

Päivi-Piia Jantunen

KOTONA TEHTÄVÄ PERHETYÖ JA SEN KEHITTÄMINEN HAVURINTEELLÄ

Opinnäytetyö
Sosiaalian ko.

2019



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Päivi-Piia Jantunen	Sosionomi (AMK)	Marraskuu 2019
Opinnäytetyön nimi		
Kotona tehtävä perhetyö ja sen kehittäminen Havurinteellä		69 sivua 2 liitesivua
Toimeksiantaja		
Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän Nuorten vastaanottokoti Havurinne		
Ohjaaja		
Jari Huotari		
Tiivistelmä		
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän (Essote) alaisuudessa toimivan Havurinteeseen tarjoamaa tehostettua perhetyötä henkilökunnan näkökulmasta. Havurinne on alun perin toiminut laitospuolisena nuorten vastaanottokotina, mutta opinnäytetyön toteuttamisen aikaan vuonna 2019 Havurinne toimi väistötiloissa, koska edellisessä kiinteistössä oli sisäilmaongelmia. Väistötiloissa ollessa Havurinteeseen henkilöstö toteutti laitospuolisen työn sijaan asiakkaiden kotona tapahtuvaa tehostettua perhetyötä. Opinnäytetyössä selvitettiin, millaisena Havurinteeseen henkilökunta näkee kotona toteutettavan tehostetun perhetyön, mitkä ovat sen vahvuudet ja haasteet, ja kuinka työtä sekä henkilökunnan osaamista tulisi kehittää.</p>		
<p>Teoriaosuudessa käsitellään, mitä ovat perhe, vanhemmuus ja perhetyö. Perhetyön ammatillista osaamista, prosessia ja siinä käytettyjä työmenetelmiä sekä keskeisimpiä työtä ohjaavia lakeja selitetään myös teoriaosassa.</p>		
<p>Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla viittä Havurinteeseen työntekijää. Heistä neljä toimi Havurinteellä ohjaajina ja yksi perheterapeuttina. Haastattelumenetelmänä toimi teemahaastattelu. Aineisto analysoitiin teemoittelemalla.</p>		
<p>Tutkimustulosten mukaan henkilökunta koki laitospuolisesta työstä kotona toteutettavaan tehostettuun perhetyöhön siirtymisen epäselvänä, ja he olisivat kaivanneet siirtymävaiheessa lisää selkeyttä työhön ja toimintapoihin. Tämä olisi voitu toteuttaa näkyvämmällä esimiestyöllä ja tarkemmalla etukäteissuunnittelulla henkilökunnan kanssa. Myös yhtenäisempiä työskentelytapoja toivottiin. Ratkaisuna tähän ehdotettiin henkilökunnalle perhetyön koulutusta. Tällöin työtapoja voitaisiin yhtenäistää. Henkilökunta nosti esiin myös, että sosiaalityöntekijöiden, perheterapeutin ja muiden Havurinteeseen yhteistyötahojen kanssa tulisi tehdä enemmän yhteistyötä.</p>		
<p>Ammatillinen osaaminen oli yksi henkilökunnan esiin nostamista vahvuuksista ja voimavaroista. Tämän lisäksi esimerkiksi kehityskeskustelut ja erilaiset työhön liittyvät koulutukset koettiin tärkeinä ja osaamista vahvistavina. Keskustellessa takaisin laitokseen siirtymisestä, henkilökunta korosti toiveita henkilöstöresurssin lisäämisestä sekä tarkempaa asiakassegmentointia. Myös työntekijöiden keskinäistä kommunikointia ja työparityöskentelyä haluttiin tiivistää.</p>		
Asiasanat		
perhetyö, lastensuojelu, ammatillinen osaaminen, kehittäminen		

Author (authors)	Degree	Time
Päivi-Piia Jantunen	Bachelor of Social Services	November 2019
Thesis title		69 pages
Family work at home and its development at Havurinne		2 pages of appendices
Commissioned by ESSOTE Havurinne		
Supervisor Jari Huotari		
<p>Abstract</p> <p>The objective of the thesis was to examine the intensified family work offered at Havurinne from the personnel's point of view. Havurinne operates under South Savo Social and Health Care Authority and was originally a facility-based reception home unit for youth. During the implementation of the study in 2019, Havurinne operated in a temporary building due to poor indoor air quality in the previous facility. During their stay at the temporary spaces, the personnel executed intensified family work at home instead of the facility-based work. The thesis aimed at investigating the personnel's outlook on the intensified family work at home, its strengths and challenges, and how family work as well as the competence of the personnel should be developed.</p> <p>The concepts of family, parenthood and family work are explained in the background of the study. Furthermore, professional competence, work methods and the process of family work are discussed. An overview of the most relevant laws guiding family work is also included in the background section.</p> <p>The thesis is a qualitative study. The data was collected by interviewing five of Havurinne staff members. Four of the interviewees were social counsellors and one worked as a family therapist. Thematic interview was chosen as the method of interviewing and the data was analysed through thematic analysis.</p> <p>According to the results of the study the personnel considered the transition from facility-based work to intensified family work to be unclear. During the transition phase they would have needed more explicit instructions for their work. This could have been realized by the supervisors taking a more visible role and by planning more carefully together with the personnel in advance. More uniform working methods were requested, too. As a solution to this it was suggested to arrange an on-the-job training on family work for the personnel. This would allow standardization of working methods. Furthermore, the personnel hoped for more cooperation with social workers, family therapist and other partners in collaboration with Havurinne.</p> <p>Professional skills were one of the strengths and assets the personnel mentioned. In addition, for example performance appraisals and various family work related on-the-job trainings were found important and reinforcing professional skills. When discussing the transition back to facility-based work, the personnel emphasized their wish of adding human resources and performing stricter client segmentation. Moreover, the personnel wished to develop their mutual communication and work by partners.</p>		
Keywords family work, child protection, professional skills, development		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	PERHE JA VANHEMMUUS	9
2.1	Perhe.....	9
2.2	Vanhemmuus.....	9
2.3	Lastensuojelu.....	10
2.4	Avohuollon tukitoimet.....	12
3	PERHETYÖ.....	13
3.1	Mitä on perhetyö?	13
3.2	Tehostettu perhetyö.....	15
3.3	Ammatillinen osaaminen ja erityisosaaminen	16
3.4	Perhetyön etiikka	18
3.5	Perhetyön keskeiset periaatteet.....	20
3.6	Perhetyön orientaatiot.....	20
3.6.1	Perhekehys.....	21
3.6.2	Vanhemmuustyön kehys.....	21
3.6.3	Lapsen yksilöivä kehys	22
3.6.4	Lapsen suojelu -orientaatio.....	22
3.7	Perhetyön prosessi	22
3.7.1	Perhetyön suunnitelma	23
3.7.2	Tilanteen kartoittaminen.....	23
3.7.3	Tavoitteiden asettaminen ja saavuttaminen.....	24
3.7.4	Kotikäynnit	25
3.7.5	Verkostotyö.....	25
3.7.6	Perhetyön päätösvaihe	26
3.8	Esimerkkejä perhetyön menetelmistä.....	26
3.8.1	Verkostokartta.....	27
3.8.2	Vanhemmuuden roolikartta.....	27

3.8.3	Elämänjana.....	28
4	KESKEISIMMÄT TYÖTÄ OHJAAVAT LAIT	28
4.1	Lastensuojelulaki	28
4.2	Perustuslaki	29
4.3	Henkilötietolaki.....	29
4.4	Julkisuuslaki.....	30
4.5	Sosiaalihuoltolaki	30
4.6	Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista.....	30
4.7	Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä	31
5	ETELÄ-SAVON SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUJEN KUNTAYHTYMÄN NUORTEN VASTAANOTTOKOTI HAVURINNE	31
5.1	Havurinne laitoksena	31
5.2	Perhetyön prosessin eteneminen Havurinteellä	32
5.3	Havurinteiden kotona tehtävä perhetyö	33
5.4	Havurinteiden henkilöstö	34
5.5	Etelä-Savon sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän muut perhetyön hankkeet.....	35
6	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	36
7	KEHITTÄMISTYÖN KOHDE JA OSALLISTUJAT	37
7.1	Työn kehittäminen	37
7.2	Perustelut työlle	38
7.3	Perehdyttäminen ja organisaation perustehtävä.....	39
8	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT	40
8.1	Haastattelu tutkimusmenetelmänä.....	41
8.2	Kvalitatiivinen tutkimus	42
8.3	Teemahaastattelu	43
8.4	Haastatteluaineiston analyysi	44
9	TULOSTEN ANALYSOINTI.....	45
9.1	Perustiedot	46

9.2	Työntekijöiden oma kuvaus Havurinteen perhetyön prosessista	46
9.3	Havurinteen perhetyön prosessin kehittäminen	48
9.4	Havurinteen perhetyön prosessin hallinta	50
9.5	Henkilökunnan työnantajalta saama tuki	51
9.6	Havurinteen käyttämät perhetyön työmenetelmät	52
9.7	Työmenetelmien toimivuus	53
9.8	Perehdytys.....	54
9.9	Henkilökunnan oma kokemus osaamisestaan.....	55
9.10	Havurinteen henkilökunnan osaamisen kehittäminen.....	56
9.11	Henkilökunnan erityisosaamisalueet.....	57
9.12	Kiinnostus lisäkouluttautumiseen.....	57
9.13	Henkilökunnan esiintuomat erot laitoksessa tapahtuvan ja kotona toteutettavan perhetyön välillä	58
9.14	Henkilökunnan toiveet liittyen takaisin laitokseen siirtymiseen	60
10	JOHTOPÄÄTÖKSET	62
11	POHDINTA.....	63
	LÄHTEET.....	65

Liite 1. Teemahaastattelun kysymykset

Liite 2. Tutkimuslupa

1 JOHDANTO

Jokin ihmisen mielessä ja mielenterveydessä on aina vetänyt minua puoleensa. Olen ollut kiinnostunut siitä jo pikkutyöstä lähtien, ja kuuntelinkin jo nuorena mielelläni psykiatrisen sairaanhoitajaäitini tarinoita ihmismielestä ja mielenterveystyöstä. Äitini innoittamana lähdin myös aikanaan opiskelemaan sosiaalialaa ja hakeutumaan tälle alalle töihin.

Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän Nuorten vastaanotokoti Havurinteeseen tutustuin oikeastaan vahingossa. Olin etsinyt itselleni opiskeluun liittyvää harjoittelupaikkaa, tällöin päädyin ensin Mikkelin Turvakotiin kesätöihin ja harjoitteluun, ja sen kautta myöhemmin työskentelin myös Havurinteellä, joka toimi samassa kiinteistössä Turvakodin kanssa. Toimin Havurinteellä ohjaajan sijaisena syksyllä ja talvella 2017–2018. Siellä työskennellessäni sain ajatuksen, että voisin tehdä myös opinnäytetyöni yhteistyössä Havurinteen kanssa, ja kysyin silloiselta esimieheltäni ja työkavereiltani, tuleeko heille mieleen mitään sopivaa aihetta opinnäytetyölle. Pienen pohdinnan jälkeen opinnäytetyöni aiheeksi tuli teemahaastattelun tekeminen Havurinteen henkilökunnalle heidän tekemästään työstä, ja kuinka sitä voisi kehittää. Koska Havurinteen henkilökunta teki opinnäytetyöni tekoaikaan asiakkaiden kotona tehtävää tehostettua perhetyötä, päätin keskittyä juuri siihen työskentelymuotoon.

Havurinne joutui muuttamaan pois aiemmista laitostiloistaan keväällä 2018 kiinteistön sisäilmaongelmien takia. Havurinteen työmuoto vaihtui tämän yhteydessä väliaikaisesti laitostyöstä kotona toteutettavaksi tehostetuksi perhetyöksi. Käsittelen opinnäytetyössäni sitä, millaisena henkilökunta kokee työnsä muuttuneessa tilanteessa. Toteutin opinnäytetyöni teemahaastatteluna, ja haastattelin kaikkia Havurinteen pidempiaikaisia työntekijöitä, jotka ovat olleet Havurinteellä töissä vähintään vuoden ajan. Tarkoituksena on, että kotona tehtävä perhetyö säilyy yhtenä työskentelymuotona myös silloin, kun henkilökunta ja asiakkaat siirtyvät takaisin laitosmuotoiseen työtapaan, joten koen, että opinnäytetyöstäni on hyötyä heille myös jatkossa.

Opinnäytetyötä aloittaessani minulla oli mielessäni muutamia asioita, joita oletin henkilökunnan tuovan esiin haastateltaessa. Nämä omat oletukseni kum-

pusivat esimerkiksi omasta työkokemuksestani Havurinteellä. Koin itse silloin työn haasteeksi sen, että työskentelytavat ja työn jäsentely olivat välillä epäselviä. Kun sitten toteutin haastatteluja, huomasin, että suurimmalta osin omat ennakko-odotukseni vastasivat myös heidän näkemyksiään. Sen lisäksi henkilökunta kuitenkin toi esiin myös joitain asioita, joita en itse odottanut. Huomasin myös, että välillä henkilökunnan näkemykset poikkesivat toisistaan, tai he painottivat eri asioita. Se osoitti minulle, että juuri avoin keskustelu ja henkilökunnan mielipiteiden kysyminen heidän työhönsä liittyvistä asioista olisi tärkeää työn kehittämisen kannalta.

Haastatteluissa esiintyi myös paljon sellaisia toistuvia seikkoja, jotka nousivat esiin monien eri haastateltavien puheessa. Se vahvisti näkemystäni siitä, että usein työyhteisössä kaikista olennaisimmat positiivisimmat ja negatiivisimmat asiat näyttäytyvät monille hyvin samansuuntaisina, ja työntekijät ovat hyvinkin kykeneviä analysoimaan omaa työtään ja sen kehittämistarpeita. Nykyään pyrin myös omassa työssäni keskustelemaan asioista avoimesti työparini kanssa, jolloin vältytään väärinkäsityksiltä, ja työtä voidaan yhdessä kehittää yhteneväisemmäksi. Toki olen ammatillisesti ajateltuna nuori työntekijä, joten minulla on vielä paljon opittavaa työn ammatillisesta kehittämisestä, joka karttuu työkokemuksen myötä.

Koen aiheeni ajankohtaiseksi ja merkittäväksi, sillä perhetyö on vaikuttavaa muutostyötä, jonka tarpeelle ei näy loppua. Lastensuojelun asiakasperheillä on usein moninaista erityisen tuen tarvetta, sekä lasten kasvuun ja kehitykseen liittyviä lastensuojelullisia riskitekijöitä. Perheissä saattaa olla myös arjenhallintaan ja vuorovaikutussuhteisiin liittyviä haasteita. Juuri näihin ongelmiin perhetyö pyrkii vaikuttamaan ja tukemaan perheitä. (Myllärniemi 2007, 82.)

Tutkimukseni käsittelee yksinomaan Havurinteellä toteutettavaa tehostettua perhetyötä. Opinnäytetyössäni Havurinteen asiakkaina oleville perheille tarjotavasta tehostetusta perhetyöstä käytän termiä perhetyö.

2 PERHE JA VANHEMMUUS

2.1 Perhe

Länsimaissa tapahtuneet sosiaaliset muutokset ovat muuttaneet perinteistä perherakennetta ja synnyttäneet uusia perherakenteita. (Gavriel-Fried ym. 2014, 992). Perheelle on vaikea löytää yksiselitteistä määritelmää. Kulttuurilla on suuri merkitys siihen, mikä katsotaan perheeksi. Länsimaisessa ja suomalaisessa kulttuurissa perhe ja sukulaiset yleensä erotetaan toisistaan. Usein perheeseen katsotaan kuuluvaksi vain vanhemmat ja heidän kotona asuvat lapsensa. (Vilén ym. 2010, 10.)

Monissa perhetyötä tekevissä palveluyksiköissä perhe määritellään niin, että siihen kuuluvat lapsi ja lapsen viralliset huoltajat. Lapsen virallinen huoltaja voi olla vain toinen lapsen biologisista vanhemmista, tai huoltajana voi toimia joku muu kuin lapsen biologinen vanhempi. Käytännössä lapsen arjessa voi kuitenkin olla mukana muitakin kuin lapsen viralliset huoltajat. Perheen määrittelyt muuttuvat, ja nykyään vallalla on näkemys, jonka mukaan yksilöllä on oikeus itse määritellä perheeseensä kuuluvat henkilöt. Siksi työskentely perheen kanssa olisi hyvä aloittaa tarkastelemalla eri perheenjäsenten käsitystä siitä, keitä he laskevat perheeseensä kuuluviksi. (Vilén ym. 2010, 10.)

2.2 Vanhemmuus

Vanhemmuutta on erilaista. Se voi olla biologista, juridista, psyykkistä tai sosiaalista. Biologinen vanhemmuus määrittyy lapsen ja vanhemman biologisen suhteen ja geeniperimän perusteella. Juridinen vanhemmuus liittyy yhteiskunnan vanhemmille määrittämiin oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Yleensä juridinen vanhemmuus määräytyy biologisen vanhemmuuden perusteella, mutta ei aina. Esimerkiksi adoptiotapauksissa adoptiovanhemmille myönnetään myös juridinen vanhemmuus. Psyykkisellä vanhemmuudella tarkoitetaan aikuista, joka käytännön tasolla huolehtii lapsesta, ja jonka lapsi kokee tunnetasolla vanhemmakseen. Sosiaalinen vanhemmuus tarkoittaa lapsen arjessa mukana elävää aikuista, joka olennaisesti huolehtii lapsesta. Sosiaalinen vanhempi voi olla esimerkiksi isän tai äidin puoliso. (Vilén ym. 2010, 10–11).

2.3 Lastensuojelu

Sosiaali- ja terveydenhuollon integraation näkökulmasta yksi keskeisimmistä asiakasryhmistä ovat lapsiperhepalveluiden laaja-alaista tukea tarvitsevat asiakasperheet. Heidän palvelutarpeensa huomioiminen on tärkeää sekä inhimillisesti että taloudellisesti asiaa tarkastellen. Vuoden 2015 aikana lastensuojelun avohuollon asiakkaana oli noin 74 000 lasta ja nuorta. Kaikista lapsista ja nuorista sijoitettuna oli 1,4 %, eli hieman alle 18 000 lasta. Yhteensä asiakkaana oli siis noin 100 000 lasta ja nuorta (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016). Lastensuojelun asiakkaiden elämäntilanteet ja tuen tarve vaihtelevat, mutta monet heistä tarvitsevat laaja-alaista ja moniammatillista apua ja tukea (Alatalo ym. 2017, 9).

Lastensuojelu käsitetään laajasti lasten suojeluksi. Se ei pidä sisällään vain lastensuojeluviranomaisten toimintaa, vaan koskettaa myös muita viranomaisia ja kansalaisia. Kolmeksi lastensuojelun perustehtäväksi voidaan nimetä lasten yleisiin kasvuoloihin vaikuttamisen, vanhempien tukemisen kasvatuksellisissa toimissa sekä varsinaisen lasten suojelutehtävän. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016.)

Lapsikeskeisen suojelun elementti erottelee lastensuojelulain perusteella perheelle tarjottavan tehostetun perhetyön ja perhekuntoutuksen muista perhetyön tukimuodoista. Tällaisia ovat esimerkiksi sosiaalihuoltolain perusteella ja peruspalveluiden yhteydessä tarjolla olevat perhetyön muodot. Lastensuojelun perhetyötä kehitettäessä juuri lapsikeskeisen suojelun toteuttamiseen, menetelmiin ja työtapoihin tulee erityisesti kiinnittää huomiota. (Alatalo ym. 2017, 10.)

Lastensuojelun tarve oli pitkään nousujohteinen, ja myös kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten määrä nousi. Erityisesti 16–17-vuotiaiden huostaan otettujen osuus yli kaksinkertaistui vuosina 1995–2009. Sijoitusten lisääntyminen koski sekä poikia että tyttöjä. Myös lastensuojelun avohuollon asiakasmäärät kasvoivat yli kaksinkertaisiksi 1990-luvun alusta lähtien 2010-luvulle tultaessa. (Söderholm & Kivitie-Kallio 2012, 33.)

Koko 2000-luvun ajan lastensuojelussa on pyritty vähentämään huostaanottojen tarvetta. Toistaiseksi ei kuitenkaan olla onnistuttu laatimaan selkeää ja palvelukäytäntöihin konkreettisesti vaikuttavaa laaja-alaista strategiaa tämän toteuttamiseen. Uudessa sosiaalihuoltolaissa perheille suunnattu tuki korostuu välineenä huostaanottojen ja sijoitusten vähenemiselle. Erityisesti tehostettu perhetyö ja perhekuntoutus nähdään hyvinä vaihtoehtoina lasten sijoituksille. (Alatalo ym. 2017, 9.)

Vuonna 2016 lastensuojelun avohuollon asiakkaina oli 57 784 lasta ja nuorta. Määrä väheni 16 100 asiakkaalla eli 22 % edelliseen vuoteen verrattuna. Asiakasmäärän laskuun on todennäköisesti vaikuttanut 1.4.2015 voimaan astunut sosiaalihuoltolain muutos. Kiireellisesti sijoitettuja lapsia oli vuonna 2016 3 529 ja huostaanotettuja lapsia 10 424. Myös kiireellisesti sijoitettujen ja huostaan otettujen lasten määrä laski pari prosenttiyksikköä vuoteen 2015 verrattuna. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2018.)

Eri tutkimusten mukaan pieni osa henkilöistä kerryttää hyvin suuren osan sosiaali- ja terveydenhuollon kokonaiskustannuksista. Leena Leskelän ym. (2013) mukaan 10 % asukkaista kerryttää jopa 81 % kunnan sosiaali- ja terveydenhuollon kokonaiskustannuksista. Kustannuksia lisää edelleen palveluiden huono koordinointi. Palveluiden nykyistä systemaattisempi ja sujuvampi koordinointi tukisi paljon palveluita tarvitsevia. (Alatalo ym. 2017, 9.)

