

RATKAISUKESKEINEN JA NARRATIIVINEN TYÖTAPA UUSPERHETYÖSSÄ

Uusperheneuvojakoulutuksen lopputyö
Anna Arola-Järvi
marraskuu 2013

SISÄLLYSLUETTELO

1. Työn lähtökohtia: ratkaisukeskeisyys ja narratiivisuus
2. Ratkaisukeskeisen työtavan lähtökohdista, arvoista ja periaatteista
3. Narratiivinen työtapa eli tarinat työvälineinä
4. Liianko helppoja ratkaisuja – eli työtavan pulmia ja heikkouksia
5. Kymmenen askeleen malli uusperheiden kanssa työskentelemiseen
6. Lopuksi

Lähdeluettelo

'The world will change when we can imagine it differently, and, like artists, do the work of creating new social forms.'

Mary Caroline Richards

1. Työn lähtökohtia: ratkaisukeskeisyys ja narratiivisuus

Kuvaan tässä lopputyössäni tapaa, jolla ratkaisukeskeistä ja narratiivista työtapaa voi hyödyntää uusperhetyössä. Uusperhetyön rakenteena tässä tarkastelussa on Browningin ja Arteltin kymmenen askeleen malli.

Ratkaisukeskeisyys tarkoittaa omassa työtöteessani katsomisen ja kuuntelemisen tapaa. Ylipäättään näkökulmani perheiden kanssa tehtävään työhön on konstruktivistinen: se kuinka asioita katson, määrittää, mitä voin nähdä, ja se mitä näen, määrittää mitä teen. Se, mitä ja miten kysyn, määrittää, millaisen vastauksen saan. Erilaisten kokemusten merkitykset eivät ole etukäteen tiedettyjä tai aina samoja. Merkitykset tuotetaan ja niitä myös tulkitaan tilanteisesti. Ratkaisukeskeisyys on työssäni eniten sitä, että yhdistämällä erilaisia näkökulmia ja pohtimalla eri suuntausten, menetelmien ja tekniikoiden alkuperäistä tarkoitusta voin löytää kullekin asiakkaalle ja perheelle sopivimman työtavan. Ratkaisukeskeisyys on siis tarkastelun tapa, ei yksittäisiä temppuja ja tekniikoita.

Narratiivisuudessa käsite *tarina* viittaa ihmisen mielen sisäiseen tapaan hahmottaa maailmaa, elämää ja todellisuutta. Samaa tarinaa kerrotaan aina uudelleen useissa eri kertomuksissa. Yksilön tarina muovautuu kertomukseksi sen mukaan, missä ja kelle se kerrotaan. Tieto on siis narratiivista, se esiintyy kertomuksina. Roosin (2006) mukaan todellisuuden rakentumisessa olennaista on kielellinen kommunikaatio, jonka kautta muodostamme käsityksemme todellisuudesta. Ne tarinat, joissa asiakas perheineen elää, määrittävät tapaa, jolla hän / he suhtautuvat toisiinsa ja ovat vuorovaikutuksessa. Jokainen perheenjäsen pyrkii narratiivisesti rakentamaan, ylläpitämään ja muokkaamaan sekä omaa että perheensä todellisuutta. Itseymmärrys, kokemusten jäsentäminen, kommunikaatio ja sosiaalinen oleminen ilmenevät narratiivisesti. Jokainen meistä pyrkii sijoittamaan itsensä ja elämäntapahtumansa myös oman kulttuurinsa dominoiviin tarinoihin. Nämä dominoivat tarinat elävät ja kulkevat perheissä ja suvuissa osin tiedostamattominakin. Uusperhe perhemuotona haastaa nämä tarinat.

Narratiivinen työskentely on käytännössä keskustelua niistä tarinoista, joita ihmiset kertovat omasta elämästään, ja tarinoista, joita heistä on kerrottu. Narratiivisuus tarkoittaa työssäni sitä, että aktiivisesti etsin asiakkaan puheesta tarinoita rakenteineen voidakseni pysähtyä asiakkaan kanssa pohtimaan, miten tarinaa työstämällä olisi mahdollista luoda uusia ajattelun, käyttäytymisen ja tuntemisen tapoja. Samalla raivataan tilaa sekä kertomattomille kertomuksille että toivotuille tulevaisuuden kertomuksille. Parhaimmillaan narratiivinen työtapa saa uusperheen jäsenet luomaan uutta yhteistä tarinaa perheenä. Sen avulla tarjoutuu uusia mahdollisuuksia olla suhteessa toinen toisiinsa.

2. Ratkaisukeskeisen työtavan lähtökohdista, arvoista ja periaatteista

Katajainen, Lipponen ja Litovaara kuvaavat ratkaisukeskeisyyttä yleisenä suhtautumistapana: ”perinteisesti suhtaudumme hankaluuksiin usein lineaarisella syy-seurausmallilla, eli etsimme syytä esille tulleeseen ongelmaan. Esimerkiksi oman itsen kehittämisessä tämä merkitsee vikojen ja puutteiden nimeämistä ja niiden syntymekanismien etsimistä. On asioita ja tapahtumia, joissa on hyvä etsiä ongelmaan syy ja korjata se, mutta se tapa toimii parhaiten

mekaanisissa ongelmissa, kuten auton korjaamisessa. Inhimillisissä tai ihmisten välisissä pulmissa syiden etsimisestä seuraa helposti syytelyä ja syyllisyyttä, vaikka se ei olisi tarkoituskaan. Kierre, joka vie syiden etsimiseen, ei edistä yhteistyötä tai asioiden kehittymistä toivottuun suuntaan. Tuloksellisempi tapa on pyrkiä tavoitekierteeseen, jossa toivottu tilanne ja edistysaskeleet sitä kohti innostavat eteenpäin. Ratkaisukeskeinen ajattelu-/työtapa on siis syntynyt mekaanisen syy-seurausmallin rinnalle ja korvaamaan sitä inhimillisten pulmien ja ongelmien työstämisessä”. (Katajainen et. al 2006)

Peter Sundmanin useassa artikkelissa esittämän määritelmän mukaan ratkaisukeskeisyys ”tarkoittaa sitä, että osapuolten osaamista hyödyntäen toimitaan arkisten ja elämänarvoja toteuttavien tavoitteiden saavuttamiseksi. Ratkaisut löytyvät suuntaamalla huomio resursseihin ja tulevaisuuteen. Ongelmien syntyhistoriaa ei tarvitse tuntea”.

Ratkaisukeskeisessä työskentelyssä asiakas ja työntekijä tutkivat asiakkaan vahvuuksia ja kykyä selviytyä elämän ongelmista. Mielestäni tämä näkökulma on hyvin tärkeä ja se usein tulee vastaan asiakastyössä. Asiakkaat olettavat, että terapeutin kanssa keskustellaan ongelmista ja omista heikkouksista. Ratkaisukeskeisen työtöteen haasteena on kääntää katse toiseen suuntaan.

Ongelmallisessa elämäntilanteessakaan ongelmia ei ilmene koko ajan. Jopa vakavien ja pitkäaikaisten ongelmien suhteen on aikoja tai hetkiä, jolloin vaikeudet eivät tule esiin tai ne ovat vähäisempiä. Tutkimalla aikoja, jolloin ongelmat ovat lievempiä tai jopa poissa, voidaan havaita, että asiakkaat tekevät asioita, joista he eivät ole täysin tietoisia. Työntekijä auttaa asiakasta tutkimaan ja löytämään näitä vaihtoehtoisia käyttäytymistapoja. Toisin kuin käyttäytymisterapeuttisissa ja taitojen opetteluun perustuvissa interventioissa oletetaan, malliin sisältyy ajatus, että ratkaisut asiakkaan pulmiin löytyvät asiakkaalla jo olevista taidoista ja voimavaroista. Ratkaisukeskeinen työtapa siis poikkeaa perinteisistä terapeuttisista malleista, joissa keskitytään tutkimaan ongelmallisia emootioita, kognitioita, käyttäytymistä ja vuorovaikutusta. Sen sijaan ratkaisukeskeinen työtapa auttaa asiakasta kehittämään vision toivomastaan tulevaisuudesta, jossa ongelma on ratkaistu. Poikkeustilanteita, asiakkaan vahvuuksia ja voimavaroja yhteistyössä tutkimalla ja vahvistamalla työntekijä ja asiakas rakentavat yksilöllisen polun tai tarinan nykytilanteesta toivottuun tilanteeseen. Keskeisiä ovat asiakkaan omat tavoitteet, strategiat, vahvuudet ja voimavarat. Niissäkin tapauksissa, joissa asiakas tarvitsee ulkopuolisia resursseja ratkaisun saavuttamiseksi, asiakas on se, joka määrittelee, mitä resursseja hän haluaa käyttää ja mikä olisi hyödyllistä.

