



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Taru Viljanmaa

Lastensuojelun systemisen toimintamallin periaatteiden tarkastelua lastensuojelun laitosympäristössä

Opinnäytetyö

Syksy 2022

Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK

Suuntautumisvaihtoehto: Sosiaaliala

Tekijä: Taru Viljanmaa

Työn nimi: Lastensuojelun systeemisen toimintamallin periaatteiden tarkastelua lastensuojelun laitosympäristössä

Ohjaaja: Katja Valkama

Vuosi: 2022

Sivumäärä: 78

Liitteiden lukumäärä: 2

Tämä opinnäytetyö tarkastelee lastensuojelun systeemisen toimintamallin periaatteita lastensuojelun sijaishuollon laitosympäristössä. Suomalainen lastensuojelu on kokonaisuudessaan uudistamistyön kohteena. Uudistamistyön taustalla on Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen koordinoima lastensuojelun systeeminen toimintamalli. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tutkimustietoa siitä, miten systeemisen toimintamallin periaatteet näkyvät työssä lastensuojelun laitosympäristössä työntekijöiden näkemänä ja kokemana.

Teoriaosuudessa käsitellään systeemiteoriaa, suomalaista lastensuojelun systeemistä toimintamallia sekä lastensuojelun nykytilaa ja laitossijaishuollon kohtaamia haasteita. Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jossa tutkimusaineisto on kerätty teemahaastattelulla sekä kyselylomakkeella. Analyysimenetelmänä on käytetty aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Tutkimustulokset esitetään systeemisen toimintamallin kuuden periaatteen kautta. Tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksinä olivat: Miten työntekijät näkevät ja kokevat lastensuojelun systeemisen toimintamallin soveltuvuuden lastensuojelun laitossijaishuollon ympäristöön? Mitä mahdollisuuksia ja mahdollisuuksia lastensuojelun systeeminen toimintamalli sisältää työntekijöiden näkemänä ja kokemana lastensuojelun laitossijaishuollon ympäristössä? Tutkimustuloksista käy ilmi, että systeemisen toimintamallin periaatteita tunnustetaan osana lastensuojelun laitosympäristöä ja siellä työskentelyä. Tutkimustuloksissa ilmenee lisäksi niitä systeemisen toimintamallin periaatteita, jotka mahdollisuuksista tai mahdollisuuksista huolimatta jäävät näkymättä tai toteutumatta.

Tärkeänä kehittämiskohteena nähtiin työntekijöiden taitojen vahvistaminen systeemisen lähestymistavan mukaisesti sekä terapeutin osaamisen vahvistaminen osana lastensuojelun laitosympäristön työtä.

¹ Asiasanat: Lastensuojelun systeeminen toimintamalli, Hackneyn malli, lastensuojelu, lastensuojelulaitos

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Master's Degree Programme in Social Work

Specialisation: Master of Social Work

Author/s: Taru Viljanmaa

Title of thesis: Examining the principles of the systemic operating model of child protection in the institutional environment of child protection

Supervisor(s): Katja Valkama

Year: 2022

Number of pages: 78

Number of appendices: 2

This thesis examines the principles of the systemic operating model of child protection in the institutional environment of child protection foster care. Finnish child protection is under the of reform work as a whole. The reform work is based on the systemic operating model of child protection coordinated by the Department of Health and Welfare. The aim of this thesis is to produce research information on how the principles of the systemic operating model are seen and experienced by the employees working in the child welfare institution environment.

The theoretical part discusses about systems theory, the Finnish child welfare system operating model, the current state of child welfare and the challenges faced by institutional foster care. The study is a qualitative, study in which the research material has been collected through a theme interview and a questionnaire. Material-oriented content analysis has been used as the analysis method.

The research results are presented through the six principles of the systemic operating model. The research questions of this study were: How do employees see and experience the suitability of the systemic operating model of child protection in the environment of institutional foster care for child protection? What possibilities and impossibilities does the systemic operating model of child protection contain, as seen and experienced by the employees in the environment of institutional foster care for child protection? The research results show that the principles of the systemic operating model are recognized as part of the child welfare institutional environment and as a work there. In addition, the research results reveal the principles of the systemic operating model, which, despite the impossibilities or possibilities, remain unseen or unimplemented.

To be able to strength the work skills of employees in accordance with a systemic approach and strengthening therapeutic competence as part of the everyday work of the child protection institutional environment were seen as important areas for development.