Rostad, McGill Rogers ja Chaffin kuvaavat artikkelissaan (2017), että on merkittävässä määrin todennäköistä, että sellaiset perheet, joissa on alhainen tulotaso, ovat lastensuojelupalveluiden asiakkaina. Heille myös suunnataan yleensä sellaisia palveluita, jotka ovat kohdennettu puuttumaan väkivaltaiseen ja laiminlyövään vanhemmuuteen. Perheiden sitouttaminen työskentelyyn on kuitenkin vaikeaa, mahdollisesti johtuen konkreettisten resurssien riittämättömyydestä. Tämä on saattanut myös edesauttaa perheen ajautumista lastensuojelupalveluiden piiriin alun perinkin. (Rostad ym. 2017, 26.)

Lisäksi Harwing, Magde ja Heath (2010) ovat tehneet tutkimuksen, joka tutkii, kuinka EU:n jäsenmaat käsittelevät ongelmaa koskien vanhempien alkoholin käytön vaikutuksia lapsiin. Suomi ja 17 muuta maata ovat osallistuneet tähän tutkimukseen. Heidän mukaansa aiheesta aiemmin tehdyt tutkimukset osoitta-

vat, että vanhempien alkoholinkäyttö on harvoin perheen ainoa ongelma. Muita alkoholinkäytön mukanaan tuomia haasteita ovat ongelmat perhesuhteissa, lähisuhdeväkivalta, vanhempien mielenterveysongelmat, kuolemantapaukset sekä taloudelliset vaikeudet. Alkoholiongelmillä voi olla myös huomattavia negatiivisia vaikutuksia lapsiin, nuoriin ja perheilmapiiriin. Heidän tekemänsä tutkimus osoittikin, että vanhempien alkoholin käyttö on useissa maissa tärkeä syy perheelle tarjottavalle tuelle ja lasten huostaanotoille. (Harwing ym. 2010, 4–5.)

Tutkimustietoa on lastensuojelun perhetyön ja perhekuntoutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa hyödynnetty vaihdellen. Uusia käytäntöjä kehitellään ja kokeillaan paikallisesti. Tutkittuun ja käytännön kokein testattuun tietoon perustuva lastensuojelun ja perhetyön systemaattinen sisältöjen kehittäminen on kuitenkin vähäistä. Yleisesti palvelujen kehittäminen ja suunnittelu nojautuvat lähinnä ammattilaisten kokemustietoon. Suomalaisissa perhetyötä koskevissa tutkimuksissa painottuu perhetyön sisällön ja vaikutusten kuvailu, mutta vaikutusten saavuttamista edistäviä tekijöitä ei useinkaan ole syvällisemmin avattu. (esim. Forsberg 1998; Hurtig 2003; Korhonen 2005; Kaikko 2005). (Alatalo ym. 2017, 9.)

Ei ole käytettävissä valtakunnallista seurantatietoa siitä, millaisia avohuollon tukitoimia on käytössä, ja mitä tukea lastensuojelun asiakkaina olevat lapset saavat. Perhetyön laajuudesta, lastensuojelun avohuollon asiakkuuden sisällöstä tai asiakkaana olevien lasten taustasta ei ole valtakunnallista tilastollista seurantatietoa. (Heino 2008, 12.)

2.4 Avohuollon tukitoimet

Avohuollon tukitoimia tulee järjestää viipymättä sen jälkeen, kun perheessä on todettu tarve lastensuojelulliselle tuelle. Avohuollon tukitoimilla pyritään edesauttamaan ja turvaamaan lapsen myönteistä kehitystä. Tämän lisäksi tukitoimien tehtävä on auttaa vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta vastuussa olevia henkilöitä heidän kasvatustehtävässään. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2015.)

Lastensuojelutyössä täytyy valita lähtökohtaisesti sellaisia toimenpiteitä, joilla lapsen ja perheen itsemääräämisoikeuteen kajotaan mahdollisimman vähän. Avohuollon tukitoimet ovat juuri tällaisia toimenpiteitä. Avohuollon tukitoimet tarjoavat mahdollisuuden turvata esimerkiksi lapsen tai nuoren toimeentuloa ja koulunkäyntiä sekä tukea ja kuntouttaa koko perhettä. Avohuollon tukitoimet toteutetaan yhdessä perheen kanssa, ja ne perustuvat vapaaehtoisuuteen. (Sivonen 2019, 8.)

Lastensuojelulain mukaan perhetyö on yksi lastensuojelun avohuollon tukitoimista. Lastensuojelun asiakkuutta edeltää lastensuojelutarpeen selvitys. Selvityksen perusteella sosiaalityöntekijä tekee päätöksen lastensuojelun asiakkuuden aloituksesta. Usein lastensuojelun asiakasperheet tulevat perhetyön asiakkuuteen tilanteessa, jossa perheen ongelmat ovat jo kasautuneet ja tilanne on kriisiytynyt. Toivottavaa olisikin, että perhetyön päästäisiin aloittamaan mahdollisimman varhain. (Järvinen ym. 2012, 81–82.)

3 PERHETYÖ

3.1 Mitä on perhetyö?

Perhetyön käsitteellä voidaan viitata joko yleisesti perheiden kanssa tehtävään työhön tai sellaiseen perheiden kanssa tehtävään työhön, joka toteutetaan nimenomaan heidän kotonaan (Järvinen ym. 2012, 12). Opinnäytetyössäni keskityn nimenomaan perheiden kotona toteutettavaan perhetyöhön. Perhetyötä tehdessä työntekijä tukee perhettä ammatillisesti ja työskentelee tavoitteellisesti heidän kanssaan erilaisissa elämäntilanteissa. Perhetyön käytännön toteutus muotoutuu sen mukaan, missä, millaisessa tilanteessa ja mihin tavoitteeseen pyrkien sitä tehdään. Keskiössä on aina kuitenkin perheen tukeminen muutoksessa ja kriisitilanteesta selviämisessä. (Järvinen ym. 2012, 12.)

Perhetyön keskeisinä tunnusmerkkeinä voidaan pitää esimerkiksi pyrkimystä tehdä lasten kokemuksia ja tarpeita näkyviksi muille perheenjäsenille ja työntekijöille. Perhetyön lähtökohta on näkemys siitä, että perhe toimii nuorelle keskeisenä kasvuympäristönä. Turvallisen kasvun ja kehityksen takaamiseksi tiettyjen edellytysten tulisi täyttyä. Jotta nämä edellytykset saadaan täytettyä, perheille on tarjottava apua ja tukea erilaisiin arjen haasteisiin. Perhetyössä

moniammatillinen yhteistyö ja verkostoituminen korostuvat. Tavoitteena on koota yhteen asiakkaan, tämän perheen sekä muun verkoston osaaminen. (Rönkkö & Rytönen 2010, 40.)

Satu Huhtala on tehnyt tutkimuksen koskien lastensuojelussa onnistumista sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Hänen tutkimuksensa mukaan lastensuojelun avohuollon tukitoimenpiteistä juuri perhetyö koettiin tärkeäksi mahdollisuudeksi vahvistaa työssä onnistumista. Perhetyöllä on tärkeä rooli tehdä näkyväksi perheiden arkeen liittyviä konkreettisia onnistumisia. Lisäksi se on perheille motivoivaa ja voimauttavaa. Sosiaalityöntekijöille perhetyö tuo tärkeää tietoa, jota voidaan käyttää arvioinnin ja päätöksenteon tukena. (Huhtala 2013, 81.)

Perhetyön merkitys korostuu entisestään, sillä nuorten suurimmat terveysongelmat koostuvat nykyään mielenterveyshäiriöistä. Mieli Suomen Mielenterveysseura ry:n mukaan mielenterveysongelmia esiintyy joka viidennellä nuorella. Pääkaupunkiseudulla asuvista nuorista noin joka kymmenes on viime vuosina ollut hoidettavana psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. Masennus ja mielialan lasku ovat yleisimpiä nuorilla esiintyviä mielenterveyden häiriöitä. (Tuhkanen 2018.)

Vuonna 2017 toteutetun kouluterveyskyselyn mukaan noin seitsemän prosenttia nuorista kokee, etteivät he pysty juuri koskaan keskustelemaan vanhempinsa kanssa omiin asioihinsa liittyen. Lisäksi tutkimuksessa kerrotaan, että ”näistä nuorista kolmannes (30 %) kokee itsensä yksinäiseksi, kärsii päivittäisestä oireilusta (37 %) ja ahdistuneisuudesta (37 %)”. Nämä luvut ovat huomattavasti suuremmat kuin sellaisilla nuorilla, joilla suhde vanhempiin on hyvä. Tällaisilla nuorilla, joiden suhde vanhempiin on toimiva, esiintyy myös vähemmän mielenterveyden ja hyvinvoinnin ongelmia. Vanhemman ja nuoren välinen avoin vuorovaikutus edistää siis monin tavoin lapsen ja nuoren hyvinvointia. (Hedman, L. & Halme, N. 2018.) Tämänkin kyselytutkimuksen tulokset siis osoittavat, että vanhemmuuden sekä lapsen ja vanhemman välisen vuorovaikutuksen tukeminen on tärkeää lapsen hyvinvoinnin kannalta.

Perheiden elämänhallinnan ja omien voimavarojen löytäminen on yksi perhetyön tärkeimmistä tehtävistä. Myös arjessa selviämistä pyritään vahvistamaan.

Työn tavoitteisiin voi kuulua vanhemmuuden tukemista, lasten hoidossa ja kasvatuksessa ohjaamista, kodin arkirutiineissa auttamista, perheen vuorovai-
kutustaitojen tukemista ja sosiaalisten verkostojen laajentamista sekä syrjäy-
tymisen ehkäisyä. Ongelmia käsitellään perheen sisäisen kommunikaation,
parisuhteen, vanhemmuuden ja kasvatuskysymysten näkökulmasta. Jokaisel-
le perheelle pyritään löytämään juuri heille sopiva perhetyön muoto yhdessä
keskustelemalla, arvioimalla ja eri tapoja kokeilemalla. (Rönkkö & Rytönen
2010, 40–41.)

Tavallisin perhetyöntekijän koulutus maassamme oli aluksi kodinhoitaja, lähi-
hoitaja tai sosionomi. Nyt enemmistö perhetyöntekijöistä on sosionomin AMK-
tutkinnon suorittaneita. Koulutuksessa myös perhetyön opintokokonaisuudet
ovat kehittyneet sekä työmenetelmäkoulutus monipuolistunut ammattikorkea-
kouluopiskelussa. Lisäksi tarjolla on perhetyön täydennys- ja erikoistumisopin-
toja. (Heino 2008, 21.)

3.2 Tehostettu perhetyö

“Tehostettu perhetyö on lain esitöiden (HE 164/2014) mukaan perheen kriisitilanteessa tarjottavaa intensiivistä tukea, jossa on mukana vahvasti myös kont-
rolli.” (Araneva 2016, 263).

Lastensuojelulain (2007/417) 36§:n mukaan tehostettu perhetyö on yksi las-
tensuojelun avohuollon tukitoimista. Tehostettua perhetyötä hyödynnetään
yleensä sellaisissa tilanteissa, joissa lapsen ja perheen tilannetta pidetään niin
kriittisenä, että riski lapsen kehityksen ja terveyden tosiasiallisesta vaarantu-
misesta on kohonnut ja huostaanoton todennäköisyys on suuri. Tehostetun
perhetyön järjestäminen voi olla aiheellista myös jo ennen kuin tilanne on kär-
jistynyt lapsen kehitykselle ja terveydelle todellista vaaraa aiheuttavalle tasol-
le. Tällöin perheen tuentarve voi aiheutua esimerkiksi epäsuotuisista kasvu-
olosuhteista tai lapsen omasta käyttäytymisestä. (Araneva 2016, 263.)

Perheet, jotka ohjautuvat tehostetun perhetyön piiriin, ovat usein ammatillisesti
haastavia ja vaativat erityistä tukea ja ohjausta. Työskentelyn haastavuutta
lisää se, että usein työn tarkoitus on pyrkiä estämään lapsen sijoitus kodin
ulkopuolelle. Tehostettu perhetyö on aina suunnitelmallista toimintaa. Työs-

kentelyn aloittamisesta, työskentelyjakson pituudesta, sen tavoitteista, seurannasta ja arvioinnista päätetään yhdessä sosiaalityöntekijän ja perheen kanssa. Perheen oma motivaatio ongelmiansa korjaamiseen on olennainen osa tehostetun perhetyön onnistumisessa. Jotta tehostetulle perhetyölle asetetut tavoitteet voitaisiin saavuttaa, sekä lapsen että perheen tulee tunnistaa omat muutostarpeensa. Tämän lisäksi heidän tulee lähteä yhteistyössä lastensuojelun kanssa tavoittelemaan lapsen edun mukaista myönteistä muutosta lapsen huolenpidossa ja kasvuolosuhteissa. (Araneva 2016, 263.)

3.3 Ammatillinen osaaminen ja erityisosaaminen

Metsämuurosen (2000) mukaan ammattitaito muodostuu yleis- ja perusosaamisesta. Yleisosaamisella tarkoitetaan eri ammateissa sovellettavaa tai erilaisissa tehtävissä tarvittavaa universaalista osaamista. Esimerkkejä tällaisesta osaamisesta ovat vuorovaikutus- ja tiedonhankintataidot, projektityö- ja kansainvälisyysosaaminen sekä omaan persoonaan ja vastuunottoon liittyvä osaaminen. (Filppa 2002, 57.)

Osaamisella tarkoitetaan taitojen soveltamista jossain sosiaalisessa ympäristössä, esimerkiksi työorganisaatiossa. Lisäksi niin sanottu hiljainen tieto, joka usein on tiedostamatonta ja subjektiivisiin kokemuksiin perustuvaa ymmärrystä ja tulkintaa, liittyy osaamiseen. (Mäkinen 2011, 17.) Yleisesti odotetaan, että tietyn ammattialan edustajalla on työssä tarvittavaa osaamista. Tällaista osaamista ovat esimerkiksi sellaiset tiedot ja taidot, joiden pohjalta ammatillinen ajattelu, työn perustelut ja käytännöt rakentuvat. Ammatillisen osaamisen tulisi kehittyä työn sekä työtehtävien muuttuessa. Dynaamisuus eli työssä tarvittavien valmiuksien muokkautuminen työn ja sen käytäntöjen myötä, sekä näiden muutoksien ennakointi, kuvaa ammatillista osaamista. (Helminen ym. 2015, 78.)

Sosiaalialan työntekijöiltä edellytetään monipuolista osaamista ja asiantuntijuutta, sillä ihmisten yksilöllisten elämäntilanteiden ja vaihtelevien toimintojen yhdistäminen muuntuviin rakenteisiin ja palvelujärjestelmiin on haastavaa. Kokonaisnäkömyksen lisäksi sosiaalialan ammattilaisilta edellytetään joustavuutta, avarakatseisuutta, erilaisuuden hyväksymistä, vankkaa tieto- ja ymmärrysperustaa sekä vuorovaikutus-, verkostoitumis- ja palveluiden koor-

dinointiosaamista. Tämä on seurausta ihmisten elämäntapojen erilaistumisesta. (Filppa 2002, 61.)

Ammatillisen osaamisen uudistamisen kannalta on tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus oman työnsä arviointiin. Tätä voi toteuttaa esimerkiksi seuraamalla työskentelyä määrittävää teoriatietoa sekä tarkastelemalla omaksuttuja käytäntöjä. Tätä edistää myös työyhteisöön kuuluvien henkilöiden keskinäinen vuorovaikutus. Työelämässä tulisi säännöllisesti jäsentää työtä ja työkäytäntöjä sekä ammatillista osaamista. Ammatilliseen osaamiseen kuuluu myös kyky tarkastella ennakkoluulottomasti omaa ajattelua ja toimintaa sekä yksin että yhdessä muiden kanssa. (Helminen ym. 2015, 78.)

Huhtalan (2013) mukaan sosiaalityöntekijät kokevat oman työparin, työyhteisön ja lähiesimiehen tärkeinä tekijöinä omassa työssä selviytymisessä. Työparin välinen dialogi ja reflektiivinen keskustelu asiakastilanteista tuo esiin erilaisia näkökulmia ja ratkaisuvaihtoehtoja. Erityisesti haasteellisimmassa asiakastilanteissa työparin merkitys korostuu. Myös työyhteisö nähdään tärkeänä, ja sen ammatilliseen osaamiseen luotettiin, sillä asiakastilanteita tarkastellaan samasta näkökulmasta. Lisäksi esimiehen tuki ja apu vaikeissa asiakastilanteissa antaa varmuutta henkilökunnan työskentelylle. Sosiaalityöntekijät kokivat tärkeänä, että esimiehen puoleen on helppo kääntyä, hänellä on kokemusta lastensuojelutyöstä ja hän on tavoitettavissa. (Huhtala 2013, 79.)

Helakorven (2003) mukaan osaamisen lähikäsite kompetenssi tarkoittaa työntekijän kykyjä, valmiuksia, taitoja sekä ominaisuuksia, joita vaaditaan tietyn tehtävän suorittamiseen. Kompetenssilla tarkoitetaan yksilön tai yhteisön mahdollisia kykyjä selviytyä menestyksekkäästi eri tilanteista joko virallisen tai epävirallisen, itse asetettujen tai jonkun muun asettamien kriteerien mukaan. Organisaatiospesifiset kompetenssit ovat sidoksissa johonkin tiettyyn organisaatioon, johon työntekijän tiedot ja taidot sopivat. Sosiaalialan ammattikorkeakoulujen kansallinen verkosto on määritellyt sosiaalialan koulutusohjelman tuottamat kompetenssit kuuden jaottelukohdan mukaisesti. Näihin kohtiin kuuluu sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, yhteiskunnallinen analyysitaito, reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen sekä yhteisöllinen osaaminen ja yhteisöllinen vaikuttaminen. (Mäkinen ym. 2011, 17–18.)

Konttisen (1989, 45–51) mukaan ammatteja on perinteisesti määritelty muun muassa koulutuksen ja tutkintojen, tehtävänimikkeiden, työtehtävien sekä ammatillisten tietojen ja taitojen mukaan (Helminen ym. 2015, 78). Henkilöstön koulutus ja tutkintojen yhdenmukaisuus on Suomessa varmistettu lainsäädännöllä. Tällä voidaan varmistua siitä, että henkilökunta on ammattitaitoista. Sosiaali- ja terveysministeriön kansalliset kehittämisohjelmat pyrkivät sosiaali- ja terveyspalveluiden turvaamiseen myös tulevaisuudessa. Tämän lisäksi työmenetelmien tulee yhä enemmän perustua tutkittuun tietoon. Työn kehittäminen on osa perustyötä, ja hyviä käytäntöjä jaetaan yleisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. Lisäksi palveluja pyritään kehittämään sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemien laatusuosituksien avulla. (Anttila ym. 2014, 40–41.)

Ammatillisen osaamisen lisäksi saattaa työntekijöillä olla myös erityisosaamista jostain aihealueesta. Erityisosaamisella tarkoitetaan henkilön oman substanssialueen syvennettyä osaamista. Tämä koostuu esimerkiksi ammatillisen perustutkinnon jälkeen hankitusta työkokemuksesta sekä lisä- ja erikoistumiskoulutuksista. (Kempainen ym. 2016, 4.)

Erityisosaamisella tarkoitetaan osaamista ja asiantuntijuutta, jolla pyritään vastaamaan asiakkaiden haastaviin ja monimuotoisiin tarpeisiin sekä harvinaisiin palvelutarpeisiin (Filppa 2002, 66). Arheniuksen (2000) mukaan erityisen haastavia asiakasryhmiä ovat lastensuojelun, vammaishuollon, ja päihdehuollon erityistarpeiden kautta korostuvat moniongelmaiset, monivammaiset ja monia diagnooseja omaavat asiakkaat, monien järjestelmien välissä olevat asiakkaat sekä harvinaisen diagnoosin omaavat tai vähemmistöihin kuuluvat asiakkaat (Filppa 2002, 66).

3.4 Perhetyön etiikka

Etiikkaa tarvitaan kuvaamaan ja perustelemaan oikeita ja hyvänä pidettyjä tapoja toimia maailmassa. Etiikka koostuu arvoista, ihanteista ja periaatteista, jotka koskevat hyvää ja paha sekä oikeaa ja väärää. Etiikka ei tarjoa valmiita ratkaisuja, vaan ajattelun ja pohtimisen välineitä. Etiikan tehtävä on ohjata ihmistä hänen tekemissään valinnoissa, saada hänet arvioimaan omaa ja

muiden toimintaa sekä tarkastelemaan toimintansa perusteita. (Valtakunnallinen sosiaali- ja terveystalouden eettinen neuvottelukunta ETENE. s.a.)

Perhetyön tavoitteena on lisätä perheiden kokonaisvaltaista hyvinvointia ja elämänhallintaa. Perhetyössä käsitellään monenlaisia asioita riippumatta perhetyön muodosta tai taustaorganisaatiosta. Työssä tarkastellaan paljon perheen sisäisiä asioita. Monet perhetyössä esiin tulevat asiat liittyvät eri tavoin perheen tai yksilön itsemääräämisoikeuteen, yksityisyydensuojaan tai tasa-arvoiseen kohteluun. Moniammatillisessa yhteistyössä samat eettiset periaatteet koskevat perhetyöntekijän lisäksi myös hänen yhteistyökumppaneitaan. (Rönkkö & Rytönen 2010, 47.)

Perhetyöntekijän täytyy arvioida eri kannoilta työtään, työtapojaan, käyttämiään menetelmiä ja suhtautumistaan erilaisiin asioihin. Hänen täytyy punnita, millaisiin asioihin hänen täytyy jo lain edellyttämänä puuttua, missä tilanteissa painotetaan vanhempien mielipiteitä, ja missä lapsen näkökulmaa. Hän joutuu myös arvioimaan, onko hänen käyttämänsä työskentelytapa perheelle hyödyksi, vai pitäisikö kokeilla jotain toista menetelmää. Joskus perhetyöntekijän täytyy pohtia myös sitä, pitäisikö hänen yhteistyökumppaninsa työskentelytapaan puuttua, jos hän kokee, ettei se ole asiakasperheelle eduksi. (Rönkkö & Rytönen 2010, 47.)