On väärinkäsitys, että ratkaisukeskeinen psykoterapia olisi filosofisesti tai menetelmällisesti ristiriidassa suhteessa muihin terapeuttisiin lähestymistapoihin. Ratkaisukeskeistä työtapaa voidaan helposti käyttää samanaikaisesti tai täydentämässä muuta hoitoa tai terapiaa. Yksi alkuperäinen ja ensisijainen periaate on, että jos jokin toimii, tee sitä lisää. Työntekijä kannustaa asiakastaan jatkamaan muita sellaisia hoitoja ja lähestymistapoja, jotka ovat hyödyllisiä, ja hän voi myös integroida niitä omaan työhönsä. (Trepper, T. et al. 2010)

Ratkaisukeskeisyyden keskeisiä lähtökohtia ovat eri määritelmien mukaan mm. asiakas-, tavoitelähtöisyys, tulevaisuussuuntautuneisuus, voimavarakeskeisyys, poikkeuksien ja edistymisen huomioiminen, myönteisyys, menetelmällinen konstruktivisuus ja yhteistyö asiakkaan verkoston kanssa.

Asiakas- ja tavoitelähtöisyydellä tarkoitetaan, että asiakas / perhe itse määrittelee työskentelyn painopisteet ja asettaa tavoitteensa sen sijaan, että joutuisi hyväksymään työntekijän

määrittelemiä tavoitteita. Työskentelyssä keskitytään menneisyyden ja ongelmien sijaan tulevaisuuteen ja ratkaisuihin. Työntekijän tehtävänä ei ole jakaa omaa viisauttaan, vaan havaita asiakkaan / perheen omassa toiminnassa piilevät ratkaisun mahdollisuudet ja tuoda ne näkyväksi ja vahvistaa niitä.

Voimavarakeskeisyys merkitsee, että työskentelyssä fokus on ongelmien ja asiakkaan / perheen heikkouksien sijaan asiakkaan / perheen kyvyissä, taidoissa, vahvuuksissa, voimavaroissa ja siinä, miten niitä voisi hyödyntää tavoitteen saavuttamisessa.

Poikkeuksiin ja edistykseen kiinnitetään huomiota läpi prosessin, sillä muutos syntyy pienin askelin. Työntekijä suuntaa tarkastelua niihin tilanteisiin, joissa ongelmaa ilmenee vähemmän tai ei lainkaan tai joissa asiakas / perhe kykenee hallitsemaan esim. ongelmallisia tunteitaan tai ajatuksiaan ja siten toimimaan toisin. Tutkimalla tavoitteen suuntaista pientäkin edistymistä pyritään sekä lisäämään asiakkaan / perheen uskoa muutokseen että kartoittamaan niitä keinoja, joita asiakas / perhe voi käyttää tai joita voisi oppia ongelmansa ratkaisemiseksi.

*Myönteinen, luova, leikillinen ja huumoria hyödyntävä työtap*a mahdollistaa uusien näkökulmien syntyminen ja ratkaisuvaihtoehtojen löytämisen asiakkaan / perheen ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa.

Ratkaisukeskeisyys pitää sisällään *konstruktivisen näkemyksen*: tee sitä mikä toimii. Työtap on menetelmällisesti salliva eikä ratkaisukeskeisyydessä vaadita tai vaalita ”menetelmällistä puhtautta”. Merkityksellistä on tutkia, millainen lähestymistapa ja millaiset menetelmät sopivat juuri tälle asiakkaalle / perheelle.

Yhteistyön ja kannustuksen merkitys ratkaisukeskeisessä työtavassa on keskeinen. Asiakkaan / perheen lähipiiri on voimavara, jota voidaan työskentelyssä hyödyntää. Tähän liittyy myös ajatus siitä, että enin osa ongelmista ilmenee vuorovaikutuksessa muiden kanssa, joten myös ratkaisut rakentuvat vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

3. Narratiivinen työtap eli tarinat työvälteinä

Koska ihmisen käyttäytyminen ei ole mekaanista reagoimista ärsykkeisiin, vaan kontekstisidonnaista, päämääriin suuntautuvaa ja sääntöjen ohjaamaa toimintaa, ajattelen, että kiinnostukseni tulee kohdistua asiakkaan käyttäytymiseensä liittämiin merkityksiin, joita voidaan kutsua intentioiksi. Lähtökohtani terapiatyössä on, että käyttäytyminen, määritellään se sitten prososiaaliseksi, epäsosiaaliseksi, tarkoituksenmukaiseksi tai ongelmalliseksi, on kehittynyt samojen yleisten periaatteiden mukaisesti. Ei ole tarkoituksenmukaista tarkastella vain perheenjäsenten havaittavaa toimintaa, vaan pyrkiä selvittämään, miksi he toimivat tilanteissa valitsemallaan tavalla. On tärkeää saada käsitys, miten kukin selittää tekemiään valintoja ja miten hän käsittelee tekojaan ja niihin liittyviä ajatuksiaan ja tunteitaan. Ihminen on yksi kokonaisuus, jonka ajattelu, käyttäytyminen ja tunteet ovat toisiinsa erottamattomassa suhteessa. Muutos yhdellä osa-alueella johtaa väistämättä muutoksiin myös muilla osa-alueilla. Niin yksilön kuin uusperheenkin ymmärtäminen edellyttää sekä kokonaisuuden että sen osien tarkastelua.

Ajattelen, että työskentelyprosessi on tarinankerrontatilanne. Ennen kuin uutta tarinaa sisältöineen, rakenteineen ja käänteineen voidaan alkaa rakentaa ja tutkia, on tärkeää, että ongelmatarina tai huolitarina tulee kuulluksi ja että kullekin perheenjäsenelle syntyy käsitys, että hänen näkemyksensä ja kertomuksensa edes jollain tasolla ymmärretään. Vain tällaisen

kokemuksen sen kautta voi syntyä luottamus ja työskentelysuhde, jossa uutta mahdollisesti syntyvää elämäntarinaa voidaan alkaa tutkia.

Vaikka työntekijän ei tarvitse eikä hän usein voikaan hyväksyä kaikkea perheenjäsenten kertomaa, hän voi ja hänen on yritettävä ymmärtää kunkin kertoman tarinan merkitys henkilölle itselleen. On tietenkin luonnollista ja inhimillistä, että ihminen pyrkii muodostamaan sellaisen tarinan, jossa hänen tekonsa näyttäytyvät arvostettavina tai ainakin olosuhteisiin nähden hyväksyttävänä. Tämä lienee varsin tavallista myös uusperheissä elävien kertomuksissa.

Mielestäni yksi työntekijän tärkeimmistä tehtävistä on vahvistaa perheenjäsenten uskoa siihen, että heidän tarinaansa voidaan muokata, pikemmin kuin että tarina on jo muokannut heidät. Työntekijän kysymysten tehtävänä on saada perhe katsomaan tarinaansa uudessa valossa. Lindqvist (2006) kirjoittaa: ”auttajan persoona on elävä peili ja ikkuna autettavan maailmaan. -- Avuntarvitsija voi nähdä itsensä uudessa valossa auttajansa kautta. --- Auttaja lainaa toivonsa ihmiselle, joka uhkaa hukkoa epätoivoonsa”.

Mielen sisäiset prosessit ovat sellaisenaan näkymättömiä ja siksi ilmiä käyttäytymisen tarkkailu ja havainnointi on paljon helpompaa. Usein perheenjäsenten kertoma alkutarina kuvaa nimenomaan tarinan henkilöiden ilmiä käyttäytymistä. Kuuntelemalla asiakkaan tarinaa tarkkaavaisesti työntekijä voi kuitenkin päästä käsiksi siihen, miten kukin hahmottaa tapahtumien logiikkaa ja niihin kytkeytyviä ajatuksia, asenteita ja arvoja. Alkutarinaa voidaan yhteistyössä, työntekijän kysymysten ja yhteenvetojen avulla täydentää niin, että sen kautta voidaan päästä kiinni sekä todellisiin tapahtumiin että asiakkaan niihin liittämiin merkityksiin.

Pääosin tarinat kerrotaan aluksi imperfektissä, eli kerrotaan tarinaa siitä, mitä on tapahtunut. Kun on sovittu, että työskentelyn fokuksessa on uusperheessä eläminen, kannattaa aloittaa sen kummemmin johdattelematta pyytämällä asiakasta kertomaan, miksi hän on täällä (vastaanotolla). Monesti ensimmäinen vastaus on hyvin konkreettinen: ”*perhe on hajoamassa*” tai ”*meillä vain riidellään enkä kestä enää*”. Tämän jälkeen voi pyytää kertomaan tapahtumista: *kerrotko niistä tapahtumista, joiden seurauksena päätit/-te tulla tänne*. Joskus asiakkaat kysyvät, mistä aloittaa ja silloin pyydän aloittamaan siitä, mistä kaikki alkoi. Tavoite on, että kertomalla tarinaansa asiakas jakaa ja reflektoi kokemustaan. Työtapaani sopii fenomenologinen näkökulma: inhimillinen kokemus on aktiivista toimintaa, jossa uusia kokemuksia tulkitaan aiempien kokemusten pohjalta. Kertoessaan tarinaansa asiakas saa mahdollisuuden ottaa etäisyyttä tarinaansa ja muokata sitä vuorovaikutuksessa työntekijän kanssa. Kun asiakas on saanut rauhassa kertoa tarinansa, sitä voidaan täydentää, analysoida ja muokata. Kun muut perheenjäsenet kuulevat toistensa tarinat ja nimenomaan pysähtyvät kuuntelemaan niitä, ymmärrys lisääntyy ja yhteisen tarinan rakentaminen voi alkaa.