¹ Keywords: Systemic practice model for child protection, Reclaiming social work model, child welfare, child welfare institution

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ	3
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo	5
Käytetyt termit ja lyhenteet.....	6
1 JOHDANTO	7
2 LASTENSUOJELUN NYKYTILA	10
2.1 Lastensuojelun yhteiskunnallinen rooli	10
2.2 Uudistuva lastensuojelu	11
3 LASTENSUOJELUN SIJAISHUOLTO.....	14
3.1 Laitossijaishuolto	14
3.2 Muutokset lastensuojelun laitossijaishuollossa	16
4 SYSTEEMITEORIA.....	19
5 LASTENSUOJELUN SYSTEEMINEN TOIMINTAMALLI	24
5.1 Hackneyn malli	24
5.2 Suomalaisen systeemisen toimintamallin keskeiset periaatteet.....	26
5.3 Lastensuojelun systeemisen toimintamallin ydinelementit.....	30
6 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA YHTEYS TYÖELÄMÄÄN	33
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	35
7.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	35
7.2 Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston keruu.....	36
7.3 Aineiston analyysimenetelmä	39
7.4 Tutkimuksen eettisyys	43
8 TULOKSET	46
8.1 Systeemisyyys.....	46
8.2 Suhdeperusteisuus ja terapeuttinen lähestymistapa.....	48
8.3 Lapsilähtöisyys	51
8.4 Osallisuus ja kohtaaminen	53
8.5 Rakenteet	54

8.6 Jaetut arvot ja johtaminen.....	58
8.7 Täydennyskoulutus, menetelmäkokeilu ja kehittämistehtävä.....	60
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	65
9.1 Lapsen muuttuva ympäristö ja yhteistyö	65
9.2 Suhdeperusteisuus	66
9.3 Työtaidot	68
9.4 Rakenteet	69
10 POHDINTA.....	71
LÄHTEET	73
LIITTEET	78

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Systemisen toimintamallin ydinelementit.	31
Kuvio 3. Tiimimalliehdotuksia.....	58
Taulukko 1. Aineiston pelkistäminen.....	42
Taulukko 2. Aineiston luokittelu alaluokiksi.	42
Taulukko 3. Aineiston luokittelu yläluokiksi, pääluokiksi ja yhdistäväksi luokaksi.	43
Taulukko 4. Henkilökohtaiseen kehittämistehtävään valitut menetelmät.	63

Käytetyt termit ja lyhenteet

Lapsi	Lapsella tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä alle kahdeksantoista-vuotiasta henkilöä, jonka myös Suomen lastensuojelu määrittää lapseksi.
Lastensuojelulaitos	Lastensuojelulaitoksia ovat lastenkodit, koulukodit ja muut näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset, vastaanottokodit ja nuorisokodit.
Sijaishuolto	Lastensuojelun sijaishuolto on määritelty lastensuojelulain 49 §:ssä. Sillä tarkoitetaan kiireellisesti sijoitetun, huostaanotetun tai lastensuojelulain 83 § mukaisesti sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella väliaikais määräyksen nojalla. Sijaishuoltoa järjestetään perhe- ja laitoshoidon.

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyssä tarkastellaan systeemisen toimintamallin periaatteita sekä niiden soveltuvuutta lastensuojelun laitosympäristössä. Kiinnostukseni systeemiseen lastensuojelun toimintamalliin heräsi erityisesti siihen sisältyvästä suhdeperusteisuuden käsitteestä. Mallin levittäminen laajalti lastensuojelun kentälle on lisäksi kansallinen tavoite ja uskon sen rantautuvan yhä enenevässä määrin myös osaksi omaa työtäni lastensuojelun laitosympäristössä. Tämän opinnäytetyön kautta halusin lähteä selvittämään, mitä mahdollisuuksia sekä mahdollisuuksia systeeminen toimintamalli tarjoaa lastensuojelun laitosympäristössä ja näitä on tarkasteltu malliin sisältyvien periaatteiden kautta. Tutkimuksessa kerätään tietoa työntekijöiden näkemyksiin ja kokemuksiin perustuen haastattelun sekä kyselylomakkeen kautta. Tutkimus on laadullinen ja siinä on käytetty aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Lastensuojelua uudistetaan parhaillaan keskellä valtavaa toimintaympäristön murrosta (Petrilius & Erikson 2018, s. 3; Yliruka & Tasala 2022, s. 1). Uudistamistyön taustalla on lastensuojelun systeeminen toimintamalli, jota Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) on koordinoanut vuodesta 2017 lähtien. Uudistamisen kohteena ovat olleet niin rakenteet, lainsäädäntö, eri ammattilaisten välinen yhteistyö kuin ymmärrys vaikuttavista työskentelytavoistakin. Uudistamistyön näkymä on ollut sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksessa (SOTE) ja maakuntaudistuksessa, jotka toteutuessaan merkitsevät laajaa sosiaali- ja terveystalouden organisoimisen muutosta. Muuttuva toimintaympäristö, johon liittyy aina myös huolta ja riskejä, merkitsee lastensuojelulle sekä haasteita että uusia mahdollisuuksia. Muutoksen nähdään myös avaavan mahdollisuuksia sellaiseen lastensuojeluun, joka vastaisi nykyistä paremmin asiakkaiden tarpeisiin.

