

Eeva Reunanen

**MOTIVOIVAN HAASTATTELUN
KÄYTTÖÖNOTTO LAPSI- JA
PERHESOSIAALITYÖSSÄ**

Monimenetelmällinen tarkastelu Taitava-koulutuksen
esitestaukseen osallistuneille

TIIVISTELMÄ

Eeva Reunanen: Motivoivan haastattelun käyttöönotto lapsi- ja perhesosiaalityössä - Monimenetelmällinen tarkastelu Taitava-koulutuksen esitestaukseen osallistuneille
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma, sosiaalipsykologia
Toukokuu 2024

Sosiaalityöntekijöiden vuorovaikutustaidot ovat merkittävässä roolissa onnistuneessa asiakastyössä. Motivoiva haastattelu on näyttöön pohjautuva vuorovaikutusmenetelmä, jonka on todettu myös sosiaalityössä parantavan yhteistyösuhdetta ja tuloksia. Sen käyttöä ei kuitenkaan ole juurikaan tutkittu lapsi- ja perhesosiaalityössä Suomessa. Tämän tutkielman tarkoituksena on tarkastella lapsi- ja perhesosiaalityöntekijöiden kokemuksia esitestausvaiheen motivoivan haastattelun koulutuksesta, Taitava-koulutuksesta.

Jotta koulutuksella voi olla vaikuttavuutta, sen täytyy olla osallistujien näkökulmasta hyväksyttävä ja interventiouskollisuuden toteutua. Hyväksyttävyyteen liittyvä teoreettinen tausta muodostuu Sekhonin (2017) hyväksyttävyyksiitekehuksesta, jonka mukaan hyväksyttävyyden ulottuvuuksia ovat affektiivinen asenne, rasitus, eettisyys, intervention johdonmukaisuus, koettu tehokkuus, vaihtoehtokustannukset ja pystyvyys. Tarkastelen myös koulutuksen osa-alueiden toteutumista eli interventiouskollisuutta. Lisäksi koulutuksen kehittämiseksi on hyödyllistä ymmärtää, mitä haasteita ja helpottavia tekijöitä koulutettavat tunnistavat omaksumiselle (eli interventiouskollisuudelle) ja millaisia vuorovaikutustottumuksia he havaitsevat itsellään olevan.

Tutkimukseni tavoitteena on tarkastella sosiaalityöntekijöiden kokemuksia Taitava-koulutuksesta. Tutkimuskysymykseni ovat: 1. Mitä motivoivan haastattelun taitoja koulutettavat raportoivat harjoitelleensa koulutuksen aikana ja koulutuksen jälkeen? 2. Minkä tekijöiden koulutettavat kuvaavat vaikuttavan motivoivan haastattelun omaksumiseen ja käyttöön? 3. Minkälaisia vuorovaikutustottumuksia koulutettavat kuvaavat havainneensa itsellään? 4. Miten koulutettavat kuvaavat koulutuksen hyväksyttävyyttä? Väli-(n=14) ja loppukyselyaineistoa (n=10) analysoin hyödyntäen aineistolähtöistä sisällönanalyysiä sekä tarkastellen suoria jakaumia. Fokusryhmähaastattelua (n=7) analysoin teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla. Analyysin teoreettisena viitekehystenä toimi Sekhonin (2017) hyväksyttävyyden ulottuvuudet.

1) Tulosten mukaan koulutettavat olivat harjoitelleet eniten avointen kysymysten käyttöä (50 % raportoi harjoitelleensa kaikkien tai lähes kaikkien asiakkaiden kanssa) koulutuksen aikana tai sen jälkeen. Sen sijaan vähemmän oli käytetty muutospuheen herättelyä (30%). Lisäksi lapsi- ja perhesosiaalityöhön identifioituja taitoja kuten huolten puheeksiottoa ja seurauksista keskustelemista 30% kertoi jättäneensä harjoittelematta kokonaan. Vähimmälle harjoittelulle jäi lapsen näkökulman huomioiminen motivoivalla tavalla (40 %) ja keskenään ristiriitaisten oikeuksien tunnistaminen (50%). 2) Koulutettavat kokivat, että koulutus toi varmuutta vuorovaikutustaitoihin ja menetelmän käyttö koettiin luontevaksi asiakastyössä. Menetelmän omaksumiseen vaikutti kokemus onnistuneesta koulutuskokonaisuudesta, erityisesti vuorovaikutuksellinen tuki, kuten menetelmäohjaus. Menetelmäohjauksissa saatu palaute auttoi itsereflektoinnissa ja oman toiminnan tiedostamisessa. 3) Koulutettavat kuvasivat havainneensa itsellään sekä positiivisia (avoimia kysymyksiä ja heijastavaa kuuntelua) että negatiivisia vuorovaikutustottumuksia (korjausrefleksin käyttöä). 4) Koulutuksen kuvattiin vahvistavan pystyvyyttä käyttää motivoivan haastattelun menetelmää vuorovaikutustilanteissa. Oli havaittavissa innostuneisuutta siitä, miten koulutus loi tukea sille, miten menetelmää voi soveltaa oikeuksiin perustuvassa sosiaalityössä ja miten hyödyntää sitä jännitteisessä vuorovaikutustilanteessa, joissa tasapainoillaan eri oikeuksien välillä.

Tutkimukseni tuottaa hyödyllistä ja uutta tietoa sosiaalityöntekijöiden kokemuksista Taitava-koulutuksesta. Näitä tietoja voidaan hyödyntää Taitava-koulutuksen kehittämisessä. Jatkossa on tärkeää huomioida, että sosiaalityöntekijöille mahdollistetaan riittävä aika koulutukseen osallistumiselle töiden ohella. Koulutettavat kokivat helpotusta ja jopa innostusta, kun oivalsivat menetelmän hyödyt, erityisesti motivoivan haastattelun hyödyntämistä oikeuksiin perustuvassa sosiaalityössä. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista toteuttaa pitkittäistutkimus, jossa seurattaisiin tietyin väliajoin koulutettavien motivoivan haastattelun käyttöä ja siinä ilmeneviä mahdollisia haasteita.

Avainsanat: motivoiva haastattelu, intervention hyväksyttävyyys, interventiouskollisuus, monimenetelmällinen tutkimus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Motivoiva haastattelu	2
2.1	Motivoivan haastattelun taidot	4
2.2	Motivoivan haastattelu menetelmän oppiminen	8
2.3	Motivoiva haastattelu lapsi- ja perhesosiaalityön kontekstissa	11
3	Vuorovaikutukseen ja sen muuttamiseen vaikuttavat asiat	13
3.1	Tottumusteoria	13
3.2	Kontrolliteoria	14
3.3	Vertaistuki	15
4	Intervention prosessievaluatio	16
4.1	Interventioskollisuus	16
4.2	Hyväksyttävyyys	17
5	Tutkimuskysymykset	19
6	Tutkimusasetelma ja -menetelmät	20
6.1	Taitava-hankkeen motivoivan haastattelun koulutus	20
6.2	Aineistonkeruu	23
6.3	Monimenetelmällinen tutkimus	26
6.3.1	Tilastollinen analyysi	27
6.1.2	Aineisto- ja teorialähtöinen sisällönanalyysi	27
7	Tulokset	30
7.1	Taitojen harjoittelussa eroavaisuuksia	30
7.2	Omaksumista tuki menetelmän soveltuvuus asiakastyössä ja haastoi ajanpuute	36
7.3	Korjausrefleksin käyttö tyypillistä erityisesti vaikeissa tilanteissa	39
7.4	Intervention hyväksyttävyyden kokemuksia	42
8	Pohdinta	54
	Lähteet	62
	Liitteet	67
	Liite 1: Fokusryhmähaastattelu	67
	Liite 2. Oman harjoittelun perussuunnitelma 1 (työkirja I)	69
	Liite 3. Oman harjoittelun perussuunnitelma 2 (työkirja II)	70

1 Johdanto

Lastensuojelun toimintaan kohtaan tehdyn selvityksen mukaan sosiaalityöntekijöiden vuorovaikutuksen kouluttamiselle on tarvetta. Lastensuojelun keskusliiton julkistaman aineistolähtöisen selvityksen ”Lastensuojelu asiakkaiden silmin” (Hokkila 2023) tarkoituksena on ollut tuoda näkyväksi kokemuseräistä tietoa lastensuojelun arjesta asiakkaiden näkökulmasta ja nostaa esiin kehityskohteita lastensuojelun toimintaan ja vaikuttavuuteen. Selvityksestä ilmeni selkeä huoli vuorovaikutuksen ja kohtaamisen laadusta. (Hokkila 2023, 29, 97–100.)

Selvitys (Hokkila 2023, 69, 95) nostaa esiin asiakkaiden toiveen siitä, että heidän tilanteensa ymmärrettäisiin kokonaisvaltaisemmin. Kokemuksia eriarvoisuuden tunteesta ja häpeästä nousivat esiin, jolloin myös luottamuksen tunne ja ammattilaisten osaaminen korostuvat. Keskeisimpiä löydöksiä olivat asiakkaan ristiriitaiset kokemukset järjestelmän toimivuudesta ja asiakaslähtöisestä inhimilliseen kohtaamiseen, joilla luottamuksen tunnetta vahvistetaan. Selvityksen perusteella vuorovaikutuksen laatuun painottavaan koulutukseen on tarvetta ja sitä on yhteiskunnallisella tasolla myös tuettava. (Em. 2023.) Motivoivan haastattelun vaikuttavuudesta ja hyödyntämisestä on vahvaa näyttöä päihdehoidon hoitokeskusteluissa ja interventioissa (Rakkolainen 2017).

Motivoivan haastattelun hyödyntäminen suomalaisessa lastensuojelutyön parissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden tapaamisissa luo uudenlaisen, vähemmän tutkitun asetelman. Aihe on ajankohtainen ja yhteiskunnallisesti merkittävä, sillä esimerkiksi lastensuojeluilmoituksen määrä on kasvanut tasaisesti jo vuosia (THL 2023). Julkisessa keskustelussa on noussut esiin huoli lasten oikeuksien turvaamisesta ja lasten turvallisuudesta sekä sosiaalityöntekijöiden resursseista ja työn vaateesta (Helsingin Sanomat 2023; Koivuluhta 2021). Sosiaalityöntekijöillä on merkittävä rooli muun muassa siinä, miten ennaltaehkäistä tilanteiden kärjistymistä sekä auttaa mahdolliset asiakkaat hoidon ja avun piiriin.

Taitava-hanke on meneillään oleva monitieteinen tutkimus, joka keskittyy lasten ja perheiden sosiaalityössä tarvittavien vuorovaikutustaitojen kartoittamiseen ja vahvistamiseen (Taitava-hanke 2024). Tutkielmani on monimenetelmällinen tutkimus, joka sijoittuu lastensuojelun alalle keskittyen sosiaalityöntekijöiden pidetyn motivoivan haastattelu -menetelmän koulutukseen ja heidän kokemuksiinsa tukimateriaalien hyödyntämisestä koulutuksen ja käytännön ohella.

Aloitan tutkielmani tarkastelemalla motivoivaa haastattelua vuorovaikutusmenetelmänä ja erittelen menetelmässä käytettyjä taitoja ja vuorovaikutustekniikoita sekä niiden oppimista. Tämän jälkeen paneudun motivoivan haastattelu menetelmän käyttöön lapsi- ja perhesosiaalityön kontekstissa. Luvussa kolme esittelen vuorovaikutukseen ja sen muuttumiseen vaikuttavia asioita hyödyntämällä tottumusteoriaa, kontrolliteoriaa ja vertaistuen käsitettä. Tutkielmani keskeisenä teoreettisena viitekehystenä on Sekhonin (2017) hyväksyttävyyden ulottuvuudet, jonka esittelen luvussa neljä yhdessä intervention prosessievaluuatiin kanssa.

Tutkielmani sisältää neljä tutkimuskysymystä, jotka esittelen luvussa viisi. Tämän jälkeen syvennyn monimenetelmällisen tutkimuksen periaatteisiin ja luvussa seitsemän esittelen tutkielmani tulokset. Viimeisessä luvussa esitän pohdintani sisältäen myös tutkimuksen eettisen tarkastelun sekä arvioin valittujen tutkimusmenetelmien heikkouksia ja vahvuuksia. Lopuksi esitän jatkotutkimusideani.

2 Motivoiva haastattelu

Motivoiva haastattelu on asiakkaan ja ammattilaisen välinen vuorovaikutusmenetelmä. William R. Millerin and Stephen Rollnickin (2023) asiakaslähtöisestä vuorovaikutustyylistä on näyttöä 1980-luvulta lähtien, jolloin ensimmäiset merkittävät yhteydet havaittiin vuorovaikutuksen yhteydestä päihdehoidon käyttäytymismuutostyössä työntekijän ja asiakkaan välillä. Motivoivaa haastattelua on hyödynnetty sairaanhoidossa, sosiaalityössä, valmennuksessa, kuntoutuksessa ja urheilussa. Menetelmän pyrkimyksenä on herätellä asiakkaassa motivaatiota ja saada asiakas itse havaitsemaan tarpeen muutokselle ja siten

herättämään ja vahvistamaan motivaatiota ja sitoutumista siihen. (Miller & Rollnick 2023, 5–16.)

Motivoiva haastattelu on todettu tehokkaammaksi kuin perinteinen neuvonta terveyskäyttäytymisen interventioissa (Frost, Campbell, Maxwell, O’Carroll, Dombrowski, Williams, Cheyne, Coles & Pollock 2018). Tämä puoltaa myös motivoivan haastattelun hyödyntämistä sosiaalityössä, jossa työ vaatii enemmän kuin neuvontaa (Forrester, Wilkins & Whittaker 2021, 62).

Motivoivan haastattelun käyttöä on hyödynnetty käyttäytymismuutosinterventioihin, jossa haasteena on ollut asiakkaiden muutosvastarinta. Menetelmän käyttö on alun perin tarkoitettu riippuvuuksien hoitoon mutta myös terveydenhoidossa, kuntoutuksessa, hammaslääketieteessä, valmennuksessa ja koulumaailmassa sekä kasvatuksessa sitä on käytetty. Motivoiva haastattelu on ohjaava, asiakaslähtöinen vuorovaikutustyyli, jossa pyritään vahvistamaan asiakkaan sitoutumista ja aktivoimaan motivaatiota muutokselle. Vuorovaikutus perustuu yhteistyölle huomioiden asiakkaan omia havaintoja, kokemuksia ja arvoja. Motivoivan haastattelun käytön pyrkimyksenä ja tavoitteena on herättää muutoshalua asiakkaassa, tunnistaa se ja vahvistaa sitä sekä asiakkaan pystyvyyden tunnetta muutokselle. Muutos perustuu arvojen ja nykyisen, haitallisen käyttäytymisen ristiriidan tunnistamiseen, jota eri keinoin pyritään herättelemään ja asiakkaan itse havaitsemaan tarpeen ja motivaation muutokselle. (Miller & Rollnick 2023, 16–20; Forrester, Westlake, Killian, Antonopoulou, McCann, Thurnham, Thomas, Waits, Whittaker & Hutchison 2018, 181.)

Motivoivan haastattelun toteutuksessa asiakkaan kanssa pyrkimys on yhteistyössä *sitouttaa* asiakas yhteiselle asialle vahvistaen kokemusta yhdessä tekemisestä ottaen huomioon asiakkaan näkökulma. Siten luodaan empaattinen ja hyväksyvä ilmapiiri, jossa asiakas kokee, että häntä kuunnellaan ja näin vahvistetaan keskinäistä luottamussuhdetta. Keskeistä on myös *fokusoida*, mihin keskusteluissa asiakkaan kanssa pyritään. Tällä määritellään suuntaa ja tavoitetta keskustelulle ja herätellään muutoksen siementä. Jotta muutos toteutuisi käytännössä, on oleellista, että asiakkaassa on herännyt motivaatio, jolloin myös mahdollistetaan ajatus, miten tavoitteeseen päästään. Tällöin on tärkeää yhdessä tehdä *suunnitelma muutoksen toteuttamisesta*. (Miller & Rollnick 2023, 20–27; Forrester, Wilkins &

Whittaker 2021, 73–75; Työkirja II, 12.) Motivoivan haastattelun hengessä on kyse kumppanuudesta, hyväksynnästä, myötätuntoisesta kohtaamisesta ja asiakkaan voimaannuttamisesta havaita pystyvyyttä muutokselle (Miller & Rollnick 2023, 7–10).

Motivoivan haastattelun on tarkoitus herättää asiakkaissa puhetta käyttäytymisen muutoksesta ja siten vahvistaa muutospuheesta kestäväää toimintamallia, jolla luoda pysyvää ja sitouttavaa käyttäytymismuutosta. (Berman, Beckman & Lindqvist 2020, 661–662.) On tärkeä huomioida, että motivoivassa haastattelussa korostetaan asiakkaan kunnioitusta ja autonomiaa. Toiminnan onnistumisen lähtökohtana on asiakkaan luontainen motivaatio eikä menetelmä itsessään pysty sitä muodostamaan, jos asiakkaalla ei ole halua. Menetelmä pohjautuu ajatukseen, jossa asiakas itse säätelee ja on vastuussa omasta käyttäytymisestään eikä sitä motivoivan haastattelun avulla ole tarkoitus manipuloida. (Miller & Rollnick, 2023, 131–136.)

2.1 Motivoivan haastattelun taidot

Motivoiva haastattelu perustuu käsityksille *relaationaalisesta* ja *teknisistä* elementeistä vuorovaikutuksessa. Relatonaalisessa on kyse empatian ja motivoivan haastattelun hengen luomisesta, jossa pyritään ymmärrykseen asiakkaan tilasta ja tilanteesta. Relatonaalista suhdetta asiakkaaseen voi pyrkiä luomaan osoittaen kiinnostusta ja ymmärrystä asiakkaan asiaan ja kokemuksiin kuuntelun ja osallistamisen taidoilla, siten luodaan kumppanuutta ja osoitetaan empatiaa asiakasta kohtaan. Sen sijaan tekninen elementti viittaa vuorovaikutustekniikoihin, joissa pyritään herättelemään, tunnistamaan ja vahvistamaan asiakkaan muutospuhetta. Näiden yhtäläinen käyttö edesauttaa motivoivan haastattelun käytön tarkoitusta ja tavoitetta. (Miller & Rollnick 2023, 281; Berman ym. 2020, 661–662; Frey, Lee, Small, Sibley, Owens, Skidmore, Johnson, Bradshaw & Moyers 2021, 692–694.) Seuraavaksi esittelen näitä motivoivan haastattelun menetelmässä käytettyjä taitoja Millerin ja Rollnickin (2023) esityksen mukaan sekä lastensuojelun kontekstissa tarkoitettuja taitoja Forresterin ja kollegoiden (2021) mukaan.

Motivoivan haastattelun perustaidot

Motivoivan haastattelun perustaitoja ovat avoimet kysymykset, heijastava kuuntelu ja siitä tehtyä yhteenvetoa ja tiivistämistä yhteisen ymmärryksen ja kuulluksi tulemisen toteuttamiseksi sekä asiakkaan pystyvyyden vahvistaminen (Miller & Rollnick 2023). Lapsi- ja perhesosiaalityön näkökulmasta menetelmään Forrester ja kollegat (2021, 113–165) ovat täydentäneet taidot tarkoituksenmukaisuudesta, lapsikeskeisyydestä ja huolten puheeksiottamisesta. Tarkoituksenmukaisuutta tukevat keskustelun selkeä tarkoitus ja tavoite, joista kaikilla osapuolilla on yhteinen ymmärrys ja asiakas kokee, että hänet otetaan keskustelussa huomioon ja hänellä on myös mahdollista vaikuttaa asiaansa. Huolien puheeksiotossa on kyse tilasta, jossa nostetaan esiin ongelmat ja huolenaiheet kaikkia osapuolia kunnioittavalla tavalla. Lapsikeskeisyyden tarkoituksena on ymmärtää lapsen hyvinvoinnin, edun ja tarpeiden huomioiminen sekä lapsen oikeuksien vaaliminen. (Forrester ym. 2021, 113–165.) Seuraavaksi kuvaan tarkemmin erityisesti niitä motivoivan haastattelun taitoja, joita Taitava-koulutuksessa käytiin läpi.

Avoimet kysymykset ovat kysymyksenasetteluja, joihin ei voi vastata yhdellä sanalla ja siten antaa vastaajalle mahdollisuuden kertoa enemmän aiheesta. Miller ja Rollnick (2023, 60) kuvaavat avoimien kysymysten kutsuvan asiakkaan puhumaan kanssasi. Avoimien kysymysten tarkoitus on antaa tilaa ja vapautta valita, mitä haluaa kertoa toiselle. Avoimien kysymysten pyrkimys on luoda luottamuksellista, yhteistyöhön ja yhteiseen ymmärrykseen pyrkivää vuorovaikutusta, joka ohjaa asiakasta pohtimaan mahdollisuuksia muutokselle. (Miller & Rollnick 2023, 60.)

Heijastavassa kuuntelussa olennaista on kuunnella huolella ja tarkkaavaisesti asiakasta, jotta olisi mahdollista ymmärtää häntä paremmin ja osoittaa sitä siten myös asiakkaalle. Heijastavassa kuuntelussa osoitetaan kuullun ymmärtämistä toistamalla asiakkaan sanomaa. Näin luodaan empatian ja läsnäolon ilmapiiriä sekä halua ymmärtää asiakkaan näkökulmaa ja tilannetta. (Miller & Rollnick 2023, 58–60.) Heijastavalla kuuntelulla osoitetaan myös, onko ymmärtänyt oikein asiakkaan sanoman, mikä antaa asiakkaalle tilaisuuden korjata heijastuksesta ilmenevä mahdollinen virhekäsitys, ja mahdollisesti myös haastetaan asiakas tiedostamaan sanomaansa (Forrester ym. 2021, 59).

Tiivistämisen/yhteenvetojen tekemisellä voi osoittaa ymmärrystä toistamalla toisen kertomat keskeiset teemat tai uudelleenmuotoilemalla, mitä asiakas on kertonut ja siten osoittaa, että on kuunnellut häntä ja on läsnä vuorovaikutustilanteessa. Siten myös tarjota uutta näkökulmaa asiakkaalle. Näiden avulla mm. tuodaan esiin empaattisuutta sekä ymmärrystä ja huomioimista siitä, mitä asiakas on sanonut. (Miller & Rollnick 2023, 62–63.) Pystyvyyden **vahvistamisella** autetaan asiakasta ymmärtämään mahdollisuudet muutokselle ja tuomaan toivoa ja luottamusta omiin kykyihin havaitsemalla aikaisempia onnistumisia. Vahvistamiselle on keskeistä aitous ja toisen vahvuuksien esiin nostaminen. (Miller & Rollnick 2023, 61–62.)

Muita motivoivan haastattelun taitoja

Edellä kuvattuja perustaitoja voidaan käyttää myös osana muitakin motivoivan haastattelun taitokokonaisuuksia. Seuraavaksi esittelen Taitava-koulutukseen sisältyneitä osa-alueita.

Koska vuorovaikutus perustuu yhteistyölle ja ohjaavuudelle, pyritään **välttämään väittelyä** (*rolling wirh resistance*), jota asiakkaan suostuttelu muutokselle ja hänen sanomansa korjaaminen saattavat aiheuttaa. Siten väittelyä pyritään välttämään. Väittely ja toisen sanoman korjaaminen saattavat aiheuttaa vastareaktiota asiakkaassa eli muutosvastarintaa, jolloin pyrkimys olisi välttää tällaista vuorovaikutustekniikkaa. Väittelyä voi aiheuttaa toisen ajatusten ja toiminnan oikaisu, suostuttelu, tarjoamalla valmiita ratkaisuja tai antamalla syitä muutokselle. Asiakkaan omaehtoinen muutoshalu nähdään kestävämpänä ja pitkäjänteisenä tapana saavuttaa motivoiva tavoite. (Miller & Rollnick 2023, 250.) Väittelyn välttämistä on harjoiteltu korjausrefleksin purkamisen avulla Taitava-koulutuksessa (Työkirja I, 13).

