

SOSIAALIALAN TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA HYVÄKSYMIS- JA
OMISTAUTUMISTERAPIAN JA SEN TYÖVÄLINEIDEN KÄYTÖSTÄ

Johanna Brenes
Pro Gradu -tutkielma
Turun yliopisto
Sosiaalitieteiden laitos
Sosiaalityö
22.2.2022

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

TURUN YLIOPISTO

Sosiaalitieteiden laitos

JOHANNA BRENES: Sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia hyväksymis- ja omistautumisterapian ja sen työvälineiden käytöstä

Pro gradu -tutkielma, 67 sivua, 4 liitesivua.

Sosiaalityö

Ohjaaja: Kirsi Günther

Helmikuu 2022

Turun yliopiston laatuvarmistuksen mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Elämäntilanteiden moninaistuminen on lisännyt yksilön psykososiaalisia ongelmia. Yksilön auttamiseksi tarvitaan moninaisia psykososiaalisen sosiaalityön asiantuntemusta ja keinoja. Tässä pro gradu -tutkielmassa katse on psykososiaalisessa sosiaalityössä ja hyväksymis- ja omistautumisterapiassa, jonka työvälineitä psykososiaalisessa lähestymistavassa voidaan hyödyntää. Hyväksymis- ja omistautumisterapia on kognitiivisen käyttäytymisterapian uusimpiin suuntauksiin perustuva terapeutin menetelmä, jonka keskeisin tavoite on lisätä yksilön psykologista joustavuutta, joka on yhteydessä psykologiseen hyvinvointiin.

Tutkielmani tavoitteena on selvittää sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia hyväksymis- ja omistautumisterapian (HOT) ja sen työvälineiden käytöstä. Tutkimuskysymykseni ovat: mitä kokemuksia sosiaalialan työntekijöillä on HOT-menetelmän ja sen työvälineiden käytöstä? Jamillaisia näkemyksiä työntekijöillä on menetelmän sopivuudesta sosiaalialalle? Tutkimusaineisto koostuu seitsemän sosiaalialan työntekijän teemahaastattelusta. Aineiston analysoinnissa käytän aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Tutkimukseni keskeinen tulos on, että sosiaalialan työntekijät kokivat HOT-menetelmän ja sen työvälineiden käytön positiivisesti. Työntekijät näkivät menetelmän olevan hyödyllinen asiakkaalle sekä heille itselleen työssään ja henkilökohtaisessa elämässä. Tulosten pohjalta näyttää siltä, että HOT-menetelmää voi hyödyntää yhtenä psykososiaalisen sosiaalityön työmenetelmänä muiden menetelmien rinnalla.

Asiasanat: Psykososiaalinen sosiaalityö, orientaatio, työmenetelmä, hyväksymis- ja omistautumisterapia, psykologinen joustavuus

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	4
2. PSYKOSOSIAALINEN SOSIAALITYÖ ORIENTAATIONA JA TYÖMENETELMÄNÄ	7
2.1 Psykososiaalinen sosiaalityö työorientaationa	7
2.2 Psykososiaalisen asiakastyön menetelmät	11
2.3 Ratkaisukeskeinen työmenetelmä, motivoiva haastattelu ja moniammatillinen yhteistyö psykososiaalisen sosiaalityön menetelminä	13
3. HYVÄKSYMIS- JA OMISTAUTUMISTERAPIA	17
3.1 HOT:in filosofiset juuret ja teoreettinen tausta	17
3.2 Psykologinen joustavuus	19
3.3 Työntekijän ja asiakkaan yhteistyösuhde	22
4. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	24
4.1 Tutkimustehtävä ja kysymykset	24
4.2 Aineiston kerääminen ja kuvaus	24
4.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	28
4.4 Aineiston keruun ja analyysin luotettavuus	30
5. TUTKIMUKSEN TULOKSET	32
5.1 Työntekijöiden näkemykset HOT-menetelmän käytöstä yleisesti	32
5.1.1 HOT työmenetelmänä	32
5.1.2 HOT-menetelmän omaksuminen	34
5.1.3 HOT-menetelmän käyttöönotto	37
5.1.4 HOT-menetelmän esitleminen asiakkaalle	39
5.2 HOT työmenetelmänä sosiaalialan asiakastyössä	41
5.2.1 HOT sosiaalialan työntekijöiden käytössä	41
5.2.3 HOT:in tarjoamat hyödyt asiakkaalle ja työntekijälle	51
6. JOHTOPÄÄTÖKSET	56
LÄHTEET	61
LIITTEET	68

1. JOHDANTO

Ihmisten elämäntilanteiden sekä ongelmien moninaistuminen ja yksilöllistyminen ovat lisänneet psykososiaalisia ongelmia kuten päihteidenkäyttöä ja mielenterveysongelmia (Raunio 2004, 230). Raunio (2004; 2009) mukaan universaalit hyvinvointivaltion palvelut eivät pelkästään riitä vastaamaan ihmisten monimuotoisiin palvelutarpeisiin. Asiakkaiden auttamiseksi tarvitaan palvelujen toimintatapojen muuttamista ja psykososiaalisen sosiaalityön asiantuntemusta (Raunio 2004, 230; Raunio 2009, 283.) Psykososiaalinen sosiaalityö on yksi sosiaalityön orientaatio, jonka tavoitteena on ihmisen psyykkinen selviytyminen (Sipilä 1996, 224). Työorientaatioissa yhdistyvät terapeutin työote, resurssien välittäminen ja sosiaaliin suhteisiin vaikuttaminen (Granfelt 1993, 223). Psykososiaalinen sosiaalityö on muutostyötä (Bernler & Johnsson 1988, 35–37), jossa käytetään erilaisia työmenetelmiä asiakkaan auttamiseksi (Toikko 1997, 190). Tutkimuksissa (ks. Sosiaali- ja terveysministeriö 2019; Leinonen 2020) on tullut esille sosiaalialan työntekijöiden kokemus työmenetelmien puute. Tässä tutkielmassa selvitän hyväksymis- ja omistautumisterapian ja sen työvälineiden soveltuvuutta työmenetelmänä sosiaalialan työntekijöiden näkökulmasta.

Hyväksymis- ja omistautumisterapia (HOT) on yksi kognitiiviseen käyttäytymisterapian uusimmista suuntauksista (Hayes 2004). Sen tavoitteena on lisätä yksilön psykologista joustavuutta (Hayes, ym. 2006, 14), joka on kykyä olla läsnä nykyhetkessä hyväksyen omat tunteet ja ajatukset ja samalla toimia omien arvojen mukaisesti (Pietikäinen 2014, 13). Hyväksymis- ja omistautumisterapian tärkein tavoite on auttaa asiakasta elämään rikasta ja merkityksellistä elämää (Russ 2019, 4). Käytän jatkossa *hyväksymis- ja omistautumisterapiasta* termejä ”HOT” tai ”HOT-menetelmä”.

Kiinnostuin tekemään pro gradu -tutkielman HOT-menetelmästä oman työkokemukseni kautta. Olen käyttänyt sosiaaliohjaajana päihdekuntoutuksessa HOT-menetelmää. HOT-työskentely päihdeasiakkaan kanssa on tehnyt näkyväksi usein sen, että päihdeongelman rinnalla monella asiakkaalla on jokin muu ”ongelma”, jonka työstäminen HOT:in keinoin hyödyttää asiakkaan hyvinvointia enemmän kuin pelkän päihdeongelman työstäminen. Menetelmästä on muotoutunut itselleni laajempi työote, jonka hyödyntämistä olen miettinyt valmistuttuani sosiaalityöntekijäksi. Osaksi tämän vuoksi halusin lähteä selvittämään sitä, minkälaisia kokemuksia sosiaalialan työntekijöillä on HOT-menetelmän käytöstä ja minkälaisia näkemyksiä heille on tullut menetelmän soveltuvuudesta sosiaalialalle. Siten pro gradu -tutkielmani tavoitteena on selvittää sosiaalialalla

työskentelevien työntekijöiden, sosiaalityöntekijöiden ja muiden sosiaalialan ammattilaisten kokemuksia hyväksymis- ja omistautumisterapian (HOT) soveltamisesta sosiaalialalla. Lisäksi olen kiinnostunut siitä, minkälaisia näkemyksiä työntekijöille on tullut menetelmän soveltuvuudesta sosiaalialalle. Tutkimukseni lähestymistapa on fenomenologinen, eli olen kiinnostunut tarkastelemaan tutkittavien kokemuksia ja niiden merkityksiä. Kysyn: 1) Mitä kokemuksia sosiaalialan työntekijöillä on HOT-menetelmän ja sen välineiden käytöstä? 2) Millaisia näkemyksiä työntekijöillä on menetelmän soveltamisesta sosiaalialalle? Tutkimuskysymyksiin etsin vastauksia seitsemän sosiaalialan työntekijän haastatteluista, joita analysoin sisällönanalyysia hyödyntäen.

Tutkielmani tuottama tieto hyväksymis- ja omistautumisterapiasta (HOT) työmenetelmänä sosiaalityössä on tärkeää muun muassa siksi, että muiden tieteenalojen tuottaman teoreettisen tiedon lisäksi työssä tarvitaan sosiaalityön käytännön arjesta saatua tietoa (ks. Raunio 2004, 26). Sosiaalialan kansallista kehittämistä pohtiva työryhmä on todennut, että sosiaalialalla ei ole riittävästi tutkimustietoa työntekijöiden käyttämisestä työmenetelmistä ja niiden vaikuttavuudesta. Työryhmä pitää tärkeänä, että menetelmätutkimusta lisätään ja tietoa hyväksi osoittautuneista työkäytännöistä välitetään eteenpäin asiakastyön laadun parantamiseksi (Heikkilä ym. 2003, 47). Tutkiellani pyrin pieneltä osin vastaamaan tähän tunnistettuun tutkimustarpeeseen.

Psykologisesta näkökulmasta HOT-menetelmää ja sen vaikuttavuutta on tutkittu paljon (ks. A-Tjak ym. 2015; Montgomery 2011). Menetelmä on tutkimusten mukaan nähty tehokkaaksi hoitomenetelmäksi monenlaisissa tilanteissa kuten ahdistuksen, masennuksen, kroonisen kivun, sosiaalisen pelon, päihteidenkäytön, työstressin, painonhallinnan ja tupakoinnin lopettamisen hoidossa (Russ 2012; 2019; A-Tjak ym. 2015; Montgomery 2011). Sosiaalialan työntekijöiden näkökulmasta HOT-menetelmää on tutkittu vähän. Kauravaara (2019) on kandidaatin tutkielmassaan tarkastellut HOT-menetelmän työvälineiden hyödyntämistä suomalaisessa terveysosiaalityössä. Hän näkee menetelmän työvälineiden sopivan terveysosiaalityöntekijöiden käytettäväksi asiakkaan psykososiaalisessa tukemisessa. Yhdysvalloissa sosiaalityöntekijät käyttävät työssään HOT-menetelmää ja sen katsotaan soveltuvan hyvin sosiaalityöntekijöiden käyttöön (ks. Dewane 2008, Montgomery ym. 2011, Boone 2014). Menetelmä tarjoaa sosiaalityöntekijöille yksinkertaisen, näyttöön perustuvan ja kustannustehokkaan menetelmän, jota sosiaalityöntekijät voivat hyödyntää laaja-alaisesti erilaisissa asiakastilanteissa (Linde & Strosahl 2014, 163–166).

Tutkielmani koostuu kuudesta luvusta. Johdanto-luvussa johdattelen lukijaa tutkielmani aiheeseen. Tämän jälkeen määrittelen psykososiaalisen sosiaalityön käsitettä ja kerron psykososiaalisen

sosiaalityön historiasta. Lisäksi esittelen kolme psykososiaalisessa sosiaalityössä käytettyä menetelmää: ratkaisukeskeisen työmenetelmän, motivoivan haastattelun ja moniammatillisen yhteistyön. Luvussa kolme kerron hyväksymis- ja omistautumisterapiasta ja esittelen tutkielmani keskeiset käsitteet: psykososiaalinen sosiaalityö ja hyväksymis- ja omistautumisterapia. Neljännessä luvussa käsittelen ja avaan tutkimukseni toteutusta: aineiston hankintaa ja sen analyysin tekoa. Tuon myös esille tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviä perusteluja. Viidennessä luvussa kerron aineiston perusteella tekemäni tutkimustulokset. Päätän tutkielmani johtopäätöksiin, joissa avaan tutkielmani keskeiset tulokset ja käyn niihin liittyvää keskustelua.

2. PSYKOSOSIAALINEN SOSIAALITYÖ ORIENTAATIONA JA TYÖMENETELMÄNÄ

2.1 Psykososiaalinen sosiaalityö työorientaationa

Psykososiaalisen sosiaalityön käsitettä pidetään vaikeana ja epämääräisenä (Sipilä 1996; Granfelt 1999), eikä sosiaalityön tutkimuksissa käsitteelle löydy selkeää ja yhtenäistä määritelmää (Weckroth 2007). Psykososiaalinen sosiaalityö voidaan nähdä yhtenä työmenetelmänä palveluohjauksen tai verkostotyön rinnalla (Liukko 2006, 16) tai se voidaan määritellä yhdeksi sosiaalityön *työorientaatioksi* (Granfelt 1999; Sipilä 1996; Toikko 1997). Tässä tutkielmassa käsittelen psykososiaalista sosiaalityötä asiakaskohtaisen sosiaalityön orientaationa. Työorientaatio on näkemys siitä, miten sosiaalityötä pitäisi tehdä (Raunio 2009). Orientaatio on työntekijän ammatillinen itseymmärrys, eli näkemys työn tarkoituksesta, työn kohteesta, työn subjektista, työtä ohjaavista säännöistä, periaatteista, toiminnan konteksteista sekä näiden tekijöiden välisistä suhteista ja kehityksestä (Karvinen 1996, 27). Psykososiaalinen sosiaalityön orientaatio perustuu kasvokkaiseen vuorovaikutukseen (Toikko 1997, 180–181). Resurssien jakamisen sekä perheen ja läheisten huomioon ottamisen lisäksi työhön kuuluu terapeutin ulottuvuus, joka näkyy pyrkimyksenä ymmärtää asiakkaan tarpeita ja tehdä toimintasuunnitelmia niiden mukaan (Granfelt 1999, 199, 211, 223).

Psykososiaalinen sosiaalityö ei kuitenkaan ole terapiaa (Toikko 1977; Granfelt 1999, Raunio 2009), vaan siinä työskennellään sekä sosiaalisen että psyykkisen tilanteen parissa, kun psykoterapiassa puolestaan keskitytään vain psyykkisiin kysymyksiin (Granfelt, 1999, 189). Erona psykoterapiaan on myös se, että sosiaalityössä pyritään vaikuttamaan konkreettisesti asiakkaan elämäntilanteeseen ja sitä kautta asiakkaan kokemuksiin, kun taas psykoterapiassa varotaan selkeää puuttumista asiakkaan elämäntilanteeseen (Rauhala 2005, 141–142). Psykososiaalisessa työssä työskentely painottuu asiakkaan sen hetkiseen elämäntilanteeseen ja sosiaaliseen verkostoon, eikä niinkään aiempiin tapahtumiin, kuten psykoterapiassa. Työskentely eroaa psykoterapiasta myös siten, että tarvittaessa voidaan tehdä avointa ja kokonaisvaltaista yhteistyötä asiakkaan kanssa toimivien muiden viranomaisten kanssa (Hessle 1985, 51–55 ref. Granfelt 1999, 200–201). Sosiaalityöntekijä voi kouluttautua terapeutiksi ja soveltaa työssään jotakin terapiasuuntausta, mutta psykososiaalista sosiaalityötä tehdessään hänen täytyy pitää mukana sosiaalipoliittinen näkökulma (Granfelt 1999, 223).

Psykososiaalinen sosiaalityö on muutostyötä, johon työntekijä voi vaikuttaa suoraan omalla toiminnallaan kuten tarjoamalla resursseja, antamalla selkeitä ohjeita tai neuvoja sekä epäsuoralla ohjauksella edistään asiakkaan omaa tietoisuutta ja oivallusta omasta elämäntilanteestaan (Bernler & Johnsson 1988, 35–37). Työn tavoitteena on ihmisen psyykkinen selviytyminen, joka vaatii ajattelun ja toimintatapojen muuttamista (Sipilä 1996, 224). Pyrkimyksenä on myös vahvistaa asiakkaan minuutta tulemaan tietoiseksi tilanteestaan ja toiveistaan sekä tukea asiakkaan osallisuutta yhteiskunnan toimintoihin (Granfelt 1999, 199, 211, 223). Psykososiaalinen sosiaalityö voi sisältää erilaisia yksilö-, perhe-, ryhmä ja verkostotyön menetelmiä sekä tehtäviä, joilla pyritään ratkaisemaan jokin käytännön asia tai ongelma (Toikko 1997, 169, 180–181).

Psykososiaalinen sosiaalityö vaatii hermeneuttista, asiakasta kokonaisuutena ymmärtävää työtettä (Sipilä 1996, 237). Psykososiaalisen sosiaalityön katsotaan olevan vaativaa, sillä työntekijän tulee huomioida asiakkaan yksilöllinen elämäntilanne (Raunio 2004, 140–143), ymmärtää asiakkaan vaikeita ongelmia ja tuntea palvelujärjestelmä (Kuusisto & Ranta, 2020, 114). Lisäksi työntekijän tulee huomioida työn vuorovaikutuksellisen suhteen merkitys (Raunio 2004, 140–143) ja osata soveltaa erilaisia vuorovaikutustyön menetelmiä (Kuusisto & Ranta 2020, 114).

Psykososiaalisen sosiaalityön kehittyminen ja muuttuminen

Psykososiaalisen sosiaalityön juuret ulottuvat Yhdysvaltoihin ja Isoon-Britanniaan 1800-luvulle. Sen syntyyn on vaikuttanut merkittävästi Mary Richmond (1861–1928), joka kehitti yksilö- ja perhekeskeisen sosiaalityön menetelmän. Richmondin yksilöllinen tapaustyö, *casework*, perustui teoriataustaltaan sosiaalipsykologiaan. Richmond painotti näkemyksessään sitä, että ihminen tulisi nähdä sosiaalisten suhteidensa summana. Hänen caseworkissa ”tapaus” ei ollut pelkkä ihminen, vaan koko henkilöön liittyvä sosiaalinen tilanne tai ongelma. (Sipilä 1996, 20–23, 31.) Richmond katsoi sosiaalityön perustehtäväksi ihmisen persoonallisuuden kehittämisen, joka tapahtuu ihmisen ja hänen sosiaalisten suhteiden kehittämisen kautta (Granfelt 1999, 177–179).

Richmondin casework jalostui eri kehittäjien toimesta myöhemmin erilaisiksi työmalleiksi. 1930–1940-luvulla caseworkiin vaikutti Yhdysvalloissa vahvasti Freudin psykoanalyttinen ajattelu. Se muokkasi caseworkin perusidean psykiatripainotteiseksi ja psyykkisiin ongelmiin keskittyväksi työksi. (Granfelt 1999, 179.) Freudin ajatusten myötä caseworkin teoriaperusta muuttui psykologiseksi ja sen kohde vaihtui: perheen ja menneisyyden sijasta tilalle tuli yksilö ja nykyisyys (Toikko 2001, 69–70).

Psykologisen käänteen jälkeen caseworkin teoriaperustassa alettiin korostaa sosiaalityön yhteiskunnallista tehtävää, eli funktiota. Syntyi *funktionaalisen caseworkin työmalli*. Mallissa katsottiin, että jokaisella sosiaalitoimistolla on erityinen tehtävä eli funktio, ja tämä rajasi työn sisältöä. (Toikko 2001, 45, 70.) Mallin keskiössä oli edelleen terapeutin asiakassuhde, jossa asiakas sai itse määritellä ongelmansa, mutta funktionaalinen työmalli kuitenkin rajasi tiukasti asiakassuhteen kestoja ja työskentelyn teemoja (Toikko 2009, 275–277).

Diagnostinen työmalli oli toinen psykologisen caseworkin jatkoksi rakentunut työmalli (Toikko 2001, 71). Työmallin keskeisenä vaikuttajana oli Gordon Hamilton (Toikko 2001, 71), joka ensimmäisenä käytti käsitettä “psykososiaalinen työ” määritellessään asiakkaiden ongelmat psykososiaalisina (Toikko 1997, 169). Hamiltonin näkemyksissä psykoanalyttinen perinne sekä yhteiskunnallinen näkemys yhdistyivät ja hänen teoksensa *Theory and Practice of social Case Work* (1940) on ollut merkityksellinen psykososiaalisen työn kehityksen kannalta. Hamilton piti asiakas-työntekijä-suhdetta keskeisenä tekijänä työskentelyprosessissa. Hänen mukaansa sosiaalityön tavoitteena on auttaa asiakasta “selkiyttämään ja käyttämään sisäisiä mahdollisuuksiaan ja ulkoisia resurssejaan”. (Granfelt 1999, 179–180.)

Diagnostinen casework sai 1960-luvun lopulla vaikutteita Florence Hollisin (1964) ekopsykologisesta teoriasta (Toikko 2001, 70–71). Hollisin ekopsykologinen ajattelu pohjautui psykoanalyttiseen teoriaan, mutta hän huomioi myös ihmisen tilanteen ja näiden vuorovaikutuksen. Näkemyksessä painottui asiakassuhteen merkitys, ihmisarvon kunnioitus, hyväksyvä asennoituminen ja itsemääräämisen arvostus. (Granfelt 1999, 177, 183.)

Funktionaalinen ja diagnostinen koulukunta ajautuivat kiistaan edellä esitettyjen erilaisten teoriataustojensa vuoksi (Toikko 2000, 161). Funktionaalisen ja diagnostisen caseworkin koulukuntakiistan ratkaisuna kehittyi 1950-luvulla niin sanottu “kolmas tie” Helen Harris Perlmanin avulla. Perlman yhdisti molempien koulukuntien ideoita käytännöllisen ongelmanratkaisuprosessiin siten, että ristiriitojen ylittäminen mahdollistui. Hän kehitti caseworkin kolmivaiheiseksi ongelmanratkaisutyöksi. Ensimmäisessä vaiheessa selvitettiin ja varmistettiin ongelmaan liittyvät tosiasiat. Sen jälkeen pyrittiin ymmärtämään tosiasiat, niiden suhde toisiinsa sekä kaikkien tosiasioiden yhteisvaikutelma. Viimeisenä ongelmanratkaisuprosessin vaiheena oli päätöksenteko, jonka perusteella valittiin toimintavaihtoehdot. (Toikko 2001, 71, 109.) Perlman piti kiinni diagnoosi-äsitteestä ja hänen mukaansa asiakkaan tilanteeseen liittyvien tietojen tarkistaminen oli tärkeää, jotta voitiin nähdä, mitkä asiat vaikuttavat asiakkaan tilanteeseen, millaisesta ongelmasta on kyse ja

millainen oli asiakkaan ongelman luonne. Funktionalistien tavalla Perlman painotti työntekijän ja asiakkaan tasavertaista suhdetta työskentelyn etenemiseksi ja näki sosiaalityöntekijän toimivan oman toimistonsa edustajana toimien tehtäviensä mukaisissa rajoissa. (Toikko 2009, 344–345.)

Perlman halusi painottaa casework-työskentelyssä ihmisen sosiaalista ulottuvuutta ja sen merkitystä ihmisen kehityksessä ja tilanteessa. Erityisesti hän korosti perheen vuorovaikutuksen merkitystä ja tarkasteli perheen rooleja vuorovaikutuksessa palaten näin richmondilaiseen perhekohtaiseen työtapaan. Näin caseworkin teoriaperusta vaihtui diagnostisen ja funktionaalisen mallin mukaisesta psykologisesta teoriasta sosiaalipsykologiseen teoriaperustaan. (Toikko 2000, 348–349.)

Caseworkin kehityksen viimeisenä muutoksena voidaan pitää systeemiteoreettista käännettä, jonka alkamiseen vaikutti muun muassa Howard Goldstein (1973) (Toikko 2001, 70–72). Goldstein yhdisti caseworkin, ryhmätyön ja yhdyskuntatyön systeemiteoreettiseksi malliksi (Toikko 2005, 205–206), jossa asiakkaan tilannetta tarkasteltiin kokonaisuutena, yksilön, perheen, ryhmän ja yhteiskunnan muodostaman systeemin tasolla (Toikko 2009, 281). Caseworkin systeemiteoreettinen käänne muutti tapauskohtaisen työn muotoa siten, että ”tapauksena” saattoi nyt olla ryhmä tai yhteisö, kun aiemmin työn kohteena oli ollut vain yksilö tai perhe (Toikko 2009, 281).

Suomalainen tapauskohtainen sosiaalityö

Suomessa heräsi kiinnostus tapauskohtaista casework-työskentelyä kohtaan toisen maailmansodan jälkeen. Yhdysvaltojen ja YK:n tarjoaman tuen myötä 1940-luvun lopulla suomalaisen tapauskohtaisen sosiaalityön kehitys lähti amerikkalaisen caseworkin suuntaan (Toikko 2001, 28, 85) ja vuonna 1959 julkaistiin Lauri Tarvaisen ja Mervi Ahlan kirjoittama *Henkilökohtainen huolto* (Toikko 2005, 161). Kirjan tavoitteena oli syventää sosiaalihuollon toimintaa ei- materiaalisen avun ja auttamisen menetelmien avulla. Henkilökohtainen huolto oli psykologisesti painottunut työtap, jossa yksilön minän prosessointi nähtiin ratkaisuna sosiaalisten suhteiden ongelmiin. Henkilökohtainen huolto muotoutui terapiaksi, jota myöhemmin voitiin kutsua sosiaaliteriaksi, psykososiaaliseksi terapiaksi tai psykososiaaliseksi työksi. (Toikko 2005, 174–175.)