Lastensuojelun systeemisen toimintamalli pohjautuu Hackneyn malliin, josta on tuotettu oma mallinnuksensa suomalaiseen toimintaympäristöön osana Lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelmaa (LAPE) (Yliruka ym. 2022, s.1). Toimintamallia pilotoitiin vuosina 2018–2019 useissa eri kunnissa ja mallin vakiinnuttamista jatkettiin SyTy! -hankkeessa vuonna 2019. Vuodesta 2020 THL kansallisen koordinaation myötä mallin vakiinnuttamiseksi ja edelleen kehittämiseksi ja laajentamiseksi, on perustettu ohjausryhmätyöskentelyä. THL on jatkanut kehittämistyötä muun muassa järjestämällä kouluttajakoulutuksia, kansainvälistä syventävää koulutusta kouluttajille, perustanut kouluttajapankin verkkosivuille, ja ylläpitänyt kirjoittavaa kehittäjäverkostoa. Systeemistä ajattelua ja toimintamallia on vahvistettu ja levitetty myös

osana Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön (STM) valtionavustushankkeita vuosina 2020–2022 monialaisella kehittämistyöllä.

Systeemisen toimintamallin implementoinnin kautta saadut positiiviset kokemukset ja hyödyt lastensuojelun kentällä ovat olleet positiivisia (Yliruka ym. 2022, s. 1). Toimintamalli on kansallisen tilannekuvan mukaan käytössä jo kahdeksassatoista maakunnassa ja systeemisii tiimejä on kaksisataa kaksikymmentä. Systeemistä toimintamallia on tutkittu muun muassa käyttöönoton, vaikuttavuuden ja johtamisen näkökulmasta. Näihin liittyviä Pro Gradu- ja teesejä ovat tehneet muun muassa Tarja Hyväri (2018) selvittäessään, mitä asiakastyön vuorovaikutus ja dialogisuus ovat systeemisen lastensuojelun systeemissä yksikössä toimivien työntekijöiden kokemana. Virpi Aho (2018) on tutkinut, millaisena lastensuojelun systeeminen malli rakentuu sitä pilotoivien tiimiläisten puheessa. Laura Pihlainen (2022) on tutkinut johtavien sosiaalityöntekijöiden kokemuksia systeemisen lastensuojelun johtamisesta ja muutosprosessin eteenpäin viemisestä. Erilaisia systeemiseen toimintamalliin liittyviä tutkimuksia ja raportteja on käytetty myös lähteenä tässä opinnäytetyössä.

Vuonna 2020 kouluttajakoulutus päätettiin avata laajemmin lastensuojelun ulkopuolelle (Yliruka ym. 2022, s. 1). Näin ollen koulutuksen painopiste on siirtynyt tiimimallista ja viikkokokouksesta systeemiseen ajatteluun sekä käytäntöön, vaikka rakenne-elementit sisältyvätkin edelleen koulutukseen. Ajattelen, että painopisteen siirtyminen avaa uudenlaista tarkastelukulmaa toimintamallin toteutumiseen myös laitossijaishuollossa, kun rakenteiden sijaan tarkastelu painottuu suhdeperusteisuuteen. Lastensuojelulaitoksessa tehtävän työn erityisyytenä voidaan pitää juuri suhdeperusteisuuteen pohjautuvaa työtä.

Suomessa lastensuojelutyö toteutuu eri konteksteissa, eri tasoisesti ja eri toimijoiden tekemänä. Työtä määrittävät muun muassa erilaiset rakenteet, lähtökohdat, tarpeet ja tavoitteet, riippuen tarkastelukulmasta. Kehittämisen ja uudistamisen näkökulmasta se tarkoittaa sitä, että vaikka jossain toisessa kontekstissa jokin uudistus on havaittu hyväksi, se ei välttämättä sovi käytettäväksi toisessa kontekstissa, ainakaan sellaisenaan. Tähän viitaten, tällä opinnäytetyöllä haetaan tarkastelusuuntaa systeemisen toimintamallin mahdollisuuksista ja mahdolluuksista lastensuojelun laitospäristössä.