Muutospuhe (*change talk*) käsitetään puheena muutoksesta, jossa henkilö jo avaa ajatusta tai aikomusta tehdä jotain muutokseen liittyvää toimintaa. Sen sijaan ylläpitävä puhe (*sustain talk*) pitää henkilön pois muutospuheesta ja siten säilyttää toiminnan samana: puhe ylläpitää syitä saman toiminnan jatkamiselle. (Miller & Rollnick 2023, 25, 85.) **Muutospuheen tunnistamisessa** on keskeistä tarkkailla ja kuunnella huolella asiakkaan ilmauksia muutoksesta, aktivoida huomioimaan niitä ja pyrkiä sitouttamaan ja vahvistamaan asiakasta tavoitteelliseen toimintaan muutoksen saavuttamiseksi. (Em. 90, 175.)

Muutospuheen herättelyä voi tehdä esimerkiksi peilaamalla menneisyyttä ja siten suunnata huomiota, miten tulevaisuudessa asiat voisit olla, jos muutokselle antaisi tilaa ja mahdollisuuden. Herättely voi tehdä myös pohtimalla ja tarkastelemalla asiasta nousevia hyötyjä ja haittoja, joita asiakas saattaisi kokea muutoksen avulla. (Miller & Rollnick 2023, 91–94, 175.)

Neuvojen antamisessa motivoivan haastattelun mukaisesti keskeistä on mahdollistaa asetelma, että asiakas on oman elämänsä asiantuntija, jolloin tuetaan asiakkaan kokemaa autonomian, omaehtoisuuden sekä pystyvyyden tunnetta. Tässä oleellista huomioida, ettei yritä muuttaa tai korjata asiakasta vaan ilmasta tietoa, jolloin huomioidaan ja pyydetään lupaa antaa mahdollisesti neuvoa asiaa kohtaan. (Miller & Rollnick 2023, 194–195; Forrester ym. 2021, 101.)

Huolten puheeksiotto motivoivan haastattelun mukaisesti lähtee kunnioituksesta toista kohtaan. Huolet tulisi nostaa esiin selkeästi lapsen näkökulmaa ja oikeuksia huomioiden. (Forrester ym. 2021, 104–107.)

Kysy-tarjoo-kysy-rakenteen avulla tiedustellaan, mitä asiakas tietää asiasta jo ennestään ja siten mahdollistetaan neuvon tai uuden tiedon antaminen ja lopuksi vielä tiivistetään ja haetaan yhteistä ymmärrystä, miten jatketaan asian suhteen. Olennaista on antaa asiakkaalle mahdollisuus tutustua ja pohtia asiaa ja samalla tarjota lisää tietoa sekä saavuttaa selkeä lopputulema, miten olisi mahdollista toteuttaa yhteinen ehdotus. (Miller & Rollnick 2023, 195–200; Forrester ym. 2021, 104–107.)

Keskustelun hallinnalla asiakastilanteissa varmistetaan keskustelun tarkoituksen ylläpitäminen ja yhteisen ymmärryksen vaaliminen tapaamisessa. Tässä voi hyödyntää aikaisemmin mainitun motivoivan haastattelun prosessikuvasta sitoutumisesta, fokuoinnista, herättelystä ja suunnittelusta seuraavista toimista sekä niiden toteuttamisesta samalla hyödyntäen motivoivan haastattelun perustaitojen periaatteita. (Forrester ym. 2021, 73–75.)

Tapaamisen agendan asettaminen yhdessä asiakkaan kanssa luo luottamusta yhteiselle ymmärrykselle, mikä on tapaamisen tarkoitus, jossa noudatetaan hyvän viranomaisroolin ja auktoriteetin asemaa (Forrester ym. 2021, 113–165).

Lapsi- ja perhesosiaalityössä huomioituja ja opeteltuja taitoja

Taitava-koulutuksessa huomioidaan edellä mainittujen yleisten motivoivan haastattelun taitojen ja taitokokonaisuuksien lisäksi seuraavia lapsi- ja perhesosiaalityössä täydentäviä taitoja, jotka Forrester, Killian, Westlake ja Sheehan (2020, 110–111) ovat tuoneet esille. Esittelen seuraavaksi ne lyhyesti.

Seurauksista keskustelemisessä selkeästi, ytimekkäästi ja konkreettisesti korostetaan tarkoituksenmukaisuutta, jolloin keskustelussa on selkeys tapaamisen tarkoituksesta ja se on yhteisesti ymmärretty. Keskustelussa on tuotu esille ongelmat ja huolenaiheet. (Forrester ym. 2020, 110–111.)

Lapsen näkökulman huomioimisessa motivoivalla tavalla ja keskenään ristiriitaisten oikeuksien tunnistamisessa pyritään huomioimaan lasten oikeuksiin perustuvaa turvaa huomioiden myös vanhempien oikeuksia (Forrester ym. 2020, 110–111; Forrester ym. 2021, 113–165).

2.2 Motivoivan haastattelu menetelmän oppiminen

Motivoivan haastattelun oppiminen on monitahoinen prosessi. Menetelmän omaksumisessa on suositeltavaa yhdistää teoriapohjaista ja käytännönläheistä, kokemuksellisen oppimisen menetelmiä. On osoitettu, että kasvokkaisuohjauksen kautta on havaittu merkityksellisempiä tuloksia taitojen omaksumisessa kuin verkon kautta itseopiskelun kautta pidetyt koulutukset. Työpajojen järjestämisessä on taitojen oppimisessa korostunut palautteen ja seurantaohjauksen merkitystä keskeisinä tekijöinä. (Miller & Rollnick 2023, 269; Forrester ym. 2018, 181–182; Hodorowicz, Barth & Strieder 2020, 382.) Miller ja Rollnick (2023, 276) viittaavat myös seurannan ja oman harjoittelun tietoiseen tarkasteluun. Tällaiseen toimintaan varataan aika, jossa määrätietoisesti harjoitellaan tavoiteltavaa toimintaa (*deliberate practice*). Määrätietoisesta harjoittelua voi toteuttaa monen eri tavoin niin yksilöllisesti kuin

yhteisöllisesti. Esimerkkinä yhteisöllisestä oppimistavasta on oppimisyhteisöt (*learning community*), joissa harjoitellaan ja saadaan palautetta muilta, esimerkiksi vertaistuen avulla. Freyn ja kollegoiden (2021, 696–700) mukaan motivoivan haastattelun omaksuminen vaatii huolellista suunnitelmallisuutta ja kehitystyötä onnistuneelle koulutukselle, jossa korostetaan jatkuvaa reflektointia, valmennusta ja ohjausta sekä käytännön harjoittelua motivoivan haastattelu taitojen oppimiselle ja ylläpitämiselle. Keskeisenä omaksumisessa on harjoittelu oman alan toimintaympäristössä (Frey ym. 2021, 696–700.)

Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että motivoivan haastattelun omaksuminen on kompleksista eikä taitojen omaksumisprosessia voi yksiselitteisesti kuvata. Motivoiva haastattelu vuorovaikutusmenetelmänä koetaan kuitenkin hyödyllisenä välineenä asiakkaan kohtaamisissa. (Miller & Rollnick 2023; Forrester ym. 2021.) Forrester ja kollegat (2021, 192) tuovat myös ilmi, että muutaman päivän koulutus ei itsessään riitä menetelmän täydelliseen hallintaan vaan siihen on lisättävä käytännön harjoittelu sekä pyrittävä luomaan oppimisympäristö ja siemen ajattelumallille, jossa kannustetaan taitojen kehittämiseen ja harjoitteluun jatkossakin, jotta taitojen ylläpito ja niiden kehityksen seuranta myös mahdollistettaisiin. Madson, Loignon ja Lane (2009, 102–107) tarkastelivat meta-analyysissään motivoivan haastattelun koulutuksia ja niissä saavutettavia tuloksia. Menetelmän käyttöönottoon liittyen he nostavat yhtenä tärkeänä tekijänä koulutettavan itseluottamuksen. Koulutettava siis alkaa käyttää menetelmää todennäköisemmin, jos hän on varma omista kyvyistään. (Madson ym 2009, 102–107.) Forrester ja kollegat (2021, 194) puolestaan nostavat esiin *Valley of Dispair*-ilmiön (*epätoivon laakso*), jonka mukaan osaamisen lisääntyessä saatamme tiedostaa oman vähäisen tietämyksemme, jolloin itseluottamus laskee. Tämä ilmiö on keskeistä huomioida sekä siten tukea koulutettavia ja painottaa käytännön harjoittelun merkitystä. (Em. 194.)

Hall, Sears, ja Walton (2020, 272) kartoittivat meta-analyysissään 19 empiiristä tutkimusta, jossa tutkittiin motivoivan haastattelun käyttöä lastensuojelun alalla Yhdysvalloissa ja Iso-Britanniassa. Kahdeksan tutkimusta käsitteli motivoivan haastattelun taitojen omaksumista lastensuojelussa työskentelevien ja opiskelevien keskuudessa. Tarkastelu käsitti myös 11 tutkimusta, joissa keskityttiin motivoivan haastattelun vaikutukseen perheille, jotka ovat lastensuojelun asiakkaina. Kahdeksan tutkimusta osoitti, että harjoittelijat kuvailivat

motivoivaa haastattelua myönteisesti ja osa näistä tutkimuksista osoitti, että koulutus lisäsi työntekijöiden empatiaa ja pystyvyyttä käyttää motivoivaa haastattelua. On kuitenkin huomioitava, että erot koulutusten välillä, kuten koulutuksen kesto, intensiteetti ja muodollisuudet, tekivät johtopäätöksistä vaikeita. Voidaan kuitenkin todeta, että pidemmälle aikajaksolle toistuvana pidettävät koulutukset ja harjoittelukerrat ovat tehokkaampia oppimisen kannalta, kuin kertaluontoinen kahden päivän koulutus. (Em. 263–272.)

Miller ja Mountin (2001, 457–471) tutkimuksen mukaan kaksipäiväisen motivoivan haastattelun koulutustyöpajan vaikuttavuus taitoihin oli vähäistä, vaikka koulutettavat itse raportoivat motivoivan haastattelutaitojen lisääntyneen huomattavasti. Miller ja Mount (2001) lisäävät, että koulutettavat usein saattavat kokea omaksumisen optimistisemmin kuin mitä se todellisuudessa on. Miller ja Mount (2001) myös havaitsivat, että vaikka koulutettavat itse kokivat hallitsevansa menetelmän, niin sillä ei ollut suoraa yhteyttä vaikuttavuuteen asiakkaissa. (Miller & Mount 2001, 457–471.)

Miller ja Mountin (2001, 465–471) esittivät huolen mahdollisesta kiinnostuksesta jatkokouluttautumiselle, sillä koulutettavien keskuudessa vallitsi kokemus, että he kokivat jo omaksuneen taidot koulutuksessa. Forrester, McCambridge, Waissbein, Emlyn-Jones ja Rollnick (2008) havaitsivat tutkimuksessaan tämän saman ilmiön todetessaan, että itsensä taitaviksi arvioineet, eivät välttämättä onnistuneet motivoivan haastattelun käytössä ja päinvastoin. Forrester (2021, 192) nostaa esiin tästä yleisen ilmiön (*Dunning-Kruger* – ilmiö), jossa lyhyt koulutus lisää itseluottamusta mutta osaaminen ei kehity samassa määrin. On tärkeä auttaa koulutettavia seuraamaan omaan edistymistä menetelmän omaksumisessa sekä kannustaa koulutettavia harjoittelemaan ja jatkokouluttamaan. (Em. 194.)

Schwalbe, Oh ja Zweben (2014) tutkivat meta-analyysissään päihdetyön harjoittelijoiden motivoivan haastattelutaitojen pysyvyyttä. Analyysi kattoi yhteensä 21 tutkimusta, joissa seurattiin taitojen pysyvyyttä kolmen ja kuuden kuukauden ajan. Harjoittelijat harjoittelivat taitoja todellisissa työympäristöissä. Harjoitteluun kuului työpajat ja palaute- ja valmennustyyppistä ohjausta annettiin työpajojen jälkeen. Tuloksista ilmeni, että kaikissa tutkimuksissa motivoivan haastattelun taidot kasvoivat harjoittelun myötä. Tutkimuksissa, jotka eivät sisältäneet palautetta ja/tai valmennusta, oli nähtävissä taitojen heikkenemistä

kuuden kuukauden seurannan aikana, kun taas vastaavasti työpajan jälkeinen palaute/valmennus auttoi ylläpitämään taitoja. (Schwalbe ym. 2014, 1287–1294.)

Kaczmarekin, Kavanaghin, Lazzarinin, Warnockin ja Van Nettenin (2022) meta-analyysin tavoitteena oli tutkia motivoivan haastattelu -koulutuksen vaikutusta diabeteksen terveydenhuoltoa tarjoavien lääkäreiden liittyviin taitoihin. Kaikissa 17 tutkimuksessa taidot olivat kehittyneet. Jopa 14:ssä tutkimuksessa taidot olivat kehittyneet yli 50% ja vain kolmessa alle 35%, kun koulutettavien taitoja mitattiin koulutusten jälkeen. On kuitenkin huomioitava, että tulostulokset vaihtelivat suuresti tutkimusten välillä. Kaikki tutkimukset kuitenkin osoittivat, että diabeteksen terveydenhuollon ammattilaiset hankkivat ja käyttivät motivoivan haastattelun taitoja koulutuksen jälkeen vaihtelevalla tasolla. Tutkimuksen johtopäätöksissä suositellaan, että motivoivan haastattelun koulutuksiin tulisi sisältyä jatkokoulutusta, roolileikkejä ja jatkuvaa harjoittelua taitojen ylläpitämiseksi. (Kaczmarek ym. 2022, 430–449.)

2.3 Motivoiva haastattelu lapsi- ja perhesosiaalityön kontekstissa

Motivoivan haastattelun vuorovaikutustyyliä on hyödynnetty lastensuojelun ja perheiden sosiaalityössä. Tutkimuksen perustana on ollut huoli lapsen hyvinvoinnista ja siten on pyritty löytämään tutkimukselliseen näyttöön pohjautuvia vuorovaikutustapoja lapsi- ja perhesosiaalityöhön. Lapsi- ja perhesosiaalityössä keskeistä on myös selkeä ja rehellinen keskustelu huolista ja niiden seurauksista. Keskusteluissa on myös huomioitava ohjeellinen/ohjaava neuvonta, varsinkin vaaraa tai henkeä uhkaavien tilanteiden ehkäisemiseksi. Tällöinkin kohdaten asiakas empaattisesti ja kunnioittavasti mutta myös huomioiden tilanteen vakavuus ja siihen tarvittavan avun ja neuvon tarjoaminen. (Forrester ym. 2021, 135–139.)

Motivoivan haastattelun menetelmässä pyritään toteuttamaan muutos haitalliseksi koetusta käyttäytymisestä ja toiminnasta, jossa usein on taustalla henkilön tiedostamaton vastustus siihen. Tutkimustiedon perusteella motivoiva haastattelu on hyödyllinen ja käyttökelpoinen vuorovaikutustapa, jonka avulla on saatu edistyksellisiä tuloksia menetelmän hyödyistä sitouttaa ihmisiä sen tarkoitukseen. Menetelmän hyöty ei ole täysin aukotonta ja tutkimustiedon valossa on tullut esille myös sen rajoituksia ja haasteita toteuttaa sitä.

Menetelmän käyttöä on 20 viime vuoden aikana tutkittu myös lapsi- ja perhesosiaalityön kehityksessä. (Forrester ym. 2021, 12–19; Forrester ym. 2018; Työkirja I ja II.)

Lastensuojelutyön toteuttaminen on monitahoista ja vaatii enemmän kuin asiakkaan neuvontaa ja kuuntelua. Vuorovaikutustilanteissa vallitsee asetelma, jossa viranomaisroolin asemassa sosiaalityöntekijällä on vastuu toimia lapsi- ja perhesosiaalityön velvoitteiden mukaisesti varmistaen lapsen etu ja hyvinvointi ensisijaisesti, jolloin sosiaalityöntekijät tekevät esimerkiksi suosituksia asiakkaan mahdollisista lastensuojelun toimenpiteistä ja siten myös suunnitelmallisuudesta asiakassuhteen etenemisestä. Asiakstapaamisissa saattaa esiintyä vastarintaa siitä, miten asioiden vakavuus tulee esiin asiakkaan näkökulmasta. Vanhempi, joka toimii vuorovaikutustilanteessa asiakkaana, saattaa mahdollisesti kokea häpeää ja siten yrittää peittää, etteivät ongelmat tai haastavat toimintamallit tulisi esiin siten, että niillä voisi olla mahdollisesti vaikutusta sosiaalityöntekijän päätökseen lapsen huostaanotosta. Asiakas on passiivinen eikä halua tehdä yhteistyötä. Toisaalta asiakas voi kokea muutoshalua mutta ei halua tuoda sitä esiin ja siten sillä saattaisi olla asiakkaan kokemuksesta dramaattisia vaikutuksia mahdollisiin toimenpiteisiin sosiaalitoimissa. Olennaiseksi muodostuu sosiaalityöntekijän avoimuus ja selkeys viranomaisroolistaan ja siitä, että tilanteessa on tärkeintä ylläpitää reilua ja tasapuolista kohtelua ja kohtaamista, jossa välittyy tunne, että asiakkailta on se paras näkemys ja kokemus perheensä tilanteesta. (Forrester ym. 2021, 114–119; Forrester ym. 2018.)

Motivoivan haastattelun menetelmää on pyritty hyödyntämään tarkoituksenmukaisissa keskusteluissa vaikeista ja haastavista aiheista, joissa pyritään yhteiseen ymmärrykseen tapaamisen tarkoituksesta toisia kunnioittavalla ja autonomiaa vahvistavalla tavalla, joilla mahdollistetaan sitoutumista yhteisesti sovitulle asialle. Tapaamisissa on olennaista olla selkeä rakenne, jossa sosiaalityöntekijällä on agenda, jota hän tapaamisessa toteuttaa ja johtaa sekä pyrkii samaan varmistettua jatkotoimenpiteet keskustelussa käytyjen asioiden tilasta. Tällöin oleellista myös huomioida asiakkaan kokemuksen kuuleminen ja huomioon ottaminen sekä avoimuus tapaamisen tarkoituksesta, joilla luodaan luottamuksen ilmapiiriä. (Forrester ym. 2021, 114–119, 123; Forrester ym. 2018; Työkirja I ja II.)

Forrester ja kollegat (2019, 4–18) tutkivat motivoivan haastattelun käytön vaikutuksia sosiaalityöntekijöillä Iso-Britanniassa. Harjoittelun laatua oli arvoitu suhteen luomisen, hyvän viranomaisroolin ja sisäisen motivaation herättelyn näkökulmasta. Tulokset osoittivat, että työntekijän motivoivan haastattelun taidoilla oli myönteisiä vaikutuksia perheiden ongelmien vähenemiselle. Lisäksi tutkimus osoitti, että taidoilla oli yhteyttä sitoutumiselle työntekijöiden ja perheiden väliselle yhteistyölle. (Forrester, Westlake, Killian, Antonopolou, McCann, Thurnham, Thomas, Waits, Whittaker & Hutchison 2019, 4-18.)

3 Vuorovaikutukseen ja sen muuttamiseen vaikuttavat asiat

Seuraavaksi käsittelen tottumusteoriaa, kontrolliteoriaa ja vertaistuen käsitettä. Näiden avulla tarkastelen vuorovaikutukseen ja sen muuttamiseen vaikuttavia asioita.

3.1 Tottumusteoria

Tottumusteoria (Orbell & Verplanken 2020, 178–192) viittaa käsitykseen automatisoituneista, vakiintuneista tavoista ja tottumuksista, joissa jokin vihje tai ärsyke laukaisee opitun tavan toimia ja käyttäytyä tilanteessa ottaen huomioon tilanteen kontekstisidonnaisuus ja toimintaympäristön vaikutukset. Täten interventioiden suunnittelussa tulee huomioida pitkäaikainen seuranta tottumusten ja tapojen muodostumisesta, sillä useimmiten ne ovat tiedostamattomasti sisäistettyjä ilman että niihin on kiinnittänyt enempää huomiota. Käyttäytymismuutosta tutkittaessa on havaittu, että on haasteellista oppia pois ei-toivotuista ja vakiintuneista tavoista ja tottumuksista sekä toisaalta oppia niiden tilalle uusia ja toivotumpia tapoja toimia. (Em. 178–192.)

Tottumukset saattavat olla syvään juurtuneita muistiin ja niitä voi olla haasteellista havaita ja siten edes muuttaa. Ilmiötä lähestytään pitkällisen seurannan avulla, jolloin mahdollistetaan haitallisen toiminnan toistettavuuden ja tilanteisuuden havainnointi ja tunnistaminen. Muutos vaatii tietoista ponnistelua ja ajatustyötä kehittämällä automatisoituneisiin ajatuksiin vaihtoehtoinen suunta. Uudet, toimivat sisäiset mallit ovat merkityksellisiä, kun luodaan vaihtoehtoja, toivottua ja kestävää muutosta, joka toistettuna saattaa muuttaa

käyttäytymiseen liittyvää tapaa ja tottumusta. Tällöin toiminnan muutos muuttuu myös tavoitteellisemmaksi. (Orbell & Verplanken 2020, 178–185.)

Tottumuksia muokkaamaan pyrkivässä interventioissa pyritään tunnistamaan tottumuksia laukaisevia tekijöitä, joista haitallinen, ei-toivottu tapa aktivoituu ja siten luomaan uusia, toimivampia tapoja vanhojen reaktioiden tilalle tai pyrkimyksellä estää, lopettaa haitallinen toiminta. Intervention toteutuksessa ja onnistumisessa keskeistä on itsereflektointi ja tavoitteellisen, ennakkoon suunnitelmallisen ja johdonmukaisesti toistettava toiminta ja käyttäytyminen harjoittelun kautta. (Gardner, Rebar & Lally 2020, 599–600.)

Hyödynnän tutkielmassani tottumusteoriaa, koska tarkastelen kokemuksia vuorovaikutusmenetelmän koulutuksesta. Vuorovaikutuskäyttäytymisessä saattaa ilmetä automatisoituneita tottumuksia. (Orbell & Verplanken 2020, 178–185.) Tutkielmani tuo tietoa vuorovaikutukseen liittyvistä tottumuksista lapsi- ja perhesosiaalityön kontekstissa. Koulutuksen yhtenä aiheena oli tottumusten tunnistaminen ja siten niiden tiedostaminen omassa käyttäytymisessä. Koulutuksessa harjoiteltiin korjausrefleksin purkamista kun-niin harjoitteen avulla, jossa pyritään havaitsemaan omassa toiminnassa korjausrefleksejä ja siten korvaamaan ne motivoivampana tapana kohdata asiakas. Korjausrefleksiä esiintyy tilanteissa, joissa henkilö pyrkii korjaamaan toisen ajatuksia oikaisemalla tai valistamalla toista, ratkomalla asiaa toisen puolesta tai suostuttelemalla toista johonkin ratkaisuun. Motivoivassa haastattelussa on mielekästä eri tekniikoin, kuten avoimien kysymysten tai heijastavan kuuntelun avulla tunnustella vastapuolen ajatuksia ja mielteitä asiasta osoittaen siten empatiaa toista kohtaan ja samalla vahvistaen asiakkaan pystyvyyden tunnetta. (Miller & Rollnick 2023 19–20; Työkirja I.)

3.2 Kontrolliteoria

Powerin kontrolliteoria (1973) toimii perustana Carver ja Scheier (1982) itsesäätelyteorian kehityksessä ja määrittelyssä sekä samalla kehityksen käyttäytymismuutoksen teorioille riippuvuutta koskevassa interventiotutkimuksessa. Teoriassa viitataan mahdollisuuteen löytää elämänhallintaa, jossa sitä uhkaavat tekijät pyritään havaitsemaan ja siten myös

torjumaan. Tämä edellyttää oman toiminnan tietoista havainnointia sekä sen vertaamista tavoiteltuun toimintaan. (Berman, Beckman & Lindqvist 2020, 120.)

