

**Matalankynnyksen palveluissa
työskentelevien vertaistoimijoiden
työnohjaus – uusi tarina, uusi identiteetti**

**Helsingin yliopisto/
Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia
Työnohjaajakoulutus
2010 – 2012
Erja Aalto**

SISÄLLYS	2
1. JOHDANTO	3
2. TYÖN LÄHTÖKOHDAT	
2.1 Yhteiskunnallinen konteksti	4
2.2 Omat lähtökohdat ja tavoitteet	5
3. SYRJÄYTYMISEEN LIITTYVIEN KÄSITTEIDEN TARKASTELUA	
3.1 Syrjäytyminen	6
3.2 Marginalisaatio ja marginaalisuus	6
3.3 Stigma	7
3.4 Marginaalisuuden ja stigman kokemuksen vaikutus identiteettiin ja vertaisryhmän työskentelyyn	7
3.5 Yhteisölliset merkityssuhteet	8
4. VERTAISTOIMINTA MATALANKYNNYKSEN PALVELUISSA	
4.1 Matalankynnyksen työote	9
4.2 Vertaistoiminnan määrittelyä	9
4.3 Voimaantuminen – ”empowerment”: kohti voimavarojen lisääntymistä, vaikuttamista ja vastuuta	10
4.4 Vertaistoimijoiden kanssa käyty keskustelu	11
5. NARRATIIVINEN LÄHESTYMISTAPA	
5.1. Sosiaalinen konstruktionismi	14
5.2. Narratiivinen terapia ja poststrukturalismi	15
5.3 Narratiivinen työnohjaus	17
5.4 Työnohjaajan haastattelu - kahden ihmisen välinen keskustelu	18
6. POHDINTAA	28
7. LOPUKSI	29
8. LÄHTEET	30

”Kun kasvatuksesta ja oppimisesta on kysymys, vene sopii kuvaamaan yhdessäolon, yhdessä kokemisen tilaa. Jos kasvattaja ei astu samaan veneeseen kasvatettavien kanssa, ei voi puhua kasvatuksesta. Jos astutaan taas samaan veneeseen, vene pitää kyllä huolen lopusta. Vene kun kulkee veden, virran ja kuohujen halki. Ja lopuksi: kuka kutakin kasvattaa.”

(Martti Jussila: Matkalla. Mietteitä ihmisenä olemisesta ja muutoksesta, 1985)

1. JOHDANTO

Työnohjaajakoulutukseen liittyvässä lopputyössäni pohdin matalankynnyksen palveluissa työskentelevien vertaistoimijoiden työnohjausta ja sen merkitystä heidän työnsä tukena. Matalankynnyksen palveluilla tarkoitetaan julkista sektoria täydentäviä palveluja, joiden tavoitteena on luoda kontaktia yhteiskunnan marginaalissa eläviin ihmisiin, tuottaa heidät paremmin tavoitettavia ja heille hyödyllisiä palveluja. Työn tärkeä osa on myös yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja tiedon tuottaminen haavoittuvassa asemassa elävien ihmisten asemasta ja syrjäytymiseen vaikuttavista rakenteellisista epäkohdista. Toimintaa ohjaa yhdenvertaisen kohtelun, ihmisoikeuksien suojelun ja itsemääräämisoikeuden kunnioituksen periaatteet. Vertaistoiminnalla puolestaan tarkoitetaan joko vapaamuotoisesti tai organisoidusti järjestäytyneitä keskinäistä apua ja tukea, jossa samassa elämäntilanteessa olevat tai samankaltaisia elämänkohtaloita kokeneet ihmiset pyrkivät yhdessä etsimään tukea tai selvittämään ja ratkaisemaan elämäntilannettaan (Vuorinen ym., 2004). Nykyisin vertaiset ovat myös mukana työn suunnittelussa ja toiminnassa; työntekijät ja vertaistoimijat yhdessä kehittävät uusia palvelumalleja ja käytäntöjä (Osis, 2011). Viime vuosikymmeninä sosiaali- ja terveyspalveluissa on alettu kyseenalaistaa vahvaa ammatillisuutta, ja tunnustaa, että myös ihmisellä itsellään on mahdollisuus löytää ratkaisuja pulmiinsa ilman ammattilaisten välitöntä ohjausta ja neuvontaa. Vertaistoiminta, osana matalankynnyksen palveluntarjontaa, nähdään entistä tärkeämpänä voimaannuttavana elementtinä haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten elämässä.

Vertaistoiminta perustuu kokemukselliseen asiantuntijuuteen. Matalankynnyksen palveluissa sen lähtökohtana on huono-osaisten ja osattomien äänen kuuleminen. Heidän äänensä ja tarinoidensa kuuleminen edistää haavoittuvassa asemassa elävien ihmisten yhteiskunnallista osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta. Asetelmanahan vertaistoiminnan kehittämistyötä voi verrata työnohjaustyöhön. Niin palveluntuottaja vertaistoimintaa yhdessä asiakaskunnan kanssa kehittäessään, kuin työnohjaaja uutta ohjausta aloitellessaan, ei voi etukäteen tietää ja sen perusteella tarkasti määritellä, mitä prosessin tulisi olla. Tärkeimmäksi kummassakin prosessissa nousee se tieto ja ymmärrys, jota ei vielä ole.

Lopputyössäni kuvaan aluksi lyhyesti matalankynnyksen palveluideologiaa, syrjäytymistä ja siihen läheisesti liittyviä ilmiöitä. Sitten siirryn tarkastelemaan vertaistoiminnan kehittämisen lähtökohtia ja tavoitteita keskittyen voimaannuttamistermin (empowerment) teoreettiseen viitekehykseen. Pohdin sitä miten työnohjaaja vertaistoimijoiden kanssa työskennellessään voi hyödyntää voimaantumisteoriaa oman työnsä yhtenä käyttöteorianana ja miten tämä teoriapohja peilautuu myös työnohjauksen muihin teoreettisiin viitekehyksiin. Tarkastelun kohteena on etenkin ne tavat, joilla vertaistoimijoiden työnohjaus mahdollistaa tilan, jossa luovuus saa mahdollisuuden kasvaa ja jossa edetään eri suuntiin vain omaa sisäistä kompassia käyttäen (Keski-Luopa, 2007). Vertaistoimijoiden työnohjauksen erityispiirteitä ei ole laajalti tutkittu, joten osana lopputyöhöni liittyvää materiaalinkeruuta haastattelin yhtä

vertaistoimijoiden ryhmää ja heidän työnohjaajaansa. Haastatteleman työnohjaajan lähestymistapa oli narratiivinen, joten päädyin tutustumaan ja pohtimaan lähemmin narratiivisen työtöteen soveltamista työnohjauksessa.

Lopputyön kantavana teemana on työnohjaajan kasvamaan saattajan rooli ja työnohjauksen osuus vertaistoimijoiden työn, heidän muutosprosessinsa ja uudenlaisen identiteettinsä tukena. Vertaistoimijahan on samanaikaisesti, usein potentiaalisesti erittäin ristiriitaisissa tilanteissa, sekä asiakkaan että työntekijän roolissa suhteessa palveluntuottajaan. Vertaistoimijan roolissa häntä ohjaa organisaation tavoitteet ja periaatteet ja samanaikaisesti hän myös toimii ja elää omaa elämäänsä samoissa yhteisöissä missä työskentelee.

Pyrin etsimään ymmärrystä seuraavanlaisiin kysymyksiin: miten tukea vertaistoimijoita löytämään oman identiteettinsä ja työroolinsa toimiessaan matalankynnyksen palveluun kytkettynä vertaistoimijana, miten tukea vertaistoimijoita säilyttämään vertaisen palveluntarjontaan tuoma erityisyytensä ja millaisia teoriapohjia työnohjaaja voi hyödyntää etsiessään vertaisryhmää voimaannuttavia tapoja toimia. Lisäksi pohdin, mikä on työnohjaajan rooli ja vastuu vertaistoimijoiden työn merkityksen vahvistamisessa ja kommunikaatio- ja yhteistyörakenteita luodessa. Pyrin löytämään vertaistoimijoiden työnohjaukseen liittyvät keskeiset teemat ja haasteet ja myös pohtia miten tukea vertaistoimijoiden vaikutusmahdollisuuksia organisaatiomuutoksien aikaansaamiseksi silloin kun vertaistoimijat näkevät ne tärkeiksi palvelun laadun ja perustehtävän toteuttamisen suhteen.

2. TYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1. Yhteiskunnallinen konteksti

Asiakkaan aseman ja osallisuuden vahvistamisesta palvelujärjestelmän ja palvelutuotannon toimijana puhutaan suomalaisessa yhteiskunnassa paljon. Sosiaali- ja terveysministeriön strategisessa kannanotossa, ”Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020”, tavoitteena on sosiaalisesti kestävä yhteiskunta, jossa ihmisiä kohdellaan yhdenvertaisesti, varmistetaan kaikkien osallisuus sekä edistetään jokaisen terveyttä ja toimintakykyä. Vertaistoiminnalle on tässä strategiassa asetettu suuria odotuksia, vaikka toisaalta vertaistoiminta ja sen kehittäminen ovat edelleen sirpaleista. Sosiaali- ja terveysministeriön raportissa (2011) sosiaali- ja terveysalan kansalaisjärjestöt sosiaali- ja terveysministeriön kumppaneina todetaan muun muassa näin:

”Vertais- ja tukihenkilötoiminta tuottaa ruohonjuuritasolla yhteiskuntaan hyvinvointia ja sosiaalista pääomaa, jota viranomaistoiminta ei kykene tuottamaan. Vertaistuki ei ole tärkeää vain ongelmatilanteissa, vaan se toimii myös arkipäivän elämänlaadun vahvistajana.”

”Potilas-, sairaus- ja omaisjärjestöissä on kasvanut voimakkaasti omaan kokemukseen ja sen jakamisen haluun perustuva toiminto. Vertaistuki laajentaa erityisosaamisen aluetta siten, että kokemuksellinen tieto ja asiantuntijuus tulevat ammatillisen asiantuntijuuden rinnalle ja joiltakin osin myös haastavat sitä uudistumaan.”

Vertaistoimintaa on kehitetty osana palveluntuottajien laajenevaa kiinnostusta tuottaa palveluja, jotka vastaavat paremmin asiakaskunnasta nouseviin tarpeisiin. Vertaistoiminnan

kehittämisen lähtökohtana on usein laadukkaampien palvelujen tuottaminen ja olemassa olevien resurssien mahdollisimman hyödykäs käyttö. Vertaistoimijoiden tukeminen mainitaan tärkeänä osana palvelujen tuottajan velvollisuuksia. Tarkempaa analyysia siitä mitä tuella tarkoitetaan, mitä sen tulisi pitää sisällään, ja miten tuki resursoidaan, ei useinkaan ole määritelty.

Vertaistoimintaa kehitettäessä tulisi mielestäni kiinnittää entistä tarkemmin huomiota systemaattisen työnohjauksen merkitykseen tässä usein erittäin haasteellisessa muutosprosessissa. Muutosprosessi ei ole haasteellinen ainoastaan vertaistoimijoiksi ryhtyvälle ihmiselle, mutta myös vertaistoimintaa kehittäville palveluntuottajille. Vertaistoimijoiden työssään tarvitseman tuen ja työnohjauksen merkitystä, mahdollisia toteutustapoja ja haasteita tässä kontekstissa tulisi pohtia ja tutkia, jotta vertaistoiminnan kehittämisestä ja vertaistoimijoiden työpanosta ei nähtäisi ainoastaan oikotienä uusien palvelumuotojen tuottamiseen mahdollisimman pienillä taloudellisilla resursseilla. Vertaistoimijathan tekevät työtään usein vapaaehtois pohjalla tai hyvin pienien taloudellisten korvausten varassa. Vertaistoimintaa kehitettäessä tulee myös samanaikaisesti kehittää palveluntuottajan ja vertaistoimijoiden yhteistyötä rakentamalla selkeät kommunikointikanavat ja toimivat rakenteet, jotka mahdollistavat yhteisen suunnittelun ja työn tekemisen sekä varmistaa vertaistoimijoiden työssään esiin tuomien muutostarpeiden ja kehittämisideoiden välittymisen organisaation muille tahoille. Myös valta-asetelmat ja päätöksentekomekanismit tulisi miettiä ja suunnitella yhteistyössä. Työnohjaajan yhtenä tehtävänä on mielestäni työnohjaussopimuksen tekovaiheessa ja prosessin edetessä neuvotella ja varmistaa yhdessä sekä tilaajaorganisaation että vertaistoimijoiden kanssa, että tällaiset asiat on selkeästi määritelty ja päätöksiin on saavuttu yhteistyössä.

2.2 Omat lähtökohdat ja tavoitteet

Olen työskennellyt viimeiset 20 vuotta marginaalissa elävien ihmisten matalankynnyksen palveluissa, ensin pistoshuumeita käyttävien terveysneuvontapalvelussa Skotlannissa ja viimeiset viisi vuotta seksi- ja erotiikka alalla työskenteleville ihmisille julkista sektoria täydentäviä tukipalveluja tuottavassa järjestössä. Aiheen valintaani vaikutti siis oma työhistoriani matalankynnyksen palveluissa. Työnohjaajakoulutus on avannut uusia ikkunoita ja näkökulmia omaan tapaan tehdä nykyistä työtäni ja haastanut pohtimaan työn vaikuttavuutta. Vertaistoimintaan liittyvä pohdiskelu ja kehittämistyö ovat osa nykyistä työörooliani. Työnohjaajakoulutusprosessin myötä heräsi myös kiinnostus vertaistoimijoiden työssään tarvitsemaan tukeen ja työnohjauksen merkitykseen vertaistoimijoiden työn yhtenä tukimuotona. Tarkoitukseni on aloitella työnohjaajan uraani ohjaamalla vertaistoimijaryhmää. Toivon, että lopputyöni pohdinta- ja kirjoittamisprosessi antaa minulle lisää ammatillisia valmiuksia toimia ”riittävän hyvänä” työnohjaajana tälle vertaistoimijaryhmälle.

Lopputyöni pohtii työnohjauksen merkitystä vertaistoimijoiden työn tukena. Tarkastelen myös työnohjaajan oman ihmiskäsityksen merkitystä ja kasvamaan saattajan roolia. Itse ymmärrän vertaistoiminnan työnä, etenkin silloin kun se on organisoitu täydentämään palveluntuottajaorganisaation muita työmuotoja. Toiminnan tukirakenteisiin kuuluu tällöin työnohjaus samoin kuin ammatilliseen työhön palkatuille henkilöille.

3. SYRJÄYTYMISEEN LIITTYVIEN KÄSITTEIDEN TARKASTELUA

Tarkastelen seuraavana syrjäytymistä ja marginaalisuutta ilmiötasolla ja sitä miten nämä ilmiöt vaikuttavat ihmiseen kokemustasolla, heijastuvat vertaistoimijaryhmän työnohjaukseen ja samalla ilmenevät vertaistoimintaryhmässä työskentelevien ihmisten toimintatavoissa ja tarinoissa. Työnohjaajan vertaistoimijoiden ryhmää ohjatessaan tulee pitää nämä ilmiöt mielessään sekä pyrkiä ymmärtämään ja peilaamaan niitä työskentelyssään. Työnohjaajan haasteena onkin se, miten jäsentää ja avata marginaalissa elämiseen liittyviä oppimiskokemuksia, ja se miten syrjäytymisen ja stigman kokemukset vaikuttavat ihmisen persoonaan ja maailmankuvaan. Ja samalla muistaa että tärkeintä on se tieto, jota hänellä ei vielä ole. Työnohjaajan tulee olla avoin kaikelle sille, mitä ei vielä ole, sillä se tieto voi muuttaa hänen käsitystään siitäkin, mitä hänellä jo on (Keski-Luopa, 2007).

