



# Voimavaraistavuuden tunnistaminen ja kehittäminen Kalliolan lastensuojelussa

Antti Sadeharju

2024 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

## **Voimavaraistavuuden tunnistaminen ja kehittäminen Kalliolan lastensuojelussa**

Antti Sadeharju

Soionomi YAMK

Voimavaraistavien työtapojen johtaminen ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla

Opinnäytetyö

Tammikuu, 2024

Antti Sadeharju

**Voimavaraistavuuden tunnistaminen ja kehittäminen Kalliolan lastensuojelussa**

Vuosi 2024 Sivumäärä 30

---

Opinnäytetyöni tavoitteena on tunnistaa ja tuoda näkyväksi voimavaraistavan työn elementtejä sekä kehittää Kalliolan lastensuojelun sisäistä koulutusta ja osaamisen jakamista. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Kalliolan Setlementin omistama Kalliola Oy.

Lasten tarpeet sosiaalialalla ovat jatkuvassa muutoksessa. Myös lastensuojelulaki on muuttunut viime vuosikymmenien aikana jatkuvasti yksilöllisempään suuntaan sekä itsemääräämisoikeutta enemmän kunnioittavaksi. Asiakkuudet lastensuojelussa ovat moninaistuneet mm. monikulttuuristumisen myötä.

Voimavaraistavuus on käsitteenä laaja ja sitä voidaan tarkastella eri tasoilla. Voimavaraistavuudella on monipuolisia teoreettisia ja käytännöllisiä lähtökohtia. Sen teoreettisia lähtökoh-  
tia on löydettävissä seuraavista teorioista ja toimintatavoista: Setlementtiliike, Freiren sorrettujen pedagogiikka, ratkaisukeskeinen psykoterapia, Wittgensteinin kielifilosofia, itsemääräämisen teoria, systeemitheoria ja positiivinen psykologia. Näitä olen hyödyntänyt opinnäytetyöni tietoperustassa. Voimavaralähtöinen ajattelu sosiaalialalla ja sen eri työmuodoissa on korostunut selkeästi viime vuosina. Sitä on alettu enenevässä määrin ja tietoisesti hyödyntämään myös sosiaalialan johtamisessa.

Menetelmällisinä ratkaisuinä käytin keskusteluja, kyselyä sekä menetelmätyöpajoja. Kehittämistehtävänä järjestettiin kaksi menetelmätyöpajaa, joissa työntekijät jakoivat itse käyttämiään menetelmiä ja tekniikoita toisille. Keskeisimpänä tuloksena voidaan pitää menetelmätyöpajojen järjestämistä ja sitä kautta osaamisen jakamista Kalliolan lastensuojelun sisällä. Menetelmätyöpajoja voidaan hyödyntää laajemmin työyhteisöissä, joissa halutaan kehittää vuorovaikutteista työtapaa.

Asiasanat: voimavaraistavuus, kehittäminen, menetelmätyöpaja, lastensuojelu

The goal of this thesis is to identify and make visible the elements of empowering work and to develop the internal training and sharing of expertise in Kalliola's child protection. The thesis was commissioned by Kalliola Oy, owned by Kalliola Settlement.

The needs of children in the social sector are constantly changing. The Child Protection Act has also changed over the past decades in a more individualistic direction and is now more respectful of the right to self-determination. The number of clients in child protection has multiplied, e.g. with multiculturalism.

Resilience is a broad concept and can be viewed at different levels. Empowering has diverse theoretical and practical starting points. Its theoretical starting points can be found e.g. of the following theories and methods of operation: Settlement movement, Freire's pedagogy of the oppressed, solution-oriented psychotherapy, Wittgenstein's language philosophy, self-determination theory, systems theory and positive psychology. These theories form the theoretical framework of the thesis. Resource-based thinking in the social sector and its different forms of work have been clearly emphasized in recent years. It has begun to be increasingly and consciously used in the management of the social sector as well.

As methodical solutions, discussions, a survey and method workshops were used. Two method workshops were organized as a development task, where employees shared the methods and techniques, they used themselves with others. The most important result can be considered to be the organization of method workshops and thus the sharing of know-how within Kalliola's child protection. Method workshops can be used more widely in work communities, when the aim is to develop an interactive way of working.

**Key words:** self-reliance, development, methods workshop, child protection

## Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Opinnäytetyön teoreettinen perusta .....	8
2.1	Voimavaralähtöisyys ja voimavaraistavat työtavat.....	8
2.2	Positiivinen psykologia .....	9
2.3	Yhteisöllisyys.....	12
2.4	Ratkaisukeskeisyys .....	13
2.5	Systemiteoria.....	15
3	Opinnäytetyön toteuttaminen.....	16
3.1	Opinnäytetyön tavoite ja kehittämiskysymykset .....	16
3.2	Menetelmälliset ratkaisut.....	17
3.2.1	Kokemukset ja keskustelut.....	17
3.2.2	Kysely .....	18
3.2.3	Menetelmätyöpajat .....	19
3.3	Eteneminen käytännössä .....	19
3.4	Aineiston analyysi .....	20
4	Tulokset .....	21
4.1	Kysely.....	21
4.2	Menetelmätyöpajat .....	22
4.2.1	Elävä jana .....	22
4.2.2	Ketjuanalyysi.....	23
4.2.3	Keskustelut työpajoissa.....	25
4.3	Keskustelut.....	25
5	Eettiset kysymykset ja luotettavuus.....	26
6	Pohdinta .....	26
	Lähteet.....	29
	Kuviot .....	30

## 1 Johdanto

Voimavaraistavuus käsitteenä on laaja, monilla tavoin ymmärrettävä ja sen määrittelemisen on haasteellista. Vaikka toiminta ja työskentely olisikin voimavaroja lisäävää ja auttaa niiden tunnistamisessa, ei sitä aina osata nimetä voimavaraistavaksi työksi. Sosiaalialalla työskennellessään usein asiakkaan voimavarojen parissa ja asiakasta autetaankin ottamaan omia voimavaroja käyttöön sekä kehittämään niitä. Juujärven ja Salinin mukaan (2019,12) sosiaali- ja terveydenhuollon muutoksessa on tunnistettu tarve asiakaslähtöiselle ohjausosaamiselle.

Keräsin materiaalin opinnäytetyöhön työskennellessäni Kalliolan Settlementin lastensuojelussa. Opinnäytetyön julkaisun aikaan Kalliolan Settlementti on luopunut lastensuojelutyöstä, mutta aihe soveltuu myös muihin lastensuojelua tekeviin organisaatioihin.

Kalliolalla oli yli sadan vuoden historia lastensuojelutyön parissa. Opinnäytetyöni kehittämistehtävänä käynnistin Kalliolaan vuoden 2021 aikana menetelmätyöpajat. Menetelmätyöpajoja pidettiin yksi keväällä ja yksi syksyllä.

Opinnäytetyössäni olen lähtenyt käsittelemään voimavaroja lähinnä lastensuojelun asiakastyössä. Tässä yhteydessä on kiinnostavaa, miten asiakkaan voimavaroja voidaan löytää ja ottaa käyttöön yhdessä asiakkaan kanssa? Tärkeää on pohtia myös sitä, miten työntekijän omat voimavarat vaikuttavat asiakastyöhön ja miten organisaatio tasolla voidaan myötävaikuttaa voimavarojen lisääntymiseen ja käyttöönottoon. Systemisyys on tärkeä osa voimavarakeskeyttä. Systemisesti voidaan ajatella, että niin asiakas, työntekijä kuin koko organisaatio on systeemin osia ja kaikki osat vaikuttavat kaikkeen, niin asiakkaan, työntekijän kuin organisaation näkökulmasta.

Voimavaraistavilla työtavoilla tarkoitetaan isossa määrin toimintaa, jolla yksilön ja yhteisön voimavaroja pystytään tunnistamaan ja vahvistamaan. Voimavaraistavien työtapojen historiaa ja sen pohjalta nousevia työtapoja voidaan tarkastella eri teorioista käsin. Käsittelen tässä opinnäytetyössäni mm. positiivista psykologiaa, ratkaisukeskeisyyttä sekä systeemistä ajattelua. Voimavaroja vahvistamalla niin itsessä kuin toisessa voimme päästä eteenpäin yllättävän hankalista tilanteista. Ihmisen uskomus siitä, ettei osaa tai kykene johonkin tiettyyn tehtävään, voi rajoittaa hyvinkin paljon käytettävissä olevan resurssin määrää. Kun pystymme jollain tavalla, joko täysin itsenäisesti tai jonkun avustamana, pääsemään tästä yli ja koemme onnistumisen, saattaa se siivittää meidät aivan uuteen lentoon. Tästä mielestäni voimavarojen löytämisessä itsestä on kyse. Tärkeintä on kuitenkin se tunne, että on itse omalla osaamisellaan saavuttanut jotain, mihin ei aiemmin olisi uskonut.

## 2 Opinnäytetyön teoreettinen perusta

### 2.1 Voimavaralähtöisyys ja voimavaraistavat työtavat

Voimavaralähtöisyydellä voidaan sosiaali- ja terveysalalla tarkoittaa asiakkaan omien voimavarojen vahvistamista sekä tukemista niiden löytämiseen. Setlementtiliikkeellä on osuus voimavaraistavien työtapojen historiassa. Suomen ensimmäisen setlementin, Kalliolan setlementin, yksi arvoista onkin historiallisesti ollut luottamus ihmisen ja yhteisöjen kykyyn kasvaa ja kehittyä.

Hirvikoski (2019, 18) korostaa voimavaralähtöisen ajattelun ytimenä olevan voimaantumisen ja valtaistumisen käsitteet. Voimaantumisessa on kysymys pitkälti yksilöiden ja ryhmien voimavarojen vahvistamisesta, antoisammasta tavasta käsittää itsensä, oma tilanteensa ja suhtautumisensa ympäristöön. Valtaistumisessa on kysymys yhteiskunnallisesta prosessista, jossa ryhmät ja yhteisöt voivat ottaa käyttöön monipuolisempia tapoja vaikuttaa yhteiskunnassa. Sosiaali- ja terveysalalla voimavaraistavuutta voidaan tarkastella työntekijöiden ja työtiimien sekä asiakkaan voimavarojen kautta.