Niin sanotun ”Amerikkalaisen sosiaalityön malli” sai Suomessa osakseen arvostelua, sillä sen tulkittiin laiminlyövän yhteiskunnallisten tekijöiden merkityksiä ja leimaavan vaikeuksissa olevia yksilöitä (Piirainen 1974, 338). Yhteiskunnallisen Korkeakoulun sosiaalihuollon lehtori Veikko Piirainen tutustui 1947 Sveitsissä perhehuollon menetelmään ja halusi kehittää Suomen huoltotyötä tämän saksalais-sveitsiläisen menetelmän mukaisesti (Toikko 2001, 3940). Hän katsoi

perhekohtaisen huollon sopivan erityisesti avohuollon työmenetelmäksi ja hänen näkemyksensä mukaan asiakkaan tilannetta tuli arvioida perhekeskeisesti. Piirainen toi esille, että materiaallinen apu ei ole riittävä tuki avohuollossa, vaan huoltotyössä tarvittaisiin henkis-sielullista elementtiä, jonka avulla asiakkaita haluttiin tukea ja ohjata positiivisessa hengessä (Toikko 2005, 196). Perhehuollon menetelmässä huomioitiin ihmisen sosiaalinen ympäristö, joten menetelmän nähdään olevan yhteydessä Richmondin alkuperäisen caseworkin ideaan. Piiraisen perhehuollon menetelmää voidaankin pitää caseworkin eurooppalaisena muotona ja Piiraista sen pioneerina Suomessa. Saksalais-sveitsiläinen perhehuollon menetelmän edistämiseksi ei ollut saatavissa ulkopuolisia resursseja, joten se ei päässyt vaikuttamaan sosiaalityön kehitykseen Suomessa samalla tavalla kuin psykologinen casework. (Toikko 2001, 40–42.)

Tarvaisen ja Piiraisen edustamat näkemykset casework-työskentelystä rantautuivat Suomeen 1940-luvun lopulla ja heidän näkemyksissään heijastui amerikkalaisen caseworkin kehitys. Piiraisen edustamalla perhehuollon menetelmällä oli yhtäläisyyttä Richmondin sosiaalteoreettiseen caseworkiin ja Tarvaisen edustama työtapaperustui psykologiseen caseworkiin. Teoriaperustoiltaan eroavilla menetelmillä oli kuitenkin yhtäläisyyksiä. Molemmissa menetelmissä ihmissuhteet nähtiin keskeisinä sosiaalityön toiminta-alueina ja yhteistä oli myös avuntarpeen yksilöllinen arviointi sekä ei-materiaalisen avun korostaminen. (Toikko 2001, 41–43.)

1970-luvulla suomalaisen caseworkin kehittelyä jatkoivat vielä Aulikki Kananoja ja Anni Pentinmäki. *Yksilökohtainen sosiaalityö: teoria ja käytäntö* -teoksessaan he käsittelevät yksilökohtaisen sosiaalityön sosiaalteoriaa, persoonallisuusteoriaa sekä yksilökohtaisen auttamisen käytäntöä. Kananojan ja Pentinmäen näkemys perustuu psykodynaamisen teoriaperinteen ekopsykologiseen suuntaukseen, jossa korostetaan ihmisen synnynnäistä tarvetta kehittyä ja ihmissuhteiden tärkeyttä kasvun mahdollistajana. (Granfelt 1999, 189.) Toikon (2001, 75) tulkinnan mukaan Kananojan ja Pentinmäen teos päätti suomalaisen caseworkiin perustuvan työtavan kehityksen. Suomalaisen sosiaalityön näkemykset laajentuivat 1980-luvulla systeemiteorian ja yhdyskuntatyön mallien antaessa uusia näkökulmia sosiaalisen käsitteeseen (Toikko 2005, 207).

2.2 Psykososiaalisen asiakastyön menetelmät

Sosiaalityössä työorientaatio, työmenetelmä ja työväline -käsitteiden määrittely, käsitteiden suhde toisiinsa ja käsitteiden käyttö on vaihtelevaa. Jo sosiaalityön ammatillistumisen alkuvaiheista lähtien

sosiaalityössä on pyritty metodisuuteen ja sitä on pidetty ammatillisuuden edellytyksenä ja välttämättömänä lähtökohtana koko sosiaalityön tekemisessä (Karvinen 1999, 152). Nykysuomen sanakirjan (2021) mukaan menetelmä, eli metodi on järjestelmällinen tai suunnitelmallinen menettelytapa. Mäntysaari (1999, 359) määrittelee sosiaalityön menetelmät toistettaviksi ja vakiintuneiksi työtavoiksi, joita muutkin työyhteisön jäsenet voivat käyttää asiakastyössään.

Psykososiaalinen sosiaalityö voidaan työorientaation sijaan määritellä myös työmenetelmäksi. Esimerkiksi Veronica Coulshed (1988, 62–63) pitää psykososiaalista työtä yhtenä sosiaalityön perusmenetelmänä tilannearvioinnin, ohjauksen ja neuvonnan, kriisi-intervention, tapauskeskeisen ja behavioraalisen työn sekä perhe-, ryhmä- ja yhteistyöhön ohella. Myös Eeva Liukko (2006, 11–12) pitää psykososiaalista sosiaalityötä yhtenä työmenetelmänä ryhmätyön ja verkostotyön rinnalla. Toisaalta myös vuorovaikutustaitoja, kuten asiakkaan kuuntelemista, empatian osoittamista sekä kannustamista voidaan kutsua työmenetelmiksi, kuten Terveystieteiden ja hyvinvointilaitoksen (THL) teettämässä valtakunnallisessa aikuissosiaalityön kartoituksessa tulee esille. (Ks. Blomgren ja Kivipelto 2012, 38–42.)

Sosiaalityön menetelmistä on oltu aikojen kuluessa montaa mieltä ja erilaiset teoreettiset suuntaukset ovat luoneet omia menetelmiä omista lähtökohdistaan (Kananoja 2017, 179). Suomessa, kuten useimmissa Euroopan maissa, on koko maan kattava, yhtenäinen, lainsäädäntöön perustuvan sosiaalihuolto, jonka keskiössä ovat laki ja hallinnolliset ohjeet. Tällaisessa niin sanotussa järjestelmäkeskeisessä työskentelyssä lainsäädännön velvoitteiden ja hallinnollisten ohjeiden voidaan katsoa toimineen menetelmäteorianana, joka on muokannut sosiaalityön sisältöä (Salo 1981, 246; Kananoja 2017, 179). Sen sijaan niin sanotussa ongelmakeskeisessä sosiaalityössä, jota tehdään esimerkiksi Yhdysvalloissa ja Kanadassa, ovat painottuneet teoreettiset ja metodiset näkemykset. Näissä maissa sosiaalityötä tehdään erilaisiin ongelmiin erikoistuneissa toimipisteissä käyttäen oman toimialansa työmenetelmiä. (Salo 1989, 245–246; Raunio 2009, 19.)

Tässä tutkielmassa käsittelen psykososiaalista sosiaalityötä työorientaationa, jota toteutetaan erilaisten työmenetelmien avulla. Paikannan hyväksymis- ja omistautumisterapian osaksi psykososiaalisia (työ)menetelmiä ja siksi esittelen lyhyesti kolme psykososiaalisessa sosiaalityössä yleisesti käytössä olevaa työmenetelmää, jotka soveltuvat käytettäväksi asiakkaan iästä, elämäntilanteesta ja tavoitteesta riippumatta. Nämä työmenetelmät ovat ratkaisukeskeinen työmenetelmä, motivoiva haastattelu sekä moniammatillinen yhteistyö. Esittelen kyseiset menetelmät

myös siksi, että ne samalla luovat ymmärrystä hyväksymis- ja omistautumisterapiasta koska ne jakavat samoja lähtökohtia.

2.3 Ratkaisukeskeinen työmenetelmä, motivoiva haastattelu ja moniammatillinen yhteistyö psykososiaalisen sosiaalityön menetelminä

Ratkaisukeskeinen työmenetelmä

Ratkaisukeskeinen työmenetelmä keskittyy nimensä mukaisesti asiakkaan ongelmien ratkaisuihin, ei itse ongelmiin (Institute for Solution-Focused Therapy, 2021). Menetelmän juuret ulottuvat amerikkalaisen psykiatrin Milton Ericksonin lyhytterapeuttisiin menetelmiin sekä kalifornialaisen Mental Research Institutin (MRI) terapiakeskuksen ratkaisukeskeiseen ajattelutapaan (Aarninsalo & Mattila 2012, 152). Näiden työtapojen pohjalta Milwauken perheterapiakeskuksen (Brief Family Therapy Center, BFTC) sosiaalityöntekijät Steve de Shazet ja Insoo Kim Berg (De Jong & Berg 2016, 10) kehittivät ratkaisuihin ja tulevaisuuteen keskittyvän työtavan, ratkaisukeskeisen terapian (Aarninsalo & Mattila 2012, 154).

Ratkaisukeskeinen työskentelymalli rantautui Suomeen 1970-luvun puolivälissä (Ahola & Furman 2020, 13). Työskentelyn ajattelumalli on yleisluontoinen, joten se toimii kaikenlaisissa ongelmatilanteissa ja eri ikäisten asiakkaiden kanssa (Marttila, 2018). Ratkaisukeskeinen työmenetelmä on tuonut sosiaalityölle selkeän, myönteiseen vuorovaikutukseen pohjautuvan työmallin, joka sisältää selkeitä ja konkreettisia haastattelutekniikoita ja vuorovaikutusmalleja. Suomalaisessa sosiaalityössä ratkaisukeskeisestä sosiaalityön mallista käytetään usein nimitystä ratkaisu- ja voimavarasuuntautunut malli. (Anis 1999,7, 23.)

Ratkaisukeskeisen työskentelyn pääperiaatteita ovat tulevaisuuteen suuntautuminen, voimavarojen, toiveikkuuden ja pientenkin edistysaskelien esiintuominen, myönteisyys, asiakkaan arvostaminen sekä tasavertainen yhteistyö (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2003, 15). Ratkaisukeskeisesti työskenneltäessä tärkeää on, että tavoite, jonka eteen työskennellään, on asiakkaalle tärkeä (De Jong & Berg 2016, 83). Hyvin määritellyn tavoitteen tulee olla konkreettinen ja näkyvä, jolloin asiakkaan ja työntekijän on helppo seurata, milloin tavoite on saavutettu (Aarninsalo & Mattila 2012, 159). Lisäksi tavoite tulee määritellä positiivisesti, eli tavoitteeksi tulee asettaa toivottu käyttäytyminen, ei ainoastaan ongelman puuttuminen (De Jong & Berg 2016, 84). Tavoite on hyvä määritellä myös niin,

että se on jonkin alkamista pikemminkin kuin jonkin asian loppumista. Lisäksi tavoitteen tulisi olla realistinen ja saavutettavissa oleva. (Aarninsalo & Mattila 2012, 87, 158–159.)

Ratkaisukeskeiselle työskentelylle on tyypillistä tietynlaiset kysymysasettelut (Aarnisalo ja Mattila 2012, 157). Niin sanotun *ihmekysymyksen* avulla työntekijä pyrkii selvittämään sitä, minkälaista muutosta asiakas haluaa ja samalla asiakkaan huomio suuntautuu tulevaisuuteen, jossa ongelmaa ei enää ole (De Jong & Berg 2016, 89). Erittäin vaikeassa tilanteessa olevan asiakkaan kanssa työntekijä ei keskity niinkään tulevaisuuteen vaan *selviytymiskysymysten* avulla työntekijä tuo esille asiakkaan sen hetkisen tilanteen selviytymiskeinot sekä pienet edistymisen merkit (Aarnisalo & Mattila 2012, 160, 377). *Asteikkokysymysten avulla* työntekijän on mahdollista arvioida asiakkaan edistymistä suhteessa tavoitteeseen sekä asiakkaan muiden tärkeiden asioiden, kuten motivaation tai itseluottamuksen, tilaa (De Jong & Berg 2016, 28–29, 65, 109–112).

Motivoiva haastattelu

Motivoiva haastattelu perustuu käsitykseen siitä, että motivaatiossa on avain muutokseen (Miller 2008, 17), joten motivoivassa haastattelussa pyritään lisäämään ihmisen luontaista motivaatiota muuttaa omaa käyttäytymistään (Näkki 2015, 87). Motivaatiota ei siis pidetä ominaisuutena, jota henkilöllä on tai ei ole, vaan sen syntymiseen uskotaan voitavan vaikuttaa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Näkki 2015, 86). Motivoivassa haastattelussa työntekijän tehtävänä on auttaa asiakasta pohtimaan tilannettaan, huomioimaan muutoksen henkilökohtaisia hyötyjä ja tekemään päätöksiä omien näkemystensä mukaan (Koski-Jännes 2008, 43). Menetelmässä nähdään asiakas oman elämänsä asiantuntijana, joten muutostyöskentelyyn lähdetään asiakkaan omasta halusta eikä esimerkiksi työntekijän toiveesta (Miller & Rollnick 2009, 15, 28, 131).

Motivoiva haastattelu perustuu työntekijän ja asiakkaan yhteistyöhön, asiakkaan hyväksymiseen, työntekijän osoittamaan myötätuntoon ja näkemykseen siitä, että asiakkaalla on edellytyksiä muutoksen tekemiseen (Miller & Rollnick 2013, 14–22). Menetelmää käyttävältä työntekijältä vaadittavia perustaitoja ovat avointen kysymysten esittäminen, vahvuuksien ja onnistumisien vahvistaminen, heijastava kuuntelu sekä kuullun tiivistäminen, eli yhteenvetojen tekeminen, muutospuheen huomioiminen sekä neuvojen ja tiedon antaminen asiakkaan niin toivoessa (MINT 2021). Motivoiva haastattelun katsotaan toteutuvan prosessina. Työskentely asiakkaan kanssa alkaa yhteistyön muodostamisesta (engaging), joka on edellytys yhteistyön jatkumiselle. Terapeuttisen yhteistyön syntymisen jälkeen työntekijä ja asiakas pyrkivät löytämään työskentelylle suunnan tai

tarkoituksen (focusing). Kun työskentelyn tavoite on selkiytynyt, työntekijä herättelee (evoking) esiin asiakkaan muutospuheen. Kun asiakkaan tavoitteet ja motivaatio on selvitetty, työskentelyssä siirrytään suunnitteluun (planning), jossa työntekijä ja asiakas tekevät konkreettisen muutossuunnitelman tavoitteiden saavuttamiseksi (Miller & Rollnick 2013, 25–32).

Ensimmäisen motivoivaa haastattelua koskevan artikkelin kirjoitti William R. Miller vuonna 1983 ja myöhemmin vuonna 1991 hän julkaisi Stephen Rollnickin kanssa teoksen “Motivational Interviewing” (Miller & Rollnick 2013). Menetelmä kehitettiin alun perin päihdeongelmaisten hoidon tueksi, mutta myöhemmin sen on todettu soveltuvan käytettäväksi monilla muillakin sosiaalisen ja terveyskäyttäytymisen aloilla (Koski-Jännes 2008, 11). Suomeen menetelmä tuli 1980-luvun puolivälissä ensin A-klinikoiden käyttöön, mutta nykyään motivoiva haastattelu on yksi yleisesti käytetty menetelmä sosiaalityössä ja sen katsotaan kuuluvan muutossosiaalityön menetelmiin (Näkki 2015, 82–85). Menetelmän tarkoituksena on auttaa erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa henkilö on epävarma tarvittavan muutoksen suhteen ja tarvitsee vahvistusta muutosmotivaation (Miller & Rollnick 2013, 35).

Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillisen yhteistyön käsite on vakiintunut Suomessa 1990-luvulla. Käsitettä käytetään varsin kirjavasti ja sitä voidaan tarkastella eri näkökulmista. (Isoherranen ym. 2008, 33.) Tässä työssä käsittelen moniammatillista yhteistyötä yhtenä sosiaalityön työmenetelmänä, joka Kekonin ja kumppaneiden (Kekoni ym. 2019, 9) määritelmän mukaan on eri alojen ammattilaisten ja eri organisaatioissa työskentelevien työntekijöiden tekemää yhteistyötä asiakkaan tilanteen käsittelyssä.

Moniammatillisessa työskentelyssä asiakas voi olla mukana aktiivisena osallistujana tai työskentely voi rajoittua vain ammattilaisten tekemäksi yhteistyöksi (Mönkkönen, Kekoni & Pehkonen 2019, 11). Jokainen työskentelyyn osallistuja tuo oman erityisosaamisensa ja tietonsa kaikkien käyttöön (Pärnä 2012, 50) ja jokainen osallistuja on tasavertainen tilanteen määrittäjä. Kenelläkään ei ole tilanteessa auktoriteettiasemaa (Mönkkönen 2018, 143). Yhteisessä vuorovaikutusprosessissa muodostetaan yhteinen käsitys asiakkaan tilanteesta, tavoitteesta ja mahdollisista toimenpiteistä sekä ongelmanratkaisukeinoista (Isoherranen 2008, 22). Moniammatillista yhteistyötä voidaan verrata urheilujoukkueen toimintaan, jossa jokainen mukauttaa omaa toimintaansa yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi (Mönkkönen 2018, 144). Yhteistyön tuloksellisuus riippuu toimijoiden sitoutuneisuudesta yhteiseen työskentelyyn (Kekoni ym. 2019, 9).

Laura Bronsteinin (2003) mukaan sosiaalityön näkökulmasta katsottuna mahdollisimman toimiva moniammatillinen yhteistyö rakentuu keskinäisestä riippuvuudesta, uudelleen luoduista ammatillisista toimintatavoista, joustavuudesta, yhteisistä tavoitteita sekä prosessin reflektoinnista. Moniammatillinen yhteistyö vaatii dialogisia yhteistyötaitoja, joita ovat kyky toimia erilaisten ihmisten kanssa, kiinnostus toisten ajattelu- ja toimintatavoista, pyrkimys rakentaa yhteistyötä sekä toisten vahvuuksien tukeminen (Mönkkönen 2018, 177). Oleellista työskentelyssä on löytää ”yhteinen kieli” (Isoherranen ym. 2008, 34).

Moniammatillinen yhteistyö mahdollistaa asiakkaan tilanteen kokonaisvaltaisen ymmärtämisen, mihin yksittäinen toimija itsekseen ei pysty. Hyvä moniammatillinen yhteistyö tukee asiakasta ongelmien kanssa selviytymisessä. Työskentely luo turvallisuuden tunnetta, kun asiakasta ei jätetä yksin selviytymään eri tahojen ja erilaisten toimintakäytäntöjen kanssa. Erityisen tärkeää moniammatillinen yhteistyö on silloin, kun asiakkaalla on samanaikaisesti monia erilaisia ongelmia kuten esimerkiksi päihteidenkäyttöä, somaattisia sairauksia, asumiseen liittyviä vaikeuksia ja yksinäisyyttä. Näissä tilanteissa asiakas hyötyy eri alojen ammattilaisten tekemästä yhteistyöstä, kun asiakkaan tilannetta voidaan arvioida kokonaisvaltaisesti. Moniammatillisen yhteistyön hyötyjä on alettu nähdä myös ennaltaehkäisevässä terveys- ja sosiaalityössä, esimerkiksi lasten ja nuorten parissa työskenneltäessä. (Mönkkönen 2018, 137–140.)

3. HYVÄKSYMIS- JA OMISTAUTUMISTERAPIA

Hyväksymis- ja omistautumisterapia, HOT, (englanniksi Acceptance and Commitment Therapy, ACT) on 1990-luvulla yhdysvaltalaisen psykologi Steven C. Hayesin ja hänen työryhmänsä kehittämä terapiamuoto (Pull, 2008), joka edustaa kognitiivisen käyttäytymisterapian “kolmatta aaltoa” (Hayes 2004, 639). Käyttäytymisterapiat jaotellaan karkeasti kolmeen “aaltoon” tai sukupolveen, joilla kullakin on omat teoreettiset lähtökohtansa, metodinsa ja tavoitteensa, joiden kautta ne lähestyvät tutkimusta, teoriaa ja käytäntöä (Hayes 2004, 639).

Niin kutsutun kolmannen aallon terapiamuodot ovat syntyneet, koska aiempia teorioiden ei koettu soveltuvan poikkeustilanteisiin ja lisäksi ne koettiin liian mekaanisiksi (Hayes 2004, 639–645). HOT:illa ja muilla kognitiivisen käyttäytymisterapian menetelmillä on joitakin yhteisiä elementtejä, kuten itsehavainnointi ja altistukset. HOT eroaa muista menetelmistä siten, että sillä on eräitä hyvin radikaaleja näkemyksiä. HOT:ssa ei esimerkiksi käytetä “mielen sairaus” käsitettä, sillä psykologisia oireita ei pidetä sairautena tai poikkeavuutena. Menetelmän perustana on myös näkemys siitä, että epämiellyttävät tunteet ja ajatukset kuuluvat elämään eikä niitä sen vuoksi pyritä poistamaan tai muokkaamaan. Menetelmässä tavoitteena on muuttaa tapaa suhtautua ajatuksiin ja tunteisiin, jotta ne eivät johtaisi henkilön kannalta huonoihin seurauksiin. (Tuomisto & Lappalainen 2012, 82, 92.)

3.1 HOT:in filosofiset juuret ja teoreettinen tausta

HOT:in filosofiset juuret ovat funktionaalisessa kontekstualismissa, mikä näkyy menetelmän tavassa tarkastella ihmisen toimintaa kokonaisvaltaisesti kontekstissaan. Funktionaalinen kontekstualismi korostaa pragmaattista totuuskäsitystä, jonka mukaan totta on se, mikä toimii. (Hayes 2004.) HOT:issa tämä näkyy siten, että työskentelyn keskiössä ei ole asiakkaan ajatusten totuudenmukaisuuden arviointi (Hayes 2004). Sen sijaan asiakasta rohkaistaan tekoihin, jotka ovat hänen arvojensa mukaisia ja perustuvat hänen omiin kokemuksiinsa siitä, mikä toimii. (Hayes 2004; Bennett & Joseph 2019).

HOT:in teoreettinen perusta pohjautuu suhdekehysteoriaan (Relational Frame Theory, RFT) (Lappalainen ym. 2008, 22). Teoriassa kuvataan sitä, miten ihmisellä on opittu kyky yhdistää mielessään asioita, tapahtumia, ajatuksia ja tunteita toisiinsa kielen avulla ja näistä suhteista muodostuu niin sanottuja suhdekehyskyksiä. (Hayes 2004.) Kielellisiä suhteita muodostuu esimerkiksi

silloin, kun luokitellaan, arvioidaan ja muodostetaan syy-seuraussuhteita ajatusten, tunteiden ja kokemusten välille. Huomioitavaa on se, että suhdekehyskiä muodostuu myös ilman henkilökohtaista kokemusta (Hayes & Smith 2013, 31).

Kyky yhdistää asioita toisiinsa on hyödyllinen, sillä se auttaa muun muassa ratkaisemaan ongelmia (Lappalainen & Lappalainen 2010, 22), miettimään tulevaisuutta ja tekemään suunnitelmia (Hayes & Smith 2013, 38). Kieleen perustuva kyky yhdistellä asioita toisiinsa, joskus mielivaltaisestikin ilman todellisuuspohjaa (Lappalainen & Lappalainen 2010, 83), voi aiheuttaa myös pahaa oloa ja psyykkistä kärsimystä (Lappalainen ym. 2013, 38). Esimerkiksi sellaiset sanat tai ajatukset, joiden yhteyteen on liittynyt aiemmin tuskallisia tunteita, voivat myöhemmin kuultuna, nähtynä, koettuna tai ajateltuna aiheuttaa samoja tunteita kuin alkuperäisessä tilanteessa (Lappalainen ym. 2008, 22). Toisaalta myös kauniit asiat, esimerkiksi kauniin auringonlasku näkeminen, voi saada aikaan epämiellyttäviä tunteita, jos mieli on yhdistänyt kauniin auringonlaskun ja juuri kuolleen puolison toisiinsa (Hayes 2004, 650).

Suhdekehysteoria auttaa ymmärtämään, miten aiemmat ikävät kokemukset voivat vaikuttaa nykyhetkessä (Tuomisto & Lappalainen 2012, 100). Haitallinen käyttäytyminen voi pohjautua ilman totuuspohjaa oleviin mutkikkaisiin suhteisiin ja yhteyksiin. Kun *sulautuu* omiin tunteisiin ja ajatuksiin, eli alkaa pitämään näitä mielen muodostamia ajatuksia ja suhteita totena, voi toimia niiden mukaan ja päätyä tekoihin, josta on itselle haittaa. (Kangasniemi & Kauravaara 2016, 23, 29–31.) Suhdekehysteorian mukaan psykologinen kärsimys, eli epämiellyttävät tunteet ja ajatukset kuuluvat elämään. Kärsimyksen nähdään johtuvan siitä, että kielellisiä ongelmanratkaisukeinoja käytetään sellaisissa tilanteissa, joissa ne eivät toimi. Kielelliset ratkaisukeinot saattavat johtaa esimerkiksi siihen, että henkilö yrittää jatkuvasti päästä eroon epämiellyttävistä ajatuksista ja tunteista välttelemällä niitä. Välttely ei kuitenkaan aina toimi, koska sisäisten tapahtumien, kuten ajatusten ja tunteiden hallinta ja säätely on vaikeaa. (Tuomisto & Lappalainen 2012, 82.) Välttelyn on todettu sen sijaan voimistavan sitä ikävää tunnetta tai ajatusta, jota henkilö on pyrkinyt välttelemään. Lisäksi välttämiskäyttäytyminen usein kapeuttaa tai rajoittaa elämää, jolloin ”näkömätön pahaolo” voi lisääntyä myönteisten tekojen vähenemisen myötä. (Hayes & Smith, 2013, 45, 53) Suhdekehysteorian mukaan asioiden välille muodostuneet kielelliset suhteet ovat melko pysyviä (Lappalainen ym. 2008, 21). HOT-työskentelyssä pyritään heikentämään näitä mielessä johdettuja suhteita ja samalla lisäämään omien arvojen mukaisia tekoja (Hayes 2004). Koska menetelmässä nähdään kieleen

liittyviä monia ongelmia, työskentelyssä ei perustu pelkkään keskusteluun, vaan menetelmässä käytetään paljon kokemuksellisia harjoituksia ja metaforia (Lappalainen & Lappalainen 2010, 107).

