

Outi Koskenvalta

Uutta oppimalla toimintatavan muutokseen

Lastensuojelutarpeen alkuarviointityöskentelyn käyttöönotto
Kurikan sosiaalitoimistossa

Opinnäytetyö

Kevät 2010

Sosiaalialan yksikkö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (ylempi AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Koulutusohjelma: Sosionomi (ylempi AMK)

Tekijä: Outi Koskenvalta

Työn nimi: Uutta oppimalla toimintatavan muutokseen – Lastensuojelutarpeen alkuarviointityöskentelyn käyttöönotto Kurikan sosiaalitoimistossa

Ohjaaja: Timo Toikko

Vuosi: 2010

Sivumäärä: 116

Liitteiden lukumäärä: 3

Kehittämistehtävä sijoittui Kurikan sosiaalitoimistoon. Lastensuojelun sosiaalityöhön oli tarkoitus ottaa käyttöön uuden, 1.1.2008 voimaan tulleen lastensuojelulain vaatima lastensuojelutarpeen alkuarviointityöskentely. Työntekijät kävivät lastensuojelutarpeen alkuarviointi –koulutuksen, jonka jälkeen opittua toimintamallia alettiin kokeilla Kurikan sosiaalitoimiston työarjessa olemassa olevilla työntekijäresursseilla ja muokata sitä sellaiseen muotoon, jotta toimintamalli vastaisi lain asettamia aikarajoja sekä asiasisältöjä. Uusi lastensuojelulaki korostaa erityisesti lapsen äänen kuuluviin nostamista vanhempien rinnalla.

Kehittämisprosessi eteni syklimäisesti osana jokapäiväistä työn tekemistä. Kehittämisprosessissa korostui toimijälähtöinen eli alhaalta ylöspäin etenevä kehittäminen. Kehittämistoiminnan aihe ja aineisto kerättiin pääosin osallistuvan havainnoin avulla. Merkittäviksi aineiston tuottamishetkiksi nousivat arkiset palaverit työssä sekä ns. kahvipöytäkeskustelut ja asiakastilanteiden purkutilanteet. Työssä pyrittiin huomioimaan myös asiakasnäkökulmaa pyytämällä palautelomakkeiden avulla asiakkaiden kokemuksia lastensuojelutarpeen arviointityöskentelystä. Uuden toimintatavan käyttöönoton kautta sosiaalityöntekijät oppivat huomioimaan vanhempien lisäksi myös lapsen näkökulmaa ja jokainen asiakasperhe tuli huomioiduksi tasavertaisella tavalla. Lisäksi sosiaalityöntekijöille muodostui yhtenäinen toimintatapa, joka myös jäsensi kiireistä työtahtia ja lain asettamaan kolmen kuukauden aikarajaan pystyttiin vastaamaan kehittämisen edetessä koko ajan paremmin ja paremmin. Mallinnuksesta koottiin kansio, jossa kerrotaan vaihe vaiheelta lastensuojelutarpeen alkuarviointityöskentelyn eteneminen. Kansiossa on myös koottuna teemoihin liittyviä työvälineitä - ja menetelmiä. Lisäksi laadittiin työntekijöille muistilistat tietokoneelle tehtävistä kirjauksista ja päätöksistä.

Sen lisäksi, että työntekijät oppivat uuden toimintatavan arkiseen työhönsä, on oppimista ja kehittymistä tapahtunut varmasti laajemminkin niin yksilö kuin työyhteisötasolla. Tämän vuoksi opinnäytetyössä käydään teoriatasolla läpi oppimisen, työssä oppimisen, ammatillisen kasvun ja oppivan organisaation käsitteitä.

Avainsanat: Lastensuojelutarpeen alkuarviointi, mallinnus, kehittäminen, työssä oppiminen.

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health care and Social services

Degree programme: Master`s in Social services

Author: Timo Toikko

Title of thesis: Changing approaches though learning: Deployment of Initial assessment of need of child protection at social office of Kurikka

Supervisor: Outi Koskenvalta

Year: 2010

Number of pages: 116 Number of appendices: 3

The development work was carried out in the social welfare office of Kurikka. In social work of child protection it was intended to introduce a new initial assessment of need for child protection services. The workers educated themselves for need of child protection with the initial assessment and tested a new approach in their own work with existing resources. The aim was to edit model of the new approach in a format so that it would meet the time limits and other requirements made by law. Especially the new law of child protection emphasizes listening to children`s views together their parents.

The development process proceeded with cycles and the development was part of daily work. This thesis describes the progress of the development process from starting in the autumn of 2008 continuing until autumn of 2009. Development from worker level up was emphasized. The developments topic and material was been collected mainly with participate observation. The significant material was collected both in everyday situations and work meetings and when workers debriefed after client meetings. The client`s experiences were collected with a questionnaire. Through the introduction of a new approach to social workers learned to see things from both the parents, but also from the child`s perspective. Each family member got equal attention from the social workers. Different themes were used to gain diverse information. During the process a model was created, which works well with the pace of social work. With the model it was now easier to meet the time requirement set by the law. Also, a folder containing the instruction on how to use the step by step progress of initial assessment of child protection was created. There are also collected a number of themes related to the tools and methods.

In addition to the employees learning a new approach for their daily work, learning and development took place on the individual level as well as community level. Therefore in the theory of thesis are dealt with learning, learning at work, professional growth and the learning organization concepts.

Keywords: Need of child protection with the initial assessment, modeling, development, learning.

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....2

Thesis abstract.....3

SISÄLTÖ

Kuvio- ja taulukko luettelo.....7

1 JOHDANTO.....8

2 TOIMIJALÄHTÖINEN KEHITTÄMINEN.....10

3 NÄKÖKULMIA TYÖSSÄ OPPIMISEEN ERI TASOILLA
JA ERI KEINOIN.....12

3.1 Yksilön työssä oppiminen ja koulutus.....12

3.1.1 Oppimisen taito ja ilo.....12

3.1.2 Motivaatio.....15

3.1.3 Ammatillinen kasvu.....16

3.2 Organisaation ja työyhteisön oppiminen ja osaaminen.....19

3.2.1 Oppimisen taito ja hyöty22

3.2.2 Koulutus työnantajan mahdollisuutena.....23

3.2.3 Oppiva organisaatio.....23

3.2.4 Havaittava ja piilevä tieto.....26

3.3 Työssä oppiminen yksilön ja työyhteisön vuorovaikutuksena.....28

3.4 Työparityöskentely työssä oppimisen keinona.....30

3.5 Oppiminen vuorovaikutuksessa.....31

4 KEHITTÄMISTOIMINNAN METODOLOGIA.....	36
4.1 Todellisuuskäsitys.....	37
4.2 Kehittämistoiminnassa tuotettu tieto.....	37
4.3 Kehittämistoiminnan intressi.....	39
4.4 Kehittämistoiminnan luonne.....	42
4.5 Kehittämisasiasetelma.....	42
4.6 Aineiston keruu ja analyysi.....	43
4.7 Kehittäjän rooli ja vastuu.....	49
4.8 Aineiston luotettavuus.....	52
5 MALLINTAMINEN KEHITTÄMISEN VÄLINEENÄ.....	55
6 KEHITTÄMISTOIMINNAN ETENEMINEN.....	58
6.1 Aloitusvaihe.....	61
6.1.1 Sosiaalinen analyysi.....	61
6.1.2 Tarveanalyysi.....	64
6.2 Työskentelyvaihe.....	72
6.2.1 Lähtötilanne ja syksy 2008.....	72
6.2.2 Kurikan ja Jurvan yhdistyminen.....	74
6.2.3 Helmikuu 2009.....	75
6.2.4 Maaliskuu 2009.....	77
6.2.5 Helmikuu-elokuu 2009.....	77
6.2.6 Koulutuksesta saadun toimintamallin kehittyminen ”Kurikan malliksi”.....	78
6.3 Kokoamisvaihe.....	87
7 AJATUKSIA LASTENSUOJELUTARPEEN SELVITYSTYÖS- KENTELYSTÄ.....	94
8 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	98

9 POHDINTA.....	101
LÄHTEET.....	105
LIITTEET.....	109

Kuvio- ja taulukko luettelo

Kuvio 1. Perustehtävä.....	26
Kuvio 2. Aikajana.....	59
Kuvio 3. Prosessin kulku.....	60
Kuvio 4. Prosessin kulku vaiheittain.....	61
Kuvio 5. Koulutuksesta saatu Pesäpuun kartoitusmalli.....	79
Kuvio 6. Muokattu kartoitusmalli ja BARO-malli.....	82
Kuvio 7. Kehittämistoiminnan eteneminen.....	92
Kuvio 8. Kehittämistoiminnan syklimäinen eteneminen.....	93
Kaavio 1. Organisaatiokaavio.....	63
Diagrammi 1. Lastensuojeluilmoitukset.....	65
Diagrammi 2. Kyselyn tulokset 2009.....	67
Diagrammi 3. Kyselyn tulokset 2010.....	90
Taulukko 1. SWOT-analyysi kehittämistoiminnan tuloksista.....	72
Taulukko 2. Asiakastilanteet.....	79
Taulukko 3. Asiakastilanteet.....	83
Taulukko 4. SWOT-analyysi yksilötasolla.....	92
Taulukko 5. SWOT-analyysi työyhteisötasolla.....	93

1 JOHDANTO

Oppiminen ja kehittyminen ovat nykyään olennainen osa ammattitaitoa ja osaamista. Koska tiedon merkitys yhteiskunnassa on kasvanut ja kasvaa edelleen, on oppimisesta tullut yksi osa työtä. On väitetty, että oppiminen on uusi työn tekemisen muoto. (Heikkilä 2006, 21) Jokaisessa työyhteisössä on tarvetta tasapainoiselle kehittämiselle ja sisäiselle uudistumiselle. Se, että työyhteisöllä on hyvä toimintakyky, tuo varmuutta ja vahvuutta muutostilanteista selviytymiseen sekä ennen kaikkea päivittäiseen perustehtävän toteuttamiseen.

Viime aikoina työssä oppiminen on ollut huomion ja keskustelun kohteena. Yhdeksi syyksi on sanottu olevan työelämän nopeat muutokset, kuten asiakastyön vaikeutuminen ja työmäärän lisääntyminen sekä työntekijöiden saatavuus, riittävyys ja jaksaminen. Jokin aika sitten työ ja oppiminen nähtiin erillisinä asioina siten, että työ on toimintaa elannon hankkimiseksi ja oppiminen on opiskelua koululaitoksessa. Myös ajallisesti ne eroteltiin eli oppiminen ja opiskelu tapahtuvat ennen työelämää. (Heikkilä 2006, 19)

Sosiaalialalla on tehty paljon kehittämistyötä, mutta olen kuullut puhuttavan paljon siitä, että kehittämistyö on tehty erillisinä projekteina, hieman irrallaan itse perustyöstä, eikä työntekijät ole kokeneet hyötyvänsä kehittämisestä mitään. Päinvastoin kehittämisprojektit ovat syöneet voimia työn tekemisestä ja kyllästyttäneet työntekijöitä. Tämän vuoksi lähtökohtanani oli saada aikaan sellainen kehittämistyö, mikä olisi luonnollinen osa työtä, eikä vaatisi työntekijöiltä erillisiä ”kehittämispalavereita-ja tilanteita”. Tarkoituksenani oli, että kehittäminen nähtäisiin koko ajan arjessa tapahtuvana ja jota ei sinällään edes välttämättä mielletä kehittämiseksi, mutta mitä se usein kuitenkin on. Ollessani yksi osa kyseistä työyhteisöä, olen itse pyrkinyt havainnoimaan työyhteisön autenttista toimintaa ja nostamaan esiin kehittämiseen liittyviä asioita sekä ”piirtämään” sitä polkua, mitä työyhteisö on edennyt.

Työyhteisön ehkä merkittävin motiivi lähteä kehittämistyöhön on toive siitä, että kehittäminen olisi osa ammatillista arkityötä. Lisäksi tärkeitä motivaattoreita ovat kehittämistoiminnan vaikutus työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin ei voida katsoa vaikuttavan ainoastaan yksilön oman terveyden ja toimim-

takyvyn, vaan myös työn kautta tulleet kokemukset ja seuraamukset. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 17)

Aloitan työni käymällä läpi oppimista ja työssä oppimista yksilö- ja työyhteisötasolla sekä oppimista yksilön ja työyhteisön vuorovaikutuksena. Sisällytän näihin teemoihin käsitteet oppimisen taito, motivaatio, ammatillinen kasvu, uudistava oppiminen, oppiva organisaatio ja hiljainen tieto. Lisäksi käyn läpi sitä, miten voi oppia vuorovaikutuksen ja parityöskentelyn kautta, koska ne ovat olleet merkittävässä roolissa omassa kehittämistehtävässäni.

Haluan tarkastella edellä mainittuja työhön ja kehittämiseen liittyviä käsitteitä myös siksi, että oma lähtökohtani lähteä suorittamaan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa oli itseni kehittäminen, uusien näkökulmien löytyminen työn tekemiseen sekä työmotivaation ylläpitäminen. Lisäksi halusin kokeilla myös toisenlaista työtä, joten jäin toimivapaalle vakituisesta päätyöstäni opintojeni alkuvaiheessa.

Seuraavana esittelen kehittämistoimintani metodologian ja sitä kautta lähden tarkemmin kertomaan oman kehittämistoimintani etenemisestä, jonka tarkoituksena oli saada käyttöön Kurikan sosiaalitoimistoon lastensuojeluun uusi toimintamalli eli lastensuojelutarpeen alkuarviointityön mallinnus. Kehittämistoiminnassani on erotettavissa aloitusvaihe, työskentelyvaihe ja lopetusvaihe. Tekstini etenee näiden vaiheiden mukaisesti. Aloitusvaiheessa kerron työympäristöni sosiaalisesta analyysistä sekä tarveanalyysistä, miten kehittämistehtävän aihe valikoitui. Työskentelyvaiheessa kerron kehittämisprosessin etenemisestä aikajananmukaisesti. Lopetusvaiheessa kokoan prosessia ja kerron jatkosta ja konkreettisesta prosessin tuotoksesta.

Toivon, että opinnäytetyöni on osoitus siitä, että kehittäminen voi olla osa jokapäiväistä kiireistäkin työtä. Kehittymistä ja oppimista voi tapahtua, vaikka siitä ei erikseen jatkuvasti puhutakaan. Tavallaan se voisi olla yksi työote eli työn tekemisen tapa samaan tapaan kuin on palveluohjauksellinen ja asiakaslähtöinen työote niin on kehityssuuntautunut tai kehityksellinen -työote. Lisäksi tavoitteenani on korostaa oppimisen ja koulutuksen laajempia hyötyjä sekä yksilölle että työyhteisölle kuin vain esimerkiksi yhden uuden toimintatavan oppiminen ja käyttöönotto.

2 TOIMIJA-LÄHTÖINEN KEHITTÄMINEN

Kehittämistä on vaikea määritellä yksiselitteisesti, koska sen monimerkityksellisyys ja moniulotteisuus aiheuttaa saippuapalamaisen vaikutuksen. Kehittämistä voidaan määritellä esimerkiksi uusien tuotteiden, tuotantoprosessien, toimintatapojen, menetelmien ja järjestelmien aikaansaamiseksi. Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla tapahtuva kehittäminen kohdistuu usein järjestelmän kautta tuotettuihin palveluihin, organisaatioon ja sen rakenteisiin, käytäntöihin sekä prosesseihin. (Seppälä-Järvelä 1999, 59)

Suunnittelu- ja kehittämistyö on kuulunut pitkään ainoastaan työnjohdon tehtäviin. Työn johtaminen, suunnittelu ja toteuttaminen on pidetty toisistaan erillisinä. Näin ollen uudistukset ja kehittämisaikheet ovat lähteneet liikkeelle johdon toimesta. Sen jälkeen kun asiantuntijakeskeisen suunnittelu- ja kehittämistyön ongelmiin on etsitty vastauksia asiakkailta ja henkilöstöltä, on alettu kehittämistoiminnassa omaksua vuorovaikutuksen, empowermentin ja alhaalta-ylöspäin- vaikuttamisen keinoja. Johtamistapojen uudistusten myötä on tiimityötä lisätty ja laajennettu kehittämisen mahdollisuuksia myös henkilöstölle. Tätä näkökulmaa haluan korostaa oman kehittämistehtäväni kautta. (Seppälä-Järvelä 1999, 67-68)

Ajankohtaiset suunnittelu- ja kehittämiskäsitykset painottavat verkostomaista toimijakuviota, oppimisprosessin hyödyntämistä sekä kommunikaation tärkeyttä ja kenttätason työntekijöiden aktivoimista. Muutostrendeiksi nimetään organisaation maldaltaminen, tehtävänkuvien joustavuus, ammatillisen osaamisen uudenlaiset yhdistelmät, yhteistyön eri muodot, kollektiivinen vastuu, yhteistyö asiakkaiden kanssa sekä tietotekniikan hyödyntäminen. Näistä trendeistä omassa kehittämistyössä on kysymys ammatillisen osaamisen uudenlaisista yhdistelmistä, kollektiivisen vastuun ottamisesta, yhteistyöstä asiakkaiden kanssa sekä prosessin aikana noussut tarve tietotekniikan hyödyntämisestä. (Seppälä-Järvelä 1999, 91)

On selvää, että nykyään hyvin koulutettu väki hakeutuu töihin sinne, missä työpaikan imago on kehittämissuuntautunut, moderni ja siten valoisat tulevaisuuden näkymät. Uuden oppimisen mahdollisuus sekä mahdollisuus kehittyä ja vaikuttaa omaan työhön ovat ratkaisevan tärkeitä. Kehittämistoiminnan avulla voidaan ylläpi-

tää alalla pitkään toimineiden osaamista ja toisaalta taas luoda mielekästä osaamista uusille työntekijöille. (Kananaja, Lähteinen, Marjamäki, Laiho, Sarvimäki, Karjalainen & Seppänen 2007, 210)

Kehittämisestä on tullut myös uudenlainen vaikuttamisen ja ohjaamisen väline työelämään. Toiminnan parantamiseen on pyritty käynnistämällä kehittämishankkeita, kouluttamalla työntekijöitä, kohdentamalla voimavaroja uudelleen ja organisoimalla toimintoja uudelleen. Vaikeutena on kuitenkin muutostarpeiden ennakointi. Palveluilta vaaditaan enemmän ja myös kustannustehokkuutta. Ristiriidan tekee se, että samalla pitäisi pystyä reflektiiviseen yksilöllistymiseen, asiakkaiden osallisuuden huomioimiseen ja palvelujen käyttäjälähtöisyyteen. (Pölkki 2004, 273-274)

3 NÄKÖKULMIA TYÖSSÄ OPPIMISEEN ERI TASOILLA JA ERI KEINOIN

Kuvaan seuraavissa luvuissa työssä oppimista ja kehittymistä sekä näiden hyötyjä yksilötasolla, työyhteisötasolla ja niiden välisenä vuorovaikutuksena. Lisäksi tarkastelen vuorovaikutuksen ja työparityöskentelyn merkitystä työssä oppimisen ja kehittymisen keinoina.

3.1 Yksilön työssä oppiminen ja koulutus

3.1.1 Oppimisen taito ja ilo

Oppimaan oppiminen on taito, jota voi harjoitella ja jonka merkitys on kasvanut tiedon nopean kasvun myötä sekä ammattikuvien muuttumisen myötä staattisista alati muuttuviksi. Työntekijältä vaaditaan taitoa ja halua oppia uutta sekä laajentaa ja uusia omia tietojaan ja toimintatapojaan pysyäkseen työelämän kehityksessä mukana. (Ruohotie 1998, 77.)

Metataidoksi luonnehditaan yleistä oppimaan oppimista, jossa korostuu itsereflektio eli itsearviointi. Itsereflektiolla tarkoitetaan sekä yksilön valmiuksia hankkia tietoja omista sisäisistä psyykkisistä prosesseista että yksilön taitoa säädellä omaa sisäistä toimintaansa. Oppiminen muokkaa yksilön maailmankuvaa ja vaikutukset ovat hyvin moninaisia. Tärkeää on huomioida, että vaikka oppimistapahtuma näyttäisi koskevan vain tarkkaan rajattua sisältöä tai taitoa, voi se aiheuttaa muutoksia myös yksilön metakognitiivisissa taidoissa, motivaatiossa, uskomuksissa ja itsetunnossa. Uuden oppimisen hyöty on siis usein monikerroksinen ja kaikkea hyötyä ja muutosta ei välttämättä edes huomata. (Ruohotie 1998, 77-78.)

Kalliola ja Nakari (2006, 218) tuovat osuvasti esiin sen, että työssä oppiminen on lähes väistämätön osa työn tekemistä. Työn katsotaan tuovan mukanaan oppimisvaatimuksia. Koulutusta on siis hankittava ja sieltä saatu tieto tulee osata muuttaa toiminnaksi. Tarvitaan oivaltavaa oppimista, jotta teorian ja käytännön voi yhdistää.

Oppiminen uudistaa ja muokkaa myös yhteiskuntaa. Oppimisprosessissa yksilö tutkii, kyseenalaistaa, validoi ja tarkistaa havaintojaan, joiden avulla luo merkityksiä. Etenkin aikuinen, kokenut työntekijä saattaa vastustaa omien uskomustensa kyseenalaistamista sekä sosiaalisten ja kulttuuristen arvojärjestelmien kanssa ristiriidassa olevia asioita. Koska uudistava oppiminen ja uuden tiedon synty nojautuu vahvasti vallitsevan kulttuurin normeihin, on uudistushaluisen ja emansipoitumaan pyrkivän työntekijän ensin ylitettävä vastahakoiset kollegansa, mikäli vallitseva kulttuuri on uudistavaa oppimista vastaan. Vanhasta, totutusta ja turvallisesta luopuminen on usein vaikeaa ja itsensä kykenemättömäksi tunteva työntekijä on voimaton lähtemään muutosprosessiin. Niinpä uudistavan oppimisen tavoite ja samalla myös edellytys on, että työntekijän tulee voimistua, vahvistua sekä vapauttaa omia voimavarojaan. Kysymys on empowerment- käsitteestä, jonka toteutuminen edellyttää vapautta, tasa-arvoa ja kykyä arvioida tosiasioita sekä tehdä kriittistä arviointia ja osallistua sen tuloksena syntyvään toimintaan. (Ruohotie 1998, 78.)

Ruohotie (1998, 79) esittelee huomionarvoisimpana oppimiskäsityksenä konstruktivistisen oppimiskäsityksen, jonka mukaan lähtökohtana tulisi olla yksilön tapa hahmottaa maailmaa ja sen tulkintaan käytettyjä käsitteitä. Ruohotie käyttää oppijan käsitettä, mutta käytän sen sijaan käsitteitä työntekijä tai yksilö, koska en tarkoita oppijaa yleensä vaan nimenomaan työntekijää oppijana. Konstruktivistisen näkemyksen mukaan oppiminen nähdään yksilön oman toiminnan tuloksena, jonka toimintaan vaikuttaa hänen kokemuksensa omasta roolistaan oppimisprosessissa. Itsetunnolla on suuri merkitys siinä, kokeeko yksilö itse olevansa vastuussa oppimisestaan vai onko hän muiden ohjailtavana.

Oppimisprosessia voidaan lähestyä yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen että yksilön sisäisten rakenteiden ja tulkintojen näkökulmista. Palaan myöhemmin oppimiseen yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksena. Yksilön sisäisten oppimisprosessien avaintekijöiksi ovat nousseet itsemääräämisen ja itsesäätelyn eri muodot, jotka suuntaavat ja kontrolloivat oppimista, motivaatiota ja suoritusta. Itsemäärääminen viittaa siihen, että yksilöllä on vaikutusvaltaa vaikuttaa omaan oppimiseen ja pitää itseään aktiivisena kehittäjänä. Autonomialla eli oppimisen itsesäätelyllä tarkoitetaan puolestaan ponnistelujen säätelyä oppimisstrategioiden avulla. Sitä pidetään yksilön luontumuksena, kypsymisen mukana kehittyvänä ja eräänlaisena oppimisen tuloksena. Autonomia ilmenee yksilön laatiessa tavoitteita ja suunnitelmia

sekä käyttäessään valinnanvapautta ja rationaalista pohdintaa toimintansa perusteina. (Ruohotie 1998, 85-86.)

Osaaminen on yksi hyvinvoinnin lähde. Osaaminen lisää työn mielekkyyttä, mahdollistaa oivallusten riemun, vahvistaa identiteettiä ja lisää työtehoa. Näistä ainakin oivallusten ja oppimisen riemu ja työtehon lisääntyminen toteutui kehittämissessini aikana Kurikan sosiaalitoimistossa. Eräs ei-lastensuojelua tekevä työntekijä, joka kuului kuitenkin työyhteisöön, totesi: ”kevät 2009 on ollut todellista tekemisen meininkiä” ja työntekijöistä on huokunut iloa ja energisyyttä, vaikka töitä on ollut paljon ja tilanteet haastavia. Hänen mielestään toimintaa on ollut ilo katsella. Henkilöstön työtyytyväisyys koetaan vaikuttavan osaamisen ohella organisaation tehokkuuteen. Työilmapiiri ja toimintatavat vaikuttavat myös palveluiden laatuun. (Rauramo 2004, 26)

Itsesäätelyprosessit vaikuttavat yksilön mielialaan. Masentuminen voi tulla, jos esimerkiksi työntekijä ei koe saavuttavansa asettamiinsa tavoitteita tai ne ovat väärinä tai liian korkeita. Myös itsensä vertaaminen hyvin suoriutuviin työntekijöihin, vaikka itsekin olisi onnistunut, voi johtaa depressiivisyyteen. Sosiaalis-kognitiivinen itsesäätelynteoria auttaa yksilöä saamaan itsetarkkailun kautta tietoa asettaakseen realistisia tavoitteita ja arvioida oppimistaan suhteessa tavoitteisiinsa. Toimintatapojen, emotionaalisten reaktioiden ja olosuhteiden tarkkailun kautta yksilö alkaa ymmärtää toimintojaan. Tätä kautta mahdollistuu toimintatapojen muuttaminen ja korjaaminen sekä ympäristöolosuhteiden muokkaaminen. Pinttyneistä ajattelutavoista luopuminen ja samalla uusien ajattelutapojen tarkkaileminen ja hyväksyminen auttaa yksilöä ymmärtämään, miten ajattelu voi vaikuttaa emotionoihin, motivaatioon ja suoritukseen. Merkitystä on lisäksi sillä, ohjaako yksilön toimintaa henkilökohtaiset vai sosiaaliset normit. Vahvan identiteetin omaavat henkilöt toimivat henkilökohtaisten normien mukaisesti ja itseohjautuvasti. Heikommin henkilökohtaisiin normeihin sitoutuneet henkilöt puolestaan ohjaavat toimintaansa sosiaalisten normien mukaan. (Ruohotie 1998, 85-89)

Työhyvinvointia lähestytään usein kielteisessä mielessä, jolloin hyvinvoinnin sijaan pahoinvointi saa tarkastelussa ns. pääroolin. Näin siis stressi- ja uupumus ovat työhyvinvoinnin yleisiä näkökulmia ja jos niitä oireita ei ole, tulkitaan asia hyvinvoinniksi. Viime aikoina on voimistunut käsitys, että hyvinvointi on muutakin kuin

vain stressi- ja uupumusoireiden puuttumista. Näiden rinnalle on noussut työhyvinvoinnin mittareiksi positiiviset lähtökohdat työtyytyväisyydestä, työsitoutuneisuudesta ja työn imusta. Työtyytyväisyydellä kuvataan yleisesti ottaen sitä, miten paljon työntekijä pitää työstään tai ei pidä. Työsitoutuneisuudella puolestaan tarkoitetaan työntekijän samaistumista työhönsä, jolloin työrooli on olennainen osa työntekijän minäkäsitystä ja elämää. Työn imu määritellään työuupumuksen vastakohtaksi, joka koostuu työntekijän energisyyden, sitoutuneisuuden ja pystyvyyden kokemuksista. Toinen näkökulma kuvaa työn imua melko pysyväksi ja myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jossa on kysymys työntekijän tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta. Työn imu liittyy myös työn ilo – käsitteeseen, jota voidaan kuvata viihtymisen ja merkityksellisyyden kokemusten kautta. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 59, 63, 68-69)

3.1.2 Motivaatio

Ei ole olemassa yhtä ja yleisesti hyväksyttyä motivaatioteoriaa, jossa yhdistyisi kaikki motivaatioprosessiin liittyvät tekijät. Itse haluan keskittyä kuitenkin vain siihen, mistä osatekijöistä motivaatio koostuu. (Ruohotie 1998, 94.)

Yksilön odotuksilla, uskomuksilla ja arvoilla on omat merkityksensä motivaatioprosessissa. Erilaisia odotuksia ovat mm. yksilön itseluottamus, usko omaan kykyihin ja itsesäätelymahdollisuuksiin sekä yksilön tunnepitoiset reaktiot arvioinnissa. Arvonäkökulma nousee esiin mm. tehtävän mielekkyyttä arvioitaessa sekä tavoitteenasettelussa. Mielenkiintoisena pidän mielekkyyden jaottelua kolmeen aspektiin, jotka ovat saavutus-, mielenkiinto- ja hyötyarvo. Saavutusarvo on sitä korkeampi, mitä kyvykkäämmäksi yksilö kokee itsensä vaativassa tehtävässä. Mielenkiintoarvo kertoo yksilön sisäisen kiinnostuksen määrän asiaa ja sen sisältöä kohtaan. Hyötyarvo viittaa päämääriin tai instrumentaaliseen tehtävään. Yksilö haluaa esimerkiksi opetella jonkin asian, koska sitä on hänelle suuri hyöty, vaikka muuten asia ei herättäisikään mielenkiintoa. Työntekijän tulee uskoa, että suoriutuminen esimerkiksi kehittämishaasteista johtaa hänen arvostamiinsa tuotoksiin tai tuloksiin. (Ruohotie 1998, 94.)

Jos työntekijän oppimisen vaikuttimena on asian hallitseminen, uteliaisuus, oppimisen ilo tai itsearvostuksen lisääminen on kysymys yksilön sisäisestä tavoiteorientaatiosta. Ulkoinen tavoiteorientaation vaikutteina ovat ulkoiset tavoitteet, kuten hyvät palkkiot, hyväksytyksi tuleminen ja katson että työelämässä se olisi myös palkankorotus. Yleisen käsityksen mukaan vahvan sisäisen tavoiteorientaation omaavat yksilöt työskentelevät aktiivisemmin, sitkeämmin ja tehokkaammin kuin ulkoisen tavoiteorientaation omaavat. (Ruohotie 1998, 94-95.)

On tekijöitä, jotka voivat joko estää tai edistää työntekijän motivaatiota uuden oppimiseen tai osallistumiseen kehittämistoimiin työpaikalla. Ensiksi tällainen tekijä on työorganisaation toimintalinjat ohjeineen ja sääntöineen sekä millainen tapa on tehdä kehittämistoimintaa. Toinen tekijä on se, mitä kehittämistoiminnalla uskotaan tuotettavan. Yllykkeinä tässä on sekä sisäisiä että ulkoisia yllykkeitä. Sisäisinä yllykkeinä pidetään mm. riittävän haasteellisen työn saaminen ja ihmisenä kypsyminen. Ulkoisia yllykkeitä puolestaan ovat esimerkiksi palkan korotus tai ylenys. Kolmantena tekijänä ovat arvot ja arvostukset, koska jokaiselle työntekijälle on erilainen merkitys esimerkiksi edellä mainituilla yllykkeillä ja ne vaikuttavat eri ihmisiin eri tavoin. Huomioitava on myös se, että eri henkilöstöryhmät arvostavat eri tavalla kehittämisympäristön asioita ja kehittämistyön tuotoksia. Eri henkilöstöryhmät muodostuvat sukupuolen, iän ja työkokemuksen mukaan. Neljänneksi motivaatioon vaikuttaa persoonallisuustekijät. Työntekijät sitoutuvat työhön ja ammatteihin eri tavoilla, itsensä kehittämisen tarve on erilaista ja urakäsitykset myös vaihtelevat. (Ruohotie 1998, 59-60.)

3.1.3 Ammatillinen kasvu

Ammatillisen kasvun tarve asettaa haasteita työntekijöille, koska heidän tiedot ja taidot vanhentuvat työtehtävien, työvelvollisuuksien ja työn vastuualueiden muuttuessa. Parhaiten haasteisiin pystyvät vastaamaan ne, jotka jatkuvasti ovat valmiita omaksumaan uutta tietoa ja soveltamaan sitä käytäntöön. Tiedot ja taidot vanhentuvat eri työssä ja myös eri ikäryhmissä joko nopeasti tai vähitellen pidemmän ajan kuluessa. Siksi mielestäni on tärkeää, että tietoja ja taitoja on mahdollista kartuttaa ja ns. päivittää jatkuvasti työnteon rinnalla sekä vanhat ja kokeneet työntekijät että nuoret, uudet ja vastavalmistuneet. (Ruohotie 1998, 57.)

Ikuisia työsuhteita ei enää ole, joten jokaisen täytyy todennäköisesti vaihtaa työtä tai ammattia työuran aikana. Jokaisen on otettava itse vastuu omasta osaamisestaan ja kyvystään kilpailla työmarkkinoilla. Ilmeisen tärkeää on työpaikan mahdollistama koulutus, mutta sekään ei välttämättä riitä. Ammatillista uusiutumista ja kasvua on kaikki ne toimet, joilla pyritään pitämään yllä tai lisäämään ammatillista pätevyyttä. Kasvun ja uusiutumisen tulee olla jatkuvaa prosessia läpi elämän. Tärkeä merkitys on sillä, että työntekijä huomioi kasvunsa kautta saadut uudet tiedot ja taidot. (Ruohotie 1998, 58-59.)

Ruohotie (1998, 60-61) mainitsee neljä ammatillisen kasvun aluetta, jotka vaikuttavat ammatilliseen pätevyyteen. Ensinnäkin ympäristön muutoksiin tulisi pystyä vastaamaan, kuten teknologian kehitys, rakenteelliset muutokset ja työvoiman ammatillinen ja alueellinen liikkuvuus. Toiseksi pätevyyteen ja ammatilliseen kasvuun vaikuttaa organisaation ilmapiiri, jossa johtamistavoilla on suuri merkitys. Kolmantena vaikuttimena on itse työn luonne eli miten työ on järjestetty ja millaiset ovat kasvumahdollisuudet. Neljänneksi henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten motivaatio ja kognitiiviset kyvyt vaikuttavat ammatilliseen kasvuun ja pätevyyteen.

Ammatilliseen kasvuun liittyy reflektiivinen ajattelu ja toiminta. Kasvaminen tapahtuu kokemuksen kautta, vaikka kaikki kokemus ei kasvata. Jotta kokemus voisi johtaa oppimiseen, täytyisi siihen liittyä jatkuvuus ja interaktio. Kokemuksen jatkuvuuden periaate tarkoittaa sitä, että jokainen kokemus jatkaa jotakin niistä, jotka ovat tapahtuneet ennemmin ja tulevat vaikuttamaan niihin, jotka tapahtuvat sen jälkeen. Interaktioperiaatteen mukaan kokemus on sitä, mitä se on, sillä se toteutuu yksilön ja hänen ympäristönsä vuorovaikutuksen kautta. (Ruohotie 2002, 138-141)

Kokemuksesta oppimiseen vaaditaan kykyjä ja taitoja, kuten avoimuutta, halua sitoutua uusiin kokemuksiin, havainnoimisen ja reflektiivisyyden taitoja, käsitteellistämisen taitoja sekä päätöksenteon ja ongelmanratkaisun taitoja. Näiden kykyjen varaan voidaan katsoa rakentuvan syklinen prosessi. Se alkaa konkreettisesta kokemuksesta ja etenee reflektiivisen havainnoinnin jälkeen abstraktiin käsitteellistämiseen ja lopuksi aktiiviseen kokeiluun, josta taas saadaan uusia kokemuksia, löydetään uusia käytännön ratkaisuja ja muutetaan asioita. (Ruohotie 2002, 138-141) Ammatilliseen kehittymiseen liittyy myös monia oppimistuloksia. Niitä voidaan

jakaa nelikenttämaisesti sen mukaan koskeeko kehittäminen työhön liittyviä valmiuksia vai persoonallisuutta sekä tapahtuuko kehittäminen lyhyellä vai pitkällä aikavälillä. (Ruohotie 1998, 62.)

Mistä työntekijän kasvun ja kehittymisen tarve syntyy? Usein työrooliin liittyy tekijöitä, jotka herättävät oppimisen tarvetta. Työn kannustearvolla ja yksilön vaikutusmahdollisuuksilla on koettu olevan positiivinen vaikutus henkilökunnan kasvumotivaatioon. Yksitoikkoinen ja virikkeetön työ saattaa estää kasvumotivaatiota, kun taas haasteellinen, vaihteleva ja itsenäinen työ puolestaan luo hedelmällistä pohjaa itsensä kehittämiseksi. Toisaalta mielestäni liian yksitoikkoinen ja epäitsestäinen työ saattaa sitä vastoin herättää suurenkin tarpeen kehittyä ja päästä kyseisenlaisesta työstä pois kehittämällä itseään. Uskon tosin myös siihen, että epäitsestäinen ja yksitoikkoinen työ turhauttaa työntekijän itsetunnon kannalta tärkeitä tarpeita. (Ruohotie 1998, 63-64.)

Työssä oppiminen on todennäköisintä silloin, kun työssä kohdataan haasteellisia tilanteita, joista on selvittävä. Näiden tilanteiden kehittävä vaikutus pohjautuu siihen, että ne antavat oppimismahdollisuuksia ja vaativat oppimaan. Kehittämistehtävässänikin tuli esiin väittämä, jonka mukaan monelle alansa ammattilaiselle antoisimpia oppimiskokemuksia on ratkaista työhön liittyvä ongelma. Tällaisia tilanteita voivat olla mm. uusi, epäselvä tilanne tai ristiriitaisten vaatimusten kohtaaminen. (Ruohotie 1998, 64.)