Voimavaraistavien työtapojen teoriapohjaa voidaan löytää mm. seuraavista teorioista ja toimintatavoista: Setlementtiliike, Freiren sorrettujen pedagogiikka, Ratkaisukeskeinen psykoterapia, Wittgensteinin kielifilosofia, itsemääräämisen teoria, systeemiteoria ja positiivinen psykologia. Voimavaralähtöisyyteen liittyy myös empowerment-käsite, josta käytetään myös ilmaisuja voimaistuminen, valtaistuminen ja vahvistaminen. Keskitalo & Vuokila-Oikkosen (2018, 85) mukaan voimavaralähtöisen lähestymistavan juuret tulevat 1980-luvun lopulta yhdysvalloista. Lähestymistapa on syntynyt kritiikkinä yleistä diagnostista perinnettä kohtaan, jossa on keskitytty ongelmiin, poikkeavuuksiin sekä sekä epänormaalisuuteen.

Voimavarakeskeisyys ei ole pelkästään menetelmä tai työote. Se voidaan nähdä tapana ajatella, katsoa maailmaa ja elää maailmassa, tapana olla suhteessa ja vuorovaikutuksessa toisen kanssa. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2002, 124)

Dweckin mukaan suurin vastuu, joka meillä ihmisillä on, on tunnistaa ajattelumme vaikutukset itseemme ja ympäristöömme (Dweck 2016, 9). Ihmisen itsestään omaksuma näkemys vaikuttaa merkittävästi tapaan, jolla hän elää elämäänsä. (Dweck 2016, 25) Näin ollen voidaan ajatella voimavarojen tunnistamisen vaikuttavan käsitykseen kyvyistämme ratkaista ongelmia. Ihmisillä on itsellään voimat ongelmien ratkaisemiseen. Meistä on todennäköisemmin apua muutoksessa, kun keskitymme ihmisten vahvuuksiin heikkouksien sijaan.



Perhekeskeisessä työtöteessa, jossa pyritään saamaan perheelle valtaistumista, korostetaan, että perheen tulee kokea, että heillä on valtaa perheen asioissa eivätkä he ole vain asiantuntijaverkoston pelinappuloita. Valtaistuminen tarkoittaa myös aktiivista asiakkuutta. Se korostaa asiakkaan omaa asiantuntemusta. (Vilen ym. 2002,152)

Voimavaraistavuudella yleensä tarkoitetaan omien voimavarojen tunnistamista ja käyttöön ottamista. Esimerkiksi yhteisöllisten työtapojen historiassa on ollut keskeistä uskomus asiakkaan ja yhteisön omiin kykyihin ratkaista ongelmia. Hyvä esimerkki jokaiselta löytyvistä voimavaroista on luontevahvuudet. Sanna Wenströmin mukaan luontevahvuudet ovat jokaisella olevaa vahvuuspotentiaalia, jota voi ottaa käyttöön, kehittää ja aktivoida. (Wenström, 2022, 41)

Kognitiivisen käyttäytymisterapien kolmanteen aaltoon kuuluva dialektinen käyttäytymisterapia, on hyvä esimerkki voimavaraistavasta menetelmästä. Sadeniemi ym. mukaan DKT on kehitetty alun perin voimakkaista tunnesäätelyvaikeuksista kärsivien, itsetuhoisten, epävaakaasta persoonallisuudesta kärsivien potilaiden hoitomuodoksi. Myöhemmin DKT-taitojen on todettu auttavan myös lievempiin tunnesäätelyvaikeuksiin. DKT:ssa sovelletaan dialektista filosofiaa, kognitiivista käyttäytymisterapiaa ja tietoista läsnäoloa. (Sadeniemi, Häkkinen, Koivisto, Ryhänen & Tsokkinen 2019, 11)

## 2.2 Positiivinen psykologia

Positiivinen psykologia tutkii ihmisen vahvuuksia ja kykyä selviytyä elämän ongelmista. Ojasen mukaan suosittu vastaus kysyttäessä hyvän elämän perusteita on tasapainoinen elämä. Tällöin ihminen on sovussa itsensä ja ympäristönsä kanssa. Ojasen mukaan positiivisessa psykologiassa on kyse hyvinvoinnista ja kukoistamisesta. Positiivisessa psykologiassa onnellisuudella ja sen käsittämällä näyttäisi olevan suuri merkitys ihmisen kokemukseen elämänsä laadusta (Ojane 2023, 10, 97 & 28). Frank Martelan (2014, 31) mukaan lopulta monikaan ei ole kiinnostunut siitä, mitä on onnellisuus, vaan enemmänkin siitä, mikä tekee meidät onnelliseksi.

Sosiaalityön kentällä, kun asiakas saavuttaa pienen tavoitteen siitä minkä uskoo lisäävän hänen onnellisuuttaan, lisää se samalla hänen voimavarojaan. Onnistuminen edesauttaa uusia onnistumisia. Onnistumiset myös lisäävät resilienssiä eli muutosketteryyttä, joka taas on suuressa roolissa asiakkaan psyykkiseen vointiin epäonnistumisten hetkellä.

Ihminen on kokonainen ihminen myös työpaikalla. Nykyaikaisessa palvelu- ja asiantuntijatyössä ihminen on käytössä koko persoonallaan: tunteillaan, kehitystoiveillaan, tarkoituksen etsinnällään, itsensä toteuttamisen haaveilla ja monella muulla. (Pessi, Martela & Paakkanen 2017, 8)

Työntekijän tietoinen persoonan käyttö on tärkeää. Työntekijän syvä itsetuntemus auttaa valjastamaan oman persoonansa työnsä tueksi. Tästä syystä on tärkeää, että työntekijä on tietoinen mm. luonteen vahvuuksistaan ja osaamisestaan. Luonteen vahvuuksien taustateoria pohjautuu Christopher Petersonin ja Martin Seligmanin tutkimustyöhön universaaleista hyveistä ja hyvän luonteen ominaisuuksista. Sanna Wenström viittaa Ryan Niemieciin, jonka mukaan luonteenvahvuudet ovat eteenpäin vievä voima ja ne ovat kytköksissä muihin vahvuuksiin. (Wenström 2022, 41).

Työntekijän on tärkeä tietoisesti pohtia oman avoimuutensa rajat. Työntekijän on hyvä, miettiä kuinka paljon on valmis itsestään antamaan niin, että se tuntuu omalta. Kun tuo omaa persoonaa ja palasia omista kokemuksista mukaan työskentelyyn, saattaa se lisätä luottamusta asiakkaassa ja tuoda hänelle tunteen inhimillisyydestä. Kuitenkin on tarkasteltava sitä, miten paljon on järkevää tuoda itsestään esiin, koska sitä voidaan käyttää myös väärin työntekijää vastaan. Tässä on tärkeää työntekijän tunnistaa omat voimavaransa. Useimmiten, kun kohtaamme kunnioittavasti ja arvostavasti asiakkaan ja olemme valmiita panostamaan hänen elämäänsä, niin saamme takaisin kunnioitusta ja arvostusta. Se mihin kiinnitämme huomiota, vahvistuu.

Kun työn tavoitteena on toisen ihmisen elämänlaadun parantaminen, tarjoaa positiivinen psykologia tähän paljon mahdollisuuksia. Kuitenkin ihmisten kanssa tehtävässä työssä on äärimmäisen tärkeää asiakkaan osallistaminen tavoitteiden määrittelyyn. Toisen ihmisen elämänlaatua on mahdotonta parantaa, mikäli emme tarkasti huomioi sitä, mikä on toisen mielestä laadukasta elämää. Monesti liian usein syyllistymme määrittelemään toisen ihmisen parasta omista ajatuksista ja lähtökohdista käsin. Jarmo Liukkosen mukaan ihminen on ainutkertainen bio-psyko-sosiaalinen yksilö, jonka persoonallisuus ja psyyke rakentuvat vuorovaikutuksessa ympäröivän maailman kanssa. (Liukkonen 2017, 12.) Meidän pitäisi siis aina muistaa huomioida toisen ihmisen lähtökohdat ja tavoitteet. Etenkin kun työskennellään toisen ihmisen elämän laadun parantamiseksi. Frank Martela viittaa käsitellessään myötätuntoa, Dalai Laman lausahdukseen ”Jos haluat toisten olevan onnellisia, harjoita myötätuntoa. Jos haluat itse olla onnellinen, harjoita myötätuntoa.” (Pessi ym. 2017, 77)

Positiivisessa psykologiassa on motivaatio ja sen tutkiminen yksi merkittävä osa-alue. Motivaatio voi olla ulkoista tai sisäistä motivaatiota. Ulkoisella motivaatiolla tarkoitetaan esimerkiksi ihmisen ulkopuolelta tulevaa kontrollia tai palkintoja. Sisäisellä motivaatiolla taas tarkoitetaan motivaatiota, mikä nousee ihmisestä itsestään esimerkiksi kiinnostuksen kohteiden kautta. Juujärvi Salin mukaan (2019, 78) motivoiva haastattelu pyrkii tukemaan sisäistä motivaatiota ja ratkaisemaan muutokseen liittyviä ristiriitoja terveyskäyttäytymistä koskevissa ongelmissa.