3.1 Syrjäytyminen

Syrjäytyminen ilmiönä on ajankohtainen ja monitahoinen. Yhtenä esimerkkinä ilmiön yhteiskunnallisesta haastavuudesta on vuoden 2010 nimeäminen Euroopan unionissa köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen torjunnan teemavuodeksi. Noin 80 miljoonaa Euroopan unionin kansalaista elää köyhyysrajan alapuolella. Suoranainen köyhyys ja tuloerot ovat Suomessakin lisääntyneet merkittävästi viimeisten vuosikymmenten aikana (Ruotsalainen, 2011). Siljander (1996) määrittelee syrjäytymisen tarkoittavan syrjäytymistä yhteiskunnan valtakulttuurin määrittelemästä elämänmuodosta (kulttuuri ja tavat) sekä arvo- ja normijärjestelmästä. Syrjäytyjät koetaan ongelmatapauksiksi, jotka toimivat vastoin valtakulttuurin normeja, eli eivät mahdu ihmisten asettamiin raameihin. Salonen & Holman (2001) mukaan syrjäytymisen käsitteellä kuvataan prosessia, jossa henkilön tai ryhmän toimeentulossa ja asumisessa, terveydessä ja koulutuksessa on puutteita, työtä ei ole tai sen saannissa on vaikeuksia tai kyseessä on eristäytynyt ja muuhun yhteiskuntaan heikosti liittyvä henkilö/ryhmä. Sekä syrjäytymistä ennaltaehkäiseviin että marginaalissa elävien ihmisten paremmin tavoitettavien ja heidän elämänlaatuun korjaavien palvelujen kehittämiseen on suuri tarve.

Syrjäytymisen ilmiön voidaan myös katsoa sisältävän erilliset syrjäytymistä ilmentävät käsitteet, kuten eksluusion ja marginalisaation. Eksluusio on tiukempia rajanvetoja tekevä yksilöt yhteisyydestään ulossulkeva käsite. Marginalisaatio ymmärretään liukuvien, muuttuvien ja relationaalisten rajanvetojen käsitteeksi (Helne, 2002).

3.2 Marginalisaatio ja marginaalisuus

Marginalisaation käsite ei edellytä huono-osaisuutta, vaan se voidaan ymmärtää erilaisten elämäntilanteiden ja kulttuuristen tekijöiden kautta, jolloin käsite ottaa huomioon moniulotteiset yksilön erilaiset elämisen tasot (Järvinen & Jahnukainen, 2001). Marginaalisuus on käsitteenä hyödyllinen tarkasteltaessa erilaisten ihmisten ja ryhmien elämäkokemuksia ja tarinoita, joista on löydettävissä heidän itsensä luomia merkityksiä elämälle, jossa sivullisuus ja toiseus ovat osa sosiaalisia suhteita (Hyväri, 2001, Granfelt, 1998). Marginaalisuus rakentuu siitä keskustelevien ihmisten, heidän näkökulmiensa ja tulkintojen kautta, ei marginaalisuuden ”omasta olemuksesta”. Sosiaalinen maailma on joukko toisiinsa kietoutuvia verkkoja, joilla kaikilla on keskuksensa ja periferiansa (Helne, 2002). Marginaalissa olevat koetaan hyvin erilaisiksi ja jopa uhaksi keskuksesta katsottaessa.

Toisiin (tai toiseuteen) liitetyt mielikuvat ovat pelkojen, vierauden ja erilaisuuden tasoilla arvottomuuden, paikkattomuuden, sivullisuuden ja ristiriitaisuuksien ylläpitämiä ja tuottamia (Helne, 2002). Kielteiset tunteet ja jopa uhan kokemukset pitävät marginaalissa elävät omana ryhmänään ja heidän yhteishengen koossa suhteessa toisiksi koettuihin (Helne, 2002).

3.3 Stigma

Tunnetuin stigman tutkija sosiologiassa lienee Erving Goffman. Kirjassaan ”Stigma- Notes on the Management of Spoiled Identity” (Goffman, 1963) hän kuvaa ja nimeää tunnettuja ilmiöitä poikkeavuuden teemaan liittyen. Stigma voidaan suomentaa leimaksi ja leimautumisella taas tarkoitetaan sosiaalista prosessia, jossa ihminen jonkin ei-toivotun ominaisuutensa vuoksi käsitetään erilaiseksi kuin muut. Goffmanin (1986) määritelmän mukaan stigma tarkoittaa tilannetta, jossa jokin yksilön identiteettiin kytköksissä oleva attribuutti estää häneltä sosiaalisen hyväksynnän. Tästä voi olla kyse esimerkiksi silloin, kun huumeidenkäyttäjät tai seksityöntekijät kertoo taustastaan sosiaalityöntekijälle ja tuntee negatiivisävytteisen muutoksen tavassa, jolla työntekijä häneen suhtautuu. Ilmiön kannalta olennaisia ovat sosiaaliset suhteet, ei stigma attribuuttina sinänsä.

Goffman (1986) käyttää nimitystä ”normaali” ihmisistä, joihin ei liity stigma-attribuuttia. Heidän ajattelussaan stigmaa kantava ihminen ei ole täysin ihminen. Arkiseen ”normaalien” käyttäytymiseen saattaa siis muodostua malleja, joita he soveltavat stigman tunnusmerkit täyttävään ihmiseen. Nämä vuorostaan rajoittavat stigmatisoituneiden ihmisten elämää. Stigman perusteella voidaan tehdä oletuksia ihmisen mahdollisista suoritusvaikeuksista, joka taas vuorostaan voi herättää stigmaa kantavassa ihmisessä vihaa, häpeää ja epävarmuutta.

Linkin ja Phelanin mukaan stigman käsite pitää sisällään myös statuksen menettämisen ja syrjinnän (Link & Phelan, 2001). Heidän mukaansa ihminen stigmatisoituu silloin, kun hänet on leimattu, toiseutettu, menettänyt statuksensa ja kun häneen on liitetty stereotyyppioita ja hän kokee syrjintää. Iso osa stigmoihin kytkeytyvästä syrjinnästä on institutionaalisiin rakenteisiin juurtunutta, jolloin matalan statuksen kanssa eläminen rajoittaa myös elämänmahdollisuuksia (Link & Phelan, 2001).

3.4 Marginaalisuuden ja stigman kokemuksen vaikutus identiteettiin ja vertaisryhmän työskentelyyn

Identiteetti on yksilön elämänpolun varrella vuorovaikutuksessa luotu, muuttuva ja muutettavissa oleva tuotos (Hyväri, 2001), jonka muotoon oleellisesti vaikuttaa muiden ihmisten hyväksyntä ja arvostus, omat valinnat ja erityisesti itsensä hyväksyminen (Lahikainen, 2000). Sisäinen marginaalisuuteen ja stigmaan liittyvä kärsimys ei ole vain yksilökohtainen reagoitintapa vaan myös sosiaalinen ongelma, joka voi ilmetä esimerkiksi syrjintänä sosiaali- ja terveyspalveluissa tai työpaikalla.

Identiteettityö on koko elämän läpi jatkuva prosessi, joka aktivoituu erityisesti identiteetikriisin yhteydessä (Vuorinen, 1997). Kriisi tarkoittaa ”ratkaisevaa käännettä, äkillistä muutosta tai kohtalokasta häiriötä” (Cullberg, 1991). Ihmisen liittymistä uuteen työryhmään, kuten esimerkiksi vertaistoimijoiden ohjausryhmään, voidaan siis ajatella olevan ”kriisin paikka”. Negatiivisesta sävytyksestään huolimatta kriisi todellisuudessa on yksilön kehityksen oleellinen tekijä: se on edellytys yksilön henkiseen kasvuun ja kehitykseen

(Vuorinen, 1997). Identiteettityö voi aktivoitua vertaistoimijaryhmän työnohjaustilanteessa. Tämä voi ilmetä riittämättömyytenä, huonomuutena tai joskus myös paremmuuden tunteena yksilön verratessa itseään muihin ryhmän jäseniin.

Työnohjaustilanteessa tulee vertaistoimijoille antaa tilaa pohdiskelulle siitä millainen on ja millaiseksi mahdollisesti haluaa muuttua. Työnohjaajan tulee varjella tätä tilaa sopimalla yhdessä ryhmän kanssa yhteiset turvalliset raamit. Tavoitteena tällöin on, että yksilö voisi huomata olevansa arvokas ja riittävä juuri sellaisena kuin on tai että hänellä on myös mahdollisuus työstää itselleen erilaisten ja uusien roolien kautta tyydyttävämpää identiteettiä. Halun tähän muutosprosessiin tulee siis lähteä yksilöstä ja ryhmästä itsestään, ei ulkopuolisten asettamista tavoitteista, joten työnohjaajan tulee tässäkin olla hereillä ja tunnistaa oikeat hetket ja paikat tämänkaltaiselle työskentelylle. Hyvä on lisätä myös omia valmiuksia kriisityöskentelyyn, koska identiteettityö usein herättää voimakkaita tunteita ja reaktioita sekä yksilöissä että koko ryhmässä. Tärkeää työskentelyssä ryhmän kanssa on se, että dialogin ja reflektion kautta luodaan uusia mielipiteitä, näkökulmia ja kehittymismahdollisuuksia. Työnohjaajan tulee pyrkiä johdattamaan keskustelua suuntaan, joka johtaa minän eri puolten väliseen yhteisymmärrykseen itsestä, suhteessa menneeseen ja tulevaan (Hankamäki, 2003).

3.5. Yhteisölliset merkityssuhteet

Jokaisen ihmisen kokemus itseensä vaikuttamisesta, omasta subjektiivisuudesta, sisäisestä ja ulkoisesta autonomiasta rakentuu perustaltaan lapsuuden vuorovaikutuskokemusten ja niistä sisäistettyjen mielikuvienvaraan (Vuorinen, 1984). Oman tarvitsevuutensa ja riippuvaisuutensa tähden yksilö on kiinnostunut siitä, mitä ympäristön ihmiset hänestä ajattelevat. Mitä riippuvaisempi hän on, sitä voimakkaampi on ympäristön vaikutus häneen. Omien vuorovaikutuskokemustensa kautta kehittyvä yksilö tulee sisäistäneeksi niitä sosiaalisia normeja, arvoja ja asenteita, joita hänen lähiympäristönsä edustaa (Keski-Luopa, 2007). Sisäinen todellisuutemme muotoutuu niiden merkitysten kautta, joita annamme kokemuksillemme. Ne välittyvät erilaisina kertomuksina, jotka muokkaavat jatkuvasti kuvia itsestämme ja elämästämme (Malinen, 2008).

Yksilön alttiutta ottaa vastaan yhteisönsä merkitysperspektiivejä tukee se, että hänellä on sisäinen tarve kuulua johonkin ryhmään tai yhteisöön. Ryhmällä on tärkeä merkitys yksilön minä kokemuksen ylläpitämisen kannalta (Manninen, 1992). Työnohjaustilanteessa vertaistoimijoiden kanssa voidaan näitä merkitysperspektiivejä tutkia. Ryhmän ja yksilön väliset suhteet voidaan nähdä heijastelevan ihmisen perustarpeita, kuten turvallisuuden (johonkin kuulumisen), ympäristön hallinnan (vaikuttamisen ja kontrollin) ja kiintymyksen (hyväksi ja arvostetuksi tulemisen) tarpeita (Schein, 1987). Työnohjaustilanteessa on siksikin tärkeää ylläpitää ilmapiiriä, jossa nämä perustarpeet voidaan tyydyttää ja sitä kautta luoda ja ylläpitää positiivista energiaa ja uusia mahdollisia merkityksiä. Kun ihmiset keskustelevat siitä, mikä on arvokasta heidän elämässään ja missä he ovat onnistuneet, syntyy uusia toimintamahdollisuuksia ja vaihtoehtoja. Hallitsevan ongelmatarinan varjo väistyy ja itsestäänselvyydet kyseenalaistuu.

4. VERTAISTOIMINTA MATALANKYNNYKSEN PALVELUISSA

4.1 Matalankynnyksen työote

Matalankynnyksen palvelut pyrkivät asiantuntijapalveluita tuottamalla ja etsivän työn keinoin luomaan luottamuksellisen suhteen haavoittuvassa asemassa eläviin ihmisiin. Palveluiden ideologiaan liittyy kiinteästi tavoite kerätä tietoa ja lisätä ymmärrystä marginaalissa elävien ihmisten todellisuudesta, syrjäytymisprosesseja ylläpitävistä yhteiskunnallista epäkohdista ja nostaa esille tulleita asioita myös laajempaan poliittiseen tietoisuuteen ja keskusteluun. Mielenkiintoisen lisänsä ja haasteensa tähän keskusteluun ja näiden matalankynnyksen palveluiden perinteisiin valta-asetelmiin tuo vertaistoiminnan kehittäminen.

Matalan kynnyksen palvelut pyritään luomaan sellaisiksi, että niihin on ihmisten mahdollisimman helppo hakeutua ja saada kontakti. Matalankynnyksen palveluille on tarvetta etenkin sellaisten ihmisten kohdalla, joiden omat voimavarat tai motivaatio hakeutua palvelujen piiriin ovat heikentyneet tai jotka yhteiskunnallisen asemansa vuoksi eivät koe tai pysty perinteisiä julkisia palveluja hyödyntämään. Matalankynnyksen palvelujen peruseräisiin kuuluu anonyymius, mahdollisuus käyttää palveluja ilman ajanvarausta ja palvelujen kehittäminen asiakaslähtöisesti, heidän omiin päämääriinsä ja toiveisiinsa perustuen.

Matalankynnyksen palvelujen voidaan nähdä asettuvan vastustamaan nyky-yhteiskunnassa, ainakin joissain piireissä, vallitsevaa meritokraattista ajattelutapaa. Ihmistä ja hänen valintojaan kunnioitetaan. Palveluissa etusijalla on luottamuksellisen ilmapiirin luominen tilaa ja aikaa antaen. Kontaktin tavoitteet määrittelee asiakas itse eikä ketään pakoteta muuttumaan.

4.2 Vertaistoiminnan määrittelyä

Vertaistoiminta voidaan määritellä yhdeksi vapaaehtoistoiminnan erityismuodoksi joka edellyttää samankaltaista elämäntilannetta tai kokemusta. Samanlaisella kokemuksella voidaan tarkoittaa esimerkiksi jostakin tietystä elämäntavasta aiheutuvaa erityisen haavoittuvaa asemaa. Vertaistoiminta sen laajassa merkityksessä toteutuu esimerkiksi tiedon välityksenä, epävirallisena tukena ja ajatusten vaihtona samankaltaisessa elämäntilanteessa elävien ihmisten verkostoissa ilman sen kummempaa ulkopuolista ohjausta. Vertaistoiminnan keskeisenä ajatuksena on tarjota ihmiselle kokemus siitä, ettei ole yksin elämäntilanteessaan. Vertaistoiminta perustuu vapaaehtoisuuteen, mutta myös sitoutumiseen, vastuunottamiseen tai osallistumiseen. Toiminnassa korostuu tasavertaisuus ja vastavuoroisuus, ajatusten ja kokemusten vaihto.

Vertaistuki / vertaistoiminta asettaa muodollisen tilalle epämuodollisen, tieteellisyyden tilalle kokemuksellisuuden ja asiakassuhteen tilalle ihmissuhteen. Vertaistoiminta nähdään yhteistyön muotona, jonka tehtävänä on kollektiivisen toiminnan kautta parantaa jäsentensä elämänlaatua ja eri organisaatioiden ja toimijoiden välisiä yhteyksiä.

4.3 Voimaantumisen – ”empowerment”: kohti voimavarojen lisääntymistä, vaikuttamista ja vastuuta

”Empowerment” termiä käytetään kirjallisuudessa merkitsemään eri vähemmistöryhmien toimintavoiman vahvistumista. Voimaantumiskäsitettä on määritelty monin tavoin ja sillä on sekä poliittisia että yksilöllisiä tulkintoja (Stakes, 1998). Yhteisön voimaantumisen tulee huomioida kolme ulottuvuutta: yksilötaso, yhteisön taso ja verkoston taso. (Zimmerman 1995, 581.)

