

Heidi Laitalainen & Katri Sammalisto

Työparityöskentelyn vaikuttavuus Alavuden perhetyössä työntekijöiden näkökulmasta

Opinnäytetyö

Syksy 2017

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveystieteiden laitos

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Heidi Laitalainen ja Katri Sammalisto

Työn nimi: Työparityöskentelyn vaikuttavuus Alavuden perhetyössä työntekijöiden näkökulmasta

Ohjaaja: Katariina Perttula

Vuosi: 2017 Sivumäärä: 70 Liitteiden lukumäärä: 1

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työparityöskentelyn vaikuttavuutta Alavuden Kuusiolinnalla Terveystieteiden Oy:n perhepalveluiden alaisessa perhetyössä työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimme työntekijöiden näkemyksiä työparityöskentelyn hyödyistä, haasteista, tulevaisuudennäkymistä ja kehittämiskohdista. Selvitimme myös, millainen on haastateltavien mielestä hyvä työpari.

Toteutimme tutkimuksemme kvalitatiivisena tutkimuksena. Keräsimme tutkimuksen aineiston haastattelemalla neljää perheohjaajaa sekä neljää perhetyöntekijää, jotka työskentelevät Alavuden perhetyön alaisuudessa. Analyysissä käytimme aineistolähtöistä sisällönanalyysia, tarkemmin sanottuna teemoittelua.

Teoriaosuudessa keskityimme tutkimuksemme kannalta oleellisiin aihealueisiin. Kerroimme perhetyön muodoista, menetelmistä sekä prosessista. Työparityöskentelystä käsitelimme sen hyötyjä ja haasteita, työparisuhdetta sekä syitä työparityön käyttämiselle. Kolmas tärkeä teema tutkimuksellemme oli työhyvinvointi, joten käsitelimme teoriaosuudessa myös perhetyön työntekijöiden työturvallisuutta sekä työssäjaksamista.

Tutkimusten tulosten perusteella Alavuden perhetyön työntekijät näkevät työparityön positiivisena asiana. Työparityöskentelyn hyödyiksi he kokevat havainnoinnin, turvallisuuden, tuen saamisen, työnjaon, moniammatillisuuden hyödyntämisen sekä uuden oppimisen. Haasteiksi koetaan ristiriidat työparin välillä, työajan riittämättömyys, keskustelun puute sekä työparityön piilotyömyys. Hyväksi työpariksi työntekijät määrittelevät parin, joka haluaa tehdä työparityötä ja on valmis tekemään töitä sen eteen. Tulevaisuudessa työparityön toivotaan lisääntyvän ja tulevan näkyvämmäksi. Kehityskohdaksi muodostui kyky vastata tulevaisuuden haasteisiin.

Avainsanat: perhetyö, työparityöskentely, työhyvinvointi, moniammatillisuus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School Of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree programme in Social Services

Specialisation: Bachelor of Social Services

Author/s: Heidi Laitalainen and Katri Sammalisto

Title of thesis: The effectiveness of pair work in Alavus family work from the employees' point of view

Supervisor(s): Katariina Perttula

Year: 2017 Number of pages: 70 Number of appendices: 1

The purpose of this thesis was to investigate the effectiveness of pair work in Alavus Kuusiolinna Terveys Oy family work from the employees' point of view. We explored the employees' views on the benefits and challenges of pair work. We wanted to know how they see the future of pair work in social work, and how it should be devised. We were also interested in the definition of a good work pair partner.

This study was conducted as a qualitative research. The data for this study was collected by interviewing four family counselors and four family workers. We used content analysis to analyze the data.

In the theoretical part of this thesis, we focused on the themes relevant to our study. We described the forms, methods and process of family work. We dealt with pair work's benefits and challenges, work pair's relationship and the reasons why pair work can be used. The third important theme of our study was wellbeing at work, thus we also dealt with workers' safety and their coping with the workload.

Based on the results of this study, the workers in Alavus family work see pair work as a positive thing. As benefits of pair work, the workers describe observation, safety, support, work distribution, the exploitation of multi-professionalism and learning new things. As challenges, they see disagreements between the work pair and the lack of discussion. The workers feel there is not always enough time for pair work, and the work outside client visits stays hidden. As a good work pair partner, the workers defined a partner who wants to do pair work and is prepared to work hard for it. Pair work is hoped to increase in the future and become more visible. Pair work needs to be devised so that it can answer to the challenges of the future.

Keywords: family work, pair work, wellbeing at work, multi-professionalism

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo	6
1 JOHDANTO	7
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT.....	8
2.1 Tausta ja tavoitteet.....	8
2.2 Alavuden Kuusiolinna Terveys Oy:n perhepalveluiden alainen perhetyö	9
2.3 LAPE-kärkihanke	10
2.4 Aikaisemmat tutkimukset	11
3 PERHETYÖ	13
3.1 Perhetyön käsite	13
3.2 Perhetyön historiaa	15
3.3 Perhetyön muotoja	16
3.3.1 Uudistuneen sosiaalihuoltolain mukainen perhetyö	17
3.3.2 Lapsiperheiden kotipalvelu.....	18
3.3.3 Lastensuojelun alainen perhetyö	19
3.4 Perhetyön prosessi	20
3.5 Perhetyön menetelmiä	21
3.6 Perheiden haasteet nyky-yhteiskunnassa ja tulevaisuudessa	22
4 TYÖPARITYÖSKENTELEY SOSIAALIALALLA JA PERHETYÖSSÄ	26
4.1 Työparityöskentelyn käsite.....	26
4.2 Syitä työparityöskentelylle.....	28
4.3 Työparisuhteen kehittyminen	29
4.4 Työparityöskentelyn hyötyjä ja haasteita.....	30
5 PERHETYÖN TYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI	33
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	38
6.1 Tutkimuskysymykset	38

6.2 Tutkimusmenetelmä.....	38
6.3 Tutkimuksen suorittaminen	39
6.4 Tutkimusaineiston analysointi	40
6.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	42
7 TUTKIMUSTULOKSET	44
7.1 Työparityöskentelyn hyödyt.....	44
7.2 Työparityöskentelyn haasteita.....	49
7.3 Hyvän työparin määritelmä	55
7.4 Työparityöskentelyn tulevaisuus ja kehittämiskohdat.....	56
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	61
9 POHDINTA	64
LÄHTEET	66
LIITTEET	71

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Yksilön hyvinvointiin ja suorituskykyyn vaikuttavat tekijät (Ojala 2003, 15).	37
Kuvio 2. Työparityöskentelyn hyötyjä.....	44
Kuvio 3. Työparityöskentelyn haasteita.....	50
Kuvio 4. Hyvän työparin määritelmä.	55
Kuvio 5. Työparityöskentelyn kehittämiskohtia.	57

1 JOHDANTO

Perhetyö on asiakkaan ja hänen perheensä tukemista, voimavarojen vahvistamista ja vuorovaikutuksen parantamista (THL 2015). Perhetyölle ei ole kuitenkaan vain yhtä tarkkaa määritelmää tai vakiintunutta työmuotoa. Perhetyössä työskentelee monia tahoja, erilaisin tavoittein ja monenlaisissa tehtävissä. Työparityöskentelyä käytetään perhetyössä yhtenä työmenetelmänä. Työparityö sisältää asiakasprosessien suunnittelua, yhteisiä kotikäyntejä ja neuvotteluita, roolien jakamista sekä toisen auttamista ja tukemista eri työtilanteissa. Työparityöskentelyn avulla voidaan varmistaa perheen asioiden monipuolinen käsittely, joka palvelee asiakkaan etua. (Järvinen ym. 2012, 12, 210–212.)

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tutkia työparityön vaikuttavuutta Alavuden perhetyössä. Halusimme selvittää työntekijöiden näkökulmasta niin työparityöskentelyn hyötyjä kuin haasteitakin sekä saada käsitystä työparityöskentelyn tulevaisuuden näkymistä. Halusimme kuulla työntekijöiden mielipiteen siitä, millainen on hyvä työpari ja minkälaisia asioita he kokevat kehityskohtina tässä työmenetelmässä. Tavoitteena oli saada nimenomaan työntekijöiden ääni kuuluviin, koska he sitä työparityötä tekevät ja heillä on mahdollisuus siihen myös vaikuttaa.

Toteutimme opinnäytetyömme yhteistyössä Alavuden Kuusiolinnalla Terveystieteiden tutkimuskeskuksen perhepalveluiden alaisen perhetyön kanssa. Idean aiheeseemme saimme myös heidän puoleltaan ja tartuimmekin tärkeään aiheeseen mielellämme, kun heiltä nousi tarve selvittää työparityöskentelyn vaikuttavuutta. Olemme myös kumpikin kiinnostuneita perhetyöstä, joten opinnäytetyö antoi hyvän mahdollisuuden tutustua paremmin aiheeseen.

Teoriaosuudessa käsittelemme perhetyön käsitettä, prosessia ja muotoja sekä pohdimme perheiden haasteita tulevaisuudessa. Käsittelemme myös työparityöskentelyä sosiaalialalla, miten ja miksi sitä tehdään sekä millaisia mahdollisuuksia sillä on. Lopuksi liitimme teoriaosuuteemme myös työhyvinvoinnin, koska työparityöskentely linkittyy työntekijöiden näkökulmasta melko vahvasti työssä jaksamiseen ja työturvallisuuteen. Teorian avulla laadimme teemat haastattelujamme varten ja rakensimme haastattelurungon, jonka avulla saimme vastauksia työparityön vaikuttavuuteen työntekijöiden näkökulmasta.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Tausta ja tavoitteet

Päädyimme opinnäytetyöaiheeseemme yhteisestä kiinnostuksesta perhetyötä kohtaan. Kumpikaan ei ollut perehtynyt aiheeseen aiemmissa opinnoissa, joten halusimme käyttää viimeisen mahdollisuuden aiheen syvempään käsittelyyn. Työparityöskentely tarkentui aiheeksemme vierailtuamme yhteistyökumppanimme Alavuden perhetyöntekijöiden luona. Alavuden perhetyö kuuluu Kuusiolinna Terveys Oy:n palveluihin. Vierailimme heidän tiloissaan ja keskustelimme perhepalveluiden palveluvastaavan sekä yhden perhetyöntekijän kanssa. Keskustelimme mahdollisista opinnäytetyöaiheista ja keskustelussa kävi ilmi heidän tarpeensa selvittää työparityöskentelyn toimivuutta ja vaikuttavuutta. Työparityöskentelyn vaikuttavuutta ei ole perhetyössä oikeastaan tutkittu, joten opinnäytetyömme tulee käytännön tarpeeseen, mikä oli meille tärkeää aihetta valittaessa.

Perhetyö on aiheena merkityksellinen, sillä se mahdollistaa aikaisen puuttumisen perheen ongelmiin ja ehkäisevän toimintatavan. Nykypäivänä sosiaalialalla pyritään tuottamaan ennaltaehkäiseviä ja varhaisen puuttumisen palveluita. Palveluita pyritään siirtämään avohuollon puolelle koko ajan enemmän, jolloin perheiden on mahdollista saada apua ilman lastensuojelun asiakkuutta. Työparityöskentely edistää perhetyön laatua, koska työpari tekee arviointia yhdessä vuorovaikutuksessa toisen kanssa reflektoiden koettuja tilanteita. Kaksi silmäparia on kuitenkin enemmän kuin yksi. Työparityöskentely voi olla myös asiakkaan edun mukaista, sillä tällöin lapsen tarpeet tulevat arvioiduksi monelta kannalta. (Heino 2008, 52.) Tämän vuoksi työparityöskentelyä on tärkeää tutkia ja kehittää, koska sen avulla on mahdollisuus päästä tehokkaampiin tuloksiin.

Opinnäytetyössä keskityimme työntekijöiden näkökulmaan, koska he ovat nimenomaan heitä, jotka parityötä tekevät. Heiltä saatava kokemustieto on tärkeää parityöskentelyn kehityksen kannalta. Työntekijöiden haastatteluiden tavoitteena oli selvittää, mikä työparityöskentelyssä on toimivaa ja mikä ei sekä mitä ja miten työtä voisi kehittää. Kehityskohtia pohtimalla pyrimme löytämään mahdollisimman tehokkaan, laadukkaan ja asiakkaan etua ajavan työparityöskentelytavan. Me emme itse

varsinaisesti tule kehittämään parityötä, vaan pyrimme antamaan työntekijöille eväät sen kehittämiseksi.

Aiheeseemme liittyvät läheisesti asiakkaiden kokemukset työparityöskentelystä, mutta rajaamme aiheemme nimenomaan työntekijöiden näkemyksiin ja kokemuksiin. Kuten aiemmin mainitsimme, pyrimme löytämään parhaimman asiakkaan etua ajavan työparityöskentelytavan. Tätäkin selvitämme vain työntekijöiden haastattelujen ja näkökulmien avulla. Asiakkailta voi olla eri näkemys asioista ja heidän edustaan, mutta työmme keskittyy työntekijöiden näkemyksiin heidän asiakkaidensa edusta.

2.2 Alavuden Kuusiolinna Terveys Oy:n perhepalveluiden alainen perhetyö

Alavuden perhepalveluiden perhetyötä tehdään Kuusiolinna Terveys Oy:n toimesta monipuolisesti ja moniammatillisesti. Siihen lukeutuu lapsiperheiden kotipalvelu, vauvaperhetyö sekä perheohjaus niin ennaltaehkäisevästi kuin tehostetustikin. Kuusiolinna Terveys Oy tuottaa myös tukiperhe- ja tukihenkilötoimintaa, sijaisperhetointaa sekä erilaisia ryhmätoimintoja. Alavuden perhetyöntekijät ja -ohjaajat toimivat yhteistyössä monien eri tahojen, kuten neuvolan, varhaiskasvatuksen, koulun ja ammatillisten oppilaitosten kanssa. Vanhempien suostumus yhteistyöhön eri tahojen kanssa otetaan huomioon. Tavoitteena on tarjota apua ja tukea erilaisiin tilanteisiin kynnyksettömänä palveluna. (Anttila-Varpula 2017.)

Mikäli ennaltaehkäisevät perhepalvelu ja lapsiperheiden kotipalvelu eivät riitä vastaamaan asiakkaan tarpeisiin, tarjotaan myös yhdessä kunnan sosiaalitoimen kanssa tehostettua perhetyötä. Tehostettu perhetyö voi olla tarpeen elämän kriisitilanteissa, joissa lapsen huolenpito, tarpeet ja turvallisuus tarvitsevat vahvempaa ohjausta ja tukea. Tarkoituksena on esimerkiksi perheen voimavarojen vahvistaminen sekä kriisitilanteista selviäminen moniammatillisen asiantuntijaverkoston auttamana. (Anttila-Varpula 2017.)

Kuusiolinna Terveys Oy:n perhepalveluiden perhetyön työntekijät muodostuvat kodinhoitajista ja perhetyöntekijöistä sekä perheohjaajista. Työntekijät voivat tehdä

työtä myös pareittain, esimerkiksi perheohjaaja ja perhetyöntekijä. Perhepalvelukeskus tarjoaa ennaltaehkäisevänä lahjana kaikille vastasyntyneen lapsen perheille kahdeksan tuntia ilmaista kotipalvelua. Kodinhoitajat käyvät perheissä auttamassa vauva-arjen pyörittämisessä. Vauvalahja on käytettävissä vuoden sisällä lapsen syntymästä. Ennaltaehkäisevään perhepalveluun yhteydessä olevien vanhempien kanssa perhetyöntekijät ohjaavat perheitä konkreettisissa asioissa, kuten lastenhoidossa ja kasvatuksessa sekä arjen askareissa. Jos huolet kasvavat, asia siirtynee lastensuojelun sosiaalihuoltolain tai lastensuojelun piiriin. Perheohjaaja- nimikkeellä työskentelevät sen sijaan pureutuvat tarvittaessa perheen mahdollisiin ongelmiin syvemmin. He auttavat vanhempia ja koko perhettä etsimään yhdessä perheen kanssa vastauksia perheen tilanteen parantamiseksi voimavarakeskeisesti ja tarvittaessa ohjata muihin palveluihin kuten mielenterveys- ja päihdepalveluihin. Perheohjaajan työhön kuuluu myös erilaisten perhetyön menetelmien käyttö. (Anttila-Varpula 2017.)

Perhetyötä tehdään Alavudella kaikenlaisissa perheissä eritasoisesti. Perhepalveluiden ennaltaehkäisevä perhepalvelu tarjoaa hetkittäin apua ja tukea perhetilanteisiin. Tällöin perhe itse tai muu perhetilanteessa mukana oleva ottaa yhteyttä. Varsinainen perhetyö käynnistyy lastensuojelutarpeen kartoituksen tai lastensuojeluilmoituksen myötä. (Anttila-Varpula 2017.)

2.3 LAPE-kärkihanke

LAPE on hallituksen suunnittelema Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma ja yksi kärkihankeista. LAPE-kärkihankkeen tavoitteena ovat nykyistä lapsi- ja perhelähtöisemmät, vaikuttavammat, kustannustehokkaammat ja paremmin yhteensovitettut palvelut sekä toimintakulttuurin uudistaminen (THL 2017). Lapsi- ja perhepalvelut uudistetaan siten, että ne muodostavat lasten ja perheiden tarpeita nykyistä paremmin vastaavan kokonaisuuden (Sosiaali- ja terveysministeriö 4.5.2017).

Muutosohjelmassa ensisijaisia ovat lapsen oikeudet ja lapsen etu, lapsi- ja perhelähtöisyys, vanhemmuuden tukeminen, voimavarojen vahvistaminen sekä perheiden monimuotoisuus. Kaksi muutoskokonaisuutta muutosohjelmassa ovat lapsi- ja

perhelähtöiset palvelut sekä lapsen oikeuksia ja tietoperustaisuutta vahvistava toimintakulttuuri. Tarkoituksena on siirtää painopistettä ehkäiseviin palveluihin ja varhaiseen tukeen. Uudistuneissa lapsi- ja perhepalveluissa siirrytään perhekeskustointimalliin, joka sisältää matalan kynnyksen palveluita ja ehkäiseviä palveluita. Yksi näistä on perhetyö. Muita ovat esimerkiksi neuvolat, eropalvelut ja digitaaliset palvelumahdollisuudet. Kärkihanketta johtaa sosiaali- ja terveysministeriö. (THL 2017.)

Etelä-Pohjanmaalla LAPEn kehittämisen osa-alueita ovat lapsen oikeuksia ja tietoperustaa vahvistava toimintakulttuurin muutos, perhekeskustointimallin kehittäminen ja käyttöönotto sekä erityis- ja vaativan tason palvelujen uudistaminen (Etelä-Pohjanmaan Sote 2.11.2017). Kärkihanke tulee toivottavasti uudistamaan myös perhetyötä ja tekemään siitä entistä helpommin lähestyttävän palvelun.

2.4 Aikaisemmat tutkimukset

Työparityöskentelyä perhetyössä ei ole juurikaan tutkittu. Kahden perhetyöntekijän tai perhetyöntekijä-perheohjaaja välisestä työparityöskentelystä emme löytäneet ollenkaan tutkimuksia, mikä tekee omasta tutkimuksestamme mielenkiintoisen ja toivottavasti hyvää tietoa antavan. Sosiaalialalla on tutkittu enemmän varsinkin sosiaalityöntekijöiden tai esimerkiksi sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan välistä työtä. Esittelemme nyt muutamia aiempia tutkimustuloksia.

Rahkon tutkimus vuodelta 2011 selvitti sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksia heidän välisestään työparityöstä. Tutkimuksessa tarkasteltiin työparin kokemuksia sosiaalialan korkeakoulutusten tuottamasta osaamisesta, keskinäisestä työnjaosta ja rooleista, työparityön esteistä ja edistävistä tekijöistä sekä kehittämismahdollisuuksista. Tutkimuksessa kävi ilmi sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan omat vahvuudet työssä. Sosiaaliohjaajalla koettiin olevan hyvät vuorovaikutus-, viestintä- ja reflektointitaidot sekä hyvä lakituntemus ja palvelujärjestelmäkokonaisuuden hahmottaminen. Sosiaaliohjaaja nähtiin hyvänä kanssakulkijana joka taitaa myös teorian. Harjoittelujaksojen merkitys koulutuksessa korostui. Sosiaalityöntekijän vahvuuksina koettiin normiston hallinta, päätöksenteko, palvelujärjestelmän hal-

linta, tutkimuksellisuus, kommunikointitaidot sekä erilaiset sivuaineet. Sosiaalityöntekijällä koettiin kuitenkin olevan vähän välineitä käytännön työhön. Työparityötä hankaloittivat yhteisen näkemyksen puuttuminen, sooloilu, huono tiedonkulku, resurssit, työtavat, muutokset ja persoonat. Työparityötä edistäviä tekijöitä olivat esimerkiksi suunnitelmallisuus, työnohjauksellisuus, yhteinen ymmärrys, aika ja paikka työparityölle, työparin tunteminen, luottamus ja myönteinen asenne. (Rahko 2011, 3.)

Tiilin Pro gradu -tutkimuksessa vuodelta 2014 selvitettiin lastensuojelun avohuollon yhden lastensuojeluyksikön sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työparityöskentelystä. Sosiaalityöntekijät toivoivat työparilta vahvaa ammatillista tukea tilanteissa, joissa vaaditaan syvää pohdintaa ja asioiden syy-seuraus-suhteiden tarkastelua. Sosiaalinen ja tiedollinen tuki koettiin myös tärkeäksi. Tiedollisessa tuessa korostui kokemuksen tuoma tuki. Tutkimuksesta ilmeni, että sosiaalityöntekijät kokivat saavansa eniten tukea työparilta, joka on saman ammatin edustaja. Sama asiantuntemus ja kyky antaa tiedollista ja tilannearviointin kannalta oleellista tukea korostuivat sosiaalityöntekijöiden haastatteluissa. Ammatillinen tuki koettiin jaetuksi vastuuksi, vallaksi ja oikeusturvatekijäksi. Työparin koettiin myös auttavan oppimisessa, ammatillisessa kehityksessä ja reflektiivisyydessä. Ylipäätään työparin koettiin olevan apuna henkisessä tukemisessa ja toisen täydentämisessä. (Tiili 2014, 75–78.)