Kuuntelemalla tarinaa ja analysoimalla sen sisältöä tarkasti työntekijä ja asiakas voivat päästä kiinni sellaisiinkin merkityksenantosysteemeihin, joista asiakas ei ehkä ole ollut itse tietoinen. Tämä tarjoaa mahdollistaa pohdinnan siitä, miten nämä merkitykset ohjaavat ja rajoittavat olemisen ja toiminnan mahdollisuuksia. Pohdimme esimerkiksi, missä kohtaa tarinassa oli nk. ”point of no return” eli se kohta, jonka jälkeen ei voinut enää kääntyä pois tai luopua siitä, mitä oli tekemässä. Mitkä oletukset, asenteet ja uskomukset vaikuttavat siihen, missä tuo kohta on? Mitä merkkejä oli tai olisi ollut havaittavissa ennen tuohon tilanteeseen päättymistä? Millaisia ajatuksia asiakas muistaa ajatelleensa tuossa tilanteessa, ennen sitä ja sen jälkeen? Olivatko nämä ajatukset sellaisia, että niiden avulla saattoi oikeuttaa ehkä itsekkin moraalisesti vääränä pitämänsä teon? Millaisia toisin toimimisen tai ajattelemisen mahdollisuuksia

tilanteessa olisi ollut? Mitä taitoja, kykyjä ja voimavaroja olisi tarvittu, että lopputulos olisi voinut olla toinen?

Tarinaa tutkittaessa ja muokattaessa useat ratkaisukeskeiset tekniikat voivat olla hyödyksi, esimerkiksi tavoitetilaa, poikkeuksia, onnistumisia ja voimavaroja koskevat kysymykset, asteikot ja uudelleenmäärittelyt. Myös esimerkiksi ajatusvääristymien tutkiminen ja erilaiset roolinvaihtotekniikat ovat käyttökelpoisia välineitä tarinoiden uudelleen muokkaamisessa.

Aivan ratkaisevaa on mielestäni, että työntekijä kykenee löytämään sen asiakkaan sinänsä aivan hyväksyttävän, inhimillisen tarpeen, jota hän on pyrkinyt täyttämään ehkä esimerkiksi todella kummallisilla tai toisia vahingoittavilla teoillaan. Olen joskus yrittänyt selventää ja jäsentää asiakkaan käyttäytymistä itselleni Aristoteleen esittämän nk. praktisen syllogismin avulla:

*Jos A haluaa saada aikaan b:n ja
A uskoo, että hän voi saada aikaan b:n vain tekemällä p
niin A ryhtyy tekemään p.*

Pohdinta johtaa lisäkysymyksiin: miksi tai mitä varten A haluaa saada aikaan b:n? Miksi A uskoo, ettei hän voi saada aikaan b:tä, jos hän ei tee p? Miksi tai mitä varten joissain tilanteissa A ei tee p, vaikka haluaakin saada aikaan b:n? Jos esimerkiksi perheenjäsenen toiminnan taustalla on uusperheessä niin yleinen ulkopuolisuuden tunne, liittymisen tarve ja hylätyksi tulemisen pelko, hän saattaa kontrolloida perhettään ylenpalttisesti. Jo se on merkityksellistä, että asiakas oivaltaa tämän ja samalla ymmärtää, että hänen ei tarvitse luopua näistä tarpeistaan, vaan että niiden saavuttamiseksi on mahdollista löytää sosiaalisesti hyväksyttäviä keinoja.

Alkutarinavaiheessa tunteiden ja seurausten käsittely saattaa olla usein varsin vähäistä. Jotkut asiat on psyykkisesti helpompi kieltää tai ohittaa: jos henkilö ajattelee tehneensä väärin, hänen pitää tehdä jotain asialle, mutta jos hän ei tiedä mitä voisi tehdä, on löydettävä erilainen merkitys käyttäytymiselleen. Tarinoita työstäessäni ajattelen, että emootiot ovat asioiden tulkitsemista tietynlaiseksi suhteessa omiin tarpeisiin ja pyrkimyksiin. Inhimillisistä emootioista useimmat perustuvat moraaliseen arviointiin. Esimerkiksi ärtymyksen, vihaisuuden ja jopa raivon taustalla on käsitys siitä, että moraalista järjestystä ei ole noudatettu. Asiakkaan voi olla vaikeaa tunnistaa tunteitaan ja nimetä niitä. Työskentely tarjoaa tilaa ja välineitä sen tutkimiseen, onko esimerkiksi ”paha olo” oikeastaan vihaisuutta, pelkoa, surua, ahdistusta vai pitkästyminen ja mitkä ovat ne tarpeet tai pyrkimykset, joista ne nousevat. Kun käymme tarinaa läpi vaihe vaiheelta, etsimme myös vastausta kysymykseen, miltä tuntui. Joskus asiakas saattaa tarvita hyvin konkreettistakin apua tunteiden määrittelyyn, esimerkiksi listaa erilaisista tunteista. Saattaa olla myös, että asiakas kokee, että hänelle ei esimerkiksi (mies)sukupuolensa vuoksi ole sopivaa tuntoa tai ilmaista joitakin tunteita, vaikkapa pelkoa.

Kertominen ei pelkästään heijasta tai kuvaa todellisuutta, se tulkitsee ja tuottaa sitä. Vaikka menneisyyden tapahtumia ei sinänsä voi muuttaa, ne ovat kuitenkin niin moninaisia, että niistä voidaan kertoa monin eri tavoin ja painotuksin. Menneisyystarinan pohjalta aletaan rakentaa tulevaisuustarinaa tai –tarinoita. Esimerkiksi erilaisin tulevaisuudenmuistelutekniikoin voidaan tuottaa tarinoita, joissa ongelmista selvittää tai ne havaitaan niin aikaisin, että ne voidaan kokonaan välttää. Ongelmia aiheuttaneen käyttäytymisen tilalle pohditaan muita toiminta- ja käyttäytymistapoja, joita voidaan myös harjoitella käytännössä esim. rooliharjoitusten avulla.

4. Liian helppoja ratkaisuja – eli työtavan pulmia ja heikkouksia

Ratkaisukeskeiseen työtapaan sisältyy ilman muuta myös heikkouksia. Ammattieettisesti on välttämätöntä pohtia ratkaisukeskeisyyden vapaaehtoisuutta korostavaa lähtökohtaa ja siihen liittyviä riskejä. On tilanteita, joissa työskentelyn lähtökohta on jo itsessään sellainen, että ei voida luottaa siihen, että työskentelemällä asiakaslähtöisesti, asiakkaan / perheen tilauksen mukaisesti, voitaisiin poistaa vakavat ongelmat. Tällainen tilanne on uusperhetyössä käsillä esimerkiksi silloin, kun perheessä käytetään väkivaltaa tai lasten hyvinvointi on uhattuna (tästä enemmän lastensuojelutyöhön liittyen mm. Arnkil & Eriksson 1996). Ehkä tunnetuin kammottava esimerkki ainoastaan ratkaisukeskeisen tai voimavaroja ongelmien sijaan painottavan lähestymistavan seurauksista on nk. Baby P:n tapaus, jossa vastikään ratkaisukeskeistä koulutusta saaneet lastensuojelutyöntekijät keskittyivät (uus)perheen voimavaroihin laiminlyöden riskinarvioinnin ja saamansa hälyttävät tiedot, sillä seurauksella, että lasta pahoinpideltiin kuukausien ajan ja lapsi kuoli vammoihinsa 17 kuukauden ikäisenä (Serious Case Review: Baby Peter 2009).