Voimaantumisteoria koostuu Siitosen (Siitonen, 1999) mukaan viidestä periaatteesta joita hän nimittää premissiksi. Nämä premissit yhdessä muodostavat teorian ihmisen voimaantumisen. Periaatteiden mukaan 1) Voimaantuminen on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi; voimaa ei voi antaa toiselle. 2) Voimaantuminen on ihmisestä itsestä lähtevä prosessi, jota jäsentävät päämäärät, kykyuskomukset, kontekstiuskomukset ja emootiot ja näiden sisäiset suhteet. 3) Voimaantuminen vaikuttaa katalyytin tavoin sitoutumisprosessiin: vahva voimaantuminen johtaa vahvaan sitoutumiseen ja heikko voimaantuminen johtaa heikkoon sitoutumiseen. 4) Voimaantuminen on yhteydessä ihmisen hyvinvointiin ja mikä tärkeintä, 5) Voimaantuneisuus ei ole pysyvä tila ja nämä periaatteet voivat muuttua (Siitonen, 1999). Voimaantumisen teoriaan nojaten voidaan luoda monimuotoisia keinoja asiakkaiden, henkilökunnan ja hallinnon voimaannuttamiseksi (Cummings, 1997). Voimaantumisen teoria voidaan myös nähdä vaihtoehdoksi ihmistieteissä vieläkin vahvasti vaikuttavalle paternalistiselle teorialle, jossa haetaan asiantuntijan mielipidettä kohderyhmän tarpeista, tukien tätä rahoittajan ja hallinnon lähtökohdista, samalla ihmetellen miksi kohderyhmä vastustaa yrityksiä elämänsä kohentamiselle.

Erityisesti erilaisten vähemmistöjen hyvinvointia edistävien interventioiden tutkimuksissa on tullut esille, että yhteisöjen sosiaaliset rakenteet ja/tai olosuhteet ja/tai toiset yksilöt voivat estää joitakin ihmisiä tai ryhmiä tuntemasta itseään tai työtään arvokkaaksi (Myers 1991; Perkins & Zimmerman 1995). Koska ihmisillä on syvä luontainen tarve tuntea itsensä arvokkaaksi (Ojanen 1996), vähäiselläkin tämän tunteen lisäämisellä voi olla uudistava vaikutus niin yksilöihin kuin ryhmiin, ja se voi tuottaa valtavia energiamääriä oppimiseen ja kasvuun. Oman kontrollin tunteen (hallinnan tunteen) ohella yksilön äänen kuuleminen on keskeistä voimaantumisprosessissa. Sen on vaikea toteutua ilman toimivaa yhteisöä, luottamuksellista yhteistoimintaa ja tasa-arvoisen osallistumisen mahdollisuutta (Siitonen & Robinson, 2001).

Voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi ja se on yhteydessä ihmisen omaan haluun, omien päämäärien asettamiseen ja myös luottamukseen omiin mahdollisuuksiinsa sekä näkemykseen itsestä ja omasta tehokkuudesta. Voimaantumisteoriassa ihmistä pidetään aktiivisena, luovana ja vapaana toimijana, joka asettaa itselleen päämääriä (pyrkimyksiä, toiveita, intentioita, haluja) omassa elämänprosessissaan. Itseä ja omia mahdollisuuksia koskevat uskomukset rakentuvat keskeisiltä osin sosiaalisessa kanssakäymisessä. Vaikka voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi, siihen vaikuttavat toiset ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet. Haasteelliseksi ihmisten voimaantumisprosessien pohtimisen tekee se, että voimaantumista voidaan yrittää tukea monilla mahdollistavilla hienovaraisilla ratkaisulla, vaikkakaan toinen ihminen ei voi antaa voimaa toiselle eikä yksipuolisesti päättää toisen voimaantumisen (Siitonen, 1999).

4.4. Vertaistoimijoiden kanssa käyty keskustelu

Tapaamani vertaistoimijaryhmä kokoontuu joka toinen viikko terveysterveystapiteen tiloissa Malmilla. Viimeisen parin vuoden ajan ryhmällä on ollut oma säännöllinen kerran kuussa toteutettu 1,5 tunnin työnohjaus. Työnohjaukseen ovat osallistuneet vertaistoimijoiden lisäksi myös vertaistoiminnan kehittämisprojektissa mukana olleet palkatut työntekijät. Kaikki vertaistoimijat eivät omista henkilökohtaisista syistään johtuen ole aina olleet tapaamisissa mukana. Ryhmän koko on vaihdellut 5 – 15 henkilön välillä. Tapaamisessa oli mukana kuusi vertaistoimijaa. Muutaman heistä olin tavannut jo aiemmin käydessäni oman työni puitteissa terveysterveystapiteissa ja kansallisilla terveysterveystapiteilla. Tutuus ja aiemmat tapaamiskerrat auttoivat selkeästi ilmapiirin luomisessa. Halusin säilyttää tapaamisessa mahdollisimman epävirallisen ilmapiirin, joten istuimme yhdessä pöydän ääressä ja keskustelun lomassa joimme pullakahvit. Vietin ryhmän kanssa aikaa noin kaksi tuntia. Aluksi ryhmäläiset kyselivät paljon minun nykyisestä työstäni. Minulle kerrottiin myös tarinoita Helsingin prostituutiohistoriasta. Senaatintorin ja kauppatorin väliset pikkukadut, joissa alakerran ikkunoissa on vieläkin isot näyteikkunat, olivat ”tsaarinajan” Helsingissä olleet punaisten lyhtyjen aluetta. Näyteikkunoissa oli tällöin, vähän nykyisen Amsterdamin malliin, ollut työssä naisia. Silloinhan Helsinki oli suosittu lomakohde varakkaiden venäläisten keskuudessa.

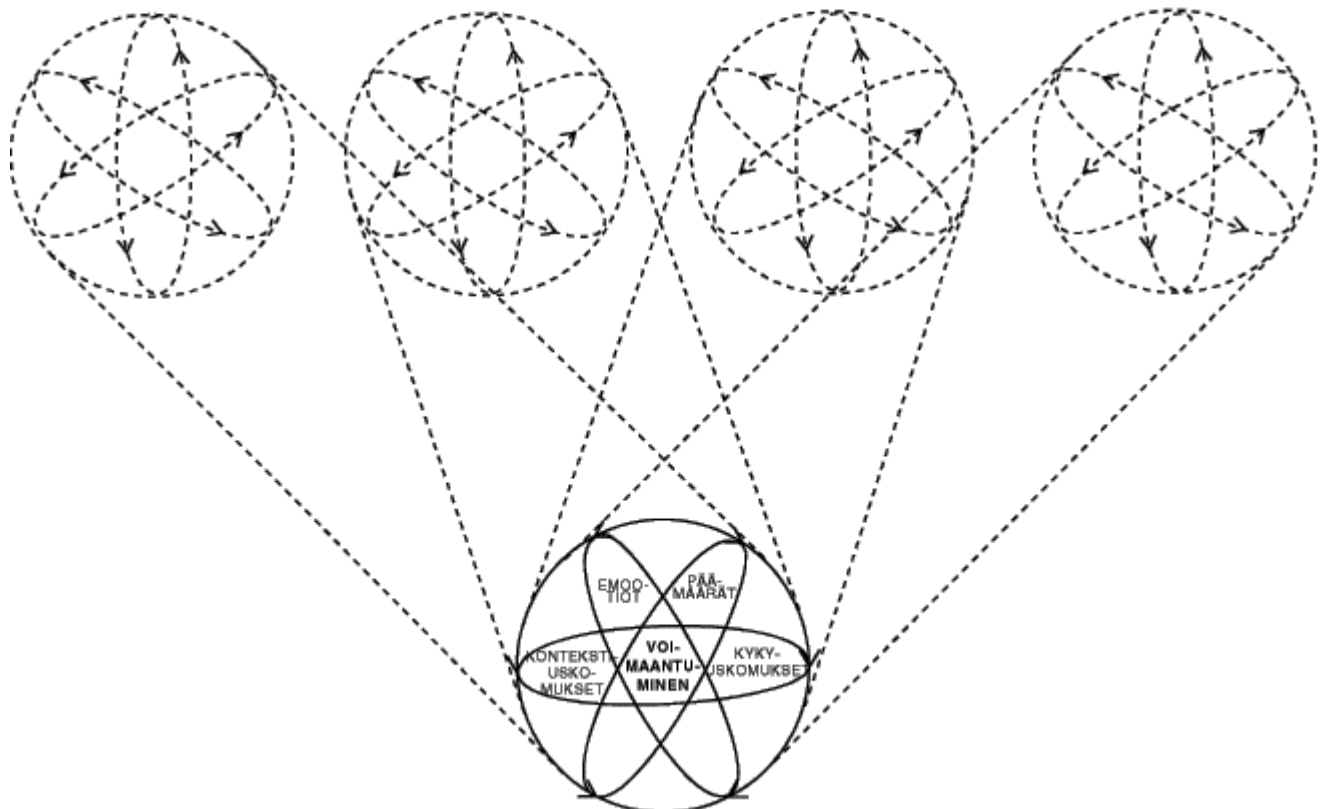
Kerroin vertaisryhmälle opiskelevani työnohjaajaksi ja tekeväni koulutukseen sisältyvää lopputyötä vertaistoiminnasta ja työnohjauksen merkityksestä vertaisten työn tukena. Sanoin olevani kiinnostunut heidän kokemuksistaan vertaisena toimimisesta, työnohjauksesta ja sen merkityksestä heidän työlleen vertaisina. Kerroin keskustelun tapahtuvan anonymisti, enkä tulisi kenenkään henkilöllisyyttä tai nimeä käyttämään missään julkaisuissa. Varmistin myös sen, että voisin kuvata käymäämme keskustelua ja heidän kokemuksiaan osana lopputyötäni. Keskustelua en halunnut nauhoittaa vaan tein muistiinpanoja fläppitaululle samanaikaisesti keskustelua käydessämme. Fläppitaululla oli esillä seuraavat kysymykset: Mitkä asiat ovat tärkeitä kun aletaan kehittää vertaistyötä? Mikä merkitys työnohjauksella on ollut teille vertaistoimijoina? Keskustelu oli vilkasta ja innostunutta. Aika-ajoin kokosin yhteen keskustelun ydinteemat muutamalla sanalla ja tarkistin ryhmäläisiltä olinko ymmärtänyt asian oikein ja halusivatko he lisätä jotakin teemaan liittyen.

Vertaisryhmän kanssa käymäni keskustelun olen analysoinut käyttäen luokitteluperusteena Martin Fordin kehittämää motivoivien järjestelmien teoriaa (MST) (Ford 1992). Se jäsentää voimaantumisen osaprosesseina. Kehikkoina sovelletaan seuraavaa luokittelua: päämäärät, kykyuskomukset, kontekstiuskomukset ja emotiot. Samaa luokittelua on hyödyntänyt Juha Siitonen voimaantumisen perusteita hahmottelevassa väitöskirjassaan (Siitonen, 1999).

Esitän alla (taulukko 1.) ensin Siitosen luoman voimaantumisen osaprosesseja esittävän taulukon (Siitonen, 1999). Voimaantumisen ”atomimallilla” pyritään havainnollistamaan voimaantumisen osaprosessien keskinäistä yhteyttä ja toisaalta keskinäisten merkityssuhteiden moniulotteisuutta. Näillä osaprosesseilla on teoreettisessa integraatiossa muodostuneen näkemyksen perusteella keskeinen merkitys ihmisen voimaantumisessa. Olen koonnut vertaistoimijaryhmän kanssa käymäni keskustelun teemat käyttäen pohjana samaa taulukkoa (taulukko 2.).

Taulukko 1. Voimaantumisen osaprosessien moniulotteinen keskinäinen yhteys (Siitonen 1999) sivu 158.

PÄÄMÄÄRÄT	KYKYUSKOMUKSET	KONTEKSTIUSKOMUKSET	EMOOTIOT
<ul style="list-style-type: none"> * Toivotut tulevaisuuden tilat - henkilökohtaisten päämäärien asettaminen - halu ymmärtämiseen - halu menestyä - osallistuminen yhteisten päämäärien asettamiseen * Vapaus - valinnanvapaus - vapaaehtoisuus - itsemäärääminen - autonomisuus * Arvot 	<ul style="list-style-type: none"> * Minäkäsitys - minäkuva - itsetunto - identiteetti * Itseluottamus, itsearvostus * Tehokkuususkomukset ja itsesätely * Vastuu 	<ul style="list-style-type: none"> * Hyväksyntä - tervetulleeksi kokeminen * Arvostus, luottamus ja kunnioitus * Ilmapiliri - turvallisuus - avoimuus - ennakkoluulottomuus - rohkaiseminen - tukeminen * Toimintavapaus - oma kontrolli * Autenttisuus * Yhteistoiminta, kollegiaalisuus ja tasa-arvoisuus 	<ul style="list-style-type: none"> * Säätelvä ja energisoiva toiminta * Positiivinen lataus - innostuneisuus * Toiveikkaus * Onnistuminen ja epäonnistuminen * Eettisyys - ihmisen äänen kuunteleminen



Taulukko 2. Vertaisryhmän esille nostamat voimaantumisen osaprosessit

PÄÄMÄÄRÄT	KYKYUSKOMUKSET	KONTEKSTIUSKOMUKSET	EMOOTIOT
<p>Toivotut tulevaisuuden tilat <i>"tukiverkoston säilyminen – yhdessä olemme vahvoja"</i></p> <p><i>"hyvä jos poliisi voisi testauttaa uusia aineita niin tietäisi mitä niissä on!"</i> <i>"meitäkin arvostetaan"</i></p> <p>Vapaus <i>"vapaaehtoisuus - ketään ei pakoteta johonkin muottiin"</i></p> <p>Arvot <i>"toisten auttaminen-epäitsekkyys"</i> <i>"tasa-arvo"</i> <i>"matala kynnyks – jokainen voi kertoa ja tuoda esille mitä kokee itselle tärkeiksi asioiksi"</i> <i>"haittojen vähentämis-ideologia"</i> <i>"toisten ihmisten ja heidän mielipiteiden kunnioitus"</i> <i>"puhutaan selkeästi ja niin että kaikki ymmärtää"</i></p>	<p>Minäkäsitys <i>"myös minä voin auttaa muita"</i> <i>"me voimme vaikuttaa päättäjiin/päätöksien tekoon"</i></p> <p>Itseluottamus, itsearvostus <i>"konkreettisen työn teko – teen jotakin hyödyllistä"</i> <i>"olen saanut työkaluja lisää"</i> <i>"tietoja ja taitoja on kertynyt paljon"</i> <i>"kommunikointitaidot lisääntyneet"</i></p> <p>Tehokkuususkomukset ja itsesäätely <i>"työnohjauksessa tiimityöskentely tehostuu"</i> <i>"omien rajojen selvittely työhön liittyen"</i></p> <p>Vastuu <i>"minä itse voin vaikuttaa asioihin"</i></p>	<p>Hyväksyntä <i>"saman henkisyys – ymmärrämme toisiamme ja lähtökohtiamme – jaamme samanlaisia kokemuksia"</i> <i>"kokemusten jakaminen – puhutaan samaa kieltä"</i> <i>"hyväksyntää ja hermoo..."</i></p> <p>Arvostus, luottamus ja kunnioitus <i>"luottamus, joka on molemminpuolista, he luottavat meihin – me voimme luottaa heihin"</i> <i>"todellinen yhteistyö henkilökunnan kanssa"</i></p> <p>Ilmapiiri <i>"yhdessä keskustelua tiiminä työnjakoon ja tiedonvälitykseen liittyvistä asioista"</i></p> <p>Toimintavapaus <i>"apua ja tietoa asiaan kuin asiaan"</i></p> <p>Autenttisuus <i>"jokainen voi kertoa ja tuoda esille mitä kokee itselle tärkeäksi"</i></p> <p>Yhteistoiminta, kollegiaalisuus, ja tasa-arvoisuus <i>"yhteistyö eri toimijoiden kanssa (esim. poliisin kanssa - tieto kulkee siitä mitä kadulla liikkuu)"</i> <i>"tasa-arvoinen paikka"</i></p>	<p>Säätävä ja energisoiva toiminta <i>"katu uskottavan tiedon vienti yhteiskunnalliselle tasolle"</i> <i>"työssä jaksaminen -tärkeää saada purkaa työstä nousevia tunteita"</i></p> <p>Positiivinen lataus <i>"kuulumisten jakaminen antaa voimia"</i> <i>"opiskelu on ok"</i> <i>"hyvä saada positii- vista palautetta"</i></p> <p>Toiveikkuus <i>"yhdessä olemme vahvoja"</i> <i>"voimme ideoida uusia juttuja"</i></p> <p>Onnistuminen ja epäonnistuminen <i>"kentällä sattuneiden vaikeidenkin tilanteiden jäsentely ja selkeyttäminen"</i></p> <p>Eettisyys <i>"muillekin pitää antaa tilaa"</i></p>

Tämän yksittäinen keskustelun pohjalta en pysty arvioimaan mikä merkitys ryhmätoiminnalla itsessään on ollut vertaisryhmän kokemuksiin. Tarvittaisiin lisää tutkimusta ymmärtääksemme, mikä on ollut työnohjauksen osuus ja merkitys tämän ryhmän työskentelyssä, kokemuksissa ja kasvuprosessissa. Ryhmä tuotti keskustelun aikana runsaasti heille merkityksellisiä asioita, jotka mielestäni kuvastivat monia voimaantumisen osaprosesseja. Yhteenvetona uskallan sanoa, että tämän yhden vertaisryhmän toiminta on siihen osallistuneiden ihmisten elämässä ollut merkityksellistä ja toiminut voimaannuttavana elementtinä heidän elämässään. Samalla tämä toiminta on mielestäni edistänyt heidän ihmisoikeuksiensa toteutumista, vastustanut heidän syrjäytymistään yhteiskunnasta ja kasvattanut aktivismia. Tätä kuvasivat useat heidän kommenttinsa.