Kontrolliteoriassa on kyse palautekierrosta (feedback loop), jossa olennaisena on tavoitteiden asetus ja niiden jatkuva seuranta, palaute ja reflektointi. Itsearviointin kautta pyritään havainnoimaan tavoitteiden toteutusta sekä siten, miten niitä voisi paremmin tavoittaa toiminnan ja oman kehityksen aikana. Tavoitteisiin peilaaminen toimii ratkaisukeskeisenä, jolloin tietoisesti pyrkii lähestymään ja korjaamaan toimintaansa asetetun tavoitteen saavuttamiseksi. Tutkielmassani tarkastelen kontrolliteoriaa, koska tämänkaltaisen palautekierto tyyppinen toiminta on oleellista kehityksen ja oppimisen kannalta. (Berman, Beckman & Lindqvist 2020, 120; Carver & Scheier 1982.)

3.3 Vertaistuki

Vertaistuen merkitys on osoittautunut tutkimusten mukaan (Graber 2019, 292–296) keskeiseksi tekijäksi terveyden ja hyvinvoinnin edistämässä ja tukemisessä. Vertaistuki koetaan myös oleellisena taitojen kehittämisen tukemisessä sekä verkostoitumisessa osaksi yhteisöä ja kokemusten ja emotionaalisen taakan jakamisessa. (Graber 2019, 292–296.) Siten on oleellista, että motivoivan haastattelun omaksumisessa on otettu myös huomioon vertaistuen merkitys käyttäytymisen muutosprosessissa.

Vertaistukea voidaan järjestää eri muodoissa kuten esimerkiksi kahdenkeskisesti, ryhmävuorovaikutteisesti tai jopa verkon välityksellä. Oleellisena on vuorovaikutus itsessään ja painostus siinä, mikä koetaan tukevan parhaiten henkilöitä ja ryhmiä itsessään. Vertaistuen yhtenä tarkoituksena on tuoda emotionaalista tukea kuten kuuntelun, empatian, kunnioituksen, avoimuuden ja yhteisöllisyyden kautta. Tiedollinen merkitys tarkoittaa ymmärrystä tavoitteista ja ongelmien ratkaisumahdollisuuksista. Vertaistuen kautta koulutettavat voivat saada muilta neuvoja, palautetta ja ehdotuksia sekä oleellista tietoa erilaisista kokemuksista liittyen ammatissa suoriutumisessa ja toimimisessa. (Graber 2019, 292–296.)

Hyödynän tutkielmassani vertaistuen käsitettä, sillä vertaistuki on oleellisena osana Taitava-koulutusta. Vertaistukitapaamiset mahdollistivat koulutettaville väylän jakaa omia näkemyksiä ja kokemuksia sekä kuunnella toisia. Vertaistuki voi auttaa kehittämään taitoja itsensä johtamisessa, selviytymisessä eri tilanteissa sekä miten järjestää tapaamisia asiakkaiden kanssa. (Graber 2019, 296.) Esittelen luvussa 5 tarkemmin koulutuksen osa-alueet, joissa yhtenä on vertaistuki.

4 Intervention prosessievaluaatio

Taitava-koulutusta voidaan pitää eräänlaisena interventiona. Intervention, eli väliintulon kuten esimerkiksi terveyskampanjoiden tai koulutusten, päämääränä on saada aikaan käyttäytymismuutos. Intervention suunnittelussa on hyvä huomioida jatkuva arviointi *iteratiivisena prosessina*. Siten pyritään myös määrittelemään vaikuttamisen keinot tavoitteen saavuttamiseksi. (Linnansaari & Hankonen 2019, 89–93.)

Käyttäytymisen muutosinterventioiden kehittäminen perustuu huolelliseen tarkasteluun ja siten ymmärrykseen ja kohdennukseen muutettavasta käyttäytymisestä, ongelmasta ja siihen liittyvien mekanismien tunnistamisesta (Hankonen & Hardeman 2020, 300). Vaikuttavuustutkimuksissa, kuten esimerkiksi satunnaistetuissa interventiotutkimuksissa on ollut tarkoituksena selvittää interventioiden vaikuttavuutta käyttäytymismuutokseen: onko muutosta tapahtunut vai ei. Sen sijaan prosessiarvioinnissa pyritään tarkastelemaan intervention toimintaprosesseja: *miten* muutos on tapahtunut. (Palsola, Renko, Puolamäki, Absetz, Haerens, Lintunen, Potthoff, Saurio, & Hankonen 2023.) Erittelen seuraavaksi tutkielmani kannalta olennaisia interventiotutkimuksen käsitteitä.

4.1 Interventioukollisuus

Intervention toteutettavuutta ja toimivuutta voidaan tarkastella interventioukollisuuden (*intervention fidelity*) näkökulmasta. Interventioukollisuudessa on kyse, missä määrin interventioon osallistuva toteuttaa interventioon tarkoitettuja ja suunniteltuja toimenpiteitä. Interventioukollisuuden tarkastelu ja ymmärrys mahdollistavat intervention arviointia ja

siten sen kehittämistä paremmin toimittamaan intervention tarkoituksen. (Knittle 2014, 190; Toomey, Hardeman, Hankonen, Byrne, McSharry, Matvienko-Sikar & Lorencatto 2020, 133.)

Interventiouskollisuuden näkökulman huomioiminen on aloitettava jo koulutuksia (interventioita) suunniteltaessa (Knittle, 2014, 191; Toomey ym. 2020, 133). Knittle (2014, 191) painottaa, että koulutusten suunnittelijoiden tulee huomioida uskollisuuden näkökulma koulutuksen jokaisessa vaiheessa jo intervention suunnittelusta lähtien. Koulutusmateriaalien luomisessa, esitestaus- ja analyysivaiheissa uskollisuuden näkökulma tulee huomioida, jotta interventiouskollisuuden toteutuminen mahdollistuisi. (Knittle 2014, 191–192; Toomey ym. 2020, 133–136). Esimerkkinä interventiouskollisuudesta voi olla se, onko läsnä koulutuksen tapaamisissa, osallistuuko menetelmäohjauksiin tai tekeekö koulutukseen sisältyviä harjoituksia kuten on ohjeistettu. Osallistuminen työpajoihin edistää motivoivan haastattelun koulutuksissa opettajien taitojen omaksumista sekä niiden ylläpitämistä että siirtämistä käytäntöön. Lisäksi ohjauksen ja valmennuksella tuetaan asioiden sisäistämistä. (Boyle, Vseteckova & Higgins 2019, 863; Frey ym. 2021, 696.)

Interventiouskollisuutta voidaan selvittää esimerkiksi omaseurannan, itsearviointin ja -raportoinnin sekä palautteen avulla, jolloin voidaan tarkastella, miten koulutettavat ovat toteuttaneet koulutuksessa käytettyjä toimenpiteitä koulutuksen aiheen omaksumisessa. Siten myös voidaan tarkastella, miten koulutuksen osa-alueet ovat toimineet ja miten niitä voi kehittää jatkoon kannalta. (Knittle 2014, 190.)

4.2 Hyväksyttävyyys

Intervention hyväksyttävyyden määrittelyn tarkoituksena on ollut löytää ja havaita, mitkä keinot ovat hyödyllisiä interventioiden omaksumisessa sekä niiden tarkoituksenmukaisessa hyödyntämisessä käytännössä. Teoreettinen viitekehys hyväksyttävyydestä (*theoretical framework of acceptability*) pyrkii nostamaan esiin käsityksiä ja tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, miten intervention vastaanottavat omaksuvat sen toimintaansa ja osallistuvat sen hyödyntämiseen. (Sekhon, Cartwright & Francis 2017, 8–12.) Hyväksyttävyyden käsitettä kuvataan kognitiivisena ja emotionaalisenä kehyksenä intervention toteutuksessa. (Sekhon ym. 2017, 8–12; Strömberg 2020, 16.)

Sekhonin ja kollegoiden (2017, 8–12) hyväksyttävyyden teoreettiseen viitekehykseen kuuluu seuraavat seitsemän ulottuvuutta: 1) *affektiivinen asenne*, (2) *rasitus*, (3) *eettisyys*, (4) *intervention johdonmukaisuus*, (5) *vaihtoehtoiskustannukset*, (6) *koettu tehokkuus* ja (7) *pystyvyys*. Mitä paremmin nämä ulottuvuudet koetaan, sitä hyväksyttävämpi interventio on. Hyödynnän tämän teoreettisen viitekehyksen havainnollistamista Sekhonin (2017) artikkelissa esitetyn taulukon avulla.

Taulukko 1. Terveydenhuollon interventioiden hyväksyttävyyden viitekehys

Hyväksyttävyyden ulottuvuudet	Kuvaus
Eettisyys	Missä määrin interventio sopii hyvin yksilön arvojärjestelmään
Affektiivinen asenne	Miltä henkilöstä tuntui interventioon osallistumisen jälkeen
Rasitus	Ponnistelu, joka osallistujalta/henkilöltä vaadittiin interventioon osallistumiseen
Vaihtoehtoiskustannukset	Hyödyt, voitot tai arvot, joista osallistuja luopui interventioon osallistumisen vuoksi
Koettu tehokkuus	Missä määrin osallistuja kokee toimenpiteen saavuttaneen asetetun tarkoituksensa
Pystyvyyden tunne	Osallistujan luottamus siihen, että hän pystyy suorittamaan interventioon osallistumisen edellyttämän toiminnan
Intervention johdonmukaisuus	Missä määrin osallistuja ymmärtää interventiota ja kuinka se toimii

Rengon, Koski-Jänteen, Absetzin, Lintusen ja Hankosen (2022, 1–9) tutkimuksessa tarkasteltiin liikunnan opettajaopiskelijoiden kokemuksia käyttää motivoivaa vuorovaikutustyyliä koulutuksen jälkeen. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää ja ymmärtää, minkälaisia kokemuksia opettajaopiskelijoilla oli omaksua ja hyödyntää motivoivan haastattelun menetelmää koulutuksen jälkeen. Keskiössä oli ymmärtää, mitkä tekijät auttoivat ja estivät menetelmän omaksumista ja siten mahdollisesti myös hyödyntämistä käytännössä. (Renko ym. 2022, 1–9.)

Laadullinen haastattelututkimus (Renko ym. 2022, 1–9) osoitti, että kaikki hyväksyttävyyden ulottuvuudet tulivat esiin opettajaopiskelijoiden kokemuksissa. Vaikka koulutuksen hyväksyttävyyden puolesta puhuvia havaintoja oli paljon, myös hyväksyttävyyttä vähentäviä elementtejä löytyi: affektiivinen asenne näyttäytyi vastahakoisena kokemuksena hyödyntää

motivoivan vuorovaikutuksen tekniikoita, jotka tuottivat haasteita käytännössä ja rasitus tekniikoiden vaatiman ajankäytön suhteen. Eettisyys viittaa arvoihin, miten ammattiroolissa huomioida kaikkia tasapuolisesti sekä hyväksyä valintojen rajallisuus, että voisi toimia tilanteissa tasapuolisesti oppilaita kohtaan. Eettisyyttä nostavat myös vaikeus antaa välttämätöntä kriittistä palautetta. (Em. 1–9.)

Interventioiden epäjohdonmukaisuutta selitti tilanteet, joissa opettajaopiskelijoiden ymmärrys ja tulkinta tekniikoista ilmenivät väärinkäsityksinä ja -ymmärryksinä tekniikoiden käytöstä. Vaihtoehtoiskustannuksena ilmeni esimerkkinä autonomian sallimisessa, missä määrin tukea ja hallita opiskelijan omaa tarkoitusta toimia vai kontrolloida sitä. Koettu tehokkuus nähtiin tekniikoiden epäselvänä hyödyntämisenä koulumaailmassa ja pystyvyys luottamuksena ja uskomuksena omasta osaamisesta ja kyvyistä hyödyntää ja käyttää tekniikoita. (Renko ym. 1–9.)

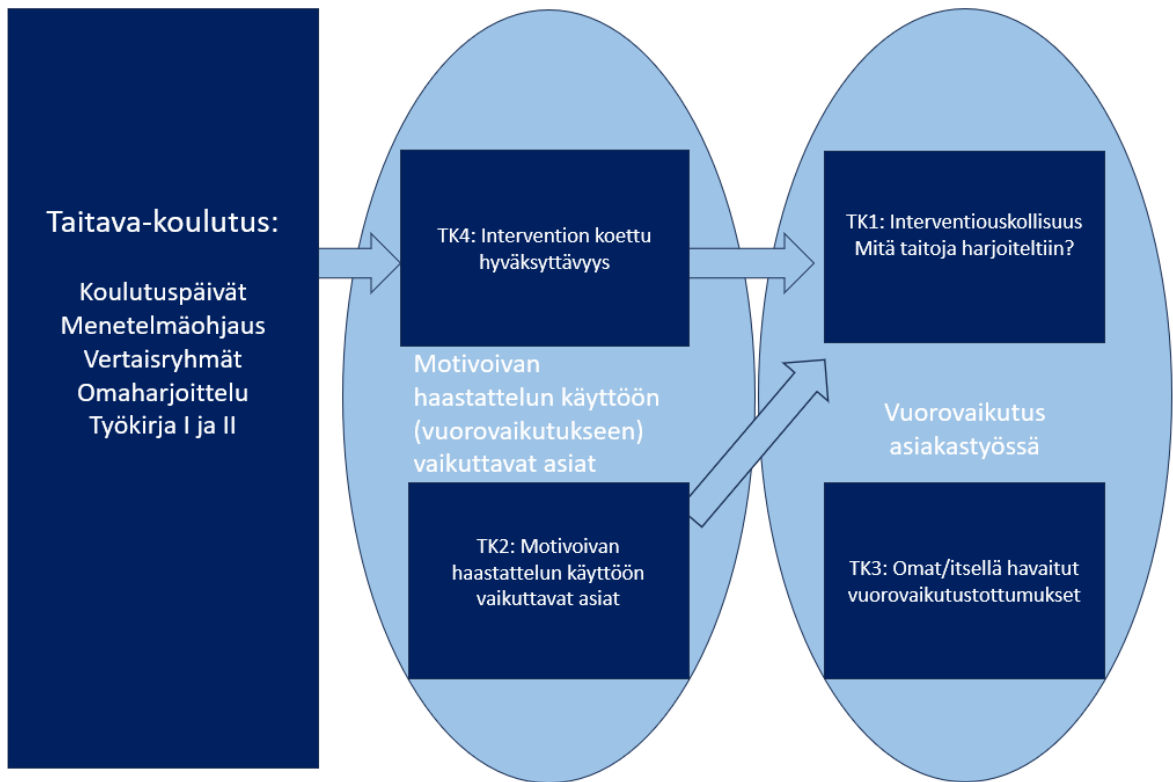
5 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoite on tarkastella, millaisia kokemuksia sosiaalityöntekijöillä on Taitava-koulutuksesta. Tämä tavoite on tarkentunut seuraaviin neljään tutkimuskysymykseen.

Tarkemmat tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä motivoivan haastattelun taitoja koulutettavat raportoivat harjoitelleensa koulutuksen aikana ja koulutuksen jälkeen?
2. Minkä tekijöiden koulutettavat kuvaavat vaikuttavan motivoivan haastattelun omaksumiseen ja käyttöön?
3. Minkälaisia vuorovaikutustottumuksia koulutettavat kuvaavat havainneensa itsellään?
4. Miten koulutettavat kuvaavat koulutuksen hyväksyttävyyttä?

Kuvio 1. Tutkimuskysymysten (TK1-4) suhde toisiinsa



6 Tutkimusasetelma ja -menetelmät

6.1 Taitava-hankkeen motivoivan haastattelun koulutus

Taitava-hanke on vuosien 2023–2025 aikana sosiaalityön valtion tutkimusrahoituksen (VTR) sosiaali- ja terveysministeriön mahdollistama monitieteinen tutkimus, joka keskittyy lasten ja perheiden sosiaalityössä tarvittavien vuorovaikutustaitojen kartoittamiseen ja vahvistamiseen. Sosiaalityöntekijöiden koulutusten osalta Taitava-hankeesta hyödynnettiin Cardiffin yliopiston tutkimusryhmän kehittämää koulutuskokonaisuutta, jossa sosiaalityöntekijöille opetettiin motivoivan haastattelun taitoja, jota täydennettiin lapsi- ja perhesosiaalityössä tarvittavilla taidoilla. Suomessa tutkimuksen toteuttaa tutkimusryhmä, joka on koottu Helsingin yliopiston, Tampereen yliopiston, Jyväskylän yliopiston ja Cardiffin yliopiston tutkijoista. Tutkimuksen toteutukseen osallistuivat myös motivoivan haastattelun kouluttaja ja kaksi tutkijasosiaalityöntekijää. (Taitava-hanke 2024.)

Tämä tutkielma käyttää aineistonaan syksyllä 2023 suoritettua Taitava-koulutuksen ensimmäisen suomenkielisen version esitestausta. Koulutuksen osallistujat rekrytoitiin yhteistyökumppaneiden avulla: Helsingin kaupunki, Osallisuuden aika, Kasper - Kasvatus- ja perheneuvonta ry., Uudenmaan sosiaalialan osaamiskeskus Socca, Itla (Itsenäisyyden juhluvuoden lastensäätiö sr.), Terveiden ja hyvinvoinnin laitos ja Sosnet-yliopistoverkosto. Syksyn 2023 aikana järjestettiin motivoivan haastattelun koulutus lastensuojelussa toimiville sosiaalityöntekijöille, joista osa oli jo työelämässä ja osa sosiaalialan opiskelijoita. Koulutukseen osallistui 15 (n=15) henkilöä. Esitestauksen tarkoituksena on ollut tarkastella koulutukseen osallistuneiden kokemuksia koulutuksesta ja motivoivan haastattelu menetelmän omaksumista ja hyödyntämisen kokemuksia. (Taitava-hanke 2024.)

Koulutuksen kuvaus

Taitava-koulutuksen tarkoituksena on ollut tuoda esiin tietoa motivoivan haastattelun menetelmistä sekä sen käytänteistä. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä, miksi ja miten käyttää motivoivaa haastattelua vuorovaikutustilanteissa ja miten tukea käyttäytymismuutosta ja ylläpitää taitoja myös pitkäjänteisesti. (Palsola ym. 2023, 17). Taitava-hankkeessa motivoivan haastattelun omaksumisessa keskeisenä toimivat vertaisryhmän tapaamiset ja tuki, menetelmäohjaus, palaute kollegoilta ja asiakkailta sekä itsereflektointi -ja arviointia omaseurannalla ja omaharjoittelulla sekä tavoitteen asetus omaharjoitteluun, sen suunnittelemisen sekä jälkikäteisreflektoinnin kautta. (Taitava-hanke 2024.)

Motivoivan haastattelu -koulutuksen keskeisenä sisällöllisenä teemana ovat yhteistyö, autonomia, empatia ja motivaation herättäminen sekä lapsi- ja perhesosiaalityössä keskeiset teemat tarkoituksenmukaisuudesta asettaa keskusteluille ja tapaamisille suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta mahdollistaen rakenteellisuutta ja ohjaavuutta sekä lisäksi huoltien puheeksi ottoa selkeästi ja ytimekkäästi ja lapsikeskeisyyden huomioiminen. (Taitava-hanke 2024.) Seuraavaksi kuvaan interventiota, eli koulutuksen sisältöä, tarkemmin.

Koulutuspäivät

Koulutus koostui neljästä koulutuspäivästä jakautuen kahteen osaan siten, että ensimmäinen osa toteutettiin lokakuussa ja toinen marraskuussa 2023. Kokonaisuudessaan koulutus perustuu motivoivan haastattelun teoriaosuuteen ja koulutusosuuteen, jossa käydään läpi

motivoivan haastattelun käyttöä lapsi- ja perhesosiaalityön kontekstissa. Teoriaosuudessa tarkoituksena on ollut tuoda esiin keskeisiä teemoja, perustaitoja ja periaatteita motivoivan haastattelun menetelmästä ja hyödyntämisestä, kuten muutosvastarinnan huomiointia, asiakkaan kuuntelemista ja muutospuheen havaitsemista ja vahvistamista. Teoriaosuus on pyritty sitomaan ja tuomaan lähelle käytäntöä, koska oleellisena tarkoituksena on huomioida sosiaalityöntekijöiden käytännön harjoittelu koulutuksen aikana. Motivoivan haastattelun menetelmää harjoiteltiin pienryhmissä, rooliharjoitteina ja asiakastapausesimerkkien avulla. Koulutusosuuden tapaamisissa keskityttiin lasten – ja perhesosiaalityön kontekstiin. Koulutuksessa huomioitiin alan oikeusperusteiset käytännöt, konfliktien mahdollisuudet sekä keskustelujen ohjaaminen ja johtaminen. (Taitava-hanke 2024.)

Työkirja I ja II

Osallistujille jaettiin työkirja I ja II, jotka sisälsivät itseopiskelumateriaalia, jonka avulla koulutettavat voivat harjoitella ja havainnoida motivoivan haastattelun taitoja ja niiden kehitystä omassa toiminnassa ja ajatuksissa. Tiedostaminen ja reflektointi auttavat huomioimaan oman toiminnan vaikutuksia ja kehittymistä. Työkirjassa tukifunktioina näihin olivat omaharjoittelupohja, omaharjoittelusuunnitelma sekä taitoharjoittelupohja ja itsearviointilomake. Taitoharjoittelupohjien tarkoitus oli auttaa ja tukea taitojen oppimista sekä tunnistaa niiden hyötyjä ja käytön haasteita omassa toiminnassaan. (Taitava-hanke 2024.)

Työkirjassa I, joka jaettiin ensimmäisten koulutuspäivien jälkeen, käsiteltiin avointen kysymysten, heijastava kuuntelun ja tiivistämisen periaatteita sekä muutospuheen tunnistamista, herättelyä ja vahvistamista sekä rakenteen hallintaa keskusteluissa. Työkirja II jaettiin koulutuspäivien 3 ja 4 jälkeen ja se keskittyi neuvojen antamisen ja huolten puheeksioton taitoihin ja periaatteisiin. Työkirjat sisälsivät koulutuksen harjoitteluaiakataulumallin, jotka oli liitetty työkirjoihin tukemaan ja ohjaamaan koulutettavia suunnitelmallisuuteen ja tavoitteellisuuteen (Liite 1 ja Liite 2). (Taitava-hanke 2024.)

Menetelmäohjaus

Menetelmäohjauksen aikana osallistuja kävi läpi kouluttajan kanssa asiakastapaamisten nauhoitteita, joista pyrittiin havaitsemaan motivoivan haastattelun taitoja ja tunnistamaan

niiden käyttöä sekä haasteita käyttää niitä. Koulutus sisälsi kaksi menetelmäohjausta kukin kestoltaan 90 minuuttia ja ne olivat sovittavissa koulutuspäivien jälkeisille ajoille. Menetelmäohjaus perustuu palautteen ja itsearviointin menetelmiin, jolloin oppija tulee tietoisemmaksi osaamisestaan ja siten kehityskohteistaan. (Taitava-hanke 2024.)

Vertaistukitapaamiset

Vertaistukitapaamisten tarkoituksena on pienryhmissä harjoitella motivoivan haastattelun taitoja hyödyntäen työkirjan materiaalia sekä reflektoida yhdessä omaharjoitteluissa ilmenneistä asioista. Vertaistapaamiset toimivat tukena oman toiminnan ja oppimisen havainnoinnissa ja tiedostamisessa. (Taitava-hanke 2024.)

6.2 Aineistonkeruu

Tutkimuksen aineisto kerättiin väli- ja loppukyselyn sekä fokusryhmähaastattelun avulla. Aineisto koostuu sekä laadullisesta eli kvalitatiivisesta että määrällisestä eli kvantitatiivisesta datasta. Hyödynnän tutkielmassani molempia. Koulutukseen osallistui 15 koulutettavaa. Välikysymykseen, joka lähetettiin 1. ja 2. koulutuspäivien ja 3 ja 4 päivien välissä, vastasi 14 (n=14) ja loppukyselyyn 10 (n=10) koulutukseen osallistunutta. Fokusryhmähaastatteluja järjestettiin kaksi koulutuksen lopuksi, joista toiseen osallistui neljä (n=4) ja toiseen kolme (n=3) henkilöä, yhteensä siis seitsemän (n=7) henkilöä. Haastattelijoita oli kummassakin haastattelussa kaksi, joista toinen haastatteli ja toinen teki muistiinpanoja. Molemmat haastattelijat toimivat sosiaalityön tutkijoina. Molempiin fokusryhmähaastatteluihin oli varattu puolitoista tuntia. Näistä muodostui litteroitua aineistoa kokonaisuudessaan 40 sivua (21 ja 19).

