

***”TOIVOA ON JA TEHTY TYÖ TULEE KANNATTAMAAN”***

Toivo päämäärinä, polkuina ja toimijuutena  
mielenterveystyön ammattilaisten tulevaisuuskirjeissä

Virpi Ylitalo

Hallintotieteet, johtamisen psykologia

Pro gradu -tutkielma

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Lapin yliopisto

2023

## Lapin yliopisto

Tiedekunta: Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: ”*TOIVOA ON JA TEHTY TYÖ TULEE KANNATTAMAAN*”. Toivo päämäärinä, polkuina ja toimijuutena mielenterveystyön ammattilaisten tulevaisuuskirjeissä.

Tekijä: Virpi Ylitalo

Koulutusohjelma/oppiaine: Hallintotieteet, johtamisen psykologia

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 60, 4

Vuosi: 2023

### Tiivistelmä:

Tämän tutkielman aiheena on toivo. Toivoa tarkastellaan työelämän kontekstissa ja työntekijän kokemana. Toivon tieteellistä tutkimusta on perinteisesti harjoitettu hoitotieteissä, potilaan kuntoutumisen näkökulmasta. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilaisten toivo on sen sijaan jäänyt tutkimuksissa vähemmälle huomiolle. Tutkielman tavoitteena on selvittää miten mielenterveystyön ammattilaisten kokema toivo rakentaa mielenterveysalan tulevaisuudenkuvaa heidän kertomanaan. Kohdejoukkona toimivat kokemusasiantuntijayhteistyöstä kokemusta omaavat mielenterveystyön ammattilaiset. Tutkimuksen teoreettisina silmälaseina käytetään toivon teoriaa, psykologisen pääoman käsitettä sekä toivon johtamisesta saatua tutkimustietoa.

Tutkielma on narratiivinen laadullinen tutkimus. Aineistonkeruu toteutettiin kirje tulevaisuudesta -menetelmällä, lähettämällä kirjoituskutsuja mielenterveysalan ammattilaisille. Aineisto koostuu yhdeksästä tulevaisuuskirjeestä. Kirjeet analysoitiin tulevaisuuskirjeiden kaksivaiheista, aineistolähtöistä analyysimenetelmää mukaillen. Ensimmäisessä vaiheessa kertomuksista analysoitiin narratiivisia prosesseja, toisessa kertomusten sisältämiä teemoja. Analyysin tuloksena saatiin kolme tapaa, joilla kertomukset rakensivat mielenterveysalan tulevaisuutta. Ensinnäkin kertomukset osoittivat ammattilaisten toivolle tärkeät sisäiset sekä ulkoiset tekijät ja toiseksi toivotun kehityskulun tärkeimmät osatekijät. Kolmanneksi kertomukset rakensivat kokonaisvaltaisen tulevaisuudenkuvan ja avasivat sen merkityksen.

Muutosmatkalla ammattilaisten toivoa tukivat itseluottamus, luottamus tulevaan, rakkaus ja sitoutuminen omaan työhön, pitkäjänteisyys sekä uskallus unelmoida. Työyhteisöiltään he odottivat kollegiaalisuuden osoittamista, hyvää johtamista ja kannustavaa ilmapiiriä. Myönteiselle kehityskululle oli oleellista saavuttaa neljä päämäärää: Kokemusasiantuntijatoiminnan laajentuminen ja -koulutuksen kehittyminen, hoitomallin siirtyminen toipumisorientaatiosta tuttuja periaatteita kohti sekä stigman hälventyminen. Vaikka ammattilaiset uskoivat jo saavutetun myönteisen kehityksen jatkumiseen, nähtiin asennemuutos välttämättömänä. Vain siten käytänteet työyhteisöissä, johtamisessa, poliittisessa päätöksenteossa, asiakastyössä sekä koko yhteiskunnassa kehittyisivät kestäviksi. Se edellytti samojen arvojen ja saman arvostavan ihmiskäsityksen jakamista. Lopulta kertomuksissa rakentui Mahdollisuuksien Tulevaisuus, joka tarjosi entistä paremmat mahdollisuudet mielen hyvinvoinnille ja ihmisyydelle. Tulokset ovat hyödynnettävissä erityisesti mielenterveyssektorin kehittämistyössä sekä laajemminkin eri alojen organisaatioissa työyhteisöjen toivon johtamisessa.

Avainsanat: johtamisen psykologia, narratiivinen tutkimus, kirje tulevaisuudesta -menetelmä, tulevaisuuskirje, toivo, kokemusasiantuntijat

Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja

## Sisällys

1 JOHDANTO.....	4
2 TOIVO TIETEESSÄ, JOHTAMISESSA JA MIELENTERVEYSTYÖN ARJESSA.....	7
<b>2.1 Kaksi tieteellistä näkökulmaa toivoon.....</b>	<b>7</b>
2.1.1 Toivon teoria .....	7
2.1.2 Psykologinen pääoma .....	10
<b>2.2 Toivon johtaminen .....</b>	<b>12</b>
<b>2.3 Toipumisorientaatio .....</b>	<b>15</b>
<b>2.4 Kokemusasiantuntijuus .....</b>	<b>20</b>
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT.....	27
<b>3.1 Narratiivinen laadullinen tutkimus.....</b>	<b>27</b>
<b>3.2 Aineiston keruu kirje tulevaisuudesta -menetelmällä.....</b>	<b>28</b>
<b>3.3 Kerrotun tulevaisuuden analyysivaiheet.....</b>	<b>30</b>
4 KERTOMUSTEN KOLME TAPAA RAKENTAA ALAN TULEVAISUUDENKUVAA.....	34
<b>4.1 Kertomukset osoittavat tulevaisuudenrakentajien toivolle tärkeät tekijät .....</b>	<b>34</b>
4.1.1 Luottamus, rakkaus ja sitoutuminen työhön, pitkäjänteisyys sekä uskallus unelmoida .....	34
4.1.2 Kollegiaalisuus, hyvä johtaminen ja kannustava ilmapiiri.....	36
<b>4.2 Kertomukset osoittavat toivotun kehityskulun osatekijät .....</b>	<b>38</b>
4.2.1 Kokemusasiantuntijatoiminnan on laajennuttava .....	38
4.2.2 Kokemusasiantuntijakoulutusta on kehitettävä .....	40
4.2.3 On siirryttävä kestävään hoitomalliin .....	42
4.2.4 Stigman hälventämistä on jatkettava.....	45
<b>4.3 Kertomukset esittävät Mahdollisuuksien Tulevaisuuden.....</b>	<b>46</b>
4.3.1 Mahdollisuuksien Tulevaisuus mielen hyvinvoinnille .....	46
4.3.2 Mahdollisuuksien Tulevaisuus ihmisyydelle .....	49
5 POHDINTA.....	51
LÄHTEET .....	56
LIITTEET.....	
Liite 1 .....	
Liite 2 .....	
Liite 3 .....	
Liite 4 .....	

## 1 JOHDANTO

Tutkielmani ydinilmiö, toivo on kiehtonut ihmismieltä pitkään esiintyen esimerkiksi kreikkalaisessa mytologiassa, myytissä Pandoran lippaasta. Toivo onkin ehtinyt aikojen saatossa saada monenlaisia, eriäviäkin määritelmiä aina vahvuudesta ja vaalittavasta hyveestä harhaan ja heikkouteen asti. (Gallagher & Lopez 2017, 3.) Tieteellisesti toivoa on tutkittu jo kymmeniä vuosia ja erityisen paljon tutkimuksellista kiinnostusta toivo on herättänyt 2000-luvun puolivälistä alkaen (Reichard ym. 2013, 300). Tutkimustulokset kertovat toiveikkouden linkittyvän positiivisesti esimerkiksi hyvinvointiin ja menestymiseen. Kaikki eivät kuitenkaan vielä pidä toivoa tieteellisesti tutkimuskelpoisena ilmiönä. (Lopez 2013,11.)

Tässä tutkimuksessa tutkin työntekijän työelämässä kokemaa toivoa. Johtamisen psykologian opiskelijalle tällainen alati kiinnostava ja ristiriitaisia ajatuksia herättävä ilmiö tarjosi mielenkiintoisen linssin, jonka läpi tarkastella työelämää. Kiinnostustani aiheeseen lisäsi tämä aika, jolloin Pandoran lipas vuoti koko maailmaa koskettavia vitsauksia siinä määrin että toivo vaikutti jäävän niiden jalkoihin. Toivo siis ansaitsi erityistä huomiota ja päästä parrasvaloihin. Tutkimukseni kiinnittyy pääaineeni johtamisen psykologian kahdesta ydin-teemasta erityisesti työyhteisöjen psykologiseen ymmärtämiseen sivuten myös sen toista pääasiallista kiinnostuksen kohdetta, johtamista. Tutkielmaani ohjasi seuraava tutkimuskysymys:

*Millä tavalla kokemusasiantuntijayhteistyöstä kokemusta omaavien mielenterveystyön ammattilaisten toivoa kuvastavat narratiivit rakentavat alan tulevaisuudenkuvaa?*

Hyvinvointijohtamista opiskelleena minua kiinnosti tutkia aihetta sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa ja antaa ääni sen ammattilaisille. Tarkemmin kontekstiksi valikoitui mielenterveystyö, sillä mielenterveysyhdistyksessä suorittamani harjoittelun aikana huomasin, miten toivo oli siellä erityisellä tavalla läsnä. Toivo on saamassa kokonaisvaltaisemman merkityksen mielenterveystyön arjessa uuden toivokeskeisen viitekehyksen, toipumisorientaation saadessa jalansijaa alalla. Samaan aikaan mielenterveystyön ammattilaisten arkeen kuuluu yhä useammin yhteistyö toivon lähettäjien, mielenterveys- päihdepalveluiden kokemusasiantuntijoiden kanssa. Aiemmista tutkimuksista tiedetään, että esimerkiksi psykiatristen hoitajien oma toivon kokemus on yhteydessä työmotivaatioon, -tyytyväisyyteen ja -

suoritukseen. Hoitajien toivon vahvistaminen on tärkeää paitsi tästä syystä myös siksi, että hoitajien toivo on merkityksellistä potilaan ja hänen läheistensä toivolle. (Mäki ym. 2014, 191.)

Tässä tutkielmassa toivo käsitetään Charles R. Snyderin (2002) toivon teorian mukaisesti ajattelumalliksi. Toivo ilmenee tällöin jatkuvana, aktiivisena tavoitteiden asettelemisena, niihin johtavien polkujen ratkaisukeskeisenä kehittämisenä sekä uskona omaan kyvykkyyteen toimijana. Toivon teoria huomioi myös tunteiden vaikutuksen sekä sosiaalisen ulottuvuuden merkityksen kyseisessä prosessissa. Toisen teoreettisen näkökulman toivoon antaa tässä tutkielmassa psykologisen pääoman käsite (Luthans ym. 2007), jossa toivo luo synergiaetua yhdessä kolmen muun tekijän kanssa. Yhdessä toivon teoria ja psykologisen pääoman käsite saavat vahvemmin esille toivon psykofyysissosiaalisen olemuksen. Yhdessä ne myös rakentavat toivosta kokonaisvaltaisemman teoreettisen näkökulman, josta sekä tutkija että tutkimusta lukeva saavat tukea toivon ymmärtämiseensä.

Tutkimuksen kohdejoukon muodostavat kokemusasiantuntijayhteistyöstä kokemusta omaavat yhdeksän mielenterveystyön ammattilaista. Tutkimusmenetelmäksi valitsin kirje tulevaisuudesta -menetelmän (Dolan 2017; Hänninen ym. 2021), jossa aineistona toimivat kirjoituskutsun avulla kerätyt tulevaisuuskirjeet. Kyseessä on siis laadullinen tutkimus, jossa ilmiötä lähestytään narratiivisesti. Narratiivisuus mahdollisti tutkimukseen osallistuneille tarinallisen esittämistavan, jota pidetään ihmisille luontaisena tiedonvälityksen ja -muodostuksen tapana. Menetelmävalintaa puolsi myös se, että tarinallisuus on kokemusasiantuntijayhteistyössä läsnä kokemusasiantuntijoiden kokemustarinoiden myötä. Valitsemalla narratiivisen tutkimusotteen ammattilaisten kokemus ikään kuin asettui samalle viivalle kokemustarinoiden kanssa.

Luku kaksi käsittelee toivoa teoreettisena ilmiönä, toivon johtamista johtamisotteena sekä toivon ilmenemistä mielenterveystyössä. Teoriaosuudessa avaan toivoa ensin toivon teorian mukaisena ajattelumallina ja toiseksi osana kilpailuetua tuovan psykologisen pääoman käsitettä. Luku jatkaa toivon johtamista käsittelevällä katsauksella, joka sisältää tutkittua tietoa johtamisen keinoista edistää työyhteisön toivon kokemusta. Luvun kaksi lopussa menen syvemmälle mielenterveystyön kontekstiin tarkastelemalla missä toipumisorientaatiosta on kyse ja mitä kokemusasiantuntijuus tarkoittaa tehtävänä sekä yhteistyökumppanina. Lu-

vussa kolme esittelen ja perustelen metodologiset valintani ja käyn läpi analyysin vaiheittaisen etenemisen. Luvussa neljä esittelen tulokset sekä tutkimuskysymyksen saaman vastauksen. Päätän tutkielmani luvun viisi pohdintaosuuteen.

## 2 TOIVO TIETEESSÄ, JOHTAMISESSA JA MIELENTERVEYSTYÖN ARJESSA

### 2.1 Kaksi tieteellistä näkökulmaa toivoon

#### 2.1.1 Toivon teoria

Snyderin toivon teoriasta on tullut pääasiallisin toivon tutkimuksessa käytetty teoriapohja (Gallagher & Lopex 2017, 4), joka myös sopii erityisen hyvin toivon tarkasteluun työelämän kaltaisissa tavoitteellisissa konteksteissa (Reichard ym. 2013, 293). Toivon teoriassa toivo on ”*tiedostettu kyky kehittää polkuja haluttuihin tavoitteisiin ja motivoida itseään käyttämään kyseisiä polkuja toimijuusajattelun avulla*” (Snyder 2002, 249). Teoria nojaakin vahvasti ihmisten päämääräsuuntautuneisuuteen, joka ohjaa tekojamme sekä lyhyen että pitkän tähtäimen tavoitteiden kautta. Mitä selkeämpi ja omien arvojen mukaisempi päämäärä on, sitä mieluummin lähdemme niitä tavoittelemaan. Tavoitteena on yltää positiivisiin lopputulemiin, saavutuksiin. (Snyder 2002, 250–253, 257.) Toivon teoria tarjosi toimivan teoriapohjan omaan tutkielmaani, jossa tarkastelen toivoa työelämässä, työntekijän toimijuuteen sytyttävänä ja toimijuutta kannattelevana tulevaisuudenuskona.

Toivon teoriassa toiveikkuus käsitetään ajattelumalliksi. Toiveikas ajattelu koostuu kahdesta osasta, toimijuus- ja polkuajattelusta. Toimijuusajattelu on toivon tahdonvoimaa (*willpower*), joka edistää päämäärien tunnistamista ja tavoittelua (Reichard ym. 2013, 293). Se on itsensä mieltämistä vahvaksi toimijaksi mikä antaa voimaa aloittaa päämäärän tavoittelu sekä viedä tämä työ loppuun. Toimijuusajattelu myös motivoi pyrkimään päämäärään vaihtoehtoista reittiä pitkin, mikäli alkuperäinen suunnitelma ei toimikaan. (Snyder 2002, 251–253.) Toimijuusajattelu perustuu yhtä aikaa sekä realistisiin että korkeisiin odotuksiin, näkyvä haluna haastaa itseä ja saa voimaa itseohjautuvasta määrätietoisuudesta sekä sisäisestä kontrollista (Luthans ym. 2015, 83). Terve itseluottamus vaikuttaisikin luonnehtivan toimijuusajattelua.

Polkuajattelu on toivon keinovoima (*waypower*), mikä ilmenee päämäärään johtavien reitien kehittelynä (Reichard ym. 2013, 293). Vaikka korkeasti toiveikas henkilö kiinnittyy vahvasti yhteen parhaimmaksi katsomaansa reittivaihtoehtoon, kehittelee hän siitä huolimatta sen rinnalle vaihtoehtoisia polkuja. Niinpä hän pystyy etenemään ketterästi kohti ta-

voitetaan, vaikka alkuperäinen suunnitelma kohtaisi esteitä. (Snyder 2002, 251–253.) Polkuajattelun voima vaikuttaa puolestaan olevan kyky maksimoida onnistumisen mahdollisuudet.

Toimijuus- ja polkuajattelu painottuvat eri henkilöillä eri tavalla ja sillä on luonnollisesti merkitystä toiveikkuudelle. Polut löytyvät parhaiten ja niille lähdetään varmimmin, kun henkilön molemmat toiveikkaan ajattelun osa-alueet ovat vahvat. Kun henkilön polkuajattelu toimii, mutta toimijuusajattelu on heikkoa, motivaation alhaisuudesta voi seurata aloittekyvyttömyyttä. Vahva toimijuusajatteluun ei puolestaan yksinään riitä, mikäli heikko polkuajattelu ei kehitä reittejä tavoitteeseen. Toiveikkuuden kannalta ongelmallisinta on luonnollisesti molempien osa-alueiden yhtäaikainen heikkous. (Snyder 2002, 251–252.) Toivon teoria antaa yhden tutkimukseen perustuvan, selkeän ja helposti ymmärrettävän näkökulman ihmisten välisille toiveikkuutta koskeville eroilla.

Toiveikkuuden asteella on havaittu olevan muutakin merkitystä. Korkean toiveikkuuden omaavat yksilöt saattavat jopa lisätä tehtävän vaikeusastetta, mikäli päämäärän saavuttaminen vaikuttaa liian helpolta. Hyvin toiveikas henkilö voi ajoittain tarttua myös mahdottomalta vaikuttaviin haasteisiin. (Snyder 2002, 250–251.) Toiveikkuuden asteella vaikuttaa olevan yhteys siihen millä intensiteetillä yksilö laittaa oman potentiaalinsa likoon ja miten hän suhtautuu riskinottoon. Vaikuttaa siltä, että korkealla toiveikkuudella voisi jopa olla yhteys Maslowin tarvehierarkian ylimmän tason tarpeisiin kuten itsensä toteuttamisen tarpeeseen (ks. Maslow 1943).

Toivoa ympäröi tunteiden kirjo aina ilon kaltaisista tunteista pelkoon asti. Toivossa kohtaatkin rationaalinen ja emotionaalinen puolemmen. (Lopez 2013, 21–22.) Olennaista on kokemus omasta menestymisestä päämäärän tavoittelussa. Niin esteitä tieltään kaatanut voitokulku kuin helpompikin maaliin pääsy, synnyttävät yhtä lailla menestymisen kokemusta ja sitä seuraavia myönteisiä tunteita. Tunteiden ja toiveikkuuden asteen välillä on lisäksi lähtökohtainen yhteys: Korkeaan toiveikkuuteen liittyvä myönteinen tunnemaailma innostaa päämäärien jatkuvaan tavoitteluun. Vähemmän toiveikkaan tunteissa painottuva negatiivisuus puolestaan syö tavoitteellisuutta. Toiveikkuuden asteesta riippuu myöskin se, miten stressaavaksi eteen tulleet esteet koetaan. (Snyder 2002, 252.) Tunteiden merkityksen huomioiminen osana prosessia laajentaa teorian näkemystä kokonaisvaltaisemmaksi mikä puolestaan lisää teorian vakuuttavuutta.



Teorian mukaan toivo opitaan ja ympäröivät ihmiset osallistuvat siihen niin hyvässä kuin pahassa. Kun lapsi jätetään ilman riittävää hoitoa ja huomiota, ei kukaan opeta hänelle toiveikkuutta. Toiveikkaaseen ajatteluun kasvatetun lapsenkin toivo voi kärsiä myöhemmin esimerkiksi lapsuudessa koetun fyysisen väkivallan, hyväksikäytön tai vanhemman menetyksen seurauksena. Aikuisen toiveikkuutta uhkaavat muun muassa yksinäisyys, ulkopuolisuus tunne, väkivallan kokeminen sekä esimerkiksi työpaikan menettäminen. (Snyder 2002, 263.) Rissanen (2015,118) kertoo omakohtaisiin kokemuksiin perustuvassa väitöskirjassaan rinnalla kulkevan, ymmärtävän ja välittävän ystävän merkityksestä omalle toivon kokemukselleen:

*”Esimerkki ihmissuhteen merkityksestä omalle kuntoutumiselleni ja selviämiseni on ystäväni, jonka kuolema laukaisi sairastumiseni. Hän oli tärkeä ymmärtäjä ja tukija jo opiskeluaikaisissa vaikeissa elämäntilanteissa. Kuolemansa jälkeenkin hän ja suhteemme vaikutti jaksamiseen ja kasvuuni. Se, että joku välitti ja uskoi selviytymiseeni antoi toivoa.”*

Toivon tutkimuksen kriittinen ajatussuunta on tuonut toivon teemaan käsitteen *false hope*, turha toivo. Turha toivo yhdistää korkeaan toiveikkuuteen epärealistiset kuvitelmat, huonosti valitut päämäärät ja huonon suunnittelun. Toivon teoria kyseenalaistaa väitteen. Toivon teorian mukaan hyvin toiveikkailla on kyky suhteuttaa päämääriään koskevat odotuksensa vallitsevien olosuhteiden mukaisesti. Lisäksi hyvin toiveikkaat kykenevät kehittämään toimivia polkuja eivätkä he esteitä kohdatessaan lamaannu. (Snyder 2002, 264–267.) Toivon teorian mukaiseen ajattelumalliin kuuluu siis olennaisesti unelmoinnin rinnalla kulkeva realismi.

Toivon teoria tiedostaa sen mahdollisuuden, että sen kaavan mukaisella ajattelulla voidaan tavoitella ja toteuttaa myös yhteiskunnan kannalta ei-toivottuja päämääriä. Toivon teoria olettaa suurimman osan ihmisistä tavoittelevan kuitenkin heidän oman yhteiskuntansa arvostamia päämääriä. (Snyder 2002, 267.) Tämä voi kertoa Maslowin tarvehierarkian (ks. Maslow 1943) arvostuksen tarpeella olevan vaikutusta päämääräsuuntautuneisuudelle. Toisaalta siihen vaikuttanee yhteiskunnan erilaiset keinot ohjata ihmisten toimintaa sille edulliseen ja toivottuun suuntaan.