Ulkoistamisessa ratkaisukeskeisenä tekniikkana on kyse siitä, että asiakasta ohjataan ottamaan etäisyyttä hankaliin, ahdistaviin tai pelottaviin ongelmiinsa tai oireisiinsa havainnollistamalla ja henkilölistämällä ne. Tarkoituksena on katsoa asiaa uudesta näkökulmasta, jonka avulla asiakas voi havaita jotain sellaista, joka ei ole nähtävissä muutoin. Uusi, ulkoistamalla tuotettu näkökulma tai tarina voi olla ristiriidassa aiemman kanssa, mikä mahdollistaa uudenlaiset ratkaisumallitkin. Ulkoistaminen auttaa asiakasta siis irrottautumaan ongelmistaan. Ongelmat nähdään irrallaan asiakkaasta ja myös siitä vuorovaikutuksesta, jossa ongelma on ilmennyt. Ihmiset tai ihmissuhteet eivät siis ole ongelma eikä ongelma ole osa ihmisen ominaislaatua, vaan ongelma on ongelma, oma erillinen ilmiönsä. Tässä saattaa piillä sudenkuoppa, jos työntekijä lähtee tukemaan ja vahvistamaan jonkun perheenjäsenen taipumusta paeta vastuutaan ja syyllisyyttään. Tarkoituksena ei voi olla keventää asiakkaan kuormaa siirtämällä vastuu hänen vääristä teoistaan jollekin kuvitteelliselle ulkoistetulle toimijalle. Työntekijän on muistettava koko ajan ja tarvittaessa korostettava perheenjäsenillekin, että kullakin ihmisellä on vastuu omista ongelmistaan ja omasta käyttäytymisestään. Työskentelyn tavoitteena täytyy olla sellainen tiedostaminen, joka lisää uusperheessä kykyä ja halua vastuunottoon, mikä ehkä aiemmin on tuntunut mahdottomalta.

Voimavarakeskeisyyteen sinänsä liittyy myös mahdollisuus siihen, että asiakas jää ongelmineen yksin. Ratkaisukeskeisesti työskennellessä on pyrittävä välttämään sitä, että myönteisiin asioihin keskittymällä ei vain luotaisi illuusiota nopeista ja helpoista ratkaisuista. Jos edetään liian nopeasti, perheenjäsenten kannalta oleellisia asioita voi jäädä huomaamatta. Ongelmaksi koetun käyttäytymisen syntyminen ja siitä irrottautuminen ovat prosesseja, joissa useat sisäiset ja ulkoiset tekijät vaikuttavat yhdessä, peräkkäin ja samanaikaisesti. Jos perheen ongelmia käsitellään irti kontekstistaan – riippumatta siitä, kokevatko perheen jäsenet itse ne ongelmiksi – saatetaan kyllä löytää näennäisen hyviä ratkaisuja, mutta todellinen muutos jää toteutumatta. Vaarana on, että työskenneltäessä sellaisten perheiden kanssa, joilla on vakavia, pitkäaikaisia ongelmia, eräät ratkaisukeskeiset uskomukset ja käytännöt saattavat olla parhaimmillaankin naiiveja ja pahimmillaan perheen kannalta erittäin vahingollisia. Ratkaisukeskeisesti työskenneltäessä on käsitettävä, että se, kuinka helposti tai nopeasti yksilö tai perhe voi edetä uusien ratkaisujen suuntaan, on yksilöllistä. Jotkut asiakkaat saattavat pystyä etenemään tutkimatta menneisyyttään kovin syvällisesti, toiset eivät.

Stalker, Levene ja Coady (1999) tuovat esiin, että ratkaisukeskeisessä työtavassa riskinä on asiakkaan irrottaminen hänen historiastaan ja niistä yhteiskunnallisista rakenteista, joissa

asiakas elää. Voimallinen ja ehkä toki myös taitamaton ongelmapuheen välttäminen saattaa pahimmillaan kuulostaa asiakkaasta ”ratkaisupakolta”, joka paitsi sivuuttaa asiakkaan kokonaisvaltaisuuden myös rajoittaa hyvän terapeutin suhteen kehittymistä. Jos työntekijä ei halua tai kestä kuulla perheenjäsenten tuskaa tai kertomusta niistä ehkä hyvinkin kuormittavista tapahtumasarjoista, joissa he ovat olleet osallisina, hän vähättelee perheenjäsenten menneisyyttä ja sen merkitystä heidän elämänsä kokonaisuudessa. Olisi nopeaa ja työntekijän kannalta usein myös henkisesti helpompaa hyväksyä pinnalliset ratkaisut perheen elämän vaikeuksiin, kuin kuulla ja joutua sietämään se perheenjäsenissä ja / tai työntekijässä itsessään esiin nouseva tuska ja ahdistus, joka esimerkiksi perheväkivaltaan liittyy. Kääntöpuolena on vaara turtua ja kyynistyä. Tässä korostuu ammatillisuuden merkitys: ”ammatillisuus on työntekijälle suoja sitä tunnekuormitusta vastaan, joka uhkaa imaista hänet asiakkaan pahaan oloon, kaoottisuuteen ja avuttomuuteen” (Lindqvist 2006). Työ perheiden parissa tarjoaa kuitenkin samalla työntekijälle erinomaisen mahdollisuuden oman ammatillisuuden ja ammatti-identiteetin tarkasteluun. Kun käsittää, että paha on osa elämää, se ei enää ole kaukana, vierasta tai yllättävää, vaan jollain tapaa tuttua. Kuten Lindqvist tiivistää: ”autettavassa ei ole ehkä näkyvissä mitään ihmisarvon merkkejä, mutta työntekijä näkee hänessä arvokkaan ihmisen. Arvostus on tavassa katsoa eikä katsottavassa kohteessa” (Lindqvist 2006). On tärkeämpää kysyä, mikä teon merkitys on kuin mikä sen syy on. Kun teon mieli tulee näkyväksi, sen mahdollinen uhkaavuus vähenee ja tätä kautta myös sen aiheuttama pelko, epävarmuus, ahdistus ja muut vastaavat tunteet (Rauhala, 2005). Suoruus on vaikeaa ja tärkeää. Muutostyöskentelyssä niin tärkeä toivo ei ole sama asia kuin toiveajattelu ja hyssyttely.

Hankalassakin tilanteessa asiakkaaseen on mahdollista ja myös välttämätöntä suhtautua yhteistyöhön kykenevänä ihmisenä. Jo työskentelyn alussa on syytä puhua avoimesti siitä, että yksi työntekijän tavoite on esimerkiksi raastavan riitelyn lopettaminen, eikä kukaan perheenjäsenistä tässä työssä ole vastapuolena vaan yhteistyökumppanina. Samalla kun työntekijä tuo selkeästi esiin, ettei hän hyväksy toisten vahingoittamista, hän pyytää kutakin perheenjäsentä määrittelemään omaa tulevaisuuttaan. On tilanteita ja ajanjaksoja, joissa ongelmaa perheessä ei ole ilmennyt ja tutkimalla näiden vaiheiden yksityiskohtia voidaan edetä yhteistyössä. Vaikeissa tilanteissa on kiinnitettävä huomiota pieniin, realistisiin, saavutettavissa oleviin tavoitteisiin ja unohdettava turha idealismi. Idealistinen työntekijä kääntää katseensa pois siitä, mikä on rumaa, väkivaltaista ja loukkaavaa. Kuitenkin asiakkaan / perheen auttaminen on mahdollista vain, jos ja kun pysytään hänen / heidän todellisuudessaan ja tunnemaisemassaan. Kuten Lindqvist (2006) asian ilmaisee: ”idealismien riski on siinä, että asettaessaan kohtuuttomia päämääriä toiminnalle, se ehkä vie näköpiiristä ne ratkaisut, jotka olisivat realistisia, ja kuluttaa voimat, jotka toisin kohdennettuna olisivat voineet viedä myönteiseen kehitykseen”.

Muutos edellyttää motivaatiota. On kiinnostavaa, mikä saa ihmisen motivoitumaan muutokseen ja miten tätä motivaatiota voi lisätä. Ojansen mukaan ulkoinen motivaatio vähentää luovuutta, innostusta ja keskittymistä, kun taas sisäinen motivaatio lisää luovaa toimintaa ja tuloksellisuutta. Ensimmäisintä on pyrkiä herättämään henkilön sisäinen motivaatio; huonoin vaihtoehto on pakottaminen. Jos ulkoista kontrollia on käytettävä, sen täytyy olla järkevää ja hyväksyttävää. Sisäistä motivaatiota voi lisätä tarjoamalla valintoja ja arvostusta. (Ojanen, 2007) Omassa työssäni motivoiminen on ehkä kaikista keskeisin tavoite. Yhä ajatellaan usein, että ulkoisilla keinoilla, kehotuksilla, käskyillä, määräyksillä ja rangaistuksilla saadaan ihmiset toimimaan halutulla tavalla. Sen sijaan pitäisi arvostaa ihmistä, vedota häneen, ohjata ja neuvoa, tehdä tarjouksia, ja vasta sitten viime kädessä uhkailla ja pakottaa! Arvostus johtaa

parhaimmillaan vastuun ottamiseen, vetoamus sitoutumiseen. Vastaavasti pakko johtaa usein tottelemisen sijaan vastustamiseen ja uhkaus torjumiseen.

5. Kymmenen askeleen malli uusperheiden kanssa työskentelemiseen

Scott Browning ja Elise Artelt esittelevät kirjassa *Stepfamily Therapy: A 10-Step Clinical Approach* mallin, jossa kliinisesti validoidut interventiot yhdistetään teoreettiseen viitekehukseen. Kirjassa kuvattu uusperheterapia (SfT) on teoreettisesti luotettava käytännön lähestymistapa uusperheiden kanssa työskentelemiseen. Malli perustuu ajatukseen siitä, että uusperhe koostuu alarakenteista. Myös yksilö voi tästä näkökulmasta olla alarakenne. Kun alarakenteet ovat pääosin vakaita, uusperheasiat eivät nouse enää niin paljon esille. Työskentelyn perimmäisenä tavoitteena on uusperheen jäsenten välinen positiivinen vuoro vaikutus, jonka kautta alarakenteet muodostavat toimivan ja hyvinvoivan uusperheen.