Hyvän tutkimuskäytännön mukaisesti tutkimukseen osallistuvilla oli kerrottava tutkimuksesta kaikki tarpeellinen tieto ja mahdollistettava, että he saivat osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti (TENK 2019). Koulutettaville lähetettiin tiedote tutkimuksesta ennakoon, josta ilmeni tutkimuksen tarkoitus, kulku ja vapaaehtoisuus sekä tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat haitat ja epämukavuudet, henkilötietojen käsittely, kulut, tutkimustuloksista tiedottaminen ja lisätietojen yhteystiedot. Koulutettavat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti. (Taitava-hanke 2024.)

Fokusryhmähaastattelu

Fokusryhmähaastattelun järjestämisessä on tarkoitus pienen ryhmän (4–10 henkilöä) kesken keskustella tietyistä aiheista, joka yleensä keskittyy ryhmän jäsenten yhteiseen kiinnostuksen kohteeseen, kokemukseen tai asiantuntijuuteen. Haastattelija, jolla on ennakkoon määritelty ja suunniteltu haastattelurunko, toimii keskustelun ylläpitäjänä ja herättelijänä. (Wilkinson 2006, 60; Mäntyranta & Kaila 2008, 1507–1510.) Fokusryhmähaastattelussa kerättyä aineistoa on käytetty myös syventämään kyselytutkimuksissa saatua tietoa. Haastattelussa on keskeistä saada esille tutkittavaan ilmiöön erilaisia näkökulmia, joita keskustelulla pyritään mahdollistamaan. On suotavaa, että haastattelijalla on tietämystä keskusteltavasta aiheesta sekä hänellä on kykyä havaita ryhmän toimintaa. Näin hän pystyy havainnoimaan vastausten täydentämisen tarpeellisuutta ja huomioida kaikkia keskusteluun osallistuvia. Haastattelijan on hyvä pysyä aiheesta etäällä siten, ettei hän itse ala kommentoimaan tai ohjaamaan keskustelun sisältöä. (Mäntyranta & Kaila 2008, 1507–1510.)

Fokusryhmähaastattelussa on oleellista huomioida ryhmän vaikutus vastauksissa ja keskustelun jäsentymisessä vuorotellen osallistujien kesken. Hirsjärvi ja Hurme puhuvat täsmäryhmähaastattelusta, jossa viitataan samaan käsitteeseen englanninkielisenä *focus group interview*. Ryhmähaastattelun etuina on nopeus saada samanaikaisesti tietoa useammalta ja haasteena mahdollinen valtahierarkia, jolloin kaikki eivät välttämättä uskalla kertoa tai pääse kertomaan omia mielipiteitään. Tällöin myös haastattelijan rooli korostuu. (Hirsjärvi & Hurme 2022, 62–63.)

Kyselylomakkeet

Kyselylomake voi sisältää sekä avoimia että suljettuja osioita riippuen siitä, mitkä ovat mahdollisuudet ja vaihtoehdot vastauksille. Avoimissa annetaan mahdollisuus vapaamuotoisesti vastata kysymykseen ja suljetuissa on valmiit vaihtoehdot. Valmiissa vaihtoehdoissa on tärkeä huomioida, että ne ovat toisensa poissulkevia, jolloin vastaus on selkeä eikä jätä tulkinnanvaraa muiden vaihtoehtojen välillä. (Vehkalahti 2019, 24.) Vehkalahti (2019) painottaa, että kyselylomakkeet tulee suunnitella huolella.

Vastausten mittaamiselle ja niiden eroavaisuuden huomioimiselle on hyödynnetty erilaisten vastausasteikkojen käyttöä. Tutkielmassani on hyödynnetty järjestysasteikkoa. Näistä yleisin on Likert-asteikko, jossa sovelletaan useimmin viisiportaista asteikkoa. Ääripäinä asteikossa on tyyppillisesti ”täysin samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä” sekä keskimmäisenä vaihtoehtona neutraali eli ”ei samaa eikä eri mieltä.” (Vehkalahti 2019, 34–35.) Likert-asteikkoa käytetään ilmentämään samanmielisyyden tasoja (Tietoarkisto 2024).

Taulukko 2. Yhteenveto tutkimuskysymyksistä ja aineistoista.

Tutkimuskysymys	Aineisto	Vastausmäärä
Tutkimuskysymys (TK) 1. Mitä motivoivan haastattelun taitoja koulutettavat raportoivat harjoitelleensa koulutuksen keskellä ja koulutuksen jälkeen?	Välikysely: <ul style="list-style-type: none"> - Oletko kokeillut motivoivan haastattelun vuorovaikutustekniikoiden ja muiden taitojen käyttöä omassa työssäsi koulutuspäivien 1 ja 2 jälkeen? - Missä määrin käytit työkirjan sisältyviä viikkokohtaisia taitoharjoittelupohjia? Loppukysely: <ul style="list-style-type: none"> - Arvioi seuraavaksi koko koulutuksessa läpikäytyjä taitoja ja vuorovaikutustekniikoita. Kuinka ymmärrettäviä nämä ovat sinulle tällä hetkellä? - Kuinka helppoa edellä listattujen taitojen ja vuorovaikutustekniikoiden kokeileminen sinulle on ollut? - Oletko käyttänyt edellä listattuja taitoja ja vuorovaikutustekniikoita omassa asiakastyössäsi koulutuksen aikana tai sen jälkeen? - Kuinka monen asiakkaan kanssa olet käyttänyt alla olevia koulutuksessa läpikäytyjä taitoja ja vuorovaikutustekniikoita koulutuksen aikana tai sen jälkeen? 	Välikysely (VK)= 14 ja loppukysely (LK)= 10
TK 2. Minkä tekijöiden osallistujat kuvaavat vaikuttavan motivoivan haastattelun omaksumiseen ja käyttöön?	Välikyselyn avovastaukset kysymyksiin: <ul style="list-style-type: none"> - Mitkä asiat tai tekijät ovat auttaneet sinua motivoivan haastattelun omaksumisessa ja käyttämisessä ensimmäisten koulutuspäivien jälkeen? Loppukyselyn avovastaukset kysymyksiin: <ul style="list-style-type: none"> - Mikä on auttanut motivoivan haastattelun käyttöä työssäsi? - Onko jokin hankaloittanut motivoivan haastattelun käyttöä työssäsi? Kertoisitko kohtaamistasi haasteista? 	VK= 14 ja LK= 10

TK 3. Minkälaisia vuorovaikutustottumuksia osallistujat kuvaavat havainneensa itsellään?	Välikyselyn avovastaukset kysymyksiin: - Millaisissa tilanteissa havaitset itse tekeväsi näin? Entä miten hyödynsit "kun-niin" -suunnitelman harjoitusta korjausrefleksin tottumuksen purkamiseksi (jos mitenkään)? - Oletko huomannut muita lähes automaattisia tottumuksia vuorovaikutuksessasi, jotka toistuvat ja joista haluaisit päästä eroon? Entä myönteisiä vuorovaikutustottumuksia? Kerro lisää.	VK= 14
TK 4. Miten koulutettavat kuvaavat koulutuksen hyväksyttävyyttä?	Fokusryhmähaastattelu (liite 1.)	Fokusryhmähaastattelu (FRH)= 7

6.3 Monimenetelmällinen tutkimus

Tutkielmani on monimenetelmällinen, sillä olen hyödyntänyt erilaisia tutkimusmenetelmiä. Määrällisessä analyysissä hyödynnän suorien jakaumien eli frekvenssien tarkasteluja ja laadullisessa analyysissä sekä aineisto- että teorialähtöistä sisällönanalyysiä. Monimenetelmällisyydessä tärkeänä perusteena on, että määrällisen ja laadullisen tutkimustavan yhdistämisen avulla lähestytään tutkimusongelmaa ja tuotetaan tietoa laajemmalla ymmärryksellä (Seppänen-Järvelä, Åkerblad & Haapakoski 2019, 332). Monimenetelmällisyyden ansiosta, pystyin tarkastelemaan Taitava-hankkeessa kerättyä aineistoa monipuolisesti kattaen sekä fokusryhmähaastatteluaineiston että kyselylomakkein kerätyn aineiston. Laadullista sisällönanalyysiä voi tehdä myös teoriaohjaavasti, mutta sitä en ole hyödyntänyt tässä tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 97).

Tutkimuskysymykseni rajaavat, mitä aineistosta huomioin sisällönanalyysin menetelmin. Tämä on tärkeä huomioida, kun aineistoa lähtee tarkastelemaan ja analysoimaan. Tutkijan on tehtävä selkeä rajaus ja valinta, mitä haluaa tutkia. Rajauksen tarkoitus on myös esittää monipuolinen kuvaus tarkasteltavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Seuraavaksi esitän, miten analyysiprosessini eteni määrällisessä ja laadullisessa aineiston analyysissäni.

6.3.1 Tilastollinen analyysi

Tilastollista aineistoa on analysoitu laskemalla eri suuruisten havaintojen frekvenssejä eli lukumääriä (Nummenmaa 2009, 60). Analyysissäni olen laskenut, kuinka monta minkäkin tyyppistä havaintoa aineistoon kuuluu. Työstin raaka-aineiston vastauksista taulukot hyödyntäen suoria jakaumia havainnollistamaan vastauksia kyselylomakkeista. Hyödyntämällä kyselylomakkeiden datasta tehtyjä suoria jakaumia vastaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen motivoivan haastattelu taitojen ja vuorovaikutustekniikoiden käytöstä koulutuksen aikana tai sen jälkeen sekä niiden omaksumisen ja ymmärtämisen tasoista.

Välilykselylomakkeessa tarkasteltiin *avoimien kysymyksien, heijastavan kuuntelun, tiivistäminen/yhteenvetojen tekemisen, vahvistamisen, muutospuheen tunnistamisen ja muutospuheen herättelyn* taitojen ja vuorovaikutustekniikoiden harjoittelua ja käyttöä (ks. taulukossa 2 esitettyjen kysymysten valossa). Välilyksely lähetettiin sähköisesti koulutettaville ennen 3. koulutuspäivää. Loppukyselyssä kysyttiin näiden taitojen ja vuorovaikutustekniikoiden lisäksi *vääntelyn välttämisestä, keskustelun hallinnasta asiakastilanteessa, tapaamisen agendan asettamisesta yhdessä asiakkaan kanssa, huolten puheeksiotosta kysy-tarjoo-kysy-rakenteen avulla, seurauksista keskustelemisesta selkeästi, ytimekkäästi ja konkreettisesti, lapsen näkökulman huomioimisesta motivoivalla tavalla ja keskenään ristiriitaisten oikeuksien tunnistamisesta*. Sekä väli-, että loppukysely olivat kyselylomakkeita, joissa käytettiin neljä, viisi, - tai kuusiportaista vastausasteikkoa.

6.1.2 Aineisto- ja teorialähtöinen sisällönanalyysi

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Toista ja kolmatta tutkimuskysymystä käsittelemällä aineistolähtöisen, induktiivisen sisällönanalyysin menetelmin pyrkien vastaamaan tutkimuskysymyksiin motivoivan haastattelun omaksumisesta ja käytöstä sekä sosiaalityöntekijöiden kokemista vuorovaikutustottumuksista, joita he ovat havainneet harjoitellessaan. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tarkoitukseni on hyödyntää Miles ja Hubermanin (1994) esittelemää kolmivaiheista analyysiprosessia: 1) aineiston redusointi eli pelkistäminen 2) aineiston

klusterointi eli ryhmittely ja 3) abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 108.)

Huomioni keskittyi aineiston redusoinnissa/pelkistämässä koulutettavien kuvauksiin, kokemuksiin ja ajatuksiin taitojen omaksumisesta ja vuorovaikutustottumuksista. Siten tutkimuskysymyksiini ohjasivat, mitä huomioin ja miten tarkastelin aineistoa. Kokosin kuvaukset ja ilmaukset yhteen ja kirjasin alkuperäisilmauksista myös pelkistetyt versiot. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109–116.) Laadullisessa sisällönanalyysissä keskiössä on aineiston koodaaminen. Koodaus voi olla aineisto – tai teorialähtöistä tai näiden yhdistelmä. Tutkimuskysymys määrittää, mitä aineistosta nostetaan esille ja mistä näkökulmasta aineistoa tarkastellaan. Koodauksen avulla aineistosta etsitään tutkittavaa ilmiötä esittäviä sisällöllisiä elementtejä. Koodauksen jälkeen aineiston analyysi etenee jäsentäen koodauksista tilastollisia kirjauksia ja niiden avulla muodostaen kategorioita, joiden tarkoituksena on esittää aineistosta keskeiset teemat ja käsitykset vastaamaan tutkimuskysymystä. Siten pyritään havaitsemaan ja tarkastelemaan aineistosta ilmenneitä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. (Vuori 2021; Niska & Olakivi 2023, 176–177.)

Aloitin analyysini perehtymällä aineistoon ja erittelemällä omaan tiedostoon aineistosta väli- ja loppukyselystä kysymykset, joiden oli tarkoitus antaa tietoa tutkimuskysymykseeni. Aineiston perehtymisen jälkeen purin aineistosta alkuperäisilmaukset koodaamalla niistä tiivistetyt ja pelkistetyt ilmaisut ja kuvaukset. Tässä kohtaa on tärkeä huolella lukea alkuperäisilmaukset, jottei mitään jää huomioimatta, ja pelkistykset kuvaavat mahdollisimman tarkasti vastaajien tarkoitusta.

Pelkistämistä siirryin aineiston klusterointiin eli ryhmittelyyn, jolloin ilmauksia koodaamalla etsin aineistosta yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Nämä ryhmittelin eri luokiksi ja edelleen vielä tiivistetyksi alaluokiksi. Jokaisesta pelkistyksestä käytin värejä helpottamaan niiden yhdistämistä samaan luokkaan sekä samalla tein niille oman koodin, joka viittasi tutkimuskysymykseen (TK2-3) ja oliko kyseessä väli (VL)- vai loppukysely (LK). Näin pystyin seuramaan, mihin alkuperäisilmaisuun kukin pelkistys kuului, kun muodostin luokitteluja. Koodauksen avulla luokittelin samankaltaiset osat yhteen ja näin sain aineistosta näkyväksi sen sisällöllisiä eri ulottuvuuksia. Abstrahoinnissa on kyse tutkimuksen kannalta hyödyllisen ja

keskeisen tiedon teoreettisesta käsitteellistämisestä. Lopuksi kokosin käsitteet kuvaukseksi tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109–116.)

Onnistuneessa sisällönanalyysissä tuodaan näkyväksi lukijalle, miten tiettyyn tulkintaan on aineiston kautta päästy. Pelkkä aineiston kuvailu ei riitä. Tieteellisen tiedon tuottaminen ja tutkimus vaatii analyysin esittämistä konkreettisella tasolla. Siten ilmaistaan lukijalle, miten tiettyyn tulkintaan on päästy ja mikä on se sisältö, joka tulkintaa tukee. Näin myös esitetään, mitkä asiat tutkija on aineistosta nostanut esiin kiinnostavana ja tärkeänä tietona tutkittavasta ilmiöstä. (Vuori 2021; Niska & Olakivi 2023, 176–177.) Tutkielmani tulokappaleen taulukoissa 9 ja 10 esitän, miten muodostin luokittelut.

Teorialähtöinen sisällönanalyysi

Neljättä tutkimuskysymystä analysoin teorialähtöisen, deduktiivisen sisällönanalyysin menetelmin, jossa aineistoa analysoidaan määritellyn teorian näkökulmasta. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimusaineistoa analysoidaan olemassa olevaan teorian avulla. Analyysin ensimmäisenä vaiheena on muodostaa analyysirunko, jonka avulla kartoitetaan aineistosta luokituksia aineistolähtöisen sisällönanalyysin tapaan. Analyysirunko toimii pohjana aineiston tarkastelulle ja jäsennykselle. (Sarajärvi & Tuomi 2018, 113.)

Teorialähtöisessä analyysissä edetään samoin vaihein kuin aineistolähtöisessä mutta teorialähtöisessä sisällönanalyysissä analyysia ohjaa käsitteet valitusta teoriasta. Teoria, joka ohjaa havaintojani aineistossa, on Sekhonin (2017) hyväksyttävyyden viitekehys. Hyväksyttävyyden ulottuvuuksia etsitään fokusryhmähaastattelun avulla kerätystä aineistosta. Ensin kartoitin aineistosta hyväksyttävyyden kuvauksia. Tein pelkistyksiä alkuperäisistä ilmauksista, listasin ja yhdistelin niitä eri hyväksyttävyyden elementteihin. Pyrin löytämään vastauksia, miten hyväksyttävyyden ulottuvuudet ilmenevät koulutettavien ilmauksissa ja kuvauksissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 113–120.)

Aloitin analyysin huolellisella lukemisella ja perehtymisellä aineistoon. Ensin merkitsin eri värein, mitä hyväksyttävyyden ulottuvuutta kukin väri ilmaisee. Tämän avulla huomioin tutkimukset kannalta oleelliset alkuperäisilmaisut. Hyväksyttävyyden näkökulmasta

havainnoin Sekhonin (2017) hyväksyttävyyden teoreettista viitekehystä mukaillen, miten aineistosta ilmenee tunne ja kokemus Taitava-koulutuksesta (affektiivinen asenne) sekä miten koulutettavat kuvaavat rasitusta ja kuormitusta osallistua koulutukseen (rasitus). Lisäksi havainnoin kuvauksia koulutettavien kokemuksia Taitava-koulutuksen tarkoituksen saavuttamisesta (intervention johdonmukaisuus) ja kuvauksia koulutuksen arvopohjasta koulutettavien näkökulmasta (eettisyys). Samanaikaisesti tarkastelin kuvauksia, ovatko koulutettavat kokeneet, että koulutus on saavuttanut tarkoituksensa (koettu tehokkuus) sekä ovatko he kokeneet pystyvänsä osallistumaan koulutukseen (pystyvyyden tunne). Tarkastelin myös, ovatko koulutettavat kokeneet joutuneensa luopumaan jostakin osallistuakseen koulutukseen (vaihtoehtoiskustannukset).

Alkuperäisilmaisuja pelkistin ymmärtääkseni paremmin, miten ne kuvasivat koulutettavien vastauksia. Aluksi oli tärkeä selventää itselleni, mistä näkökulmasta hyväksyttävyyden ulottuvuuksia tarkastelen aineistosta. Tutkimuskysymykseni tarkastelee, miten sosiaalityöntekijät kokevat Taitava-koulutuksen Sekhonin (2017) hyväksyttävyyden ulottuvuuksien näkökulmasta. Aineistoa läpikäydessä haasteelliseksi itselleni muodostui kahden näkökulman erottaminen: onko kyse hyväksyttävyyden ulottuvuuksien tulkintaa menetelmän omaksumisesta Taitava-koulutuksessa vai menetelmän hyväksyttävyyden koulutettavien käyttäessä taitoja asiakastapaamisissa lapsi- ja perhesosiaalityössä. Päätin rajata tarkastelun ensimmäiseen, eli Taitava-koulutuksen tarkasteluun. Tutkielmani tulospäätöksen taulukossa 11 esitän, miten muodostin luokittelut.

7 Tulokset

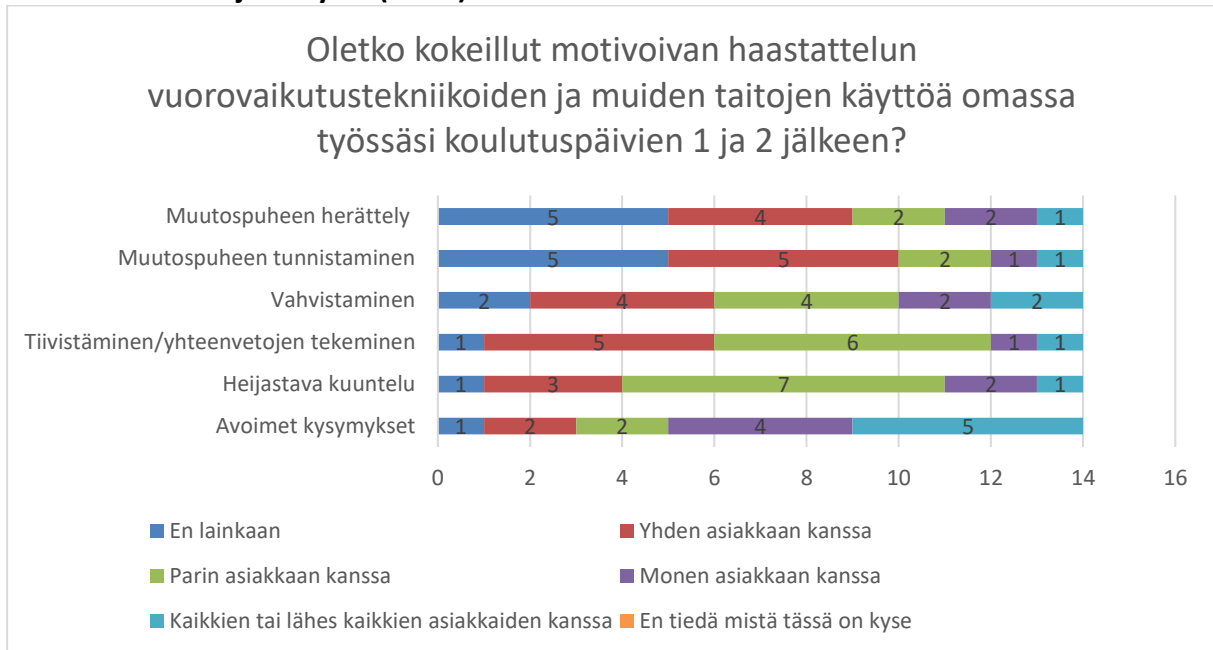
7.1 Taitojen harjoittelussa eroavaisuuksia

TK 1: Mitä motivoivan haastattelun taitoja koulutettavat raportoivat harjoitelleensa koulutuksen aikana ja koulutuksen jälkeen?

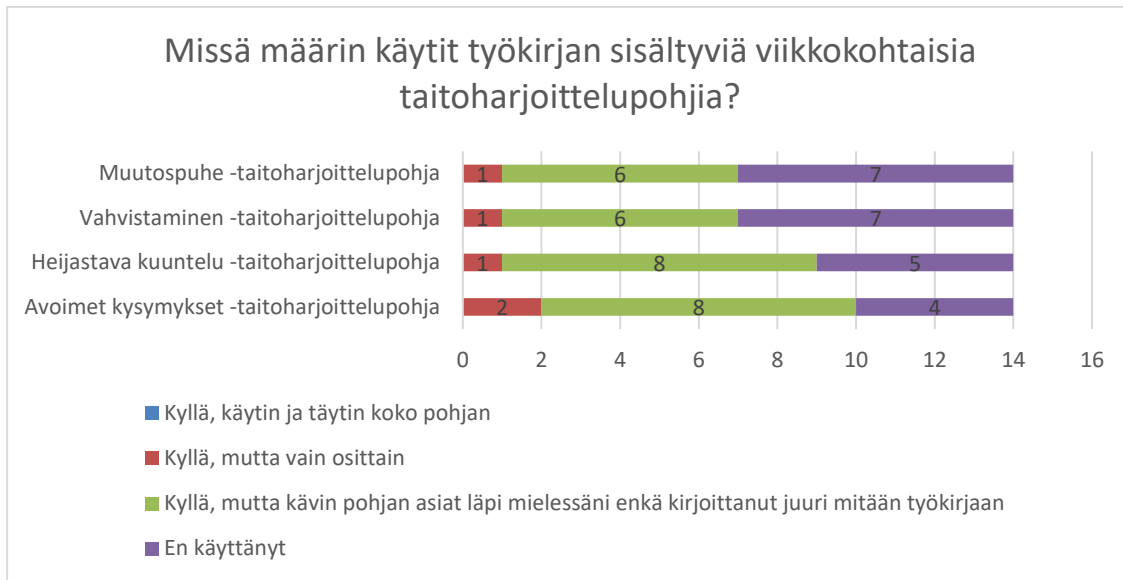
Taulukko 3 kuvaa motivoivan haastattelun vuorovaikutustekniikoiden ja muiden taitojen käyttöä. Välikyselyn vastauksista ilmeni, että *avointen kysymysten* käyttöä oli harjoiteltu eniten. Vastaavasti *muutospuheen tunnistamista* ja *herättelyä* oli harjoiteltu vähemmän.