Sosiaali- ja terveystalouden palveluita säätelevät monet lait ja asetukset. Jokaisella palveluorganisaatiolla on myös lainsäädännön pohjalta luotuja omia sääntöjä ja tapoja, joiden mukaan työssä toimitaan. Myös eri ammattiryhmillä on yleensä omia eettisiä periaatteitaan. Kaikkiin perhetyössä kohtaamiin tilanteisiin ei kuitenkaan voi olla valmista ohjekirjaa tai toimintaohjeita. Tällöin työntekijällä on vastuu ja velvollisuus käyttää myös omaa harkintaansa. Perheiden tilanteet ovat erilaisia, ja joskus eri yksilöiden eriävät näkökulmat voivat johtaa ristiriitoihin. Se, millaisia arvoja työntekijä työlleen asettaa, määrittää myös hänen toimintatapojaan ja periaatteitaan niiden takana. (Rönkkö & Rytönen 2010, 47.)

3.5 Perhetyön keskeiset periaatteet

Järvinen ym. (2012) määrittelevät perhetyön keskeisiksi periaatteiksi asiakaslähtöisyyden, perhelähtöisyyden ja lapsilähtöisyyden. Sosiaalialalla asiakaslähtöisyydellä tarkoitetaan asiakkaiden tarpeiden ja toiveiden kuulemistä. Asiakaslähtöisyys näkyy perheen kuuntelemisena ja kunnioittamisena. Se myös tukee työskentelyn aikana perheen voimaantumista ja osoittaa heille, että heillä on valinta- ja päätösvaltaa itseään koskevissa asioissa. Asiakaslähtöisyydessä on tärkeää myös se, että kunkin perheen kanssa työskenneltäessä syvennyttään sellaisiin asioihin, jotka he itse kokevat tärkeiksi ja hyödyllisiksi. (Järvinen ym. 2012, 18–19.)

Perhelähtöisyys näkyy työssä siten, että perheellä on oikeus itse määritellä, millainen heidän perheensä on, keistä perhe koostuu ja millä kokoonpanolla perhe osallistuu perhetyöhön. Perheen omat arvot, voimavarat sekä elämäkokemukset vaikuttavat suuresti perhetyön toteutukseen. Siksi perhetyöntekijän on tärkeää seurata kunkin perheen arkea, ja tutustua eri perheenjäsenten ajattelu- ja toimintatapoihin. Kukin perhe määrittää itse, mitä asioita perhetyössä käsitellään yhdessä, ja mitä erikseen jonkun perheenjäsenen kanssa, jos tarvetta on. (Järvinen ym. 2012, 23–24.)

Lapsilähtöisyydellä tarkoitetaan perhetyössä sitä, että lapsi otetaan huomioon moniulotteisesti. Lapsilähtöisyydellä ei tarkoiteta vain lapsimyönteisyyttä, vaan myös niitä konkreettisia valintoja, joita tehdään sekä prosessin tasolla että ihmisten kohtaamisessa. Lapsella on oikeus ilmaista mielipiteensä häntä koskevissa asioissa. Lapsilähtöisessä työskentelyssä tulee tuntee lapsen kehitys ja siihen liittyvät haasteet, sekä miettiä, millaisia vaikutuksia perheen tilanteella on lapsen kehitykselle. Lapsilähtöiseen työotteeseen kuuluu ajatus siitä, että työntekijä saa parhaimman kuvan lapsesta tapaamalla häntä, eikä vain kuulemalla lapsesta vanhempien välityksellä. (Järvinen ym. 2012, 26–27.)

3.6 Perhetyön orientaatiot

Myllärniemi (2007) puolestaan tuo esiin perhetyön eri orientaatioita. Orientaatio käsitteenä kuvaa niitä tietorakenteita ja intentioita, jotka vaikuttavat tapoihin, joilla perhetyöntekijät suuntautuvat asiakastyössään. Orientaatiot rakentuvat työn tietoperustasta ja sen mukaisista toiminnan suuntaamisen tavoista.

Niihin vaikuttavat myös osaaminen, koulutus, ammatti-identiteetti, ammattitehtävä ja sen tavoitteen sekä senhetkinen asiakastilanne. (Myllärniemi 2007, 19.)

Perhetyön orientaatiot eivät ole yhtenäinen toimintakokonaisuus, vaan ne muodostuvat useista eri toimintakehyksistä. Työntekijät käyttävät työssään useita kehyksiä ja työskentelyorientaatioita. Perhekehys, vanhemmuustyön kehys, lapsen yksilöivä kehys sekä lapsen suojele-orientaatio muodostavat perhetyössä käytetyt kehysorientaatiot. (Myllärniemi 2007, 24.)

3.6.1 Perhekehys

Perhekeskeisen ideologian mukaan perheellä on suuri merkitys sekä lasten ja vanhempien ongelmien että niiden ratkaisujen taustamääränä. Perhetyön käytännöissä on yleisenä toimintatapana yrittää ymmärtää perheenjäsenten ongelmien syy-yhteyksiä. Usein perheiden ongelmia arvioidaan lapsinäkökulmasta ja pohditaan, mikä merkitys niillä on lapsen kehitykselle ja tulevaisuudelle. Vanhemmat nähdään yleensä huolen lähteenä ja lapset huolen kohteena. (Myllärniemi 2007, 25.)

Ongelmalähtöisen perheajattelun haastajana toimii voimavarakeskeinen perhekehys, joka näkyy erityisesti perhetyössä. Vanhemman voimavaroista tai perheen läheisverkostosta löydettäviä vahvuuksia voivat olla esimerkiksi lapsen ja vanhemman hyvä keskinäinen suhde, aktiivinen isovanhempi tai vanhemman yhteistyöhalukkuus työntekijöiden kanssa. Voimavarakeskeinen työskentely perustuu perheen omien voimavarojen ja ongelmanratkaisukyvyyn vahvistamiseen. (Myllärniemi 2007, 26.)

3.6.2 Vanhemmuustyön kehys

Vanhemmuuden vahvistamiseen ja läpikäymiseen keskittyvä vanhemmuuden tukeminen kuuluu olennaisena osana vanhemmuustyön kehykseen. Lapsen ja vanhemman välinen suhde toimii perhetyön tulkintojen ja toiminnan kohteena. Vanhemmuus nähdään aikuisen ja lapsen välisenä vuorovaikutustapahtumana, ja työskentelyn keskiössä ovat vanhemmuuden arviointi ja tukeminen sekä vanhempien toiminta suhteessa lapseen. Lasta autetaan parhaiten tukemalla vanhemmuutta, sillä lapsi hahmotetaan suhteen passiivisempänä osapuolena.

Perheen kohtaaminen sekä perheen avun tarpeen arviointi tapahtuvatkin tässä kehyksessä lähtökohtaisesti vanhempien kautta. (Myllärniemi 2007, 27.)

3.6.3 Lapsen yksilöivä kehys

Lapsen yksilöivässä kehyksessä perhe nähdään vain yhtenä merkityksellisenä yhteisönä, joissa lapsi vaikuttaa, kommunikoi ja luo suhteita. Tässä kehyksessä tarkastellaan perheen lisäksi myös lapsen suhteita perheen ulkopuolella, kuten koulussa. Lapsi nähdään erityisenä ja erikseen kohdattavana yksilönä. (Myllärniemi 2007, 27.)

Etenkin varhaisnuorten ja nuorten kanssa työskennellessä lapsen yksilöivä kehys korostuu. Sen hyödyntäminen on tärkeää myös esimerkiksi silloin, kun vanhemman mielenterveysongelma on niin akuutti tai vakava, että siihen puuttuminen on vaikeaa perhetyön keinoin. Näissä tilanteissa lapsen kohtaaminen yksilöllisesti, ja luottamukselliseen suhteeseen tähtäävä vuorovaikutus nousevat keskeisiksi toimintamalleiksi. (Myllärniemi 2007, 28.)

3.6.4 Lapsen suojele -orientaatio

Lapsen suojele -orientaatio näkyy vahvimmin ammattilaisten keskinäisessä puheessa sekä ammatillisessa ideologiassa ja ymmärryksessä. Lasta suojeleva kehys näkyy esimerkiksi silloin, kun työntekijät keskustelevat asiakkaista toistensa kanssa. Lasta suojelevassa kehyksessä työntekijän ymmärryksen ja tulkintojen taustalla on usein perhekehys. Lastensuojeluongelmien syy-yhteydet ymmärretään perhenäkökulman avulla, ja lasten tilanne ja pulmat liitetään perhesuhteisiin. Ongelmien syinä näkyvät tällöin esimerkiksi äidin traumaattinen menneisyys, isän poissaolo perheen arjessa ja negatiiviset koto-olot. Tässä kehyksessä onkin tapana palauttaa lastensuojelulliset ongelmat perhesuhteisiin. (Myllärniemi 2007, 28.)

3.7 Perhetyön prosessi

Perhetyön asiakkaaksi ohjaututaan joko henkilökohtaisesti tapahtuvan tai perusturvan yhteistyötahon, kuten päivähoidon tai koulun esittämän toivomuksen avulla. Perheen ulkopuolisen tahon tekemään yhteydenottoon tarvitaan aina

myös perheen lupa. Sosiaalityöntekijälle tehdyn yhteydenoton jälkeen voidaan aloittaa perhetyön prosessi. (Keuruun perhetyön käsikirja 2016, 9.)

3.7.1 Perhetyön suunnitelma

Perhetyön alkaessa laaditaan yhdessä perheen kanssa suunnitelma. Suunnitelmasta selviää, mihin perhetyötä tarvitaan ja siinä määrittyy perhetyön asiakkuus. (Avohuollon perhetyö - Keuruun perhetyön prosessin kuvaus ja lomakkeisto 2019, 4.) Suunnitelma myös ohjaa perhetyöntekijää työssään ja selkiyttää eri toimijoiden rooleja työskentelyssä. Suunnitelmaa laadittaessa on tärkeää ottaa huomioon perhe kokonaisuutena, ja sen lisäksi jokaisen perheenjäsenen yksilölliset tarpeet. Suunnitelmaa laadittaessa perhe asettaa yhdessä työntekijöiden kanssa itselleen tavoitteita, jotka kirjataan suunnitelmaan, ja joiden etenemistä seurataan työskentelyn aikana. (Järvinen ym. 2012, 158–159.)

Myös lähettävän tahon toiveet kirjataan ylös, vaikka ne poikkeaisivatkin perheen omasta näkemyksestä. Jotta perhetyö onnistuu, on perheen, perhetyöntekijöiden ja muiden perheen kanssa työskentelevien tahojen sitouduttava työskentelyyn. Suunnitelmaan kirjataan myös toivottava perhetyön kontaktien tiheys ja laatu, työssä käytettävät menetelmät, arviointitavat ja alustava työskentelyn kesto. Suunnitelma laaditaan kirjalliseen muotoon, ja se tulee toimittaa kaikille sen suunnittelussa mukana olleille, sekä muille sovituille tahoille. (Järvinen ym. 2012, 158–159.)

3.7.2 Tilanteen kartoittaminen

Perhetyön tulee olla suunnitelmallinen prosessi. Siksi se aloitetaan aina arvioimalla perheen tilannetta yhdessä heidän kanssaan, ja millaisiin asioihin perhe toivoo saavansa apua perhetyöstä. (Avohuollon perhetyö – Keuruun perhetyön prosessin kuvaus ja lomakkeisto 2019, 5.) Yleensä perhe päätyy perhetyön asiakkaaksi joko omasta aloitteestaan tai ulkopuolisen tahon ohjaamana jonkin ongelman, muutostilanteen tai avun tarpeen takia. Yhteistyö perhetyöntekijöiden kanssa alkaa tutustumalla perheeseen ja kartoittamalla heidän tilanteensa kokonaisvaltaisesti keskustelemalla perheenjäsenten kanssa. Jos perhe on ollut jo aiemmin avun piirissä, kartoitetaan, millaista apua perhe on saa-

nut, miltä taholta, kuinka kauan ja millaisilla tuloksilla. (Järvinen ym. 2012, 168.)

Heinon (2000) mukaan perhetyön työskentelyn tyypillisiin elementteihin kuuluvat tiedonkeruu, tilannearviointi, keskustelut, räätälöity tapaamisten sisältö ja toteutus, sekä pyrkimys tukea ja ohjata perhettä heidän arjessa esiintyvissä pulmissaan (Hurtig 2003, 27). Työn lähtökohtana toimiikin perheen arjen kuvaus ja tarkkailu. Toiset arkeen liittyvät seikat voidaan dokumentoida näkemällä: Millainen perheen koti on, millaista perheenjäsenten keskinäinen vuorovaikutus on, kuka puhuu kenellekin ja missä perheenjäsenet viettävät aikaansa. (Järvinen ym. 2012, 168.)

On tärkeää keskustella, millaista perheen arki on ollut aiemmin, millaista se on nyt ja millaisena perheen tulevaisuus näyttäytyy. Arjen sujuvuutta analysoidaan yhdessä perheen kanssa, ja pohditaan arjen muutostarpeisiin vastaavia toimia. Jos perheen arjessa näkyy seikkoja, jotka eivät ole lapsen kasvua ja kehitystä tukevaa ja turvaavaa, työskentelyssä tulee keskittyä erityisesti haitallisen arjen muuttamiseen paremmaksi. (Järvinen ym. 2012, 168.)

3.7.3 Tavoitteiden asettaminen ja saavuttaminen

Perheenjäsenillä tulee olla aktiivinen rooli esittämiensä ongelmien ratkaisussa, jotta tavoitteet tulevat saavutetuiksi. Työskentelyn aikana perhe voi reflektoida omia kokemuksiaan ja päämääriään ilman kokemusta painostamisesta tai syyllistämisestä. Näin he voivat luoda myös vaihtoehtoisia toiminta- ja ajattelumalleja. Perheenjäseniä autetaan näkemään itse heidän muutoksensa tarve ja ratkaisut siihen. (Järvinen ym. 2012, 168.)

Monista perheistä voi aluksi tuntua vaikealta keskustella henkilökohtaisista asioista. Usein tällaisissa perheissä on ollut vallalla käytösmalli, jossa sekä vanhemmat että lapset ovat oppineet vaikenemaan perheen yksityiselämään liittyvistä asioista sekä peittämään tunteitaan. Vanhempien kanssa tulisikin keskustella siitä, että on tärkeää puhua myös vaikeista asioista, ja antaa myös lapsille lupa tähän. Tavoitteita laadittaessa on hyvä muistaa, että tavoitteen tulisi olla konkreettinen ja määriteltävissä oleva, tarpeeksi pieni ja perheen

kiinnostavaksi kokema, realistinen, riittävän haasteellinen, todennettavissa oleva ja perheen kannalta merkittävä. (Järvinen ym. 2012, 169–170.)

Tavoitteet tulisi kuvata mieluummin jonkun alkamisena kuin loppumisena, ja ne voidaan muotoilla siten, että ne aloittavat jotakin parempaa ja sisältävät jotain uutta ja tavoittelemisen arvoista. On kuitenkin hedelmällisempää kuvata tavoitteet myönteisin ja tekemisiin viittaavin käsittein. Näin ne ilmaisevat sitä, mitä asiakas tulee tekemään eikä sitä, mitä hän ei tee. Sen sijaan, että tavoitteeksi nimetään esimerkiksi “äiti ei ole enää väsynyt”, tavoitteena voi olla “äiti ulkoilee päivittäin Millan kanssa”. (Järvinen ym. 2012, 170.)

3.7.4 Kotikäynnit

Perhetyön toteuttaminen asiakkaan kotona mahdollistaa koko perheen huomioon ottamisen ja auttamisen. Kaikkien paikalla olevien perheenjäsenten tarpeet ja näkökulmat tulevat näkyviin ja jokainen saa kokea olevansa osallisena työskentelyssä. Kotikäynnillä voi huomioida perheenjäsenten välisiä suhteita ja keskinäistä toimintaa luontevasti, ja myös lapset on mahdollista ottaa hyvin huomioon. Kotona ollessa perhetyöntekijä voi myös auttaa vanhempia huomaamaan tilanteet, joissa on mahdollista toimia toisin. Kotikäyntien tavoitteena voi olla myös vain luottamuksellisen ja vastavuoroisen asiakassuhteen rakentaminen sekä ylläpitäminen. (Järvinen ym. 2012, 164–165.)

Perhetyöntekijän työskennellessä perheen kotona, hän toimii heidän reviirillä. Työn kannalta on tärkeää, että työssä on saavutettava hyvä yhteistyö ja vuorovaikutus perheenjäsenten kanssa. (Avohuollon perhetyö - Keuruun perhetyön prosessin kuvaus ja lomakkeisto 2019, 5.) Perhe itse päättää, haluaako ottaa perhetyöntekijän kotiinsa. Siksi asiakassuhde toteutuukin perheen ehdoilla. Vanhempien kanssa kannattaa myös etukäteen sopia, mitä asioita voidaan käsitellä lasten läsnä ollessa, ja mitä ei. (Järvinen ym. 2012, 165.)

3.7.5 Verkostotyö

Perhetyössä verkostoilla tarkoitetaan sekä eri alojen asiantuntijoita ja viranomaisia, että perheen ystäviä ja sukulaisia. Ajatuksena on, että näistä muotoutuu sosiaalinen verkosto, joka toimii perheen muutoksen voimavarana. Koska nykyään mikään organisaatio tai sen työntekijä ei yksin pysty vastaa-

maan kaikkiin haasteisiin tai tuottamaan kaikkia tarvittavia palveluita, verkostotyö on luotu helpottamaan tätä ongelmaa. (Järvinen ym. 2012, 202.)

Marika Uusitalo on selvittänyt tutkimuksessaan kokemuksia lastenpsykiatrian ja lastensuojelun piirissä työskentelevien välisestä yhteistyöstä. Tutkimuksessa käsitellään myös mahdollisia yhteistyöhön liittyviä kehittämiskohteita. Hänen tutkimuksestaan selviää, että Drabblen (2011) mukaan uskottavuus ja rehellisyys ovat kriittisiä tekijöitä onnistuneessa yhteistyössä. Yhteistyötä puolestaan haittaa, jos yhteistyökumppaneina toimivia henkilöitä tai heidän työmenetelmiään ei tunneta. Myös ristiriitaisia oletuksia sekä epärealistisia odotuksia yhteistyökumppanin työstä voi esiintyä. Tutkimuksen mukaan lastenpsykiatria ja lastensuojelu katsoivat asioita eri näkökulmista, eivätkä tunteneet toistensa käsitteitä ja niiden sisältöä. Etenkin yhteistyön ollessa liian vähäistä, voidaan päätyä tilanteeseen, jossa yhteistyökumppaneilla ei ole riittävästi tietoa toisistaan, toistensa työtavoista ja palveluista. (Uusitalo 2015, 78–79.)

3.7.6 Perhetyön päätösvaihe

Perhetyön kesto vaihtelee perheen tarpeista riippuen (Avohuollon perhetyö - Keuruun perhetyön prosessin kuvaus ja lomakkeisto 2019, 13). Viimeistään perhetyön päätösvaiheessa arvioidaan yhdessä kuljettua matkaa, muistellaan lähtötilannetta ja verrataan sitä nykyhetkeen sekä pohditaan matkan aikana tapahtuneita muutoksia. Perhetyön päättyessä arvioidaan yleensä myös tavoitteiden toteutumista ja työskentelyprosessia. Usein käytössä voi olla myös arviointilomakkeita, joiden avulla sekä lapset että aikuiset voivat arvioida perhetyötä. Keskeistä on yhteinen keskustelu sekä jatkosuunnitelmien läpi käyminen. (Järvinen ym. 2012, 205.)

3.8 Esimerkkejä perhetyön menetelmistä

Perheen kanssa käytettäviin menetelmiin vaikuttavat monet seikat, kuten kunkin perheen yksilölliset tarpeet, tavoitteet sekä elämäntilanne. Myös työntekijän ammatillinen kiinnostus ja osaaminen, persoona ja hyödynnettävissä olevat resurssit ohjaavat työmenetelmien valintaa. Jokaisella työntekijällä on omanlaisensa ”työkalupakki”, josta hän voi yhdessä perheen kanssa valita juuri heille sopivimmat työmenetelmät. Pelkät yksittäiset menetelmät ovat kuitenkin tehottomia, jos yhteistyösuhteen laatu on heikko. Siksi työssä tulisi nä-

kyä myös aito kiinnostus ja perheen asioista välittäminen. Työntekijän parhain anti perheelle on kiireetön läsnäolo ja yhteisen ajan luominen. (Järvinen ym. 2012, 158.)

Myllärniemi (2007, 87) kuvaa perhetyötä ammattikäytäntönä tarkastelevassa tutkimuksessaan, että perheillä on yhä useammin erilaisia vuorovaikutuksellisia ongelmia ja lapsilla vaikeuksia tunne-elämän kehityksessä. Siksi ”tunnetyöskentelystä” on tullut tärkeä osa perhetyötä. Vanhemman ja lapsen välistä tunnesuhdetta pyritään vahvistamaan erilaisilla vuorovaikutusta tukevilla työmenetelmillä. Lapsen sosiaalisen kehityksen kannalta on tärkeää opetella läsnä olevaa, ennakoivaa ja vastavuoroista vanhemmuutta. Seuraavaksi tarkastellaan esimerkkejä perhetyön menetelmistä: verkostokartta, vanhemmuuden roolikartta ja elämänjana.

3.8.1 Verkostokartta

Verkostokartta auttaa saamaan kuvan yksilön ja perheen sosiaalisista suhteista. Verkostokarttaa laadittaessa asiakasta pyydetään kirjaamaan karttaan niitä henkilöitä, joiden kanssa hän on tekemisissä. Keskimäinen ympyrä kuvaa häntä itseään. Tästä ympyrästä hänen tulee piirtää kutakin henkilöä vastaava merkki oikean tuntuisen etäisyyden päähän itsestään, ja mahdollisesti myös yhdistämään viivalla ne henkilöt, jotka ovat yhteydessä toisiinsa. Kaavion tarkoitus on tuoda sosiaalinen verkosto ja siinä vaikuttavat suhteet näkyväksi. Työntekijä voi auttaa perhettä pohtimaan, miten verkostoa voisi vahvistaa, jos siinä ilmenee tarvetta muutokseen. Työskentelyn edetessä tai viimeistään työskentelyn loppuvaiheessa verkostokartta on hyvä tehdä uudelleen. Näin voidaan arvioida verkostossa tapahtuneita muutoksia. (Järvinen ym. 2012, 203–204.)