Tämän opinnäytetyön teoriaosuuden ensimmäisessä kappaleessa käsitellään lastensuojelun nykytilaa yhteiskunnallisen roolin sekä uudistuvan lastensuojelun kautta. Toisessa kappaleessa käsitellään lastensuojelun laitossijaishuoltoa ja siinä ilmeneviä muutoksia.

Kolmannessa kappaleessa avataan systeemiteoria ja neljännessä kappaleessa lastensuojelun systeeminen toimintamalli edeten Hackneyn mallista suomalaiseen systeemiseen toimintamalliin ja siihen sisältyviin ydinelementteihin.

2 LASTENSUOJELUN NYKYTILA

2.1 Lastensuojelun yhteiskunnallinen rooli

Lastensuojelu on koko yhteiskuntaa koskeva tehtävä ja koskettaa kaikkia lapsia (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417; THL, Lastensuojelun arvot ja periaatteet, i.a.; THL, Mitä on lastensuojelu, i.a.). Lastensuojelu perustuu lastensuojelulakiin, mutta tämän lisäksi lapsen oikeuksien toteuttamista ohjaavat myös muut lainsäädännöt. Lapsen oikeuksista on säädetty erikseen Suomen perustuslaissa sekä Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ja YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksessa. Lasten hyvinvointia edistetään ja ongelmia ehkäistään monilla erilaisilla yhteiskunnallisilla toimilla. Lastensuojelu ei ole yksin viranomaisten toimintaa, vaan se tulee nähdä laajasti lasten suojeluna. Lastensuojelulain (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417) mukaan lastensuojelulla nähdään olevan kolme perustehtävää, jotka ovat lasten yleisiin kasvuoloihin vaikuttaminen, vanhempien tukeminen kasvatustehtävässä ja varsinainen lasten suojelutehtävä. Lastensuojelua toteutetaan ennaltaehkäisevästi, lapsi- ja perhekohtaisesti, avohuollon tukitoimin, jälkihuoltona, huostaanottona tai sijaishuoltona.

Lastensuojelun rooli yhteiskunnallisena toimijana on myös merkittävä. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen vuoden 2022 laatimassa Lastensuojelun tilastoraportissa (Forsell, Kuoppala & Säkkinen 2022, s. 1) ilmenee, että lastensuojeluilmoitusten määrä vuonna 2021 oli 173 466. Lastensuojeluilmoitus tehtiin yhteensä 93 705 lapsesta. Sekä ilmoitusten määrä että ilmoituksen kohteena olevin lasten määrä kasvoi 7 prosenttia edellisestä vuodesta. Yhtä lasta kohti tehtiin keskimäärin 1,9 lastensuojeluilmoitusta. Vuonna 2021 sijoitettiin kiireellisesti 4 503 lasta ja huostassa olleiden lasten määrä oli 11 210. Uusia huostaanottoja tehtiin 1 592. Lastensuojelun avohuollon asiakkaina oli 38 343 lasta vuonna 2021. Kodin ulkopuolelle oli sijoitettuna kaikkiaan 17 727 lasta vuoden 2021 aikana. Heistä oli vuoden aikana huostaanotettuna 63 prosenttia eli 11 210 lasta.

Suomen lastensuojelun on useissa yhteyksissä katsottu olevan kriittisessä tilassa kuluvan vuosikymmenen aikana (Aaltio & Isokuortti 2019, s. 15–19; Fagerström 2016a, s.11). Lastensuojelujärjestelmää on kritisoitu toimimattomaksi ja ylikuormitetuksi. Asiakkaiden kokemus tulla kuulluksi ja kohdatuksi on myös nähty puutteelliseksi. Lastensuojelun toimintakulttuurin on nähty tarvitsevan kokonaisvaltaista uudistumista. Vuonna 2012 Vilja-Eerikan kuolemaan johtaneen traagisen lastensuojelutapauksen myötä käynnistettiin valtakunnallisia selvityksiä

tarkastelemaan lastensuojelun puutteita. Selvityksiä ovat laatineet mm. Aulikki Kananoja vuonna 2012–2013, Kai Alhanen vuonna 2014, Lastensuojelun keskusliitto vuonna 2013, Mänttari-van der Kuip vuonna 2013 ja Berricin ym. kansainvälisellä kyselytutkimuksella sosiaalityöntekijöille vuonna 2016. Valtiovarainministeriö on pyytänyt selvitystä tilaamassaan raportissa vuonna 2013 ja näiden lisäksi sosiaalityöntekijät ovat tuoneet itse huolta esille erilaisilla tempauksilla vuosina 2012 ja 2017.