Ammatillisen kasvun yhteydessä voi puhua myös urakehityksestä. Ammatillinen urakehitys voidaan nähdä rakentuvan useiden työjaksojen varaan. Työntekijä käy läpi useita urasyklejä, johon sisältyy tutkimisen, vakiintumisen, ylläpidon ja irtautumisen vaiheet. Urasyklit muodostuvat, kun työntekijä siirtyy organisaation sisällä eri tehtäviin tai vaihtaa kokonaan organisaatiota. Ura nähdään eräänlaisena kokemusten kautta kerrytetyn tiedon varastona, jossa osaaminen on kasvua ja jossa taidot ja asiantuntijuus lisääntyvät sekä vuorovaikutusverkosto kehittyy. Vaikka osaaminen on kumuloituvaa, voi kasvuprosessissa jo ennenkin omaksutut tiedot ja taidot muuttua ja jäsentyä uudelleen. (Ruohotie 1998, 72.)

Taloudellisen, poliittisen ja sosiaalisen ympäristöjen sekä tilanteiden muutokset ovat usein nopeita ja yllättäviä. Esimerkiksi taloudellinen lama ja siitä johtuvat lomautukset, työttömyys ja lainsäädännön muutokset aiheuttavat tilanteita, joissa

työntekijät joutuvat uusien valintojen eteen ja suhtautumaan työhön uudella tavalla. Varmasta työpaikasta voi tulla epävarma. Uraputki voi katketa, jolloin työntekijä joutuu pohtimaan ja arvioimaan oman ammatillisuutensa ja arvonsa uudelleen. Ammattirakenteiden ja työtehtävien muuttuessa muuttuu myös työntekijöihin kohdistetut laatuvaatimukset. Osaamista tuotetaan koulutuksella. Koulutusta ei ole syytä nähdä vain muutosten passiivisena myötäilijänä, vaan ennen kaikkea muutosten aktiivisena muokkaajana. Koulutus turvaa yksilön kehittymisen rinnalla myös inhimillistä ja yhteiskunnallista kehitystä. (Ruohotie 1998, 12-13)

3.2 Organisaation ja työyhteisön oppiminen ja osaaminen

Yhteiskunnassa nousee esiin ilmiöitä, jotka vaativat ammattitaidon jatkuvaa kehittämistä ja ammatillista uusiutumista. Ruohotie (1998, 9.) luettelee organisaation menestystekijöiksi nopeuden, joustavuuden, integraation ja innovatiivisuuden. Jotta näihin tekijöihin voidaan vastata, täytyy organisaatiossa olla työntekijöiden valmiita oppimaan uutta ja toisinaan jopa siirtymään uusiin tehtäviin. Näitä työntekijöitä kutsutaan monialaosaajiksi.

Henkilöstössä on organisaation ydinosaaminen, jolloin merkittäväksi panostuksen kohteeksi nousee työntekijöiden pysyvyys ja hyvinvointi. Henkilöstön rekrytointi, hyvä perehdytys ja täydennyskoulutus ovat välineitä, joilla pyritään hankkimaan ja säilyttämään hyvä osaaminen organisaatiossa. Huomionarvoinen seikka on lisäksi käytössä olevat johtamismenetelmät. Autoritaarinen johtamistapa voi olla vahingollinen hyvin koulutetun ja merkityksensä tiedostavalle henkilöstölle. (Ruohotie 1998, 10)

Rauramo (2004, 134) kysyy tekstissään, mitä työyhteisön kehittämisellä oikein tarkoitetaan. Hän luettelee vastaukseksi sujuvat työjärjestelyt- ja prosessit, tarkoituksenmukaiset työvälineet ja tilat, oikea työmitoitus, ajankäytön suunnittelu, toisten huomiointi, asiakaslähtöisyys, tiedonkulku ja kiitoksen antaminen sekä kannustaminen.

Työyhteisön toimivalla ja hyvällä sisäisellä viestinnällä on suuri merkitys mentäessä kohti yhteistä ja yhteisesti hyväksyttyä visiota. Kun työyhteisössä vallitsee turvallinen, kannustava ja keskusteleva ilmapiiri, on työyhteisön jäsenten helppo ver-

tailla, jakaa, tarkentaa ja korjata tietojään, taitojaan ja ajatusmallejaan. (Ruohotie 1998, 12)

Turbulenssia on käytetty kuvaamaan työelämän muutosta ja epävarmuuden tunnetta. Turbulenssi on tila, jossa muutoksen nopeus ylittää kyvyn ymmärtää muutosta analyyttisesti. Organisaatio voi kohdata turbulenssin kahdella eri tavalla. Toisaalta organisaatio voi pitää tutuissa ajattelumalleissa ja työskentelytavoissa huolimatta suuresta epävarmuuden tunteesta. Näin toimiessaan organisaatio luottaa asioiden palaavan ennalleen. Toisaalta taas toinen tapa on ottaa epävarmuuden tunne ja muutoksen tarve vastaan ja kulkea niiden mukana. Näin organisaatio myötäilee muutosta ja reagoi siihen luottaen, että muutoksen hyödyn huomaa joskus myöhemmin. Osaava ja menestyvä organisaatio yksilöineen osaa sietää epävarmuutta ja joustaa tarvittaessa. Byrokraattinen organisaatio puolestaan kompastuu kyseisessä tilanteessa hitauteen ja joustamattomuuteen. (Ruohotie 1998, 14)

Edellä mainituista turbulenssin kohtaamistavoista Kurikan sosiaalitoimistossa edettiin jälkimmäisen tavan mukaan, koska työyhteisö huomasi, että jotakin on tehtävä, koska uuden lastensuojelulain voimaantulon jälkeen lastensuojeluilmoitukset olivat lisääntyneet ja sitä kautta ruuhkauttaneet niiden käsittelyä. Muutokset ja niiden tuomat vaikutukset oli siis huomattu, eikä voinut enää odottaa tilanteen palaavan ennalleen muuttamatta omia toimintatapoja.

Organisaation merkittävä tehtävä on sitouttaa henkilöstöä jatkuvaan oppimiseen. Tämä puolestaan vaatii organisaation johdon ja esimiesten kykyä luoda edellytyksiä inhimillisten resurssien kehittymiselle, innovatiiviselle toiminnalle ja luovuudelle. Organisaatiolta edellytetään sekä strategista - että operationaalista osaamista. Strateginen osaaminen liittyy uusien tietojen, taitojen ja valmiuksien hankkimiseen ja niiden siirtämiseen joustavasti uusiin tilanteisiin. Operationaalinen osaaminen puolestaan liittyy yhteen tiettyyn työtehtävään, jossa tarkoituksena on vahvistaa niitä tietoja ja taitoja, joita kyseinen työtehtävä vaatii. Tulevaisuudessa organisaation menestys perustuu sen kyvyllä ylläpitää, kehittää, koordinoida ja hyödyntää hallussaan olevaa osaamistaan. Osaaminen rakentuu yksilöiden osaamisesta sekä yksilöistä muodostettujen työparien ja tiimien osaamisesta. (Ruohotie 1998, 16-17, 20)

Ruohotie (1998, 29) luettelee organisaation metataitoja, joiden tehtävänä on hallita muutosta ja kehittää ja levittää ydintaitoja. Näitä taitoja on oppiminen, innovatiivisuus, taitojen yhdistely ja juurtuminen. Oppiminen pitää sisällään projekteista saadut ja kerätyt kokemukset. Innovatiivisuudessa ydintaitoja käytetään luovasti ja sovelletaan. Taitojen yhdistelyn kautta taitoja yhdistellään ydintaidoiksi. Juurtumisessa on kysymys siitä, että etsitään tapoja, joiden kautta hankittuja taitoja säilytetään. (Ruohotie 1998, 29)

Organisaation oppiminen eroaa yksilön oppimisesta. Toisaalta organisaation oppimista ei ole, jos ei ole yksilötason oppimista. Oppimisessa on kysymys merkitysrakenteiden kehittymisestä ja muuttumisesta. Merkitysrakenteet muodostuvat niistä tiedoista, joita ihmiset kohtaavat olleessaan toistensa kanssa vuorovaikutuksessa. Merkitysrakenteet voivat olla henkilökohtaisia, avoimia tai kollektiivisia. Kollektiiviseksi kutsutaan niitä merkitysrakenteita, jotka ovat organisaation jäsenille yhteisiä. Näitä ovat mm. työnjakoon liittyvät normit ja edellytykset. Ne saattavat olla kirjattuja, mutta myös sanattomia. Yhteiset merkitysrakenteet voivat myös muuttua ja se prosessi kiinnostaa minua kehittämistehtäväni vuoksi. Ruohotie esittelee Dioxinin kuvaaman organisaation yhteisten merkitysrakenteiden muuttumisen prosessin. Ensinnäkään kaikki merkitysrakenteet eivät ole avoimia keskustelulle. Uuden tilanteen tullessa joudutaan ristiriitatilanteeseen, koska uusi tilanne on ristiriidassa omaksuttujen merkitysrakenteiden kanssa. Dialogin kautta työyhteisö saa yhteistä käsitystä uusille merkitysrakenteille, joka vähentää ristiriitaa ja seurauksena on joko merkitysrakenteiden muuttuminen tai uuden merkitysrakenteen syntyminen. Kun merkitysrakenteet ovat ajan kuluessa tulleet yhteisiksi, ne saattavat muuttua taas itsestäänselvyyksiksi ja sanattomiksi. (Ruohotie 1998, 50-51)

Organisaation oppimisessa on myös nähtävissä oppimisen sykli. Oppimisessa merkitysrakenteita konstruoidaan ja uudelleen konstruoidaan. Keskeisiä ovat prosessit, jotka uudistavat tai tuottavat uutta tietoa. Ne nähdään neliosaisena syklinä. Ensimmäisessä vaiheessa tuotetaan laajaa tietoa, jota organisaatio hankkii. Toisessa vaiheessa uusi tieto liitetään organisatoriseen yhteyteen eli levitetään tietoa. Kolmannessa vaiheessa tietoa tulkitaan kollektiivisesti. Oppimista ei tapahdu, ellei tietoa tulkita yhdessä. Lopuksi viimeisessä vaiheessa organisaation jäsenillä tulisi olla valtaa toimia syntyneen tulkinnan ja uusien merkitysrakenteiden pohjalta. (Ruohotie 1998, 52-53)

Kyseinen oppimisen sykli on hahmotettavissa kehittämistoiminnassani. Tieto haettiin koulutuksesta. Uusi tieto sovellettiin Kurikan sosiaalitoimiston arkeen. Kokemuksen kautta tietoa tulkittiin ja lopuksi toimittiin uuden tiedon pohjalta.

3.2.1 oppimisen taito ja hyöty

Suuri osa organisaatiossa tapahtuvasta oppimisesta liittyy rutiinien säilyttämiseen ja niiden pysyvyyden korostamiseen. Tällainen ns. vanhaa uusintava oppiminen ei riitä nykyisessä yhteiskunnan kehityksessä. Totutut rutiinit eivät palvele, jos ei ole selkeää tapaa toimia uudessa tilanteessa tai toiminnan seuraukset eivät ole enää ennakoitavissa. Uuteen tilanteeseen tarvitaan valmiuksia tuottaa uudenlaisia ajattelu- ja toimintamalleja. Tällöin rutiininomaisia käytäntöjä on tärkeää tarkastella reflektiivisesti eli itsearvioiden, jotta uusia välineitä työhön löydettäisiin ja syntyisi kokonaisvaltainen ja sisäistetty ymmärrys omasta kokemuksesta uudenlaisessa toimintaympäristössä. Kysymyksessä on uudistava eli transformatiivinen oppiminen. (Ruohotie 1998, 35)

Uudistavassa oppimisessä täytyy ensimmäiseksi hakea ja seuloa informaation paljoudesta se tieto, joka on hyödyllistä ja olennaista oman työn kannalta ja jonka avulla pyritään tiettyyn tavoitteeseen. Tiedon tärkeys ja hyödyllisyys kulminoituu vasta siinä vaiheessa, kun saatu tieto saadaan sovellettua käytäntöön. Lopuksi kun käytännön sovellusta on suoritettu, yhdistetään tietoperustaan käytännön kokemus ja intuitio. Työn tekemisen kautta saadut tuntemukset, mikä toimii ja mikä ei toimi eri tilanteissa on ns. tiedostamatonta kompetenssia. (Ruohotie 1998, 35)

Ruohotie (1998, 37-38) valottaa kahta käyttäytymismallia organisaation oppimisessa. Ensimmäinen on välttämistästrategia, jonka mukaan ihmiset käsittelevät uhkia välttämällä niitä. Välttäminen johtaa itsepuolustukseen, eikä siksi johda asian korjaantumiseen. Toinen teoria on oppimaan oppimisen teoria, jonka avulla organisaatio oppii käsittelemään tulevaisuuden uhkia. Teoria edellyttää toimijoiden osaamista arvioida itseään ja vähentää organisaation puolustusmekanismeja. Oppimaan oppimisen pohjalla on arvot, jotka liittyvät tarpeellisen tiedon tuottamiseen, avoimeen vuorovaikutukseen ja sisäiseen sitoutumiseen. Vuorovaikutuksen tulee olla muuta kuin oman kannan puolustamista. On osattava kuunnella, kysellä ja

tehdä ratkaisuja huomioiden usea näkökulma. Ristiriitaiset näkemykset sallitaan ja asioita arvioidaan ja testataan yhdessä. (Ruohotie 1998, 37-39)

3.2.2 Koulutus työntäjän mahdollisuutena

Koulutuksella nähdään olevan etuja sekä työntekijälle että työnantajalle. Pysyvä, motivoitunut ja koulutettu henkilöstö antaa hyvän perustan työorganisaation pitkäaikaiselle menestymiselle. Näin puolestaan työnantaja pystyy lunastamaan lupauksen työntekijälle hänen työllisyyden turvaamisesta. Työn jatkuvuus puolestaan tukee työntekijän halua ja motivaatiota itsensä jatkuvaan kehittämiseen. (Ruohotie 1998, 120-122)

Koulutuksen nähdään olevan enemmän kuin vain muodollinen kouluttautuminen. Tärkeitä oppimisen ja kehittämisen muotoja ovat mm. työn kierto, perehdyttäminen, opintomatkat ja työssä oppiminen. Elinikäisen oppimisen menetelmät eroavat perinteisen kouluttautumisen menetelmistä. Oppiminen koetaan olevan jokapäiväistä- ja hetkistä, eikä sen katsota rajoittuvan erillisiin koulutustilaisuuksiin. Työntekijät oppivat toisiltaan ja opettavat toisiaan. Uudet taidot opitaan liittämään omiin työtehtäviin. Oppimista tapahtuu myös eri työntekijätasojen välillä. (Ruohotie 1998, 120-122)

Huomioitava seikka on se, että koulutus voi olla myös tehotonta. Pelkät tyytyväisyysarviot eivät vielä kerro sitä, onko koulutus onnistunut. Merkityksellisempää on mitata käyttäytymismuutoksia esimerkiksi palvelutasolla asiakkaiden kanssa tai tavoitteiden saavuttamisessa. Yleinen syy koulutuksen epäonnistumiseen on se, että koulutus ei vastaa organisaation tai sen työntekijöiden tarvetta. (Ruohotie 1998, 104)

3.2.3 Oppiva organisaatio

Ruohotie (1998, 40) määrittelee oppivan organisaation yhteisöksi, joka jatkuvasti muuttaa itseään ja tekee kaikkien jäsentensä oppimisen helpoksi. Termi kuvaa organisaation toimintatapaa, joka kannustaa yksilöitä ja myös tiimejä jatkuvaan oppimiseen ja sitä kautta työsuorituksen parantamiseen. Oppivan organisaation

nähdään toimivan lähellä asiakasta keräten heiltä palautetta, reagoivan nopeasti muutoksiin, oppivan muilta ja kyseenalaistaen jatkuvasti toimintaansa sekä sallien virheitä oppien niistä. Kyseisessä organisaatiossa kokeillaan, osallistutaan, sitoudutaan, ollaan luovia ja halukkaita uudistumaan sekä hyväksytään erilaisuus.

Kehittämistehtävässän työyhteisö oppi jotakin uutta ja hyödynsi oppimansa käytäntöön. Taito- ja osaamistason noususta ei ole hyötyä, jos työntekijä ei voi käyttää osaamistaan työssään. Tietojohtamisessa keskeinen ajatus onkin oppiva organisaatio, joka ei ole keskittynyt toimintojen kontrolloimiseen vaan jatkuvaan oppimisen ja osaamisen lisäämiseen sekä yksilö- että työyhteisötasolla. Lisäksi se on joustava ja kykenee muuttamaan toimintaansa muuttuvien haasteiden mukaisesti. Oppivan organisaation tavoitteena on säilyttää henkilöstöllä motivaatio, itsekunnioitus, uteliaisuus ja oppimisen ilo. (Ylöstalo 2005, 105-108)

Oppivan organisaation periaatteet täyttävät yhden osan työhyvinvoinnin edellytyksistä. Päivi Rauramo (2004, 15) luettelee oppivan organisaation periaatteiksi mm. yksilön ja yhteisön oppimisen tukemisen, itseään aktiivisesti kehittävän henkilöstön, työssä oppimisen, hiljaisen tiedon hyödyntämisen, erilaisuuden arvostamisen, muutosvalmiuden sekä tiedon ja käytännön yhdistämisen.

Oppivassa organisaatiossa rohkaistaan ja sallitaan yhteistoiminnallinen tavoitteiden asettelu. Näin kehitty myös työyhteisön kyky vaikuttaa omaan tulevaisuuteen. Yhdessä oppien oppiva organisaatio pystyy pitämään yllä oppimisprosessia, jossa luodaan uutta tietotaitoa, jota pyritään liittämään aikaisempaan osaamiseen. Pienryhmätoiminta on monimuotoista ja työ on haasteellista. Työyhteisön jäsenillä on yhteiset toimintatavoitteet, halu toimia ja käytössä on yhteinen kieli. Kokeilu ja riskinotto nähdään oppimista edistävinä tekijöinä. Tiimioppimista tuetaan enemmän kuin yksilöllistä, koska koordinoimaton ja suunnittelematon yksilöllinen oppiminen ei aina lisää organisaation tehokkuutta. (Ruohotie 1998, 41)

Oppivaa organisaatiota voidaan myös kehittää edelleen. Perinteinen koulutus on vain yksi tapa kehittää henkilöstöä, eikä työelämän haasteita useinkaan ratkaista vain yhdellä toimenpiteellä, vaan ratkaisu koostuu monen asian yhteisvaikutuksesta. (Ruohotie 1998, 105-109)

Ruohotie luettelee oppivan organisaation kolme eri kehittämisstrategiaa. Nämä ovat organisatorinen strategia, johtamisstrategia ja tiimistrategia. Organisatorisella strategialla pyritään luomaan työyhteisöön oppimisen kulttuuria, tuetaan kokeiluja ja annetaan työntekijöille valtuuksia ja vastuita. Johtamisstrategiassa kiinnitetään huomiota toiminnan yhteiseen visioon ja sen kirkastamiseen, epävarmuuden tunteen hallintaan ja mallioppimiseen eli johtaja toimii mallina työyhteisölle. Tiimistrategiassa korostuu vuorovaikutustaitojen harjoittelu ja reflektiivisten taitojen kehittäminen. (Ruohotie 1998, 105-109)

Oppimiskulttuurilla ja työympäristöllä on keskeinen rooli, kun osaamista kehitetään ja sovelletaan käytäntöön. Se, tapahtuuko kehittämisen seurauksena käyttäytymistason muutoksia, johtuu mm. siitä, onko työyhteisössä kasvuorientoitunut ilmapiiri ja oppimista tukeva kulttuuri. Luovuuteen ja innovatiivisuuteen rohkaisevan ympäristön piirteitä ovat esimerkiksi vapaus, hyvä johtaminen, riittävät resurssit, tuki, kannustus ja henkisesti turvallinen ilmapiiri. (Ruohotie 1998, 109-111)

Toimivan työyhteisön elementit rakentuvat työn perustehtävän ja ydinosaamisen ympärille. Alla olen kuvion (kuvio 1.) avulla havainnollistanut kyseiset elementit. (Kaivola & Launila 2007, 133-134) Kun katson kehittämisprosessiani taaksepäin, ovat sinä aikana työyhteisön eri jäsenet liikkuneet monella elementin alueella ja toivottavasti tämä pieni kehittämistehtäväni on osaltaan vienyt työyhteisöä entistä toimivampaan suuntaan. Erityisesti nostaisin työntekijätasolta esiin seuraavia elementtejä. Halu oppia ja kehittyä oli työyhteisössä kehittämisen alkuun paneva voima. Kehittämistyö itsessään vaatii avointa vuorovaikutusta, positiivista yhteisöllisyyttä sekä yhteistä visiota ja strategiaa. Täytyy myös nostaa esiin hyvä johtajuus eli tässä tapauksessa on annettu tilaa työntekijälähtöiselle kehittämiselle alhaalta ylöspäin.



Kuvio 1. Perustehtävä (Kaivola & Launila 2007,134)

Hyvin toimiva työyhteisö ei ole itsestään selvyys, vaan sen eteen täytyy jokaisen tehdä töitä pitkäjänteisesti, koska se ei synny hetkessä. Toimivaa työyhteisöä tulee tarkastella kokonaisuutena, jossa jokainen sen elementin osa on vuorovaikutuksessa keskenään. Mikä tärkeintä, niin toimiva työyhteisö tukee yksilön hyvinvointia ja jaksamista ja samalla myös asiakkaat ovat suurella todennäköisyydellä tyytyväisiä saamaansa palveluun ja kohteluun. (Kaivola & Launila 2007, 133-134)

3.2.4 Havaittava ja piilevä tieto

Objektiivisen ja havaittavan tiedon lisäksi organisaatioissa on huomattava määrä piiloon jäävää tietoa, osaamista ja kokemusta. Uutta tietoa syntyy näiden kahden tiedon vuorovaikutuksessa. Ruohotie (1998, 53) esittää Nonakan nelikentän siitä, miten neljää eri reittiä tietoa voi syntyä. Sosialisatiossa tieto syntyy piilevästä tiedosta toisen sanallisten ohjeiden sekä havainnoinnin ja matkimisen kautta. Havaittavasta tiedosta syntyy uutta tietoa yhdistelemällä sitä muuhun tietoon. Syvällisintä tiedon muodostusta tapahtuu artikulaatiossa, jossa piilevä tieto muuttuu havaittavaan tietoon tai toisin päin. Piilevän tiedon muuttuminen havaittavaksi tiedoksi

mahdollistaa uuden tiedon jakamisen organisaatiossa. Neljäs tapa tiedon syntymiseen on sisäistäminen. Siinä havaittava tieto muuttuu piileväksi tiedoksi, kun asia sisäistetään ja pohjalla oleva tieto määritellään uudelleen. Tässä siirtymässä voi tapahtua työntekijän uusiutumista, joka johtaa myös koko organisaation uusiutumiseen. (Ruohotie 1998, 53-54)

Mentorointi on koettu hyväksi tavaksi siirtää hiljaista tietoa. Perinteisesti mentoroinnin ajatellaan olevan kokeneen ja nuoren, uuden työntekijän välinen vuorovaikutussuhde, jossa kokenut ”konkari” antaa uudelle työntekijälle käyttöön tietojaan, taitojaan, verkostojaan ohjaten ja tukea antaen. Tällä perinteisellä tavalla siirretään vanhoja käytäntöjä ja asenteita uudelle työntekijälle, eikä edistä ammatillisten käytänteiden uudistamista. Sen sijaan konsruktivistinen käsitys tiedon muodostumisesta antaa tilaa oppijan omille käsityksille ja kokemuksille. Kysymys ei ole siis yksisuuntaisesta ohjauksesta vaan vuoropuhelusta, dialogista, jossa oppijoina ja yhteisen tiedon rakentajina ovat sekä uusi että kokenut työntekijä. Mentorointi voi tapahtua myös ryhmässä, jolloin puhutaan vertaismentoroinnista, jolloin tieto muodostuu yhdessä tekemisen ja dialogin kautta. (Heikkinen & Huttunen 2008, 203-208.)

Hiljainen tieto voi siirtyä sekä yhdessä tekemällä että pyrkimyksellä sanoiksi muuttua. Yhdessä työskentelyn kautta hiljainen osaaminen siirtyy uudelle työntekijälle, jolloin voi herätä kysymyksiä, joita keskustelussa ei välttämättä nousisi. Dialogissa tietoa pyritään siirtämään muuttamalla sitä sanoiksi muodostaen käsityksiä keskustellen. Parhaimmillaan keskustelu on dialogia, jolloin molemmat osallistuvat siihen omista lähtökohdistaan, kokemuksistaan ja näkemyksistään käsin. (Moilanen 2008, 235-236.)

Hiljaista tietoa pidetään ikääntyneiden työntekijöiden ”omaisuutena”, jota olisi tarkoitus siirtää uusien, nuorien työntekijöiden käyttöön, mutta jonka esteenä saattaa olla negatiivinen suhtautuminen ikääntyviä työntekijöitä kohtaan, eikä heidän kokemus- ja tietovarantoa arvosteta. Hiljainen tieto ei kartu itsestään pelkkien elettyjen työvuosien aikana, vaan työntekijän tulee osata ja huomata ottaa opikseen erilaisista tilanteista ja kokemuksista. (Moilanen 2008, 235-236.)

3.3 Työssä oppiminen yksilön ja työyhteisön vuorovaikutuksena

Heikkilä (2006, 26-28) kuvaa tanskalaisten tutkijoiden, Christian Helms Jorgensenin ja Niels Warringin, mallin työssä oppimisesta. He näkevät työssä oppimisen työpaikan oppimisympäristöjen sekä työntekijöiden elämäkerrallisten ns. oppimispolkujen välisenä vuorovaikutuksena. He erottelevat oppimisympäristöinä teknis-organisatorisen ja sosio-kulttuurisen kontekstin. (Heikkilä 2006, 26-27)

Teknis-organisatoriseen kuulu kuusi työn ulottuvuutta, joita ovat työnjako, työn luonne, työn autonomisuus, taitojen käytön mahdollisuus, sosiaalinen vuorovaikutus ja työn stressaavuus. Nämä kuvaavat työn fyysistä, teknistä ja organisatorista ympäristöä ja antavat kehyksen työssä tapahtuvaan oppimisprosessiin antaen mahdollisuuksia, mutta myös rajoitteita. (Heikkilä 2006, 27)

Sosio-kulttuurista ympäristöä kuvataan kolmen ulottuvuuden avulla, joita ovat työyhteisöt, poliittiset yhteisöt ja kulttuuriset yhteisöt. Näiden kautta keskitytään siihen, miten oppiminen esiintyy liittyneenä sosiaaliseen elämään ja päivittäisiin työrutiineihin eri yhteisöissä. Oppiminen nähdään sosiaalisena prosessina, kun työntekijät jakavat kokemuksiaan ja tulkintojaan rakentaen samalla omaa identiteettiään suhteessa näihin yhteisöihin.

Tanskalaisten tutkijoiden esittämän mallin rinnalle Heikkilä (2006, 29-32) esittää myös Illeriksen tekemän jaottelun kolmesta ulottuvuudesta oppimisessa. Hänen mukaan kaikki oppiminen perustuu kahteen eri prosessiin eli ulkoiseen vuorovaikutusprosessiin oppijan ja hänen sosiaalisen, kulttuurisen ja materiaalisen ympäristön kanssa sekä sisäiseen prosessiin psykologisen tiedon hankkimiseksi. Edellä mainitut kolme ulottuvuutta ovat kognitio, emotio ja ympäristö, jotka sisältyvät kaikkeen oppimiseen. Kognitio pitää sisällään tiedon ja taidon, jotka lisäävät oppijan ymmärrystä ja kykyjä. Emotionaalinen ulottuvuus sisältää mentaalisen energian, tunteet ja motivaation. Ympäristö eli sosiaalinen ulottuvuus liittyy ulkoiseen vuorovaikutukseen kuten osallistumiseen, kommunikointiin ja yhteistyöhön.

Työssä oppiminen sisältää monia näkökulmia ja teorioita oppimisesta ja siksi on vaikea ajatella, että olisi vain yksi tapa ymmärtää työssä oppimista. Syynä on jo itsessään se, että työympäristöt ja organisaatiot ovat erilaisia, joten myös oppiminen niissä on erilaista. Oppiminen on eräällä lailla tapa osallistua sosiaaliseen

maailmaan ja siksi oppimista on käsitelty paljon yhteisöllisenä tapahtumana. (Heikkilä 2006, 49-51)

Eri teorit painottavat erilailla yksilön ja ympäristön välistä suhdetta oppimisessa. Yksilöä korostavat teorit ovat behaviorismi, humanismi ja kokemuksellinen oppiminen. Konstruktivismissa oppiminen nähdään sekä yksilöllisenä että yhteisöllisenä osaamisen rakentamisena. Siinä huomioidaan oppimisen tilannesidonnaisuus ja painotetaan sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä. Sosiokulttuurisessa lähestymistavassa keskeisenä ovat osallistumisen lisäksi kulttuuri ja sosiaalinen vuorovaikutus. Konstruktivismissa on vielä erikseen omia suuntauksiaan. Radikaali konstruktivismi, jossa keskitytään tietoteoreettisiin pohdintoihin ja jonka mukaan jokainen ihminen rakentaa oman todellisuutensa omassa mielessään subjektiivisesti. Sosiaalisessa konstruktivismissa on kysymys tiedon rakentumisesta yhteisöllisesti, koska ihmiset ovat sidoksissa toisiinsa ja kehittyvät vuorovaikutuksessa toisiinsa. Pragmaattinen konstruktivismi lähtee ajatuksesta, että tieto syntyy oppijan konstruoidessa tiedon aiemman tietonsa pohjalta. Oppiminen on aina osa jotakin kontekstia. (Heikkilä 2006, 51-62)

Oppimisen tilannesidonnaisuudesta kertoo se, kun oppiminen tapahtuu ympäristössä, jossa opittavaa asiaa käytetään, on helpompi ymmärtää sen merkitysyhteydet todellisuuteen. Oppiminen on siis osa aktiivista toimintaa ja opittuja asioita opitaan käyttämään arkipäivän eri tilanteissa. Tällöin tiedot ja taidot ovat aina sidoksissa siihen ympäristöön, jossa niitä käytetään. Oma tehtävänsä on puolestaan oppia siirtämään tiedot ja taidot toiseen ympäristöön. (Heikkilä 2006, 66-67)

Oppimisen sosiaalinen teoria ei näe oppimisen olevan yksilöllinen tapahtuma, vaan oppiminen tapahtuu kokemuksen kautta osallistumalla. Kysymys ei ole pelkästään siitä, että osallistutaan joihin tilanteisiin joidenkin muiden kanssa, vaan aktiivisesta osallistumisesta ja identiteetin rakentamisesta näissä yhteisöissä eli mitä teemme, mitä olemme ja miten tulkitsemme sen, mitä teemme. Oppiminen ei voi olla erillinen toiminto, koska on mahdotonta hakea tai järjestää tilannetta, jossa olisi tarkoitus oppia. Tällöin oppimista ei välttämättä edes tapahdu. (Heikkilä 2006, 79-80)

3.4 Työparityöskentely työssä oppimisen keinona

Työssä korostuu yhä enemmän työntekijöiden vuorovaikutus-, työpari- ja ryhmätyötaidot sekä uusien asioiden oppimisvalmiudet. Toisaalta vaaditaan laaja-alaista ammatinhallintaa ja toisaalta taas erikoisosaamista. (Seinä & Helander 2007, 11)

Työparityöskentelyn hyöty näkyy mielestäni hyvin uusien asioiden oppimisessa ja ongelmien ratkaisemisissa. Työpari tuo tilanteeseen jotakin enemmän kuin yksin työskennellessä. Keskusteleminen vaatii paljon sellaista, missä molemmat hyötävät saaden jotakin toisiltaan omaksi pääomakseen. Työpari oppii tuntemaan toisen hyvät rutiinit ja ottamaan ne myös omaan käyttöön. Työparina työskennellessä on tärkeää ainakin aluksi jakaa vastuita ja työnjakoa. Usein ns. kömmähdykset tapahtuvat silloin, kun joku asia on jäänyt sopimatta. Tosin kokemus saman työparin kanssa työskentelystä tuo luottamusta työskentelyyn ja siten voidaan toimia myös spontaanimminkin tilanteen mukaan. Pohjalla on kuitenkin molempien tiedossa oleva ”kässäri”, kuten Seinä ja Helander asian ilmaisevat. Työparina toimimisen suuri hyöty näkyy myös siinä jos toinen on poissa esimerkiksi pitemmän aikaa, pystyy toinen kuitenkin ottamaan tilanteen haltuun, koska tietää missä asiat menevät ja pystyy ottamaan tilanteen siltä osin haltuun. (Seinä & Helander 2007, 19-21) Näitä edellä mainittuja työparityöskentelyn hyötyjä nousi esiin kehittämistehtäväni aikana ja siksi allekirjoitan Seinän ja Helanderin esittämät hyödyt. Toivon, että työparityöskentelyä kehitettäisiin entisestään, koska myös asiakastilanteet ja käsiteltävät asiat monimutkaistuvat etenkin sosiaalityössä.

Työparityöskentelystä oppiminen liitetään pragmatismiin, jossa ammatillinen kehittyminen ja uusien taitojen oppiminen nähdään kumpuavan työkäytäntöjen kautta eli oppimiskokemuksia haetaan ”tosielämästä”. Oppiminen kiinnittyy luontevasti työparin normaaliin ja autenttiseen arkityöhön sekä siihen liittyvään yhteiseen arviointiin ja suunnitteluun. Seinän ja Helanderin (2007, 23-24) mukaan työssä oppimista parhaimmillaan on toiselta oppiminen. Se, mitä toinen oppii toiselta ja toinen toiselta, ei ole pois kummaltakaan. Toiselta voi oppia henkisiä työkaluja ajattelutapoja ja työmenetelmiä. Rikastuttavaa parityöskentelyssä on se, kun molemmilla on omat työhistoriansa, koulutuksensa, yksilöosaamista ja kokemusta, jotka sitten parityöskentelyssä yhdistyy ja synnyttää enemmän kuin yksin työskennellessä.

Työparityön on koettu edistävän jaksamista. Kun oppii tuntemaan työparinsa normaalissa työn arjessa ja tiukoissa, haastavissa paikoissa, voi vaistota myös sen, milloin toinen kulkee jaksamisensa ääri rajoilla. Tämä vaatii kykyä olla tunneherkkä ja kykyä lukea rivien välistä. Lisäksi työparille on helpompi tuoda työnsä pulmat esiin kuin isommalle työyhteisölle. Onnistumiset on helppo jakaa työparin kanssa. Myös haastavat hetket ja mahdolliset epäonnistumiset on helppo jakaa purkutyöskentelyssä sillä edellytyksellä, että toiseen on luottamus. Työparityö liittyy myös työturvallisuuteen siten, että haastavien asiakkaiden ja tilanteiden kanssa kenenkään ei tarvitse olla yksin. (Seinä & Helander 2007, 39, 57-59)

Asioilla on aina tapana olla myös toinen puoli, myös työparityöskentelyssä. Ilmapii-ri syntyy työparin välisestä suhteesta, työskentelytavoista ja toimintaperiaatteista. Suuri merkitys on lisäksi keskustelun sävyllä ja vastuun jakautumisella. Jos toinen korostaa omaa osaamistaan ja tietämistään kuuntelematta toista, voi toinen kokea, ettei hänellä ole tietämystä ja kokemusta ollenkaan. Suhde on tällöin epäsymmetrinen. Myös toisen tunneilmapii-ri tarttuu helposti toiseen ja saattaa johtaa eitoivottuihin lopputuloksiin tai syödä toisen tai molempien motivaatiota työhön. Lisäksi työntekijän asenteet omaan työhön vaikuttavat myös siihen, miten hän suhtautuu työpariinsa ja asiakkaisiin. (Seinä & Helander 2007, 28)

Kehittämistoimintani aikana työparityöskentelyllä oli merkittävä rooli, koska työtapa vaati työparityöskentelyä. Lastensuojelussa on siis välttämätöntä kokeilla jaettua asiantuntijuutta. Kurikan sosiaalitoimistossa työpareina toimivat kyseisessä toimintatavassa sekä sosiaalityöntekijät keskenään että sosiaalityöntekijä ja perhetyöntekijä yhdessä. Työparit valittiin tilanteen ja tarpeen mukaan. Itsestään selvyytenä ei pidetty, että sosiaalityöntekijät ovat aina keskenään työparit, vaan joissakin tilanteissa oli järkevä käyttää perhetyöntekijän tuntemusta ja osaamista sosiaalityöntekijän työparina. Koulutustaustoiltaan työparit muodostuivat sosiaalityöntekijöistä ja sosionomeista.

3.5 Oppiminen vuorovaikutuksessa

Vuorovaikutuksen asiakaskeskeinen orientaatio on ollut kehittämistyöni yksi merkittävä tavoite ja tapa tehdä työtä. Jo 1980-luvun jälkipuoliskolla alkoi asiakaskes-

keinen näkökulma asiakastyössä nousta asiantuntijakeskeisen näkökulman rinnalle. (Mönkkönen 2007, 63) Tästä huolimatta ei nykypäivänä ole turhaa arvioida kriittisesti sitä, kumpaa näkökulmaa asiakastilanteet noudattavat, eikä liene myöskään turhaa olla muistuttamatta asiakaslähtöisestä otteesta eri tilanteissa. Vaikka asiakaskeskeinen työtapa kuulostaa hienolta tavalta tehdä työtä, on etenkin sosiaalialan ammattilaisten hyvä tiedostaa myös asiakaskeskeisen työtavan kompastuskivet.