Räsänen tutki opinnäytetyössään vuodelta 2014 päiväkodin henkilökunnan kokemuksia työparityöskentelystä. Työparityö oli hiljattain otettu menetelmäksi Räsänen tutkimissa päiväkodeissa, joten hän selvitti tuoreen menetelmän hyötyjä ja haasteita päiväkodin arkea ja kasvatuskumppanuutta ajatellen pohtien myös kehittämismahdollisuuksia. Pääsääntöisesti työparityöskentely nähtiin positiivisena menetelmänä. Monet kertoivat erityisesti lasten hyötävän työparityöskentelystä. Räsänen tutkimuksen mukaan toimiva työparityö edellyttää henkilökemioiden yhteensopivuutta, aika-auluttamista, yhteistä näkemystä työtavoista sekä saumatonta yhteistyötä koko työyhteisön kesken. Parhaimmillaan sen nähtiin tukevan lapsen yksilöllistä kasvua sekä työntekijöiden työssä jaksamista. Työparityöskentelyn suurimmaksi haasteeksi nousivat yllättävät poissaolot ja niihin vastaaminen. Räsänen totesi työparityön olevan haastava menetelmä, joka toimiessaan voi tarjota ratkaisun useisiin päivähoitoon haasteisiin. (Räsänen 2014, 2.)

3 PERHETYÖ

Perhetyöstä löytyy paljon materiaalia ja olemmekin rajanneet opinnäytetyömme teoriaosuuden koskemaan vain muutamia tärkeimpiä perhetyön aiheita, jotka koskevat tutkimustamme.

3.1 Perhetyön käsite

Perheen käsite ja perheiden elämäntilanteet ovat moninaiset, joten perhetyökään ei voi olla yksinkertaista. Perhetyö on asiakkaan ja hänen perheensä tukemista, voimavarojen vahvistamista ja vuorovaikutuksen parantamista. Perhetyö on lastensuojelulaissa määritelty yhdeksi avohuollon tukitoimeksi. Siihen kohdistuu lastensuojelullisia odotuksia ja sitä tarvitaan turvaamaan lasten ja nuorten kasvua ja kehitystä. Perhetyö on kuitenkin paljon muutakin kuin lastensuojelua. Varhainen tuki ja ennaltaehkäisy sekä arjessa jaksamisen tukeminen ovat perhetyön keskeisiä toiminta-ajatuksia. (Järvinen ym. 2012, 12–15). Perhetyötä voidaan tehdä ehkäisevänä tai niin sanottuna korjaavana työnä (THL 2015).

Perhetyölle ei ole vain yhtä tarkkaa määritelmää tai vakiintunutta työmuotoa. Perhetyössä työskentelee monia tahoja, erilaisin tavoittein ja monenlaisissa tehtävissä. (Järvinen ym. 2012, 12–15.) Yleisimmin perhetyötä tehdään sosiaalitoimen, neuvolan, päivähoidon tai koulun yhteydessä. Perhetyötä voidaan järjestää myös osana perhekeskustoimintamallia. (THL 2015.) On hyvä tiedostaa, että myös laitoksissa ja leireillä tehtävä perhekuntoutus sekä perheterapia ovat perhetyötä (Vilén ym. 2010, 25). Työssä painottuu psykososiaalinen työ, jossa yhdistyy sosiaalitieteellinen ajattelu psykologiseen tietoon ja terapeutukseen osaamiseen. Perhetyössä kohdataan sekä hyvinvoivia että kriisiytyneitä perheitä, joten perhetyön kohteena ovat hyvinkin erilaiset perheet. Perheen tilanne voi olla erilainen perhetyön eri vaiheissa ja sama perhe voi saada tukea useamman kerran. Työn kesto ja intensiivisyys määräytyvät perheen tilanteen mukaan. (Järvinen ym. 2012, 12–15.)

Sosiaalihuoltolain (L 30.12.2014/1301) §18 mukaan:

Perhetyöllä tarkoitetaan hyvinvoinnin tukemista sosiaaliohjauksella ja muulla tarvittavalla avulla tilanteissa, joissa asiakas ja hänen perheensä tai asiakkaan hoidosta vastaava henkilö, tarvitsevat tukea ja ohjausta omien voimavarojen vahvistamiseksi ja keskinäisen vuorovaikutuksen parantamiseksi. Perhetyötä annetaan erityistä tukea tarvitsevan lapsen tai nuoren terveyden ja kehityksen turvaamiseksi.

Perhetyön tarkoituksena on muun muassa tukea vanhempia päivärytmin muodostumisessa, lasten hoidossa ja kasvatuksessa. Työntekijät antavat vanhemmille tietoa lapsen kasvusta ja kehityksen vaiheista sekä ohjaavat heitä keskustelujen ja mallintamisen avulla esimerkiksi ruokailuun, nukkumiseen ja päivärytmiin liittyvissä asioissa. Perhetyön avulla pyritään lisäämään perheiden elämänhallintaa ja heidän itsenäistä toimintakykyään. (THL 2015.) Perhetyössä korostetaan perheiden omien voimavarojen käyttöönottoa ja pyritään perheen kokonaisvaltaiseen ja suunnitelmalliseen tukemiseen. Perhettä autetaan kokonaisuutena, mutta myös perheenjäsenten yksilölliset tarpeet tehdään näkyväksi. Lasten kokemukset ja tarpeet pyritään tuomaan näkyväksi sisaruksille ja vanhemmille. (Rönkkö & Rytönen 2010, 40.) Vanhemmuuden vahvistaminen ja lapsen tasapainoisen kasvun ja kehityksen tukeminen ovat perhetyön keskeisiä tavoitteita. Tavoitteena on myös huomata tuen tarve mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja tarjota perheelle heidän tarvitsemaansa tukea. Mikäli vanhemmalla on vaikeuksia omassa elämässään, erityisen tärkeää on tehdä lapsi näkyväksi vanhemmalle. Vanhempaa ohjataan muun muassa hyvään vuorovaikutukseen lapsensa kanssa ja opastetaan esimerkiksi leikkimään ja ulkoilemaan lapsen kanssa. Vanhemman kanssa voidaan keskustella muun muassa siitä, mitä juuri hänen lapsensa tarvitsee. (THL 2015.)

Lähtökohtana perhetyössä on esimerkiksi toivon näkeminen ja uskon luominen vaikeassakin elämäntilanteessa (Reijonen 2005, 40–41). Lähtökohtana voidaan pitää myös näkemystä siitä, että perhe on lapselle ja nuorelle keskeinen kasvuympäristö ja turvallinen kasvu ja kehitys vaativat tiettyjen edellytysten täyttymistä (Rönkkö & Rytönen 2010, 40). Työntekijät rohkaisevat, auttavat sietämään erilaisia pettymyksiä ja pyrkivät tuottamaan iloa perheiden arkeen. Perhetyön tavoitteena on erityisesti sosiaalisen, mutta myös taloudellisen, fyysisen ja emotionaalisen puolen vah-

vistaminen. (Reijonen 2005, 40–41.) Onnistunut ja oikea-aikainen perhetyö ehkäisee perheiden ongelmien vaikeutumista, syrjäytymistä ja erityispalvelujen, kuten lastensuojelun tarvetta. Kun palvelujen painopiste on siirtynyt sosiaalihuoltolain uudistuksen mukana kotiin vietäviin palveluihin, kuten perhetyöhön, on voitu vähentää korjaavien palvelujen tarvetta ja vähentää sosiaalihuollon kokonaiskustannuksia. Esimerkiksi Helsingissä lasten kiireellisten sijoitusten ja huostaanottojen määrä on vuonna 2014 laskenut ja pienten lasten laitospaikkojen vastaanottoaikojen määrä vähentynyt. (THL 2015.)

Perhetyössä työntekijä tukee perhettä ammatillisesti ja tavoitteellisesti erilaisissa elämäntilanteissa. Työ on kontekstisidonnaista, eli se muotoutuu sen mukaan, missä, millaisessa tilanteessa ja mihin tavoitteeseen pyrkien perhetyötä tehdään. Kontekstista riippumatta perhetyön tehtävänä on kuitenkin aina perheen tukeminen muutoksessa. Työskentelyssä pyritään selvittämään perheen tarpeet ja vastaamaan niihin. Etenkin ennaltaehkäisevään perhetyöhön kuuluu perheen tuen tarpeen tunnistaminen ja tuen tarjoaminen ennen kuin ongelmat kärjistyvät ja muuttuvat pysyviksi. (Järvinen ym. 2012, 12–14.)

3.2 Perhetyön historiaa

1970-luvun loppu ja 1980-luku olivat sosiaalialalla taitekohtia. 1970-luvulla alettiin yliopistoissa kouluttaa sosiaalityöntekijöitä ja 1980-luku toi mukanaan uusia koulutuksia. Esimerkiksi sosiaaliohjaajan ja sosiaalikasvattajan tutkinnot tulivat opistoihin. (Satka 1994, 332–333.) Viime vuosikymmenen merkittävä uudistus on ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan laajoihin tehtäviin valmistuneiden tutkintonimikkeeksi vakiintui sosionomi (AMK). (Reijonen 2005, 8.)

Lastensuojelun perhetyön historia ulottuu sodan jälkeiseen Suomeen, jolloin käynnistyivät ensimmäiset kodinhoitajatyön kurssit. Järjestäjänä toimi Mannerheimin lastensuojeluliitto. Kodinhoidon tarkoitus oli antaa monilapsisille ja varattomille äideille työvoima-apua ja valistusta kodin ja lasten hoidossa. Varsinainen idea perhetyöstä tuli Ruotsista yhdyskuntatyön vanavedessä. Mannerheimin lastensuojeluliitto ja sosiaalihuolto aloittivat vuonna 1976 tehostetun perhetyön kokeilun, jossa kehitettiin

moniongelmaperheille räätälöityä kotipalvelua. Teemoina olivat muun muassa vanhempien opettaminen lastenhoidossa ja perheen innostaminen vuorovaikutukseen ympäristön kanssa. Vuonna 1980 tehostettua perhetyötä oli jo 80 kunnassa. (Satka 1994, 323–333.) Kokeilun innoittamana muutkin järjestöt ryhtyivät kokeilemaan ja kehittämään erilaisia perhetyön muotoja. Ensi- ja turvakotien liitto aloitti Alvari-perhetyön kokeilun vuonna 1989 ja myöhemmin se toi Suomeen intensiivisen Families First -kriisiperhetyön mallin. (Heino 2008, 20.) Noina aikoina kodinhoitajan työt alkoivat muuttua työksi, jossa perheen kanssa keskustellaan ja perhettä autetaan ottamaan vastuuta elämästään (Reijonen 2005, 9).

1980- ja 1990 -lukujen vaihetta voidaan pitää murroskohtana lastensuojelun perhetyön kehittymiselle. Tuolloin lastensuojelun laitoksista käsin alettiin tehdä enemmän avohuollollista lastensuojelutyötä. Painotettiin ratkaisukeskeisyyteen ja tulevaisuuteen suuntaavan työhön. Työntekijät kutsuivat itse tätä työtä perhetyöksi. (Forsberg 1998, 147.) Laitosrakenteiden muuttuminen auttoi tukemaan lastensuojelun perhetyön kehitystä. Työhön tuli mukaan erilaisia työmenetelmiä ja ohjelmia sekä työskentelyn intensiteetti ja tavoitteellisuus vahvistuivat. (Heino 2008, 20.) Viime vuosikymmenen lopulla myös yhteisöt alkoivat tehdä perhetyötä, mutta heillä ei ollut tarjottavana laitospalveluita. Kunnat alkoivat palkata enemmän työntekijöitä perhetyöntekijä-nimikkeellä sosiaalityöntekijöiden ja kodinhoitajien työn tueksi lastensuojelun avohuollon työhön. (Reijonen 2005, 9.)

Vuonna 2003 kotipalvelu oli jo korvautumassa perhetyöllä ja tehostettu kotipalvelu oli melkein kokonaan loppunut kuntien palveluista. Samana vuonna kolme neljästä kunnasta järjesti perhetyötä ja 13 % suunnitteli perhetyön aloittamista. Nykyisin perhetyön kattavuus on huomattavasti suurempi. Perhetyö on laajentunut ja juurtunut paikallisesti lastensuojeluun ja työhön on muodostunut erilaisia ”palvelukonsepteja” ja toimintamuotoja. (Heino 2008, 20–21.)

3.3 Perhetyön muotoja

Seuraavissa alaotsikoissa käymme läpi Alavuden Kuusiolinna Terveys Oy:n käyttämiä perhetyön muotoja. Perhetyön muoto riippuu siitä, onko perhe lastensuojelun asiakkaana vai ei.

3.3.1 Uudistuneen sosiaalihuoltolain mukainen perhetyö

Uudistunut sosiaalihuoltolaki (L 30.12.2014/1301) toi mukanaan sen, että painopistettä alettiin siirtää enemmän erityispalveluista yleispalveluihin. Lain tarkoituksena on vahvistaa asiakkaiden yhdenvertaisuutta ja parantaa viranomaisten yhteistyötä. Iso muutos perhetyön ja perheiden palvelujen kannalta on se, että osa lastensuojelun avohuollon palveluista siirrettiin osaksi sosiaalihuollon yleispalveluja. Lain taustalla on tavoite siitä, että lapsiperheiden tuen hakemisen kynnystä madalletaan, kun avun saamiseen ei enää tarvita lastensuojelun asiakkuutta. Kähkönen (2014) tuo esiin sosiaali- ja terveysministeriön hallitusneuvos Lotta Hämeen-Anttilan mielipidettä lakiuudistuksen tarpeesta. Entisessä laissa kynnys avun hakemiseen lastensuojelusta on ollut liian korkea. Laki tuo mukanaan tiiviimmät asiakassuhteet sosiaalihuollon perhepalveluissa. Asiakasperhe saa nykyään oman työntekijän, joka auttaa vaikeuksien ilmaantuessa. Tämä on erityisesti asiakkaiden toivoma uudistus. Asiantuntijoiden mukaan kunnissa tapahtuva työnjako sosiaalihuollon ja lastensuojelun välillä tulee järkeistymään uudistuksen myötä. Tämä edesauttaa entistä parempaa työskentelyä perheen parhaaksi. Lakiuudistus on hyödyksi esimerkiksi perheille, joissa on pitkäaikaisesti sairas tai vammaisen lapsi ja vanhemmat ovat uupuneita. Uusi laki edellyttää, että lapsiperheille tulee järjestää välttämätön kotipalvelu ja perhetyö. Tällaista apua on tarjottu joissakin kunnissa jo aiemmin, mutta uusi laki velvoittaa muutkin kunnat tarjoamaan kyseisiä palveluita, jotta lapset ja perheet olisivat tasa-arvoisemmassa asemassa, riippumatta siitä missä kunnassa asuvat. (Kähkönen 2014.)

Sosiaalihuoltolain mukainen perhetyö on ennaltaehkäisevää perhetyötä, joka on suunnitelmallista ja pitkäjänteistä lapsiperheiden kokonaisvaltaista tukemista. Sen tavoitteena on perheen elämänhallinnan ja perheenjäsenten omien voimavarojen sekä arjessa selviytymisen tukeminen ja vahvistaminen. (Romppainen 2001, 8.) Sosiaalihuoltolain mukaisen perhetyön tarkoituksena on tarjota perheen henkilökohtaiseen hoivaan ja huolenpitoon perustuvaa kodin- ja lastenhoidollista apua. Perhetyö on perheen arjessa tapahtuvaa tilapäistä ja ennaltaehkäisevää apua. Asiakkaaksi hakeudutaan joko ottamalla itse yhteyttä perheohjaajaan tai kertomalla huolista esimerkiksi lastenneuvolassa. (THL 2015.) Ennaltaehkäisevää perhetyötä tehdään esi-

merkiksi neuvoloiden ja päivähoiton toiminnan yhteydessä. Ennaltaehkäisevä perhetyö perustuu vapaaehtoisuuteen, eikä vaadi lähetettä tai asiakkuutta lastensuojelussa. (Romppainen 2011,8.) Ennaltaehkäisevää perhetyötä voi saada korkeintaan 3 kk:n ajan, jonka jälkeen arvioidaan tavoitteiden toteutumista ja sovitaan yhdessä perheen kanssa jatkosta (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus Helmi 1.5.2017). Lastensuojelun asiakkaana oleva lapsi ja hänen perheensä ovat oikeutettuja kuitenkin saamaan sosiaalihuoltolain mukaista perhetyötä tai lastensuojelun mukaista tehostettua perhetyötä. (THL 2015.)

3.3.2 Lapsiperheiden kotipalvelu

Lapsiperheiden kotipalvelun tarkoituksena on tukea perhettä arjessa selviytymisessä. Kotipalvelu on sosiaalihuoltolain mukaista sosiaalipalvelua ja se toteutetaan aina yhteistyössä perheen kanssa. (THL 2015.) Kotipalvelulla tarkoitetaan esimerkiksi asumiseen, lastenhoitoon ja huolenpitoon sekä kasvatukseen, toimintakyvyn ylläpitoon ja muihin jokapäiväiseen elämään kuuluvien tehtävien ja toimintojen suorittamista tai niissä avustamista. (L 30.12.2014/1301.)

Lapsiperheellä on oikeus saada perheen huolenpidon turvaamiseksi kotipalvelua, jos lapsen hyvinvoinnin turvaaminen ei ole mahdollista esimerkiksi sairauden, vammaisuuden tai erityisen perhe- tai elämäntilanteen takia. Erityinen perhetilanne voi olla esimerkiksi silloin kun perheenjäsen on kuollut, vanhemmat eronneet tai toinen vanhemmista on vankilassa. Erityiseksi perhetilanteeksi lasketaan myös perhe, jossa on kaksoset tai omainen hoidettavana. Kotipalveluun sisältyvinä tukipalveluina ovat ateria-, vaatehuolto- ja siivouspalvelut sekä sosiaalista kanssakäymistä edistävät palvelut. (L 30.12.2014/1301.) Kotipalvelu on määräaikaista sekä tavoitteellista ja sen tehtävä on tukea vanhemmuutta ja arjessa selviytymistä. Keskeisenä tavoitteena voidaan pitää perheen omien voimavarojen tunnistamista. Käytännössä kotipalvelussa ohjataan perhettä lasten- ja kodinhoidossa sekä vahvistetaan arjen taitoja. Kun lapsiperheiden kotipalvelu on tehokasta, sitä voidaan pitää ehkäisevänä lastensuojelun tai perhetyön muotona. (THL 2015.)

3.3.3 Lastensuojelun alainen perhetyö

Lastensuojelun perhetyön käsite pitää sisällään esimerkiksi perhetukityötä, avopalvelutyötä, perhekuntoutusta, avohuollon perhetyötä, intensiivistä perhetyötä sekä tehostettua ja korjaavaa perhetyötä. Lastensuojelun perhetyöllä tarkoitetaan perheen kotona tapahtuvaa perhetyötä, joka pitää sisällään keskusteluapua tai perheen tukemista erilaisissa arjen toiminnoissa. Työ on lastensuojelulain tarkoittamaa perhe- ja yksilökohtaista, ennaltaehkäisevää tai korjaavaa avohuollon tukitoimintaa. Perhetyö (lastensuojelun avohuollon tukitoimena) ja lapsiperheiden kotipalvelu tulee kuitenkin olla selkeästi erotettavissa toisistaan. (Romppainen 2011,7.)

Perhetyöllä voidaan tukea esimerkiksi vanhempia heidän kasvatustehtävässään, tehdä vanhemmuuden arviointia, järjestää lapselle hänen hyvinvointia tukevaa toimintaa tai laukaista perheen kriisitilanne. Perheen omien voimavarojen vahvistaminen on tyypillistä. Perheelle nimetään oma sosiaalityöntekijä, joka arvioi mm. lapsen kiireellisen tuen tarpeen. Perhetyön kestolle ei ole olemassa selkeitä määräaikoja, joten joskus tarvitaan perheen pitkäaikaista kannattelua ja tukemista lapsen kotona asumisen mahdollistamiseksi. Työskentelyn aloittamisesta, pituudesta, seurannasta ja arvioinnista päätetään yhdessä lastensuojelun sosiaalityöntekijän ja perheen kanssa. Perhetyön tarvetta on kuitenkin hyvä arvioida uudestaan esim. jos noin vuoden työskentelyssä tavoitteiden mukaista edistymistä ei ole tapahtunut. Lastensuojelun perhetyötä tehdään aina yhteistyössä perheenjäsenten kanssa, mutta se sisältää aina myös kontrollin elementin. Lastensuojelun perhetyötä toteutetaan avohuollon tukitoimena ja asiakasperheet tarvitsevat usein erityistä ohjausta ja tukea. Työ perustuu lastensuojelun asiakassuunnitelmaan. Lastensuojelun perhetyöllä tarkoitetaan perheen kriisitilanteessa tarjottavaa tilapäistä tai säännöllistä intensiivistä tukea. Palvelu on asiakkaille maksutonta ja lastensuojelua on järjestettävä tarvittaessa ympäri vuorokauden. (Romppainen 2011,7; Keuruun perusturvalautakunta 2016, 12-13.)

Kriteerinä lastensuojelun avohuollon perhetyön myöntämiselle on, että perheessä on alle 18-vuotias lapsi, joka on lastensuojelun asiakkaana. Asiakkaaksi lapsi on tullut, kun sosiaalityöntekijä on palvelutarpeen arvioinnissa todennut lapsen tarvitsevan lastensuojelulain mukaisia palveluja ja tukimuotoja. Lastensuojelun perhetyötä voidaan myöntää esimerkiksi tilanteessa, jossa lapsen terveys tai kehitys on

vaarantunut, peruspalvelut eivät riitä tai perhe ei ota vastaan muita tarjottuja palveluja. Perhe voidaan siis velvoittaa lastensuojelun toimesta osallistumaan perhetyöhön. Perheen kanssa tehdään heidän tarpeensa huomioiva suunnitelma sekä mietitään työskentelyn tavoitteet. Työparityöskentely on mahdollista, mikäli se on suunnitelmallista. (Keuruun perusturvalautakunta 2016, 12-14.)