3.2 Psykologinen joustavuus

HOT-menetelmän tavoitteena on psykologisen joustavuuden lisääminen (Hayes ym. 2006, 14). Psykologinen joustavuus on yksilön kykyä olla läsnä hetkessä tiedostaen ja hyväksyen samalla omat ajatukset, tunteet ja tuntemukset muuttamatta niitä sekä toimimalla samalla omien arvojen mukaisesti (Tuomisto & Lappalainen 2012, 93). Psykologinen joustavuus on yhteydessä elämänlaatuun. Se auttaa yksilöä kohtaamaan elämän tuomat haasteet ja vastoinkäymiset sekä auttaa sitoutumaan omiin arvoihin ja elämään elinvoimaista ja merkityksellistä elämää (Russ 2019, 8.) Psykologinen joustavuus on myös tärkeä tekijä yksilön hyvinvointiin liittyvien hyödyllisten ja myönteisten muutosten aikaansaamisessa (Ciarrochi ym. 2010).

Psykologinen joustavuus perustuu kuuteen ydinprosessiin, joita ovat; hyväksyntä, mielen kontrollin heikentäminen, tietoinen läsnäolo, havainnoiva minä, arvojen kirkastaminen ja sitoutuminen arvojen mukaiseen toimintaan (Hayes ym. 2006). Nämä prosessit ovat yhteydessä toisiinsa ja niitä pidetään psykologisina taitoina, joita HOT-työskentelyssä pyritään kehittämään psykologisen joustavuuden lisäämiseksi (Hayes, ym 2006; Russ, 2019; Ciarrochi 2010). HOT-työskentelyssä ei ole ennalta määriteltä missä järjestyksessä eri prosesseja työstetään asiakkaan kanssa, vaan työntekijä voi hyödyntää eri prosesseja asiakkaan tilanteen mukaan (Russ 2019, 80).

HOT-työskentelyssä *Hyväksynnällä (acceptance)* tarkoitetaan asiakkaan omien henkilökohtaisten ajatusten, tunteiden, kehotuntemusten ja muistojen vastaanottamista ja täydellistä hyväksymistä sellaisenaan kuin ne ovat, ilman vastustusta tai halua muuttaa niitä (Hayes, 2004; Hayes ym. 2006; Hayes & Smith 2013). Erityisesti asiakkaan aiemmat epämiellyttäviksi tai negatiivisiksi kokemat tunteet, ajatukset ja kehotuntemukset voivat vaatia hyväksyntää (Kangasniemi & Kauravaara 2016, 87). Kun asiakas pystyy olemaan näille kokemuksille avoin ja hyväksymään ne, niiden häiritsevä vaikutus usein vähenee ja ajan myötä saattaa poistua kokonaan (Russ 2012, 70).

Hyväksynnällä ei tarkoiteta luovuttamista, periksi antamista, alistumista tai tilanteen sietämistä, vaan yksilön halukkuutta hyväksyä kulloinenkin tilanne ja sen myötä toimia omien arvojen mukaan. Esimerkiksi vaikeassa parisuhteessa olevan asiakkaan on hyödyllisempää oppia hyväksymään kipeät

tunteet ja ajatukset sekä toimia omien arvojen mukaisesti, ennen kuin yrittää kieltää tai helpottaa tilannetta esimerkiksi käyttämällä päihteitä, murehtimalla tai tupakoimalla. (Russ 2012, 104–106; Russ 2019, 251.) Tilanteen, todellisuuden ja siihen liittyvien sisäisten tapahtumien hyväksyminen parantaa asiakkaan mahdollisuuksia toimia siten, että asiat muuttuvat (Russ 2012, 105).

Ongelmalliseksi luokiteltujen ajatusten ja tunteiden kanssa kamppailun, kuten tunteiden hallinta- tai välttely-yritykset lisäävät paradoksaalisesti yksilön ei-toivottuja ajatuksia ja tunteita (Lappalainen ja Lappalainen 2010, 82). Tämän vuoksi HOT:ssa työskennellään muun muassa asiakkaan tunteiden hallintakeinojen ja välttämiskäyttäytymisen kanssa. Työskentelyn tavoitteena on kehittää ja parantaa asiakkaan halukkuutta hyväksyä omat henkilökohtaiset kokemukset. (Ciarrochi ym. 2010, 7.) ja auttaa häntä luopumaan ongelmallisten asioiden (kuten ajatukset ja tunteet) kanssa kamppailusta, jolloin hän on paljon vapaampi tekemään itselleen tärkeitä tekoja. (Hayes & Smith 2013, 145.)

Mielen kontrollin heikentäminen (cognitive defusion, defusion) viittaa yksilön kykyyn huomioida ajatukset vain sanoina tai kuvina takertumatta niihin ja taitoon heikentää niiden vaikutusta omaan toimintaan (Hayes & Smith 2013, 89; Russ 2019, 6). HOT-työskentelyssä mielen kontrollin taitoja on hyvä hyödyntää erityisesti sellaisten ajatusten kanssa, jotka eivät auta asiakasta toimimaan itselle merkityksellisellä tavalla (Russ 2012, 90). Tämä tarkoittaa sitä, että asiakkaan näkökulmasta katsottuna tavoitteena ei ole päästä eroon ikäviksi koetuista ajatuksista, vaan oppia suhtautumaan niihin toisin ja luopumaan taistelusta niitä vastaan, jolloin itselle merkityksellisille teoille jää aikaa ja energiaa (Russ 2012, 98, 107).

Mielen kontrollin heikentämiseksi HOT-menetelmässä käytetään metaforia ja erilaisia “ajatusten eriyttämisharjoituksia”. Näiden avulla asiakas voi saada välimatkaa omiin ajatuksiinsa ja oppia huomioimaan ajatukset vain ajatuksina (Pietikäinen, 2010, 118, 257), ohimenevinä ilmiöinä eikä kirjaimellisina totuuksina, joiden mukaan pitäisi toimia (Ciarrochi ym. 2010). Metaforien ja ajatusten eriyttämisharjoitusten avulla asiakas voi oppia tiedostamaan omat automaattiset tavat ajatella ja pystyy irrottautumaan totutuista reaktiotavoista silloin, kun ne eivät palvele omia arvoja (Pietikäinen 2010, 257).

Tietoinen läsnäolo (contact with the present moment, being present) on taitoa olla läsnä nykyhetkessä, “tässä ja nyt” (Russ 2012, 70) sekä taitoa vaihtaa joustavasti huomion kohdetta tilanteen ja tarpeen mukaan (Russ 2019, 190). Tietoiseen läsnäoloon kuuluu myös taito hyväksyä sisäiset ja ulkoiset tapahtumat sellaisenaan, arvostelematta niitä tai yrittämättä muuttaa niitä (Lappalainen &

Lappalainen 2010, 108–110). Tietoisen läsnäolon taidot ovat HOT-menetelmässä tärkeässä osassa, sillä useat psykologiset ongelmat, kuten ahdistus ja murehtiminen, johtuvat vaikeudesta olla läsnä nykyhetkessä. Tietoista läsnäoloa harjoitellaan erilaisten kokemuksellisten harjoitusten avulla. (Lappalainen & Lappalainen 2010, 108, 110). Harjoitukset voivat olla esimerkiksi hengitykseen keskittymistä tai arkisten asioiden, kuten tiskaamisen tai hampaiden pesun, tekemistä tietoisesti (Russ 2019, 200).

Tietoisen läsnäolon taidot ovat hyödyllisiä, sillä niiden avulla asiakas voi pystyä muun muassa olemaan aidosti läsnä muiden ihmisten seurassa, voi pystyä arvostamaan mukavia ja miellyttäviä asioita, nauttimaan miellyttävistä hetkistä sekä kiinnittämään huomion toiminnassamme oleellisiin seikkoihin (Russ 2019, 194). Asiakkaan kyky olla läsnä nykyhetkessä saattaa auttaa tekemään muutoksia, sillä tietoisen läsnäolon avulla hän voi havaita oman käyttäytymisen seuraukset ja se edesauttaa tietoisten valintojen tekemistä (Pietikäinen 2014; 2013).

HOT-menetelmässä minäkäsitys jaetaan kahteen osaan: ajattelevaan minään ja havainnoivaan minään (Russ 2019, 7). *Havainnoiva minä (observing self, Self-as-Context)*, on se minän osa, joka huomaa ja tiedostaa ajatukset, muistot, teot, tunteet ja kehotuntemukset suoran kokemuksen avulla (Pietikäinen 2010, 195). Siitä käytetään myös käsitteitä “tarkkailijaminä” tai “minä kontekstina” (Russ 2019, 289).

HOT-työskentelyssä asiakasta autetaan tiedostamaan havainnoivan minän olemassaolo ja huomaamaan, ettei hän itse ole yhtä kuin ajatukset, tunteet tai muistot (Pietikäinen 2010, 195). Työntekijä auttaa asiakasta saamaan yhteyttä havainnoivaan minään tietoisuustaitoharjoitusten, metaforien ja kokemuksellisten harjoitusten avulla (Russ 2019, 291). Havainnoivan minän avulla asiakas voi oppia näkemään itsensä tilana tai paikkana (minä kontekstina), jossa tunteet ja ajatukset tapahtuvat, jolloin hän itse ei ole yhtä kuin ajatukset tai tunteet (Lappalainen 2010, 81–83). Havainnoivan minän kokemus saattaa auttaa asiakasta katsomaan tunteita ja ajatuksia etäämmältä ja sen avulla hän voi harjoitella hyväksyntää ja mielen kontrollin heikentämistä (Pietikäinen 2010, 195–197.)

Arvot kertovat siitä, mitä yksilö sisimmässään pitää kaikkein tärkeimpänä asiana (Russ 2012, 71). HOT:ssa työskennellään asiakkaan arvojen kanssa uskoen, että hänellä on kyky toimia omien arvojensa mukaisesti (Lappalainen & Lappalainen 2010, 82). *Arvojen kirkastamisella (values)* tarkoitetaan sitä, että HOT-työskentelyssä pohditaan asiakkaan kanssa muun muassa sitä, millainen

ihminen hän haluaa olla, mikä hänelle on merkityksellistä, minkä vuoksi hän haluaa elää tai mihin hän haluaa käyttää aikaansa (Russ 2012, 71). Työskentelyn tavoitteena on, että asiakkaalle itselleen selkiytyy se, mikä hänelle on tärkeää ja saada asiakas lisäämään arvojensa mukaisia tekoja (Lappalainen & Lappalainen 2010, 82).

Sitoutuminen arvojen mukaiseen toimintaan (committed action) tarkoittaa HOT-menetelmässä sitä, että yksilö tekee sellaisia tekoja, jotka hän kokee itselleen tärkeiksi (Hayes & Smith 2013, 192), vaikka toiminta omien arvojen mukaan voi aiheuttaa myös ikäviä tuntemuksia kuten ahdistusta tai epäonnistumisen kokemuksia (Ciarrochi ym. 2010, 8). Arvojen mukaiseen toimintaan sitoutumiseen kuuluu tavoitteenasettelua ja sen mukaan oman toiminnan suunnittelua, ongelmanratkaisua, erilaisten taitojen harjoittelua, käyttäytymisen aktivointia sekä altistumisharjoituksia (Russ 2019, 7). Sitoutuminen omien arvojen mukaiseen toimintaan antaa yksilölle sisäisen tyytyväisyyden kokemuksen ja hänen motivaationsa käyttäytymismuutosten tekemiseen lisääntyy, kun muutos toteutetaan hänen omien arvojensa pohjalta (Pietikäinen 2014, 94).

3.3 Työntekijän ja asiakkaan yhteistyösuhde

HOT-työskentelyssä työntekijän ja asiakkaan suhde on tasavertainen (Russ 2019, 54). Menetelmässä on tärkeää se, että työntekijä tuo tapaamisessa omalla toiminnallaan esiin HOT-menetelmän periaatteita olemalla avoin, läsnä oleva, asiakasta arvostava, myötätuntoinen ja aito oma itsensä. Menetelmässä katsotaan työntekijän ja asiakkaan olevan “samassa veneessä”. Tällä tarkoitetaan sitä, että asiakkaan tavoin myös työntekijä voi joutua ajatustensa ja tunteidensa vangiksi ja päätyä kamppailemaan niiden kanssa. Työntekijä voi myös yhtä lailla kadottaa yhteyden nykyhetkeen sekä toimia omia arvojaan vastaan itseä vahingoittavalla tavalla. Työntekijä ei myöskään ole suojassa elämään kuuluvilta tuskallisilta asioilta, kuten pettymyksiltä, hylkäämisiltä, konflikteilta, sairauksilta tai ahdistukselta, vaan asiakkaan tavoin hän myös kohtaa näitä tilanteita. (Russ 2019, 54, 336) Työntekijä ei siis ole asiakasta terveempi tai parempi (Tuomisto ja Lappalainen, 2012, 82), mutta työntekijä on ulkopuolinen asiakkaan tilanteeseen ja kielelliseen järjestelmään nähden, joten hän voi ulkopuolisena henkilönä auttaa asiakasta (Kangasniemi ja Kauravaara 2016, 16).

HOT-työskentelyssä työntekijä on “aktiivinen ihmettelijä ja kuuntelija”, joka ei anna asiakkaalle valmiita vastauksia ja neuvoja. Työntekijän tehtävä on tukea asiakkaan omaa asiantuntijuutta ja vahvistaa hänen vastuutansa omasta elämästä. (Kangasniemi & Kauravaara 2016, 10.) Ennen HOT-

työskentelyn aloittamista on suositeltavaa, että työntekijä kertoo asiakkaalle muun muassa HOT-menetelmän tavoitteesta ja työtavoista, jotta asiakas voi arvioida työskentelyn sopivuutta itselleen (Russ 2019, 54-55).

4. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimustehtävä ja kysymykset

Pro gradu -tutkielmani tavoitteena on selvittää sosiaalialalla työskentelevien työntekijöiden, sosiaalityöntekijöiden ja muiden sosiaalialan ammattilaisten kokemuksia hyväksymis- ja omistautumisterapian (HOT) ja sen työvälineiden soveltamisesta sosiaalialalla. Lisäksi olen kiinnostunut siitä, minkälaisia näkemyksiä työntekijöille on menetelmän soveltuvuudesta sosiaalityöhön. Tutkimustietoa aiheesta tarvitaan, koska sosiaalialan työntekijöiden kokemuksista HOT-menetelmän käytöstä Suomessa ei ole tutkittu.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Mitä kokemuksia sosiaalialan työntekijöillä on hyväksymis- ja omistautumisterapian ja sen työvälineiden käytöstä?
2. Millaisia näkemyksiä työntekijöillä on menetelmän soveltuvuudesta sosiaalialalle?

4.2 Aineiston kerääminen ja kuvaus

Keräsin tutkimusaineistoni haastattelemalla seitsemää sosiaalialan työntekijää, jotka käyttävät työssään Hyväksymis- ja omistautumisterapian työvälineitä. Suunnitellessani tutkielmaani mietin, mistä tavoittaisin sosiaalialan työntekijöitä, jotka käyttävät HOT-menetelmää työssään. Tein alustavan kartoituksen haastateltavista “Sosiaalityön uraverkosto”- ja Joustava mieli -akatemia -Facebook-ryhmien kautta lokakuussa 2020. Laitoin näihin ryhmiin viestin, jossa kerroin etsiväni tutkielmaa varten haastateltaviksi sosiaalialan työntekijöitä, joilla on kokemusta HOT-menetelmän käytöstä asiakastyössä. En rajannut haastateltavia sosiaalialan työpaikan tai sosiaalityöntekijän tutkinnon perusteella, koska epäilin, että menetelmää käyttäviä sosiaalialan työntekijöitä ei ole kovin paljoa.

Joustava mieli -akatemian -Facebook-ilmoituksen johdosta en saanut yhtään yhteydenottoa, mutta Sosiaalityön uraverkosto -ryhmän ilmoituksen perusteella seitsemän sosiaalialan työntekijää ilmoitti halukkuutensa osallistua tutkimukseen. Määrällisesti seitsemän osallistujaa vaikutti riittävältä määrältä tutkimukseeni, joten en laajentanut etsintöjä. Sovin näiden seitsemän osallistujan kanssa

tutkimushaastattelusta. Haastateltavista viisi työskenteli sosiaalityöntekijöinä, yksi kuntouttavan työtoiminnan ohjaajana ja yksi sosiaaliterapeuttina. Alueellisesti heidän työpaikkansa sijaitsivat Etelä-Pohjanmaalla, Keski-Suomessa, Pirkanmaalla, Etelä-Karjalassa ja Uudellamaalla.

Teemahaastattelu

Valitsin tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun. Sen avulla uskoin saavani selville tutkittavien subjektiivisia kokemuksia ja näkemyksiä HOT-menetelmän käytöstä ja sen soveltuvuudesta sosiaalialalle. Haastattelu oli joustava tiedonhankintamenetelmä siinä mielessä, että haastattelutilanteissa pystyin haastattelijana ohjaamaan kysymysten kautta keskustelua tutkimustehtävän suuntaan ja tarvittaessa pystyin tekemään tehdä haastateltavalle tarkentavia tai selventäviä kysymyksiä. (ks. Puusa 2020a, 104–107.)

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jossa käydään läpi tutkimustehtävän pohjalta suunnitellut teemat (Hirsijärvi ja Hurme 2008, 4748). Teemahaastattelussa on tärkeää, että tutkija on etukäteen tutustunut tutkittavaan ilmiöön perusteellisesti, jotta hänellä on riittävä ymmärrys aiheesta (Puusa 2020a, 112) ja jotta hän osaa sen myötä tehdä tutkimuksen näkökulmasta oleellisia kysymyksiä (Hirsijärvi ja Hurme 2008, 47). Haastattelukysymyksiä tehdessäni arvioin, että minulla olisi niiden laatimiseen riittävästi tietoa tutkittavasta menetelmästä sekä kokemusta menetelmän työkalujen käytöstä. Olin käynyt hyväksymis- ja omistautumisterapian perusteita käsittelevän Joustava mieli- koulutuksen ja käyttänyt työssäni menetelmän työvälineitä yksilö- ja ryhmätyöskentelyssä.

Teemahaastattelussa aihepiirit eli *teemat* olin määritellyt etukäteen sellaisiksi, että niiden avulla saan vastauksia tutkimuskysymyksiini (Eskola & Suoranta 2005, 86). Haastattelut etenevät teemoittain yleisestä kysymyksestä yksityiskohtaisempiin tarkentaviin ja teemaa syventäviin kysymyksiin (Kananen 2017, 96–98). Kysymykset olin muokannut avoimiksi, jotta haastateltava pystyi puhumaan teemasta vapaamuotoisesti (Eskola ja Suoranta 2005, 87). Tein haastattelurungon alkuun niin sanottuja taustakysymyksiä, jotka koskivat haastateltavan työpaikkaa, toimenkuvaa, HOT-menetelmän koulutustaustaa ja menetelmän työkalujen käyttökokemusten laajuutta asiakasmäärällisesti tai ajallisesti. Varsinaisiksi teemoiksi valitsin 1) “Kokemukset Hot-menetelmän työvälineiden käytöstä”, 2) “HOT-menetelmän soveltuvuus sosiaalialalle” sekä 3) “HOT-menetelmän asiakaspalaute”. Jokaiseen teemaan laadin useita tarkentavia kysymyksiä (ks. liite 2), jotka testasin kysymysten selkeyden ja ymmärrettävyyden osalta ulkopuolisella henkilöllä.

Haastattelujen toteutus

Tammikuussa 2021 otin yhteyttä sähköpostitse haastateltaviksi ilmoittautuneihin henkilöihin. Laitoin heille tiedotteen (liite 2) koskien tutkimusta ja viestien välityksellä sovimme, milloin haastattelu voitaisiin toteuttaa. Ensimmäisen haastattelun jälkeen minulle tuli tunne, että haastateltavien olisi ehkä hyvä saada etukäteen nähtäväksi haastattelukysymykset, jotta haastateltavat voisivat valmistautua etukäteen haastatteluteemoihin ja -kysymyksiin. Lähetin lopuille kuudelle ilmoittautuneelle haastatteluteemat ja -kysymykset muutama päivä ennen haastattelua. Kerroin, että halutessaan he voivat tutustua niihin etukäteen, mutta en kuitenkaan vaatinut sitä.

Meneillään olevan covid-19-pandemian ja pitkien välimatkojen vuoksi toteutin haastattelut Zoom-videoviestintäpalvelun avulla. Haastateltavilla tuli siis olla käytettävissä tietokone tai puhelin Zoom-sovelluksella. Haastatteluista sopiminen sujui helposti, sillä minulla oli väljä aikataulu, joten haastateltavat pystyivät itse ehdottamaan heille sopivan ajankohdan. Haastattelut toteutuivat välillä 5.2 - 16.3.2021. Uskon, että paikasta riippumaton etähaastattelu helpotti haastattelusta sopimista, koska haastateltavat pystyivät itse päättämään ajankohdan lisäksi mieleisensä paikan, jossa olisivat haastatteluhetkellä. Tutkijan näkökulmasta etähaastattelu oli ajallisesti ja taloudellisesti helpompi toteuttaa kuin kasvokkain tehtävä haastattelu. Kaikki haastattelut toteutuivat ennakoon sovittuina ajankohtina.

Valmistauduin haastatteluihin muistiinpanovälineillä sekä testaamalla Zoom-keskustelun tallennustoiminnon ja lukemalla läpi haastattelukysymykset. Haastattelupäivinä hieman ennen sovittua ajankohtaa laitoin haastateltaville sähköpostitse kutsun Zoom-keskusteluun. Haastattelun alussa kiitin haastateltavaa osallistumisesta tutkimukseen ja avasin tutkimuksen tarkoituksen. Kysyin kaikilta haastateltavilta luvan tallentaa haastattelut aineiston jatkokäsittelyä varten ja jokainen haastateltava antoi tutkimusluvan. Tiedotin heitä myös siitä, että haastattelu kestäisi noin tunnin ja, että oman ajatteluni tueksi tekisin vähän muistiinpanoja. Haastatteluaineiston jatkokäsittelyyn en palannut tässä kohtaa enää uudelleen, koska olin antanut tuon tiedon haastateltaville kirjallisessa muodossa tutkimusta koskevassa tiedotteessa. Osa haastateltavista kertoi olevansa haastattelun aikana työpaikalla, ja videokuvan perusteella päättelin osan haastateltavan olleen kotonaan. Moni haastateltava kertoi saaneensa etukäteen haastattelukysymykset, mutta kaikki eivät kertoneet, olivatko he niihin etukäteen tutustuneet. Yksi kertoi, ettei ollut ehtinyt tutustua niihin ja viimeisen haastateltavan kanssa todettiin, etteivät etukäteen lähettämäni kysymykset olleetkaan menneet perille.

Ensimmäisen kahden haastattelun aikana koin olevani jännittynyt. Minun oli myös vaikea keskittyä kuuntelemaan vastauksia, sillä keskittymiseni kohdistui omaan osuuteeni, eli kysymysten esittämiseen. Haastateltavien vastausta kuunnellessani saatoin jo keskittyä seuraavaan kysymykseen, jolloin joitakin mahdollisia tarkentavia jatkokysymyksiä jäi minulta esittämättä. Huomasin ensimmäisen haastattelun jälkeen, että haastateltavan puheesta ydinasioiden kirjoittaminen paperille auttoi haastattelutilanteeseen. Hyödynsin tätä tekniikkaa myöhemmissä haastatteluissa, jolloin minun oli helpompi keskittyä kuuntelemiseen ja tehdä lisäkysymyksiä tai tarkentavia kysymyksiä haastateltaville. Muistiinpanojen tekeminen ja haastattelutilanteeseen tottuminen vähensivät jännittämistäni ja loput haastattelut sujuivat omalta osaltani rennommin ja keskittyneemmin. Jonkin verran jännitin myös etukäteen haastatteluiden ja niiden tallentamisen teknisen toteutuksen onnistumista, mutta niiden kanssa ei tullut erityisiä ongelmia.

Etenin haastatteluissa suunnitelman mukaan, eli ensin kävimme läpi taustakysymyksiä ja sen jälkeen keskustelimme haastateltavien kanssa varsinaisista teemoista. Haastattelukysymyksiä en joutunut juurikaan tarkentamaan haastateltaville. Osassa haastatteluista haastateltavat kertoivat kokemuksistaan ja näkemyksistään niin laaja-alaisesti, että he vastauksissaan sivuuttivat useita teemoja ja niiden apukysymyksiä. Joissakin tapauksissa palasin näihin jo esiin tulleisiin vastauksiin myöhemmin ja kysyin haastateltavalta, olisiko hänellä vielä jotain lisättävää. Osassa haastatteluista roolini oli aktiivisempi, eli esitin enemmän teemoihin liittyviä apukysymyksiä ja annoin joitakin esimerkkejä HOT-menetelmässä käytettävistä harjoituksista tai metaforista. Pidin teemoihin liittyviä alakysymyksiä niin tärkeinä, että melkein jokaisen haastateltavan kanssa kävimme niitä jollakin tavalla läpi.

Kaikki haastattelut toteutuivat rauhallisessa, rennossa ja miellyttävässä ilmapiirissä. Haastateltavat vastasivat avoimesti, innostuneesti ja monisanaisesti esittämiini kysymyksiin. Osoitin kuuntelemistani ja kiinnostustani nyökkäyksillä, selkeyttävillä tarkennuksilla ja kertauksilla sekä täytesanoilla kuten “joo”, “aivan”, “niin, niin”. Koin etukäteen suunnitellun tunnin haastatteluajan rajoittaneen keskustelua jonkin verran, koska halusin huolehtia siitä, että kaikkia aiheita ehditään käsitellä. Olisi ollut antoisaa heittäytyä tuttavalliseen keskusteluun omien kokemusten kanssa ja päästä vertailemaan menetelmän työkalujen käyttökokemuksia, mutta jouduin hillitsemään itseäni pysymään tutkijan roolissa.