Toivo on jo yhteen teoriaan perustuvan suppean tarkastelunkin perusteella mielenkiintoisen moniulotteinen psykofyysissosiaalinen ilmiö. Ilmiön takana vaikuttavat muun muassa nämä

kaksi peruskomusta: ”*Tulevaisuus tulee olemaan parempi kuin nykyisyys*” ja ”*minulla on voimaa vaikuttaa sen toteutumiseen*” (Lopez 2013,18). Toiveikkuuden ja toiveajattelun erottaakin nimenomaan toimijuuden niissä saama merkitys. Toiveikkuudessa se on keskeinen, toiveajattelussa ei. Toiveikkuudessa näkyvät arvomme. ” *Kun valitsemme toiveikkuuden, määrittelemme samalla mikä merkitsee meille eniten*” (Lopez 2013, 24). Antaakseni lisää välineitä toivon ymmärtämiseen tieteellisenä ilmiönä, jatkan toivon tarkastelua seuraavassa luvussa psykologisen pääoman käsitteen avulla.

### 2.1.2 Psykologinen pääoma

Psykologinen pääoma kuuluu positiivisen psykologian käsitteisiin, jolloin näkökulmana on löytää ihmisissä oleva hyvä ja kehittää sitä (Petersen & Youssef-Morgan 2018, 440). Psykologisessa pääomassa toivo asemoidaan osaksi suurempaa kokonaisuutta, jossa se vaikuttaa yhdessä kolmen muun tekijän kanssa. ”*Psykologinen pääoma on yksilön positiivinen psykologinen kehityksen tila, jota luonnehtivat 1) minäpystyvyyden tunne luottamuksena aloittaa ja panostaa riittävästi haasteellisiin tehtäviin , 2) optimismi myönteisenä käsityksenä menestymisen mahdollisuudesta nyt ja tulevaisuudessa 3)toivo sinnikkyytensä tavoitella päämääriä ja kykynä suunnata tarvittaessa toiselle polulle siinä onnistuakseen, 4) resilienssi kykynä sietää ongelmia ja vastoinkäymisiä sekä selvitä niistä tai jopa onnistua yli odotusten*” (Luthans ym. 2007, 3). Yhdessä ne muodostavat synergisen kokonaisuuden (Petersen & Youssef-Morgan 2018, 440).

Kyseisistä neljästä psykologisesta resurssista käytetään myös kirjainlyhennystä H.E.R.O, joka alleviivaa niiden omaa sisäistä ja yksilöllistä luonnetta yhteisistä piirteistä huolimatta. (Petersen ym. 2018, 440.) Esimerkiksi optimismia ja toivoa yhdistävät suoriutumiseen liittyvät positiiviset käsitykset ja erottaa niiden yksilön toimijuudelle annettu rooli. (Gallagher & Lopez 2013, 47). Osana psykologista pääomaa toivoa luonnehtivat juuri toivon teoriankin alleviivaamat päämääräsuuntautuneisuus ja ratkaisukeskeisyys. Psykologisen pääoman käsite nostaa kuitenkin toivon rinnalle tekijöitä, jotka toivon teoriassa puolestaan asemoidaan toimijuusajattelun sisälle. Näkökulmaeroavaisuuksistaan huolimatta näiden kahden teorian voi kuitenkin sanoa käsittelevän kokonaisuutena samoja asioita.

Psykologinen pääoma vaikuttaa rakentuvan ja kertyvän ajan kuluessa. Työelämässä psykologisen pääoman tasolla on merkitystä: Korkealla psykologisella pääomalla on havaittu olevan positiivinen yhteys työhön sitoutumiseen ja sitä kautta myönteinen vaikutus työsuoritukseen. Lisäksi tutkimustuloksissa on havaittu korkean psykologisen pääoman omaavien työhön sitoutuneisuuden ja sitä myöden myös työsuorituksen tason vain paranevan ajan myötä. Lopulta kaiken takana saattaa vaikuttaa moniulotteinen ja -suuntainen prosessi, jossa yksilön työhön sitoutumisen kehittyminen on ainakin jossakin määrin yhteydessä psykologisen pääoman kehittymiseen, työsuorituksen paraneminen työhön sitoutumisen kasvuun ja työhön sitoutuminen puolestaan psykologisen pääoman tasoon ja kehittymiseen. (Alessandri ym. 2018, 43–44.) Tutkimukset antavat mielenkiintoista tietoa työelämälle ajassa, jossa jatkuva muutos haastaa sitoutuneisuutta.

Psykologista pääomaa luonnehditaan kilpailuetuna, jota työelämässä tarvitaan erityisesti nykyisenkaltaisena jatkuvan muutoksen aikana. Maailmamme, jossa käy poliittinen, teknologinen, taloudellinen, sosiaalinen ja eettinen turbulenssi luo kompleksisen todellisuuden mikä voi syödä itseluottamusta sekä resilienssiä ja aiheuttaa toivottomuutta sekä pessimismää. Tämä kaikki voi vaikuttaa toksisesti vaarantamalla työelämän toimijoiden työhyvinvointia, terveyttä, sitoutumista ja näkyä organisaatiolle esimerkiksi moraalien ja työtehon laskuna. Näistä syistä organisaatioiden kannattaa sijoittaa psykologiseen pääomaan sekä hyödyntää, kehittää ja johtaa sitä. (Luthans ym. 2007, 6–7.) Psykologinen pääoman tuoma kilpailuetu on siis henkisiä vahvuuksia ja voimavaroja, jotka lopulta vaikuttavat yksilöiden haluun ja jaksamiseen sitoutua organisaatioonsa sekä panostaa työhönsä.

Työnhakutilanteissa potentiaalisten työntekijöiden tietotaitoa ja kykyjä arvioidaan yleensä heidän koulutuksensa ja kokemuksensa kautta ja merkityksellisenä voidaan pitää myös heidän sosiaalisia suhteitaan ja verkostojaan. Mikään ei kuitenkaan takaa sitä, että uusi työntekijä sijoittaa tätä inhimillistä ja sosiaalista pääomaansa hänet palkanneeseen organisaatioon. Lisäksi tietotaito vaatii nyky-yhteiskunnassa jatkuvaa päivittämistä ja sosiaaliset suhteet voivat menettää merkityksensä. Psykologisella pääomalla on yksinään suurempi merkitys työelämässä kuin inhimillisellä tai sosiaalisella pääomalla. Psykologiseen pääomaan sijoittamalla edistetään kaikkien kolmen pääoman yhdistymistä mikä luo optimaaliset olosuhteet potentiaalille. (Luthans ym. 2015, 6–7.) Psykologiseen pääomaan sijoittamisella on kokonaisvaltainen ja moniulotteinen merkitys työntekijöille ja organisaatioille.

Psykologisen pääoman osana toivo näkyy työntekijässä muun muassa taipumuksena itsenäiseen ajatteluun, luovuutena, neuvokkuutena sekä kasvu- ja saavutushalukkuutena. Siksi toiveikas työntekijä arvostaa mahdollisuutta itsenäiseen työskentelyyn sekä ammatillisesti haastavia, vastuullisia ja monipuolisia työtehtäviä. Toiveikkaan työntekijän autonomian tarvetta, kykyä ottaa riskejä ja ratkaista haasteita epätotunnaisin tavoin voidaan pitää kuitenkin työelämässä yhtä hyvin toivottuna ”sisäisen yrittäjyyden” merkinä kuin epätoivottuna ongelmien aiheuttajanakin. (Luthans ym. 2007, 73–74.) Jos organisaatio ja sen johto kokevat kyseiset toiveikkuuden ilmentymät työyhteisössä ongelmallisena, voi takana vaikuttaa perinteinen ylhäältä alaspäin tapahtuva johtamiskulttuuri. Tällöin esimerkiksi työyhteisön osallistaminen päätöksentekoon ja ylipäänsä jaettu johtajuus koetaan vieraaksi.

Koska jatkuvassa muutoksessa pärjääminen vaatii organisaatioita löytämään uusia polkuja kohti haluttuja päämääriä sekä toisinaan myös päivittämään itse päämääriä, muodostuu toivosta keskeinen työelämän resurssi. Henkilöstöjohtamisessa tulisikin kiinnittää erityistä huomioita siihen, että toiveikkuutta voi oppia ja sitä on mahdollista kehittää. (Luthans & Jensen 2002, 313.) Tästä syystä tarkastelen seuraavassa luvussa niitä keinoja, joilla johtajat ja esihenkilöt voivat edistää ja ylläpitää työyhteisöjensä toivon kokemusta. Tällöin puhutaan toivon johtamisesta johtajien ja esihenkilöiden tietoisena ja tavoitteellisena työotteena.

## 2.2 Toivon johtaminen

Tieteellisissä tutkimuksissa on havaittu, että työntekijän toiveikkuus on positiivisesti yhteydessä hänen hyvinvointiinsa, työsuoritukseensa, asennoitumiseensa ja käyttäytymiseensä. Toiveikkuus vaikuttaakin myönteisesti esimerkiksi työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen. Toiveikaskin työntekijä tarvitsee silti organisaatiolta tukea kokeakseen toivoa. (Reichard ym. 2013, 298–300.) Lisäksi nykyinen työelämätodellisuus lisää kyseistä tuen tarvetta. Organisaation ja sen esihenkilöiden osoittama tuki on itse asiassa sitä tärkeämpää mitä toiveikkaammasta työyhteisöstä on kyse, sillä tuen puute turhauttaa eniten juuri korkeasti toiveikkaita työntekijöitä. (Luthans ym. 2007, 70–72.) Korkeasti toiveikkaiden reagointi on ymmärrettävää ja luonnollista: He niin sanotusti putoavat korkeimmalta hämmentävään todellisuuteen, joka saa epäilemään, ettei heille ominaista aktiivista, eteenpäin pyrkivää ja ratkaisukeskeistä työtettä arvosteta.

Tietoinen toivon johtaminen on esihenkilön proaktiivista pyrkimystä luoda ja ylläpitää toivon kokemusta omassa työyhteisössä. Kyky johtaa työyhteisön jäsenten toivoa edellyttää tiettyä lähtökohtaista asennetta ja ymmärrystä. Ensinnäkin toivon johtaja ajattelee työyhteisön toimijoiden haluavan tehdä työnsä hyvin ja saavuttaa suuria asioita. Toiseksi toivon johtaja tiedostaa, että jokainen yksilö haluaa tuntea itsensä hyväksytyksi ja päteväksi. (Juuti 2005,43.) Kolmas menestyksekkään toivon johtamisen edellytys on kyky tunnistaa työyhteisön toivon tilan, johon kuuluu yhtä hyvin työntekijöiden toiveikkaiden taipumusten kuin toivottomuuden merkkienkin tunnistaminen (Luthans ym. 2007, 73). Tutkimuksen mukaan ennen mainittu kyky sekä halu tukea työntekijöitä tilanteen vaatimalla tavalla, on havaittu tärkeäksi psykiatristen hoitajien työssäjaksamiselle (Mäki 2014, 197). Tutkimustulos vahvistaa toivon johtamisen edellyttävän myönteistä, arvostavaa ja empaattista ihmiskäsitystä, sillä sen ansiosta johtaja osaa asettua työntekijöiden asemaan ja havaitsee oikeita asioita oikeaan aikaan pystyen toimimaan tilanteen vaatimalla tavalla.

Kokonaisvaltaisesti ajateltuna toivon johtamista voidaan pitää ennen kaikkea yhteisen todellisuuden muovaamisena, mistä johtuen nimenomaan vuorovaikutus nousee sen keskiöön. Toivon johtamista toteutetaankin keskustelevan, kuuntelevan sekä erilaisuutta arvostavan vuorovaikutuksen kautta mikä samalla edistää hyviä ihmissuhteita ja hyvää ilmapiiriä yleisesti. (Juuti 2005, 22–41.) Tutkimuksen mukaan psykiatristen hoitajien toivolle on keskeistä lähiesihenkilön arvostava, empaattinen ja rakentavassa hengessä tapahtuva vuorovaikutus (Mäki ym. 2014, 193). Kun tiedetään miten tärkeä ja kasvava rooli moniammatillisella yhteistyöllä on tänä päivänä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan organisaatioissa, moniäänisyyttä sallivan ja edistävän johtamisen merkitys nyt ja tulevaisuudessa on ilmeinen.

Myönteisen ilmapiirin syntymiselle on oleellista esihenkilön kyky välittää omaa toiveikkuuttaan työyhteisöönsä. Siinä keskeisenä toivon johtamisen keinona on kannustaminen. Kyky kannustaa saa lisäksi erityistä painoarvoa haasteellisissa tilanteissa, joissa hyväksi tavaksi koetaan esimerkiksi aiempien onnistumisten ja selviytymisten muistelu yhdessä. (Mäki ym. 2014, 193–195.) Tällainen muistelu tuottaa työyhteisön yhteistä tarinaa, joka vahvistaa kollektiivisia mielikuvia unelmien ja tavoitteiden saavutettavuudesta yhteisten ponnisteluiden avulla (Juuti 2005, 116). Toivo siis ikään kuin tarttuu ja kertautuu työyhteisössä, kun sitä johtava on itse aidosti toiveikas ja kykenee siksi ilmentämään omaa toiveikkuuttaan aidosti ja luontevasti.

Mäen ym. (2014, 195–196) tutkimustuloksien mukaan psykiatristen hoitajien toiveikkuutta vahvisti läsnä oleva ja helposti lähestyttävä esihenkilö, jota työyhteisön asiat kiinnostivat aidosti ja joka järjesti aikaa ja tilaisuuksia niiden kuulemiselle. Kokemus lähestymisen helpoudesta edellytti luottamusta siihen, että esihenkilön kanssa voi ja uskaltaa ottaa asioita esiin. Läsnä olemisen osoituksena toivon johtajalta odotettiin työyhteisön ajantasaisista tiedottamista omasta tavoitettavuudesta sekä niin sanotusti oven pitämistä auki tulijoille. Näiltäkin osin palataan jälleen autenttisuuden merkitykseen johtamisessa: Läsnäoloa, lähestyttävyyttä ja kiinnostuneisuutta voi osoittaa helposti toteutettavin keinoin, mutta miten aidosti niihin pyritään, punnitaan itse kohtaamisissa.

Toivon johtaja toimii vastuullisesti, oikeudenmukaisesti ja muiden parasta ajatellen (Juuti 2005, 114). Mäen ym. (2014, 193–197) tutkimustuloksien mukaan psykiatristen hoitajien toivon kokemusta vahvisti jämääkkinä toiminnan johtaminen, joka tarkoitti vastuun kantamista sekä auktoriteetin roolin täyttämistä hyvällä tavalla. Tästä näkökulmasta tärkeäksi koettiin, että johtaja tunnistaa työyhteisön jäsenten mahdollisen kuormittuneisuuden ja reagoi siihen. Samalla tavoin johtajan odotettiin reagoivan mahdollisiin ongelmiin ja käsittelevän niitä rakentavassa hengessä. Lisäksi toivon johtajan odotettiin edistävän hyvää tiedonkulkua. Tutkimustulokset kertovat työyhteisön liittävän esihenkilön valta-asemaan odotuksia vastuullisuudesta, joka näkyy niin asioiden ja ihmisten huolehtimisena monin eri tavoin.

Toivon johtajan tehtävä on auttaa työyhteisönsä jäseniä tiedostamaan oma potentiaalinsa, osoittaa tuon potentiaalinen merkitys kokonaisuudelle ja tarjota sille mahdollisuuksia olla hyödyksi (Juuti 2005, 22–44). Itsenäisinä ajattelijoina, kekseliäinä, yritteliäinä ja kehittymishaluisina yksilöinä toiveikkaat työntekijät arvostavat merkityksellisiä ja vastuullisia tehtäviä (Luthans ym. 2007, 73–74). Toivon johtaminen edellyttääkin kiinnostusta tutustua työyhteisön jäseniin ja selvittää heidän yksilölliset vahvuutensa, arvonsa ja toiveensa sekä etsiä ratkaisuja yhdessä. Psykiatristen hoitajien toivon kokemusta vahvisti kouluttautumisen mahdollistaminen sekä työnohjaukseen panostaminen, sillä ne koettiin osoituksena myönteisestä suhtautumisesta heidän kehittymishaluunsa. (Mäki 2014, 196–197.) Toivon johtamisen ydintavoite on siis mahdollistaa työntekijöille onnistumisen kokemuksia ja auttaa heitä kuukoistamaan.

Esihenkilön toiveikkuudella voi siis olla suuri merkitys työyhteisön toivon kokemukselle mikä puolestaan vaikuttaa myönteisesti työtyytyväisyyteen ja työssä suoriutumiseen (Peterson & Luthans 2003, 27). Toivon edistäminen vaatii kuitenkin kaikkien työyhteisön jäsenten panosta ja siinä voidaan kehittyä yhdessä. Tälle tietoiselle kasvumatkalle lähteneessä työyhteisössä niin lämmön, huomion ja hyväksynnän osoittaminen toiselle kuin tiedon jakaminenkin koetaan yhteiseksi asiaksi. Toisin sanoen toivoa vaalivassa työyhteisössä jokainen pyrkii tukemaan toinen toisensa onnistumista ja kukoistamista. Tällainen ilmapiiri mahdollistaa yhteisten unelmien kehittymisen ja ylläpitää sitä energiaa mitä niiden toteuttamisessa vaaditaan. (Juuti 2005, 114–116.) Nämä väitteet toimivat hyvänä muistutuksena siitä, että työelämässä on tilausta niin organisaation itsensä kuin sen kaikkien toimijoidenkin itsereflektiolle.

Avainasemassa työelämässä koetulle toivolle on lopulta toiveikkaat organisaatiot, jotka ymmärtävät millainen voimavara niin toiveikkaat työntekijät kuin esihenkilöt sille ovat. Se näkyy toivolle myönteisenä organisaatiokulttuurina. (Luthans ym. 2007, 76–77.) Seuraavissa kahdessa luvussa tarkastellaankin niitä kahta uudehkoa tekijää, jotka ovat alkaneet vaikuttaa mielenterveystyön organisaatioiden organisaatiokulttuuriin tuomalla siihen uusia toimintaja ajattelumalleja.

### 2.3 Toipumisorientaatio

Mielenterveystyön uudehko viitekehys, toipumisorientaatio ohjaa mielenterveyspalveluiden järjestämistä sekä tuottamista jo useissa eri maissa ja on leviämässä myös suomalaisen mielenterveystyön kentälle. Käsitteenä toipumisorientaation voi sanoittaa esimerkiksi ajattelua ja toimintaa ohjaavana viitekehysenä, jonka keskiössä ovat toivo, voimavarat, osallisuus, merkityksellisyys ja positiivinen mielenterveys. (Nordling 2018, 1476–1481.) Viitekehysten sisällä oleva positiivisen mielenterveyden käsite nostaa terveydelle, hyvinvoinnille ja toimintakyvylle keskeiseksi mielen hyvinvoinnin kokonaisuuden, jossa vaikuttavat niin emotionaalinen, psykologinen, sosiaalinen, fyysinen kuin hengellinenkin hyvinvointi. Positiivisen mielenterveyden näkökulma merkitsee myös mielenterveyden käsittämistä kehitettävissä ja hyödynnettävissä olevana voimavarana. (Nordling 2021, 76–77.) Toipumisorientaatiossa kuuluu uudenlainen, positiivinen, toivo- ja voimavarakeskeinen ajattelu.

Toipumisorientaation lähtökohtainen ja oleellinen ero perinteiseen, kliiniseen hoitomalliin koskee itse toipumisen käsitettä. Kliinisestä näkökulmasta toipumisena pidetään oireettomuutta tai ainakin oireiden vähenemistä, jolloin tavoitteena on parantuminen. Toipumisorientaatioissa toipuminen (*recovery*) käsitetään laajemmin, henkilökohtaisena ja ainutlaatuisena kehitysprosessina, jossa muutosta tapahtuu niin toipujan asenteissa, arvoissa, tunteissa, päämäärissä, taidoissa kuin rooleissakin. Tärkeintä ei ole oireettomuus, vaan se että toipuja kokee oman elämänsä tarkoituksellisenä ja merkityksellisenä. (Nordling 2018, 1477.) Toipumisorientaatio vaikuttaa mielenterveystoipujan näkökulmasta perinteistä mallia kestävämmältä ja kokonaisvaltaisemmalla asennoitumiselta, joka mahdollistaa paremmin toipujan onnistumisen kokemusta.

Sairastaessa oma identiteetti muuttuu helposti sairauskeskeiseksi potilaan identiteetiksi, jonka myötä myös omat voimavarat hämärtyvät. Toipumisorientaation tavoitteena onkin auttaa toipujaa löytämään uusi positiivinen identiteetti. Positiivisen identiteetin muotoutumista ja yleistä vahvistumista edistetään auttamalla toipujaa palauttamaan mieleen omat vahvuudet ja kannustamalla häntä keskittymään niihin. Oireilukin voi olla osa vahvistumista, mikäli toipuja pysähtyy silloin refleктоimaan itseään: Näin hän oppii tuntemaan itseään paremmin ja siten todennäköisemmin myös välttämään oireilua laukaisevia tekijöitä sekä tunnistamaan avuntarpeensa riittävän aikaisin. (Raivio & Raivio 2020, 23–24, 32–33.) Toipumisorientaation tapa opettaa toipuja näkemään omat voimavarat ja vahvuudet sekä tukeutumaan niihin on kestävä toimintamalli. Kerran sisäistettynä oppina se mitä todennäköisemmin hyödyntää toipujaa mahdollisissa myöhemmissäkin haasteellisissa elämäntilanteissa.

Toipumisorientaatioissa toipujan osallisuuden kokemusta edistetään ensinnäkin tarjoamalla toipujalle mahdollisuuksia osallistua oman hoidon ja toipumisen suunnitteluun sekä päätöksentekoon oman asiansa asiantuntijana (Nordling & Rissanen 2020, 11). Lisäksi osallisuuden kokemuksen saavuttamista tuetaan kannustamalla ja tukemalla toipujaa toisten ihmisten yhteyteen (Raivio & Raivio 2020, 29–30). Osallisuuden kokemukseksi oleellisena pidetään liittymistä itselle merkitykselliseen, hyväksyvään ja ymmärtävään ryhmään tai toimintaan, jossa toipujasta tuntuu turvalliselta jakaa omia kokemuksia ja tunteita. Ammattilaisen roolina on muun muassa kartoittaa ja aktivoita kyseisiä sosiaalisia verkostoja sekä mahdollistaa niin vertaistuen saamista kuin sen antamista. (Nordling 2018, 1479–1480.) Toisiin ihmisiin liittyminen ei välttämättä ole helppoa mielen haasteista toipuvalle, etenkin jos taustalla on ihmisiin liittyviä pettymyksiä tai pelkoja. Jokainen luottamusta herättävä ja sen ansaitseva



yhteys, olipa se yhteys ammattilaisiin tai varsinaisia sosiaalisia yhteyksiä, on omiaan vahvistamaan toipujan uskallusta liittyä muiden joukkoon.