Tarkastelen tässä Browningin ja Arteltin esittämää kymmenen askelen mallia ja pohdin, miten eräitä ratkaisukeskeisiä ja narratiivisia työtapoja voisi soveltaa kussakin vaiheessa. Erityisesti keskityn tässä

asteikkotekniikoihin - kysymyksiin eroavaisuuksista ongelmatilanteiden ja poikkeustilanteiden välillä;

poikkeustekniikoihin - kysymyksiin tilanteista, jolloin ongelma on vähemmän intensiivinen; ja *ihmetekniikoihin* - kysymyksiin mahdollisista ratkaisuvaihtoehdoista.

Asteikkotekniikkaa voi hyödyntää lähes minkä tahansa asian tarkastelemisessa. Piirretään paperille asteikko ja määritellään, että asteikon toinen pää kuvaa huonointa mahdollista tilannetta ja toinen parasta mahdollista. *Missä asteikon kohdassa olet / olette nyt? Missä kohtaa olet ollut / olette olleet tilanteen ollessa huonoimmillaan? Miten pystyit / pystyitte pääsemään sieltä siihen kohtaan, jossa olet / olette nyt? Kun sujui paremmin, mitä teit / teitte? Mikä on riittävän hyvä tilanne tavoitteen suhteen? Mikä olisi ensimmäinen pieni askel, jonka ottamalla voisit / voisitte edetä kohti tavoitetta? Mitä taitoja, vahvuuksia ja kokemuksia voisit / voisitte käyttää siinä hyödyksi? Kuka voisi auttaa ja tukea? Kun etenet / etenette vaikkapa yhden askeleen, kuka huomaisi sen ja miten? Miten sinä / te itse huomaisitte sen? On tärkeää ymmärtää, että useinkaan asiakkaat eivät edes tavoittele täydellistä tilannetta, vaan vähempikin riittää. Siksi kannattaa puhua ennemmin riittävän hyvästä kuin täydellisestä.*

Poikkeustekniikoiden tavoitteena on tarkastella tilanteita, joissa pulmaa ei ole esiintynyt tai se on ollut vähäisempää kuin tavallisesti. Työntekijän tavoitteena on selvittää, mitä nämä poikkeukset ovat ja miten niitä voisi hyödyntää: *milloin on ollut hetkiä / päiviä / viikkoja tms., jolloin tilanne on ollut parempi, vaikeudet ovat olleet paremmin hallinnassa tai jokin tavoite on toteutunut, vaikka osittainkin? Milloin pystyit /-te viimeksi toimimaan näin, vaikka vähän, tai lyhyen aikaa? Mitä teit silloin toisin? Mitä (toinen henkilö tai toiset henkilöt) tekivät? Mitä voisit /-te tehdä, jotta niin tapahtuisi taas? Onko aikoja / paikkoja / tilanteita, jolloin asiat sujuvat paremmin? Voitko kertoa tarinan tilanteesta, jossa...? Kun kuuntelen sinua, huomaan, että tilanne on ollut sinulle /teille välillä todella hankala, mutta kuitenkin olet pystyt / olette pystyneet jotenkin aina (missä asiakas onkin onnistunut). Miten pystyt/-te siihen?*

Ihmetekniikoista tavallisin lienee nk. ihmekysymys: *oletetaan, että lähdette täältä ja menette kotiin. Vietätte iltaa tavalliseen tapaan, syötte iltapalaa ja katsotte tv:tä (työntekijä yrittää kertoa mahdollisimman tavanomaisesta illasta sen perusteella, mitä asiakkaat ovat hänelle kertoneet). Yöllä nukkuessanne tapahtuu ihme ja tämä pulmanne katoaa. Ette kuitenkaan aamulla herätessänne tiedä ihmeen tapahtuneen. Mistä huomaatte ensimmäisenä, että pulma*

on kadonnut? Kuka sen huomaa ensimmäisenä? Mistä (perheenjäsenen nimi) huomaisi sen? Mistä (perheen koira, naapuri, isoäiti...) huomaisi sen? Millaisen päivän viettäisitte ihmeen tapahduttua? Mikä on toisin? Ihmekysymyksen voi toki asetella myös toisin, perheen tilanteen mukaan räätälöiden ("kuvitellaan, että seuraavan kerran kun lapset tulevat kotiin, tapahtuu ihme...")

Lasten kanssa samoja tekniikoita voi soveltaa myös toiminnallisesti. Asteikon voi piirtää vaikkapa teipillä lattiaan tai seinään ja siihen voi merkitä eri kohtia värikynillä tai tarroilla. Asteikon voi myös tehdä pöydälle ja kohtia voi merkitä vaikkapa legoukkeileilla tai muilla symboliesineillä. Myös valokuvia voi hyödyntää. Ihmekysymyksen voi muotoilla pienillekin lapsille sopivaksi esim. nk. "kolmen talon tekniikalla" – tai uusperheessä tarvittaessa kuuden talon tekniikalla. Tämän tekniikan on käsittäkseni ensimmäisenä esitellyt Andrew Turnell osana nk. Signs of Safety –työskentelyä (<http://www.signsofsafety.net/signs-of-safety/>). Lasta pyydetään piirtämään kolme taloa tai hänelle annetaan paperi, jossa on kolme tyhjää taloa. Ensimmäinen talo on mukava koti, toinen talo on harmien koti ja kolmas haaveiden koti. Lapsi saa piirtää tai kirjoittaa mukavaan kotiin niitä asioita, jotka kotona ovat mukavia. Harmien kotiin piirretään tai kirjoitetaan niitä asioita, jotka lapsen mieltä painavat. Haaveiden koti on koti sen jälkeen, kun ihme on tapahtunut. Tarvittaessa näin voi tarkastella molempien vanhempien koteja kuuden talon tekniikalla.

Käytännön tekniikoita tärkeämpää on kuitenkin, että työntekijä sisäistää ne teoreettiset peruslähtökohdat, joihin ratkaisukeskeinen työtapo pohjautuu. Ne ovat pääosin psykiatri Milton H. Ericksonin kehittämiä periaatteita:

- muutos on jatkuvaa ja väistämätöntä;
- pieni muutos voi johtaa suurempiin muutoksiin;
- koska menneisyyttä ei voi muuttaa, on keskityttävä nykyisyyteen ja tulevaisuuteen;
- ihmisillä on jo olemassa resurssit ja voimavarat joilla auttaa itseään;
- ongelmat ovat yleensä osa sosiaalista vuorovaikutusta;
- jokainen ihminen, ihmisten välinen suhde ja tilanne on ainutkertainen.

Sisäistämällä tämän mallin työntekijä irrottautuu erilaisten tekniikoiden vaatimuksista ja hän voi keskittyä virittäytymään asiakkaan aaltopituudelle.(ref. Mattila 1995)

Browningin ja Arteltin malli rakentuu kolmesta vaiheesta: diagnostisesta vaiheesta (askeleet 1-3), primääreistä kliinisistä interventioista (askeleet 4-8) ja uusperheen integraatiosta (askeleet 9-10).

askel 1. tunnista uusperheen rakenne.

Vaikka kukin uusperhe on uniikki, uusperheiden välillä on kuitenkin tiettyjä dynaamisia samankaltaisuuksia. Monien perheiden on vaikea ymmärtää niitä vahvoja, usein negatiivisia tunteita, joita uusperheen perustaminen tuo tullessaan. Uusperheiden jäsenet esim. kokevat usein ulkopuolisuutta. Tuolloin työntekijän tehtävänä on vahvistaa, että kuvattuja tunteita esiintyy ja alkaa sitten työstää havaintoa ulkopuolisuuden tunteen vähentämiseksi. Työntekijä tuo perheelle esiin uusperheen systeemisen luonteen. Hänen tehtävänä on auttaa perhettä ymmärtämään, että nämä tavanomaiset ihmisten väliset prosessit nousevat, ainakin osittain, systeemin rakenteesta.