Vuonna 2012–2013 Aulikki Kananojan johtaman STM:n asettaman selvitysryhmän loppuraportissa lastensuojelujärjestelmän ongelmakohdiksi nimettiin työskentelyn byrokraattisuus ja lyhyttempoisuus, työntekijöiden vaihtuvuus, ehkäisevien palvelujen toimimattomuus, asiakkaiden osallisuuden ja kohtaamisen puute, ilmoitusten käsittelyn epäjohdonmukaisuus, sijaishuollosta puuttuvat välineet ja vanhempien tuki sekä työntekijöiden puute kokonaisvaltaisesta käsityksestä suhteessa perheen tarpeisiin (Aaltio ym. 2019, s.18–20). Kai Alhanen listasi kuusi lastensuojelujärjestelmää heikentävää tekijää: palveluiden pirstaleisuus, työntekijöiden vähyys ja vaihtuvuus, johtamisongelmat, yhteistyön vaikeudet ja arkitiedon ohittaminen. Sosiaalityöntekijät toivat puheenvuorossaan esille yhtenä suurimpana haasteena työn riittämättömän resurssoinnin. Mänttari-van der Kuipin selvityksessä nousi esille haasteita sosiaalityöntekijöiden ristiriidasta tehdä työtä ammattieettisten arvojen mukaisesti tai työskennellä eettisesti kestäväällä tavalla.

Lastensuojelun vaativan sijaishuollon työryhmän julkaisussa (STM, 2020, s.16) vuonna 2020 todetaan, että ensisijaiset yleiset sosiaali- ja terveystalvet sekä ennaltaehkäisevät lasten ja perheiden talvet eivät joko tavoita riittävästi lapsia ja nuoria tai ne eivät vastaa lasten ja perheiden tuen tarpeisiin. Perusterveydenhuollossa on puutteellisesti lapsille ja nuorille tarjottavia mielenterveyspalveluita. Opiskeluhuollossa ei ole vaikuttavia menetelmiä ja resursseja vastaamaan tunnistettuja mielenterveysongelmia. Heino (2020, s. 77) näkeekin lastensuojelutyön jatkumona, jossa neuvolan, varhaiskasvatuksen ja koulun tuki, sosiaalihuoltolain mukaiset talvet ja lastensuojelun avohuollon talvet sekä niihin liittyvät puutteet heijastuvat paineena muun muassa sijaishuoltoon.

2.2 Uudistuva lastensuojelu

2000-luvun alusta alkaen Suomalaisessa lastensuojelussa on etsitty uusia toimintatapoja ja käytäntöjä lastensuojelutilanteen parantamiseksi lainsäädännön, selvitystöiden ja erilaisten

kehityshankkeiden kautta (Aaltio ym. 2019, s. 5). Lapsiperheiden palvelua ja lastensuojelua on kehitetty pitkään kansallisessa ohjauksessa lapsilähtöisellä ja osallisuutta vahvistavalla tavalla, kuten Kaste-ohjelmalla (2008–2011) ja LAPE muutosohjelmalla (2016–2019). Uudistamisen kohteena ovat olleet rakenteet, lainsäädäntö, eri ammattilaisten välinen yhteistyö sekä ymmärrys vaikuttavista työskentelytavoista. Uudistamistyön näkymä on ollut sosiaali- ja terveydenhuollon maakuntaudistuksessa (SOTE), joka toteutuessaan merkitsee laajaa sosiaali- ja terveystalouden organisoimisen muutosta (Petrelius ym. 2018, s. 3). Muuttuva toimintaympäristö tarjoaa lastensuojelulle sekä haasteita että uusia mahdollisuuksia, vaikkakin siihen liittyy aina myös huolta ja riskejä. Muutoksen nähdään kuitenkin avaavan mahdollisuuksia sellaiseen lastensuojeluun, joka vastaisi nykyistä paremmin asiakkaiden tarpeisiin.

LAPE-muutosohjelmalla on tavoiteltu nykyistä lapsi- ja perhelähtöisempiä, vaikuttavampia, kustannustehokkaampia, paremmin yhteen soviteltuja palveluja ja toimintakulttuurin uudistamista. Systemisen toimintamallin pilotoinnilla ja systemisellä toimintaorientaatiolla on pyritty pureutumaan lastensuojelussa ilmenneisiin ongelmakohtiin ja parantamaan asiakkaiden hyvinvointia, työntekijöiden jaksamista, työskentelyn laatua ja palveluiden saatavuutta. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) organisoima kansallinen kouluttajakoulutus käynnistyi keväällä 2017 ja ensimmäiset tiimit käynnistivät systemiseen työskentelyyn kokeilemisen syksyllä 2017. Mallia on vuoden 2018 aikana pilotoitu kymmenissä lastensuojelutiimeissä kaikissa lastensuojelun vaiheissa aina arvioinnista jälkihuoltoon saakka.