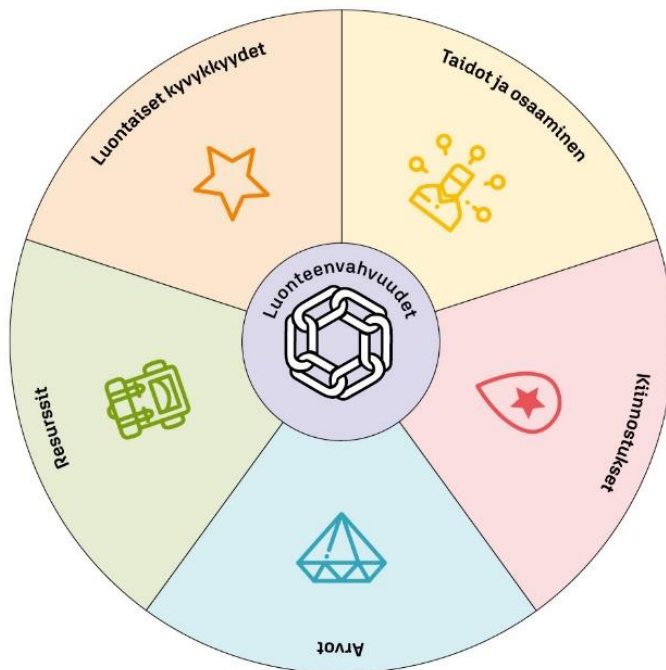
Edward Decin tutkimuksiin 1970-luvun alussa näytetään viittaavan usein, kun puhutaan ulkoisesta ja sisäisestä motivaatiosta. Decin mukaan ulkoiset palautteet usein heikensivät yksilön halua tehdä mielenkiintoista tehtävää. Myös positiiviset palautteet näyttivät laskevan kiinnostusta (Ojanen 2014, 77). Ulkoiset palkkiot voivat kyllä vaikuttaa tekemiseen, mutta motivaatio on silloin ulkoista. Ulkoiset motivaattorit vähentävät kuitenkin sisäistä motivaatiota. (Ojanen 2014, 77)

Wenströmin esittelee kirjassaan vahvuuksien voimakehän (kuvio 1), jolla tarkoitetaan motivaation optimaalista vyöhykettä. Kun ihminen voi hyödyntää työssään myös vahvuuksiaan hän toimii voimavyöhykkeellään. Vahvuuksien optimaalinen käyttö on Wenströmin mukaan tärkeää. (Wenström 2022, 37,41.)

Frank Martelan mukaan (Uusitalo-Malmivaara 2014, 47) itseohjautuvuusteoria asettaa eri motivaatiotyypit janelle, jonka toisessa ääripäässä on motivaation täydellinen puute ja toisessa ääripäässä sisäsyntyinen motivaatio.

Näyttäisi siltä, että esimerkiksi sosiaalialan työssä motivaatio on merkittävä osa siihen, miten asiakkaat tai työntekijät pääsevät tavoitteisiin. Työntekijöillä on usein lähtökohtaisesti motivaatio olemassa, oli se sitten ulkoista tai sisäistä motivaatiota. Asiakkaillamme taas joudumme usein pyrkiä herättämään motivaatiota ulkoisten motivaattoreiden kautta pyrkien kuitenkin, että myös sisäistä motivaatiota voisi syntyä.

## Laaja vahvuusnäkemys eli voimakehä



Kirjasta Kaikilla vahvuuksilla (PS-kustannus 2022)

Kuvio 1: Laaja vahvuusnäkemys eli voimakehä (Wenström 2022, 40)

### 2.3 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys on merkittävässä osassa ihmisen kasvua ja kehitystä. Sosiaalinen pääoma koostuu sosiaalisista verkostoista sekä niissä jaetuista arvoista, uskomuksista käsityksistä ja asenteista. (Ojanen 2023, 144). Yhteisöllisyys on ihmisen perustarve. Yhteisöllisyys tarjoaa jäsenelleen sosiaalista pääomaa, joka vahvistaa yksilöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yhteenkuuluvuuden tunne, yhteinen tekeminen ja siitä koitua ilo lisäävät yhteisön jäsenten elämän hallittavuuden kokemusta ja onnellisuutta.

Setlementtityön mukana on tullut suomeen yhteisöjen tietoista hyödyntämistä. Setlementtityön juuret juontavat Alli Trygiin, joka oli tutustumassa setlementtityöhön Englannissa 1870-luvulla. Suomeen palattuaan Alli Tryg perusti mm. naisten asuntolan. Ensimmäisen setlementtityötä tekevän yhdistyksen suomeen perusti Sigfrid Sirenus, kun hän perusti Kalliolan setlementin. (Peltola 2009, 15-23)

Yhteisöllisyyttä on käytetty setlementtityön juurilta saakka ihmisen kasvatuksellisten, kuntoutuksellisten ja hoidollisten asioiden vahvistamiseen. Yhteisöllisyys siis koetaan jokaiselle ihmiselle tärkeäksi ja on ollut suuressa osassa monen ihmisen elämässä ongelmista selviämisessä. Yhteisön käyttäminen voi olla parhaimmillaan hyvinkin voimavaraistavaa. Yhteisöissä voi päästä kokemaan sellaista rakkautta ja hyväksyntää, mitä ei tavallisesta yksilökeskeisestä arjesta löydy.

Sajaniemi ja Mäkelä (2014, 136) toteavat, että ihminen on syvästi sosiaalinen laji. Heidän mukaansa, emme ihmisinä tule helposti ajatelleeksi kuinka ainutlaatuinen lajimme sosiaalisuudessaan itseasiassa on. He kirjoittavat, että tieteellinen tieto sosiaalisuuden evoluution juurista, hermostollisesta taustasta ja välttämättömyydestä ihmisen hyvinvoinnille on lisääntynyt viime vuosina nopeasti. Näin ollen Ihminen tarvitsee yhteisöllisyyttä voidakseen hyvin.

## 2.4 Ratkaisukeskeisyys

Ratkaisukeskeinen näkökulma tai työ voidaan määritellä monella tavalla. Monesti sen katsotaan kuuluvan esimerkiksi lyhytterapiaan tai ratkaisukeskeiseen psykoterapiaan. Ratkaisukeskeinen lyhytterapia on saanut alkunsa Yhdysvalloissa erityisesti perheterapian piirissä. Sen keskeisiä kehittäjiä on ollut mm. Steve DeShazer, Insoo Kim Berg ja Elam Nunally. (Vilen ym. 2002, 123-124)

Ratkaisukeskeisyytenä voidaan kuitenkin pitää lähestymistapaa, jossa keskitytään ongelmien syiden etsimisen sijaan niiden ratkaisemiseen ja yksilön tai yhteisön voimavarojen vahvistamiseen. Aarnisalo & Mattila (2015, 167) mukaan ratkaisukeskeisessä terapiassa keskeistä on selvittää, mikä olisi toivottu tilanne tulevaisuudessa.

Avaan lyhyesti muutamia Aarnisalon ja Mattilan (2015, 173-174) listaamia ratkaisukeskeisen terapian keskeisiä käsitteitä.

**Hyvä elämä:** Ratkaisukeskeisessä terapiassa yksi ominaislaatu on keskittyä tulevaisuuteen. Asiakkaan kanssa mietitään, miltä hänen elämänsä näyttäisi, kun hänen ongelmansa ovat ratkenneet.

**Kommunikaatioteoria:** Henkilöiden välinen vuorovaikutus on voitu ymmärtää kommunikaatioksi systeemin osien välillä.

**Luovuus ja huumori:** Ratkaisukeskeisyys on asiakasta ja heidän ajatuksiaan arvostavaa. Siinä on mukana usein hyvänhän huumoria ja luovia uusia näkökulmia. Huumori auttaa näkemään asioita uudessa valossa.

**Näkökulman vaihtamisen taito:** Tämä tarkoittaa saman puheena olevan asian näkemistä uudessa valossa ja uudesta perspektiivistä.

**Poikkeukset:** Muutosta tarkastellessa voidaan havaita poikkeuksia, jolloin asiat ovat olleet parempia. Tähän yksi hyvä menetelmä on aiemmin mainitsemani asteikkokysymys.

**Systeemitteoria:** Systeemin osat vaikuttavat koko systeemiin. Yhtä osaa muuttamalla muuttuu myös kokonaisuus.

**Tiedostamaton voimavarana:** Milton Eriksonin mukaan ”Ihmiset tietävät, miten he voivat ratkaista ongelmansa. He eivät vain vielä tiedä tietävänsä.”

**Tulevaisuuspuhe:** Ongelmapuheen sijasta viljellään ratkaisupuhetta ja ollaan kiinnostuneita siitä, mitä muutoksia asiakas haluaisi nähdä elämässään.

**Vahvuudet ja voimavarat:** Ollaan kiinnostuneita asiakkaan mielenkiinnon kohteista, vahvuuksista ja taidoista, vaikka ne eivät näyttäisi ensin liittyvän ongelmaan millään tavalla. Joltain muulta alueelta voi löytyä niin sanottu naapuritaso, joka voikin osoittautua erittäin hyödylliseksi.

