiaaliohjauksen aika. Talentia lehden verkkojulkaisu. Viitattu 11.7.2022. <https://www.talentia-lehti.fi/nyt-on-sosiaaliohjauksen-aika/>
- Kuntaliitto 2017. Sosiaalityö, sosiaaliohjaus ja omatyöntekijä. Viitattu 11.7.2022. <https://www.kuntaliitto.fi/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaalihuolto/sosiaalityo-sosiaaliohjausja-omatyontekija>
- Lammintakanen, J., Rissanen, S., Peronmaa-Hanska, E., Joensuu, M. & Ruottu, T. 2016. Johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Monialaisen ja ammattiryhmäkohtaisen toiminnan käytännöt ja rakenteet. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 10.7.2022. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79134/STMraportti_johtaminen%20ja%20kehitt%c3%a4minen%20sosiaali-%20ja%20terveydenhuollossa23123016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lastensuojelulaki 417/2007. Viitattu 17.6.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Matthies, A-L., Svenlin, A-R., Turtiainen, K. 2021. Aikuissosiaalityö: tieto, käytäntö ja vaikuttavuus. E-kirja. Gaudeamus Oy. Viitattu 20.6.2022. [Aikuissosiaalityö: Tieto, käytäntö ja vaikuttavuus | Ellibs Lukuohjelma \(ellibslibrary.com\)](https://www.ellibslibrary.com/ellibs-lukuohjelma)
- Musakka, H. 2020. Sosiaalityöntekijöiden työuupumisen ennaltaehkäisy tietoisuustaitojen avulla. Viitattu 8.7.2022. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/68406/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202004012617.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neljä Astetta Oy 2022. Viitattu 27.6.2022. [Neljä Astetta Oy - Elämän mittaisia muutoksia \(4asetta.fi\)](https://www.neljaastetta.fi)
- Ollikainen, T. 2021. Digi osana sosiaalityötä. Talentia lehden verkkojulkaisu. Viitattu 14.7.2022. <https://www.talentia-lehti.fi/digi-osana-sosiaalityota/>
- Paakkala, T-M. 2022. Toimeksiantajan edustajan haastattelu 13.6.2022. Neljä Astetta Oy. Lahti.
- Peltoniemi, M. & Sarvela, K. Traumacafe 21.10.2020. Keskusteluja traumasta ja traumainformoidusta liikkeestä. Viitattu 25.8.2022. <https://www.youtube.com/watch>
- Pitkänen, Miia. 2008. Yhteiseen elämään - Huostassapidon lopettaminen lastensuojelun toimenpiteenä. Lisensiaatintutkimus. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Helsingin yliopisto. Viitattu 22.7.2022. <http://www.socca.fi/kehittaminen>.
- Puolakanaho, A., Kinnunen, S. & Lappalainen R. 2016. Mindfulness-, hyväksyntä- ja arvopohjaisen (MIHA) ohjelman vaikuttavuus työuupumusoireiden lievittäjänä. Tutkimusyhteenvedo