Asiakaskeskeisellä orientaatiolla tarkoitetaan asiakkaan tarpeista lähtevää ja asiakkaan tilanteen määrittelyihin perustuvaa orientaatiota. Näin asiakastyön lähtökohdaksi nostetaan erityisesti asiakkaan oma näkökulma. Väärin ymmärrettynä- ja käytettynä se voi johtaa työntekijän liialliseen neutraalisuuteen ja etenkin sosiaalityössä on kysytty kinkkinen kysymys, miten pitkälle asiakkaan ehdoilla tulee mennä. Työntekijän ei tule mennä liikaa asiakkaan tunnelmiin, vaan kyettävä tuomaan omaa aktiivista osuutta vuorovaikutukseen. (Mönkkönen 2007, 63)

Asiantuntijakeskeinen lähestymistapa puolestaan korostaa työntekijän määrittämiä tavoitteita ja tulkintoja eli työntekijä toisin sanoen pyrkii etsimään ratkaisun ja toimenpiteet asiakkaan tilanteeseen. Tässä suurena vaarana on, että liiallinen tietäminen poistaa herkkyyden toisenlaisille ajattelutavoille ja asiakkaan avaamalle ymmärrykselle. Toisaalta taas, vaikka työntekijä ei haluaisi ottaa valtaa tai auktoriteettiasemaa vuorovaikutustilanteessa, saattaa asiakas tottuneesti odottaa työntekijältä sitä, että työntekijä ratkaisee hänen ongelmansa, päättää toimenpiteet ja ottaa niistä vastuun. On tietenkin muistettava, että valta-asema on aina jollakin tavalla läsnä ammatillisessa asiakassuhteessa. Usein ammattilaisen tehtävä on herättää asiakas ajattelemaan asioita uudella tavalla. (Mönkkönen 2007, 38-39, 81)

Edellä mainittu näkökulma korostui kehittämistehtävässäni, jossa työntekijöiden tarkoitus oli antaa ääni vanhemmille ja lapsille. Suuri osa vanhemmista ei ehkä uskaltanut tuoda omia ajatuksiaan esiin peläten mahdollisesti negatiivisia seurauksia, jos eivät miellytä mielipiteillään sosiaalityöntekijöitä. Saattaa olla, että kyseisen asetelman aiheuttaa itsessään se, että ollaan tekemisissä lastensuojelun kanssa, jota on totuttu pelkäämään ja josta vanhemmilla on hyvin negatiivinen käsitys. Ensin täytyy siis saada lastensuojelun mainetta puhdistettua tai parannettua

siten, että se nähdään perheiden apua ja tukea antavana palveluna eikä yksistään inhottavia huostaanottoja tekevänä instanssina.

Sen lisäksi, että asiakaskeskeisyyttä korostetaan, on esiin nostettu myös lasten huomioiminen ja kuuleminen asiakkaina. Aikuisilla on ja on ollut melko vahva ote lastensa elämään. On haluttu tuoda esiin lapsen kokemusmaailmaa ja tehdä se näkyväksi sekä kunnioittaa sitä. Tässäkin on kaksi puolta. Tärkeää on huomioida lapsen näkökulma ja tuoda se esiin myös vanhemmille. Haasteellinen kysymys on kuitenkin jälleen se, miten pitkälle lapsen mielipiteen ja ehtojen mukaan on järkevää mennä. Vaarana on siis se, että lapsi ottaa tilanteissa ylivallan. Haaste tulee esiin niin kasvatustilanteissa kuin vuorovaikutustilanteissakin. Vuorovaikutuskulttuuriimme on syntynyt normeja, joissa vältetään valtaa, puuttumista tai liiallista kannan ottamista, koska sen koetaan uhkaavan lapsen tai asiakkaan itsemääräämisoikeutta. Tästä johtuen kasvattajilla ja ammattiauttajilla on esiintynyt liiallista varovaisuutta, neuvottomuutta ja vastuullisen vallan puuttumista. Lastensuojelussa tämä korostuu etenkin työskennellessä haastavien nuorten kanssa. (Mönkkönen 2007, 66-69)

Turhaan ei ole kehitetty lasten auttamista monissa työmuodoissa. Pulmaksi on kuitenkin osoittautunut se, että lasten kohtaamista pidetään erityisosaamisena sen sijaan, että se nähtäisiin kuuluvan lastensuojeluammattilaisten perusorientaatioon ja valmiuksiin. (Pölkki 2004, 295.)

Mönkkönen (2007, 69-70) kirjoittaa pahan kätkemisestä sosiaalialan asiakastyössä. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikeista asioista ja asiakkaan ongelmista puhutaan positiivisesti ja selitetään ne pois eräällä lailla piiloon. Ei uskalleta puhua asioiden oikeilla nimillä. Mönkkönen esittää myös Martti Lindqvistin ajatuksen siitä, että pohjimmiltaan ihminen haluaa tulla kohdatuksi myös pahan alueella. Usein asiakkaat saattavat odottaa, että kipeistä asioista puhutaan, eikä sivuuteta sujuvasti. Lastensuojelutyössä ja siten myös siis kehittämistehtävässänikin törmäsin usein kyseiseen haasteeseen, usein puhuimme kollegojeni kanssa siitä, miten vaikea asia otetaan puheeksi asiakkaan kanssa. Minulle, joka ei aiemmassa työssään ole joutunut puhumaan kovin vaikeista asioista asiakkaan kanssa, oli niistä puhuminen erittäin vaikeaa. Onneksi työtä tehtiin parityönä ja siten sain mahdollisuuden seurata ja oppia vierestä vaikean asian puheeksi ottamista. Ensinnäkin mielestäni

työkokemus tuo varmuutta ja taitoa ottaa vaikeita asioista puheeksi. Taustalla täytyy olla ns. hiljaista tietoa. Toiseksi kehittämistyöni aikana keskustelimme työssä paljon siitä, että myös tapa, miten asian esittää asiakkaalle, vaikuttaa paljon asiakkaan reaktioon ja hänen kokemukseen siitä, kun vaikeasta asiasta puhutaan. Merkitystä tässä on siis sillä, että vaikka ikävä asia tulisi esiin, niin hyvä mieli jää siitä, miten työntekijä puhuu siitä ja suhtautuu siihen.

Mönkkönen (2007, 84-85) esittää mielenkiintoisen tavan toteuttaa asiakaskeskeisyyttä. Hän näkee, että asiakassuhde on eräällä lailla prosessi, jossa olisi hyvä olla asiakaskeskeinen vaihe, jonka aikana olisi tarkoitus luoda luottamuksellinen suhde ja asiakas voisi vapaasti tuoda esiin omia näkökantojaan ja tavoitteitaan. Mönkkönen korostaa, että asiakaskeskeiseen vaiheeseen ei pidä jäädä, vaan asiakassuhteessa on tilanteita, joissa asiantuntijan on otettava vastuu tilanteen kohentamisesta. Peilattessani tätä kehittämistehtävääni näen, että lastensuojelutarpeen alkuarviointiprosessissa on nähtävissä asiakaskeskeinen vaihe. Se on se, jolloin perhettä ja lapsia tavataan antaen heille vapauden kertoa elämästään, arjestaan, verkostostaan, toiveistaan ja ajatuksistaan tukimuotojen suhteen. Loppuyhteenvetoa tehdessä korostuu enemmän sitten asiantuntija näkökulma.

Asiantuntija- ja asiakaskeskeisen vuorovaikutuksen lisäksi on kolmas tapa hahmottaa asiakassuhdetta ja työntekijän roolia. Se on dialoginen asiakastyö, jossa tavoitteena on yhteisen ymmärryksen rakentuminen ja vuorovaikutuksen kulun suuntaaminen siihen suuntaan. Dialogissa edetään sekä asiakkaan että työntekijän ehdoilla. Dialogisuus on enemmän kuin vain puhetta ja kuuntelua. Parhaimmillaan molemmat osapuolet oppivat siinä jotakin ja muuttavat mielipiteitään tai asenteitaan. Täydellistä yhteisymmärrystä on lähes mahdotonta löytää. Tärkeämpää on löytää uusi alue osapuolten välillä luomalla keskusteluyhteyksiä ja tasavertaisuutta. (Mönkkönen 2007, 86-94)

Dialoginen kohtaaminen ei ole helppoa, sillä vuorovaikutussuhteeseen vaikuttavat usein myös osallistujista riippumattomat tekijät. Dialogisen työtavan taustalla on ajatus siitä, ettei tieto ole pysyvää ja muuttumatonta faktaa vaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tilanteen mukaan rakentuvaa. (Mönkkönen 2007, 104)

Kuvaus dialogista kuvaa mielestäni hyvin myös kehittämisprosessini etenemistä työyhteisöni kanssa. Malkavaara (teoksessa Surakka 2006, 83) esittää, että dialo-

gi on yhdessä etsimistä, yhteisen juonen löytämistä, yhteisen kertomuksen rakentamista sekä ryhmän kiinteyden tukemista. Yhteisön jäsenet arvostavat toisiaan ja pohtivat ääneen. En väitä, että kehittämisprosessini olisi ollut pelkkää ”ruusuilla tanssimista” tai muulla tavoin mallikelpoinen prosessi, mutta työntekijöiltä itseni mukaan lukien on välittynyt perin tyytyväinen, onnistunut, motivoitunut ja työn ilon täyteinen viesti koko prosessin ajan. Koimme, että on tärkeää huomioida edistys ja antaa siitä myös tunnustusta itsellemme. Saimme tunnustusta hivenen myös muulta ympäristöltä. Edistyksen huomaaminen vahvistaa uskoa tavoitteen saavuttamiseen ja kiitoksen antaminen edistyksestä vahvistaa puolestaan itse edistystä.

Kehittämistehtäväni aikana saattoi asiakastapaamisissa näkyä välähdyksiä dialogisesta asiakastyöstä, mutta enemmän näen, että dialogisuus toteutui työntekijöiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa opetellessa uutta, yhteistä työtapaa. Tavaltaan harjoittelimme dialogisuutta keskenämme. Asiakastilanteissa korostuivat enemmän asiantuntija- ja asiakaskeskeiset vuorovaikutuksen vaihtelut.

4 KEHITTÄMISTOIMINNAN METODOLOGIA

Ajattelen kehittämistehtävässäni kehittämistä samoin kuin Seppänen-Järvelä ja Vataja (2009, 11) kuvaavat työyhteisölähtöistä prosessikehittämistä. Se on kehittämisote, joka kuvaa kehittämistyön toteuttamista.

Työyhteisölähtöinen prosessikehittäminen ajatellaan olevan yhteisen tekemisen, keskustelemisen ja oppimisen tuloksena syntynyt käytäntö. Käytännölle ominaisena piirteenä pidetään sosiaalista luonnetta ja sen sisältämää ilmaistua ja hiljaista tietoa. Merkityksellistä on se, että kehittäminen perustuu työyhteisössä tunnistettuihin ja koettuihin tarpeisiin ja haasteisiin. Lisäksi siinä painotetaan yhteisöllistä tavoitteenasettelua ja tiedonmuodostusta. Jotta kehittäminen olisi kiinteä osa päivittäistä työtä, on kehittämisen subjektina oltava työyhteisö ja kehittämisen suuntauduttava työyhteisön työn ja toiminnan tarkasteluun. Työyhteisölähtöisen prosessikehittämisen voidaan ajatella olevan viitekehys käytännön työtehtävien työmenetelmien kehittämiseksi ja pyrkivän pitkäjänteisiin parannuksiin työyhteisön tavoissa toimia. Työyhteisölähtöisen prosessikehittämisen lähtökohta on moniääninen omaa toimintaa tutkiva ja arvioiva kehittämiskulttuuri. Se luo pohjaa muutosten haltuun ottamisessa. Työyhteisö, jolla on vahva identiteetti, toimintakyky ja kommunikoiva työtapana, tarjoaa työntekijöilleen keinoja muutoksen hallintaan. (Seppänen- Järvelä & Vataja 2009, 13 ja 37-38)

Työyhteisölähtöinen prosessikehittäminen sijoitetaan uuden polven organisatiorakenteen kehittämisen koulukuntaan, jossa painottuvat prosessimaisuus, dialogisuus ja kumppanuus ja jossa vaikutetaan alhaalta ylöspäin. Kyseisessä kehittämistyössä ei tarvita erillistä kehittämiskonsulttia vaan työyhteisö itse määrittelevät tavoitteet, kohteen, arvioinnin ja etenemisvauhdin- ja tavan. Mielenkiintoista on tarkastella myös kehittämistoiminnalla saavutettuja tuloksia. Kehittämistulokset voidaan jakaa ensimmäisen ja toisen asteen tuloksiin. Ensimmäiseen asteen tulokset ovat muutoksia, jotka vastaavat perustehtävän toteuttamiseen ja kyvykkyyden lisäämiseen. Toisen asteen tuloksia ovat kulttuuriset muutokset, jotka näkyvät työyhteisön kehittämisosaamisen ja oppimiskyvyn lisääntymisenä. (Seppänen- Järvelä & Vataja 2009, 14-15)

4.1 Todellisuuskäsitys

Kehittämistyöni lähtee konstruktiiivisesta näkökulmasta, jonka mukaan todellisuus muodostuu sosiaalisesti. Yhteiskunnallinen todellisuus muotoutuu sosiaalisissa prosesseissa ja ihmisten vuorovaikutuksessa keskenään. Sosiaalinen todellisuus on ihmisen luoma merkitysjärjestelmä. Konstruktiiivisen näkökulman kautta voi nähdä hyvin sitä, miten moninaisessa ja mielestäni haastavassakin ympäristössä kehittämistyön arki ja todellisuus on. (Toikko & Rantanen, 36-37)

Kehittämistoimintani kohteesta katsottuna lähestyn sitä toisaalta faktanäkökulmasta, jolloin tavoitteena on saada aikaan jotakin havaittavaa eli uuden toimintatavan käyttöönotto. Toisaalta taas lähestyn työtäni tulkinnallisesta näkökulmasta eli mitä uuden toimintamallin käyttöönotolla saadaan aikaan työn tekemisen kulttuurissa, työhyvinvoinnissa sekä asiakasnäkökulman huomioimisessa. Tällöin ei tavoitteiden saavuttamista ole helppo todentaa. (Toikko & Rantanen, 38)

4.2 Kehittämistoiminnassa tuotettu tieto

Se, millaista tietoa ja tiedontuotantotapaa kehittämistyössäni tavoittelen, on moninainen. Koska kysymyksessä on uuden toimintatavan käyttöönotto ja muokkaaminen, niin jonkinlaista näyttöön perustuvaa tietoa työtavan käyttökelpoisuudesta työssäni haen. Kokemukseen perustuva ammatillinen näyttö on yksi tapa tuottaa kehittämistoiminnastani tietoa. Kehittämistoiminnassani kokemukset nousevat useista työtilanteista ja toimintatapaa muokataan jatkuvasti entistä toimivampaan suuntaan. (Toikko & Rantanen, 39-40)

On huomioitava, että lastensuojelutyöhön liittyy epävarmuutta, epäselvyyttä, erehtyvyyttä, rajoittunutta tietopohjaa, ristiriitaisia arvoja sekä voimakkaita tunteita. Lastensuojelun asiantuntijuuteen kuuluu tunnetiedon, arvojen ja päättely- sekä harkintataitojen lisäksi asiantietoa muun muassa lainsäädännöstä, lapsi- ja perhepolitiikasta, lapsen kehitykseen liittyvistä asioista ja perhedynamiikasta. Tästä huolimatta on pyrittävä monipuoliseen ongelmanratkaisuun. (Pölkki 2004, 272)

Edellisten lisäksi hiljaisen tiedon roolilla näen merkittävän osan kehittämistehtäväni tiedontuotannossa, koska työyhteisössämme on monentasoisista kokemusta käy-

tössä. Iäkkäämmillä työntekijöillä on kokemuksen kautta tullutta hiljaista tietoa enemmän kuin nuoremmilla, mutta osalla nuorista työntekijöistä on jo kokemusta alalta karttunut ja myös hiljainen tieto sen myötä. Hiljainen tieto näyttelee työssäni suurta osaa nimenomaan asiakastapaamisista saadun, tulkitun ja havaitun tiedon tuottamisessa kehittämisprosessiin. Toivon, että kehittämistyölläni pystyisin osoittamaan hiljaisen tiedon tärkeyttä ja ennen kaikkea sitä hyötyä, mitä sillä voi saavuttaa, kun kokeneet ja ”tuoreet” työntekijät käyvät vuoropuhelua ja molemmat osapuolet ovat oppijoina väheksymättä kuitenkaan kokeneemman työntekijän mahdollisuutta siirtää hiljaista tietoaan nuoremmalle.

Hiljainen tieto nähdään ajattelun ja toiminnan tuotteena ja kasaantuneen hiljaisena tietopohjana, jota ei ole aina sanoitettu, koska käsitteitä ja sanoja on hiljaiselle tiedolle vaikea löytää. Se nähdään myös toiminnassa ilmenevänä aktiivisena prosessina. Hiljainen tieto voi olla sekä yksilön henkilökohtaista tietopohjaa että kollektiivista yhteisöjen ja organisaatioiden hiljaista tietoa. (Toom 2008, 33-34)

Onko hiljainen tieto tietoa? Jos sitä pidetään tietona, täytyy hiljaisen tiedon eksplikoinnin jälkeen pystyä myös argumentoimaan hyvillä perusteluilla tai evidensseillä. Tietoon tarvittavan varmuuden löytymiseksi on tehtävä töitä. Hiljaisen tiedon eksplikointia pidetään vaikeana, lähes mahdottomana, koska sanatonta tietoa on vaikea kääntää sanalliseksi tai reflektoida. Eksplikoitavuuden vaikeutta on pohdittu käyttöteorian kautta olemassaolon, päättelyn ja oppimisen puitteissa. Olemassaoloa pohditaan, kun mietitään käyttöteorian olemassaolon mahdollisuutta, vaikka käyttöteoriaa ei osata lausua julki. Käyttöteoriat ilmenevät henkilön toiminnassa, vaikka ilmentävää toimintaa ei esiinny. Päättelmissä kysymys liittyy edelliseen siten, miten käyttöteorioita voidaan päätellä ja eristää toiminnasta, jos niitä ilmentävää toimintaa ei esiinny. Oppimisessa on kysymys puolestaan siitä, miten voidaan muuttaa tai oppia uusi käytäntö, jos ei pysty eksplikoimaan sitä, mikä pitäisi muuttaa tai oppia. Jos hiljainen tieto mielletään implisiittiseksi rakenteeksi tai uskomukseksi, on sitä vaikea tuoda julki. Jos taas hiljainen tieto mielletään hiljaisen tietämisen prosessiksi tietotaidon tapaan, sen on helpompi mahdollisesti saada julki sanalliseen muotoon. (Toom 2008, 44-45)

Hiljaisen tiedon argumentointia pidetään osittain mahdottomana. Auli Toom (2008, 33-34.) esittelee artikkelissaan Fenstermacherin näkemyksen argumentoinnin

mahdollisuudesta praktisen perustelun avulla. Pragmatismissa hyvät perustelut merkitsevät hyödyllisyyttä ja menestyksellisyyttä toiminnassa. Käytännössä siis tiedon perustelut näkyvät menestyksellisessä toiminnassa. Tarkoitus on kuitenkin selittää menestyksellistä toimintaa eksplisiittisillä ja argumentoivilla perusteilla. Perustelujen tuottaminen tekee toiminnasta merkityksellistä ammattilaiselle ja siihen päästään refleктоimalla ja perustelemalla toimintaa.

Yksi ohittamaton tiedon tuotantotapa on uusi kehittämistiedontuottamistapa. Tieteellisen tiedon rinnalle kaivataan ns. uutta tietoa, joka ei synny tieteen pohjalta. Uuden tiedon nähdään syntyvän niissä ympäristöissä, missä toiminta tapahtuu eli aidoissa toimintaympäristöissä. Lisäksi uusi tiedontuottamistapa on raja-aidat ylittävää teorian ja käytännön rajoilla. Huomioitava seikka on myös se, että tutkijoiden rinnalle tiedontuottajina ovat tulleet erilaiset kehittäjät ja konsultit, joita itse eräällä lailla nyt edustan opiskellessani ja tätä opinnäytetyötä tehdessäni. Uudessa kehittämistiedontuottamistavassa korostuu refleksiivisyys, jolloin tieto nousee tutkijan ja kohteen välisestä vuorovaikutuksesta ja sen kriittisestä tarkastelusta. Uusi tieto testataan käytännössä eikä tiedeyhteisössä. Uusi tieto on hyödyllistä ja laadukasta, jos sillä on kysyntää. (Toikko & Rantanen, 41-42)

Konkreettisella kehittämisen tasolla kehittämistyössä on kokeiltu ja opeteltu käyttämään koulutuksesta saatuja uusia välineitä kohdata lapsi ja vanhemmat sekä otettu sitä kautta käyttöön kokonaisuudessaan uusi käytäntö lastensuojeluun. Analyttisellä kehittämisen tasolla näen työntekijöiden käymän prosessikoulutuksen, jonka antia on kokeiltu ja sovellettu käytäntöön pyrkien muokkaamaan lastensuojelutarpeen selvitystyön tekemiseen ns. ”Kurikan malli”. Lisäksi analyttisellä kehittämisen tasolla on tarkoitus peilata kehittämistyön etenemistä ja antia yksilön työssä oppimisen, ammatillisen kasvun, oppivan organisaation, hiljaisen tiedon sekä dialogin käsitteisiin.

4.3 Kehittämistoiminnan intressi

Kehitettäessä lastensuojelua on hyvä kysyä, kenen intressiä se palvelee sekä kenen ja mitkä vaatimukset ja odotukset halutaan täyttää. Hyvää lastensuojelun kehittämistä on tietenkin se, että ollaan kiinnostuneita lapsen tarpeista ja odotuksista

huomioiden heidän vanhempiensa näkökulma. Huomioitava on kuitenkin usein myös rahoittajan, kunnan, päätöksentekijöiden ja sosiaalitoimen työntekijöiden ja koko ammattialan käsitykset ”hyvästä” ja ”tarpeellisesta” palvelusta. (Pölkki, 302.)

Se, kenen intressiä kehittämistyöni palvelee, on niin ikään monitahoinen. Toisaalta uusi lastensuojelulaki vaatii toimintatapojen muuttamista lastensuojelussa. Toisaalta taas tarve ja halu toiminnan muuttamiseen on tullut työntekijöiltä itseltään. Mutkan kautta ajateltuna muutos palvelee asiakkaita eli perheitä ja siis myös lapsia, koska heidän ääntä pyritään saamaan kuuluviin toimintatavan muutoksella.

Tekninen lähestymistapa sivuaa kehittämistyötäni siinä mielessä, että valmista toimintamallia testataan kohdeyhteisössä. Käytännön toteutusta seurataan, mutta asiantuntijoiden sijasta muutoksia ja korjauksia tekevät itse työntekijät. Paremmin lähestymistapaani kuvaa praktinen lähestymistapa, jossa korostuu vastavuoroisuus asiantuntijan ja kohteen välillä pohdittaessa ongelmaa ja suunnitelmaa sen ratkaisemiseksi sekä toiminnan prosessiluonteisuus. Suunnitelmaa on mahdollista korjata ja muokata koko prosessin ajan, joka kuvaa lähestymistavan joustavuutta ja avoimuutta. (Toikko & Rantanen, 45-46)

Omassa kehittämistoiminnassani ymmärrän yksilön ja yhteiskunnan välisen suhteen positiivisesta näkökulmasta. Tämä siksi, että uutena työntekijänä haluan kunnioittaa työpaikan olemassa olevia rakenteita ja toimintatapoja ja hyväksyn ne kehittämisen lähtökohdiksi. Laajemmin ajateltuna yhteiskunta on monimuotoinen, jonka tavoitteena on hyvän tuottaminen, mutta toiminta vaatii korjausta. En tosin halua täysin unohtaa kriittistäkään lähestymistapaa, jossa pyritään monipuolisesti arvioiden etsimään enemmän kuin yksi totuus ja etenemismahdollisuus yhdessä eri osallisten kanssa. (Toikko & Rantanen, 46-47)

Siinä, kenen ehdoilla toimintatapaa kehitetään, näen sekä ylhäältä alaspäin etenevää kehittämistä että alhaalta ylöspäin. Kun laki vaatii, on työntekijöiden kehitettävä toimintaa. Tällöin toiminta etenee ylhäältä alaspäin. Toisaalta taas itse työntekijät ovat havainneet tarpeet työtavan kehittämiseksi, koska lastensuojeluilmoitusten määrä on kasvanut ja kaikkiin ilmoituksiin on ollut mahdoton vastata asianmukaisella tavalla. Itse kehittämisprosessissa kehittäjänä ovat itse työntekijät. Näistä näkökulmista katsottuna kehittäminen etenee alhaalta ylöspäin, osittain myös asiakkaista asti eli toimija- ja käyttäjälähtöisesti.

Julkishallinnon uuden toimintarakenteen uudistusten tavoitteina on ollut byrokraatiaongelmien poistaminen, julkisten palveluiden asiakaslähtöisyys, hallinnon tehostaminen ja normiohjauksesta luopuminen ja siirtyminen informaatio-ohjaukseen, jota Pekka Sulkunen (2005, 42-43) kutsuisi mieluummin nimellä tavoite- ja puiteohjaus. Tämän keskeinen käsite on innovaatio. Uusien ideoiden katsotaan tulevan alhaalta ylöspäin kenttätyöntekijöiltä ja kansalaisilta. Etenkin sosiaalityössä halutaan ihmiset nähdä luovina ja että ratkaisujen on annettava kehittyä ja kasvaa niin ikään alhaalta ylöspäin. Hallinnon ja ohjauksen tehtävänä on antaa kehitykselle suunta ja tuettava sitä. Suunnittelun sijasta tutkimuksen tehtävänä olisi arvioida ja tunnistaa ns. hyvät käytännöt ja vahvistaa niitä. Tämä Sulkusen kuvaus uuden idean synnystä ja muuttumisesta toiminnaksi toisin sanoen ”hyväksi käytännöksi” kuvaa kehittämistyöni yhtä tavoitetta siitä, että lastensuojelutyötä tekevät sosiaalityöntekijät itse saisivat muokata itselleen käyttökelpoisen ja sopivan työtavan huomioiden myös asiakasnäkökulmaa. Tällöin toimintatavan voi odottaa jäävän varmemmin käyttöön kehittämisvaiheen jälkeenkin, kun työntekijät ovat itse saaneet vaikuttaa siihen, millainen työtapa syntyy.

Sulkunen (2005, 44-45) esittelee artikkelissaan myös edelliseen kuvaukseen liittyvän ”What Works”-ilmaisun. Puhetavan taustalla on ratkaisukeskeinen ja kognitiivinen ajattelutapa, joka ei ole ongelmakeskeistä ajattelua, vaan hakee vaihtoehtoisia toimintamalleja. Toimivien ja hyvien käytäntöjen tunnistaminen tavoittelee pragmaattista ajattelutapaa. Ihmisten käyttäytyminen on monimutkaista, eikä ole järkevää sitoutua vain yhteen tai muutamaasi selitysmalleihin ja toimintatapoihin. Hyödyllistä on siis etsiä sellaisia malleja, jotka toimivat ja ovat hyödyllisiä. Tällaisen hyvien käytäntöjen innovaatioajattelun Sulkunen nimeää eräänlaiseksi uudeksi sosiaalidarwinismiksi, jossa asiakkaiden ja työntekijöiden annetaan keksiä uusia toimintamalleja, mutaatioita ja sitten niistä valitaan arvioinnin avulla elinvoimaiset jatkojalostukseen. Omassa kehittämisprosessissa työntekijät saavat valmiin mallin toimintamallista koulutuksen kautta, mutta josta he saavat muokata oman ”mutaationsa” yhdessä asiakkaiden kanssa.

4.4 Kehittämistoiminnan luonne

Kehittämistoimintani luonne on prosessorientoitunut. Kehittämispöcessissa uutta tietoa syntyy koko ajan, joka muuntaa toimintaa. Toiminta etenee ennakoimattomasti. Pöcessissa opitaan, kokeillaan uutta ja sitä kautta kehitetään toimintaa. Näin tieto ja kokemukset ohjaavat kehittämistä. Kontrolli perustuu puolestaan toimijoiden tiedonkeruuseen ja sen jäsentämiseen omaehtoisesti. Näin jokaisella on runsaasti näkyvää ja näkymätöntä tietoa. Reflektio kehittämispöcessissani on mauste kaiken muun seassa. Sitä tuskin on liikaa, mutta se on välttämätöntä.

4.5 Kehittämisasetelma

Prosessi on luonteeltaan kehittämistehtävä, jossa päätarkoituksena on ottaa käyttöön uusi/uudet toimintatavat lastensuojelutarpeen selvittämiseksi. Toimintatapojen tietopohjat on haettu koulutuksista ja niiden pohjalta on toimintatavat ikään kuin istutettu Kurikan sosiaalitoimistoon huomioiden työntekijä- ja aikaresurssit. Lisäksi pääasiallisen kehittämistehtävän edetessä syntyi sivujuonteena tarve ottaa parempaan hyötykäyttöön käytössä oleva tietokoneohjelma, johon on ikään kuin sisäänrakennettu vuoden 2008 alussa voimaantullut uusi lastensuojelulaki.

Kehittämispöcessi etenee spiraalimaisesti ja tarkoituksena nostaa esiin syklejä, jotka ovat vieneet kehittämistyötä eteenpäin. Kehittämistyö alkaa kehittämisen tarpeesta, johon vastataan koulutuksella. Sosiaalityöntekijät sekä myös perhetyöntekijät vievät koulutuksen antia käytäntöön asiakastyöhön, josta he tuovat kokemuksia viikkopalavereihin ja ns. kahvipöytäkeskusteluihin. Myös asiakkaiden palautteesta ollaan kiinnostuneita pyytämällä palautelomakkeita sekä havainnoimalla heidän suhtautumistaan selvitystyöskentelyä kohtaan.

Lisäksi minua kiinnostaa kehittämispöcessin aikana tapahtunut oppiminen ja oppimisen tavat niin yksilön kuin työyhteisönkin kohdalla ja oppimisesta koituva hyöty niin ikään sekä yksilölle että yhteisölle. Oppimisen näkökulmaa tuon työhöni teoriatiedon muodossa.

4.6 Aineiston keruu ja analyysi

Pekka Räsänen (2005, 85-87) vertailee artikkelissaan empiirisen sosiaalitutkimuksen kvantitatiivista ja kvalitatiivista lähestymistapaa. Lähestymistapa koskee tutkimuksen teoreettis-metodologisia lähtökohtia sekä aineiston keräämiseen ja – käsittelyyn tarkoitettuja tekniikoita. Määrällinen ja laadullinen tutkimustapa liitetään sosiaalitieteissä positivismiin ja humanistiseen ihmistieteeseen. Positivismisen käsityksen mukaan ihmisen toimintaa pyritään selittämään luonnontieteellisesti, jolloin tieteellisen tiedon tavoitteena on havaittujen ilmiöiden kuvailu. Positivismi edustaa enemmän kvantitatiivista tutkimusta. Humanistinen ihmistiede liittyy puolestaan kvalitatiiviseen tutkimukseen, jossa pyritään ymmärtämään ihmisten tavoitteita ja motiiveja.

Omassa kehittämistehtävässäni näen piirteitä kummastakin tutkimustavasta. Kvantitatiivinen tutkimustapa nähdään enemmän objektiivisuuteen pyrkivänä toimintana, jolloin tutkimuskohdetta lähestytään ulkoapäin havainnoiden ja tutkija ei juurikaan vaikuta osallisuudellaan tutkimuskohteeseen. Tätä edustaa omassa kehittämistehtävässäni tarveanalyysin tekovaihe, jolloin tulin työhön uutena ihmisenä havainnoiden ympäristöäni tietämättä siitä ennalta juuri mitään, tosin olin osallinen keskusteluissa, mutta erittäin passiivisena, lähinnä kuuntelijan roolissa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa inhimillinen toiminta ymmärretään perustuvan merkitysvälitteisten suhteiden varaan ja tutkimustilanteet rakentuvan subjektiivisesti. Tutkija on tässä puolestaan tärkeä osa tutkimuskohdetta. Tätä suuntausta edustaa omassa työssäni pääosa aineiston keruusta eli olin mukana aktiivisesti kehittämisprosessin etenemisessä ja eteenpäin viemisessä. (Räsänen 2005, 86-87)

Kvantitatiivisen tutkimuksen numeerista informaatiota ei työstäni juurikaan löydy. Tarveanalyysiin tein pienimuotoisen kyselyn, joka pieneltä osaltaan on numeerista informaatiota. Kehittämisprosessin aikana tehdyt selvitystyöt olen kerännyt taulukoon, johon olen merkinnyt asiakastapaukseen liittyviä tietoja ja havaintoja. Kvalitatiivista otetta puolestaan edustaa se, että minun työssäni on yksi tapaus kuvattuna eli tavallaan tapaustutkimusaineisto, joka ei mahdollista yleistysten tekemistä, koska se on ikään kuin vain ”pala maailmaa”. Lisäksi kvalitatiivisen tutkimuksen ominaispiirteiksi luetaan epäsystemaattisuus ja tutkimusvaiheiden järjestymättömyys eli prosessi muodostuu tutkimukseen osallistuvien ihmisten tuottamaksi ko-

konaisuudeksi. Tämä kuvaa erittäin hyvin omaa kehittämisprosessia. Toisinaan hajanaisuus sekä epätarkka eri vaiheiden eteneminen ja vaikeus niiden erottamiseen prosessista on häirinnyt minua. Kvantitatiivista tutkimusta ohjaisivat selvät käytännöt. (Räsänen 2005, 87-88)

Tutkimuskäytäntöjen kannalta on oleellista miettiä, miten tutkimuskohdetta lähestyy ja missä muodossa tarkastelee eli todellisuutta toisin sanoen yksinkertaistetaan ja suhteutetaan. Tutkimuksessa tulee keskittyä joihinkin havaintoyksikköjen yksittäisiin piirteisiin. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tämä tarkoittaa asioiden tyypistämistä ja pelkistämistä numeeriseen muotoon ja kvalitatiivisessa tutkimuksessa kielelliseen muotoon ja kuvailuun. (Räsänen 2005, 89)

Oli helpottavaa lukea Pekka Räsänen (2005, 94-95) kuvailua kvalitatiivisesta tutkimuksesta, jota oma kehittämistyöni enemmän edustaa, että laadullisen tutkimuksen kielellisessä muodossa oleva analysointi on hyvinkin omintakeista, koska mitään yleisiä analyysimenetelmiä ei ole oikeastaan olemassakaan. Aineiston analyysiä kutsutaan usein aineiston työstämiseksi ja jäsentämiseksi, jota olen tehnyt oman aineistoni kanssa. Kehittämistehtävässäni en ole osannut hahmottaa mitään selkeää, yksittäistä analyysitapaa. Eräänlainen metodinen avoimuus kuuluu laadulliseen tutkimukseen ja aineiston analyysi tapahtuu pääosin aineiston ominaispiirteiden kautta. Metodista avoimuutta kuvaa myös se, että tarjottuja metodologisia lähestymistapoja ei suoraan mielletä aineiston analyysimenetelmiksi, vaan aineiston metodiksi nimetään semioottisessa sosiologiassa tulkinta. Kehittämistehtävässäni etenkin asiakkaiden palaute selvitystyöprosessista on ollut suurelta osin meidän työntekijöiden tulkinnan varassa. Tulkintatekniikkoina voi käyttää luokitte-
lua ja pelkistämistä tai teemoittelua ja tyypittelyä.

Aloitusvaihe. Aineistoa kehittämistehtävään on kerätty lokakuu 2008-elokuu 2009 välisenä aikana. Aineiston keruussa on eroteltavissa aloitusvaihe, työskentelyvaihe ja kokoamisvaihe, jota voi kutsua myös arviointivaiheeksi. Aloitusvaiheessa tarveanalyysiin on kerätty tietoa osallistuvan havainnoin avulla viikkopalaverissa ja ns. kahvipöytä- ja ovensuukeskusteluissa. Koska olin uusi jäsen työyhteisössä, en tiennyt työyhteisön kehittämistarpeista, mutta jotka tulivat nopeasti tietooni perehdytyksen ja edellä mainittujen keskusteluiden kautta. Vapaassa keskustelussa työntekijät toivat aidosti ja osittain huomaamattakin esiin asiat, joille pitäisi teh-

dä jotakin. Havainnointini jälkeen esitin työyhteisölle ajatukseni tehdä mallinnus työtavasta, joka pitäisi nopeasti saada jo käyttöön. Näin varmistin, että olin havainnoidessani keskusteluja ymmärtänyt tarpeen oikein ja että kehittämistyö todella vastaisi heidän tarpeitaan. Omien havaintojeni lisäksi tein pienimuotoisen kyselyn lastensuojelussa toimiville työntekijöille siitä, miten kokevat työtehtävänsä, työnjakoon liittyvät asiat sekä työajan riittävyyden työtehtävien hoitoon. Tarveanalyysin pohjalla on myös se tosiasia, että laki vaatii lastensuojelutarpeen selvitysten tekemistä, mutta jota Kurikan sosiaalitoimistossa ei oltu vielä otettu käyttöön. Tarveanalyysiin aineisto on siis kerätty osallistuvan havainnoinnin, joka edustaa tulkinnallista todellisuuskäsitystä, niin lisäksi myös faktanäkökulmasta pienimuotoisen kyselyn avulla ja lain vaatimukseen perustuen. Lisäksi koulutus lastensuojelutarpeen selvitystyöskentelystä antoi työntekijöille innostuksen sekä tiedon työskentelyn aloittamiseksi.