**Yhteistyö:** Asiakkaan kanssa pyritään pääsemään tavoitteeseen positiivisessa yhteistyöhennessä.

Näyttäisi siltä, että teorioissa keskitytään hyvin paljon yksilöön. Ratkaisukeskeisyyden teoria näyttäisi jäävän hyvin pieneksi yhteisöjen näkökulmasta. Yhteisöt tietysti muodostuvat yksilöistä, mutta näyttäisi siltä, että yhteisöissä yksilön voimavarat saavat erilaista tukea kuin esimerkiksi yksilöterapiassa. Yhteisöistä kuin yksilöstäkin löytyy itsestään ne voimavarat, joilla ongelmia voidaan ratkaista. Esimerkiksi ratkaisukeskeisessä terapiassa on keskeistä luoda positiivinen yhteistyösuhde. Tavoitteena on luoda mahdollisuuksia asiakkaan omien tavoitteiden saavuttamiselle. (Aarnisalo & Mattila 2015, 170)

Yksinkertaisimmillaan ratkaisukeskeisessä terapiassa pyritään luomaan selkeästi määritelty tavoite ja terapia on tehnyt tehtävänsä. (Aarnisalo & Mattila 2015,168). Tavoitteiden määrittäminen on siis hyvin merkittävässä osassa. Asteikot ja niiden tarkastelu auttavat asiakasta

oman tavoitteen määrittelyssä ja sen saavuttamisen seuraamisessa. Yksi esimerkki paljon käytetystä menetelmästä asiakkaan omien tavoitteiden määrittelyyn on asteikkokysymys. Menetelmän kehittäjä on amerikkalainen ratkaisukeskeisen terapian asiantuntija Steven de Shazer (1940-2005). Menetelmä syntyi oivalluksesta asiakastapaamisen yhteydessä. Asteikkokysymys on helposti ymmärrettävä ja selkeästi hahmotettava menetelmä. Sitä voidaan käyttää minkä tahansa asian arvioimiseen asteikolla yhdestä kymmeneen. Motivaatio, innostus, toiveikkaus ja edistyminen jonkin asian suhteen eli muutos asiakkaan omasta näkökulmasta. (Aarnisalo & Mattila 2015,168)

Ratkaisukeskeisyydessä ei kuitenkaan oleteta, että ongelmat ovat helposti ratkaistavissa. Myöskään ongelmista puhuminen ei ole kiellettyä. On tärkeää, että ihminen tulee kohdatuksi omana itsenään ja hänen tarinansa ja elämäntilanteensa sellaisenaan kuin hän sen itse sillä hetkellä kokee. (Vilen ym. 2002, 124)

Ratkaisukeskeiseen terapiaan kohdistuva kritiikki perustuu usein virheellisiin tai liian kapeisiin käsityksiin. Ratkaisukeskeisen terapian piirissä on joskus käyty, keskustelua siitä, että voiko ratkaisukeskeisyys muuttuakin ratkaisupakotteiseksi.

## 2.5 Systeemiteoria

Systeemiteoria tai systeeminen ajattelu liittyy monien eri tekijöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen ja riippuvuuteen. Toteamus, kaikki vaikuttaa kaikkeen, kuvastaa tätä hyvin. Yhden osasysteemin muutos vaikuttaa kaikkiin muihin osiin sekä kokonaisuuteen. Kun yksi asia muuttuu, on myös kokonaisuus erilainen.

Kiinnostavaa onkin, miten tätä voidaan hyödyntää sosiaali- ja terveysalalla nousevien mallien käyttöön ja yhdistämiseen. Vilen ym. mukaan vuorovaikutuksellisen tukemisen tavoitteena on kokemus voimaantumisen. Toisaalta voimaantumiseen saatetaan tarvita mm. perustarpeista huolehtimista, jotta voimaantuminen ja voimavaraistuminen voisi tapahtua. Nämä vaikuttavat toisiinsa ja näyttää siltä, että eri malleilla on vaikutusta kokonaisuuteen. (Vilen ym. 2002, 23)

Systeemistä lastensuojelua on myös alettu käyttämään Suomessa. LAPE-hankkeena Suomessa on pilotoitu Hackneyn mallia (Fagerström 2016, 4). Fagerström perustelee mallin pilotoimista laajalla kiinnostuksella lastensuojelussa. Kyseinen malli on Fagerströmin mukaan valittu myös siksi, että mallin toimivuudesta lastensuojelutyössä on jo olemassa laajaan arviointitutkimukseen perustuvaa tutkimustietoa.

Historiallisesta näkökulmasta katsottuna systeemiteoria ei ole vieras sosiaalityön teorianmuodostukselle (Fagerström 2016, 12). Systeeminen työote on otettu valtakunnallisesti käyttöön lastensuojelutyössä THL:n ohjeistamana. Systeemisessä työotteessa lasten ja perheiden elämä nähdään laajana kokonaisuutena. Vaikka pohjana on kyseinen Hackneyn malli, on tämän pilotoinnista menty eteenpäin eikä voida puhua puhtaasti Hackneyn mallin käyttämisestä.

Systeemisestä ajattelusta saadaan teoriapohjaa lapsen kanssa työskentelyyn. Voidaan ajatella, että lapsen elämä rakentuu usean eri systeemin vaikutuksesta. Lapsen perhe, kasvuympäristö, harrastukset, viranomaiset ja moni muu asia ja kokonaisuus muodostaa systeemejä lapsen ympärille.

Hackneyn mallin piloteissa on lähdetty muodostamaan tiimiä lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tueksi (Fagerström 2016, 4). Sosiaalityöntekijä voi pohtia työtä moniammatillisen tiimin kanssa ja saada siitä tukea ja keinoja työhönsä lapsen kanssa. Systeemiteoriaa on hyödynnetty myös lastensuojelun yksiköissä pitkään ja koko ajan enenevissä määrin. Vaikkaakaan sillä ei ole selkeää teoriapohjaa luotu systeemiteorian kautta. Perheitä on alettu ottaa mukaan vahvemmin mukaan ja erilaiset yhteistyöt koulujen, terveydenhuollon ja harrastusten kanssa on selkeästi lisääntynyt.

Systeemisyyden hyödyntämisellä ja niihin mallin luomisella on hyötyä myös sijaishuollon laitostyössä. Aluksi tätä on mallinnettu ja pilotoitu sosiaalityöhön ja sosiaalitoimeen, mutta on jo nähtävissä systeemisen työotteen jalkauttaminen sijaishuollon yksiköissä. Toki systeemistä työtä on tehty jo pitkään ilman, että sitä on kutsuttu systeemiseksi. Esimerkiksi perhetyö on ollut korkeassa arvossa sijaishuollossa jo pitkään. Aaltio & Isokuortin (2019,16) mukaan lasta ja perhettä tarkastellaan osana perheen omaa ja sitä ympäröiviä systeemejä, sen sijaan, että ongelma nähtäisiin yksittäisessä perheenjäsenessä.

### 3 Opinnäytetyön toteuttaminen

#### 3.1 Opinnäytetyön tavoite ja kehittämiskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on vahvistaa voimavaroalähtöistä työskentelyotetta sekä jakaa hyväksi koettuja käytänteitä ja menetelmällisiä ratkaisuja Kalliolan lastensuojelutyössä. Tarkoitus on jakaa osaamista sekä lisätä varmuutta voimavaraistavien menetelmien käyttöön mm. hiljaista tietoa tunnistamalla sekä lisätä Kalliolalaisten osaamista voimavaraistavista menetelmistä työpajojen avulla.

Näihin tavoitteisiin vastataan seuraavien tutkimuskysymysten kautta:



1. Miten voimavaralähtöisyys lastensuojelutyössä ymmärretään Kalliolan työntekijöiden näkemysten mukaan?
2. Millaisia voimavaralähtöisen työskentelytavan piirteitä työntekijät näkevät omassa työssään?
3. Miten asiakkaan voimavaroja voidaan työntekijöiden mielestä hyödyntää ja vahvistaa paremmin?

### 3.2 Menetelmälliset ratkaisut

Opinnäytetyössä menetelmälliset ratkaisut olivat kysely, menetelmätyöpajat ja työntekijöiden kokemusten kerääminen keskustelemalla työnteon yhteydessä. Menetelmien avulla pyrin saamaan selville, miten Kalliolassa ymmärretään voimavaraistavuus sekä miten se näkyy käytännössä. Lastensuojelulaitosten sekä avo- ja perhetyön työskentelyssä on mm. sosiaalityöntekijöiden toimesta toivottu yleisesti menetelmien käyttöä asiakastyössä. Myös Kalliolan lastensuojelutyössä yleisesti oli toivottu osaamisen vahvistamista erilaisten menetelmien käyttöön. Kalliolassa oli tavoite lisätä myös sisäistä koulutusta ja osaamisen jakamista organisaation sisällä.

Näiden lähtökohtien takia päädyin kyseisiin menetelmiin opinnäytetyössäni. Itse toimin tuohon aikaan yksikön johtajana sekä Kalliolan lastensuojelutyön johtotiimin jäsenenä. Valitsemani menetelmät tukivat mielestäni työpaikan tavoitteita osaamisen vahvistamisesta sekä voimavaraistavuuden tunnistamista käytännön työssä. Kalliolassa on yli satavuotisen historian aikana aina ollut vahvana ajatus ihmisen omien voimavarojen tunnistamisesta ja hyödyntämisestä.

Käytännössä menetelmien soveltaminen tapahtui siten, että pohdin keskusteluja kokonaisvaltaisesti Kalliolassa työskentelyn ajalta painottaen kuitenkin materiaalin keräämisen ajankohtaan. Kysely toteutettiin alkuvuodesta 2021, ajatuksenani kartoittaa sen hetkistä tilaa voimavaraistavuuden ymmärtämisestä sekä sen käytöstä jokapäiväisessä työssä. Menetelmätyöpajat toteutettiin videoneuvotteluina kaksi kertaa, keväällä ja syksyllä vuonna 2021. Tallensin menetelmätyöpajat videoille. Videoita olen hyödyntänyt aineiston käsittelyssä ja purkamisessa.

#### 3.2.1 Kokemukset ja keskustelut

Keskustelujen tarkoituksena oli auttaa tutkimuskysymysten muotoilussa sekä kehittämisprosessin jatkosuunnittelussa ja toteutuksessa. Olen hyödyntänyt keskusteluja koko Kalliolassa työskentelyni ajalta. Työskentelin Kalliolan lastensuojelussa vuodesta 2012 vuoteen 2021.

Merkittävä huomio alkuvaiheessa oli, että setlementtityö ja sitä kautta voimavaraistavuus vaikutti olevan hyvin vieraita käsitteitä Kalliolan lastensuojelun työntekijöiden keskuudessa. Muiden työalojen työntekijöitä jututtamalla huomasi kuitenkin sen, että Kalliolan arvoissa ja työtavoissa vaikutti näkyvän voimakkaasti Setlementtityön ja voimavaraistavuuden arvot. Tästä syystä mielenkiintoni heräsi kyseisiin tutkimuskysymyksiin.