Kun joku uusperheen jäsenistä ottaa yhteyttä työntekijään, hän kertoo jonkinlaisen tarinan siitä, mikä on vialla ja miksi hän ottaa yhteyttä avun saamiseksi. Kuten jo aiemmin kirjoitin, ne tarinat, joissa asiakas tai perhe elää, määrittävät tapaa, jolla he suhtautuvat toisiinsa ja ovat

vuorovaikutuksessa. Jokainen perheenjäsen pyrkii narratiivisesti rakentamaan, ylläpitämään ja muokkaamaan sekä omaa että perheensä todellisuutta. Jo tämä ensimmäinen yhteydenotto antaa usein työntekijälle alustavan kuvan siitä, miten työ voisi fokuoituua. Ketkä ovat tarinan henkilöt? Kuka on tarinan kertoja? Millainen rakenne tarinalla on?

askel 2. ensimmäinen istunto: ketkä tulevat paikalle – yleensä uusperheen vanhemmat - ja hahmottele käsitys perheen yksilöllisistä huolenaiheista

Vuorovaikutusongelmat, vihaisuus ja hämmennys johtuvat usein väärinkäsityksistä tai -tulkinnoista. Näiden tutkiminen on aluksi helpompaa, kun lapset eivät ole läsnä. Vaikka ydinperheissäkin on monenlaisia ongelmia, niissä harvemmin ongelmaksi nousee se, että vanhempi rakastaa sekä puolisoaan että lapsiaan. Työntekijän on oltava tietoinen niistä alkukantaisista tunteista, joita syntyy sekä alarakenteiden sisällä että niiden välillä. Muutos on suuri, kun sitoutumisen aste ja vanhemmuuden velvollisuudet lisääntyvät. Seurustelusta uusperheeseen siirtymiseen liittyvää tunnekuohua saatetaan aliarvioida. Tavanomaisimmin vaikeudet tulevat esiin vanhempipuolen ja lapsipuolen välisessä suhteessa.

Työntekijän tavoitteena on houkutelaa asiakkaita muuttamaan ongelmalliseen tilanteeseen liittyviä asenteitaan, uskomuksiaan ja käyttäytymistään. Kun näin tapahtuu, perheenjäsenten välinen vuorovaikutus muuttuu ja ongelmilla on mahdollisuus ratketa tai kadota.

Ensimmäisen tapaamisen aluksi on hyvä kartoittaa paikalla olevien odotuksia. Voi kysyä esimerkiksi: *jos onnistuisimme käyttämään tämän ajan teidän kannaltanne oikein hyödyllisesti, miten toimisimme? Miten meidän kannattaisi käyttää tämä aika, että siitä olisi teille paljon apua? Mitä teidän pitää kertoa minulle, jotta voisın olla teille mahdollisimman paljon avuksi? Jos tämä yhteinen työskentelymme olisi onnistunut, miten asiat olisivat, kun työskentelymme päättyy?*

Kun uusperheeseen sisältyy monia henkilöitä, on piirrettävä sukupuu tai –kartta, jotta kaikki alarakenteet saadaan näkyville. Sukupuussa kuvataan sekä uusperhe että laajentuneet ydinperheet. Sukupuussa kuvataan myös työskentelyn tavoitteita ja niitä alarakenteita, joiden tutkiminen työskentelyssä on oleellista. Sukupuu siis tuo näkyväksi tavoitteet ja mahdolliset interventiot. Sukupuun piirtämistä voidaan jatkaa koko työskentelyn ajan. Työntekijä kokoaa riittävästi tietoa pystyäkseen piirtämään selkeän kuvan uusperheen vuorovaikutuksen dynamiikasta. Tietoa kootessaan työntekijä myös arvioi kunkin henkilön empaattista kapasiteettia. Jos ei käsitä toisen näkemystä, on erittäin vaikeaa, etenkin uusperheessä, uskoa, että henkilön omaa näkemystä arvostetaan. Alkuvaiheessa työntekijä ei opeta tai tarjoa tietoa kuin vain, jos hänelle esitetään suora kysymys. Tavoitteena on saada käsitys kunkin perheenjäsenen näkemyksistä sen suhteen, mitä on tapahtumassa ja miten kukakin reagoi toisiinsa. Mitkä ovat huolenaiheiden taustat – väärinkäsityksiä, syvää loukkaantumista, avointa riitelyä?

Sen sijaan että työntekijä esittäisi spesifejä kysymyksiä, voi kannustaa avoimeen kerrontaan: *nyt haluaisin kuulla teidän perheestä. Mitä vähemmän työntekijä kysymyksellään määrittelee ja johdattelee, sitä kuvaavampi on asiakkaan tuottama vastaus. Tavoitteena on saada asiakas kertomaan tarina tai tarinoita perheestään. Mitä voisit kertoa XX:sta? Mitä voisit kertoa sinun ja XX:n välisestä suhteesta?*

Kuunnellessaan asiakkaiden tarinaa työntekijä voi piirtää vuorovaikutuksellisen sukupuun, johon merkitään

- * ketkä kaikki ovat oleellisia henkilöitä
 - * mikä on kunkin status (naimisissa, eronneet jne.)
 - * millainen on kunkin kaksikon (dyadin) välinen suhde
 - * onko jonkin kaksikon välillä ennakoitavissa jonkinlainen räjähdys.
- Nämä henkilöt ovat siis tarinan henkilöt.

Sukupuuta piirrettäessä lisätietoa voi pyytää nk. syvätoistolla: *kerrotko lisää tästä ja tästä henkilöstä; mitä vielä voisit kertoa sinusta ja puoliosastasi; onko vielä jotain, mitä minun olisi hyvä tietää, että ymmärtäisin tilannetta.* Työntekijä voi myös pyytää suoraan kertomaan tarinoita: *voisitko kertoa jonkun tarinan, joka auttaisi ymmärtämään tilannettanne käytännössä.*

Sukupuun sisään voi rakentaa asteikkoja sen mukaan, miten kutakin suhdetta eli alarakennetta halutaan tarkastella. Esimerkiksi, kun asiakas kertoo toivovansa, ettei toinen perheenjäsen torjuisi häntä, piirretään asteikko, jonka ääripäät määritellään yhdessä (esim. ei vuorovaikutusta ollenkaan – hyvä vuorovaikutus). Kun asteikon idea on selvä, aletaan tutkia: *missä asteikon kohdassa olet / olette nyt? Missä kohtaa olet ollut / olette olleet tilanteen ollessa huonoimmillaan? Miten pystyit / pystyitte pääsemään sieltä siihen kohtaan, jossa olet / olette nyt? Kun sujui paremmin, mitä teit / teitte? Mikä tavoite, riittävän hyvä tilanne? Mikä olisi ensimmäinen pieni askel, jonka ottamalla voisit / voisitte edetä kohti tavoitetta? Mitä taitoja, vahvuuksia ja kokemuksia voisit / voisitte käyttää siinä hyödyksi? Kuka voisi auttaa ja tukea? Kun etenet / etenette vaikkapa yhden askeleen, kuka huomaisi sen ja miten? Miten sinä / te itse huomaisit/te sen?*

askel 3. selkiytä uusperheen erilliset alarakenteet ja suunnittele hoito sen mukaisesti

Kaaoksen selkiyttämiseksi uusperheen vanhemmat usein yrittävät saada kaikki viettämään enemmän aikaa yhdessä luodakseen yhteenkuuluvuuden tunnetta. Usein lopputulos on päinvastainen. Koska uusperhe on alarakenteiden summa, on tärkeää vahvistaa kutakin alarakennetta. Kun alarakenteet ovat riittävän lujia kestäväksi painetta, yhdistämisprosessi voi alkaa. Valitettavasti monet uusperheet yrittävät integroitua liian nopeasti, mikä johtaa pikemminkin eriytymiseen. Kun vanhempipuolen ja lapsipuolen välille kertyy jännitettä, biologinen vanhempi jää puun ja kuoren väliin kykenemättömänä löytämään ratkaisua kasvavaan epäsopuun. Työskentelyssä alarakenteita ei tule yrittää vahvistaa heikentämällä jotakin toista alarakennetta. Kun esim. työntekijä osoittaa ymmärrystä lapsen pettymykselle vanhemman uudesta parisuhteesta, hän tekee sen puoltamatta uusparin eroa.

Terapiassa on syytä tarkastella ainakin kuutta erilaista alarakennetta: uuspari, huoltaja ja lapsi, sisarusket, vanhempipuoli ja lapsipuoli, koko uusperhe, ja eräät ydinperheet jäsenet. Näitä kutakin voi tarkastella omana tarinanaan. Alarakenteisiin voi tuki kuulua myös edellä mainittujen lisäksi muita henkilöitä.

askel 4. pohdi tutkimuskirjallisuutta, joka normalisoi uusperheen tilannetta ja tuo asioita esiin työssä perheen kanssa

Perheet usein hyötyvät tiedosta, joka koskee samanlaisessa tilanteessa elävien tyyppillisiä kokemuksia. Normalisaation tavoitteena on osoittaa perheelle, että uusperhetilanteita on tutkittu paljon ja perheiden kokemukset usein ovat samankaltaisia. Näin perhe voi nähdä tilanteensa laajemmassa kontekstissa ja ongelmista tulee vähemmän henkilöityneitä.