Työskentelyvaihe. Työskentelyvaiheessa aineistoa on kerätty niin ikään osallistuvalla havainnoinnilla ja osittain asiakkailta pyydettyjen palautekaavakkeiden avulla. Tietoa on haluttu siitä, miten lastensuojelutarpeen selvitysten tekeminen sujuu, mitä pitäisi muuttaa, toimivatko käytössä olevat välineet, miten asiakkaat kokevat selvitystyön prosessin ja siinä käytetyt välineet. Asiakkailta pyydettiin jokaisen tapaamisen jälkeen puolistrukturoitu palautekaavake, mutta josta työntekijät halusivat luopua, sillä sen täyttäminen oli monelle asiakkaalle vaikeaa ja palautteiden anti oli niukkasanaista. Työntekijät kokivat, että paremmin asiakkaiden mielipiteen saa esiin keskustelun kautta ja havainnoimalla asiakkaan suhtautumista ja motivaatiotasoa tehtäviä tehdessä.

Tärkeänä aineistona pidän toiminnasta ja siitä kumpuavasta vuorovaikutuksesta syntyneitä havaintoja kollegojeni kanssa sekä myös asiakkaiden kanssa asiakastilanteista. Kollegojeni kanssa parhaat ja antoisimmat keskustelut käytiin heti asiakastilanteen loputtua toisinaan toimistossa ja toisinaan autossa kotikäynnin jälkeen. Nauhurin käyttö näissä ns. purkutilanteissa olisi säilyttänyt paremmin käydyn keskustelun sisällön, havaitut asiat, tuntemukset ja intuitiot.

Kokoamisvaihe. Kehittämistyön arviointia on tehty läpi kehittämisprosessin sekä prosessin lopussa arvioiden siihen mennessä saavutettua toimintamallia ja tuotosta. Arviointia on kohdistettu selvitystyöskentelyssä käytettyihin välineisiin, selvitys-

työprosessin eteenpäin viemiseen asiakkaiden kanssa, selvitystyöprosessin hyötyihin ja haittoihin arkityössä ja työyhteisölle sekä konkreettiseen tuotokseen eli lastensuojelutarpeenarviointi-kansioon. Arvioitu on myös sitä, miten käytössä oleva toimintamalli vastaa uuden lastensuojelulain vaatimuksiin sisältö ja aikarajat huomioiden.

Kehittämisen ja kokeilutoimintaan liittyy aina seuranta ja arviointia. Arvioinnilla voidaan osoittaa myös kehittämistoiminnan tarve. Arviointiperinteeseen sisältyy erilaisia lähestymistapoja, eikä arviointi-käsitteen sisällöstä siten ole syntynyt yksimielisyyttä. Arvioinnin sisältö voi muuttua sen käyttöyhteytensä mukaan. Vaikka itsereflektiota ei aina mielletä varsinaiseksi arvioinniksi, sitä pidetään kuitenkin prosessiarvioinnin olennaisena osana. Tällaisessa työotteessa on keskeistä työn sisäisen logiikan ja työprosessin avaaminen. Reflektointi on tilanteen arviointia omien kokemusten kautta. Itsereflektio on puolestaan omien tuntemusten, mielikuvien tunteiden ja ajatusten havainnoinnin kautta tapahtuvaa tilanteen selkiyttämistä. Kehittämistehtävässäni reflektiota käytettiin, mutta sitä en ole dokumentoinut, vaan niitä sisältävät keskustelut ovat ohjanneet prosessia eteenpäin. Näitä keskusteluja käytiin sekä palavereissa että asiakastilanteen jälkeisissä purkutilanteissa. Toisinaan parhaat keskustelut käytiin autossa matkalla kotikäynniltä toimistolle. Seppänen- Järvelä mainitseekin, että reflektio voi olla työtapana, jolloin se liittyy kiinteästi kehittämistehtävän toteuttamiseen eli prosessin ohjaamiseen ja kuljettamiseen. (Seppälä-Järvelä 1999, 151-154)

Aineiston keruu. Aineiston keruutapa on pääosin osallistuvaa havainnointia ja siihen päädyin, koska sen avulla koin saavani autenttisimmat kehittämistarpeet ja kokemukset kehittämisprosessin etenemisestä. Tärkeäksi koin myös sen, että aineistoa on kertynyt koko ajan kehittämisprosessin aikana pitkin työpäivää normaali työarjessa, kuten asiakastapaamisissa, työntekijöiden keskinäisissä purkutilanteissa, ns. kahvipöytä- ja ovensuukeskusteluissa ja viikkopalavereissa. Kehittäminen on ollut siis läsnä koko ajan, eikä sille ole erikseen varattu aikaa ja paikkaa, jolloin asioita työn arjesta pitäisi osata nostaa keskusteluun. Tällöin ei keskustelun aiheet olisi välttämättä aitoja ja päivän polttavia vaan pikemminkin kaukaa haettuja, koska jostakin pitää nyt juuri silloin kehittävästi puhua. Toiseksi kaikkia työarjessa nousseita ideoita ja ajatuksia ei muista välttämättä esimerkiksi kahden viikon kuluttua pidettävässä kehittämiskokouksessa tai ne tuntuvat jo silloin pienil-

tä ja merkityksettömiltä ajatuksilta. Jatkuvasti tehdyssä aineiston keruussa niin suuret kuin pienetkin kehittämisentarpeet tulevat esiin ja huomioiduksi.

Osallistava havainnointi on toimiva metodi saada tietoa tutkittavasta sekä yksilönä että yhteisönä ja se antaa tietoa yhteisön sosiaalisista ja kulttuurisista piirteistä. Tutkija osallistuu sekä ihmisenä että tutkijana tai kehittäjänä tutkittavan yhteisön arkielämään. Osallistavaa havainnointia pidetään hyvänä keinona kehittää ajattelun- ja toimintatapoja, koska sen avulla saadaan samanaikaisesti tietoa ihmisten omakohtaisista kokemuksista ja käsityksistä sekä yhteisön käsityksistä. Aineiston keräämisen metodina osallistava havainnointi on toimiva tilanteessa, jossa kehitettävästä yhteisöstä on ennestään vähän tietoa tai tieto on hiljaista tietoa. Tämä korostuu omalla kohdallani aloittaessani kehittämistehtävää työyhteisössä, joka oli minulle uusi ja olin itse uusien asioiden äärellä, enkä siten voinut ainakaan aluksi olla kovinkaan suuressa roolissa tiedon ja kokemusten tuottajana. Osallistavan havainnoin avulla pääsin melko nopeasti osalliseksi yhteisön toimintakulttuuriin ja sitä kautta kehittämään sitä yhdessä muiden kanssa uusille urille. Keräämäni aineisto on mielestäni autenttista ja on noussut arkityön normaaleissa tilanteissa niin sanallisesti kuin sanattomastikin. (Vilka 2005, 119-121)

Koska palaverit ovat olleet yksi keskeinen tilanne, jolloin olen havainnoinut ja joissa tilanteissa olemme keskustelleet mallinnuksen aikana nousseista asioista, käyn lyhyesti läpi epävirallisten palaverien tavoitteita. Työyhteisömme palaverit ovat olleet viikoittaisia, mutta epävirallisia eli asialistoja eikä muistiinpanoja ole laadittu. Viikkopalavereissa käydään läpi ajankohtaisia asiakasasioita sekä muita ajankoh- taisia asioita.

Näkyvien tavoitteiden lisäksi voi palavereissa toteutua epävirallisia ja näkymättömiä tavoitteita. Tällaisia ovat esimerkiksi yhteistyön edistäminen, oppimisen edistäminen, työntekijöiden tukeminen ja yhteisen tiedon tuottaminen. Näitä elementtejä haluan korostaa kehittämisprosessini aikana havaitsemista palaverien merkityksen tärkeydestä. Erityisesti pidän tärkeänä, että palaverissa voi työyhteisö oppia yhdessä ja tuoda tietoiselle tasolle analysoitavaksi niitä arkipäivän kokemuksia, joiden avulla toimintaa voidaan kehittää niin yksilö- kuin työyhteisötasollakin. (Surakka 2006, 48-49) Unohtaa ei saa sitä, että myös hiljaista tietoa on mahdollista nostaa esiin ryhmässä, jolloin muutkin ryhmän jäsenet voivat hyötyä siitä. Nuoret

oppivat kokeneemmilta työn tapoja ja kulttuuria, mutta myös kokeneemmat oppivat nuoremmilta uusia ajattelutapoja ja ajan kehityksessä tapahtuneita muutoksia asenteissa ja osaamisessa. (Kaivola & Launila 2007, 123)

Aineiston keruussa olisi voinut käyttää osallistuvan havainnoin lisäksi sitä tukevia aineiston keruutapoja, kuten esimerkiksi työntekijöiden ja asiakkaiden haastatteluja ja monipuolisia kyselyjä sekä mahdollisesti myös vertailua. Vertailun keinolla olisi voinut kehittämistehtävää rikastaa. Vertailemalla mallinnusta johonkin muuhun käytössä olevaan mallinnukseen olisi saattanut löytyä vielä jotakin muuta merkityksellistä tietoa, havaita yhdistäviä ja erottavia tekijöitä sekä mikä on yleistä ja tyypillistä. (Anttila 2005, 204-205)

Vaikka tärkeää on, että työyhteisö ja myös yksilöt osaavat olla itsearvioivia ja kehittäviä, niin tärkeää on osata myös katsoa ulospäin eli peilata itseään toisiin. Yksilöt voivat verrata itseään työyhteisön sisällä toisiinsa, mutta työyhteisönä he voivat verrata itseään toiseen vastaavassa asemassa olevaan työyhteisöön ja sen toimintatapoihin. Vertaistyöskentelyn kautta voi vahvistaa yksilöiden kuulumista ryhmään ja luoda yhteisöllistä identiteettiä. Vertaisryhmän käyttö mahdollistaa molemminpuolisen oppimisen ja tuen antamisen siihen. Hyvä on myös tarkastella kriittisesti ja puntaroida oman toiminnan taustalla olevia periaatteita, oletuksia ja uskomuksia. (Sulkunen 2009, 49)

Haastatteluista luovuin, koska työarki oli erittäin kiireistä. Asiakasaikojen ja yhteistyöpalavereiden täyttämien kalentereiden vuoksi oli kollegoiltani vaikea löytää työajan puitteissa aikaa haastatteluun. Kiirettä ja työpainetta lisäsi entisestään vuoden 2009 alussa alkaneet lomautukset ja irtisanomiset, jotka heijastuivat lisääntyvinä asiakasmäärinä sosiaalitoimiston arkeen.

Asiakkaiden etenkin vanhempien antamat palautteet kotikäynneistä olivat erittäin niukkoja ja siksi niistä luovuttiin, koska koettiin saavan todenmukaisempi palaute havainnoimalla vanhempien suhtautumista ja motivaatiota selvitysprosessissa. Palautekaavakkeet olivat jostain syystä vanhemmille vaikeita täyttää ja niihin ei osattu kirjoittaa, mikä esimerkiksi suututtaa tai ärsyttää. Positiiviset palautteet osattiin paremmin kirjoittaa kaavakkeisiin. Pohdimme kollegoideni kanssa, että yksi syy rakentavan ja negatiivisen palautteen antamisen vaikeuteen saattoi vaikuttaa se, että vanhemmat eivät uskaltaneet tehdä sitä peläten, että heidän anta-

ma palaute vaikuttaa meidän tekemään päätökseen lastensuojelun asiakkuuden jatkumisesta ja jatkotoimenpiteistä. Asiakkaat kokevat lastensuojelussa työntekijä-asiakasasetelman valtasuhteen, jossa työntekijä määrää, mitä tehdään ja miltä asiat näyttävät. Kun taas käyttöön otetulla lastensuojelutarpeen selvitystyön toimintamallilla on tarkoitus päästä eroon tällaisesta valtasuhteesta ja pyrkiä siihen, että vanhemmat ja lapset itse tuovat asioitaan ja ratkaisuvaihtoehtoja esiin itse ja yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa mietitään jatkotoimenpiteet. Vanhempien mielipiteen lisäksi halutaan nostaa myös lasten mielipiteitä ja näkökulmaa perheen haasteisiin. Myös lapsia päädyttiin havainnoimaan, koska samat lomakkeiden täyttämisen vaikeudet koskivat myös heitä.

Pääaineisto kehittämistehtävään on kertynyt toimintamallin käyttöönoton prosessin etenemisestä. Aineistoa on kerätty sekä työntekijä- että asiakasnäkökulmasta. Hyvin pienenä sivuaineistona on työntekijöille tehty pienimuotoinen kysely työn sujumiseen liittyvistä asioista. Eräänlaisena aineistona pidän myös lastensuojelutarpeen selvitystyön koulutusta, josta saatiin tietoa prosessin läpiviemiseen ja perusrunko toimintamallista. Lisäksi koulutuksessa tapasi muiden lähikuntien sosiaalityöntekijöitä, joiden kanssa puheen tasolla voi vertailla käytäntöjä toimintamallin käyttöönotosta.

Arjessa nousseet kehittämisen asiat, muutostarpeet ja yleiset tuntemukset uudesta toimintamallista olen kirjannut päiväkirjaan siten, että on tammikuun kirjaukset, helmikuun kirjaukset jne. Prosessia on muutettu sitä mukaa kun muutosehdotuksia on esitetty ja siten kokeiltu eri tapoja toimia.

4.7 Kehittäjän rooli ja vastuu

Pertti Alasuutari (2005, 16-17) esittelee Juhani Pietarisen erottelemat viisi osa-alueita, joihin tutkijan tulisi asettaa eettisiä vaatimuksia tutkimustoiminnalleen. Näitä ovat ammattitaidon hankkiminen, informaation tuottaminen, välittäminen ja käyttäminen sekä tutkijoiden ammattikunnan kollegiaalisuus. Näissä osa-alueissa on vaatimuksia, joita omassa kehittämistoiminnassani olen halunnut myös noudattaa lukuun ottamatta ammattikunnan kollegiaalisuus osa-alueita, koska en kuulu tutkijoiden ammattiryhmään. Ammattitaidon hankkimiseen ja ylläpitämiseen liittyy kaksi

vaatimusta. Älyllisen kiinnostuksen vaatimuksella Pietarinen tarkoittaa aitoa kiinnostuneisuutta uuden informaation hankkimiseksi ja tunnollisuuden vaatimuksella tutkijan paneutumista tunnollisesti alaansa hankkiakseen ja välittääkseen mahdollisimman luotettavaa tietoa. Koen, että itse täytän nämä vaatimukset kyseisessä kehittämistoiminnassa, sillä hakeuduin jatkokoulutuksen pariin saadakseni uutta tietoa ja näkökulmaa työhöni sekä ottaessani toimivapaata siirtyessäni työskentelemään hetkeksi uuden kohderyhmän pariin. Tiedonhaluni ja innostukseni koulutusta ja uutta työnkuvaani kohtaan on ollut suuri ja se on kasvanut opintojeni edetessä ja siksi tässä opinnäytetyössäni haluan tuoda esiin yleensäkin kehittämisen ja kehittymisen tärkeyttä sekä yksilö että työyhteisötasolla.

Vaaran eliminoimisen vaatimuksen olen pyrkinyt huomioimaan kehittämistehtävässäni. Kohtuutonta vahinkoa ei saisi tuottaa tutkijalle, tutkittaville henkilöille, muille ihmisille, rakennetulle ympäristölle eikä luonnolle. Suunnitellessani kehittämistehtävää uudelle ja väliaikaiselle työpaikalle kiinnitin huomiota aiheita valitesani siihen, etten ryhdy tekemään työyhteisöön mitään sellaista tutkimusta, joka ns. "sekoittaisi heidän pakan" ja minä poistuisin siinä vaiheessa takaisin omaan työhöni. Halusin kehittää jotakin konkreettista ja työyhteisöä hyödyntävää, jotta voisin kevein ja hyvin mielin siirtyä takaisin vakinaiseen työhöni. Myös asiakkaiden tunnistettavuus tulee pitää salassa raportoitaessa kehittämistehtävää. (Alasuutari 2005, 19-20)

Neljäntenä vaatimuksena Alasuutari (Alasuutari 2005, 18-19) mainitsee Pietarisen rehellisyyden vaatimuksen, jonka mukaan vilpin harjoittamiseen ei saa syyllistyä. Tämä on mielestäni itsestään selvä asia jo pelkästään työtä tehdessä, joka tulee muistaa tilanteessa kuin tilanteessa. Sama koskee myös tiedon välittämiseen liittyvää viidettä Pietarisen eettistä vaatimusta, jonka hän kiteyttää julkaisutoiminnan eettiseksi vaatimukseksi. Informaation välittämisessä tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä rehellisesti, tunnollisesti ja tarkasti tuloksia esittäessä. Myös tutkimustoiminnalla saadun tiedon käyttöä voidaan tarkastella tutkimuksen etiikan näkökulmasta. Tässä Pietarinen nimeää sosiaalisen vastuun vaatimuksen, jolloin tutkijan tulee osaltaan vaikuttaa siihen, että tietoa käytetään eettisten vaatimusten mukaisesti.

Alasuutari (2005, 18-19) tarkastelee lähemmin kehittämistehtäväni havainnointitapaa eli osallistuvaa havainnointia ja vapaamuotoisia haastatteluja, joissa mennään hyvin lähelle tavallista tuttavuus- ja ystävyysuhdetta. Tutkija on kiinnostunut tutkittavistaan ja heidän elämästään huomioiden myös hyvin henkilökohtaiset ja intiimit puolet. Osallistuvaan havainnointiin perustuvissa tutkimuksissa tutkija joutuu käytännön pakosta myös itse raottamaan omaa persoonaansa ja kertomaan omakohtaisista kokemuksista, koska odottaa sitä tutkittavaltaan. Tähän asetelmaan törmäsin kehittämistehtävässäni. Jouduimme kollegojeni kanssa keskusteluissa asiakkaiden kanssa kertomaan myös itsestämme jotakin luodaksemme luottamuksellisen ja keskustelevan ilmapiirin. Tosin lastensuojeluun liittyvät asiat loivat ihmisiin usein negatiivisen latauksen, joten asiakastilanteiden hyvän, tasavertaisen ja kunnioittavan ilmapiirin luominen oli haastavaa. Uuden toimintamallin yksi tarkoitus onkin muuttaa lastensuojelua ihmisten käsityksissä positiivisemmaksi ja pyrkiä vanhempien ja myös lasten kanssa avoimeen, luottavaiseen ja vuorovaikutukselliseen yhteistyöhön.

Aloitin Kurikan sosiaalitoimistossa viransijaisuuden lokakuussa 2008. Toisaalta olin työyhteisössä uusi jäsen, mutta olimme pääosin työntekijöiden kanssa tuttuja, sillä oman vakinaisen työni kautta olen ollut yhteistyössä sosiaalitoimen kanssa. Lastensuojelu oli minulle uusi tehtäväkenttä ja aluksi pohdiskelin sitä, miten voisin olla kehittäjänä alueella, jota en kovin paljon tunne. Nopeasti pääsin siihen ajatukseen, että missään tapauksessa tekisikään mitään yksin vaan yhdessä muiden kanssa ja enemmän vielä kuunnellen kokeneempia kollegoitani. Kehittämisprosessin alussa koin itseni ulkopuoliseksi kehittäjäksi, mutta prosessin edetessä ja sisäistettyäni uuden työroolini pystyin itsekin olemaan yksi aktiivisista kehittäjistä. Sinänsä valitsemamme kehittämisen kohde oli sinänsä hyvä, koska niin minulle kuin kokeneemmillekin työntekijöille uusi toimintatapa oli yhtä uusi asia ja koulutuksessa olimme lähestulkoon samalla viivalla.

Minun roolini ja osallistumiseni kehittämisprosessiin on ollut yhtä suuri kuin muidenkin työntekijöiden ja siksi omalla toiminnallani olen varmasti vaikuttanut tapahtumiin. Tämä saattaa vaikeuttaa prosessin arvioimista ja analysoimista kuten Lehtonen (2007, 247) artikkelissaan toteaa. Haasteena on säilyttää kriittinen ote analyysivaiheessa. Kirjoittamisvaiheen alkaessa olen jäänyt töistä pois ja siten saanut etäisyyttä arkityöhön, joka toisaalta on hyvä asia, josko etäämmältä osaisin olla

kriittisempi kehittämisprosessia kohtaan. Toisaalta taas asiat, tilanteet ja tunnelmat unohtuvat, kun ei ole niiden kanssa tekemisissä.

4.8 Aineiston luotettavuus

Se, millainen on kehittämistehtäväni validiteetti ja reliabiliteetti, on haasteellista vastata. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa arvioidaan mittareiden ja tilastomenetelmien käyttöä, mutta kvalitatiivisessa tutkimuksessa validiteetista ja reliabiliteetistä puhutaan käsitteillä aineiston arvioitavuus ja analyysin toistettavuus ja näiden kautta pyritään vastaamaan tutkimuksen totuudenmukaisuuteen. Arvioitavana on esimerkiksi se, vaikuttaako tutkijan oma toiminta tutkimustilanteeseen ja miten se vaikuttaa. Haasteeksi jää siis se, miten jäsentymättömästä tekstistä saa tuotettua uskottavan tutkimustuloksen. Tavoitteenani ei ollut tehdä tutkimusta, vaan kehittää uusi, mahdollisimman toimiva työtapo sekä seurata siinä kehittämisprosessin etenemistä työntekijöiden näkökulmasta, mutta huomioiden myös asiakasnäkökulmaa. Lisäksi tarkastelen eri käsitteitä kehittämisprosessini kautta, kuten esimerkiksi oppiva organisaatio, työssä oppiminen, ammatillinen kasvu. (Räsänen 2005, 94-95)

Aika. Kehittämisprosessin aikana sosiaalityöntekijöiden työpaineet ja kiire olivat läsnä alusta asti. Kiire ja työpaineet lisääntyivät huomattavasti yhteiskunnassa tapahtuneiden lomautusten ja irtisanomisten seurauksena entisestään. Vuoden 2009 raju talouden taantuma kosketti erityisen voimakkaasti Kurikkaa, sillä suuri metallialan työllistäjä Ruukki vähensi työvoimaa runsaasti. Kiire on yksi seikka, joka vaikuttaa luotettavuuteen heikentävästi. Jokaiseen asiakastapaamiseen ei ehditä paneutua riittävän intensiivisesti, koska asiakkaita on paljon. Kiireen keskellä kaikkea ei ehdi huomioida ja havainnoida eikä myöskään kirjata vaan täytyy pyrkiä nostamaan oleellimmat asiat. Se, mikä sitten oleellista, jääkin yksin työntekijän/kehittäjän arvioksi. Kiire saattaa myös väsyttää ja uuvuttaa työntekijää, jonka seurauksena ei synny laadukasta työtä.

Valta ja kontrolli. Aineiston luotettavuuteen vaikuttaa osittain myös se, miten valtaosa lastensuojelun uusista asiakkaista kokevat lastensuojelun eli sen ajatellaan olevan pelottava mörkö, joka ottaa vain lapsia huostaan. Asiakastilanteissa koros-

tui vanhempien pelko siitä, mitä tuleman pitää, kun selvitystyötä lähdettiin tekemään. Tämän vuoksi työntekijällä oli valta-asema osassa asiakastilanteissa, vaikka työntekijät eivät sitä itse asettaneet, vaan vanhempien negatiiviset asenteet ja pelko lastensuojelua kohtaan synnyttivät kyseisen asetelman. Tosin tähän pelon tunteeseen pyrittiin prosessin aikana vaikuttamaan jo ensimmäisellä tapaamisella kertomalla vanhemmille, että yhdessä mietitään, mikä apu tai tuki heitä auttaisi, jos apuun tai tukeen ylipäättään on tarvetta. Lisäksi korostettiin sitä, että vanhemmat ja lapset sekä avoin ja hyvä yhteistyö ovat selvitystyössä avainasemassa, sillä he tietävät parhaiten vastaukset selvitystyön kysymyksiin. Työntekijöiden tehtävänä on koota ne ja yhdessä perheen kanssa miettiä mahdollisia tukitoimia.

Lastensuojeluun sisältyy eräänlaista kontrollia ja vallankäytön mahdollisuutta, joiden koetaan vaikeuttavan työntekijän ja asiakkaan välistä yhteistyötä. Tuen ja kontrollin välinen ristiriita nähdäänkin ikuisuuskysymyksenä lastensuojelussa. Tietyissä tilanteissa laki määrää valtaa käyttämään. (Möller 2005, 67)

Valtaa voi olla työntekijän lisäksi myös asiakkaalla. Työntekijän valta näyttäytyy siten, että hän voi esittää toimenpiteitä vasten asiakkaan tahtoa. Asiakkaalla puolestaan on valtaa omassa asiassaan. Hän voi päättää lähteekö yhteistyöhön mukaan esimerkiksi kartoitusprosessiin tai hän itse päättää sen, mitä asioita kartoitus-työskentelyssä kertoo ja mitä jättää kertomatta. (Möller 2005, 68)

Osallisuus. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ja perhetyöntekijöiden osallisuuden kehittämisprosessissa olen erittäin tyytyväinen. Työntekijät olivat innolla ja aktiivisesti mukana kehittämisprosessin aikana, vaikka kiirettä oli lähes koko ajan, ei minulle tullut sellaista oloa, että olisin heidän tiellä tai lisätaakkana kehittämis-tehtäväni kanssa. Työntekijät toivat aktiivisesti mielipiteitään ja ideoitaan esiin ja vaikka kiire ja välillä varmasti väsymyksen painoi, säilyi työntekijöiden keskuudessa kuitenkin iloinen, todellinen tekemisen meininki.

Myös asiakkaat olivat mukana tavallaan pakon sanelemana, koska olivat asiakkaina ja joiden kanssa uutta toimintamallia toteutettiin. Heidän suoranainen anti toimintamallin kehitettäviin ja muutettaviin asioihin oli olematon. Mielestäni hyvä asia oli kuitenkin se, että työntekijöiden havainnoinnin kautta muutosehdotuksia ja kehitettäviä asioita prosessin aikana esiintyi myös asiakasnäkökulmasta.

Siirrettävyys. Toimintamallin siirrettävyydessä esimerkiksi toisen kunnan käyttöön saattaa olla vaikeutena se, että resurssit ja resurssien jako sosiaalitoimistoissa voivat olla erilaisia. Mutta se, minkä toinen kunta voi saada, on malli siitä, että lain vaatimissa aikarajoissa voidaan pysyä kiireisessäkin työtahdissa. Kehittämisprosessin aikana olemme ratkaisseet ajankäyttöön liittyviä haasteita siten, että ideoina ja vinkkeinä prosessista on siirrettävissä asioita muuallekin. Tosin mielenkiintoista olisi ollut jos olisin ehtinyt testauttaa mallia esimerkiksi naapurikunnassa, jolloin olisi nähnyt, miten helposti toimintamalli on siirrettävissä eri ympäristöön ja myös siksi, että naapurikunnasta olisi saattanut tulla myös uusia kehittämisideoita.

Huomionarvoista on se, että kokemustietoa syntyy vuorovaikutussuhteissa, työprosesseissa ja työkuultuureissa koko ajan. Näin organisaation tieto ei yleensä ole objektiivista, vaan se on muotoutunut kyseisen yksikön päämäärien, tapojen, tarpeiden ja painotusten mukaan paikallisesti eikä sitä siten ole aina tarkoitukseen yleistää. (Pölkki 2004, 312.)

Huomioida täytyy lisäksi se, että vaikka itse toimintamalli olisi siirrettävissä, niin toimintamallin käyttöönotto vaatii koko työyhteisön halua, intoa ja motivaatiota ottaa toimintamalli käyttöön. Selvitystyö tehdään aina parityönä ja se edellyttää molempien työntekijöiden aktiivisuutta. Lisäksi työntekijältä vaaditaan taitoa ja halua vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön rinnalla myös lasten kanssa tehtävään yhteistyöhön. Myös lapsilta saatu tieto ja viesti tulee työntekijän osata ottaa huomioon.

5 MALLINTAMINEN KEHITTÄMISEN VÄLINEENÄ

Suomen lastensuojelussa ei ole vahvoja perinteitä yksilökohtaisen työskentelyn mallintamiseen. Erityispiirteinä on ollut erilaisten toteuttamistapojen suuri kirjo. Lastensuojelussa on korostettu tilanteiden yksilöllisyyttä ja ainutlaatuisuutta. Käyttöön ei ole kehittynyt mitään yhteistä arvioinnin menetelmää tai menetelmiä, vaan moninaisuutta on arvostettu. Strukturoitu työtapa mahdollistaa kuitenkin aikaa itse työn tekemiselle ja lisää suunnitelmallisuutta ja jäsentyneisyyttä työssä. Pohtia voi sitä, onko järkevää luodakaan mitään yhtenäistä työskentelymallia sosiaalityöhön, koska asiakkaiden elämäntilanteet ovat niin moninaisia ja yksilöllisiä. (Möller 2005, 19-20)

On hyvä muistaa, että mallinnukseenkin voi sisältyä joustavuutta, muutosta ja sen soveltamista tilanteeseen sopivalla tavalla. Mallintamisen tekeminen ei poista koulutetun ja ammattitaitoisen työntekijän harkintakykyä ja muuta ammattiosaamisen hyödyntämistä. Työntekijän ymmärrys asiakkaan tilanteesta voi tulla yhtä hyvin raamitetunkin työskentelytavan kautta. Työskentelymalli on enemmänkin ymmärtämistä tukeva kehikko kuin luettelo asioista, jotka täytyisi käydä läpi samalla tavalla jokaisen asiakkaan kohdalla. (Möller 2005, 27)

Kati Aikio-Mustonen (2004, 36-37) kuvaa artikkelissaan samoja asioita mallinnuksen tavoitteista ja hyödyistä, joita minulla oli ja joita myös työyhteisöni näki kehittämistyöllä saavutettavan. Mallinnuksen tavoitteena on luoda uusi työtapa, joka perustuisi työntekijän ja asiakkaan mahdollisimman tasavertaiseen kohtaamiseen ja asiakkaan osallisuuden korostamiseen. Mallinnuksen kautta tehdään näkyväksi sosiaalityöntekijän tekemä työ lastensuojelutarpeen arviointityöskentelyssä samalla kehittäen sitä. Mallinnuksen valmistuttua sitä voidaan hyödyntää uuden työntekijän perehdyttämisessä, osoittaa sillä työn vaativuutta sekä työssä tarvittavia taitoja sekä sen avulla voi esitellä työtään ja työtapaansa esimerkiksi yhteistyökumppanille. Mallinnuksen tekemisen aikana jokainen työntekijä joutuu pysähtymään ja ihmettelemään yleensäkin omaa tapaansa tehdä työtä ja siten siis reflektoinnin kautta muuttamaan tapojaan ja ajattelumallejaan. Lisäksi mielestäni mallinnus, jota käytetään jokaisen asiakkaan kohdalla, takaa entistä paremmin sen, että jokainen asiakas huomioidaan tasavertaisesti. Lisäksi uusi lastensuojelulaki korostaa lap-

sen äänen kuuluviin saamista lastensuojelutarpeen arvioinnissa. On koettu, että lapset ovat näkymättömiä sosiaalityössä ja perhepalveluissa. Aikuiset puhuvat lasten puolesta ja näin lapset tulevat harvoin nähdyiksi ja kuuluksi omalla äänellään.

Mallinnuksessa on nähtävissä sekä työntekijän ja asiakkaan yhteinen etenemisen polku että pelkkä työntekijän polku, jossa on kuvattuna se työ, joka ei näy asiakkaalle, kuten lastensuojelutarpeen yhteenvedon tekeminen, työparin kanssa keskusteleminen ja tietokoneelle kirjaaminen ja virallisten päätösten teko. Tämä kuvaa mallinnuksen selkiyttävää merkitystä työntekijälle. Sen avulla työntekijä muistaa tehdä eri vaiheeseen liittyvät kirjaukset ja päätökset. Lisäksi kokosin mallinnuksesta kansion, josta on saatavissa selvitysprosessin eri vaiheissa tarvittavat lomakkeet ja työvälineet.

Työn mallintaminen tuo esiin sosiaalityön prosessinomaisuuden. Sosiaalityö prosessina pitää sisällään asiakkaan ja työntekijän välillä tapahtuvia vuorovaikutustilanteita. Sosiaalityö nähdään usein helposti ongelmanratkaisuprosessiksi ja siten ajatellaan, että sosiaalityö on aina ongelmalähtöistä. Oma kehittämistehtäväni aihe on yksi osoitus siitä, että sosiaalityön ei myöskään lastensuojelutyön tarvitse olla ongelmalähtöistä. Päinvastoin, lastensuojelutarpeen arviointiprosessissa etsitään haasteiden rinnalle nimenomaan perheen vahvuuksia, joita vahvistamalla ja joiden avulla perhe selviytyisi mahdollisimman itsenäisesti elämästään. Tavoitteellinen sosiaalityö nähdään tavoitteellisena ongelmanratkaisutyönä. Sen tavoitteena on asiakkaalla olevien resurssien aktivoiminen. Haasteena on saada asiakkaan asiantuntijuus esiin ja käyttöön, jotta hänen oma toimintavoimansa kasvaisi. Auttamisen prosessimallissa korostetaan sosiaalityöntekijän roolia asiakkaan äänen kuuluviin saamisessa sekä kokonaisvaltaista tilannearviota. Kehittämistehtävässäni on kysymys tavallaan molemmista. Liikkeelle lähdetään auttamisesta tehden kokonaisvaltainen tilannearvio kuunnellen vanhempia ja lapsia. Yhteenvedoa ja jatkoa miettiessä korostuu ongelmanratkaisutyö, jossa perheen voimavarojen kautta pyritään ”voimaannuttamaan” perhettä. (Aikio-Mustonen 2004, 39-40)

Vaikka tavoitteenani on ollut tehdä paikallinen ja yksittäinen mallinnus, on siinä nähtävissä paljon yleistäkin mallia, koska alkulähtökohtana on ollut koulutuksesta saatu tieto sekä lain asettamat reunaehdot. Aikio-Mustonen (2004, 40.) huomioi

tekstissään hyvin oleellisen seikan eli sen, että yhtä tärkeää kuin mallinnuksen lopputulos on mallinnusprosessin tekeminen. Prosessi saa työntekijöitä tekemään asioita eri tavalla ja siten työkäytännöt alkavat muuttua. Mielestäni uuden työtavan käyttöönottoon on liittynyt paljon muutakin oppimista ja on työyhteisön jäseniä yhdistävä kokonaisuus. Itse mallinnus ei siis yksistään ole merkittävä, koska se voi edelleen kehittyä ja muuttua tarpeita vastaavaksi ja hyvä niin.

On tärkeä muistaa, että lastensuojelutyötä tekevät erilaiset ihmiset muodostaen yhdessä tietynlaisen työkuultuurin. Työkäytännöt- ja kulttuuri heijastavat koko yhteiskunnan arvoja. Työtä voidaan tehdä monen erilaisen ihmis- ja perhekäsityksen varassa. Lastensuojelun sosiaalityöhön vaikuttaa olennaisesti työntekijän oma persoonallisuus, koulutus, kokemus, tunteet ja arvot. (Aikio-Mustonen 2004, 43) Kehittämisprosessini aikana mallinnettaessa lastensuojelutarpeen arviointiprosessia sosiaalityöntekijät keskustelivat asiakastilanteen purkutilanteessa usein syvästi omista kokemuksistaan, arvoista ja tunteista peilaten niitä käytyyn asiakastilanteeseen. Nämä keskustelut ovat myös olennaisesti ohjanneet kehittämissprosessia ja mallinnusta.

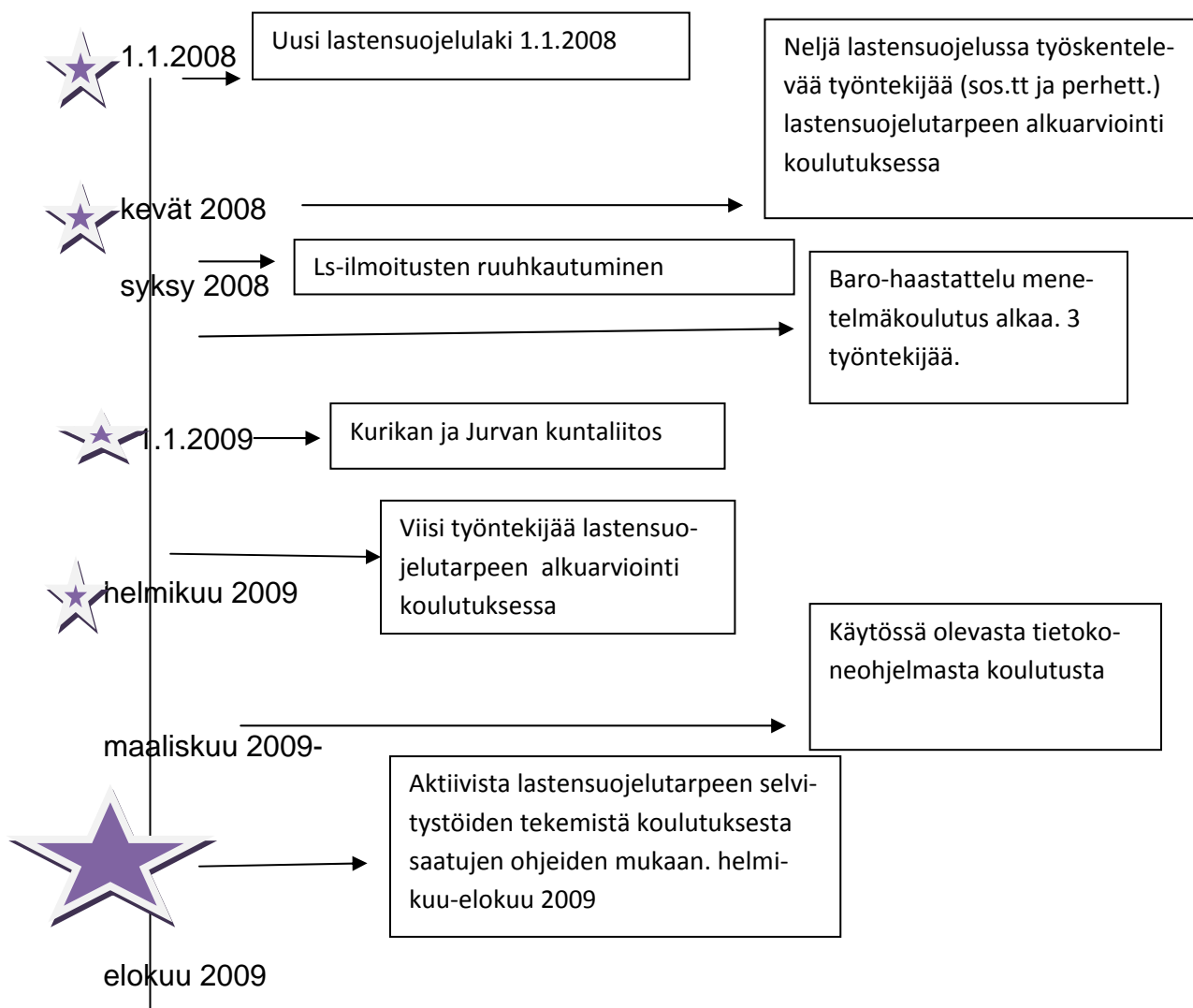
6 KEHITTÄMISTOIMINNAN ETENEMINEN

Lastensuojeluprosessia ja menettelytapoja on uudistettu. Tämän kehittämistoiminnan tavoitteena on pureutua yhteen niistä siten, että uusi prosessi saataisiin käyttöön sekä siihen liittyvät toimintamallit. Prosessi on lastensuojelutarpeen selvitystyö kolmen kuukauden määräajassa. Toimintamallit ovat tapoja, joilla selvitystyötä tehdään eli lasten ja vanhempien mielipiteiden ja kokemusten selvittäminen eri keinoin ja menetelmin.