Keskusteluissa lastensuojelun työntekijöiden kanssa nousi esiin tarve saada konkreettisia työkaluja käytännön työhön nuorten kanssa. Setlementtityö ja voimavaraistavuus nousi useissa keskusteluissa, niin esihenkilöiden kuin työntekijöidenkin kanssa, käsitteinä, joista puhuttiin, mutta ei välttämättä ymmärretty mitä niillä tarkoitettiin. Oman käsitykseni mukaan setlementtityössä on aina ollut suuresti kyse voimavaroista ja niiden hyödyntämisestä yksilöiden ja yhteisöjen kanssa tehtävässä työssä.

Esihenkilöiden kanssa käydyissä keskusteluissa nousi esiin, miten Kalliolan lastensuojelutyössä on osaamista, mutta osaaminen on jakautunut suuresti eri työryhmiin. Tähän ratkaisuna oli Kalliolassa jo pitkään mietitty, miten sitä saataisiin jaettua sisäisen koulutuksen keinoin.

Työntekijöiden kanssa käydyissä keskusteluissa esteitä menetelmien käytölle on noussut mm. ajan riittämättömyys, kuormittava asiakastilanne, väkivallan uhka sekä ajatukset siitä, ettei osata käyttää jotain tiettyä menetelmää tarpeeksi hyvin. Työryhmistä vaikutti kuitenkin löytyvän osaamista paljon erilaisten menetelmien käyttöön.

### 3.2.2 Kysely

Kyselyllä oli tarkoitus saada kuvailevaa tietoa Kalliolan lastensuojelun työntekijöiden suhtautumisesta voimavaraistavuuteen sekä siitä, miten käsite ymmärretään ja tunnistetaan. Kysely sopii hyvin laajojen ihmismäärien tavoitteluun silloin kun halutaan kartoittaa esimerkiksi yleiskuvaa jostakin ilmiöstä. Kyselyn avulla lähdin kartoittamaan Kalliolan lastensuojelun työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia voimavaraistavuudesta. Kysely oli osoitettu kaikille Kalliolan lastensuojelun työntekijöille. Kysely toteutettiin sähköisen kyselylomakkeen avulla. Kalliolan lastensuojelun työntekijöille lähetettiin kysely sähköisesti. Kyselyyn vastasi 13 työntekijää. Kalliolassa oli lastensuojelun työntekijöitä noin 100, joten vastausprosentti oli hieman yli 10 %.

Kyselyssä kysyttiin työntekijöiltä seuraavat kysymykset:

1. Mitä voimavara- ja voimavaraistavuus lastensuojelutyössä sinun mielestäsi tarkoittaa?
2. Millaisia voimavara- ja voimavaraistavuuden piirteitä ja elementtejä löydät omasta työstäsi?
3. Miten asiakkaan voimavaroja voitaisiin sinun mielestäsi vahvistaa paremmin?
4. Kalliolan yksi arvoista on: ”Luottamus - Luotamme ihmisen ja yhteisön kykyyn kasvaa ja kehittyä. Uskomme siihen, että jokaisella on oikeus kääntää uusi sivu elämässään.

Työntekijöissämme, vapaaehtoisissamme ja asiakkaissamme asuu kollektiivinen viisaus, johon nojaamme.” Miten mielestäsi kyseinen arvo näkyy käytännön työssä omassa työympäristössäsi?

5. Mitä muuta haluaisit sanoa?

### 3.2.3 Menetelmätyöpajat

Kalliolan lastensuojelussa oli noussut tarve sisäisen koulutuksen kehittämiseksi ja lisäämiseksi. Kalliolan historia yhteisöllisyyden ja voimavaraistavien työtapojen kehittäjänä on merkittävä. Näistä seikoista nousi idea menetelmätyöpajojen järjestämiselle osana opinnäytetyötä.

Menetelmätyöpajat käynnistettiin keväällä 2021. Opinnäytetyöhöni liittyen järjestin kaksi menetelmätyöpajaa, yhden keväällä ja yhden syksyllä. Työpajat järjestettiin videoneuvotteluna. Videoneuvotteluna järjestettyjä tapaamisia tuki maassamme vaikuttanut pandemia sekä myös työn järjestämisen kannalta osallistumisen helpottaminen. Kalliolan lastensuojelun työntekijät työskentelivät ympäri Etelä-Suomea, joten videoneuvotteluna järjestettyihin työpajoihin oli työntekijöiden helpompi osallistua. Menetelmätyöpajat edustavat työyhteisön yhteiskehittämiproessia, missä tarkoituksena oli lisätä työntekijöiden osaamista ja jakaa omaa osaamista muille. Menetelmä työpajat olivat osa Kalliolan lastensuojelun sisäisen koulutuksen suunnitelmaa.

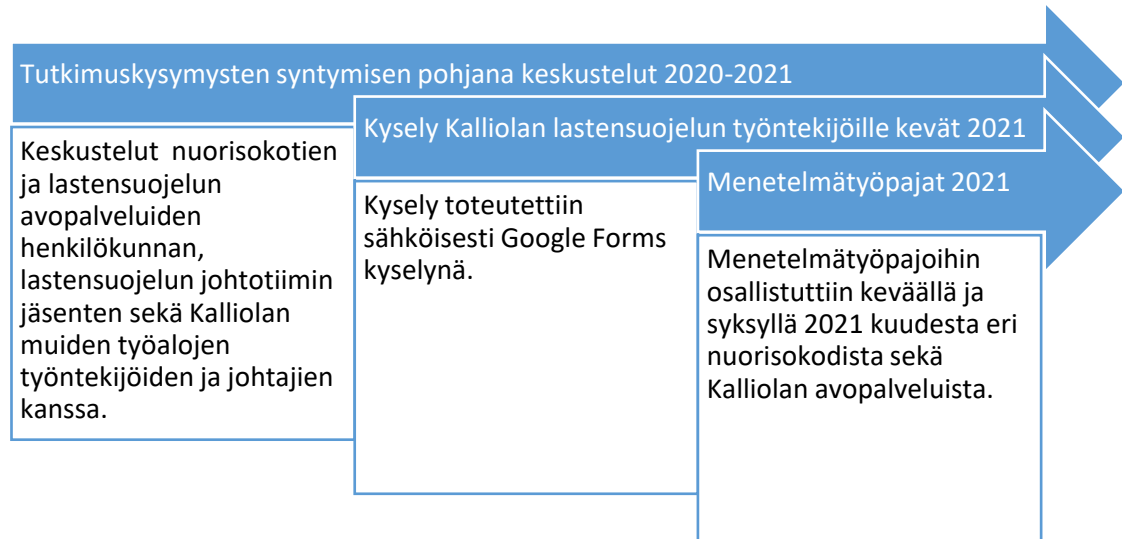
Menetelmätyöpajoihin kerättiin etukäteen menetelmien esittelijät. Työpajoissa esiteltiin kolmesta viiteen menetelmää tai työtapaa yhtä työpajaa kohti. Työpajoissa oli yhteensä noin 20 työntekijää eri rooleista.

Tallensin työpajat videoneuvottelusovelluksen avulla. Opinnäytetyöhöni avaan kaksi menetelmää mahdollisimman tarkasti videoiden pohjalta.

### 3.3 Eteneminen käytännössä

Kokemukseni Kalliolan työntekijänä ja työyhteisössä käymäni keskustelut ovat olleet vahvasti pohjana tutkimuskysymysten syntymiseen. Keskustelut eri Kalliolassa tehtävien työalojen työntekijöiden kanssa on synnyttänyt omaa mielenkiintoani lähteä selvittämään Kalliolan työntekijöiden käsitystä voimavaraistavuudesta ja siitä, miten sitä saisi lisättyä työntekijöiden tietoisuuteen ja käytännön työhön. Keskusteluissa nousi työntekijöiltä voimakkaasti halu lisätä tietoisuutta Setlementtityöstä ja voimavaraistavuudesta. Kysely lastensuojelun työntekijöille järjestettiin alkukevästä 2021. Menetelmätyöpajat järjestettiin kyselyn jälkeen saman vuoden keväänä ja syksynä. Menetelmätyöpajat olivat kuitenkin irrallaan kyselystä ja

osallistujat ovat voineet olla samat tai eri kuin kyselyssä. Keskustelut ovat olleet myös irrallisia, niin kyselystä kuin työpajoistakin.



Kuvio 2: Etenemisen vaiheet

### 3.4 Aineiston analyysi

Aineisto kerättiin pääasiassa vuoden 2021 aikana. Opinnäytetyöni on osaltaan yhteisökehittämistä, mutta myös laadullisen tutkimuksen menetelmiä hyödyntävä. Opinnäytetyön aineisto koostuu kolmesta eri kokonaisuudesta. Opinnäytetyö sisältää kyselyn voimavaraistavuudesta, menetelmätyöpajat sekä keskustelut työntekijöiden kanssa.

Kysely osoitettiin Kalliolan lastensuojelun työntekijöille. Kyseessä oli lastensuojelulaitoksissa työskenteleviä sekä lastensuojelun avo- ja perhetyössä työskenteleviä työntekijöitä. Kävin kyselyt läpi ja olen koostanut niistä vastaukset yhdeksi kokonaisuudeksi. Kyselyn vastaukset ryhmiteltiin kysymyksittäin. Samankaltaiset vastaukset olen tiivistänyt tuloksissa yhteen. Ryhmitelyä toteutin erimerkiksi kirjoittamalla vastauksia muistilapuille, joita laitoin teemoittain samaan ryhmään.