3.8.2 Vanhemmuuden roolikartta

Vanhemmuuden roolikartta perustuu Jacob Levy Morenon rooliteoriaan. Tämä teoria tarkastelee sekä ihmisten välisiä roolisuhteita että ihmisen sisäisiä roolisuhteita. Vanhemmuus jaetaan roolikartassa viiteen eri rooliin, jotka ovat elämän opettaja, ihmissuhdeosaaja, rajojen asettaja, huoltaja sekä rakkauden antaja. Näitä erilaisia rooleja arvioidaan kehityksellisestä näkökulmasta, ja laatuasteikolla alikehittynyt–sopiva–ylikehittynyt. Roolikartta tarjoaa työnteki-

jälle ja vanhemmalle mahdollisuuden keskustella vanhemmuuteen kuuluvista osa-alueista avoimesti ja tasavertaisesti. Roolikarttaa pidetään voimavarakeskeisenä, asiakaslähtöisenä, visuaalisesti selkeänä ja helposti ymmärrettävänä työmenetelmänä. (Kekkonen 2004, 33.)

3.8.3 Elämänjana

Elämänjana on asiakkaan itsensä piirtämä graafinen kuva, josta käy ilmi hänen elämäkokemuksiaan, elämäntapahtumiaan ja hänelle tärkeitä muistoja. Elämänjana voi olla esimerkiksi kronologisesti etenevä jatkumo tai viiva. Elämänjana voidaan kuvata myös joeksi, poluksi tai puuksi. Elämänjana on lähtökohtaisesti ihmisen elämää taaksepäin katsova, mutta siihen voi sisältyä myös tulevaisuuden suunnittelua ja hahmottelua. Yleensä elämänjanassa kuvataan elämän konkreettisia tapahtumia, kuten oma ja läheisten ihmisten syntymä, läheisten ihmisten kuolema, muutto, seurustelu sekä eri asuinpaikat. Elämänjanan piirtämisen tarkoitus on saada asiakas kosketukseen hänen elämänsä historiaansa sisältyvien tunnemuistojen kanssa. Elämänjana on yksi tapa luoda kokonaiskatsaus ihmisen omaan elämänsäkaareen. (Kekkonen 2004, 29–30.)

4 KESKEISIMMÄT TYÖTÄ OHJAAVAT LAIT

4.1 Lastensuojelulaki

“Lain tarkoitus on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun.” (Lastensuojelulaki 2007, 1 §.) YK:n lapsen oikeuksien sopimuksen ja Suomen lapsia koskevan lainsäädännön mukaan alle 18-vuotiaalla lapsella on oikeus erityiseen suojeluun, kehitystasonsa mukaiseen osallisuuteen omiin asioihinsa liittyen, sekä osuuteen yhteiskunnan voimavaroista. (Puonti ym. 2004, 271).

Lastensuojelulain mukaan kunnalla on velvollisuus taata ennaltaehkäisevät lastensuojelulliset palvelut. Ehkäisevä lastensuojelu kattaa myös muut kuin lastensuojelutyötä tekevien työntekijöiden palvelut. Kun lapsi tai perhe ei ole asiakkaana lastensuojelussa, tällaisiin palveluihin kuuluu esimerkiksi äitiys- ja lastenneuvoloiden sekä muun terveydenhuollon, opetuksen, nuorisotyön ja päivähoiton tarjoama erityinen tuki. Lastensuojelulaki määrittelee myös sen, millä tavalla lastensuojelun asiakkuus etenee ja miten lapsen sosiaalityönteki-

jän tulee toimia silloin, kun lapsesta on tehty lastensuojeluilmoitus. (Vilén ym. 2010, 38.)

4.2 Perustuslaki

Lainsäädäntö, joka turvaa potilaan ja sosiaalihuollon asiakkaan asemaa ja oikeuksia toteuttaa niin sanottua perustuslaillista toimeksiantoa. Perustuslain ensimmäisen pykälän mukaan “Suomi osallistuu kansainväliseen yhteistyöhön rauhan ja ihmisoikeuksien turvaamiseksi ja yhteiskunnan kehittämiseksi”. (Vilén ym. 2010, 36.)

19 § “Jokaisella, joka ei kykene hankkimaan ihmisarvoisen elämän edellyttämää turvaa, on oikeus välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon.

Lailla taataan jokaiselle oikeus perustoimeentulon turvaan työttömyyden, sairauden, työkyvyttömyyden, ja vanhuuden aikana sekä lapsen syntymän ja huoltajan menetyksen perusteella. ”

Perustuslain 19. pykälä säättää oikeudesta sosiaaliturvaan. Sen ensimmäisen momentin mukaan jokaisella, joka ei kykene hankkimaan ihmisarvoisen elämän edellyttämää turvaa, on oikeus välttämättömään toimeentuloon ja turvaan. Toinen momentti takaa oikeuden perustoimeentuloon erilaisten sosiaalisten riskien varalta, kuten työttömyyden, sairauden tai vanhuuden aikana. Kolmas momentti velvoittaa julkisen vallan turvaamaan jokaiselle lain mukaiset sosiaali- ja terveystalvelut. Samoin siinä veloitetaan edistämään väestön terveyttä. Julkinen valta veloitetaan myös tukemaan perhettä ja muita tahoja, jotka vastaavat lapsen huolenpidosta, hyvinvoinnista ja yksilöllisestä kasvusta. Viimeinen momentti säättää asuntoturvan edistämisestä. (Suomen perustuslaki 1999, 19 §.)

4.3 Henkilötietolaki

“Tämän lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suojaa ja muita yksityisyyden suojaa turvaavia perusoikeuksia henkilötietoja käsiteltäessä sekä edistää hyvän tietojenkäsittelytavan kehittämistä ja noudattamista.” (Henkilötietolaki 1999, 1 §.)

Henkilötietolakia tulee noudattaa kirjatessa tietoja perheen eri jäsenistä joko manuaalisesti tai asiakas- tai potilastietojärjestelmään. Asiakkaalla on myös yleensä aina oikeus saada luettavakseen itseään koskevat kirjaukset ja pyytää korjausta virheellisiin tietoihin. (Vilén ym. 2010, 36.)

4.4 Julkisuuslaki

Julkisuuslain tehtävä on määritellä, mitkä viranomaisten asiakirjoista ovat julkisia, ja millaisia oikeuksia asiakkaalla on itseään koskeviin asiakirjoihin liittyen. Julkisuuslaki määrittelee myös viranomaisen vaitiolovelvollisuuden ja tiedon hyväksikäyttökiellon. (Vilén ym. 2010, 36.)

Julkisuuslaissa säädetään myös salassa pidettävien tietojen luovuttamista koskevista asioista. Lakiin on säädetty esimerkiksi, että viranomainen voi luovuttaa tietoja vain tietyin edellytyksin, ja tietojen pyytäjän on ilmoitettava haluamiensa tietojen käyttötarkoitus sekä muut tietojen luovuttamisen edellytysten selvittämiseksi tarpeelliset seikat. (Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621, 13 §.)

4.5 Sosiaalihuoltolaki

Sosiaalihuoltolaki ohjaa kaikkien sosiaalihuollon toimijoiden työtä myös silloin, kun he työskentelevät terveydenhuollossa, sivistystoimessa, seurakunnassa, tai muussa yksikössä oman ammattikuntansa edustajina. Sosiaalihuoltolain määrittelemiä palveluita ovat esimerkiksi sosiaalityö, perhehoito sekä kasvatus- ja perheneuvonta. (Vilén ym. 2010, 37.)

Sosiaalihuoltolain tarkoituksena on edistää ja ylläpitää kansalaisten hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta, vähentää eriarvoisuutta, turvata kaikille yhdenvertaisesti laadukkaat ja riittävät sosiaalipalvelut sekä edistää asiakaskeskeytyä. Laki pyrkii myös parantamaan sosiaalihuollon ja kunnan muiden toimialojen välillä. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 1 §.)

4.6 Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista

4 § "Asiakkaalla on oikeus saada sosiaalihuollon toteuttajalta laadultaan hyvää sosiaalihoitoa ja hyvää kohtelua ilman syrjintää. Asiakasta on kohdeltava

siten, ettei hänen ihmisarvoaan loukata sekä että hänen vakaumustaan ja yksityisyyttään kunnioitetaan. Sosiaalihuoltoa toteutettaessa on otettava huomioon asiakkaan toivomukset, mielipide, etu ja yksilölliset tarpeet sekä hänen äidinkielensä ja kulttuuritaustansa - -.” (Vilén ym. 2010, 37.)

Laissa sosiaalihuoltoa käsitellään asiakkaan oikeuksien näkökulmasta. Siinä määritellään esimerkiksi asiakkaaseen liittyvästä salassapitovelvollisuudesta ja hyväksikäyttökiellosta. (Vilén ym. 2010, 37.)

4.7 Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä

1 § “Lain tarkoituksena on suojella alaikäisten henkilökohtaista koskemattomuutta ja edistää heidän henkilökohtaista turvallisuuttaan. Laissa säädetään menettelystä, jolla alaikäisen kanssa työskentelemään valittujen rikostausta selvitetään.” (Vilén ym. 2010, 40.)

5 ETELÄ-SAVON SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUJEN KUNTAYHTYMÄN NUORTEN VASTAANOTTOKOTI HAVURINNE

5.1 Havurinne laitoksena

Aiemmin Havurinne toimi nuorille suunnattuna 7-paikkaisena vastaanottokotina ja oli siten myös lastensuojelulaitos. Havurinne vastasi erityisesti Mikkelin alueen lastensuojelun akuutista ympärivuorokautisesta vastaanottopäivystyksestä, ja sinne sijoitettujen nuorten hoidosta ja kuntoutuksesta. Havurinteeseen tehtävänä oli myös selvittää, arvioida ja tukea Havurinteelle sijoitetun nuoren ja tämän perheen tilannetta. (Etelä-Savon sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä 2017.)

Havurinteeseen kohderyhmänä ovat alle 18-vuotiaat nuoret. Havurinne tarjosi asiakkailleen lyhytaikaista sijoitusta, jonka kesto oli yleensä noin 1–5 kuukautta. Jos perheessä oli menossa akuutti kriisivaihe, asiakkaat ohjautuivat Havurinteelle lastensuojelun kautta kiireellisenä sijoituksena. Vähemmän kiireellisissä tapauksissa asiakkaat tulivat suunnitelmallisesti avohuollon tukitoimenpiteenä. Sijoitusjakson ensisijainen tavoite oli saada tuettua perhettä siten, että lapsi voitaisiin sijoituksen jälkeen kotiuttaa. (Etelä-Savon sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä 2017.)

5.2 Perhetyön prosessin eteneminen Havurinteellä

Havurinteelle asiakkaat ohjautuvat aina sosiaalityöntekijän kautta. Asiakasprosessi alkaa yleensä sillä, että sosiaalityöntekijä on yhteydessä Havurinteelle, ja selvittää, onko Havurinteellä mahdollisuutta ottaa uutta asiakasperhettä. Havurinteellä työskennellään myös sellaisten nuorten kanssa, jotka ovat lastensuojelun toimesta sijoitettuina, mutta joiden sijoitus on päättymässä lähiaikoina. Havurinne voi aloittaa työskentelemään nuoren kanssa jo silloin, kun sijoitusjakso on vielä käynnissä, ja jatkaa työskentelyä nuoren palatessa kotiin. Näin pyritään turvaamaan kotona asumisen onnistuminen ja välttämään uudelleen sijoittamista. (Silvonen 2018.)

Kun päätetään, että uusi perhe tulee Havurinteen asiakkaaksi, pidetään mahdollisimman nopeasti asiakassuunnitelmaneuvoittelu. Perheen sosiaalityöntekijä kutsuu asiakassuunnitelmaneuvoitteluun osallistuvat henkilöt koolle, ja toimii neuvottelun vetäjänä. Asiakassuunnitelmaneuvoitteluun osallistuu sosiaalityöntekijä, asiakasperhe, omaohjaajat sekä mahdollisesti myös muita kutsuttuja tahoja. Asiakassuunnitelmaneuvoittelussa laaditaan työskentelyn tavoitteet yhdessä perheen kanssa. Sovitaan myös, miten työskentelyä ja tavoitteiden saavuttamista seurataan, ja milloin seuraava neuvottelu pidetään. (Silvonen 2018.)

Asiakassuunnitelmaneuvoittelun jälkeen omaohjaajapari tapaa nuorta ja tämän perhettä, ja tekee nuorelle tulohaastattelun sekä pitää vanhemmille Lapset puheeksi -keskustelun. Asiakassuunnitelmaneuvoittelussa sovitut tavoitteet voivat olla melko laajoja, joten yhdessä työntekijöiden kanssa ne voidaan konkretisoida ja pilkkoa pienempiin osiin sekä aikatauluttaa. Jos tavoitteena on esimerkiksi perheenjäsenten vuorovaikutuksen parantaminen, sen pohjalta voidaan laatia yhden viikon tavoitteeksi jonkin yhteisen aktiviteetin toteuttaminen perheen kesken. Tämän jälkeen alkaa työskentely perheen kanssa heidän kanssaan sovitulla tavalla. Yleensä kotikäynneillä on suuri rooli työskentelyssä. (Silvonen 2018.)

Kun sosiaalityöntekijän ja perheen kanssa keskustellessa tulee ilmi, että työskentelyllä on saatu muutosta aikaan, ja jatkossa perhe pärjää kevyemminkin

tukitoimilla, aletaan suunnittelemaan työskentelyn päättämistä. Työskentelyn päättämiseksi sovitaan päivämäärä, ja asiakkaiden kanssa pidetään läksiäiset. Työskentelystä laaditaan yhteenveto, jossa selviää työskentelymenetelmät ja työskentelyn vaiheet, sekä Havurinteen työntekijöiden näkemys siitä, millainen perheen tuentarve on jatkossa. Yhteenvetoon kirjataan myös perheen voimavarat ja haasteet. Työskentelyn päättyessä myös asiakas saa oman kopionsa yhteenvedosta. Havurinteen kanssa tehtävän työn päättyessä perheen kanssa työskentelyä voi jatkaa esimerkiksi avohuollon ohjaaja. (Silvonen 2018.)

5.3 Havurinteen kotona tehtävä perhetyö

Keväällä 2018 Havurinne muutti uusiin tiloihin, sillä alkuperäisessä kiinteistössä todettiin pahoja sisäilmaongelmia, jotka olivat vaaraksi henkilökunnan ja asiakkaiden terveydelle. Uudet tilat eivät anna mahdollisuutta nuorten sijoittamiseen tai ympärivuorokautiseen asumiseen Havurinteellä. Tämän johdosta Havurinteen työntekijät tekevätkin nykyään tehostettua perhetyötä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että nuoret asuvat kotona, ja Havurinteen työntekijät vierailevat perheessä yhden tai useamman kerran viikossa riippuen perheen tuentarpeesta. (Mannila 2018.)

Havurinteen perhetyö tarjoaa tukea ja ohjausta perheille viikon jokaisena päivänä kello 08:00–21:00 välisenä aikana. Työskentelyn pohjana toimii perheen kanssa laadittu suunnitelma, joka tehdään aloitusneuvottelussa yhdessä perheen sosiaalityöntekijän kanssa. Tätä suunnitelmaa arvioidaan säännöllisesti järjestettävissä neuvotteluissa. Työskentelyn kannalta on välttämätöntä, että koko perhe sitoutuu perhetyön prosessiin. Havurinteen käyttämiin työmenetelmiin kuuluu Lapset puheeksi -keskustelu, itsenäistyvän nuoren roolikartta, vanhemmuuden roolikartta, motivoiva haastattelu sekä elämäntilanteen selvittämisen ympyrä (ESY-mittari). (Havurinne-esite 2018; Silvonen 2018.)

Perhetyön tavoitteena on vahvistaa perheenjäsenten omia voimavaroja ja toimintakykyä vanhemmuuteen, vuorovaikutustaitoihin ja arjenhallintaan liittyen. Tätä tukee myös esimerkiksi Lapset puheeksi -keskustelu, joka käydään läpi kaikkien perheiden kanssa. Myös verkostoyhteistyö etenkin koulun sekä hoito- ja kuntoutustahojen kanssa on tärkeää. Työskentelyn aikana toteutetut ta-
paamiset voivat olla perheenjäsenten yksilötapaamisia, perhetapaamisia tai

verkostoneuvotteluja. Jokaisella perheellä on myös nimetyt omaohjaajat, jotka ensisijaisesti vastaavat perheen kanssa tehtävästä työstä. Perheiden käytössä on myös Havurinteellä työskentelevä perheterapeutti. (Havurinne-esitys 2018.)

Nuorten on mahdollista tulla Havurinteelle esimerkiksi koulun jälkeen tekemään läksyjä, syömään päivällistä, pelaamaan lautapelejä ja viettämään aikaa. Ruokailun ja vapaan toiminnan ohessa työntekijät voivat keskustella nuoren kanssa tätä huolestuttavista asioista, ja käydä läpi perheen tilannetta. Työntekijät voivat käydä nuoren kanssa myös kahvilla, syömässä, ulkoilemassa jne. Havurinteen työntekijät järjestävät myös erilaisia retkiä yhdessä nuorten kanssa. Tämä tarjoaa nuorille tilaisuuden tutustua toisiinsa, Havurinteen ohjaajiin ja kokea uusia elämyksiä. (Mannila 2018.)

Havurinteelle rakennetaan parhaillaan uusia tiloja, ja niiden valmistuttua on tarkoitus, että Havurinne alkaa toimia taas vastaanottokotina ja lastensuojelulaitoksena. Tavoite on viedä väistöaikana hyviksi havaittuja perheiden kanssa työskentelyn käytäntöjä myös laitosarkeen.

5.4 Havurinteen henkilöstö

Havurinteen työntekijän kelpoisuusvaatimuksena on vähintään ammattikorkeakoulu-tasoinen sosiaali- ja terveysalan koulutus. Yleisimmät Havurinteen työntekijöiden tutkinnot ovat sosionomi tai sairaanhoitaja. (Silvonen 2018.)

Havurinteellä työskentelee seitsemän ohjaajaa, joista yksi toimii perheterapeutina. Tämän lisäksi vastaavana ohjaajana toimii Lauri Silvonen, joka käyttää työajastaan 30 prosenttia Havurinteellä työskentelyyn. Ohjaajat jakautuvat kolmeen omaohjaajapariin. Suurin osa ohjaajista on koulutukseltaan sosionomeja. Vakituksista työntekijöistä yksi on koulutukseltaan sairaanhoitaja. Ohjaajan tehtävistä keskimäärin 1–2 on ollut sairaanhoitajan tehtäviä. (Silvonen 2018.)

Yhdessä vuorossa työskentelee kerrallaan 1–3 ohjaajaa. Havurinteellä on käytössä myös autonominen työvuorosunnittelu, joka mahdollistaa työvuorojen laatimisen asiakaslähtöisesti. Omaohjaajaparit voivat suunnitella työvuoro-

ronsa perheille sopivien aikataulujen mukaan ja ottamaan huomioon perheiden yksilölliset tarpeet. Jos avuntarve on suurempi esimerkiksi aamuisin ja arkipäivisin, voidaan perhetyöntekijöiden työvuorot suunnitella sellaisiksi, että he voisivat mahdollisimman hyvin tukea perhettä haastavissa tilanteissa. (Silvonen 2018.)

Havurinteellä on keskimäärin kaksi asiakasperhettä yhtä työparia kohden. Keskimäärin asiakkuuden kesto on joitain kuukausia, ja pisimmillään vajaan vuoden. Työpäivään kuuluu asiakassuunnitelmaneuvoittelun pohjalta sovitut kotikäynnit perheissä. Asiakastapaamisia voidaan järjestää myös Havurinteen tiloissa. Työpäivään kuuluvat myös esimerkiksi mahdolliset viranomaisneuvottelut tai koulupalaverit. Lisäksi Havurinteen työntekijät pyrkivät aktivoimaan apuverkostoa nuoren ympärille olemalla yhteydessä esimerkiksi nuorisopsykiatrian vastaanottoon tai päihdetyöntekijöihin. Työntekijät voivat tukea perheen vanhempia käymällä heidän kanssaan esimerkiksi työllistymiseen liittyvissä palveluissa sillä aikaa, kun perheen lapset ovat koulussa. Viikoittaisia asiakaskäyntejä kunkin perheen luona on keskimäärin kolme, ja niiden pituus vaihtelee kahdesta tunnista muutamaan tuntiin. Yhden työpäivän aikana työntekijät tekevät noin kaksi kotikäyntiä. (Silvonen 2018.)

5.5 Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän muut perhetyön hankkeet

Essotessa on pilotoitu systeemisen lastensuojelun mallia. Tässä pilotissa on ollut osallisena myös osa Havurinteen ohjaajista. Hanke on syntynyt valtakunnallisen LAPE-hankkeen pohjalta, ja sen tavoitteena on laajasti vahvistaa lasten, nuorten ja perheiden palveluja. Tarve mallin kehittämiseksi on tullut työntekijöiden kokemuksesta, sillä perinteisellä lastensuojelutyöllä ei aina saavuteta haluttuja tuloksia. Malli perustuu tutkittuun tietoon ja Hackneyn malliin. (Silvonen 2018.)

Lastensuojelun systeeminen malli on saanut alkunsa Lontoon Hackneyssä ja sen ideana on, että lastensuojelutiimit on organisoitu uudella tavalla systeemiseksi toimintayksiköiksi. Tämä tarkoittaa sitä, että perheen kanssa työskentelevät ammattilaiset muodostavat tiimin, ja asiakasperheet ovat koko tiimin asi-

akkaita. Tällä pyritään siihen, että kaikki tiimin jäsenet tuntevat perheen tilanteen, ja joku heistä on aina tavoitettavissa. (Fagerström 2016, 6.)