Lisäkommenttina keskusteluun, jota käydään vertaistoimijoiden työn merkityksestä ja siitä pitäisikö heidän työpanostaan nähdä työnä ja myös taloudellisesti kannustaa, voin omana mielipiteenäni sanoa, että kyllä pitäisi. Vertaistoimijat kehittävät itseään ja samalla tuovat oman merkittävän panoksensa ja kokemuksensa osaksi palvelujärjestelmää, joka pyrkii edistämään haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten yhteiskunnallista asemaa. Vertaistoiminta tulisi nähdä mahdollisuutena, ei pyrkimyksenä roolien sekoittumiseen tai ammattiosaamisen merkityksen vähentämiseen.

5. NARRATIIVINEN LÄHESTYMISTAPA

Narratiivisen lähestymistavan pohdinnan halusin sisällyttää tähän lopputyöhöni, koska haastatteleman vertaisryhmän työnohjaaja oli narratiivisen ”koulukunnan” edustaja ja itselleni heräsi mielenkiinto asiaa kohtaan. Kuvaan ensin lyhyesti narratiivista lähestymistapaa ja sen taustalla vaikuttavia paradigmuutoksia tieteissä ja auttamistyössä. Pohdin myös miten narratiivista työtettä voidaan soveltaa työnohjaustilanteessa. Illustroin pohdintaani esittämällä litteroituja pätkiä käymästäni keskustelusta työnohjaajan kanssa.

5.1 Sosiaalinen konstruktionismi

Sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta tarkasteltuna todellisuuden voidaan ajatella rakentuvan kielellisessä vuorovaikutuksessa (Berger & Luckman 1994). Todellisuudesta voidaan konstruoida useita eri versioita: elämästämme ei niinkään ole olemassa absoluuttisia totuuksia, vaan pikemminkin erilaisia selitystapoja ja kertomuksia. Ihminen syntyy ja sosiaalistuu tiettyyn yhteiskuntaan, tiettyihin yhteiskunnallisiin suhteisiin, tiettyinä historiallisena aikana. Näiden yhteiskunnallisten seikkojen myötä hän saa ajatuksensa, tietonsa ja käsityksensä todellisuudesta. Ihmisen todellisuus on suorastaan ”huikaisevan” sosiaalista (Berger & Luckman 1994).

Jarl Wahlström (1992) kiteyttää sosiaalisen konstruktionismin tietokäsitystä seuraavasti:

1. Tieto on keskustelunomaista, se perustuu eri ihmisten keskinäisiin maailman merkitystä koskeviin neuvotteluihin.
2. Tieto on narratiivista ja se esiintyy kertomuksina.
3. Tieto on kielellistä, ja se on sidoksissa erilaisiin kielipeleihin ja puhekäytäntöihin.
4. Tieto on ihmisten välistä (interrationaalista), eli se on yhteisesti luotua ja yhteisön kielirakenteisiin sidottua.

Tällainen ajattelun muutos kyseenalaistaa positivististen tieteellisten tutkimusten avulla saavutetun 'objektiivisen tiedon' ja siirtää huomion tiedon subjektiivisuuteen, paikallisuuteen ja narratiivisuuteen. Sosiaalisen konstruktionismin mukaan ideat, käsitteet ja muistot nousevat sosiaalisesta kanssakäymisestä. Ihmisten välisissä suhteissa annetaan merkitykset kaikelle sille mitä kielen avulla pystytään ilmaisemaan, kaikki tieto rakentuu ihmisten välisen tilan kautta. ”Totuus” muodostuu yhä uudestaan keskusteluista ja toiminnasta ihmisten välillä. Merkitykset muodostuvat keskustelussa kunakin hetkenä, ja ovat siten myös koko ajan muutoksen tilassa (Holma 1992).

Vertaistoimijoiden työnohjaajalle antaa ajateltavaa myös seuraava lainaus Foucaultilta:

' Relations of power are not in themselves forms of repression. But what happens is that, in society, in most societies, organizations are created to freeze the relations of power, hold those relations in a state of asymmetry, so that a certain number of persons get an advantage, socially, economically, politically, institutionally, etc. And this totally freezes the situation. That's what one calls power in the strict sense of the term: it's a specific type of power relation that has been institutionalized, frozen, immobilized, to the profit of some and to the detriment of others.' (Foucault 1998).

5.2. Narratiivinen terapia ja poststrukturalismi

Narratiivista terapiaa suuntaava poststrukturalismi on saanut vaikutteita ranskalaisesta kriittisestä filosofiasta. Siinä kyseenalaistetaan länsimaisen tieteen ja modernismiin liittyvä strukturalismi (Malinen, 2008). Kirjassaan ”Luova tila: ratkaisukeskeisestä ja narratiivisesta työtavasta”, Malinen tuo esille strukturalistisen ja poststrukturalistisen ajattelutavan eroavuuksista terapian kannalta.

Seuraava taulukko (taulukko 3), jonka on laatinut Dulwich Centressä työskennellyt perheterapeutti Leonie Thomas, on lainattu suoraan Malisen kirjasta (Malinen, 2008). Taulukossa tulee selkeästi esille työntekijän ajattelutavan muutoksen merkitys myös ajatellen dialogisuuden rakentumista kahden ihmisen välille. Vaikka taulukossa kuvataan terapeutin tapaa keskustella ja luoda uudenlaista dialogia asiakkaan ja työntekijän välille, voi narratiiviseen ajattelutapaan liittyviä oivalluksia soveltaa myös työnohjaajan tapaan keskustella. Narratiivista työtettä hyödyntämällä voi avata uusia näkökulmia ja etsiä kadotettuja merkityksiä myös työnohjaustilanteessa.

Taulukko 3. Leonie Thomas: Strukturalistisen ja poststrukturalistisen ajattelutavan eroavaisuuksia terapian kannalta

Strukturalismin mukaan ...	Poststrukturalismin mukaan ...	Poststrukturalistinen terapeutti ...
Tavoitteena on etsiä ”syvärakenteita” tai ihmisiä koskevia ”olemuksellisia totuuksia”.	On tärkeää kiinnittää huomiota vaikutuksiin, joita ”syvärakenteiden” ja ”totuuksien” etsinnällä on. Esim. miten ammattilaiset kehittävät normeja hyvää elämää varten.	Tukee ihmisiä, etteivät he arvioisi elämäänsä pelkästään sosiaalisten normien perusteella.

"Syvärakenteiden" ja "olemuksellisten totuuksien" tutkimus on objektiivista toimintaa	Se, mitä etsimme; se mihin uskomme ja se, mistä tulemme vaikuttaa siihen, miten havainnoimme ja mitä löydämme.	Kyseenalaistaa "objektiivisuuden", "asiantuntijuuden" ja "tulkintakäytännöt"
"Syvärakenne" (esim. "itse") määrittää ihmisen elämän.	Kieli ja sen käyttötavat ovat merkittäviä tekijöitä elämän määrittelyssä.	Kyseenalaistaa itsestäänselvyyksiä, joita puhutapamme ylläpitävät.
Ajatuksemme, ongelmamme, ominaisuutemme ovat yhteydessä sisäiseen minäämme	Ajatuksemme, ongelmamme, ominaisuutemme ovat kulttuurin ja historian tuotteita. Ne syntyvät elämämme aikana tietyissä konteksteissa.	Ulkoistaa ajatuksia, ongelmia ja ominaisuuksia terapeutteisessä keskustelussa.
Identiteettimme löytyy sisäisestä minästä.	Identiteettimme rakentuu koko ajan ihmissuhteissamme, suhteissamme instituutteihin ja laajempiin valtasuhteisiin.	Terapeuttinen keskustelu muodostaa sekä terapeutin luokse hakeutuneen ihmisen että työntekijän identiteettiä. Moniulotteistaa vaihtoehtotarinoita erilaisilla reflektiivisillä käytännöillä. Kehittää työnsä etiikkaa tarkistamalla, miten terapeutit keskustelut vaikuttavat niihin osallistuviin ihmisiin.
Identiteettimme on aina kiinteä.	Identiteettimme rakentuu jatkuvasti monista (joskus vastakkaistakin) eri tarinoista.	Olettaa, että tarinamme konstituivat elämäämme ja toimii niin että vaihtoehdot identiteettitarinat tulevat moniulotteisesti kerrotuiksi.

Käsite narratiivisuus on peräisin latinan kielestä, jossa substantiivi *narratio* tarkoittaa kertomusta ja verbi *narrare* kertomista. Narratiivisen käsityksen mukaan tieto esiintyy tarinoina ja ne tarinat, joita henkilö elää läpi, määrittävät hänen vuorovaikutustaan, käsitystään omasta itsestään ja järjestäytymistään sosiaalisessa elämässä (White, 1990). Ihminen pyrkii punomaan kokemuksistaan ja elämästään tarinoita, jotka ovat johdonmukaisia toisiinsa nähden. Elämän kokemista ”sanoittavat” tarinat toimivat kahteen suuntaan: toisaalta ne antavat eletylle elämälle merkityksen, toisaalta ihminen elää ja toteuttaa kokemuksilleen antamia merkityksiä ja tarinoita todeksi (Ahonen, 2000). Niitä tarinoita, jotka kussakin tilanteessa valikoituvat kerrottaviksi, White kutsuu niiden luonteesta johtuen dominoiviksi tarinoiksi (White, 1990). Ihmiset, joiden elämässä marginaalisuuden ja stigman kokemukset ovat hallitsevia, kertovat usein dominoivina tarinoinaan tarinoita toiseudesta, vieraudesta, erilaisuudesta, arvottomuudesta ja sivullisuudesta. Nämä dominoivat tarinat peittävät usein alleen lukuisia erilaisia versioita eletystä ja koetusta. Ne kulkevat kertojan matkassa ja mielessä ja saattavat olla kuin ”samat vanhat silmälasit”, joiden läpi henkilö tarkastelee kokemuksiaan. Siten vanhat dominoivat tarinat helposti vahvistuvat ja uusien, yhtä

mahdollisten tarinoiden syntyminen ja erilaisten näkökulmien rikkaus jää huomaamatta (White 1990).

5.3 Narratiivinen työnohjaus

Australialainen perheterapeutti Michael White on narratiivisen lähestymistavan pioneereja ja hänen kehittämiään ideoita ovat työnohjaajatkin soveltaneet omaan työhönsä. Narratiivisen lähestymistavan soveltaminen työnohjaukseen on vielä uutta ja siitä on vähän tutkimusta saatavilla. Ne tavat, joilla White hahmottaa elämää ja sen suhteita, soveltuvat myös työnohjaukseen, etenkin vertaistoimijoiden työnohjauskontekstissa. Tarinoihin voidaan suhtautua kuin ne olisivat itsenäisiä erillisiä olentoja, mikä sopii työnohjauksenkin kehyksiin. Vaihtoehtoisten tarinoiden identifioiminen ja luominen mahdollistavat ohjattaville sellaisten uusien merkitysten luomisen, jotka he voisivat kokea enemmän hyödyllisinä, tyydyttävänä ja useammille vaihtoehdoille avoimina. Nämä voivat toimia työnohjauksen yhtenä painopisteenä. Ne tarinat, jotka jäävät ohjattavan ongelmallisten tarinoiden varjoon, White (1990) kutsuu ”poikkeuksiksi” (unic outcomes). Narratiivisessa asiakastyössä etsitään, tunnistetaan ja annetaan uudelleen merkityksiä poikkeustarinoille. Kun ’ongelmatarinat’ nähdään erilaisessa valossa ja toisenlaisissa yhteyksissä, niiden suhde saattaa muuttua. Tarinoiden välisen suhteen muuttuminen voi avata mahdollisuuksia uusille, hyödyttävimmille tarinoille (White 1988).

Luonnollisesti on muistettava se, että työnohjaus ei ole terapiaa, mutta narratiivisen tulokulman ydinajatuksia ammattitaitoinen työnohjaaja voi ideoida omaan työhönsä. Perinteinen lähestymistapa pitää ongelmana ihmistä. Narratiivinen, ulkoistava keskustelu, puolestaan kohtaa ongelman ihmisen ulkopuolisen asiana. Narratiivisen näkökulman ydinajatuksukset lähtevät ihmisen arvostamisesta ja siitä, että ihmiset itse ovat elämänsä parhaita asiantuntijoita. Ihmisiä ei patologisoida tai aseteta terve-sairas ulottuvuudelle. Näin voidaan keskustella ohjattavan ja ongelman välisestä suhteesta. Ohjattavan työnohjaukseen tuomat hankalat ilmiöt ilmenevät usein erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Ohjattavien ajattelua ohjaavat sisäistetyt normit, mielikuvat ja uskomukset, jotka nousevat kulttuurin, historian ja yhteiskuntaan sisältyvistä erilaisista merkityksistä. Ulkoistava keskustelu avaa rikkaita kuvauksia elämästä ja työstä ja auttaa tutkimaan kulttuuristen tarinoiden vaikutuksia suhteessa käsiteltäviin asioihin. Pyritään kohti lähikehityksen vyöhykkeitä, joissa ohjattava voi olla oma itsensä ja samanaikaisesti liikkua kohti tuntematonta ja mahdollista.

Alice Morgan (Morgan 2004) kirjassaan ”Johdatus narratiiviseen terapiaan” on esittänyt taulukon (taulukko 4) sisäistävän ja ulkoistavan keskustelun eroavaisuuksista. Työnohjaaja voi taulukkoa hyödyntää pohtiessaan tapaansa työskennellä ohjattaviensa kanssa.

Taulukko 4. Alice Morgan: Sisäistävän ja ulkoistavan keskustelun eroavaisuuksia.