Toipumisorientaatio luottaa toivon voimaan. Toivo antaa ensinnäkin uskoa itse toipumiseen. Toiseksi toivon kokeminen on yhteydessä elämän merkityksellisyyden kokemukseen. Molemista näkökulmista toipujalle on tärkeää kuulla vertaisten toipumistarinoita: Autenttiset selviytymistarinat valavat uskoa toipumisen mahdollisuuteen ja avaavat uusia näkökulmia, jolloin tulevaisuus alkaa näyttäytyä mahdollisuuksien tulevaisuudelta. (Kankaanpää & Kurki 2013, 10–11.) Ammattilaisten mahdollistaessa asiakkailleen vertaisten toipumistarinoiden kuulemista ei niiden toivon sanoma voi olla ulottumatta ammattilaisiin itseensä, sillä tarinat vahvistavat uskoa oman työn merkityksellisyyteen ja toipumisen mahdollisuuteen mitä moninaisimmista lähtökohdista.

Toipumisorientaatio kutsuu unelmoimaan, sillä toivo syttyy nimenomaan unelmista. Vaikka unelmat eivät toteutuisikaan, toimivat ne toimijuuden moottorina. Ammattilaisesta toipujan kannustaminen unelmointiin voi kuitenkin tuntua arveluttavalta mahdollisten pettymysten seurausten pelossa. Toipujan omaa uskallusta unelmoida voivat puolestaan hidastaa esimerkiksi kokemukset hoitokulttuurista, joka pitää unelmointia sairauden merkinä. (Raivio & Raivio 2020, 30–31.) Sekä ammattilaiselta että toipujalta vaaditaan siis uskallusta heittäytyä ja lähteä yhdessä kohti unelmia.

Toipumisorientaation toivokeskeisen viitekehyksen ytimessä on toivon sisältämä lupaus muutoksen mahdollisuudesta. Toivon lupaus saa toipujan katseen nousemaan ja suuntautumaan jälleen kohti tulevaisuutta. Se herättää toipujan toimijuuden. Vahvistuessaan toipujan onkin mahdollista ottaa yhä enemmän vastuuta itsestään ja toipumisestaan, jolloin hänen elämänhallinnan tunteensa voimistuu (Raivio & Raivio 2020, 32–33). Valtaa seuraa kuitenkin vastuu omasta toipumisesta ja valinnoista (Nordling 2018, 1477). Toivon teorian näkökulmasta on kyse siitä, että toipujan sairauden sumentama päämäärätietoisuus sekä toimijuus- ja polkuajattelu saavat mahdollisuuden syttyä uudelleen. Sitä odotetaan, siihen kannustetaan ja sitä tuetaan. Tällaista havahduttavaa omakohtaista kokemusta kuvaa Rissanen (2015, 88) seuraavasti:

*”Minut pysäytti hoitajan kysymys: ”Päivi, haluatko viettää loppuelämäsi sairaalassa?” Totesin, että en todellakaan. Oma motivaatio, halu ja tahto kuntoutua heräsivät ja sitouduin hoitoon. Prosessi käynnistyi maalatessani kuvaa elämäni virrasta ja kivistä, joita virrassa oli.”*

Mielenterveystyön ammattilaiselle toipumisorientaation mukainen työote tarkoittaa ennen muuta toipujan tukemista elämän merkityksellisyyden kokemuksen löytämisessä. Tähän pyritään auttamalla toipujaa oivaltamaan omat voimavaransa ja kannustamalla häntä tavoittelevaan itselleen tärkeitä päämääriä ja unelmia. (Nordling 2018, 1479.) Toipumisorientaation mukainen työote merkitseekin kasvumatkaa myös ammattilaiselle. Toipumisorientaation omaksuminen edellyttää itsereflektiota eli omien ajatus- ja toimintamallien tiedostamista ja niihin liittyvien muutostarpeiden tunnistamista. Samalla kun ymmärrys itsestä lisääntyy, antaa se myös uudenlaista herkkyyttä asiakkaan kokemukselle ja näkökulmalle. (Nordling 2018, 1477.) Toipumisorientaatiossa ammattilaisen rooli muuttuu perinteisestä toipujaa ohjaavasta ja tietävästä asiantuntijasta toipujan rinnalla kulkijaksi.

Prosessissa ammattilainen voi kokea itsensä haavoittuvaksi ja kuormittua. Työnohjauksen tulee tukea ammattilaisia auttamalla käsittelemään niin muutoksen tuomaa epävarmuutta ja ehkä turhautumistakin kuin myös huomaamaan sen tuomat myönteiset muutokset. (Hietala 2021, 33–36.) Oman työn tarkoituksen pohdinta, käytänteiden kriittinen tarkastelua ja ajattelun kyseenalaistaminen, vaikuttaa olevan keskeistä toipumisorientaation mukaisen työotteen omaksumisessa. Uudenlainen rooli uusine odotuksineen voi kuitenkin tuoda mukanaan monenlaisia tunteita, joiden käsittelyyn on saatava tukea.

Toipumisorientaatioon osuu toipujan vastuuttamiseen kohdistuvaa kritiikkiä minkä nähdään olevan osa terveydenhuoltoalallakin näkyvää, yhä voimakkaammin ja laajemmalle yhteiskunnassa leviävää self-help –ajatteluun nojaavaa kulttuuria. Vastuuttamisen periaatteessa korostetaan yksilöiden vastuuta omista valinnoista ja niiden vaikutuksesta omaan elämäntilanteeseen. Ajattelussa ei kuitenkaan huomioida sitä millaisia valinnanmahdollisuuksia yhteiskunnalliset rakenteet tarjoavat esimerkiksi juuri mielen haasteita kokeville marginaaliin joutuneille ihmisille. (Juhila ym. 2016, 23–34.) Kritiikki saa pontta myös esimerkiksi Elderin (1998,4) elämäntilanteen teorian toimijuuden käsitteestä: *”Toimijuus on oman elämäntilanteen rakentamista niitä valinnanmahdollisuuksia ja tekoja hyödyntäen mitä historiallinen aika ja yhteiskunnalliset olosuhteet mahdollistavat.”* Kritiikki on hyvin perusteltua ja ansaitsee siksi tulla kuulluksi sekä huomioiduksi mahdollisina toimenpiteinä.

Toipumisorientaatio sai kuitenkin alkunsa nimenomaan eri marginaaliryhmien ihmisoikeuksien puolesta tapahtuneesta liikehdinnästä erityisesti Yhdysvalloissa 1960- ja 1970-luvulla. Liikkeessä vaikutti sekä tutkijoita että poliitikkoja ja mielen haasteista kärsivien osalta heidän missionsa oli avata yhteiskunnan silmät sille sorrolle ja syrjäytymiselle mitä nämä kokivat. (Nordling 2018, 1476.) Tässä todellistuu, miten myönteinen muutos saa tarvitsemansa sysäyksen käynnistyäkseen, kun marginaaliin jääneet ihmiset saavat asialleen vahvoja ja vaikutusvaltaisia äänitorvia.

Suomessa kiinnostus toipumisorientaatiota kohtaan lisääntyi vuonna 2009 käyttöön otetun kansallisen mielenterveysohjelma Mielen myötä, sillä yksi sen päätavoitteista oli asiakkaan aseman vahvistaminen. Tavoitteen saavuttamista vauhditti samaan aikaan toteutettu sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen Kaste-kehittämishohjelma, jonka rahoittamat lukuisat eri mielenterveys- ja päihdehankkeet veivät tätä viestiä kentälle. Näin asiakkaiden osallisuuden mahdollisuudet oman hoidon suunnittelussa ja jopa hoito-organisaatioiden kehittämistoiminnassa alkoivat lisääntyä. (Martin & Soronen 2022, 23–25.) Tässä puolestaan todellistuu samaan arvopohjaan nojaavan yhteistyön voima muuttaa ajattelua, jolloin myös käytänteet alkavat muuttua.

Toipumisorientaatio-teemaiset koulutukset käynnistyivät Suomessa vuonna 2012 (Martin & Soronen 2022, 25). Henkilöstön kouluttaminen onkin osoittautunut monessa tapauksessa implementointia edistäväksi tekijäksi (Nordling 2018, 1481). Jalkauttamisen esteenä on puolestaan ollut suomenkielisen informaation ja materiaalin puute (Nordling 2018, 1482). Vuonna 2017 perustettu Toipumisorientaatio ry (Martin & Soronen 2022, 25), on tehnyt työtä toipumisorientaation tunnettavuuden puolesta ja osallistuu siihen perustuvan toiminnan kehittämiseen (Toipumisorientaatio ry 2022).

Eniten kiinnostusta toipumisorientaatiota kohtaan ovat osoittaneet mielenterveysjärjestöt ja -yhdistykset (Nordling 2018, 1481). Mielenterveyden keskusliitto, Mielenterveysomaisten keskusliitto – FinFami ja Suomen sosiaalipsykiatristen yhteisöjen keskusliitto ovat ottaneet toipumisorientaation toimintansa viitekehyykseksi (Martin & Soronen 2022, 25). Kolmannen sektorin toimijoille, yhdistyksille ja järjestöille, on asiakkaan osallistamisen edelläkävijöinä ollut selkeästi jo lähtökohtaisesti helpompaa ottaa toipumisorientaation periaatteet ohjaamaan toimintaansa.

Vaikka kuntien mielenterveyspalveluissa ja psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa ollaan kiinnostuneita toipumisorientaatiosta, muutos on näissä tahoissa edennyt hitaammin (Nordling 2018, 1481). Toisaalta esimerkiksi Porin kaupungin asumispalvelut on toiminut jo useita vuosia toipumisorientaation ohjaamana. Samoin Helsingin kaupungin mielenterveys- ja päihdepalvelut on ottanut toipumisorientaation palveluidensa järjestämisen lähtökohdaksi. (Martin & Soronen 2022, 25.) Kuntasektorilla muutoksia käytänteisiin ei voida ymmärrettävästi tehdä yhtä ketterästi kuin muilla sektoreilla jäykemmistä rakenteista johtuen.

Toipumisorientaation periaatteiden onnistunut käytäntöön vieminen edellyttää organisaatiolta ja sen toimijoilta yhteisen toimintafilosofian sekä arvopohjan jakamista (Martin & Nordling 2021, 100). Toipumisorientaation käsite ei ole vakiintunut ja siitä vallitsevat eri määritelmät sekä käytännön täytäntöönpanoa koskevat erilaiset käsitykset ovat haitanneet toipumisorientaation jalkauttamista. Lisäksi tutkimustieto osoittaa toipujien itsensä kokevan, ettei jalkauttamisessa ole aina onnistuttu kaikkien periaatteiden osalta. Erityisesti toipujat ovat jääneet kaipaamaan nimenomaan tasa-arvoista ja kunnioittavaa vuorovaikutusta ja he ovat kokeneet, että lääketieteellinen paradigma elää yhä voimakkaana. (Waldemar ym. 2018, 1184.) Toipumisorientaatio vaikuttaa olevan sen kokoluokan muutos, että sen toteuttamisessa ajaututaan helposti jonkinlaiseen välitilaan. Vaikuttaa myös siltä, että jalkauttamisen arvioinnin merkittävä tahon, toipujien, ääntä ei ole kuultu riittävästi.

## 2.4 Kokemusasiantuntijuus

Mielenterveystyön ammattilaiset tekevät yhä useammin yhteistyötä uudehkon yhteistyökumppanin, mielenterveys- ja päihdepalveluiden kokemusasiantuntijoiden kanssa.” *Kokemusasiantuntijoilla tarkoitetaan henkilöitä, joilla on omakohtaista kokemusta mielenterveys- ja päihdeongelmista, joko niistä itse kärsivänä, niistä toipuneena tai palveluita käyttäneenä tai omaisena tai läheisenä*” (Mieli 2009 -työryhmä 2012, 24). Kokemusasiantuntijuus perustuu siis toipumisesta tai elämänmuutoksesta kerrytettyyn omakohtaiseen kokemustietoon. Tässä tutkimuksessa kokemusasiantuntijoilla tarkoitetaan nimenomaan tehtävään kouluttautuneita henkilöitä, jotka toimivat kokemusasiantuntijan nimikkeellä korvausta vastaan. Omana huomionani haluan vielä lisätä, ettei tehtävässä toimivilla henkilöillä tarvitse olla, eikä ole välttämättä kokemusta molemmista haasteista.

Mielenterveys- ja päihdepalveluiden kokemusasiantuntijana toimiminen merkitsee julkista esiintuloa mielenterveyskuntoutujana. Koska mielenterveyden häiriöihin kohdistuva stigma elää yhä edelleen, päätös tehtävään ryhtymisestä ei ole helppo pelkästään leimautumisen pelon vuoksi. Lisäksi kokemusasiantuntijana toimiminen edellyttää palaamista omaan haastaviin kokemuksiin kerta toisensa jälkeen. Se auttaa jäsentämään ja käsittelemään omia kokemuksia ja voi toisaalta koitua raskaaksi. (Hietala & Rissanen 2015, 14–19; 30.) Toimijuus tässä tehtävässä vaatii sekä rohkeutta että voimavaroja. Toisaalta tehtävä tarjoaa tilaisuuksia saada voimaannuttavaa vastakaikua erilaisissa kohtaamisissa niin vertaisten, ammattilaisten kuin muidenkin tahojen kanssa.

Kokemusasiantuntijaksi ajaa halu auttaa vertaisia ja mahdollisuus vaikuttaa asiakastyöhön (Hietala & Rissanen 2016, 33). Motivaatio ja psyykinen tasapaino edistävät osallisuuden kokemusta ja auttavat jaksamaan vaativassa kehittämistyössä (Hipp ym. 2016, 290). Kokemusasiantuntijan tulee myös kyetä refleктоimaan omia kokemuksiaan sekä toimimaan yhteistyössä ammattilaisten kanssa (Hietala & Rissanen 2015, 14–19; 30). Pystyäkseen jakamaan kokemuksiaan, niitä on ensinnäkin täytynyt prosessoida, toiseksi päästä niiden kanssa sinuiksi ja kolmanneksi vielä oivaltaa oman matkan tärkeitä käännekohtia.

Varsinaisesti kasvumatka asiantuntijaksi alkaa kokemusasiantuntijakoulutuksessa, sillä se tuo kokemustiedon rinnalle teoreettista tietoa ja kehittää tehtävässä tarvittavia valmiuksia (Hipp ym. 2016, 291). Kokemusasiantuntijakoulutusten toteutukset vaihtelevat suuresti sekä sisällöltään että kestoaltaan (Hirschovits-Gerz ym. 2019, 12). Vaihtelevat koulutuskäytännöt eivät välttämättä ole eduksi kokemusasiantuntijoiden asemalle yhdenvertaisuuden näkökulmasta (Hietala & Rissanen 2015, 29–30). Koulutus ei vielä johda tutkintoon, mutta voi toimia kipinä opintojen jatkamiselle (Hirschovits-Gerz ym. 2019, 12). Laaja, erilaisia valmiuksia ja tietämystä vaativa tehtäväkenttä, on hieno asia kokemusasiantuntijoille ja samaan aikaan yksi koulutusta haastava tekijä (Hietala & Rissanen 2015, 29–30.) Yhdenvertaisuuden vaarantumisen lisäksi mieleen nousee kysymys siitä, miten yhtenäisten koulutusstandardien ja standardien puuttuminen vaikuttaa kokemusasiantuntijayhteistyötä kohtaan koettuun kiinnostukseen ja sitä myöden toiminnan yleiseen kehittymiseen.

Koulutusta järjestäviksi tahoiksi ovat tänä päivänä vakiintuneet tietyt sairaanhoitopiirit ja järjestöt (Hirschovits-Gerz ym. 2019, 12). Rovaniemellä sijaitseva mielenterveysyhdistys

Balanssi ry on kouluttanut kokemusasiantuntijoita jo pitkään ja yhdistyksessä toimii aktiivisesti kymmeniä kokemusasiantuntijoita. Balanssi ry:n koulutus kestää 50 tuntia minkä lisäksi yhdistys tarjoaa kokemusasiantuntijoilleen täydennyskoulutusta yhteensä 12–16 päivää vuodessa. (Balanssi ry 2022.) Etelä-Pohjanmaan alueella kouluttajavana tahona toimii puolestaan sairaanhoitopiiri, joka toteuttaa koulutuksen vuoden kestäväenä ajanjaksona, 1–3 kertaa viikossa pidettävänä neljän tunnin sarjoina. (EPSHP 2022.) Moninaiset koulutuskäytännöt voivat olla myös rikkaus (Hietala & Rissanen 2015, 30). Näin varmasti onkin ajatellen sitä, että alueelliset toimijat tuntevat alueidensa tarpeet ja kykenevät itsenäisinä toimijoina vastaamaan niihin ketterästi ja tehokkaasti.

Kokemusasiantuntijuus on vapaaehtoista ja omatahtista toimintaa, jossa urapolut muotoutuvat yksilöllisesti oman kiinnostuksen, valmiuksien, taitojen, pohjakoulutuksen ja voinnin mukaan (Hietala & Rissanen 2015, 14–15). Kokemusasiantuntijan työkenttä tarjoaa moninaisia mahdollisuuksia ja erilaisia rooleissa: Kokemusasiantuntija voi esimerkiksi osallistua palvelujärjestelmän kehittämistyöhön kokemuskehittäjänä, tehdä vaikuttamistyötä kokemustiedottajana sekä toimia kokemusarvioijana tutkimushankkeissa tai kokemuskouluttajana oppilaitoksissa (Rissanen 2013, 14). Kokemusasiantuntijatoiminta mahdollistaa erityisellä, ennen näkemättömällä tavalla toimijuutta ja yhteiskunnallista osallisuutta aiemmin marginaaliin jääneelle ihmisryhmälle. Se ovatko eri alueilla ja eri organisaatioissa toimivien kokemusasiantuntijoiden toimintamahdollisuudet yhtä optimaaliset ja yhdenvertaiset, voi olla toinen kysymys.

Kokemusasiantuntijatoiminnan erilaisia tehtäviä yhdistää toivon välittäminen. Tässä missiossa keskeisellä sijalla on kokemusasiantuntijoiden tärkein työväline, kokemustarina, joka on koottu kertomus sairastumiseen, sairastamiseen ja kuntoutumiseen liittyvistä kokemuksista (Falk 2013, 27). Vertaiselle kokemustarinat viestivät selviytymisen ja muutoksen mahdollisuudesta sekä antavat tietoa selviytymisen keinoista (Rissanen 2013, 14–19). Ammatillaiset saavat kokemustarinoita kuulemalla autenttista tietoa mielen haasteita kokevan todellisuudesta sairastavana, kuntoutujana ja palvelujärjestelmän asiakkaana (Hietala & Rissanen 2015, 11) sekä toivoa kuntoutumisen mahdollisuudesta, ja tarinoissa myös konkretisoituu ammatillaisen työn merkityksellisyys (Rissanen 2013, 14–19). Kokemusasiantuntijoita voi siis hyvällä syyllä kutsua toivon lähettiläiksi oli kuulijoina vertaisia, ammatillaisia tai mikä tahansa muu mielenterveydestä kiinnostunut taho.

Kokemusasiantuntijatoiminnan tavoitteena on saada palvelut toimimaan paremmin, lisätä asiakaslähtöisyyttä ja osallisuutta, lisätä ja syventää ymmärrystä mielen haasteita kokevan käymästä prosessista sairastumisesta sairastamisen kautta toipumiseen ja kuntoutumiseen, muuttaa asenteita, vaikuttaa yhteiskunnallisesti ja tukea kuntoutumista (THL 2022). Kokemusasiantuntijat ovat itse mieltäneet roolinsa muun muassa asiakkaan kokemusmaailman avaajana sekä asiakkaan osallisuuden mahdollistajana ensinnäkin tulevaisuudenuskoa heittävässä esikuvana, toiseksi tukea antavana läheisenä asiakkaan ja ammattilaisen kohtaamisissa ja kolmanneksi tulkkina asiakkaan ja ammattilaisen vuorovaikutustilanteissa (Palukka ym. 2019, 25). Kokemusasiantuntija toimii tehtävässään usein ammattilaisen rinnalla (Rissanen 2013, 14). Kokemusasiantuntijuus ei haasta ammattilaisen asiantuntijuutta, vaan täydentää sitä omalla ainutlaatuisella kokemustiedolla (MTKL 2022). Kokemusasiantuntijayhteistyön osapuolet pyrkivät yhdessä kohti samoja tavoitteita yhdistäen erilaisen osaamisensa asiakkaan parhaaksi.

Yksi kokemusasiantuntijayhteistyön muodoista on ammattilaisen ja kokemusasiantuntijan välinen työparitoiminta, joka lähtee tavanomaisesti käyntiin jonkin hankkeen tiimoilta ja toteutuu esimerkiksi yhteistyönä kuntoutuksessa ja sosiaalipalveluiden asiakastyössä (Hietala & Rissanen 2015, 24). Mielenterveysyhdistyksessä suorittamani harjoittelun perusteella tiedän, että Rovaniemellä työparitoimintaa toteutetaan paitsi hankkeisiin liittyvässä asiakastyössä myös psykiatrian poliklinikalla sekä psykiatrisessa sairaalassa tehtävässä asiakastyössä.

Kokemusasiantuntijayhteistyöhön liittyvä työparitoiminta vaatii onnistuakseen yleisten työparitoimintaa koskevien perusedellytysten toteutumista: On päästävä tutuksi, on pystyttävä luottamaan, kemioiden on kohdattava ja kehittymiselle on annettava tilaa ja aikaa. Mahdollisten haasteiden takana on usein osapuolten ennakkoluuloja, pettymyksiä tai vastaavaa. Molemmat osapuolet tarvitsevatkin kokemusta inhimillisestä ja hyväksyvästä ilmapiiristä mikä edistää luottamuksen syntymistä ja luo turvallisuuden tunnetta, jolloin on mahdollista ottaa esille vaikeitakin asioita. Ammattilaisen luottamuksen syntymiselle on keskeistä muun muassa kuulla kokemusasiantuntijan myönteisiä kokemuksia avun saamisesta. Toimivan kokemusasiantuntijayhteistyön on havaittu lisäävän ammattilaisen kokemusta oman työn mielekkyydestä, vahvistavan hänen työnsä eettistä perustaa sekä edistävän hänen ammatillisen

roolinsa kehittymistä. (Hietala & Rissanen 2015, 24.) Kokemusasiantuntijayhteistyö on ammattilaisille parhaimmillaan rikastuttava kokemus, johon heillä tulisi halutessaan olla mahdollisuus.

Kokemusasiantuntija voi tehtävässään kokea itsensä poliittisten linjausten vuoksi yhteistyöhön otetuksi kiintiötoimijaksi, joka ei saa ääntää aidosti kuulluksi (Palukka ym. 2019, 32). Kokemusasiantuntijan osallisuuden kokemuksen syntyminen edellyttääkin kuulluksi tuleamista ja hyväksyvää vuorovaikutusta. Laajemmassa kuvassa kokemusasiantuntijoiden osallisuuden kokemukseen vaikuttaa myös se miten organisoitua kokemusasiantuntijatoiminta on, tarjoutuuko tehtävässä mahdollisuutta yhteistyöhön muiden toimijoiden kanssa ja mielenterveyskuntoutujien asema yhteiskunnassa. (Hipp ym. 2016, 290–293.) On toisaalta ymmärrettävää, että uudehko sekä perinteisen asiakas-asiantuntija-asetelman muuttava yhteistyömuoto etsii vielä muotoaan. Asia vaatii kuitenkin ripeitä toimia.