3.4 Perhetyön prosessi

Tässä alaluvussa kuvaamme lastensuojelun perhetyön sekä sosiaalihuollon perhetyön prosesseja. Mielestämme nämä molemmat prosessit on hyvä kuvata, koska ne eroavat hieman toisistaan. Prosesseja yhdistää kuitenkin esimerkiksi se, että pääasiassa molempia perhetyön muotoja toteutetaan perheen kotona.

Lastensuojelun alaisen perhetyön prosessi alkaa, kun kunnan sosiaalityöntekijä ilmoittaa huolen ja tarpeen perhetyön aloituksesta lastensuojelun perhetyöntekijälle (Romppainen 2011,14). Sosiaalihuollon perhetyö on matalan kynnyksen palvelua ja perheet voivat halutessaan itse hakeutua palvelun piiriin ottamalla yhteyttä suoraan perhetyötä tekeviin sosiaaliohjaajiin. Perhetyöhön myös ohjataan perheitä muista palveluista, kuten neuvolasta, varhaiskasvatuksen yksiköistä tai perheneuvolasta. (THL 2015.) Työskentelyn alussa tehdään **palvelutarpeen arvio**, jossa selvitetään perheen tilanne mahdollisimman laajasti. Tämän jälkeen käydään läpi vanhempien voimavaroja ja pohditaan yhdessä, tarvitseeko vanhempi mahdollisesti lisätukea johonkin. Mikäli perhetyön nähdään hyödyttävän perhettä, sitä ehdotetaan perheelle. Joissakin kunnissa perhetyön alkuvaiheessa on noin kuukauden mittainen tutustumisjakso, jonka aikana perhe voi päättää, ottaako vastaan perhetyötä. Lastensuojelun perhetyöstä viranomaispäätöksen tekee sosiaalityöntekijä. Jos lapsi on lastensuojelun asiakkaana, sosiaalityöntekijä on mukana koko työskentelyn ajan. Mikäli kyseessä on sosiaalihuollon perhetyö, päätöksen voi tehdä neuvolan perhetyöntekijä, avopalveluohjaaja, perheohjaaja tai perhekeskuksessa moniammatillinen tiimi. (Innokylä 1.5.2017, 5; Romppainen 2011,14.)

Molemmissa perhetyön muotojen prosesseissa käydään perheen luona kotikäynnillä perhetyön alkaessa. Kotikäynnin yhteydessä tehdään **perhetyön suunnit-**

telma, jossa määritellään esimerkiksi perhetyön tavoitteet, käyntien tiheys ja työskentelytavat sekä väliarvion ajankohta. Perhetyön suunnitelma tulee laatia aina yhdessä perheen kanssa, jotta perhe sitoutuu työskentelyyn. (Romppainen 2011,14.) Etenkin pitkissä prosesseissa on tarpeen tehdä väliarviointeja ja tavoitteiden ja työn sisältöä voidaan tarvittaessa määritellä uusiksi. Perhe voidaan ohjata tarvittaessa myös muiden palvelujen piiriin kuten psykiatrian tai perheneuvolan palveluihin. Perhetyön kestolle ei ole olemassa tiettyä aikarajaa, mutta riippuen perheen tilanteesta, perhetyö voi kestää muutamasta kuukaudesta pariin vuoteen. Kun perhetyö päättyy, työtä tulee arvioida perheen, perhetyöntekijän ja perhetyötä ohjanneen tahon näkökulmasta. (Innokylä 1.5.2017, 5.)

Perhetyö voidaan päättää, jos **asiakassuunnitelman arvioinnissa** on todettu, että työlle asetetut tavoitteet on saavutettu, perhe pärjää omillaan tai perheellä on muuta tukea. Tarvittaessa voidaan tehdä uusi asiakassuunnitelma, mikäli tavoitteet eivät ole toteutuneet. Joissakin tapauksissa huomataan, ettei perhetyöllä voida auttaa perhettä tarpeeksi, jolloin perhetyö lopetetaan ja perheelle tarjotaan muita tukipalveluja. Työskentelyn päättyessä täytetään **perhetyön loppuarviointilomake** perheen kanssa ja annetaan perheelle **perhetyön palautelomake**. Lastensuojelun asiakkuuden päättyttyä, tulee kuitenkin selvittää perheen tarve sosiaalihuollon alaiselle perhetyölle sekä lapsiperheiden kotipalvelulle. (Romppainen 2011,14-15.)

3.5 Perhetyön menetelmiä

Perhetyössä käytettävät menetelmät määräytyvät asiakkaan tarpeen ja perhetilanteen mukaan. Yksi tärkeimmistä menetelmistä on keskustelu, jossa korostuu dialoginen kohtaaminen ja ratkaisukeskeinen työote. Työskentelyssä käytetään erilaisia perhetilanteen kartoituslomakkeita, kortteja ja roolikarttoja kuten esimerkiksi vanhemmuuden ja parisuhteen roolikarttaa ja vauvojen tarvekarttaa. (THL 2015.)

Työmenetelmänä perhetyössä voidaan käyttää kartoittavaa kotikäyntiä, tuen tarpeen selvittämiseksi. Perhetyötä voidaan toteuttaa myös perhetapaamisina, keskusteluina yksittäisen perheenjäsenen tai koko perheen kanssa, kerho- ja ryhmätöinä sekä perhekuntoutuksena. Osana perhetyötä on myös perheen tukiverkos-

ton vahvistaminen sekä perheen omien voimavarojen tunnistaminen ja vahvistaminen. Neuvonta ja ohjaus, lastenhoitoapu, voimavara- ja ratkaisukeskeiset keskustelut, tukijärjestelmien organisoiminen perheille sekä vertaisryhmistä informoiminen ja niiden ohjaaminen kuuluvat myös perhetyöhön. Perheenjäsenten kanssa voidaan keskustella esimerkiksi arjessa selviytymisestä, toisten perheenjäsenten huomioon ottamisesta ja vuorovaikutuksellisuudesta sekä perhesuhteista. Päämääränä työskentelyssä on perheen itsenäinen selviytyminen arjessa, kyky hakeutua tarvittaessa palvelujen piiriin ja perheen hyvinvoinnin lisääntyminen. Perhetyössä hyödynnetään eri ammattiryhmien osaamista ja taitoja, jotta perhe saa parhaan mahdollisen avun ja palvelun. Esimerkiksi aikuisten mielenterveys- ja päihdeasiakkaiden kanssa työskentelevän tulee ottaa puheeksi perheen ja lasten hyvinvointi ja tarvittaessa ilmoittaa perheen avun tarpeesta perhetyöhön. (Järvinen ym. 2012, 12–16.)

3.6 Perheiden haasteet nyky-yhteiskunnassa ja tulevaisuudessa

Perhetyö on osittain vielä jäsentymätöntä, eikä tiedetä, miten se tulee kehittymään. Selvää on kuitenkin se, että perhetyöhön kohdistuvat tarpeet ja toiveet ovat tällä hetkellä suuremmat kuin resurssit. Perhetyön tarve on lisääntynyt yhteiskunnassa tapahtuneiden muutosten heijastuessa perheiden hyvinvointiin. Jo pienillä toimilla ja tukimuodoilla voi olla perheen arjessa jaksamisen kannalta iso merkitys. (Järvinen ym. 2012, 12–15.)

Järvisen (2012, 248) mukaan yhteiskunnalliset muutokset haastavat perhepalvelujen tuottajia pohtimaan, miten perheiden muuttuneisiin tarpeisiin vastataan. Peruspalveluja on jouduttu paikoitellen karsimaan kuntien taloudellisen heikkenemisen takia. Erityispalvelut voivat kuormittaa peruspalvelujen riittämättömyyden takia ja niiden saatavuus voi olla heikkoa. Perheen kannalta tärkeintä olisi, että perhetyön kysyntä, tarpeet ja tarjonta kohtaavat. Perheellä tulee olla mahdollisuus asuinalueesta riippumatta saada perhetyötä heti tarpeen ilmettyä. Perhetyö voitaisiinkin tulevaisuudessa linkittää entistä enemmän osaksi perhekeskuksia, joissa ammattilaisten moniammatillinen toimiva yhteistyö toisivat apua perheille.

Kiristynyt työelämä heijastuu myös perhetyön perheiden arjessa. Työelämä vaatii työntekijältä paljon ja voi olla toisinaan vaativaa, haastavaa ja kuormittavaa. Työnteko vaikuttaa työntekijän omaan aikaan ja sitä kautta myös perhe-elämään. Perheen ja työn yhteensovittaminen voi olla haastavaa ja ajanpuute aiheuttaa ongelmia vanhempien ja lapsen sekä vanhempien väliseen vuorovaikutukseen. (Helminen 2006, 17–18.) Vuoden 2012 Lapsiperhekyselyn (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 41) mukaan vastanneista työssäkäyvien pienten lasten vanhemmista lähes kolmasosa koki, että heillä on työnsä takia usein tai jatkuvasti liian vähän aikaa lapsilleen. Koululaisperheissä reilu viidennes äideistä ja neljännes isistä koki työstä johtuvaa ajanpuutetta lastensa kanssa. Helminen (2006, 17–18) mukaan lapsiperheiden vanhempien viikkotyöaika on selvästi suurempi kuin lapsettomien pariskuntien. Pienten lasten isät tekevät tutkimusten mukaan ylitöitä muita miehiä useammin. Ilta-, yö- ja viikonlopputyössä työskentelee joka kolmannen lapsen äiti. Väsymys, työpaineet sekä ilta- ja matkatöiden hankala sovittaminen perhe-elämän arkeen ovat haittaavia tekijöitä perhe-elämän kannalta. Työstressi puolestaan vaikuttaa lapsen ja vanhemman väliseen vuorovaikutukseen ja pitkittyessä voi olla haitaksi lapsen hyvinvoinnille. Stressaava vanhempi ei jaksa tarjota lapselle niin paljon lämpöä ja hyväksyntää mitä lapsi tarvitsisi.

Edellisten lisäksi myös työttömyyden vaikutukset näkyvät perheiden arjessa ja hyvinvoinnissa. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan (Työvoimatutkimus 2017) vuoden 2017 syyskuussa työttömiä oli 214 000, mikä on 10 000 enemmän kuin edellisenä vuonna. Työttömyys vaikuttaa vahvasti yhteiskunnallisesti ja sitä kautta sillä on vaikutuksia myös perheisiin. Vaikutukset ovat tapauskohtaisia, mutta esimerkiksi työttömyydestä aiheutuva huono-osaisuus, syrjäytyminen sekä päihde- ja mielenterveysongelmat vaarantavat lapsen sosiaalista pääomaa. On kuitenkin hyvä tiedostaa, ettei vähävaraisuus itsessään heikennä lapsen sosiaalista asemaa, jos muut lapsen kannalta tärkeät elämän osa-alueet on turvattu.

Päivähoito-oikeuden rajaaminen. Vuoden 2015 loppupuolella hallituspuolueet saivat ajettua läpi subjektiivisen päivähoito-oikeuden rajoittamisen. Sen seurauksena vuoden 2016 elokuusta lähtien kunnat ovat voineet päättää varhaiskasvatusoikeuden rajaamisesta 20 tuntiin viikossa, mikäli vanhemmat eivät työskentele tai opiskele päätoimisesti. Rajaus koskee näin ollen perheitä, joissa toinen vanhempi

on esimerkiksi työtön tai kotona hoitovapaalla. Lakimuutos on aiheuttanut paljon kritiikkiä niin asiantuntijoiden kuin kansalaisten keskuudessa. (Andersson 2016.)

Vasemmistoliiton puheenjohtaja Li Andersson on kerännyt perheiden mielipiteitä päivähoito-oikeuden rajaamisesta. Perheiden mielestä päivähoito-oikeuden rajaaminen ei vastaa tarpeisiin. Perheen vanhemman lapsen hoito-oikeus voidaan rajata esimerkiksi korkeintaan neljään tuntiin viikossa. Joissakin tapauksissa lapsen päivähoito ja/tai vanhemman opiskelut ovat kokonaan estyneet. Työnhaku ja etenkin keikkatöiden teko ovat hankaloituneet muutoksen takia. Myöskään yksinhuoltajien tilanne ei ole ainakaan helpottunut päivähoito-oikeuden vähennyttyä 20 tuntiin viikossa. Rajaus nostaa kynnyistä hakea kokopäivähoitoa niiden perheiden kohdalla, jotka siitä eniten hyötyisivät. Perheiden arkea on vaikeutettu muutoksen myötä huomattavasti ja perheiden valinnanvapautta rajoitettu. Uusi järjestelmä ei jouta eikä ota perheiden muuttuvia elämäntilanteita huomioon. (Andersson 2016.)

Huolten kasaantuminen. Lapsiperheiden hyvinvointi 2014 -kyselyn (Lammi-Taskula & Karvonen 2014, 221.) mukaan on tavallista, että vanhemmilla esiintyy jossain vaiheessa elämää yksittäisiä huolia. *Kyselyyn* vastanneista äideistä 95 prosentilla ja isistä 88 prosentilla oli vuoden aikana ollut vähintään yksi huoli. Vanhemmista 14 prosentilla oli lapsen tai vanhempaan liittyviä huolia ollut vuoden aikana vähintään 10. Erilaisia huolia olivat esimerkiksi parisuhdeongelmat, jatkuva hermostuminen lapselleen, riittämättömyyden tunne vanhempana, oma tai läheisen liiallinen Internetin käyttö tai ongelmapelaaminen, oma tai läheisen päihteidenkäyttö tai mielen-terveysongelmat, vakava sairaus, väkivalta perheessä sekä vastuun kantaminen yksinhuoltajana. Huolten kasaantuminen ja suojaavien tekijöiden puute saattavat olla uhka lapsen ja koko perheen hyvinvoinnille sekä lapsen kasvulle ja kehitykselle. (Lammi-Taskula & Karvonen 2014, 221.)

Ammattilaisten rooli. Reijonen (2005, 39–40) pohtii ammattilaisten osaamisen kohdentumista perheisiin. *Hän* pohtii esimerkiksi sitä, kuka koordinoi perhetyötä ja kantaa päävastuun perheestä. Perhetyössä voi olla mukana todella monia eri toimijoita ja siksi onkin äärimmäisen tärkeää, että työskentely on laadukasta ja kaikki osapuolet, myös perhe, tietävät eri ammattilaisista ja heidän työnkuvistaan. Tiedon jakaminen puolin ja toisin on oleellista, jotta perhe saa parhaan mahdollisen avun. *Hän* pohtii teoksessaan myös sitä, milloin perheen tilanne vaatii tukemista, milloin

puuttumista ja milloin korjaamista. Tämä voikin olla ammattilaisille vaikea asia selvittää, ja siksi se vaatii hyvää havainnointia ja perheen tilanteeseen perehtymistä.

Suurena haasteena perhetyössä on jo nyt ja myös tulevaisuudessa ennakoimattomuus ja perheiden elämäntilanteiden ennalta-arvaamattomuus. Perhetyö liittyy vahvasti ihmiselämän perustarpeisiin ja monimuotoisuuteen, jossa tunteet ovat lähes koko ajan vahvasti läsnä. Toisinaan perhetyön toimenpiteiden vaikuttavuutta ja seurauksia voi olla vaikeaa osoittaa ja usein perhetyön tulokset näkyvätkin hieman viiveellä. Asiakasperheiden mielestä oikea aikainen perhetyö voi pelastaa heidän elämänsä ja estää heitä joutumasta erityispalveluiden piiriin. (Reijonen 2005, 20.)

4 TYÖPARITYÖSKENTELY SOSIAALIALALLA JA PERHETYÖSSÄ

Tämä luku tulee käsittelemään työparityöskentelyä perhetyössä, mutta myös koko sosiaalialalla. Pohdimme työparityöskentelyä käsitteenä, sitä miksi ja milloin sitä tehdään sekä käymme läpi työparityöskentelyn hyötyjä ja haittoja.

4.1 Työparityöskentelyn käsite

Työpariudesta ihmisiltä kysyttäessä saattaa ensimmäisenä mieleen tulla esimerkiksi poliisit, hammaslääkäri ja hammashoitaja tai lääkäri ja hoitaja. Tämä johtuu varmasti siitä, että heidän keskinäinen työparityöskentelynsä näkyy enemmän arjessa ja siitä myös puhutaan enemmän. On myös totta, että näillä aloilla työparityöskentelyä on käytetty työmenetelmänä jo pitkään. Monille muille aloille se on vasta rantautumassa.

Työparityöskentelyllä käsitteenä voidaan viitata kahden tasa-arvoisessa suhteessa olevan saman alan ammattilaisen työskentelyyn tai kahden eri alan asiantuntijan yhteistyöhön. Alasta ja työkentästä riippuen työparityöskentely on monimuotoista. Työparityöskentelyllä on kuitenkin aina tavoite. (Seinä & Helander 2007, 9, 27.) Nyky-yhteiskunnassa korostetaan yksilökeskeisen ajattelun sijaan tiedon rakentumista vuorovaikutuksessa eri osapuolten kanssa, jotka vaikuttavat vastavuoroisesti toisiinsa. Sosiaalialalla puhutaan yleisemmin kahden tai useamman eri alan asiantuntijan yhteistyöstä, kuin kahdesta samalla työnimikkeellä toimivasta työntekijästä. Yhteistyöllä yli ammattirajojen pyritään vastaamaan nykyisiin ja tulevaisuuden haasteisiin asiakaslähtöisesti. (Isoherranen 2005, 8.)

Perhetyössä työparityöskentelyä käytetään yhtenä työmenetelmänä. Työparityö sisältää asiakasprosessien suunnittelua, yhteisiä kotikäyntejä ja neuvotteluita, roolien jakamista sekä toisen auttamista ja tukemista eri työtilanteissa. (Järvinen ym. 2012, 210.) Monesti sosiaalialan työntekijät hoitavat asiakasperheitä yksin, mutta osassa perheitä tai vaativissa tilanteissa on työntekijälle nimettynä työpari kollegasta. (Tiili

2014, 7.) Perhetyössä päätökseen työparityöskentelyn aloittamisesta vaikuttaa asiakkuusprosessin vaihe, vaikeusaste sekä perheen koko ja työntekijöiden resurssitilanne. Työpari kykenee yhdessä seuraamaan työskentelyn etenemistä ja arvioimaan sitä tehokkaasti. Työntekijät myös pystyvät kehittämään omaa ammatillista osaamistaan, mikä taas on hyväksi niin työntekijälle, työyhteisölle kuin asiakasperheillekin. Monesti pitkällä tähtäimellä työparityö onkin kannattavaa, sillä se voi tuottaa nopeampia muutoksia. Perheestä ja tilanteesta riippuen työparista kumpikin voivat olla paikalla joka kerta tai vain ennalta suunnitellusti. Työparityöskentelyä voi käyttää myös vain tiettyinä asiakkuusprosessin aikana esimerkiksi jonkin haastavamman asian eteenpäin saamiseksi. (Järvinen ym. 2012, 210, 212.)

Reflektiivisyys ja dialogisuus ovat tärkeitä työparin yhteisen ymmärryksen löytämisen kannalta. Dialogisuutta voidaan kuvailla moniäänisyydeksi, yhteisymmärryksen tavoittelemiseksi ja toisen tekemisiin reagoinniksi. Näiden löytäminen on mahdollista vain luottamuksellisessa, vastavuoroisessa ja tasaveroisessa suhteessa. (Jouttimäki, Kangas & Saurama 2011, 56, 62, 69.) Aito dialogi edellyttää työntekijöiltä aikaa, huomiota ja kunnioitusta työparia kohtaan. Dialogin voisi ajatella pakottavan työparin ajattelemaan ja ottamaan kummankin näkökulmat huomioon. Työparin kanssa on mahdollista ajoittain pysähtyä yhdessä miettimään sitä, missä ollaan ja mitä tehdään sekä aikaansaannoksia ja vielä saavuttamattomia asioita ja sitä ovatko ne edes saavutettavissa. Tämä on osa työntekijän jatkuvaa itsearviointia ja kehitystä. (Seinä & Helander 2007, 20–21.) Dialogisuus on ehdottoman tärkeää silloin, kun tehdään päätöksiä vaikeissa tilanteissa ja ongelmia ratkottaessa. Työpari etsii ratkaisuja vertailemalla ja tutkiskelemalla erilaisia näkökulmia. (Isoherranen 2005, 58–59.)

Avoimuus ja luottamus omaa työparia kohtaan edistävät työssä jaksamista (Järvinen ym. 2012, 211). Tärkeää on työparin arvostus ja se, että työparius nähdään mahdollisuutena, ei kilpailuna (Rahko 2011, 86). Seinä ja Helander (2007, 7) kehoittavat näkemään työparityöskentelyn mahdollisuutena luovuudelle. Se antaa tilaisuuden keksiä ja oppia uutta, sekä löytää uusia asioita itsestään ja kollegastaan.

Perhetyön asiakasperheellä saattaa olla ympärillään laaja moniammatillinen viranomaisverkosto. Perhetyöntekijän tai perheohjaajan lisäksi perheen kanssa saattaa

siis työskennellä samanaikaisesti paljon muitakin ammattilaisia. Sosiaalialalla on tavallista nähdä moniammatillisuutta työparityön lisäksi esimerkiksi läheisneuvonpidossa, asiantuntijaryhmissä, tiimeissä ja verkostotyössä. Muita viranomaistahoja voivat olla esimerkiksi äitiys- ja lastenneuvola, kouluterveydenhuolto, psykologi, puheterapeutti ja päivähoito. Työntekijöiden on pidettävä huoli siitä, että tieto eri tahojen välillä kulkee asiakkaan suostumuksen kautta. Usein ensimmäinen yhteydenotto perhetyöhön tulee joltain muulta taholta kuin perheeltä itseltään. Tällaisessa suuressa verkostossa toimiminen sujuvasti edellyttää työntekijöiltä taitoa sekä tietämystä toisten ammattilaisten työnkuvasta. (Järvinen ym. 2012, 92–93; Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet 2017, 48; Uusimäki 2005, 22.)