LAPE hanketta ohjaavia periaatteita ovat lapsen oikeudet ja lapsen etu, lapsen ja perheiden omien voimavarojen vahvistaminen, lapsi- ja perhelähtöisyys ja perheiden monimuotoisuus (Aula ym. 2016, s. 14–15). Muutosohjelmassa lastensuojelu on kehittämiskohteena laajasti viidellä seuraavalla sisältöalueella: systeminen sosiaalityö, perhetyö- ja kuntoutus, perhehoito, laitoshoidon ohjaus ja valvonta. (Petrelius ym. 2018, s. 3.) Kärkihankkeen lähtökohtana oli huomioida tähänastinen kehitystyö lasten, nuorten ja perheiden palveluissa ja tehdä samalla pysyvää muutosta kokonaisvaltaisesti ja pitkäjänteisesti koko palvelukokonaisuuteen niin paikallisesti, alueellisesti kuin valtakunnallisestikin (Aaltio ym. 2019, s. 15–17; Aula ym. 2016, s. 7–8; Petrelius ym. 2018, s. 3). Tähänastinen tehty työ luo hyvää pohjaa kärkihankkeelle ja ensisijaisesti kyse on nykyisten palvelumuotojen ja toimintojen paremmasta yhteensovittamisesta, jossa ohjausta vahvistetaan hallinto- ja aluerajat ylittävästi. Suunnittelussa huomioidaan kansainväliset kokemukset vastaavasta kokonaisvaltaisesta lasten, nuorten ja perheiden palveluiden kehitystyöstä.

LAPE lastensuojelun systeemisen mallin jalkauttaminen ja tiimien kouluttaminen onkin jatkunut Systeemisen lastensuojelun levittäminen ja juurruttaminen, SyTy! (3.7.2019) hankkeen myötä Hankkeen tavoitteena oli levittää ja juurruttaa systeemistä toimintamallia lastensuojeluun ja luoda toimintamallin toimeenpanoa varten kunnalliset, alueelliset ja kansalliset tukirakenteet. Tavoitteina olivat myös rakenteellisiin seikkoihin vaikuttaminen organisaatiotasolla, lastensuojelun yhteistyökumppaneiden perehdyttäminen mallin toimintaperiaatteisiin ja yhteistyöhön tiimien kanssa sekä tuottaa arviointi ja tutkimustietoa systeemisestä toimintamallista, sen vaikutuksista ja kehittämistarpeista.

Systeemisen toimintamallin käyttöönottoa, juurtumista ja edelleen kehittymistä tukee edelleen kehittäjäverkoston toiminta sekä toimijaverkosto, jotka ovat osallisena lastensuojelun monialaisessa kehittämisessä vuosina 2020–2022 (Petrelius, Yliruka & Miettunen 2017, s. 6–7). Kyseistä kansallista kehittämisohjelmaa ohjaa Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Painopisteenä on monialaisuuden vahvistaminen lastensuojelussa sekä päihdetyön, mielenterveys-työn ja sivistystoimen yhteensovittaminen ammatilliseksi systeemiksi. Tarpeena nähdään syvenevä ymmärrys ja kuvaus siitä, miten systeeminen toimintamalli tukee työskentelyä myös vaativissa tilanteissa ja monialaisessa yhteistyössä.

3 LASTENSUOJELUN SIJAISHUOLTO

3.1 Laitossijaishuolto

Lastensuojelun palvelujärjestelmä on laaja kokonaisuus, josta yksi palvelua tuottava muoto on sijaishuolto (THL, Sijaishuolto, i.a.; LSL, 417/2007). Lapsen sijaishuollolla tarkoitetaan huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai lastensuojelulain 83 §:ssä tarkoitetun väliaikaisen määräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Sijaishuoltoon voidaan sijoittaa ainoastaan sosiaalihuollon johtavan viranhaltijan ja tahdonvastaisissa huostaanotoissa hallinto-oikeuden huostaanottama lapsi. Sijaishuoltoa voidaan toteuttaa sijoittamalla lapsi perhehoitoon, ammatilliseen perhekotiin, laitossijaishuoltoon tai lähiverkostoon.