Sisäistävä keskustelu	Ulkoistava keskustelu
Pitää ongelmana ihmistä.	Pitää ongelmana ongelmaa.
Kiinnittää huomiota siihen, mikä yksilössä on ”väärin” tai ”puutteellista”.	Sijoittaa ongelmat henkilön tai hänen identiteettinsä ulkopuoliseen yhteyteen.
Ulkopuolisten näkemykset selittävät käyttäytymisen tai ongelmat.	Kannustaa ihmisiä itse antamaan tapahtumille merkityksiä ja selityksiä.
Kuvaus kahlitsee ihmistä ja hänen	Sallii monenlaisia identiteetin kuvauksia.

identiteettiään ja jättää vain vähän tilaa vaihtoehtoisille kuvauksille.	
Tekee ongelmaa edistävät ja tukevat sosiaaliset käytännöt näkymättömiksi.	Tekee ongelmaa edistävät ja tukevat sosiaaliset käytännöt näkyviksi.
Johtaa ohuisiin johtopäätöksiin elämästä, itsestä ja ihmissuhteista.	Johtaa rikkaisiin elämän ja ihmissuhteiden kuvauksiin.
Tutkii sisäisten tekijöiden vaikutusta ihmisiin.	Tutkii kulttuuristen ja sosio-poliittisten tarinoiden vaikutusta ihmisiin.
Johtaa ihmisten luokitteluun. Leimaa heidän kokemuksiaan. Syrjii.	Näkee erilaisuuden elämään kuuluvana rikkautena, kyseenalaistaa normeja. Yrittää tuoda syrjinnän näkyväksi.
Ymmärtää ongelmat osana ihmistä ja hänen identiteettiään.	Kannustaa ihmistä muuttamaan tai neuvottelemaan uudestaan hänen suhteensa ongelmiin.
Asiantuntijoita ovat ne, joita ongelman vaikutukset eivät koske.	Ihmiset ovat itse elämänsä ja suhteittensa asiantuntijoita.
Muutos tapahtuu ulkopuolisten laatimien ”strategioiden” avulla.	Muutos tapahtuu yhteistyössä. Ulkoistavat keskustelut tuovat esille olemassa olevat tiedot ja taidot.
Käytetään usein ”minä olen”- kieltä.	Käytetään usein ”se on”- kieltä.
Puhutaan paljon ongelmasta ja sen yksityiskohdista.	Etsitään myös vaihtoehtoisia kuvauksia ja tarinoita.

Narratiivinen työtapa edellyttää työnhajaajalta ohjattavan arvostamista ja kunnioittamista ja tämänhän tulisi kuulua työnhajaajan arvomaailmaan riippumatta hänen viitekehuksestään. Narratiivinen työnhajaaja tarkistaa ohjattavalta usein sen, miten keskustelu ohjattavan mielestä sujuu ja haluaako ohjattava edelleen puhua käsillä olevasta asiasta vai olisiko hän kiinnostunut enemmän jostain muusta. Dialogia johdattelee se mitä ohjattava haluaa sanoa, eikä niinkään se mitä työnhajaaja haluaa tietää.

5.4 Työnhajaajan haastattelu - kahden ihmisen välinen keskustelu

Kävin seuraavan keskustelun vertaisryhmää ohjanneen työnhajaajan kanssa helmikuussa 2012. Tapasimme hänen toimistollaan Helsingin keskustassa. Pohdin pitkään miten analysoisin tämän keskustelun ja mikä mielestäni siinä keskustelussa oli tärkeää. Miten esittäisin sen esimerkkinä yhden työnhajaajan kokemuksista narratiivisen työtavan soveltamisesta työnhajauskontekstiin? Mitkä teemat nostaisin esille? Miten analyysi tukisi omaa näkökulmaani vertaistoimijoiden kanssa työnhajaajana työskentelystä? Neuvottelin ja sain haastattelemani työnhajaajan suostumuksen suorien lainauksien käyttöön osana lopputyömateriaaliani. Päädyin siihen, että jätin keskustelun tarinan muotoon ja poimin siitä kohtia, jotka ovat jääneet itselleni merkityksellisinä elämään mielessäni. Tästä tarinasta voi kukin lukija, narratiivista lähestymistapaa soveltaen, ottaa sen minkä kokee merkitykselliseksi tai jättää ottamatta. Toivon kuitenkin, että tästä tarinasta herää myös uusi tarina jonkun toisen kerrottavaksi. Jätän valinnan lukijalle.

E = työnohjaajaopiskelija

L = vertaisryhmää ohjannut työnohjaaja

E: Niin kun sä sanoit siitä että se vertaisryhmä jota olet ohjannut, että heillä oli yhteinen kulttuuritausta ja samanlainen tilanne monessa mielessä. Kun mä ajattelin esimerkiksi meidän mahdollisia vertaistoimijoita, niin ainakin näin päällisin puolin voisi ajatella että ihmisiä on aika erilaisissa asemissa, eri taustoilla. On ihmisiä jotka ovat ehkä seksityö aktivisteja, jotka ovat ok sen jutun kanssa ja ajattelevat että meillä tarvitsee olla oikeuksia ja näin. Ja sitten on ihmisiä jotka monista erilaisista syistä ovat aloittaneet seksityön, mutta se ei ole välttämättä heille semmoinen asia jonka kanssa he ovat sinut, monestakin eri syystä, ehkä menneisyyden ja muiden seikkojen takia. Ja sitten ovat sellaiset ihmiset jotka ehkä haluaisivat lopettaa seksityön ja vaihtoehtoja kuitenkin heidän elämäntilanteessaan kovinkaan paljon ole, välttämättä ei ole kykyjä tai halua tehdä niitä tarvittavia muutoksia. Niin miten ajattelisit että nämä kaikki ihmiset sovitaisi yhteen ryhmään...

L: Miten ihmiset sitten sen kukin kokee ja vertaisryhmä on joukko ihmisiä ja that's all. Että miten ihmiset liitetään yhteen, niin eihän se ole mitään muuta kuin ammattitaitoa. Että miten sä teet jonkun tarinoista niin mielenkiintoisia, tai mun mielestä ihmisten tarinat on aina hirveen mielenkiintoisia, mä uskon että tällaiset eri suuntaukset tekee siitä paljon rikkaamman ja monimuotoisemman ja jossain määrin paremman. Kyllähän työnohjauksessa tapahtuu siis näin ihan normaalissa työnohjauksessa. Jos ajatellaan jotain organisaatiota, niin siellähän on ihmisiä hyvin eri asemissa. Joku ei haluaisi olla siinä organisaatiossa ollenkaan ja ei pääse siitä niin kuin eroon. Ja jotkut on siihen hirveen vahvasti sitoutuneita ja haluaa kehittää itseänsä. Sitten jotkut on siinä niinku et voin mä nyt jostain innostuakin, mut en mä nyt tiedä ... ei tää mua kauheasti innosta.

Narratiivinen työnohjaaja siis hahmottaa ihmiset ja asiat tarinoina. Hän haluaa tutkia yhdessä ihmisten kanssa tarinoita, joita nämä kertovat heidän elämästään ja työstään. Ihmisten erilaiset taustat tekevät työnohjaustilanteesta myös rikkaamman ja monimuotoisemman.

E: Jos palataan hetkeksi siihen tilaaja juttuun niin ymmärsiköhän mä nyt oikein että tärkeintä on että ollaan samoilla linjoilla niissä tavoitteissa sen tilaajan kanssa? Esimerkiksi siinä mielessä että kun ajatellaan sun ohjaamaa vertaisryhmää, niin tavoitteena ei olekaan, niin kuin sä sanoit, parantaa tai hoitaa sitä ryhmää sen toiminnan kautta. Ja silloin sen tilaajaorganisaation pitää olla samassa linjassa työnohjaajan kanssa.

L: No se niin, tilaushan oli se että se on matalankynnyksen toimintaa... että sen takia minut otettiin tänne A-klinikkasäätien taholta että osaan semmoista systeemiä jossa mä en paranna.

E: Just, ok.

L: Et mä en tullut heitä todellakaan neuvomaan, parantamaan tai kouluttamaan tai tavallaan kyllä kouluttamaan. Lähtökohtana on se että mä kohtelen heitä ihan normaaleina ihmisinä ja mä tulen vaan eri kulttuurista. Sen takia mä tämän pestin sain. Jos joku tilaa multa että tule parantamaan näitä ihmisiä niin silloin mä olen ihan toisessa positiossa.

Työnohjaajan, tilaajaorganisaation ja vertaistoimijoiden tulee työnohjaussopimuksen neuvotteluvaiheessa keskustella ja päätyä yhteisymmärrykseen matalankynnyksen ideologiasta ja tavoitteista. Näin varmistetaan toimiva yhteistyö kaikkien osapuolien välillä. Työnohjaaja kuvaa myös omaa ihmiskäsitystään ja arvomaailmaansa.

E: Mä vaan ajattelin sitä mitenkä tärkeää on tällaiset asiat puhua auki siinä alkuvaiheessa..

L: No se on tärkeitä että tiedetään mitä ollaan tekemässä. Ja sehän on hirveen helposti tehty, me mennään siihen parantamisen kuoppaan. Mä olen huomannut että terapiassakin on

paljon parempaa kun ei paranna, et ei se ihmisen parantaminen.. et usein se parantaminenkin vaan tarkoittaa sitä että yrität taivutella toisen ihmisen hyväksymään ne sun omat oletukset siitä mitä tän elämän pitäisi olla. Meillähän on sellainen harhaluulo, että kun toinen ihminen omaksuu meidän kulttuurin, niin sen jälkeen sen elämä on reilassa. Sen sijaan että tavallaan enemmänkin lähdetään siitä että luodaan yhdessä jotain ihan uutta toisenlaista kulttuuria. Siinä on just nämä ihmiset joilla on hyvin erilaiset intressit. Mä sanon että on paljon herkullisempi se tilanne kuin että siellä ei oo. Ja silloin siihen tuleen niin kuin se tasa-arvoinen, moniäänisten ihmisten joukko joka voi luoda jotakin aivan uskomattoman hienoa ja kaunista yhdessä. Jossa jokainen saa sen mitä on tullut hakemaan siitä.

E: Joo, tässä on tullut nyt aika paljon ajatuksia jotka ovat heränneet tässä vertaistoimijoiden kanssa työskennellessä. Onko jotakin sellaista erityistä muuta mitä voisit vielä selventää? Niin kuin uusia juttuja työnohjaajan roolia ajatellen?

L: Siis uusia juttuja työnohjaajan roolia ajatellen? Siis suhteessa mihin?

E: Siihen työnohjaukseen, työnohjaustilanteeseen. Lähestymistapaa

L: No, sanotaanko näin että mikä mulle uusi juttu on tää Vygotsky.

E: Vykotski, aha?

L: Eli Vygotsky lähtee siitä lähikehityksen vyöhykkeestä.

E: Nyt täytyy sun kertoa enemmän ...

L: Se on se, mä piirrän sulle sen ... nousee ylös ja alkaa hahmottaa kuviota magneettitaululle. .. että pointti on se että ihmisillä on alue joka on tuttua ja jonka tietää. Että tässä on tämä vertaisryhmä, et jos sä jätät ne omin nokkineen niin ne pysyy tässä alueessa. Mitä ne osaa tehdä itse omin nokin. Mutta on myös alue joka on mahdollista jonne ihmiset eivät itse välttämättä osaa mennä. Tämä (osoittaa aluetta taululla) on se lähikehityksen vyöhyke. Tämä on sen työnohjaajan tehtävä. Mulla oli esimerkiksi yks ryhmä asumispalvelujen psykiatrisia hoitajia. Ne alkoi miettiä että mikä on se heidän duuninsa? Ja sitten joku sano että mitä järkeä siinä on että he pelaa Afrikan Tähteä näitten asumispalvelu asukkaidensa kanssa. Sitten kun he lopettavat sen Afrikan Tähtien pelaamisen, niin sitten ne asukkaat ei pelaa enää keskenään. Niin se Afrikan Tähti oli tuttua, kaikki osaa pelaa sitä mutta he eivät osaa ilman hoitajia olla sosiaalisessa kanssakäymisessä keskenään ja se on se heidän duuninsa. Ja tämä avasi heille aivan uuden näkökulman heille siihen mikä on heidän työnsä merkitys. Että se mikä heille on ihan tuttua ja normaalia niin ei välttämättä ole heidän asiakkailleen, että ihmiset osaavat pelata mutta ne vaativat siihen sen ulkopuolisen. Tämä on se pointti. Että mitä täällä vertaisryhmässäkin alkoi tapahtua. Kun kuuntelin koko ajan sitä huumeekulttuurikeskustelua niin sehän alkaa vaan syömään mua. En mä saanut siitä itse mitään ja nämä ihmiset pystyy sen keskustelun käymään myös ilman minuakin. Ei ne tarvitse mua siihen. Että mun oli avattava sinne jotakin uutta, mutta sen pitää olla sillä alueella mikä on mahdollista heille. Että voin mennä myös tänne (osoittaa ylemmäksi). Se on liian kaukana siitä heidän maailmastaan sillä hetkellä. Silloin se ei kytkeydy sinne, tai se on jotain sellaista mihin he eivät halua sitoutua. Se ei ole mahdollista silloin. Tämä on se lähikehityksen alue missä meidän työnohjaajien pitää osata liikkua. Et tuon sinne jotain mihin nämä ihmiset kykenevät ja haluavat sitoutua, mutta se on jotain semmoista mitä omin nokkineen ne ei pystyisi tekemään. Ja tätä on yksi toinenkin ihminen joka on tehnyt enemmän vertaisryhmien kanssa töitä sanonut. Hän sanoi että hirveän usein nämä vertaisryhmät liikkuvat hyvin hallitsevissa tarinoissa. Ja usein vahvistavat semmoisia tarinoita siellä, mikä pitää heidät vaan siinä yhdessä samassa ruudussa.

E: Joo, tää kuulostaa ihan tutulta.

L: Sen takia siinä tarvitaan ulkopuolinen työnohjaaja joka osaa kyseenalaistaa ja avata sinne uusia ja raikkaampia näkökulmia. Rikkaampia näkökulmia. Että siitä tulee monitarinallinen siitä työnohjauksesta.

Vygotskyn (Vygotsky, 1978) mukaan psyykkinen kehitys voidaan nähdä pikemminkin ulkoa sisäänpäin tapahtuvana vuorovaikutuksellisena prosessina kuin sisältä ulospäin ohjautuvana tapahtumana. Hän näki kehityksen toteutuvan ensin henkilöiden välisenä ja sitten yksilöiden sisäisenä toimintana. Hän näki, että yksilön tietoisuus rakentuu sosiaalisissa suhteissa, yhteiskunnan kulttuurin ja tradition pohjalta. Hän muotoili lähikehityksen vyöhykkeen, aktuaalisen ja potentiaalisen kehitystason väliseksi etäisyydeksi, seuraavasti:

“The distance between the actual development level as determined by independent problem solving and the level of potential development as determined through problem solving under adult guidance or in collaboration with more capable peers” (Vygotsky, 1978).

Lisää aiheesta: <http://herkules.oulu.fi/isbn9514266536/html/c77.html>

E: Tuleeko sulle mieleen joku esimerkki siitä tavasta?

L: No kun mä olin niitten Vertojen kanssa ja sitten mua alkoi ahdistaa se et aina näitä samoja juttuja, et mitä mä keksin? Ja sitten mä kuulin sosiaalityöntekijöiltä että ne oli tehneet sellaisen videon jossa ne oli haastatellut omia asiakkaitaan. Mitä asiakkaat ajattelevat heidän sosiaalitoimestaan. Ja ne olivat näyttäneet sen videon sosiaalitoimiston ihmisille ja heidän johtoryhmälleen, joka oli katsonut videon ja sitten he vastasivat omalla videolla siihen systeemiin. Ja se näytettiin näille asiakkaille. Eli videon kautta nämä ihmiset alkoivat käydä dialogia keskenään.

E: Okei, onko tää sellainen tapa minkä näkisit hyvänä. Että vertaisryhmä tekisi tällaisen videon?