4.2 Syitä työparityöskentelylle

Perhetyössä työparityöskentelyä suositellaan erityisesti silloin, kun perheessä on kyse parisuhde-, päihde-, väkivalta- ja mielenterveysongelmista. Perhetyöntekijän työparina voi toimia toisen perhetyöntekijän tai perheohjaajan lisäksi esimerkiksi terveydenhoitaja, psykologi tai sosiaalityöntekijä. (Lastenneuvola lapsiperheiden tukena 2004, 30–31.) Työparina voi tilanteen mukaan toimia joskus myös esimerkiksi toimintaterapeutti, päivähoidon työntekijä tai fysioterapeutti. Työparityöskentelyä on hyödyllistä käyttää myös silloin, kun on tarvetta selvälle työnjaolle. Joissakin perheissä halutaan työskennellä sekä lasten että vanhempien kanssa, jolloin työnjako on hyödyksi. Toinen työntekijä keskittyy lapsiin ja toinen vanhempiin. Lasten ei ole aina tarpeen olla kuuntelemassa aikuisten puheita, jolloin toinen työparista voi mennä lasten kanssa muualle. Myös perheen ollessa kriisissä tai muuten vain kamppaillessa monimutkaisten vaikeiden asioiden parissa, voi työpari olla tarpeen. Niin perheen kuin työntekijöidenkin kannalta on parempi, että tapahtumia on tarkkailemassa kaksi työntekijää. Tällöin välttyään paremmin väärinymmärryksiltä sekä vääriä tulkinnoilta. (Järvinen ym. 2012, 210–211.) Työparin yhdessä tekemä arviointi lapsen tilanteesta kotona on luotettavampaa ja lisää asiakkaan oikeusturvaa (Vilen ym. 2010, 218).

Tiili (2014, 41, 46) toteaa tutkimuksessaan esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden kokevan työpariuden toisen sosiaalityöntekijän kanssa oikeusturvatekijänä. Vaikeissa

asiakastilanteissa työpari toimii ammatillisena tukena selustaa turvaten. Dokumentoinnissa ja virallisten asiakirjojen parissa saman virkavastuun omaavan sosiaalityöntekijän työpariuden merkitys korostui. Toisen ammattikunnan, esimerkiksi sosionomin kanssa tehtävä työparityö koettiin toimivaksi silloin, kun perheen kanssa toimitaan yhteisymmärryksessä. Osa sosiaalialan työntekijöistä saattaa kokea samalla nimikkeellä työskentelevän työparin paremmaksi ammatilliseksi tueksi ja turvaksi. Tällöin koetaan kyseessä olevan aidosti yhdessä tekemisestä ja toisen tukemisesta, ei vain asioiden delegoinnista.

Työparityöskentelyssä on huolehdittava siitä, että yhteiset tavoitteet ovat kummankin työntekijän tiedossa, jotta he suuntaavat kohti yhteistä päämäärää onnistuneesti. Työparityöskentelyn avulla voidaan varmistaa perheen asioiden monipuolinen käsittely, joka palvelee asiakkaan etua. Perheen kanssa keskusteltaessa voi toinen työpari huolehtia keskustelun etenemisestä ja toinen toimia havainnoitsijana, joka tekee tarkentavia kysymyksiä ja muistiinpanoja keskustelusta. Hän voi myös lopuksi esittää yhteenvedon keskustelusta ja täten perhe varmistuu siitä, että heidät on ymmärretty oikein. Sekä perheen että työntekijöiden tulee olla selvillä työntekijöiden rooleista. Työparilla on oltava selvillä, mitä molemmat yhteistyöltä odottavat. Tietoa on jaettava toiselle jatkuvasti siitä, mitä on tehnyt ja mitä aikoo tehdä. Onnistuneen työparityöskentelyn kannalta tiedonkulun merkitystä ei voi korostaa liikaa. (Järvinen ym. 2012, 211–212.)

4.3 Työparisuhteen kehittyminen

Seinä ja Helander (2007, 30–31) käsittelevät hyvin työparisuhteen kehittymistä. He vertaavat sitä yksilön kehitysvaiheisiin, joskin ne näyttäytyvät parityössä hieman eri tavoin. Vaiheita ovat alkava suhde, jäsenyvä suhde, vakiintunut suhde, selviytyvä suhde ja kiinteytynyt suhde.

Alkava suhde on tunnustelun aikaa, jolloin haetaan sitä omaa paikkaansa parityössä. Ilmapiiiri on hyvin myönteinen. Tässä vaiheessa yhteistyössä vältellään konflikteja ja pyritään ylläpitämään hyvää suhdetta. *Jäsenyväille suhteelle*, eli toisin sanoen kuohuntavaiheelle, on ominaista yksilöiden tavoitteenasettelut ja omien odotusten pintaan nousu. Jos jäsenyvän suhteen konfliktit ja erilaiset näkemykset on

saatu tietoisesti käsiteltyä, voidaan puhua *vakiintuneesta suhteesta*. Tällöin työpari on tietynlaisessa tasapainossa ja kykenevät toimimaan kohti yhteistä päämäärää. *Selviytyvän suhteen* vaihe kuvaa uudelleenjärjestäytymistä, jonka aiheuttavat esimerkiksi pinnan alla piilevät inhohimot, pelot ja odotukset. *Kiinteytynyt suhde* sisältää aidosti avoimen ilmapiirin ja tietoisuuden kummankin paikasta parityössä. Pinnan alla piilevät asiat on purettu ja yhteinen tavoite on selkeä. Avoimen ilmapiirin ansiosta kummankin tiedossa on mahdolliset yksilölliset tavoitteet, ja tunteet sekä reaktiot ovat sallittuja.

On olemassa myöskin niin sanottu *hajoava suhde*, joka koittaa silloin, kun työparisuhde loppuu. On yhtä tärkeää kiinnittää huomiota työparisuhteen aloittamiseen ja päättämiseen. Tällöin saatetaan kokea tunteita kuten surua, haikeutta ja tyhjyyttä. Nekin on hyvä käsitellä ennen uuden mahdollisen työparisuhteen alkamista.

4.4 Työparityöskentelyn hyötyjä ja haasteita

Työparityöskentelyn yksi tavoitteista on parantaa asiakkaan saaman palvelun laatua. Työntekijöiden näkökulmasta parityöskentely säästää voimavaroja sekä aikaa pitkällä tähtäimellä. Yhdessä työtä tehdessä kumpikin työntekijä voi parhaimmillaan oppia toiselta ja yhdessä he voivat hyödyntää toistensa vahvuuksia. Kun asioita pohtii yhden pään sijasta kaksi, voidaan päätyä luovempiin ratkaisuihin ja työn jakamisen seurauksena työkyvyn paranemiseen. (Jouttimäki ym. 2011, 52.) Työparityön kautta on mahdollista laajentaa näkökantaa ja syventää työskentelyä sekä tarkastella tilannetta monipuolisemmin (Rahko 2011, 84). Työntekijät voivat tehdä hyvinkin erilaisia havaintoja kotikäynnillä. Työparin tulee kuunnella toistensa havainnot, puhua ne auki ja sitä kautta luoda yhteinen käsitys asiakasperheen kodista. (Vilén ym. 2010, 218.) Parhaimmillaan työparityöskentely voi johtaa motivoituneet työntekijät flow-tilaan, joka on monesti avain onnistumisen kokemuksiin ja iloon (Seinä & Helander 2007, 9).

Kun kaksi saman alan ammattilaista tekevät työparityötä keskenään, puhuvat he samaa ammatillista kieltä ja katsovat asioita tietyllä tapaa samasta näkökulmasta. Hyvässä ammatillisessa suhteessa voidaan olla myöskin eri mieltä asioista, mutta

molempien näkökulmat ja perustelut on hyvä kummankin tietää ja hyväksyä. Yhdessä tekeminen oikealla tavalla tehtynä vähentää työtaakkaa ja voi olla vapauttavaakin sekä voimia antavaa. (Järvinen ym. 2011–212.) Työparityö tarjoaa työntekijöille myöskin sosiaalista tukea (Tiili 2014, 11). Työparityöskentelyn tuominen omaan työhön voi olla kokeilullisesti kiinnostava kokemus ja tuottaa uusia onnistumien kokemuksia sekä ammatillista kehitystä (Jouttimäki ym. 2011, 63). Seinän ja Helanderin (2007, 24) mielestä työparityöskentely antaakin loistavat eväät toiselta oppimiseen, joka taas on *heidän* mukaansa työssä oppimista parhaimmillaan ja edistää ammatillista kehitystä. Toiselta oppiminen ei ole kummaltakaan pois, vaan antaa mahdollisuuden synnyttää jotain paljon parempaa, kuin pelkkä yksintyöskentely. Erilaiset koulutustaustat, ammattihistoriat ja yksilöosaaminen ovat rikkaus.

Työpari työskennellessään keskenään liikkuu laajalla tunneskaalalla. Onnistumisen tunteet on helppo jakaa toisen kanssa. Luottamuksellisella työparisuhteessa voidaan harjoittaa jopa purkutyöskentelyä, jossa esimerkiksi kotikäynnin jälkeen voi purkaa kaikki tuntemukset ja pohtia mikä toimi ja mikä ei. Tämä auttaa siinä, etteivät työt kulje mukana kotiin. (Seinä & Helander 2007, 39.) Yhtenä hyötynä mainittakoon myös käytännön hyöty sairaustapauksissa. Jos toinen parista on kipeä, voi toinen työpari hoitaa käynnin yhtä hyvin, kun on samalla tavalla perillä perheen asioista. (Garboden 2010.)

Kuten Seinä ja Helander edellä totesivat, liikutaan työparityöskentelyssä laajalla tunneskaalalla. Jouttimäki ym. (2011, 63–64) toteavatkin, että jännitteiltä on kuitenkin vaikea välttyä kahden yksilön työskennellessä saman asian parissa tavoitteena yhteinen päämäärä. Yhdessä kentällä työskennellessä aluksi haastavaa onkin, miten kaksi erilaista ihmistä hahmottavat saman tilanteen ja miten kaksi erilaistakin työskentelytapaa saadaan sulautumaan yhdeksi kokonaisuudeksi. Alussa kuunteleminen ja kärsivällisyys erilaisuuden suhteen ovatkin avain hyvän työparityöskentelyn rakentamiseen (Isoherranen 2005, 60). Työparityöskentelyn suurimpia haasteita ovat tunneilmapiirin hoitaminen sekä tavoitteenmukaisen työskentelyn ylläpitäminen. Työparin työilmapiiri määrittyy esimerkiksi keskustelun sävyllä ja vastuun jakamisella. Jos toinen työparista keskusteluissa korostaa omaa osaamistaan ja tietämystään, voi toinen kokea tämän tietynlaiseksi lyttäämiseksi. Se voi luoda olon, että toinen ei osaa eikä omaa kokemusta omalta alaltaan. Negatiiviset tunneilmaisut

koetaan yleensä voimakkaampina, joten niillä saattaa helpommin olla määrittävä vaikutus, jolloin niitä pidetään yleensä ei-toivottuina. Sanaton viestintä on myös asia, johon kannattaa kiinnittää huomiota. Se on omiaan joko vahvistamaan tai heikentämään työparin välistä suhdetta. (Seinä & Helander 2007, 27–28, 31; Salomäki 2002, 27.)

Seinä ja Helander (2007, 17, 31) muistuttavat myös eristäytymisen sudenkuopasta. Tämä tarkoittaa sitä, että työparityöskentely voi johtaa eristäytymiseen muusta työyhteisöstä. Eristäytymisestä taas saattaa seurata jopa kateutta, kaunaa ja vihantunteita muiden työntekijöiden joukossa. Toimivassakaan työparityöskentelyssä ei siis tule unohtaa muuta työyhteisöä. Myös työparin keskinäinen suhde vaatii huoltoa. Valitettavasti monesti kynnyks puuttua ongelmakohtiin on niin suuri, että työpari voi juuttua pysyvästi silloiselle suhteen kehitystasolleen.

5 PERHETYÖN TYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI

Jo pitkään on puhuttu työmäärän, työtahdin sekä työn vaativuuden lisääntymisestä vähenevin resurssein sosiaalialalla. Sosiaalialan töiden on huomattu myös muuttuneen haastavammaksi asiakkaiden tilanteiden vaikeuden vuoksi, eivätkä työntekijät koe saavansa tarpeeksi aikaa, keinoja ja valtaa asiakkaan asioiden parantamiseksi. Työntekijältä saatetaan odottaa jatkuvaa uuden oppimista, tiedon seulomista tietyn aikataulun mukaan, nopeaa työtapojen ja suunnitelmien muutosta sekä päätöksentekoa epävarmassa toimintaympäristössä (Työturvallisuuskeskus 2014, 6). Myöskään asiakasryhmä ei ole kaikkein yhteistyöhaluisin ja motivoitunein ja ongelmat ovat saattaneet jo kasaantua. Työntekijät asettuvat poikkeuksellisen suuren stressin alle. (Sulavuori 2007, 12–13)

Työturvallisuus on työmaailmassa asia, joka puhuttaa koko ajan enemmän Työturvallisuus on työntekijöille suuri tekijä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Yleisesti uhkia työturvallisuudelle on monenlaisia, kuten putoamisonnettomuudet, sähköonnettomuudet, tulipalot ja väkivalta. On olemassa monia ammatteja, joissa asiakkaiden tai työparin henki on kirjaimellisesti toisen työparin käsissä, esimerkiksi vaikkapa lentäjät, sähköasentajat, poliisit tai taistelijapari sodassa. (Seinä & Helander 2007, 58.) Sosiaaliala on moniin muihin aloihin verrattuna turvallinen ala, jos sitä arvioidaan tapaturmina ja työympäristöön liittyvinä vaaroina. Sen sijaan työväkivalta on sosiaalialan uhka. Perhetyössä voidaan puhua oikeastaan vain henkilöturvallisuudesta. Henkilöturvallisuudella tarkoitetaan niin asiakkaiden kuin työntekijöidenkin turvallisuutta. Perhetyössä henkinen väkivalta ja uhkailu ovat paljon fyysistä väkivaltaa yleisempää, mutta fyysistä väkivaltaa saattavat käyttää perheen lapset (Antikainen-Juntunen 2007, 3.) Fakta on, ettei työntekijä perheen oveen koputtaessaan koskaan tiedä, millainen tilanne siellä sinä päivänä odottaa (Garboden 2010). Väkivallan lisäksi muina yleisinä henkilöturvallisuusuhkina pidetään tapaturmia, selkäkipuja, stressiä, työuupumusta sekä väkivaltaiseen tilanteeseen joutumista. Henkilöturvallisuutta pyritään kehittämään kartoittamalla uhkaavia tekijöitä ja varautumalla niihin ennakolta. Työntekijät on myös hyvä perehdyttää näihin tilanteisiin ja siihen, miten niissä toimitaan. (Sosiaali- ja terveydenhuollon turvallisuusopas 2012, 35.) Keskitymme tässä nimenomaan perhetyötä koskeviin uhkiin, jotka liittyvät useimmiten tuohon väkivaltaiseen tilanteeseen joutumiseen tai sen uhkaan.

Uhkaava tilanne perheessä syntyy usein siitä, kun asiakas kokee tullessa kohteluksi huonosti, esimerkiksi epäoikeudenmukaisesti tai epäammattillisesti. Tällöin työntekijän tulee pysyä rauhallisena ja ottaa vastaan asiakkaan mielipaha, jotta hän tuntee tullessa vakavasti otetuksi. Työntekijän on tärkeää oppia tunnistamaan aggressiivisuutta ilmaiseva asiakas, jotta tilanne ei pääsisi eskaloitumaan. Tunnistettavia piirteitä ovat esimerkiksi erikoinen katse, puheen kiihtyminen, kiroilu, levottomuus ja ylimielisyys. Tärkeää on verrata asiakkaan käytöstä hänen tavanomaiseen käytökseensä. Muutokset ovat yksilöllisiä, joten tilannetta helpottaa, jos työntekijä tuntee asiakkaan hyvin. Monesti väkivaltaisen käyttäytymisen taustalla voi olla esimerkiksi häpeää, syyllisyyttä tai pelkoa. On myös todettu, että aiempaa väkivaltausta omaavan aggressiivinen käytös on todennäköisempää. Toinen todennäköinen tekijä väkivalta tilanteessa on asiakkaan humalatila. Parasta on pysyä rauhallisena ja tilanteen eskaloituessa pyrkiä poistumaan paikalta. (Soisalo 2011, 113–115, 125.)

Perhetyössä joissakin tilanteissa ja perheissä työparityöskentelyn tarvetta perustellaan yksinkertaisesti työntekijän työturvallisuudella. Oman turvallisuuden takaamiseksi ensimmäisille kotikäynneille kannattaa mennä työparin kanssa (Vilen ym. 2010, 218). Myöskin vaativampiin tilanteisiin mennään työpareittain. Tällaisissa vaativissa perhetilanteissa toisella työparista tulisi olla vankempaa kokemusta ja osaamista asiakastilanteesta. (Järvinen ym. 2012, 210–211.) Kokeneempi työntekijä omaa monesti strategista ajattelua, viisautta, elämäkokemusta, työkokemusta, kokonaisvaltaista hahmottamista sekä kielenkäytön hallintaa (Seinä & Helander 2007, 64).

Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, työ ja työolosuhteet on järjestettävä siten, että väkivallan uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Tällöin työpaikalla on oltava väkivallan torjumiseen tai rajoittamiseen tarvittavat asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen. (L 23.8.2002/738.)

Työssä, jossa työntekijä työskentelee yksin ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen, työnantajan on huolehdittava siitä, että haitta tai vaara yksin työskenneltäessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen. Työnantajan

on myös työn luonne huomioon ottaen järjestettävä mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työntekijän ja työnantajan, työnantajan osoittaman edustajan tai muiden työntekijöiden välillä. (L 23.8.2002/738.)

Työssä jaksaminen puhuttaa myös monesti sosiaalialalla. Huolta herättää työntekijöiden henkinen kuormitus, jonka aiheuttavat jatkuvat muutokset, kova työtahti ja asiakkaiden ongelmien moninaistuminen. Muita kuormittavia tekijöitä ovat esimerkiksi työn arvostuksen puute, epäoikeudenmukaisuus, työkokemuksen ja mielipiteiden mitätöinti sekä väsymyksen tai avun hakemisen tuomitseminen (Työturvallisuuskeskus 2014, 6). Henkistä kuormitusta aiheuttaa myös eettisesti monimutkaiset tilanteet, väkivallan pelko sekä monimutkainen ongelmanratkaisu ja päätöksenteko. Työssä jaksamiseen vaikuttavat yksilön työtyytyväisyyden ja työkyvyn tunne sekä työhön sitoutumisen taso. Työtyytyväisyys on jokaisen henkilökohtainen, kokonaisvaltainen arvio työn tyydyttävyydestä, johon vaikuttavat esimerkiksi työn sisältö, työ määrä, esimiehet sekä oman osaamisen hyödyntäminen. Salomäen (2002, 63) mukaan työssä jaksaminen edellyttää tasapainoa työn tuottaman tyydytyksen, työn vaatimien voimien sekä oman levon kesken. Jaksamattomuuden tunne töissä voi pitkään jatkuessaan johtaa **työuupumiseen**, burn-outiin, jos esimerkiksi työn vaatimukset ovat jatkuvasti kohtuuttomia tilanteeseen nähden tai yksilö uurastaa yli omien voimavarojensa. Myöskin työn todella tärkeäksi kokeminen ja sen kaiken muun edelle laittaminen saattaa johtaa työuupumukseen (Salomäki 2002, 63). Työuupumus on äärimmäinen väsymystila, johon liittyy sekä psyykkisiä että fyysisiä oireita, jotka pahimmillaan voivat uhata koko työkykyä ja elämää. Ihminen väsy työskennellessään riippumatta siitä, onko työ hänelle merkityksellistä vai ei (Työturvallisuuskeskus 2014, 6). Burn-out aiheuttaa sen, että työn tekemisestä voivat hävitä työnilo sekä motivaatio ja työhön rutinoidutaan ja turrutaan. (Antikainen-Juntunen 2007, 17; Sulavuori 2007, 10–13.)

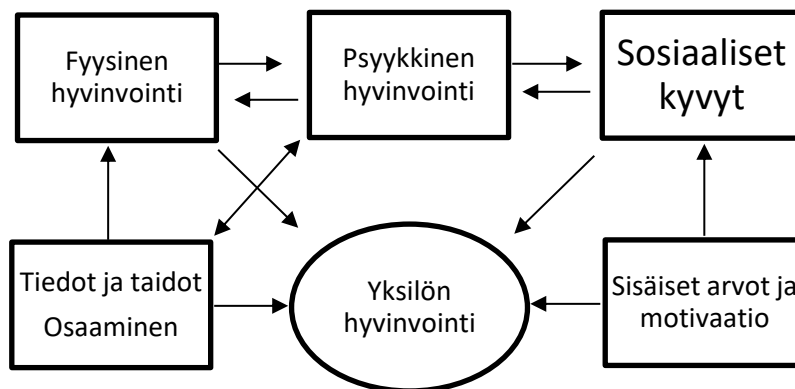
Työhyvinvoinnin merkitys näkyy kaikilla työelämän alueilla. Se näkyy työntekijöiden suhtautumisena omaan työhönsä, työympäristöön sekä työorganisaatioon. Työntekijöiden hyvinvointi on hyvä mittari työpaikan pitkäaikaisen vaikuttavuuden arvioinnissa. Monesti tehokkuus ja työhyvinvointi vaikuttavat toisiinsa. Nykyään koko ajan enenevässä määrin työpaikoilla kiinnitetään huomiota työhyvinvointiin ja se todetaan vakavana tekijänä työntekoon. Jos siihen ei kiinnitetä huomiota, voi se

johtaa esimerkiksi työntekijöiden stressiin, työpaikkakiusaamiseen ja mielenterveysongelmiin. Hyvinvoivat työntekijät tuottavat hyvää työtä. Työhyvinvoinnin puute voi olla myös kallista esimerkiksi sairauspoissaolojen vuoksi, eli työhyvinvointi on hyväksi niin työntekijöille kuin organisaatiollekin (Ojala 2003, 86). Työhyvinvointia voidaan pitää yleisen hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden yhdistelmänä. Tyytyväiset työntekijät ovat monesti yhteistyöhaluisempia ja täsmällisempiä sekä omaavat vähemmän sairauspoissaoloja. Tyytyväiset työntekijät pysyvät samassa työpaikassa myös pidempään. (International Labour Organization 12.10.2017; Chen & Cooper 2014, 113, 117.) Työhön tyytymättömyys saattaa johtua **psyykkisestä kyllästymisestä**. Tällöin yksilö tuntee vastenmielisyyttä työtänsä kohtaan. Psyykkisesti kyllästynyt suhtautuu kielteisesti työhönsä, välttelee tiettyjä työtehtäviä, käyttää työaikansa ylimääräiseen sekä osoittaa työtovereille ja asiakkaille ärtymystä. Kyllästyminen voi olla työyhteisössä tarttuvaa. (Työturvallisuuskeskus 2014, 18.)