Psykoedukaatiotilanteissa työntekijän on tärkeää asettaa sanansa ratkaisukeskeisesti, korostaen mieluummin hyvän tulevaisuuden mahdollisuutta, tavoitteiden toteutumista ja päämäärien saavuttamista kuin menneitä vääryyksiä, syitä ja syyllisiä. Voimavarojen ja toiveikkuuden painottaminen on vähintäänkin yhtä tärkeää kuin riskitekijöiden tunnistaminen. Monimutkaiset ongelmat eivät edellytä monimutkaisua ratkaisuja, vaan joskus pieni yksinkertainen oivalluskin voi johtaa toivottuun suuntaan.

On mielestäni tärkeää korostaa myös sitä, että mikään perhetilanne tai –vaihe ei ole pysyvä eikä lopullinen. Tilanne muuttuu, vaikka sille ei tekisi mitään, mutta toisaalta työskentelemällä tietoisesti jokainen perheenjäsen voi vaikuttaa muutoksen suuntaan. Ihmiset muuttuvat ja kehittyvät koko ajan ja siksi myös ihmisten välinen vuorovaikutus muuttuu.

askel 5. arvioi empatian esiintymistä ja pyri lisäämään empatiaa perheenjäsenten ja alarakenteiden välillä

Kun pulman laadusta on selkeä kuvaus, asiaa voi lähestyä kaksivaiheisesti: ensin selvittämällä, ymmärtävätkö osapuolet toistensa näkemykset ja sitten, tuomalla esiin ajatus, että nämä henkilöt eivät voi nähdä pulmaa / henkilöä samasta näkökulmasta. Heidän tarinansa samasta tilanteesta ovat erilaiset, sillä tarina muuttuu, kun kertoja vaihtuu. Jos henkilöt eivät pysty suhtautumaan toisiinsa näkemuserosta huolimatta empaattisesti, empatiainterventio ei ehkä toimi.

Ensin selvitetään, millaisia tunteita ja ajatuksia pariskunnalla on suhteessa lapseen / pulmaan. Työntekijä tuo esiin, että vanhempipuoli on jollain tasolla kiinnostunut lapsen hyvinvoinnista. Vanhempipuolen huolen ei tarvitse olla ylitsevuotavaa; riittää, että hän tuo esiin jonkinlaista toivetta siitä, että lapsi pärjäisi maailmassa. (Jos vanhempipuoli ei millään tavalla tuo esiin kiinnostusta lapsen hyvinvointiin, ei ole syytä edetä näin). On syytä korostaa, että sillä, mikä vanhempipuolen motiivi on, ei ole suurta merkitystä ja siksi työntekijä ohjaa kysymykset toisaalle. Tämän jälkeen työntekijä pohtii, kumpi puolisoista kykenee paremmin empaattisesti kuvaamaan puolisonsa kokemusta suhteessa ko. lapseen. Työntekijä pyytää toista puolisoa puhumaan toisen puolison suulla kertoakseen, mikä häntä huolestuttaa ja mitä hän ajattelee. Tämän jälkeen molemmat saavat vuorollaan esittää lyhyitä empaattisia näkemyksiä siitä, miltä toisesta tuntuu. Kunkin kommentin jälkeen toinen vahvistaa, oliko ajatus oikein ts. vastasiko se hänen kokemustaan. Lopuksi työntekijä korostaa, että puoliset eivät koskaan tule näkemään asiaa täysin samasta näkökulmasta tai saman linssin läpi. Kummankaan näkemys ei ole mitenkään objektiivinen tai oikea – kuten aiemmin totesin, tarina muuttuu, kun kertoja vaihtuu. Näin puoliset voivat käsittää, että he ovat ajautuneet debattiin, jossa kumpikaan ei ole voittaja.

askel 6. tunnista ja haasta ajatusvääristymiä ja väärintulkintoja

Milton Ericksonin mukaan usein ihmisten varsinaisia ongelmia eivät ole ne pulmat, joihin he hakevat apua, vaan ne ratkaisuyritykset, joilla he ovat yrittäneet pulmiaan ratkaista.

Vaikka ajatusvääristymien ja väärintulkintojen oikaiseminen voi olla vaikeaa, se on tärkeää. Oikaisemattomina ne johtavat jäykkään vuorovaikutukseen osapuolten välillä. Usein väärintulkinnat eivät ole täysin perättömiä, mutta ne saattavat laajentua kohtuuttomiksi. Jotkut yleiset oletukset voivat olla salakavalialia, esim. ajatus siitä, että kaikki naiset / äitipuolet rakastavat lapsia. Rakkautta ei kuitenkaan voi pakottaa, ja rakkaus on aina vuorovaikutuksellista. Kun työntekijä havaitsee jonkun tällaisen yleisen oletuksen, hän nostaa

sen esiin käyttäen sekä normalisaatiota että selvennystä. Voi korostaa, että äitipuoli haluaa lapsille parasta, vaikkakaan se ei perustu rakkauteen.

Väärinkäsitykset tai kommunikaatioerheet johtuvat esim. tilanteista, joissa henkilö kuulee yksityiseksi tarkoitettun keskustelun tai ei käsitä asiakokonaisuutta. Sivusta kuultu lause saatetaan käsittää paljon negatiivisemmin kuin millaiseksi se oli tarkoitettu alkuperäisessä keskustelussa. Työntekijän tehtävänä on etsiä poikkeuksia ja tasapainottavia kokemuksia: onko ollut tilanteita, joissa ko. henkilö on ollut mukava ja asiat ovat sujuneet hyvin? Toinen osapuoli saattaa esim. olla loukkaantunut siitä, että joku on kuunnellut hänen yksityistä keskusteluaan. Asiassa voi edetä kysymällä esim.: huolimatta siitä miten hän kuuli asian, mitä voisimme tehdä siitä syntyneelle väärinkäsitykselle, joka todella hiertää välejänne. Jälleen voi hyödyntää poikkeuskysymyksiä: *milloin pystyit /-te viimeksi toimimaan sovinnollisesti, vaikka vähän, tai lyhyen aikaa? Mitä teit silloin toisin? Mitä (toinen henkilö tai toiset henkilöt) tekivät? Mitä voisit /-te tehdä, jotta niin tapahtuisi taas? Onko aikoja / paikkoja / tilanteita, jolloin asiat sujuvat paremmin? Voitko kertoa tarinan tilanteesta, jossa...? Kun kuuntelen sinua, huomaan, että tilanne on ollut sinulle /teille välillä todella hankala, mutta kuitenkin olet pystyt / olette pystyneet jotenkin aina (missä asiakas sitten onkin onnistunut). Miten pystyt/-te siihen?*

Myös ihmekysymys toimii väärinymmärrysten käsittelemisessä. Jos väärinymmärrys tai loukkaaminen olisi hyvitetävissä ihmeen avulla, *mistä huomaisitte ensimmäisenä, että välejänne hiertävä ”kivi” on kadonnut? Kuka sen huomaisi ensimmäisenä? Mistä (perheenjäsenen nimi) huomaisi sen? Mistä (joku muu, tähän asiaan suoraan liittymätön henkilö) huomaisi sen? Millaisen päivän viettäisitte ihmeen tapahduttua? Mikä olisi toisin?*

On tarpeen tarkastella myös ”leimoja”, jotka lukitsevat ihmisiä stereotyyppisiin rooleihin. On tärkeää, että puoliset pystyisivät näkemään toisensa monitahoisina yksilöinä sen sijaan, että määrittelisivät toisensa vain yhdellä dimensiolla. Kertomuksia voi muuttaa ja kukin voi olla eri rooleissa.

askel 7. tue luonnollista alarakennetta (vanhempi-lapsi) ja varmistu, että vanhempi ja lapsi kykenevät ilmaisemaan vastavuoroista huolenpitoa

Biologiset, luonnolliset alarakenteet saattavat jäädä vaille huomiota, koska niiden ajatellaan olevan pysyviä ja siksi muita rakenteita vakaampia. Vaikka ne olisivatkin, ne eivät välttämättä toimi hyvin. Vanhempi on usein yllättynyt kuullessaan, että lapsi tuntee suhteen vanhempaan aiempaa etäisemmäksi uusperheen muodostuttua. Tätä etäisyyttä ei tule pitää vanhempipuolen vikana. On oleellisempaa keskittyä selvittämään, miten ei-toivottua etäisyyttä voitaisiin poistaa.