L: No nämähän teki. Sehän muutti vertojen ryhmän ihan kokonaan. Mä sanoin että haluatteko te tehdä videon sosiaalityöntekijöille? Että sain sosiaalityöntekijöiden ryhmältä tällaisen toivomuksen että ne ottavat mielellään vastaan ja lähtee mielellään tähän systeemiin mukaan. Ja sitten nämä Verrot teki. Eli se toi heille uuden ulottuvuuden niin että silloin me lähettiin tänne (osoittaa taululla lähikehityksen vyöhykettä). Se ensinnäkin alkoi luoda heille ihan toisenlaisen tarinan mitä he ei olisi ikinä itse keksinyt. Toiseksi se toi uuden, aivan toisen merkityksen sille heidän työlle. Kun siinä oli kolme näitä rontteja, sä olet käynyt siellä eiks niin.. No sä oot nähnyt nämä tyypit. Niin kolme näistä tyypeistä hieman niin kuin pöllyissä makaa sohvalla ja kertoo hyvin älykkäitä ja vit...maisista kommentteja sosiaalityöntekijöistä. Ajattele ny sekin paperi .. voi vit... mitä järkee siinä on .. Tää oli se juttu. Ja sit mä aloin vaan haastattelemaan, kun ne näytti mulle sen videon, niin miksi ne valitsi tämän linjan, et kun se oli koko ajan vaan että valitetaan vaan. Ja se avasi sen keskustelun että mikä antaa vertaisryhmän identiteettitarinan. Onkos se taas tämmöinen uhritarina mitä he kertovat. Että miten pahat sosiaalityöntekijät koko ajan tekee heidän elämänsä vaikeaksi ja vit...eksi. Ja me alettiin tästä keskustella. Ja sitten joku sanoi niin että tarkoittaako tämä nyt että ”tää ei oookkaan mikään harrastelijakerho” eli se loi taas uuden, täysin uuden merkityksen heille. Että se heidän työnsä voi olla myös sitä että he kehittävät uutta työvälinettä sosiaalialalle.

Työnohjauksen avulla luodaan uutta identiteettitarinaa. Käytetään apuna videota toiminnallisen menetelmänä. Ryhmä havainnoi tekemäänsä videota ja reflektoi työnohjauksessa työnsä merkityksiä.

E: Eli tässä tärkeätä oli sen uhritarinan tuominen uudenlaiseen tarinaan ja uuden merkityksen luominen sille vertaisryhmän toiminnalle.

L: Se välineen käyttö avasi sen. Se rakensikin sinne sen että väline on viesti ja se rakensikin heille sen että heidän työllään voi olla joku suurempikin merkitys kuin pelkästään se että he yhdessä käyvät näitä huumeneuloja puhdistamassa. Että he voivat olla tärkeä osa paljon isompaa systeemiä kuin he ajattelivatkaan. Ja silloin he niin kuin liittyivät tähän koko systeemiin ihan uudella tavalla. Ja silloin se muutti sen keskustelun ihan toisenlaiseksi.

E: Millä tavalla?

L: Sen jälkeen siitä alkoi muuttua filosofisemmaksi ja alettiin pohtia maailman merkityksiä, me mietittiin että me tehdään tästä taideprojekti, me tehdään joku hyvä video. Ja mä sanoin vielä että tässä mä haluan olla määräävä, että siinä videossa ei pidä olla mitään mikä viittäisi huumeisiin. Että se tehdään niin kuin taidevideona ja siihen tehtiin jo pieni käsikirjoitus. Tarkoitus oli että se olisi näytetty jossain terveydenhoitopäivillä joihin näitten asiakkaiden piti tulla mutta en tiedä sitten miten se meni. Minua siihen pyydettiin mutta jostain syystä se ei toiminut, mut en tiedä miten sitten mitä siinä tapahtui. Se katkaistiin sitten siihen, se ei mennyt niin pitkälle. Tarkoitus oli se että me olisi esitelty se meidän uusi työkalu ja sitten oltaisiin tehty uusi taidevideo missä jokainen näistä ihmisistä olisi esittäytynyt persoonana, ei huumeiden käyttäjänä. Et pois siitä identiteetistä, toisenlainen identiteetti.

E: No sä olet tässä nyt kuvannut lähikehitysvyöhykkeen juttuja, mikäs sen tyyppin nimi nyt olikaan, Vykovski. Meillä on ollut koulutuksessa aika paljon tällaisten toiminnallisten menetelmien käyttöä. Mitä mieltä sä olet niistä?

L: No tämä videohan oli toiminnallinen menetelmä. Toiminnallisissa menetelmissä pitää olla se että ne kytkeytyvät laajempiin systeemeihin kun useimmiten ne kytkeytyvät. Et jos on sitä palloleikkiä... niin työnhajaajana nykyisin mitä olen huomannut niin yleensä ihmisillä on hyvä kokemus työnhajauksesta. Se tarina on muuttunut mutta se mitä ihmiset yleensä sanoo on että me ei haluta leikkiä eikä me haluta tällaisia pikku eläimiä eikä me haluta että meidän pitäisi kosketella toisiamme tai muuta. Että usein toiminnallisessa menetelmässä työnhajaaja tuo sen oman maailmankuvansa ja oman kulttuurinsa eikä siinä kysytä haluatteko te tehdä tällaista vai ei. Että sitä videoprojektia ei oltaisi tehty ellei nämä ihmiset olisi siihen suostunut. Mutta myös se että siinä videoprojektissa, hehän saivat olla omia itseänsä ja sehän oli se valtava vahvuus ja ne olivat niin mielettömän hyviä nämä videot. Ne sosiaalityöntekijät katso niitä. Tämä oli nyt ensimmäinen koe ja siinä taas valtavan pitkälle päästiin. Siinä miten siellä näkyi heidän omat ennakkoluulonsa ja sosiaalityöntekijöiden ennakkoluulot. Ja se oli sellaista keskustelua joka oli rehellistä ja aitoa. Sitten kun heillä on näitä yhteisiä yhteistyöpäiviä, niin niissä taas menttiin sellaiseen viralliseen lässytyskulttuuriin. Ja se mikä oli mielenkiintoista oli että kaikki odotti näitä videoita. Että niihin liittyi sellainen innostus. Et täähän on mielenkiintoista ja kivaa. Ja siellä ei ollut valmista käsikirjoitusta tai mitään. Se toiminnallinen menetelmä on että siinä on valmis käsikirjoitus ja siinä odotetaan jotakin lopputulosta. Ja silloin sä olet hukassa. Ja niissä hippahei hommissa niin kuin niissä aliarvioidaan ihmisten potentiaalista kykyä. Että toiminnalliset menetelmät usein pysyy siellä tuttua tietä osastollaan jossa monet ihmiset on sitten kauhean hämmentyneitä ja kauhean ahdistuneita. Joko sitten kieltäytyvät tekemästä tai tekevät kohteliaisuudesta mutta inhoavat sitä tekemistä. Että työnhajauksessa ei saa koskaan olla sitä nöyryyttävää aspektia. Se on valtavan tärkeää ja jos jostain on tullut ihmisille tunne että heidät pakotetaan johonkin malliin jota he eivät ymmärrä edes mihin he sitä tarvitsevat ja mihin heidän sitä pitäisi käyttää, niin silloin se on tuhoon tuomittu. No sitten ne nauraa ja irvailee mulle sitä että missäs sun pienet eläimet on tai että heitetäänkö palloa tänään vai mennäänkö kaikki makuulle tai tehdäänkö mielikuvitusmatka tai jotain. Ne on ihan ok jos sitä on tilattu.

Työnohjaaja esittää kritiikkiä tavasta jolla toiminnallisia menetelmiä saatetaan käyttää työnohjauksessa. Hän esitti mielestäni tärkeän havainnon siitä, että toiminnallisen menetelmän tulee aina kytkeytyä laajempaan systeemiin. Työnohjaajan tulee siis luoda toiminnallisille menetelmille ”tilaus”, ei vain tuoda omaa maailmankuvaansa ja omaa kulttuuriansa työnohjaustilanteeseen ilman ohjattavien suostumusta.

E: Niin... mulle tuli vaan jotenkin tästä mitä sä kerroit tästä videon tekemisestä ja tästä ennakkoluulojen purkamisesta niin esimerkiksi tämmöiset rooli..

L: Mä haluan painottaa tähän että ei siinä mitään ennakkoluuloja purettu vaan ..

E: Ääh.. ne tuli esille.

L: Vaan se ei ollut oleellista. Vaan se että nämä ihmiset esiintyi sen mukaan mitä ne oikeasti ajatteli toisistaan, that's all, eikä siinä ollut mitään eikä näitä analysoitu millään lailla. Ei me näitä yritetty muuttaa. Sitten vaan keskusteltiin keskenään että mitä tämä on nyt sitten heissä herättänyt. Että tämä väline alkoi vaan itse itsessään rakentaa toisenlaista aidompaa suhdetta ihmisten välille, viis heidän ennakkoluuloistaan, että olkoot. Ei siellä lähdetty alleviivaamaan, huomaatteko että teillä on huumeidenkäyttäjistä esimerkiksi sellainen tarina että on niin kuin valinnut tällaisen leveän tien, mitä siellä sosiaalityöntekijöillä tuli. Niin kuin helppo elämänmuoto tai tällaista. Missä ei ole otettu vastuuta tai käydy töissä. Tämä on siis ihan toisenlainen ajattelutapa, tässä on just se että me ei lähdetä tekemään mitään muutosta. Vaan itse se väline alkaa muuttaa että me annetaan sen mennä mihin se on menossa ja mihin se on mennäkseen.

E: Okei.

L: Ja se tulee näiltä ihmisiltä itseltään se merkitys. Että me ei oteta taas sitä auktoriteettia ja sitä asemaa että nyt pitäisi saada ihmiset suvaitsemaan ja ymmärtämään toisiaan. Niin se ei ole se pointti. Ei sitä normaalista ajattelutavasta että ollaampas nyt kohteliaita noille inhokeille. Vaan se on se että ihmiset saa ihan rehellisesti ja avoimesti kertoo mitä tapahtui. Miten sattui suuttumuksia ja miten ihmiset ajattelee asioista.

Opiskelija putosi edellä omien tulkintojensa ja tavoitteittensa ansaan!

Niin kuin esimerkiksi me tehtiin Nokialle yksi kasetti, Nokian johtajalle. Ja nämä kaikki tyypit oli ihan sekaisin, ihan kamoissa ja se oli ihan sekopää juttu. Ja sitten puhuivat näistä Nokian puhelimista ihan asiaa, käyttäjäkokemuksia ja se setti oli ihan semmoinen. Ja sitten mä näytin sitä sille Nokian johtajalle ja se kaivoi utuubista pari muuta semmoista kritiikkiä Nokian puhelimista ja se oli ihan samanlaista, sekopäitä ihmisiä. Hän kuuli sen vaan että tämä on ihan hyvää ja asiallista kritiikkiä jota Nokian pitäisi ehdottomasti kuunnella enemmän. Eikä hän antanutkaan sitä merkitystä että onpas jätkät ja naiset ihan töttöroö tossa. Hän oli valmis ottamaan Nokian tiimiin sen videon ja vastaan näille. Hän sanoi että tämä on upea työtapa ja hän saivat siitä valtavasti virikkeitä. Tämä on just se että annetaan sille tarinalle tila kasvaa ihan niin kuin se tarina kasvaa. Eikä me lähdetä ohjaamaan sitä. Ja sitten taas mä kerroin heille tämän jutun ja he olivat niin kuin vähän pettyneitä siitä että he eivät saaneetkaan sitä huomiota siitä että heidän tarinaansa ei vastattukaan ja ei ollutkaan ” voi v.. noi on ihan sekaisin” vaan hei kiitoksia, oli ihan hyvää palautetta tästä Nokian puhelimesta. Eihän heidän tehtävänsä ole arvioita ihmisen kuntoa vaan heidän tehtävänsä on tehdä näille ihmisille parempia puhelimia. Että siellä ollaan ihan eri maailmassa taas. Ja taas siellä avautui toisenlainen ihan erilainen kulttuuri.. Ja silloin se oli kokemus siitä että heitä pidetään kuluttajina. Että vahvasti koko ajan tämä väline haastaa sitä tarinaa mitä vertaisryhmät kertoo itsestään. Ja myös haastaa niitä ratkaisumalleja joita me tarjotaan heille ja mitä he itse hakevat. Että tämä on uskomattoman mielenkiintoinen tämä videon

rakentaminen koska se väline itsessään alkoikin kirjoittaa sinne jotakin semmoista mitä kukaan meistä ei olisi osannut etukäteen kirjoittaa.

E: Joo, eli tällaisten vapaiden, miten nyt sanoisi, uusien ideoiden ja innovaatioiden, niille tilan luominen.

L: Niin, me luodaan tila jossa käytetään uudenlaisia välineitä ja josta kukaan ei tiedä mitä siitä syntyy. Jos se ei kytkeydy mihinkään, niin silloin me ollaan ulkopuolella, silloin se ei ole mahdollista. Mutta me lähdetään siitä tutusta pois. Ja jos se pysyy tässä lähikehityksen vyöhykkeellä niin silloin se alkaa rakentaa sinne monimuotoisempaa ja rikkaampaa kulttuuria. Jota kautta kaikki osapuolet hyötyy. Tulee ymmärrys. Tässä työtavassa ihmiset itsehän arvioivat koko ajan itse mitä tässä heidän mielestään tapahtuu ja työnhajaajana sinä taas voit syventää että miksi sä esimerkiksi sanot näin. Että kun kysyin heiltä, että miksi te teette tällaisen videon, et jos me ajatellaan alun perin tätä Verrokkien ideaa, niin te olette osa A-klinikka säätiötä ja osa sosiaalialaa. Silloin nämä sosiaalityöntekijät ovat teidän kollegoja. Jos te katsotte täältä näkökulmalta niin onkos se hyvä aloittaa yhteistyön kollegojen kanssa sillä lailla että te kerrotte kaikki ne mokat mitä ne ovat tehneet. Sieltä tuli just tommoisia salaliittoteorioita, ” Ah kun minun toimeentulotuki tuli just Juhannuksen jälkeen, niin on varmaan ihan tahallaan viivytetty niin etten päässyt Juhannuksena bailaamaan. Mutta tämä avaa ihan mielettömiä juttuja jota ei kukaan haastattelija pysty avaamaan. Ja silloin tämä muutti sen sanotaanko koko sen kulttuurin ilmaston siellä verroilla siellä vertaisryhmässä. Se keskustelu alkoi tulla filosofisemmaksi, hauskemaksi, monimuotoisemmaksi ja jopa siellä jopa tapahtui niin että meillä oli niin intensiivinen työnhajaus et nämä vertaiset unohti käydä röökillä.

E: NAURUA ...

L: Ja sehän kertoo siitä että mitä siellä niin kuin tapahtuu. Kun aluksi ne työnhajaukset oli just semmoisia että mäkin odotan vaan että koska voin sanoa että nyt röökitauko, että mäkin saisin olla 10 minuuttii niin kuin rauhassa. Et se rakentaa siihen sellaisen intensiteetin ja tilan sinne. Ja sitten mä sain myös luvan olla oma itseni siellä, et sitten mä esimerkiksi heitin lähikehityksen vyöhykkeen teorian mitkä eivät aukea välttämättä alan ammattilaisille, ja sitten käytiin läpi kuusi logiikan lakia, ja meillä oli isot keskustelut siitä mitä on poeettinen logiikka. Että se mitä on mahdollista ihmisten tietää, että on yllättävää miten valtavasti sellaista syvyyttä ja ymmärrystä yhtäkkiä saattaa löytyä ihmisestä. Ja silloin kun alat tällaiseen keskusteluun niin silloinhan se on hirveen arvostavaa työtä, et kun se et sä mietti et mitä nää toopet nyt saattaisi ymmärtää. Nämähän on vetänyt koko ikänsä kamaa niin eihän ne ymmärrä mistään mitään. Nehän ymmärtää ihan saakelin hyvin. Marginaalissa elävät ihmiset, niillä on valtavan syvä ymmärrys, marginaalisuushan kasvattaa ihmisen filosofiseksi. Niillä on valtava ymmärrys ja tietäminen ihmisistä ja ihmisten ymmärryksestä ja kaikesta tästä maailmasta mutta kukaan ei kaiva sitä heistä esiin. Yleensä tehdään jotain sellaisia dokkareita, niin usein niissä on vähän sellainen tirkistelyn maku, et niin kuin seksityöläisen arki. Miksei siinä ole mitään syvää ja arvokasta mitä hän on oivaltanut tästä positiosta käsin yhteiskunnasta, elämästä, ihmisistä, miehistä, naisista, seksuaalisuudesta. Miksei haastatella tällaisista asioita. Sen sijaan että me mennään sinne tekemään jotain voi surkeeta kun sulla on kauheeta. Joka on musta se pahin muoto tai sitten että ompas tämä seksikäs ja trendikäs aihe ja sitten brillataan sillä että ollaan päästy vähän tällaiseen marginaalikulttuuriin, tekemään heitä näkyväksi ihmisinä.