Joskus näkee käytettävän työhyvinvointi sanan sijasta termiä työelämän laatu. Käytännössä nämä kaksi ovat kuitenkin lähellä toisiaan. Suomessa työelämää pyritään kehittämään monilla aloilla jatkuvasti. Kehitystyö näkyy organisaatioissa esimerkiksi asiakastyytyväisyytenä ja suorituskykynä. Hyvä työelämän laatu näkyy myöskin hyvänä työnantajamaineena. (Hyppänen 2010, 261.) Työssä jaksamisen ja henkisen hyvinvoinnin tukeminen voi olla haastavaa. Henkinen hyvinvointi on tyytyväisyyttä omaan elämään ja siihen työhön mitä tekee. Se on myös myönteistä perusasetusta ja oman itsensä hyväksymistä. Hyvinvointiin liittyy myös henkinen toiminta, joka on työn ja työympäristön havainnointia ja ajattelua sekä omaa motivaatiota ja vireyttä. (Antikainen-Juntunen 2007, 18.)

Jokaisen olisi myös tärkeää oppia tunnistamaan oman ja toisen **psyykkistä väsymystä**. Psyykinen väsymys on tila, jossa voimia on kulutettu yli varojen. Sen merkkejä ovat esimerkiksi hajamielisyys, heikentynyt keskittymiskyky, työn ilon katoaminen ja heikentynyt kiinnostus ympäristöön, asioihin puuttumattomuus sekä ammatillisen itseluottamuksen horjuminen. Psyykkisesti väsyneen henkilön valmiudet ongelmanratkaisuun ja päätöksentekoon ovat heikentyneet. Väsymys myös lisää epäonnistumiskokemuksia, joka lisää työntekijän epävarmuutta. (Työturvallisuuskeskus 2014, 6, 8–9.) Yksi työhyvinvoinnin tai työelämän laadun tukemisen keino on sosi-

aalinen tuki, jossa työpari nimenomaan on omiaan. Sosiaalisen tuen on tutkittu vaikuttavan hyvin positiivisesti työssä jaksamiseen. Se ehkäisee stressiä sekä työuupumusta ja omalla tavallaan takaa palvelun laadun. Sosiaalinen tuki ilmenee työelämässä toisen auttamisena niin fyysisissä asioissa kuin ongelmanratkaisussa. Tärkeä muoto on myös vuorovaikutuksellinen keskustelutuki. Emotionaalisesti kuormittavassa työssä on tärkeää löytää omat selviytymiskeinonsa. On todettu, että hyvät selviytymiskeinot omaava työntekijä tuntee suoriutuvansa työstään paremmin eikä suhtaudu asiakkaisiin niin kyynisesti. Hyviä selviytymiskeinoja ovat esimerkiksi nimenomaan sosiaalinen tuki, tunteiden ilmaisu ja ongelmanratkaisu. (Tiili 2014, 11–17.) Työyhteisö on myös tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin tukemisessa. Työhyvinvointi voi edistyä, kun työntekijälle selvitetään heti alussa, mitä häneltä odotetaan. Esimiehet ja työyhteisö yhdessä arvioivat, mikä on kohtuullista ja mahdollista. Työtehtävät määritellään niin, että vastuunjako ja tavoitteiden seuranta on mahdollista kaikille järkevästi. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi pitää huolta omasta työhyvinvoinnistaan ottaen samalla vastuun siitä, ettei ole estämässä työtovereiden työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus 2014, 16.)



Kuvio 1. Yksilön hyvinvointiin ja suorituskyykyyn vaikuttavat tekijät (Ojala 2003, 15).

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tutkia työparityöskentelyn vaikuttavuutta perhe-työssä Alavudella. Koimme tärkeäksi selvittää työparityöskentelyn hyötyjä sekä haittoja työntekijöiden näkökulmasta, koska aiheesta ei löydy paljoa tutkittua tietoa. Halusimme saada kuulla työntekijöiden mielipiteitä siitä, millainen on toimiva työpari-suhde. Tulevaisuuden kannalta on myös tärkeää miettiä työparityöskentelyn paikkaa tulevaisuudessa.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Mitä hyötyä työparityöskentelystä on?
2. Mitä haasteita työparityöskentelyllä on?
3. Millainen on hyvä työpari?
4. Mitkä ovat työparityöskentelyn tulevaisuudennäkymät sosiaalialalla?

Mielestämme tutkimuskysymystemme avulla saimme kattavasti tietoa työparityöskentelystä ja sen vaikuttavuudesta työntekijöiden elämässä. Pyrimme pohtimaan tutkimuskysymyksiä työntekijöiden näkökulmasta, mutta haastatteluissa otimme huomioon myös asiakkaiden näkökulmaa.

6.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksemme on laadullinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Siinä ollaan kiinnostuneita monesta yhtäaikaisesta lopputulokseen vaikuttavasta tekijästä. Monesti jokin asia voi muuttua tutkimuksen edetessä, kuten mekin huomasimme omassa työssämme. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 25.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkija kerää tietonsa ihmiseltä havainnoimalla ja keskustelemalla käyttäen mahdollisesti apuvälineenä lomakkeita ja testejä. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusmetodeina suositaan

yleensä esimerkiksi teemahaastattelua, osallistuvaa havainnointia tai ryhmähaastattelua. Kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksella ja tutkimussuunnitelmaa käsitellään joustavasti tutkimuksen ajan. Aineiston runsaus tuo analyysivaiheeseen mielenkiintoa, mutta voi myös olla haaste. Joskus käy myös niin, ettei kaikkea aineistoa pystytä hyödyntämään sen laajuuden vuoksi, vaan sieltä poimitaan tutkimuksen kannalta tärkeimmät tulokset. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161–164, 225.)

Päädyimme opinnäytetyössämme käyttämään aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua, koska se vaikutti kaikista luonnollisimmalta valinnalta, ja ajattelimme saavamme sen avulla monipuolisimmin tietoa työntekijöiden ajatuksista. Haastattelun suurena etuna on parempi tulkintamahdollisuus sekä joustava aineistonkeruu, jossa pystytään ottamaan huomioon useampia tekijöitä tilanteen edellyttämällä tavalla (Hirsjärvi ym. 2009, 205).

Teemahaastattelu on menetelmä, jossa haastatellaan samanlaisessa tilanteessa olevia henkilöitä ennalta mietittyjen teemojen pohjalta. Teemahaastattelussa tutkija kehittää haastattelurungon, jonka avulla hän etenee haastattelussa. Teemahaastattelu auttaa haastateltavia saamaan ääntänsä kuuluviin omine tulkintoineen. Teemahaastattelu on joustavaa, sillä kysymysten tarkka muoto ja järjestys voivat vaihtua joka haastattelussa teemojen pysyessä samoina. Haastattelijan tehtävänä on ohjata keskustelua niin, että kaikki teema-alueet tulevat varmasti kuitenkin käytyä läpi. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48.) Hirsjärvi ym. (2009) korostavat, että haastattelussa ihminen on aktiivinen osapuoli, joka luo merkityksiä. Haastattelun tarkoituksena on monesti tutkia arkoja ja vaikeitakin aiheita. Tällöin haastattelijan on taas pidettävä mielessä, että haastattelu tuottaa vastauksia monitahoisesti, eikä vastausten suuntia pysty arvioimaan etukäteen. Haastattelun hyötynä on mahdollisuus pyytää perusteluja ja selvennystä haastateltavan mielipiteille.

6.3 Tutkimuksen suorittaminen

Suoritimme haastattelumme Alavuden perhetyön tiloissa toukokuussa 2017. Haastateltavia meillä oli yhteensä 8, joista puolet oli perheohjaajia ja puolet perhetyöntekijöitä. Haastattelut jaoimme kahdelle peräkkäiselle päivälle. Haastattelut kestivät

puolesta tunnista tuntiin. Apua haastateltavien saamiseen saimme Alavuden perhetyön perhepalveluvastaavalta, joka valitsi sopivia työntekijöitä meille haastatteluun. Haastateltavat olivat eri koulutustaustaisia ja heillä oli erimittaisia työsuhteita Alavuden perhetyössä. Osalla oli työsuhde myös jo loppunut Alavudella, mutta kokemusta työparityöskentelystä työsuhteajoilta löytyi paljon. Myöskin kokemukset työparityöskentelystä vaihtelivat, ja osalla oli paljon enemmän kokemusta siitä kuin toisilla. Pyrimme pitämään haastattelutilanteen mahdollisimman rentona ja mukavana, jotta työntekijät tunsivat voivansa avautua kokemuksistaan rehellisesti. Alavuden perhetyö tarjosi meille haastatteluun tilat ja pientä purtavaa, joka auttoi pitämään tilanteen luonnollisena. Pyrimme myös keskustelumaiseen ilmapiiriin kommentoimalla vastauksia sekä elekielen avulla nyökkäyksineen ja äännähdyksineen. Haastateltavat lähtivätkin hyvin mukaan haastatteluun omalla persoonallaan sekä jakoivat ja kertoivat omia kokemuksiaan perhetyöstä.

Laadimme ennen haastatteluja haastattelurungon, joka toimi pohjana jokaisessa haastattelussa (Liite 1). Kysymysten järjestys ja muotoilu vaihtelivat haastateltavasta riippuen ja myös vastausten monipuolisuus vaihteli runsaastikin. Joissakin haastatteluissa käytimme myös lisäkysymyksiä, jotka tilanteessa tulivat mieleen. Välillä myös hyppäsimme joidenkin kysymysten yli, jos niitä oli sivuttu jo edellisissä vastauksissa. Joskus halusimme kuitenkin vielä selvennystä, joten saatoimme kysyä vielä uudestaan erikseen. Yritimme lähettää haastattelurungon etukäteen sähköpostilla haastateltaville välikäden kautta, mutta kävi ilmi, ettei runko jostain syystä ollut koskaan saapunut perille. Osa ilmaisi, että olisivat mielellään nähneet haastattelurungon etukäteen, mutta teknisten syiden vuoksi tämä ei valitettavasti toteutunut. Haastattelurunkomme tärkeimpiä teemoja olivat työparityön käytännössä ja arjessa näkyminen, sen hyödyt ja haitat esimerkkeineen, hyvän työparin määritelmä sekä työntekijöiden tulevaisuudennäkymät työparityöskentelystä.

6.4 Tutkimusaineiston analysointi

Nauhoitimme kaikki haastattelut tulevaa analysointia varten. Kysyimme erikseen jokaiselta haastateltavalta, sopiiko haastattelun nauhoittaminen, eikä sitä kukaan kiel-

tänyt. Koimme nauhoittamisen tärkeäksi myös sen takia, että pystyimme uudelleenelämään haastattelut ja niiden sisältämän jokaisen tunnetilan. Aineiston keräämisen jälkeen oli se muunnettava muotoon, jossa sitä voi tutkia, eli muutimme haastattelut tekstimuotoon (Vilkkä 2015). Litteroimme jokaisen haastattelun erikseen sana sanalta, jonka jälkeen tuhosimme nauhoitukset yksityisyydensuojan vuoksi. Litteroitua tekstiä tuli yhteensä 86 sivua.

Analysointimenetelmänämme käytimme sisällönanalyysiä ja tarkemmin sanottuna teemoittelua. Sisällönanalyysi on aineiston analyysin luokittelua, jossa aineisto pilkotaan osiin ja uudelleenryhmitellään. Ryhmittelyistä muodostuu sitten käsitteitä ja luokitteluja. (Vilkkä 2015.) Aineistosta voidaan etsiä yläkäsitteitä, joiden alle pyritään löytämään sisältöä, alakäsitteitä. Aineistolähtöisyys ei ole käytännössä täysin mahdollista, sillä tutkija tekee omia valintojaan ja tulkintojaan. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 21–22.) Sisällönanalyysia voidaan toteuttaa myös teemoittelun avulla. Teemoittelun avulla etsitään aineistosta samankaltaisuuksia, asioita, jotka ovat nousseet esille useammassa haastattelussa. Tutkija joutuu käyttämään jonkin verran omaa tulkintaansa, sillä harvoin ihmiset ilmaisevat asioita täysin samoin sanoin. Aiemmin analysoidusta materiaalista täytyy osata yhdistellä eri tavoin sanotut samat asiat yhteiseen luokkaan. Teemoittelussa käytetään lähtökohtana monesti teemahaastattelua, mutta haastattelu- sekä analysointivaiheessa saattaa nousta esiin uusia asioita. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 173.)

Litteroinnin jälkeen keräsimme jokaisen teeman tai kysymyksen alle kaikkien haastateltavien vastaukset. Nämä tulostimme erikseen ja niputimme yhden teeman sivut yhteen. Tämä helpotti aineiston lukemista ja yhteisten tekijöiden löytämistä. Meille sopi parhaiten tällainen vanhanaikainen tyyli, että papereista alleviivasimme tärkeitä yhteisiä pointteja ja kirjasimme huomioita papereiden sivuun. Paperin sivuun pyrimme kirjaamaan yhden sanan avulla tärkeimmät, esimerkiksi ”tasavertaisuus” haasteita etsiessä, jotta isoa aineistoa selatessa yhteisiä mielipiteitä pystyi löytämään helpommin. Näin löysimme helpommin kaikki haastateltavat, jotka puhuivat esimerkiksi tasavertaisuudesta haasteita miettiessään.

Aineiston läpikäynnin ja analysoinnin jälkeen teimme listan esiin nousseista asioista ja merkitsimme, kuinka moni oli asiasta ollut samaa mieltä. Samankaltaisten teemojen kokoaminen yhteen listaksi helpotti työtä, jonka jälkeen pystyimme jäsentämään

esille nousseet teemat loogiseen järjestykseen niin, ettei mikään pääse unohtumaan. Esimerkiksi analysoidessamme työntekijöiden mielipiteitä työparityöskentelyn tulevaisuudesta ja kehittämiskohdista, teimme kaksipalkkisen listan, jossa toisella puolella luki tulevaisuus ja toisella kehittämiskohdat. Näiden alle pyrimme löytämään toisiinsa vaikuttavia tekijöitä, esimerkiksi tulevaisuudessa työntekijät ennakkoivat moniongelmaisten perheiden lisääntymisen. Kehittämiskohdiksi moniongelmaisten perheiden lisääntymiseen löytyi esimerkiksi moniammatillisuuden lisääminen ja varhainen puuttuminen perheen haasteisiin työparityön avulla. Kaikkea aineistoamme emme pystyneet hyödyntämään tutkimuskysymystemme vastausten löytämisessä. Kävimme kuitenkin kaikki läpi, jotta saimme kattavan kokonaiskuvan työntekijöiden kokemuksista.

6.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat aineiston keruu, käsittely ja asianmukainen arkistointi (Kuula 2011). Henkilötietolain (L 22.4.1999/523) 2 luvun §5 mukaan henkilötietoja käsitellessä tulee noudattaa huolellisuutta ja hyvää tietojenkäsittelytapaa. Yksityiselämänsuojaa ja muita yksityisyydensuojan turvaavia perusoikeuksia ei tule rajoittaa millään tavalla ilman laissa säädettyä perustetta. Henkilötietolain (L 22.4.1999/523) 7 luvun §33 säättää vaitiolovelvollisuudesta näin: ”Joka henkilötietojen käsittelyyn liittyviä toimenpiteitä suorittaessaan on saanut tietää jotakin toisen henkilön ominaisuuksista, henkilökohtaisista oloista tai taloudellisesta asemasta, ei saa tämän lain vastaisesti sivulliselle ilmaista näin saamiaan tietoja.”

Haastateltavien mielipidettä ja tuottamaa puhetta tulee kunnioittaa, eikä sitä saa muokata millään tavalla. Kaikki tulee kirjoittaa juuri niin kuin haastateltava on sanonut, jolloin varmistetaan hänen todellisten ajatusten esilletuonti ja täten tutkimustiedon luotettavuus. Tutkimusta tehdessä on tärkeää säilyttää haastateltavien anonymiteetti. Aineistossa täytyy korvata tunnistetiedot erilaisilla täytemerkeillä. (Ruuusuuri yms. 2010, 439, 453.) Litteroidessamme aineistoamme numeroimme haastateltavat, jotta tiedämme, kuka sanoi mitäkin säilyttäen samalla haastateltavan anonymiteetin, esimerkiksi Haastateltava 1 ja Haastateltava 2. Tällä tavalla olemme tietoisia kuitenkin jokaisen haastateltavan mielipiteistä kokonaisuutena. Emme

myöskään tuo esille esimerkiksi haastateltavien nimeä, sukupuolta, ikää, asuinpaikkakuntaa, seksuaalista suuntautumista tai uskonnollista vakaumusta. Meidän haastateltavistamme tietoon jää vain koulutustausta, työsuhteen kesto ja tämän hetkinen työnkuva. Nämäkin mainitsimme opinnäytetyössä vain tarvittaessa, ja niin, ettei siitä pysty haastateltavaa kuitenkaan tunnistamaan. Lainauksia olemme ottaneet harkitusti niin, ettei haastateltavaa tunnisteta.

Haastateltavien kanssa tulee keskustella ja sopia aineiston mahdollisesta arkistoinnista, säilyttämisestä ja mahdollisesta uudelleenkäytöstä (Ruusuvuori ym. 2010, 450). Salassapitovelvollisuus koskee asiakirjoja, sähköposteja ja paperisia dokumentteja sekä myös suullisesti saatua tietoa (Kuula 2011, 90). ”Salassa pidettävää viranomaisen asiakirjaa tai sen kopiota tai tulostetta siitä ei saa näyttää eikä luovutaa sivulliselle eikä antaa sitä teknisen käyttöyhteyden avulla tai muulla tavalla sivullisen nähtäväksi tai käytettäväksi.” (L 21.5.1999/621.) Me kerroimme haastateltavillemme hävittävämme heitä koskevan aineiston heti tutkimuksen päätyttyä. Haastattelut poistimme jo heti litterointien jälkeen.

Viranomaisen palveluksessa oleva samoin kuin luottamustehtävää hoitava ei saa paljastaa asiakirjan salassa pidettävää sisältöä tai tietoa, joka asiakirjaan merkittynä olisi salassa pidettävä, eikä muutakaan viranomaisessa toimiessaan tietoonsa saamaa seikkaa, josta lailla on säädetty vaitiovelvollisuus. Vaitiovelvollisuuden piiriin kuuluvaa tietoa ei saa paljastaa senkään jälkeen, kun toiminta viranomaisessa tai tehtävän hoitaminen viranomaisen lukuun on päättynyt. (L 21.5.1999/621.)

Suunnittelimme ja teimme itse haastattelurungon (Liite 1) teemahaastatteluamme varten. Hyväksytimme haastattelurunkomme ohjaavalla opettajallamme, joka ehdotti pieniä korjauksia runkoon. Muokkasimme haastattelurunkoa paremmaksi, jonka jälkeen saimme sille hyväksynnän.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Tämä luku käsittelee opinnäytetyömme tutkimustuloksia. Alaluvuissa käymme läpi tutkimustulokset, jotka saimme tekemiemme haastatteluiden perusteella. Käymme kokonaisuudet läpi tutkimuskysymys kerrallaan.

7.1 Työparityöskentelyn hyödyt

Haastateltavamme määrittivät työparityöskentelyn työksi, jota tehdään yhdessä perheen parhaaksi toisen perheohjaajan tai perhetyöntekijän kanssa tai jonkun muun ammattilaisen kanssa. Se voi tapahtua joko fyysisesti yhtä aikaa tai sitten erikseen niin sanottuna etätyöskentelynä. Osa haastateltavista kuitenkin koki, että työntekijät näkevät työparityöskentelyn määritelmän eri tavoilla. Haastatteluista kävi selvästi ilmi, että Alavuden perhetyön työntekijät kokevat työparityöskentelyn hyödyllisenä ja positiivisena asiana. Monet mainitsivat olevan tärkeää, että työparityö on tarkoituksen mukaista ja perheen kokonaistilanteen kannalta eteenpäin vievä tekijä.



Kuvio 2. Työparityöskentelyn hyötyjä.

Et sitä ei tehdä vaan sen takia, et pitää tehdä tai pitää olla kaks, vaan se et se perhe oikeesti saa siitä jotain myös ja se vie sitä kokonaistilannetta eteenpäin. (Haastateltava 1.)

Muutamit haastateltavat toivat esiin työparityöskentelyn hyötyjä haastavissa tilanteissa. Tällaisia olivat esimerkiksi se, että työpari tuo asiakkaalle turvaa päätöksenteossa, jos ollaan tekemässä vaikeita päätöksiä esimerkiksi lapsen huostaanottoon liittyen. Tällöin asiaa on ollut pohtimassa enemmän kuin vain yksi henkilö, jolloin päätös on pohjautunut useamman kuin yhden henkilön mielipiteisiin. Työparin yhteinen mielipide tuo luottamusta ja antaa varmuutta siitä mitä tehdään. Työparin on helpompi ottaa puheeksi perheen kanssa haastavimmat asiat ja tilanteet. Suurin osa mainitsi haastatteluissa työparin havainnoinnin yhdeksi helpottavaksi ja hyödyttäväksi tekijäksi niin työntekijän kuin asiakkaankin näkökulmasta. Eräs haastateltavista kertoi konkreettisen esimerkin, jossa hän ja työpari olivat käyneet päällisin puolin siistissä kodissa, mutta työpari oli huomannut istumapaikkansa vuoksi tyhjiä viinapulloja kodissa, jotka olisivat jääneet huomaamatta haastateltavaltamme. Hän totesi myös sen, että eri ihmiset havaitsevat erilaisia asioita. Toinen voi luonnostaan havaita paremmin ilmapiiriä ja tunnelmaa, kun taas toinen luonnostaan keskittyy ympäristöön ja konkreettisiin havaintoihin.