Kokemusasiantuntijuus syvenee ajan kuluessa tehtävien myötä ja vuorovaikutuksessa erilaisten toimijoiden kanssa. Yhteistyökumppaneiden keinoja tukea kyseistä kasvumatkaa ovat työnohjaus, vertaistuen ja verkostoitumisen sekä monipuolisten työtehtävien mahdollistaminen ja säännöllinen vuorovaikutus ammattilaisten kanssa. (Hietala & Rissanen 2015, 16.) Kokemusasiantuntijat tarvitsevat kaikkea sitä tukea ja kannustusta mitä erilaisilla yhteistyökumppaneilla on tarjota. Esimerkiksi harjoittelupaikassani toimivilla kokemusasiantuntijoilla on mahdollisuus varata aika ohjaajan kanssa keskusteluun sekä vaihtaa kokemuksia toisten kokemusasiantuntijoiden kanssa tähän erityisesti tarkoitetuissa tilaisuuksissa sekä esimerkiksi täydennyskoulutuspäivillä. Lisäksi kokemusasiantuntijatoimintaa koordinoiva henkilö käy yhdistyksensä aktiivisesti toimivien kokemusasiantuntijoiden kanssa kehityskeskustelut kerran vuodessa.

Kokemusasiantuntijatoiminnan juuret löytyvät kolmannelta sektorilta, potilas, vammais- ja kansalaisjärjestöissä aloitetusta vapaaehtoistyöstä sekä tukihenkilö- ja vertaistoiminnasta (Hietala & Rissanen 2015, 12; Rissanen 2013). Näistä lähtökohdistaan johtuen toiminta on asemoitu vapaaehtoisuuden ja ammatillisuuden väliin mikä ei ole välttämättä ollut sille eduksi (Hietala & Rissanen 2015,8). Kokemusasiantuntija- ja vertaistoiminta eroavat kuitenkin ensinnäkin luonteeltaan. Kokemusasiantuntija toimii vastuullisissa tehtävissä ammattilaisen rinnalla ja osana moniammatillisia työryhmiä. Hän voi osallistua ennaltaehkäisevään mielenterveystyöhön, palveluiden asiakaslähtöisyyden kehittämiseen sekä mielenterveyden



häiriöistä seuraavan stigman hälventämiseksi tehtävään vaikuttamistyöhön. (Hietala & Rissanen 2015,30.) Kokemusasiantuntijuuden käsitteen selkeyttämällä ja vakiinnuttamisella voisikin olla merkittävä lähtökohtainen vaikutus toiminnan kehittymiselle.

Vertaistoiminnasta eroavasta luonteestaan johtuen kokemusasiantuntijalla on oikeus saada korvausta mikä on toinen sitä vapaaehtoistyöstä erottava tekijä. Vastikkeen saaminen edistää oikeudenmukaisuuden kokemusta sekä mahdollistaa roolimutoksen palvelujen kohteesta kohti itsenäisempää ja vastavuoroista toimijaa. Tehtävää tarjoava taho maksaa korvauksen ja se on työsuhteen laadun mukaan joko palkkaa tai työkorvausta. Korvauskäytännöt ovat moninaisia riippuen muun muassa tehtävän kestosta ja vaativuudesta sekä myös kokemusasiantuntijan koulutusperustasta ja osaamisesta. Toisaalta on kuntia ja sairaanhoitopiirejä, jotka maksavat kokemusasiantuntijoille samansuuruisen korvauksen kuin muillekin asiantuntijoille. (Hietala & Rissanen 2015, 33–36.) On selvää, että alueelliset ja toimijoiden väliset erot korvauskäytännöissä asettavat kokemusasiantuntijat eriarvoiseen asemaan. Asia olisi kuitenkin korjattavissa kansallisen tason päätöksillä.

Esimerkiksi Balanssi ry ja Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri (EPSH 2022) myös välittävät kouluttamiaan kokemusasiantuntijoita erilaisiin tehtäviin. Kansallisen tason välitystoimintaa harjoittaa puolestaan vapaaehtoisten voimin toimiva Koulutetut kokemusasiantuntija ry, jolla on jäseninä 500 koulutettua kokemusasiantuntijaa (KoKoA ry 2022). Kokemusasiantuntijatoimintaa koskeva tieto on siis samaan aikaan sekä pirstaloitunut alueille, eri tahojen ja erilaisten toimijoiden sisälle, että osittain koottu kansallisen kokemusasiantuntijapankin tapaiseen järjestelmään.

Vuosia 2009–2015 koskeneessa kansallisessa mielenterveys- ja päihdesuunnitelmassa ehdotettiin kokemusasiantuntijoiden ja vertaistoimijoiden mukaan ottamista mielenterveys- ja päihdetyön suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin. Heidän osallistamisensa nähtiin edistävän palvelujärjestelmän kykyä huomioida asiakkaiden tarpeet. Vuonna 2012 tehdyn väliarvion mukaan vakiintunutta toimintaa oli muodostunut vähän. Tästä johtuen erityisesti tehostettavina toimenpiteinä listattiin muun muassa käsitteiden määrittäminen ja selkeyttäminen, laatukriteerien luominen, koulutuksen yhtenäistäminen ja vakiinnuttaminen, työmuotojen vakiinnuttaminen, yhteistyön lisääminen sekä korvauskäytäntöjen yhtenäistäminen. (Mieli 2009 -työryhmä 2012, 24–26.) Nyt on selkeästi tiedostettu kokemusasiantuntijatoiminnan myönteisen kehittymisen edellyttävän tiettyjen perusasioiden kuntoon laittamista.

Palukka ym. (2019,33) kiinnittävät huomiota siihen, ettei kokemusasiantuntijoilla ole virallisesti tunnustettua asemaa sosiaali- ja terveystalvelujärjestelmässä. Aseman virallistaminen selkeyttäisi mitä todennäköisemmin yhteistyötä ja poistaisi siinä ilmenneitä haasteita.

## 3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT

### 3.1 Narratiivinen laadullinen tutkimus

Tutkielmani on narratiivinen laadullinen tutkimus. Narratiivisessa tutkimuksessa tiedon välittäjinä ja rakentajina pidetään narratiiveja eli kertomuksia sekä kertomista (Heikkinen 2018, 172). Kerronnallisuutta pidetään ihmisille luontaisena tiedonmuodostuksen tapana, joten lajimme nimitykseen *homo sapiens* voi liittää lisänimen *homo narrans* (Heikkinen 2018, 170). Juuri kokemusasiantuntijayhteistyössä vahvasti läsnä oleva tarinallisuus ohjasikin metodologisia valintojani. Valitsemalla narratiivisen tutkimusotteen saatoin tuoda ammattilaisten äänen esille samalla, kokemusasiantuntijayhteistyön kannalta jo olennaisella ja luontaisella tavalla. Uskoin näin edistäväni parhaiten ammattilaisten kokemuksen välittymistä samalla tavoin aitona, ymmärrettävänä ja vaikuttavana kuten heidän yhteistyökumppaniensa kokemusten kokemustarinoista.

Narratiivisuus pohjaa konstruktivistiseen ajatteluun, jonka mukaan tieto rakentuu eli konstruoituu aina uudelleen riippuen ajasta, paikasta ja ihmisistä. Tieto on toisin sanoen muuttuvaa ja kontekstisidonnaista. (Heikkinen 2018, 177–179.) Tällainen tiedon rakentuminen ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, kuulijoista ja tilanteista riippuen tulee selkeästi esille juuri kokemusasiantuntijayhteistyössä. Ensinnäkin kokemusasiantuntijat versioivat kokemustarinoitaan eri tilaisuuksiin keskittyen tarinoissaan vastaamaan kunkin tilaisuuden teemoihin ja kuulijoiden tarpeisiin. Itse tilaisuudessa tieto rakentuu uudelleen kuulijoiden peilattessa kuulemaansa omiin kokemuksiinsa. Samaa, narratiivisuuden mahdollistamaa uuden ymmärryksen ja tiedon syntymistä, tavoittelin myös itse valitsemalla narratiivisen lähestymistavan.

Tutkimustyötäni ohjasivat ihmistieteiden pääperiaatteet, jotka edellyttävät tutkimukseen osallistumisen perustuvan ensinnäkin vapaaehtoisuuteen. Toiseksi osallistumispäätöksen tueksi on annettava riittävästi tietoa muun muassa tutkimuksen sisällöstä ja henkilötietojen käsittelystä. Osallistujan on voitava myös niin keskeyttää kuin peruakin osallistumisensa missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Tutkimuksessa saatua tietoa on käsiteltävä luottamuksellisesti ja anonymiteettia suojellen eikä tutkittavaa saa johtaa harhaan. Tutkimus ei saa myöskään tuottaa siihen osallistuville merkittäviä riskejä, vahinkoa tai haittaa. (TENK

2019.) Kerroin tutkimukseen osallistuneille lyhyesti tutkimuksen sisällöstä ja annoin yhteystietoni mahdollisia lisäkysymyksiä varten sekä mahdollisuuden myös etätaapaamiseen, mikäli se koettaisiin tarpeelliseksi.

Narratiivisessa tutkimuksessa eettisyydelle on annettu aina erityistä painoarvoa ja narratiivista tutkimusotetta pidetäänkin erityisenä mahdollisuutena toteuttaa sekä tutkimukseen osallistuvia että ihmisyyttä yleisesti kunnioittavaa tutkimusta (Hänninen 2008, 123). Narratiivinen tutkimus toisaalta mahdollistaa varsin hyvin eettisten pääperiaatteiden noudattamisen tehden siitä kuitenkin samaan aikaan erityisen haasteellista. Haasteelliseksi voi muodostua esimerkiksi tietoisuuden periaatteen toteutuminen, sillä laadullisen tutkimuksen suunniteltu kulku ja tutkimuskysymyksetkin voivat tutkimuksen edetessä muuttua. Myös haitan ja vahingon välttämisen toteutumisesta on lopulta vaikeaa arvioida, sillä omien tarinoiden kertominen synnyttää aina tunteita. (Hänninen 2008, 124–127.) Tiedostin kyseisen haasteellisuuden. En kuitenkaan kokenut olevamme erityisen sensitiivisen asian äärellä, vaan tarkastelemassa lähtökohtaisesti myönteistä ilmiötä.

Vaikka tutkimukseen osallistuvien anonymiteettia suojellaan vähintäänkin muuttamalla haastateltavien nimet ja jättämällä pois muutkin tunnistamista edistävät tiedot, voi narratiivisen tutkimuksen ydin ja idea, kerronnallisuus kuitenkin muodostua tässä suhteessa haasteeksi. Muokkaamaton sitaatti voi johtaa henkilön tunnistamiseen ja henkilön tunteva voi saada raportista sellaista lisätietoa mitä haastateltava ei olisi halunnut antaa. Anonymiteettia voi suojata esittämällä raportissa tyyppitarinoita, jotka koostuvat useamman tarinan sisällöstä. Toinen tapa on esittää tarina yläkäsitteiden kautta muokattuna versiona. (Hänninen 2008, 133–134.) Aineistoa ei voine pitää erityisen arkaluontoisena. Tästä syystä rohkenin käyttää muokkaamattomia sitaatteja runsaasti, jolloin ammattilaisen ääni välittyy lukijalle tutkielman tavoitteen mukaisesti mahdollisimman vahvana ja autenttisena. Anonymiteettia suojelin karsimalla tunnistamiseen johtavia tekijöitä sitaateista samoin kuin koko tutkielmasta mahdollisimman tarkasti. Lisäksi tutkielmassa ei esitetä yhdenkään ammattilaisen koko tarinaa vaan vain yksi tyyppitarina.

### 3.2 Aineiston keruu kirje tulevaisuudesta -menetelmällä

Tutkielmani kohdejoukkona toimivat mielenterveystyön ammattilaiset, joilla tarkoitan tässä tutkielmassa mielenterveystyötä tekeviä henkilöitä riippumatta siitä millä mielenterveysalan

sektorilla he työskentelevät tai millaisessa tehtävässä siellä toimivat. Ainoa osallistumisen mahdollistanut kriteeri oli kokemus mielenterveys- ja päihdepalveluiden kokemusasiantuntijayhteistyöstä rajaamatta sitäköön mihinkään tämän laajan yhteistyökentän erityiseen osa-alueeseen. Merkityksellisiä eivät myöskään olleet esimerkiksi vastaajan ikä, sukupuoli, mielenterveystyöhön liittyvän työkokemuksen pituus, tehtävän laatu, työskentelypaikkakunta tai muut vastaavat seikat. En myöskään kartoittanut kyseisiä tietoja taustatietokyselyllä.

Sain kuitenkin joidenkin ammattilaisten taustatietoja tietooni esimerkiksi heidän sähköpostinsa yhteystietojen kautta. Lisäksi osa ammattilaisista kertoi itse jotakin omasta taustastaan myös kirjeissään. Näistä tiedoista päätellen kirjoittajilla oli kokemusta ainakin hoito-, ohjaus- ja esimiestyöstä sekä yhdistys- ja hanketyöskentelystä. Tutkimukseen osallistuneiden ammattilaisten voi sanoa edustaneen mielenterveystyön erilaisia muotoja, mielenterveystyön kentän eri osa-alueita sekä mielenterveystoimintaa eri puolilla Suomea.

Tutkielmani empiirisen aineiston muodostavat ammattilaisilta kirjoituspyynnön avulla kerätyt yhdeksän tulevaisuuskirjettä. Käyttämäni aineistonkeruutapa, kirje tulevaisuudesta -menetelmä, on kehittynyt terveyden edistämismenetelmästä tulevaisuuskuvitelmien tutkimisen menetelmäksi ja se luetaan eläytymismenetelmiin. Perinteisistä eläytymismenetelmistä poiketen tulevaisuuskirje rakennetaan tulevaisuudesta käsin, nykyhetkeä elävälle lukijalle. Kirjoittamista ei myöskään ohjata ennako-oletuksilla. (Hänninen ym. 2021, 132–133.) Tutkielmassani pidin toivoa päämääräsuuntautuneisuuteen pohjaavana polku- ja toimijuusajatteluna sekä unelmoinnista elävänä tulevaisuuden uskona. Kirje tulevaisuudesta -menetelmä vaikutti sopivan juuri tällaisen yhtälön tutkimiseen suunnatessaan kirjoittajien katseen tulevaisuuteen ja antaessaan heille mahdollisuuden unelmoida.

Kirje tulevaisuudesta -menetelmä pitää kuvittelua tärkeänä, toimijuutta vahvistavana ja ohjaavana tekijänä, sillä toivo herää unelmoidessa. Kirjoitusprosessin aikana kirjoittajan omat arvot voivat selkiytyä mikä on myös omiaan edistämään suunnitelmallista ja tavoitteellista toimijuutta. Lisäksi tulevaisuuskirjeen kirjoittamisen kaltainen, tulevaisuutta visioiva kirjoitusprosessi voidaan kokea jopa terapeuttiseksi. (Hänninen ym. 2021, 136–140.) Menetelmä, joka saattaisi parhaimmillaan selkeyttää tutkimukseen osallistuvien ammattilaisten ammatillisia tavoitteita sekä edistää heidän toivon kokemustaan vaikutti tästäkin näkökulmasta hyvältä valinnalta. Menetelmä istui siten mielenterveyden ammattilaisten työtä enenevässä

määrin ohjaavan recovery-mallin periaatteisiin tarjoten tällä kertaa voimavaroja tukevia elementtejä ammattilaisille itselleen.

Tulevaisuuskirjeen kirjoittaja saa unohtaa elämän realiteetit, päästää mielikuvituksensa lentoon sekä elää hetken tulevaisuudessa. Kirjeen kirjoittajaa ohjeistetaan valitsemaan mieleisensä ajankohta tulevaisuudessa, eläytymään elämään tuota aikaa ja kirjoittamaan kirje sieltä käsin valitsemalleen vastaanottajalle. Valitun ajankohdan tulee olla sellainen, että kirjoittaja voi kuvitella elävänsä tuossa hetkessä tavoitteidensa ja toiveidensa mukaisessa tulevaisuudessa. Toisin sanoen valitussa ajankohdassa on tapahtunut myönteistä kehitystä verrattuna nykyhetkeen. Kirjoittaja kuvailee kirjeessään ennen mainittua myönteistä muutosta, mitä muutos edellytti sekä muutoksesta johtuvia kokemuksiaan ja tunteuksiaan. (Hänninen ym. 2021, 136–140.)

Uskoin kirjoittajien tulevaisuuden kuvittelun kertovan päämääristä ja niihin johtavista poluista sekä tarvittavasta toimijuudesta: Mitä olemassa olevaa hyvää tulisi säilyttää ja kehittää edelleen, millaisiin asioihin taas kaivattiin muutosta, mikä tuo muutos oli ja mitä tämä kaikki edellytti. Tulevaisuuden visioiden tutkimussuuntaus olettaa tulevaisuuden kuvitelmien muodostavan osaltaan nykyhetken todellisuutta (Hänninen ym. 2021, 133). Uskoinkin, että tulevaisuuden kuvittelun takaa ilmenisi niitä epäkohtia, hidasteita ja haasteita, jotka kertoisivat osaltaan käänteisesti alan tulevaisuudenkuvan toivotusta kehityskulusta, muutostarpeista ja edellytyksistä.

Lähetin kirjoituskutsuja (liite 1) sähköpostitse suoraan eri organisaatioissa toimiville henkilöille sekä myös muutamiin organisaatioihin välitettäväksi eteenpäin. Liitin kirjoituskutsun ohkeen Hännisen ym. (2021, 136–140) sekä Dolanin (2017, 94–97) esimerkkien pohjalta soveltamani ohjeistuksen (liite 2). Ohjeistuksessa avasin kirjoitusprosessin luonnetta ja tarkoitusta, esittelin kertomuksen tarvitsemat rakenteelliset osat ja annoin vinkkejä kirjeen eri osiin kirjoittamista helpottaakseni. Kirjoittajille jäi kuitenkin vapaat kädet muotoilla sisältö haluamukseen. Kirjeen kirjoittamiseen annoin aikaa noin kolme viikkoa. Saamieni kirjeiden pituudet vaihtelivat 102–649 sanan välillä.

### 3.3 Kerrotun tulevaisuuden analyysivaiheet

Kirje tulevaisuudesta -menetelmällä ei ole vakiintunutta analyysitapaa (Hänninen ym. 2021, 140). Analysointivaiheen lähtökohtainen valinnanpaikka teoria- ja aineistolähtöisyyden välillä oli kuitenkin minulle selkeä: Halusin toteuttaa analyysia aineistolähtöisesti, sillä tavoitteeni oli ennen kaikkea antaa ammattilaisten äänen kuulua. Sen vuoksi minua kiinnosti Soolsin ym. (2015, 350–364) tulevaisuuskirjeiden kaksivaiheinen aineistolähtöinen analyysitapa, sillä aineistolähtöisyytensä lisäksi se vaikutti sopivan valitsemaani, toivon ja toimijuuden liittoon perustuvan toivon käsitteen tarkasteluun.

Soolsin ym. (2015) analyysin ensimmäinen vaihe perustuu toimijuudesta kertovien verbien eli teonsanojen tarkasteluun. Verbejä havainnoidaan neljästä kulmasta: Aikamuotojen, modaaliverbien, orientoitumista koskevien ilmaisujen sekä imperatiivien osalta. Aikamuotojen käyttö on osa kirjoittajan tyylilajia. Toiseksi kertomusten ajallisesta painottumisesta voi tehdä päätelmiä mikä oli kirjoittajan toivolle keskeisintä, nykyhetken todellisuus vai hänen tavoittelemansa toivotun kaltainen todellisuus. Orientointia koskevat ilmaisut kertoisivat kirjoittajalle tärkeistä tavoitteista ja päämääristä sekä niihin johtavista poluista. Modaaliverbien käyttö valottaisi puolestaan kirjoittajan näkemyksiä ja arvioita esimerkiksi kehityksen edellytyksistä, haasteista ja mahdollisuuksista. Mahdollinen imperatiivien käyttö taas osoitaisi ne tahot, joita kirjoittaja halusi erityisesti puhutella ja sen erityisen toimijuuden mitä heiltä odotettiin.

Ennen analyysin aloittamista noudatin Hännisen (2018, 196) neuvoa tutustua aineistoon ensin parin lukukierroksen verran, analytyttisyys unohtaen ja pitäen tarinoita ennen kaikkea dialogikumppaneina. Luin kirjeet ennen mainitulla periaatteella sitä mukaa kun niitä tuli. Aloitin varsinaisen analysoinnin kirjeiden kolmannella lukukierroksella. Kävin kirjeet läpi yksitellen, yksittäisen lauseen toimiessa analyysiyksikkönä. Erottelin lauseisesta verbejä aiemmin mainitsemiini neljään teonsanojen ryhmään merkitsemällä ne tekstiin eri värein. Seuraavaksi tarkastelin lauseiden yhteyksiä toisiinsa ja kappaleita kokonaisuuksina. Näin selkeni kirjoittajan tapa ilmaista itseään mikä auttoi pääsemään syvemmälle kertomusten sisälle. Seuraavaksi olikin mahdollista havainnoida kertomuksessa ilmeneviä narratiivisia prosesseja ja niiden mukaan nimettyjä tulevaisuuskirjeille tyypillisiä rakenteellisia osia. Myös omassa aineistossani esiintyi kuvailua, arviointia, orientaatiota, tunteiden ilmaisua ja dialogin käymistä (taulukko 1). Kirjasin ylös ennen mainitut rakenteelliset huomioni.

Taulukko 1 Tulevaisuuskirjeen rakenteelliset osat kuvauksineen

TULEVAISUUSKIRJEEN RAKENTEELLISET OSAT	
OSA	KUVAUS
<b>Kuvailu</b>	Jo päätyneiksi/tapahtuneiksi luokiteltujen tapahtumien suhteellisen yksityiskohtaista ja elävää kerrontaa tai luonnehdintaa, jonka kautta on mahdollista muodostaa mielikuvia ilmapiiristä/tilannekuvasta sekä ihmisistä kyseisessä tilanteessa.
<b>Arviointi</b>	Arvioivia huomioita, jotka sisältävät (itse)arviointia kerrotuista tapahtumista, kokemuksista, ihmisistä, teoista tai ilmaistuista tunteista
<b>Orientaatio</b>	Toivottujen, mutta vielä toteutumattomien tai keskeneräisten tapahtumien, päämäärien ja askelmerkkien esittelemistä
<b>Tunteiden ilmaisu</b>	Suoria tunteiden ilmaisuja, käyttäen tyypillisesti yksikön ensimmäistä persoonaa ja preesensia
<b>Dialogin käyminen</b>	Lauseita, jotka ovat selkeästi osoitettu kirjeen lukijalle esimerkiksi käyttämällä sinä-sanaa sekä usein myös imperatiivia

(Sools ym. 2015, 355)

Tehtävä ei kuitenkaan ollut aina yksiselitteinen johtuen ensinnäkin englannin ja suomen kielten sekä toiseksi kirjoittajien välisten ilmaisutapojen erilaisuudesta. Esimerkiksi alkuperäisessä tutkimuksessa orientoitumista koskeville ilmaisuille oleellisina pidettyjä verbien *want*, *wish*, *hope* suomenkielisiä vastineita ei omassa aineistossani esiintynyt. Näistä seikoista johtuen rakenteellinen jaotteluni perustui lopulta osittain myös omaan tulkintaani, jonka taustalla vaikutti kunkin kirjoittajan ilmaisutavasta saamaani käsitys. Tästä johtuen esimerkiksi tehtäisiin-verbiin perustuva lause ilmaisi ja vastasi oman tulkintani mukaan toivomista.