Laitossijaishuollolla tarkoitetaan lastensuojelulaitoksia, joita ylläpitävät valtio, kunnat ja yksityiset toimijat (THL, Sijaishuolto, i.a.). Näistä käytetään nimityksiä lastenkoti, koulukoti, vastaanottokoti ja nuorisokoti. Lastenkodeissa ja nuorisokodeissa arjesta pyritään luomaan mahdollisimman kodinomaista, turvallista ja kuntouttavaa. Normaalin arjen lisäksi eri laitoksilla on luonnollisesti omia erityisalueitaan, erityisen kiinnostuksen kohteita ja osaamisen alueita, riippuen profiloitumisestaan. Laitoshoito nähdään usein parhaana vaihtoehtona muun muassa silloin, jos lapsen oireilu on erityisen haastavaa ja tilanne edellyttää ammatillista osaamista.

Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportissa (STM 2020, s.11) kuvataan sijoitettujen lasten taustalla olevan muun muassa perheen matalaan sosioekonomiseen asemaan ja yksinhuoltajuuteen liittyviä tekijöitä, uupumista ja päihde- ja mielenterveysongelmia. Lapsen kotioiloissa on saattanut ilmetä kaltoinkohtelua tai väkivaltaa. Lapsilla itsellään voi olla tunne-elämän ja käyttäytymisen ongelmia, ongelmia koulunkäynnissä, karkailua ja kiinnittymättömyyttä, päihteidenkäyttöä sekä epäsosiaalista, väkivaltaista ja rikollista käyttäytymistä. Lapsi voi käyttäytyä itseään kohtaan väkivaltaisesti ja ajautua hyväksikäytön kohteeksi. Täysin emme myöskään voi unohtaa koronapandemian monia sosiaalisia vaikutuksia lasten ja perheiden elämää. Poikkeusaika on vaikuttanut palveluiden saatavuuden ohella sijoitettujen lasten oikeuksien toteutumiseen. Voimakkaimmin vaikutukset ovat näkyneet opetus- ja kasvatustalveissa sekä kaverisuhteita ylläpitävässä toiminnassa sekä hoito ja terapiapalvelujen saatavuudessa, toteavat Wennberg, Luukkonen ja Haila (2020, s.12) raportissaan. Koronapandemian lyhyen aikavälin vaikutukset ovat jo alkaneet näkyä

lastensuojelussa ja sen piirissä olevien lasten, ja perheiden elämässä (Nelimarkka, Maijala, Eriksson ja Heino, 2021, s. 12). Pitkän aikavälin vaikutuksia sen sijaan on vielä vaikea arvioida, mutta koronapandemiolla ennustetaan olevan laajoja vaikutuksia perheiden tilanteisiin, lasten ja perheiden hyvinvointiin ja siten lastensuojelun asiakasmääriä kasvattava vaikutus. Haastavan tilanteen nähdään tuottavan lastensuojelulle palveluvelkaa.

Toimivan sijaishuollon keskeisiä edellytyksiä lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportissa (STM 2020, s.18) todetaan olevan lapsen palvelutarpeen huolellinen määrittely ja sen mukaisen sijaishuoltopaikan valinta, sijaishuoltopaikan pysyvyys sekä luottamukselliset ihmissuhteet. Lapselle laadittu asiakassuunnitelma on keskeinen lastensuojelun asiakirja lapsen tarpeiden ja niihin vastaavien tukitoimien määrittelyssä. Selkeä tavoitteet, keinot tavoitteiden saavuttamiseksi ja tavoitteiden saavuttamisen arviointi huolellisen dokumentoinnin avulla jäsentää ja selkeyttää sijaishuollon prosessia. Perheen kanssa työskentely liittyy olennaisesti sijaishuollon toteuttamiseen. Sijaishuollon sisällöt ja laatu vaihtelevat paljon, eivätkä lapset välttämättä ohjaudu heille sopiviin sijaishuoltopaikkoihin. Lapsen sijaishuoltopaikassa ei välttämättä ole tarvittavaa erityisosaamista, jolloin lapsi saatetaan siirtää sijaishuoltopaikasta toiseen. Siirtymät sijaishuoltoon ja sijaishuollosta eivät aina toimi suunnitellusti, ja tiedon siirtymisessä on puutteita. Hoitamattomat ongelmat usein kasautuvat ja pahenevat, joka puolestaan lisää entisestään vaativan sijaishuollon palvelujen tarvetta.