Vastauksista ilmeni, että kaikki vastaajat raportoivat ymmärtävänsä, mistä vuorovaikutustekniikoista oli kyse.

Taulukko 3. Taitojen käyttö (N=14)



Taulukko 4 kuvaa työkirjaan sisältyvien viikkokohtaisten harjoittelupohjien käyttöä. Vastauksista ilmeni, että suurin osa oli käyttänyt pohjia ilman työkirjaan kirjoittamista. Eniten käytettiin avoimien kysymysten taitoharjoittelupohjaa ja vähiten vahvistamisen ja muutospuheen taitoharjoittelupohjia.

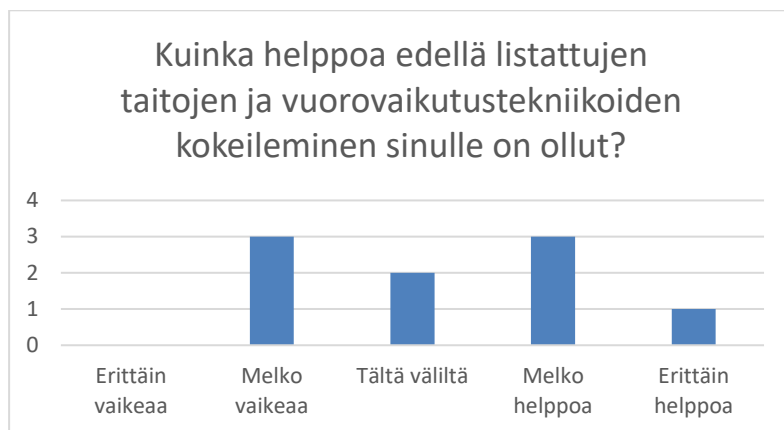
Taulukko 4. Työkirjaan sisältyvien viikkokohtaisten harjoittelupohjien käyttö. (N=14)

Taulukko 5 kuvaa koulutuksessa läpikäytyjen taitojen ja vuorovaikutustekniikoiden ymmärrettävyyttä. Suurin osa koulutettavista arvioi ymmärtävänsä erittäin hyvin perustaidot eli *avoimia kysymyksiä* (9:stä vastanneesta 8 ilmoitti ymmärtävänsä erittäin hyvin) ja *heijastavaa kuuntelua* (10:stä vastanneesta 6 ilmoitti ymmärtävänsä erittäin hyvin) sekä *tiivistämistä/yhteenvetojen tekemistä* (10:stä vastanneesta 8 ilmoitti ymmärtävänsä erittäin hyvin). Koulutuksen loppuvaiheessa käsiteltyjen taitojen ja vuorovaikutustekniikoiden ymmärryksessä voidaan tulkita olevan enemmän hajontaa vastaajien välillä. *Lapsen näkökulman huomioiminen motivoivalla tavalla ja huolten puheeksiotto kysy-tarjoa-kysy-rakenteen* – taidoissa nähdään kaksi ei ymmärrä lainkaan -vastausta.

Taulukko 5. Koulutuksessa läpikäytyjen taitojen ja vuorovaikutustekniikoiden ymmärrettävyys. (N=9–10)



Taulukko 6 kuvaa koulutettavien kokemusta edellä listattujen taitojen ja vuorovaikutustekniikoiden kokeilemisen helppoudesta ja vaikeudesta. Kukaan vastaajista ei koe taitojen ja tekniikoiden kokeilemistä erittäin vaikeana, vaikka taulukko 5:n mukaan taitojen ja tekniikoiden ymmärryksen tasoissa oli hajontaa.

Taulukko 6. Motivoivan haastattelun kokeilemisen helppous ja vaikeus. (N=9)

Taulukko 7 kuvastaa, että kaikki vastaajista ovat joko käyttäneet tai kokeilleet taitoja ja tekniikoita asiakastyössä. Enemmistö vastaajista eli viisi osallistujaa kertoo käyttäneensä taitoja ja tekniikoita omassa asiakastyössä viikoittain ja kolme päivittäin. Taulukko 8:n tulokset täydentävät taitojen ja tekniikoiden käytön monipuolisuutta, sillä siitä ilmenee selkeästi, että osaa taidoista ja tekniikoista ei ole käytetty lainkaan.

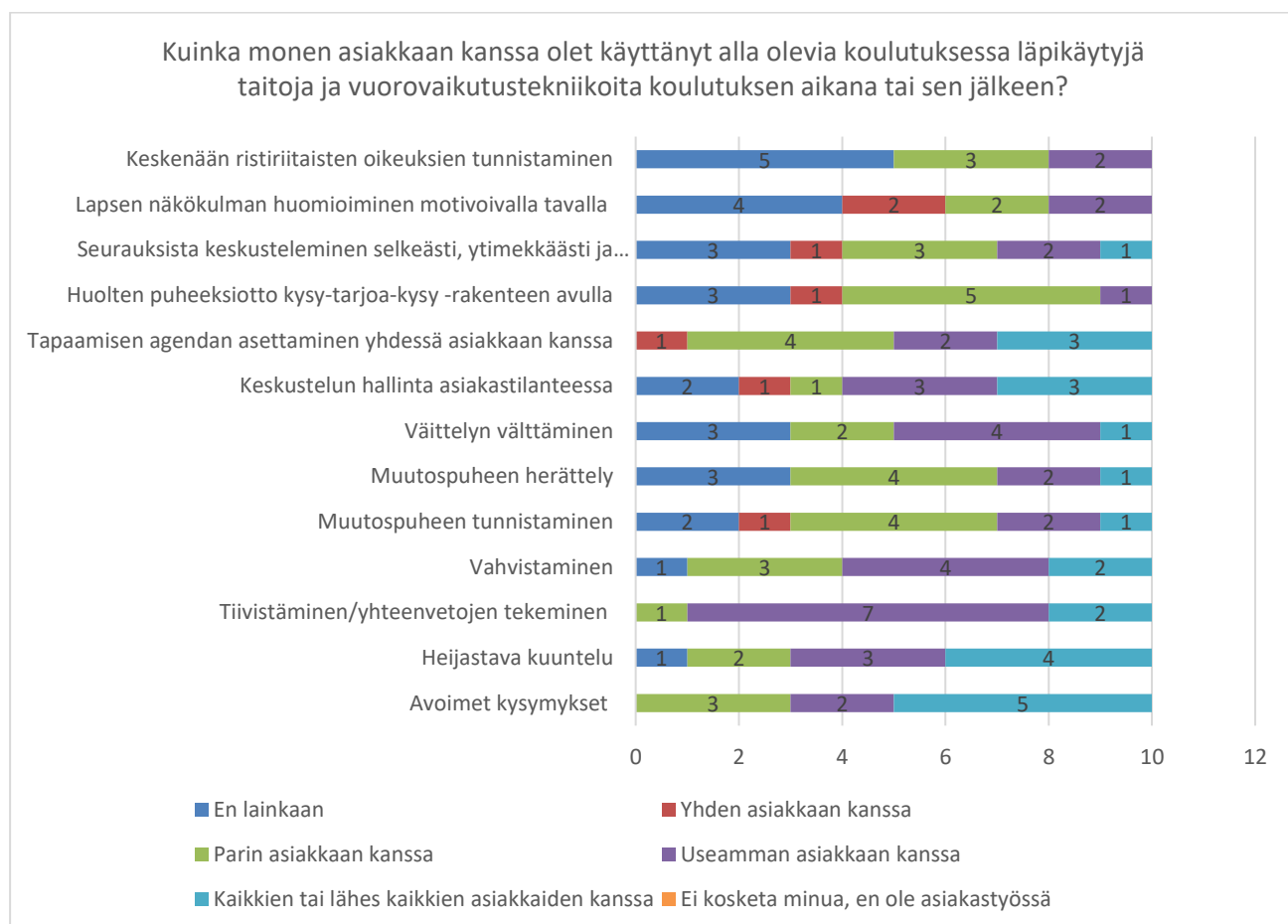
Taulukko 7. Motivoivan haastattelun käyttö asiakastyössä koulutuksen aikana tai sen jälkeen. (N=10)

Taulukko 8 kuvaa koulutuksessa läpikäytyjen taitojen ja vuorovaikutustekniikoiden käyttöä koulutuksen aikana tai sen jälkeen. Vastauksista ilmenee, että perustaidoista kolmea oli raportoitu käytetyn useamman tai kaikkien asiakkaiden kanssa eniten eli *avoimia kysymyksiä*

(7 osallistujaa), tiivistämistä/yhteenvetojen tekemistä (9) ja heijastavaa kuuntelua (7) oli käytetty eniten.

Kaikki osallistujat raportoivat käyttäneensä avoimia kysymyksiä ja tiivistämistä/yhteenvetojen tekemistä vähintään parin asiakkaan kanssa. Muutospuheen herättelyn, väittelyn välttämisen, huolten puheeksioton, seurauksista keskusteleminen selkeästi, ytimekkäästi ja konkreettisesti, lapsen näkökulman huomioiminen motivoivalla tavalla ja keskenään ristiriitaisten oikeuksien tunnistaminen taidoissa oli eniten vastauksia, ettei ole käyttänyt lainkaan (10 vastanneesta 3–5 oli vastannut ”En lainkaan”).

Taulukko 8. Motivoivan haastattelun käyttö koulutuksen aikana tai sen jälkeen. (N=10)



7.2 Omaksumista tuki menetelmän soveltuvuus asiakastyössä ja haastoi ajanpuute

TK 2 ”Minkä tekijöiden osallistajat kuvaavat vaikuttavan motivoivan haastattelun omaksumiseen ja käyttöön?”

Taulukko 9. Yhteenveto analyysin tuloksista

Yläluokka	Alaluokat (havaintojen määrä)	Aineistoesimerkkejä
1 Koulutuksen eri osat auttoivat	1 Koulutuksen materiaali (2)	”koulutusdiat/työkirja läpikatsominen”
	2 Vuorovaikutuksellinen tuki (4)	”ryhmätehtävät vahvistivat omaa osaamista.” ”Menetelmäohjaus.” ”keskustelut kollegan kanssa”
2 Menetelmä koetaan hyvänä	1 Menetelmän sopivuus asiakastyössä (3, vain VK)	”Menetelmä on hyvä väline vuorovaikutukseen asiakkaideni kanssa” ”Asiakastyö ja sen laatu jälkihuollossa”
	2 Myönteinen kokemus menetelmästä (4)	”motivointi on suuressa roolissa” ”olen huomannut konkreettisia positiivisia muutoksia meidän välisessä vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutus on avoimempaa ja rauhallisempaa, ja lapset kertovat asioistaan paljon avoimemmin.”
	3 Pystyvyyden tunne (2)	”Se tuo turvaa ja suojaa ja ei vastuuta itseäni.”
3 Henkilökohtainen panostus vahvistanut	1 Käytännön harjoittelu (3)	”Käytännön harjoittelu asiakastyössä.” ”Olen hyödyntänyt taitoja eniten lasteni kanssa” ”esimerkkejä katsominen/kuunteleminen youtubissa”
	2 Tiedostaminen ja reflektointi (5)	” [– –] olen kuitenkin pohtinut kokoajan, miten voin niitä jatkossa hyödyntää töissä tai miten olen jo hyödyntänyt.” ”Tietoinen pohdinta ennen asiakastapaamista siitä, miten voisin hyödyntää menetelmää.” ”tietoinen valmistautuminen tapaamisille ja sen pohtiminen miten mohaa voisi hyödyntää”
4 Ajanpuute ja voimavarojen riittämättömyys haastavat jaksamista	1 Ajanpuute työssä vaikeuttaa (5)	” Puutteellinen aikaresurssi.” ”Osa-aikaisuus” ”välillä ajan puute: tapaamisessa on paljon käsiteltäviä asioita yhdessä tunnissa.”
	2 Omien voimavarojen puute ei mahdollista harjoittelua (2)	”Itse työssä ja sen käytännöissä on vielä opittavaa, joten en ole jaksanut tietoisesti rittää sisällyttää mohaa vuorovaikutukseen.”

Taulukko 9 kuvailee, minkälaisia tekijöitä koulutettavat kertovat vaikuttavan motivoivan haastattelun omaksumiseen ja käyttöön. Vastauksista tulkitsin analyysini perusteella neljä yläluokkaa: 1) *Koulutuksen eri osat auttoivat*, 2) *Menetelmä koetaan hyvänä*, 3)

Henkilökohtainen panostus vahvistanut ja 4) Ajanpuute ja voimavarojen riittämättömyys haastavat jaksamista.

Yläluokkien alle analysoin selventävänä ja erottelevana tekijänä yhteensä 9 alaluokkaa, joissa ilmeni toisiaan käytännössä tukevia mutta kuvauksissa erottavia tekijöitä, joita koulutettavat olivat havainneet vaikuttavan menetelmän käyttöön ja omaksumiseen. Erottelun tarkoituksena on tuoda esiin ja huomioida sisällöllisesti erilaisia ulottuvuuksia, jotka näyttäytyivät yläluokan sisällä.

Koulutuksen eri osat tukivat oppimista

Tässä pääluokassa vastaukset jakautuivat kahteen alaluokkaan, Koulutuksen materiaaliin ja Vuorovaikutukselliseen tukeen. Koulutuksen materiaali kuvaa koulutuksessa käytettyjä materiaaleja, joita on hyödynnetty menetelmän oppimisessa. Vuorovaikutuksellisessa tuessa ilmeni toisten ihmisten, kuten vertaistuen ja menetelmäohjauksen merkitys omaksumisessa.

”Työkirjan esimerkit ovat auttaneet.”

”Keskustelu koulutuksen sisällöistä vertaiskoulutettavien ja esihenkilön sekä muiden työkavereiden kanssa.”

Menetelmä koetaan hyvänä

Menetelmä koetaan hyvänä -yläluokkaa kuvailin kolmen alaluokan ”*Menetelmän sopivuus asiakastyössä*”, ”*Myönteinen kokemus menetelmästä*” ja ”*Pystyvyyden tunne*” näkökulmasta. Menetelmän sopivuus asiakastyössä -alaluokassa ilmeni kuvauksia menetelmän positiivisesta merkityksestä asiakastyössä ja heidän työnkuvassa.

”Näen tekniikoiden sopivan täysin työhöni”

Myönteinen kokemus menetelmästä -alaluokassa nousi esiin koulutettavien kokemus harjoittellessaan menetelmän käyttöä, jolloin koulutettavat ovat kuvailleet, miten menetelmä

on tukenut ja auttanut heitä ja tilannetta asiakastapaamisissa. Alaluokka kuvailee menetelmän sisällöllisiä elementtejä, jotka ovat auttaneet ja edistäneet vuorovaikutustilanteissa. Valintani erotella näitä perustuu siihen, että koin tärkeäksi tuoda esille nämä kaksi eri ulottuvuutta joista toinen kuvastaa menetelmän sopivuutta asiakastyöhön ja toinen menetelmän soveltuvuutta.

” [–] se tuo asiakkaan omat ajatukset, toiveet, ja motivaation näkyväksi - joiden tulee olla keskiössä. Puhetavat vievät asioita eteenpäin ja antavat onnistuessaan paljon tietoa asiakkaan tunteista ja ajatuksista ja tahtotilasta muutokseen.”

”Sen hyödyt huomaa siinä, miten tapaamiset ja yleisesti vuorovaikutustilanteet parhaimmillaan sujuvat”

Menetelmä on antanut välineitä vuorovaikutuksen muodostumisen tueksi ja näin tuonut koulutettaville itsevarmuutta ja turvaa.

”Se on tuonut itsevarmuutta omaan vuorovaikutukseen”

Henkilökohtainen panostus vahvistanut omaksumista

Henkilökohtainen panostus vahvistanut -yläluokassa kuvaillaan oppimis- ja omaksumisprosessia, joita ovat tukeneet konkreettinen käytännön harjoittelu sekä koulutettavien tietoinen pohdinta ja reflektointi menetelmän käytöstä ja hyödyistä. Harjoittelu ei rajoittunut vaan asiakastapaamisiin vaan koulutettavat huomioivat taitojen käyttöä ja samalla sen sopivuutta myös oman perheen ja lasten kanssa. 1) *Käytännön harjoittelu* -alaluokassa nousee esiin harjoittelun merkitys, jota on korostettu menetelmän omaksumisessa. Käytännön harjoittelun kautta menetelmän tekniikat ja taidot tulevat näkyviksi ja niiden käytön kautta havainnoidaan tilanteiden sujuvuutta ja kehittymistä. 2) *Tiedostaminen ja reflektointi* -alaluokassa koulutettavat kuvailevat oman toiminnan tiedostamisen ja itsearvioinnin merkitystä menetelmän oppimisessä. Kuvauksissa nousi esiin koulutettavien havaitsemat sisäiset oppimisprosessit, jossa korostui menetelmän hyötyjen tiedostaminen ja oman toiminnan reflektointi.

”Se, että olen alkanut käyttämään sitä hyvin tietoisella tavalla asiakastyössä ja tapaamisten jälkeen pyrkinyt refleктоimaan omaa vuorovaikutustani ja sitä mitä tekniikoita käytin.”

”Olen yrittänyt tietoisemmin seurata millaisia reaktioita itseni ja muiden sanavalinnat esimerkiksi synnyttävät.”

Ajanpuute ja voimavarojen riittämättömyys haastavat omaksumista

Kysyttäessä omaksumiseen liittyvistä haasteista koulutettavat eivät kuvailleet vastauksissa, että menetelmän oppiminen sinänsä olisi ollut haastavaa tai etteivät olisi osanneet käyttää menetelmää. Keskeisinä haasteina olivat aikaresurssi ja kokemus jaksamisesta käyttää menetelmää.

Ajanpuute sekä omassa työssä että asiakastapaamisissa hankaloittivat omaksumiseen tarvittavia voimavaroja. Koulutettavien vastauksista ilmeni, että hallinnolliset työt, erilaiset tapaamiset ja palaverit vievät aikaa ja siten aika uuden omaksumiselle saattaa jäädä vähäiseksi.

”Ehkä eniten haastaa se, että työhön kuuluu paljon hallinnollista työtä eikä asiakastapaamisia ole niin paljon.”

”Työssä on todella paljon erilaisia verkostotapaamisia ja työn omia palavereita. Asiakastyöhön= kohtamiseen jää todella vähän aikaa.”

”Voimavarat ja aika harjoitella tavoitteellisesti.”

7.3 Korjausrefleksin käyttö tyypillistä erityisesti vaikeissa tilanteissa

TK 3 ”Minkälaisia vuorovaikutustottumuksia ja niihin vaikuttavia tekijöitä osallistujat kuvaavat havainneensa itsellään?”

Tutkimuskysymyksen 3 tavoitteena oli kartoittaa, minkälaisia kuvauksia koulutettavat nostivat esiin omista vuorovaikutustottumuksista.

Taulukko 10. ”Minkälaisia vuorovaikutustottumuksia ja niihin vaikuttavia tekijöitä osallistujat kuvaavat havainneensa itsellään?”

Yläluokka	Alaluokat (havaintojen määrä)	Esimerkkejä alkuperäisilmaisusta
1 Korjausrefleksin käyttö	1 Negatiiviset automaattiset tottumukset (4)	” [– –] huomaisin ojentavani keskustelua [– –]” ”Oma agenda edellä ohjasin keskustelua [– –].”
	2 Tilanteessa tai olosuhteissa vaikuttavat tekijät, jotka laukaisseet korjausrefleksin (7)	”Kun asiakas ei lähde dialogiin pyrin olemaan täyttämättä hiljaisuutta hetkeen” ”Jos olemme asiakkaan kanssa täysin eri mieltä, eikä muutospuheen herättely tuota tulosta.” ”Korjausrefleksiä tulee käytettyä helposti nuorten kanssa ja riitelevien vanhempien. ”
2 Myönteisiä vuorovaikutustottumuksia	1 Motivoivan haastattelun mukaisten taitojen ja periaatteiden käyttöä (4)	”Heijastin edeltävää puhetta ja kysyin avoimen kysymyksen siihen liittyen.” ”Vältin neuvojen antamista.” ”Osaan myös asettua tarkastelemaan asioita eri näkökulmista.”
	2 Muut mainitut vuorovaikutustottumuksia (4)	”annan kertojalle tilaa loppuun asti, eikä vastauksella ole millään tavalla kiire” ” ” [– –] enkä oleta olevani oikeassa tai tietävä osapuoli”

Taulukko 10 kuvaa luokittelua tutkimuskysymykseen kolme ”Minkälaisia vuorovaikutustottumuksia ja niihin vaikuttavia tekijöitä osallistujat kuvaavat havainneensa itsellään?” Aineistosta tulkitsin ja määrittelin kaksi yläluokkaa 1) *Korjausrefleksin käyttö* ja 2) *Myönteisiä vuorovaikutustottumuksia*. Näiden yläluokkien alle tuli molempiin kaksi alaluokkaa jaottelevaan eroavaisuuksia kussakin yläluokassa.

Aineistosta ilmeni, että koulutettavat havaitsivat sekä myönteisiä että kielteisiä vuorovaikutustottumuksia. Kielteisissä vuorovaikutustottumuksissa havaittiin korjausrefleksin käyttöä ja myönteisissä vuorovaikutustottumuksissa motivoivan haastattelun taitojen käyttöä. Oli selkeästi havaittavissa, että koulutettavat oppivat, mitä korjausrefleksillä tarkoitetaan ja siten käsitteen omaksuttua he pystyivät tarkkailemaan omaa toimintaansa.

Koulutus siis viritti koulutettavat pohtimaan ja refleктоimaan omaa toimintaa ja korjausrefleksin käyttöä. Koulutettavat kertoivat kokeneen koulutuksen tuovan tukea korjausrefleksin tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi. Tämänkaltaisen oivalluksen voidaan katsoa olevan keskeistä, kun negatiivisia automaattisia tottumuksia pyritään minimoimaan vuorovaikutuksessa ja siten korvamaan ne tietoisesti yhteistyötä edistävällä tavalla, jota motivoivan haastattelun tekniikat ja taidot tukevat.

Korjausrefleksin käyttö

Oli ilmeistä, että koulutettavat kuvailivat korjausrefleksin käyttöä tilanteissa, jotka he tunnistivat koulutuksen kautta ei toivottuna tapana ja toimintona vuorovaikutuksessa.

” Koen, että ennen koulutusta helposti aloin suoraan valistamaan ja tarjoamaan ratkaisuja, jos ilmeni että asiakkaalla tai arkielämässä läheisillä joku osa-alue elämässä on näkökulmastani sellainen, että omalla toiminnallaan ja ajatusmaailman muutoksilla voisi itse parantaa selkeästi tilannetta.”

”En aina ihan malta kuunnella ns. loppuun asti, vaan huomaan olettavani keskustelun päätöksen ja kehittävänä jo valmiiksi ratkaisuja tai ehdotuksia tai uusia kysymyksiä.”

Haastavissa tilanteissa korjausrefleksin käyttö kuvattiin yleiseksi. Koulutettavat kuvailivat haastavan tilanteen laukaisseen korjausrefleksin käyttöä. Korjausrefleksin käyttö saattaa olla hyvin luontaista ja inhimillistä asiakkaan esittäessä muutosvastaisia argumentteja erityisesti tilanteissa, joissa aikapaine ja erimielisyyden ilmapiiri ovat läsnä.

”Huomaan käyttäväni korjausrefleksiä, kun asiakkaalla on tilanteestaan erilainen näkemys kuin minulla.”

”He alkoivat kinastelemaan koko ajan, joten huomasiin ojentavani keskustelua, jotta varattu aika olisi riittänyt asioihin, jotka olin ajatellut, että käymme läpi.”

Myönteisiä vuorovaikutustottumuksia

Koulutettavat kertoivat myönteisistä vuorovaikutustottumuksista, joita he olivat oppineet motivoivan haastattelun koulutuksessa. Analyysissä ilmeni, että vastaajat kuvasivat, että motivoivan haastattelun mukaiset tekniikat ja taidot olivat tulleet tutuiksi ja koulutettavien taidot ja tekniikat täydentyivät koulutuksen ansiosta. Koulutettavat (2) kertoivat myös käyttävän muita vuorovaikutustottumuksia kuten tietoinen pysähtyminen.