Pohdin etukäteen etäyhteydellä toteutettava haastattelun vaikutusta vuorovaikutustilanteeseen. Videokeskustelun kautta toteutettava haastattelu on hieman puhelinhaastattelun kaltainen; osapuolet

eivät ole fyysisesti kasvokkain, mutta he kuitenkin näkevät toisensa ilmeet, eleet ja liikehdinnän. Koska itselläni ja lähes kaikilla haastateltavilla oli viime kuukausien aikana kertynyt melko paljon kokemusta etäkontaktien kautta tapahtuvista vuorovaikutustilanteista, niin jälkeinpäin arvioituna en kokenut etäyhteyden kautta tehdyn haastattelun vaikuttaneen vuorovaikutustilanteeseen. Keskustelut sujuivat mielestäni luontevasti ja vaivattomasti. Viidessä haastattelutilanteessa meillä oli haastateltavien kanssa koko ajan videokuvayhteys, mutta kahden haastateltavan kanssa sammutimme videokameran toivoen sen parantavan huonoa yhteyttä.

Haastattelujen määrä

Tallennettua tutkimusaineistoa kertyi 385 minuuttia. Litteroituna aineistoa kertyi yhteensä 131 sivua (Times New Roman 12 fontilla ja rivivälillä 1,5). Omien resurssien säästämiseksi ja mahdollisimman laadukkaan litteroinnin saamiseksi käytin *Tutkimustie*-yrityksen litterointipalvelua tallennettujen haastatteluiden purkamiseksi.

Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena ei ole tilastollinen yleistettävyyys, vaan ilmiön kuvaaminen ja selittäminen ymmärrettäväksi (Vilkka 2015, 150; Tuomi & Sarajärvi 2018, 98). Siten aineiston kokoa ei voida yksiselitteisesti määritellä, mutta yhtenä aineiston koon määrittelyn keinona on kuitenkin tarkastella tutkimusaineiston kylläntymispistettä, eli saturaatiota (Eskola ja Suoranta 2005, 62). Kokemuksia tutkittaessa kylläntymispisteen määrittäminen on vaikeaa, koska jokaisen ihmisen oma ainutlaatuinen kokemus tuo jotain uutta tietoa tutkimukselle (Vilkka 2015, 152–153). Koska tutkielmani käsittelee juuri kokemusten tutkimusta, oli etukäteen vaikea määritellä riittävää aineiston kokoa. Päättelin, että seitsemän ammattilaisen haastattelu tuottaa riittävää tietoa aiheesta. Tutkimusaiheeni on melko vähän sosiaalialalla käytössä olevaan työmenetelmää, joten olen tyytyväinen saamaani haastateltavien määrään. Jo haastateltavien ilmoittautuessa useat kertoivat työstään tai työpaikastaan, joten sen perusteella sain tietää heidän työskentelevän sosiaalityön eri aloilla. Se oli mielestäni hyvä asia, koska näin arvelin saavani tietoa HOT-menetelmästä ja sen soveltuvuudesta sosiaalialalle mahdollisimman laajalta sosiaaliala kentältä.

4.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on yksi laadullisen tutkimuksen käytetyimmistä analyysitavoista. Sen avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä ymmärrettävä ja tiivistetty kuvaus, jonka avulla

tutkittavasta ilmiöstä voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. Sisällönanalyysia voidaan tehdä teorialähtöisesti, teoriaohjaavasti tai aineistolähtöisesti. (Puusa 2020b, 145–148.) Valitsin tutkimusaineistoni analyysimenetelmäksi aineistolähtöisen sisällönanalyysin. Sen tavoitteena on tuottaa uutta teoreettista tietoa aiheesta, josta ei entuudestaan vielä ole tutkittua tietoa (Holopainen, Puusa & Juuti 2020, 252–253). Koska suomalaisten sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia HOT-menetelmän käytöstä ei juurikaan ole tutkittu, aineistolähtöisen sisällönanalyysin valinta oli mielestäni perusteltua. Tutkimuskysymysteni kannalta en pitänyt muita tarkastelutapoja, kuten kielen käyttöä tutkivaa diskurssianalyysia (ks. Siltaoja & Sorsa 2020, 232) tai puhujan argumentaatioita tarkastelevaa retoriikan analyysia (ks. Vuori 2021), tarkoituksenmukaisina.

Aineistolähtöistä analyysia tehdessä tutkijan tulee olla erityisen tarkkana siinä, etteivät hänen omat ennakkokäsityksensä vaikuta analyysiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109). Tämän ymmärtäen pyrin lukemaan aineistoa ja tekemään analyysia objektiivisesti siten, että tiedostin omakohtaiset kokemukseni HOT-menetelmän käytöstä sekä näkemykseni menetelmän soveltuvuudesta sosiaalialan työhön.

Toteutin aineistolähtöistä sisällön analysointia prosessinomaisesti (ks. Tuomi ja Sarajärvi 2018, 123). Kuuntelin ensin tallennetut äänitiedostot kertaalleen. Tämän jälkeen tulostin litteroidut tekstit ja aloin lukea niitä pyrkien luomaan aineiston sisällöstä kuvan. Lukemisen yhteydessä tein aineistolle tutkimustehtävän ohjaamana kysymyksiä ja niiden pohjalta tein paperilla oleviin teksteihin alleviivauksia ja kirjasin ylös aineiston esiin nostavia ajatuksia. Tämän jälkeen jatkoin aineiston analyysia eteenpäin pelkistämiseen. Tein Word-ohjelmalla taulukon, johon kirjasin haastateltavien alkuperäisistä puheista tehtyjä pelkistettyjä ilmauksia. Tarkoitukseni oli karsia aineistosta pois kaikki epäolennainen, jotta tutkimustehtävän kannalta vain oleelliset ilmaukset nousisivat esiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Kun olin kerännyt kaikki mielestäni oleelliset asiat pelkistettyyn muotoon, aloitin jäljellä olevien ilmausten ryhmittelyn. Aineiston ryhmittelyssä, eli klusteroinnissa aineistosta etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124). Ryhmittelin samankaltaiset ilmaukset Word-taulukkoon ja nimesin nämä alakategoriat, eli teemat niiden sisältöä kuvaavilla käsitteillä. Näitä olivat: 1) HOT työmenetelmänä, 2) HOT-menetelmän omaksuminen, 3) HOT-menetelmän käyttöönotto ja 4) HOT-menetelmän esitleminen asiakkaalle. Lopuksi yhdistin samankaltaiset alakategoriat ja muodostin niistä kaksi yläkategoriaa, jotka nimesin seuraavasti: 1) Työntekijöiden kokemukset HOT-menetelmän käytöstä yleisesti ja 2) HOT työmenetelmänä sosiaalialan asiakastyössä. Tutkimukseni tulokset avaan näiden kategorioiden mukaan.

4.4 Aineiston keruun ja analyysin luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa eettiset kysymykset kietoutuvat koko tutkimusprosessiin sekä tutkimuksen laatuun (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 149). Eettiset kysymykset liittyvät usein tutkimuslupaan, tutkimusaineiston keräämiseen, tutkimuskohteen hyväksikäyttöön, osallistumiseen sekä tutkimuksesta tiedottamiseen (Eskola ja Suoranta 2005, 52).

Tässä tutkielmassa eettisten kysymysten pohdinta alkoi oman tutkija-asemani merkityksen tiedostamisella ja huomioimisella. Koska itselläni on kokemusta HOT-työvälineiden käytöstä, katsoin, että minun oli tärkeää tiedostaa omat menetelmän käyttökokemukset ja niiden pohjalta syntyneet mielipiteet ja näkemykset, jotta ne eivät päässeet vaikuttamaan haastattelutilanteissa tai aineiston analysoinnissa. Haastattelukysymyksiä tehdessä pyrin muotoilemaan kysymykset siten, etteivät omat menetelmän käyttökokemukset tulleet esille. En myöskään kertonut tutkittaville etukäteen omasta HOT-menetelmän käyttökokemuksista, jotta tämä tieto ei vaikuttaisi millään tavalla tutkittavien vastauksiin.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuslupaa tulee hakea siltä organisaatiolta, jonka työntekijöitä halutaan tutkimukseen mukaan (Kettunen, 2018). Tutkielmassani en tutkinut minkään tietyn organisaation työntekijöitä, vaan hankin aineiston Facebook-ryhmien kautta. Tutkimusluvan hankkimiselle organisaatiotasolla ei siis ollut tarvetta, koska kaikki osallistujat ilmoittautuvat yksityisinä henkilöinä vapaaehtoisesti haastatteluun. Tutkimukseen osallistuvat henkilöt ottivat minuun itse yhteyttä Facebookissa olleen kyselyn perusteella. He siis toimivat täysin vapaaehtoisesti ja näin toimimalla antoivat samalla luvan tutkimuksen tekemiseen.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeiden (2019) mukaan ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa tutkijan tulee kunnioittaa tutkittavien ihmisten ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta sekä huolehtia, ettei tutkimuksesta aiheudu tutkittaville haittaa. Ihmisarvon ja oikeuksien kunnioittamisen toteutumiseksi tutkittavien osallistuminen tutkimukseen tulee olla vapaaehtoista ja tutkittavilla tulee olla mahdollisuus keskeyttää tai peruuttaa osallistuminen tutkimukseen milloin tahansa. Tutkittaville tulee myös kertoa tutkimuksen tavoitteesta, riskeistä ja tutkimusaineiston käsittelystä. (TENK 2019, 7–8.) Ihmisoikeuksien toteutumisen tärkeyden ymmärtäen lähetin haastatteluun ilmoittautuneille henkilöille etukäteen tiedotteen (liite 1), jossa kerroin heille tutkimuksen tavoitteet ja menetelmät niin, että osallistujat tiesivät, mistä tutkimuksessa on kyse. Toin tiedotteessa myös esille, että osallistuminen haastatteluun on vapaaehtoista ja että he voivat lopettaa

osallistumisensa tutkimukseen milloin tahansa. Lisäksi kerroin heille aineiston käsittelystä ja säilytyksestä sekä siitä, että tutkielman arvioinnin jälkeen tuhoan tutkimusaineiston. Haastateltavilla oli myös yhteystietoni, joten heillä oli mahdollisuus ottaa minuun yhteyttä tutkimuksen tekoon liittyen.

Tutkimuksen eettisyyden turvaamiseen kuuluu myös huolehtia siitä, että osallistujien nimettömyys taataan ja tutkimustietoja säilytetään luottamuksellisesti niin, ettei niitä luovuteta ulkopuolisille eikä tietoja käytetä muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 156.) Etukäteen lähettämässäni tiedotteessa toin esille, että haastateltavien tunnistettavuuteen liittyvät tiedot ja henkilöllisyys eivät tule esille tutkimustulosten raportoinnissa. Tämä olikin mielestäni erityisen tärkeää, koska haastateltavat olivat ottaneet minuun yhteyttä omalla nimellään oman tai työ sähköpostin kautta. Aineiston anonymisointi tulee huomioida jo aineistonkeruuvaiheessa (Kuula-Luumi 2021), joten huomioin tämän vaatimuksen jo videohaastatteluja tallentaessa. Tallensin videohaastattelut tiedostoina, jotka olin nimennyt haastattelujärjestyksen mukaan, kuten “*haastattelu 1*”, “*haastattelu 2*” ja samoilla tiedostonimillä lähetin tallenteet pelkkinä äänitiedostoina litteroinnin tekeväälle yritykselle.

Pyrin toteuttamaan myös tutkimustulosten raportoinnin eettisesti kestäväällä tavalla. Osallistujien anonymiteetin varmistamiseksi en kertonut tutkielmani raportoinnissa tutkimukseen osallistujien tarkkoja tietoja, kuten nimiä tai työpaikkoja. Olen myös poistanut aineisto-otteista paikkakuntien nimiä sekä murre sanoja. Aineisto-otteiden tunnisteissa käytin samoja tunnisteita (H1, H2 jne.), joita olin käyttänyt haastattelutiedostojen nimeämisessä.

5. TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa tuon esille sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia HOT-menetelmän käytöstä ja sen soveltuvuudesta sosiaalialalle. Työntekijöiden kokemuksista piirtyi prosessinomainen kuva HOT-menetelmän omaksumisesta ja käyttöönotosta. Monelle työntekijöille HOT-menetelmä näyttäytyy lähestymistapana, joka ohjaa heidän työtään kokonaisvaltaisesti. Menetelmä pitää sisällään erilaisia työvälineitä, joita työntekijä voi käyttää soveltaen ja valikoiden. Eroa muihin lähestymistapoihin ja työmenetelmiin työntekijät tekevät nostamalla esiin niiden yhtäläisyyksiä ja eroja. HOT-menetelmää työntekijät olivat harjoitelleet käyttämään monin eri tavoin.

5.1 Työntekijöiden näkemykset HOT-menetelmän käytöstä yleisesti

5.1.1 HOT työmenetelmänä

Hyväksymis- ja omistautumisterapia näyttäytyy sosiaalialan työntekijöille sekä käytännön työmenetelmänä että kokonaisvaltaisen lähestymistapana, joka auttaa ja tukee työntekijöitä asiakastyössä. HOT on antanut työntekijöille uudenlaisen lähestymistavan tehdä työtä. Menetelmänä se on tarjonnut paljon erilaisia työvälineitä, joita työntekijät ovat voineet hyödyntää työssään.

Moni työntekijä puhuu HOT:ista lähestymistapana, työotteena, näkökulmana ja ajatusmallina, jonka mukaan he työskentelevät. Työntekijöiden näkemyksiä yhdistää kokemus HOT-menetelmän kokonaisvaltaisuudesta:

“Tää ei oo kuitenkaan yks lomake mitä tehdään, vaan enemmän ajatusmalli, tapa ajatella asioista...tää on niin jotenki tullu osaks iiteesä...alkaa olla jo nii sisäänrakennettu tää ajattelu...” (H3)

“En enää erottele tätä omasta työotteesta, vaan tää on mun työote.” (H2)

“...isot linjat on jäänyt tonne (päähän) ja rakentunu sellasiks toiminta- ja ajattelutavoiks.” (H6)

Työntekijät kokevat HOT:in kokonaisvaltaiseksi lähestymistavaksi, jolla he tarkoittavat sitä, että he ovat sisäistäneet menetelmän ja se on alkanut ohjata heidän ajatteluaan ja toimintaansa niin työssä kuin omassa arjessakin. Työntekijät näkevät, ettei HOT ole heille vain yksittäinen menetelmä tai tehtävälomake, vaan laajempi tapa ajatella, ajatusmalli, joka on rakentunut osaksi omaa ammatti-

identiteettiä. Siten menetelmästä on tullut heille kokonaisvaltainen työote, joka ei ole vain erillinen työmenetelmä muiden joukossa.

Yllä olevassa kolmannessa lainauksessa työntekijä puhuu “isoista linjauksista”, jotka ovat rakentuneet hänelle toiminta- ja ajattelutavoiksi. Työntekijät kuvaavat arvotyöskentelyn, tietoisien läsnäolon, välttämiskäyttäytymisen tunnistamisen, tunteiden sietämisen ja hyväksynnän olevan menetelmässä niitä elementtejä, jotka ovat jääneet heille toiminta- ja ajattelutavoiksi, vaikka he olisivat täydentäneet osaamistaan muilla terapiamuodoilla.

Osalle työntekijöistä HOT on työmenetelmä, jota he käyttävät valmentavalla otteella:

“...se on mun mielestä semmonen menetelmä, jota voi käyttää just tosi hyvin ryhmissä ja sitten yksilövalmennuksissa niin valmentavalla otteella. Ja niin mä oon lukuun myösi niistä kirjoit...niin niissä on myösi ohjattu siihen, että sitä (HOT:ia) voi käyttää tosi hyvin tämmösellä valmentavalla otteella..” (H1)

“...et HOT on tällästä muutosvalmennusta....me ollaan käyty tällänen HOT-valmennuskoulutus, eli puhutaan et olemme valmentajia..”(H2)

Aineisto-otteista ilmenee, että HOT:ia voi käyttää sosiaalialan työssä valmentavalla otteella ja työntekijät ovat saaneet kirjallisuudesta tukea tähän työskentelytapaan. Valmentavalla otteella työskentelyssä tavoitellaan jonkinlaista muutosta asiakkaan elämässä ja jotkut työntekijät nimittävätkin itseään “HOT- valmentajiksi”. Valmentavan työmenetelmän korostamisella työntekijät haluavat tähdentää myösi sitä, että HOT:in työvälineiden käyttäminen ei tarkoita, että työskentely asiakkaan kanssa olisi terapiaa. Työntekijä ei siis ole asiakkaan terapeutti, vaan hän on “valmentaja”, joka käyttää työssään HOT:iin pohjautuvia työvälineitä.

Erot ja yhtäläisyydet muihin sosiaalialan työssä käytettyihin lähestymistapoihin

Työntekijät tuovat esille HOT:in eroavan muista sosiaalialalla käytössä olevista työmenetelmistä erityisesti hyväksynnän- näkökulmalla:

“Tää tarjoaa sellasen vähän niinku toisenlaisen lähestymistavan ku mitä yleensä tämmöset, ehkä jotenkin terapeutitiset menetelmät, ku täs on tää hyväksymisen näkökulma niin vahva.” (H6)

“Isoin uus juttu monelle nuorelle on et hei...et mä voinkin hyväksyä nää mun ajatukset, ku aikaisemmin on ollut sitä, et en mä voi ajatella näin tai ei jotenki sitä kamppailua tai taistelua...joku sanoikin, et tää on hänelle isoin anti, että mä en oo koskaan ajatellut näin, että mä nyt hyväksyn nää omat ajatukset ja tunteet ja sit se semmonen valinnan mahdollisuus siinä.” (H3)

Yllä olevissa otteissa työntekijät kertovat, että HOT:ssa *hyväksynnän* elementti erottaa sen muista sosiaalityössä käytössä olevista työmenetelmistä. Alemmassa aineisto-otteesta työntekijä tuo esille, miten asiakkaat ovat puhuneet aiemmin kamppailustaan ikävien ajatusten ja tunteiden kanssa pyrkien pääsemään niistä eroon. HOT:in hyväksynnän elementti on työntekijöiden mukaan antanut asiakkaille uudenlaisen tavan suhtautua ajatuksiin ja tunteisiin. Kun asiakas pystyy hyväksymään ajatuksensa ja tunteensa, hänen ei tarvitse kamppailla tai taistella niiden kanssa. Työntekijät tuovat esille, että HOT:in avulla ei pyritä eroon vaikeista ajatuksista tai tunteista, vaan opetellaan niiden hyväksyntää. Asiakkaat, joiden kanssa menetelmää on käytetty, ovat usein sisäistäneet ajatuksen, että heillä on mahdollisuus valita oma toimintansa erilaisissa tilanteissa, olivatpa ajatukset ja tunteet mitä tahansa.

Vaikka työntekijät näkevät HOT:in eroavan muista työmenetelmistä, HOT:illa nähdään olevan myös yhteneväisyyksiä niihin. Osa työntekijöistä tuo esille, että HOT:illa, ratkaisukeskeisellä työskentelyllä ja motivoivalla haastattelulla on joitakin samantyyppisiä lähestymiskulmia. Yhteneväisyys ratkaisukeskeisyyteen tulee esille erään työntekijän puheenvuorossa:

“...ei jäädä jauhamaan sinne miten kaikki on menny pieleen, vaan mennään eteenpäin...”(H2)

Työskentelyn suuntautuminen tulevaisuuteen voidaan katsoa olevan yksi HOT:ia ja ratkaisukeskeistä työskentelyä yhdistävä tekijä. Yhteneväisyyksien vuoksi osa työntekijöistä tuo esille, että heidän mielestään näitä eri työmenetelmiä ja niiden työvälineitä pystytään käyttämään limittäin asiakkaan kanssa työskenneltäessä. Joillakin työntekijöillä on myös neuropsykiatrisen valmentajan koulutus, ja he näkevät myös neuropsykiatrisessa valmennuksessa ja HOT:ssa olevan paljon samankaltaisuutta.

5.1.2 HOT-menetelmän omaksuminen

Työntekijät ovat omaksuneet HOT-menetelmän itsenäisesti opiskelemalla tai osallistumalla HOT-koulutukseen. Yhdellä työntekijällä on lisäksi omakohtaista kokemusta menetelmään perustuvan verkkopohjaisen oma-apuohjelman läpikäymisestä.

HOT-menetelmän omaksuminen vaatii työntekijältä menetelmän taustateorioiden tuntemista. Kaikki työntekijät pitävät tärkeänä menetelmän taustateorioiden ja työvälineiden tuntemista, jotta työntekijä tietää, mihin erilaisilla työvälineillä pyritään ja osaa rakentaa niistä jokaiselle asiakkaalle järkevän

kokonaisuuden. Teoriataustan tunteminen on tärkeää myös sen vuoksi, että työntekijöiden mielestä HOT-menetelmän esitleminen asiakkaalle on oleellista työskentelyn onnistumiseksi. (ks. luku 5.1.4 HOT-menetelmän esittely asiakkaalle)

Kirjatiedon lisäksi menetelmän tehtävien ja harjoitusten omakohtaista kokemusta pidetään oleellisena tekijänä HOT-menetelmän omaksumisessa. Kaikki työntekijät tuovat esille, että HOT:in työvälineitä käyttävällä työntekijällä tulisi olla omakohtaista kokemusta tehtävien ja erilaisten harjoitusten tekemisestä:

“Kyl mä oottelen, et voidakses suositella jotai harjotusta jolleki, on ihan hyvä et on iteki kokeillu sitä. Et pystyis, sitä ku sä vähän tunnet sitä asiakast ja sit pystyy ehkä miettii, mikä vois mahdollisest olla juusi sille asiakkaalle ylipäättään toimiva, ni vaikeehan se on suositella mitään, jos sä et oo itte kokeillu niitä ollenkaan”(H5)

“...että on semmonen omakohtainen kokemus siitä mitä semmoset tietoisuustaitoharjoitukset itessä synnyttää ja minkälaisia vaikutuksia sillä voi olla...ni kyl jotta voi sillee uskottavasti opettaa sille toiselle, ni täytyy myöski olla semmonen kokemuksellinen tieto siitä... et ainaki mulle ois tosi vaikeeta tuoda jotenki uskottavaksi näitä tehtäviä esiin, jos sitä ei ois...(H4)

”...se on kyl edellytys tälle, et harjoittelee ittes kans näit harjoituksii ekana, ei voida pyytää asiakkailt sellasta mihin ei itse kyetä.” (H2)

Työntekijöiden mielestä omakohtainen kokemus tehtävien ja harjoitusten tekemisestä on välttämätöntä, jotta työntekijä saa itse kokemuksen tehtävän tai harjoituksen luonteesta. Kokemus auttaa työntekijää ymmärtämään sitä, mitä tehtävillä tavoitellaan ja auttaa työntekijää arvioimaan, mikä tehtävä tai harjoitus olisi asiakkaalle kulloisessakin tilanteessa hyödyllinen. Heidän mielestään asiakkaalta ei voi vaatia sellaista, mitä ei itse kykene tekemään. Omakohtaisen kokemuksen koetaan myös lisäävään työntekijän uskottavuutta, kun hän kertoo tehtävistä ja harjoituksista asiakkaalle.

HOT-menetelmän erilaisen lähestymis- ja työskentelytavan vuoksi moni työntekijä kokee menetelmän vaativan heittäytymistä, rohkeutta, hyväksyntää ja itsemyötätuntoa, kuten aineistotteista ilmenee:

“...semmonen heittäytyminen tai et vaatii rohkeutta ehkä kokeilla jotain uutta, jos ei oo tottunu tän tyyppiseen työskentelyyn... ja tavallaan must semmosta heittäytymistä...joka ei oo välttämättä helpoo siin alkuvaihees...niin tavallaan se, et sä uskallat ikään kuin lähtee itse myös kokeilemaan...”(H7)

“...niin tietenkin myös rohkeutta ja hieman aikaa..ja myös sitä hyväksyntää, et nyt lähtee opettelemaan tätä menetelmää...myötätuntoista suhtautumista tietenki itseensä kohtaan...”(H3)

Työntekijöiden mukaan HOT:in lähestymistapa sekä tavoitteet ja työvälineet voivat olla erilaisia verrattuna muihin sosiaalialalla käytössä oleviin työmenetelmiin ja -välineisiin ja siksi niiden käyttöön ottaminen vaatii tietoista rohkeaa asennetta ja heittäytymistä. Menetelmän ja sen työvälineiden käyttäminen ei välttämättä suju aina suunnitelmien mukaan, joten työntekijän tulee myös olla myötätuntoinen itseään kohtaan. Osalle työntekijöistä tietoisien läsnäolon yhdistäminen menetelmään sekä tietoisuustaitoharjoittelu ovat olleet menetelmän omaksumisessa vaikeinta:

“Ni ehkä alkuun se oli itellekki vähä sillei, et onkohan tää nyt ihan hyvä ja itekki epäilin...et aluksi oli varmaa aika paljo epävarmuutta..alkuun koin hirveen vaikeeks tän tietoisien läsnäolon linkittämisen tähän.”(H2)

“Itsekin olen varmaan jumpannu eniten tota hyväksyvän tietoisien läsnäolon asiaa, et miks se on jotenki täs valmennuksen keskellä ja miks se on oleellinen asia ...ehkä semmonen mikä myös itselle on ehkä ollut hankalin, koska se ei ollut semmosen oman mukaavuusalueen asioita...et se (hyväksyvä tietoinen läsnäolo) on ollu itelle semmonen vaikein harjoiteltava...mutta siis tietenkin harjoittelemalla sit vaan se on kyllä muuttunu...”(H3)

Kuten aineisto-otteista ilmenee, joillekin työntekijöille tietoisuustaitoharjoitukset ovat olleet menetelmän vaikeimpia työvälineitä. Heidän on ollut aluksi vaikea ymmärtää sitä, miten tietoisien läsnäolon taidot liittyvät HOT-työskentelyyn. Myös omakohtainen tietoisuustaitoharjoittelu on tuntunut heistä aluksi haastavalta. Harjoittelun myötä työntekijät ovat kuitenkin oivaltaneet sen merkityksen ja heidän omat tietoisien läsnäolon taidot ovat kehittyneet. Vaikka HOT kuuluu kognitiivisen psykoterapian kolmannen aallon terapiasuuntaukseen, työntekijöiden näkemyksen mukaan menetelmän käyttäminen ei vaadi kognitiivisen psykoterapian opintoja:

“Ei tarvi sellasta, olla sillee joku kognitiivisen terapian terapeutti, jotta näitä menetelmiä voi käyttää sillee turvallisesti... ja päästään ihan käytäntöön kiinni...miten saadaan käytäntöön näitä asioita, että ei tule enää sillä vahingollisella tavalla toimittua.” (H4)

Työntekijöiden mielestä menetelmän käyttö ei vaadi psykoterapeutin koulutusta, jotta menetelmän käyttäminen olisi turvallista. Työntekijän puheesta ei kuitenkaan ilmene, mitä hän tarkoittaa “turvallisuudella”. Tulkintani on, että turvallisuudella voidaan viitata siihen, ettei HOT-menetelmän työvälineiden käytöllä voida aiheuteta asiakkaalle mitään sellaista psyykkistä haittaa, jota työntekijä ei osaisikaan käsitellä tapaamisella. Otteesta ei myöskään ilmene, mitä työntekijä tarkoittaa “vahingollisella tavalla toimia”. Tulkintani on, että sillä voidaan tarkoittaa esimerkiksi sitä, ettei käytännön asioita lähdetä toteuttamaan työntekijän näkökulmasta tai toiveista käsin, jolloin työskentely voisi olla asiakkaalle haitallista tai jopa vahingollista.