Menetelmätyöpajat nauhoitin videotallenteiksi. Opinnäytetyön aineistoa purkaessani kävin menetelmätyöpajojen videot läpi huolellisesti. Dokumentoin videoidusta työskentelystä esitykset. Esitysten jälkeisiä keskusteluja mm. menetelmän soveltamisesta ja käytettävyydestä olen myös avannut lyhyesti opinnäytetyöhöni. Olen avannut siihen kaksi esitystä esimerkiksi käydyistä menetelmistä, juuri niin kuin työntekijät ne menetelmätyöpajoissa esittivät. Avaimiani esityksiä katsoin tallentamiltani videoilta siten, että pysäytin lyhyin väliajoin videon ja kirjoitin menetelmätyöpajaesitykset paperille muistiin.

Keskustelut ovat avanneet osaltaan käsitystäni työntekijöiden suhteesta voimavaraistavuuteen. Keskustelut Kalliolan Setlementin työntekijöiden kesken ovat olleet suuri syy opinnäytetyön aiheeseeni. Keskusteluista en ole tehnyt koontia, vaan ne ovatkin paremmin olleet taustavaikuttajana opinnäytetyöni eri osioissa.

## 4 Tulokset

### 4.1 Kysely

#### **Voimavarylähttöisyyden merkitys lastensuojelutyössä**

Useassa vastauksessa nousi esiin nuorten osallistaminen ja vahvuuksien esiin tuominen. Myös työntekijöiden voimavarat ja koulutuksen tärkeys nousivat esiin useammassa vastauksessa. Työtä tukevat toimet pidettiin tärkeänä ja vastauksissa nousi esiin mm. työilmapiiri, yhteiset pelisäännöt, hyvä johtaminen ja työntekijöistä huolehtiminen. Turvallinen ympäristö nähtiin myös tärkeäksi yhdessä vastauksessa. Myös perheet ja heidän voimavaransa huomioitiin useammassa vastauksessa. Yksi vastaaja nosti esiin voimavaroja heikentävien asioiden huomioimisen sekä voimavarojen riittävyyden arvioimisen.

#### **Omasta työstä löytyvät voimavarylähttöiset elementit ja piirteet**

Vastauksissa nousi esiin paljon erilaisia piirteitä tai elementtejä. Positiivisuus ja palaute nousivat esiin monessa vastauksessa, työote, asenne ja lähestymistapa oli monella vastaajalla mukana vastauksessaan. Vastauksissa nousi esiin mm. Työkaverit, huumori, turvallisuus, kokemuksen tuoma osaaminen ja nuoren osallistaminen.

#### **Asiakkaan voimavarojen vahvistaminen**

Tähän kysymykseen nousi vastauksissa esiin asioina mm. Vahvuuksien tukeminen, positiivinen palaute, työyhteisön hyvinvointi, ryhmätyöskentely, strukturoitu arki, aito sekä välittävä kohtaaminen, perhetyö, terveysneuvonta ja yksilötyöskentely. Yhdessä vastauksessa nostettiin esiin piilossa olevien voimavarojen löytäminen ja työstäminen.

#### **Luottamuksen näkyminen työssä ja työympäristössä**

Vastauksissa nousi esiin useita asioita, kuten luottamus, kohtaaminen, hyvän näkeminen, erilaisuus, työntekijöiden usko asiakkaan kykyyn ja yhdessä tekeminen. Vastauksissa nousi esiin, että kyseinen arvo näkyy tehdyssä työssä omassa työympäristössä. Vastauksissa nousi selkeästi esiin, että Kalliolan arvo, luottamus, näkyy työssä ja se nähdään tärkeänä arvona. Useammassa vastauksessa nostettiin esiin luottamus ja usko lasten kykyyn vaikuttaa omiin asioihin.

Lisäksi kyselyn vastauksissa kiiteltiin kyselystä, toivottiin lisää koulutusta voimavara- lähtöisyyteen. Liikunnalliset aktiviteetit nostettiin myös esiin, kuten epäonnistumisten ymmärtäminen ja niiden keskellä kannustaminen.

## 4.2 Menetelmätyöpajat

Työpajoissa käytiin läpi seitsemän eri menetelmää tai työtapaa. Avaan esimerkkeinä kaksi esitystä tarkemmin, siten kuin ne työpajoissa esitettiin. Kyseiset menetelmät esiteltiin nimillä Elävä jana ja Ketjuanalyysi.

### 4.2.1 Elävä jana

Työpajan ensimmäisestä menetelmästä esittäjä käytti nimeä ”Elävä jana - tavoitetilan vahvistaminen käyttäminen asiakkaan kanssa”.

Elävän jana saattaa olla hyvin vaikuttava menetelmä ja se on hyvä huomioida menetelmää tehtäessä ja soveltaessa. Tarkoituksena tulla tietoisiksi asioista, joita on muuten vaikea nähdä ja löytää tähän ratkaisuja.

Janan voi tehdä monella tapaa, mutta kyseisessä esittelyssä keskityttiin fyysisesti tehtävään janaan. Eläväjana voi olla esimerkiksi lukemat yhdestä kymmeneen ja tämän voi toteuttaa niin ulkona kuin sisällä.

Ensimmäisenä mietitään joku tavoite. Tämän jälkeen lähdetään tulevaisuuden muistelulla miettimään, että jos tavoite olisi toteutunut niin:

- Mitä silloin ajattelet
- Miltä se tuntuu
- Mitä tunnet
- Mitä itsessäsi on tapahtunut, mitä muissa ihmisissä on tapahtunut
- Kuka tai mikä sinua auttoi

Janan voi tehdä lattialle teipistä, tai ulos mitä tahansa luovaa ratkaisua käyttäen. Harjoitteen aikana on tarkoitus liikkua janalla ja vetäjä liikkuu mukana. Janan toisessa päässä tavoite on täysin toteutunut ja toisessa päässä sen vastakohta. Esitettävistä kysymyksistä esimerkkejä:

1. Millä kohdalla olet tällä hetkellä
2. mikä olisi tavoitteesi edistymiselle seuraavaa kohti? Mikä olisi välitavoite? Mitkä asiat seuraavassa kohdassa olisivat toisin? Mitä pitää tehdä, jotta päästään seuraavaan kohtaan?

3. Liikutaan janalla tavoitetta kohti ja fiilistellään muutoksia ja mietitään konkreettisia ratkaisuja tavoitteiden ja välitavoitteiden saavuttamiseen.
4. Välillä kannattaa katsoa taaksepäin ja miettiä tarkastikin mikä on muuttunut, miksi, miten se näkyy ja miltä se tuntuu.
5. Tavoitteita ei tarvitse saavuttaa, janan toinen pää ei ole tavoite, vaan jokainen määrittää itse oman tavoitteensa. muutos esimerkiksi kuudesta kahdeksaan, voi olla jo iso ja merkittävä muutos.

Harjoituksen vetäjän on hyvä kysellä mahdollisimman tarkkoja kysymyksiä aiheesta, teemasta ja tavoitteesta. Tavoitteen määrittäminen on tärkeää, tavoitteen on oltava realistinen ja toteutettavissa, tavoitteen tulee olla sellainen, johon voi omalla toiminnallaan vaikuttaa. Tavoitteen onnistumista pitää pystyä arvioimaan. Harjoituksen ohjaaja voi auttaa, mutta ei johdatella eikä tarjota omia ratkaisuja tai vastauksia. Ratkaisujen on löydettävä tai olla löytymättä siitä henkilöstä, jonka tavoitteesta on kyse.

Esimerkkejä kysymyksistä joita harjoitteessa voi käyttää:

- Mitä, miksi, miten, onko, milloin kysymyksiä
- Mikä auttaa, mikä toimii, mitä olet kokeillut/et ole kokeillut
- Mitä voisit/aiot tehdä, mistä sen tietää ja niin edelleen.
- Mikä on helppoa, mikä on vaikeaa

Harjoitetta voi käyttää esimerkiksi tavoitteen toimenpiteiden konkretisoimiseksi tai onnistumisen analysoimiseen. Harjoitteessa voi käyttää tulevaisuuden ja menneisyyden muisteluja. Harjoite on osuva esimerkiksi silloin kun yhteistyö, sijoitus tai työsuhte on loppumassa (onnistumisten ja kokemusten läpikäynti).

#### 4.2.2 Ketjuanalyysi

Toisena esimerkkinä avaan toisessa työpajapäivässä käydyn ”ketjuanalyysin”.

Ketjuanalyysissä pyritään tarkastelemaan ongelmakäyttäytymistä mahdollisimman tarkasti palan kerrallaan. Ongelmallisena käyttäytymisenä voi olla esimerkiksi viiltely tai vaikka päihteiden käyttö.

Ketjuanalyysi aloitetaan ongelmakäyttäytymisen tilanteen määrittelyllä. Kannustetaan asiakasta kertomaan mitä tilanteessa tapahtui. Tämän jälkeen pyritään löytämään tunnehaavoittuvuustekijöitä. Tunnehaavoittuvuutta voi lisätä esimerkiksi väsymys, nälkä, kipu tai stressi.

Sitten pyritään selvittämään mikä tilanteen on laukaissut. Onko ongelmakäyttäytymistä edeltänyt esimerkiksi riita jonkun kanssa, tai joku tapahtuma, joka on jäänyt vaivaamaan. Laukaiseva tekijä voi olla myös muisto tai vaikka tuntemus kehossa.

Tämän jälkeen selvitetään primaaritunne tai -tunteet. Primaaritunne on ensisijainen tunne. Laukaisevasta tekijästä välittömästi syntynyt tunne. Se jää yleensä helposti huomaamatta, jos sekundaaritunne eli toissijainen tunne, on sitä paljon voimakkaampi. Jos ihminen toimisi primaaritunteen ohjaamana, ongelmakäyttäytyminen jäisi usein tapahtumatta.

Sitten käydään läpi, minkälaisia ajatuksia tapahtumahetkellä heräsi. Ajatukset herättävät tunteita ja tunteet herättävät ajatuksia.

Tämän jälkeen käydään läpi sekundaaritunteet tai -tunne. Ongelmakäyttäytyminen on usein seurausta sekundaaritunteen välttelystä tai toimimattomasta säätely-yrityksestä. Sekundaari- eli toissijaiset tunteet voivat olla kaukana varsinaisesta laukaisevasta tekijästä.