Lähdin analyysin toiseen vaiheeseen ensin menetelmäuskollisesti, havainnoimalla mahdollisia kirjetyyppejä. Kirjeiden tyypittely ei kuitenkaan antanut parhaalla tavalla vastausta tutkimuskysymykseen ja ymmärsin, että toisessa vaiheessa oli poikettava uudelle polulle. Narratiivinen analyysi tähtää keskeisten teemojen esille saamisen ja uuden kertomuksen luomiseen kyseisten teemojen viitoittamalla tavalla (Heikkinen 2018, 181–182.) Tutkimuskysymyksen vastaus edellytti kirjeitä mahdollisesti yhdistävien teemojen hahmottamista. Tässä kohtaa laadulliselle tutkimukselle tyypillinen prosessimaisuus tuli käsinkosketeltavaksi: Tutkimuksen kuluessa tieto lisääntyy ja syvenee ja kehittyvä ymmärrys voi vaatia tutkijaa uudelleenarvioimaan sekä muuttamaan omia tutkimuksellisia ratkaisujaan (Kiviniemi 2010, 70–85). Laadullisen tutkimuksen tekijän on siis hyvä suhtautua avoimesti tekemäänsä ja näkemäänsä sekä olla valmis tarvittaessa joustamaan esimerkiksi analyysitapaa koskeneista alkuperäisistä suunnitelmistaan.



Muutin siis suuntaa ja lähdin hakemaan teemoja peilaamalla aineistoa teoriaosuuden neljään osa-alueeseen; toivon, toivon johtamiseen, toipumisorientaatioon sekä kokemusasiantuntijatoimintaan. Ensimmäisenä teemana aineistosta hahmottui tekijöitä, jotka tukivat ja rakensivat ammattilaisten omaa toivon kokemusta. Nämä tekijät jakaantuivat sisäisiin sekä ulkoiisiin tekijöihin. Sisäisillä tekijöillä tarkoitan yksilön omia voimavaroja ja vahvuuksia, jotka tukivat toivon teorian mukaista ajattelua ja toimijuutta. Ulkoisilla tekijöillä viitataan toivon johtamiseen ulkoapäin ja samalla toivon sosiaaliseen ulottuvuuteen. Ne olivat ammattilaisten työyhteisöltään odottamaa suhtautumista ja toimijuutta, joka tuki ammattilaisten toivoa. Tämän teeman myötä kertomukset rakensivat alan tulevaisuudenkuvaa osoittamalla yhden sen toteutumisen tärkeimmistä edellytyksistä toisin sanoen mikä on keskeisiä ammattilaisten toivolle ja sitä myöden jaksamiselle tulevaisuuden rakentajina.

Toisessa teemassa kertomukset rakensivat alan tulevaisuudenkuvaa avaamalla siihen johtavaa kehityskulkua yksityiskohtaisesti. Teema toi näkyviin ammattilaisten neljä tärkeintä osatavoitetta, jotka yhdessä johtaisivat haluttuun todellisuuteen. Samalla teemassa tulivat esiin myös kyseisiin tavoitteisiin johtavat polut sekä eri tahojen toimijuudelle asetetut odotukset. Kolmanneksi teemaksi muodostui kehityskulun merkityksen yksityiskohtaisempi avaaminen niin mielen haasteita akuutisti kokevalle, kuntoutumisprosessissa olevalle, ammattilaisille itselleen ja koko yhteiskunnalle. Tämän teeman myötä kertomuksissa rakentui se pal-kitseva todellisuus mikä oli saavutettu yhteisin ponnisteluin.

Seuraavassa luvussa avaan tuloksia tarkemmin. Päätän luvun tuloksia yhteen kokoavaan tyyppitarinaan, joka tässä tutkielmassa on kuviteltu ammattilaisen kirjoittama ja kollegalle osoittama tulevaisuuskirje.

## 4 KERTOMUSTEN KOLME TAPAA RAKENTAA ALAN TULEVAISUUDENKUVAA

### 4.1 Kertomukset osoittavat tulevaisuudenrakentajien toivolle tärkeät tekijät

#### 4.1.1 Luottamus, rakkaus ja sitoutuminen työhön, pitkäjänteisyys sekä uskallus unelmoida

Kertomuksen rakensivat alan tulevaisuudenkuvaa osoittamalla ensinnäkin niitä tulevaisuudenrakentajien jaksamiselle oleellisia yksilötason tekijöitä, joita muutos- ja kehitystyössä tarvitaan. Nämä ammattilaisten omat sisäiset vahvuudet ja voimavarat; itseluottamus, luottamus tulevaan, uskallus unelmoida, rakkaus ja sitoutuminen omaan työhön sekä kyky pitkäjänteiseen työskentelyyn, tukivat ammattilaisten toivoa vahvistamalla heidän toimijuusajatteluaan.

Luottamus omaan toimijuuteen perustui myönteiseen käsitykseen omien näkemysten oikeellisuudesta sekä kyvystä tehdä oikeita valintoja. Luottamus tulevaan pohjasi puolestaan siihen kokemukseen, että asiat olivat jo lähteneet oikeille raiteille ja tämä hyvä kehitys tulisi jatkumaan. Toiseksi luottamus tulevaan koostui luottamuksesta tarvittavan muutoksen toteutumiseen. Kaiken kaikkiaan toivoa elätti luottamus siihen, että omat ja yhteiset ponnistelut palkittaisiin ennen pitkää.

*”Paljon on kuitenkin tapahtunut viimeisen kahden kymmenvuoden aikana psykiatrisen potilaan oikeuksien, kohtelun ja hyvän hoidon suhteen”(A1).*

*... ”uskon että siinäkin ajassa saadaan muutoksia aikaiseksi, jos on tahtoa”(A1).*

*”Ei ole hukkaan mennyt meidän työmme vaan päinvastoin!” (A6).*

Kertomuksissa kuuluva tulevaisuudenrakentajalle tärkeä voimavara oli myös rakkaus omaan työhön. Erityisellä tavalla tämä ilmeni kahdessa kertomuksessa, joiden kirjoittajat olivat valinneet tulevaisuuden ajankohdaksi eläkkeellä olon ajan. Molemmat ammattilaiset kirjoittivat olevansa tuolloin yhä mukana mielenterveystoiminnassa vapaaehtoisina tai muulla tavoin. Ajatus mielenterveystyöhön osallistumisesta vielä eläkeläisenäkin vahvisti entisestään kertomusten henkimää rakkautta omaan työhön. Samalla se alleviivasi ammattilaisten luottamusta omaan toimijuuteen sekä tulevaan kehitykseen.

*”Olen nyt itse näin eläkkeellä mukana toiminnassa vapaaehtoisena... Olen nyt tätä työtä tehnyt reilun vuoden ja olen hyvin vakuuttunut, miten hyvin muutos on otettu vastaan ja kuinka paljon hyvää sillä on saatu aikaan. Varsinkin asiakkaat ovat antaneet paljon kiitosta.” (A9.)*

Kertomuksissa ammattilaiset painottivat sitoutumisen merkitystä toivotun kaltaisen tulevaisuuden rakentumiselle. He totesivat suurten käänteiden toteutumisen vaativan ammattilaisilta itseltään avoimuutta ja luottamusta muutoksen tuomia uusia yhteistyömalleja ja käytänteitä kohtaan. Muutosmatkaan suhtauduttiin realistisesti: Sen muistutettiin etenevän vaiheittain, onnistumalla ensin lyhyen aikavälin tavoitteissa mikä johtaisi vähitellen suurempien kokonaisuuksien toteutumiseen. Sitoutuminen edellytti siis kykyä pitkäjänteiseen työskentelyyn. Muutosmatkalle eräs ammattilainen antoi kollegoilleen seuraavan neuvon:

*”Kannattaa aina tehdä lyhyemmän aikavälin tavoitteita ja pieniä askelia, kohti isompaa tavoitetta niin pystyy arvioimaan ja näkemään muutosta”(A1).*

Ammattilaisilta itseltään löytyi selkeästi rohkeutta unelmoida mikä on merkityksellistä toivon kokemukselle. Se on merkityksellistä myös toipumisorientaation kannalta: Itse unelmoimaan uskaltautuva ammattilainen kykenee aidosti kannustamaan siihen asiakkaitaan toipumisorientaation mukaisesti. Unelmien perimmäinen tavoite oli asiakkaan paras. Rohkeutta riitti myös unelmoida tavoitteet ylittävistä, kunnianhimoisista saavutuksista mikä toivon teorian valossa kertoi korkeasta toiveikkueudesta.

*”Onneksi Sote -uudistuksen myötä perustettiin eri puolelle maata PäMi -ensiapu pisteitä [päihde/mielenterveys]. Samalla myös kaadettiin vanhoja raja-aitoja mielenterveys ja päihdepalveluiden välillä. Nyt voi samaan paikkaan tulla asioidensa kanssa ja siellä katsotaan, miten voidaan auttaa, eli mikä on nyt se palvelu mikä auttaa asiakasta parhaiten hänen tilanteessansa. Eli hän voi saada mielenterveydellistä hoitoa/apua, vaikka päihderiippuvuus onkin olemassa.” (A9.)*

*”Palvelujen asiakaslähtöisyys on nyt Suomessa maailman kärkiluokkaa” (A5).*

*”Toiminta on laajentunut valtakunnalliseksi ja kokemusasiantuntijat toimivat niin livenä kuin etänäkin. Jopa kansainvälisiä kontakteja kuului olevan toiminnassa vireillä!” (A6).*

Nämä toimijuutta vahvistavat ja ylläpitävät sisäiset tekijät myös kannattelevat ammattilaisia läpi nykyhetken mahdollisten haasteiden, hidasteiden ja esteiden. Toimijuusajattelua myös

tuettiin myös harjoittamalla itseluottamusta ja tulevaisuudenuskoa lujittavaa myönteistä sisäistä puhetta.

*”Lopuksi vielä sanon itse itselleni, että älä anna periksi. Uskoithan kokemustoimijuuden vahvistumiseen jo [oman alan] koulussa, silloin vuonna [vuosiluku] kun moni opiskelukaveri epäili, että tuskinpa kovin moni ammattilainen ottaa heitä työparikseen.” (A5.)*

#### 4.1.2 Kollegiaalisuus, hyvä johtaminen ja kannustava ilmapiiri

Toiseksi kertomukset osoittivat niitä ulkoisia, toivon sosiaaliseen ulottuvuuteen liittyviä tekijöitä, joilla ammattilaisen toivon kokemusta voidaan vahvistaa työelämän eri vuorovaikutustilanteissa ja eri tahojen toimesta. Tästä näkökulmasta ammattilaiset kokivat tärkeäksi arvostavan ja kannustavan vuorovaikutuskulttuurin sekä sujuvan yhteistyön. Näiden asioiden toteutuessa ammattilaiset kokivat kiitollisuutta ja työniloa mikä edisti myönteistä ilmapiiriä ja siten toivon kokemista.

Kiitollisuuden kokemukselle oli keskeistä ensinnäkin ammattilaisten toisilleen osoittama kollegiaalisuus mikä tarkoitti nimenomaan korkeaa työmoraalia sekä halua auttaa toista. Kertomuksissa alleviivattiin kollegiaalisuuden kokonaisvaltaista merkitystä: Oman osuuden vastuullisella ja tehokkaalla hoitamisella mahdollistetaan toisten työssä onnistuminen sekä sitä kautta lopulta yhteisten tavoitteiden saavuttaminen.

*”Olen todella kiitollinen, että olet ollut niin itseohjautuva, vastuullinen ja aikaansaava” (A3).*

*”Tuo osavastuun ottaminen ja kahdeksan kuukautta, jonka ajan olet kiinnittynyt täysillä tämän koulutusasian eteenpäin viemiseen, on vapauttanut minulle ratkaisevasti tilaa ja aikaa vahvistaa suunnitteilla olevia rakenteita”...(A3).*

Toinen kiitollisuuden suuri lähde oli niin sanottu hyvä johtaminen mikä tarkoitti mielenterveyshyönteisen ammattilaisille oikeudenmukaisuuteen ja tasa-arvoisuuteen perustuvaa sekä osallistavaa johtamista. Ennen mainittujen arvojen odotettiin todellistuvan omassa organisaatiossa entistä vahvemmin paitsi ammattilaisille itselleen myös heidän yhteistyökumppaneilleen kokemusasiantuntijoille. Ammattilaisen oman työn ilon sisällä kuplisikin parhaimmillaan myös ilo kokemusasiantuntijoiden kokemasta työn ilosta.

*”Hienoa, että me työntekijät olemme saaneet tasaveroisesti olla mukana asioiden kehittämisessä, tulevaisuuden visioinnissa ja yhteistyö on ollut sujuvaa”(A4).*

*” Minusta kokemusasiantuntijuuden merkitys ja arvostus näkyy nyt [organisaatiomme] arvoissa todella hyvin, onhan se toimintamme yhtenä arvopohjana ollut aina ”(A4).*

*”On hienoa nähdä, kuinka he [kokemusasiantuntijat] ikään kuin ”puhkeavat kukkaan”... ” (A4).*

Tässä teemassa kertomuksissa kuului lisäksi huomionarvoisena vaikkakin vähemmän käsiteltynä asiana, ammattilaisten tarve nähdä oman alan harjoittelijoiden ja uusien tulokkaiden tulevan kohdelluksi samalla tavoin oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Kyseinen oman alan työyhteisöjen kehittämistarpeita koskeva kommentointi laajentui lopulta koskemaan yleistä työyhteisöjen kehittämistarvetta eri organisaatioissa eri aloilla.

*”Sote-alan opiskelijoita ja uusia työntekijöitä kuunnellaan, kuullaan ja ollaan kiinnostuneita mitä heillä on kerrottavaa ja heidät otetaan avoimuudella ja terveellä uteliaisuudella vastaan ” (A8).*

*”Työyhteisöt ovat muuttuneet. Työyhteisöissä panostetaan johtajuuteen, kouluttautumista tuetaan, työyhteisön ilmapiiriin ja työhyvinvointiin panostetaan ja satsataan.” (A8.)*

Kolmas kiitollisuuden aihe ammattilaisille oli hedelmällinen kokemusasiantuntijayhteistyö. Tähän liittyen ammattilaisten omaa työniloa söi kuitenkin huoli kokemusasiantuntijoiden jaksamisesta arjen haasteissa ja heitä haluttiin siksi kannustaa.

*”...jotta jaksaisitte jatkaa tehtävissänne, vaikka kaikki ei aina mene ihan suunnitelmien mukaan ja eteneminen on hidasta. Toivoa on ja tehty työ tulee kannattamaan. Tulevaisuus näyttäytyy teidän kokemusasiantuntijoiden näkökulmasta valoisalta!” (A2.)*

Vaikka kannustuksen merkitystä käsiteltiin kokemusasiantuntijoiden kautta, voinee olettaa, että samojen haasteiden paineissa kannustusta tarvitsevat ammattilaiset itsekin. Kannustavan vuorovaikutuksen ohella kannustuksen osoituksena pidettiin parannuksia palkkauksessa sekä työehdoissa ja -eduissa. Tämentyypistä kannustusta rohjettiin toivoa omallekin ammattikunnalle.

*”Tulevaisuudessa hoitoalan henkilöstöä arvostettaisiin enemmän ja se näkyy myös palkoissa sekä muissa etuuksissa alalla” (A7).*

Aivan erityisesti tällaista kannustusta toivottiin kuitenkin kokemusasiantuntijoille, joiden koettiin olevan epätasa-arvoisessa asemassa ensinnäkin suhteessa ammattilaisiin sekä toiseksi keskenään alueellisesti ja organisaatioittain vaihtelevista käytännöistä johtuen.

Vaikka toivon teoria ei pidä toivoa tunteena, ovat tunteet sen mukaan kuitenkin osa toivon prosessia. Kertomukset tukivat teoriaa osoittamalla kiitollisuuden ja työn ilon merkityksen työelämässä koetulle toivolle. Kertomukset tekivät näkyväksi, miten yksilön kyky tunnistaa kiitollisuuden aiheita ja siten edistää kiitollisuuden kokemustaan suojaaa hänen toivoaan ja samalla toimijuuttaan. Toisaalta kertomukset osoittivat, miten huoli, epävarmuus sekä kokemus arvostuksen puutteesta ja epätasa-arvoisuudesta söivät toivoa. Niiden taustekijöiksi kertomukset nimittivät ammattilaisten työssään kokemat arvoristiriidat, jatkuvan työelämämuutoksen, tuottavuuden ja tehokkuuden vaateen sekä aikapaineet. Ammattilaisten toiveet kollegiaalisuuden osoittamisesta, hyvästä johtamisesta ja kannustavasta ilmapiiristä linkittyivät toivon sosiaalisen ulottuvuuden merkitykseen. Voitaneen todeta, että ammattilaisille toivon johtaminen työelämässä on työyhteisön yhteinen asia.

## 4.2 Kertomukset osoittavat toivotun kehityskulun osatekijät

### 4.2.1 Kokemusasiantuntijatoiminnan on laajennuttava

Ammattilaiset osoittivat kertomuksissaan neljä pääasiallista, toivotun kaltaiseen tulevaisuuteen johtavaa osatekijää. Ensinnäkin tällaisena edellytyksenä pidettiin kokemusasiantuntijatoiminnan laajentumista. Laajentumisen tärkeyttä perusteltiin sillä, että kokemusasiantuntijayhteistyö tuo alan suunnittelu- ja kehitystyöhön sen tarvitsemaa asiakasnäkökulmaa auttaen kehittämään asiakaslähtöisempiä palveluita. Laajentumista käsitteleväkin lähes puolet ammattilaisista ja he esittivät yhteensä 17 erilaista laajentumista edistävää tekijää (liite 3, taulukko 2). Yhteenvedon voidaan todeta, että tavoitteeseen johtaisi ammattilaisten mielestä polku, jonka tienviitta ohjasi vakiinnuttamiseen, yhtenäistämiseen ja keskittämiseen.

Vakiinnuttamisen näkökulmasta laajentumista hidasti ammattilaisten mielestä hyvin perustavanlaatuisen ongelma: Sote-alan organisaatioiden riittämätön kokemusasiantuntijuuden

hyödyntäminen. Ammatillaiset pitivätkin tärkeänä, että kokemusasiantuntijat otetaan entistä voimakkaammin mukaan alan työyhteisöjen ja johtoryhmien toimintaan, jolloin kokemusasiantuntijayhteistyö vakiintuu vähitellen osaksi organisaatioiden arkea. Tältä osin laajentumisen edellytyksenä pidettiin myös asenteellista muutosta sekä oman alan toimijoiden että päättäjien joukoissa.

*”Otetaan kokemusasiantuntijoita mukaan kehittämiseen, kuunnellaan heidän kokemuksia. Ei oteta niitä virheinä vaan oppimiskokemuksina, otetaan opiksi ja muutetaan toimintaamme”(A1.)*

*”Tulevaisuudessa johtajat ja päättäjät rohkenevat ottaa kokemusasiantuntijat johtoryhmiin ja paikkoihin missä hoitotyön kehittämistä suunnitellaan ja tehdään, kuullaan aidosti potilaan ääntä. Tehtäisiin päätöksiä potilaslähtöisesti eikä raha edellä, koska se raha-ajattelu maksaa loppujen lopuksi enemmän ihmisille.” (A1.)*

Yhtenäistämisen näkökulmasta keskeisenä toimena ammatillaiset pitivät kokemusasiantuntijayhteistyön pelisääntöjen yhtenäistämistä: Kokemusasiantuntijoille olisi taattava samat oikeudet kuin palkatuille työntekijöille.

*”...ja nyt kokemustoimijat eivät myöskään ole enää oman onnensa varassa, vaan osana heidät palkannutta työyhteisöä, jossa heille kuuluu kaikki samat oikeudet kuin muillekin työntekijöille” (A5).*

Tämä varmasti palvelisikin laajentumisen tavoitetta, sillä se mitä todennäköisemmin lisäisi osaltaan mielenkiintoa toimia kokemusasiantuntijana.

Keskittämisen näkökulmasta laajentumisen esteenä nähtiin toinen perustavanlaatuinen ongelma. Sellaiseksi koettiin kokemusasiantuntijuutta koskevan tiedon puute ja pirstaloituminen sekä kokemusasiantuntijayhteistyötä koskevan ohjeistuksen ja tuen puute, jotka kaikki erikseen ja yhdessä vaikeuttivat kokemusasiantuntijayhteistyötä ammatilaisten näkökulmasta. Ratkaisuksi ehdotettiin esimerkiksi kokemusasiantuntijapankkeja, joiden uskottiin tehostavan tiedon saantia sekä helpottavan välitys- ja tilaustoimintaa.

*”Uuteen hyvinvointialueen organisaation intranettiin oli helppo rakentaa alusta alkaen oma sivusto sote-puolen ammattilaisten työn tueksi. Sivustolla on hyvä kuvaus mistä kokemusasiantuntijatoiminnassa on kyse ja mitä kautta näitä henkilöitä voi oman työn tueksi tilata. Mukana olevista kokemusasiantuntijoista on hyvät kuvaukset sivustolla.” (A2.)*

*”...sote-alan ammattilaiset saavat hienon kuvan kokemusasiantuntijatoiminnastamme, selkeät ohjeet ja oppaan yhteistyöhön kokemusasiantuntijoiden kanssa omassa työssään sekä tukea ja koulutusta asiaan liittyen” (A4).*

Vaikka niukat resurssit olivat kertomuksissa vähemmän käsitelty aihe, nekin mainittiin laajentumista hidastavana, rajoittavana ja estävänä tekijänä. Resurssipulan vaikutuksia käsiteltiin erityisesti kokemusasiantuntijakoulutusta järjestävien ja kokemusasiantuntijoita välittävien yhdistysten haasteena. Ratkaisuksi esitettiin kaksi toisistaan eroavaa tapaa: Siinä missä toinen ammattilainen toivoi yhdistysten rahoituspohjan muuttumista valtion rahoitukseksi ja palveluiden myynnin mahdollistamista, näki toinen puolestaan varteenotettavana vaihtoehtona järjestötoimijoiden integroimisen osaksi hyte-alueita (hyte=hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen).