Havurinteellä on viime aikoina panostettu myös koulutukselliseen työnohjaukseen. Työnohjaajana toimii psykologi, jolla on laajasti kokemusta lastensuojelulaitoksista ja sosiaalityöntekijöiden työnohjauksesta. Hänen tehtävänä on auttaa Havurinteen työntekijöitä kehittämään oman työnsä sisältöä. Tarve tälle on kummunnut huomiosta, että etenkin silloin, kun Havurinteen työ oli laitostenmuotoista, asiakkaiden kotiinpaluussa on ollut haasteita. Kotiinpäin suuntautuvaa työskentelyä on ollut vaikeaa saada käynnistymään tai kantamaan pitkälle tulevaisuuteen. Lisäksi on huomattu, että joitain vanhempia on ollut vaikea motivoida nuoren kotiinpaluuseen. Haasteena on myös se, kuinka saada järjestettyä tarpeeksi aikaa nuoren vanhempien kanssa työskentelyyn, jotta kotiinpaluu mahdollistuisi. Väistötiloihin siirtyminen onkin antanut hyvän mahdollisuuden tehdä enemmän töitä perheiden kanssa, ja löytää toimivia työskentelymalleja, jotka jäävät käyttöön myös takaisin laitostyöskentelyyn siirryttäessä. (Silvonen 2018.)

6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyöni tavoitteena on tarkastella Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän Nuorten vastaanottokoti Havurinteen tarjoamaa tehostettua perhetyötä. Tarkastelen perhetyössä käytettäviä työmenetelmiä ja esittelen niistä joitakin lyhyesti. Haastattelen henkilökuntaa ja otan selvää, mikä heidän toteuttamassaan perhetyössä toimii, mikä ei, ja kuinka työtä voisi kehittää. Tarkoitukseni on koota opinnäytetyöhöni lyhyesti Havurinteen perhetyön prosessinkuvaus, työvälineitä, henkilökunnan erikoisosaamisalueita ja työn kehittämisehdotuksia. Opinnäytetyön pääpaino onkin nimenomaan Havurinteellä toteutettavan tehostetun perhetyön kehittämisessä.

Valitsin aiheen, sillä olen työskennellyt aikaisemmin Havurinteellä ohjaajan sijaisena, ja siksi halusin tehdä myös opinnäytetyöni yhteistyössä juuri Havurinteen kanssa. Koska Havurinteen tämänhetkinen työskentelymuoto on uusi, työnkuva on vasta muotoutumassa lopulliseen muotoonsa ja sekä esimiehet, että henkilökunta opettelevat vielä tämän tyyppisen työskentelyn toteuttamista.

Kysyin Havurinteen hallinnolliselta johtajalta Johanna Will-Oravalta ideoita opinnäytetyöni suhteen. Hän piti henkilökunnan näkemyksiä tekemästään työstään ja ajatuksia perhetyön kehittämisestä tärkeinä. Tämän pohjalta syntyi ajatus tehdä haastattelututkimus Havurinteen henkilökunnalle.

Tutkimuksen pääkysymys on:

- Kuinka Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän Nuorten vastaanottokoti Havurinteen kotona tehtävää tehostettua perhetyötä tulisi henkilökunnan mielestä kehittää?

Tutkimuksen tarkoitus on vastata myös kysymyksiin:

- Määrittele oma perustehtäväsi ja miten se toteutuu Havurinteen perhetyön prosessissa?
- Millaista osaamista/erityisosaamista henkilökunnalla on, ja kuinka sitä hyödynnetään tehostetussa perhetyössä?
- Millaisia työmenetelmiä henkilökunta käyttää tällä hetkellä työssään? Ovatko ne riittäviä ja tarkoituksenmukaisia?

7 KEHITTÄMISTYÖN KOHDE JA OSALLISTUJAT

7.1 Työn kehittäminen

Työn kehittäminen tarkoittaa työn määrätietoista ja tavoitteellista muuttamista parempaan siten, että työn suunnittelussa otetaan huomioon ihmisen yleiset ja yksilölliset edellytykset työn suorittamiseen. Yleensä ihmiset itse myös viihtyvät kehitysmuonteisessa ilmapiirissä. Kehitysmuonteisuus edellyttää usein humanistista katsantokantaa, jossa tuodaan esille ihmisen kehityspotentiaali ja pyrkimys hyvään. Kehitysmuonteisuus on kuitenkin eri asia kuin maanisuus, jolloin organisaatio on ”jatkuvaassa pakkomuutoksessa”, eikä kukaan tai mikään todellisuudessa kehity ollenkaan. Kehittyminen ja oppiminen edellyttävätkin vakaita olosuhteita ja riittävää työrauhaa. (Aro 2018, 93, 122.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen on prosessinomaista ja ihannetilanteessa osallistaa koko henkilökuntaa. Kehittämistyössä on hyvä tukeutua konkretiaan, eikä liian montaa osa-aluetta kannata lähteä kehittämään samalla kertaa. Koska useimmat toimenpiteet koskettavat juuri henkilökuntaa, kannattaa myös henkilökunta ottaa mukaan kehittämisprosessiin. Joskus työntekijällä ja johdolla on erilaiset näkemykset työn kehittämisestä. Työntekijä saattaa kaivata jotain konkreettista, kuten toimivaa tietokonetta työnsä tekemiseen, vaikka

johto haluaisi mieluummin keskittyä strategioiden kehittämiseen. Nämä lähestymistavat eivät kuitenkaan ole ristiriidassa keskenään, sillä koko henkilöstön luodessa yhdessä tavoitteita, on todennäköisempää, että tavoitteet myös saavutetaan. (Manka & Manka 2016, 10.)

Työhyvinvoinnin kehittämisen seurauksena työtyytyväisyys, työilmapiiri, motivaatio ja asiakaspalvelu paranevat. Näin työhyvinvoinnin kehittäminen nostaa myös tuloksellisuutta, ja työaika kuluu työntekoon eikä ongelmien pohtimiseen. Työntekijöiden innovatiivisuus kasvaa osaamisen ja oppimisen kehittyessä, ja tämä avaa taas uusia mahdollisuuksia työn ja asiakaspalvelun kehittämiseksi. Myös työn laatu paranee, kun henkilökunta on aikaisempaa sitoutuneempi työhönsä. Lisäksi yrityksen on helpompi saada uusia työntekijöitä työpaikan houkuttelevuuden kasvaessa. (Manka & Manka 2016, 62.)

7.2 Perustelut työlle

Työni pääkohderyhmä on Havurinteen henkilökunta, sillä opinnäytetyö tulee ensisijaisesti heidän käyttöönsä ja sen tarkoitus on helpottaa heidän työskentelyään. Havurinteen asiakkaat hyötyvät myös opinnäytetyöstäni, sillä se selkiyttää työntekijöiden työskentelyä. Haastattelututkimukseni antaa työntekijöille myös mahdollisuuden vaikuttaa työn käytäntöihin ja työmenetelmiin. Muita hyödynsaajia ovat esimerkiksi asiakkaiden omaiset ja ystävät, asiakkaiden muu verkosto, kuten opettajat ja sosiaalityöntekijät sekä Etelä-Savon sosiaali- ja terveystieteiden kuntayhtymä. Työni tuloksia voidaan hyödyntää Havurinteellä toteutettavassa käytännön työssä ja työn kehittämisessä.

Havurinteen hallinnollinen johtaja Johanna Will-Orava toi esiin myös perheyön kehittämisen, ja että henkilökunnalla tulisi olla mahdollisuus kertoa omia mielipiteitään työstä ja sen toimivuudesta. Tästä johtuen teen henkilökunnalle haastattelututkimuksen, jonka avulla kartoitan heidän näkemyksiään työn toimivuudesta ja kehittämis ehdotuksista.

Kysyn myös henkilökunnan erityisosaamisesta, ja kuinka sitä voitaisiin hyödyntää käytännön työssä. Selvitän, millaisista työmenetelmistä asiakkaat hyötyisivät ja millaisia työmenetelmiä henkilökunta olisi halukas kokeilemaan. Henkilökunnan käymät koulutukset, vahvuudet ja mielenkiinnonkohteet on

hyvä kartoittaa ja pohtia, kuinka näitä voisi hyödyntää heidän tekemässään työssä.

Will-Orava kertoi, että silloinkin kun Havurinteen uudet tilat valmistuvat, ja työn muoto muuttuu, olisi tärkeää panostaa juuri asiakkaiden kotona tehtävään perhetyöhön. Vaikka nuoret asuisivat Havurinteellä, on sijoituksen ensisijainen tavoite kotiin palaaminen, joten kotona tehtävä työ ja vanhempien kanssa työskentely on tärkeää. Näin ollen tekemääni opinnäytetyötä voidaan hyödyntää jatkossakin, sillä samoja työmenetelmiä ja työn prosessia voidaan hyödyntää silloinkin, kun nuoret ovat sijoitettuina Havurinteelle.

7.3 Perehdyttäminen ja organisaation perustehtävä

Olen itse huomannut työkokemukseni pohjalta, että työnantajan antama perehdytys on tärkeää osaamisen kannalta. Myös työturvallisuuslaissa edellytetään, että työnantajan on järjestettävä työntekijälle riittävä perehdytys työpaikan työvälineisiin, työolosuhteisiin, tuotantomenetelmiin sekä terveyteen ja turvallisuuteen liittyvissä asioissa. Tämän lisäksi ohjausta tulee tarvittaessa täydentää. Perehdyttäminen rakentuu aina kyseessä olevan työtehtävän pohjalle. Etenkin tehtäväkohtainen työnopastus korostuu toimivassa perehdytysprosessissa. Perehdytys toimii myös tärkeänä osana yrityskuvan luomisessa. Nopeasti vaihtuvat työntekijäryhmät, kuten vuokratyöntekijät ja opiskelijat vievät eteenpäin organisaation yrityskuvaa. Työntekijän oma osuus yrityksen toiminnassa kirkastuu kunnollisen perehdyttämisen kautta. Näin myös eri työvaiheiden syy-seuraussuhteita saadaan tehtyä näkyviksi. Kokonaisuuden hahmottaminen onkin olennainen osa työntekijän motivointia. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 8.)

Perehdyttämisen lisäksi toinen tärkeä työntekijän osaamiseen vaikuttava tekijä on organisaation perustehtävän hahmottaminen. Työskenneltyäni ohjaajan sijaisena koin, että Havurinteen muutostilanteessa perustehtävä ei ollut täysin selvä työntekijöille.

Organisaation perustehtävän tarkoitus on vastata kysymykseen "Miksi meidän organisaatiomme on olemassa?". Työntekijän tulee myös tietää, mikä on juuri hänen tehtävänsä ja roolinsa perustehtävän toteuttamisessa. Tämä selviää

vastaamalla kysymykseen “Mitä varten minut on palkattu tehtävääni?”. (Jyväskylän ammattikorkeakoulu. s.a.) Perustehtävän tiedostamisen lisäksi on tärkeää, että työntekijällä on selkeä käsitys omasta tehtäväkuvastaan. Esimerkiksi säännöllisissä kehityskeskusteluissa voidaan varmistaa, että työntekijä tekee perustehtävän mukaisia työtehtäviä. Työntekijä saa vahvistuksen siitä, että hänen työpanoksensa on arvokas, kun hänen tehtävänsä voidaan kytkeä koko organisaation tehtävään. (Savolainen 2019.)

Arvostus onkin usein tärkeää työntekijän työtyytyväisyyden kannalta. Janne Sivonen on tehnyt tutkimuksen, joka koskee lastensuojelutyöntekijöiden työtyytyväisyyttä Satakunnassa. Sivosen havaintojen mukaan lastensuojelun vaatimustekijöitä ovat vähäinen lastensuojelutyön arvostus sekä alhainen palkka. Vastaajien mukaan työn arvostuksessa olisi parannettavaa heidän oman kuntansa ja työnantajansa tahoilla ja laajemmin yhteiskunnallisella tasolla, kuten mediassa. Muita tutkimuksessa esiin nousseita työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä tekijöitä ovat riittävät resurssit sekä työn autonomia. Jos nämä eivät toteudu, työtyytyväisyys alenee. (Sivonen 2019, 78–82.)

8 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Aluksi ajattelin tehdä henkilökunnalle kyselyn esimerkiksi sähköpostitse, jolla kartoittaisin mielipiteitä heidän tämän hetkisestä työskentelymenetelmistään, ja siitä, miten työtä voisi kehittää. Ohjaava opettajani oli kuitenkin sitä mieltä, että haastattelu olisi parempi tiedonkeruumenetelmä. Kun pohdin asiaa, tulin itsekin siihen tulokseen, että haastattelemalla saisin todennäköisesti yksityiskohteisempaa tietoa, ja se tuntuu myös omimmalta menetelmältä itseäni ajatellen. Päätökseen vaikutti myös se, että työntekijämäärän ollessa näin pieni, ei kysely ole tarkoituksenmukainen. Kyselytutkimuksen ongelmana olisi vaara, että kaikki eivät vastaisi kyselyyn, jolloin tutkimusjoukko jäisi pieneksi. Samoin kyselyssä pitäisi olla etukäteen tiedossa erilaiset vastausvaihtoehdot (Hirsjärvi ym. 2014, 195).

Olen sosiaalinen ja keskusteleva persoona, ja tunnen Havurinteen henkilökunnan, joten haastattelu tuntui mielestäni toimivalta tiedonkeruun menetelmältä. Näin minulla on tilaisuus esittää tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä haastattelun aikana, ja varmistua, että myös ymmärrän saamani vastaukset,

kuten haastateltu on tarkoittanut. Haastateltavien lukumäärä on viisi henkilöä. Lukumäärä valikoitui puhtaasti sillä perusteella, että Havurinteen työntekijöistä viisi on työskennellyt Havurinteellä vähintään vuoden. Näistä neljä ovat sellaisia, jotka ovat työskennelleet Havurinteellä jo silloin, kun Havurinne toimi laitospuodossaan, ja he tulevat todennäköisesti työskentelemään Havurinteellä myös silloin, kun toiminta pääsee siirtymään uusiin tiloihin. Havurinteen vastaavaa ohjaajaa Lauri Silvosta en haastattele varsinaisessa tutkimusosuudessa. Hänellä ei ole asiakasperheitä eikä hän ole samalla tavalla mukana käytännön asiakastyössä kuin muut ohjaajat, koska hän vastaa enemmän hallinnollisista tehtävistä.

8.1 Haastattelu tutkimusmenetelmänä

Haastattelun etuna toimii joustavuus. Haastattelijalla on mahdollisuus tarvittaessa toistaa kysymys, avata kysymystä, oikaista väärinkäsityksiä, selventää eri ilmausten sanamuotoa ja keskustella haastatellun kanssa. Tällaista mahdollisuutta ei ole esimerkiksi sähköpostitse toteutetussa kyselyssä, jossa kaikki vastaajat saavat samanlaisen lomakkeen. Haastattelun etuna on myös se, että kysymykset voidaan esittää siinä järjestyksessä, jonka haastattelijalla parhaaksi katsoo. Haastattelussa tärkeintä on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Haastattelun onnistumisen kannalta suositellaan, että haastateltavat voisivat tutustua kysymyksiin tai ainakin haastattelun aiheeseen etukäteen. Lisäksi haastattelun etuna on, että haastattelijalla pystyy myös havainnoimaan haastateltavia henkilöitä, ja kirjoittaa muistiin paitsi se, mitä sanotaan, myös kuinka asia sanotaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 72–73.)

Haastattelussa haastateltava saa myös tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Tutkittavana aiheena on vähän kartoitettu, tuntematon alue, jolloin on vaikea tietää etukäteen vastausten suuntia. Haastattelu on tarpeeksi joustava tiedonkeruumenetelmä tällaisen aiheen tutkimiseen. Tämä tutkimusmenetelmä antaa myös mahdollisuuden sijoittaa tulos laajempaan kontekstiin. Tätä tukee mahdollisuus nähdä vastaaja, hänen ilmeensä ja eleensä. Haastateltava voi myös kertoa itsestään ja aiheesta laajemmin kuin tutkija kykenee ennakoimaan. Tutkimuksen aihe saattaa tuottaa vastauksia monitahoisesti ja moniin suuntiin. Tällöin minulla on tarvittaessa mahdollisuus selventää saatavia vastauksia. Saatavia tietoja voi myös syventää, ja esimer-

kiksi pyytää perusteluja esitetyille mielipiteille tai käyttää tarvittaessa lisäksymyksiä. (Hirsjärvi ym. 2014, 205.)

Haastattelun etuna on myös, että haastateltaviksi suunnitellut henkilöt saadaan yleensä mukaan tutkimukseen, samoin heidän myöhempi tavoittaminen on mahdollista. (Hirsjärvi ym. 2014, 206.) Haastattelun ongelmana on sen vaatima aika. Tässä tapauksessa haastateltavien määrä ei ole niin suuri, että se olisi este. Lisäksi ongelmana saattaa olla haastateltavien asenne, jolloin pyritään antamaan sosiaalisesti suotavia vastauksia. Uskon kuitenkin, että haastateltavilla on halu tuoda esille seikkoja, joilla heidän työtään voidaan parantaa ja tällöin edellä mainittu ei muodostu ongelmaksi. (Hirsjärvi ym. 2014, 206.)

8.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Koska opinnäytetyöni tarkoituksena on tuoda esiin nimenomaan työntekijöiden näkökulma Havurinteestä ja sen kehittamisestä, kiinnostuksen kohteena ovat heidän kertomuksensa, näkemyksensä ja kokemuksensa sellaisenaan. Tällöin kyseessä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus (Hyvärinen ym. 2017, 89).

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tämä pohjautuu ajatukseen, että todellisuus on moninainen. Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti sekä löytämään tai paljastamaan tosiasioita. Laadullisessa tutkimuksessa suositaan ihmistä tiedon keruun välineenä. Tutkijan onkin luotettava enemmän omiin havaintoihinsa ja tutkittaviensa kanssa käymiin keskusteluihin kuin mittausvälineillä hankittavaan tietoon. Kvalitatiivisen tutkimuksen pääpaino ei ole teorian tai hypoteesien testaaminen, vaan aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Tämä mahdollistaa myös odottamattomien seikkojen paljastumisen tutkimuksen aikana. (Hirsjärvi ym. 2014, 161, 164.)

Laadullisessa tutkimuksessa käytetään sellaisia tutkimusmetodeja, joissa tutkittavien "ääni" ja omat näkökulmat pääsevät esiin. Tällainen metodi on esimerkiksi teemahaastattelu, jota itse käytän tutkimusmenetelmänäni. Kvalitatiivisen tutkimuksen kohdejoukko valitaan yleensä tarkoituksenmukaisesti, ei

satunnaisotoksena. Tavallista on myös, että tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä, ja toteutusta muutetaan joustavasti olosuhteiden mukaan. Jokainen tapaus käsitelläänkin ainutlaatuisena, ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2014, 164.)

8.3 Teemahaastattelu

Haastattelutyypini on puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu. Teemahaastattelu rakentuu tiettyjen etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten pohjalta. Tutkimuksen tarkoituksen tai tutkimustehtävän kannalta merkitykselliset vastaukset ovat teemahaastattelun ydin. Tutkimuksessa käytetyt teemat valitaan etukäteen, ja niiden tulee valikoitua aiheen viitekehyksen mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74–75.)

Teemahaastattelussa korostetaan haastateltavien elämysmaailmaa ja heidän omia määritelmiään eri tilanteista. Teemahaastattelu lähtee olettamuksesta, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia ja tunteita pystytään tällä menetelmällä tutkimaan. Ideaalista haastattelukertojen määrää ei ole kuitenkaan tarkkaan määriteltä, eikä menetelmä ota kantaa siihen miten syvästi tutkittavaa aihetta tulisi käsitellä. Sen sijaan teemahaastattelu keskittyy nimensä mukaisesti tiettyihin keskeisiin teemoihin, ja haastateltavien mahdollisuuden tuoda oma äänensä kuuluviin. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 48.) Siksi tulee ottaa huomioon myös mahdollisuus, että jokin ennalta valituista teemoista ei olekaan haastateltavalle kovin läheinen, jolloin on hedelmällisempää antaa haastateltavan kertoa myös hänen itse esiin nostamista aiheista. (Hyvärinen ym. 2017, 22.)

Valitsin teemahaastattelun, koska haastateltavien määrä on pieni. Teemahaastattelu antaa mahdollisuuden tuoda esiin jokaisen yksilölliset näkemykset eri aihepiireihin liittyen ja kuvata asioita omin sanoin. Teemahaastattelulla varmistan haastattelun aiheiden pysymisen ennalta suunnitelluissa teemoissa, ja voin tarkistaa, että haastateltava ymmärtää valitsemani teemat ja kysymykset tarkoittamallani tavalla.

8.4 Haastatteluaineiston analyysi

Teemahaastattelulla kerätty aineisto on usein runsas, ja analyysivaihetta pidetään mielenkiintoisena ja haastavana, mutta samaan aikaan työläänä. Aineiston käsittely ja analyysi kannattaisikin aloittaa mahdollisimman pian keruuvaiheen jälkeen. Tällöin aineisto on vielä tuoreessa muistissa, ja on helpompi motivoitua sen analysointiin. Myös aineiston täydennys tai selventäminen on helpompaa, kun haastatteluista ei ole kulunut kauaa aikaa. (Hirsjärvi & Hurme 1993, 108.)

Aineiston keruun jälkeen seuraava työvaihe on sanasanainen puhtaaksikirjoitus eli litterointi. Vaihtoehtoina on kirjoittaa sekä haastateltavan että haastattelijan puheenvuorot tai pelkästään haastateltavien puheenvuorot. Kolmantena vaihtoehtona on tehdä litterointi teemoittain. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 138.) Ensimmäinen vaihtoehto on mielestäni selkein ja varmin. Se palauttaa mieleeni haastattelutilanteen parhaiten, kun voin havainnoida myös omat puheenvuoroni. Teemoittaminen jo tässä vaiheessa saattaa sisältää riskejä asian vääristymisestä tai vääristä tulkinnoista.