E: Okei, missäs nyt sitä oikein mennään... haasteitakin jo puhuttu, onko sulla jotakin muuta lisättävää kun ajatellaan vertaistoimijoiden työnhajusta, muita haasteita? Kun esimerkiksi sä olet kertonut lähikehityksen vyöhykkeeseen liittyen, että miten sinne sen videon avulla

päästiin ja miten kehitettiin sitä erilaista tarinaa. Et jos sä vertaat nyt mielessäsi tätä prosessia näitten vertaistyöntekijöiden kanssa ja sitten ammatillista työnohjausta mitä sä olet myös tehnyt niin mitä muita haasteita tämä työnohjaajalle tuo?

L: Ei ne sen kummempaa kuin normaalikaan työnohjaus. Että haasteenahan oli just se, että miten mä löydän sen alueen, et miten mä saan heidät sinne lähikehitysvyöhykkeelle, et mikä on semmoinen avaava juttu. Se että mä saan kontaktin heihin, et siihen tulee jotakin, kun tavallaan sellainen perusmalli että tehdään jotain tavoitteita ja että miten voitaisiin kehittää, et se oli out of question. Että miten mä teen tämän duunin niin että mä kunnioitan sitä heidän kulttuuria jota mä en oo tullu muuttamaan. Mutta mä muutan sitä niin ... aukeeks tää... et mä en tuuppaa sinne mitään omaani. Että ruvettaisiin puhuumaan että montaks selvää päivää kullakin on ollut ja kerro miten olet onnistunut tai mitkä on sellaisen raittiin elämän hyvät puolet tai muuta. Vaan että ruvettiin vaan rakentamaan sitä heidän ehdoillaan, mitä he haluavat siltä työnohjaukselta että se on jotain semmoista mikä liittää heitä ensinnäkin yhteen. Ja liittää heitä niin että he alkavat kommunikoida tämän yhteiskunnan kanssa. Tätä on ihmisten yhteen kytkeminen ja liittäminen. Et sosiaalityöntekijöille tämä oli myöskin mielenkiintoista, et se piristi heidän päiväänsä valtavasti ja myöskin lisäsi sitä aktiivisuutta. Että me opetetaan ihmisiä mutta me ei mennä sinne sormi pystyssä, että tämä teidän pitää oppia vaan avataan sinne uusia näkymiä mihin nämä ihmiset haluaa liittyä ja luotetaan siihen että tämä itsessään alkaa liittää heitä johonkin syvempiin ja suurempiin systeemeihin ja tämä on sen narratiivisen työtavan filosofia, perusajatus. Että me rakennetaan tila jossa saattaa tapahtua jotakin sellaista mikä menee pois siltä tutun alueelta. Et se ei ole sitä rituaalista, että työnohjauksessa on tietty protokolla vaan sehän on hirveen haasteellista koska se vaatii rohkeutta. Mulla on kokemus siitä kulttuurista ja mä tiesin että mulla on täysi tuki A-klinikka säätiöltä, siellä on tapana tehdä tällaista. Sen takia mut sinne pyydettiin, et tehtäisiin jotain erilailla.

Siirrytään ohuista, ongelmien kyllästämistä tarinoista kohti uusia, vaihtoehtoisia, rikkaita ja moniulotteisia tarinoita. Luodaan vertaistoimijoiden kanssa uusia kuvia itsestä ja uusia mahdollisuuksia toimia suhteessa muihin ihmisiin ja tulevaisuuteen.

E. OK, Mä katon kelloa. Oliko sulla aikaa puoleen asti?

L. Joo

E: Me ollaan jossakin mielessä ainakin sivuttu tätä seuraavaa kysymystä mutta yks asia mitä mä oon pähkäilly mielessäni ja mikä on jotenkin sellainen vaaratekijä, mun käsityksen mukaan siinä vertaistoimijuudessa yleensä niitten ihmisten kannalta. Että miten sen vertaisuuden elementti ja merkitys säilyy. Kun musta tuntuu, että joskus saattaa esimerkiksi se että tullaan mukaan tällaisiin ammatillisiin piireihin ja saadaan joku asema siinä että sen vertaisuuden merkitys alkaa hävitä. Tai tulee sellaisia asetelmia että onko ihmiset enää vertaisia siihen omaan laajempaan ryhmäänsä liittyen. Onko sulla joku käsitys siitä?

L: Mä en oo varma että ymmärsinkö kysymystä?

E: Ettei ihmisistä tule "pikku" ammattilaisia? Sitä mä hain takaa?

L: Joo, ymmärrän sen että niin siinä helposti saattaa käydä. Sitten ne alkaa esiintyy sen oman kulttuurinsa asiantuntijoina. Ja silloin se taas naulataan kiinni se tuttua tietä systeemiin. Ja sitten he pyörivät ympäri Suomea kouluttamassa sosiaalityöntekijöitä. Ja niin mikäs siinä mutta en mä halua sellaisia ihmisiä. Ja silloinhan nämä ihmiset istuu koko ajan siinä vertaisryhmän ongelmavuudessa. Ja se ei avaa sitä. Et mä haluaisin että vertaisryhmätyöskentely olisi sitä että se toisi jotain uutta, raikasta, merkittävää näille ihmisille. Et ei sitä et taas ne narkkarit tulee ja sit mä näen että puolet niistä on pölyissä ja sit tehdään jotain komiteapäiviä ja nämä on musta ihan helv...tiä, en mä halua semmoisessa olla. Semmoisissa virallisissa kokouksissa. Vaan että nämä ihmiset toisivat jotain

rakentavaa, yllättävää joka on heille itselleenkin yllättävää, et se kytkisi nämä ihmiset toisella lailla kun et oltaisiin virallisessa, ollaan rooleissa ja sitten iltapäivällä huomataan että pitäisikin hakee lapsi tarhasta ja sinne jäikin pino töitä et suurin piirtein kahen aikaan kaikki on häipynyt. Niin ei näitä.. vaan että ihmiset sanoisi että ups, ajattelin että olisin tässä tunnin vaan mutta tässä menikin koko aamupäivä, en huomannutkaan kun aika kului. Että tämä on se mikä on minun näkemys, et tämä on se työtapa eikä nosteta sieltä joku jolle annetaan natsat ja sitten se kertoo sitä mollivoittoista tarinaa ympäri Suomea. Et näitäkin on. Mun puolesta olkoot, en mä sitä halua ampuu alas mutta se ei ole se tapa mistä olen kiinnostunut. Tai no mikäs siinä.

Työnohjaaja kyseenalaistaa ja haastaa tapaa jolla vertaistoimintaa on saatettu joissain tapauksissa kehittää, niin että se on jäänyt toistamaan vanhaa ja ohutta tarinaa ihmisen erilaisuudesta ja toiseudesta.

L: Koska mulle on ainakin tässä valtava merkitys. Tämä on ollut valtavan hieno juttu, koska mulle on selkeytynyt mitä näitten ihmisten kanssa voi oikeasti tehdä. Ja se ei ole sitä, että me keskiluokkaistetaan heidät, vaan se että opetetaan siihen että seksityöläinen joka tykkää seksityöstä saa edelleenkin olla seksityöläinen joka tykkää seksityöstä. Mutta hänellä voi olla paljon laajempi ja rikkaampi näkemys tästä aiheesta. Mutta ihminen joka on seksityössä ja ei tykkää siitä mutta ei osaa mihinkään muuallekaan lähteä, tai ei voi lähteä niin hänellä on kuitenkin kanssatovereiden tuki siinä. Ja jokaisella on ymmärrys miksei hän halua tehdä sitä työtä ja tämä saattaa yhtäkkiä avata jonkun portin ulos siitä elämästä. Tai jollekin ihmiselle joka on niin kuin kahden vaiheella et mikä hän on tai muuta, niin hän saattaa yhtäkkiä oivaltaa, hänelle selkeytyy se oma identiteetti, et mitä hän niin kuin oikeasti haluaa tässä elämässään. Tai onko se niin, että tämä seksityö on mun duuni ja ok, ja mä olen tässä. Tai se että mä haluan johonkin toiseen ruutuun. Mä uskon et sielläkin on ihmisiä joilla on mahdollisuus lähteä myös siitä pois. Näin mä ajattelen.. Että se valinta on ihmisellä itsellään. Mut se valinta, että se valinta on selkeä ja tietoinen niin silloinhan ihminen on ihan toisessa identiteettitarinassa, kun se että hän on kokoajan että ollakko vai eikö olla. Tai mikäs siinä voihan olla niinkin. Mutta ymmärtää siinäkin että sekin on ihan hyvä asema että ollakko vaiko eikö olla asenne, mutta siihenkin voi saada toisenlaisen suhteen.

E: Okei, sitten on viimeinen kysymys. Sä olet kertonut tässä aika monta tarinaa, että olisiko vielä jotakin tarinaa jonka haluisit kertoa? Jotakin joka on jäänyt sellaisena merkityksellisenä itselles mieleen tästä vertaistyöntekijöiden työnohjouksesta. Sä kerroit aiemmin tästä videojutusta..

L: Se videojuttu oli, mä kerroin siitä röökitauko jutusta.. mitäs mä nyt siitä .. edelleenkin mua vaivaa se että kun siellä on koko ajan nää huumemainokset siellä ympärillä. Et miksi se auttamistyö on sitä että me koko ajan muistutetaan ihmisille siitä kulttuurista, että se on jännä juttu, että ollaan tekemässä päihdetyötä niin sitten se päihdetyö, et joka jum...uta mainoksessa tehdään se päihde näkyväksi. Et minkä ihmeen takia? Miksi sitä häntää roikotetaan koko ajan? Että se on kulttuuritarina, kyllä mä sen tiedän. Eli se että jos et sä koko ajan jauha sitä päihdetyötä, niistä päihdeistä, niin sitten sä et tee päihdetyötä. Mut miksei siellä olisi puhtaat seinät, jossa ei Sarasvuo vetäisi piikkiä suoneen ja ei olisi muistutuksia? Siellä oli tällainen mainos, että oletko tiedostanut sekakäytön haitat, niin sanoin et toihan pitäisi ehdottomasti muuttaa muotoaan, et oletko tiedostanut sekakäytön hyvät puolet? Koska silloin se panisi ihmisiä ajattelemaan. Et siellä on koko ajan sellainen tietynlainen käsitys. Päihdehuollossa aina ensimmäisenä tulee sellainen mielikuva että se on jotain sellaista harmaata ja inhottavaa, tylsää ja sitten se on näitä haisevia äijiä ja sitten kaikki on rumaa, sen sijaan että miksei se voisi olla jotain muuta, et onhan sitä romutettu.

Että on kauniit tilat ja kukkia, ja se asiallinen informaatio jota ihmiset tarvitsee niin se on jossain kansiossa, eikä sitä ole ripustettu pitkin seinää. Et siinä olisi tällainen energinen elementti. Ei mul oikeen tästä vertaisryhmästä .. niin kuin se et ei meidän tarvitse muuttaa ihmisiä vaan meidän kannattaa muuttaa ne välineet. Et jos me muutetaan nämä välineet niin nämä ihmiset muuttuu. Et kun ihminen panee puvun päälleen niin sen jälkeen tää puku menee tän ihmisen päälle tai niin kuin burmalaiset sanoo: että rakennettiin tie ja sitten se tie rakensi meidät. Ja tää on se kulttuurillinen muutos. Se että pidetään sitkeästi koko ajan kiinni, et usein näissä AA tyypeissäkin on se että ne edelleenkin ryyppää vaikka ne on ollut 20 vuotta kuivilla. Se edelleenkin laahaa sitä häntäänsä ja tää on musta ollut aina kauhean merkillistä. Et se on heidän mukaansa ok, en mä rupea sitä haastamaan, et olkoot sitten, mutta en mä haluisi olla semmoisessa jutussa. Vaan se että miksei me rakenneta semmoista tilaa sinne joka sitten alkaa rakentaa meitä. Eikä koko ajan muistuta sitä et kuka sä oot. Vaikka näennäisesti sä oot muuttunut.. et sä edelleenkin olet se sama kolikko vaikka sä käännätkin sen toisen puolen.

E: Toi oli hirveen hyvä pointti toi, kun sä sanoit et minkälaiseksi se tila usein tehdään, no esimerkiksi esimerkiksi päivystyspalveluissa. Et se päihdejuttu tulee ihan joka puolelta koko ajan semmoisena oikein äärimmäisenä leimana että tätä sinä olet.

L: Juuri, et me työnhajaajat .. et niillä vertaisohjaajilla kaikilla on tämä paine, et menneisyys. Mut jotka on raitistunut tai ainakin klaaraa sen kanssa. Niin he sanoivat juuri sitä että kun he menevät jonnekin kollegojen systeemeihin kun he kuitenkin ovat nyt sosiaalialan ihmisiä niin sit he huomaa että kerma on kolme päivää vanhaa. He ymmärsivät tän helv...in hyvin. Et miksi pitäisi muuttaa ennen kaikkea tilat ja välineet johonkin semmoiseen joka ei koko ajan yhdistä heitä siihen tuttuun ruutuun vaan avaa heille uusia yllättäviä näkökulmia ja sitä kautta alkaa rakentaa heistä rikkaampia ja monimuotoisempia persoonia. Mitä he jo ovatkin. Ja tuoda heistä näitä puolia esiin.

Työnhajaaja kyseenalaistaa myös päihdetyön arkipäivää. Miten tila ja välineet voivat muistuttaa päihdekulttuurista, leimata ja tuottaa ohutta tarinaa ihmisistä vain päihteidenkäyttäjinä, ei monimuotoisina persoonina.

L: Et kun käytiin läpi nämä kuusi logiikan lajia, mitkä on taiteen rakenteessa, niin kaikki ne sano et ei me noista mitään ymmärretä mutta ihan hyvin he ymmärsivät.

E: Mun täytyykin kattoo tää ;)

L: Ai kuus logiikan lajia ja sitten on poeettinen logiikka joka tarkoittaa sitä että me osataan yhdistää nämä normaalit faktat semmoiseen sapluunaan et se luo täysin yllättävän merkityksen. Ja mun mielestä tämä videoiden käyttö oli poeettista logiikkaa, et se vaan alkoi yhtäkkiä yhdistää sellaisia asioita, joita kukaan meistä eis olisi alkanut yhdistää. Ja silloin se, kun siihen tulee se uudenlainen, niin silloin se luo sen intensiteetin ja merkityksen. Ja ihan hyvät keskustelut, ihan hyvät. Hyvin ne tämän kanssa pärjäsi. Et se oli mahdollista heille. Et juuri se että uskalletaan heittäytyä, vetää niin korkealla tasolla kuin uskalletaan ja kyllä ne sitten sanoo että tää ei kiinnosta, ja kyllä sä niistä näet että tää ei kiinnosta.

E: Ja varmaan tässä mitä sä olet kertonut on sellaisten uusien juttujen löytyminen ihmisistä, sen ryhmän jäsenenä, mitkä poikkeavat siitä yleisestä päihdepuheesta tai päihdekulttuurista. Kun sieltä ihmisistä aina löytyy jotakin sellaisia uusia puolia mitä ei ole aikaisemmin tuonut esille tai ei ole ajatellutkaan.

L: Päihdekulttuurissahan on hirveen vahvana se päihdepuhe näitten ihmisten kanssa. Et jos sä olet mielenterveysongelmaisten ihmisten kanssa niin ne voi kenottaa mihin suuntaan vaan ja jos liittoutuu niin ne liittoutuu sun kanssa. Ja päihdetyypit liittoutuu keskenään. Niillä alkaa sen alakulttuurin säännöt tulemaan esiin ja tämmöiset. Et mielenterveysongelmallisilla

ei ole ns. sitä kulttuuria vaan he ovat vaan mielenterveysongelmaisina. Et se on jännä ilmiö kanssa.

E: Okei, onks sul jotakin muuta?

L: Oliko tästä mitään iloa sinulle?

E: Oli! Tuli tosi paljon materiaalia mietittäväksi ja kirjoitettavaksi myöskin.