*”Tämä järjestely [hyte-alueisiin integroiminen] on poistanut jokavuotisen Stea-rahoitushakemusten laatimisen ja tuloksellisuuden osoittamisen. Tällä järjestelyllä on pidetty mukana laaja joukko vapaaehtoisia ja haasteelliseksi koetut hallinnolliset tehtävät hoitaa hyte-henkilöstö”. (A5.)*

Laajentumisen hidasteiden ja esteiden kuvauksista saattoi päätellä, että uudehko kokemusasiantuntijatoiminta kärsii vielä sekä käytäntöjen keskeneräisyydestä että yhteistyöhalukkuutta heikentävistä ennakkoluuloista. Keskeneräisyydestä kertoo valtakunnallisen koordinaation puute, mistä johtuen käytännöt ovat vaihtelevia ja se asettaa eri alueilla sekä myös samalla alueella eri organisaatioissa toimivat kokemusasiantuntijat eriarvoiseen asemaan. Kokemusasiantuntijayhteistyöhön kohdistuvien ennakkoluulojen takaa löytyi perinteinen muutosten toteutumista hidastava kompastuskivi, tiedonpuute. Laajentumisen polulla nähtiinkin keskeiseksi parantaa tiedon välitystä, vakiinnuttaa käytäntöjä ja muuttaa asenteita.

#### 4.2.2 Kokemusasiantuntijakoulutusta on kehitettävä

Toisena toivottuun tulevaisuuteen vievän kehityskulun osatekijänä ammattilaiset pitivät kokemusasiantuntijakoulutuksen kehittämistä. Yli puolet ammattilaisista käsitteli tätä teemaa esittäen yhteensä 10 yksityiskohtaisempaa polkua kokemusasiantuntijakoulutuksen kehittämiseen (liite 3, taulukko 3). Koulutuksen kehittämisen tärkeimpinä osa-alueina pidettiin



vakiinnuttamista ja yhtenäistämistä. Yhtenäistämisessä koettiin tärkeäksi, että kokemusasiantuntijakoulutus pohjautuisi samoihin käytänteisiin kuin muukin koulutus sekä tarjoaisi erikoistumis- ja lisäkouluttautumismahdollisuuksia.

*... ”koulutukseen valitaan selkeän haastattelupohjan kautta sopivat henkilöt, seuraamme yhteiskunnan muutoksia ja vastaamme niihin tarpeisiin” (A4).*

*”...siihen [kokemusasiantuntijakoulutukseen] on kunnollinen koulutussuunnitelma ja kokemusasiantuntija saa koulutuksesta opintomerkinnän omaan opintopolkuunsa” (A4).*

*”He [kokemusasiantuntijaksi kouluttautuvat] valitsevat peruskoulutuksen jälkeen ”suuntautumisensa” sen mukaan, mikä kiinnostaa. Osa toimii kuntoutuskursseilla, avokuntoutuksessa ja ammattilaisten työpareina. Osa taas koulutus- ja viestintätehtävissä.” (A6.)*

*”On tärkeää myös, että tarjoamme kokemusasiantuntijoillemme selkeää ja järjestelmällisesti tuotettua lisäkoulutusta heidän tarpeisiinsa vastaten” ...” (A4).*

A5 esitti oman kolmiportaisen ratkaisunsa koulutuksen kehittämisestä: Kokemusasiantuntijakoulutus muutetaan ammatilliseksi koulutukseksi, kokemusasiantuntijoiksi ja ammattilaisiksi kouluttautuvat saatetaan yhteen jo koulutusaikana yhteisten opintojaksojen avulla ja ammattilaisia valmennetaan kokemusasiantuntijayhteistyöhön jo heidän koulutuksensa aikana. A5 kiteytti näin saavutetun hyödyn ja merkityksen seuraavasti:

*”Tämä [kokemusasiantuntijoiksi ja ammattilaisiksi kouluttautuvien yhteen saattaminen jo koulutusaikana] on poistanut kokemustoimijuuteen liittyviä ennakkooletuksia ja antanut uudenlaista ymmärrystä ja arvostusta sitä tietoa kohtaan, mitä heillä on” (A5).*

Lisäksi A5 avasi kyseisen käytännön laajemman merkityksen kuvaamalla sitä asteittain etenevänä positiivisena dominoefektinä, josta seuraisi lopulta paras palkinto: 1) Kehittyvän koulutuksen myötä syvenevä kokemusasiantuntijuus lisäisi ammattilaisten sitä kohtaan kokemaa arvostusta. 2) Sen johdosta kasvaisi myös heidän mielenkiintonsa kokemusasiantuntijayhteistyötä kohtaan. 3) Lisääntyvän kokemusasiantuntijayhteistyön ansiosta kehittämistyön innovatiivisuus paranisi. 4) Se edistäisi lopulta mielenterveystyön toimijoiden yhteistä tavoitetta, palveluiden asiakaslähtöisyyttä.

*”Kokemustoimijoiden tultua uudella volyymillä ammattilaisten työpariksi, on sosiaaliterveys- ja opetusala saanut useita innovaatioita, joiden kautta uusia toimintatapoja on kehitetty” (A5).*

Koulutuksen kehittyminen vahvistaisi samojen, ammattilaisten arvoihin liittyvien ylätavoitteiden täyttymistä kuin kokemusasiantuntijatoiminnan kehittäminenkin. Koulutuksen kehittyminen tekisi sen kuitenkin eri suunnasta, omana erityisenä kokonaisuutenaan. Koulutuksen kehittäminen nostaisi osaltaan yhdenvertaisuuden kokemuksen uudelle tasolle niin saman alueen sisällä toimivien kuin eri alueiden kokemusasiantuntijoiden kesken, kun kaikille kouluttautumisesta kiinnostuneille olisi tarjolla samantasoista ja -sisältöistä koulutusta organisaatiosta ja kotipaikkakunnasta riippumatta. Samalla eri alueilla ja organisaatioissa toimivien ammattilaisten asema yhdenvertaistuisi, kun heillä olisi mahdollisuus yhdistää oma, tietyt standardit täyttävä asiantuntijuutensa samalla tavoin valtakunnalliset standardit täyttävään kokemusasiantuntijuuteen. Lisäksi vakiintuneet koulutuskäytännöt edistäisivät osaltaan kokemusasiantuntijuuden käsitteellistä selkiytymistä millä olisi perustavanlaatuinen merkitys.

#### 4.2.3 On siirryttävä kestävään hoitomalliin

Kolmas kertomuksissa alan myönteistä tulevaisuudenkuvaa rakentanut tärkeä osatekijä oli siirtyminen kestävään hoitomalliin. Se oli aihe, joka puhutti lähes puolta ammattilaisista. Nykyhetken ongelmina koettiin hoitoon pääsyn vaikeudet, resurssien ja tarvittavien palveluiden sekä kokonaisvaltaisen otteen puuttuminen. Yhteensä ammattilaiset esittivät 19 eri polkua, jotka yhdessä johtaisivat tarvittavaan muutokseen (liite 4, taulukko 5).

Etenkin hoitoon pääsyn helpottuminen oli ensisijaisia tehtäviä kestävä hoitomallin toteutumisessa. Siinä olennaisena pidettiin matalan kynnyksen paikkojen lisäämistä. Lisäksi hoidon ja palveluiden toimintaperiaatteiden odotettiin kehittyvän muun muassa niin, että mielen haasteiden rinnalla kulkeva päihdeongelma ei estäisi hoitoon pääsyä. Helpottamalla hoitoon pääsyä edistettäisiin hoidon oikea-aikaisuutta ja sitä myöden ongelmien pahentumista.

*”Monesti just silloin otollisella hetkellä kun olisi valmis ottamaan apua vastaan sitä ei ole saatavilla ja sitten monesti onkin vaikeampi hakea apua myöhemmin” (A9).*

Myönteisen muutoksen mahdollistajina ammattilaiset pitivät tältä osin luonnollisesti ennen muuta poliittisia päättäjiä. Kertomuksiin sisältyi seuraava unelma tulevaisuuden poliittisen päätöksenteon luonteesta:

*”Meillä on eduskunnassa ihan omat työryhmät, jotka työstävät nimenomaan mielenterveyden teemoihin liittyviä lakeja ja laativat budjetteja. Siellä on kansanedustajia kaikista puolueryhmistä ja he kuuntelevat asiantuntijoita ja kokemuspuheenvuoroja aidosti, uteliaasti ja mielenkiinnolla. Ongelmien sijaan keskitytään ratkaisuihin eikä turhaan vääntämiseen ja ”eipäs-juupas-”-vännäämiseen.” (A8.)*

Kestävän hoitomallin teemassa suoraan omalle alalle kohdistetut odotukset koskivat esimerkiksi hoidon vasteen seurannan entistä järjestelmällisempää toteutusta. Odotuksen takaa kuului vankka kokemus siitä, että kuntoutumisen kuluessa asiakkaan tuen tarpeet voivat muuttua, ja jos korjausliikkeitä ei tehdä oikea-aikaisesti voi kuntoutuminen hidastua, ottaa takapakkia tai jopa pysähtyä. Muita mielenterveysalalle itselleen asetettuja odotuksia oli muun muassa traumatietoisuuden lisääminen ja entistä parempi traumojen vaikutusten huomioiminen hoidossa.

*”Myöskin se, että huolehditaan sitten myös jatkossa ja arvioidaan hoidon vastetta määräajoin vaikuttaa siihen, ettei resursseja käytetä sellaiseen mikä ei hyödytä asiakasta/potilasta” (A9).*

*”Tietoisuus traumaista, traumatisoitumisesta ja traumojen hoidosta lisääntyy ja sitä opetetaan tulevaisuuden ammattilaisille. Traumot tunnustetaan ja tunnustetaan niiden olemassaolo eikä hoito ole enää oireiden yli- tai alilääkitsemistä vaan kokonaisvaltaista ja riittävän pitkäaikaista ja kuntoutumista tukevaa, tulevaisuuteen suuntautunutta ja toivoa herättävää ja ylläpitävää hoitoa.” (A8.)*

Kokemusasiantuntijayhteistyön ammattilaiset asemoivat merkittävään rooliin parempien ja pitkävaikutteisempien tulosten saavuttamisessa. Kertomuksiin sisältyikin sekä alan johtajille että ammattilaisille itselleen kohdistettu vetoisuus kokemusasiantuntijayhteistyön vakiinnuttamisesta osaksi hoitoa ja kuntouttavaa toimintaa. Vetoisuuden rohjettiin puhua myös vaikeista asioista, siitä minkä koettiin hidastavan kyseistä tavoitetta.

*”Tulevaisuudessa olemme osanneet ottaa kokemusasiantuntijat mukaan potilaan hoitoon ja kuntouttamiseen, hoitotyöntekijöiden rinnalle tukemaan poti-*

*laitamme. Hoitajat ja lääkärit eivät kokisi huonommuutta tai paikansa menettämistä vaan ottaisivat kokemusasiantuntijan voimavarana potilaalle ja itselleen ammattilaisena.”(A1.)*

*”Kun työtä saadaan tehdä rauhassa ja yhdessä kehittäen, myös potilaat ja kokemusasiantuntijat mukaan ottaen hoidolla on paremmat tulokset ja pitkäkestoiset vaikutukset” (A1).*

Ennen mainittujen käytännön toimintamallien kehittymisen lisäksi ammattilaiset kokivat tärkeäksi muuttaa ajattelua. Keskeistä tästä näkökulmasta oli kääntää nykyinen ongelmakeininen ajattelumalli suvaitsevaisemmaksi ja kenties realistisemmaksi madaltamalla normaaliuden käsitettä.

*”... ihmisen normaalius ei olisi nostettu liian korkealle, eikä tarkkailtaisi kaikkea arkista toimintaan ongelmalasien kautta vaan pystyttäisiin ymmärtämään, ettei meistä kukaan ole täysin normaali vaan kaikilla meillä on omat haasteemme ja oudot tapamme” (A1).*

Ammattilaisten tavoittelema kestävä hoitomalli pohjasi tiettyihin eettisiin ja moraalisiin periaatteisiin: Olisi nähtävä sairauden takana oleva ihminen, kuulla häntä sekä kohdella häntä tasa-arvoisesti, hänen itsemääräämisoikeuttaan ja ihmisyyttään vaarantamatta tai riistämättä. Nämä periaatteet yhdistyivät saumattomasti recovery-ajattelun periaatteisiin: Kuntoutuja on nähtävä ensisijaisesti toimijana ja kuntoutumisessa on tärkeintä tukea yksilön omia voimavaroja sekä hänen toivon kokemustaan.

*”Tuolloin [3–5 vuoden päästä], potilas on aina oman elämänsä asiantuntija, eikä hoitaja tai lääkäri vie sitä häneltä” (A1).*

*”Annetaan mahdollisuus ja uskotaan potilaan voimavaroihin, tuetaan uudelleen, jos matkalle tulee haasteita” (A1).*

Hoitomallia koskevaa kommentointia voisi luonnehtia painokkaiksi vetoomuksiksi ja osittain lähes hätähuudoksi muutoksen puolesta. Niistä välittyi ammattilaisten huoli asiakkaista ja turhautuminen nykyiseen asiantilaan. Toimimattomien käytänteiden vuoksi asiakkaiden ongelmat ehtivät pahentua ja kuntoutuminen vaarantua. Samalla oman työn merkityksellisuuden kokemus kärsi, koska työpanos tuntui ainakin osittain valuvan hukkaan. Ammatti-

laisten voimattomuuden tunnetta lisäsi se, että muutokseen johtavat avaimet olivat jo ammattilaisten käsissä mutta oven avaaminen muutokselle ei ollut mahdollista ilman päättäjien ja johtajien mukaantuloa.

#### 4.2.4 Stigman hälventämistä on jatkettava

Neljäs tulevaisuuden rakentumiseen osallistunut keskeinen tekijä oli mielen haasteista yhä vain seuraavan häpeäleiman, stigman hälventyminen. Tätä aihetta käsitteli kolmasosa ammattilaisista. Ammatillaiset esittivät neljä pääasiallista stigman hälvenemiseen johtavaa polkua, jotka kaikki edellyttivät asennemuutosta (liite 4, taulukko 4). Tämän tavoitteen täytymisellä olisi hyvin syvä ja laaja-alainen merkitys. Mielen haasteista seuraavan häpeäleiman hälventyessä mielen haasteista puhumisen kynnys madaltuisi mikä edistäisi mielen haasteita kokevien hakeutumista ajoissa avun piiriin. Muutoksen kannalta merkityksellistä avointa ja hyväksyvää ilmapiiriä kuvailtiin seuraavasti:

*”On normaalia puhua erilaisista mielenterveyden ongelmista ja haasteista reilusti asioiden oikeilla nimillä ja kertoa, jos itsellä on vaikeaa. Asiasta voi kertoa sukutapaamisissa tai työpaikan kahvihuoneessa eikä selän takana kuiskuttelua enää ole. On ymmärretty, että erilaiset mielenterveyden haasteet koskettavat lähes kaikkia ihmisiä jossain elämän vaiheessa.” (A8.)*

Yllä mainitussa lainauksessa ammattilainen osoittaa sanansa meille kaikille pitäen muutoksen mahdollistajana kaikkien yhteistä panostusta. Erityisesti muutoksen mahdollistajina pidettiin nimenomaan koteja eli vanhempien halua, jaksamista ja kykyä kääntää ajattelua uuteen suuntaan uudessa sukupolvessa. Toinen muutoksen airueen rooli annettiin kokemusasiantuntijoille, joiden tietoa ja ymmärrystä lisäävien kokemustarinoiden kuulemista tulisi mahdollistaa entistä enemmän. Tältä osin oman ammattikunnan odotettiin edistävän asiaa puhumalla kokemusasiantuntijayhteistyön puolesta omissa organisaatioissaan ja yhteistyöverkostoissaan.

*”Asennekasvatus alkaa jo kotoa pieniltä lapsilta” (A8).*

*”Olemme saaneet kuulla realistisia tarinoita mielenterveyden rikkoutumisesta ja uudelleen eheytymisestä” (A8).*

*”Mielenterveysongelmiin liittyvä stigma on vihdoin pienentynyt todella merkittävästi. Onhan sen ollut pakko pienentyä, kun kokemustoimijat ovat kaikissa neuvottelupöydissä tasavertaisina ja ammattilaiset sanovat, ettei kannata mitään uutta alkaa kehittämään, jos ei ole kokemusasiakkaat paikalla”. (A5.)*

Vaikka mielenterveysala on tehnyt pitkään työtä stigmaton poistamisen eteen, riittää siinä edelleen tekemistä. Ei siis ihme, että leimautumisen pelon seurauksia toistuvasti työssään kohtaavat ammattilaiset kutsuvat meidät kaikki talkoisiin tuulettamaan ajatteluamme ja suhtautumistamme mielen haasteisiin ja niitä kokeviin ihmisiin. Kun puhumisen kynnyksen madaltuu, mielen haasteita ei tarvitse peitellä ja piilotella. Silloin kuntoutuminen saa paremmat mahdollisuudet ja inhimillinen kärsimys vähenee.

### 4.3 Kertomukset esittävät Mahdollisuuksien Tulevaisuuden

#### 4.3.1 Mahdollisuuksien Tulevaisuus mielen hyvinvoinnille

Mielenterveystyön ammattilaisten kertomuksissa rakentui Mahdollisuuksien Tulevaisuus. Se oli tulevaisuus, jossa mahdollisuuden sai ensinnäkin mielen hyvinvointi. Tämä myönteinen kehitys oli saavutettu asennemuutoksen ja yhteisen tahtotilan ansiosta. Päätävällä tasolla oli tehty ratkaiseva liike nostamalla mielenterveys yhtäläiseen asemaan somaattisen terveyden kanssa. Koko yhteiskunnan tasolla muutoksen mahdollisti yhteinen halu madaltaa puhumisen kynnystä ja kääntää uusi lehti normaaliuden käsityksissämme.

*”Tämä kaikki on saavutettu päämäärätietoisella ja aktiivisella politiikalla ja tahtotilalla. Tähän on ollut vaikuttamassa asenneilmapiirin muutos, jossa mielenterveys on nähty yhtä tärkeänä kuin somaattinen terveys eikä mielenterveys ole enää toissijainen asia.” (A8.)*

*”Asenneilmapiiri erilaisiin mielenterveyden haasteisiin on muuttunut valtavan paljon avoimemmaksi ja suvaitsevaisemmaksi” (A8).*

Strategisesta näkökulmasta muutoksen vaikuttavuus perustui kokonaisvaltaiseen ajatteluun, kestäviin käytänteisiin, yhteisesti jaettuun arvomaailmaan ja ihmiskäsitykseen sekä toiminnan painottumiseen entistä vahvemmin ennakoiviin ja ennaltaehkäiseviin toimiin. Strategian toteutumista palvelevan toimijuuden viittaa aseteltiin kertomuksissa tasapuolisesti eri osapuolten, myös oman ammattikunnan harteille:

*”On myös ymmärretty, että ihminen on psykofyysis-sosiaalinen-henkinen/hengellinen olento ja että nämä osa-alueet eivät ole toisistaan irrallisia vaan on otettu kokonaisvaltainen lähestymistapa aivan kaikkeen olemiseen ja tekemiseen” (A8).*

*”Rahaa on budjetoitu järkevästi ja sitä on suunnattu entisten erittäin kalliiden ja raskaiden kuntouttavien toimenpiteiden sijaan tarkemmin ja kohdistettu nimenomaan ennaltaehkäisevästi ja ennakoivasti ns. olemattoman kynnyksen palveluihin”(A8).*

*”Voimme ainoastaan vaikuttaa itse tapaamme kohdata, kohdella ihmisiä. Tärkeintä on arvostava ja kunnioittava kohtaaminen, sen jälkeen ammatilliset taidot ja asenteet psykiatrissa potilasta ja hoitotyötä kohtaan” (A1).*

Yksi tärkeimpiä askeleita ennakoivan ja ennaltaehkäisevän toiminnan alueella oli otettu pureutumalla entistä vahvemmin mielen haasteita aiheuttaviin juurisyihin kuten turvattomuuden kokemukseen. Sitä toteutettiin panostamalla aiempaa painokkaammin mielen hyvinvointia tukeviin toimiin ihmiselämän tärkeissä ympäristöissä; koulu- ja työmaailmassa sekä kodeissa. Mielen hyvinvoinnin kannalta merkityksellisintä olikin osoittaa sen yhtäläinen asema somaattisen terveyden rinnalla asettamalla mielenterveyttä suojelevia rajoja sekä tukemalla mielen hyvinvointia uudella painotuksella.

*”Kouluihin on saatu luotua turvallinen ilmapiiri, jossa kaikkien on helppo ja turvallinen olla” (A8).*

*”Epäasialliseen työkäyttäytymiseen ja työpaikkakiusaamiseen puututaan heti eikä sitä suvaita tai hyväksytä missään olosuhteissa” (A8).*

*”...ja vanhemmat ovat saaneet tukea omiin haasteisiinsa, jotta ovat uskaltaneet kohdata omia kipupisteitään” (A8).*

Mielen haasteita akuutisti kokevalle ja niihin vielä apua etsivälle Mahdollisuuksien Tulevaisuus antoi aiempaa paremmat mahdollisuudet saada hoitoa oikea-aikaisesti muun muassa kattavien matalan kynnyksen palveluiden sekä terapiatakuun toteutumisen ansiosta. Tämän kehityksen merkitys mielen hyvinvoinnille oli kuntoutujien kuntoutumispolkujen toteutuminen yhä kevyempinä yhä useamman kohdalla.

*”Tässä ajassa terapiatakuu on saatu läpi ja se vieläpä toimii. Terapiatakuu koskee kaikkia mielenterveyspalveluita. On upeaa, että kun ihminen tarvitsee apua, hän voi parhaimmillaan päästä konsultaatioon jo saman päivän aikana ja hoito voidaan laittaa käyntiin nopeasti eikä ole enää pitkiä jonoja”. (A8.)*

Jo kuntoutumisprosessia käyvälle Mahdollisuuden Tulevaisuus tarjosi puolestaan hoitomallin, jota ohjasi entistä painokkaammin toivo- ja voimavarakeskeisyys. Tässä recovery-ajattelun periaatteisiin yhdistyvässä mallissa kuntoutuja asemoitiin ainutlaatuisia voimavaroja omaavaksi toimijaksi ja oman asiansa asiantuntijaksi, jolla on oikeus osallistua oman kuntoutuksensa suunnitteluun. Lisäksi hoitomallissa oli keskeistä kokemusasiantuntijoiden kiinteä ja vakiintunut rooli kuntoutujien rinnalla kulkijoina, asiakkaan tukena ja tulkkina. Merkityksellistä tässä mallissa oli asiakkaiden sekä kokemusasiantuntijoiden nostaminen pois marginaalista ja muiden toimijoiden rinnalle.