Yleensä siinä työparityöskentelyssä etuna on se, että on kahet silmät ja kahet korvat ja kaks mielipidettä, josta sitte luodaan se yhteinen mielipide (Haastateltava 2).

"- -" et mä en oo ainut joka on sanomas "- -" niin se ei oo sillon vaan yhen ihmisen näkökulmasta kiinni (Haastateltava 1).

Kaikki haastateltavat kokivat, että työparityöskentely antaa mahdollisuuden oppia uutta. Työntekijöillä on erilaisia työtapoja, koulutustausta ja työkokemus, minkä suurin osa haastateltavista mainitsi rikkautena. Kaikki haastateltavat kokivat saaneensa työparilta uusia näkökulmia asiakastilanteisiin. Kun työntekijät tuovat oman osaamisensa näkyviin, he antavat työparille ja muille työntekijöille mahdollisuuden oppia uusia tapoja ja näkökulmia. Työntekijät voivat käydä esimerkiksi erilaisia koulutuksia ja jakaa niistä tietoa ja vinkkejä muille. Perheen kannalta laaja-alainen osaaminen

on hyödyksi ja tekee työstä kokonaisvaltaisempaa. Kun tietää muiden alan ammattilaisten, esimerkiksi kuntoutusohjaajan työnkuva, osaa myös kertoa ja ohjata perhettä näiden palveluiden pariin.

Sä näät miten toinen toimii ja reflektoit toisen toimintaa ja omaa toimintaa suhteessa siihen toiseen. Totta kai se kehittää. Molemmat oppii toisistaan siinä väkisin. (Haastateltava 2.)

”- -” must on niinku ihana ottaa niiltä sitte taas sitä virtaa, et okei mennään näin ja tehään näin, nii kyllä siinä aikalailta oppii. (Haastateltava 7.)

Moni haastateltava koki työparin tuovan turvaa työntekoon. Työntekijät pystyvät turvautumaan toisiinsa erilaisissa työtilanteissa, on kyse sitten työturvallisuudesta tai perheen kanssa käytävästä keskustelusta. Työparin ollessa samalla aaltopituudella, voivat he ikään kuin jatkaa toistensa lauseita ja tuoda yhteistä viestiä perheelle päästen tilanteissa eteenpäin. Eräs haastateltava totesi, että niin sanotussa patti-tilanteessa on mukavampi työskennellä ja suunnitella työparin kanssa. Tällöin pystyy jakamaan mielipiteitä ja ottamaan molempien näkemykset huomioon, mikä tuo turvaa päätöksentekoon.

Joskus on niin haastava tilanne, et sä et tiedä mitä sä sanot, miten sä jatkat. Sä oot hiljaa siellä ku odotat sitä, et tuleeko tähän joku järjen valo ja sit työparilta löytyy se tuki siihen tilanteeseen ja lähetäänki jatkaan siitä. Nii se oikeesti on ittelle semmonen vähän niinkun pullonkaula et nyt päästiin taas eteenpäin. (Haastateltava 7.)

Oli hyvin haastava perhe ja oli monenlaista, oli paljon lapsia ja mt:tä (mielenterveysongelmia) ja oli alkoo ja hyvin niinku tuota, oli monenlaista. Siellä ku alotettiin silloin nii tota, jos ei sitä työparia olis ollu nii siitä työskentelystä ei olis tullu mitään. (Haastateltava 6.)

Työpari on uuden työntekijän turvana ja antaa varmuutta työntekijälle, joka vasta opettelee. Kaksi haastateltavaa mainitsikin, että työparityöskentely on erityisen hyödyllistä uuden työntekijän perehdyttämisessä. Uusi työntekijä työparina uskaltaa monesti kyseenalaistaa asioita enemmän kuin vanhat työntekijät. On hyvä, kun uusi työntekijä tulee välillä herättelemään vanhoja ajattelu- ja työskentelytapoja. Useampi haastateltava puhuikin asioille sokeutumisesta.

Että itelle tulee se, että joskus ku elää pitkän pätkän perheen mukana, niin sitä sokeutuu, ei nää enää niitä asioita, vaan ne rupee tuntumaan itsestäki tavallisilta. Kunnes tulee joku vähä tuoreempi työntekijä, joka sanoo "ooks sää huomannu?" ja "mitä sä tästä aattelet?". (Haastateltava 1.)

Useat haastateltavat kertoivat, että mahdollisissa riskitilanteissa työpari on työturvallisuuden kannalta ehdottoman tärkeä. Eräs piti tätä jopa oikeusturvakysymyksenä, jos tilannetta joudutaan lähteä selvittämään tarkemmin. Muutama haastateltava mainitsi, ettei perheeseen koskaan mennä yksin jos tilanne tuntuu työntekijästä epävarmalta. Tällöin mukaan otetaan työpari tai sitten pyydetään asiakkaita toimistokäynnille. Perheeseen yksin menevä epävarma ja varuillaan oleva työntekijä ei pysty työskentelemään kunnolla eikä asioiden työstämisestä tule mitään.

"- -" jos on uhkaavia tilanteita tai muita, niin se on aina parempi ku sielä on kaksi. Ja että jos perheessä on jotakin semmosta kriisiä, akuuttia tilannetta päällä, niin silloin niitä silmäpareja siellä enemmän ku yksistään. (Haastateltava 3.)

Kaikkien haastateltavien mielestä onnistunut työparityöskentely lisää huimasti työssä jaksamista. Suurin osa haastateltavista kertoi, että asioiden purkaminen ja asioista puhuminen työparin kanssa auttaa jaksamaan, eikä "tarvi mennä kotiin sen kuorman kanssa" (Haastateltava 1). Kaksi haastateltavista mainitsi hyödyksi sen, että asioiden jäädessä vaivaamaan, voidaan purkamisen jälkeen yhdessä työparin kanssa miettiä, miten tästä jatketaan. Hyvä työyhteisö on rikkaus ja toimii suurena tukena jaksamisessa.

Osa haastateltavista koki, ettei työparityöskentely ole aina fyysistä yhdessä työn tekemistä, vaan saman perheen parissa tehtävää työtä yhdessä ja erikseen. Oleellisenä tässä on tiedonjakaminen työntekijöiden välillä. Tärkeää on myös se, että perhe on tietoinen työparityöstä. Perheeltä kuuluu saada aina lupa työntekijöiden väliseen tiedonjakamiseen.

On iso asia jaksamiseen. Vaikka mä käyn fyysisesti siellä yksin, niin mulla ei oo sellanen olo että mä teen sitä yksin. (Haastateltava 1.)

Se, et sulla on työpari, joka tietää tasan tarkkaan tilanteen, perheen ja niinku näin, niin se palautuminen, että pystyy jonku kans tiekkö jakamaan sen, nii palauttaa mutki paljo nopeemmin siihen et jaksaa jatkaa. (Haastateltava 7.)

Työnjako tehdään asiakasperheelle asetettujen kulloistenkin tavoitteiden ja perheen hyödyn perusteella. Moni haastateltava koki työparityöskentelyn auttavan työnjossa ja vastuun jakamisessa. Esimerkkeinä työnjaosta mainittiin perhetyöntekijän oleminen lasten tai nuorten kanssa, kun perheohjaaja keskustelee vanhempien kanssa. Toisessa esimerkissä mainittiin tilanne, jossa toinen keskustelee tai haastattelee ja toinen kirjaa. Perheohjaajien välisestä työparityöskentelystä mainittiin esimerkkinä tilanne, jossa toinen perheohjaaja keskittyy perheen jaksamiseen ja toinen arjen hallintaan. Eräs haastateltava kertoi myös esimerkin onnistuneesta työparityöskentelystä, jossa äiti oli paljon vastaanottavaisempi perheohjaukselle, kun perhetyöntekijä oli aikaisemmin antanut äidille hengähdyshetken lastenhoidosta ja arjen pyörittämisestä. Esimerkkinä eräs haastateltava mainitsi, että tavataan muutama kerran yhdessä perhettä, jonka jälkeen pohditaan, hyötyykö perhe tällaisesta lapset–vanhemmat -työnjaosta, vai onko perheelle hyödyllisempää tavata yhtä perhetyöntekijää kerrallaan. Työnjako on samalla vastuun jakamista. Yksi haastateltava mainitsi vastuun jakamisessa tärkeäksi mahdollisuuden nopeaan konsultointiin, eli esimerkiksi siihen, että voi soittaa kollegalle ja kysyä neuvoa. Toinen haastateltava sanoi työn jakamisen ja ajatusten vaihtamisen lisäävän voimavaroja.

"- -" niin voi soittaa ja kysyä et mitä mä teen, et mä oon täälä ihan jumissa ja tää homma ei etene. Ei tartte odottaa välttämättä niihin tiettyihin tiimeihin, vaan saatetaan soittaa useemman kerranki päivän aikana. (Haastateltava1.)

Kyllä mä näkisin, että lisää ihan sillä perusteella että tota ku sä pystyt sitä omaa työtaakkaa jakamaan. "- -". Nyt varsinki ku tuntuu että tukka putkella on paahtanu tässä viimeset puoli vuotta, niin se että pystyy sitä jollekki jakamaan, niin se on kyllä ihan ehdottomasti työn kannalta positiivinen asia. (Haastateltava 8.)

Muita yksittäisiä esiinnousseita asioita olivat työparityöskentelyn vaikutukset ajan käytön tehostumiseen. Esimerkiksi akuutissa siivoustilanteessa kaksi työntekijää saa paljon enemmän aikaan kuin yksi ja näin saadaan perheen hyöty maksimoitua. Työpari voi saada yhdessä kotikäynnillä saman verran aikaan, mitä yksi työntekijä

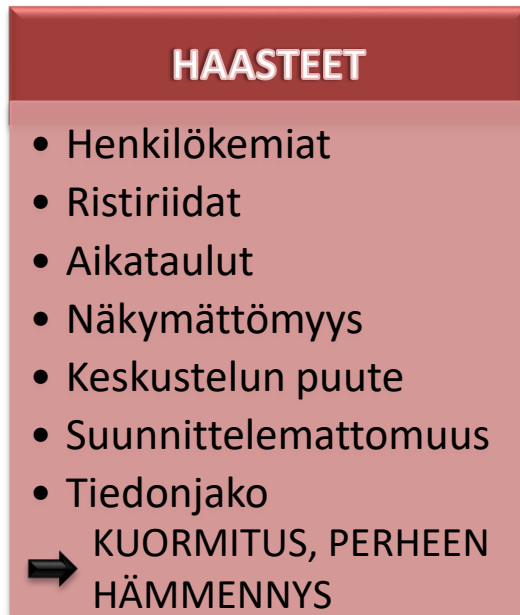
tekisi kahdella käynnillä. Työnteko on näin ollen tuloksekkaampaa ja intensiivisempää, kun työtä tehdään parityöskentelyllä

Et kyllä se on paljon tuloksekkaampaa sillon ku siinä on monta. (Haastateltava 1.)

Yksi työntekijöistä koki sukupuolen auttavan joskus asiakkaan ja työntekijän välisessä suhteessa. Hän koki, että esimerkiksi isien saattaa olla helpompi lähestyä miespuolista työntekijää. Toinen haastateltava mainitsi taas eri-ikäiset työparit. Hänellä oli kokemus vanhemmasta työparista, jolle joutui joskus selittämään kotikäynnin jälkeen sitä, missä elämässä tämän perheen äiti tai isä elävät. Haastateltava oli perheen vanhempien kanssa saman ikäinen, joten hän tiesi, mitkä asiat nyky maailmassa kuuluvat normaaliin perhe-elämään. Jos nuorempi työntekijä ei olisi ollut työparina, vanhempi työntekijä ei ehkä olisi ymmärtänyt perhettä yhtä hyvin.

7.2 Työparityöskentelyn haasteita

Huomasimme analysoidessamme haastattelumateriaaliamme, että varsinaisia haittoja ei noussut esille, vaan kyse oli enemmänkin haittapuolia aiheuttavista tekijöistä, eli haasteista. Olimme ensin ajatelleet tutkimuskysymykseksi työparityöskentelyn haitat, mutta analysointivaiheessa tämä alkoi tuntua väärältä ilmaisulta, joten päädyimme pohtimaan työparityön haasteita, jotka voivat mahdollisesti olla haitallisia työlle. Varsinaisiksi työparityöskentelyn haitoiksi nousivat sen mahdollinen kuormittavuus työntekijöille sekä perheelle aiheutuvat sekavat tilanteet, jolloin työparityöskentelystä on perheelle enemmän harmia kuin hyötyä.



Kuvio 3. Työparityöskentelyn haasteita.

Kaikki haastateltavat pitivät työparityötä persoonakysymyksenä. Tällöin henkilöke-
mioilla on suuri vaikutus työparityön onnistumiselle ja toimivuudelle. Eräs haastatel-
tavista mainitsi, että jos työparityöskentely alkaa tuntua haastavalta, se nakertaa
myös työhyvinvointia. Muutama haastateltava mainitsi haasteeksi joskus myös työ-
parin persoonien erilaisuudet. Yhden haastateltavan mielipide oli se, että jos kemiat
eivät työparin kanssa toimi, niin työparityöskentely on lopetettava. Hänen mukaansa
toimimaton työparisuhde on asiakkaalle myrkkyä.

No sitte taas päästään henkilökemioihin. Jos kaks ihmistä ei tuu tois-
tensa kanssa toimeen, niin ei tuu myöskään työparitoiminnassa. (Haas-
tateltava 2.)

Lähes kaikki haastateltavat mainitsivat työparityöskentelyn haasteeksi erilaiset työ-
tavat ja näkemykset työstä työparin välillä, eli jos tapa tehdä työtä on kovin erilainen.
Tämä koettiin osittain persoonakysymyksenä, sillä erilaisilla ihmisillä on erilaiset ta-
vat tehdä töitä. Eräs haastateltavista mainitsikin, että ”toinen työparista voi olla esi-
merkiksi hieman boheemimpi, kun taas toinen on todella tiukka”, mikä voi luoda ris-
tiriitoja työparin välille ja lisätä työn kuormittavuutta. Toisaalta tuotiin esiin, että eri-
laisia työtapoja voi oppia myös käyttämään hyödyksi. Moni korosti, että eriävät mie-

lipiteet ja näkemykset eivät saa näkyä asiakastilanteessa, vaan työparin on käsiteltävä ja keskusteltava ne läpi muussa tilanteessa. Mahdollista on myös, että jos työpari ei vedä yhtä köyttä, niin asiakasperhe saattaa vedättää työntekijöitä, minkä haastateltava koki erittäin suureksi haitaksi.

”- -” jos se työpari ei vedä yhtä köyttä, niin se asiakashan on ihan hukassa. Ei semmosesta työskentelystä ole niinku mitään hyötyä. (Haastateltava 5.)

Keskustelun puute koettiin yhtenä suurimmista työparisuhdetta haittaavista tekijöistä. Hyväkin työparisuhde voi kaatua siihen, jos asioita ei käsitellä, eikä ristiriitoja puhuta läpi. Yksi haastateltavista sanoi, että jokainen saa tehdä työtä omalla tavallaan, kunhan perheeseen mentäessä pari on tietoinen eriävistä tuntemuksistaan ja pystyy asettamaan yhteiset tavoitteet ja raamit. Kysyessämme, miten työparityöskentelyn voi saada toimimaan haasteista huolimatta, vastaukset liittyivät keskustelun ja kuuntelemisen lisäämiseen. Yksi haastateltavista totesikin tyhjentävästi, ”diskutera mera” (Haastateltava 2).

”- -” se täytyy keskustella se asia ja sitte muistaa se ammatillisuus siinä.
 ”- -” molempien täytyy kattoo sitä peiliä, että miten työskentelee ”- -” ja ne omat tunteet ja semmoset ajatukset sitte heittää sivuun. (Haastateltava 5.)

Haastatteluissa tuotiin esille erityisesti oman työparin tuntemisen tärkeys. Kun työparin oppii tuntemaan hyvin, on helpompi miettiä yhteisiä tavoitteita ottaen huomioon kummankin näkökulmat. Tällöin on helpompi keskustella sekä hyvistä että huonoista asioista työparisuhteessa ja asiakastilanteesta. Tällöin asioihin voi myös vaikuttaa, kun niistä voi rakentavasti keskustella. Jos työpari ei tunne toisiaan, on työnteko yhdessä haasteellista. Eräs haastateltavista mainitsi, että kun toisen tuntee, niin työskentelykin sujuu kuin automaattisesti. Toinen haastateltava puhui työparin vaihtumisen haasteista, jolloin on opeteltava tuntemaan uusi työpari sekä saada myös perheen luottamus työparityöhön rakennettua uudestaan.

Täälläki meillä tehään paljo, että ollaan myös muuten yhdessä, et opi-taan tunteen toinen toisemme ja toisen tapaa tehdä työtä. Mitä enemmän tuntee, sen helpompaa se on. (Haastateltava 1.)

Mutta toki se, että tullaan tutuiksi sen työparin kanssa, nii ilman muuta vie koko ajan sitä asiaa eteenpäin. Koska sit jos sä lähdet ihan oudon ihmisen kanssa liikenteeseen, niin totta kai se on itekki vähä sellasta tunnustelua ensin, että miten me löydetään se yhteinen sävel sitte sen työparin kanssa. Että miten me lähetään yhdessä perheen asioita eteenpäin viemään. (Haastateltava 8.)

Et monestihan perheiden ympärillä saattaa olla kymmenkuntaki eri toimijaa ja sitte se aina ku joku vaihtuu nii sit pitää taas jotenki alottaa uudestaan ja miettiä et jokainen tietää mitä tehään. (Haastateltava 1.)

Muutama haastateltava puhui tiedonkulun merkityksestä ja siitä, miten tärkeää se on työparityöskentelyssä, varsinkin jos työpari työskentelee eri aikaan perhetyössä. Perheen saa äkkiä sekaisin, jos informaatio ei kulje perheen kanssa työskentelevien tahojen kesken. Yksi haastateltava mainitsi kokevansa työparityöskentelyn hyödyttömäksi, ellei tietoa jaeta ja käydä läpi mitä kukakin on nähnyt ja huomionut. Muutkin haastateltavat toivat ilmi saman ongelman. Työntekijällä täytyy olla halu jakaa tietoa muille perheen kanssa työskenteleville tahoille. Se on perheen kannalta välttämätöntä.

Ja sit jos mä en ehi kirjata tai työpari ei ehdi kirjata, nii mä en ehdi lukeen mitä se on kirjannu ja sit mä en taas ehdi kirjata sille, mitä mä oon tehny. (Haastateltava 8.)

”- -” sitä ei kukaan merkkää mihkään, että sitä tehdään. Ite huomaa ku omaa kalenteria täyttää, niin kun sitä ei sinne varaa, niin se kalenteri on hyvin äkkiä täynnä et päivistä tulee sellasia et nyt mennään ja soitellaan ja mennään ja soitellaan. (Haastateltava 1.)

Edelliset suorat lainaukset tuovat hyvin esiin sekavuuden, joka syntyy kiireestä ja työajan riittämättömyydestä. Haastateltavat kertoivat, ettei työparin välisille keskusteluille ja tiedonjaolle ole varattu oikeaa työaikaakaan eikä sitä tilastoida, vaan perheen kotikäynnin ulkopuolella tapahtuvat keskustelut ovat eräänlaista piilotyötä. Moni mainitsi, että he joutuvat usein kiireessä soittamaan työparille esimerkiksi autolla ajaessaan. Suuri osa sanoi, että aikataulujen ja kalenterien yhteensovittaminen on iso haaste kiireisessä perhetyön arjessa. Osa oli huolissaan siitä, ettei työaika aina riitä. Niinpä osa toivoi, että työparityölle tulisi tulevaisuudessa varata oikeaa työaika, jolloin sen saisi enemmän näkyväksi.

Jos tulee niinku nopeesti tämmönen kotikäynti, nii vaikee sovittaa kalentereiden aikoja. Siinä tarttee sitä suunnitelmallisuutta kanssa. (Haastateltava 3.)

Aikataulujen yhteensovittamisen vaikeuden takia suunnitelmallisuus nousee merkittäväksi tekijäksi. Suunnitelmallisuuden tärkeys tuli esiin myös oikeastaan jokaisessa teemassa haastatteluissamme. Yksi haastateltavista totesikin, että ”suunnitelmallisuus on kaiken a ja o”. Työparin keskinäinen suunnittelemattomuus aiheuttaa sekavia tilanteita ja ristiriitoja perheessä. Suunnittelemattomuuden koettiin lisäävän työn kuormittavuutta. Osa koki ongelmaksi, jos työpari vaihtaa lennosta suunnitelmaa ja antaa perheelle erilaisia ohjeita kuin on sovittu. Yksi haastateltava koki ristiriitoja aiheuttavaksi tekijäksi, jos toinen työparista ei pysy omalla vastuualueellaan tai hoida sitä kunnolla. Silloin yhden ihmisen täytyy hoitaa toisenkin työt, mikä ”syö sitä koko kuviota”. Hänellä oli kokemuksia myös omalle tontille astumisesta, jolloin perhetyöntekijä antaa perheelle suunnitelmasta poikkeavia ohjeita, jotka ovat ristiriidassa hänen antamiinsa ohjeisiin ja hämmentävät perhettä. Työparilla tulee olla yhteinen tavoite, jota kohti kuljetaan yhdessä perheen etu tärkeimpänä arvona.

Voi olla sellanen, että on tarkotettu toista ja asiakkaalle jää toinen kuva. ”- -”. On ollu suunnitelma eri ja sitte työpari onki muuttanu suunnitelmaa kesken sen keussin, niin asiakkaalle saattaa tulla semmosta epäselvää kuvaa et se on varmaan se. (Haastateltava 2.)

”- -” jos me ei tiedetä, mitä me tehdään tai joku ei oookkaan ihan kartalla siitä mitä ollaan sovittu tai ei pidä kiinni niistä mitä ollaan suunniteltu, niin siinähan saa perheelle kaaoksen, perhe menee tosi äkkiä sekasin. (Haastateltava 1.)