Riippumatta siitä, miten ja kuinka paljon työntekijät ovat opiskelleet HOT-menetelmää, kaikki työntekijät kertovat halustaan oppia lisää. Monet työntekijät ylläpitävät ja laajentavat koko ajan omaa menetelmäosaamistaan etsien lisää tietoa menetelmästä, sen työvälineistä ja niiden käytöstä. Yhtä työntekijää lukuun ottamatta kaikilla HOT-menetelmää pääasiallisesti asiakastyössään käyttävällä työntekijällä on työnsä tukena HOT-menetelmään perehtynyt työnohjaajana. Tätä he pitävät erittäin hyvänä ja tarpeellisena asiana. Kaikkien työntekijöiden mielestä menetelmään perehtyneen työnohjaajan tuki on hyödyllistä erityisesti silloin, jos työntekijä käyttää menetelmää pääsääntöisesti asiakastyössä. Työnohjaajan kanssa on tällöin mahdollista käydä läpi esimerkiksi asiakastapauksia ja saada uusia vinkkejä asiakkaan tilanteen edistämiseksi HOT:in keinoin.

5.1.3 HOT-menetelmän käyttöönotto

Työntekijöiden kokemukset HOT-menetelmän ja sen työvälineiden käytöstä vaihtelevat ajallisesti ja määrällisesti. Ajallisesti työvälineiden käyttökokemukset vaihtelevat muutamasta kuukaudesta noin kahdeksaan vuoteen. Säännöllisesti ja monipuolisimmin työvälineitä kertoivat käyttäneensä ne työntekijät, joille HOT:sta on muodostunut kokonaisvaltainen lähestymistapa tehdä työtä. Jotkut työntekijät taas käyttävät menetelmän työvälineitä vähemmän ja valikoiden asiakkaan tilanteen mukaan. Näillä työntekijöillä on usein muutakin menetelmäosaamista ja -koulutusta, kuten ratkaisukeskeisen lyhytterapeutin koulutus, pariterapiakoulutus tai Nepsy-valmentajakoulutus. He soveltavat eri menetelmien työkaluja monipuolisesti yhdessä HOT:n työvälineiden kanssa. Erityisen hyödyllisenä työntekijät pitävät HOT:n työvälineiden käyttöä sellaisissa tilanteissa, joissa asiakkaan on vaikea asettaa työskentelylle tavoitteita tai asiakas kokee toivottomuutta. HOT-menetelmä sisältää lukuisan määrän erilaisia työvälineitä, joiden käyttöönotto on joidenkin työntekijöiden kohdalla toteutunut vähitellen, kuten aineisto-otteesta ilmenee:

“...mä oon sullein yksittäisiä työvälineitä sieltä ottanu käyttöön ja niitä sillee opetellu...ehkä mä oon jotenki ottanu omakseni tehtävä kerrallaan, enemmän ku jotenki pyrkinykään ottaa sullei jotenki koko menetelmää haltuun...mä hallitsen tän ja tän tehtävän ja käytän niitä hyvin työssäni...”(H4)

Työntekijä kertoo ottaneensa menetelmän työvälineitä yksitellen käyttöönsä ja opetellut niiden käyttöä vähitellen asiakkaiden kanssa. Hän ei ole pyrkinytkään ottamaan kerrallaan “koko menetelmää haltuunsa”, vaan kokee hallitsevansa tietyt “tehtävät” ja hyödyntää niitä työssään.

Psykoterapeuttisen työmenetelmän käyttö sosiaalialalla on mietityttänyt jonkin verran joitakin työntekijöitä, kuten seuraavista otteista tulee esiin:

“Alkuun pohdittiin sillon, että ...onks tää nyt psykologien menetelmä, voidaanks me nyt tätä käyttää...mut se on varmaan vähä minkälaiseks tän tekee itselle..et mä teen hyvin konkreettiseksi..tää nivoutuu selkeesti kaikkeen arkeen ja taitoharjoitteluun..Ajattelen, ettei tää oo mitään sellasta mitä en osais..mä aattelen hyvinvoinnin lisäämistä ja taitoja, mitä jokainen voi opetella hyvinvointinsa eteen ja pienin askelin. (H2)

Työntekijä tuo esille, että HOT-työmenetelmän käytön aloittamisen yhteydessä työntekijät ovat työpaikalla pohtineet sitä, voivatko he käyttää työssään psykologien käyttämää työmenetelmää. Työntekijä kertoo, että menetelmää jonkin aikaa käytettyään hän ajattelee, että menetelmän käyttöön vaikuttaa se, miten työntekijä soveltaa menetelmää omassa työssään. Työntekijä itse yhdistää menetelmän vahvasti asiakkaan arkeen ja uusien taitojen harjoitteluun. Hän uskoo, että sosiaalityöntekijänä hän osaa ja voi menetelmän keinoin tukea asiakasta tekemään pieniä tekoja hyvinvoinnin lisäämiseksi. Myös toinen työntekijä tuo esille työyhteisön kokemaa epävarmuutta menetelmän käyttöön liittyen. Työntekijä kertoo omasta ja muiden työyhteisön jäsenten puoskarointipelosta:

“Semmonen matkustaja (=ajatus) ainakin on ollu, että mä oon ihan puoskari ...niin tää on siis kyllä aivan (työntekijöiden) yleisin pelko siitä, että jos mä en osaakaan pysäyttää sitä asiakkaan tunnevyöryä tai jotain..et se oksentaa kaikki siihen pöydälle ja miten mä sitten kerään tän tilanteen ja koitan päättää tän jotenkin fiksusti.” (H3)

Työntekijä kertoo, että hän ja muutkin työyhteisön jäsenet ovat pelänneet, etteivät he osaisi käsitellä asiakkaan tunnevyöryä, joka menetelmän käyttäminen voisi synnyttää. Pelkoon on liittynyt ajatus, etteivät menetelmää käyttävät työntekijät saa tunnevyöryn jälkeen tapaamista päättymään asianmukaisesti, “fiksusti”. Työntekijä kertoo myöhemmin, että aiheen käsittely HOT-menetelmään perehtyneen työnohjaajan kanssa on lievittänyt työyhteisön työntekijöiden pelkoa puoskaroinnista ja antanut varmuutta menetelmän soveltuvuudesta omaan työhön.

HOT-menetelmän käyttöön liittyvää epäröintiä on lievittänyt myös tietoisuus siitä, että kuka tahansa voi tutustua menetelmään perustuviin itsehoito-oppaisiin ilman ammattilaisen apua:

“...sit mä ajattelen, ku moni sit tavallaan vähä epäröiki sitä (HOT-menetelmän käyttöä), niin näistähän on HOT:sta myös kirjoitettu paljon..ihmisille itselleen tämmösiä itsehoito-oppaita myös suomeksi, et kuka tahansa voi mennä kirjastoon tai kirjakauppaan ja ottaa sen kirjan sieltä hyllystä ja lähtee tekemään vaikkei ois minkäänlaista ammattilaisuutta ikään kuin mihinkään tän tyyppisiin ammatteihin..et sopii mun mielestä erinomaisesti sosiaalityöntekijälle.” (H7)

Aineisto-otteesta tulee esille työntekijän näkemys siitä, että sosiaalityöntekijä voi lievittää omaa epäröintiään HOT-menetelmän käyttämisen suhteen sillä huomiolla, että menetelmä on tuotu kaiken kansan käyttöön itsehoito-oppaiden muodossa. Oppaiden avulla kuka tahansa voi hyödyntää menetelmän työvälineitä itsenäisesti, joten sen vuoksi työntekijä ei näe estettä sille, että sosiaalialan työntekijä hyödyntää näitä työvälineitä asiakkaan kanssa.

5.1.4 HOT-menetelmän esitleminen asiakkaalle

HOT-menetelmän taustaideologia ja työskentelytavat ovat muihin sosiaalityössä käytössä oleviin terapeutisiin menetelmiin verrattuna erilaisia. Tästä syystä moni työntekijä on sitä mieltä, että HOT-menetelmän esitleminen asiakkaalle on oleellista ennen työskentelyn aloittamista. Työntekijät tuovat esille, että asiakkaalle on tärkeää kertoa mihin HOT-työskentelyn avulla pyritään, jotta menetelmän käyttö hyödyttää asiakasta:

“Kyllähän ihmiset tulee lähtökohtaisesti aika usein ...et nyt mä haluun vaan tän pois...tän masennuksen tai ahdistuksen tai riippuvuuden, et siinä pitää osata kyllä avata se koko taustaideologia, et mä perustan tän tähän, ja jos sitä ei osaa tehdä, ni tää ei toimi.”(H6)

Otteessa työntekijä kertoo, että usein asiakkailla on toivo päästä eroon jostakin ikävästä asiasta, kuten masennuksesta, ahdistuksesta tai riippuvuudesta. HOT-työskentelyn tavoitteena ei kuitenkaan ole päästä eroon ikävistä ajatuksista tai tunteista, vaan oppia suhtautumaan niihin toisin, joten taustaideologian selittäminen asiakkaalle on työntekijöiden mukaan tärkeää menetelmän toimivuuden kannalta. Jos menetelmän taustaideologiaa “ei osaa avata asiakkaalle”, menetelmän käyttäminen “ei toimi”, eli asiakkaiden odotukset eivät toteudu HOT-menetelmän keinoin. Työntekijät avaavat ennen työskentelyn aloittamista ja sen aikana asiakkaalle käsitteitä “HOT” ja “Psykologinen joustavuus”. HOT-menetelmän taustalla olevasta *suhdekehysteoriasta* työntekijät eivät ole puhuneet asiakkaalle, sillä he ajattelevat sen menevän “liian syvälle”. HOT-menetelmän taustasta kertominen auttaa työntekijää myös perustelemaan asiakkaalle menetelmän tehtävien ja harjoitusten tarkoitusta:

“Aattelen kyl, et se kertominen on olennainen osa... et se ihminen tietää miks hän tätä nyt oikeen tekee...kun mä aloitan sillä teorialla, kun itekin tykkään perustella asioita, niin sitten ne lähtee mukaan siihen sen kautta, että ne tietää mitä ollaan tekemässä. Sitten moni on silleen, että aa, no en oo tiennytkään tällaisesta..., et aa, tää voisi auttaakin ja täähän voisi olla hyvä...Uskon, että se vaikuttaa niihin ihmisiin, kun ne tietää...et kukaan ei oikeasti varmaan selitä niille miks asioita tehdään, niin sitten kun mä aloitan sillä, että et mä selitän miksi näitä tehdään, niin ehkä se on niille jotenkin erilaista.” (H1)

Menetelmän ja tehtävien taustoista kertomisen tärkeyttä työntekijät perustelevat muun muassa sillä, että taustatietojen avauksen myötä asiakas saa tietoa siitä, miksi hän jotakin harjoitusta tai tehtävää tekee. Kun asiakkaat tietävät, miksi jotakin harjoitusta tehdään, ja kokevat työntekijän perustelut mielekkäiksi, niin tällöin he ovat usein motivoituneet lähtemään mukaan työskentelyyn. Menetelmästä kertomisen uskotaan myös olevan jotain sellaista, mihin asiakkaat eivät ole tottuneet, koska työntekijän näkemyksen mukaan asiakkaille harvemmin perustellaan sitä, miksi joitakin harjoitteita tehdään. Työntekijä kertoo itse toimivansa toisin uskoen teorian tiedon ja perusteluiden olevan asiakkaalle merkityksellisiä.

Harjoitusten ja tehtävien tarkoituksen kertomista työntekijät pitävät tärkeänä myös siksi, että sen nähdään olevan oleellinen tekijä asiakkaan tyytyväisyyteen ja siihen, että asiakas sitoutuu työskentelyyn ja kokee saavansa tarvitsemaansa apua. Taustatiedon uskotaan myös joidenkin asiakkaiden kohdalla lisäävän menetelmän ja työskentelyn uskottavuutta ja luotettavuutta. Myös HOT-menetelmän työskentelytavoista kertomista pidetään tärkeänä:

“...mä kerron kuitenkin sen, että mä käytän tällaisia työkaluja, et tähän ne perustuu...

mut enemmän mä kerron sitä mitä me tullaan tekemään... esimerkiksi sitä, että nää on kokemuksellisia harjoitteita osa ja tää perustuu muuhun kuin pelkästään keskusteluun ja vuorovaikutukseen ja perustelen mikä takia... ja että tää saattaa vaatia heittäytymistä ja saattaa tuntua ensin tosi hölmöltä, mutta mä kannustan sua kokeilemaan, että jos sä oot kokeillu kaikenlaista ni mitä sä menetät jos kokeilet tämmöstä.” (H7)

Aineisto-otteesta käy ilmi, että työntekijän mielestä menetelmän työvälineistä kertomisen lisäksi asiakkaalle on tärkeää kertoa HOT:in työskentelytavoista, eli siitä, että työskentely ei perustu vain keskusteluun ja vuorovaikutukseen, vaan siihen kuuluu myös kokemuksellisia harjoituksia. Työntekijän mielestä on myös hyvä avata asiakkaalle, että HOT:in kokemukselliset harjoitukset saattavat tuntua hölmöiltä ja vaatia heittäytymistä, mutta siitä huolimatta työntekijä haluaa rohkaista asiakasta kokeilemaan niitä.

5.2 HOT työmenetelmänä sosiaalialan asiakastyössä

5.2.1 HOT sosiaalialan työntekijöiden käytössä

HOT:n käyttö on moninaista ja monipuolista

HOT-menetelmän käyttö näyttäytyy sosiaalialan työssä moninaisena ja monipuolisena. Työntekijöiden mukaan menetelmän käyttö sopii eri ammattikuntien, kuten sosiaalityöntekijöiden, psykologien tai esimerkiksi työ- ja elinkeinopalveluiden asiantuntijoiden, käytettäväksi. Työntekijät kertovat käyttävänsä HOT-menetelmää yksilöasiakkaiden, pariskuntien ja ryhmien kanssa. Heillä on kokemusta menetelmän käytöstä päihdeklinalla, kuntouttavassa työtoiminnassa, nuorten palvelupisteessä, terveyssosiaalityössä, perheneuvolassa sekä nuorisosoasemalla. Osalla työntekijöistä HOT-menetelmän käyttö toteutuu suunniteltujen yksilö- tai ryhmätapaamisten muodostamana prosessina ja osalla menetelmän käyttö on tilannekohtaisempaa, asiakastilanteen mukaan vapaammin toteutettavaa työskentelyä yksittäisten työvälineiden avulla.

Työntekijät kertovat käyttäneensä HOT-menetelmää pääosin kasvokkaisissa vuorovaikutuskohtaamisissa, mutta vuoden 2020 alussa alkanut maailmanlaajuinen koronapandemia on pakottanut lähes kaikkia työntekijöitä vaihtamaan jossakin määrin kasvokkain tapahtuneet asiakaskohtaukset etätapaamisiksi. Asiakkaiden toiveet sekä tietotekniset kyvyt ja -mahdollisuudet huomioiden työntekijät ovat käyttäneet erilaisia etäviestintäohjelmia, kuten Zoom, Teams, Discord ja chat-alustat, etätapaamisten toteuttamisessa. Työntekijöiden kokemusten mukaan HOT-menetelmä sopii käytettäväksi myös etätapaamisissa.

“Tää taipuu kyl tosi moneen, et taipuu siihen et voidaan chatin kautta kirjoittaa, voidaan puhua, olla livenä tai etänä.” (H2)

Aineisto-otteesta ilmenee, että työntekijän mielestä HOT-menetelmää voidaan käyttää kasvokkaisten tapaamisten lisäksi myös etätapaamisissa. Etätapaamisilla kommunikointi asiakkaan kanssa voi olla puhuttua tai tekstimuotoista keskustelua, kuten keskustelu chatissa. Vaikka HOT-menetelmän työkalujen käytön nähdään sujuvan poikkeustilanteessa myös chat-viestien avulla, niin ongelmattomasti se ei kuitenkaan ole:

“...välillä on semmonen, että menihän tää nyt oikeesti varmasti oikein”...saa olla sitten aika tarkkana ja varmistella ja miettii miten sitä (jotakin termiä) avaa...”(H3)

Kuten aineisto-otteesta näkyy, pelkkään tekstimuotoon perustuvassa viestittelyssä työntekijä on kokenut epävarmuutta siitä, ymmärtääkö asiakas viestin oikein. Oikeinymmärryksen varmistamiseksi työntekijä kertoo pyrkimyksestään olla erityisen tarkkana viestien kirjoittamisessa. Tarvittaessa työntekijä vielä varmistaa asiakkaalta, ovatko asiakas ja hän ymmärtäneet viesteissä esitetyt asiat oikein. Työntekijöiden mukaan erityisesti alle 30-vuotiaille suunnatuissa palveluissa HOT-menetelmän käyttö eri etäviestintäohjelmien avulla on sujunut hyvin, kuten alla oleva ote tekee näkyväksi:

“Nuoret on ihan sairaan näppäriä myös kaikissa tämmösissä (tietoteknisissä) asioissa ja kaiken pitää toimii sillee suit sait.” (H3)

Työntekijät kertovat, että nuorten kanssa etätyöskentely on sujunut hyvin, koska nuorilla on hyvät taidot erilaisten sovellusten käytössä. Lisäksi otteesta tulee esille, että työntekijän mukaan nuoret myös odottavat tietoteknisten apuvälineiden ja niiden käytön toimivan sujuvasti ja ripeästi.

HOT sopii käytettäväksi sosiaalialan työssä

Kaikkien työntekijöiden mielestä HOT sopii sosiaalialan työntekijöiden käytettäväksi eri sosiaalityön toimintaympäristöissä, kuten aikuissosiaalityössä, nuorisoasemalla, terveysosiaalityössä, lastensuojelussa tai koulukuraattorin työssä. Menetelmän nähdään sopivan erityisen hyvin suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen sosiaalityöhön:

“Kyl mä nyt aattelen, että ennen kaikkea semmoiseen suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen työhön HOT mun mielestä sopii hyvin.” (H2)

Työntekijä katsoo HOT-menetelmän sopivan hyvin suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen sosiaalityöhön. Menetelmä sopii käytettäväksi esimerkiksi täydentävänä menetelmänä sosiaalityön psykososiaalisessa työotteessa, joka on terapeuttiluontoista muutokseen tähtäävää työskentelyä. Monet työntekijät tuovat esille HOT:in sopivuutta muutostyöskentelyyn:

“Ajattelen, että siinä suhteessa sopii (sosiaalityöhön), jos halutaan kestävästi muutoksii ja oikeita muutoksii...kun saadaan tää lähtee asiakkaasta käsin, mikä hänelle on tärkeätä, ni eiköhän nää on vähän kantavampia juttuja kuin ne, että me sanotaan miten pitää tehdä...muutostyössä tää on erittäin hyvä pohja ja malli.” (H2)

“Sosiaalityössä tehään tosi paljon semmosta muutostyötä, ja mun mielestä tää sopii sellaseen hyvin. Ku sillä saadaan näkyviin sitä muutoksen tarvetta ja niitä muutoksen esteenä olevia seikkoja ja päästään jotenki niihin tavoitteisiin kiinni.” (H5)

Aineisto-otteista ilmenee, että työntekijöiden mielestä HOT-työskentely sopii hyvin sosiaalityöhön, jossa työskennellään tavoitteellisesti jonkinlaisen muutoksen saavuttamiseksi asiakkaan elämässä. Työntekijöiden mukaan HOT-menetelmässä muutostyöskentelyyn lähdetään asiakkaalle tärkeistä asioista käsin. Asiakkaan henkilökohtaisille arvoille perustuvan työskentelyn nähdään johtavan kestävämpiin ja pitkäkestoisempiin muutoksiin verrattuna siihen, että työntekijät sanoisivat asiakkaalle, miten hänen tulisi toimia. Lisäksi HOT-työskentelyn esiin tuomat muutoksen esteet ja pienten tekojen suunnittelu toivotun muutoksen toteutumiseksi ovat tekijöitä, joita työntekijät pitävät menetelmässä hyvänä.

HOT paikkaa työntekijöiden kokemaa menetelmävajetta

Työntekijät näkevät HOT-menetelmän paikkaavan työntekijöiden kokemaa menetelmävajetta. Useat työntekijät tuovat esille, että HOT on heille työmenetelmä, jota he ovat työssään kaivanneet, kuten alla olevat esimerkit tekevät näkyväksi:

“Ehkä se sosiaalityökin vähän silleen, et siihen, siinä ei kauheasti ole ehkä menetelmiä tai ei siinä puhuta menetelmistä, niin sit tää tuntu semmoselta tosi sopivalta myös siihen ja ehkä kaivannutkin siihen varmaan vähän jotain semmosta menetelmää...” (H3)

“Monesti koen, että nimenomaan just mulle tälleen sosiaalialan ja työllisyysalan välimaastossa ei oo mitään semmosta, selkeitä teorioita että tee näin ja sitten sun asiakkaat voi paremmin...semmosta valmista muuta ei oo mitään siihen mun työhön, että millä mä voisin niitä mun asiakkaita auttaa, mut tästä mä oon löytäny semmosen työkalun, jota mä voin käyttää.” (H1)

Työntekijät kokevat, ettei sosiaalialan töissä juurikaan puhuta työmenetelmistä tai käytetä menetelmiä. He ovat kaivanneet työhönsä erilaisia menetelmiä, joilla he voisivat auttaa asiakkaita. Työntekijä nostaa esiin myös sen, että HOT-menetelmästä hän on löytänyt toimivan menetelmän asiakkaan auttamiseksi. Tällaista menetelmää hänellä ei ole aiemmin ollut käytössä omassa työssään. Työmenetelmien puutteellisuuden taustatekijänä mainittiin menetelmäopintojen vähäisyys sosiaalityöntekijöiden koulutuksessa:

“...eihän meil ole mitään menetelmiä siellä (koulutuksessa) juurikaan, et todella minimaalisesti mitään”...ainakin Xyliopistossa valitettavan paljon se sosiaalityön koulutus, näkökulma tulee sieltä lastensuojelun kautta, että terveys- ja sosiaalityö ja mun mielestä myös aikuissosiaalityö kyl jää vähän niinku paitsioon.” (H7)

Työntekijän näkemyksen mukaan sosiaalityön koulutuksessa on todella vähän mitään menetelmäkoulutusta. Hän puhuu eräästä yliopistosta, jossa hänen mukaansa vähäisetkin

menetelmälliset opinnot ovat suuntautuneet lastensuojelutyöhön jättäen muun muassa terveyssosiaalityön ja aikuissosiaalityön varjoonsa.

Työntekijän ja asiakkaan yhteistyösuhde

Työntekijöiden mukaan heidän roolinsa HOT-työskentelyssä on kulkea asiakkaan rinnalla tasavertaisena toimijana. Työntekijät näkevät tehtäväkseen auttaa asiakasta selkiyttämään sitä, mikä hänelle elämässä on tärkeää ja mitä tekoja tekemällä asiakas pääsee kohti itselle tärkeitä asioita sekä tukea asiakasta näiden suunnitelmien ja tekojen toteuttamisessa.

Useat työntekijät tuovat esille, etteivät he halua asettua HOT- työskentelyssä asiantuntijan rooliin:

“...ettei aseta itseensä siihen asiantuntijan rooliin, semmoseen liian asiantuntijarooliin et minä täältä ylempää neuvon sinulle nyt tätä, vaan jotenki sitä et pitäis päästä suht samalle tasolle..että ei lähetä sinne asiantuntijarooliin, vaan ollaan siin asiakkaan kans samalla tasolla, asiakas tekee niitä omia askeleita ja päättää ne pienet askeleet ja me tuetaan niitten ottamisessa..ei olla niin asiantuntijana vaan ollaan rinnakkain.” (H2)

Aineisto-otteesta tulee ilmi, että HOT-työskentelyssä työntekijän ei tule asettaa itseään asiantuntijan rooliin, jossa hän ylemmältä tasolta neuvoisi asiakasta. Sen sijaan työntekijän pitäisi olla työskentelyssä asiakkaan kanssa “suht samalla tasolla”. Työntekijän mielestä työskentelyssä tulee olla asiakkaan kanssa “rinnakkain” ja tästä positioista tukea asiakasta.

Työntekijät tuovat esille, että heidän rooliinsa kuuluu myös vastuun antaminen asiakkaille. Joidenkin mielestä vastuun antaminen asiakkaalle voi olla vaikeaa, jos on työssään tottunut siihen, että toimenkuvaan kuuluu asiakkaan ongelmien “ratkominen” kuten seuraavasta otteesta ilmenee:

“Mä ite tunnistan sen helposti, että sosiaalityöntekijänä me helposti ratkaistaa asioita ja lähetään ratkomaan asiakkaan ongelmia... se on mejän työtä ratkaista, mut tässähän se vastuu pitää antaa asiakkaalle, et hän miettii mikä on tärkeetä ja mitä ois ne pienet askeleet... Tää on varmaan mejän sosiaalityöntekijöiden semmonen mikä tulee helposti, että nopeutetaan asioita, kun me tiedetään joku tai näihän se pitäis tehdä, mut tässä pitää antaa asiakkaalle se tila.” (H2)

Työntekijä kokee, että sosiaalityöntekijänä hänen toimenkuvaansa on kuulunut usein asiakkaan ongelmien ratkaiseminen, mutta HOT-menetelmässä lähdetäänkin työskentelemään selkeästi asiakkaan määrittelemien arvojen kautta ja asiakkaan määrittelemien “askelten” mukaan. Työntekijän tulee siis antaa asiakkaalle vastuu määritellä se, millaista muutosta hän tavoittelee ja millaisin keinoin hän lähtee sitä tavoittelemaan. Aineisto-otteesta tulee esille, että vastuun antaminen asiakkaalle voi

olla haastavaa, koska työntekijällä voi olla halu “nopeuttaa” asiakkaan muutosta kertomalla, mitä asiakkaan “pitäisi tehdä”.