Prosessin ja siinä käytettyjen menetelmien toimivuutta ja sopivuutta on arvioitu kehittämistoiminnan aikana sekä asiakkailta (vanhemmat ja lapset) että selvitystyössä olleilta työntekijöiltä pyydettyjen palautteiden pohjalta ja pyritty muuttamaan ja kehittämään prosessia ja toimintamallia palautteiden suuntaan saaden jälleen uusia kokemuksia.

Olen kuvannut kokonaisuudessaan kehittämistoimintaa alla olevalle aikajanelle, joka alkaa 1.1.2008 uuden lastensuojelulain astuessa voimaan. Sen vuoden aikana kaksi lastensuojelussa työskentelevää työntekijää osallistui lastensuojelutarpeen selvitystyön koulutukseen, jonka uusi laki velvoittaa ottamaan käyttöön. Seuraavat neljä lastensuojelun työntekijää osallistuivat samaan koulutukseen alkuvuodesta 2009. Maaliskuussa 2009 pidettiin koulutusta kaikille työntekijöille käytössä olevan tietokoneohjelman Pro Consonan käytöstä ja erityisesti siitä, miten sitä voi hyödyntää selvitystyön edetessä, jotta kaikki lain pykälät tulee toteutetuksi. Ohjelmaan on siis ns. sisäänkirjoitettu uusi lastensuojelulaki.

Kehittämistoiminnan aikana on aineistoa ja oppia kertynyt sosiaalityöntekijöille asiakkaiden kohtaamiseen, uuden lain ymmärtämiseen ja sitä kautta uuden toimintamallin mukaan toimimiseen. Kehittämistoiminnan taustalla on myös koko ajan ollut vuoden 2009 alusta Jurvan liittyminen Kurikkaan, joka on tuonut omat haasteensa työntekijäresurssien jakaantumiselle tasapuolisesti, koska Jurvassa säilyi sosiaalitoimiston sivupiste. Myös Jurvan sosiaalityöntekijät ja perhetyöntekijä ovat osallistuneet lastensuojelutarpeen alkuarviointikoulutukseen jo ennen kuntaliitosta ja sen jälkeen.

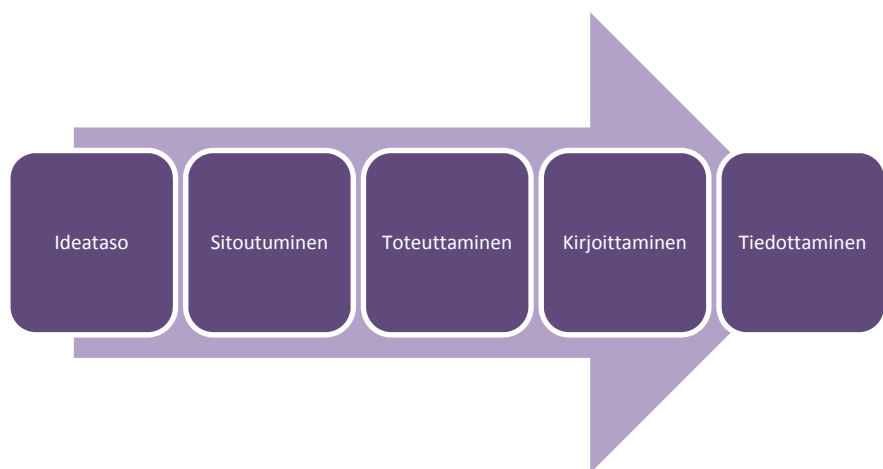


Kuvio 2. Aikajana

Prosessin kulku. Hanna Vilka (2005, 42-43) esittää kirjassaan tutkimusprosessin kulun, joka voidaan jakaa viiteen vaiheeseen. Vaiheet eivät ole niin selvärajaisia kuin ne esitetään, vaan ne lomittuvat toisiinsa prosessin edetessä. Kehittämistehtävässäni on eroteltavissa kyseiset vaiheet. Ideatasovaihe alkoi syksyllä 2008, jolloin aloin suorittaa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Ideointivaiheeseen sisältyi aiheen valintaa ja etsintää osallistuvan havainnoinnin ja keskustelujen avulla. Samalla muodostui kehittämistehtävän painopistealue tavoitteineen, aineiston keruutapoineen ja alustavaa teoreettista viitekehystä. Tiedostin myös käytössä olevan aikataulun aineiston keräämiseen eli vuoden 2009 syksyyn asti oli aikaa kerätä aineistoa.

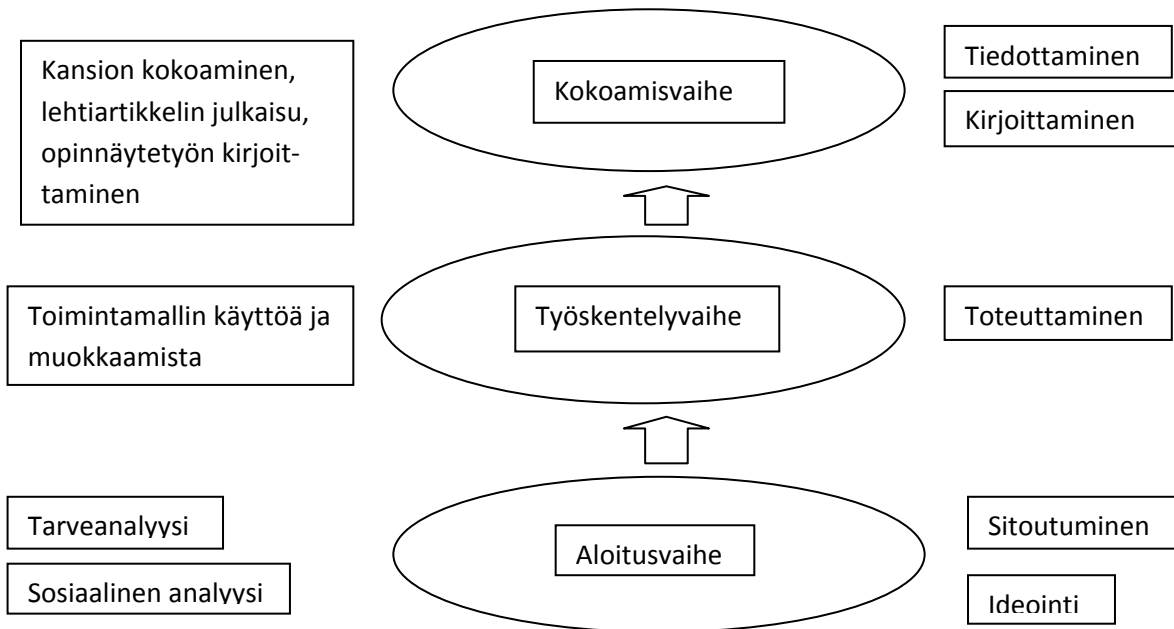
Sitoutumisen vaihe lomittui ideavaiheen kanssa yhteen. Sitoutumisvaiheeseen kuuluu tarkempaa suunnitelman tekoa mm. rahoituksesta ja mahdollisten tutkimuslupien tekemistä. Omalla kohdalla sitoutumisvaiheeseen katsoin tärkeäksi kuuluvan sen, että kerroin työkavereilleni aiheen, josta olin ajatellut kehittämistyöni tehdä saaden heidän mielipiteen asiaan. Pidin tärkeänä, että aiheeni oli sellainen, josta olisivat muutkin kiinnostuneita ja kokisivat sen tarpeelliseksi. Kertomalla heille alustavasta suunnitelmasta asian eteenpäin viemiseksi ja kuuntelemalla heidän ehdotuksiaan ja mielipiteitään kehittämisestä oli oleellinen osa sitoutumisvaihetta. (Vilka 2005, 42-43)

Toteuttamisvaiheessa hankittiin aineistoa, tehtiin analyysia ja kehittämissuhteita sekä muutettiin toimintaa niiden mukaan. Aktiivinen toimintavaihe sijoittui kevääseen ja kesään 2009. Seuraavana tuleva kirjoittamisen vaihe lomittui tavallaan kaikkien vaiheiden kanssa, mutta pääasiallinen kirjoittamisen vaihe alkoi kun aineisto oli koottu. Aktiivisesti kirjoitin syksystä 2009 kevääseen 2010. Kirjoittamisen vaiheeseen liittyi myös aihealueeseen liittyvän teorian tiedon hakemista ja lukemista. Viimeisenä vaiheena Vilka (2005, 42-43) nimeää tiedottamisen vaiheen, joka pitää sisällään mahdollisen tiedotustilaisuuden sekä työn arkistointi. Omassa prosessissani tiedottamiseen kuuluu työn esittäminen opiskelukavereille, työn antaminen työyhteisöni käyttöön sekä syksyllä 2009 tehty lehtiartikkeli paikallislehteen, jotta kuntalaiset tulisivat tietoisiksi uudesta työtavasta perheiden kanssa. Sijoitimme lehtiartikkelin julkaisuajan lapsenoikeuksien päivän aikaan, jolloin paikallislehdessä oli muutakin lapsiaiheeseen liittyvää juttua.



Kuvio 3. Prosessin kulku. (mukailtu Vilka 2005, 43)

Havainnollistaakseni prosessia vielä tarkemmin pilkon Vilkan esittämän viisivaiheisen prosessin kulun aloitus-, työskentely- ja kokoamisvaiheeseen.



Kuvio 4. Prosessin kulku vaiheittain.

6.1 Aloitusvaihe

Kehittämistoimintani perusteluna sosiaalinen analyysi ja tarveanalyysi ovat keskeisessä asemassa. Näiden analyysien kautta kehittämistoiminta lähti liikkeelle. Tämän vuoksi tarkastelen aloitusvaiheessa sosiaalisen analyysin ja tarveanalyysin.

6.1.1 Sosiaalinen analyysi

Toimintaympäristö. Kuntien toimintaympäristö on muuttunut viime vuosikymmenien aikana ja tulee jatkossakin vielä muuttumaan. Globaalien muutosten vaikutukset heijastuvat myös Suomen kuntiin. Esimerkiksi EU:n lainsäädäntö ja muu toimintapolitiikka tuovat uusia haasteita kunnille. Selvitäkseen kunnallisen palvelutuotannon on oltava kilpailukykyinen ja pystyttävä vastaamaan ajan tuomiin haasteisiin. (Vuorento 2004, 23)

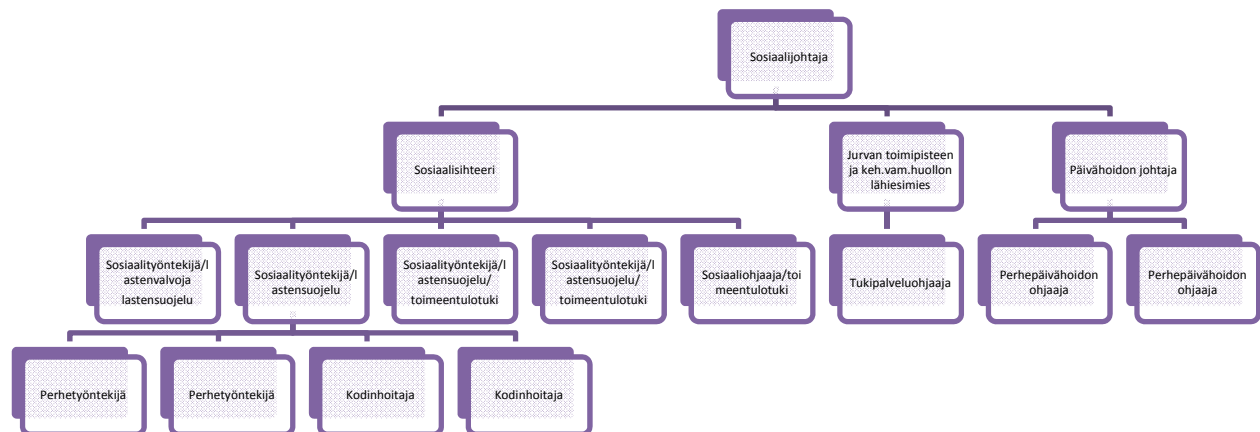
Kunnallista toimintaa voidaan kuvata kolmen keskeisen elementin kautta, joita ovat käytettävissä olevat resurssit, tuotantokoneisto ja tuotokset. Suomalainen lainsäädäntö ja yhteiskuntapolitiikka on lähtenyt ja lähtee edelleen siitä, että kan-

salaisten tarvitsemien palveluiden tarpeet ovat ensisijaisia ja lainsäädännöllä pyritään turvaamaan ne. Lopputuloksena tästä on se, että kunnan vastuulla olevat veloitteet ovat kasvaneet ja kasvavat yhä edelleen, mutta samassa mittakaavassa ei ole tullut perässä niihin tarvittavat resurssit. (Vuorento 2004, 23)

Toimintaympäristöni on Kurikka (asukasluku 10 537), johon kuntaliitoksena liittyy Jurva (asukasluku 4 352) vuoden 2009 alusta. Tarkemmin olen sosiaali- ja terveysosaston alla sosiaalitoimistossa ja toimin sosiaalityöntekijänä, jonka työpanos painottuu pääasiassa lastensuojeluun, ja vielä lastensuojelusta vastuualueeni perhetyön ja lapsiperheiden kodinhoitoavun järjestäminen.

Sosiaalinen rakenne. Sosiaalitoimistossa on sosiaalijohtajan lisäksi sosiaalisihtööri ja kaksi sosiaalityöntekijä, joista toinen hoitaa lastenvalvojan tehtäviä. Sosiaalityöntekijöille on jaettu vastuita lastensuojelusta siten, että sosiaalisihterillä on pääsääntöisesti vastuunaan sijoitetut ja huostassa olevat lapset ja lastenvalvoja ottaa ns. uudet lastensuojeluilmoitukset ja asiakkaat vastaan. Yksi sosiaalityöntekijä toimii perhetyöntekijöiden ja lastensuojelun kodinhoitajien lähiesimiehenä. Työnjako on häilyvää ja haasteen siihen luo se, että työtä tehdään tai pikemminkin suoritetaan paljon parityönä, joten kaikki tekee kuitenkin vähän kaikkea. Mikä siinänsä on hyvä, koska elämässä ja työelämässä tulee tilanteita, että joutuu hypäämään välillä toisen saappaisiin. Lisäksi kaikki sosiaalityöntekijät pyrkivät tekemään jonkin verran toimeentulotukipäätöksiä.

Toimistossa on myös sosiaaliohjaaja, tukipalveluohjaaja, kaksi perhetyöntekijää, kaksi lastensuojelun kodinhoitajaa ja päivähoidon johtaja sekä kaksi perhepäivähoidonohjaaja sekä kaksi toimistosihtööriä. Sosiaalijohtaja on hallinnollinen johtaja, mutta osallistuu tarvittaessa myös yhteistyöpalaveriin ja asiakastilanteisiin. Sosiaaliohjaaja hoitaa toimeentulotukea ja toimii työparina tarpeen mukaan lastensuojelussa. Tukipalveluohjaajan työtehtävät sijoittuu kehitysvamma- ja vammaispalveluiden järjestämiseen. Perhepäivähoidon ohjaajien työnkuva on perhepäivähoidon järjestäminen.



Kaavio 1. Organisaatiokaavio

Tiimi, joka toteuttaa sosiaalitoimistossa nimenomaan lastensuojelua, muodostuu sosiaalisihteeristä, kahdesta sosiaalityöntekijästä sekä tarpeen mukaan sosiaalijohtajasta.

Jurvan liittyttyä Kurikkaan tammikuussa 2009 Kurikan sosiaalitoimisto sai Jurvan toimipisteen, jossa toimii kolme sosiaalityöntekijää. Yksi heistä on lähiesimies Jurvan toimipisteessä sekä kehitysvamma palveluissa (asuntolat, toimintakeskukset, kuntoutusohjaaja) koko uuden Kurikan alueella. Lisäksi hän tekee toimeentulotukea. Yksi sosiaalityöntekijä toimii toimeentulotuen ja lastensuojelun ohella vastuusosiaalityöntekijänä Jurvan perhetyölle ja kolmas sosiaalityöntekijä toimii toimeentulotuen ja lastensuojelun lisäksi kehitysvamma palveluissa.

Yhteistyön ja työnjaon kehittäminen toimipisteiden välille on alussa. Työnjakoja kokeillaan edellä mainituilla tavoilla. Käytäntöjä pyritään yhdenmukaistamaan sekä voidaan hakea tarpeen mukaan työpari Jurvan toimipisteestä ja toisin päin. Tavoitteena on myös se, että työntekijäresursseja voidaan antaa ainakin tilapäisesti siihen toimipisteeseen, missä on esimerkiksi ”ruuhkaa”.

Instituutio. Tämän tiimin rinnalla toimii yhteistyötahoina koulutoimi, josta lähemmin koulukuraattorit, opettajat, oppilashuoltoryhmät, päivähoitotoimi, terveystoimi,

josta lähemmin perhekeskuksesta neuvolan terveydenhoitajat ja lääkäri sekä perheneuvolan psykologi, sosiaalityöntekijä ja perhetyöntekijä. Mielenterveystoimessa toimii psykiatrian poliklinikka, jossa on psykologi, sosiaalityöntekijä, mielenterveyshoitajat/sairaanhoitajat.

Näiden lisäksi yhteistyötahoihin kuuluvat yksityiset perhekodit, yksityiset lastensuojelun laitokset, sijaisvanhemmat, tukiperheet, päihdehuollon yksiköt, Etelä-Pohjanmaan keskussairaala, poliisi, seurakunta, eri hankkeet (Voima-hanke, Epsi-hanke, Pirä huolta-projekti), muut sosiaalitoimistot, käräjäoikeus, hallinto-oikeus sekä tietenkin perheet ja lapset.

6.1.2 Tarveanalyysi

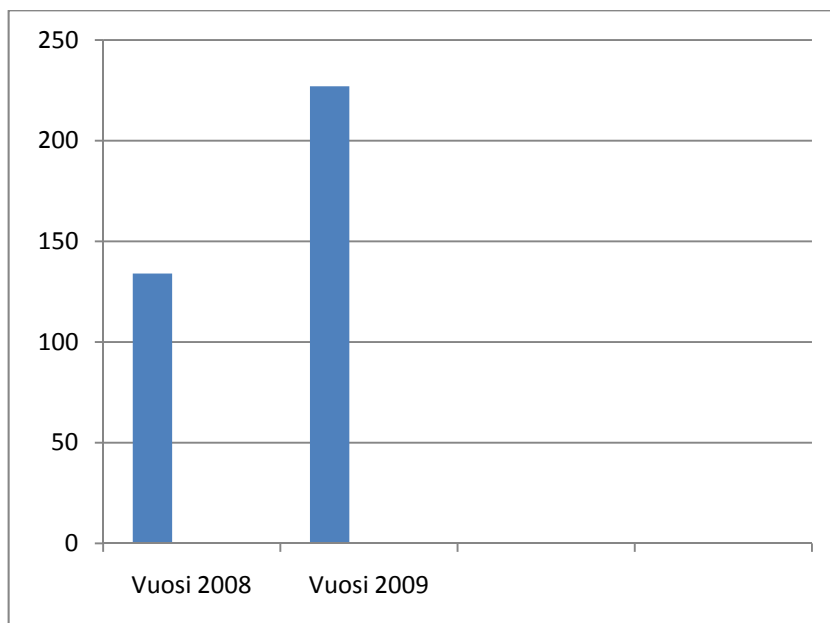
Olen lähtenyt hakemaan aineistoa tarveanalyysiin tunnustelemalla maaperää. Aluksi en kysynyt suoraan työyhteisöltäni sitä, mikä voisi olla kehittämistyön aihe, vaan seurasin ns. ”kahvipöytäkeskusteluja” ulkopuolisena, puolueettomana työntekijänä, uusi työntekijä kun olin.

”Kahvipöytäkeskustelujen” jälkeen aloin kysellä tarkemmin sitä, mitä työyhteisöni kokee, että olisi hyvä kehittää, muuttaa, luoda uutta tai korjata. Hyvin yksimielisiä vastauksia olivat työnjakoon, vastuihin, toimintatapoihin ja työntekijä resursseihin liittyvät vastaukset. Ja vastaukset olivat myös yhdenmukaisia sen kanssa, joita olin havainnoinut ”kahvipöytäkeskusteluissa”. Yhteinen nimittäjä niihin löytyi eräässä sosiaalityön palaverissa eli lastensuojelusuunnitelman laatiminen. Kyseinen suunnitelma antaisi vastauksia, perusteluita ja selvityksiä moneen ajankohtaiseen asiaan. Yksi merkittävä intressi lastensuojelun suunnitelman laatimiseksi on myös uusi lastensuojelulaki, joka velvoittaa kuntia tekemään kyseisen suunnitelman ja jota Kurikassa ei ole vielä laadittu. Huomioitavaksi tulee samalla myös Jurvan liittyminen Kurikkaan.

Ongelma. Minulle on tullut käsitys, että lastensuojelun suunnitelma olisi työntekijöille yksi väline työhön, yhteistyön tiivistäjä, asioiden kulun selkiyttäjä ja näen tällä hetkellä tärkeäksi sen, että suunnitelma vastaisi aluksi ensisijaisesti työntekijöiden tarpeisiin. Ongelmana työssä on ruuhkautuneet ja käsittelemättömät lastensuoje-

luilmoitukset sekä niiden jatkuva lisääntyminen. Kysymys kuuluukin, miten niitä lähdetään purkamaan ja kuka tai ketkä lähtevät sitä työtä tekemään.

Alla olevassa diagrammissa on Kurikassa vuonna 2008 ja vuonna 2009 tilastoidut lastensuojeluilmoitukset. Lukema osoittaa määrän, montaako lasta lastensuojeluilmoitus on koskenut. Jos siis perheessä on kolme lasta, sama ilmoitus koskee kolmea lasta. Vertailun vuoksi olisi ollut mielenkiintoista laittaa myös vuoden 2007 lastensuojeluilmoitukset, mutta silloin tilastointia on tehty eri tavalla, joten lukemia ei voi suoranaisesti verrata keskenään. Vuonna 2008 lastensuojeluilmoituksia on ollut 134 ja vuonna 2009 määrä on noussut jo 227:ään.



Diagrammi 1. Lastensuojeluilmoitukset

Lastensuojelusuunnitelman rajaaminen on haastava tehtävä. Olen selvittänyt työyhteisössäni, mitä suunnitelman osaa lähtisin kehittämistyössäni viemään eteenpäin. Liittyisikö pelkästään työnjaolliseen ja resurssien selvittelyihin, avohuollon tukitoimien selkiyttämiseen vai tietyn ikäisten lasten lastensuojeluun. Rajaus hahmottui, kun loput sosiaalityöntekijöistä ja perhetyöntekijöistä aloittivat lastensuojelun alkuarviointikoulutuksen ja hyödylliseksi koettiin, että kyseinen toimintamalli pitäisi saada otettua Kurikassa käyttöön. Toimintamallin mallinnus Kurikkaan on hyvin pieni osa laajaa lastensuojelun suunnitelmaa. Minun täytyi kuitenkin huomioida, että käytössäni oleva aika on rajallinen ja lyhyt eli vain vajaa vuosi. Lyhyessä

ajassa ei yksi ihminen pysty ottamaan haltuun laajaa, koko kuntaa koskevaa aihealuetta.

Kehittämisen subjekti. Kehittäminen koskee sosiaalityöntekijöitä ja myös perhetyöntekijöitä, koska perhetyöntekijä voi toimia työparina sosiaalityöntekijälle. Eräällä lailla subjektina toimivat myös asiakasperheet vanhempineen ja lapsineen, koska heidän mielipiteistä ollaan myös kiinnostuneita.

Mitä on tapahtunut? Kurikan sosiaalitoimiston henkilökunta kokee, että menneen 5-10 vuoden aikana on tapahtunut paljon asioita, jotka ovat positiivisia. Perhetyö on alkanut noin kuusi vuotta sitten. Koulukuraattorien kanssa tehtävä yhteistyö on lisääntynyt koko ajan ja tiivistynyt. Sosiaalitoimen työ on ollut 5-10 vuotta sitten pääasiassa toimeentulotukipainotteista, eikä lastensuojeluun ole silloin varattu aikaa muuta kuin muun työn ohessa ja pääasiassa yhden työntekijän voimin. Vuoden 2004 alusta lastensuojelun vastuualueita on alettu jakaa sosiaalityöntekijöiden kesken. Viimeisimpänä vahvistuksena he näkevät kodinhoitajien mukaantulon pelkästään lastensuojelun piirissä oleville lapsiperheille.

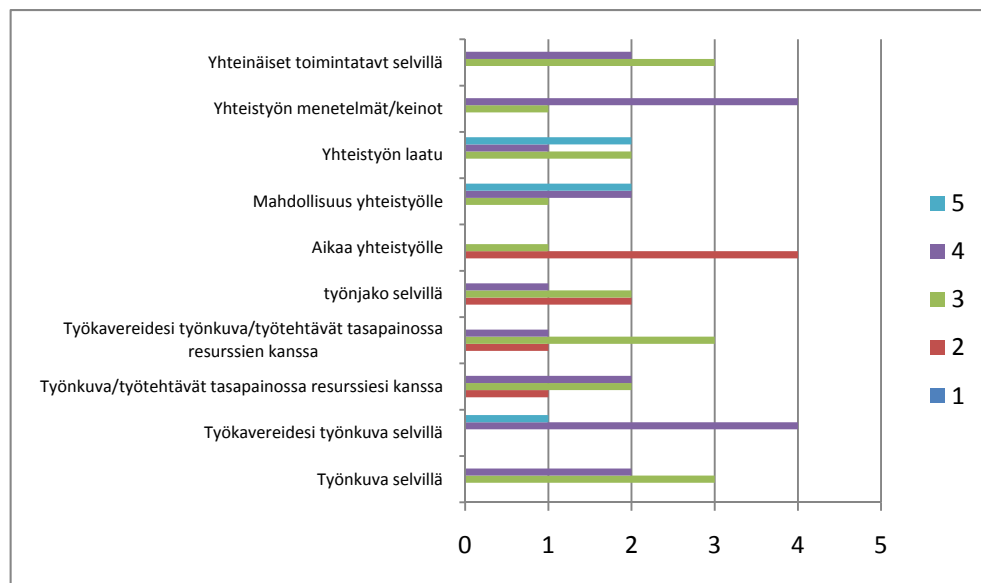
Uusina tulleina asioina työntekijät näkevät sosiaalipäivystyksen tulon osaksi työtä, jonka he kokevat hyväksi asiaksi. Uutta on myös se, että vastentahtoiset huostaanotot ovat menneet enenevässä määrin hallinto-oikeuteen sekä uusi lastensuojelulaki on merkittävä muutos.

Yksilötasolla on korostunut työpaineen kasvu, mutta toisaalta taas sitä on auttanut parityön lisääntyminen. Tosin taas parityö on osaltaan lisännyt yksilön työmäärää, koska pitää löytää aika toiselle työntekijälle työpariksi/tueksi, vaikka vastuusosiaalityöntekijä olisikin toinen heistä.

Osastotasolla nähdään merkittävänä kehityksenä se, että lastensuojelun merkitys ja tarve on noussut esiin ja sille on annettu resursseja. Tosin toimeentulotuesta resurssit ovat vähentyneet ja toisinaan siellä on painettakin. Vaikka lastensuojeluun on lisätty viime vuosina resursseja, on painetta ja työmäärän paljoutta sielläkin. Osittain se johtuu uuden lastensuojelulain kirjaamisen ja kartoitusten velvoituksista sekä kasvaneista lastensuojeluilmoitusten määristä. Osastolla on lisäksi käytössä hyvä tietokoneohjelma, joka auttaa työssä ja tekee työstä yhdenmukaista

työntekijöiden kesken. Koulutusta työntekijät kokevat saaneen myös mukavasti, jotta kaikilla olisi samat tiedot ja välineet, työn suunta ja tarkoitus tiedossa.

Helmikuussa 2009 sosiaalityöntekijät saivat nimettömänä arvioida työhön liittyvää asiaa asteikolla 1-5, siten että ykkönen kuvaa heikkoa ja viitonen hyvää. Sama kysely toistettiin tammikuussa 2010. Alla olen esittänyt vastauksista diagrammin, jossa väripalkit kertovat annetun arvosanan ja vaaka-akselin numerot kyseisen arvosanan antaneiden työntekijöiden määrään.



Diagrammi 2. Kyselyn tulokset 2009

Tein kyselyn saadakseni vähän käsitystä siitä, mitä työntekijät ajattelevat omista ja kollegojensa työnkuvista, yhteistyöstä ja toimintatavoista. Kysely ei ole kattava, eikä varmasti anna täysin todellista ja monipuolista kuvaa tilanteesta. Mutta kuten edellä mainitsin, tavoitteenani oli saada vain hieman käsitystä ja ajatusten suuntaa selville. Huomionarvoinen seikka on se, että Kurikan ja Jurvan kuntaliitos astui voimaan tammikuussa 2009. Yhteistyö ja työnjako kuvioita oli suunniteltu jo syksyllä 2008, mutta vasta käytäntö osoittaa, miten suunniteltu kuvio toimii ja tuo varmasti esiin asioita, joita ei ole osattu huomioida vielä suunnitteluvaiheessa.

Kyselyn mukaan omat työnkuvat ovat vielä epäselviä, koska vastaajista kolme arvioi tilanteen kolmoseksi ja kaksi työntekijää kakkoseksi. Paremmin näyttää olevan tiedossa se, mitä kollegojen työnkuvaan kuuluu, koska neljä työntekijää oli antanut arvosanan neljä ja yksi puolestaan oli antanut viitosen.

Se, onko työtehtävät tasapainossa käytössä olevan työajan kanssa, ei anna vastausta siihen, koetaanko työtehtäviä olevan liikaa vai liian vähän. Melko tyytyväisiä omiin työtehtävien määriin vastauksissa ollaan, koska kaksi antaa nelosen, kaksi kolmosen ja yksi vain kakkosen. Työkavereiden työtehtävien määrä suhteessa työaikaan arvioidaan olevan kolmen työntekijän mukaan kolmosta. Yksi antaa arvioksi nelosen ja yksi kakkosen.

Työnjaon selvyyteen, eli kuka tekee ja mitä tekee, annetaan arvosanoiksi kaksi kertaa kolmonen, kaksi kertaa kakkonen ja kerran jopa nelonen. Yllättävän hyvin koetaan työnjakoon liittyvät asiat, vaikka kuntien yhdistymisen myötä työnjaoista keskusteltiin paljon, etenkin siitä, että resurssit jakautuisivat oikein toimipisteiden välillä. Tavoitteena on, että resursseja on siinä toimipisteessä enemmän, jossa asiakkaitakin on enemmän.

Aikaa yhteistyölle näytettäisiin kaipaavan enemmän, sillä neljä työntekijää antaa arvosanan kaksi ja yksi antaa kolmosen. Sen sijaan koetaan kuitenkin, että mahdollisuus yhteistyölle on, mutta aikaa on vaikea järjestää. Kaksi työntekijää kokee mahdollisuuden yhteistyölle viitosen arvoiseksi, kaksi nelosen arvoiseksi ja yksi kolmosen arvoiseksi.

Yhteistyön laatua kuvaa kaksi työntekijää viitoseksi, yksi neloseksi ja kaksi kolmoseksi. Yhteistyön laatu, kunhan sille on aikaa, on hyvää. Yhteistyön menetelmät ja keinot koetaan niin ikään hyviksi, sillä neljä työntekijää antaa vastauksen neljä ja yksi kolmosen.

Yhtenäiset toimintatavat ovat yllättävän hyvin selvillä, vaikka kuntaliitos on tuore asia. Kaksi antaa arvosanan neljä ja kolme antaa kolmosen.

Kuntatasolla työntekijät toivovat jatkossa enemmän kolmannen sektorin hyödynnettävyyden käyttöä ja yhteistyötä. Vuosien varrella eteenpäin menneenä asiana sosiaalitoimi kokee yhteistyöpalavereiden lisääntymisen mm. perheiden, neuvolan, koulun ja psykiatrian poliklinikan kanssa. Osapuolet ovat tulleet tietoisimmiksi toistensa työsaaroista ja rooleista asiakkaan elämässä ja siten yhteistyöllä on voitu parantaa asiakkaan kokonaisvaltaisempaa palvelua.

Kurikka on lähivuosina ollut mukana mm. Akkula-projektissa, lähisuhde- ja perheväkivalta työryhmässä, lastensuojelun perhetyön- ja avohuollon kehittämishank-

keessa, Epsi-hankkeessa (Etelä-pohjanmaan sijaisperhetoiminta) ja ennaltaehkäisevässä perhetyön hankkeessa.

Kokonaisuudessaan työntekijät toivovat lastensuojelun suunnitelmalta ja yleensäkin työssä seuraavia asioita:

- johdonmukaisia työvälineitä (tapoja, kaavakkeita)
- työnjaon selkeyttä
- työnkuvan kuvauksia
- työn prosessoimista
- resurssien selvityksiä ja perusteluja lisäresursseille
- yhteistyön tiivistymistä sekä kunnan sisällä että ulospäin
- suunnitelmallisuutta arkityöhön

Tämän hetken haasteina nähdään se, että huostaanottojen tilalle pitäisi saada enemmän tukea sinne, missä ”vahinko” on tapahtunut tai missä on ongelmaa eli aktiivisempaa ja monipuolisempaa lastensuojelullista toimintaa sinne. Moniongelmaisuus tuo suuret haasteet tuen tarpeille, koska monissa tilanteissa yhdistyvät mm. perheväkivalta, päihteet, mielenterveysongelmat, talousongelmat/työttömyys, jaksamattomuus ja uusavuttomuus. Vaikka yhteistyö on lisääntynyt, siltä odotetaan entistä enemmän nyt ja tulevaisuudessa. Sosiaalitoimen näkökulmasta saattaa joskus tuntua siltä, että sen jälkeen kun, esim. neuvola on tehnyt asiakkaasta lastensuojeluilmoituksen, niin he siirtyvät asiakkaan asioiden suhteen taka-alalle ikään kuin vastuunsa kantaneena ja velvollisuutensa suorittaneena. Sosiaalitoimi taas toivoo, että ilmoituksen jälkeen entistä tiiviimpi yhteistyö jatkuisi.

Nykypäivänä on tärkeä huomioida työntekijän oikeusturva, koska asiakkaat ovat entistä tietoisempia siitä, miten asiat kuuluu mennä sekä pitävät niistä kiinni. Kunta odottaa, että hallinto-oikeus pystyisi nopeuttamaan huostaanottojen käsittelyä, koska ne pitkittyvät nykyään todella paljon ja vaikeuttavat kaikkien osapuolten toimintaa ja elämää. Tässä kohdin on syytä verrata tilannetta siihen, mitä kunnalta odotetaan uuden lastensuojelulain nojalla. Siinä on määritelty määräaikoja, joiden puitteissa pitää asiakkuus ja tuentarve selvittää. Nämä ajat ovat olleet vaikeasti kunnassa saavutettavissa nykyisillä resursseilla ja toimintatavoilla.