Analyysitavat voidaan jäsentää selittämiseen pyrkivään lähestymistapaan, jossa käytetään tilastollisia menetelmiä, sekä ymmärtämiseen pyrkivään lähestymistapaan, jossa käytetään laadullista analyysiä päätelmien teon tukena. (Hirsjärvi ym. 2014, 224.) Koska haastateltavien määrä on varsin pieni ja tarkoituksena on etsiä Havurinteen kehityskohteita, olen päätenyt jälkimmäiseen tapaan. Tätä edesauttaa myös se, että aihe on minulle ennestään tuttu. Toki tässä piilee myös vaara, että omat ennakkotietoni tai -luuloni vaikuttavat. Tässä minun tulee olla tarkkana.

Laadulliselle aineistolle esitetään yleensä analyysimenetelmäksi teemoittelua, tyypittelyä, sisällönerittelyä, diskurssianalyysiä tai keskusteluanalyysiä (Hirsjärvi ym. 2014, 224). Tarkoitukseni on löytää haastatteluista esiin nousevat teemat, jotka Havurinteellä koetaan kehittämistä tarvitseviksi. Tällöin mielestäni teemoittelu on tähän työhön sopivin tapa (Hirsjärvi & Hurme 2014, 155). Aineiston samankaltaiset tarinat voidaan teemoittelun jälkeen yhdistää toisiinsa myös tyypeittäin (Hiltunen 2019). Oma aineistoni ei kuitenkaan tule olemaan niin laaja, että tämä olisi tarpeen. Koska en tiedä vielä saatuja tuloksia

ja niiden sisältöjä, on vaikea lyödä lukkoon tiukka luokittelurunko tai teoreettinen käsitteistö, vaan olennaisia piirteitä etsitään aineistosta. Aineistosta laadittuja kuvauksia voi sitten tarkastella aiempiin tutkimuksiin ja teoreettisiin näkökulmiin suhteutettuna (Hirsjärvi & Hurme 2014, 155). Hirsjärvi, Remes ja Saja-vaara esittävätkin kvalitatiivisen analyysin kulun spiraalin muotoisena pikemminkin kuin lineaarisena. Tässä näkemyksessä kvalitatiivista analyysiä tehdään pitkin matkaa. (Hirsjärvi ym. 2014, 223.)

Litteroinnin jälkeen etsin materiaalista toistuvia teemoja, joihin kiinnittää tutkimuksen tuloksia analysoitaessa. Pilkon ja ryhmittelen aineiston erilaisten aihepiirien mukaan. Tämä muistuttaa luokittelua, mutta lukumäärien sijasta korostuu teeman sisältö. Tämän jälkeen etsin varsinaisia teemoja. (Kajaanin ammattikorkeakoulu s.a.)

Jos haastattelussa käy esimerkiksi ilmi, että monet työntekijät kokevat jonkun työmenetelmän hyödylliseksi, tuon sen esiin opinnäytetyössäni, koska se on selvästi toimivaksi havaittu. Jos huomaan useamman työntekijän kokevan samassa osa-alueessa puutteita, niin kiinnitän niihin huomiota analyysissäni. Varsinaisessa opinnäytetyössäni kuvailen myös haastattelun sisältöä. Pyrin luokittelemaan haastattelun sisällön eri aihealueisiin, ja esittelemään tiivistetyssä muodossa saamani tulokset. Tarvittaessa täydennän teoria-, tilasto-, tai aiempaa tutkimustietoa, mikäli esiin nousee sitä vaativia teemoja.

9 TULOSTEN ANALYSOINTI

Suoritettuani haastattelut litteroin aineiston niiltä osin, jotka olivat opinnäytetyöni kannalta olennaisia. Tämän jälkeen käytin aineiston analyysissä apuna värejä, joilla korostin eri haastatteluissa esiin tulleita, eri teemoihin liittyviä asioita. Merkitsin aineistoon myös sellaiset yhtenevät seikat, joita haastatteluista useampi toi esiin. Tyypittelin ne eri aihepiirien mukaan ja kokosin tulokset yhtenäiseksi tekstiksi. Tuloksia analysoidessa muokkasin ja lisäsin aihepiirejä sen mukaan, millaisia asioita henkilökunta oli tuonut haastatteluissa esiin ja korostanut.

9.1 Perustiedot

Haastattelin tutkimustani varten viittä Havurinteen työntekijää, joista neljä oli ohjaajia, ja yksi toimii Havurinteellä perheterapeuttina. Kaikki haastateltavani olivat naisia, ja he olivat 27–61-vuotiaita. Ohjaajista kolme on ammatiltaan sosionomeja ja yksi sosiaalialan ohjaaja. Havurinteen perheterapeutti on koulutukseltaan sairaanhoitaja, terveydenhoitaja, puutarhuri ja perheterapeutti. Kaikilla kolmella sosionomilla on myös yksi aikaisempi tutkinto, jotka ovat sosiaalikasvattaja, sosiaaliohjaaja sekä nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaaja. Ohjaajien työkokemus Havurinteellä vaihteli 11 kuukauden ja kahdentoista vuoden välillä. Havurinteen perheterapeutti on työskennellyt Havurinteellä yhteensä neljä vuotta, alun perin ohjaajana, ja nyttemmin työnkuvaa on muutettu siten, että hän tarjoaa asiakkaille perheterapiaa. Ohjaajien työkokemus Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla vaihteli 2–23 vuoden välillä. Havurinteen perheterapeutti on työskennellyt sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla yhteensä 39 vuotta.

9.2 Työntekijöiden oma kuvaus Havurinteen perhetyön prosessista

Kaikki työntekijät osasivat kuvata tarkasti ja suurimmaksi osaksi yhtenäisesti Havurinteen perhetyön asiakasprosessin. Kolme työntekijää mainitsi, että yleensä asiakkaat ohjautuvat Havurinteelle selvitys-, arviointi- ja sijoitusryhmän (SAS) kautta. Aina tämä ei kuitenkaan toteudu, vaan joskus asiakkaat ohjautuvat Havurinteelle esimerkiksi siten, että sosiaalityöntekijä on suoraan yhteydessä Havurinteeseen.

Kaikki työntekijät kertoivat, että asiakasprosessi alkaa siitä, että pidetään asiakassuunnitelman neuvottelu, jossa sovitaan työskentelyn tavoitteet ja soviin työskentelyn yksityiskohdista. Tähän neuvotteluun osallistuu myös Havurinteen perheterapeutti. Kaikki työntekijät toivat esiin, että sosiaalityöntekijällä on suuri rooli asiakassuunnitelman neuvottelussa. Sosiaalityöntekijä linjaa työn intensiivisyyden ja ottaa kantaa asetettaviin tavoitteisiin.

Työntekijät kertoivat, että asiakasneuvotteluvaiheen jälkeen tulee työskentelyvaihe. Tärkeä osa työskentelyvaihetta ovat kotikäynnit asiakkaiden luona. Työntekijöistä kaksi toi esiin, että kotikäyntejä tehdään tyypillisimmillään kolme kertaa viikossa. Kotikäyntien lisäksi tapaamisia voidaan sopia myös Havurinteen tiloihin, ja asiakkaiden kanssa tehdään myös pienimuotoisia retkiä esi-

merkiksi laavulle tai käydään liikunnallisessa sisäaktiiviteetti- ja ohjauksessa. Kaikki työntekijät toivat esiin, että työskentelyvaiheeseen kuuluu tavoitteiden tarkistusta ja arviointia. Työskentelyvaiheeseen kuuluu myös välipalavereita, joissa asiakasprosessin etenemistä tarkastellaan. Näihin välipalavereihin osallistuu myös Havurinteen perheterapeutti. Kaikki haastatelluista toivat esiin myös, että asiakassuhde kestää useita kuukausia, ja työskentely on hyvin intensiivistä. Työntekijöistä kaksi toi esiin, että asiakastyötä tehdään paljon myös puhelimitse, ja asiakkaat voivat tarvittaessa soittaa työntekijöille. Yksi haastatelluista kertoi myös, että nykyisin työskentely on hyvin perhekohtaista, eikä asiakkaita lähtökohtaisesti tutustuteta toisiinsa.

Havurinteen perheterapeutti kertoi, että näkyvimmit erot hänen ja ohjaajien työssä ovat, että hän ei tee yövuoroja, eikä hänellä ole omaohjattavia. Hän työskentelee lähinnä perheen vanhempien kanssa, mutta välillä työskentelyyn otetaan mukaan myös isompia lapsia, jos se on perhedynamiikan kannalta oleellista. Hän tapaa usein alussa vanhempia ensin yksitellen kartoittaen perheen tilannetta ja heidän taustaansa. Näin hän pyrkii saamaan käsityksen vanhemman psyykkisestä hyvinvoinnista, ja onko hänellä esimerkiksi tarvetta psykiatriselle hoidolle. Tämän jälkeen siirrytään tapaamaan molempia vanhempia yhdessä.

Tapaamisten tarkoitus on saada vanhemmat toimimaan yhteistyössä lasten asioissa. Hänen mukaansa tapaamistiheys on yleensä kerran viikossa, mutta kriisitilanteissa tapaamisia voi olla useamminkin. Hän tapaa vanhempia yleensä Havurinteen toimistotiloissa, sillä siellä on usein rauhallisempaa kuin perheen kotona, ja hän on huomannut, että vanhempien keskittymiskyky on parempi, kun tapaamisia järjestetään muualla kuin heidän kotonaan. Perheterapeutti kertoi, että tekee myös kotikäyntejä, etenkin työskentelyn aluksi, koska kotikäynnit ovat usein hyvin avartavia, ja auttavat näkemään perheen tilanteen kokonaisuutena. Hän kertoi, että ohjaajien työ on enemmän kotiin päin suuntautuvaa ja perheen lapsiin keskittyvää, kun taas hän tarjoaa vanhemmille keskustelua Havurinteen tiloissa.

Kaikki haastatelluista kertoivat, että myös lopetusvaiheeseen kuuluu asiakassuunnitelmanneuvottelu, jossa arvioidaan tavoitteiden täyttymistä ja mahdollisuutta lopettaa työskentely. Haastateltavat toivat esiin, että myös asiakassuh-

teen lopettamisvaiheessa sosiaalityöntekijällä on suuri rooli. Perheelle tarjotaan yleensä myös jotain muuta jatkotukitoimea, kun katsotaan, että Havurinteen tarjoamalle perhetyölle ei enää ole tarvetta.

Haastateltavista kaksi kertoi, että heillä ei ole juurikaan kokemusta siitä, kuinka asiakassuhde päättyy silloin, kun työskentelyn tavoitteet on katsottu saavutetuiksi. Heidän asiakassuhteistaan vain kaksi on toistaiseksi jo päättynyt. Toisen perheen kohdalla asiakassuhde päättyi äkillisesti siihen, että asiakas ei halunnut jatkaa työskentelyä, ja toisen kohdalla siihen, että perheen lapsi päätettiin sijoittaa kodin ulkopuolelle. He kertoivat myös, että työskentelyn päättyä, siitä kirjataan yhteenveto. Yksi haastatelluista tiivistä asiakassuhteen päättymisen siten, että joko tilanne kohenee, jolloin perhe pääsee kevyemmän tuen piiriin, tai sitten se huononee, jolloin arvioidaan huostaanoton kriteereiden täyttymistä, ja lapsi saatetaan ottaa huostaan. Hän kertoi myös, että yleensä asiakassuhteen päättymiseen kuuluu jokin lopetusriitti, kuten kahvi-hetki ja läksiäislahja.

9.3 Havurinteen perhetyön prosessin kehittäminen

Haastatelluista neljä toi esiin, että lisää yhteistyötä etenkin asiakkaiden sosiaalityöntekijöiden kanssa toivotaan. Henkilökunta toivoi, että sosiaalityöntekijät olisivat paremmin tavoitettavissa, ja heillä olisi parempi tietämys siitä, millaista työtä Havurinteellä tehdään. Eri sosiaalityöntekijöillä voi olla erilaisia odotuksia ja oletuksia Havurinteen toteuttamasta työstä, eivätkä ne ole aina realistisia. Tämä tutkimustulos on hyvin samansuuntainen kuin Uusitalon (2015) tutkimuksen. Myös hän korosti, että epätietoisuus yhteistyökumppanin työmenetelmistä sekä ristiriitaiset odotuksen tämän työstä haittaavat mahdollista yhteistyötä.

Eräs Havurinteen työntekijöistä esitti ratkaisuksi epätietoisuuteen, että uusiin laitostiloihin siirryttäessä Havurinne voisi järjestää esimerkiksi ”teematupareita”, joihin osallistuisi kaikki sellaiset sosiaalityöntekijät, jotka ovat sijoittamassa asiakkaita heille. Tässä tapahtumassa Havurinne voisi esitellä toimintaansa ja työskentelytapojaan.

Tiivistä ja selkeää yhteistyötä toivottiin myös muiden yhteistyötahojen, kuten nuorisopsykiatrian ja lastenpsykiatrian toimijoiden sekä lastensuojelun perheyöntekijöiden ja ohjaajien kanssa. Eräs haastateltavista toivoi, että asiakaspalavereiden ajankohtaa päätettäessä otettaisiin huomioon Havurinteen henkilöstö, jotta myös asiakkaiden omaohjaajat pääsisivät osallistumaan palavereihin.

Moni työntekijä toivoi myös tarkempaa asiakassegmentointia. Etenkin pohdittaessa takaisin laitossympäristöön siirtymistä, koettiin hankalaksi, jos asiakkaissa on hyvin eri-ikäisiä lapsia. Esimerkiksi vakavasti päihderiippuvaiset nuoret koettiin sellaiseksi asiakasryhmäksi, jota ei välttämättä pystytä riittävästi auttamaan Havurinteen tarjoamilla tukitoimilla. Lisäksi heillä voi olla negatiivinen vaikutus nuorempiin asiakkaisiin.

Haastatellut toivat esiin, että kaipaisivat työhönsä selkeyttä ja ”raameja sille mitä tää työ on”. He toivoivat palvelukuvausta ja etenkin työskentelyvaiheeseen yhtenäisempää ”runkoa” sille, miten työskentely etenee. Lisäksi esiin nousi toiveita työn johtamiseen. Nämä asiat näyttäytyivät myös Janne Sivosen lastensuojelussa työskenteleville työntekijöille tekemässään työtyytyväisyystutkimuksessa, jossa hän kertoi vastaajiensa toivovan lähiesimieheltä selkeitä ja jämäkempiä ohjeita.

”Et kun myö tehdään sitä käytännön työtä, niin silti sille tartteis sen, että ois ne raamit, ja sit ois joku joka seuraa sitä, missä mennään. Ja ois sellasia selkeitä ohjeita, vaikka että saadaanko käyttää rahaa, jos saadaan, niin mihin saadaan käyttää rahaa niissä tapamisissa.”

Toiset ohjaajat toivoivat, että omaohjaajien ja perheterapeutin välistä yhteistyötä voisi tiivistää. Yksi haastateltava toi esiin, että ohjaajat tapaavat asiakasperheestä paljon perheen lapsia ja nuoria, mutta perheen vanhempien kanssa työskentely jää vähemmälle. Hän kertoi, että kun omaohjaajat ja perheterapeutti tekevät työtä erikseen, voi syntyä tietokatkoksia, ja molemmat osapuolet eivät välttämättä tiedä, mistä toinen on jo asiakkaan kanssa keskustellut. Tämä altistaa työntekijät hyvän ja pahan vastakkainasettelulle asiakkaan silmissä. Hän kyseli, voisiko perheterapeutin keskustelut vanhempien kanssa toteuttaa työparityöskentelynä, jolloin jompikumpi perheen omaohjaa-

jista osallistuisi myös työskentelyyn. Hän kyseli, voisiko tällaisia työparitoimintana toteutettavaa keskusteluapua tarjota myös perheen nuorille, ja että keskustelut laajenisivat käsittelemään vanhemmuuden lisäksi myös muita elämäntilanteita, joita voisi käsitellä terapeuttisesta näkökulmasta.

9.4 Havurinteen perhetyön prosessin hallinta

Kaikki haastatellut kokivat, että hallitsevat perhetyön prosessin ja työnsä ydinasiat riittävän hyvin, jotta pystyvät tekemään työtänsä. Haastatteluissa tuli esiin, että henkilökunnalla on hyvä pohjaosaaminen ja asiakassuhteen luominen lapsiin, nuoriin ja vanhempiin sujuu.

”Kyllähän me niinkun ihmissuhdeasiantuntijoita ja –taitajia ollaan siis silleen.”

Haastatelluista neljä koki, että asiakasprosessi ei ole tarpeeksi selkeä. Perheiden haastavuus, suuret perhekoot ja monien työntekijöiden työskentely samaan aikaan perheen kanssa vaikuttavat työn sujuvuuteen. Yksi haastatelluista toi myös esiin, että eri perheiden kanssa ja eri tilanteissa toimintatavat voivat erota toisistaan, joka lisää työn sekavuutta.

”...Että mun mielestä se ei oo selkee se prosessi. Et ikinä niinkun tiiä, et miten missäkin toimitaan, kun ne ns. säännöt muuttuu koko ajan.”

”Se on siis aika sekava se mitä meidän pitäis niinkun hallita. Et ihan tarkkaan en nyt tiedä, mitä pitää niinkun hallita. Et eihän tää struktuuri oo tässä kauden niinkun tään työn prosessissa kyllä hirveen selkee.”

Yksi työntekijöistä kuitenkin koki, että tietyt selkeät raamit ovat jo olemassa siihen, mitä asiakkaan kanssa työskentelyyn kuuluu. Haastattelussa tuli esiin myös, että epävarmuutta luo esimerkiksi sen miettiminen, onko Havurinne oikea auttava taho kaikkien asiakasperheiden kohdalla. Työskentelyn tavoitteet ja odotukset ovat myös välillä suuria suhteessa asiakaskunnan haastavuuteen ja vaativuuteen. Eräs haastateltava kertoi, että yksi työn haaste on myös ymmärtää, kuinka missäkin tilanteessa ja kenenkin asiakkaan kohdalla tulisi edetä.

”Kyllä meillä ehkä omassa päässä on se osaaminen ja semmonen, mutta siten ne vaatimukset ja odotukset ei ihan täysin kohtaa aina.”

”En aina koe, että hallitsisin tätä täysin hyvin. Et en aina niinkun tiää, että mitä pitäis tehdä missäkin.”

9.5 Henkilökunnan työnantajalta saama tuki

Haastateltavista yksi kertoi, että kokee työntekijällä olevan oma vastuu siitä, että tarvittaessa osaa pyytää työnantajalta tukea työhönsä. Hän koki, että on saanut pyydettyä apua ja tukea työnantajalta. Hän korosti myös sitä, että hänestä sosiaalityöntekijällä on oleellisempi rooli perhetyön eri vaiheiden toteuttamisen tukemisessa kuin työnantajalla. Hänen mielestään Etelä-Savon sosiaali- ja terveystyöpalvelujen kuntayhtymä tarjoaa hyvät puitteet työn tekemiseen ja työntekijöillä on melko paljon sananvaltaa siihen, mitä he haluavat tehdä ja miten työskennellä.

Osa haastatelluista kuitenkin koki, etteivät he aina saa tarvittavaa tukea työn toteuttamiseen esimieheltä. He toivoivat, että näkisivät esimiestään useammin, ja kaipasivat esimiestaholta lisää läsnäoloa. He toivat esiin, että haasteita esimiehen kanssa asiointiin tuovat ohjaajien kolmivuorotyö sekä esimiehen kiireinen aikataulu. Haastatteluissa mainittiin, että koska Havurinteellä ja Turvakodilla on toistaiseksi ollut sama vastaava ohjaaja, niin kahdessa eri yksikössä työskentely vaikutti siihen, kuinka paljon aikaa hän pystyi viettämään Havurinteellä.

Työntekijät kertoivat myös, että kaipasivat esimiestaholta lisää ymmärrystä heidän käytännön kenttätyöhönsä. Samansuuntaisia tutkimustuloksia sai myös Huhtala (2013) sosiaalityöntekijöiden kanssa toteuttamassaan tutkimuksessa. Myös hänen haastattelemansa sosiaalityöntekijät kokivat tärkeänä esimiehen tarjoaman tuen, ja että esimiehellä itsellään tulisi olla kokemusta lastensuojelutyöstä.

Havurinteen työntekijät korostivat sosiaalityöntekijän roolia perhetyön prosessin eri vaiheiden toteuttamisessa. Työntekijät kertoivat olevansa tyytyväisiä siihen, että heillä on nykyään tapana pitää yksikön yhteisiä palaverieja tiistai-

sin, joihin osallistuvat työntekijöistä niin moni kuin mahdollista sekä esimies. Näitä palavereja pidettiin hyvänä tilaisuutena keskustella asiakasasioista ja reflektoida työtä. Haastateltavat korostivat työntekijöiden keskinäistä reflektointikykyä ja mahdollisuutta keskustella työhön liittyvistä asioista.

”...kyllähän meillä työyhteisö semmonen on, että aina puhutaan nää.”

9.6 Havurinteen käyttämät perhetyön työmenetelmät

Haastateltavat mainitsivat monia Havurinteellä käytettäviä työmenetelmiä, kuten lapset puheeksi -menetelmä, nuoren tulohaastattelu, läheisverkoston kartoitus, elämänjana, auttamiskartta, sukupuu sekä vanhemmuuden roolikartta. Kaikki haastateltavat kertoivat käyttävänsä useampaa työmenetelmää käytännön asiakastyötä tehdessä.

Yhdellä haastateltavista on myös neuropsykiatrisen valmentajan pätevyys, ja hän on kouluttautunut käyttämään yhtenä työmenetelmänä voimauttavaa valokuvausta. Hän kertoi myös kokevansa, että heidän päätyömenetelmänsä Havurinteellä on keskustelu ja dialogisuus asiakastyötä tehdessä. Myös muut haastateltavat korostivat, että työn toteutuksessa suuressa roolissa on nimenomaan asiakkaiden kanssa käytävät keskustelut.