Muita esiinnousseita asioita oli muutamia. Kaksi haastateltavaa puhui siitä, ettei työparityöskentely tunnu aina tasavertaiselta. Toinen koki joutuvansa joskus peesamaan eli tulemaan toiselle avuksi perheeseen, jolloin ei kokenut olevansa tasavertainen toisen työparin kanssa. Toinen haastateltava puhui ennemminkin dominoivista. Hän kertoi pelkäävänsä joskus, että toinen työntekijä jää hänen varjoonsa. Hänellä oli myös kokemusta siitä, että toinen työntekijä oli ollut dominoiva, jolloin hän ei itse ollut uskaltanut sanoa mitään. Yksittäisenä asiana nousi myös palautteesta loukkaantuminen, jolloin työpari loukkaantuu toisen rakentavasta palaut-

teesta. Myös joustavuutta korostettiin. Eräs haastateltava mainitsi, että työparityöskentely on lähes mahdotonta saada toimimaan, jos toinen työpari ei pysty joustamaan, tai ei haluaisi tehdä työparityötä tai verkostotyötä. Yksi haastateltava kertoi, ettei hänen mielenterveysosaamistaan ollut hyödynnetty työparityöskentelyssä, minkä hän koki harmillisena, koska siitä olisi voinut olla hyötyä joillekin perheille. Eräs haastateltavista koki, että eri koulutustausta aiheuttaa joskus sen, etteivät työntekijät puhu samaa kieltä. Terveysalan ammattilainen ja sosiaalialan ammattilainen näkevät asiat eri näkökulmasta, eivätkä aina kykene ymmärtämään toisiaan.

Moni mainitsi tässä luvussa luettelemiemme haasteiden nousevan helpoimmin esiin fyysisesti yhtä aikaa tehtävässä työparityössä. Kysyimme kuudelta haastateltavalta työparityöskentelyn kuormittavuudesta, joista puolet vastasi, ettei ole kokenut työparityötä koskaan kuormittavana. Puolet siis kuitenkin vastasi, että työparityöskentely voi aiheuttaa kuormittavuutta, jos näitä haasteita on läsnä. Suurena haasteena ylipäätään työparityöskentelyssä on resurssien puute, mikä ilmenee esimerkiksi siinä, ettei kaikille saada työparia. Yksi haastateltava mainitsi resurssien puutteen syyksi sen, että työparityö voi olla organisaatiolle kallista. Haasteista huolimatta moni koki, että työparityöskentelyn voi saada toimimaan hyvin kiinnittämällä huomiota edellä mainittuihin haastaviin tekijöihin. Apua voi hakea myös esimerkiksi esimieheltä tai työnohjauksesta.

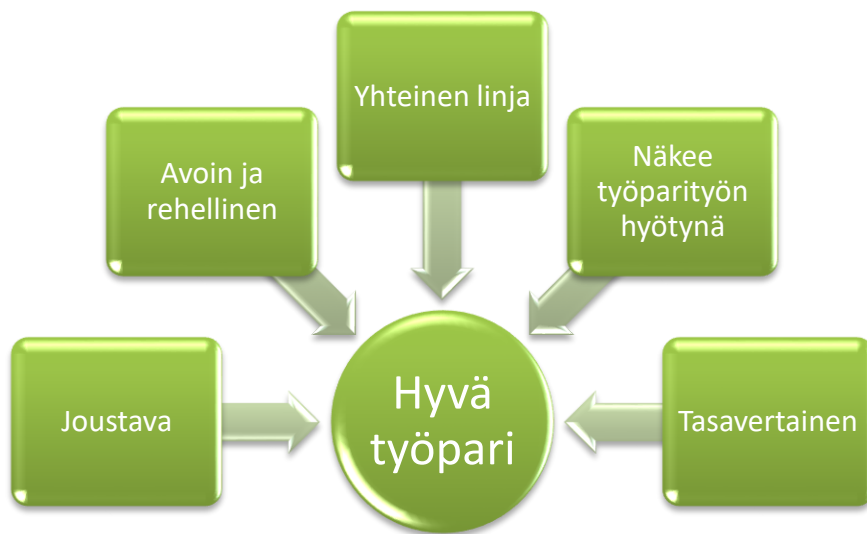
Seki on semmonen resurssikysymys tää työparijuttu, että ei oo kaikille antaa sitä työparia. (Haastateltava 4.)

Niin tähän asti kun ne resurssit on ollu niinku tosi pienet, niin sillonhan se tarkoittaa sitä, että ei oo laittaa niitä kahta ihmistä mihinkää. Et aina on lähettävä melkeen yksin. (Haastateltava 5.)

Sehän nyt on parasta, että sitte kuuntelee sitä toista ja yrittää sitte tehdä yhteistä semmosta tavotetta. Että paljon niiku sitte vaan kuunnella ja yrittää, että molempien näkökulmia vaan hioa yhteen. (Haastateltava 4.)

7.3 Hyvän työparin määritelmä

Halusimme tietää haastateltaviemme mielipiteen siitä, minkälaista työparia he pitävät hyvänä, eli millainen on heidän mielestään toimiva työpari. Vastaukset vaihtelivat. Kaikki vaikuttivat olevan kuitenkin suurin piirtein samoilla linjoilla. Osa ei edes halunnut määritellä hyvää työparia. He pitivät sitä niin tapaus- ja persoonakohtaisena kysymyksenä.



Kuvio 4. Hyvän työparin määritelmä.

Yhtenä useammin esiinnoitettuna asiana oli työparin joustavuus. Hyvänä piirteenä koettiin, jos työpari pystyy joustamaan, kun pohditaan esimerkiksi yhteistä näkökulmaa ja perheen etua. Hyvä työpari on joustava, hän pystyy paikkaamaan toisen työparin poissaoloa.

”- -” toinen paikkaa tai pystyy joustaan, nii onhan se iso asia sille perheelle, että se tajuaa, että heidän tarpeisiin vastataan akuutistikki. (Haastateltava 7.)

Avoimuuden ja rehellisyyden tärkeys tuli esiin monessa haastattelussa. Eräs haastateltavista totesi olevan tärkeää, että työpari tuo havaintonsa avoimesti esille. Eli hyvä työpari pitää toisen myös ajan tasalla, jos on esimerkiksi käynyt yksin perheessä tai soitellut jonkun toisen tahon kanssa. Keskusteluyhteys ylipäättään on työparin välillä hyvä ja toimiva. Moni koki tärkeäksi, että työpari pystyy jakamaan työtehtäviä ja molemmat kokevat olevansa tasavertaisia yhtä tärkeitä työntekijöitä.

Työparin tulee kunnioittaa toisen työtä ja työtapaa sekä hyväksyä se, että ”mitä se toinen näkee ja havainnoi on ihan yhtä oikee ku se mitä mä nään ja havainnoin” (Haastateltava 1).

Huolimatta siitä osaamisesta ja koulutuksesta, että tehdään tasavertaisena sitä työtä. Kummankin mielipiteet on tärkeitä. Toinen ei toista ohjaa, eikä sanele miten tässä tehdään, vaan ihan tasavertaisena, se on mun mielestä kaikista tärkeintä. (Haastateltava 5.)

Ja totta kai se, että työ jaetaan silleen tasapuolisesti, ettei taas tunnu, että toinen kuormittuu ja toinen vaan selvittää asioita tai näin. (Haastateltava 8.)

Monet haastateltavista sanoivat, että samanhenkisyys monesti helpottaa työparityötä. Osa kuitenkin totesi, että myös erilaisuus voi olla hedelmällistä monissa tilanteissa, mikä koettiin rikkautena. Työparilla tulisi olla kuitenkin yhteisesti suunniteltu linja, että he molemmat kulkevat kohti samaa päämäärää. Tärkeintä on kuitenkin, että kumpikin arvostaa työparityöskentelyn hyötyjä ja on valmis tekemään töitä työparisuhteen eteen, kuten kuvioista 4 käy ilmi.

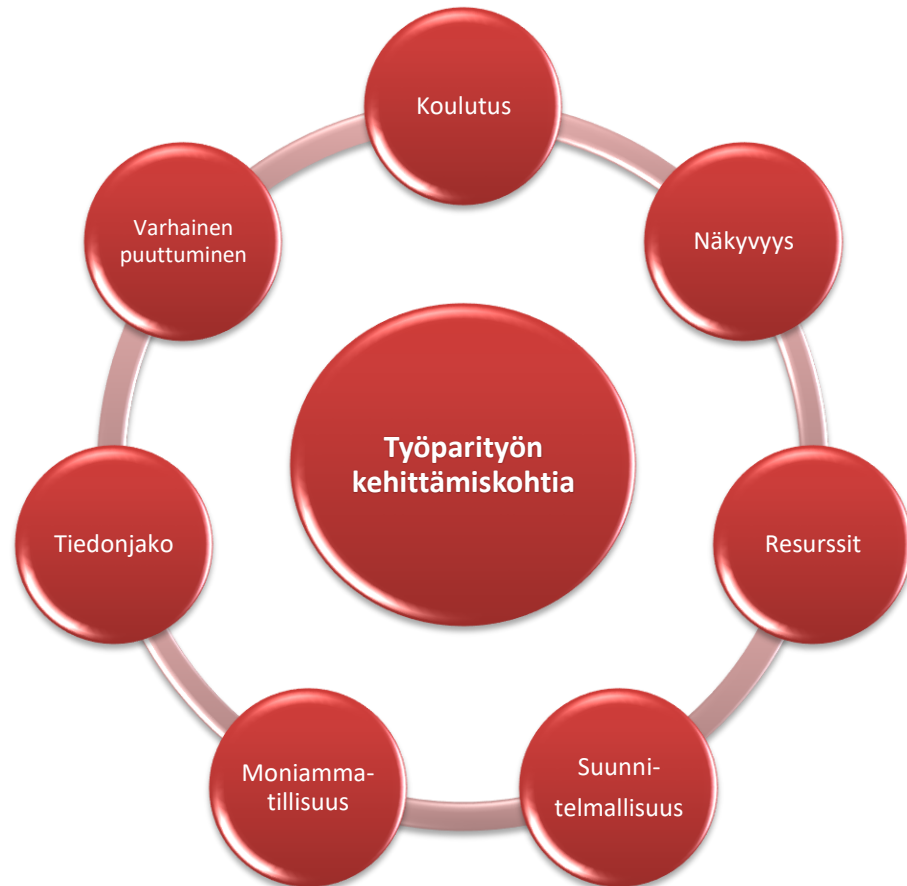
Joskus voi olla ihan yhtä hyvä et ollaanki erilaisia. Sillon nähään ne ihan... et jos kaks ihan samanlaista menee nii me nähään liian samalla lailla ne asiat. (Haastateltava 1.)

7.4 Työparityöskentelyn tulevaisuus ja kehittämiskohdat

Haastatteluista nousi selkeästi esiin fakta, että tulevaisuudessa perheiden haasteet ja moniongelmaisuus lisääntyvät, jolloin työparityöskentelylle on selvä kasvava tarve. Kehittämiskohtana sosiaalialalla onkin näihin muutoksiin vastaaminen. Yhteiskunnan muutokset ovat vaikuttaneet siihen, että perheiden haasteet ovat moninaistuneet ja kasaantuneet. Harvoin perheessä on vain yhtä ongelmaa, vaan monesti niitä ilmenee lisää, esimerkiksi päihde- ja mielenterveysongelmat, lasten käyttäjäriöt, lasten koulunkäyntiongelmien sekä vanhempien työttömyys.

”- -” se ei välttämättä oo perheessä, vaan se on lähtöisin oikeestaan kokonaan sieltä yhteiskunnan näistä suurista rattaista, hyvinvointivaltiota. (Haastateltava 6.)

Että mun mielestä tää moniongelmaisuus on kyllä yleensä näkyny meidän asiakaskunnassa niinku koko aika. Mikä on muuttunu ny, niin niitä varmaan vaan tiedostetaan ja tunnistetaan ja yksilöidään niinku tarkemmin. Ja havaitaan paremmin, kun tiedetään enempi. (Haastateltava 7.)



Kuvio 5. Työparityöskentelyn kehittämiskohtia.

Kaikki haastateltavat toivoivat, että työparityöskentelyä tullaan lisäämään tulevaisuudessa. Lisäämistä toivottiin ihan perheen arjen keskelle, mutta yksi haastateltava erityisesti toivoi enenevässä määrin myös työparityön hyödyntämistä erilaisten ryhmien pitämisessä, jolloin saadaan autettua montaa perhettä kerralla. Työparityön kehityskohdiksi mainittiin lisäksi moniammatillisten työparityöskentelyyn valmentavien opiskelutapojen lisäämisen myös jo sosiaali- ja terveystieteiden peruskoulutuksissa. Poimimme työparityön lisäämisen kannalta kehityskohdiksi esimerkiksi koulutuksen lisäämisen. Moni haastateltava näki tarpeellisena, että työparityöhön valmistettaisiin jo koulussa sekä työpaikan koulutuksissa. Myös uuden työntekijän opastus työparityöhön nähtiin tärkeänä. Näin vastattaisiin lisääntyvään tarpeeseen työntekijöiden valmiudella tehdä työparityötä. Työparityöskentelyn lisääntyessä olisi tärkeää, että

se saataisiin näkyvämmäksi esimerkiksi tilastoinnin avulla ja sille saisi varata kalenterista aikaa. Haasteena onkin saada nykyinen piilotyö näkyväksi. Työparityön lisääntyminen voi tuoda aikataulutusergelmia ja se voi haastaa työajan riittävyttä. Yksi haastateltava tarjosi ratkaisuksi tähän selkeää suunnitelmallisuutta. Tärkeää on myös se, että työntekijöillä on suurin piirtein samanlainen näkemys työparityöskentelyn määritelmästä.

Jotenki saada enemmän näkyväksi sitä et se on osa työntekoo ja sille saa varata aikaa sille semmoselle työparityöskentelylle ja pohtimiselle ja sille et se verkosto tietää missä mennään. (Haastateltava 1.)

Et mun mielestä se ei oo työajan tuhlaamista, että kaks ihmistä on yhdessä paikassa, siis jos puhutaan ihan fyysisestä työparityöstä. (Haastateltava 8.)

Moni haastateltava puhui moniongelmaisten perheiden lisääntymisestä. Haastateltavat kokivat tämän lisäävän tulevaisuudessa myös työntekijöiden turvattomuutta, jolloin työparityön lisääminen toisi työhön turvallisuutta. Haastateltavat mainitsivat perheiden lisääntyviksi haasteiksi esimerkiksi huumeet ja muut päihteet, mielenterveysongelmat, työttömyyden tai työn epäsäännöllisyyden sekä lasten ja nuorten ongelmat. Kehittämiskohtana suuri osa haastateltavista koki moniammatillisuuden lisäämisen. Moniammatillisen tiimityön tai työparityön onnistumisen kannalta on tärkeää olla tietoinen muista perhettä auttavista tahoista. Yhteydenpito ja tiedonjako eri tahojen välillä lisäävät työn tuloksellisuutta. Moniammatillisuus vaatii haastateltavien mukaan yksinkertaisesti toisiin tutustumista ja heidän työnkuvansa tuntemista. Yksi haastateltavista mainitsi, että tähän olisi hyvä kiinnittää huomiota jo koulussa ja opiskella jo kouluissa enemmän moniammatillisesti. Toinen haastateltava piti hyvänä ideana perhekeskusta, josta moniongelmaiset perheet saisivat yhden katon alta moniammatillista tukea ja apua haasteisiinsa. Myös varhainen puuttuminen työparityön avulla koettiin entistä tärkeämpänä. Suomalainen kulttuuri on sellainen, että apua haetaan vasta kun asiat ovat todella huonosti. Varhaisen puuttumisen kautta voidaan estää haasteiden kasaantumista. Jo kartoitusvaiheessa mukana olisi hyvä olla esimerkiksi psykiatriaan perehtynyt työntekijä mukana katso-massa tilannetta. Myös päihdetyöntekijöitä toivottiin saatavan enenevässä määrin työpariksi perheisiin.

Et Suomessa on sellanen kulttuuri, et ku me tarvitaan apua, nii me haetaan tuolta tätä ja sieltä sitä ja ne ei keskustele keskenään. Et edelleen käy paljo sitä, et perheessä voi olla monenlaisia meidän tuottamia palveluita ja me ei aina ees tiedetä. Et se vielä kun ne kaikki palvelut pitäis yhteyttä, niin se tuloshan ois ihan eri. (Haastateltava. (Haastateltava 1.)

”- -” jos on semmonen rankka perhe, että siellä kartoitusvaiheessa huomaut, että siellä jokainen perheenjäsen tarvii apua ja tukea. Kaikki voi pahoin. Sillon se, että se hyötyis siitä et siellä ois se työpari. (Haastateltava 4.)

Niukkenevat resurssit saivat aikaan keskustelua. Kehittämiskohtana olisikin saada työntekijöiden määrä vastaamaan työmäärää. Haastateltavat toivat ilmi, ettei ole aina resursseja antaa työparia kaikille. Työparityö voi olla kallista ja aikaa vievää. Lisäksi työntekijöiden vaihtuvuus on iso ongelma työparityön sekä perheiden kannalta. Kysymysmerkiksi jäi, millä keinolla tätä voisi kehittää. Yksi haastateltavista mainitsi huutavan pulan sosiaalityöntekijöistä. Hänen ratkaisunsa asiaan oli se, että sosiaalityöntekijöitä ei resursoitaisi enää toistensa työpariksi, vaan heidän työparinaan käytettäisiin enemmän esimerkiksi perheohjaajia tai muita sosiaalialan ammattilaisia. Näin pystyttäisiin helpottamaan sosiaalityöntekijöiden resurssipulaa.

Et ei sitä ainakaan vähennetä tulevaisuudessa, koska aina vaan tulee enemmän ja enemmän eri alojen työntekijöitä. Tai sitte perheet on kohta ihan hukassa, juoksee luukulta luukulle. Kuitenki valtakunnalliset tavoitteetki on semmosia, että pois siitä. (Haastateltava 1.)

Tässä työssähän on se aivan loistavaa, että pystyy silleen kehittään työtään tässä matkan varrella ja että taivas on rajana. Se on semmosta innostavaa, että voi kehittää. (Haastateltava 4.)

Perhetyössä ja sosiaalialalla on nähtävissä kehityssuunta, että työnteko ei edes onnistu enää ilman työparityöskentelyä. Ihmiset koulutautuvat ja erikoistuvat tiettyihin osa-alueisiin, jolloin tätä spesifioitua osaamista tarvitaan ihmisten auttamiseksi. On monta eri alueen asiantuntijaa, joiden yhdistämisellä saadaan paljon parempia tuloksia kuin erikseen yksin tekemällä.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää työparityöskentelyn vaikuttavuutta Alavuden perhetyössä työntekijöiden näkökulmasta. Tavoitteenamme oli selvittää työparityöskentelyn hyötyjä ja haasteita, tulevaisuudennäkymiä ja kehittämiskohteita sekä hyvän työparin määritelmää. Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla neljää perhetyöntekijää ja neljää perheohjaajaa, jotka työskentelivät tai olivat työskennelleet Alavuden perhetyön alaisuudessa sekä tehneet työparityötä. Seuraavaksi esittelemme tutkimustulosten pohjalta tekemiämme johtopäätöksiä tutkimuskysymyksiin vastaten.

Tutkimustuloksista on pääteltävissä, että Alavuden perhetyön työntekijät näkevät työparityöskentelyn pääosin hyödyllisenä menetelmänä. Työpari tuo tukea ja turvaa työntekoon ja toisen parin silmiä asiakastilanteeseen parantamaan havainnointia sekä tuomaan uusia näkökulmia. Työparin tuomat uudet näkökulmat ja asioiden kyseenalaistus vähentävät asioille sokeutumista ja turtumista. Työn jakaminen voi tuoda selkeyttä ja vastuun jakamista työntekoon. Työparin kanssa on mahdollisuus käydä dialogia työasioista yhdessä reflektoiden ja tukien toinen toistaan. Moniammatillisuus on asia, jota työparityöskentelyssä kannattaa hyödyntää, sillä laaja-alainen osaaminen on tulevaisuutta. Työparilta voi oppia uutta ja kehittää omaa osaamistaan ja tulla osaavammaksi ammattilaiseksi. Toimiva työparityöskentely parantaa työntekijöiden työhyvinvointia. Jouttimäen ym. (2011, 52) mukaan yksi työparityöskentelyn tavoitteista on parantaa asiakkaan saaman palvelun laatua. Myös he mainitsevat työparityön parantavan työntekijöiden työkykyä ja säästävän voimavaroja. Seinän ja Helanderin (2007, 24) mielestä työparityöskentely antaa loistavat eväät uuden oppimiselle ja ammatilliselle kehitymiselle. Vilén ym. (2010, 218) toteavat työparin havainnoivan eri asioita kotikäynnillä, jolloin on hyvä puhua havainnot auki ja sitä kautta luoda yhteinen käsitys asiakasperheen tilanteesta. Teoriaosuudessa käyttämämme lähteet puoltavat saamiamme tutkimustuloksia.

Lähtökohtaisesti työparityöskentely nähtiin positiivisena, mutta monista hyödyistä ja positiivisista asioista huolimatta myös haasteita ja kehitettävää löytyi. Jouttimäki ym. (2011, 63–64) mukaan jännitteiltä on vaikea välttyä työparityötä tehdessä. He mai-

nitsevat haasteeksi sen, miten saada sulautumaan yhdeksi kokonaisuudeksi kahden eri yksilön näkemykset ja työtavat. Alavuden perhetyössä työntekijät näkevät työparityöskentelyn persoonakysymyksenä. Jos henkilökemiat eivät kohtaa, saattaa riskinä olla ristiriidat niin työparin kuin perheenkin välillä. Saattaa myös olla, ettei työ tuota toivottuja tuloksia. Keskustelun puute työparin välillä tuottaa tiedonkulullisia ongelmia eikä edistä työparisuhdetta. Seinän ja Helanderin (2007, 27–28) mukaan suurimpia haasteita työparityössä ovatkin tunneilmapiirin hoitaminen ja tavoitteenmukaisen työskentelyn ylläpitäminen. Tuloksistamme kävi ilmi, että aikataulujen yhteensovittaminen työntekijöiden välillä kiireisessä arjessa on haaste, johon täytyy vastata hyvällä suunnitellulla. Haasteena aikataulutuksessa on myös se, ettei työparityö näy kalentereissa asiakaskäynnin lisäksi, vaan se täytyy hoitaa kaiken muun työn ohella. Näistä haasteista saattaa aiheutua haittatekijöitä työn toimivuudelle, kuten työntekijöiden kuormittuminen sekä perheelle aiheutuvat hämmentävät tilanteet. Haastateltavien kesken erimielisyyttä aiheutti kysymys siitä, voiko työparityön saada toimimaan haasteista huolimatta.