Työntekijöiden näkemyksen mukaan HOT-työskentely vaatii asiakkaalta aktiivista toimijuutta:

“Tää on semmosta aktiivista työskentelyä myös sille nuorelle, että ei vaan et minä kysyn ja hän vastaa, vaan et ..nuori itse on siinä aktiivinen toimija..”(H3)

Aineisto-otteesta tulee esille, että työntekijän mielestä HOT-työskentely vaatii asiakkaalta aktiivisuutta. Tapaamiset eivät ole vain työntekijän ja asiakkaan keskustelua kysymysten ja vastausten muodossa, vaan asiakkaalta odotetaan aktiivista osallistumista tapaamisilla ja tapaamisten välillä. Tulkitsen työntekijän tarkoittavan asiakkaan aktiivisuudella sitä, että HOT-työskentelyssä käytetään erilaisia lomaketehtäviä ja kokemuksellisia harjoituksia, jotka vaativat konkreettisesta tekemistä. Asiakkaan tulee myös itse pohtia omaa tilannettaan ja määritellä, minkälaista elämää hän haluaa elää. Hänen tulee myös itse suunnitella, minkälaisen tekojen avulla hän lähtee kohti itselle tärkeää suuntaa työntekijän tuen avulla.

Asiakkaan aktiivisuuden vaatimus ei koske vain tapaamisia, vaan asiakkaan tulisi olla aktiivinen myös tapaamisten välillä omassa arjessaan. HOT-työskentelyssä tavoitteena on lisätä arkeen itselle tärkeitä konkreettisia tekoja ja näitä tekoja asiakkaan odotetaan tekevän tapaamisten välillä. Arjen pienten tekojen lisäämisen lisäksi HOT-työskentelyssä asiakkaan odotetaan olevan aktiivinen myös erilaisten kotitehtävien suhteen. Kotitehtävänä voi olla esimerkiksi tietoisuustaitoharjoitusten tekeminen:

“...harjoitteluhan siinä on se A ja O. Sitten kun sä meet siihen tilanteeseen mikä on sulle ahdistava, niin sulla on niitä keinoja millä selvitä ja sit jos ne ei niitä (esimerkiksi tietoisuustaitoja) harjoittele, niin niitä keinoja on vähemmän...”

Tietoisien läsnäolon taidot ovat HOT:issa keskeisiä keinoja, joiden avulla muutosta lähdetään työstämään. Yllä olevasta lainauksesta ilmenee, että työntekijä pitää tietoisuustaitojen aktiivista harjoittelua tärkeänä, sillä ilman harjoittelua nämä taidot eivät vahvistu, eivätkä siten ole käytettävissä, kun niille tulee tarvetta, esimerkiksi ahdistusta herättävässä tilanteessa.

Työntekijät kertovat, että asiakkaiden suhtautuminen kotitehtäviin on vaihtelevaa. Joillekin asiakkaille kotitehtävät ovat mieleisiä ja niiden toteuttaminen on antanut asiakkaille tunteen oman elämäntilanteen edistymisestä. Kaikki asiakkaat eivät kuitenkaan tee sovittuja kotitehtäviä. Tekemättömyyden syiksi eräs työntekijä arvioi esimerkiksi kuntouttavassa työtoiminnassa olevien

asiakkaiden kohdalla sen, että asiakkaat eivät näe kotitehtävien yhteyttä kuntoutumiseen tai kaikilla asiakkailla ole ehkä kotitehtävien tekoon liittyvää *“kulttuuria”*. Työntekijöiden näkemyksen mukaan HOT-työskentelyssä työntekijän ja asiakkaan yhteistyösuhde on tasavertainen:

“HOT lähestyy ihmistä sillai tasavertaisesti, että kun sä oot ammattilaisena, sä et nouse sen asiakkaasi yläpuolelle, vaan me ollaan itse asiassa ammattilaisetkin sen saman kielellisen järjestelmän ympäröimiä ja tavallaan tullaan törmänneeksi ihan samanlaisiin asioihin, toki ne saattaa ilmetä vähän eri lailla.” (H7)

Työntekijä kertoo HOT-työskentelyssä asiakkaiden ja ammattilaisten olevan tasavertaisia siinä mielessä, että he ovat kummatkin *“saman kielellisen järjestelmän ympäröimiä”*. Työntekijä voi asiakkaan tavoin joutua omien ajatustensa vangiksi, kadottaa kosketuksen nykyhetkeen tai toimia vastoin omia arvojaan.

HOT-menetelmän käytön onnistumisia ja turhautumisia

Hot-menetelmän käyttö on tarjonnut kaikille työntekijöille paljon onnistumisen kokemuksia. Työntekijät kertovat monista onnistumisen kokemuksista, jotka liittyivät asiakkaiden saamiin merkittäviin oivalluksiin koskien heitä itseään, ja elämäntilannettaan kuten seuraavista otteista ilmenee:

“On ollu asiakkaita, kenel ei oo ollu minkäänlaista tulevaisuuden suuntaa...ei oikein tiä mihin lähtee, ei osaa sanoittaa mitä haluaa, mitä tekis...Mut sitte ku ollaan lähetty HOT:i tekemään ni onki tullu semmone ymmärrys siitä, että mitkä on ne tärkeet asiat ittelle..ja on yhtäkkiä huomannu, et joo, mä haluaisin mun elämältä sitä, tätä ja tota.” (H2)

“Esimerkiksi yhen pariskunnan kanssa...ku ne jotenki sillee selvästi, siinä sitä (nelikenttää) tehdessä oivalsi mitkä on niitä koukkuja, jotka heitä pitää kiinni siinä tietyssä ongelmallisessa käyttäytymisessä ja miten ne on sitten niitten heidän arvojensa vastakohtia.” (H4)

Onnistumisen tunnetta työntekijöille ovat tuoneet tilanteet, joissa *“ilman tulevaisuuden suuntaa”* olevat asiakkaat ovat HOT-työskentelyn myötä pystyneet nimeämään itselleen tärkeitä asioita, joita elämältään haluavat, ja ovat näin saaneet elämälleen ja tulevaisuudelleen *“suuntaa”*. Arvojen selkiytymisen lisäksi työntekijät ovat kokeneet onnistumisia muun muassa silloin, kun asiakkaat ovat oivaltaneet mitkä tekijät ovat pitäneet heitä kiinni ongelmallisessa käyttäytymisessä niin, että itselle tärkeät asiat eivät ole toteutuneet.

Erityisiä onnistumisen kokemuksia työntekijät ovat kokeneet myös sellaisissa tilanteissa, joissa erittäin haastavassa elämäntilanteessa oleva asiakas on pystynyt HOT-työskentelyn avulla tekemään suuren elämäntapamuutoksen, kuten alla olevista otteista ilmenee:

“..meidän pitkäaikaisin ja alkoholisoitunein mies... kaikki oli nostanut kädet ylös, että tän kaa ei pysty mitään...Hän tuli mejän HOT-ryhmään ...hän ymmärsi tän kautta jotenkin sen, et miten hän oli jumittanu aina niihin negatiivisiin ajatuksiin... ja jääny jumiin himaansa...ja nyt me opeteltiin sitä aktiivisuutta, et sä lähdet arvojes mukaiseen elämään...ja harjoittelet, vaik on ikäviä tunteita ja vaikka tulee ahdistusta...ja hiljalleen hän oppi sen ajattelutavan itsensä kanssa...et on nyt kokemusasiantuntijana ja tukihenkilönä mejän päihdekllinikalla...ja hän nimeenomaan nimeää, että HOT oli se juttu...” (H6)

“...hyviä esimerkkejä ollu ne, että on tullu monen vuoden jälkeen meille työtoimintaan, sillai et on ollu monta vuotta kotona eikä oo tehny mitään..aktiivimalli, joka pakotti ihmiset kotoa johonkin..ja niistä oli moni, joka tuli sitten rohkeusryhmään... Ja sit siitä he on saattaneet edetä meillä sitten johonkin toiseen ryhmään töissä, ja si siitä vielä eteenpäin johonkin koulutukseen tai johonkin muuhun palveluun...Mä ite ajattelen, että siitä (HOT:ista) on voinu olla apua, että on tavallaan hyväksynyt sen asian mitä ne on tehneet ja sellasta pientä aktiviteettia ja mitään pahaa ei oo sattunu... Niin se on auttanut niitä eteenpäin.” (H1)

Ensimmäisessä otteessa työntekijä kertoo, miten vaikeasti autettava alkoholisoitunut asiakas oli HOT-työskentelyn avulla alkanut vähitellen tehdä arvojen mukaisia tekoja, vaikka se oli tuntunut hänestä vaikealta. Aiemmin asiakas oli raittiina ollessaan juuttunut negatiivisiin ajatuksiin ja sen seurauksena hän oli *“jääny jumiin himaansa”*, eli hän oli jäänyt kotiin, eikä ollut kyennyt elämään sellaista elämää, jota hän olisi halunnut elää. HOT-työskentelyn myötä asiakas oli oppinut HOT:in *“ajattelutavan”* siitä, että vaikka ikäviä tunteita tulee, voi silti tehdä arvojensa mukaisia tekoja. Työskentelyn myötä lopputuloksena oli, että asiakas pystyi toimimaan kokemusasiantuntijana ja tukihenkilönä auttaen näin muita päihderiippuvaisia. Työntekijän mukaan asiakas on itse kertonut, että juuri HOT- menetelmä oli se, mikä häntä auttoi tekemään muutoksen, jota hän oli kauan jo tavoitellut.

Toisessa otteessa merkityksellinen muutos liittyy asiakkaan toiminta- ja työkyvyn paranemiseen. Työntekijä kertoo, miten *“aktiivimalli”* oli pakottanut pitkäaikaistyöttömät osallistumaan työtoimintaan, jossa heillä oli ollut mahdollisuus osallistua HOT-mallin mukaisesti toteutettuun *“rohkeusryhmään”*. Työntekijä uskoo, että HOT:illa on ollut merkitystä siinä, että ryhmän käytyään asiakkaat ovat rohkaistuneet jatkamaan ryhmän jälkeen edelleen muihin ryhmiin, koulutuksiin tai muihin palveluihin. Työntekijä uskoo, että HOT:in ajattelutapa on auttanut asiakkaita tekemään itselle tärkeitä tekoja ikävistä tunteista huolimatta ja asiakkaat ovat huomanneet pysyvänsä näihin tekoihin ilman, ettei heille itselle *“mitään pahaa”* tapahdu.

Lukuisten onnistumiskokemusten lisäksi HOT-työskentely on aiheuttanut työntekijöille toisinaan myös turhautumista, harmitusta ja osaamattomuuden tunnetta, kuten seuraavista otteista ilmenee:

“...myös turhautumistakin varmasti, et äh, ei se nyt tehnytkään sitä..tai jos joku prosessi jää kesken, niin tietysti senki sitten omalla laillaan aina sit vähän harmittaa...” (H3)

“...jos asiakas on lopettanu kesken vaikka, tottahan siit tulee heti semmonen, et apua, teinkohän jotain vääri tai enkö osannu tarpeeks hyvin selittää.” (H2)

“...ehkä ne kohdat sit ku sä oot yrittänyt jotain sellast, mikä ei ookaan sil asiakkaal lähteny aukeamaan. Et ei oo onnistunut sit itte sitä asiaa jotenki selittää, tai on valinnu semmosen harjoitteen asiakkaalle kotona tehtäväks, joka sitten asiakas sanoo, et ei uponnu yhtään..se on tietenki sit aina vähän sellane, et voi harmi.” (H5)

“...ehkä just sitten niitten kans, jotka ei oo jotenkaa ollu valmiita tai ei oo ollut just semmonen, riittävän vakaa elämäntilanne..et on ollut vaikee lähtee omaksumaa jotaki uutta..ja ei asiakas millään pääse siihen. Et hän ois vaan halunnu jotenkin jutella, eikä lähtee itse työskentelemään...” (H6)

Epäonnistumista, turhautumista ja harmitusta työntekijät ovat kokeneet sellaisissa tilanteissa, joissa asiakas ei jostain syystä ole tehnyt jotain sovittua tehtävää tai harjoitusta ja silloin, kun asiakas on keskeyttänyt työskentelyprosessin eikä ole tullut sovituille tapaamisille. Jos asiakas ei ole ymmärtänyt jotakin tehtävää, tehtävä ei ole “*uponnut*” tai asiakas on lopettanut käynnit, niin osa työntekijöistä on kokenut epäonnistumista, jolloin he ovat epäilleet omaa HOT-menetelmän osaamistaan. Joissakin tapauksissa harmitusta ovat aiheuttaneet tilanteet, joissa työntekijä on myöhemmin todennut, ettei asiakas ollutkaan “*valmis*” HOT-menetelmän mukaiseen aktiiviseen työskentelyyn, vaan asiakas on “*vaan halunnut jutella*”.

Työntekijät toivat esille tietoisuuden myös siitä, että kaikki työvälineet eivät sovi kaikille asiakkaille ja että se heidän pitää hyväksyä:

“...että kyllä semmosta palautetta tulee, et joku ei saa vaan kiinni jostain ja vaikka sä kuinka sitte yrittäisit sitä auttaa, et hän sais kiinni, ni ei sittenkää ehkä toimi...ni se on mun mielestä ihan hyväksyttävä, että kaikki ei toimi kaikilla, ei kaikki toimi mullakaan kaikki työkalut.” (H7)

Työntekijöiden mukaan kaikki asiakkaat eivät “*saa kiinni*” joistakin HOT-menetelmän tehtävistä tai harjoituksista. Tämä on työntekijöistä luonnollista, sillä he tiedostavat sen, etteivät kaikki menetelmän välineet “*toimi*” heillä itselläänkään. On siis ymmärrettävää, että kaikki asiakkaat eivät hyödy kaikista tehtävistä tai harjoituksista.

Epäonnistumisen ja turhautumisen tunteet ovat kuitenkin kaikilla työntekijöillä jääneet onnistumiskokemusten varjoon. Hyvien asiakaskokemusten perusteella monet työntekijät kannustavat muita sosiaalialan työntekijöitä HOT-menetelmän käyttöön:

“Jotenkin kokisin hyödylliseksi, että ammattilaiset avoimin mielin tutustuisivat HOT:iin... kyl tää mun mielest tarjoo tosi monipuolisesti mahdollisuuksia.” (H7)

“Yhteenvetona vois sanoo semmosta, ehkä rohkeutta sosiaalityöntekijöille ottaa tämmöne vähä erilaine työkalu käyttöön...kyl mä ehkä semmosta rohkeutta peräänkuuluttaisin ehkä johtotasolle, et jos haluaa jotai semmost vaikuttavaa mentelmää...” (H2)

Työntekijät suosittelevat sosiaalialan ammattilaisia tutustumaan rohkeasti ja avoimin mielin HOT-menetelmään. He uskovat sen tarjoavan monipuolisia mahdollisuuksia työskennellä erilaisten asiakastapausten parissa ja toivovat myös organisaatioiden johtotason huomioivan menetelmän vaikuttavuuden.

5.2.2 HOT-menetelmän sopivuus asiakkaille

Työntekijöiden kokemusten mukaan HOT-menetelmä soveltuu käytettäväksi eri-ikäisten ja erilaisissa elämänvaiheissa olevien asiakkaiden kanssa. Työntekijöiden mielestä menetelmää voi käyttää lapsiperheiden, nuorten, aikuisten sekä myös vanhusten kanssa. Erityisesti työntekijät näkevät menetelmän sopivan sellaisiin tilanteisiin, joissa asiakkaalla on ahdistuneisuutta, mielialaongelmia, jännittämistä, pelkoja, masennusta, erilaisia riippuvuusongelmia tai elämäntapaan liittyviä muutostoiveita. Nuorten, alle 30-vuotiaiden asiakkaiden osalta esiin nousi lisäksi kolme muuta asiakastyyppiä, joille työntekijät katsovat menetelmän olevan erityisen hyödyllinen. Tällaisia asiakkaita ovat “hukassa olevat nuoret”, “pedantit nuoret naiset” sekä “adhd-nuoret”.

Työntekijöiden näkemyksen mukaan HOT-työskentely soveltuu käytettäväksi monien asiakkaiden kanssa, mutta työntekijöiden mielestä menetelmä vaatii asiakkaalta halua ja kykyä asettua pohtimaan omaa tilannettaan ja toimintaansa. HOT:in kokemukselliset harjoitukset vaativat työntekijöiden mielestä asiakkailta myös rohkeaa heittäytymistä, keskittymiskykyä ja sitoutumista.

Asiakkaan kokonaistilanteen tunteminen on tärkeää ennen HOT-menetelmän käyttöä. Eräs työntekijä tuo esille, että ennen menetelmän käyttöä asiakkaan tilanteesta tulisi tehdä kokonaisvaltainen arvio, ettei HOT-työskentelyyn lähdetä liian nopeasti oireilun mukaan:

“Et tässä voi mennä sillai metsään, et jos alkuun ei oo riittävästi tietoa siitä, mistä nää ongelmat johtuu, mitkä tavallaan ne juurisyyt siel mahdollisesti on...et jos lähtee esimerkiksi hoitamaan sitä mielialaa, ja sit käykin ilmi et sil onki vaik perheväkivaltaa siel taustalla...ni ei sitä muutosta voi odottaa..ja sit pahimmillaan voi käydä niin, että jotenki tulee se kokemus, että semmosta validointia ei ikään kuin yhtään tapahdu, vaan yritetään saada hoidettua sitä päälimmäistä tulosyytä. Et oma pelko on, et lähdetään liikaa menetelmä edellä, ni saatetaan hukata se asiakkaan oma kokemus ja se kuulluksi tuleminen.” (H5)

Aineisto-otteesta ilmenee, että työntekijä pitää tärkeänä asiakkaan tilanteen kokonaisvaltaista kartoittamista ennen HOT-menetelmän käyttöä. Hänen mielestään asiakkaan auttaminen nopeasti “menetelmä edellä” saattaa johtaa siihen, että jotain tilanteeseen oleellista, kuten mielialaongelman taustalla oleva perheväkivalta, voi jäädä huomaamatta. Tällöin vaarana on, että asiakkaan tilanteessa ei tapahdu toivottua muutosta ja asiakas voi kokea, ettei hän ole tullut kuulluksi.

Vaikka HOT-menetelmän käytön nähdään sopivan hyvin monelle sosiaalityön asiakkaalle, osa työntekijöistä kertoo kuitenkin käyttävänsä harkintaa siinä, keiden kanssa he menetelmää käyttävät. Asiakkaiden valikoinnista kertovat erityisesti ne työntekijät, joilla HOT:in käyttö ei ole perustunut työnantajan määrittelemiin työmenetelmiin.

Työntekijöiden kokemuksen mukaan HOT-työskentely vaatii riittävän vakaata elämäntilannetta, jotta asiakas pystyy HOT-työskentelyyn. Työntekijät tuovat esille, että kovin epävakaa elämäntilanteessa asiakkaalla voi olla paljon muun sosiaalityön tarvetta, jolloin HOT:in mukainen työskentely ei ole ajankohtaista. Työntekijöiden mielestä HOT-menetelmän mukainen työskentely ei sovi tilanteissa, joissa asiakkaalla on runsasta akuuttia päihteenkäyttöä tai hänellä on jokin ajankohtainen kriisitilanne. Myös asiakkaan psyykinen huonokuntoisuus, kuten syvä masennus tai psykoottisuus, koettiin tilanteeksi, jolloin menetelmän mukainen työskentely ei onnistu:

“Sit se huonokuntoisuus (akuutti itsetuhoisuus, syvä masennus) on ehkä ollu siinä, et ei vaan kuitenkaan sitten pysty...tai sitten joku massiivinen päihteenkäyttö...et nehän tuo sen sitoutumattomuuden haasteen sit tullessaan.” (H3)

“Nää päihdeongelmaiset asiakkaat, joita mulle on sattunut tulemaan, ni he ei oo ehkä työskentelyssä siinä vaiheessa, että heille vois kauheesti antaa semmosta ikään ku kotitehtävää ja käyntien välillä olevaa omaa työskentelymallia...kaikki ei oo siinä pisteessä omien ongelmiansa kanssa, et he ois valmiita viel työstämään niit ite.” (H5)

Työntekijöiden mielestä asiakkaan runsas ja akuutti päihdeongelma tai syvä masennus heikentävät asiakkaan sitoutumista HOT-työskentelyyn. Tällaisissa tilanteissa muun muassa HOT-työskentelyyn kuuluvien “kotitehtävien” tekeminen ja omien ongelmien työstäminen ei työntekijöiden mielestä

onnistu. Osa työntekijöistä toi myös esille, että heidän oma osaamisensa ei riitä vaikeasti masentuneen ja itsetuhoisen asiakkaan kanssa työskentelyyn:

“...akuutisti itsetuhoiset esimerkiksi, et ne on... et se masennus on jotenki niin tosi syvä...ja ite koen, et se mun oma osaaminen ei kuitenkaan oo terapiatasoa, vaan että olen sosiaalityöntekijä ja semmosen valmennuksen tasolla...” (H3)

Työntekijät kokevat, että he eivät sosiaalityöntekijöinä osanneet auttaa HOT-menetelmän keinoin vaikeasti masentunutta ja itsetuhoista asiakasta. Näissä tilanteissa he katsovat, että asiakas vaatii “terapiatasoista” apua. Tulkitsen työntekijän tarkoittavan “terapiatasolla” psykiatrasta hoitoa, jota heidän mielestensä syvästi masentunut ja itsetuhoisen asiakas sillä hetkellä tarvitsee.

Työntekijät kertoivat tekevänsä asiakasvalikointia myös sen mukaan, arvioivatko he asiakkaan olevan valmis HOT-menetelmän mukaiseen työskentelytapaan:

“Mut se johtuu siis siitä, että ne on valikoitunu jollain tavalla ne henkilöt... emmä tarjoo sitä työskentelyä sellaselle, josta mä nään, ettei se tuu ehkä toimimaan tai että ei oo sen tyyppine ihminen... tai ikään kuin ryhmäkelpoinen.” (H7)

Aineisto-otteessa työntekijä kertoo, että heillä HOT-menetelmää soveltavaan ryhmään tulevien asiakkaiden valinnoissa arvioidaan muun muassa sitä, hyötyisikö asiakas HOT-työskentelystä, onko hän “sen tyyppinen” ja sopiiko ryhmätyöskentelymuoto asiakkaalle ylipäätään. Työntekijä selventää, että puhuessaan menetelmän “toimimisesta” asiakkaalle tai “sen tyyppisestä” asiakkaasta hän tarkoittaa sitä, että HOT-lähestymistavan mukainen hyväksymiseen tähtäävä työskentely ei aina ole asiakkaan tavoitteeseen sopiva. Jos asiakkaan odotukset eivät vastaa HOT-työskentelyn tavoitteita, eikä hänen katsota hyötyvän ryhmätyöskentelystä, niin silloin asiakkaan ei kannata työntekijän mukaan osallistua ryhmään. Työntekijä nostaa myös esille, että aina hyötyjen arviointi ja asiakkaiden valikoiminen ei kuitenkaan ole mahdollista ja näissä tilanteissa asiakkaan sitoutuminen HOT-työskentelyyn tai menetelmän työvälineiden hyödyntäminen voi olla näiden haasteellista.