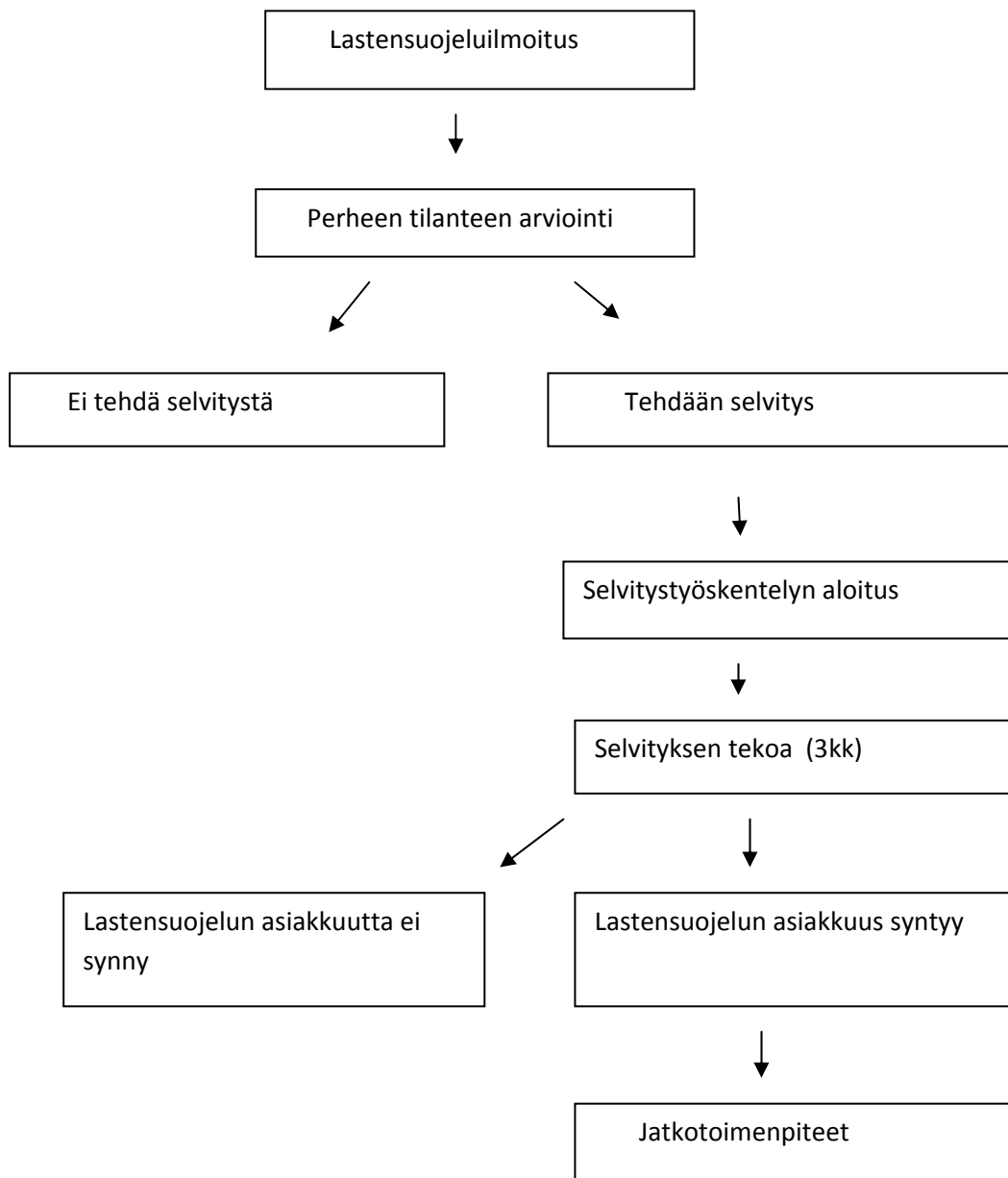
Kehittämistoiminnan tarve tällä hetkellä. Lastensuojelulain velvoite on yksi syy, miksi on ajankohtaista perehtyä lastensuojeluun. Toinen syy yhteisen suunnitelman laatimiseen juuri tässä hetkessä aiheutuu kuntaliitoksesta, joka astui voimaan tammikuussa 2009. Uusien työnjakojen ja kaikkien käytössä olevien resurssien kartoittaminen on siis edessä pakon sanelemana. Suurin osa lastensuojelussa työskentelevistä työntekijöistä on suorittanut tai suorittaa lastensuojelun tarpeen alkuarviointi-koulutuksen ja siksi on tärkeä, että hankittu oppi saataisiin mahdollisimman nopeasti mallinnettua omaan käyttöön. Nyt on siis otollinen hetki kehittää jotakin uutta, koska laki velvoittaa selvitystyöhön, työntekijöitä on siihen koulutettu ja sitä kautta työntekijät ovat saaneet myös motivaatiota ja innostusta asian kehittämiseksi.

Kehittämistoiminnan tulos. Yhtenä tuloksena on varmasti jo se, että lastensuojeluun panostetaan entistä enemmän ja sitä tehdään näkyvämmäksi. Esiin on tullut tarpeita, että pitäisi saada konkreettisia ja yhdenmukaisia työtapoja käyttöön, jotta voitaisiin vastata lastensuojelulain uusiin vaatimuksiin. Niiden avulla olisi tarkoitus, että asiakkaat tulisi huomioiduksi tasapuolisesti ja että aina ei tarvitse suunnitella uutta toimintastrategiaa kaikille asiakkaille erikseen eli ajan ja vaivan säästäminen. Lisäksi yksi mielestäni tärkeä seikka on se, että uuden työntekijän perehdyttäminen ja uuden työntekijän perehtyminen työhön olisi helpompaa, jos olisi osoittaa selkeitä toimintatapoja ja prosesseja eri tilanteissa.

Katsoin, että lastensuojelun tarpeen alkuarviointi-mallinnus täytyy olla yksi tärkeä alkulähtökohta lastensuojelun toimintatapojen kehittämisessä. Ja jotta koulutuksesta jäisi hyvän tuntuman lisäksi käteen jotakin muutakin eli konkreettinen, juurtuva työtapo, on tärkeä tehdä siitä ”Kurikan malli”. Sen kautta voi pohtia sitä, onko tarpeeksi henkilöstöresursseja, aikaresursseja, osaamis- ja taitoresursseja sekä yksi valmis, mutta itseään tarpeen mukaan kehittävä ja muuttuva osio lastensuojelun suunnitelmaan. Tavoitteena on koota kansio, jossa on ohjeet, materiaali ja lomakkeet saatavissa lastensuojelutarpeen selvityksen tekemiseen siinä järjestyksessä kun prosessi etenee.

Lastensuojelutarpeen arvioinnin tarkoituksena on ymmärtää ongelmaa, asiakasta ja tilannetta siten, että voidaan arvioida, onko lastensuojelullisiin toimenpiteisiin tarvetta ja jos on, niin täytyy tehdä suunnitelmaa asian ratkaisemiseksi. Sosiaali-

työntekijä arvioi perheen tilannetta asiakkaalta eli vanhemmilta ja lapsilta saadun tiedon perusteella huomioiden tietenkin myös hallussaan olevan teoreettisen tiedon sekä muun asiakastiedon. (Aikio-Mustonen 2004, 37-39)



Kehittämistyön mallinnus selkeyttäisi sitä, miten lastensuojeluilmoituksen tultua Kurikassa toimitaan ja jotta jokaisen asiakkaan kohdalla toimitaan samalla tavalla sekä Kurikassa että Juvassa. Tarkoitus olisi konkreettisesti tuoda erilaisia työmenetelmiä selvitys- ja arviointityön eri vaiheisiin ja teemoihin, joita vanhempien ja lasten kanssa käydään läpi. Työmenetelmistä voisi alkaa koota työkalupakkia, johon valita hyviä menetelmiä ja hankkia tarpeen mukaan konkreettisia välineitä (ajankäyttöympyrät, vuorokausirytmät, kerronnalliset kortit, pelit, leikit yms.). Tär-

keänä pidän sitä, että annan kehittämisprosessille tilaa edetä ja kulkea tilanteiden mukaan ja arjesta nousevien tarpeiden, ehdotusten ja ideoiden suuntaan.

Alla olevaan SWOT-analyysiin (taulukko 1.) olen kerännyt toimintatavan käyttöön-otosta koituvia mahdollisia hyötyjä, haittoja, mahdollisuuksia ja uhkia.

<p>EDUT</p> <p>Työn selkeytyminen.</p> <p>Yhtenäinen tapa toimia.</p> <p>Asiakkaiden tasavertainen huomioiminen.</p> <p>Lain mukaan toimiminen.</p> <p>Monipuolinen tieto perheen tilanteesta.</p>	<p>HAITAT</p> <p>Vie työaika jostakin muusta työn tekemisestä.</p> <p>Vaatii kahden työntekijän työajan.</p>
<p>MAHDOLLISUUDET</p> <p>Annettu aika työskentelylle maksaa itsensä takaisin myöhemmin.</p> <p>Hyödyntää menetelmiä muissakin asiakastilanteissa- ja prosesseissa.</p> <p>Työn mielekkyyden ja vaihtelevuuden lisääntyminen.</p> <p>Uuden oppimisen ilo sekä yksilö että työyhteisötasolla.</p>	<p>UHAT</p> <p>Toimintatapa ei ”juurru” työyhteisön toimintatavaksi.</p> <p>Ei ole aikaa tai resursseja toteuttaa toimintatapaa.</p> <p>Kaikki työntekijät eivät sitoudu toimintatapaan.</p>

Taulukko 1. SWOT-analyysi kehittämistoiminnan tuloksista

6.2 Työskentelyvaihe

6.2.1 Lähtötilanne ja syksy 2008

Kehittämistoiminnan tarve on lähtenyt jo 1.1.2008, jolloin uusi lastensuojelulaki astui voimaan. Lain muutostarpeiden taustalla ovat muun muassa Suomen ratifioimat ihmisoikeussopimukset ja keskeisimmin YK:n lapsen oikeuksien yleissopimus. Erityisesti on ollut tarpeen tehostaa lapsen ja perheen osallisuutta ja oikeusturvaa, viranomaisten yhteistyötä perheiden tukemiseksi sekä täsmentää kunnan

velvollisuuksia lastensuojelussa. Uudistetun lainsäädännön tavoitteena on siirtää lastensuojelutoimenpiteiden painopistettä ennaltaehkäisyyn, varhaiseen tukeen ja avohuoltoon. (Taskinen 2007, 7-9)

Uusi lastensuojelulaki on ikään kuin pohjana koko kehittämistoiminnalle, koska sieltä on noussut tarve toiminnan kehittämiseksi ja laki luo raamit toiminnalle, johon on pyrittävä vastaamaan. Kehittämistoiminnan kannalta uuden lastensuojelulain voimaantulon ajankohta on ollut ns. alkusysäys asioiden kehittymiselle, siksi olen merkinnyt sen yhdeksi tähtihetkeksi kehittämistoiminnan etenemisessä.

Vuotta 2008 kuvattiin Kurikan sosiaalitoimistossa kaaottiseksi. Työtä oli paljon, tilanteet olivat vaikeita ja kaikki työntekijät tekivät vähän kaikkea. Lastensuojeluilmoituksia oli kasaantunut pinoon ilman käsittelyä. Yksittäisiä lastensuojelutapauksia oli pyritty hoitamaan vanhempien tapaamisella ja mahdollisesti sekä tarpeen mukaan järjestämällä jotakin avohuollon tukitoimia. Lastensuojeluilmoituksia oli kasaantunut ehkä myös siksi, koska ilmoitusten määrä oli kasvanut uuden lain myötä.

Syksyllä 2008 neljä lastensuojelussa työskentelevää työntekijää, joista kaksi oli sosiaalityöntekijää ja kaksi perhetyöntekijää, osallistuivat ensimmäisinä Kurikasta Lastensuojelun avohuollon ja perhetyön kehittämissyksikköhankkeen järjestämään lastensuojelutarpeen selvitystyön koulutukseen. Tähtihetkeksi olen merkannut sen siksi, koska koulutuksessa olleet työntekijät toivat viestiä siitä, että koulutus on hyvä, käytännönläheinen ja hyödyllinen tähän uuteen tilanteeseen. He tekivät koulutukseen vaadittavan harjoitustehtävän kenttätöissä ja toteuttivat sen luonnollisesti työaikana muiden töiden ohessa. Itse koulutuksessa olleet työntekijät että heidän kollegat huomasivat, että selvitystyö vie paljon aikaa ja on pois muista rutiinitöistä, jotka myös tulisi tehdä. Koulutuksessa olleet kuitenkin näkivät suuren hyödyn selvitystyön annista, jonka kautta perheen sen hetkinen tilanne tuli kartoitettua hyvin ja monipuolisesti sekä vanhempien että myös lasten näkökulmasta. Tämä tietoisuus perheestä antaa paremmat mahdollisuudet auttaa perhettä, ymmärtää heidän tilannettaan tuoden ehkä laadukkaampaa asiakkaan kohtaamista.

Tätä hyötyä eivät luonnollisesti vielä nähneet ne työntekijät, jotka eivät olleet käyneet selvitystyön koulutusta, vaan heidän huolenaan olivat ruuhkautuneet lasten-

suojeluilmoitukset ja rutiininomaiset työtehtävät, jotka piti tulla tehdyksi. Kysymyksenä oli, voidaanko hoitaa vain osa lastensuojeluilmoituksista perinpohjaisesti ja osa jättää kokonaan huomiotta. Tärkeää olisi löytää kultainen keskitie lastensuojelun rutiinistyön suorittamisessa ja uuden toimintamallin eli selvitystyön toteuttamisessa.

Joulukuussa 2008 kolme työntekijää aloitti baro-haastattelu menetelmäkoulutuksen, joka tuli jatkumaan helmikuussa 2009.

6.2.2 Kurikan ja Jurvan yhdistyminen 1.1.2009

Kurikan ja Jurvan kuntaliitos toteutui. Lähes kaikki Jurvan kunnantalon toiminnot siirtyivät Kurikkaan, mutta sosiaalitoimiston palvelut päätettiin jättää Jurvaan. Jurvassa on kolme sosiaalityöntekijää, joista yksi on sivupisteen lähiesimies sekä esimiehenä myös kaupungin kehitysvammopalveluissa. Hän tekee osittain myös toimeentulotukipäätöksiä ja lastensuojelua. Kaksi muuta sosiaalityöntekijää tekevät sekä lastensuojelua että toimeentulotukea.

Työtehtävien uudelleen jakoja oli mietitty jo etukäteen, mutta vasta käytäntö osoittaisi sen, miten se onnistuu. Ongelmaksi muodostui alkuvuodesta se, että toimeentulotukea ja lastensuojelua on Jurvassa vähemmän kuin Kurikassa ja Jurvassa siis suhteessa enemmän työvoimaa. Kurikan tekohengitykseksi päätettiin Jurvassa olevasta työvoimasta vapauttaa yhdeksi päiväksi viikosta aikaa Kurikan toimeentulotukeen. Käytännön ongelmaksi muodostui Kurikassa seuraavaksi tilanpuute, kun yksi työntekijä olisi tarvinnut työhuoneen tehdäkseen toimeentulotukipäätöksiä. Toiseksi käytännön ongelmaksi muodostui se, että periaatteessa työvoimaa olisi voinut irrottaa Jurvasta enemmänkin Kurikkaan, mutta se tarkoittaisi sitä, että Jurvan palvelupisteessä tulisi tilanteita, että sosiaalityöntekijät joutuisivat toisinaan olemaan yksin toimistolla eli eteen tuli työturvallisuusasiat. Tilannetta vaikeutti vielä se, että koko Jurvan palvelupisteessä ei ole juurikaan muita työntekijöitä.

Kokonaisuudessaan yhteistyön kehittäminen uuden Kurikan alueella on oma prosessi, mutta minun kehittämishankkeen näkökulmasta liittyminen ei tuonut uusia

haasteita. Myös Jurvan sosiaalityöntekijät ovat käyneet saman lastensuojelutarpeen selvitystyön koulutuksen ja valmiita ottamaan kyseisen työtavan käyttöön. Lisäksi Kurikassa ja Jurvassa on ollut sama sosiaalityön tietokoneohjelma käytössä, mikä osaltaan on helpottanut yhteistyön alkuun pääsemisessä. Päämääränä on sama tavoite eli yhtenäisen toimintamallin käyttöönotto koko Kurikan alueella, jotta kuntalaiset ovat tasavertaisessa asemassa koko uuden Kurikan alueella.

6.2.3 Helmikuu 2009

Kaksi Kurikan sosiaalityöntekijää ja yksi sosiaaliohjaaja osallistuivat BARO-haastattelu menetelmäkoulutukseen. Menetelmän käyttöönotto tuli kuin tilauksesta työyhteisön käyttöön ja siksi se on koettu yhdeksi tähtihetkeksi kehittämistoiminnassa. Käyttöön tuli yksi uusi väline lastensuojelutarpeen selvittämiseen. Menetelmä on tarkoitettu nuorille, jotka itse omalla käyttäytymisellä vaarantavat itseään. Menetelmä on selkeä ja yksinkertainen sekä antaa toisenlaisen lähestymistavan selvittää perheen tilannetta etenkin kun kysymyksessä on nuoren oma, haastava käyttäytyminen.

BARO-haastattelua on voinut opetella ei-koulutuksessa käyneet työntekijät toimimalla työparina koulutuksessa käyneen kanssa. Tämä on toiminut, koska BARO-menetelmä on yksinkertaisempi ja lyhyempi prosessi kuin perinteinen lastensuojelutarpeen alkuarviointiprosessi.

BARO (Basis Raads Onderzoek/Basic Council Examination) on hollantilaisen lastenpsykiatrian professorin Theo Doreleijersin sekä hänen työryhmänsä kehittäämä puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, joka on Hollannissa otettu käyttöön vuonna 1999. Menetelmä on tarkoitettu sosiaalityöntekijöiden käyttöön ja alun perin kehitetty yli 12-vuotiaiden rikoskäyttäytymisellä kehityksensä vaarantavien nuorten elämäntilanteen arviointiin. Suomeksi haastattelun aineisto on käännetty vuonna 2001 ja vuoden 2007 alussa on aloitettu sen juurruttaminen lastensuojelutarpeen arviointivälineeksi 2pv+1pv koulutuksilla. (<http://www.pohjanmaahanke.fi/Default.aspx?id=611716>)

BAROsta on käytössä sekä laajempi että lyhyempi haastattelurunko. Laajempi haastattelu kestää lapsen kanssa noin 1-1,5 tuntia, vanhemman haastattelu kestää noin 1,5, tuntia ja mahdollista on haastatella myös jotakin yhteistyötahoa, joka kestää noin puoli tuntia. Lyhyempi eli mini-BAROn haastattelu kestää lapsen ja aikuisen kohdalla noin 45 minuuttia. Vanhemmat ja lapsi haastatellaan erikseen ja haastatteluista nostetaan huolia eri huolen asteikoille. Riski- ja suojaavista tekijöistä käydään palautekeskustelu yhdessä lapsen ja vanhemman kanssa ja kootaan lopuksi

kirjallinen

yhteenveto.

(<http://www.pohjanmaahanke.fi/Default.aspx?id=611716>)

Merkittävä käänne asenteissa perinteistä lastensuojelutarpeen selvittämistä kohtaan tapahtui, kun loputkin lastensuojelussa työskentelevät sosiaalityöntekijät ja perhetyöntekijä osallistuivat Lastensuojelun avohuollon ja perhetyön kehittämissikköhankeen järjestämään lastensuojelutarpeen alkuarviointikoulutukseen. Koulutuksesta saatu tieto ja hyöty koettiin suureksi ja toimintamalli haluttiin ottaa käyttöön. Haasteena oli vain se, miten selvitystyöprosessi saataisiin muokattua niin, että kaikissa selvitystyötä vaativissa tilanteissa se pystyttäisiin myös tekemään, eikä vain harvoissa ja valituissa tapauksissa. Huomioida täytyy myös se, että uuden toimintamallin käyttöönotto ei poista muita työtehtäviä, jotka kuuluvat selvitystöiden rinnalla tehdä. Edessä oli siis uuden, aikaa vievän toimintamallin istuttaminen nykyisiin työkuviin.

Lastensuojelun avohuollon ja perhetyön kehittämissikköhanke toteutettiin ajalla 1.9.2007-31.8.2009, jossa mukana oli kymmenen Etelä-Pohjanmaan kuntaa ja siis Kurikka yksi niistä. Hankkeessa työntekijöinä toimivat sosiaalityöntekijä Paula Uusi-Hakala ja perhetyöntekijä, perheterapeutti Katri-Helena Santala. Kehittämishankkeen keskeinen tavoite oli tuottaa lastensuojelun asiakastyöhön uusia toimintatapoja.

Koulutus antoi valmiuksia Pesäpuu Ry:n kartoitusmallin käyttöön. Kunnissa on käytössä myös muita arviointimalleja kuten kohtaavaa lastensuojelua hankkeessa kehitetty tilannearviointimalli ja edelleen sen pohjalta kehitetty kaupunkisosaalityön hankkeen arviointimalli. Näissä malleissa käytettyjä arvioinnin välineitä ovat huoliseula, vanhemmuuden roolikartta, Pesäpuun välineet sekä kunnan itse kehit-

telemät lomakkeet. Arviointiprosessin jäsentymättömyyteen on osaltaan vaikuttanut se, että työskentelyä ohjaavia rakenteita on vähän. (Oranen 2006, 11-14)

6.2.4 Maaliskuu 2009

Maaliskuussa heräsi tarve saada lisäkoulutusta Pro Consona-tietokoneohjelman käytöstä, koska sosiaalityöntekijät tiesivät sen, etteivät pysty hyödyntämään sitä täydellä teholla. Lisäkoulutustarpeeseen vaikutti osaltaan se, että lastensuojelutarpeen selvitystyön koulutus oli selkiyttänyt myös lastensuojelulain vaatimia kirjauksia ja päätöksiä prosessin edetessä eri vaiheissa.

Koulutus järjestettiin yhteistyössä Ilmajoen sosiaalitoimen kanssa ja ajoitus osui oikeaan kohtaan, koska ohjelman antia voitiin ottaa käyttöön heti arkityössä ja siten vakiinnuttaa käytännöksi. Oikea-aikainen koulutus varmisti sen, että hyöty oli maksimaalinen.

6.2.5 Helmikuu- elokuu 2009

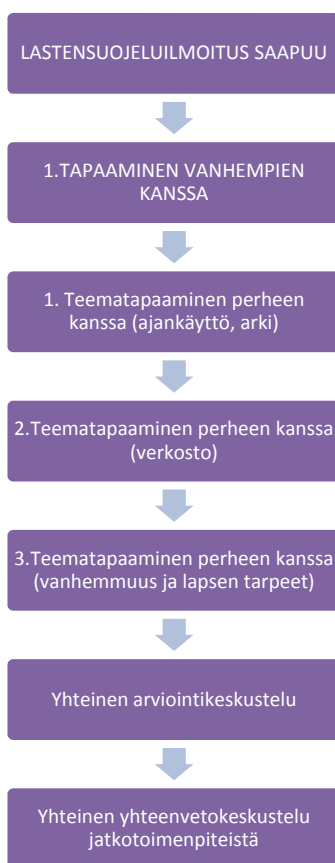
Kehittämistoiminnan merkittäväksi ajanjaksoksi muotoutui aika, jolloin aktiivisesti toteutettiin johdonmukaisesti lastensuojelutarpeen selvittämistä joko Barohaastattelumenetelmällä tai perinteisellä lastensuojelutarpeen arviointimenetelmällä. Asioiden kehittämiseksi aineistoa kertyi vanhempien ja lasten sekä työntekijöiden palautteista ja kokemuksista.

Vanhemmilta ja lapsilta palaute on ollut vähäistä. He eivät ole osanneet kertoa, olisiko joku tilanne voitu tehdä toisin. Pääsääntöisesti kaikki ovat pitäneet käytetyistä menetelmistä ja kokeneet ne hyödyllisenä. Työntekijät ovat kuitenkin jääneet pohtimaan, että onko vanhemmilta ja lapsilta saatu palaute siksi niin positiivista, etteivät uskalla tuoda esiin kehittämisen paikkoja. Enemmän työntekijät ovat saaneet käsitystä siitä, miten etenkin vanhemmat ovat kokeneet eri selvitystyöhön liittyvät tapaamiset, havainnoimalla vanhempien suhtautumista asiaan tai miten ovat vastanneet esitettyihin kysymyksiin. Työntekijöiden kesken on koettu, että se

on ollut todellisempi palaute tapaamisesta kuin palautelomakkeeseen kirjoitettu suora palaute. Joissakin tapauksissa kirjoitettu palaute on ristiriidassa työntekijän omaan kokemukseen ja tulkintaan asiakastilanteesta.

6.2.6 Koulutuksesta saadun toimintamallin kehittyminen ”Kurikan malliksi”

Syksyllä 2008 siis neljä sosiaalityöntekijää ja helmikuussa 2009 viisi sosiaalityöntekijää osallistuivat lastensuojelun avohuollon ja perhetyön kehittämissyksikkö-hankkeen lastensuojelutarpeen alkuarviointikoulutukseen. Tarkoituksena oli oppia vastaamaan uuden lastensuojelulain vaatimuksiin. Koulutuksesta sosiaalityöntekijät saivat konkreettisia välineitä kohdata sekä vanhemmat että lapset. Kouluttajat toivat esille selkeän prosessin siitä, miten sosiaalityöntekijät voivat lähteä lastensuojelutarpeen selvitystä tekemään perheen kanssa. Koulutus koostui kolmesta lähipäivästä. Toisen ja kolmannen koulutuspäivän välissä oli aikaa tehdä kentällä harjoitustehtävä eli yksi kokonainen selvitystyö. Viimeisenä koulutuspäivänä kokemuksia kentältä jaettiin koko koulutusryhmän kesken.



Kuvio 5. Koulutuksesta saatu Pesäpuun kartoitusmalli lastensuojelutarpeen selvittämiseen

Seuraava taulukko (taulukko2.) kertoo kahdeksasta ensimmäisestä selvitystyöstä, joiden kautta sosiaalityöntekijät ja toisinaan työparinaan perhetyöntekijät ovat harjoitelleet uutta toimintamallia. Taulukkoon on koottu tietoja perheen koosta ja selvitykseen käytetystä ajasta, joka lain mukaan tulee valmistua kolmessa kuukaudessa. Raportoitaessa kehittämistoimintaa halutaan noudattaa hyvää raportointitapaa. Tämän vuoksi perheen kooksi ilmoitetaan joko kaksi lasta tai vähemmän tai sitten kolme lasta tai enemmän.

Perhe	Perheen koko	selvitykseen käytetty aika
Perhe 1 (BARO)	Vanhempi ja kaksi lasta tai vähemmän	n.3kk
Perhe 2 (BARO)	Vanhemmat ja kaksi lasta tai vähemmän	n.3kk
Perhe 3	Vanhemmat ja	n.3kk

	kolme lasta tai enemmän	
Perhe 4	Vanhemmat ja kolme lasta tai enemmän	4kk
Perhe 5	Vanhemmat ja kaksi lasta tai vähemmän	2,5kk
Perhe 6	Vanhemmat ja kolme lasta tai enemmän	4kk
Perhe 7	Vanhempi ja kol- me lasta tai enemmän	n.3kk
Perhe 8	Vanhemmat ja kaksi lasta tai vähemmän	n.5kk

Taulukko 2. Asiakastilaneet

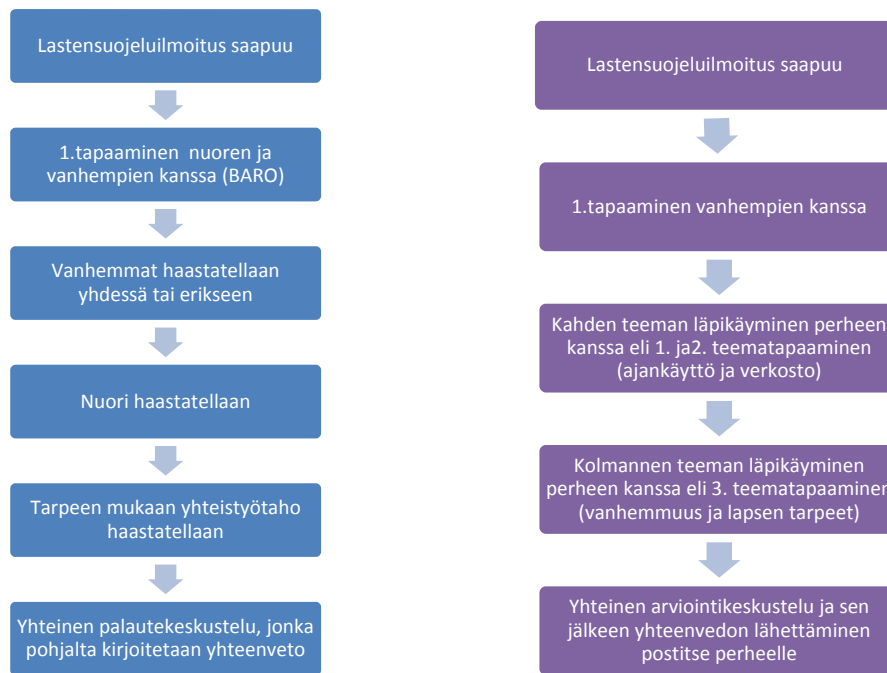
Mallinnuksesta nousseita muutostarpeita. Ensimmäisten asiakasperheiden kohdalla noudatettiin tiukasti koulutuksesta saatua toimintamallia, kunnes käytäntö osoitti pari kehittämisen paikkaa. Perheen koko ratkaisee paljon, miten prosessi etenee. Jos kyseessä on pieni perhe esim. vanhemmat ja 1-2 lasta ensimmäisellä teematapaamisella ehditään käydä ajankäyttö-aihe kaikkien kanssa läpi ja joissakin tilanteissa jopa ajankäytön lisäksi myös verkosto-aihe. Jos taas kyseessä on monilapsinen perhe, ei välttämättä ensimmäisellä tapaamisella ehditä kaikkien osapuolten kanssa edes ajankäyttöaihetta käydä läpi, vaan osan kohdalta se siirtyy seuraavaan kertaan, jolloin osan kanssa mennään jo verkosto-aiheeseen. Jokaisen perheen kohdalla tapaamisten määrä vaihtelee. Yhden kotikäynnin maksimijaksiksi on koettu hyväksi kaksi tuntia, koska se on aika, jonka perheen jäsenet pystyvät parhaiten järjestämään vapaaksi arjestaan ja jonka myös työntekijät pystyvät yhdelle asiakasperheelle itseltään varaamaan yhtenä päivänä. On todettu,

että ensimmäiselle teematapaamiselle varattu aika 1,5-2 tuntia alittui usein. Heräsi ajatus, että jotakin olisi vielä ehditty käydä läpi, koska aikaa jäi ja kun perhekin oli aikaa itseltään asian tiimoille varannut. Huomioitava seikka on se, että haluttiin koko varattu aika hyödyntää selvityksen tekoon, koska työssäkävien vanhempien ja koulussa olevien lasten kanssa ei ole kovin helppo löytää yhteistä aikaa.

Havainnollistavia menetelmiä käytettäessä opittiin, että on tärkeää tehdä koko ajan tarkentavia kysymyksiä, jotta arjesta ja sen sisällöstä tulisi tietoa mahdollisimman paljon. Esimerkiksi ajankäyttöympyrää läpikäydessä työntekijän tehtävänä on huolehtia, että päivän tapahtumien tarkempi sisältö nousisi keskusteluun, kuten jos lapsi kertoo, että herää klo 7.00 aamulla, niin työntekijä kysyy, miten heräät eli herätyskelloon, vanhemman herätykseen vai sattumalta. Tärkeää on myös tarkentaa ilmoitettuja ruoka-aikoja kysyen, mitä syöt aamupalaksi, lounaaksi jne, ja kuka ruuan laitosta huolehtii. Kun lapsi tai vanhempi ilmoittaa lapsen pelaavan iltaisin, niin työntekijä voi kysyä, mitä pelaa, millaisia pelejä, kuinka kauan jne.

Yhteisessä arviointikeskustelussa käydään läpi perheen arjesta nousseita vahvuuksia ja muutostarpeita, joista keskustellaan vanhempien kanssa ja erityisesti muutostarpeisiin haetaan vanhemmilta itseltään ratkaisuehdotuksia ja heidän näkökulmiaan. Keskustelun pohjalta laaditaan kirjallinen yhteenveto, josta näkyy erikseen vanhempien ja työntekijöiden näkemykset ja joka käydään taas yhdessä erillisellä tapaamisella läpi. Tämä oli toinen muutoksen paikka, joka koettiin työntekijöiden, mutta myös vanhempien näkökulmasta aiheelliseksi muuttaa. Kouluttajilta tiedusteltiin, voiko arviointikeskustelun pohjalta käydyn keskustelun annin kirjata lopulliseen yhteenvetoon ja yhteenvedon lähettää postitse vanhemmille, koska lopullisessa yhteenvedossa on samat asiat kuin arviointikeskustelussa, vain vanhempien näkemykset siihen lisätynä. Työntekijät eivät nähneet tarpeelliseksi varata yhteenvedon läpikäymiselle erillistä aikaa, jos mikään muu tilanne ei sitä erikseen vaadi.

Perusrunkoa kuitenkin päätettiin muuttaa työntekijöiden ja perheiden aikaresurssien vuoksi (huomioiden tietenkin perheen koko) seuraavanlaisesti sekä käyttää vaihtoehtoisesti BARO-haastattelu menetelmää.



Kuvio 6. Muokattu kartoitusmalli ja BARO-malli

Asiakastilanteista nousseita muutostarpeita. Asiakastilanteen päättyessä työntekijät ovat pääsääntöisesti purkaneet käydyn hetken heti tuoden esiin, minkä olisi voinut tehdä toisin tai miten asiakas oli mahdollisesti kokenut tilanteen, mikä tieto näytti helpottavan asiakasta, mikä taas ahdistavan.

Ensimmäisellä vanhempien tapaamisella eli ns. aloitustapaamisella on tärkeä kertoa, mitä lastensuojelu on nykypäivänä eli toisin sanoen poistaa huostaanoton pelko vanhemmilta, jos sellaiset kriteerit eivät ole kysymyksessä. Jos perheen kohdalla päädytään tekemään lastensuojelutarpeen selvitys, on vanhemmille hyvä valaista sitä, mitä selvitystyö tulee pitämään sisällään eli teematapaamisten kuvausta. Täytyy perustella myös se, miksi selvitystä lähdetään tekemään eli esiin nostetaan uuden lastensuojelulain vaatimus sekä lastensuojeluilmoituksen ja käydyn keskustelun sisällöstä nousseita huolia. Huomattavan tärkeää on myös yrittää sitouttaa vanhempia selvitystyöhön ja kannustaa hyvään yhteistyöhön. Kerrotaan, että hyvän yhteistyön kautta vanhemmat ja lapset itse pystyvät vaikuttamaan siihen, millainen selvitystyö tulee olemaan. Jos perhe ei ole valmis yhteistyöhön, tulee selvitystyö tehdä tavalla tai toisella tarkoittaen, että tiedot joudutaan hankkimaan siinä tapauksessa esim. neuvolasta, päivähoidosta ja koulusta, jolloin selvitystyön lopputuloksessa ei ole näkyvissä perheen omia näkökulmia.

Lapset tavataan usein ensimmäisen kerran ensimmäisellä teematapaamisella kotona, jolloin tulee muistaa kertoa lapsillekin, ketä ollaan ja miksi ollaan perheessä eli lapsen ikätaso huomioiden täytyy kertoa lastensuojeluilmoituksen sisältö. Ensimmäisten lasten tapaamisten jälkeen nousi äkkiä työntekijöille ajatus, että on tunkeilevaa heti käydä läpi lapsen arjen rytmiä kellon aikojen mukaisesti. Tämän vuoksi lasten tapaamiset aloitettiin jollakin tutustumistehtävällä, jossa lapsi ja työntekijä voivat tutustua toisiinsa.

Asiakastilanteiden sujuvuuden parantamiseksi nousi alkumetreillä myös tarve käydä jokaisen teematapaamisen alussa ennen työskentelyn aloitusta vanhempien ja lasten kanssa yhdessä läpi, mitä tullaan tekemään ja miten sekä kumpi työntekijä kenenkin kanssa. Näin toimien on huomattu, että jännitys vähenee ja ilmapiiri vapautuu.

Seuraavaan taulukkoon (taulukko 3.) on taulukoitu seuraavista yhdestätoista selvitystyöstä samat tiedot kuin edelliseen taulukkoon. Näiden selvitystöiden kohdalla on kokeiltu edellisistä kahdeksasta selvitystyöstä nousseita muutosehdotuksia.

Perhe	Perheen koko	Selvitykseen käytetty aika
Perhe 9	Vanhemmat ja kolme lasta tai enemmän	1,5kk
Perhe 10	Vanhemmat ja kolme lasta enemmän	3kk
Perhe 11	Vanhemmat ja kolme lasta tai enemmän	n.3kk
Perhe 12	Vanhemmat ja kaksi lasta tai vähemmän	n.3kk (huom. välissä kesäloma)
Perhe 13	Vanhemmat ja kaksi lasta tai vähemmän	n.1kk

Perhe 14	Vanhempi ja kaksi lasta tai vähemmän	3kk
Perhe 15	Vanhemmat ja kaksi lasta tai vähemmän	1,5kk (huom. kesäloma välissä)
Perhe 16	Vanhemmat ja kolme lasta tai enemmän	2,5kk (huom. kesäloma välissä)
Perhe 17	Vanhemmat ja kaksi lasta tai vähemmän	n. 1kk (huom. kesäloma)
Perhe 18	Vanhemmat ja kolme lasta tai enemmän	1,5kk
Perhe 19 (BA-RO)	Vanhempi ja kaksi lasta tai vähemmän	n. 1kk

Taulukko 3. Asiakastilaneet

Mallinnuksesta edelleen nousseita asioita. Uuden mallinnuksen käyttö tuntui selkeältä, mukavalta, antoisalta ja mielekkäältä työtavalta työntekijöille. Koulutuksen jälkeen selvitystyö on pystytty toteuttamaan kaikille asiakasperheille, joiden kohdalla se oli päätetty tehdä. Koulutuksen lopetuspäivässä toukokuussa 2009 kurikkalaiset saivat olla ylpeitä, koska Kurikka oli ainut kunta, jossa selvitystöitä oli aloitettu tekemään systemaattisesti koulutuksen alettua ja jota jatkettiin ja kehitettiin koulutuksen päättymisen jälkeen.