6. POHDINTAA

Vertaistoimijat tarvitsevat työssään työnohjausta aivan samoin perustein kuin palkallista työtä tekevät ammattilaisetkin. Tärkeintä on riittävän tuen ja turvallisen keskustelufoorumin tarjoaminen niille, jotka sitä tarvitsevat ja joille se kuuluu. Vertaistoimijoiden työnohjaukseen sisältyy monia haasteita. Heillä ei useinkaan ole ammattikoulutuksen tuomaa turvaa ja rutiinia eikä koulutuksen ja kokemuksen mukanaan tuomaa suojaavaa ammatti-identiteettiä. He ovat työllään luomassa jotakin aivan uutta ja samalla kyseenalaistavat perinteisiä työtapoja ja vakiintuneita asenteita. Työnohjaajan haasteena näen myös sen, kuinka tärkeänä hän omia arvojaan ja rooliaan tutkiskellessaan, on päättänyt pitämään moniarvoisen yhteiskunnan rakentamisen ja yhteisvastuun toteuttamisen omassa työssään.

Nykyihmiselle on tyypillistä olla paossa ajattelemista, sanoo Heidegger ja peräänkuuluttaa mietiskelevää ajattelemista (Heidegger, 1991). Kasvatusfilosofi Dewey korostaa, että kaikki ajattelu syntyy siitä, mikä kokemuksen sisällössä on epävarmaa (Dewey, 1957). Kriittistä kasvatustajatteluun yhdistää pyrkimys sellaisiin päämääriin, jossa vapauden, solidaarisuuden ja tasa-vertaisuuden usein keskenään jännitteiset ihanteet kohtaavat toisensa. Kasvatuksen prosessiin vaikuttaa aina kasvatettavien kyky toimia, käyttää vastavaltaa ja ironisoida kasvattajien tavoitteita. Kriittinen kasvattaja ei voi toimia toisten puolesta, vaan hänen tehtävänsä on toimia ihmisten kanssa, heidän innostajanaan. Eettisenä ehtona on jokaisen ihmisen arvokkuuden, toimijuuden ja vastuun tunnistaminen ja luottamus ihmisten kykyyn saada itse aikaan muutoksia (Kiilakoski ym. 2005).

Ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa (Ihmisoikeudet, 1987) määritellään ihmiskunnan jäsenten ihmisoikeudet ja perusvapaudet. Niiden mukaan ihmiset ovat erotuksitta syntyneet vapaina ja tasavertaisin arvoltaan ja oikeuksiltaan ilman syrjintää. Ihmisoikeuksien ja perusvapauksien toteutuminen on riippuvainen kontekstin (yhteiskunnan, eri instituutioiden, sosiaalisten yhteisöjen) tarjoamista mahdollisuuksista. Todellisuudessa nämä oikeudet ja vapaudet eivät toteudu ellei ihmisen toimintaympäristössä kiinnitetä riittävästi huomiota ihmisen voimaantumiseen ja siihen yhteyksissä oleviin osaprosesseihin (Siitonen, 1999). Kuten Kiilakoski, Tomperi ja Vuorikoski ytimekkäästi toteavat: ”Myötätunnon, solidaarisuuden ja huolen on kehityttävä myös keskenään täysin erilaisten ihmisten välille. Siihen suuntaan voidaan edetä vain jos toiseuden karsastaminen ei vaihdu ainoastaan vältteleväksi suvaitsevaisuudeksi vaan aidosti erilaisuuksista kiinnostuneeksi ja erilaisuudet tunnustavaksi monikulttuurisuudeksi.” Ongelmia syntyy, jos työnohjaajana uskot, että yhteiskunnassa pärjäävät ja johtavaan asemaan nousevat vain he, jotka ovat sen ansainneet. Näin uskoessasi voit myös ajatella, että yhteiskunnassa pohjalla olevat ovat sen myös ansainneet ja pysyvät siellä.

Rajanveto työnohjauksen ja terapian välillä on aihe jota vertaistoimijoiden työnohjaajan tulee pohtia. Työnohjauksen käsikirja painottaa terapian ja työnohjauksen rajan selkeänä pitämistä koko ohjausprosessin ajan. Terapiassa käsitellään ihmisen henkilökohtaista elämää, hänen mielen sisältöjä ja tunteita. Työnohjauksen päämääränä on ohjattavan työn, työroolin ja

ammattillisten suhteiden kehittäminen (Alhanen ym, 2011). Vertaistoimijoilla näiden kahden asian tarkka erillään pitäminen ei olekaan mielestäni niin yksiviivaista, elävähän he samanaikaisesti ja usein limittäin omaa elämäänsä ja vertaistoimijan elämää eri rooleissa ja eri tilanteissa. Jos tarkastelee työnhajaajan roolia kasvamaan saattajana, kuten Keski-Luopa (2007) roolin näkee, kysymys ei mielestäni enää olekaan niin ongelmallinen. Työnhajauksen tehtävänä on tällöin etenkin vahvistaa ohjattavien ammatti-identiteettiä ja vertaistoimijoiden kanssa työskennellessä tukea heitä oman ammatti-identiteettinsä löytämisessä, vahvistamalla heidän omien luovien mahdollisuuksien ja voimavarojen avautumista, yhteyksien löytymistä ja kykyä tehdä omia valintoja. Myönteisen ja voimavarakeskeisen dialogin aikaansaaminen vertaistoimijoiden ryhmässä purkaa marginaalisia tiloja, kannustaa ulos totutuista rooleista ja luo yksilölle uusia näkökulmia tilanteeseen. Kyvykkyyden, osaamisen ja toivon tunteiden herääminen ja mahdollisuuden polkujen avautuminen kohti osallisuutta ja yhteisyyttä ovat tällöin työnhajauksen keskiössä (Hyväri, 2001).

Narratiivisen työtteen soveltaminen ja käyttö vertaistoimijoiden työnhajauksessa, etenkin ihmisten kanssa joiden tarinat kertovat ulkopuolisuudesta, erilaisuudesta ja osattomuudesta, voimaannuttaa ja avaa uusia näkökulmia ja merkityksiä heidän työlleen. Työnhajaajan tulee osoittaa luottavansa vertaistoimijoiden muuttumismahdollisuuksiin ja kehittymiseen ja keskittyä siihen hyvään ja vahvaan mitä heidän työssään on. Hänen tulee ymmärtää, enemmän kuin tulkita, yleistää, teoretisoida tai antaa asioille omia merkityksiään. Ihmisiä arvostava, ongelmat ja ihmiset erillään pitävä, utelias, ei-tietämisen positio soveltuu hyvin vertaisten kanssa työskentelyyn, ei ainoastaan työnhajaajalle mutta myös muille matalankynnyksen palveluissa työskenteleville ammattilaisille.

Keskiluopa (Keski-Luopa, 2007) puhuu kirjassaan kattavasti työnhajaajan identiteetistä, työnhajauksen kasvatusfilosofisista perusteista, työnhajauksen teoreettista perusteista ja työnhajauksesta kehitysprosessina. Lopputyötä kirjoittaessani olen palannut kirjan ääreen useasti ja oivaltanut joka kerta jotakin uutta. Ehkä tärkein ”ahaa elämykseni” on ollut se, miten työnhajausprosessi tulee nähdä kasvamaan saattamisena ja kokemuksiä avoimesti, tutkivan asennoitumisen kautta reflektoiden oppimisena. Kyseenalaistaminen ei tarkoita vain toisten ajatusten, vaan mitä suurimmassa määrin työnhajaajan omien ajatusrakennelmien, kyseenalaistamista (Keski-Luopa, 2007). Ei-tietämisen positio, siihen liittyvien asetelmien syvempi ymmärtäminen ja tarve yhä jatkuvaan pohdiskeluun, on yksi itselleni merkittävimpiä oivalluksia. Pohdintani jatkuu edelleen: miten luoda asetelma, sekä työnhajauksessa niin kuin vertaistoimijuudessaakin, jossa ohjattavalla / vertaistoimijalla säilyy asiantuntijuus omasta tilanteestaan sen sijaan, että työntekijä pyrkisi määrittelemään sen omasta tietämyksestään käsin? Kuinka luoda dialogille tilaa? Työnhajaajana tarvitsen jatkuvaa oman toimintani tarkastelua ja jatko-opiskelua omassa työnhajauksessa ja omissa vertaisryhmissä tapahtuvan reflektion ja jäsentelyn avulla.

7. LOPUKSI

Vertaistuen merkitys on avautunut minulle myös omakohtaisen kokemuksen kautta. Työnhajaajakoulutuksemme rakenteeseen on merkittävänä osana liitetty vertaisryhmän perustaminen. Tämä vertaisryhmässä työskentely ja prosessi, jota olemme yhdessä läpikäyneet, on itselleni konkreettisesti avannut vertaisuuden merkityksen. Yhdessä matkan teko on antanut tukea, voimia, ymmärretyksi ja hyväksytyksi tulemisen kokemuksia. Saamani vertaistuki ja yhteiset oppimiskokemukset osana tätä ryhmää ovat olleet itselleni merkityksellisiä ja oleellinen osa työnhajaajaksi kasvuprosessia. Haluan kiittää kaikkia

vertaisryhmäni ihania ihmisiä ja myös meidän työnohjaajaamme, ilman teitä olisin voinut pudota ”veneestä”.

Kiitän lämpimästi myös haastattelemaani vertaistoimijoiden ryhmää, heidän kanssaan yhdessä työtä tehnyttä henkilökuntaa ja heidän työnohjaajaansa saamastani ajasta ja heidän jakamistaan ajatuksista ja kokemuksista.

8. LÄHTEET

Ahonen J (2000) Narratiivinen lähestymistapa työnohjauksessa – tapaustutkimus työnohjauskeskustelusta. Pro-gradu tutkielma. Tampereen yliopisto. Sosiaalipsykologian laitos.

Berger P & Luckmann T (1994) Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Suom. Vesa Raiskila. Gaudeamus.

Cullberg J (1991) Tasapainon järkkyessä: psykoanalyttinen ja sosiaalipsykiatrinen tutkielma. Suom. Rutanen, M. Helsinki: Otava.

Cummings, S (1997) An Empowerment Model for Collegiate Substance Abuse Prevention and Education Programs. *Journal of Alcohol and Drug Education*, 43, (1).

Ford, ME (1992) *Motivating humans: goals, emotions, and personal agency beliefs*. Sage publications INC, Newbury Park.

Foucault M (1998) Power, moral Values, and the Intellectual, An Interview with Michel Foucault by Michael Bess, *History of the Present* 4 (Spring 1988), p. 1.

Giddens, A (1995) Elämää jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa. Teoksessa: Beck, Ulrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott: *Nykyajan jäljillä: refleksiivinen modernisaatio*. Tampere. Vastapaino

Goffman, E (1986) *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Alkup. 1963. Harmondsworth: Penguin Books.

Granfelt, R (1998) *Kertomuksia naisten kodittomuudesta*. Helsinki. Suomalaisen kirjallisuuden Seura.

Hankamäki, J (2003) *Dialoginen filosofia: teoria, metodi ja politiikka*. Helsinki: Yliopistopaino.

Heikkilä, L (2012) *Työnohjaajan haastattelu*.

Helne, T (2002) *Syrjäytymisen yhteiskunta*. Stakes tutkimuksia 123. Helsinki: Stakes.

Holma, J (1992) Modernista perheterapiasta kohti postmodernia? *Perheterapia*, 7, (4).

Hyväri, S (2001) *Vallattomuudesta vastuuseen: kokemuksen politiikan sankaritainoita*. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisuja 3/2001. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Ihmisoikeudet: Perustietoa ihmisoikeuksista (1987) Suomen Unesco-toimikunnan julkaisuja 45. Yliopistopaino, Helsinki.

Jussila, M (1985) Matkalla. Mietteitä ihmisenä olemisesta ja muutoksesta. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan opetusmonisteita ja selosteita. Oulu: Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta.

Järvinen, Tero & Jahnukainen, Markku (2001) Kuka meistä onkaan syrjäytynyt? Marginalisaation ja syrjäytymisen käsitteellistä tarkastelua. Teoksessa: Suutari, M (toim.) (2001) Vallattomat marginaalit: yhteisöllisyys nuoruudessa ja yhteiskunnan reunoilla. Helsinki. Nuorisotutkimusverkosto.

Keski-Luopa, L (2007) Työnohjaus vai superviisaus: työnohjausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelua. Metanoia Instituutti. Oulu.

Kiilakoski, T, Tomperi, T & Vuorikoski, M (2005) Kenen kasvatus? Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus. Vastapaino. Tampere.

Link B. & Phelan, J (2001) Conceptualizing Stigma. *Annual Review of Sociology*, 27, (1)

Malinen, T (2008) Luova tila: ratkaisukeskeisestä ja narratiivisesta työtavasta. Lyhytterapiainstituutti Oy. Helsinki.

Manninen, V (1992) Ryhmä yksilön käytössä: Psykoanalyttinen tarkastelu. *Psykologia* vol. 27.1992: 1.

Morgan, A (2004) Johdatus narratiiviseen terapiaan. Kuva ja Mieli.

Myers, J. E (1993) Personal Empowerment, *Ageing International*, Vol. 20. No 1, s.3-8.

Ojanen, M (1996) Mikä minä on? Minän rakenne, kehitys, häiriöt ja eheytyminen. Kirjatoimi. Tampere.

Osis – Huumetyön vertaistoiminnan osaamiskeskus (2011) Vertaistytön voimaa; Ray:n Hanke.

Perkins, D. & Zimmerman M.A (1995) Empowerment theory, research and application, *American Journal of Community Psychology*, Vol.23, No 5, s.569-579.

Ruotsalainen, P (2011) Jäävätkö tuloerot pysyvästi suuriksi? Tilastokeskuksen Julkaisu, Hyvinvointikatsaus 1/2011.

Salonen, M & Holman, T (2001) Kunta ja pitkäaikaistyötön – työllistymistä tukevien palvelujen kehittäminen kunnissa. Suomen kuntaliitto Helsinki.

Schein, E. H.(1987) Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Weilin & Göös. Espoo.

Siitonen, J (1999) Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun yliopisto: Oulun opettajankoulutuslaitos.

Siitonen, J & Robinson, H (2001) Pohdintaa voimaantumisesta. Teoksessa: Järvisalo, L. (toim.) Muutoksen kautta kasvuun. Kotilo ry:n julkaisuja. Pieksämäki: RT-print Oy. s. 61-72.

Siljander, P & Ulvinen, V-M (toim.)(1996) Syrjäytymisestä selviytymiseen: vaikeuksien kautta elämänhallintaan. Oulu. Oulun Yliopisto.

Stakes: Työhön, elämään, työelämään – Vammaisten oikeus työhön on toteutettavissa EU-Suomessa. Jyväskylä 1998.

Vuorinen, M., Särkelä, R., Perälähti, A., Peltosalmi, J. & Londen, P. 2004. Paikkansa pitävät. Sosiaali- ja terveysjärjestöt paikallisina toimijoina. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Vuorinen, R (1984) Minätietoisuuden synty ja kehitys varhaislapsuudessa. Teoksessa: Kojo, I. ja Vuorinen R. (toim.)(1984) Tietoisuus ja alitajunta. WSOY, Helsinki.

Vuorinen, R (1997) Minän synty ja kehitys: ihmisen psyykinen kehitys yli elämänkaaren. Helsinki, Porvoo: WSOY.

Vygotski, L.S., Thought and Language. 1978, Cambridge: MIT Press.

Wahlström, J (1992) Merkitysten muodostuminen ja muuttuminen perheterapeuttisessa keskustelussa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

White, M & Epston, D (1990) Narrative Means to Therapeutic Ends. New York: W.W.Norton & Company.

White, M (1994) Ongelmien eksternalisointi sekä elämän ja ihmissuhteiden käsikirjoituksen uudelleenkirjoittaminen. Suom. Ristimäki, M. Perheterapia 10 (3). Engl. alkuteos: The externalizing of the Problem and Re-authoring of Lives and Relationships. 1988. Dulwich Center Newsletter. Summer 1988/9.

Zimmerman, M (1995) Psychological Empowerment: Issues and Illustrations. American Journal of Community Psychology, Vol.23, No.5.