5.2.3 HOT:in tarjoamat hyödyt asiakkaalle ja työntekijälle

Hyödyt asiakkaalle

HOT-menetelmä tarjoaa asiakkaille ja työntekijöille monenlaisia hyötyjä. Työntekijöiden kokemuksista muodostuu kuva, että HOT-menetelmän avulla asiakkaat oppivat erilaisia konkreettisia

keinoja ja taitoja, joilla he voivat vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa sen hetkisessä elämäntilanteessa. HOT-työskentelyyn kuuluu, että tapaamisilla harjoitellaan erilaisia taitoja, joita asiakkaat voivat hyödyntää tapaamisen jälkeen omalla ajallaan, kuten alla olevasta otteesta ilmenee:

“He (asiakkaat) ovat tykänneet varsinkin siitä, ku löytyy sellast mitä voi itse hyödyntää sitte omalla ajalla, semmost ku tulee hankala tilanne ja tarvii jonku harjoitteen ja on löytänyt itselleen toimivan ja voi palata siihen.”(H5)

Työntekijä kertoo asiakkaiden pitäneen erityisesti siitä, että he ovat pystyneet hyödyntämään tapaamisilla tehtyjä harjoitteita vapaa-ajallaan. HOT:ssa erilaisten tehtävien ja harjoitusten anti on siirrettävissä suoraan käytäntöön ja ne tukevat asiakkaan hyvinvointia. Tällöin asiat eivät jää vain asiakastapaamisissa käydyiksi keskusteluiksi ja pohdinnoiksi. Esimerkiksi tapaamisilla tehtyjen hengitysharjoitusten hyöty asiakkaan arjessa tulee esille seuraavassa aineisto-otteesta:

“Jotkut (asiakkaat) on sanonu, et mua meinas ahistaa mennä vaikka johonki virastoon, mutta olin sitten siinä ihan rauhassa ja hengittelin pari kertaa ja mietin niitä sun (työntekijän) hengitysharjoituksia ja menin sitten sinne ja selvisin.” (H1)

Asiakkaat ovat kertoneet työntekijälle, että he ovat hyödyntäneet tapaamisilla tehtyjä tietoisien läsnäolon harjoituksia (kuten hengitysharjoituksia) myöhemmin ahdistavassa tilanteessa ja selvinneen näistä tilanteista aiemmin tehtyjen harjoitusten avulla. Työntekijöiden mielestä tietoisien läsnäolon taidot olivat yksi merkittävä keino, joilla asiakkaat ovat oppineet vaikuttamaan omaan hyvinvointiinsa. Työntekijät tuovat myös esille, että HOT-työskentelyn myötä opitut taidot ovat hyödynnettävissä laajasti:

“Nää on myös työkaluja elämää varten, kun ne ei oo sidottu siihen et se on vaan tähän asiaan, vaan siis niitä voi sitten... kun sen idean ymmärtää, niin hyödyntää tosi monissa eri yhteyksissä ja haasteissa.” (H7)

Otteesta tulee ilmi, että HOT-työskentelyssä asiakas oppii taitoja “elämää varten”. Tällä työntekijä tarkoittaa sitä, että näiden taitojen käyttömahdollisuus ei rajoitu vain sen hetkiseen ja mahdollisesti myöhemmin ilmenevään samaan ongelmaan, vaan asiakas voi hyödyntää oppimiaan taitoja monissa erilaisissa tilanteissa jokapäiväisessä elämässä. HOT-menetelmän arvotyöskentely on työntekijöiden mielestä yksi menetelmän tärkeimmistä työvälineistä, jonka avulla asiakas oppii tarkastelemaan omaa hyvinvointiaan:

“...siinä arvojen kirkastamisessa..kun nuorelle tulee sellanen kokemus siitä, että hän saa sanotettua niitä itselleen tärkeitä, hänen elämää ohjaavia asioita ja sit pohdittua sitä omaa reittiä...” (H5)

Arvotyöskentelyn avulla asiakas saa tuotua esille hänelle tärkeitä asioita ja hänen elämäänsä vaikuttavia tekijöitä. Arvojen selkiytymisen myötä työskentelyssä voidaan pohtia *“reittejä”* kohti asiakkaan arvoja. Kun asiakkaalle itselle tärkeät asiat selkiytyvät, asiakas pystyy lisäämään omaa hyvinvointia tukevia tekoja:

“...et siihen arkeen on saatu hyvinvointia tukevia tekoja, ulkoilua, säännöllistä syömistä, lämpimän ruuan syömistä esimerkiksi, nukkumiseen vaikuttavia asioita...” (H3)

Arvotyöskentely on auttanut asiakkaita tiedostamaan, mitkä teot lisäävät heidän hyvinvointiaan. Näitä tekoja he ovat alkaneet lisäämään päiviinsä. Asiakkaat ovat alkaneet muun muassa ulkoilla, syödä säännöllisesti lämpimän ruuan ja huomioida nukkumiseen vaikuttavia tekijöitä ja näiden tekojen myötä heidän kokonaisvaltainen hyvinvointinsa on kohentunut. HOT-menetelmän myötä asiakkaat ovat myös oppineet suhtautumaan uudella tavalla omiin ajatuksiin ja se on auttanut monia asiakkaita:

“...et he on oppineet ajatteleen, et ei oo yhtä kuin ajatukset ja tunteet” (H1)

“...semmonen vapautuminen semmosista esimerkiksi nyt niistä kaikista vaikeimmista ajatuskoukuista tai jotenki vaikka semmosesta itsensä soimaamisen tai semmosen todella kriittisen ja vaativan matkustajan helpottamisesta esimerkiksi” (H3)

Aineisto-otteista ilmenee, että asiakkaat ovat oppineet tiedostamaan omia ajatuksiaan ja tunteitaan sekä sen, etteivät he ole yhtä ajatusten ja tunteiden kanssa. Menetelmän myötä asiakkaat ovat myös onnistuneet päästämään irti sellaisista *“ajatuskoukuista”* kuten syyllistävistä ajatuksista tai liiallisesta itsekriittisyydestä, jotka ovat ylläpitäneet heidän huonoa oloansa tai ongelmakäyttäytymistä.

Hyödyt työntekijälle

Työntekijät kokevat hyötyvänsä monella tapaa HOT-menetelmästä. Työntekijät kokevat, että menetelmä selkeyttää heidän työskentelyään asiakkaiden kanssa. Se antaa runkoa muun muassa yksilö- ja ryhmätyöskentelyyn, kuten seuraavista aineisto-otteista ilmenee:

“...saadaan semmosta runkoa siihen työskentelyyn...” (H3)

“HOT antaa raamit ryhmätoiminnalle ja yksilökeskusteluille ja sitten mulla on itelläni selkä teoriatausta, jolla mä vien sitä ryhmää eteenpäin...niin sit mulla tässä on itelläni sellanen tosi hyvä työkalu, jolla mä sitten pystyn niitä asiakkaita (ryhmässä) viemään eteenpäin ja sitten se on tavallaan strukturoitu ja selkeä.”(H1)

“...on selkiyttänyt todella paljon asiakastyötä, et ei oo vaa jutusteluu vaa tää on tavoitteellista eteenpäin vievää juttua...” (H2)

Työntekijöiden näkemys on, että HOT-menetelmän työvälineiden avulla he ovat tuottaneet yksilö- ja ryhmämuotoiseen asiakastyöskentelyyn selkeää “runkoa” ja “struktuuria”. Esimerkiksi menetelmän tarjoamien erilaisten tehtävien ja harjoitusten avulla työntekijöiden on ollut selkeä viedä työskentelyprosessia eteenpäin. Eräs työntekijä kertoo, kuinka *psykologisen joustavuuden* -osa-alueiden käsittely on ollut hänelle yksi tapa jäsentää ryhmätapaamisten aiheita. Työntekijät kokevat HOT-työskentelyn selkiyttäneen asiakastyöskentelyä niin, ettei asiakkaan kanssa keskustelu ole vain “jutustelua”, vaan tulevaisuuteen suuntautunutta, tavoitteellista keskustelua. Kaikkien työntekijöiden mielestä HOT sisältää paljon sosiaalityössä hyödynnettäviä työvälineitä, kuten aineisto-otteesta ilmenee:

“Mun mielestä tää HOT on hyvä lähestymistapa, joka sisältää paljon semmosii työkaluja, mitä voi sosiaalityöntekijä hyödyntää.” (H7)

Useat työntekijät mainitsivat työvälineiden runsauden, jota he pitivät hyvänä asiana, sillä se mahdollistaa harjoituksen tai työvälineen vaihtamisen, jos jokin ei niin sanotusti toimi asiakkaan kanssa. Esimerkiksi kokemuksellisten harjoitusten tai HOT-aiheisten YouTube-videoiden avulla työntekijät kertoivat useiden asiakkaiden päässeen kiinni sellaisiin asioihin, joihin he eivät kielellisesti ja puhumalla olleet päässeet. YouTube-videoiden käytöstä puhuttaessa nousivat esiin erityisesti englanninkieliset HOT-aiheiset videot, joita alle 30-vuotiaiden nuorten kanssa työskentelevät työntekijät olivat käyttäneet:

“Nuoret osaa tosi hyvin englantia...nääh animaatiot on hirmu kivoja, ne on lyhyitä ja helppoja.” (H2)

“...et heidän (nuorten) voi olla tosi helppo työskennellä englanninkielisen materiaalin kanssa...välillä unohtuu se miten hirveen hyviä englannissa monet nuoret on...” (H5)

“Nuoret on aika tarkkoja ulkoasusta ja sisällöistä...se on aika tärkeä juttu.” (H3)

Kuten yllä olevat aineisto-otteet osoittavat, englanninkielisten animaatiovideoiden katsotaan sopivan hyvin erityisesti nuorille, sillä työntekijöiden mukaan nuoret osaavat englantia todella hyvin. Videoiden animaatiomuotoa pidetään hyvänä nuorille, koska videot ovat lyhyitä ja helppoja, eli yksinkertaisia ja helposti ymmärrettäviä. Lisäksi erityisesti englanninkielisten videoiden katsotaan olevan ulkoasultaan ja sisällöltään sellaisia, joista nuoret pitävät.

Asiakastyössä koettujen hyötyjen lisäksi työntekijät tuovat esille, että HOT on tukenut myös heidän omaa työhyvinvointiaan:

“Ku aattelee tota sosiaalityön kenttää missä ollaan välillä...hirveet paineet ja toiveet ja kunnalla ei oookkaan rahaa...ni tavallaan siihenki, että työntekijän omat arvot kirkastuu, että miksi tätä työtä teen...että hän voi hyödyntää niitä oman hyvinvoinnin tueksi ja silloin tarjota parempaa palvelua myös asiakkaille.” (H5)

Työntekijä kuvaa aineisto-otteessa sosiaalityön olevan toisinaan paineen alaista työtä, jossa taloudelliset resurssit ovat rajalliset. Hänen mielestään tällaisissa tilanteissa työntekijä voi hyödyntää muun muassa HOT:in arvotyöskentelyä ja pohtia omia arvojaan sekä motiivejaan tehdä työtä. Omien arvojen selkiytyminen tukee työntekijän hyvinvointia paineen alaisessa työssä, jolloin työntekijän hyvinvoinnista hyötyy myös asiakas.

HOT-menetelmän hyödyt eivät rajoitu vain asiakastyöskentelyyn ja työhyvinvointiin, sillä menetelmällä on ollut merkittävä vaikutus myös työntekijöiden henkilökohtaiseen elämään:

“Täähän nyt valuu siis mun kaikkeen elämään ja ajatteluun...mä oon kokenu kyl et täst on ollu siis valtavasti apua ja hyötyä siis monessa asiassa, et on sillei sopinut itselle.” (H3)

“Tää on myös omaa elämää kyl muuttanut ja omaa näkökulmaa omaan elämään.et kyl mä nään et täst on ihan älyttömästi ollu hyötyä itselle myös.” (H2)

“...niin mä itsekin teen omassa elämässäsi, että hyödynnän myös itse näitä työkaluja.” (H7)

“Mä ite oon soveltanu muun muassa aikoinaan...esimerkiks tämmösiin ikäviin hommiin, kuten esimerkiks tiskikoneen täyttämiseen sitä, että teen sitä silleen tietoisesti, että tarkkailen sitä, että miten ne menee ne astiat sinne. Mulle itelle tulee aina siitä sellanen niin kuin iha ois ollu päiväunilla, semmonen hyvä olo. Aivot nukahtaa siihen hetkeks. Kun siitä tulee tavallaan hyvä mieli, niin sit se tulee tehtyä sit uudemman kerran, kun muutoin inhoan sitä tiskikoneen täyttämistä” (H1)

Yllä olevat otteet osoittavat, miten työpaikalla käytössä oleva työmenetelmä ei ole työntekijöillä jäänyt vain asiakastyössä käytettäväksi menetelmäksi, vaan se on seurannut heitä henkilökohtaiseen elämään. Työntekijät kertovat HOT-menetelmän muuttaneen heidän omaan elämäänsä. He kokevat saaneensa siitä paljon apua ja ovat itse hyödyntäneet menetelmän työvälineitä omassa elämässään. Viimeisessä aineisto-otteessa tulee esille, miten inhotusta kotityön tekemisestä voikin saada tietoisuustaitoharjoituksen avulla päiväunien vaikutuksen kaltaisen mukavan olotilan.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkielmani tavoitteena oli selvittää sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia HOT-menetelmän ja sen työvälineiden käytöstä. Tutkimuskysymykseni olivat: mitä kokemuksia sosiaalialan työntekijöillä on HOT-menetelmän käytöstä ja millaisia näkemyksiä työntekijöillä on menetelmän soveltuvuudesta sosiaalialalle?

Tutkimukseni keskeinen tulos on, että sosiaalialan työntekijät kokivat HOT-menetelmän ja sen työvälineiden käytön työssään positiivisesti. Työntekijöiden kokemusten mukaan HOT-menetelmän käytön myötä asiakkaat olivat oppineet uusia keinoja ja taitoja hyvinvointinsa lisäämiseksi. Osa työntekijöistä käytti HOT-menetelmän työvälineitä valikoiden ja soveltaen asiakkaan yksilökohtaiseen tarpeeseen ja elämäntilanteeseen. Osalle työntekijöistä menetelmästä oli muodostunut kokonaisvaltainen työote, joka ohjasi heidän toimintaansa kaikissa asiakaskohtaamisissa. Menetelmä antoi työntekijöille työvälineitä asiakkaan auttamiseen ja tukemiseen. Lisäksi menetelmä selkeytti ja antoi runkoa asiakastyössä. Osa työntekijöistä koki menetelmän tukevan heidän työhyvinvointiaan ja moni koki saaneensa HOT-menetelmästä apua henkilökohtaisessa elämässä.

Useat työntekijät toivat esille, että menetelmän omaleimaisuus erottaa sen muista käytössä olevista työmenetelmistä. He näkevät, että menetelmää voi käyttää integroiden muihin menetelmiin, kuten ratkaisukeskeisen työskentelyn tai motivoivan haastattelun kanssa. Myös HOT-menetelmän joustavat ja monipuoliset käyttömahdollisuudet niin yksilö-, pari-, kuin ryhmätyöskentelyssä kertoivat työntekijöiden puheissa menetelmän sopivuudesta sosiaalityöhön. Siten tiivistäen voidaan sanoa, että HOT-menetelmä sopii sosiaalialan työntekijöiden työvälineeksi hyvin.

HOT-menetelmän käyttöönotosta piirtyi työntekijöiden puheista prosessinomainen kuvaus, johon kuuluivat menetelmän teoreettinen opiskelu, omakohtainen kokemus menetelmän työvälineistä ja harjoituksista sekä menetelmän esitleminen asiakkaille. Näiden tekijöiden merkitystä työntekijät pitivät erittäin tärkeänä, jotta menetelmää voi hyödyntää mahdollisimman menestyksellisesti asiakkaiden kanssa. Menetelmän omakohtaisen harjoittelun tärkeyttä on tuonut esille myös Feliu-Soler (2018) kumppaneineen, jotka painottavat työntekijän henkilökohtaista, HOT-menetelmän kautta saavutettavaa psykologista joustavuutta. Heidän näkemyksensä mukaan menetelmän tehokas käyttö asiakastyössä edellyttää työntekijältä jatkuvaa omakohtaista psykologisen joustavuuden

harjoittelua. HOT-menetelmän käyttöönotto näyttäytyy näin siinä mielessä vaativana työmenetelmänä.

Sosiaalialan työntekijöiden näkemys on, että HOT-menetelmä sopii hyvin sosiaalialan psykososiaaliseen työorientaatioon. Osa työntekijöistä kertoi käyttävänsä menetelmää ”valmentavalla otteella”. Tällä he tarkoittivat sitä, että työntekijä ei ole terapeutti eikä työskentely ole terapiaa, vaan muutokseen tähtäävää työskentelyä. HOT-menetelmän käyttö on antanut työntekijöille onnistumisen kokemuksia, kun he ovat huomanneet, että menetelmän avulla hyvin erilaisten haasteiden kanssa kamppailevat asiakkaat ovat saaneet konkreettisia keinoja ja uusia taitoja vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa. Vaikka työntekijät kokivat menetelmän olevan hyödyllinen hyvin erilaisissa asiakastilanteissa, niin asiakkaan vakavan ja/tai akuutin mielenterveysongelman tai runsaan päihteidenkäytön kohdalla työntekijät eivät pitäneet HOT-menetelmää ensisijaisena hoitokeinona. Näissä tilanteissa työntekijät ohjasivat asiakkaan hänen tarpeidensa mukaiseen hoitoon, esimerkiksi päihdehoitoon.

Tutkimukseeni osallistuneiden työntekijöiden näkemykset HOT-menetelmän soveltuvuudesta sosiaalialan työntekijöiden käyttöön ovat yhtenäisiä Kauravaaran (2019; 2020) näkemyksen mukaan. Kauravaara on kandidaatin tutkielmassaan tarkastellut HOT-menetelmän käyttöä terveyssosiaalityössä ja hän näkee menetelmän työvälineiden sopivan hyvin käytettäväksi terveyssosiaalityössä psykososiaalisen tuen välineenä. HOT-menetelmä soveltuvuus sosiaalityöhön on tullut esille myös yhdysvaltalaisen tutkimuksissa ja julkaisuissa, menetelmän on nähty soveltuvan hyvin alalle, jossa työntekijät kohtaava asiakkaita, joilla on hyvin monenlaisia haasteita ja sairauksia (ks. Dewane 2008; Montgomery 2011; Boone 2014). Boone (2014) näkee HOT-menetelmän soveltuvan hyvin sosiaalityöhön. Hän perustelee menetelmän soveltuvuutta ensinnäkin sillä, että menetelmän vaikuttavuudesta on lupaavaa tutkimusnäyttöä erilaisten fyysisten ja psyykkisten sairauksien hoidossa sekä elämäntapamuutosten toteuttamisessa. Toiseksi sillä, että menetelmän työvälineitä voi joustavasti ja monimuotoisesti soveltaa niin yksilö-, pari- kuin ryhmätyöskentelyssä. Hän tuo esille myös, että HOT-menetelmä jakaa sosiaalialan kanssa yhteisiä arvoja, kuten sosiaalinen oikeudenmukaisuus, ihmisarvon kunnioitus sekä ihmissuhteiden merkityksellisyyden huomioiminen.

Huomioitavaa on, että Dewanen (2008), Montgomeryn (2011) ja Boonen (2014) näkemykset menetelmän soveltuvuudesta sosiaalialalle pohjautuvat yhdysvaltalaiseen sosiaalityöhön. Suomalaiseen yhteiskuntatieteellisesti painottuneeseen sosiaalityöhön (Kananoja 2017) verrattuna on kuitenkin tärkeää tiedostaa, että Yhdysvalloissa sosiaalityö ”clinical social work”, eli kliininen

sosiaalityö keskittyy mielenterveydellisten ongelmien ja muiden tunne- ja käyttäytymishäiriöiden arviointiin, hoitoon ja ennaltaehkäisyyn (ks. Tapola-Haapala 2016, 76; NASW, National Association for Social Workers 2021) ja työssä korostuu yksilökeskeinen ja terapeutin työote (Tapola-Haapala 2016, 81). Mielestäni Boonen (2014) esiin tuomat perustelut menetelmän soveltuvuudesta sosiaalityöhön pätevät myös Suomessa. Sosiaalialan työntekijät kohtaavat Suomessa hyvin erilaisissa elämäntilanteissa olevia asiakkaita, joilla voi olla erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä sairauksia tai elämäntavan muutokseen liittyviä toiveita. Näissä tilanteissa HOT-menetelmän työvälineet soveltuvat käytettäväksi asiakastilanteissa niin yksilö-, pari- kuin ryhmätyöskentelyssä. Näkemykseni mukaan HOT-työskentely mahdollistaa myös sosiaalialan ammattieettisen työskentelyn (ks. Talentia 2017), jossa huomioidaan asiakas kokonaisvaltaisesti ja kunnioitetaan asiakkaan ihmisarvoa, ihmisoikeuksia, itsemääräämisoikeutta ja osallisuutta. Myös Kauravaara (2019; 2020) näkee Boonen (2014) perustelut menetelmän soveltuvuudesta sopivan suomalaiseen sosiaalityöhön.

Katson tutkimukseni antavan välineitä ymmärtää HOT-menetelmän tarjoamia hyötyjä niin sosiaalialan työntekijälle kuin asiakkaallekin. Näen tutkimukseni tuottaman tiedon hyödylliseksi siinä mielessä, että tutkielmani liittyy vahvasti sosiaalityön käytännön toimintaan. Tutkimustulokseni vahvistavat yhdysvaltalaisen sosiaalialan ammattilaisten (Dewane 2008; Montgomery 2011; Boone 2014) sekä Kauravaaran (2019; 2020) näkemyksiä siitä, että HOT-menetelmä soveltuu sosiaalityössä käytettäväksi. Tutkielmani tuloksia tarkasteltaessa on kuitenkin huomioitava, että haastattelemani työntekijät työskentelevät sellaisissa sosiaalialan toimipisteissä, kuin perheneuvola, A-klinikka ja nuorisoasema, joissa pääasiallinen tuen muoto on psykososiaalinen tuki. Kukaan haastatelluista työntekijöistä ei kertonut käyttävänsä menetelmää sosiaalitoimistossa tehtävässä aikuissosiaalityössä. Työntekijät eivät kuitenkaan rajanneet erityisesti mitään sosiaalialan työkenttää pois siitä, missä HOT-menetelmää voisi hyödyntää. Näin ollen voisi olettaa, että menetelmää voisi hyödyntää tapauskohtaisesti ainakin jossakin määrin kaikessa sosiaalityössä, ei vain sellaisissa palveluissa, joissa psykososiaalinen tuki on pääasiallinen tuen muoto.

Useat työntekijät kertoivat HOT-menetelmän paikanneet heidän kokemaansa työmenetelmävajetta. Sosiaalialan työntekijöiden kokema työmenetelmien puute on tullut esille aiemmin muun muassa sosiaali- ja terveysministeriön (2019) aikuissosiaalityötä koskevassa tulevaisuusselvityksessä, jonka mukaan *“suuri osa sosiaalityön kentän kokemista osaamistarpeista kohdistuu menetelmälliseen osaamiseen”* (Karjalainen ym. 2019,33). Myös Leena Leinosen (2020) tutkimuksessa mielenterveysosiaalityötä tekevät ammattilaiset ovat kertoneet kokemastaan *“menetelmällisestä*

avuttomuudesta” ja se on saanut heidät täydentämään osaamistaan psykoterapiakoulutuksen avulla (ks. Leinonen, 2020). Tutkimukseeni osallistuneiden työntekijöiden kokema työmenetelmien puute siirtää katsetta sosiaalialan työntekijöiden koulutukseen. Oman tutkielmani pohjalta on helppoa yhtyä Leinosen (2020) näkemykseen siitä, että sosiaalityön peruskoulutuksessa olisi hyvä satsata työmenetelmiin. Koulutuksissa on paine tuottaa moninaista osaamista, mutta mietin, voisiko HOT-menetelmä olla yhtenä vaihtoehtona menetelmäopinnoissa.

HOT-menetelmän soveltuvuutta sosiaalityöhön kuvastaa mielestäni myös se, että menetelmän hyödyt eivät rajoitu vain asiakastyöhön. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kokivat HOT-menetelmän tukevan myös heidän omaa työhyvinvointiaan. Osa työntekijöistä oli soveltanut HOT-menetelmän työvälineitä itseensä, eli he olivat työskennelleet oman psykologisen joustavuutensa lisäämiseksi ja sen avulla kokeneet vahvistaneensa omaa työhyvinvointiaan. Työntekijän psykologisen joustavuuden merkitys hänen työhyvinvoinnilleen, työkyvyilleen ja yleiselle psyykkiselle terveydelleen on tullut esille myös aiemmissa tutkimuksissa (ks. Hayes ym. 2006). HOT-menetelmän taustalla olevat teoriat ja niihin liittyvät kielelliset prosessit koskettavat kaikkia ihmisiä (Hayes & Smith 2013, 234), joten menetelmän katsotaan tarjoavan hyötyjä kenelle tahansa jokapäiväisessä elämässä, ei vain suurten vaikeuksien tai sairauksiksi luokiteltujen ongelmien edessä (Russ 2019, 36). Tutkimukseni tulosten terapeuttisen menetelmän myönteisestä vaikutuksesta työhyvinvointiin myötäilee myös Leena Leinosen (2020, 19) tutkimustulosta, jonka mukaan terapiakoulutuksella sinällään on myönteinen vaikutus työntekijän työhyvinvointiin (Leinonen 2020, 191).

Tässä tutkimuksessa keskityin sosiaalialan työntekijöiden kokemuksiin HOT-menetelmästä. Tutkielmani tulosten perusteella olisi mielenkiintoista selvittää minkälaisia kokemuksia asiakkailla on HOT-menetelmän käytöstä sosiaalityön kontekstissa. Kysyisin: mitä mieltä asiakkaat ovat menetelmän tavoitteista sekä sen toimintatavoista ja hyödyllisyydestä. Tämän lisäksi olisi myös mielenkiintoista selvittää sitä, miten asiakkaat kokevat työntekijän ja asiakkaan välisen yhteystyösuhteen HOT-työskentelyssä ja toteutuuko heidän mielestään “työntekijän kanssa samassa veneessä” -periaate käytännössä. Lisäksi olisi tarpeellista tutkia sekä laadullisen, että määrällisen tutkimuksen keinoin menetelmän vaikuttavuutta sosiaalialan asiakastyössä

Tutkimusprosessin luotettavuuden ja uskottavuuden arviointia

Laadulliselle tutkimukselle asetetut luotettavuuden ja uskottavuuden vaatimukset huomioiden olen pyrkinyt tuomaan esille tutkimukseeni liittyviä eettisiä kysymyksiä ja kertomaan mahdollisimman

tarkasti tutkimukseni eri vaiheista. (ks. Puusa 2020b.) Olen toiminut näin, jotta lukijan olisi mahdollista seurata tutkimukseni kulkua ja tekemiäni valintoja ja niiden myötä arvioida tutkielmani luotettavuutta.

Omakohhtaiset kokemukseni HOT-menetelmän käytöstä innoittivat minut tähän tutkimukseen. Tutkimukseni eri vaiheissa pyrin objektiivisuuteen, eli pitämään omat HOT-menetelmää koskevat myönteiset kokemukseni ja näkemykseni tutkimuksen ulkopuolella. On kuitenkin mahdollista, että omat näkemykseni ovat vaikuttaneet aineiston analysointiin ja tulosten tulkintaan. Olen raportoinnissa käyttänyt runsaasti aineisto-otteita, jotta lukija voi arvioida tekemiäni tulkintoja ja johtopäätöksiäni.

Aineistoa vielä jälkeenpäin tarkemmin lukiessani huomasin, että joitakin tarkentavia kysymyksiä tutkimukseen osallistuneille jäi tekemättä. Tämän uskon johtuvan siitä, että itselläni on omakohtaista kokemusta menetelmän käytöstä, ja ehkä sen myötä oletin tietäväni ja ymmärtäväni joitakin yksittäisiä vastauksia. Lisäksi aineistoanalyysiä tehdessä mietin, millä perusteella tutkimukseen osallistuneet sosiaalialantyöntekijät halusivat osallistua tutkimukseen. Mietin, ilmoittautuivatko tutkijoihin tutkimukseen halukkaiksi sellaiset henkilöt, joilla oli menetelmästä pääasiassa myönteisiä kokemuksia. Eli jättäytyivätkö sellaiset sosiaalialan työntekijät pois tutkimuksesta, jotka eivät olleet kokeneet menetelmää omakseen tai soveltuvaksi sosiaalialan työssä käytettäväksi. Näistä tapauksista olisi ollut mielenkiintoista kuulla, miksi joku ei ole pitänyt menetelmää itselleen tai työilleen sopivana.