”...lähtökohtaisesti keskustelu on se työväline. Ja sekin on jokaisen omasta ammattitaidosta kiinni, että mikä on se viitekehys ja mikä on se pohja millä sitä tekee.”

Eräs haastatelluista kertoi, että Havurinteellä on käytössä ”työkalupakki” eli kansio, jossa on esitelty erilaisia työmenetelmiä. Kaikkia niistä ei kuitenkaan hyödynnetä aktiivisesti. Hän toivoikin, että asiakasprosessiin kuuluisivat selkeämmin tietyt ennalta määritetyt työmenetelmät, joita käytettäisiin systemaattisesti jokaisen asiakkaan kanssa.

Havurinteen perheterapeutti mainitsi omassa työssään käyttämikseen työmenetelmiksi ratkaisukeskeisen työtteen ja pyrkimyksen tutustua asiakkaaseen. Hän kuvaili työnsä rungon rakentuvan luottamuksellisen suhteen luomisesta asiakkaaseen, työskentelyn tavoitteiden laatimisesta yhdessä asiakkaan

kanssa, sekä sen pohtimisesta, kuinka tavoitteet tullaan saavuttamaan. Hänen mielestään visuaalisten elementtien hyödyntäminen asiakastyössä on usein kannattavaa. Hän kertoi, että usein vanhempien on helpompi sisäistää asioita, ja pitää niitä muistissa, kun he hyödyntävät esimerkiksi fläppitauluja, joihin kirjoitetaan mitä on sovittu, mitkä työskentelyn tavoitteet ovat ja kuinka niihin päästään. Näitä ”muistitauluja” voidaan pitää esimerkiksi seinällä. Ne voisi myös valokuvata, jolloin asiakkaalla olisi mahdollisuus hyödyntää ”muistitaulua” niin halutessaan.

9.7 Työmenetelmien toimivuus

Kaikki haastateltavat kokivat, että perheet hyötyvät käytössä olevista työmenetelmistä. Eräs haastateltu kertoi, että perheet hyötyvät varsinkin ”dialogisuudesta ja siitä, et käydään koko ajan sitä keskustelua siitä tilanteesta ja tapahtumista ja siitä muutokseen kohti menemisestä.” Työmenetelmistä esimerkiksi lapset puheeksi -menetelmä koettiin hyödylliseksi, koska sen yhteydessä voi tulla näkyviin perheeseen liittyviä haavoittuvuuksia, joita voisi jatkojalostaa tavoitteita pohdittaessa ja pitää näitä asioita pinnalla työskentelyn edetessä.

”...se lapset puheeksi on aika kattava, et siinä saa semmosen aika läpileikkauksen siihen koko elämäntilanteeseen aika tehokkaasti.”

Yksi haastatelluista kertoi, että työn haasteena on myös se, että osa asiakkaista ei ole valmiita ottamaan vastaan apua ja hyödyntämään henkilökunnalla käytössä olevia työmenetelmiä.

”...ne jotka ottaa vastaan, niin selkeesti hyötyy ja antaa siitä myös palautetta.”

Eräs haastateltavista vastasi seuraavasti, kun häneltä kysyttiin, ovatko tällä hetkellä käytössä olevat työmenetelmät hänen mielestään toimivia:

”On, mutta sitten siinäkin, se ei tarkoita sitä, että kun nyt sanon että ne toimii, niin en tarkoita sitä etteikö niitä pitäisi kehittää tai etteikö uutta pitäisi omaksumaa. Eli niitäkin voi kehittää ja tuleekin tietoisesti ajatella.”

9.8 Perehdytys

Kysyin haastattelussani työntekijöiltä, kokivatko he saaneensa riittävän perehdytyksen silloin, kun Havurinne muutti väistötiloihin, ja alettiin tehdä kotona tehtävää perhetyötä. Kaikki työntekijät olivat yksimielisiä siitä, että riittävää perehdytystä siinä tilanteessa ei ollut. Haastatelluista yksi kertoi, että perehdytyksen puute olikin alussa iso pulma, ja vaikutti negatiivisesti henkilökunnan hyvinvointiin.

”No tänne väistötiloihin siirtyminen, niin se tuli niin rytinällä, ja siinähan se perehdytys jäi meiltä kaikilta.”

”...On pitänyt aika paljon ite räpistellä ja koko ajan kysellä että... Et miten tää homma niinkun toimii ja... Et ei ollu semmosta struktuuria mitä ihmiset tekee.”

”Että tavallaan ei perehdytetty, mutta siinähan sitä ollaan vaan keskenämme prosessoitu ja taaplattu menemään.”

Yksi haastateltava taas toi esiin, että tässä tapauksessa sana ”perehdytys” on ehkä väärä, koska työtä, jota he alkoivat väistötiloissa tehdä ”ei ollut olemasakaan”. Hän koki, että perehdytystä ei olisi varsinaisesti voinutkaan toteuttaa, koska työtä johon perehdyttää, ei ollut vielä määritelty.

Haastattelussa tuli myös esiin, että väistötiloihin siirryttäessä oli suunnitelma, että toimintaa lähdetään yhdessä kehittämään, ja jonkin verran tätä tehtiinkin, mutta käytännön työ ei ole vastannut näitä kehittämissuunnitelmia. Haastatelluista kaksi toi esiin, että he olisivat kaivanneet juuri toiminnan yhdessä kehittämistä ennen varsinaisen asiakastyön aloittamista. Kehittämissuunnitelmia hankaloitti myös Turvakoti Mikkelin siirtyminen samoihin väistötiloihin Havurinteen kanssa, sekä se, että väistötiloihin siirryttäessä osa asiakkaista oli samoja, joiden kanssa henkilökunta oli työskennellyt jo Havurinteen toimiessa laitospuolella. Heidän kanssaan työ jatkui heti väistötiloihin siirryttäessä, joten sellaista ajanjaksoa, jolloin Havurinteellä ei olisi ollut voimassa olevia asiakassuhteita, ei muutoksen yhteydessä ollut. Henkilökunta toivoi, että takaisin laitokseen siirryttäessä perehdytykseen varattaisiin tarpeeksi aikaa, ja siihen varauduttaisiin jo etukäteen.

9.9 Henkilökunnan oma kokemus osaamisestaan

Kaikki haastatellut kokivat hallitsevansa työnsä ja omaavansa työhön tarvittavaa ammattitaitoa. Erityisesti heidän vahvuuksikseen nousivat asiakastilanteiden tulkitseminen, erilaisten tuen tarpeiden tunnistaminen sekä vanhemmuuden kohtaaminen.

”Ja sit ehkä sellasta ihmistuntemusta kehittyne, että tietää, tajuat mikä perhe on vaikka semmonen, et sinne nyt ei lähetä väkisin runnomaan vaan antaa vähän aikaa ja tutustutaan. Ja sitten taas on semmosia, mihin voi heti.”

”Ja sit semmonen ehkä lapsen ja vanhemman välinen vuorovaikutus, et sen aika helposti on silmää kattoo, että onks tää niinkun aitoa ja onks niillä lämmin ja läheinen suhde, vai onks se etäinen. Tarviiks se niinkun jotakin. Siis kaikki sen tyyppiset.”

”Kokemusta on. Elämän ja iän ja työn tuomaa kokemusta.”

Haastatelluista yksi kertoi, että hallitsee kyllä työnsä ydintehtävät, ja tunnistaa miksi työtä tehdään, mutta ei koe olevansa ”todella osaava”. Myös muut haastateltavat tunnistivat, että kehittämistarpeita löytyy aina.

”...mutta koen silti niinkun osaavani ja olevani riittävän hyvä, mutta koko ajan pitää niinkun kehittyä.”

”Joo, no kyllä minä mielestäni tämän silleen niinkun hallitsen, toki tietysti nöyrästi taas senkin sanon, että en tarkoita että mitenkään kaikkivoipainen tai kaisen osaaja olisin, mutta tosiaan riittävästi mielestäni pystyäkseen tekemään tätä työtä. Ja se mitä tukea tähän tarvitaan, tai minä tarvitsen ja saankin, niin esimerkiksi työnohjaus on minusta hyvä.”

Työnohjauksen lisäksi henkilökunta koki myös kehityskeskustelut tärkeiksi. Tämän lisäksi tässäkin aihealueessa nousi esiin, että kiinnostusta lisäkoulutautumiseen löytyy, ja myös case-työnohjausta sekä pari-työnohjausta toivottiin.

Havurinteen perheterapeutti kertoi, että hänen koulutuksensa on erilainen kuin muilla työntekijöillä, mutta hän kokee sen soveltuvan hyvin heidän asiakasryhmänsä auttamiseen. Hän kertoi erilaisen koulutustaustan aiheuttavan välillä myös haasteita siinä, miten saada juuri hänen ammattitaitonsa sovellettua saumattomasti heidän työskentelyynsä, ja se vaatii välillä työstämistä.

9.10 Havurinteen henkilökunnan osaamisen kehittäminen

Kaikki haastateltavat toivat jossain haastattelukysymyksessä esiin koulutuksen merkityksen omaan ammatilliseen osaamiseensa, ja halun kouluttautua lisää. Haastateltavista kaikki toivat esiin tarpeen myös henkilökunnan keskinäisen yhteistyön kehittämiseksi. Haastatteluissa tuli ilmi, että eri työntekijät tekevät työtä eri tavalla, ja tieto siitä, miten kukin työtään toteuttaa, ei aina siirry työntekijältä toiselle. Nämä toisistaan eriävät näkemykset työn toteutuksesta, ja työn hajanaisuus sekä tiedonkulun ongelmat näkyvät henkilökuntaa kuormittavina tekijöinä, ja vaikuttavat negatiivisesti henkilökunnan ilmapiiriin.

Yksi haastateltavista toi esiin, että työn toteutusta voisi selkiinnyttää, jos koko henkilökunta kävisi yhteisen koulutuksen perhetyöhön liittyen. Tämä mahdollistaisi sen, että henkilökunnan työtavat yhtenäistyisivät. Yhteiset suuntaviivat loisivat myös henkilökunnan sisäistä luottamusta toistensa tapaan tehdä perhetyötä.

”...tietysti kun meillä on pieni yhteisö, ja kaikki ollaan persoonia, ni jokaisella on vähän niin kuin omanlainen tapa tehdä sitä työtä, mikä on niinkun ihan hyvä asia. Mut jos ois meillä kuitenkin semmonen yhteinen pohjakoulutus, niin se saattas sit vähän selkeennyttää vielä.”

”Ja sit ihan täytyy sanoa, viime syksyä muistelen, niin kyllähän meillä työntekijöilläkin oli hyvin erilainen näkemys, niinku et meillä ei ollu kaikilla sama näkemys mitä se meidän työskentely on, tai mitä sen pitäis olla.”

”Et se, et me saadaan homma toimimaan, ni se vaatii sitte just tätä vuorovai-
kutusta meillä keskenään ja semmosta koordinoitua, että ei jokainen lähde sooloilemaan.”

Haastatelluista kaksi toi esiin, että perhetyön toteuttamista on hankaloittanut myös se, että toistaiseksi Havurinteen henkilökunta on vastannut Etelä-Savon sosiaali- ja kriisipäivystyksen toteuttamisesta yöaikaan, jolloin työntekijät ovat tehneet myös yövuoroja. Lisäksi Havurinteen henkilökunta toteutti jonkin aikaa lastensuojelun tarjoamia valvottuja ja tuettuja tapaamisia sekä valvottuja vaihtoja. Tämän toteuttaminen vaativan perustyön lisäksi kuormitti henkilökuntaa.

9.11 Henkilökunnan erityisosaamisalueet

Jo aikaisemmissa aihealueissa esiin tulleiden erityisosaamisalueiden lisäksi henkilökunta mainitsi erityisosaamisalueikseen myös liikunnan ja talviurheilun, kodinhoidolliset asiat, kuten kokkaamisen ja leipomisen, käsityöt, perheinterventiokoulutuksen, varhaiskasvatukseen liittyviä koulutuksia, kuten pätevyys toimia esi- ja alkuopetuksen opettajana sekä erityispedagogiikkaan liittyvät koulutukset. Lisäksi henkilökunta toi esiin opinnot väkivaltatyöstä, NLP-koulutuksen, Mindfulness-koulutuksen sekä ”nuoren iän ja tuoreen tutkinnon”.

9.12 Kiinnostus lisäkouluttautumiseen

Suurin osa haastatelluista toi ilmi, että toivoisivat työmenetelmiin ja käymiinsä koulutuksiin päivitystä ja ajantasaista tietoa eri aihealueista. He kertoivatkin olevansa kiinnostuneita oppimaan uusia työmenetelmiä ja syventämään jo käytössä olevia. Haastatellut mainitsivat heitä kiinnostavia koulutuksia, joita olivat esimerkiksi Green Care -aiheiset koulutukset, päihde- ja mielenterveys-työn koulutukset, eläinlähöiset koulutukset, palvelujärjestelmään liittyvät koulutukset, lastensuojelulakiin liittyvät koulutukset sekä luoviin menetelmiin liittyvät koulutukset.

Haastatelluista kaksi toi esiin myös, että takaisin laitokseen siirryttäessä heitä kiinnostaisi ottaa käyttöön osa-alueita heidän aiemmin käymästään koulutuksesta, jonka aiheena oli nuorten seksuaalisuus, itsetuhoisuus ja päihteiden käyttö. Tällaisia uusia toimintamalleja oli esimerkiksi laatikko, johon nuoret voisivat anonyymisti kirjoittaa itseään vaivaavia kysymyksiä, sekä ”seksives-sä”, jonka ajatuksena on laittaa vessan seinille tietoa nuorten seksuaalisuu-

teen liittyen. Tällöin nuoret voisivat vaivihkaa lukea infoa asiasta ilman, että kukaan näkee tätä tai kiinnittää siihen huomiota.

”Ja meidän asiakaskunta myös koko ajan muuttuu ja maailma muuttuu, ongelmat muuttuu, ratkaisukeinot ehkä muuttuu. Niin ajanhermolla pitää koko ajan olla. Ja nuorisopsykiatrisia asiakkaita tulee koko ajan enemmän. Esimerkiksi se on semmoinen mikä pitää huomioida myös siinä ammattitaidon kehittämisessä.”

9.13 Henkilökunnan esiintuomat erot laitoksessa tapahtuvan ja kotona toteutettavan perhetyön välillä

Eräs työntekijä toi esiin, että Havurinteen toimiessa laitospuolella, prosessinkuvaus oli selkeämpi, ja tehty myös kirjalliseen muotoon, toisin kuin väistötiloissa ollessa. Laitospuolella toiminnassa myös asiakkaiden ikäraajat olivat tiukemmat, ja asiakkaina olivat pääasiassa yläkouluikäiset ja sitä vanhemmat lapset ja nuoret. Kotona toteutettavassa perhetyössä asiakkaina ovat olleet myös tätä nuoremmat lapset.

Haastatellut kuvasivat, että kokevat kontaktin saamisen nuoreen olleen helpompaa laitospuolella työssä, koska silloin työntekijät ovat vahvemmin mukana elämässä nuoren arkea. Haastattelussa selvisi myös, että asiakkaiden sitoutuminen Havurinteen kanssa työskentelyyn koetaan heikommaksi kotona tehtävässä perhetyössä kuin laitospuolella. Osa vanhemmista ei halua, että työntekijät tulevat heidän kotiinsa, ja joissain tapauksissa taas perheen nuori on kieltäytynyt työskentelemästä ohjaajien kanssa. He kertoivat, että on todella hankalaa työskennellä toisen kodissa, jos asiakas itse on vastentahtoinen työskentelyä kohtaan. Yksi työntekijä kuvasi kuitenkin, että myös laitospuolella työskentelyssä oli välillä haastavaa osallistaa vanhempia mukaan työskentelyyn.

”Ja kyllä must siinä laitoksessakin oli kyllä siis et, kyllähän nuoret oli siinä enemmän meidän näpeissä, mut kyllähän ne vanhemmat aika usein vetäytyy silleen, että nyt se nuori on siellä, niinkun ei valmiina tekemään mitään.”

Tätä selitettiin esimerkiksi sillä, että laitossijoitus on todennäköisesti toiminut yhtenä viimeisistä keinoista puuttua perheen tilanteeseen, ja usein vanhemmat ovat olleet jo niin väsyneitä, että kun nuori on saatu Havurinteelle ”turvaan neljän seinän sisään”, vanhemmat ovat saaneet mahdollisuuden ”romahtaa”, jolloin myös työhön sitouttaminen on ollut alussa haasteellisempaa.

Yksi työntekijöistä kertoi, että koki työskentelyn helpommaksi laitoksesta käsin, sillä siellä toimintamallit olivat selkeämmät. Hän toi myös esiin, että laitoksessa oli turvallisempaa työskennellä, sillä kotona tehtävässä perhetyössä työntekijä työskentelee perheen kodissa usein yksin, jolloin esimerkiksi työntekijän oikeusturva on heikompi, jos asiakkaan kanssa tulee epäselvyyksiä tai erimielisyyksiä jossain asiassa. Laitosmuotoisen työn yksi hyvä puoli oli myös se, että henkilökunta koki esimiehen olevan paremmin tavoitettavissa silloin.

Sivonen (2019) kertoo tutkimuksessaan, että työn hallinnalla ja autonomialla on tärkeä rooli henkilökunnan työhyvinvoinnin kannalta. Tämä näkyi myös Havurinteen henkilökunnan haastatteluissa. Työntekijät olisivat toivoneet enemmän vapautta hyödyntää paremmin väistötilavaihetta. He toivoivat esimerkiksi lisää joustavuutta listojen suunnittelun ja vuoronvaihtojen suhteen. Haastatelluista kaksi kertoi, että työvuorojen muutoksille olisi ollut käytännön työtä tehdessä tarvetta, mutta he kokivat muutosten tekemisen hyvin vaivalloiseksi, sillä muutokseen tuli kysyä lupa sähköpostitse esimieheltä, ja perustella, miksi muutoksia tehdään.

”Et kyl tääl on menny työtunteja hukkaan. Niinku sen takia, tään byrokratian takia.”

”Mutta sen [ajan] ois voinu käyttää niinkun tehokkaammin sen perheen ja asiakastilanteen mukaan kun ois saanu siinä, kun ois luotettu meidän omaan arviointikykyyn.”

Haastateltavista kolme toi esiin, että kotona tehtävä perhetyö on mahdollistanut sen, että henkilökunta on päässyt huomattavasti aiempaa enemmän osallistumaan erilaisiin koulutuksiin, jonka henkilökunta kokee tärkeäksi. He kertoivat, että laitosmuotoisessa työssä vuorotyö on hankaloittanut koulutukseen

pääsyä, ja nyt, kun työ on ollut enemmän päiväpainotteista ja joustavampaa, myös koulutuksiin on ollut helpompi osallistua.

”Et nythän tää on mahdollistanu sen, että kun ollaan vaan niinku oltu hereillä, mitä on tarjolla, niin pystyy osallistumaan paremmin [koulutuksiin].”

9.14 Henkilökunnan toiveet liittyen takaisin laitokseen siirtymiseen

Henkilökunta toivoi, että myös takaisin laitokseen siirryttäessä työtä voitaisiin tehdä aikaisempaa enemmän kotiinpäin suuntautuneesti. He toivoivat, että asiakkaiden kotijaksoja olisi aikaisempaa enemmän, ja ne voitaisiin aloittaa mahdollisimman pian saapumisen jälkeen. Yksi esiin nousseista esimerkeistä oli toive siitä, että nuoret olisivat lähtökohtaisesti viikonloppuisin kotona. Tällöin perhetyötä voisi toteuttaa kotona tapahtuvana parityöskentelynä.

Haastateltavista kolme toi esiin myös, että henkilökuntaresurssia täytyisi nostaa, jotta jatkossa kotiinpäin suuntautuvaa työtä pystyttäisiin toteuttamaan. He kertoivat, että aiemmin ongelmana oli se, että työvuorossa oli usein vain kaksi ohjaajaa kerrallaan, ja nuorista harva oli kotilomilla yhtä aikaa. Toisen ohjaajan on hyvin haastavaa lähteä suorittamaan kotikäyntiä, jos tilanne on, että toinen jää yksin laitokseen viiden nuoren kanssa. Resurssien puute lastensuojelu- ja sosiaalityössä nousee esiin myös Sivosen (2019) lastensuojelussa työskentelevien työtyytyväisyyttä käsittelevässä tutkimuksessa, jossa hän kertoo työn määrällisen kuormittavuuden olleen yksi selkeimmistä vastaajien työtyytyväisyyttä alentavista tekijöistä. Hän tuo esiin, että työntekijöitä on usein liian vähän asiakasmäärään nähden. (Sivonen 2019, 77–78.)

Havurinteen henkilökunta koki haasteeksi myös kotilomien myöntämisen byrokraattisuuden. Haastateltavat kertoivat, että kotilomien toteutusta hankaloittaa se, että usein tarvitaan sosiaalityöntekijän arvio kunkin nuoren tarpeeseen ja mahdollisuuteen pitää kotilomia. Jos ohjaajat voisivat arvioida itsenäisesti nuoren mahdollisuuden mennä kotilomalle, tilanne helpottuisi paljon.

”Ylipäänsä jos ei sieltä laitoksesta päästä sinne kotiin tekemään työtä, kun laitos on aina täynnä, ja on seitsemän ohjaajaa ja seitsemänpaikkainen laitos,

ni mie ehkä nään sen sellasena, et sinne pitäis hankkia lisää henkilökuntaa, jos halutaan, että se on kuntouttava paikka.”

Huhtalan (2013) toteuttamassa tutkimuksessa sosiaalityöntekijät korostivat työpariuden merkitystä. Myös Havurinteen henkilökunnan kesken työparius nähtiin tärkeänä työn osa-alueena laitoksessa toteutettavassa työssä. Siihen toivottiinkin panostusta ja mahdollisuutta sen tiiviimpään toteutukseen. Yksi haastateltavista kertoi, että kun työparit ovat usein eri aikaan työvuorossa, työn struktuuri ja systemaattisuus kärsivät, koska mahdollisuutta kommunikointiin ei juuri ole.