*”Varsinkin asiakkaan kuuleminen hoidon ulkopuolisen henkilön [kokemusasiantuntijan] taholta tuo monesti aran asiakkaan ajatukset hyvin kuulluksi ja huomioiduksi” (A9).*

*”Tästä kokemusasiantuntijatyöstä on noussut merkittävä apu sote-puolen ammattilaisten tueksi ja asiakkaiden turvaksi” (A2).*

Ammattilaisille itselleen mahdollisuuksien tulevaisuus mahdollisti nykyhetkeä paremmin oman työn merkityksellisyyden kokemuksen kaiken yllä mainitun kehityksen ansiosta. Juuri sitä kautta ammattilaisten toivo ja mielen hyvinvointi saavuttivat kulminaatiopisteensä. Tämä kuului muun muassa niissä kommentteissa, joissa kehityksen myönteisiä vaikutuksia tuotiin esille niin yleisellä tasolla kuin kokemusasiantuntijoita esimerkkinä käyttäen:

*”Yhteiskunnan näkökulmasta eläke ja kuntoutukseen varatut eurot pienenee ja inhimillinen kärsimys vähenee” (A5).*

*”Osa heistä on kuntoutunut hyvin sillä tämä järjestelmä tukee heidän jaksamista kokonaisvaltaisesti, eläkeratkaisuja on purettu ja jotkin heistä ovat koko-aika työssä” (A5).*

Yhteenvetona voitaneen todeta kaksi asiaa. Ensimmäkin Mahdollisuuksien Tulevaisuus lunnasti ammattilaisten tulevaisuudenuskon kaksi pilaria: Ensimmäkin luottamuksen nykyisen hyvän kehityksen jatkumisesta sekä toiseksi tarvittavan muutoksen toteutumisesta. Toisaalta vaikka kertomuksissa painottui myönteisen kehityksen kuvaus, erottuivat niiden takaa mahdollisuuden tulevaisuuden toteutumista haastavat nykyhetken ongelmat. Lopulta kertomuksista piirtyikin strategisesti tärkeä analyysi, Mahdollisuuksien Tulevaisuutta koskeva SWOT-nelikenttä. Siinä sekä mahdollisuuksien, vahvuuksien, heikkouksien ja uhkien kenttiin kirjautuivat merkittävimpinä tekijöinä asennoituminen ja resurssointi. Toivon teorian



valossa tämä kertomusten realismilla kuorrutettu unelmointi kertoi ammattilaisten korkeasta, autenttisesta toivosta.

*”...ei nämä asiat ole niin ihmeellisiä vaan ihan toteuttavissa olevia, jos vain resursseja ja tahtotilaa löytyy” (A8).*

#### 4.3.2 Mahdollisuuksien Tulevaisuus ihmisyydelle

Syvemmin tarkasteltuna Mahdollisuuksien Tulevaisuus tarjosi mahdollisuuden ihmisyydelle ja sen sisälle kuuluvalla inhimillisyydelle. Torpan ja Keskinen (2005) artikkelin pohjalta tapahtunutta voisi kuvailla seuraavasti: Matka Mahdollisuuksien Tulevaisuuteen oli käynnistynyt havahtumisesta omaan erehtyväsyyteemme ja kehityksen raadollistumiseen. Oman erehtyväsyyden tunnistamisen ja tunnustamisen myötä ihmiskäsityksemme oli kehittynyt eikä ihmisarvoa enää määritelleet entiset mittapuut. Ihmiset oppivat ymmärtämään toisiaan paremmin ja pitivät toisistaan huolta monin tavoin aiempaa paremmin. Kulttuuri oli siis kehittynyt humaanimmaksi ja luvalla sanoen sivistyneemmäksi. Pitkäjänteinen, pohjamutiakin liikkeelle laittanut työ palkittiin ruhtinaallisesti ammattilaisten päämääriä johtaneiden arvojen saadessa ylimmän täyttymyksensä. Juuri tämä, oman arvomaailman vaiheittainen, entistä syvällisempi todellistuminen koko yhteiskunnan tasolla, oli ylläpitänyt ammattilaisten toivoa muutosmatkalla.

*”Helppoa tämä kaikki ei ole ollut eikä aina hauskaakaan mutta nyt ihmisillä on kokemus, että olemme lähempänä sitä syvintä itseämme” (A8).*

Kokoamalla vielä lopuksi yhteen mukailtuja otteita saamistani tulevaisuuskirjeistä muodostui seuraava, Mahdollisuuksien Tulevaisuuden todellisuutta kootusti kertaava 10. tulevaisuuskirje. Sen tarkoituksena on yhteenvedon omaisesti tuoda ilmoille ammattilaisten kannustava, toivoa luova viesti niin oman alan toimijoille kuin myös koko yhteiskunnalle.

*Mahdollisuuksien Tulevaisuudessa 2035*

*Hei Sinä tulevaisuuden rakentaja vuodessa 2023,  
toivoa on ja tehty työ tulee kannattamaan!*

*Merkityksellistä oli, että pudotimme normaaliuden käsitteen jalustaltaan ja tunnustimme yhteisen haavoittuvaisuutemme. Näin käsityksemme ihmisestä kokonaisvaltaistui, mielen haasteita seurannut häpeäleima haalistui ja rohkenemme puhua mielen haasteistamme avoimesti. Ongelmat eivät ehdi kasaantua, sillä hoitoon pääsee nopeasti, ilman ehtoja. Kuntoutujan identiteettiä, voimavaroja ja toivoa tukee mielenterveysalaa ohjaava aidosti asiakasta kuuleva lähestymistapa. Kuntoutujan vierellä, tukena ja tulkkina kulkevat toivoa herättävät selviytyjät, koulutetut kokemusasiantuntijat. Hoidon vastetta arvioidaan määräajoin millä varmistetaan ajan ja voimien kohdistuminen oikeaan paikkaan, oikeaan aikaan. Inhimillinen kärsimys on vähentynyt.*

*Merkityksellistä oli, että taloudellisuus-tehokkuus-ajattelu siirrettiin takalalle eikä se enää johda lyhytnäköisiin päätöksiin. Johto ja päättäjät etsivät kestäviä ratkaisuja ja keskittävät resursseja ennakoiviin ja ennaltaehkäiseviin toimiin. Mielen haasteiden juurisyihin tartutaan tiukemmin tukemalla entistä paremmin vanhemmuutta sekä edistämällä uudella painokkuudella turvallista ilmapiiriä kouluissa ja työpaikoilla. Uusi linjaus näkyy myös kaivattuina muutoksina ammattilaisten resurssoinnissa, palkkauksessa ja työhyvinvoinnin edistämistoimissa. Huolenpitomme on kestäväällä pohjalla.*

*Merkityksellistä oli, että kokemusasiantuntijatoiminta sai ansaitsemaansa arvostusta. Yhtenäiset vakiintuneet työsuhdekäytännöt, erikoistumisen mahdollistava koulutus ja monipuoliset tehtävämahdollisuudet ovatkin lisänneet kiinnostusta kokemusasiantuntijana toimimista kohtaan. Kokemusasiantuntijoiden saatavuuden lisäksi yhteistyötä sujuvoittaa ammattilaisten ja kokemusasiantuntijoiden saattaminen yhteen jo koulutusaikana, koordinoitu välitystoiminta, keskitetty tiedonjako sekä kattava opastus ja neuvonta. Kokemusasiantuntijat kuuluvat kiinteänä osana hoitotyötä suunnitteleviin ja kehittäviin johtoryhmiin ja muihin vastaaviin foorumeihin. Lisääntyneen yhteistyön ansiosta palveluiden kehittämistyö tuottaa entistä innovatiivisempia ja asiakaslähtöisempiä palveluita. Mielen haasteita kokeneiden osallisuus ja toimijuus saavat nyt aidon mahdollisuuden.*

*Voit siis uskoa siihen, että jo saavutettu hyvä kehitys tulee jatkumaan. Voit myös luottaa siihen, että tarvittava muutos tapahtuu.*

*Hyvillä mielin, meidän kaikkien puolesta, kollegasi*

## 5 POHDINTA

Tutkielmallani osallistuin työelämässä koetun toivon tutkimukseen. Tutkimukseeni osallistuneet mielenterveystyön ammattilaiset paneutuivat antamaani tehtävään tulevaisuusorientoituneesti, päämäärätietoisesti ja ratkaisukeskeisesti tuottaen rikkaan ja mielenkiintoisen aineiston. Rikkaan siksi, että niissä avattiin rohkeasti omia unelmia, tarpeita ja toiveita sekä uskallettiin puhua vaikeistakin asioista. Mielenkiintoisen siksi, että jokainen lähestyi teemaa omalla ainutlaatuisella tavallaan. Kertomusten pääosaa näyttelivät toivotun tulevaisuuden kuvaukset ja niiden takaa astuivat sivuroolissaan esille nykyhetken haasteet. Aineisto vastasi tutkimuskysymykseen. Aineisto kertoi mielenterveystyön ammattilaisten toivosta, siitä mitä he pitivät tulevaisuudessa mahdollisena ja välttämättömänä, mitä se edellytti eri toimijoilta ja miksi sen toteutuminen olisi niin tärkeää. Näin kertomukset rakensivat alalle Mahdollisuuksien Tulevaisuuden, jossa mahdollisuuden saivat ammattilaisten työn tarkoitus sekä heidän arvojensa olemus.

Tulokset tukivat toivon teorian väitettä (Snyder 2002) siitä, että yksilön arvot ohjaavat hänen päämääriensä muodostumisesta ja sitä myöden myös hänen toimijuuttaan. Mielenterveystyön ammattilaisten toimijuutta motivoivat selkeästi ennen kaikkea pyrkimys lisätä tasa-arvoisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Erityisenä yhteisenä tavoitteena näiden arvojen näkökulmasta ammattilaiset pitivät sekä asiakkaiden että kokemusasiantuntijoiden aseman parantamista. Toisaalta samaa toivottiin myös omalle ammattikunnalle. Arvojensa toteutumisen perusedellytyksenä ammattilaiset pitivät mielenterveyden hoitotyön nousua yhtä tärkeään asemaan kuin fyysisten sairauksien hoito. Tähän liittyen heidän laajempaan ylätavoitteenaan oli saada mahdollisimman kattavasti ei vain oman alan toimijat, vaan koko yhteiskunta omaksumaan arvostava ihmiskäsitys kaiken toimijuutemme perustaksi.

Tulokset osoittivat psykologisen pääoman teorian (Luthans ym. 2007) mukaisesti toivon yhteyden ja riippuvuuden psykologisen pääoman kolmeen muuhun osatekijään. Toivon kannalta olennainen minäpystyvyyden tunne näkyi ammattilaisten kertomuksissa uskona ja luottamuksena omaan kykyyn edistää jo saavutetun hyvän kehityksen jatkumista sekä vähitellen muuttaa koettuja epäkohtia. Toiseksi kertomuksia leimasi toivolle keskeinen optimismi, joka selkeästi peittosi reaalityodellisuudessa koetun kompleksisuuden. Kolmanneksi ammattilaiset ilmensivät resilienssiä suhtautumalla epäkohtiin ja ongelmiin voitettavissa tai

ainakin kehitettävissä olevina haasteina. Lisäksi kertomukset ilmensivät vielä astetta vahvempaa resilienssiä ammattilaisten pitäessä mahdollisena ei vain haasteiden selättämistä vaan myös yli odotusten toteutuvia onnistumisia.

Toivon johtamisesta saatujen tutkimustulosten (Mäki ym. 2014) kanssa yhteneväisesti ammattilaiset näkivät esihenkilöiden osuuden tärkeänä toivon johtamisessa. Tulokset yhtyivät myös siltä osin, että toivon johtamista pidettiin kuitenkin lopulta työyhteisön yhteisenä asiana, jonka eteen sen kaikkien jäsenten tulee tehdä töitä. Keskeiseksi tässä mielessä nousi työyhteisön sisäisessä kanssakäymisessä heräävät tunteet ja niiden vaikutus ilmapiiriin. Myönteiseksi koettu ilmapiiri edellytti paitsi kannustavaa ja keskustelevaa vuorovaikutuskulttuuria myös sitä, että jokainen niin sanotusti hoitaa oman tonttinsa mahdollisimman hyvin ja on valmis auttamaan toisia tarvittaessa. Kertomukset luotasivat vielä teoriaa syvemälle, painottaen toivon johtamisen lähtevän päättäjien sekä koko yhteiskunnan asenteista ja suhtautumisesta mielenterveyden haasteita, niistä kärsiviä ja mielenterveystyötä kohtaan.

Vaikka ammattilaiset eivät kertomuksissaan sanallistaneet toipumisorientaatiota sanana, yhdistyivät heidän tavoitteensa asiakkaiden kohtaamisen sekä hoidon ja palveluiden järjestämisen suhteen toipumisorientaation periaatteisiin. Toisaalta ammattilaiset odottivat myös itse kokevansa osallistavaa, myönteisen muutoksen mahdollisuutta lupaavaa ja merkityksellisyden kokemusta lujittavaa johtamista organisaatioissaan. Tämä tukee Raivion & Raivion (2020, 55–58) väitettä siitä, että toipumisorientaation periaatteiden täytyy todellistua ensin ammattilaisten omassa työelämätodellisuudessa, jotta heillä on voimavaroja kannatella mielen haasteita kokevien toivon kokemusta.

Tähän tutkimukseen osallistuneiden kaltaisille, kokemusasiantuntijatyöstä kokemusta omaaville mielenterveysalan ammattilaisille, kokemusasiantuntijayhteistyöstä oli muodostunut myönteinen ja merkityksellinen osa omaa työtä. Tulosten mukaan ammattilaiset kokivat kokemusasiantuntijayhteistyötä vaivaavan kuitenkin juuri ne samat tutut haasteet, jotka tulivat esille aiemmissakin tutkimuksissa (Hietala & Rissanen 2015; Hipp ym. 2016; Palukka ym. 2019). Ammattilaisten tilanteen korjaamiseksi esittämät toimenpide-ehdotukset yhdistyivät saumattomasti kansallisen mielenterveys- ja päihdesuunnitelman vastaaviin esityksiin. Yhteinen tahtotila on siis tältä osin hyvällä pohjalla tulevaisuutta ajatellen.

Mahdollisuuksien Tulevaisuuden maailmankuvan myötä kuuluville tuli ammattilaisten kokonaisvaltainen, syväluotaava ja puhutteleva sanoma, joka antaa ajateltavaa koko yhteiskunnalle sekä meille kaikille sen jäsenenä. Sanoma nousi tulosten ydinviestiksi ja ammattilaisten toivon ankkuriksi. Se oli painava muistutus mielen haasteiden ennaltaehkäisyn puolesta, jossa olennaista oli juurisyihin puuttuminen, kestävien käytänteiden omaksuminen sekä ihmillisyyden ja empatian osoittaminen. Oli hyvin luonnollista, että näin kävi juuri mielen-terveystyön ammattilaisten toivoa koskevassa tutkimuksessa, sillä he näkevät työssään jatkuvasti mitä puutteet näissä asioissa aiheuttavat ihmisten mielenterveydelle ja mielen haasteita kuntoutumiselle. Samalla ammattilaiset valoivat meihin kaikkiin toivoa paremmasta tulevaisuudesta mitä voi pitää yhteiskunnallisen toivon johtamisena.

Aineistonkeruun alkuvaiheen vaikeuksia saada osallistujia tutkimukseen sekä syitä pariin osallistumisen perumiseen voi vain arvailla: Tuntuiko harvemmin käytetty menetelmä esimerkiksi vieraalta ja kirjoittaminen ylipäänsä haastattelua työläämmältä? Tutkielmaan lopulta osallistuneiden ehdottomalle enemmistölle tehtävä vaikutti joka tapauksessa osoittautuneen mielekkääksi kirjeiden sisällöllisen rikkauden ja niiden pituuksien perusteella. Vaikutelmaani vahvisti kirjeen palautuksen yhteydessä kahdelta osallistujalta saamani kommentit, joissa kiiteltiin mahdollisuudesta osallistua. Toinen iloitsi siitä, että oli saanut kertoa omia ajatuksiaan ja toinen lisäksi siitä, että tehtävä auttoi selkiyttämään omia ajatuksia juuri kun sille oli suuri tarve. Parhaimmillaan menetelmä vaikutti toteuttaneen nimenomaisen erityistoiveeni tehtävän kokemisesta innostavaksi ja myönteisiä tunteita herättäväksi.

Kirje tulevaisuudesta -menetelmä toimi hyvin toivon kaltaisen ilmiön tarkastelussa ja tutkielmani kaltaisessa tulevaisuusorientoituneessa tutkimuksessa. Menetelmä ohjasi tulevaisuuskirjeen kirjoittajia juuri sopivalla tavalla, samaan aikaan sekä helpottaen kirjoittamista että määrittämättä tai rajoittamatta sitä liikaa. Väitettäni tukee se, että kirjeet olivat lopulta ainutlaatuisia, kirjoittajiensa näköisiä kertomuksia, joissa samojakin teemoja käsiteltiin eri tavalla, eri näkökulmista. Ohjeistuksen ansiosta kirjeissä oli kuitenkin sama perusrakenne mikä teki kirjeistä tutkijan kannalta mahdollisimman vertailtavia ja edisti tutkimuskysymyksen ratkaisemista. Huolimatta lähtökohtaisesti unelmien kuvailuun ohjaavasta metodista, aineisto tuotti tärkeää tietoa myös nykyhetken haasteista, hidasteista ja esteistä.

Analyysin pohjana käytetyn tulevaisuuskirjeiden kaksivaiheisen analyysimenetelmän ensimmäinen vaihe palveli hyvin tutkimuskysymyksen ratkaisemista. Verbien tarkastelu neljästä suunnasta auttoi erottamaan tutkimuskysymykselle oleelliset osiot sekä huomaamaan kyseisissä osioissa esiintyviä tutkimuskysymyksen ratkaisemisen kannalta oleelliset vivahteet ja painotukset. Haastavaksi analyysin tekivät kuitenkin englannin ja suomen kielen erot ilmaista asioita. Analyysimenetelmän toisen vaiheen soveltumattomuus omaan tutkielmaani jätti tutkijan hetkeksi tyhjän päälle pohtimaan miten jatkaa eteenpäin. Tässä vaiheessa narratiivisen tutkimuksen haasteet ja edut konkretisoituivat tutkijalle: Toisaalta valmiin konseptin puuttumisen tuoma epävarmuus ja toisaalta sen tuoma vapaus kehittää omaa tutkimusta parhaiten palveleva menetelmä. Analyysin toisessa vaiheessa teoria antoi tutkijalle tarvittavia elementtejä, joihin aineistoa saattoi peilata.

Tutkielmani oli pieni poikkileikkaus erilaisissa organisaatioissa erilaisissa tehtävissä työskentelevien mielenterveystyön ammattilaisten ajatuksista. Vaikka otanta oli hyvin pieni, voidaan ennen mainitun perusteella olettaa, että tulokset kertovat yleisemminkin alan ammattilaisten tulevaisuudenuskosta ja siihen liittyvistä tavoitteista, tarpeista ja odotuksista. Siksi uskallan väittää, että tulokset antavat tärkeää tietoa mielenterveysalalle, sitä johtaville, sen suhteen päätöksiä tekeville päättäjille sekä myös ammattilaisille itselleen. Tutkimustieto on siten hyödynnettävissä mielenterveysalan johtamisessa ja sen työyhteisöjen kehittämistyössä. Lisäksi tulokset tukevat työelämän toimijoiden toivon johtamisen tärkeyttä yleisesti, antaen sen johdosta mielenkiintoista tietoa muidenkin alojen organisaatioiden henkilöstöjohtamiselle.

Mielenterveystyön ammattilaisten osoittama innostus ja panostus kirjoitustehtävää kohtaan kertoo siitä, että heidän joukossaan on uskallusta heittäytyä ammatilliseen unelmointiin sekä jakaa muille siinä syntyviä ajatuksiaan. Vaikutti siltä, että tällaista tilaisuutta oli myös odotettu. Kirje tulevaisuudesta -menetelmän käyttö työyhteisön toivon tilan kartoittamiseen ei vain mielenterveysorganisaatioiden vaan yleisemminkin eri aloilla, voisikin osoittautua hyödylliseksi lisäksi henkilöstöjohtamiselle sen työhyvinvointityössä. Menetelmää voitaisiin käyttää perinteisten työhyvinvointikyselyiden rinnalla tai sijaan mahdollistamaan rikkaan ja syvällisen tiedon saanti soveltamalla sitä organisaation omiin lähtökohtiin. Toivon johtamisen hyvien käytänteiden täytyminen edellyttäisi luonnollisesti prosessin etenemistä tiedonkeruusta yhteiseen keskusteluun kootun yhteenvedon pohjalta sekä lopulta tarvittaviin toimenpiteisiin.

Mahdolliseksi jatkotutkimuksen aiheeksi ehdotan mielenterveysalan esihenkilöille ja johtajille tehtävää vastaavaa tutkimusta. On tärkeää ymmärtää, miten heidän toivoaan voidaan edistää. Näin mahdollistettaisiin kokonaisvaltaisempi näkemys, joka palvelisi alan organisaatioiden henkilöstöjohtamista. Nyt kun sote-uudistus on toteutunut, olisi myös mielenkiintoista tutkia mitä vaikutuksia uusien hyvinvointialueiden tuomilla rakenteellisilla ja muilla uudistuksilla on ollut mielenterveystyön arkeen ja sitä myöden sen työyhteisöissä koetulle toivolle.

Loppusanoiksi halusin vielä liittää katkelman laulusta, jossa tiivistyvät ja kertaantuvat tämän tutkimuksen tulosten pääteemat: Unelmoinnin, itseluottamuksen, tulevaisuudenuskon ja yhteistyön merkitys. Kertosäkeen perinteisen suomalaisen sananlaskun päälaelleen kääntävä kohta, ”*Joka kuuseen kurkottaa, voi kaiken saavuttaa*”, esittää oivaltavasti toivolle keskeisen myönteisen ajattelun voiman.