- Muupu-hankkeesta. Viitattu 7.7.2022. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/48947/978-951-39-6562-4_muupu_loppuraportti.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Päykkönen, K. (toim.) Sosiaalityö digitalisaatiossa. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 58. Viitattu 2.8.2022. https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63035/Sosiaalityo_digitalisaatiossa_pdfA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Raivio, H. 2018. Enemmän sosiaalista toimintakykyä, lisää osallisuutta! Yhteiskehittäen vaikuttavampaa sosiaalista kuntoutusta. Sosiaalisen kuntoutuksen kehittämishankkeen (SOSKU) 2015-2018 loppuraportti. Työpapereita 7/2018. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 15.7.2022. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136144/URN_ISBN_978-952-343-070-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saramäki, L. 2019. Suomen hallintomallia etsimässä. Jyväskylän Yliopisto. Viitattu 15.7.2022. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/63601/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201904252267.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sarvela, K., Kuvajainen, M. 2021. Traumatietoisuus luo kestävää vuorovaikutusta. Viitattu 38.7.2022. <https://uasjournal.fi/4-2021/traumatietoisuus-luo-kestavaa-vuorovaikutusta/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Viitattu 17.7.2022. <https://stm.fi/lastensuojelulain-muutokset>
- Sosiaali ja terveys ry 2020. Sosiaalibarometri 2020. Poikkeustilanne muutti sosiaalityötä - miten asiakkaat pärjäävät? Videotallenne. Viitattu 20.7.2022. <https://www.youtube.com/watch?v=nYp8hWXWtKc>
- SOSTE 2020. Sosiaalibarometri 2020. Helsinki. Viitattu 1.8.2022. [https://www.soste.fi/sosiaalibarom_sosiaalibarometrin_\(2020\)_tulokset_sosiaalibarometri2020](https://www.soste.fi/sosiaalibarom_sosiaalibarometrin_(2020)_tulokset_sosiaalibarometri2020)
- STT info 2020. Uudenlainen lyhyt joustavuutta ja läsnäoloa lisäävä ohjelma lievittää työuupumusta. Jyväskylän yliopiston julkaisu. Viitattu 10.7.2022. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/uudenlainen-lyhyt-joustavuutta-ja-lasnaoloa-lisaava-ohjelma-lievittaa-tyouupumusta?publishe-rid=69817172&releaseld=69872773>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Lastensuojelu. Viitattu 15.7.2022. [Lastensuojelun avo-huolto - THL](https://thl.fi/lastensuojelun-avo-huolto)
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022. Työskentely lapsen ja läheisten kanssa huostaanotto-vaiheessa. Viitattu 26.7.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyopro-sessi/huostaanotto/tyoskentely-lapsen-ja-laheisten-kanssa-huostaanottovaiheessa>
- Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2021. Sote-uudistus. Viitattu 24.7.2022. <https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/tulevaisuuden-sosiaali-ja-terveyskeskus>
- Tietoarkisto 2022. Laadullinen sisällönanalyysi. Viitattu 28.9.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 2.8.2022. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Valtioneuvosto 2021. Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote. Viitattu 17.7.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/lastensuojelulain-muutosehdotukset-lausunnolla>
- Vierula, T. 2016. Huostaanoton käynnistämät suhteet ja prosessit vanhempien henkilökohtaisessa elämässä. [Huostaanotto - Lastensuojelun vaativin tehtävä.](#)

Ylinen, T. Eronen, T. 2019. MES® - ohjelman koetut hyödyt vanhempien kertomana. Tampereen Yliopisto. Viitattu 22.7.2022. [978-952-03-1269-5.pdf \(tuni.fi\)](#)

Liitteet

Liite 1: Toimeksiantajan haastattelu	55
Liite 2: Tehtävä- ja ohjausmateriaali.....	56
Liite 3: Palautekysely	57
Liite 4: Palautekyselyn vastaukset	59

Kuviot

Kuvio 1: Hyväksymis- ja omistautumisterapeuttiset prosessit ja työkalut

Kuvio 2: Konstruktivistisen kehittämistyön malli

Kuvio 3: Hyväksymis- ja omistautumisterapeuttiset prosessit ja taidot

Liite 1: Toimeksiantajan haastattelu

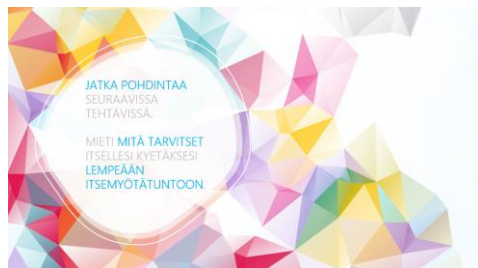
Neljä Astetta Oy

10.6.2022

HAASTATTELU (aineistonkeruu opinnäytetyötä varten) 14.6.2022

- 1) Miten kuvailisit käyttämäne MES® -ohjelman ja koulutusten tavoitteita? Mikä on niiden tärkein tavoite?
- 2) Kuka on luonut MES® -ohjelman ja -koulutukset sekä niiden sisällöt? Mistä koulutusten tarve ja ajatus on lähtöisin?
- 3) Mihin niiden sisällöt perustuvat?
- 4) Missä kaikkialla MES® -ohjelma ja koulutukset ovat käytössä? Missä näkisitte niitä voitavan vielä hyödyntää tulevaisuudessa?
- 5) Ketkä/minkä alan ammattilaiset teillä toimivat MES® kouluttajina?
- 6) Mitä menetelmiä teillä on käytössä MES® koulutuksissa: Työntekijät/asiakkaat?
- 7) Käytättekö Mindfulness-, hyväksyntä-, ja arvopohjaisia (MIHA)-menetelmiä koulutuksissanne (jos käytätte niin millaisia)?
- 8) Ketkä ovat MES® -koulutustenne asiakkaita?
- 9) Millaista palautetta koulutuksista on saatu osallistujilta?
- 10) Onko palautteissa tullut esiin kehittämiskohteita menetelmiin/sisältöihin (jos on niin millaisia)?
- 11) Mitä toiveita teillä on opinnäytetyössä tuotettaviin digitaalisiin ohjausmateriaaleihin sisällöllisesti/menetelmällisesti?
- 12) Miten/milloin pystytte hyödyntämään/käyttämään/jakamaan opinnäytetyössä tuotettuja ohjausmateriaaleja MES® koulutuksissanne tai muussa asiakastyössä/toiminnassanne?
- 13) Mitä toiveita teillä on opinnäytetyössä tuotetun ohjausmateriaalin arvioinnin ja palautteen antamisen tavalle?
- 14) Mitä kysymyksiä/toiveita/tavoitteita teillä on opinnäytetyöstä/kehittämistyöstä?