Työparin tärkein ominaisuus tulosten mukaan on se, että hän näkee työparityöskentelyn hyötynä ja haluaa tehdä sitä. Muita tärkeitä ominaisuuksia ovat avoimuus, rehellisyys, joustavuus, tasavertaisuus sekä yhteisen linjan pitäminen. Osa ei halunnut määritellä hyvää työparia, koska he kokivat sen olevan persoonakysymys, johon on vaikea määritellä tiettyjä ominaisuuksia. Järvisen ym. (2012, 211) mukaan työssä jaksamista edistävät avoimuus ja luottamus omaa työparia kohtaan. Rahko (2011, 86) jatkaa, miten tärkeää työparin arvostus on ja se, ettei työpariutta nähdä kilpailuna, vaan mahdollisuutena. Edellä mainittu teoretieto puoltaa näin ollen tutkimustuloksiamme.

Tutkimustulostemme mukaan työparityöskentelylle on selvä kasvava tarve. Haastateltaviemme mielipiteen mukaan moniongelmaiset perheet tulevat lisääntymään tulevaisuudessa, joten perhetyön haasteet tulevat kasvamaan. Kehittämiskohtana sosiaalialalla onkin näihin muutoksiin vastaaminen. Työparityöhön toivotaankin kehitystä esimerkiksi näkyvyyden, moniammatillisuuden sekä koulutuksen lisäämiseen sekä tiedonjaon tärkeyteen ja varhaisempaan perheiden haasteisiin puuttumiseen. Halmeen ja Perälän (2014, 216–218) mukaan tuleekin kiinnittää erityistä huomiota

vanhemmuuden vahvistamiseen, sillä ongelmat vanhemmuudessa vaikuttavat lapsen kehitykseen ja hyvinvointiin. *Heidän* mukaansa ennaltaehkäiseviin palveluihin kannattaa investoida, sillä ne lisäävät yksilöiden toimintakykyä sekä selviytymistä elämässä. Lisäksi Alavuden perhetyössä toivotaan kehitystä suunnitelmallisuuden toteutumiseen sekä resurssipulaan. Resursseihin liittyy haasteita, joihin työntekijöillä ei ole mahdollisuutta aina vaikuttaa. Tässä onkin tulevaisuutta ajatellen iso kehittämiskohta koko sosiaalialalla. Uusimäki (2005, 121, 177–178) puhuu siitä, miten aina tulee olemaan moniongelmaisia perheitä, jotka tarvitsevat korjaavaa perhetyötä. *Hän* onkin huolissaan siitä, tukehtuvatko nämä perheet kaiken verkostotyön ja avun alle. *Hänen* mukaansa perheiden varhainen tukeminen olisikin äärettömän tärkeää, joten siihen tulisi tulevaisuudessa suunnata enemmän resursseja.

Täytyy kuitenkin myös muistaa, että tulokset perustuvat kahdeksan työntekijän omaan mielipiteeseen. Ihmiset ovat erilaisia ja kokevat asiat eri tavoilla. Kaikilla on omat preferenssinsä ja havaintonsa, jotka voivat vaikuttaa tuloksiin. Pääosin haastateltavillamme oli yhtenevät mielipiteet ja täysin eriäviä kokemuksia oli melko vähän. Ihmisten erilaisuudesta kertoo esimerkiksi se, että haastatteluissa nousi esiin myös paljon yksittäisten haastateltavien kertomia yksittäisiä asioita.

Johtopäätöksenä saamistamme tuloksista voidaan todeta, että työparityö vaikuttaa merkittävästi perhetyön työntekijöihin. Työparityöskentelyllä on suuri vaikutus työntekijöiden työssä jaksamiseen ja raskaista työtehtävistä palautumiseen, kuten tuloksistamme ilmi käyneiden hyötyjen perusteella voidaan päätellä. Työparityöllä saadaan aikaan turvallista ja luotettavaa työtä, kun vastuuta on jakamassa toinenkin työntekijä omien näkemystensä, kokemustensa ja osaamisensa kanssa. Perheet hyötyvät siitä, ettei heidän avunsaantinsa ole vain yhden työntekijän harteilla. Laajalaisella osaamisella saadaan aikaan hyviä tuloksia sekä parempi tuki niin perheen kuin työntekijöidenkin ympärille. Työparityön konkreettinen käytännön toteuttaminen on pitkälti työntekijöiden käsissä. He päättävät sen, kuinka lähtevät menetelmää toteuttamaan ja kuinka paljon he investoivat itsestään työparityöhön. Työparityöskentely ei tulevaisuudessa tule luultavasti ainakaan vähenemään. Siksi olisikin tärkeää kiinnittää jo koulutuksessa enemmän huomiota tähän menetelmään, jotta työntekijä olisi työkentällä valmiimpi työpariksi. Menetelmän lisäämisen vuoksi nyt jos koskaan on oikea aika kääntää katseet työparityön haasteisiin ja vastata niihin.

9 POHDINTA

Vierailimme Alavuden Kuusiolinnan perhetyössä keskustelemassa mahdollisesta opinnäytetyömme aiheesta. Organisaatiosta ilmeni tarve selvittää työparityöskentelyn vaikuttavuutta. Halusimme rajata aiheen työntekijöiden kokemuksiin ja näkemyksiin. Oli mielekästä lähteä työstämään opinnäytetyötä, koska aiheen tarpeellisuus motivoi meitä. Meitä molempia kiinnosti perhetyö jo ennen tutkimustamme ja opinnäytetyö antoi mahdollisuuden perehtyä paremmin aiheeseen. Meitä motivoi myös se, ettei perhetyössä tapahtuvasta työparityöskentelystä ole paljon aikaisempia tutkimuksia. Tavoitteena oli tuottaa uutta ja hyödyllistä tietoa yhteistyöorganisaatiollemme.

Aiheen työhömmme saimme joulukuussa 2016. Aloimme työstää opinnäytetyötämme vuoden vaihteen jälkeen. Aloitimme tutkimuksen lähtökohdista ja suurin osa teoriasta kirjoitettiin kevään aikana. Haastattelut suoritimme toukokuussa 2017. Keväällä ja kesällä haasteena oli eri paikkakunnilla asuminen, joten päädyimme jakamaan litteroinnit ja teorian puoliksi. Syksyllä aloimme analysoida aineistoa ja viimeistellä työtämme. Mielestämme opinnäytetyömme prosessi on edennyt vaihtelevasti. Harjoittelun, koulunkäynnin ja kesätöiden yhdistäminen opinnäytetyön tekemiseen on ollut haastavaa. Olemme kuitenkin pysyneet aikataulussa ja opinnäytetyö valmistuu ajallaan. Yhteistyömme on sujunut mutkattomasti prosessin ajan. Kumpikin on ollut valmis joustamaan ja tekemään kompromisseja tarvittaessa.

Haastattelut olivat opinnäytetyön mielenkiintoisinta antia. Perhepalveluvastaava valitsi haastateltavat, mikä helpotti meidän työtämme. Hän valitsi haastateltavat sen mukaan, ketkä tekivät tai olivat tehneet työparityötä. Kaikki haastattelut sujuivat hyvin ja saimme hyviä vastauksia kysymyksiimme. Oli mielenkiintoista kuulla monia käytännön kokemuksia ja esimerkkejä, jotka tukivat työntekijöiden sanomaa. Osa haastateltavista oli selvästi vähäsanaisempia kuin toiset, mutta jokainen vastasi omalla persoonallaan ja tyyllillään.

Tutkimustuloksistamme ei selvinnyt mitään kovin yllättävää, vaan tulokset olivat oletuksen ja teorian kaltaisia. Oletimme, että työparityö on työntekijöille positiivinen ja hyödyllinen menetelmä. Oletimmekin saavamme teorian kaltaisia tuloksia ja olisi ollut hälyttävää saada niistä paljon poikkeavia tuloksia. Kyseenalaistaminen oli

meille hyödyistä yllättävin, mutta erittäin tärkeä tutkimustulos. Työpari voi kyseenalaistaa asioita, joille toinen on jo sokaistunut. Haasteista yllättävin mielestämme oli työparityön näkymättömyys eli se, ettei se näy asiakaskäyntien lisäksi työntekijöiden kalentereissa. Emme olleet miettineet näitä asioita aikaisemmin, eivätkä ne olleet tulleet teoriaosuudessakaan vastaan. Meitä jäi mietityttämään, olisivatko tulokset olleet kovin erilaisia eri työntekijöitä haastateltaessa. Joku voisi kritisoida haastateltaviemme määrää, mutta me haastattelimme niin montaa kuin organisaatiolla oli mahdollista järjestää. Laadullisen tutkimuksen haastatteluissa on yleistä, että haastateltavia on alle kymmenen. Haastatteluista sai kuitenkin hyvän kuvan siitä, miten työparityö näyttäytyy haastateltaviemme arjessa. Mielenkiintoista oli kuulla työntekijöiden näkemyksiä työparityöskentelyn tulevaisuudesta, joka pisti meidätkin pohtimaan esimerkiksi sitä, riittävätkö resurssit tehokkaaseen työparityöhön. Haastatteluista paistoi läpi jatkuva tarve työparityölle. Työparityöskentely on menetelmä, jota tulevaisuudessa tullaan hyödyntämään yhä enemmän. Sen kehittäminen on iso kokonaisuus, joka mielestämme tulee olemaan avainasemassa tulevaisuuden perhetyössä.

LÄHTEET

- Andersson, L. 15.10.2016. Näin päivähoito-oikeuden rajausta vaikeuttaa perheiden arkea. [Verkkouutinen]. Kansanuutiset. [Viitattu: 24.10.2017]. Saatavana: <https://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/3615243-nain-paivahoito-oikeuden-rajauks-vaikeuttaa-perheiden-arkea>
- Antikainen-Juntunen, E. 2007. Työväkivallan uhka, työväkivalta ja niiden hallinta sosiaalialalla: Työturvallisuus sosiaalialalla -hankkeen loppuraportti. Sosiaalitalo Oy. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 11.10.2017]. Saatavana: http://www.sosiaalitalo.fi/ep/tiedostot/Tyoturvallisuus_sosiaalialalla_raportti.pdf
- Anttila-Varpula, E. 2017. Perhepalveluiden palveluvastaava. Kuusiolinnassa Terveystoimisto Oy, Alavus. Keskustelu 12.4.2017.
- Chen, P. & Cooper, C. 2014. Wellbeing: A Complete Reference Guide Volume III – Work and Wellbeing. John Wiley & Sons, Incorporated. [Verkkokirja]. [Viitattu 12.10.2017]. Vaatii käyttöoikeuden. Saatavana: <https://libts.seamk.fi:2294/lib/seamkebrary-ebooks/reader.action?docID=1629245>
- Etelä-Pohjanmaan Sote. Ei päiväystä. Etelä-Pohjanmaan LAPE-hanke. [Verkkosivu]. [Viitattu 2.11.2017]. Saatavana: <https://sote.ep2019.fi/lape-hanke/>
- Forsberg, H. 1998. Perheen ja lapsen tähden: Etnografia kahdesta lastensuojelun asiantuntijakulttuurista. Tampereen yliopisto. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.
- Garboden, M. 2010. Children's social workers 'should work in pairs'. CommunityCare. [Verkkokirja]. [Viitattu 12.10.2017]. Saatavana: <http://www.communitycare.co.uk/2010/04/30/childrens-social-workers-should-work-in-pairs/>
- Halme, N. & Perälä, M-L. 2014. Lapsiperheiden huolet ja avunsaanti. Teoksessa: J. Lammi-Taskula & S. Karvonen (toim.) Lapsiperheiden hyvinvointi. Helsinki: Terveystoimiston ja hyvinvoinnin laitos. 2014, 216–226.
- Heino, T. 2008. Lastensuojelun avohuolto ja perhetyö: kehitys, nykytila, haasteet ja kehittämisehdotukset – Selvitys Lastensuojelun kehittämisohjelmalle. Helsinki. Stakes.
- Helminen, J. 2006. Elämä koettelee, tuki kannattelee: Sosiaali- ja terveysalan työ monimuotoisissa perhesuhteissa. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Innokylä. Ei päiväystä. Avohuollon perhetyö: Keuruun perhetyön prosessin kuvaus ja lomakkeisto. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 1.5.2017]. Saatavana: https://www.innokyla.fi/documents/67330/68710/avohuollon_perhetyo.pdf
- International Labour Organization. Ei päiväystä. Workplace well-being. [Verkkosivu]. [Viitattu 12.10.2017]. Saatavana: http://www.ilo.org/sa-fework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm
- Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Jouttimäki, P., Kangas, S. & Saurama, E. 2011. Uudistuva ja voimaannuttava aikuissosiaalityö. [Verkkajulkaisu.] Helsinki: Socca. [Viitattu 25.4.2017.] Saatavana: http://www.socca.fi/files/1676/Uudistuva_ja_voimaannuttava_aikuissosiaalityo_-_Visio_vahvasta_aikuissosiaalityosta_-_hankkeen_loppuraportti.pdf
- Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistilä, M. & Virolainen, A. 2012. Perheen parhaaksi: Perhetyön arkea. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Keuruun perusturvalautakunta. 2016. Keuruun perhetyön käsikirja – ”Perheen parhaaksi – yhdessä toimien. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 15.11.2017]. Saatavana: https://www.keuruu.fi/images/Perhety%C3%B6n_k%C3%A4sikirja_2016.pdf
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. [Verkkokirja]. Tampere: Vastapaino [Viitattu 16.10.2017]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Kuusiolinna Terveys Oy. Ei päiväystä. Peruspalvelujen perhetyö. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.4.2017]. Saatavana: <http://www.kuusiolinna.fi/fi/Sosiaalipalvelut/Perhepalvelut/Perhepalveluiden-perhetyo>
- Kähkönen, E. 2014. Sosiaalihuoltolain uudistus madaltaa tuen hakemisen kynnystä. [Verkkolehtiartikkeli]. Tesso: Sosiaali- ja terveystieteellinen aikakauslehti. [Viitattu 7.4.2017]. Saatavana: <https://tesso.fi/artikkeli/lapsiperheille-tukea-nopeasti-ja-jarkevasti>
- Kääriäinen, M. 2014. Huomio henkiseen hyvinvointiin. Työturvallisuuskeskus TTK.
- L 21.5.1999/621. Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta.
- L 22.4.1999/523. Henkilötietolaki.
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.

L 30.12.2014/1301. Sosiaalihuoltolaki

Lammi-Taskula, J. & Karvonen, S. (toim.) 2014. Lapsiperheiden hyvinvointi 2014. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos.

Lastenneuvola lapsiperheiden tukena: Opas työntekijöille. 2004. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2004:14. Helsinki.

Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle: Tulosta toimintaan. Helsinki: WSOY.

Rahko, E. 2011. Samassa veneessä sosiaalialalla: Tutkimus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksista työparityöstä. [Verkojulkaisu]. Rovaniemi: Valtakunnallinen sosiaalityöntekijöiden yliopisto pistoverkosto SOSNET. Pro gradu -työ. [Viitattu 25.4.2017.] Saatavana: <http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=90906602-0672-484f-ac5e-e363e41c793a>

Reijonen, M. 2005. Voimaa perhetyöhön: Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Romppainen, A. 2011. Perhetyöntekijöiden kartoitus Etelä-Pohjanmaalla 2010: Etelä-Pohjanmaan lapset, nuoret ja lapsiperheet -kehittämishanke 2009–2011. [Verkojulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriö. Kaste-hanke. [Viitattu 2.11.2017]. Saatavana: http://www.seinajoki.fi/material/attachments/seinajokifi/seinajoenkaupunki/kaupunkikehittyy/6JWPslJrJ/Perhetyontekijoiden_kartoitus_Etela-Pohjanmaalla_2010.pdf

Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Räsänen, M. 2014. Työparityön palapeli: Työparityöskentely päiväkodissa henkilökunnan kokemana. Savonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Theseus. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/78695/Rasanen_Maarit_2.pdf?sequence=2

Rönkkö, L. & Rytönen T. 2010. Monisäikeinen perhetyö. Helsinki: WSOYpro Oy.

Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. 2014. Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa: J. Lammi-Taskula & S. Karvonen (toim.) Lapsiperheiden hyvinvointi. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos. 2014, 38–51.

Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Helsinki: Aseman lapset ry.

Satka, M. 1994. Sosiaalinen työ päätyneen kasvun hyvinvointivaltiossa. Teoksessa: J. Jaakkola & P. Pulma & M. Satka & K. Urponen. Armeliaisuus, yhteisöapu, sosiaaliturva. Suomen sosiaaliturvan historia. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto. 332–333.

- Seinä, S. & Helander, J. Tiimeistä työpareiksi: toiselta oppiminen ja ammatillinen kehittyminen. 2007. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Soisalo, R. 2011. Väkivallan preventio sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Suomen Psykologinen Instituuttiyhdistys ry.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Ei päiväystä. Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma. [Verkkosivu]. [Viitattu 4.5.2017]. Saatavana: <http://stm.fi/hankkeet/lapsi-ja-perhepalvelut>
- Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus Helmi. Ei päiväystä. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus Helmi: Perhetyö. [Verkkosivu]. [Viitattu 1.5.2017]. Saatavana: http://www.sotehelmi.fi/media/perhetyon_esite.pdf
- Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. 2017. [Verkkosivu]. Talentia ry. Ammattieettinen lautakunta. [Viitattu 25.10.2017]. Saatavana: <http://talentia.ejulkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>
- Sulavuori, M. 2007. Kehittämistyöllä pallo haltuun – Kehittämisprojektin avulla ideoita lastensuojeluun ja voimavaroja työssä jaksamiseen. [Verkkosivu]. Helsinki: Stakes. [Viitattu 25.10.2017]. Saatavana: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77959/R3-2007-VERKKO.pdf?sequence=1>
- Suomen palopäällystöliitto. 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon turvallisuusopas. Suomen palopäällystöliitto ry.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 18.11.2015. Perhetyö. [Verkkosivu]. [Viitattu 7.4.2017]. Saatavana: <https://www.thl.fi/fi/web/lapset-ja-perheet/peruspalvelut/sosiaalipalvelut/perhetyo>
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 23.3.2017. Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma (LAPE). [Verkkosivu]. [Viitattu 4.5.2017]. Saatavana: <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/lapsi-ja-perhepalveluiden-muutosohjelma-lape->
- THL= Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 1.9.2015. Lapsiperheiden kotipalvelu. [Verkkosivu]. [Viitattu 2.5.2017]. Saatavana: <https://www.thl.fi/fi/web/lapset-ja-perheet/peruspalvelut/sosiaalipalvelut/kotipalvelu>
- Tiili, A. 2014. Työparityö lastensuojelun sosiaalityössä: Tuen ja ammatillisen asiantuntijuuden keskustelut. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro gradu -työ. TamPub. Saatavana: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95636/GRADU-1402390904.pdf?sequence=1>

Työvoimatutkimus: Lokakuu 2017. 24.10.2017. [Verkkosivu]. Helsinki: Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT). [Viitattu 24.10.2017]. Saatavana: <http://www.stat.fi/til/tyti/>

Uusimäki, M. 2005. Perhetyötäkö kaikki? [Verkkajulkaisu]. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 20. [Viitattu 25.10.2017]. Saatavana: http://www.sosiaalikallega.fi/poske/julkaisut/julkaisusarja/Julkaisu_20.pdf

Vilén, M., Seppänen, P., Tapio, N. & Toivanen, R. 2010. Kohtaamisia lapsiperheissä: Menetelmiä perhetyöhön. Helsinki: Kirjapaja.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. [Verkkokirja]. Jyväskylä: PS-kustannus. [Viitattu 25.10.2017]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Liite 1. Haastattelurunko

1. Perustietoja (Nimi, koulutus, työsuhteen kesto, perhetyöntekijä vai perheohjaaja?)
2. Mitä työparityöskentely teillä Alavuden perhetyössä konkreettisesti tarkoittaa?
3. Miten työparityöskentely näkyy arjessasi?
 - Kauanko olet työparityöskentelyä tehnyt?
 - Kuinka paljon teet työparityöskentelyä tällä hetkellä esim. viikossa?
 - Kuinka monen eri parin kanssa olet tehnyt?
 - Miten työparityöskentely teillä rakentuu?
 - Miten vaikuttaa parin vaihtuminen?
 - Miten työparityöskentely eroaa muusta työskentelystä perheen parissa?
4. Millaista sinun työparityö käytännössä on?
 - Kuvaile millaista on tyypillinen työparityöskentely arjessa
 - esimerkkutilanne?
 - Työnjako?
 - Millaisia periaatteita sinulla on kun teet työparityötä?
 - Miten työparityöskentely eroaa perheen kanssa tehtävästä yksilötyöskentelystä?
5. Kuvaile työparityöskentelyn hyötyjä työntekijän ja asiakkaan näkökulmasta
 - Itsensä kehittäminen/oppiminen?
 - Vastuun jakaminen?
 - Uudet näkökulmat?
 - Monipuolisemmat työmenetelmät?
 - Ammatillisuuden vahvistuminen?
 - Työturvallisuus?
 - Työhyvinvointi?
6. Kuvaa jokin tilanne, jossa työparityöskentely toimi mielestäsi erityisen hyvin

7. Kuvaile työparityöskentelyn haittoja työntekijän ja asiakkaan näkökulmasta

- Työntekijöiden keskinäiset kemiat?
 - Määräilevä ja alentuva osapuoli?
 - Eroavat mielipiteet ja työtavat? (esim. eri koulutustaustat)
- Monimutkaistaako/kuormittaako työntekoa?

8. Kuvaa jokin tilanne, jossa oli edellä mainittuja haittoja läsnä

9. Millainen on hyvä työpari?

- esim. luonteenpiirteet, työtavat, asenne?

10. Miten näet työparityöskentelyn tulevaisuuden sosiaalialalla?

- Pitäisikö työparityöskentelyä mielestäsi lisätä?
- Miten työparityöskentely-menetelmää pitäisi kehittää?