Eräs työntekijä, joka ei säännöllisesti osallistu lastensuojelutyöhön, on katsonut etäämmältä uuden mallinnuksen käyttöönottoa ja lastensuojelun uutta työtapaa. Hän on todennut lastensuojelun ottaneen sille kuuluvan paikan ja työpanoksen sosiaalitoimiston arjesta lisäten vielä, että hän on ihailleen seurannut iloista tekemisen meininkiä. Työaika ei ole mennyt asioiden ja kiireen valittamiseen. Toisin sanoen lastensuojelusta ulkopuolinen työntekijä oli nähnyt sen, miltä lastensuojelua tekeviltä työntekijöiltä tuntui ja osasi sanoittaa sen tunteen, joka heillä oli. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta oli merkityksellistä ja kannustavaa kuulla tämä huomio.

Vielä viimeisten asiakasperheiden kohdalla nousi kehittämistarpeita, kuten perhetietolomakkeen täyttö ensimmäisellä vanhempien tapaamisella, jotta perheen tausta- ja perustiedot olisivat työntekijöiden tiedossa selvitystyön alkaessa. Lisäksi koettiin tärkeäksi, että työntekijöillä olisi antaa perheelle tarpeen mukaan esitteitä eri asioista, palveluista ja itse selvitystyön sisällöstä. Kehittämisyksikköhankkeessa olikin kyseinen esite selvitystyöstä laadittu, joka saatiin käyttöön Kurikkaan. Jatkossa selvitystyön menetelmiin on hyvä alkaa kerätä perheen yksittäisiin haasteisiin vastaavia menetelmiä, kuten esimerkiksi audit-testi, kysymyksistä muistilistoja vaikeiden asioiden puheeksi ottamiseen, erilaisten kuvien käyttöä tunteista puhumiseen sekä lasten että aikuistenkin kanssa sekä yleensäkin lisätä käytettävien menetelmien variaatiota.

Asiakastilanteista edelleen nousseita asioita. Viimeisten asiakasperheiden kohdalla todettiin, että selvitystyön päättämisessä on tärkeää jatkossa huomioida myös se, että lastenkin kanssa käydään jokin lopetuskeskustelu jatkosta lapsen ikätaso huomioiden. Nyt he ovat olleet vain ns. tiedonantajan roolissa. Asia nousi esiin itse asiassa erään perheen lapsen kysymyksestä vanhemmilleen. Työntekijät olivat lopettaneet lapsen kanssa työskentelyn. Vanhemmat kysyivät yhteisessä arviointikeskustelussa, että lapsi oli kysynyt, että tapaako hän vielä sosiaalityöntekijöitä. Työntekijät lupasivat, että jos lapsi haluaa, niin hänen kanssaan sovitaan vielä tapaaminen. Tästä lähti ajatus, että jatkossa täytyy tämä asia huomioida paremmin.

Muokattua mallia käytettyä nousi työntekijöiden keskuudesta tarve alkaa kehittää kirjaamisen käytäntöä. Voimavaroja tietokoneohjelman käytön kehittämiseen vapautui kun itse selvitystyö perheiden kanssa alkoi sujua.

Aluksi kirjattiin tarkasti asiakaskertomukseen kunkin teematapaamisen aikana käydyt asiat ja esille nousseet asiat. Kirjausta ei voinut suorittaa yksistään toinen työntekijöistä, koska molemmat toimivat eri ihmisten kanssa kotikäynnillä, toinen esimerkiksi vanhempien kanssa ja toinen lasten kanssa. Käytäntö osoitti, että kirjauksista tuli vaillinaisia, joten päätettiin kokeilla kirjausta siten, että työntekijät keskenään sopii, kumpi kirjaa kotikäynnit ja kotikäynneistä kirjataan vain se mitä aihetta perheen kanssa on käsitelty, miten ja kumpi työntekijä kenenkin kanssa. Tähän päädyttiin, koska koettiin, että tarkka asiakaskertomuksen kirjaaminen on

turhaa ajan haaskausta, koska loppuarviointia tehdessä työpari käy yhdessä kaikki vanhempien ja lasten kanssa käymänsä aiheet läpi nostaen esiin kotikäynneillä ilmenneet asiat. Haasteena onkin tässä vaiheessa, että työntekijä osaa suhteuttaa yleisen tiedon yksilölliseen perheestä ammennettuun tietoon. Lisäksi lapsen asiakaspereihin arkistoidaan kotikäynneillä tehdyt ajankäyttöympyrät ja verkostokartat sekä muut havainnollistavat tehtävät.

Tässä vaiheessa sovittiin myös, että työpari keskenään sopii siitä, kumpi tekee eri selvitystyön vaiheisiin liittyvät päätökset tietokoneelle. Näitä ovat lastensuojeluilmoituksen kirjaamisen jälkeen päätös lastensuojelutarpeen selvitystyön aloittamisesta, selvitystyön valmistuttua päätös asiakkuuden päättymisestä tai asiakkuuden jatkumisesta perusteluineen. Jos lastensuojelun asiakkuus jatkuu, sovitaan kuka jatkossa on perheen vastuusosiaalityöntekijä, jonka tehtävänä on seuraavaksi tehdä päätökset avohuollon tukitoimista ja laatia avohuollon tukitoimista asiakassuunnitelma.

Kun prosessi saatiin teematapaamisten osalta vietyä perheen kanssa läpi suhteellisen sujuvasti, voitiin keskittyä työntekijöiden oman prosessin kehittämiseen eli siihen, mikä ei näy perheelle, kuten asioiden vieminen tietokoneelle ja työparin keskinäinen työnjako.

Kun systemaattisesti aloitettiin viedä asioita koneelle eli päätökset ja yhteenvedon kirjoittaminen, huomattiin, että myös niiden tekeminen vie oman aikansa. Yhteenvedoa kirjoitetaan työparin kanssa yhdessä eli se vaatii työntekijöille yhteisen ajan perheessä nousseiden asioiden purkamiseen, ajatteluun ja kirjoittamiseen. Tässä vaiheessa nousi ajatus, että jokaisen selvitystyön aikataulutus olisi hyvä tehdä jo siinä vaiheessa, kun vanhemmat ovat ensimmäistä kertaa sosiaalityötoimistossa keskustelemassa lastensuojeluilmoituksen sisällöstä ja selvitystyön aloittamisesta. Päätettiin, että ensimmäisellä tapaamisella varataan perheelle teematapaamisten kotikäyntiajat sekä yhteisen arviointikeskustelun ajankohta ja samalla varataan työntekijöiltä ajat yhteenvedon valmistelua varten, jotta he ovat ennen arviointikeskustelua ehtineet valmistella perheen kanssa keskusteltavat asiat. Näin toimien pystytään entistä paremmin vastaamaan lain vaatimaan kolmen kuukauden määräaikaan, jossa selvitystyö tulisi tehdä. Aluksi prosessi eteni siten, että ensimmäisellä teematapaamisella sovittiin seuraavan kotikäynnin ajan ja toisella tapaami-

sella kolmannen jne. Kunnnes huomattiin, että seuraava tapaaminen meni aina pitkän ajan päähän, koska etenkin työntekijöiden ajanvaraukset olivat täynnä ainakin kahdeksi viikoksi eteenpäin. Tämän vuoksi myös selvitystyön valmistuminen pitkityi.

Uusi käytäntö varmisti siis sen, että selvitystyö valmistuu kolmen kuukauden määräajassa sekä sen, että perheen tapaamisten aikavälit eivät olisi kovin pitkät. Lisäksi myös vanhemmille hahmottuu tuleva prosessi ensimmäisellä kerralla, kun varataan kaikki ajat ja käytävät teemat. Täytyy muistaa, että sekä asiakkaiden että työntekijöiden varattujen ajankohtien peruuttamiset inhimillisistä syistä saattavat pitkittää selvitystyön valmistusta ja siksi ei aina välttämättä pysytä kolmen kuukauden määräaikaan.

6.3 Kokoamisvaihe

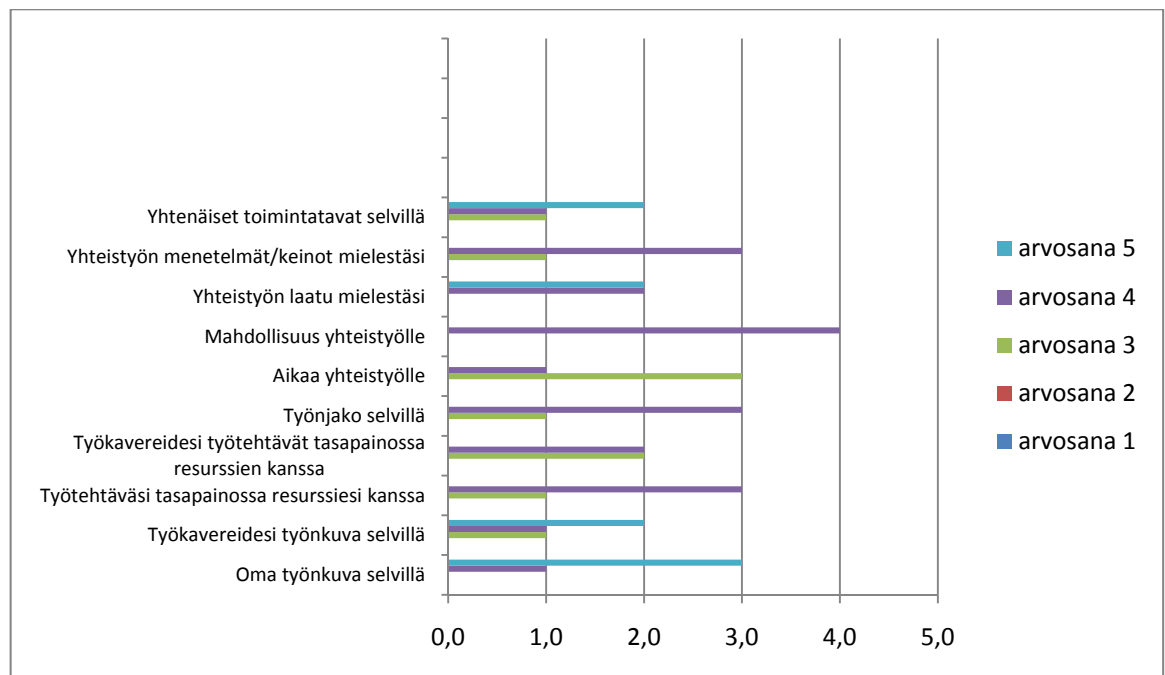
Kokoamisvaiheessa koottiin yhteen sitä, mitä oli saatu aikaan kevään ja kesän aikana. Mennyt aika on ollut työntäyteinen, mutta sitäkin antoisampi.

Koulutuksessa opittua ja ammennettua uutta toimintamallia lastensuojelutarpeen selvittämiseen testattiin Kurikassa ja muokattiin sitä Kurikkaan sopivaksi. Edelleen kehitettyä ja muokattua mallia ehdittiin toteuttaa minun kehittämistoiminnan aikana. Lopuksi koottiin kehittämistoiminnan loppuessa siihen mennessä muokkautunut malli konkreettiseksi kansioksi, jossa on nähtävissä, miten Kurikassa selvitystyö etenee ja millaisia välineitä siinä voi käyttää. (liite 1.) Kansion on tarkoituksena olla arkisessa käytössä ja etenkin yhtenä uuden työntekijän perehdytyksen välineenä. Tavoitteena on, että toimintamallia ja kansiota kehitetään jatkossakin tarpeiden mukaan. Kehittämistoiminnan aikana ei ehditty kokeilla muita välineitä asiakkaiden kohtaamiseen kuin mitä koulutuksesta saatiin, mutta tarve sellaiseen ehti jo syntyä.

Kehittämistoiminnan aikana eräänlaisena sivutuotteena syntyi käytössä olevan tietokoneohjelman parempi hyödyntäminen. Kokoamisvaiheessa työntekijät oppivat kirjaamaan oikeita asioita oikeaan paikkaan oikeaan aikaan. Tämän oppiminen

helpottaa paljon sosiaalityöntekijän työtä jatkossa ja nyt kirjaaminenkin vastaa lain vaatimuksiin. Kirjaamisesta laadittiin myös muistilista, jonka mukaan työntekijä voi prosessissa edetä. (liite2.)

Lisäksi työntekijät olivat valmiita lehti-artikkelin tekemiseen Kurikan paikallislehden, jonka tarkoituksena oli tuoda kuntalaisille tietoa lastensuojelun uudesta käytännöstä ja yleensäkin lastensuojelun tilanteesta Kurikassa. Lehtiartikkelin ajankohdaksi valittiin lastenoikeuksien päivä, jolloin lehdessä oli muutakin asiaa lapsi-aiheeseen liittyen. (liite 3.)



Diagrammi 3. Kyselyn tulokset 2010

Yllä on diagrammi, joka kuvaa työntekijöiden arviointeja asteikolla 1-5 siitä, miten kokevat oman ja toistensa työnkuvat, työtehtävät suhteessa käytettävään työaikaan, työnjaon selkeyden, yhteistyön sekä yhtenäiset toimintatavat. Sama kysely tehtiin sosiaalityöntekijöille helmikuussa 2009 ja toistamiseen tammikuussa 2010, jolloin takana oli vuosi Kurikan ja Jurvan yhdistymisestä sekä uuden toimintamallin käyttöönotto lastensuojelutarpeen alkuarviointityöskentelyyn. Kehittämistehtäväsäni kysely ei näyttele suurta roolia, enkä lähde arviointeja tarkasti analysoimaan. Mielenkiintoista on kuitenkin verrata arviointeja vuoden takaiseen kyselyyn. Tästä jälkimmäisestä kyselystä puuttuu yhden työntekijän vastaukset, koska hän on siirtynyt toisiin tehtäviin.

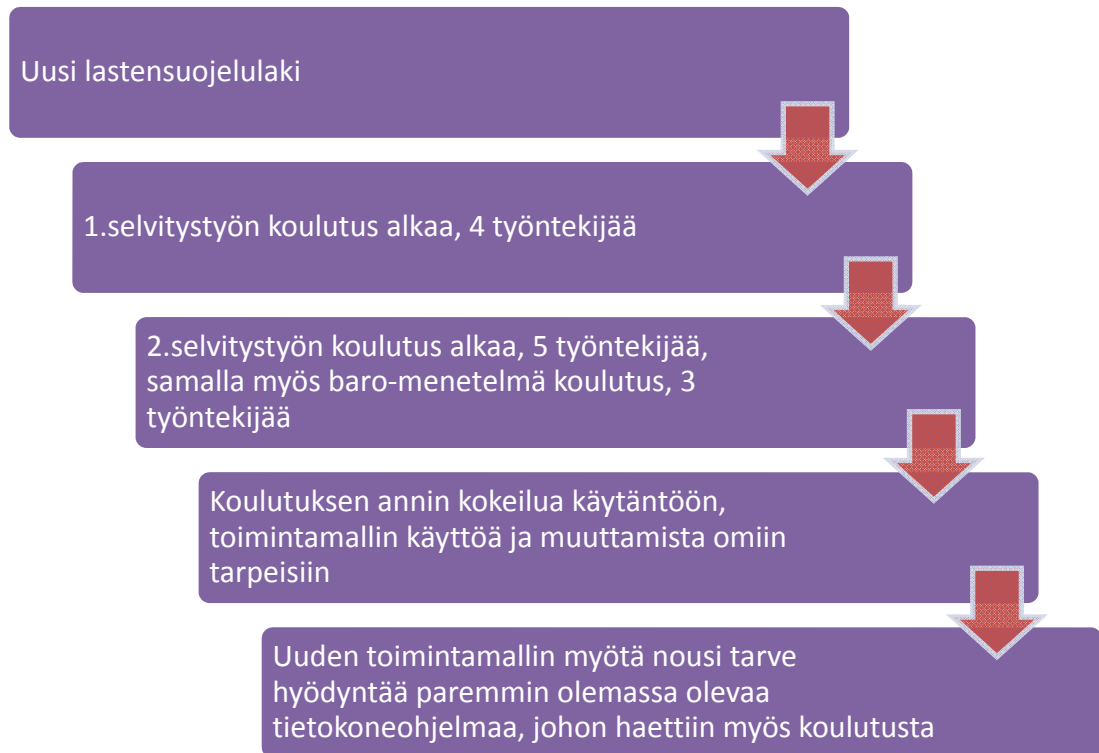
Oma työnkuva on selvillä viitosen arvoisesti kolmella sosiaalityöntekijällä ja yksi on arvioinut sen neloseksi. Työkavereiden työnkuva on selvillä kahdella työntekijällä viitosen arvoisesti ja yhdellä nelosen ja yhdellä kolmosen arvoisesti.

Omat työtehtävät koetaan olevan tasapainossa suhteessa käytössä olevaan nelosen arvoisesti kolmella työntekijällä ja yksi kokee sen kolmoseksi. Työkavereiden työtehtävien määrä suhteessa käytössä olevaan aikaan koetaan siten, että kaksi arvioi sen neloseksi ja kaksi työntekijää kolmoseksi.

Työnjako on selvillä kolmella työntekijällä nelosen mukaisesti ja yhdellä kolmosen mukaisesti. Yksi työntekijä arvioi neloseksi sen, että aikaa on yhteistyölle. Kolme työntekijää arvioi sen kolmoseksi. Kaikki neljä työntekijää kokee kuitenkin, että mahdollisuus yhteistyölle olisi, sillä arvioivat sen kaikki neloseksi. Yhteistyön laatu puolestaan arvioidaan siten, että kaksi antaa arvosanan neljä ja kaksi antaa kolmosen. Yhteistyössä käytettäviä menetelmiä ja keinoja arvioidaan kolmen työntekijän taholta neloseksi yhden taholta kolmoseksi.

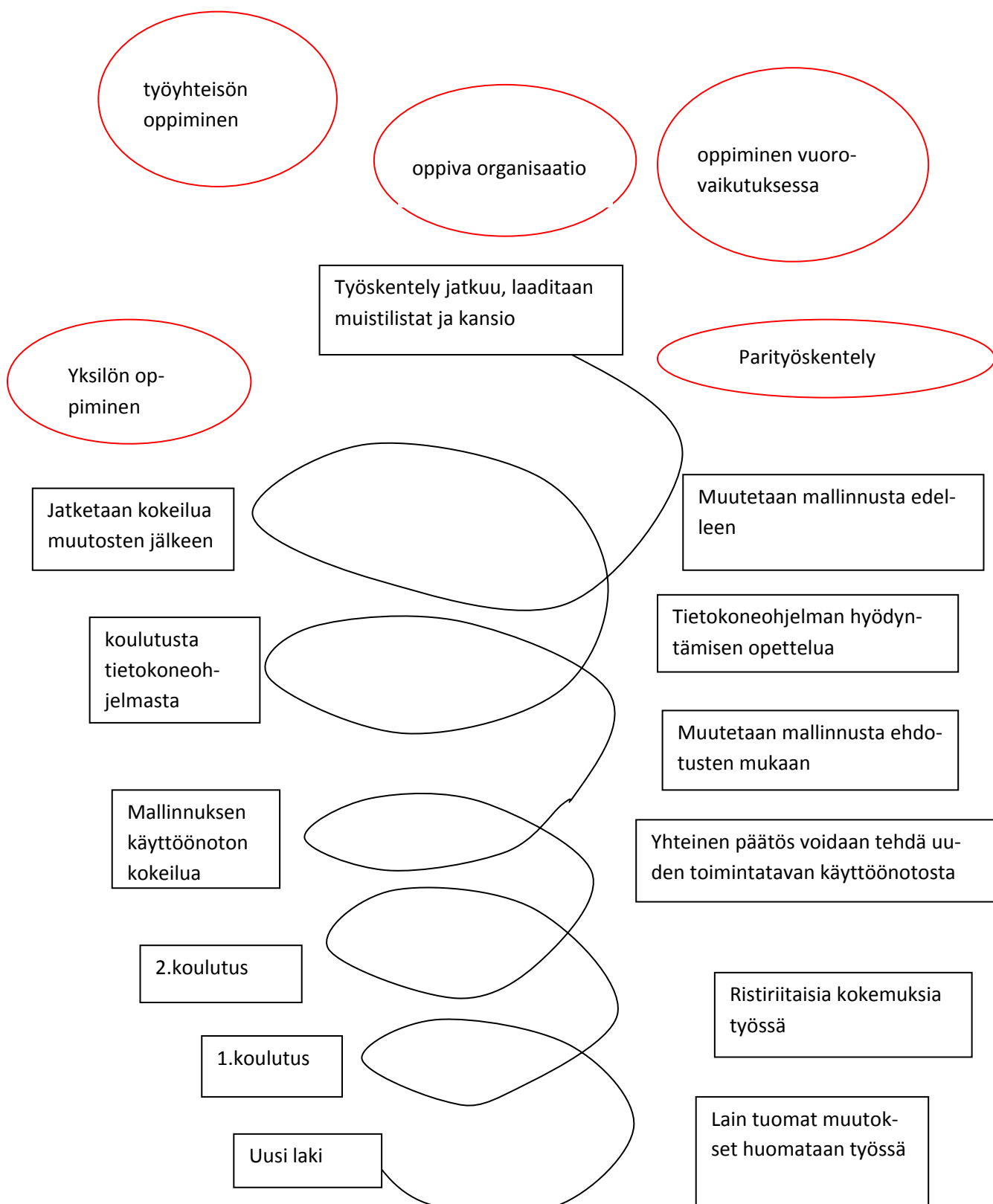
Yhtenäisiä toimintatapoja koetaan olevan käytössä kahden työntekijän mukaan viitosen arvoisesti, yhden nelosen ja yhden kolmosen arvoisesti. Kokonaisuudessaan voisi todeta, että molempina ajankohtina tehdyissä kyselyissä sosiaalityöntekijöiden arviot olivat samansuuntaisia eli suuria eroja vastauksissa ei ilmennyt. Vertaillen hieman tammikuun 2010 arvioita vuoden takaiseen voisi nostaa esiin, että sosiaalityöntekijät ovat paremmin selvillä omista työnkuvistaan. Työtehtävien määrä suhteessa käytössä olevaan työaikaan arvioidaan suhteellisen samalla tavalla nyt kuin vuosi sitten. Tässä kohdin voi pohtia sitä, että vaikka uusi, osittain työläskin toimintatapa on otettu käyttöön, ei se ole muuttanut tunnetta työtehtävien määrästä suhteessa työaikaan. Työnjako koetaan ehkä hiukan selkeämmäksi kuin vuosi sitten. Yhteistyön mahdollisuus, laatu ja menetelmät arvioidaan samansuuntaisesti nyt kuin vuosi sitten. Hivenen näkyy laskua yhteistyön mahdollisuudessa ja laadussa. Yhtenäiset toimintatavat ovat selvillä hivenen paremmin kuin vuosi sitten.

Kehittämistoiminnan eteneminen kuvattuna portaittain siihen vaikuttaneiden lain ja koulutusten kautta:



Kuvio 7. Kehittämistoiminnan eteneminen

Kehittämistoiminnan eteneminen sykleittäin ja taustalla kulkevat käsitteet oppimisesta:



Kuvio 8. Kehittämistoiminnan syklimäinen eteneminen

Lopuksi vielä kokoaan sitä, mitä lastensuojelutarpeen alkuarviointityöskentelyn käyttöönotto ja uuden oppiminen on mahdollisesti tuonut mukanaan Kurikan sosiaalitoimiston lastensuojelun työntekijöille yksilötasolla että työyhteisötasolla ja millaiset edellytykset tämän tyyppiselle kehittämistoiminnalle näin jälkeinpäin arvioituna Kurikan sosiaalitoimistossa vallitsee. Arviointia olen tehnyt kokoamalla SWOT-analyysiä apuna käyttäen uuden oppimisen etuja, haittoja, uhkia ja mahdollisuuksia.

<p>EDUT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työmotivaation lisääntyminen - Työhön vaihtelevuutta - Itsetunnon ja osaamisen sekä valmiuksien kohentuminen - Pätevyyden rikastuminen 	<p>HAITAT</p> <ul style="list-style-type: none"> -Uuden oppiminen ja uuden työtavan opetteleminen vie aikaa ja voimavaroja rutiinistyöstä
<p>MAHDOLLISUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vaihtoehtoisten työmenetelmien käyttö - Osaamisen laajentuminen - Eri näkökulmien huomioonottamisen oppiminen - Työuralla eteneminen 	<p>UHAT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Väsyminen ja kyllästyminen uusien asioiden opetteluun→ työpaikan vaihto - Koulutus ei vastaa työarjen tarpeita

Taulukko 4. SWOT-analyysi yksilötasolla

<p>EDUT</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mahdollisuus koulutuksiin ja kouluttamiseen -Johdon lupa ja tuki alhaalta-ylöspäin etenevään toimijalähtöiseen kehittämiseen - Halua ja taitoa muuttaa opittu tieto toiminnaksi - Vuorovaikutteinen ja turvallinen työilmapiiri ja positiivinen yhteisöllisyys - Sujuva työparityöskentely - Osaamisesta ja oppimisesta työniloa ja työhyvinvointia→työtehon lisääntyminen - Hiljaista tietoa työyhteisössä 	<p>HAITAT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Samaan asiaan/asiakkaaseen menee kahden työntekijän työaika - Kiire - Resurssien määrä suhteessa avun tarpeisiin - Asiakasnäkökulman esiin nostaminen haastavaa lastensuojelussa
<p>MAHDOLLISUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kehityssuuntautunut työpaikka saa todennäköisemmin osaavaa ja innokasta työvoimaa. - Yhdessä oppiminen lisää yhteishenkeä - Asiakkaat tulevat hyvin, tasapuolisesti ja lain mukaan palveluksi - Uuden työntekijän helpompi perehdyttää työhön, kun runkona on toimintamalleja 	<p>UHAT</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työyhteisö väsyy uudistuksiin - Työprosessien liiallinen prosessoituminen→luovuuden käyttö työssä ja oma harkinta työssä vähenee - Työntekijöiden välinen kilpailu kehittymisestä ja oppimisesta - Hiljaisen tiedon katoaminen eläköitymisen vuoksi - Työparin kanssa yhteistyö ei suju

Taulukko 5. SWOT-analyysi työyhteisötasolla

7 AJATUKSIA LASTENSUOJELUTARPEEN SELVITYSTYÖSKENTELYSTÄ

Mallinnuksen on tarkoitus antaa välineitä lapsen elämäntilanteen kartoittamiseen tilanteessa, jossa lastensuojelun on pysähdyttävä arvioimaan lapsen tilannetta hänen omana kokemuksenaan ja tuen tarpeenaan. Työskentelyssä korostuu lapsilähtöisyys, toiminnallisuus ja yhteinen arviointi. (Möller 2004, 11)

Työskentelymalli haastaa työntekijät ja lastensuojelun asiakkaana olevat vanhemmat yhteisen arvioinnin kautta paikantamaan lapsen elämäntilanne ja hänen tarpeensa. Yhteisen toiminnan ja arvioinnin keskeinen tavoite on vahvistaa asiakkaan osallisuutta. Työntekijä tehtävänä on viedä yhteistyötä eteenpäin ja tehdä asiakkaalle näkyväksi prosessi, jota heidän kanssaan käydään läpi. Vaikka työskentely muuttuu entistä suunnitellummaksi, niin sen ei ole tarkoitus poistaa sitä yllätyksellisyyttä ja ennakoimattomuutta, joka lastensuojelutyöhön aina liittyy. (Möller 2004, 11)

Kartoitustyöskentely on työorientaatio, jonka käyttöönotto edellyttää päätöksiä, eikä siihen riitä vain yhden tai kahden työntekijän päätökset vaan siihen tarvitaan koko työyhteisö mukaan. Möller kuvaa, että uusien työmuotojen ja välineiden kehittäminen on projektiluontoisena työnä haastavaa ja innostavaa. Toinen tehtävä on puolestaan se, että uusi käytäntö saadaan vakiinnutettua osaksi arjen työtä. Vakiinnuttaminen vaatii panostusta. (Möller 2004, 11)

Lastensuojelun asiakkuuden alkuvaiheen jäsentynyt työskentely nähdään tärkeänä, koska se hyödyttää koko seuraavaa työskentelyprosessia, jos lastensuojelun asiakkuus jatkuu arviointityöskentelyn jälkeen. Tavoitteena on siis saada mahdollisimman varhain kokonaisvaltainen kuva lapsen elämän olosuhteista. (Möller 2004, 13)

Möller tuo esiin kartoitustyöskentelymallin, joka on syntynyt yhteistoiminnallisen kehittämistyön tuloksena. Sisältöön ovat olleet vaikuttamassa lastensuojelun työntekijät ja lastensuojelun asiakkaat yhdessä Pesäpuu ry:n kanssa. Möllerin esittämä kartoitustyöskentely sisältää viisi tapaamista, joiden aikana käydään läpi vanhem-

pien ja lasten kanssa tietyt teemat. Teemoja käydään läpi erilaisten toiminnallisten välineiden avulla. Sen lisäksi, että mallia voi käyttää lastensuojelun asiakkuuden alkuvaiheessa, sitä voi hyödyntää myös muissa lastensuojelun prosesseissa, joissa tarvitaan tietoa lapsen ja perheen arjesta. (Möller 2004, 13-14)

Möllerin kertoman mukaisesti työntekijöiden työ lastensuojelussa on turhan palo-kuntamaista toimintaa eli tulipaloja pyritään sammuttamaan niiden syttymisen tultua ilmi. Lisäksi erilaisia avohuollon tukitoimenpiteitä tarjotaan perätysten vuositol-kulla, tietämättä kuitenkaan auttavatko ne perheen ja lapsen tilannetta. Tavoitteel-linen lastensuojelutyö ei voi perustua yksittäisten ja peräkkäisten palvelujen va-raan. Sen oltava prosessi, jossa asiakkaan tilanne arvioidaan, sovitaan tavoitteet ja toimintasuunnitelma tavoitteisiin pääsemiseksi, aktiivista työskentelyä ja sen työskentelyn väliarviointia ja lopuksi työskentelyn päättämisen. Tutkimuksissa on ilmennyt kyseenalaistettu tapa toimia lastensuojelussa, kun uusi asiakasperhe tu-lee asiakkaaksi. Työtavasta puuttuu suunnitelma ja rakenne. Tilanneselvitystä tehdään sitä mukaa kun työ muutenkin etenee perheen kanssa. On myös todettu, että työntekijät tietävät perheestä yllättävän vähän, vaikka suunnittelevat jo jopa huostaanottoa ja sijoitusta. (Möller 2004, 15)

Kartoitustyöskentelystä on erotettavissa neljä tavoitetta. Ensinnäkin jo edellä mai-nittu asia eli saada varhaisessa vaiheessa kokonaisvaltainen kuva lapsen olosuh-teista, jotta voidaan tehdä tietoon perustuva päätös mahdollisista avohuollontuki-toimista. Toiseksi tavoitteena on, että alkuvaiheessa hankittu tieto hyödyttää asia-kasprosessin myöhemmässä vaiheessa. Kolmantena seikkana on lapsen ja hänen vanhempiansa voimavaraistaminen ja selviytymiskeinojen löytäminen. Neljäntenä tavoitteena on työntekijän työn jäsentäminen. (Möller 2004, 16-17) Kurikassa mal-linnuksen käyttöönnoton jälkeen edellä luetellut tavoitteet koettiin erittäin tärkeiksi ja säilyttämisen arvoisiksi, kun verrataan menneeseen aikaan.

Hyvä suunnitelma on kuin kartta, johon on merkitty vaihtoehtoisia reittejä kohti päämäärää. Se auttaa etenemään ja helpottaa kulkua. Tärkeää on myös se, että erilaiset etenemistavat ovat kakkien mukana olijoiden tiedossa ja saatavilla. (Möl-ler 2004, 17)

Kun lastensuojelussa korostetaan lapsen äänen kuuluviin saattamista, pelkäävät vanhemmat, että lapset antavat väärää ja ei-totuudenmukaista tietoa elämästään.

Lapsen tuottaman tiedon luotettavuudella ei oikeastaan nähdä olevan merkitystä, jos työskentelyn tavoite ei ole yksistään totuudenmukaisen tiedon hakeminen vaan lapsen osallistuminen ja hänen kuuleminen. Tärkeä seikka on mielestäni se, miten lapsi itse elämäänsä jäsentää ja mitä merkityksiä hän sille antaa. (Möller 2004, 27)

Suorat kysymykset ja niihin vastaaminen eivät välttämättä ole aina toimivin ja tehokkain vuorovaikutuksen muoto työntekijän ja asiakkaan välillä etenkin kun kysymyksessä on vaikeat asiat tai lapsen kanssa tekeminen. Mitä pienempi lapsi on, sitä vähemmän hänellä on valmiuksia sanalliseen keskusteluun. Kartoitustyöskentelyssä ihmisten omaa ilmaisua ja kerrontaa on tarkoitus tukea ja vahvistaa erilaisilla toiminnallisilla välineillä. Välineiden käyttö ei saa kuitenkaan olla itsetarkoitus. Usein kuvat taulukot ja janat konkretisoivat asioita helpottaen samalla sanojen löytymistä ajatuksille, tunteille ja kokemuksille. Myös kipeiden asioiden kohtaaminen ei tunnut yhtä uhkaavalta ja pahalta kuin että sitä kysyttäisiin suoraan ihmiseltä. Toiminnallisuuden kautta voi myös vanhempi helpommin tavoittaa lapsen näkökulman ja kokemusmaailman. Toiminnallisten välineiden käyttö on koettu myös vähentävän tapaamisten virallisuutta ja jäykkyyttä. Työntekijät puolestaan kokevat edellisen lisäksi sen, että välineiden käyttömahdollisuus on tuonut työhön uudenlaista intoa, vaihtelevuutta ja myös iloa. Nämä kokemukset ovat nousseet esiin kehittämistoiminnassani ja siten ne voidaan allekirjoittaa myös Kurikassa. (Möller 2004, 30-31)

Työskentelyprosessin rinnalla etenee samanaikaisesti arviointiprosessi. Arviointi on asiakkaan ja työntekijän välillä etenevä prosessi, jossa kerätään ja analysoidaan tietoa kooten niistä kokonaiskuva lapsen tilanteesta. Jotta yhteinen arviointi voi toteutua, on perheen jäsenten oltava tietoisia alusta asti, mitä asioita heissä arvioidaan, miten työskentelyssä edetään ja mitä sopimuksia tehdään. Yhteistyön sisällöstä ja käytännöistä on tehtävä siis mahdollisimman läpinäkyviä. Yhteisessä arvioinnissa erilaiset asiantuntijat kohtaavat, vanhemmat ja lapsi oman tilanteensa asiantuntijoina ja työntekijä oman ammatillisen osaamisen asiantuntijana. Työntekijä auttaa ja rohkaisee asiakasta löytämään tarinansa ja kertomaan siitä. Asiakas puolestaan auttaa työntekijää auttamaan häntä. Näin yhteistyö on vastavuoroista. Tärkeää on saada asiakas aktiivisesti mukaan arviointiin, eikä niin että hän on yksin arvioinnin kohteena. (Möller 2004, 34-35)

Lastensuojeluun liitetään usein kontrolli ja arviointi negatiivisessa muodossa. Lastensuojelussa on parempi puhua assessment-arvioinnista kuin evaluaatio-arvioinnista. Evaluaatio on mittaamista ja arvottamista. Assessment-arvioinnissa on kyse työskentelystä asiakkaan ja työntekijän välillä, tiedon keräämisestä, jotta sen avulla voi löytää yhteisymmärryksessä ratkaisuja tilanteeseen. Assessment-arviointi nähdään prosessina. (Möller 2005, 25-26)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Peilaan johtopäätöksissä kehittämistehtävääni sekä opinnäytetyöni teoriaosaan että lastensuojelun keskeisten periaatteiden toteutumiseen lastensuojelutarpeen alkuarviointityöskentelyn käyttöönoton jälkeen.

Kävin teoriaosassa läpi, miten itseään ja työyhteisöä voi kehittää oppimisella ja mitä hyötyä uuden oppimisella voi olla yksilölle ja työyhteisölle. Kehittämistehtäväni aikana oppimista ja oivaltamista tapahtui niin yksilö kuin työyhteisötasolla. Tie uuden oppimiseen ei ole helppoa. Kehittymisen ja oppimisen prosessiin liittyi erilaisia vaiheita, jotka kaikki veivät kuitenkin prosessia eteenpäin. Työyhteisössä ristiriitaisuuksien vaiheissa käydään arvokasta keskustelua siitä, mikä on tärkeää, mitä pitäisi tehdä ja miten asioiden tulisi olla. Yksilötasolla puolestaan vanhan tiedon rinnalle tulee uutta tietoa ja lopputulos on näiden yhdistelmä. Usein sanotaan, että uuden oppimisen hyöty huomataan vasta pitemmällä aikavälillä. Tässä on varmasti merkitystä sillä, millaisesta oppimisesta on kysymys. Oma kehittämistehtäväni oli hyvin konkreettinen ja siksi sen hyöty eli mallinnuksen käyttöönoton hyöty nähtiin arjessa heti. Onneksi hyöty näkyi heti, sillä mielestäni hyödyn näkyminen antoi työntekijöille voimia ja tahtoa toteuttaa lastensuojelutarpeen selvityksiä, vaikka ne olivat työläitä ja aikaa vieviä. Monet hyödyt näkyivät siis heti, mutta uskon, että mallinnuksen käyttöönoton hyötyjä tulee esiin vielä pitemmälläkin aikavälillä.

Oli myös ilo nähdä ja itse kokea, miten työyhteisön itsetunto ja itsearvostus nousivat sen myötä, kun työyhteisön jäsenet selvisivät haastavasta arjen tilanteesta. He pystyivät antamaan kiireestä huolimatta aikaa ja tilaa uudelle työtavalle, osasivat nostaa esiin työtavan tuomat edut sekä olivat aktiivisia muokkaamaan valmiista toimintamallista hieman sovelletun version omien resurssien ja tarpeiden mukaisesti.