Liite 2: Tehtävä- ja ohjausmateriaali



Liite 3: Palautekysely

Tämä palautekysely on osa Neljä Astetta Oy:lle tekemääni Laurea- ammattikorkeakoulun sosiaalialan opinnäytetyötä **Psykologinen joustavuus sosiaalialan asiakastyössä - menetelmiä ja työkaluja digitaaliseen ohjaustyöhön**. Osana kehittämismuotoista opinnäytetyötä olen tuottanut Neljä Astetta Oy:n MES® -ohjelman mukaista etäohjauksellista digitaalista tehtävämateriaalia niin työntekijöille kuin asiakkaille soveltuvaksi. **Voimavaraharjoitteet lempeään itsemtyötuntoon -tehtävämateriaali** soveltuu yksilö- ja ryhmänohjaukseen joko itsenäisesti tai ohjatusti tehtäväksi. Mikäli olet työntekijänä itse käynyt tehtäväkokonaisuuden läpi tai käyttänyt sitä asiakastyössä, toivon että täytät tämän kyselyn antaaksesi palautetta ja kehittämisehdotuksia tiistaihin **20.9 mennessä**. Kiitos yhteistyöstä!

Huomioithan palautteenannossa kolme näkökulmaa: A Kokemus ohjaajana B Asiakkaan kokemus sekä C Työntekijän oma henkilökohtainen kokemus (mikäli olet tehnyt tehtäväkokonaisuuden).

1. Mitä osia teit (*teetit) tehtäväkokonaisuudesta? Teitkö (teetitkö) osiot itsenäisesti, ohjatusti, ryhmässä? Teitkö (teetitkö) tehtävät etäyhteydellä/lähitapaamisella?

A Ohjaaja (*teetit):

B Asiakas:

C Työntekijä (omakohtainen):

2. Millaisena koit tehtävät?

A Kokemus ohjaajana:

B Asiakkaan kokemus:

C Työntekijän oma henkilökohtainen kokemus:

3. Oliko tehtävämateriaali loogisesti etenevä kokonaisuus?

A Kokemus ohjaajana:

B Asiakkaan kokemus:

C Työntekijän oma henkilökohtainen kokemus:

4. Miten hyödyit kuunteluharjoitteista?

A Kokemus ohjaajana:

B Asiakkaan kokemus:

C Työntekijän oma henkilökohtainen kokemus:

5. Miten hyödyit kirjallisista harjoitteista?

A Kokemus ohjaajana:

B Asiakkaan kokemus:

C Työntekijän oma henkilökohtainen kokemus:

6. Mitä lisäksiit tehtäväkokonaisuuteen?

A Kokemus ohjaajana:

B Asiakkaan kokemus:

C Työntekijän oma henkilökohtainen kokemus:

- 1. Mitä jättäisit pois tehtäväkokonaisuudesta?**
 - A Kokemus ohjaajana:
 - B Asiakkaan kokemus:
 - C Työntekijän oma henkilökohtainen kokemus:

- 2. Mitä ajatuksia/oivalluksia sinulle jäi tehtävämateriaalista?**
 - A Kokemus ohjaajana:
 - B Asiakkaan kokemus:
 - C Työntekijän oma henkilökohtainen kokemus:

- 3. Miten materiaali sopii mielestäsi MES®-ohjelmaan?**
 - A Kokemus ohjaajana:
 - B Asiakkaan kokemus:
 - C Työntekijän oma henkilökohtainen kokemus:

- 4. Vapaa palaute**
 - A Ohjaaja:
 - B Asiakas:
 - C Työntekijä (omakohtainen):

Kiitos palautteesta!