”Heijastin edeltävää puhetta ja kysyin avoimen kysymyksen siihen liittyen.”

”Myönteisiä: Kysyn paljon avoimia kysymyksiä, sanoitan yhteenvedoja, kysyn ja tiedustelen tunteita, ajatuksia ja kokemuksia.”

”Korjausrefleksin sijaan otin tauon ja ikään kuin ”takapakkia” keskustelussa... Haastavassa tilanteessa saatan sanoa ”okei, odotas, pysähdytään tähän” tai otetaan takapakkia, että ymmärrän” sen sijaan, että tekisin korjausrefleksin.”

7.4 Intervention hyväksyttävyyden kokemuksia

TK 4: Miten koulutettavat kuvaavat koulutuksen hyväksyttävyyttä?

Taulukko 11. Hyväksyttävyyden ulottuvuudet koulutettavien kokemuksissa Taitava-koulutuksesta. (Taulukossa tyhjät laatikot ilmentävät, ettei löytynyt ulottuvuutta vastaavaa kuvausta)

Ulottuvuus (havaintojen määrä)	Kuvaus positiivisesta kokemuksesta	Kuvaus negatiivisesta kokemuksesta
Affektiivinen asenne (12)	Koulutus kokonaisuudessaan hyväksi koettu ja kokevat tilan turvalliseksi	Tapausharjoitukset, jossa käy huonosti nostivat ahdistusta
	Materiaali hyödyllinen ja siihen voi palata tarpeen mukaan	
	Tapausharjoitukset oikeuksista innostavaa, koska silloin ollaan sosiaalityön keskiössä	
Rasitus (4)		Aikataulujen yhteensovittaminen vertaistuen järjestämiselle

		Kiireellisyys ja ajanpuute käydä materiaali läpi ja tehdä harjoituksia
		Huono ilmanlaatu koulutustiloissa
Eettisyys (2)	Vapaus päättää keneltä kysyä nauhoitusta, koska kaikilta se ei olisi ollut sopivaa heidän tilanteeseensa nähden	
	Arvokasta kouluttaa ja saada uusia näkökulmia	
Koettu tehokkuus (5)	Koulutuksessa pidetyt luennot, materiaali, harjoitukset ja menetelmäohjaus auttaneet ymmärtämään entisestään vuorovaikutuksen merkityksen asiakastyössä	
	Välineitä omaan ajatteluun	
Intervention johdonmukaisuus (10)	Tarpeellinen koulutus varsinkin uusille sosiaalityöntekijöille	Materiaali runsas ja harjoitukset vaativia ja monimutkaisia
	Koulutus tuo osaamista vuorovaikutustyöhön ja kohtaamisiin	
	Menetelmäohjauksen kautta käytännönläheisyyttä, jolloin teoriaa viedään käytäntöön	
	Palautetta ja pohdintaa yhdessä, miten tilanteissa toimia ja siten mahdollista kehittää itseään työssään	
Pystyvyyden tunne (9)	Koulutus tuonut varmuutta vuorovaikutustaitoihin	Menetelmäohjauksessa käytettävien nauhoitusten hankkiminen haastavinta koulutuksessa
Vaihtoehtokustannukset (4)		Työn ja koulutuksen yhteensovittaminen

Seuraavaksi esittelen hyväksyttävyyden -ulottuvuudet, jotka on esitelty taulukossa 11. Olen boldannut tulkinnan kannalta oleellisia kohtia alkuperäisilmaisista.

Affektiivinen asenne

Tähän yläluokkaan luokitettavia havaintoja oli lukumäärällisesti eniten, 12. Koulutettavat yhdistivät koulutukseen pääosin myönteisiä tunteita. Koulutus kokonaisuudessaan koettiin hyvänä. Osallistujille oli jäänyt positiivinen ja miellyttävä kokonaiskuva koulutuksesta, jossa ilmapiiri ja tila koettiin turvalliseksi paikaksi jakaa omia ajatuksia ja mielipiteitä. Nämä puitteet olivat sekä muiden osallistujien että kouluttajien ansiota. Koulutettava kuvasi yhteenkuuluvuuden ja yhteisöllisyyden tunnetta.

*"tuli jotenkin lämmin fiilis. Mun mielestä se oli **turvallinen** tila jotenkin, tuntui siltä, että oli semmoinen joukkio."*

Yksi haastateltava koki koulutuksen jännittävänä, mikä saattoi johtua siitä, että hän oli oivaltanut motivoivan haastattelun vuorovaikutuksen voiman. Hänen kerronnastaan oli havaittavissa itsereflektointia, mikä ilmensi menetelmän omaksumisessa vaadittavia taitoja.

*"Minusta tämä oli jotenkin **jännittävä** ja tuli ensimmäisenä siis, ku mä mietin et mitä niin oli tosi kiinnostava ja tosi jännittävä ja tämä oli **erilainen kuin muut koulutukset...** Ennen olen vaan ollut silleen, että jee, voi olla, että vitsi minä olen ihan ihanaa työtä, että niin kivaa näitten asiakkaiden kanssa. Enemmän mä olen nyt alkanut pohtia, että mitä siinä tapahtuu."*

Koulutus herätti myös voimaannuttavia tunteita, mikä ilmeni hyvänä ja energisenä olona koulutuspäivän jälkeen. Koulutettavat olivat tyytyväisiä kouluttajiin.

*"Kyllä, ehdottomasti. Ja hauskat kouluttajat. **Tuli jotenkin energiseksi.**"*

Koulutukset oli suunniteltu hyvin, mikä loi hyvän oppimiskokemuksen. Koulutuksen rakenne koettiin selkeäksi ja koulutuspäivien eteneminen oli sujuvaa huomioiden myös riittävät tauotukset. Tämä loi tasapainoa koulutuspäiville ja tuki oppimista. Työkirjat koettiin hyödyllisinä ja niihin pystyy jatkossakin palaamaan.

*"Mutta selvästi tässä on mietitty kovasti tauotusta myöten, että olihan tämä ihan huipusti suunniteltu... Ja erinomaiset kouluttajat. Olin **ilahtunut** siitä, että oli mietitty monesta näkökulmasta. Toki aika intensiivisiä, mutta niinhän se pitää ollakin."*

"Mielestäni se oli selkeästi rakennettu. Oli vaihtelua, harjoituksia, keskustelua, luentoa, sitten ihan niinku tauot ja ruoat. Että kaikki oli mun mielestä kivasti silleen järjestetty. Että selkee ja hyvin eteneviä päiviä."

*"Oli tosi **kiinnostava** koulutus kokonaisuudessaan"*

*"Silleen positiivista, että oikeasti tällainen hieno ja hyvä materiaali on tehty. **Tätä voi siis hyödyntää jatkossakin**. Se ei jää vaan siihen koulutuksen tasolle. Kun saatiin se tiivistelmä siitä kirjasta myös, niin se tuntuu, että jotenkin voi palata niihin myöhemmin."*

Yksi koulutettavista toi esille kolmen kouluttajan kokoonpanon, mikä mahdollisti erilaisten näkökulmien esilletulon.

"Minusta oli kiva, että oli kolme kouluttajaa...Et samasta asiasta, mutta voi olla vähän sellaisia eri katsantoja. Eri tavalla lähestyisi sitä ja eri asioita enemmän tuo esiin. Sitä oli silleen jaettu."

Tapausharjoituksista keskusteltaessa koulutettavien työn vaativuus nousi keskeisesti esille. Koulutus loi tukea sille, miten menetelmää voi soveltaa oikeuksiin perustuvassa sosiaalityössä ja miten hyödyntää sitä jännitteisessä vuorovaikutustilanteessa, joissa tasapainoillaan eri oikeuksilla. Koulutettavat kokivat helpotusta ja jopa innostusta, kun oivalsivat menetelmän hyödyt.

*"Mä olin ihan **innoissani**, että pääsin luennolla. Koska se oikeuksiin perustuvaus et muistais sen... Sitten mä olen katsonut, että ei vitsi. Että tätä me tehdään tavallaan työnä. Pitäisi vaan koko ajan muistaa se siellä taustalla."*

Tapausharjoitukset, joissa lastensuojelun asiakkaalle käy huonosti loi luonnollisesti koulutettavissa negatiivisia tunteita. Ahdistus ja pelko, jotka saattavat olla usein lastensuojelussa toimivien sosiaalityöntekijöiden työn arjessa, olivat tunteina läsnä myös

harjoitteita tehtäessä. Nämä eivät välttämättä itsessään heikennä koulutuksen hyväksyttävyyttä mutta ovat tunteina raskaita ja saattavat vaikuttaa koulutuspäivien yleistunnelmaan ja opittavan asian sisäistämiseen.

"Se oli tosi ahdistavaa."

"Se on kuitenkin tällainen jokaisen pelko, että joku asiakaslapsi kuolee sinun virheesi takia."

Tapausharjoitukset oikeuksien näkökulmasta, joissa hyödynnettiin motivoivan haastattelun menetelmää, koettiin vaativina ja monimutkaisina. Samanaikaisesti kuitenkin hyvinä ja hyödyllisiä, ihmisoikeuksien ollen usein keskiössä koulutettavien työssä.

"tuntuu voimaannuttavalta. Ja kyllähän se tuntuukin siitä, kun puhutaan niistä oikeuksista, että okei, tämä on ihmisoikeusammatti."

Rasitus

Tähän luokkaan analyysissa luokitettiin neljä havaintoa. Osalle koulutettavista vertaistukitapaamisten järjestäminen muiden koulutettavien kanssa koettiin haasteelliseksi. Tapaamiset vaativat suunnittelua ja ajallisesti ponnistelua, mikä loi koulutettaville paineita.

"Ja harmillista myös meidän vertaistukiryhmään, että se ei ole koskaan onnistunut. Kerran pystytään vähän vaihtamaan ajatukset. Meillä oli niin paljon erilaisia aikoja."

"En itse osallistunut yhteenkään vertaistukiryhmäjuttuun... Mutta se, että kalenteroidaan ja katsotaan ja jutellaan, ei tule niin luontevasti, kun kuitenkin on eri yksiköissä töissä. Hyvä, että tämä koulutus oli tällainen, että ei tunnettu toisia. Kun tämä esiteltiin, niin yhdestä tiimistä oltiin sitä mieltä, että mennään koko tiimi sinne. Ehkä olisi kuitenkin hedelmällisempää, että ollaan muidenkin kanssa tekemisissä kuin omassa tiimissä. Mutta käytännössä se onnistuu ehkä helpoiten."

Koulutuksen vaativiin harjoituksiin olisi kaivattu enemmän aikaa. Osa harjoituksista koettiin haastaviksi ja niihin varattu aika koettiin osin niukaksi. Toisaalta on huomioitava, että uuden

oppiminen ja omaksuminen on luonnostaan vaativaa, mikä myös tiedostettiin koulutettavien keskuudessa.

*" yksi asia oli, että oli aika paljon sellaista, että nyt ota pari tai ryhmä. Mutta minun mielestäni, kun tuli niitä keissejä, niin sitä **aikaa oli aika vähän** miettiä siitä, että alussa käytettiin aika paljonkin aikaa harjoituksiin. Sitten tuli sellaisia keissejä, johon olisi tarvinnut enemmän aikaa selkeästi. Minä ajattelin, että ne olivat tosi vaativia. Ne olivat tosi hyviä ne harjoitukset."*

Koulutustilat fyysisenä ympäristönä tuki koulutusta hyvin mutta luokkahuoneiden huono ilmanlaatu nousi esille useamman kerran keskusteltaessa koulutusten kehityskohteista. Koulutuspäivien ollessa pitkiä ja raskaita saattoi huono ilmanlaatu entisestään heikentää koulutettavien vireystasoa.

"No ehkä kehitettävää, liittyy näihin fasiliteettiin, ilmalla. Kaikissa tiloissa taisi olla aika huonoja, varsinkin Kavissa taisi olla jopa ihan homeinen ilmanlaatu. Teki sitä päivästä myös sillä tavalla tosi raskaan."

Eettisyys

Tähän luokkaan analyysissä luokitettiin kaksi havaintoa. Vapaus valita, keneltä kysyä nauhoittamista, toi armollisuutta.

" Se on tietysti se oma vapaus, mitä on tietysti hyvä, koska me myös voidaan miettiä, että keneltä me kysymme. Jos me koemme, että tämä ei ole nyt sopivaa, tai se häiritsee mua, tai se aiheuttaa, että mä en ole kysynyt ja on selittänyt, miksi en. Tavallisesti me tiedämme, että ne, joilta me olemme kysyneet, niin me tiedämme jo, että suurin piirtein, että he tulevat myös suostumaan."

Kouluttautuminen koetaan arvokkaana ja siihen tulee panostaa.

*"Ja yleensäkin, että työn ohella kouluttautuu, niin **sehän on tosi arvokasta**. Niin kuin säkin sanoit, että on hyvä, että eri vaiheissa työuraa jotenkin käy vaikka tätä motivoivaa haastattelua läpi, niin voi saada erilaisia ajatuksia."*

Koettu tehokkuus

Tähän luokkaan analyysissä luokitettiin viisi havaintoa. Motivoivan haastattelun koulutuksen tarkoituksena oli tuoda koulutettaville vuorovaikutuksen ja kohtaamisen välineitä asiakkaiden kanssa. Keskeisenä menetelmässä on auttaa asiakasta havaitsemaan muutosvalmius ei-toivottuun käyttäytymiseen.

Koulutettavien mukaan koulutus toi välineitä omaan ajatteluun ja siten mahdollisti oman toiminnan kehittämisen. Koulutuksen tarkoituksena oli tuoda esiin oman toiminnan vaikutuksen tiedostaminen asiakastilanteissa ja miten siinä voi hyödyntää motivoivan haastattelu menetelmän periaatteita ja taitoja. Tähän ovat auttaneet menetelmäohjauksessa saatu palaute ja yhteinen pohdinta, miten tilanteissa mahdollisesti toimia paremmin sekä erilaisten harjoitusten kautta.

*"kun tätä työtä aina olen tehnyt jo niin pitkään, että kuitenkin **pohtia uudestaan, että minkälainen tapa minulla oikeasti on.** Ja enemmän silleen tietoisesti mieltä ja pohtia. Itse huomaan myös, että on sellaisia muuria itsensä sisällä. Ja tietysti meille on asetettu niitä muuria myöskin, koska meillä on erilaisia teemoja... **Minun mielestäni on hyvä pysähtyä ja pohtia tietoisesti siitä, että mitä minä oikeasti olen, millä tavalla minä olen vuorovaikutuksessa, mitä minä oikeasti haluan tässä keskustella asiakkaiden kanssa.**"*

*"Tämä syvensi sitä, että saa **oikeasti pysähtyä miettimään uudestaan asioita syvällisemmin, on ollut tosi hyödyllinen ja mukava koulutus.**"*

Koulutus koettiin hyvänä muistutuksena vuorovaikutuksen merkityksestä kohtaamisissa asiakkaan kanssa. Koulutettavat kokivat, että itsearviointin ja harjoittelun kautta pystyy tarkastelemaan omia vuorovaikutustaitoja ja sitä kautta myös kehittää niitä.

"Tämä oli tosi ymmärrettävää asiasta ja tavasta olla asiakkaiden kanssa ja saada asioita eteenpäin ja muutosta aikaa."

*"**Muistuttaa, että miten se vuorovaikutus on tosi tärkeä.** Siihen oikeasti pitää panostaa ja käyttää aikoja. Ja sitä pitää suunnitella."*

Intervention johdonmukaisuus

Tähän luokkaan analyysissa luokitettiin 10 havaintoa. Koulutettavien mukaan koulutus tuki erityisesti vuorovaikutustaitojen harjoittelua. Koulutuksen myötä koulutettavat saivat itsevarmuutta vuorovaikutusosaamiselle. Tähän toivottiin myös tulevaisuudessa enemmän koulutusta ja huomioimista, sillä vuorovaikutustaidot koettiin välttämättömäksi sosiaalityöntekijän työssä. Erityisesti aloitteleville sosiaalityöntekijöille vuorovaikutustaitoihin panostaminen koettiin merkitykselliseksi.

"tarpeellinen koulutus ainakin sellaisille, jotka ovat aika tuoreita sosiaalityöntekijöitä."

"Ei ole koulutusta vuorovaikutustyöhön, mutta oletetaan, että ne taidot on, vaikka siihen ei ole koulutettu juuri ollenkaan. Siinä on ristiriita. Versus terapeutit, niin siihen panostetaan valtavasti tietysti, mutta sillä tavalla on tosi hyvä, että tällaista on."

"eihän siihen kohtaamistyöhön oikeastaan ole minkäänlaista koulutusta. Tai tuntuu, että ei ole."

"Toi on tosi kiinnostavaa sinänsäkin, että me kuitenkin olemme oikeastaan kohtaamisen ammattilaisia. Itselle on eri ammateista tullut sitä tietoutta, niin ehkä just sellainen ymmärrys ja ajattelu, mitä itse olettaa, että sosiaalityöntekijällä on. Ja ehkä ristiriidat siinä, kun ei olla samalla tavalla oikeasti sen kohtaamisen tai terapian ammattilaisia."

"tavallaan ne taidot myös ihan siihen kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen, ne eivät vaan synny tyhjästä kuitenkaan mun mielestä."

Menetelmäohjaus koettiin tarpeellisena ja hyvänä tapana saada palautetta. Sen myötä mahdollistui oman toiminnan havainnointi ja pohdinta toiminnan vaikutuksesta asiakkaaseen. Menetelmäohjauksen myötä koulutettavat saivat tilaisuuden tarkastella omaa toimintaansa ja vuorovaikutustaitoja, mikä koettiin tärkeäksi oman työn kehittämisessä.

"Minä tykkäsin siitä käytännönläheisyydestä siinä, että oikeasti käytiin, että mitä tässä olisi voinut tehdä eri tavalla, koska se oli tosi hyödyllistä ainakin itselleen. Se tuntui

sellaiselta, että ehkä sitten seuraavalla kerralla, kun tapaan vaikka sitä samaa asiakasta, niin tekee jotenkin eri tavalla, jos puhuu samasta asiasta. Voi kun saisi saada niistä kaikista haastavimmistakin menetelmäohjausta, se olisi ainakin hyödyllistä."

*"Minun mielestä se oli **tosin loistavaa saada niitä palautetta ja ajatuksia** koulutuksessa siitä, että millä tavalla pystyttäisiin tässä keississä myös muutenkin lähtemään eteenpäin. Että mihin voitaisiin fokusoida seuraavalla kerralla, kun tavataan. Ei vain siitä, että mitä olet kysynyt tässä nyt oikein, mutta myös laajemmasta, että missä on se kipukohtia että mistä me emme pääse eteenpäin tässä ja mitä voitaisiin vaikka yrittää seuraavalla kerralla. Että kyllä se sopii tosi hyvin. Ja tästä voisi olla myös enemmän."*

*"Minullakin oli sellainen nauha, missä oltiin hyvässä yhteistyössä ja sitten yllätty ehkä siitä, että tavallaan siinä hyvässä yhteistyössäkin keskusteltaessa olisi voinut jotenkin paremmin, tai olisi voinut jotenkin kuitenkin tuoda asian eri tavalla tai johtaa johonkin eri paikkaan. Niin sen takia se oli tavallaan myös silleen, jotenkin ajattelin, että tämä ei ole yhtään sellainen nauha, mistä on hyötyä tässä koulutuksessa. **Mutta sitten toisaalta huomasi, että tässäkin olisin voinut tehdä jotain eri tavalla vuorovaikutuksellisesti."***

*"Ajattelen, että tosi vähän tässä meidän työssä saa sellaista palautetta. Joskus saattaa olla, että ollaan asiakastapaamisella ja sitten jälkikäteen toinen vaikka sanoo, että meni hyvin tässä. Jotenkin se, että saa siitä omasta työn ytimeistä palautetta, että pystyy siihen ja että se on ylipäänsä nauhoitettu, koska eihän sellaista usein ole sellaista tilannetta jotenkin se, että **mitä tekee ja mitä voisi tehdä paremmin**. Minusta se on tosi harvoin saatavilla sellaista, että joku ammattilainen analysoi omaa työnteon tyyliä."*

Koulutusmateriaali koettiin hyödyllisenä mutta sen runsaus aiheutti hämmennystä. Tämä saattoi vaikeuttaa olennaisen tiedon löytämistä ja omaksumista sekä vaikuttaa heikentävästi omaan opiskeluun. Toisaalta he kokivat, että materiaaliin voi myös aina palata jälkeenpäin.

*"Et se oli toisaalta selkeä ja kiinnostavaa luettavaa, siellä oli myös tosi paljon kaikkea. Se oli sellainen **yltäkyläinen**... En mä tiedä, että sekoittiko se jopa, kun siinä oli niin paljon kaikkea."*

Harjoitukset koulutuksessa olivat vaativia mutta hyödyllisiä, sillä niiden kautta päästiin sosiaalityön ytimeen.

*"Sitten mä mietin tätä harjoituksen tehtävänantoa, niin tuo on ehkä kuitenkin aika **vaativa ja monimutkainen**. Että siinä on ehkä liian monta asiaa, mitkä pitää ottaa samalla huomioon. Se oli musta **hyvin rakennettu**, mä itse **tykkään näistä rooliharjoituksista**, että se on kiva. Ja sitten jotenkin tavallaan se, kun oli ne eri kuvaukset ja jotenkin sitten siinä oli mun mielestä hyvin se, että kuitenkin **se asiakas haluaa salata ehkä jotain ja hän tietysti tietää paljon enemmän.**"*

Pystyvyys

Tähän luokkaan analyysissa luokitettiin yhdeksän havaintoa. Koulutus kehitti motivoivan haastattelu menetelmän taitoja, mikä vahvisti koulutettavien itsevarmuutta omaa toimintaansa kohtaan ja täten lisäsi pystyvyyden tunnetta. Koulutuksen myötä koulutettavilla vahvistui usko omaan kykyihinkin, mikä ilmeni koulutettavien tavassa pohtia omaa toimintaansa.

*"**nyt tämän koulutuksen kautta**, niin se jotenkin minulle tuli vielä selkeämpänä ja itselle tuli enemmän vielä **varmempi olo** siinä, kun pystyin koko ajan kunnioittavasti suhtautumaan ja pystyttiin keskustelemaan... Ja sitten itselle tuli sellainen selkeys siihen jotenkin, että jotenkin tavallaan tämän teorian kautta tai tällaisen motivoivan... Mä olisin ennenkin varmaan tehnyt niihin, mutta sitten mä itse ymmärsin ja pystyin erottamaan näitä palikoita jotenkin paremmin."*

*"Minusta paras on ollut se, että olen pystynyt tutkailemaan sitä omaa. Se ei ollut vaan sellaista, mitä nyt olen aina tehnyt. Että meni hyvin tai meni huonosti. Kyllähän sitä on pohdittu ja analysoitu työpaikalla et mikä siinä oli ja huomaitko sen vielä, huomaitko miten lapsi toimii ja huomaitko miten se vastasi. Nyt on tullut vähän välillä sellaisia aha-elämyksiä... **Itselläni on tapahtunut jollain tavalla sellaista vuorovaikutuksen selkeytymistä.**"*

Koulutettavat kokivat menetelmäohjauksessa hyödynnettyjen nauhoitteiden saamisen vaikeaksi ja stressaavaksi, mikä saattoi vaikuttaa heidän pystyvyyden kokemukseensa. Koulutettavat pohtivat myös, onko eettisesti suotavaa pyytää asiakkailta nauhoitteiden

käyttöä ottaen huomioon tilanteiden arkaluontoisuuden. Tämä saattoi heikentää koulutettavien kokemusta koulutuksen hyödynnettävyydestä.