*Tää on maratoni ei pikamatka, vaik välil mennään tuhat lasissa  
Mielenrauha on arvokkainta, mitä voidaan täällä saavuttaa  
Mä uskon itseeni, ihmisiin ja rakkauteen  
Jokaisen askel maailmassa merkitsee  
Jatketaan yhdessä kohti latvaa  
Määränpää on aina matka*

*Joka kuuseen kurkottaa, voi kaiken saavuttaa  
Anna mennä lennä vaan  
Rohkeus on ilmaista, voit kaiken tuhлата  
Anna mennä lennä vaan  
Anna mennä lennä vaan  
Anna mennä lennä*

(Mikko Harju, Anna mennä lennä)

## LÄHTEET

- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career development international*, 23(1), 33–47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>. Haettu 31.10.2022.
- Balanssi ry (2022). Mielenterveysyhdistys Balanssi ry:n internet-sivut. <https://balanssia.fi/kouluttaa/yhdistystoiminnan-koulutus/>. Haettu 3.10.2022.
- Dolan, Y. & Mattila, A. (2017). *Pieni askel: Tie hyvään elämään traumaattisen kokemuksen jälkeen* (2. painos.). Lyhytterapiainstituutti Oy.
- Elder, G. H. (1998). The Life Course as Developmental Theory. *Child development*, 69(1), 1-12. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8624.1998.tb06128.x>. Haettu 16.11.2021.
- EPSHP (2022). Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin internet-sivut. [https://www.epsHP.fi/ammattilaiselle\\_ja\\_opiskelijalle/koulutus/voimaa\\_arkeen\\_kursitoiminta/kokemusasiantuntija/kokemusasiantuntijakoulutus](https://www.epsHP.fi/ammattilaiselle_ja_opiskelijalle/koulutus/voimaa_arkeen_kursitoiminta/kokemusasiantuntija/kokemusasiantuntijakoulutus). Haettu 3.10.2022.
- Falk, H. (2013). *Kokemusasiantuntijoiden omat tarinat*. Julkaisussa Falk, H., Kurki, M., Rissanen, P., Kankaanpää, S. & Sinkkonen, N. (2013): Kuntoutujasta toimijaksi, kokemus asiantuntijuudeksi. *Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen työpapersarja 39/2013*, 27–39. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-028-3>. Haettu 15.11.2021.
- Gallagher, M. W., & Lopez, S. J. (2017). *The Oxford handbook of hope*. Oxford University Press.
- Heikkinen, H., (2018). *Kerronnallinen tutkimus*. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (2018). Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin (5., uudistettu ja täydennetty painos.), 170–187. PS-kustannus.
- Hietala, Outi (2021) *Työnohjaus toipumisorientaation äärellä*. Julkaisussa Martin Marjatta, Nordling Esa, Soronen Kari ja Savelius-Koski Eija (toim.) 2021: Yhdessä toipumisen tukena mielenterveystyössä: Toipumisorientaation toimintamallit ja niiden implementaatio. *Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Työpapersarja 21/2021*, 32–40. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-664-0>. Haettu 12.9.2022.
- Hietala, O. & Rissanen, P. (2015). *Opas kokemusasiantuntijatoiminnasta: Kokemusasiantuntija - hoidon ja avun kohteesta omien kokemusten jakajaksi sekä palveluiden kehittäjäksi*. Kuntoutussäätiö; Mielenterveyden keskusliitto. <https://www.mtkl.fi/uploads/2020/09/f27fa53c-kokemusasiantuntijaopas.pdf>. Haettu 27.10.2021.
- Hipp, K., Vaajoki, A., Kangasniemi, M. & Kuosmanen, L. (2016). Kokemusasiantuntijan osallisuus mielenterveyspalvelujen kehittämisessä. *Hoitotiede*, 4, 286–297. <https://elektra-helsinki-fi.ezproxy.ulapland.fi/se/h/0786-5686/28/4/kokemusa.pdf>. Haettu 28.10.2021.



- Hirschovits-Gerz, T. Sihvo, S., Karjalainen, J. & Nurmela, A. (2019). *Kokemusasiantuntijuus Suomessa: Selvitys kokemusasiantuntijakoulutuksen ja –toiminnan käytännöistä*. Työpaperi nro 17/2019. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-354-0>. Haettu 5.10.2022.
- Hänninen, V. (2008). *Narratiivisen tutkimuksen eettiset haasteet*. Teoksessa: Pietilä, A. & Länsimies-Antikainen, H. (2008). *Etiikkaa monitieteisesti: Pohdintaa ja kysymyksiä = Multidisciplinary ethics : discussion and questions*. Kuopion yliopisto, 121–137. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/9682/urn\\_isbn\\_978-951-27-0130-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/9682/urn_isbn_978-951-27-0130-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Haettu 22.11.2021.
- Hänninen, V (2018) *Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä*. Teoksessa: Valli, R. & Aaltola, J. (2018). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin (5., uudistettu ja täydennetty painos.)*, 188–208. PS-kustannus.
- Hänninen, V., Pohjola H., Tarvainen M., Hätilä, J., Korhonen, H., Rovamo, H. & Sools, A. (2021). *Kirje tulevaisuudesta -menetelmä*. Teoksessa Hakoköngäs, E., Hohenthal, J., Hänninen, V., Hätilä, J., Korhonen, H., Käyhkö, M., . . . Varjonen, S. (2021). *Tutkiva mielikuviutus: Luovat, osallistuvat ja toiminnalliset tutkimusmenetelmät yhteiskuntatieteissä*, 133–153. Gaudeamus.
- Juhila, K., Raitakari, S. & Hall, C. (2016) *Responsibilisation in governmentality literature*. Teoksessa Kirsi Juhila, Suvi Raitakari & Christopher Hall (toim.) *Responsibilisation at the Margins of Welfare Services*. London: Routledge,. <https://doi.org/10.4324/9781315681757>. Haettu 19.9.2022.
- Juuti, P. (2005). *Toivon johtaminen*. Otava.
- Kankaanpää & Kurki (2013) *Toipuminen kokemuksena. Recovery-ajattelu*. Julkaisussa Falk, H., Kurki, M., Rissanen, P., Kankaanpää, S. & Sinkkonen, N. (2013): *Kuntoutujasta toimijaksi, kokemus asiantuntijuudeksi*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen työpaperrisarja 39/2013, 10–12. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-028-3>. Haettu 15.11.2021.
- Kiviniemi, K. (2010). *Laadullinen tutkimus prosessina*. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (2010). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: II, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin (3. uud. ja täyd. p.)*, 70–85. PS-kustannus.
- KoKoA (2022). *Koulutetut Kokemusasiantuntijat ry* <http://www.kokemusasiantuntijat.fi/>. Haettu 30.9.2022.
- Lopez, S. J. (2013). *Making Hope Happen: Create the Future You Want for Yourself and Others*. Atria Books.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). *Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development*. *Human resource development review*, 1(3), 304-322. <https://doi.org/10.1177/1534484302013003>

- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Martin, M. & Nordling, E. (2021) *Toipumisorientaation toimintamallien implementoinnin edellytykset, mahdollisuudet ja haasteet*. Julkaisussa Martin Marjatta, Nordling Esa, Soronen Kari ja Savelius-Koski Eija (toim.) 2021: Yhdessä toipumisen tukena mielenterveystyössä: Toipumisorientaation toimintamallit ja niiden implementaatio. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Työpäperi -sarja 21/2021, 100–101. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-664-0>. Haettu 12.9.2022.
- Martin, M., Soronen, K., tiedekunta, Y. & Sciences, F. o. S. (2022). *Toipumisorientaatio mielenterveyspalveluissa*. Lapin yliopisto
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>. Haettu 14.3.2023.
- Mieli 2009 -työryhmä. (2012). Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma: Ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi vuoteen 2015: väliarviointi ja toteutumisen kannalta erityisesti tehostettavat toimet. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3382-8>. Haettu 12.10.2022.
- MTKL 2022. Mielenterveyden keskusliiton internet-sivut. *Toimintamme. Vertaiset ja kokemusasiantuntijat*. Haettu 27.9.2022.
- Mäki, K., Åstedt-Kurki, P., Roos, M. & Kylmä, J. (2014). Lähiesimies hoitajan toivon vahvistajana psykiatrisessa hoitotyössä/Head nurses' views on how to strengthen nurses' hope by leadership in psychiatric nursing. *Hoitotiede*, 26(3), 190–201. Haettu 3.11.2021.
- Nordling, E. (2018). Mitä toipumisorientaatio tarkoittaa mielenterveystyössä? *Duodecim* 134 (15), 1476–1483. <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo14435.pdf>. Haettu 26.5.2022
- Nordling, E. (2021) *Toipumisen arviointi*. Julkaisussa Martin Marjatta, Nordling Esa, Soronen Kari ja Savelius-Koski Eija (toim.) 2021: Yhdessä toipumisen tukena mielenterveystyössä: Toipumisorientaation toimintamallit ja niiden implementaatio. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Työpäperi 21/2021, 76–83. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-664-0>. Haettu 12.9.2022.
- Nordling, E. & Rissanen, P. (2020). *Mielenterveystyö uudistuu. Toipumisorientaation teoreettiset lähtökohdat*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Työpäperi 40/2020. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140792/URN\\_ISBN\\_978-952-343-591-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140792/URN_ISBN_978-952-343-591-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Haettu 18.11.2021.
- Palukka, H., Tiilikka, T. & Auvinen, P. (2019). Kokemusasiantuntija sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmässä - osallisuuden mahdollistaja vai osallistamispolitiikan

- edustaja. *Janus : sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 27(1), 21-37. <https://doi.org/10.30668/janus.66252>. Haettu 4.11.2021.
- Petersen, K., & Youssef-Morgan, C. M. (2018). The “left side” of authentic leadership: Contributions of climate and psychological capital. *Leadership & organization development journal*, 39(3), 436-452. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2017-0171>. Haettu 2.11.2022.
- Peterson, S. J. & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & organization development journal*, 24(1), 26-31. <https://doi.org/10.1108/01437730310457302>. Haettu 9.11.2021.
- Raivio, M. & Raivio, J. (2020). *Toipuva mieli: Opas toipumisorientaatioon*. PS-Kustannus.
- Reichard, R. J., Avey, J. B., Lopez, S. & Dollwet, M. (2013). Having the will and finding the way: A review and meta-analysis of hope at work. *The journal of positive psychology*, 8(4), 292-304. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.800903>. 10.11.2021.
- Rissanen, P. (2013). *Mitä on kokemusasiantuntijuus?* Julkaisussa Falk, H., Kurki, M., Rissanen, P., Kankaanpää, S. & Sinkkonen, N. (2013). Kuntoutujasta toimijaksi, kokemusasiantuntijuudeksi, Työpäpaperi 39/2013, 14–19. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-028-3>. Haettu 15.11.2021.
- Rissanen, P. (2015). *Toivoton tapaus: Autoetnografia sairastumisesta ja kuntoutumisesta*. Kuntoutussäätiö. [https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2016/06/Paivi\\_Rissanen.pdf](https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2016/06/Paivi_Rissanen.pdf). Haettu 20.10.2021.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. <http://www.jstor.org/stable/1448867>. Haettu 26.10.2021.
- Sools, A. M., Tromp, T., & Mooren, J. H. (2015). Mapping letters from the future: Exploring narrative processes of imagining the future. *Journal of Health Psychology*, 20(3), 350–364. <https://doi.org/10.1177/1359105314566607>. Haettu 5.12.2021.
- TENK (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf). Haettu 23.11.2021.
- THL (2022). Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen internet-sivut. *Kokemusasiantuntijuus ja vertaistuki*. Mielenterveys, mielenterveyspalvelut. Haettu 27.9.2022.
- Toipumisorientaatio ry 2022. <https://toipumisorientaatio.fi/>. Haettu 26.5.2022.
- Torppa, M., & Keskinen, M. (2005). Lääketiede ja ihmisyyden. *Duodecim : lääketieteellinen aikakauskirja*, 121(13), 1393. <https://www.duodecimlehti.fi/duo95066>. Haettu 27.2.2023
- Waldemar, A. K., Esbensen, B. A., Korsbek, L., Petersen, L. & Arnfred, S. (2018). Recovery orientation in mental health inpatient settings: Inpatient experiences? *International*

*journal of mental health nursing*, 27(3), 1177-1187. <https://doi.org/10.1111/inm.12434>.  
Haettu 20.9.2022.

# LIITTEET

## Liite 1

### Kirjoituskutsun saate

*Hei Sinä mielenterveystyön ammattilainen!*

Olen Virpi Ylitalo ja opiskelen Lapin yliopistossa johtamisen psykologiaa. Teen parhaillaan pro gradu -tutkielmaa toivon kokemuksesta. Tarkastelen toivon kokemusta kokemusasiantuntijayhteistyön kontekstissa.

Toivoisin, että voisit auttaa minua tutkielmani teossa. Kutsunkin Sinut kirjoittamaan niin sanotun tulevaisuuskirjeen. Tulevaisuuskirjettä kirjoittaessa unelmointi on enemmän kuin sallittua, ja saat ”elää” hetken ammatillista unelmaasi. Tarkemmat kirjoitusohjeet löydät tämän viestin liitteestä.

Tiedän, että aikasi on kallista. Osallistumalla voit kuitenkin antaa äänen mielenterveystyötä tekeville ammattilaisille ja siten auttaa minua avaamaan teidän näkökulmaanne.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Tutkielma ei sisällä tutkimukseen osallistuvien henkilötietoja eikä tietoa heidän työpaikastaan. Tutkielmaan voidaan laittaa katkelmia kirjoitelmista, mutta niitä muokataan tarvittaessa siten, ettei niistä ole mahdollista tunnistaa kenenkään henkilöllisyyttä.

Tulevaisuuskirjeen kirjoittaminen on yleisesti koettu mukavaksi tehtäväksi. Toivottavasti innostuit ja löydät aikaa kirjeen kirjoittamiselle.

Lähetäthän kirjoituksesi minulle **15.3.2022** mennessä word-/pdf-tiedostona sähköpostilla osoitteeseen [[sähköpostiosoite](#)].

Jos sinulla on kysyttävää, annan mielelläni lisätietoja. Tavoitat minut ennen mainitusta sähköpostiosoitteesta tai puhelinnumerosta [puhelinnumero].  
Voimme myös tarvittaessa sopia Teams-tapaamisen.

*Tarinallisin terveisin,*

YTK Virpi Ylitalo  
[sähköpostiosoite]

[puhelinnumero]

**TÄMÄ ON SINULLE OSOITETTU KIRJOITUSPYYNTÖ  
KIRJOITTA NS. TULEVAISUUSKIRJE**

*Haluan tarjota Sinulle tilaisuuden unohtaa hetkeksi realiteetit ja unelmoida.  
Anna siis mielikuvituksesi lentää, toiveidesi elää ja tarinasi siirtyä paperille.  
Kirjoittaa voit sen verran mikä Sinusta itsestäsi tuntuu hyvältä.  
Älä huolehdi oikeinkirjoituksesta tai muusta vastaavasta, ne eivät ole nyt tärkeitä.  
Varaathan kirjoittamiselle aikaa ja rauhallisen tilan.  
Ennen kirjoitustyötä voi olla hyvä pysähtyä ja rentoutua hetkenen.*

**Kirjoittamisen vaiheet:**

**1 Valitse tulevaisuuteen sijoittuva ajankohta**

- valitse sellainen ajankohta, jolloin voit kuvitella tapahtuneen myönteistä kehitystä niissä asioissa mitkä nyt koet epäkohtina, haasteina, huolenaiheina jne. kokemusasiantuntijayhteistyössä ja ehkä myös mielenterveystyössä yleisesti

**2 Kuvittele eläväsi tuota valitsemaasi ajankohtaa tulevaisuudessa**

- anna tilaa ammatillisille unelmillesi ja unohda hetkeksi realiteetit sekä muut vastaavat unelmointiasi kahlitsevat asiat
- eläydy valitsemaasi tulevaisuuden ajankohtaan, jossa tällä hetkellä työssäsi kokemasi haasteet, huolenaiheet, epäkohdat ovat poistuneet tai vähentyneet

**3 Päivää kirjeesi kyseiseen tulevaisuuden ajankohtaan**

- kirjoitat siis itse tulevaisuudesta käsin kirjeen vastaanottajalle, joka elää vielä nykyhetkeä

**4 Osoita kirje valitsemallesi kohteelle**

- osoita kirje sille henkilölle/taholle, jolle koet tärkeäksi kuvata sitä myönteistä työkenttäsi muutosta, mikä on tapahtunut
  - ✓ kirjeesi vastaanottaja voi olla vaikkapa kollega, läheinen, jokin organisaatio tai päättäjä, yhteiskunta tai muu taho tai vaikka Sinä itse

**5 Kuvaile sitten kirjeessäsi sitä myönteistä muutosta mikä on tapahtunut**

- kerro kirjeen saajalle mitä on muuttunut, miten siihen on päästy, mitä/ketä siihen on tarvittu ja millaisia vaikutuksia sillä on ollut Sinulle ja esimerkiksi yhteistyön eri osapuolille/ihmisille yleensä/ yhteiskunnalle/mielenterveystyölle jne.
- voit myös kuvailla millainen on tyypillinen työpäiväsi tässä kuvitellussa tulevaisuudessa sekä esim. kuvailla tunteitasi, mietteitä menneisyydestä jms.

**6 Kirjoita kirjeen loppuun vielä terveiset vastaanottajalle ja/tai muille tarpeelliseksi katsomillesi tahoille**

- nämä loppusanat voivat olla esimerkiksi kannustuksia, neuvoja tai toiveita; mitä vain koet tarpeelliseksi

***Kaunis kiitos ajastasi ja avustasi!***

### Liite 3

## Polut kokemusasiantuntijatoiminnan laajentumiseen ja -koulutuksen kehittymiseen

Taulukko 2 Polut kokemusasiantuntijatoiminnan laajentumiseen

<b>POLUT KOKEMUSASiantuntijatoiminnan laajentumiseen</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ tilaus- ja välitystoimintaa hoidetaan keskitetysti</li><li>▪ tarjolla on monipuolisesti erilaisia tehtäviä</li><li>▪ kokemusasiantuntijat saavat asianmukaisen perehdytyksen tehtäviinsä sekä työtä tukevaa materiaalia</li><li>▪ kokemusasiantuntijat saavat työnohjausta</li><li>▪ kokemusasiantuntijat saavat samat täydennyskoulutukset kuin vakinaiset työntekijät</li><li>▪ työnjakoa selkeytetään sekä joustavoitetaan ja siitä tehdään osallistavampaa</li><li>▪ toimintaa seurataan järjestelmällisesti ja tarpeisiin vastataan</li><li>▪ perustetaan oma valtakunnallinen edunvalvontajärjestelmä</li><li>▪ palkkiot saatetaan asianmukaiselle tasolle</li><li>▪ palkkioista koituneet seuraukset mahdollisille muille eduille poistetaan samoin kuin palkkioihin liittyvä selvitysvelvoite</li><li>▪ kokemusasiantuntijat otetaan järjestelmällisemmin mukaan toiminnan kehittämiseen, suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin</li><li>▪ kokemusasiantuntijoita palkataan myös organisaatioiden omiksi työntekijöiksi (toistaiseksi voimassa olevat työsopimukset)</li><li>▪ kokemusasiantuntijayhteistyötä edistetään valmentamalla ja tukemalla sote-ammattilaisia siihen (koulutus, ohjeet, oppaat)</li><li>▪ saadaan toimintaan mukaan myös neuropsykiatrisen taustan omaavia sekä lastensuojelun jälkihuollon asiakkaita</li><li>▪ huomioidaan alueelliset tarpeet</li><li>▪ valtio alkaa rahoittamaan kokemusasiantuntijatoimintaa harjoittavien mielenterveysyhdistysten toimintaa ja yhdistykset voivat rahoittaa toimintaansa myös myymällä palveluita</li><li>▪ luodaan kansainvälisiä suhteita ja viedään toimintaa ulkomaille</li></ul>

Taulukko 3 Polut kokemusasiantuntijakoulutuksen kehittymiseen

<b>POLUT KOKEMUSASiantuntijakoulutuksen kehittymiseen</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ koulutukselle asetetaan valtakunnalliset yhdenmukaiset kriteerit</li><li>▪ koulutus saa oman, muuttuvat tarpeet huomioivan opetussuunnitelman</li><li>▪ koulutettavat valitaan haastatteluiden perusteella</li><li>▪ koulutus muuttuu osaksi ammatillista koulutusta</li><li>▪ kokemusasiantuntijanimike suojataan eli sitä voi käyttää vain koulutuksen suorittanut henkilö</li><li>▪ koulutus mahdollistaa erikoistumisen oman mielenkiinnon mukaan esimerkiksi ammattilaisen työpariksi, koulutus- ja viestintätehtäviin, avokuntoutukseen jne.</li><li>▪ koulutukseen sisällytetään yhteisiä opintojaksoja ammattilaisiksi opiskelevien kanssa</li><li>▪ opintojen suorittamisesta saa merkinnän opintopolkuun</li><li>▪ koulutuksen jälkeen on saatavilla lisäkoulutusta</li><li>▪ neuropsykiatrisen taustan omaaville on tarjolla oma koulutuskokonaisuus</li></ul>

## Liite 4

### Polut stigman hälventymiseen ja kestäväan hoitomalliin

Taulukko 4 Polut stigman hälventymiseen

<b>POLUT STIGMAN HÄLVENTYMISEEN</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ ilmapiirin tietoinen kehittäminen avoimempaan ja suvaitsevampaan suuntaan</li><li>▪ mielen haasteita koskevan puheeksi ottamisen kynnyksen madaltaminen</li><li>▪ ihmisyyttä koskevan kokonaisvaltaisemman käsityksen omaksuminen</li><li>▪ mielenterveyttä koskevan tietoisuuden ja sitä kautta ymmärryksen lisääminen</li></ul>

Taulukko 5 Polut kohti kestäväa hoitomallia

<b>POLUT KOHTI KESTÄVÄÄ HOITOMALLIA</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ siirrytään pois ongelmakeskeisyydestä</li><li>▪ otetaan tilalle voimavarakeskeisyys</li><li>▪ madalletaan normaaliuden rajaa</li><li>▪ ajatellaan ja toimitaan kokonaisvaltaisesti (ihminen on psykofyysissosiaalinenhenkinen olento)</li><li>▪ annetaan asiakkaalle tarpeellinen tuki, suojellaan tarvittaessa kuitenkin rajoittamatta tarpeettomasti</li><li>▪ annetaan kuntoutujalle ns. uusia mahdollisuuksia</li><li>▪ nähdään asiakas oman elämänsä asiantuntijana</li><li>▪ otetaan hoidon keskeisiksi arvoiksi tulevaisuusorientoituneisuus, toivokeskeisyys, osallistaminen (potilas, perhe ja läheiset), tasa-arvoisuus, arvostus ja kunnioitus</li><li>▪ seurataan hoitovastetta</li><li>▪ luodaan turvallinen ilmapiiri</li><li>▪ käytetään hyödyksi kokemusasiantuntijuutta</li><li>▪ panostetaan ennaltaehkäiseviin ja ennakoiiviin palveluihin</li><li>▪ resursoidaan riittävästi osaavaa, koulutettua, motivoitunutta ja hyvinvoivaa henkilökuntaa</li><li>▪ taataan hoitoon pääsyn oikea-aikaisuus</li><li>▪ madalletaan hoitoon pääsyn kynnystä</li><li>▪ taataan riittävän pitkäaikainen hoito</li><li>▪ lisätään traumatietoisuutta ja huomioidaan sen merkitys kaikessa kohtaamisessa</li><li>▪ laitetaan voimaan terapiatakuu</li><li>▪ mahdollistetaan helppo ja vaivaton pääsy lyhytterapiaan</li></ul>