Tämän jälkeen lähdetään selvittämään ongelmakäyttäytymisestä johtuneet välittömät seuraukset. Välittömät seuraukset ovat heti ongelmakäyttäytymisen jälkeen tapahtuvia seurauksia (sekunneista minuutteihin). Välittömät seuraukset ovat usein niitä asioita, joita ongelmakäyttäytymisellä pyritään saavuttamaan. Tällaisia voivat olla esimerkiksi helpotus vallitsevaan tunnetilaan (raivoamalla viha helpottuu) epämiellyttävän tilanteen ratkaiseminen (raivoamalla saan tahtoni läpi). Jos välittömät seuraukset ovat positiivisia, ne vahvistavat ongelmakäyttäytymistä ja lisäävät siten jatkossakin ongelmakäyttäytymisen todennäköisyyttä.

Sitten mennään pitkän aikavälin seurauksiin. Vaikka välittömät seuraukset voivat tuoda nopeaa helpotusta ja ovat siten palkitsevampia, ongelmakäyttäytymisen pitkän aikavälin seuraukset ovat usein negatiivisia. Ihminen voi kieltäytyä ajattelemasta ongelmakäyttäytymisensä pitkän aikavälin seurauksia koska ne voivat herättää itseä kohtaan tuskallisia tunteita ja ajatuksia. On hyvä kuitenkin opetella tarkastelemaan pitkän aikavälin seurauksia ja tätä kautta myös ammentaa niistä voimaa ja motivaatiota muuttaa käyttäytymistään. Kannattaa pohtia asiaa myös siitä näkökulmasta, että tunteiden välttely lisää tarvetta tunteiden välttelylle. Jokainen askel tunteiden välttelyn suuntaan on askel pois päin tunteiden kohtaamisesta ja hyväksymisestä.

Lopuksi mennään ongelman ratkaisuun, eli mitä voisi jatkossa tehdä toisin. Miten kauan ongelmakäyttäytymisen laukaisevasta tilanteesta meni varsinaiseen ongelmakäyttäytymiseen? Katso ketjua ja pohdi, missä vaiheessa olisit voinut katkaista ketjun tekemällä jotain toisin?



Mitä enemmän aikaa on laukaisevan tekijän ja ongelmakäyttäytymisen välissä, sen enemmän on vaihtoehtoja. Olisitko voinut saavuttaa ongelmakäyttäytymisen tavoitteen tai välittömät seuraukset jollain rakentavammalla tavalla? Mitä taitoja tarvitset, jotta seuraavalla kerralla et käyttäytyisi ongelmallisella tavalla? Muista, että uuden käyttäytymisen harjoittelu vaatii aikaa, toistoja ja kärsivällisyyttä. Mistä voisit saada lisää motivaatiota käyttäytymisen muuttamiseen?

#### 4.2.3 Keskustelut työpajoissa

Työpajoissa käytiin keskusteluita menetelmien käytettävyydestä ja soveltamisesta. Esitetyt menetelmät saivat kaikki hyvää palautetta ja erityisen tyytyväisiä oltiin osaamisen jakamiseen. Keskusteluissa ja palautteissa nousi esiin myös työhyvinvointiin liittyvät asiat. Pääsy perustyöstä hetkeksi toisenlaiseen työskentelyyn nähtiin virkistäväksi kuin myös muiden yksiköiden työntekijöiden näkeminen.

#### 4.3 Keskustelut

Keskustelut ovat levittäneet niin sanottua hiljaista tietoa. Keskusteluissa eri yksiköiden työntekijöiden kanssa on noussut paljon toimivia käytäntöjä, toiveita koulutuksista sekä keskustelua arvoista. Keskustelujen perusteella voi päätellä työntekijöiden kokevan tekevän merkityksellistä työtä. Työ haastavuus nousi monesti esiin. Kalliolassa oli hyvin erilaisia lastensuojelun yksiköitä ja lisäksi avo- ja perhetyö erosi näistä kaikista. Lastensuojeluyksiköitä oli päihteillä oireileville, psyykkisesti oireileville sekä vastaanotto- ja arviointiyksikkö. Yksiköitä oli myös eri tasoisia, oli perusyksiköitä, erityisen tason yksiköitä sekä vaativan tason yksiköitä. Nämä erosivat toisistaan niin työntekijäresurssien kuin rakenteiden osalta. Menetelmien käyttö näyttöä hyvin erilaisena eri yksiköissä keskusteluiden perusteella. Silloin kun yksikössä oli paljon esimerkiksi aggressiivisuutta ja väkivaltaa, niin menetelmien käyttö oli useimmissa yksiköissä vähäisempää. Vaikka työntekijät tunnistavat, että menetelmien käytöstä voisi olla hyötyä juuri tällaisissa tilanteissa pidemmällä aikavälillä, koettiin tilanteet niin kuormittavaksi, että ne jätettiin usein väliin.

Keskusteluissa työntekijöiden ja esimiesten kanssa näytti olevan jonkin verran eroja liittyen juuri näihin haastaviin tilanteisiin. Työntekijöiden kommentteissa nousi esiin usein, että nuori on väärässä paikassa ja hänet pitäisi saada siirrettyä pois kyseisestä yksiköstä. Esimiesten kommentteissa taas nousi haasteet siinä, miten löytää sellaisia keinoja ja rakenteita, millä tilanteet saataisiin rauhoitettua ja lapset kuntoutumaan kyseisessä yksikössä. Työntekijöiden vaikea saatavuus sekä työntekijöiden runsas vaihtuvuus aiheuttivat paljon haasteita etenkin viimeisien vuosien aikana. Tämä oli niin työntekijöiden kuin esihenkilöidenkin puheissa vaikeuttava tekijä menetelmien jalkauttamiselle yksiköissä.

## 5 Eettiset kysymykset ja luotettavuus

Opinnäytetyöni toteuttamisessa olen pyrkinyt noudattamaan yleisiä tutkimuseettisiä periaatteita. Toimin opinnäytetyön materiaalin keräämisen aikaan itse Kalliolassa esihenkilönä. Minulla on siis tehtäväni puolesta ollut valta-asema suhteessa työntekijöihin. Kysely toteutettiin nimettömänä, eikä kysymyksistä ole pääteltävissä vastaajaa. Myöskään vastaajan työyksikkö ei käy vastauksista ilmi.

Työpajatyöskentelyssä asemallani on voinut olla jotain merkitystä. Työskentelyiden aluksi toin esiin, että siinä hetkessä en ole esimies roolissa. Työpajoissa oli työntekijöitä eri rooleista.

Työpajoihin oli joistakin yksiköstä heidän esihenkilönsä nimennyt osallistuvat työntekijät. Useimmista yksiköistä kuitenkin olivat saaneet ilmoittautua oman kiinnostuksen perusteella. Tämä on saattanut vaikuttaa siihen, että osallistujien asenteet ovat saattaneet olla hyvin erilaisia. Tämä ei kuitenkaan minulle näyttäytynyt työpajatyöskentelyssä. Menetelmiä esittelivät niin esihenkilö asemassa olevat, kuin työntekijä asemassa olevat.

Keskusteluissa on esihenkilöasemani vaikuttanut todennäköisesti jonkin verran. Kanssani on hyvinkin saatettu keskustella eri tavalla, kuin olisi vertaisen työntekijän kanssa puhuttu.

Juujärvi, Myyry & Pessa mukaan ammatillisessa tilanteessa valinnanvapaus on pieni ja usein sitä ei ole ollenkaan. (Juujärvi, Myyry & Pessa. 2007, 97). Tämä on saattanut vaikuttaa joidenkin osallistujien asenteeseen työskentelyssä. Kuitenkin palautteen perusteella työpajoihin oltiin tyytyväisiä ja niille toivottiin jatkoa.

Menetelmätyöpajat videoitiin. Videointi otettiin esiin alussa. Videointi tehtiin vain menetelmien osalta, joten alussa pidetyt esittäytymiset eikä lopun palaute tullut videolle. Kenelläkään osallistujalla ei ollut mitään videointia vastaan. Osallistujille kerrottiin, ettei videoita tulla näyttämään missään, vaan ne ovat ainoastaan apuna opinnäytetyöni tulosten käsittelyssä.

Opinnäytetyön luotettavuuteen olen kiinnittänyt huomiota tarkastelemalla tuloksia mahdollisimman neutraalisti huolimatta silloisesta asemastani Kalliolan lastensuojelussa.

## 6 Pohdinta

Opinnäytetyöni tulosten perusteella vaikuttaa, että Kalliolan lastensuojelussa on ollut kiinnostusta voimavaralähtöiseen työskentelyyn. Vaikuttaa siltä, että voimavaraistavuus näkyy

työntekijöiden työskentelyssä, vaikka työntekijä ei sitä itse tunnistaikaan voimavaraistavaksi. Asiakkaan kohtaaminen, ymmärtäminen ja auttaminen hänen omista lähtökohdistaan käsin näyttäytyi hyvin tärkeänä Kalliolan lastensuojelun työntekijöille. Osin voimavaraistavuutta kuitenkin näytetään tunnistavan hyvin. Osaamisen lisääminen halu auttaa asiakasta paremmin nousi selkeästi esiin, niin kyselyssä, työpajatyöskentelyssä kuin keskusteluissakin. Lastensuojelun sijaishuollossa suomessa on entistä enemmän ruvettu arvostamaan mm. voimavaraistavuutta, systeemistä työtettä sekä terapeuttista sijaishuoltoa. Näitä asioita opinnäytetyöhöni liittyvät työpajat etenkin toivat. Opinnäytetyöhöni liittyvää menetelmien ja osaamisen jakamista pystyy jalkauttamaan myös muuhun ympäristöön ja muihin organisaatioihin. Voimavaraistavuuden tunnistaminen sosiaalialalla on lisääntynyt viimevuosien aikana. Asiakkaan ja perheen kanssa työskentelyssä voitaisiin soveltaa koko ajan voimakkaammin voimavaraistavaa ajattelua. Kuten Fagerström (2016) toteaa, ei systeemitteoria ole vieras sosiaalityön muodostamiselle. Vuorovaikutuksellista työtä asiakkaan voimavarojen hyödyntämiseksi ja tunnistamiseksi voidaan lisätä laajasti sosiaalialan kentällä, ei pelkästään lastensuojelussa. Menetelmien jakamista ja yhdessä oppimista voidaan hyödyntää työalasta tai organisaatiosta riippumatta. Työpaja tyylistä työskentelyä voitaisiin helposti käyttää esimerkiksi koulutuksissa opittujen tietojen ja taitojen jalkauttamiseksi. Koulutuksen jalkauttamisen tarkastelu yli ammattiryhmä- ja tiimirajojen voisi olla hyvin hyödyllistä.