Läheisyyttä voidaan lisätä hyödyntämällä tarinoita menneisyydestä ja tulevaisuudesta. Perheenjäsenet voivat kertoa toisilleen itselleen tärkeistä tapahtumista, jotka ovat jo tapahtuneet tai joiden toivoisivat tapahtuvan. Tarinoita voi kehitellä ja jalostaa asteikoita, poikkeuksia ja ihmeitä hyödyntäen. Esimerkiksi lasta voi pyytää kertomaan tilanteesta, jossa hänellä oli mukavaa vanhempansa kanssa. *Jos ajatellaan, että ykkönen tarkoittaisi, että on ihan tylsää, ja kymppi, että on todella mukavaa, niin kuinka mukavaa teillä oli silloin, kun olit isän kanssa siellä uimaretkellä? Mitä voisitte isän kanssa tehdä ensi viikolla, että mukavuusnumero olisi vaikka (joku luku)? Onko viime päivinä / viikkoina ollut sellaisia tilanteita, vaikka ihan lyhyitäkin hetkiä, että teillä olisi ollut yhdessä mukavaa (joku luku) verran? Mitä sinä teit silloin? Mitä isä teki? Mitä muut tekivät? Aikuisille voi olla hyvin*

avartavaa kuulla näitä lasten näkemyksiä. Aina ei tarvitakaan mitään hienoa ja kallista, vaan lapselle tärkeitä asioita voivat olla pienet arkiset hetket. Vastaavasti esimerkiksi teini-ikäiselle voi olla avartavaa kuulla, että vanhemman tarinoita ja että vanhempi haluaa yhä viettää aikaa lapsensa kanssa, siitähän huolimatta, että nuori ei ehkä olekaan yhteisistä tekemisistä niin innostunut.

askel 8. opeta perhettä ymmärtämään sen omaa systeemiä

Systeemin tarkastelu ei vapauta perheenjäseniä omaan käyttökseen liittyvästä vastuusta, vaan se pikemminkin kiinnittää heidän huomiotaan siihen, miten systeemi vaikuttaa heihin ja he systeemiin. On helpottavaa, kun perheenjäsenet käsittävät, että olosuhteet ovat voimakkaampia kuin kukaan yksittäinen ihminen. Vertaistuki ja toisten perheiden kertomukset voivat sekä antaa uskoa ongelmista selviämiseen että aivan käytännöllisiä toimintamalleja.

askel 9. tue yhteistä vanhemmuutta kaikkien vanhempina toimivien välillä, myös isovanhempien

Jos päädytään järjestämään yhteistapaaminen ex-puolisoiden ja ehkä isovanhempienkin kesken, työntekijän on huolehdittava, ettei tapaaminen muutu menneiden vääryyksien huutokonsertiksi, vaan että aikuiset keskittyvät lapsen etuun. Tätä on syytä korostaa kaikille osallistujille. Laajemman perheyhteyden jättäminen huomiotta voi olla lyhytnäköistä ja siksi artikkelissa suositetaan yhteisistunnon järjestämistä.

Yhteisistunnossa työntekijän vastuulla on rakenteen ja ilmapiirin säilyttäminen. Kysymisen tavalla on todella suuri merkitys sille, millaisia tarinoita alkaa rakentua. Fokuksen on oltava ongelmien ja uusperheen heikkouksien sijaan yhteistapaamiseen osallistuvien kyvyissä, taidoissa, vahvuuksissa, voimavaroissa ja siinä, miten niitä voisi hyödyntää tavoitteen saavuttamisessa. Mielestäni tämä on hyvä sanoa ääneenkin: *tämä tapaamisen on järjestetty, jotta voimme yhdessä pohtia, miten (lasten etuun liittyvä tavoite saavutetaan)... ja mitä kukakin voi tehdä sen hyväksi. Jos et ole osa ratkaisua, olet osa ongelmaa.*

askel 10. lisää vuorovaikutusta kaikkien uusperheen jäsenten kesken ja etene kohti alarakenteiden integroimista toimivaksi uusperheeksi

Integroivissa istunnoissa primääri tehtävä on edetä kuten edettäisiin minkä tahansa perheen kanssa. Kuten jo aiemmin todettiin, kun alarakenteet ovat riittävän lujia kestäämään painetta, yhdistämisprosessi voi alkaa. Asteikko-, poikkeus- ja ihmetekniikoiden avulla tulevaisuutta tarkastellaan nykyhetkestä käsin. Integraatiovaiheessa katseen voi kääntää myös toiseen suuntaan nk. tulevaisuudenmuistelutekniikoiden avulla. Menetelmää Suomessa tutkineen Kokon mukaan työtavan erityisenä tavoitteena on toiveikkuuden ja pystyvyyden kokemuksen vahvistaminen, ja tutkimuksen mukaan se näyttää tuottavan valtaistumista, sosiaalista pääomaa, yhteisöllisyyttä ja toiveikkuutta (Kokko 2006). Kun uusperheen jäsenet kuulevat toistensa ajatuksia, he saavat samalla tilaisuuden katsoa tilannetta eri näkökulmista ja ymmärrys laajenee. Työntekijä voi kysyä esimerkiksi seuraavasti: *ajatellaan, että tapaamme vuoden / kolmen vuoden / viiden vuoden kuluttua uudelleen. Nyt kun vuosi / kolme vuotta / viisi vuotta on kulunut, perheenne tilanne on aika hyvä. Miten asiat sinun näkökulmastasi ovat? Mikä tekee sinut tyytyväiseksi? Mikä teki mahdolliseksi sen, että tilanne on nyt niin hyvä? Mitä sinä teit ja mitä muut perheenjäsenet tekivät? Mikä sinua (tai toista perheenjäsentä) eniten harmitti tai huolestutti silloin vuosi / kolme vuotta / viisi vuotta sitten ja mikä sai sen huolen*

tai harmin vähenemään? Miten onnistuit /-te pitämään yllä niitä hyviä asioita, joita perheessänne oli jo silloin vuosi / kolme vuotta / viisi vuotta sitten?

6. Lopuksi

Muutos on mahdollinen, alkaen siitä oivalluksesta, että menneisyys ei määritä tulevaisuutta ja että ihmisellä on paitsi mahdollisuus, myös oikeus ja lupa muuttaa käsityksiään.

Työntekijä voi toimia peilinä kiinnittäen huomiota perheenjäsenten vahvuuksiin mutta samalla riskeihin. Yhteistyössä työntekijän kanssa on uusperheellä mahdollisuus etsiä vaihtoehtoisia toimintatapoja ja rooleja aiempien, vahingollisten tai toimimattomien tilalle. Työntekijän tärkein ominaisuus on usko ihmisen kykyyn muuttua ja kasvaa.

Lähdeluettelo:

Arnkil, T. & Eriksson, E. (1996): **Kenelle jää kontrollin musta pekka –kortti?** Stakesin tutkimuksia 63/1996.

Browning, S. & Altel, E (2011): **Stepfamily Therapy: A 10-Step Clinical Approach.** American Psychological Assosiation.

Juhila, K. (2006): **Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat.** Tampere: Vastapaino.

Katajainen, A., Lipponen, K., Litovaara, A.(2006): **Ratkaisukeskeinen ajattelutapa. Voimavarat käyttöön.** Duodecim, terveystieteellinen aikakauskerta, artikkelinro vvk00004 (002.002)

Kokko, R. (2006): **Tulevaisuuden muistelu. Ennakointidialogit asiakkaiden kokemina.** Helsinki: Stakes.

Knekt, P. et. al. (2008): **Randomized trial on the effectiveness of long- and short-term psychodynamic psychotherapy and solution-focused therapy on psychiatric symptoms during a 3-year follow-up.** Psychol Med 2008; 38: 689-703.

Lindqvist, M. (2006): **Auttajan varjo – pahuuden ja haavoittuvuuden ongelma ihmistyön etiikassa.** Keuruu: Otava.

Mattila A. (1995): **Milton H. Erickson: viikinki-intiaani (1901-1980).** Psykologia 1995;3 (Liite):2-11.

Mills, A. & Kendall, K. (2010): **Therapy and Mental Health In-reach Terms.** Kirjassa Harvey, J. & Smedley, K.: Psychological Therapy in Prisons and Other Secure Settings.

Ojanen, M. (2007): **Positiivinen psykologia.** Helsinki: Edita.

Psykoterapiaa koskevan konsensuslausuma. Duodecim ja Suomen Akatemia, 18.10.2006. <http://www.duodecim.fi/kotisivut/docs/f1474374480/lausuma06.pdf>

Rauhala, L. (2005): **Ihmiskäsitys ihmistyössä.** Helsinki: Yliopistopaino.

Roos, J.P. 2006. Helsingin Yliopiston Valtiotieteellisen tiedekunnan kotisivut: <http://www.valt.helsinki.fi/staff/jproos/konstruktio.htm>

Rymes, B. (2010): **Why and why not? Narrative approaches in the social sciences.** Narrative Inquiry 20(2), 2010.

Serious Case Review: Baby Peter. Executive Summary. LSCB Haringey 2009. http://www.haringeylscb.org/executive_summary_peter_final.pdf

Stalker, C., Levene, J., Coady, N. (1999): **Solution-focused brief therapy - one model fits all?** Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services, 09/01/1999, Vol. 80 No. 5.

Staub, E. (1999): **The Roots of Evil: Social Conditions, Culture, Personality, and Basic Human Needs**. Personality and Social Psychology Review 1999, Vol. 3, Nro 3, 179-192.

Trepper, T. et al. (eds.) (2010): **Solution Focused Therapy Treatment Manual for Working with Individuals**. Research Committee of the Solution Focused Brief Therapy Association. <http://www.sfbta.org/researchDownloads.html>

Ward, T. & Maruna, S. (2007): **Rehabilitation**. London: Routledge.