*"Joo, se on **ehdottomasti kaikista haastavin** tämän koulutuksen asia, että pitää pyytää niitä nauhoitteita, tai itse on ainakin kokenut niin."*

*"Saman komppaan teitä. **Stressaavaksi** sen nauhoitteiden miettimisen, saamisen, kyselemisen ja herkkään asiaan lisäämisen. Erityisesti sellaisten asiakkaiden kanssa, kun on vaikeaksi, jonka kanssa luodaan luottamussuhdetta. Voisi olla pidempikin, mutta varsinkin sellaisten, joiden kanssa on alkanut vasta työskentely ja jotenkin täytyy motivoida siihen muutenkin."*

*"Ehkä se itse nauhoitusten saaminen, **se stressaa niiden saaminen**, että huomaan, että itse luvan kysyminen tuntuu jotenkin **tosin vaikealta ja ylivoimaiselta**...Ei sinänsä se, että nauhoitetaan, vaan se, että kun asiakkaita joutuu niin paljon motivoimaan ja suostuttelemaan eri asioihin, niin tuntuu vaikealta pyytää heiltä jotain vielä enemmän, kun he joutuvat niin paljon kuitenkin antamaan. Ne ovat niin vaikeita asioita ja se, että he ylipäänsä tulevat paikalla ja sitten vielä siihen jotain."*

*"Mulla on ollut oikeasti ehkä yksi tai kaksi tällaista, mistä olisi voinut ajatella. Mutta sitten kun se tilanne heidän elämässä on sellainen, että **mä en halua sitä sorkkia sen enempää**. Niin se on ollut vaikeaa."*

"Ne ovat jo siitä, että on kriisitilanne ja peloissaan, että mitä tämä nyt tarkoittaa? Ei koskaan ehkä ole ollut tällaista tilannetta, että on jo tullut lastensuojeluilmoitus. Tuntuu niin väkivaltaiselta alkaa kertomaan niinku siitä. Minusta se on ollut vaikea välillä kertoa tästä ja pyytää osallistumaan."

Vaikka koulutuspäivät oli hyvin suunniteltu, ajanpuute ja oman työn sovittaminen koulutuspäivien kanssa loi haasteita. Koulutusmateriaali ja siinä ohjeistettu ja suositeltu omaharjoitteluosio koettiin hyväksi mutta koulutettavat kokivat, etteivät välttämättä ehdi sitä hyödyntää. Tämä harmitti koulutettavia ja vaikutti pystyvyyden tunteeseen.

*"Minullakaan ei ollut aikaa. Tämähän on vienyt tosi paljon aikaa nämä koulutuspäivät ja muut. Ja ehkä sitten tulee **sellainen lannistunut olo**, että enpä nyt tätä ehdi. Mutta tosi hyvä, että tämä on laadittu. Se on haaste aina, miten ne taidot, varsinkin tällaisessa, tulevat käytäntöön. Varmasti sitä pystyy hyödyntämään muullakin. Mutta ehkä se vaatisi tietynlaista systemaattisuutta. Mutta sitten **tietysti painaa päälle kaikki lakisäätteiset jutut, jotka on tehtävä tiettyyn määräaikaan mennessä**. Se, että oli jo alkuviikosta ollut kaksi päivää tässä koulutuksessa. Ja sitten piti valmistella huostaanotto loppuviikosta. Kyllä siinä aika tehokkaasti unohtuu tämä työkirja siitä "*

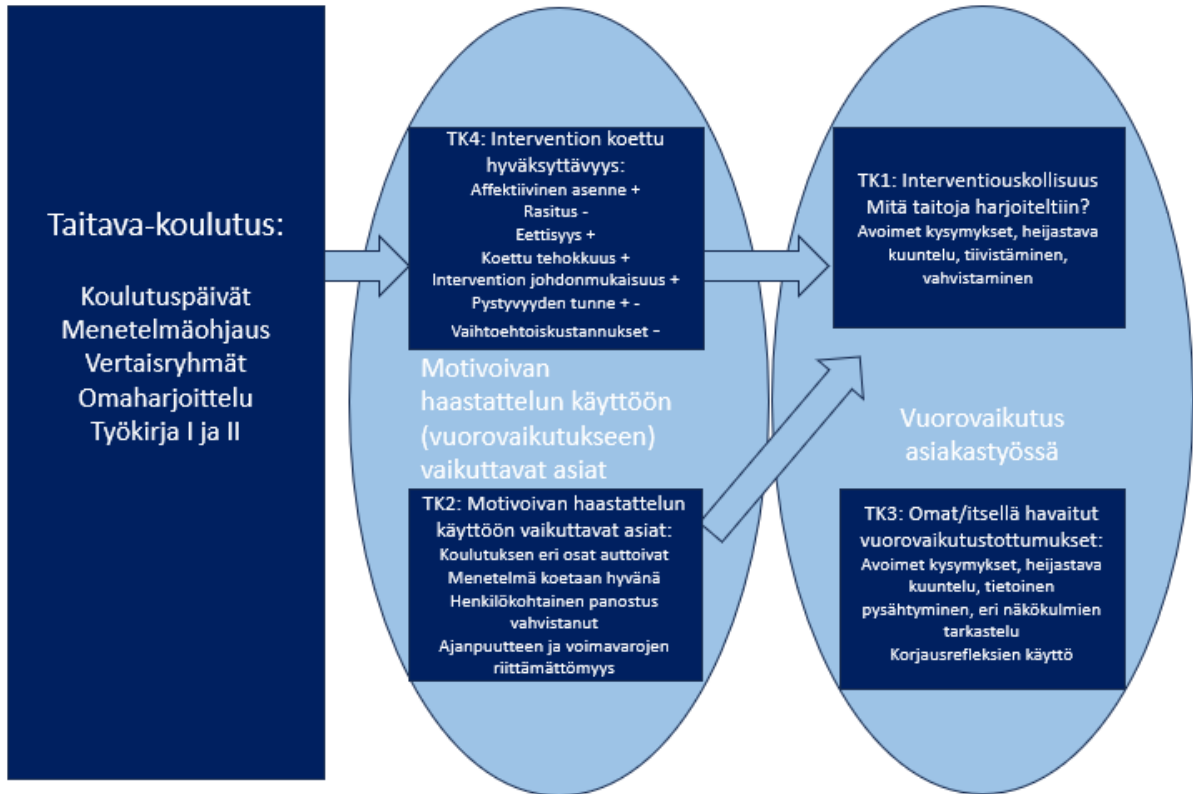
Vaihtoehtoiskustannukset

Tähän luokkaan analyysissä luokitettiin neljä havaintoa. Vaihtoehtoiskustannukset ilmenivät koulutettavien pohdinnoissa siitä, kuinka paljon koulutuspäivät veivät aikaa työnteolta. Koulutettavat kokivat koulutuspäivä asetelman hyvänä, sillä keskittyminen vain kouluttautumiseen tehosti oppimista. Samanaikaisesti oli myös kokemusta paineesta, että työn sovittamisesta koulutuksen panostuksen kanssa.

*"Mä koen **vaikeaksi löytää aikaa** oma-harjoittelulle tai sille itse arvioinnille. Se on varmaan ihan tällaiset resurssikysymykset, mitkä siinä tulee vastaan."*

8 Pohdinta

Kuvio 2. Tutkielmani päätulokset



Tutkielmani tarkoituksena on ollut tarkastella, minkälaisia kokemuksia Taitava-koulutukseen osallistuneet sosiaalityöntekijät kuvaavat koulutuksesta. Tutkielmani kartoitti aihetta useamman tutkimuskysymyksen avulla käyttäen monimenetelmällistä tutkimusotetta. Siten suhteellisen pienen aineiston avulla mahdollistettiin monipuolinen ja laaja ymmärrys tutkittavasta aiheesta. Tutkielmani tuottaa uutta tietoa Taitava-hankkeen järjestämästä motivoivan haastattelun koulutuksesta suomalaisessa kontekstissa. Seuraavaksi pyrin arvioimaan tutkimukseni tuloksia ja niiden mahdollisia selityksiä kriittisesti ja vertaamaan tutkimukseni tuloksia aiempaan tutkimukseen.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä selvitin, mitä motivoivan haastattelun taitoja koulutettavat raportoivat harjoitelleensa koulutuksen aikana ja sen jälkeen. Koulutettavat raportoivat harjoitelleensa eniten avointen kysymysten käyttöä koulutuksen aikana. Sen sijaan muutospuheen tunnistamista ja herättelyä oli harjoiteltu vähiten. Tämä voi johtua siitä,

että tekniikat saattoivat olla uutta tietoa koulutettaville ja niiden harjoittelu ja käyttöönotto vaatii enemmän aikaa omaksua ja sisällyttää siten luontevasti omiin vuorovaikutustapoihin tai pyrkimykseen käyttää niitä. Enemmän käytetyt tekniikat taas saattoivat olla tuttuja ja käytössä jo entuudestaan.

Koulutuksen jälkeen kaksi koulutettavaa oli vastannut, ettei ”ymmärtänyt lainkaan” kysyttäessä taitojen ymmärrettävyydestä liittyen lapsen näkökulman huomioimiseen motivoivalla tavalla ja huolten puheeksiottoa kysy-tarjoo-kysy-rakenteen avulla. Tämä voi johtua siitä, että kyseisten taitojen ja tekniikoiden ymmärtäminen vaatii enemmän aikaa eikä koulutettavat olleet ehtineet näitä tekniikoita vielä harjoitella. Myös Schwalbe ja kollegat (2014, 1287–1294) painottavat motivoivan haastattelun taitojen kasvavan harjoittelun myötä. Kysyttäessä taitojen kokeilemisen helppoutta ja vaikeutta vastauksista ilmeni taitojen ja tekniikoiden ymmärryksen tasoissa olevan hajontaa. Osalle vastaajista taidot ja tekniikat ovat saattaneet olla tutumpia ennen koulutusta ja täten myös niiden kokeileminen on voinut olla helpompaa. Muutospuheen herättelyn, väittelyn välttämisen, huolten puheeksioton, seurauksista keskusteleminen selkeästi, ytimekkäästi ja konkreettisesti, lapsen näkökulman huomioiminen motivoivalla tavalla ja keskenään ristiriitaisten oikeuksien tunnistaminen taidoissa oli eniten vastauksia, ettei ole käyttänyt lainkaan (10 vastanneesta 3–5 oli vastannut ”En lainkaan”.) Tätä voi selittää taidon epäselvyys, voimavarojen ja ajan puute tai tilanne, ettei asiakastilanteissa ollut tullut tilaisuutta käyttää tai hyödyntää kyseistä taitoa tai tekniikkaa. Fokusryhmähaastattelusta tulkituin, että koulutettavat kokivat oikeuksiin nojaamisen tuovan selkeyttä sosiaalityölle, vaikka niiden käyttö koettiin haastavaksi. Tämä saattaa selittää myös, miksi enemmistö koulutettavista ei ollut lainkaan käyttänyt lapsen näkökulman huomioimista ja keskenään ristiriitaisten oikeuksien tunnistamista koulutuksen aikana tai sen jälkeen.

Tutkielmani mukaan koulutettavat harjoittelivat ja käyttivät osittain koulutuksessa käytyjä osa-alueita kuten osallistuivat koulutuspäiviin ja niiden ohessa järjestettyihin harjoituksiin sekä menetelmäohjaukseen. Työkirjoja ei puolestaan ollut hyödynnetty tarkoituksenmukaisesti eli omaharjoittelun seuranta ja itsearviointia ei ollut kirjattu, vaikka niissä kysytyjä teemoja oli saatettu pohtia. Voidaan siis todeta interventiouskollisuuden (Knittle 2014, 190) toteutuneen osittain mutta esimerkiksi riittävän ajan järjestäminen

koulutuksessa työkirjojen työstämiselle voisi olla yksi kehitysidea koulutuksen jatkokehitykselle.

Koulutussuunnittelun ja toteutuksen näkökulmasta interventiouskollisuus näkökulma oli huomioitu, sillä esimerkiksi koulutuksen esitestaus toteutettiin, jotta saatiin palautetta varsinaisen koulutuksen kehitykselle. Esitestausvaiheessa ilmeni, ettei koulutettavilla ole riittävästi aikaa hyödyntää työkirjoja. Interventiouskollisuuden näkökulmasta tämä saattaa olla heikentävä tekijä. Riittävä aika työkirjojen työstämiselle tulisi huomioida suunniteltaessa seuraavia koulutuksia.

Toisessa tutkimuskysymyksessä selvitin, minkä tekijöiden koulutettavat kuvaavat vaikuttaneen motivoivan haastattelun omaksumiseen ja käyttöön. Koulutettavat kokivat, että henkilökohtainen panostus, jossa koulutettavat reflektoivat omaa toimintaansa ja läpikävivät palautetta, vaikuttivat myönteisesti motivoivan haastattelun omaksumiseen ja käyttöön. Voidaan siis todeta, että tietoinen reflektointi ja palautekierrostyypinen toiminta (Carver 1982) toteutui koulutettavien toiminnassa.

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä selvitin, minkälaisia vuorovaikutustottumuksia koulutettavat kuvasivat havainneensa itsellään. Tutkielmassani ilmeni selkeästi, että koulutettaville korjausrefleksin käyttö oli hyvin luontaista. Korjausrefleksin käyttö oli hyvin automatisoitunutta ja ilmensi vahvaa tottumista (Orbell & Verplanken 2020, 178–192). Koulutus oli tuonut korjausrefleksin käytön näkyvämmäksi omassa vuorovaikutuksessa. Aineistosta ilmeni, että koulutettavat vastaanottivat myönteisesti motivoivan haastattelun koulutuksen.

Neljännessä tutkimuskysymyksessä tarkastelin, miten koulutettavat kuvasivat fokusryhmähaastatteluissa hyväksyttävyyden ulottuvuuksia. Teorialähtöisessä aineiston analyysissä oli selkeästi nähtävissä Sekhonin (2017) hyväksyttävyyden ulottuvuuksia. Koulutettavien pystyvyyden tunteeseen (Sekhon 2017) saattoi vaikuttaa ajanpuute, sillä he eivät ehtineet harjoitella, mikä ilmeni esimerkiksi työkirjojen vähäisenä käyttönä. Työkirja toimi koulutuksessa itseapumateriaalina, joka mahdollisti itsereflektointia ja oman toiminnan seuranta ja kehitystä. Työkirjojen käyttö oli vähäistä sekä fokusryhmähaastattelussa ilmeni hankaluutta järjestää vertaistukitapaamisia aikataulujen yhteensovittamisen ja ajanpuuteen

takia, mitkä saattoivat vaikuttaa koulutuksessa käytettyjen osa-alueiden hyödyntämisen mahdollisuuksia ja siten interventiouskollisuuden toteutumiselle. Näitä tuloksia voidaan hyödyntää koulutuksen kehittämisessä.

Koulutus herätti kiinnostuksen koulutettavissa, sillä he kokivat työnsä haasteellisena. He kokivat tarvitsevansa lisää tukea työnsä tekemiseen, jota koulutukset tuovat sekä jatkossakin esimerkiksi mentoroinnin ja tukiportaalin kautta. Menetelmäohjaukset koettiin merkittävinä tekijöinä menetelmän omaksumisessa erityisesti haasteellisten taitojen osalta ja ohjauksen ansiosta koulutettavat kokivat saavansa tukea havainnoida omaa vuorovaikutustoimintaansa. Koulutettavat kertoivat, miten niiden kautta he saivat tärkeää palautetta omasta toiminnastaan ja siten he tulivat tietoisemmiksi vuorovaikutuksessa tapahtuvista ilmiöistä. Myös Miller ja Rollnick (2023, 268 & 276) toteavat, ettei pelkkä koulutus riitä motivoivan haastattelun oppimiselle, vaan lisäksi tarvitaan esimerkiksi menetelmäohjausta ja käytännön harjoittelua tai oppimisyhteisöllistä toimintaa. Koulutettavat kokivat vertaistuen oleelliseksi taitojen harjoittelemisessa, kuten myös Graber (2019, 292–296) toteaa mutta fokusryhmähaastatteluissa ilmeni vertaistuen järjestämisen olevan haasteellista aikataulullisista syistä. Tässä yhteydessä on myös oleellista pohtia, miten koulutettavia voisi tukea paremmin vertaistuen järjestämisessä. Tämän voidaan nähdä olevan keskeistä interventiouskollisuuden huomioimisille ja mahdolliselle toteutumiselle.

Tutkielmani tulosten perusteella koulutettavat kokivat, että koulutuksien jälkeisille ohjauksille ja valmennukselle oli tarvetta ja kysyntää, mikä nousi esiin fokusryhmähaastatuissa. He toivoivat parempaa rakenteellista huomiointia, jossa aikaa on riittävästi koulutukselle ja olosuhteiden tuki oppimiselle on huomioitu. Myös Hall ja kollegat (2020, 272) toteavat, että pidemmälle ajanjaksolle toistuvana pidettävät koulutukset ovat tehokkaampia oppimisen kannalta. Esihenkilön tuki, myös resurssoinnin näkökulmasta, koettiin merkityksellisenä menetelmän omaksumisessa. Forrester ja kollegat (2021, 194) toteavat myös, että menetelmän omaksumisen kannalta on tärkeää, että koulutettavia kannustetaan seuraamaan omaa kehitystä menetelmän omaksumisessa sekä harjoittelemaan ja jatkokouluttamaan. Myös Kaczmarek ja kollegat (2022, 430–449) suosittelevat motivoivan haastattelun koulutusten jälkeen järjestää jatkuvaa harjoittelua taitojen ylläpitämiseksi.

Tutkielmani osoittaa, että koulutus koettiin hyödyllisenä ja koulutettavat olivat kokeneet saaneensa koulutuksen avulla välineitä ja luottamusta asiakkaiden kohtaamisille. Tutkielmani

tulosten perusteella koulutettavat olivat innostuneita ja kokivat, että koulutuksen avulla he saivat varmuutta ja tukea vuorovaikutukseen ja asiakkaiden kohtaamisiin. Tämän innostuksen voidaan nähdä olevan erittäin hyödyllistä oppimisen ja motivaation kannalta, kuten myös Forrester ja kollegat (2021, 187–191) painottavat. Forresterin ja kollegoiden (2021, 187–191) mukaan koulutuksessa on keskeistä herättää koulutettavien kiinnostus ja oivallus siitä, miten motivoiva haastattelu menetelmänä voisi auttaa heitä työssään, joka saatetaan mieltää henkisesti raskaaksi ja vaativaksi. Työn vaativuus korostuu ja siihen toivotaan tukea. Myös Madson ja kollegat (2009, 102–107) toteavat, että menetelmän käyttö on todennäköisempää, jos henkilö kokee pystyvyyttä käyttää sitä.

Tutkimuseettisten näkökohtien ja tutkijan roolin pohdinta

Maxwellin (2013, 121–125) mukaan tutkijan yksi tärkeimmistä tehtävistä on käsitellä omia mahdollisia ennakkoluuloja ja ajatuksia tutkimusilmiötä kohtaan sekä sitä, miten ne mahdollisesti vaikuttavat tutkimukseen. Tutkijana en ollut mukana fokusryhmähaastattelun kautta hankitun aineiston keruuvaiheessa enkä siten ollut vaikuttamassa siihen, minkälaista tietoa oli tarkoitus kerätä siellä. Toisaalta olin osittain mukana kyselylomakkeista kerätyn aineiston keruuvaiheessa, jolloin muun tutkimusryhmän ohella sain mahdollisuuden lisätä kysymyksiä lomakkeisiin, joita oli tarkoitus kysyä kyselylomakkeiden kautta koulutettavilta.

Ennen tämän tutkimuksen työstöä myös lastensuojeluala oli minulle melko uusi. Tämä saattoi vaikuttaa myönteisesti siihen, ettei minulla ollut ennako-oletuksia koulutettavien työnkuvasta ja täten tarkastelin aineistoa avoimesti. Toisaalta taas alan uutuus on saattanut vaikuttaa siihen, etten ole osannut huomioida esimerkiksi tutkimuskontekstin vaikutusta tähän tutkimukseen.

Tutkimukseen osallistuneiden yksityisyyttä suojattiin tutkielmassani (Creswell 2014, 99) poistamalla kaikki tunnistettavissa olevat tiedot aineisto-otteista. Näin suojattiin tutkittavien anonymiteettia. Suhteessa tutkimustulosten esittelyyn, Creswell (2014, 99) tuo esiin olennaisen vaatimuksen tiedon totuudenmukaisesta raportoinnista. Tämän mukaan tutkijan on esitettävä tarkka selvitys tutkimustiedoista. (Creswell 2014, 99–101.) Noudatin tätä ohjeistusta antamalla mahdollisimman tarkan kuvauksen käytetyistä aineistosta, aineiston

analyysiprosessista ja siten siitä, miten tieto tuotettiin. Aineisto-otteiden avulla pyrkimykseni oli tuoda koulutettavien näkemyksiä lukijalle.

Monimenetelmällisyys ja menetelmän luotettavuus

Hyödyntäen monimenetelmällistä tutkimustapaa sain motivoivan haastattelu menetelmän koulutuksesta monipuolisia tuloksia siitä, millaisia kokemuksia sosiaalityöntekijöillä on Taitava-koulutuksesta. Määrällinen analyysi täydensi laadullista analyysia. Seppänen-Järvelä, Åkerblad ja Haapakoski (2019) painottavat, että monimenetelmällisessä tutkimuksessa tutkijan on perusteltava, miksi on päätynyt monimenetelmällisyyteen ja mitä tarkoitusta varten erilaisia menetelmiä käytetään. Seppänen-Järvelä ja kollegat (2019) täydentävät myös, että tutkijan on perusteltava, miten menetelmät konkreettisesti liitetään yhteen ja miksi. (Seppänen-Järvelä, Åkerblad & Haapakoski 2019, 332–337). Fokusryhmähaastatteluaineisto ja lomakekyselyjen avovastaukset tuottivat kokemuksellista tietoa koulutuksesta. Lomakekyselyiden avulla saatiin määrällistä tietoa menetelmän käytöstä ja ymmärrettävyydestä. Fokusryhmähaastatteluissa on mahdollisuus kysyä haastateltavilta tarkentavia kysymyksiä ja täten lisätä ymmärrystä. Vastaavaa mahdollisuutta ei ole lomakekyselyissä.

On tärkeä huomioida, että monimenetelmällisyys vaatii tutkijalta laajaa osaamista. (Seppänen-Järvelä ym. 2019, 332–337). Aloittelevana tutkijana koin monimenetelmällisyyden haastavaksi, sillä tutkielmassani otin haltuun usean eri analyysitavan. Toisaalta taas tämä mahdollisti oppimaan erilaisia tapoja lähestyä ja analysoida aineistoa. Tutkielmani ollessa Pro gradu-työ, koen että työn avulla kasvatin erityisesti menetelmäosaamistani. Jos tulevaisuudessa tekisin monimenetelmällistä tutkimusta, varaisin riittävästi aikaa analyysitapojen suunnitteluun ja perehtyisin laajemmin jo tehtyihin monimenetelmällisiin tutkimuksiin.

Tutkimuksen laatua voidaan tarkastella hyödyntäen validiteetin eli pätevyyden ja reliabiliteetin eli luotettavuuden käsitteitä. Näitä hyödyntämällä voidaan tarkastella sitä, kuinka hyvin tutkimus täyttää tieteellisen tutkimuksen kriteerit. Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne ja Paavilainen (2014, 130) mukaan validiteetilla tarkoitetaan sitä, miten

hyvin tutkimus kuvaa tutkittavaa ilmiötä. Reliabiliteetilla puolestaan viitataan mittauksen tarkkuuteen (Nummenmaa 2009, 351). Ronkainen ja kollegat (2014, 130) kuitenkin huomauttavat, että näistä käsitteistä löytyy monenlaisia määritelmiä ja määrällisen ja laadullisen tutkimuksen tarkasteluissa näihin käsitteisiin liittyy omat painokohdat.

Ronkaisen ja kollegoiden (2014, 105) mukaan tämän tyyppisissä tutkimuksissa, joissa aineistot ja menetelmät vastaavat erilaisiin kysymyksiin, tarkoitus on saavuttaa mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva tutkittavasta ilmiöstä, ei niinkään monimenetelmällisyyden hyödyntäminen vahvista tutkimuksen luotettavuutta. Tutkielmassani tarkastelin melko pieniä aineistoja ja näin pystyin luomaan mahdollisimman laajaa kuvaa koulutettavien kokemuksista. Luotettavuustarkastelussa on merkityksellistä tarkkailla tutkimuksen otosta ja sitä, että kysyttävät asiat mittaavat oikeita asioita (Heikkilä 2010, 188) Tutkielmassani otos oli melko pieni vastausprosenttien ollessa melko hyvät mutta mitään yleistyksiä ei tämän aineiston pohjalta voi tehdä. Määrällisen analyysin tavoitteena on tuoda lisäarvoa ja tukea laadullisen aineiston avulla kerättyä tietoa.