Kyselyn perusteella vaikuttaa, että työntekijöiden tahto ymmärtää asiakasta hänen lähtökohdistaan käsin, nousee vahvasti esiin. Voimavaraistavuus näytetään ymmärtävän etenkin asiakkaan kautta, mutta myös perheet nostettiin vastauksissa vahvasti esiin. Työhyvinvointi sekä työilmapiiri olivat myös keskeisiä seikkoja vastauksissa. Oma huomioni lastensuojelun sijaishuollon kentältä useamman vuoden ajalta on, että ammattitaitoisten työntekijöiden saataavuus on maan laajuisesti vaikeutunut koko ajan. Tämän takia työryhmissä tapahtuu runsaasti liikehdintää ja vain harvoissa sijaishuollon yksiköissä on selkeästi pysyvämpää henkilökuntaa. Yksiköiden on vaikea täyttää lain, aluehallintaviraston ja kilpailutusten asettamia ehtoja. Uskallan ajatella, että tämä on myös suurin syy siihen, että erilaisten työtapojen jalkauttaminen on haastavaa ja hidasta. Lasten tarpeet sosiaalialalla ovat jatkuvassa muutoksessa. Myös lastensuojelulaki on muuttunut viime vuosikymmenien aikana jatkuvasti yksilöllisempään suuntaan sekä itsemääräämisoikeutta enemmän kunnioittavaksi. Asiakkuudet lastensuojelussa ovat moninaistuneet mm. monikulttuuristumisen myötä. Asiakkaiden voimavarojen tunnistaminen ja niiden kanssa työskentely onkin tätä myötä tullut ajan myötä yhä ajankohtaisemmaksi.

Molemmat menetelmätyöpajat pidettiin koronapandemian aikaan vuonna 2021. Tämä pakotti pitämään työpajat videoneuvotteluina. Videoneuvottelu helpotti osallistumista ajankäytöllisesti, koska Kalliolan lastensuojeluyksiköt sijoittuivat maantieteellisesti pitkin eteläsuomea.

Osallistujia oli Uudeltamaalta, varsinais-suomesta sekä Kanta-Hämeestä. Videoneuvottelu asetti kuitenkin haasteita menetelmän harjoitteluun käytännössä. Esimerkiksi elävän janan esittäminen olisi saattanut konkretisoitua paremmin, kun esimerkit olisi voinut näyttää käytännössä ja harjoittelu olisi ollut helpompi toteuttaa.

Työpajojen lopuksi kerätyn suullisen palautteen perusteella työpajat auttavat käyttämään menetelmiä asiakastyössä. Esittäminen kollegoille saatetaan pitää hieman jännittävänä ja tämän jälkeen saattaakin olla helpompaa lähteä myös itse käyttämään menetelmää useammin. Pajojen kautta on mahdollista saada rohkeutta, osaamista ja omaa kokemusta. Useimmat kuulivat myös uusia menetelmiä, joita aikovat kokeilla käytännössä.

Työpajoissa vaikutti olevan pääosin innostunut tunnelma ja osallistujat kokivatkin työpaja-työskentelyn hyödylliseksi. Työpajoja toivottiin järjestettävän myös jatkossa. Palautteissa nousi esiin myös toive, että työpajoja järjestettäisiin myös läsnä olevana.

Asiakkaan voimavarojen löytymiseen ja kehittymiseen vaikuttaa siis monet tekijät. Menetelmien käyttämisellä ja soveltamisella sekä niiden harjoituksella saattaakin olla vaikutusta monitahoisesti voimavaroihin. Ratkaisukeskeinen näkökulma, jossa keskitytään ongelmien syiden etsimisen sijaan niiden ratkaisemiseen ja yksilön tai yhteisön voimavarojen vahvistamiseen, on olennaista tässä. (Huttunen & Kalska 2015, 167)

Opinnäytetyöni tekemisen aikana Kalliolan lastensuojelupalvelut myytiin toiselle organisaatiolle. Silloinen työelämän edustaja, joka oli kanssani järjestämässä työpajoja, on sittemmin kehittänyt uudessa organisaatiossaan työpajoja oman organisaation tarpeisiin. Työpajojen tarkoituksena oli saada vaikutusta niin organisaatio, työntekijä kuin asiakas tasolla.

Litteroimistani menetelmistä tein joitakin huomioita. Ketjuanalyysiä on käytetty yhtenä Dialektisen käyttäytymisterapian, DKT, menetelmänä. Aiemmin kerroin menetelmän liittyvän kognitiivisen terapian kolmanteen aaltoon ja sitä on käytetty mm. itsetuhoisten ihmisten hoitokeinona. Ketjuanalyysiä on alettu käyttämään lastensuojeluyksiköissä koko ajan enemmän ongelmakäyttämisen käsittelyyn. Ketjuanalyysiä olen kuullut käytettävän mm. viiltelyn, aggressiivisen käytöksen, päihteiden käytön ja luvattoman poissaolon eli hatkan jälkikäsitteilyyn.

Esitelty elävä jana on selkeästi fyysinen käytännön sovellus asteikkokysymyksestä, josta aikaisemmin mainitsin. Tällä menetelmällä on siis selkeästi vahva pohja ratkaisukeskeisyydessä ja sitä myöten voimavaraistavuudessa.

Opinnäytetyöni keskeiset aiheet ja sen yhteydessä tapahtunut yhteiskehittäminen on selkeästi työntekijöiden mielestä tärkeä. Voimavaraistavasta työotteesta ja osaamisen jakamisesta hyötyy niin asiakas, työntekijä kuin organisaatiokin.

Tutkimuskysymyksiin saatiin vastauksia, mutta vastaukset eivät ole niin yksinkertaisia ja yksiselitteisiä. Voimavaraistavaa työskentelyä näytettiin tunnistavan koko ajan enemmän. Työssä nähtiin selkeästi voimavaraistavia piirteitä ja merkkejä. Myös ajatuksia, miten asiakkaan voimavaroja voitaisiin paremmin vahvistaa, näytti työntekijöillä olevan. Työn moninaisuus, lastensuojelun tila, asiakkaiden vaativuus ja henkilökunnan vaikea saatavuus tuo kuitenkin runsaasti haasteita.

## Lähteet

### Painetut

Aarnisalo, P. & Mattila, A. 2015. Ratkaisukeskeinen psykoterapia. Teoksessa Huttunen, M. & Kalska, H. 2015. Psykoterapiat. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 167, 168, 170, 173-174.

Dweck, C. 2016. Mindset - menestymisen psykologia. Helsinki: Viisas Elämä Oy.

Hirvikoski, T. (toim.) 2019. Eurooppalainen korkeakoulu osallistavan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan mahdollistaja- orkestroijana. Osa2. Korkeakoulutoiminnan näkökulmia monitoimijaiseen yhteiskehittämiseen. Laurea ammattikorkeakoulu, 84-96.

Juujärvi, S. Myyry, L. & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Keskitalo, E. & Vuokkila-Oikonen, P. 2018. Voimavara- ja lähtövoima sosiaalisen kuntoutuksen viitekehystenä. Teoksessa Kostilainen, H. & Nieminen, A. (toim.) Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. Diak Työelämä 13. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 84-96.

Kostilainen, H. & Nieminen, A. (toim.) 2018. Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. Tampere: Juvenes Print Oy.

Liukkonen, J. 2017. Psyykinen vahvuus - Mielen taitojen harjoituskirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Martela, F. 2014. Onnellisuuksien psykologia. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. Juva: PS-kustannus, 31.
- Ojanen, M. 2014. Positiivinen psykologia. Porvoo: Bookwell Oy.
- Ojanen, M. 2023. Positiivisen psykologian käsikirja. Basam books Oy.
- Pessi, A. Martela, F & Paakkanen, M. 2017. Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sadeniemi, M. Häkkinen, M. Koivisto, M. Ryhänen, T. & Tsokkinen, A. 2019. Viisas mieli - opas tunnesäätelyvaikeuksista kärsiville. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Sajaniemi, N. & Mäkelä, J. 2014. Ihminen voi hyvin joukossa. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. Juva: PS-kustannus, 136.
- Vilen, M. Leppämäki, P. & Ekström, L. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. Werner Söderström osakeyhtiö.
- Wenström, S. 2022. Kaikilla vahvuuksilla - Opas laajan vahvuusnäkemysten käyttöön opetuksessa. Jyväskylä PS-Kustannus.

#### Sähköiset

- Aaltio, E. & Isokuortti, N. 2019. Systemisen lastensuojelun toimintamallin pilotointi - Valtakunnallinen arviointi. Helsinki: PunaMusta Oy. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-289-5>
- Fagerström, K. 2016 Ihmissuhteita rakentava ja ylläpitävä lastensuojelu. Hackneyn malli ja systeminen käytäntö lastensuojelutyössä. Työpaperi 42/2016. THL. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-778-7>

#### Kuviot

- Kuvio 1: Laaja vahvuusnäkemys eli voimakehä..... 14
- Kuvio 2: Eteneminen käytännössä..... 22