“Että kun kumminkin lähtökohta on se, että nuori palaa kotiin. Niin jos ei siellä keritä tekemään yhdessä työparina sitä asiaa, tai sitä työskentelyä, ni sitten eihän se nuori voi palata sinne kotiin, kun ei ne edisty millään.”

Takaisin laitokseen siirryttäessä on myös tärkeää varata tarpeeksi aikaa henkilökunnan perehdyttämiselle. Haastattelujen perusteella henkilökunta suhtautui positiivisesti ja odottavin mielin takaisin laitokseen siirtymistä, ja he kokivat myös tämän välivaiheen olleen antoisa ja tarjonneen paljon arvokkaita kokemuksia, joita voidaan hyödyntää myös takaisin laitokseen siirryttäessä.

“Nythän tää siirtyminen sitten näihin uusiin tiloihin tapahtuu niinkun... Et myö tiedetään, milloin siirrytään ja mitä tapahtuu ja silleen, että se on nyt ihan eri tilanne. ...En näe sitä uhkana, vaan päinvastoin hyvänä, kauan odotettuna mahdollisuutena.”

“Niin sitä me toivottais kanssa, että tästä perhetyöstä esimerkiks otettas oppia se hyvä, mitä tää evakkovuosi on antanu. Että enemmän voitais tehdä työtä sinne kotiin, eikä niin sanotusti lainausmerkeissä “säilöttäis” niitä lapsia siellä. Että mahdollisimman nopeesti vaan kotijaksoille. Ja sitten oltais valmiita myös lähtee sinne kotiin kattomaan että miten ne hommat menee. Et se ois semmonen oppi tästä jaksolta mitä ois hyvä siirtää sitten sinnekin.”

“Käytännössä tämä on tuonut näkyvämmäksi niitä meidän perhetyön mahdollisuuksia, tarvetta ja tarkoitusta.”

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimusta tehdessäni haastatteluista esiin nousi tiettyjä toistuvia teemoja, joita työntekijöistä useampi korosti. Laitosmuotoisesta työstä kotona tehtävään tehostettuun perhetyöhön siirtyminen toi henkilökunnalle mukanaan epävarmuutta, epäselvyyttä ja tiedonkulun ongelmia. Henkilökunta kaipasi työnsä toteuttamiseen ja toimintamalleihin lisää selkeyttä. Ratkaisuehdotukseksi tähän nousi esimerkiksi yhteisen perhetyöhön liittyvän koulutuksen käyminen. Koulutuksen pohjalta voisi luoda yhtenäisiä työskentelytapoja ja raameja työhön. He toivoivat myös lisää yhteistyötä sosiaalityöntekijöiden ja muiden Havurinteen työskentelyssä mukana olevien tahojen kanssa. Ohjaajat kertoivat, että työparien keskinäistä työskentelyä ja ohjaajien sekä perheterapeutin välistä työskentelyä tulisi tiivistää. Henkilökunta oli myös yksimielinen siitä, että siirryttäessä kotona tehtävästä perhetyöstä takaisin laitosmuotoiseen työhön, olisi tärkeää tiedottaa henkilökuntaa muutokseen liittyvistä asioista tarpeeksi ajoissa, sekä lisätä työntekijöiden resursseja, jotta kotona tehtävää perhetyötä voisi toteuttaa myös jatkossa.

Henkilöstö koki esimerkiksi työnohjauksen toimivaksi tavaksi reflektoida työtään. Myös koulutukset koettiin tärkeiksi ja mieluisiksi tavoiksi kehittää omaa osaamistaan. Koulutukset mahdollisti työn muuttuminen tehostetussa perhetyössä enemmän päivätyö painotteiseksi. Työntekijät pitivät itseään varsin ammattitaitoisina ja osaavina, vaikeivat he sitä halunneetkaan kovin korostaa.

Haastatteluissa ei myöskään tullut esiin kaikkia sellaisia asioita, joita aikaisemmissa tutkimuksissa on saatu tulokseksi. Esimerkiksi Janne Sivosen (2019) tekemässä tutkimuksessa hänen vastaajansa kertoivat, että kokevat palkkauksensa liian alhaiseksi. Tämä seikka ei Havurinteen henkilökunnan haastatteluissa noussut esiin. Toki asiaan varmasti vaikuttaa sekin, ettei haastatteluun kuulunut suoraan palkkaukseen liittyviä kysymyksiä.

Olisi mielenkiintoista tehdä jatkotutkimus esimerkiksi vuoden kuluttua, kun työntekijät ovat siirtyneet takaisin laitosmuotoiseen työhön, ja selvittää, millaisena heidän työnsä silloin näyttäytyy. Lisäksi myös asiakkaiden näkökulman

selvittäminen Havurinteen kotona tehtävästä perhetyöstä olisi kiehtovaa, ja voisi tarjota uusia työn kehittämisen mahdollisuuksia.

11 POHDINTA

Koin opinnäytetyön tekemisen mielenkiintoiseksi, vaikkakin välillä myös haastavaksi. Oli mukavaa huomata, että Havurinteen henkilökunta suhtautui opinnäytetyöhöni positiivisesti, ja he toivat esiin, että kokivat sen tarpeelliseksi heidän työnsä edistämisen kannalta. Henkilökunnan haastatteluissa vallitsi mielestäni hyvä ilmapiiri, ja haastatteluihin liittyvät käytännön järjestelyt onnistuivat hyvin. Haastatteluaineiston analysointi oli kiinnostavaa, ja yllätyin siitä, kuinka paljon yhteneviä mielipiteitä eri haastatelluilla oli tiettyihin aihealueisiin liittyen. Analysointi oli myös aikaavievää, ja koin välillä aineiston rajaamisen haastavaksi. Haastattelumateriaalia kertyi niin paljon, että en mitenkään voinut sisällyttää kaikkea mahdollista opinnäytetyöhöni, ja välillä pohdin, olenko osannut poimia haastatteluista olennaisimmat asiat.

Haastatteluissa tuli usein esille Lapset puheeksi -työmenetelmä. Kyseessä on varsin laaja työmenetelmä, jonka käyttö vaatii koulutuksen. En lähtenyt sitä purkamaan lähemmin tässä työssä, koska en hallitse menetelmää, enkä koe sen tarkempaa esittelyä tarpeelliseksi opinnäytetyössä. (Suomen Mielenterveysseura ry. s.a.)

Opinnäytetyöhöni toi haasteita se, että teoriaosaan oli välillä vaikeaa löytää ajankohtaista ja uutta kirjallisuutta. Nimenomaan lastensuojelun avohuollon perhetyöstä oli mielestäni melko niukasti löydettävissä etenkin suomenkielistä kirjallista materiaalia. Lukiessani muita perhetyötä käsitteleviä opinnäytetöitä, huomasin, että myös niissä käytettiin lähdemateriaalina niitä muutamia kirjoja, joita käytin. Näin ollen uusien lähteiden löytäminen toisista opinnäytetöistä oli oletettua vaikeampaa. Opinnäytetyöprosessiani hidasti myös se, että tutkimuslupani odottivat pitkään hyväksyntää, enkä päässyt aloittamaan haastatteluja ennen kuin sain ne hyväksytyinä takaisin.

Huomasin myös haastatteluja tehdessäni, että kysymyksien vastauksissa oli jonkin verran toistoa, ja myös henkilökunta toi esiin, että toiset kysymyksetni menivät toistensa kanssa limittäin, ja niissä kysytyt asiat olivat tulleet esiin jo

aiemmin haastattelussa. En huomannut tätä ilmiötä vielä koehaastattelua tehdessäni, joten se tuli yllätyksenä itsellenikin, kun aloitin varsinaisen haastatteluprosessin.

Opin opinnäytetyötä tehdessäni paljon teemahaastattelun tekemisestä ja aineiston analysoinnista. Koin haastattelun itselleni sopivana tutkimusmenetelmänä. Haastattelutilanteiden sujuvuutta todennäköisesti korosti se, että tunsin haastateltavani entuudestaan, sillä työskentelin aikaisemmin itsekin jonkin aikaa Havurinteellä. Luulen, että entuudestaan tuttujen henkilöiden haastattelu vaikutti tutkimukseen sekä positiivisesti että negatiivisesti. Toisaalta uskon, että se mahdollisti sen, että henkilökunta pystyi melko vapautuneesti kertomaan työstään ja vastaamaan kysymyksiini. Toisaalta en tiedä, vaikuttiko tutuus haastateltavien avautumiseen. Entuudestaan tuntemattomalle haastattelijalle saattaa olla helpompi tuoda esiin sellaisiakin asioita, jotka koetaan esimerkiksi arkaluontoisiksi tai kiusallisiksi. Tuntemattoman haastattelijan kanssa työskennellessä haastateltavien ei tarvitse miettiä, kuinka heidän kertomansa asiat vaikuttavat haastattelijan käsitykseen heistä.

Opinnäytetyöprosessi oli ajoittain raskas ja työläs kokemus, etenkin koska tein opinnäytetyön päivätyöni ohessa. Koen kuitenkin selviytyneeni urakasta kohtuullisen hyvin, ja olen pääsääntöisesti tyytyväinen lopputulokseen. Ammatillisesti sain uusia ajatuksia ja näkökulmia sosiaalialan työhön liittyen. Huomasin esimerkiksi, kuinka tärkeää perehdytys ja tiedonkulku ovat toimivan työyhteisön kannalta. Toivon myös, että opinnäytetyössäni oppimista asioista minulle on hyötyä jatkossa työskennellessäni sosiaali- ja terveydenhoitoalalla.

LÄHTEET

Alatalo, M., Lappi, K. & Petrelius, P. 2017. Lapsikeskeinen suojeleminen ja perheen toimijuuden tukeminen lastensuojelun perhetyössä ja perhekuntoutuksessa - Kohti monitoimijaisia, yhteistä perhetyötä. Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen Työpäpaperi 2017:21. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-859-3> [viitattu 10.8.2019].

Araneva, M. 2016. Lapsen suojeleminen toteuttaminen ja päätöksenteko - Käsikirja lapsen asioista päättävälle. Helsinki. Talentum Pro.

Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent.

Avohuollon perhetyö - Keuruun perhetyön prosessin kuvaus ja lomakkeisto. Keuruun kaupunki. Ei päivitystietoja. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.innokyla.fi/documents/67330/68710/avohuollon_perhetyo.pdf [viitattu 3.9.2019].

Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä. 2017. Nuorten vastaanottokoti Havurinne. WWW-dokumentti. Päivitetty 23.10.2018. Saatavissa: <https://www.essote.fi/asiakkaalle/palvelut/perhe-ja-sosiaalipalvelut/lastensuojelu/nuorten-vastaanottokoti-havurinne/> [viitattu 28.9.2018].

Fagerström, K. 2016. Ihmissuhteita rakentava ja ylläpitävä lastensuojelu - Hackneyn malli ja systeeminen käytäntö lastensuojelutyössä. Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen Työpäpaperi 2017:21. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-859-3> [viitattu 10.8.2019].

Filppa, V. 2002. Kansalaisten tarpeista sosiaalialan erityisosaamiseen - Osaamisen monimuotoisuutta jäsentämässä. Sosiaali- ja terveystalvelministeriön selvityksiä 2002:9. Helsinki: Sosiaali- ja terveystalvelministeriö.

Gavriel-Fried, B., Shilo, G. & Cohen, O. 2014. How do social workers define the concept of family? *British Journal of Social Work*. Vsk. 44 (4), 992-1010.

Harwin, J., Madge, N. & Heath, S. 2010. Children affected by Parental Alcohol Problems (ChAPAPs): A report on the research, policy, practice and service development relating to ChAPAPs across Europe. Brunel University, European Union: ENCARE 5 Project 2010B. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.drugsandalcohol.ie/13863/1/2010report-on-the-research-policy-practice-and-service-development-relating-to-chapaps-across-europe1%5B1%5D.pdf> [viitattu 15.11.2019].

Havurinne-esite 2018.

Hedman, L. & Halme, N. 2018. Hyvä suhde vanhempiin ja osallisuuden kokemukset kannattelevat nuorta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 15.8.2018. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/-/hyva-suhde-vanhempiin-ja-osallisuuden-kokemukset-kannattelevat-nuorta> [viitattu 02.11.2018].

Henkilötietolaki 22.4.1999/523

Heino, T. 2008. Lastensuojelun avohuolto ja perhetyö: kehitys, nykytila, haasteet ja kehittämisehdotukset - Selvitys lastensuojelun kehittämisohjelmalle. Stakesin työpapereita 9/2008. Helsinki: Stakes.

Hiltunen, L. s.a. Graduaineiston analysointi. Luentodiasarja. Jyväskylän yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.mit.jyu.fi/OPE/kurssit/Graduryhma/PDFt/aineiston_analysointi2.pdf [viitattu 19.03.2019].

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1993. Teemahaastattelu. 6. painos. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2014. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. 19. painos. Helsinki: Tammi.

Huhtala, S. 2013. ”Mitä se onnistuminen käytännössä oikein tarkoittaa ja ylipäätään, mitä ne sosiaalityöntekijät oikein tekee ” - Lastensuojelussa onnistuminen sosiaalityöntekijöiden kokemana. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pro gradu -työ. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/94657/GRADU-1385623903.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 10.8.2019].

Hurtig, J. 2003. Lasta suojelemassa - etnografia lasten paikan rakentumisesta lastensuojelun perhetyön käytännöissä. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Väitöskirja. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61733/Johanna_Hurtig_v%C3%A4it%C3%B6skirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 11.8.2019].

Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvaara, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. s.a. Työyhteisön toiminta ja perustehtävä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://oppimateriaalit.jamk.fi/tyoyhteisontoiminta/mika-on-perustehtava/> [viitattu 08.03.2019].

Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistilä, M. & Virolainen, A. 2012. Perheen parhaaksi - Perhetyön arkea. 2. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Kajaanin ammattikorkeakoulu. s.a. Laadullisen aineiston analyysi ja tulkinta. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-analyysi-ja-tulkinta> [viitattu 16.3.2014].

Kekkonen, M. 2004. Vanhemmuutta etsimässä ja tukemassa - Lapsiperheiden peruspalveluiden kehittäminen. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskityksen Raportteja 2004: 281. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy. PDF-dokumentti. Saatavissa:

<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77109/R281-2004-VERKKO.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 22.7.2019].

Kempainen, T., Niskala, A. & Martin, M. 2016. Sosiaalialan osaaminen Lapissa. Osaaminen - muutoksen avain tulevassa Sotessa -seminaari 15.4.2016, Rovaniemi. Luentodiat. WWW-dokumentti. Saatavissa:

http://www.sosiaalikallega.fi/poske/tapahtumat/hankkeet/sociopolis/osaamisseminaari_150416/sociopolis_150416 [viitattu 25.8.2019]

Keuruun perhetyön käsikirja. 2016. Keuruun kaupunki. PDF-dokumentti. Saatavissa:

https://www.keuruu.fi/images/Perhety%C3%B6n_k%C3%A4sikirja_2016.pdf [viitattu 19.11.2019].

Lahden ammattikorkeakoulu. 2007. Kumppanuudella tuloksiin pk-yrityksissä - OR-BITS. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarja B Oppimateriaalia 2007: 4. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa:

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4 [viitattu 08.03.2019].

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mannila, S. Ohjaaja. Haastattelu 10.7.2018. Nuorten vastaanottokoti Havurinne.

Myllärniemi, A. 2007. Lastensuojelun avohuollon perhetyö ammattikäytäntönä - jäsenyksiä perhetyöstä toimintatutkimuksen valossa. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskityksen Soccan ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 2007:6. Helsinki: Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskityksen Soccan Heikki Waris -instituutti. PDF-dokumentti. Saatavissa:

http://www.socca.fi/files/90/Lastensuojelun_perhetyo_ammattikaytantaona.pdf [viitattu 8.6.2019].

Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. 2004. Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi.

Rostad, W.L., Mc Gill Rogers, T. & Chaffin, M.J. 2017. The influence of concrete support on child welfare program engagement, progress, and recurrence. *Children and Youth Services Review* Vsk. 72, 26–33. Verkkojlehti. Saatavissa: https://www.researchgate.net/scientific-contributions/13047666_Mark_Chaffin [viitattu 15.11.2019].

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

Savolainen, T. 2019. Perustehtävä. Tampere: Luotain Consulting Oy. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.avi.fi/documents/10191/37936/Tuula+Savolainen+I.pdf/b9a75ad3-3529-490e-9ad6-c8f30aae643d> [viitattu 09.03.2019].

Silvonen, L. Vastaava ohjaaja. Haastattelu 18.12.2018. Nuorten vastaanottokoti Havurinne.

Sivonen, J. 2019. Tärkeää työtä vähillä resursseilla - Kyselytutkimus lastensuojelutyöntekijöiden työtyytyväisyydestä satakunnassa. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Pro gradu -työ. WWW-dokumentti. Saatavissa:

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/116076/SivonenJanne.pdf?sequence=2&isAllowed=y> [viitattu 12.8.2019].

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014

Suomen Mielenterveysseura ry. s.a. Lapset puheeksi (LP) -menetelmä. WWW-dokumentti. Ei päivitystietoa. Saatavissa:

<https://mieli.fi/fi/kehittamistoiminta/lapset-ja-nuoret/toimiva-lapsi-perhe-tyo/lapset-puheeksi-lp-menetelma> [viitattu 3.5.2019].

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Söderholm, A. & Kivitiie-Kallio, S. 2012. Lapsen kaltoinkohtelu. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Lastensuojelun avohuolto. WWW-dokumentti. Päivitetty 24.9.2015. Saatavissa:

<https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/avohuolto> [viitattu 20.9.2018].

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2018. Lastensuojelun tilastoa. WWW-dokumentti. Ei päivitystietoja. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/ajankohtaista/lastensuojelu-thl/lastensuojelun-tilastoa> [viitattu 26.10.18.]

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2016. Mitä on lastensuojelu? WWW-dokumentti. Päivitetty 25.1.2016. Saatavissa:

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu> [viitattu 19.9.2018].

Tuhkanen, A. 2018. Mielenterveysseura: Lasten ja nuorten mielenterveyspalvelut eivät ole riittävällä tasolla. WWW-dokumentti. Päivitetty 17.12.2018. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10559031> [viitattu 08.02.2019].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Teemahaastattelu

Taustatiedot

1. Ikä?
2. Sukupuoli?
3. Koulutuksesi?
4. Tehtävä jossa toimit Havurinteellä?
5. Kuinka kauan olet työskennellyt Havurinteellä?
6. Kuinka kauan olet työskennellyt sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla?

Havurinteen perhetyön prosessi

1. Kuvaile omin sanoin Havurinteen perhetyön prosessi.
2. Miten kehittäisit Havurinteen perhetyön prosessia?
3. Hallitsetko mielestäsi Havurinteen perhetyön prosessin tarpeeksi hyvin?
 - Koetko, että sinut on riittävän hyvin perehdytetty työhösi?
 - Saatko työnantajaltasi tarpeeksi tukea perhetyön prosessin eri vaiheiden toteuttamiseen?

Tämänhetkiset Havurinteen käyttämät perhetyön työmenetelmät

1. Mitä perhetyön työmenetelmiä Havurinteellä on käytössä?
 - Mitä näistä käytät itse työssäsi?
2. Ovatko tällä hetkellä käytössä olevat työmenetelmät mielestäsi toimivia?
3. Haluaisitko kokeilla jotain uutta työmenetelmää?

Henkilökunnan osaaminen Havurinteellä

1. Millaisena koet tällä hetkellä osaamisesi Havurinteen toteuttamaan perhetyöhön liittyen?
 - Koetko tarvitsevasi lisää tukea ammatilliseen osaamiseesi?
4. Miten Havurinteen henkilökunnan osaamista voisi mielestäsi kehittää?
5. Onko sinulla jotain erityisosaamisalueita? Jos on, niin mitä?
 - Pystytkö hyödyntämään erityisosaamista nykyisessä työtehtävässasi?
6. Olisitko kiinnostunut kouluttautumaan lisää johonkin erityisosaamisalueeseen liittyen?

Mitä muuta haluaisit sanoa Havurinteen kotona tehtävästä perhetyöstä?

26.8.2018

HAASTATTELULUPAHAKEMUS

Opiskelen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulussa sosionomi (AMK)-tutkintoon johtavassa koulutuksessa.

Haen tutkimuslupaa opintoihini kuuluvan opinnäytetyön tekemiseksi.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia Havurinteen kotona tehtävän perhetyön menetelmiä, kehittämisehdotuksia ja prosessinkuvausta. Tarkoitukseni on kerätä tutkimusaineisto haastattelulla Havurinteen työntekijöitä syyskuun 2018 ja joulukuun 2018 välisenä aikana.

Pyydän tällä lupalomakkeella lupaa

a) haastatella Havurinteen työntekijöitä kotona tehtävän perhetyön menetelmistä, kehittämisehdotuksista sekä prosessinkuvauksesta

b) hyödyntää haastatteluaineistoa opinnäytetyöni raportoinnissa ja tulosten esittämisessä.

Valmis opinnäytetyö julkaistaan valtakunnallisessa Theseus-tietokannassa, jossa raportti on vapaasti saatavilla.

Sitoudun noudattamaan hyviä tutkimuseettisiä periaatteita liittyen aineiston keräämiseen, säilyttämiseen ja salassapitosäännöksiin. Kerättävä aineisto on luottamuksellista. En mainitse haastateltavien nimiä loppuraportissa, ja mahdolliset suorat lainaukset teen tavalla, josta heidän henkilöllisyyttään ei voida välittömästi tunnistaa. Haastatteluaineisto on ainoastaan omassa ja ohjaavan opettajani käytössä.



Päivi-Piia Jantunen,
Sosionomiopiskelija
Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Haastatteluluvan myöntäminen

Minä



annan suostumukseni haastatteluun sekä aineiston hyödyntämiseen opinnäytetyön raportoinnissa.

Mikkeli 9.11.2018

Paikka ja aika