Olen kuvannut kehittämistehtäväni etenemistä hyvin positiivisesta näkökulmasta tuomalla esiin runsaasti positiivisia seikkoja. Kriittisempikin olisin voinut olla, mutta kuten käyttöön otettu mallinnus niin myös opinnäytetyönikin painottaa voimavarojen esiin nostamista heikkouksien sijasta. Kehittämistehtäväni aikana työyhteisössä vallitsi itseään kannustava ja positiivinen ja iloinen ilmapiiri, jotka kantoivat työyhteisöä kiireisessä työtahdissa. Yhdessä työssä oppiminen ja oppimistuloksesta

iloitseminen ja jokaiselle jäsenelle kiitoksen antaminen olivat huomionarvoisia seikkoja kehittämistoimintani aikana ja etenkin sen loppuessa nousseista asioista.

Lopuksi haluan vielä peilata vielä sitä, miten jo yksikin pieni, mutta systemaattinen työtapa voi vastata omalta osaltaan laajoihinkin kokonaisuuksiin. Tällä haluan osoittaa sitä, että työhön liittyvä pienikin asia, on se sitten asennemuutos, uusi tieto, näkökulma tai työtapa, voi olla suuri ja merkittävä. Vaikka se on vain ikään kuin pisara meressä, niin jokainen pisara on tärkeä ja pisaroistahan meri muodostuu.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen laatupäivillä Tampereella 10.2.2009 on Hanna Heinonen (2009) tuonut esiin lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun seitsemän keskeistä periaatetta, jotka ovat lapsen edun periaate, koko perheen ja vanhempien tukeminen, osallisuus, yhdenvertaisuus, suhteellisuusperiaate, suunnitelmallisuus ja palvelujen oikea-aikaisuus. Näihin laajoihin periaatteisiin pystytään mielestäni omalta, pieneltä osaltaan vastaamaan myös lastensuojelutarpeen alkuarviointityöskentelyllä.

Työskentelyssä korostetaan lapsilähtöisyyttä sekä lapsen näkökulmaa arvioiden lapsen etua. Työskentelyn kautta pyritään ensisijaisesti tukemaan kaikin mahdollisin keinoin vanhempia kasvatustehtävässä. Työskentelyn aikana kartoitetaan vanhempien valmiuksia vastata lapsen tarpeisiin ja sitä kautta saadaan tietoa mahdollisista tuen ja avun tarpeista. Osallisuuden periaatteeseen työskentely vastaa myös hyvin, sillä selvitystyössä halutaan nimenomaan kuulla itse asiakkaita niin lapsia kuin vanhempia ja heidän mielipiteitä, näkökulmia ja ratkaisuehdotuksia heidän omaan elämäänsä liittyen. Yhdenvertaisuuden periaate toteutuu paikallisesti, jos selvitystyö pystytään tekemään jokaisen asiakasperheen kohdalla, jolloin sen tekeminen katsotaan tarpeelliseksi. Näin asiakasperheet tulee huomioiduksi samoilla tavoilla. Tosin käytettävä selvitystyön menetelmä vaihtelee perheen yksilöllisten tilanteiden mukaan. Lastensuojelutarpeen selvitystyön tekemisen saralla Kurikka pystyy vastaamaan yhdenvertaisuusperiaatteeseen, koska käytössä on kaksi valtakunnallisesti käytössä olevaa selvitystyön menetelmää eli perinteinen lastensuojelutarpeen alkuarviointimenetelmä ja BARO-haastattelu. Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti jokaiselle perheelle pyritään järjestämään apua ja tukea heidän tarpeen mukainen määrä. Suhteellisuusperiaatteeseen ei ole helppo vasta-

ta varsinkin jos palvelujen kysyntä ylittää resurssien määrän. Selvitystöiden kautta sosiaalityöntekijä saa kuitenkin hyvän kuvan perheen tarpeista ja tarpeiden määrästä. Suunnitelmallisuutta edustaa se, että selvitystyön jälkeen lastensuojelun asiakkuuden alkaessa tehdään asiakassuunnitelma yhteisesti sovituista tukitoimista ja muista asioista. Eri tukitoimista voidaan tehdä myös erillinen ja yksityiskohtaisempi suunnitelma kuin pelkkä asiakassuunnitelma. Suunnitelmia tarkistetaan sovittuina ajankohtina. Palvelujen oikea-aikaisuuteen pyritään vastaamaan nimenomaan sillä, että selvitystyö tehdään ja sen antamaan tietoon pohjautuen ja perustuen voitaisiin varhaista tukea antaa ja pyrkiä ennaltaehkäisemään perhetilanteen pahentuminen.

9 POHDINTA

Toivottavasti kehittämistyöni vastaa edes hyvin pienen siivun osalta siihen, että lapsen ääni saadaan kuuluviin ajoissa, eikä vasta pitkällä viiveellä tuskaisten muis-tojen jälkeen. Tuija Palosaari (2004, 106) nostaa kirjoituksessaan esiin Johanna Hurtigin kiteyttämän oleellisen asian seuraavasti ”Lapsilla on oikeus saada itsel-leen tärkeiltä ihmisiltä huolenpitoa ja turvaa ja sen pettäessä voitava luottaa yh-teiskunnan järjestämään apuun. Lastensuojeluumattilaisten velvollisuus on tun-nistaa lasten avun tarve sekä vastata siihen.” Jotta ammattilaiset voisivat vastata tähän vaatimukseen, on heillä oltava halua ja motivaatiota tehdä lastensuojelutyö-tä sekä osattava kehittää sitä yhteiskunnan ja lasten muuttuvien tarpeiden mu-kaan. Itsensä kehittäminen niin henkisesti kuin ammatillisesti kouluttautumalla on tärkeää. Yksilöllä ja työyhteisöllä on hyvä olla käytössään ajanmukaiset tiedot, tai-dot ja työtavat.

Myös Kurikassa sosiaaliala on ollut uudistusten edessä. Palvelurakenteita uudiste-taan kokoamalla palveluita yhteistoiminta-alueille sekä sosiaali- ja terveydenhuol-lon erityispalveluja tuottaviin kuntayhtymiin. Lisäksi takana on kuntaliitos Kurikan ja Jurvan välillä. Tuttuja työn tekemisen tapoja joudutaan arvioimaan uudelleen, kos-ka kuntien välinen yhteistyö lisääntyy. Työntekijöiltä odotetaan kaiken muutoksen keskellä moniammatillista ja ongelmia ennalta ehkäisevää työtöä. On tärkeää huomioida uudistusmyllyssä olevat työntekijät, jotka tarvitsevat tuekseen organi-soitua kehittämistoimintaa, jota kautta on mahdollista saada vertaistukea, koke-muksia muista kunnista sekä mahdollisuutta käyttää työaika muuhunkin kuin asiakastyöhön. Pitkäjänteinen kehittämistoiminta nähdään välttämättömänä sosi-aalialan kehittymiselle, jotta säilyisi alan innovatiivisuus, vetovoimaisuus ja osaava työvoima. Palveluiden tehokkuuden, tuottavuuden ja vaikuttavuuden parantaminen vaatii jatkuvaa kehittämistyötä. (Kananoja, Lähtinen, Marjamäki. Laiho, Sarvimä-ki, Karjalainen & Seppänen 2007, 210-211)

Jatkossa näkisin tärkeänä, että kunnat pystyisivät laatimaan lain vaatiman kunta-kohtaisen lastensuojelun suunnitelman. Siinä tehtäisiin näkyväksi koko verkosto, joka toimii lasten hyväksi kunnassa sekä ennaltaehkäisevällä että korjaavalla puo-

lella. Kaikki osapuolet tulisivat tietoisiksi rooleistaan yli hallintokuntarajojen sekä siitä, mitä muut tekevät saman asian hyväksi. Kehittämistoiminnan kautta yhdeksi hyväksi tavaksi on koettu näkyväksi tekemisessä toimintakäytäntöjen mallintaminen.

Jotta kehittäminen jatkuisi tai säilyttäisi aseman työyhteisössä, jossa olin, täytyisi sen voittaa monet seikat, jotka tekevät kehittämistyön juurtumisen ja jatkuvuuden haastavaksi. Vaikka tulokset olisivat lupaavia, ei se takaa, että ne jäävät pysyviksi toimintatavoiksi. Tässä kohdin on kysyttävä, että tarvitseeko niiden ollakaan pysyviä, jos ne ovat alati kehittyviä ja muuttuvia? Kehittämiseen on kuitenkin havaittu liittyvän kahdentyyppistä epäjatkuvuutta. Ensinnäkin projektien määräaikaisuudet aiheuttavat katkonaisuuden ja toiseksi organisaatioiden mahdolliset suunnanmuutokset aiheuttavat radikaalia epäjatkuvuutta kehittämistoiminnalle. Jotta jatkuvuutta voisi edesauttaa, on tärkeää, että kehittämisosaamista on mahdollisimman monella työyhteisön jäsenellä ja että työntekijöiden vaihtuvuus ei olisi runsasta. Edellä kysyin, tarvitseeko kehittämistuloksien ollakaan pysyviä toimintatapoja. Pysyvät tavat, rituaalit ja traditiot kantavat kehittämisprosessia, vaikka henkilöstöä vaihtuisikin ja kehittäminen itsessään tarvitsee jatkuakseen tiettyä pysyvyyttä ja yhteistä kokemusta siitä, että kehittämisestä on ollut hyötyä päivittäiseen työhön. (Sepänen-Järvelä 2009, 46-47)

Uskon ja luotan, että Kurikan sosiaalitoimistossa käyttöön otettu lastensuojelutarpeen alkuarviointiprosessin mallinnus säilyy yhtenä työvälineenä kohdata ja tutustua perheisiin ja heidän tilanteisiinsa. Uskon ja luotan myös siihen, että prosessin mallinnus itsessään kehittyy edelleen ja siinä käytettävien menetelmien variaatio lisääntyy. Lisäksi haluan uskoa ja luottaa vielä siihen, että työyhteisö on valmis ottamaan, uskaltaa ottaa ja osaa ottaa jatkossakin uuden työtavan käyttöön, jos tarve vaatii sekä muokkaamaan siitä Kurikan tarpeita vastaavan mallin. Tämä luotto ja usko siksi, että koin työympäristön hedelmälliseksi ja positiiviseksi työympäristöksi ja työyhteisöksi. Yhtenä suurena ns. valttikorttina pidän sitä, että työyhteisössä oli sekä pitkän työkokemuksen kautta tullutta korvaamatonta hiljaista tietoa omaavaa henkilöstöä että ns. tuoretta tietoa ja uutta näkökulmaa tuovaa kokeneemmampaa, mutta silti kokenutta henkilöstöä.

Omalla kohdallani menneen vuoden aikana on tapahtunut paljon. Työpaikan ja työtehtävien muuttuminen hetkellisesti vei voimavaroja, mutta nyt jälkepäin ajateltuna olen saanut niitä monin verroin takaisin. Oli mielenkiintoista tutustua uuteen kohderyhmään ja sen kiemuroihin sekä huomata myös yhtymäkohtia vakiutuiseni työn kanssa. Palatessani nyt omaan työhön, uskon, että näkökulmani on entisestään laajentunut palvellessani erityislapsia ja heidän vanhempiaan. Myös oma käsitykseni lastensuojelutyön luonteesta muuttui entisestä positiivisemmaksi.

Työn lisäksi minua on eteenpäin vienyt myös ylempi AMK-tutkinnon suorittaminen työn ohessa. Opinnoissa olen saanut arvokasta tietoa kehittämistyöstä ja sen ohjaamisesta ja johtamisesta niin yksilö-, yhteisö- kuin yhteiskuntatasoilla. Opinnäytetyöllä haluan muistuttaa ensinnäkin sitä, että uuden yksittäisen asian oppimisen lisäksi tapahtuu sen ympärillä paljon muuta oppimista ja kehittymistä mm. asenteissa, eri näkökulmien hyväksymisessä, vuorovaikutuksessa, työyhteisössä ja työilmapiirissä. Toiseksi korostan sitä, että kehittämisen ei tarvitse olla muusta työstä irrallista toimintaa, vaan osa jokapäiväistä työn arkea, kunhan tekee työtään avoimin silmin ja avoimin mielin. Vaikka minunkin kehittämistehtävässani on ollut pääpaino uuden toimintatavan oppimisessa ja sen käyttöönottamisessa, on sillä ollut laajemminkin oppimisen tulokset ja hyödyt kuin vain edellä mainituissa asioissa. Siksi halusin opinnäytetyössäni tuoda esiin mallinnusprosessin rinnalla oppimista eri tasoilla ja eri tavoin sekä korostaa, mitä hyötyä uuden oppimisesta ja kehittymisestä voi olla.

Kehittämisprosessini on edennyt arkisessa työssä omalla painollaan, eikä se ole vaatinut keneltäkään työntekijältä ylimääräistä aikaa. Olemme kehittäneet työtämme työn, itsemme ja asiakkaiden vuoksi, emmekä vain kehittämistä kehittämisen vuoksi, että voisimme joillekin osoittaa mahtavuuttamme. Nyt voimme puolestaan iloita ja osoittaa itsellemme, että olemme saaneet käyttöön uuden ja hyvän toimintatavan, joka tekee työtämme sujuvammaksi ja perusteellisemmaksi tehdä. Samalla olemme oppineet uusia asioita yhdessä toimimisesta ja yhdessä oppimisesta.

Itselleni kehittyminen ja uusien asioiden oppiminen merkitsee jokapäiväistä asiaa, työssä jaksamista, motivaation lisääntymistä, työn iloa, itsevarmuutta, eri näkökulmien hyväksymistä ja ymmärtämistä sekä ammatillista kasvua, jotta voisin ede-

tä työssäni tai palvella asiakkaita paremmin. Luulen, että toimivapaani ja opintoni tapahtuessaan päällekkäin oli hyvä asia, sillä ne ruokkivat koko ajan toinen toistaan. Olen tyytyväinen itseeni, että uskalsin hypätä tuntemattomaan virtaan ja antaa virran viedä. Mukava oli huomata myös se, että vaikka virratessa tuli pyörteitäkin, en hukkunut vaan minulla oli jotakin, joka piti minut pinnalla. Nyt minulla on sitä jotakin vielä enemmän, joka toivottavasti pitää minut pinnalla jatkossakin, minne virta sitten kuljettaakin.

LÄHTEET

Aikio-Mustonen, K. 2004. Lapsiko keskiössä huostaanoton ja sijaishuollon valmistelussa. Teoksessa: Niskala, A. (toim.) Sosiaalityön paikallisten käytäntöjen mallinnus. Oulu: Oulun kaupungin painatuskeskus, 34-57.

Alasuutari, P. 2005. Yhteiskuntatutkimuksen etiikasta. Teoksessa: Räsänen, P., Anttila, A-H & Melin, H. (toim.) Tutkimus menetelmien pyörteissä. Jyväskylä: PS-kustannus, 15-28.

Anttila, A-H. 2005. Yleistettävyyden ongelmat historiallisen sosiologian tutkimuksessa. Teoksessa: Räsänen, P., Anttila A-H. & Melin, H. (toim.) Tutkimus menetelmien pyörteissä. Jyväskylä: PS-kustannus, 201-218.

Heikkilä, K. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Heikkinen, H. & Huttunen, R. 2008 Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki: Teoksessa: Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A. (toim.) Hiljainen tieto: tietämistä, tuntemista ja taitavuutta. Kansanvalistusseura. Jyväskylä: Gummerus, 203-220.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä Työpaikka. Jyväskylä: Gummerus.

Kalliola, S. & Nakari, R. 2006. Vuorovaikutus ja dialogi oppimisen tiloina. Teoksessa: Toiviainen, H. & Hänninen H. (toim.) Rajanylitykset työssä. Jyväskylä: PS-kustannus, 203-236.

Kananoja, A., Lähteinen, M., Marjamäki, P., Laiho, K., Sarvimäki, P., Karjalainen, P. & Seppänen M. 2007. Sosiaalityön käsikirja. Jyväskylä: Gummerus.

Lehtonen, P. 2007. Tapaus- ja toimintatutkimuksen yhdistäminen. Teoksessa: Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen P. Helsinki: Yliopistopaino, 245-253.

Moilanen, R. 2008. Ikääntyvien asiantuntijoiden hiljaisen tiedon tunnistaminen. Teoksessa: Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto A. (toim.): Hiljainen tieto: Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Kansanvalistusseura. Jyväskylä: Gummerus, 235-254.

Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin: Teoksessa: Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Helsinki: Otava, 56-74.

Möller, S. 2005. Arviosta sanoisin. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopistopaino.

Möller, S. 2004. Sattumista suunnitelmallisuuteen. Jyväskylä: Kopijyvä.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus. Helsinki: Edita.

Oranen, M. Tutkimista ja tunnustelua – Lastensuojelun alkuarvioinnin käytäntöjä, malleja ja kehityssuuntia. Alkuarviointi ja avohuolto –työryhmän loppuraportti 22.3.2006. Lastensuojelun kehittämisohjelma. www.sosiaaliportti.fi

Palosaari, T. 2004. Moniammatillisella yhteistyöllä tuki perheelle –tuki lapselle. Teoksessa: Niskala, A. (toim.) Sosiaalityön paikallisten käytäntöjen mallinnus. Oulu: Oulun kaupungin painatuskeskus, 100-117.

Pölkki, P. 2004. Lastensuojelutyön tutkimus- ja kehittämistoiminta. Teoksessa: Puonti, A-M., Saarnio, T. & Hujola A. (toim.) Lastensuojelu tänään. Jyväskylä: Gummerus, 270-313.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.

Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.

Ruohotie, P. 1998. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Edita.

Räsänen, P. 2005. Havaintojen mittaus ja aineiston jäsentämisen metodologia. Teoksessa: Räsänen, P., Anttila A-H. & Melin, H. (toim.) Tutkimus menetelmien pyörteissä. Jyväskylä: PS-kustannus, 85-102.

Seinä, S. & Helander J. 2007. Tiimeistä työpareiksi. Hämeenlinna: Hämeen Ammattikorkeakoulu.

Seppänen-Järvelä, R. 2009. Työpaikka –yksilö, yhteisö ja organisaatio kehittämisen ytimessä. Teoksessa: Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (toim.) Työyhteisö uusille urille. Jyväskylä: PS-kustannus, 31-50.

Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. 2009. Työyhteisölähtöinen kehittämisote ja sen periaatteet: Jokainen on kehittäjä. Teoksessa: Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (toim.) Työyhteisö uusille urille. Jyväskylä: PS-kustannus, 11-12.

Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. 2009. Mitä työyhteisölähtöinen kehittäminen on? Teoksessa: Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (toim.) Työyhteisö uusille urille. Jyväskylä: PS-kustannus, 13-29.

Seppänen-Järvelä, R. 1999. Luottamus prosessiin. Jyväskylä: Gummerus.

Sulkunen, P. 2005. Vaikuttavuus arviointitutkimuksen rivien välissä. Teoksessa Räsänen, P., Anttila A-H. & Melin, H. (toim.) Tutkimus menetelmien pyörteissä. Jyväskylä: PS-kustannus, 39-52.

Surakka, T. 2006. Palaverin valmistelu. Teoksessa: Surakka, T. (toim.) Työyhteisön palaverit: yhdessä tavoitteisiin. Helsinki: Edita, 39-56.

Taskinen S. 2007. Lastensuojelulaki (417/2007) soveltamisopas. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus oppaita 65. Jyväskylä: Gummerus.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: University Press.

Toom, A. 2008. Hiljaista tietoa vai tietämistä?: Näkökulmia hiljaisen tiedon käsitteen tarkasteluun. Teoksessa: Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto A. (toim.): Hiljainen tieto: Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Kansanvalistusseura. Jyväskylä: Gummerus, 33-58.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Otava.

Vuorento, R. 2004. Kuntien lähiajan toimintaympäristö. Teoksessa: Forma, P. & Väänänen J. (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Jyväskylä: Gummerus, 23-34.

Ylöstalo, P. 2005. Sitä saa, mitä kysyy: Pohdintoja soveltavan empiirisen sosiaali-tutkimuksen asemasta nykyaikaisessa työorganisaatiossa. Teoksessa: Räsänen, P., Anttila, A-H & Melin, H. (toim.) Tutkimus menetelmien pyörteissä. Jyväskylä: PS-kustannus, 103-122.

<http://www.pohjanmaahanke.fi/Default.aspx?id=611716>

Heinonen Hanna, 2009 <http://www.sonetbotnia.fi>

LIITE 1. Lastensuojelutarpeen selvitystyöprosessin eteneminen Kurikan sosiaali- toimistossa



Lastensuojelutarpeen selvitystyöskentely Kurikan sosiaalitoimisto

Lastensuojeluilmoituksen saapuminen

- Kirjaa lastensuojeluilmoitus Pro consonaan → **tiedonsaannit ja ilmoitukset**
- Kirjaa/ tee viittaus lastensuojeluilmoituksesta myös **asiakaskertomukseen ja wordin LaVa:aan.**
- Vie Is-ilmoitus tarpeen mukaan **sosiaalityön palaveriin** käsiteltäväksi, jossa nimetään mm. työpari. Huom! Työparina voi olla tilanteen mukaan mm. perhetyöntekijä tai kuraattori
- Kutsu vanhemmat keskustelemaan lastensuojeluilmoituksen sisällöstä sosiaalitoimistoon ja laadi kirje → **kirjeet ja lomakkeet**

Vanhemmat toimistolla aloitustapaamisella

- Kysytään vanhempien (nuoren) ajatuksia lastensuojeluilmoituksen suhteen; millä mielellä tulivat toimistolle keskustelemaan yms..?
- Kerrotaan lastensuojeluilmoituksen sisältö
- Pyydetään vanhempia (nuorta) kertomaan oma näkemys
- Kerrotaan päätös; lähdetäänkö tekemään selvitystyötä vai ei→perustellaan päätös
- Kerrotaan jatkosta, jos selvitystyö aloitetaan
 - Millä menetelmällä? (perinteinen, baro, joku muu..)
 - Mitä menetelmään kuuluu; teemat, kotikäynnit, sekä lasten että vanhempien tapaamiset yms.
 - Yhteinen arviointi keskustelu, jossa nostetaan esiin perheestä nousseita vahvuuksia ja mahdollisia muutostarpeita, mietitään yhdessä, millä keinoin voidaan perhettä auttaa.
 - Kerrotaan vanhemmille yhteistyön merkityksestä
 - Kerrotaan vanhemmille, että selvitystyön ajan perhe on lastensuojelun asiakas ja selvitystyön valmistuttua päätetään, jatkuuko lastensuojelun asiakkuus.
- Annetaan vanhemmille esite: **Lastensuojelutarpeen selvitys**
- Kysytään vanhemmilta, onko herännyt kysymyksiä, mieltä askarruttavia asioita
- Mahdollisuuden mukaan on hyvä varata jo ajanvarauskirjasta ajat teematapaamiselle ja arvioida perheen koon mukaan se, miten monta tapaamista tarvitaan. Lisäksi voi varata myös työntekijöille ajat valmistelua varten sekä lopuksi aika yhteiseen arviointikeskusteluun. Sovitut kotikäyntiajat sekä arviointikeskusteluaika vanhemmille mukaan.
- Kirjaa vanhempien kanssa käyty keskustelu **asiakaskertomukseen** sekä **käy lisäämässä kirjattuun lastensuojeluilmoitukseen sovitut toimenpiteet**.
- Tee päätöksissä **ratkaisu lastensuojelutarpeen selvittämisestä**



1. Teematapaaminen: Perheen arki ja ajankäyttö

- Jos lapsia ei ole vielä tavattu, on tärkeä kertoa lapsille, miksi sosiaalityöntekijät ovat heillä eli lastensuojeluilmoituksen läpikäynti lapsen ikätaso huomioiden soveltuvin osin.
- Kotikäynnin aluksi on hyvä kertoa kaikille yhteisesti, mitä tullaan tekemään ja kumpi työntekijä kenenkin kanssa.
- Jotta lasten kanssa päästään tutuiksi, on ennen ajankäyttöaiheeseen menoa hyvä tehdä jokin pinnallisempi tehtävä tai leikki tutustumismielessä. Esimerkiksi Minä tässä hei-lomake!, piirros tms..
- Vanhempien kanssa yhdessä tai erikseen ajankäyttöympyrän tekeminen, myös viikonlopusta on hyvä tehdä.
- Lapsen iästä riippuen voi tehdä ajankäyttöympyrän tai "aamu, päivä, ilta, yö"-lomakkeen tai leikin kautta käydä päivärytmiä läpi tai kuvia apuna käyttäen...
- Pyydä palautetta tapaamisesta sekä vanhemmilta että lapsilta (lomakkeet)
- Ota kotikäynnille lomakkeet/välineet mukaan. **Huom!** Joskus pystyy 1.teematapaamisella käymään myös 2.teematapaamisen eli ota varmuuden vuoksi myös maailmani kartta-lomake mukaan.
- Kirjaa kotikäynti pääpiirteissään **asiakaskertomukseen**; kumpi työntekijä teki kenenkin kanssa sekä mitä ja miten teki?

2. Teematapaaminen: Läheiset ihmiset ja verkosto



- Kotikäynnin aluksi on hyvä kertoa kaikille yhteisesti, mitä tullaan tekemään ja kumpi työntekijä kenenkin kanssa.
- Vanhempien kanssa yhdessä tai erikseen maailmani kartta-lomakkeen täyttö lapsen näkökulmasta
- Lapsen kanssa maailmani kartta-lomakkeen täyttö tai muulla soveltavalla tavalla esim. nallekortit, kuvat, piirroksset..
- Karttaan voi laittaa myös lapsen elämään negatiivisesti vaikuttavia ihmissuhteita tai muulla tavoin merkityksellisiä.
- Joskus jos aikaa jää, voi perheen kanssa käydä läpi tehtyjä lomakkeita ja vertailla niitä.
- Vanhempien ja lasten kanssa voi tehdä tarpeen mukaan myös adjektiivikuvailu-lomakkeet eli lapsi itsestään ja vanhempi lapsestaan.
- Pyydä palautetta tapaamisesta sekä vanhemmilta että lapsilta (lomakkeet)
- Ota kotikäynnille lomakkeet/välineet mukaan
- Kirjaa kotikäynti pääpiirteissään asiakaskertomukseen; kumpi työntekijä teki kenenkin kanssa sekä mitä ja miten teki?

3. Teematapaaminen: Lasten tarpeet ja vanhempien valmiudet vastata niihin



- Kotikäynnin aluksi on hyvä kertoa kaikille yhteisesti, mitä tullaan tekemään ja kumpi työntekijä kenenkin kanssa.
- Tämän käynnin voi tehdä kahdella eri kerralla johtuen perheen koosta. Toisinaan vanhempien haastattelussa on hyvä olla kaksi työntekijää, joista toinen haastattelee ja toinen kirjaa.
- Lasten kanssa esimerkiksi lapsen haastattelu-lomake (12-v täyttäneille), elämän tärkeät kortit tms.
- Vanhempien kanssa haastattelu vanhemmuuden roolikartan pohjalta
- Pyydä palautetta tapaamisesta sekä vanhemmilta että lapsilta (lomakkeet)
- Ota kotikäynnille lomakkeet/välineet mukaan
- Kirjaa kotikäynti pääpiirteissään asiakaskertomukseen; kumpi työntekijä teki kenenkin kanssa sekä mitä ja miten teki?

Selvitystyön valmistelua työntekijöiden kesken

- Tärkeä varata yhteistä aikaa työparille
- Sointu Mullerin ohjeistuksen kautta on hyvä nostaa perheen vahvuuksia ja muutostarpeita esiin eri osa-alueilta eli
 - Suojella ja hoivata lasta
 - Tukea lapsen yksilöllistä kehitystä
 - Turvata lapselle tärkeitä ja läheisiä ihmissuhteita
 - Tehdä yhteistyötä lapsen asioissa

Muutostarpeet hyvä muotoilla kysymyksen muotoon, johon vanhemmat saavat vastata.

Yhteenvedon kirjoittaminen

- Kirjoita yhteenvedo lomake-osiossa otsikolla Yhteenvedo lastensuojelutarpeen selvittämisestä.
- Yhteenvedon runko:
 - Lastensuojeluilmoitus
 - Selvitystyön tapaamisten päivämäärät ja käytetyt menetelmät
 - Perheen asuinolosuhteiden kuvaus
 - Suojella ja hoivata lasta
 - vahvuudet
 - muutostarpeet
 - vanhempien näkemykset muutostarpeista
 - työntekijöiden näkemykset muutostarpeista
 - Tukea lapsen yksilöllistä kehitystä
 - kts. alaotsikointi samoin kuin edellä
 - Turvata lapselle läheiset ihmissuhteet
 - kts. alaotsikointi samoin kuin edellä
 - Tehdä yhteistyötä lasta koskevissa asioissa
 - kts. alaotsikointi samoin kuin edellä
 - Vanhempien näkemyksiä jatkosta
 - Työntekijöiden näkemyksiä jatkosta



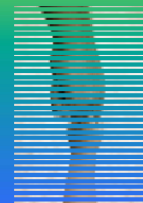
Päätökset avohuollon tukitoimista

- Tee päätökset kaikista avohuollon tukitoimista
- Lähetä perheelle heidän versionsa päätöksistä.



Asiakassuunnitelman laatiminen

- Laadi avohuollon asiakassuunnitelma → lomakeosiossa sovitusta avohuollon tukitoimista joko asiakastapaamisella tai samalla kun teet avohuollontukipäätöksiä.
- Lähetä asiakassuunnitelma vanhemmille luettavaksi ja allekirjoitettavaksi ja pyydä palauttamaan toinen kappale sosiaalitoimistoon.
- Määrittele jokin asiakassuunnitelman tarkistusajankohta.



LIITE 2. Muistilista tietokoneelle kirjattavista asioista ja päätöksistä selvitysprosessin edetessä.

Lastensuojeluilmoituksen kirjaaminen



Ensimmäisen vanhempien tapaamisen jälkeen jatkotoimenpiteen kirjaaminen ilmoituksen viimeiselle välilehdelle. Jos selvitystyötä ei aloiteta, niin kirjataan: ei toimenpiteitä perusteluineen. Jos selvitystyö aloitetaan, niin kirjataan se ilmoitusosioon...



...ja tehdään lastensuojelun päätöksissä päätös lastensuojelutarpeen selvityksen aloittamisesta.



Selvitystyön aikana kirjataan teematapaamiset ja käytetyt menetelmät asiakaskertomukseen.



Selvitystyön valmistuttua tehdään lomake-osioon lastensuojelutarpeen yhteenveto, jossa mainitaan perheen vahvuudet ja muutostarpeet osa-alueittain, jotka ovat suojella ja hoivata lasta, tukea lapsen yksilöllistä kehitystä, turvata lapselle läheiset ja tärkeät ihmissuhteet ja tehdä yhteistyötä lapsen asioissa. Muutostarpeet kirjataan kysymysten muotoon, joihin kuullaan vanhempien näkemyksiä arviointikeskustelussa.



Arviointikeskustelun jälkeen kirjataan vanhempien vastaukset ja näkökulmat muutostarpeisiin ja lisätään myös työntekijöiden näkemykset samoihin asioihin. Loppuun kirjataan vanhempien sekä työntekijöiden näkemykset jatkotoimenpiteistä.



Jos lastensuojelun asiakkuus päätetään lopettaa selvitystyön valmistumiseen, tehdään päätös lastensuojelun asiakkuuden päättymisestä.

Jos lastensuojelun asiakkuus päätetään jatkaa selvitystyön valmistuttua, tehdään päätös lastensuojelun asiakkuuden jatkumisesta.



Asiakassuunnitelman laatiminen lomake-osiossa, johon kirjataan nykytilanne, tavoitteet, keinot ja arviointiajankohta.



Jos lastensuojelun avohuollon tukitoimia päätetään perheelle tarjota, tehdään jokaisesta avohuollon tukitoimenpiteestä päätös lastensuojelun päätöksissä.

Jokaisesta lapsesta tehdään erikseen kaikki päätökset koneelle. Helppo on käyttää kopiointi-toimintoa sen jälkeen, kun yhdelle lapsista on tehnyt päätöksen ja haluaa siirtää saman päätöksen muille lapsille.

8

Kurikka
-LEHTITorstai
19. Marraskuuta 2009

Lapsen ääni paremmin kuuluviin

Lastensuojelu sai palikat perheiden auttamiseksi

KURIKKA

Kajja Ranta-Nikkola

Undistunut lastensuojeluhaki astui voimaan vuoden 2008 alusta. Laki tukenut joitakin osin niin, että esimerkiksi kaikki lasten kanssa tekemisissä olevat ammatti- ja virkamiesahot ovat velvollisia tekemään lastensuojeluhinnoituksen ollessaan huoltisvan lapsen tilanteesta. Kurikassa lain tukeneminen näkyy lastensuojeluhinnoituksen määrän kasvamisena.

Kurikassa on tänä vuonna tähän mennessä tehty 178 lastensuojeluhinnoitusta. Näistä jatkotoimenpiteitä on aiheuttanut 142 ilmoitusta.

Ilmoitukset ovat lisääntyneet selvästi. Poliisi, koulu, perhekeskuksen väki ja yksityiset henkilöt ovat niitä, jotka ilmoittavat. Ilmoituksissa ilmenee vanhempien tai muuten päätteiden käyttöä, koulupoissaoloja, perheväkivaltaa, hyväksikäyttöä, mielenterveysongelmaa, näpisteilyä, sosiaalisuhteita **Hikka Korhonen** luettelee.

Hänen kanssaan samoilla linjoilla ovat Ilmajoella vastin-

kään muuttanut lastenvalvoja Liisa Anttonen, vs. sosiaalityöntekijä Susanna Kiviristi ja Maria Heikinsalo sekä hiljattain potkavauvan saanut, äitiusiomalla oleva Outi Koskenvalta.

Ilmoitusten määrää selittää herkkyyden lisääntyminen. Kyllähan perheväkivaltaa esimerkiksi on aina ollut, mutta nyt ilmoitus lastensuojelun lehdään herkemmin, naiset arvioivat.

MUTTA

MERKKEJÄ

myös asioiden vaikeutumista on. Lastensuojelun parissa työskentelevät kahta linjaa ovat sitä mieltä, että osalla nykyajan aikuisista on vanhemmuus hukassa ja se näkyy jälkikasvuun hyvinvoimissa, tai paremmin sanottuna pahoinvoitina.

Vanhemmuuden taitojen puute näkyy esimerkiksi siinä, ettei lapselle osata asettaa rajoja. Voi olla kyseessä ihan yksinkertaiset asiat, kuten kaksi vuotiaan syöminen tai pukeutuminen ja että kutka määrää mistä. Rutiinit puuttuvat, men väkensä myös arjen sujumista. Lisäksi erityisesti näkyy alkoholin käytön lisääntymisen ja nörtillä humalahaikuisuuden lisääntymisen.

Lastensuojelun avohoidon ja perheyön aiheillaan kaksi-vuotinen kehittämissäikköhanke on tuonut seurattunaa



Hikka Korhonen (vas.), Outi Koskenvalta ja Liisa Anttonen sekä takana olevat Susanna Kiviristi (vas.) ja Maria Heikinsalo tietävät, että lastensuojelussa työtä riittää, sillä ilmoitukset ovat lisääntyneet uuden lain myötä.

lastensuojelulle palikoita perheiden auttamiseksi. Kurikassakin on otettu käyttöön sapsinun mukainen lastensuojeluhinnoitus, jolla on saatu tehokkuutta ja järgestelmällisyyttä systeemiin.

Tavoitteena on lakauidutuksen laengen mukaisesti saada lapsen ääni entistä paremmin kuuluviin, naiset huomautavat.

Selvityksen käyttöön ja sen istuttaminen kurikkalaisen lastensuojeluyhön on osa Outi Koskenvaltan op-

keluan liittävää kehitystyötä, joka on hänen päätyönsä ylempään sostonomi AMK-tutkintoon.

Lastensuojeluhinnoituksen tehdään tiettyssä aikavälissä. Kun ilmoitus tulee, seitsmän vuorokauden aikana on ratkaistava, onko aiheellista tehdä laajempi selvitys tilanteesta. Jos tähän päädytään, lastensuojeluhinnoitus selvityksen tekemiseen on alkaa kolme kuukautta, Koskenvalta selvittää.

LASTENSUOJELUTAR-

PEIN selvitys ei tarkota vain yhtä tapaamista perheen kanssa, vaan ensin pidetään asiakkaan eli lapsen ja tämän perheen kanssa aloitusneuvottelu. Silloin arvioidaan selvitystyöskentelyn tarve ja sovitaan työskentelytavat. Tämän jälkeen tavataan 1-5 kertaa ja yleensä tapaamiset tapahtuvat lapsen kotona.

Lapsen kanssa keskustellaan kodista, tärkeistä ihmisistä, perheen ajteista ja lapsen tarpeista. Meillä on erilaisia

”tehtäviä” lapselle, joiden avulla lapsi voi esimerkiksi pirtunalla selvittää hyvin monenlaisia lapsen elämänsä liittyviä asioita. Liisa Anttonen esittelee erilaisia työskentelytapoja.

Vanhempien kanssa keskustellaan muun muassa vanhemmuuteen liittyvistä seikoista. Kun yhteenveto kolmessa kuukaudessa on tehty, työskentely päättyy yhteiseen arviointikeskusteluun. Jos lapsen tilanteesta ei ole huolta, lapsen lastensuojeluasitakuus päättyy. Jos asitakuus jatkuu, tukitoimia sovitaan lapsen ja perheen kanssa.

Lastensuojeluyön rekijät ovat ottaneet uuden systeemin omakseen ja alkukamreuden häyryä on alkanut tulla, että asioiden hoitaminen on sujunut jopa entistä joutevammin. Noin partakymmentä perheitä on jo autettu uuden kyselyn turvin.

Aluksi monilla perheillä voi tulla vaikeata alkaa tähän kolmen kuukauden selvitykseen, mutta kun se aloitetaan, on usein huomattu sen olevanhan perheiden kannalta hyvä asia. On muistettava, että lastensuojelu on muutakin kuin huostaanottoa. Kurikassa huostaanottojen määrä on pysynyt vuosia samana eikä siinä ole lain kiritymisen myötä tapahtunut muutoksia. Korhonen huomauttaa.