Tuomen ja Sarajärven (2018, 140) mukaan tutkijan on kyettävä kuvaamaan, kuinka aineistot kerättiin ja analysoitiin, jotta voidaan myös perustella, miksi tietty menetelmä valittiin. Tiedonkeruu ja aineiston analysointi kuvattiin luvussa 6. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 142) mainitsevat myös, että on mielekäästä pohtia, kuinka tutkijan oma ajattelu on muuttunut tutkimuksen aikana. Minulle tutkimuksen konteksti, lastensuojelutyö, ja siihen liittyvä kouluttaminen ja motivoiva haastattelu vuorovaikutusmenetelmän oppimisen tutkimus olivat uutta. Koen, että pystyin analysoimaan aineistoa hyvin neutraalisti mutta samanaikaisesti on muistettava, että meillä kaikilla on tiedostamattomia ajatuksia ja ennako-oletuksia, joita saattaa olla vaikea tiedostaa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 134–142.)

Tutkimusanalyysin työstäminen oli haasteellista. Tilastollisesti pienen aineiston analyysin tulkinta oli työlästä, sillä vastauksien määrä oli pieni. Tein myös ensimmäistä kertaa teorialähtöistä analyysia ja Sekhonin (2017) teorian omaksuminen ja hyödyntäminen oli monimutkaista. Minun oli vaikea pysyä tutkimuskysymyksen rajoissa, sillä huomasin lähteväni tulkitsemaan aineistosta myös hyväksyttävyyden ulottuvuuksia asiakastyössä.

Kyselylomakkeiden haasteena on mahdollisuus vastata yhdellä sanalla, jolloin tutkijalle saattaa jäädä epäselväksi asian sisällöllinen merkitys. Fokusryhmähaastattelussa haastattelija voi lisä- tai tarkentavilla kysymyksillä saada vastaukseen enemmän sisältöä. Fokusryhmähaastattelun aineisto tuki mutta myös vahvisti kyselylomakkeista saatuja vastauksia.

Tutkimuskysymykseni rajasivat Taitava-hankkeen esitestauksessa kerättyä aineistoa. Toisaalta tämä oli hyvä asia, sillä resurssini eivät olisi riittäneet laajan aineiston käsittelemiseen mutta osasta aineistoista, kuten esimerkiksi alkukyselystä, olisin saanut enemmän tietoa koulutettavien taustoista. Tämä tieto olisi auttanut minua ymmärtämään esimerkiksi, kuinka pitkään koulutettavat ovat olleet sosiaalityön alalla ja minkälaisia koulutustaustoja heillä mahdollisesti on.

Tulevaisuudessa on tärkeä pohtia koulutuksen pituutta ja koulutuspäivien jaksotusta siten, että aikaa jää riittävästi omaksua ja harjoitella opittuja taitoja käytännössä. Taitojen harjoittelua tulisi ylläpitää esimerkiksi jatkokoulutuksen ja valmennuksen avulla. Tutkielmani osoitti, että motivoivan haastattelun menetelmä itsessään koettiin innostavana ja tämä mahdollistaa menetelmän käytön ja laajan hyödyntämisen, jos sen harjoittelua ja käyttöä tuetaan riittävästi esimerkiksi myös esihenkilöiden toimesta mahdollistaen riittävästi aikaa taitojen omaksumiselle.

Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista tutkia jatkotutkimuksen muodossa, miten koulutettavat ovat hyödyntäneet motivoivan haastattelu menetelmän oppeja käytännössä. Tutkimus voisi olla pitkittäistutkimus, jossa seurattaisiin tietyin väliajoin koulutettavien edistymistä. Toisaalta taas olisi varmasti tarpeen myös ymmärtää, minkälaisia haasteita koulutettavat kokevat käytännössä hyödyntäessään motivoivan haastattelun menetelmää ja miten heitä voisi tukea näissä haasteissa.

Lähteet

- Berman A.H., Beckman, M., & Lindqvist, H. (2020). Motivational Interviewing Interventions. Teoksessa Hamilton, K., Cameron, L. D., Hagger, M. S., Hankonen, N. & Lintunen, T. (toim.) *The Handbook of Behavior Change*. Cambridge University Press. 661–676.
- Boyle, S., Vseteckova, J., & Higgins, M. (2019). Impact of Motivational Interviewing by Social Workers on Service Users: A Systematic Review. *Research on Social Work Practice*, 29(8), 863–875.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality–social, clinical, and health psychology. *Psychological bulletin*, 92(1), 111–135. doi: 10.1037/0033-2909.92.1.111
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4. painos). SAGE.
- Forrester, D., McCambridge, J., Waissbein, C., Emlyn-Jones, R., & Rollnick, S. (2008). Child Risk and Parental Resistance: Can Motivational Interviewing Improve the Practice of Child and Family Social Workers in Working with Parental Alcohol Misuse? *British Journal of Social Work*, 38(7), 1302–1319. DOI: 10.1093/bjsw/bcl394
- Forrester, D., Westlake, D., Killian, M., Antonopoulou, V., McCann, M., Thurnham, A., Thomas, R., Waits, C., Whittaker, C., & Hutchison, D. (2018). A randomized controlled trial of training in Motivational Interviewing for child protection. *Children and Youth Services Review*, 88, 180–90.
- Forrester, D., Westlake, D., Killian, M., Antonopoulou, V., McCann, M., Thurnham, A., Thomas, R., Waits, C., Whittaker, C., & Hutchison, D. (2019). What Is the Relationship between Worker Skills and Outcomes for Families in Child and Family Social Work? *British Journal of Social Work*, 1–20, doi: 10.1093/bjsw/bcy126
- Forrester, D., Westlake, D., Killian, M., & Sheehan, L. (2020). Patterns of practice: An exploratory factor analysis of child and family social worker skills. *Wiley Child and Family Social Work*. DOI: 10.1111/cfs.12664
- Forrester, D., Wilkins, D., & Whittaker, C. (2021). *Motivational interviewing for working with children and families: a practical guide for early intervention and child protection*. London: Jessica Kingsley Publishers.

- Frey A.J., Lee J., Small, J.W., Sibley, M., Owens, J.S., Skidmore, B., Johnson, L., Bradshaw, C.P., & Moyers, T.B. (2021). Mechanisms of Motivational Interviewing: a Conceptual Framework to Guide Practice and Research. *Prevention Science*, 22(6), 689-700. <https://doi.org/10.1007/s11121-020-01139-x>
- Frost, H., Campbell, P., Maxwell, M., O'Carroll, R.E., Dombrowski, S.U., Williams, B., Cheyne, H., Coles, E., & Pollock, A. (2018). Effectiveness of Motivational Interviewing on adult behaviour change in health and social care settings: a systematic review of reviews. *PLoS ONE*, 13(10), e0204890. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204890>
- Gardner, B., Rebar, A.L., & Lally, P. (2020). Habit Interventions. Teoksessa Hamilton, K., Cameron, L. D., Hagger, M. S., Hankonen, N., & Lintunen, T. (toim.) *The Handbook of Behavior Change*. Cambridge University Press. 599–616.
- Graber, R. (2019). Peer Support Interventions. Teoksessa Llewellyn, C., Ayers, S., McManus, C., Newman, S., Petrie, K., Revenson, T., & Weinman, J. (toim.) *The Cambridge Handbook of Psychology, Health and Medicine*. Cambridge University Press. 292-296. <https://doi.org/10.1017/9781316783269>.
- Hall, M.T., Sears, J., & Walton, M. (2020). Motivational Interviewing in Child Welfare Services: A Systematic Review. *Child Maltreatment*, 25(3), 263-276. Sage Journals. DOI: 10.1177/1077559519893471
- Hankonen, N., & Hardeman, W. (2020). Developing Behavior Change Interventions. Teoksessa Hamilton, K., Cameron, L. D., Hagger, M. S., Hankonen, N. & Lintunen, T. (toim.) *The Handbook of Behavior Change*. Cambridge University Press. 300–317.
- Heikkilä, T. (2010). Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Helsingin Sanomat. (2023). Asiantuntija: Vilja Eerikan kuolemasta ei ole vieläkään opittu – Näissä tilanteissa lapset jäävät jopa vuosiksi ilman apua. Viitattu 13.10.2023: <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000009785971.html>
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2022). Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. [2. painos]. Helsinki: Gaudeamus.
- Hokkila, K. (2023). Lastensuojelu asiakkaiden silmin. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 4/2023. ISBN: 978-952-7002-58-2. ISSN: 2489-4885.
- Hodorowicz, M. T., Barth, R., & Strieder, F. (2019). A Randomized Controlled Trial of Two Methods to Improve Motivational Interviewing Training. *Research on Social Work Practice*. 30(4). 382-391.

- Kaczmarek, T., Kavanagh, D. J., Lazzarini, P. A., Warnock, J., & Van Netten, J. J. (2022). Training diabetes healthcare practitioners in motivational interviewing: A systematic review. *Health Psychology Review*, 16(3), 430–449. <https://doi.org/10.1080/17437199.2021.1926308>
- Knittle, K. (2014). Fidelity in intervention delivery: A rough field guide. *The European Health Psychologist*, 16(5), 190-195.
- Knittle, K., Nurmi, J., Crutzen, R., Hankonen, N., Beattie, M., & Dombrowski, S. U. (2018). How can interventions increase motivation for physical activity? A systematic review and meta-analysis. *Health Psychology Review*, 12(3), 211–230. <https://doi-org.lib-proxy.tuni.fi/10.1080/17437199.2018.1435299>
- Koivuluhta, E. (2021). Väkivallan uhka on aina läsnä": tutkimus lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemasta asiakasväkivallasta. [Pro gradu tutkielma, Turun yliopisto]. <https://www.utupub.fi/handle/10024/151846?show=full>
- Linnansaari, A., & Hankonen, N. (2019). Miten terveys käyttäytymiseen voidaan vaikuttaa - Interventioiden suunnittelun ja arvioinnin pääpiirteitä. Teoksessa Sanna Sinikallio (toim.) *Terveyden psykologia*. PS-kustannus. 89–134.
- Madson, M.B., Loignon, A. C., & Lane, C. (2009) Training in motivational interviewing: A systematic review, *Journal of Substance Abuse Treatment*, 36(1), 101-109, <https://doi.org/10.1016/j.jsat.2008.05.005>.
- Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach*. SAGE.
- Miller, W., & Mount, K. (2001). A small study of training in motivational interviewing: Does one workshop change clinician and client behavior? *Behavioral and Cognitive Psychotherapy*, 29(4), 457–471. doi:10.1017/S1352465801004064
- Miller, W., & Rollnick, S. (2023). *Motivational Interviewing. Helping people Change and Grow*. (4. painos). New York: Guilford Press.
- Mäntyranta, T., & Kaila, M. (2008). Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. *Duodecim* 124. 1507–1510.
- Niska, M., & Olakivi, A. (2023). Laatusisällönanalyttiseen työelämän tutkimukseen, *Työelämän tutkimus*, 21/2, 175–180. <https://doi.org/10.37455/tt.131112>
- Nummenmaa, L. (2009). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Tammi.

- Orbell, S., & Verplanken, B. (2020). Changing Behavior Using Habit Theory. Teoksessa Hamilton, K., Cameron, L. D., Hagger, M. S., Hankonen, N. & Lintunen, T. (toim.) *The Handbook of Behavior Change* Cambridge University Press, 178–192.
- Palsola, M., Renko, E., Kostamo, K., Lorencatto, L., & Hankonen, N. (2020.). Thematic analysis of acceptability and fidelity of engagement for behaviour change interventions: The Let's Move It intervention interview study. *British Journal of Health Psychology*. <https://doi.org/10.1111/bjhp.12433>
- Palsola, M., Renko, E., Puolamäki, M., Absetz, P., Haerens, L., Lintunen, T., Potthoff, S., Saurio, K., & Hankonen, N. (2023). Using behaviour change science in changing motivational interaction behaviours: Stepwise development of the MotiStyleSport intervention and acceptability study.
- Rakkolainen, M. (2017). Motivoivan haastattelun toteutuminen päihdehoidon alkutapaamisissa ja yhteys asiakkaan päihdehaittojen vähenemiseen. [väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo-julkaisuarkisto: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0504-8>
- Renko, E., Koski-Jännes, A., Absetz, P., Lintunen, T., & Hankonen, N. (2022). A qualitative study of pre-service teachers' experienced benefits and concerns of using motivational interaction in practice after a training course. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1), <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01484-y>
- Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindlom-Yläne, S., & Paavilainen, E. (2014). Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Schwalbe, C. S., Oh, H. Y., & Zweben, A. (2014). Sustaining motivational interviewing: A meta-analysis of training studies. *Addiction*, 109(8), 1287–1294. <https://doi.org/doi:10.1111/add.12558>
- Sekhon M., Cartwright M., & Francis, J. (2017). Acceptability of healthcare interventions: an overview of reviews and development of a theoretical framework. *BMC Health Services Research*, 17:88. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2031-8>
- Seppänen-Järvelä, R., Åkerblad, L., & Haapakoski, K. (2019). Monimenetelmällisen tutkimuksen integroivat strategiat. *Yhteiskuntapolitiikka*, 84(3), 332–339. <http://urn.fi/URN:NBN:fife2019061220179>
- Strömberg, L. (2020). Raskausdiabeteksen omahoitoa tukevan mHealth-intervention prospektiivinen hyväksyttävyyys. [Pro gradu tutkielma, Helsingin yliopisto].

- Taitava-hanke (2024). Vaikuttavuutta lastensuojeluun sosiaalityöntekijöiden vuorovaikutustaitoja vahvistamalla – Taitava (2023–2024), Rekisterinpitäjä: Helsingin yliopisto.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2023). Lastensuojelu 2023. Verkkosivu. <https://thl.fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lapset-nuoret-ja-perheet/lastensuojelu/lastensuojelu> Viitattu 2.5.2024.
- Tietoarkisto (2024). Mittaaminen: Muuttujien ominaisuudet. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto (ylläpitäjä ja tuottaja). Viitattu 6.4.2024.
- Toomey, E., Hardeman, W., Hankonen, N., Byrne, M., McSharry, J., Matvienko-Sikar, K., & Lorencatto, F. (2020). Focusing on fidelity: narrative review and recommendations for improving intervention fidelity within trials of health behaviour change interventions, *Health Psychology and Behavioral Medicine*, 8(1), 132-151, DOI: 10.1080/21642850.2020.1738935
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (uudistettu laitos). Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2019. Helsinki: TENK. https://tenk.f/sites/default/files/2021-01/Ethical_review_in_human_sciences_2020.pdf Viitattu 8.4.2024.
- Vehkalahti, K. (2019). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura DOI: 10.31885/9789515149817.
- Vuori, J. (2021). Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa J. Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus> Viitattu 7.3.2024.
- Wilkinson, S. (2006). Analysing interaction in focus groups. Teoksessa Paul Drew, Geoffrey Raymond & Darin Weinberg (toim.) Talk and interaction in social research methods. Lontoo/Thousand Oaks/New Delhi: Sage Publications, 60–72.

Liitteet

Liite 1: Fokusryhmähaastattelu

Vaikuttavuutta lastensuojeluun sosiaalityöntekijöiden vuorovaikutustaitoja vahvistamalla

Koulutuksen esitestaajien fokushaastattelurunko

Johdanto:

Teille on lähetetty etukäteen tutkimustiedote ja tietosuojeseloste. Muistutan vielä, että osallistumalla tähän haastatteluun annatte samalla suostumuksenne osallistua tutkimukseen. Kiitos, että lähditte mukaan haastatteluun. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan kokemuksia Motivoiva haastattelu lapsi- ja perhesosiaalityössä -koulutukseen osallistumisesta. Meitä kiinnostaa nimenomaan osallistujien omat mielipiteet, ajatukset ja kokemukset. Oikeita tai vääriä vastauksia ei ole.

Meillä on varattuna 1,5 h aikaa, joten voitte miettiä vastauksia kaikessa rauhassa. Toivomme keskustelua: voitte kommentoida toisten esittämiä näkemyksiä ja keskustella (mutta aikasyistä voi olla, että joudun välillä rajaamaan keskustelua).

Jos jokin kysymys tuntuu hankalalta ymmärtää, kannattaa ehdottomasti kysyä tarkennusta. Vastaaminen on vapaaehtoista, eli se tarkoittaa, että voitte jättää myös vastaamatta, jos ette halua kertoa jotakin. Jos tuntuu siltä, niin voimme pitää taukoa tai voitte keskeyttää haastattelun milloin tahansa.

Nauhoitamme keskustelumme, koska emme pysty kirjoittamaan kaikkea puhuttua muistiin. Tutkimusta varten puhe puretaan nauhalta sanatarkasti tekstiksi. Tutkimusraportissa voidaan käyttää kertomuksistanne otteita, mutta niiden yhteydessä ei mainita sellaisia tietoja, joiden perusteella voisi päätellä, keitä olette.

I Yleinen koulutuskokemus

1. Olisin aluksi kiinnostunut kuulemaan, millainen kokemus Motivoiva haastattelu lapsi- ja perhesosiaalityössä -koulutus oli - mitä teille jäi päällimmäisenä mieleen? Sanokaa kaikki yksi asia.
2. Mitä hyvää käymissänne koulutuspäivissä oli, entä mitä kehitettävää?
3. Mitä hyvää saamassanne menetelmäohjauksessa oli, entä mitä kehitettävää?
4. Mitä hyvää koulutuksen omaharjoitteluohjelmassa/työkirjassa oli, entä mitä kehitettävää?

II Koulutuksen tarkemmat sisällöt (virikekysymykset)

Syvennytään vielä tarkemmin koulutuksen yksittäisiin sisältöihin. Muistuttaisin vielä, että haluamme kuulla kaikki risut ja ruusut kehitystyötä varten eli ei tarvitse varoa palautteen kanssa.

5. Kysyisin, mitä mieltä olitte tästä kolmannessa koulutuspäivässä esitetystä oikeuksille perustuvan sosiaalityön luento-osuudesta? [Sisältö näytetään virikkeenä haastateltaville]
 - a. Millainen mielikuva sisällöstä jäi? Mainitkaa kaikki taas aluksi yksi asia.
 - b. Mikä erityisen käyttökelpoista ja toimivaa? Mikä taas ei?

- c. Miten sisältöä/tehtävää voisi vielä parantaa?
6. Toiseksi kysyisin, mitä mieltä olitte tästä neljännessä koulutuspäivässä olleesta "Harjoitus, jota ei voi voittaa"-ryhmätehtävästä? [Sisältö näytetään virikkeenä haastateltaville]
- Millainen mielikuva tehtävästä jäi? Mainitkaa kaikki taas aluksi yksi asia.
 - Mikä erityisen käyttökelpoista ja toimivaa? Mikä taas ei?
 - Miten sisältöä/tehtävää voisi vielä parantaa?
7. Entä mitä mieltä olitte tästä neljännen koulutuspäivän päätteeksi annetusta "Motivoiva haastattelu lapsi- ja perhesosiaalityössä - taustaa ja periaatteita - materiaalista? [Sisältö näytetään virikkeenä haastateltaville]
- Millainen ensivaikutelma materiaalista jäi? Mainitkaa kaikki taas aluksi yksi asia.
 - Mikä erityisen käyttökelpoista ja toimivaa? Mikä taas ei?
 - Miten sisältöä/tehtävää voisi vielä parantaa?

III Motivoivan haastattelun käyttö lasten ja perheiden sosiaalityössä

Haluaisin kuulla kokemuksistanne motivoivan haastattelun käytöstä.

- Millaisia kokemuksia teillä on ollut motivoivan haastattelun käytöstä nyt koulutuksen käymisen jälkeen? (*Jos ei ole hyödyntänyt: Kertoisitko, miksi et?*)
- Mikä on mennyt hyvin? Mikä on ollut haastavaa? (*Missä tilanteissa motivoiva haastattelu on toiminut parhaiten? Entä missä heikoimmin?*)
- Mikä on tukenut motivoivan haastattelun käyttöä työssänne? Entä mikä vaikeuttanut sitä?
- Onko motivoivan haastattelun käyttö muuttanut asiakastyötänne? Jos niin miten/minkälaisia muutoksia olette havainneet?

IV Menetelmän käyttö jatkossa

- Mitä mieltä olette seuraavasta väittämästä: On todennäköistä, että jatkan motivoivan haastattelun käyttöä tulevaisuudessa (tätä seuraa jatkokysymyksiä, miksi, minkä takia?)
- Mitä asioita mielestänne olisi hyvä ottaa huomioon, kun lasten ja perheiden parissa työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä koulutetaan motivoivaan haastatteluun jatkossa? Sanokaa kaikki yksi asia.
- Millaista tukea haluaisitte motivoivan haastattelun käyttöön tällä hetkellä?
- Jos ehtii:** kevään koulutuksiin on vielä paikkoja vapaana. Mitkä asiat teidän näkemyksenne mukaan voi estää koulutukseen ilmoittautumista? Entä mikä saisi ilmoittautumaan mukaan?

V Asiakastapaamisten nauhoittaminen

- Lopuksi haluaisin vielä kysyä kokemuksianne asiakastapaamisten nauhoittamisesta. Mitä hyvää nauhoittamisessa oli, mitä kehitettävää?

Tässä ovat kaikki etukäteen suunnittelemani kysymykset. Onko vielä jotain, mitä haluaisitte sanoa koulutuksesta, tutkimuksesta tai motivoivasta haastattelusta?

Liite 2. Oman harjoittelun perussuunnitelma 1 (työkirja I)

Oman harjoittelun perussuunnitelma 1

	ma	ti	ke	to	pe
	30.10. Koulutuspäivä 1	31.10. Koulutuspäivä 2	1.11.	2.11.	3.11.
	Avoimet kysymykset (Taitoharjoittelupohja 1)				
	6.11.	7.11.	8.11.	9.11.	10.11.
	Heijastava kuuntelu & tiivistäminen + korjausrefleksi ("fixing reflex") (Taitoharjoittelupohja 2)			Kun-niin - harjoitus (korjausrefleksin korvaaminen)	Itsearviointi 1
		MoHa- harjoittelutapaaminen (suunnitelmapohja 1)	Vertaisryhmä- tapaaminen		
	13.11.	14.11.	15.11.	16.11.	17.11.
	Vahvistaminen (Taitoharjoittelupohja 3)				
		MoHa- harjoittelutapaaminen (suunnitelmapohja 2)			Itsearviointi 2
Menetelmä ohjaus 1	20.11.	21.11.	22.11.	23.11.	24.11.
	Muutospuheen tunnistaminen (Taitoharjoittelupohja 4)		Muutospuheen herättely (Taitoharjoittelupohja 5)		
		MoHa- harjoittelutapaaminen (suunnitelmapohja 3)	Vertaisryhmä- tapaaminen		Itsearviointi 3

Liite 3. Oman harjoittelun perussuunnitelma 2 (työkirja II)

Oman harjoittelun perussuunnitelma 2

	ma	ti	ke	to	pe
Vko 5	27.11.	28.11.	29.11. Koulutuspäivä 3	30.11. Koulutuspäivä 4	1.12.
	Muutospuheen herättely (Taitoharjoittelupohja 5)				
Vko 6	4.12.	5.12.	6.12.	7.12.	8.12.
	Neuvojen antaminen (kysy-tarjoo-kysy) (luku 5) (Taitoharjoittelupohja 6)				
		EXTRA: Ehtiessäsi/halutessasi: MoHa-harjoittelutapaaminen (suunnitelmapohja 4)			Itsearviointi 4
Vko 7			13.12.	14.12.	15.12.
	Huolten puheeksiotto (luku 7) (Taitoharjoittelupohja 7)		Vertaisryhmä- tapaaminen		Coaching 2 alkaa
		EXTRA: Ehtiessäsi/halutessasi MoHa-harjoittelutapaaminen (suunnitelmapohja 5)			Itsearviointi 5
Vko 8	18.12.	19.12.	20.12.	21.12.	22.12.
Menetelmä ohjaus 2	Oman suunnitelman tekeminen: miten käytän työkirjaa jatkossa taitojeni ylläpitämiseksi?				