Tutkimukseni luotettavuutta arvioitaessa voi pohtia myös tutkimustulosteni siirrettävyyttä toiseen kontekstiin (ks. Eskola ja Suoranta 2005). Tutkimukseni ollessa laadullinen tutkimus, sen tulokset eivät ole tilastollisesti yleistettävissä, sillä tulokset kertovat vain tutkimukseen osallistuneiden sosiaalialan työntekijöiden henkilökohtaisista kokemuksista (ks. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Olen kuitenkin pyrkinyt tutkimusraportissa kuvaamaan ja tekemään näkyväksi mahdollisimman tarkasti koko tutkimusprosessia, jotta lukija voi niiden kautta arvioida tutkimustulosten siirrettävyyttä sovellettavuuden näkökulmasta.

Tutkimukseni kesti ajallisesti noin puolitoista vuotta. Alkuperäinen suunnitelmani oli saada tutkielmani valmiiksi kesään 2021 mennessä, mutta lopullisesti työni valmistui vuoden 2022 helmikuussa. Uskon, että kirjoitusprosessin pitkittyminen on vaikuttanut myös tutkimukseni luotettavuuteen, sillä kiireettömyys antoi minulle aikaa tutustua HOT-menetelmään syvällisemmin ja kypsytellä ajatuksiani analyysin ja johtopäätösten suhteen.

LÄHTEET

- Aarninsalo, Pekka & Mattila, Antti S (2012) Ratkaisukeskeinen psykoterapia. Teoksessa Matti O. Huttunen ja Hely Kalska (toim.) Psykoterapiat. Duodecim, Bookwell Oy, Porvoo, 152-165.
- Ahola, Tapani & Furman, Ben (2020) Ongelmista ratkaisuihin. Lyhytterapian perusteet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Anis, Merja (1999) Ratkaisukeskeisen menetelmän arviointitutkimus. Kirjallisuuskatsaus. Työpapereita no 2. Helsinki: FinSoc Stakes.
- A-Tjak, Jacqueline G. L. & Davis, Michelle, L. & Morina, Nexhmedin & Powers, Mark B. & Smits, Jasper A. J. & Emmelkamp, Paul M. G. (2014) A Meta-analysis of the efficacy of acceptance and commitment therapy for clinically relevant mental and physical health problems. *Psychotherapy and Psychosomatics* 84, 30–36. <https://doi.org/10.1159/000365764>
- Bennett, Richard & Oliver, Joseph. E (2019). Acceptance and Commitment Therapy. 100 Key Points and Techniques. <https://www.taylorfrancis.com.ezproxy.utu.fi/chapters/mono/10.4324/9781351056144-8/pragmatic-truth-richard-bennett-joseph-oliver?context=ubx> (Viitattu 8.12.2021).
- Bernler, Gunnar & Lisbeth Johnsson (1988) Teori för psykosocialt arbete. Stockholm: Natur och Kultur.
- Boone, Matthew S. (2014) Acceptance and Commitment Therapy in Social Work. Teoksessa Matthew Boone (toim.) Mindfulness and Acceptance in social work. Evidence-Based Interventions and Emerging Applications. Oakland: New Harbinger Publications, 21-48.
- Bronstein Laura (2003) A model for interdisciplinary collaboration. *Social Work*, 48 (3), 297-306. <http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.utu.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=5dbb3164-7b15-4e2d-8342-d2261e773827%40pdc-v-sessmgr03> (Viitattu 1.6.2021).
- Blomgren, Sanna & Kivipelto, Minna (2012) Valtastus. Valtakunnallinen aikuissosiaalityön kartoitus. Terveiden ja hyvinvointilaitos. (THL) Raportti 27/2012. Tampere: Tampereen Yliopistopaino OY. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80404/da26a400-efca-4ee2-83a4-9a946b70ed6f.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Viitattu 23.3.2021).
- Ciarrochi, J. & Bilich, L. & Godsell, C. (2010). Psychological flexibility as a mechanism of change in acceptance and commitment therapy. Teoksessa R. Baer (toim.) Assessing Mindfulness and Acceptance: Illuminating the Processes of Change, 1. painos. Oakland: New Harbinger Publications, Inc, 51-75.
- Coulshed, Veronica (1998) Social Work Practice. An introduction. Practical social work series. BASW. Hong Kong: MacMillan.
- De Jong, Peter & Berg, Insoo Kim (2016) Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. 3. painos. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti Oy.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2005) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7. painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Dewane, Claudia (2008). The ABCs of ACT – Acceptance and Commitment Therapy. Social Work Today 8 (5), 34–37. <https://www.socialworktoday.com/archive/090208p36.shtml> (Viitattu 20.10.2021).

Granfelt, Riitta (1993) Psykososiaalinen orientaatio sosiaalityössä. Teoksessa Riitta Granfelt; Riitta; Harri Jokiranta; Synnöve Karvinen; Aila-Leena Matthies & Anneli Pohjola (toim.) Monisärmäinen sosiaalityö. 3.painos. Jyväskylä: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Hayes, Steven C. (2004) Acceptance and commitment therapy, relational frame theory, and the third wave of behavioral and cognitive therapies. Behavioral Therapy 35 (4), 639–665. <https://www.reachcambridge.com/wp-content/uploads/providing-a-rationale-on-different-treatments.pdf> (Viitattu 23.10.2021).

Hayes, Steven C & Luoma, Jason B & Bond, Frank W & Masuda, Akihiko & Lillis, Jason (2006) Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. Behaviour Research and Therapy 44 (1), 1-25. https://scholarworks.gsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1085&context=psych_facpub (Viitattu 20.10. 2021).

Hayes, Steven C. & Smith, Spencer (2013). Vapaudu mielesi vallasta ja ala elää hyväksymis- ja omistautumisterapian avulla. Suom. Päivi ja Raimo Lappalainen. 7. painos. SKT:n julkaisusarja: Hoitomenetelmien julkaisuja 8.1. Tampere: Suomen Käyttätymistieteellinen Tutkimuslaitos Oy.

Heikkilä, Matti & Kaakinen, Juha & Korpelainen, Nina (2003) Kansallinen sosiaalialan kehittämisprojekti. Selvityshenkilöiden loppuraportti. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus STM. Helsinki: STM.

Hirsijärvi Sirkka & Hurme Helena (2008) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Holopainen, Arja; Puusa, Anu & Juuti, Pauli (2020) Grounded Theory. Aineistolähtöinen tutkimustapa. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 249-266.

Institute for Solution-Focused Therapy (2021) What is Solution-Focused Therapy? <https://solutionfocused.net/> (Viitattu 23.11.2021).

Isoherranen, Kaarina & Rekola, Leena & Nurminen, Raija (2008) Enemmän yhdessä. Moniammatillinen yhteistyö. WSOY Oppimateriaalit Oy. Helsinki: WSOY.

Kananen, Jorma (2017) Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy.

Kananoja, Aulikki (2017) Asiakastyön yleiset lähtökohdat sosiaalialalla. Teoksessa Aulikki Kananoja & Martti Lähteinen (toim.) Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma, 173-198.

- Kangasniemi, Anu & Kauravaara, Kati (2016) Kohti muutosta. Arvo- ja hyväksyntäpohjainen lähestymistapa liikunnan ja terveyden edistämisessä. Vantaa: Liikunta- ja hyvinvointiakatemia Oy.
- Karjalainen, Pekka & Metteri, Anna & Strömberg-Jakka, Minna (2019) Tiekartta 2030. Sosiaalityön tulevaisuusselvitys ja toimenpide-ehdotus. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:41. Helsinki: STM.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161612/R41_19_Tiekartta_2030.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Viitattu 6.1.2022)
- Karvinen, Synnöve (1996) Sosiaalityön ammatillisuus modernista professionaalisuudesta reflektiiviseen asiantuntijuuteen. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 34. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Karvinen, Synnöve (1999) Metodisuus sosiaalityön ammatillisuuden perustana. Teoksessa Riitta Granfelt, Harri Jokiranta, Synnöve Karvinen, Aila-Leena Matthies & Anneli Pohjola (toim.) Monisärmäinen sosiaalityö. 3. painos. Jyväskylä: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto, 131–146.
- Katajainen, Antero & Lipponen, Krisse & Litovaara, Anneli (2003) Voimavarat käyttöön. Hyvää oloa ja onnellisuutta. Helsinki: Duodecim.
- Kauravaara, Kati (2019) Hyväksymis- ja omistautumisterapian työkalujen hyödyntäminen terveysosiaalityössä. Julkaisematon lähde.
- Kauravaara, Kati (2020) Hyväksymis- ja omistautumisterapian työkalujen hyödyntäminen terveysosiaalityössä. Janus vol 28 (1), 85-93. <https://journal.fi/janus/article/view/83399> (Viitattu 28.10.2021)
- Kekoni, Taru & Mönkkönen, Kaarina & Hujala, Anneli & Laulainen, Sanna & Hirvonen, Jukka (2019). Teoksessa Kaarina Mönkkönen, Taru Kekoni & Pehkonen Aini (toim.) Moniammatillisuus käsitteinä ja käytänteinä. Moniammatillisen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Gaudeamus Oy., 1546.
- Kettunen, Jyrki (2019). Selvitä, tarvitsetko tutkimuksellesi luvan. Vastuullinen tiede. Helsinki. <https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimuksen-suunnittelu/selvita-tarvitsetko-tutkimuksellesi-luvan> (Viitattu 8.12.2021).
- Koski-Jännes, Anja. Motivoivan haastattelun periaatteet ja menetelmät. Teoksessa Anja Koski-Jännes, Anja Riittinen & Pekka Saarnio (toim.) Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 41–64.
- Kotimaisten kielten keskus ja Kielikone Oy (2021) Nykysuomen sanakirja <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/metodi> (Viitattu 19.11.2021).
- Kuula-Luumi, Arja (2021) Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/> (Viitattu 8.12.2021.)
- Kuusisto, Katja & Ranta, Johanna (2020) Psykososiaalisen päihdetyön asema Suomessa 1900-luvulta nykypäivään. Teoksessa Johanna Moilanen, Johanna Annola & Mirja Satka (toim.)

Sosiaalityön käänteet. SoPhi. Jyväskylän yliopisto, 112-140
[file:///C:/Users/Omistaja/Downloads/SoPhi_144_jyx%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Omistaja/Downloads/SoPhi_144_jyx%20(6).pdf) (Viitattu 20.9.2021).

Lappalainen, Raimo & Lappalainen, Päivi (2010) Hyväksymis- ja omistautumisterapia & kognitiivinen käyttäytymisterapia painonhallinnassa. Ohjaajan opas. SKT:n julkaisusarja: Hoitomenetelmien julkaisuja 9.1. Tampere: Suomen käyttäytymistieteellinen Tutkimuslaitos Oy.

Lappalainen, Raimo & Lehtonen, Tuula & Hayes, Steven C & Batten, Sonja & Gifford, Elizabeth & Wilson, Kelly G & Afari, Niloofar & McCurry, Susan M. (2008). Hyväksymis- ja omistautumisterapia käytännön terapiatyössä. Applying acceptance and commitment therapy (ACT). A Clinical manual. 5. painos. SKT:n julkaisusarja: Hoitomenetelmien julkaisuja 3.1. Tampere: Suomen Käyttäytymistieteellinen Tutkimuslaitos Oy.

Leinonen, Leena (2020) Sosiaalityön ja terapian rajapinnalla: sosiaalityön terapeuttinen orientaatio ja ammatillinen itseymmärrys psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 227. Kuopio: University of Eastern Finland.
https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/23321/urn_isbn_978-952-61-3418-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Viitattu 6.1.2022).

Linde, Tom & Strosahl, Kirk (2014) Doing ACT Briefly: The Practice of Focused Acceptance and Commitment Therapy. Teoksessa Matthew S. Boone (toim.) Mindfulness & Acceptance in Social Work. Canada: Raincoast Books, 163–185.

Liukko, Eeva (2006) Kuntouttavaa sosiaalityötä paikantamassa. SOCCA ja Heikki Waris-instituutin julkaisusarja 9/2006. Helsinki: Yliopistopaino.

Marttila, Marja (2018) Ratkaisukeskeisyydestä voimaa sosiaalityöhön ja ohjaukseen.
<https://www.prosos.fi/ratkaisukeskeisyydesta-voimaa-sosiaalityohon-ja-ohjaukseen/> (Viitattu 16.5.2021).

Miller, William (2008) Motivaation ja muutoksen käsitteellistäminen. Teoksessa Anja Koski-Jännes, Liisa Riittinen & Pekka Saarnio (toim.) Kohti muutosta. Motivointimenetelmiä päihde- ja käyttäytymisongelmiin. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 16–40.

Miller, William K & Rollnick, Stephen (2009) Ten Things that Motivational Interviewing Is Not. Behavioral and Cognitive Psychotherapy, 2009, 37, 129–140
https://core.ac.uk/reader/8819110?utm_source=linkout (Viitattu 28.5.2021).

Miller, William & Rollnick, Stephen (2013) Motivational interviewing: Helping people change (3rd edition) New York: The Guilford Press.

MINT. Motivational interviewing Network of Trainers. 2021. Understanding Motivational Interviewing. <https://motivationalinterviewing.org/understanding-motivational-interviewing> (Viitattu 26.12.2021).

Montgomery, Katherine L & Kim, Johnny S. & Franklin, Cynthia (2011). Acceptance and commitment therapy for psychological and physiological illnesses: A systematic review for social workers. Health & Social Work 36 (3), 169–181.
https://www.researchgate.net/publication/51660112_Acceptance_and_Commitment_Therapy_for_P

[sychological and Physiological Illnesses A Systematic Review for Social Workers](#) (Viitattu 19.11.2021).

Mäntysaari, Mikko (1999) Sosiaalityön tutkimuksen suuntaamisesta. *Janus* 7 (4), 355–366.

Mönkkönen, Kaarina (2018) Vuorovaikutus asiakastyössä. Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Mönkkönen, Kaarina & Kekoni, Taru & Pehkonen, Aini (2019) Johdanto. Teoksessa Kaarina Mönkkönen, Taru kekoni ja Aini Pehkonen (toim.) Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Gaudeamus Oy, 7–15.

NASW National Association for Social Workers (2021) Clinical Social Work. <https://www.socialworkers.org/Practice/Clinical-Social-Work> (Viitattu 30.12.2021).

Näkki, Pirjo & Sayed, Terttu (2015) Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Helsinki: Edita.

Pietikäinen, Arto (2010) Joustava mieli. Vapaudu stressin, uupumuksen ja masennuksen yliotteesta. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim ja Arto Pietikäinen.

Pietikäinen, Arto (2014) Kohti arvoistasi. Suuntaa mielekkäisiin muutoksiin. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim ja Arto Pietikäinen.

Piirainen, Veikko (1974) Vaivaishoidosta sosiaaliturvaan. Sosiaalihuollon ja sen työntekijäjärjestöjen historiaa Suomen itsenäisyyden ajalta. Tampereen Yliopiston sosiaaliturvan opetusjaoston sarjaa, Sosiaaliturvan laitoksen julkaisuja 4. Hämeenlinna: Arvi. A. Karisto Osakeyhtiö.

Pull, Carles, B (2008) Current Empirical Status of Acceptance and Commitment Therapy. *Current Opinion in Psychiatry*, 22, 55-60. https://avatar905.files.wordpress.com/2019/02/2009-pull2009_current-empirical-statuts-of-act.pdf (Viitattu 28.5.2021).

Puusa, Anu (2020a) Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 103–117.

Puusa, Anu (2020b) Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy, 145–156.

Pärnä Kaarina (2012) kehittävä moniammatillinen yhteistyö prosessina. Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet. Yliopistollinen väitöskirja. Turku: Uniprint Oy.

Rauhala , Lauri (2005) Ihmiskäsitys ihmistyössä. Helsinki:Yliopistopaino.

Raunio, Kyösti (2004) Olennainen soisaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.

Raunio, Kyösti (2009) Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.

Russ, Harris (2012) Onnellisuusansa. Elinvoimaa hyväksymisen ja omistautumisen avulla. Suom. Arto Pietikäinen. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim ja Arto Pietikäinen.

Russ, Harris (2019) ACT made simple. An Easy-to-Ride Primer on Acceptance and Commitment Therapy. New Harbinger Publications, Inc. Oakland.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/> (Viitattu 18.1.2022.).

Salo, Reino (1981) Sosiaalihuolto. Helsinki: WSOY.

Sipilä, Jorma (1996) Sosiaalityön jäljillä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2019). TIEKARTTA 2030. Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön tulevaisuus selvitys. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:41. Helsinki: STM.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161612/R41_19_Tiekartta_2030.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Viitattu 28.12.2021).

Siltaoja, Marjo & Sorsa, Virpi (2020) Diskurssianalyysi johtamis- ja organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>. (Viitattu 26.12.2021.)

Talentia (2017) Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf

Tapola-Haapala, Maria (2016) Yhdysvaltalainen clinical social work kulttuurisena ilmiönä. Teoksessa Maija Jäppinen & Anna Metteri & Satu Ranta-Tyrkkö & Pirkko-Liisa Rauhala (toim.) Kansainvälinen sosiaalityö. Käsitteitä, käytäntöjä ja kehityskulkuja. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2016. Tallinna: United Press Global, 76–101.

Toikko, Timo (1997) Psykososiaalinen lähestymistapa sosiaalityössä. Janus 5, 169–188.

Toikko, Timo (2000) Casework koulukuntakiistan murtuminen - Helen Harris Perlmanin rooli tapauskohtaisen sosiaalityön kehittäjänä. Janus 8, 340–355.

Toikko, Timo (2001) Sosiaalityön amerikkalainen oppi. Yhdysvaltalaisen caseworkin kehitys ja sen yhteys suomalaiseen tapauskohtaiseen sosiaalityöhön. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja A. Tutkimuksia 1. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Toikko, Timo (2005) Sosiaalityön ideat. Johdatus sosiaalityön historiaan. Tampere: Vastapaino.

Toikko, Timo (2009) Tapauskohtainen sosiaalityö. Teoksessa Mikko Mäntysaari, Anneli Pohjola & Tarja Pösö (toim.) Sosiaalityö ja teoria. Juva: Ws Bookwell Oy, 271–291.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomisto, Matti. T & Lappalainen, Raimo (2012) Teoksessa Matti O. Huttunen ja Hely Kalska (toim.) Kognitiivinen käyttäytymisterapia. Helsinki: Duodecim, 80–101.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019) Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Helsinki: TENK.

Vuori, Jaana (2021) Retoriikan analyysi. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

<<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>(Viitattu 26.12.2021).

Vilkka, Hanna (2015) Tutki ja Kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Weckroth, Antti (2007) Mitä merkitsee ”psykososiaalinen” päihdehoidossa? Yhteiskuntapolitiikka 72 (4), 426–436. Helsinki: Julkari.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/101216/074weckroth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
(Viitattu 24.5.2021).

LIITTEET

Liite 1

Tiedote tutkimushaastattelusta

2.2.2021

Kiitos, että olet ilmoittanut halusta osallistua tutkimushaastatteluun! Tässä Sinulle hieman lisätietoa tutkimuksesta.

Olen Turun yliopiston sosiaalityön opiskelija. Olen tekemässä Pro Gradu- tutkielmaa aiheesta *Sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia Hyväksymis- ja omistautumisterapian (HOT) työvälineiden käytöstä*. Tutkielmani tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, minkälaisia kokemuksia sosiaalialan työntekijöillä on HOT-menetelmän työkalujen käytöstä, menetelmän soveltuvuudesta asiakastyöhön sekä menetelmän asiakaspalautteesta.

Kerään tutkimusaineiston haastatteleamalla sosiaalialan henkilöitä, jotka käyttävät tai ovat käyttäneet HOT-menetelmän työkaluja työssään ja ovat ilmoittaneet halukkuutensa osallistua haastatteluun. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja tutkimukseen osallistumisen voi lopettaa milloin tahansa.

Teen haastattelut zoom- sovelluksen avulla sovittuna ajankohtana. Aineiston jatkokäsittelyä varten tallennan haastattelut äänitiedostoina, jotka muunnan tekstiksi. Käsittelen aineistoa kunnioituksella ja luottamuksellisesti. Kaikki tutkimukseen osallistuvien tunnistettavuuteen liittyvät tiedot poistetaan aineistosta, jolloin osallistuneiden henkilötietoja ei voida tulosten raportoinnissa tunnistaa. Säilytän aineiston asianmukaisesti lukitussa tilassa ja salasanoin suojattuna. Tutkimuksen arvioinnin jälkeen tuhoan aineiston.

Tutkielmani ohjaajana toimii Turun yliopiston lehtori Kirsi Günther (+ 358 450 4009) kirsi.gunther@utu.fi.

Ystävällisin terveisin

Johanna Brenes

Liite 2

Teemahaastattelun runko

Taustakysymyksiä:

- Minkälaisen menetelmäkoulutuksen olet saanut? Milloin? Kenen järjestämänä?
- Missä työskentelet? Mikä on työkuvasi?
- Onko menetelmä yleisesti käytössä työyhteisössäsi?
- Motivaatiosi HOT-menetelmän koulutukseen/ menetelmän käyttämiseen?
- Millaisena koet menetelmän oppimisen/ sisäistäminen?
- Miten koet menetelmän ideologian sopivan omaan ajatteluun?
- Kuinka kauan /paljon olet menetelmää työssään hyödyntänyt?
- Minkälaisten asiakasryhmien kanssa olet HOT-menetelmän työvälineitä käyttänyt? Yksilö/ryhmätyöskentely? Minkä ikäisiä asiakkaat ovat olleet?
- Millaisissa tilanteissa olet menetelmää käyttänyt? Suunniteltu/ suunnittelematon?
- Onko menetelmän käyttäminen liittynyt johonkin tiettyyn ongelmaan? Ahdistus, jännittäminen tms. esim. ryhmässä/yksilötyössä?

Teema: Kokemukset Hot-menetelmän työkalujen käytöstä

- Minkälaisia kokemuksia sinulla menetelmän työvälineiden käytöstä?
- Miten olet esitellyt HOT:ia asiakkaille tai oletko nähnyt sen tarpeelliseksi? Esim. kielen merkitys/ suhdekehysteoria, psykologinen joustavuus jne.
- Mitä HOT-menetelmän tehtäviä/metaforia/harjoituksia olet käyttänyt? Onko jokin "suosikkisi"? Onko eroa yksilötyöskentelyssä vai ryhmäkäytössä? Millaisia?
- Miten koet asiakkaiden suhtautuneen menetelmän filosofiaan/tehtäviin/metaforiin/harjoituksiin?
- Onko Hot-menetelmän periaatteissa jotain vaikeita asioita asiakkaille? (esim. hyväksynnän käsite, tietoisuustaitoharjoitukset, asiakkaan motivoituminen "uuteen ja erilaiseen" näkökulmaan?)
- Mitkä ovat kokemuksesi mukaan menetelmän hyvät ja huonot puolet? Yksilötyöskentelyssä/ryhmätyöskentelyssä?

- Käyttäisitkö menetelmän työvälineitä, vaikka sitä ei sinulta esim. työnantajan taholta “vaadittaisi” vaan olisi “vapaaehtoinen”. Ts. Onko menetelmä ja sen työvälineet mielestäsi “niin hyviä?”
- Onko sinulle kokemuksen mukaan tullut kehittämisehdotuksia menetelmän käytöstä? Millaisia? Oletko muokannut harjoituksia/tehtäviä? Esim. yksinkertaistanut?
- Mitä kokemuksesi mukaan menetelmän käyttäminen vaatii työntekijältä?
- Minkälaisia kokemuksia sinulla on työnohjauksen tarpeesta HOT-menetelmän käyttämisen yhteydessä?
- Koetko tarvitsevasi lisää/jatkokoulutusta?
- Koetko, että työntekijän on hyvä itse harjoitella tietoisuustaitoharjoituksia asiakastyön tueksi? Oletko itse harjoitellut?

Teema: HOT- menetelmän soveltuvuus sosiaalialalle

- Miten menetelmän ”lähtökohdat” sopivat kokemuksesi mukaan sosiaalialalle?
- Miten menetelmän työvälineet sopivat kokemuksesi mukaan sosiaalialan asiakastyöhön? Yksilötyöskentelyyn/ ryhmätyöskentelyyn?
- Millaisille asiakkaille koet menetelmän sopivan? Minkä vuoksi?
- Sopiiko menetelmä mielestäsi erityisesti jollekin tietylle asiakasryhmälle? Minkä vuoksi?
- Onko tilanteita, jolloin kokemuksesi mukaan HOT- työvälineitä ei voi käyttää? Miksi?
- Minkälaisia tunteita ja ajatuksia asiakastilanteet ovat tuoneet esille? (esim. ns. vaikeat tilanteet; harmitus, osaamattomuus, epävarmuus, turhautuminen, ja positiiviset tunteet: tyytyväisyys, oppiminen, onnistuminen, jne)
- Minkälaisia ns. onnistumisen kokemuksia sinulla on HOT-menetelmän käytöstä asiakkaan elämäntilanteen tukemisessa ja/tai muutospyrkimyksissä?
- Miten työntekijänä koet menetelmän auttaneen asiakasta?
- Kerro esimerkki, joissa olet käyttänyt menetelmää (onnistuneesti / “epäonnistuneesti”)

Teema: HOT-menetelmän asiakaspalaute

- Minkälaista palautetta (positiivista ja negatiivista) asiakkaat ovat antaneet menetelmän/työvälineiden/kotitehtävien käytöstä?
- Minkälaista palautetta asiakkaat ovat antaneet menetelmän hyödyllisyydestä eli ovatko he kokeneet HOT-työskentelyn auttaneet heitä elämäntilanteessaan?
- Ovatko asiakkaat kertoneet, että he ovat ottaneen jonkin työvälineen käyttöönsä? Millaisissa tilanteissa, mitä välineitä?
- Ovatko asiakkaat antaneet kehittämisideoita?