Ystävällisesti,
Tea-Maria Paakkala
Sosionomi opiskelija
Laurea-ammattikorkeakoulu

Liite 4: Voimavaraharjoite palautekysely työntekijöille

Voimavaraharjoite palautekysely
työntekijälle

21.09.2022, 21:39

Raportti

Ensimmäinen vastaus	23.08.2022, 11:12
Viimeinen vastaus	12.09.2022, 20:00

Kyselyn perustiedot

Kyselyn nimi	Voimavaraharjoite palautekysely työntekijälle
Kyselyn aihe	Voimavaraharjoite palautekysely työntekijälle
Julkaisupäivämäärä	16.08.2022, 12:06
Julkaisun päättymispäivä	30.09.2022, 00:00

6. 3.Oliko tehtävämateriali loogisesti etenevä kokonaisuus?

Kysymyksen tyyppi	Teksti
Vastauksia yhteensä	6

Vastaukset	#ID	Vastaus
	884838	kyllä
	900177	Eteneminen tuntui loogiselta.
	901006	Oli
	902765	Kyllä oli. Oikein helposti seurattava ja johdonmukainen.
	903201	Kyllä
	903956	Kyllä

18. 9. Miten materiaali sopii mielestäsi MES®-ohjelmaan?

Kysymyksen tyyppi	Teksti														
Vastauksia yhteensä	6														
Vastaukset	<table border="1"> <thead> <tr> <th>#ID</th> <th>Vastaus</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>884838</td> <td>tukee MESsiä</td> </tr> <tr> <td>900177</td> <td>Uskoakseni sopii hyvin.</td> </tr> <tr> <td>901006</td> <td>Osittain kyllä</td> </tr> <tr> <td>902765</td> <td>Mielestäni hyvin. Näin paljon yhtymäkohtia ja samaa teemaa käsiteltävän.</td> </tr> <tr> <td>903201</td> <td>Sopii hyvin MESohjelmaan</td> </tr> <tr> <td>903956</td> <td>Viimeinen tehtävä sopii osaksi MES:iä</td> </tr> </tbody> </table>	#ID	Vastaus	884838	tukee MESsiä	900177	Uskoakseni sopii hyvin.	901006	Osittain kyllä	902765	Mielestäni hyvin. Näin paljon yhtymäkohtia ja samaa teemaa käsiteltävän.	903201	Sopii hyvin MESohjelmaan	903956	Viimeinen tehtävä sopii osaksi MES:iä
	#ID	Vastaus													
	884838	tukee MESsiä													
	900177	Uskoakseni sopii hyvin.													
	901006	Osittain kyllä													
	902765	Mielestäni hyvin. Näin paljon yhtymäkohtia ja samaa teemaa käsiteltävän.													
	903201	Sopii hyvin MESohjelmaan													
	903956	Viimeinen tehtävä sopii osaksi MES:iä													

10. 5. Miten hyödyit kirjallisista harjoitteista?

Kysymyksen tyyppi	Teksti	
Vastauksia yhteensä	6	
Vastaukset	#ID	Vastaus
	884838	Pistivät pohtimaan asiaa oikeasti omalta kannalta.
	900177	Omat tarpeet tulivat näkyvämmiksi, pääsin harjoittelemaan lempeämpää suhtautumista itsseen.
	901006	Oli hyvä kokemus
	902765	Tärkeänä tukena kuuntelulle.
	903201	Hyviä harjoitteita, kirjoittaminen konkretisoi asiaa, vie sen syvemmälle tasolle
	903956	Olivat helppoja tehdä. Hyvää kertausta aiheesta.

16. 8. Mitä ajatuksia/oivalluksia sinulle jäi tehtävämateriaalista?

Kysymyksen tyyppi	Teksti	
Vastauksia yhteensä	6	
Vastaukset	#ID	Vastaus
	884838	Jakaisin materiaalin kahteen eri osioon. Koen, että asiakkaiden kannalta on liian pitkä.
	900177	Se, kuinka helppoa parhaimmillaan itsemyötätunnon löytäminen hetkittäin on, vaikka kyse onkin suuresta asiasta.
	901006	Oli hyvä kokemus
	902765	Se että pystyn moneen asiaan kun vain luotan itseni.
	903201	Itsemyötätunnon lisääminen omaan arkeen ylläpitää hyvinvointia ja jaksamista
	903956	Itsensä tutkiskelumateriaalia, helppo tehdä