Nykänen ja Liukko (2021, s. 157–158) toteavat kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten olevan monilta osin haavoittuvaisessa asemassa ja he tarvitsevat oikeusturvaa ja hyvää hallintoa edun ja oikeuksiensa turvaamisessa. Lastensuojelu on julkinen hallintotehtävä, jossa voidaan käyttää julkista valtaa. Tällä tarkoitetaan hallinnollisten tehtävien kokonaisuutta, joka käsittää lakien toimeenpanon, ihmisten oikeudet ja velvollisuudet, etuja koskevan päätöksenteon sekä julkisten palvelujen tuottamiseen liittyvät tehtävät. Julkisten hallintotehtävien hoitaminen kuuluu lähtökohtaisesti viranomaisten vastuulle. Julkisenä hallintotehtävänä lastensuojelun järjestäminen ja toteuttaminen perustuu virkamieshallinnon ja laillisuusperiaatteiden varaan. Julkisen vallan käytön tulee aina perustua lakiin ja sitä voivat käyttää viranomaiset ja viranomaisten nimissä vain laillisesti virkoihinsa nimitetyt virkamiehet. Lastensuojelussa toiminnan lainmukaisuus, puolueettomuus, johdonmukaisuus turvataan viranomaisasemaa, virkasuhdetta ja virkavastuuta koskevilla edellytyksillä. Lastensuojelun toteutuessa, lastensuojeluviranomainen vastaa lapsen edun ja perusoikeuksien turvaamisesta.

3.2 Muutokset lastensuojelun laitossijaishuollossa

Porko, Heino ja Erikson (2018, s. 40) tuovat esille yksityisistä lastensuojelun yksiköistä tehdyssä selvityksessä, miten psykiatrisen osaamisen profiloitumisen tarvetta ilmenee useiden aluehallintovirastojen alueella lastensuojelulaitosten osalta. Erityisosaamisalueisiin profiloitumisen nähdään toisaalta tarjoavan paremmin lapsen tarpeita vastaavaa sijaishuoltoa, mutta samalla toiminnan psykiatrisoitumisessa nähdään myös riskejä, kun sijaishuollossa paikataan mm. lasten- ja nuorisopsykiatrian palveluita. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että sijais- huollon odotetaan vastaavan lasten tarpeisiin myös lasten- ja nuorisopsykiatrian palvelujen osalta. Kyseinen ongelma on tunnistettu lastensuojelun kentällä jo pitkään.

Sijaishuollossa kohdataan yhä moninaisempia haasteita asiakkaiden osalta myös Timonen-Kallion, Ylirukan ja Närhen (2017, s. 30) näkemyksen mukaan. He näkevät, että sijaishuoltoon tulee entistä vankempaa tukea tarvitsevia lapsia. Heidän ongelmansa ovat yhä moninaisempia ja tuen tarve edellyttää yhä useammin kalliita tukitoimia sekä erityistason ja vaativan tason laitoshoidtoa. Erityisesti psykiatrisen hoidon tarpeessa olevien asiakkaiden tarve on kasvanut ja samalla psykiatrian puolella asiakaspaikkoja on vähennetty. Rajapinta lastensuojelun ja psykiatrian palveluiden välillä nähdään epäselvänä ja muun muassa lastensuojelulaitoksiin sijoitetut lapset kärsivät hyvin samankaltaisista ja samantasoista psykiatrisista häiriöistä kuin psykiatrisissa sairaaloissa hoidettavat lapset. Laitoshoidossa olevista lapsista eri arvioiden mukaan n. 60–80 % kärsii vaikeista, lastenpsykiatrista tai nuorisopsykiatrista hoitoa vaativista mielenterveyshäiriöistä.

Nuorisopsykiatri Pirkko Lehto-Salo toteaa *Talentia* lehdessä (2021), että psykiatriset hoitajakset ovat lyhyitä, joka tarkoittaa sitä, että lääkitystä muutetaan ja akuutit oireet yritetään saada kuriin, jonka jälkeen nuori siirtyy laitokseen takaisin huolimatta vakavista ongelmista. Sijoitetujen lasten ja nuorten lasten- ja nuorisopsykiatrisen sekä psykoterapeuttisen hoidon järjestämisen haasteet sekä niihin liittyvät suuret alueelliset erot nostettiin esille myös Valviran vuonna 2019 sijaishuoltoyksiköihin kohdistetussa kyselyssä (*Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2019*, s. 58–60). Psykiatrisen osastohoidon ja pitkäaikaisen kuntouttavan psykiatrisen hoidon palvelut ovat vähentyneet (*Sosiaali- ja terveysministeriö 2020*, s. 16). Osastohoidot ovat muuttuneet lyhyiksi kriisijaksoiksi. Pidempiaikainen kuntouttava psykiatrisen hoito on riittämätöntä. Samaan aikaan kun huostaanotot ja laitossijoitukset ovat lisääntyneet, psykiatrisessa sairaalahoidossa on tapahtunut vastaavansuuruinen vähennys

Samalla lastensuojelun laitossijaishuollon tarjonnassa on tapahtunut näkyvää muutosta ja Porko, Heino ja Eriksson (2018, s. 19) toteavatkin palvelun tuottajien tarjonnan lisääntyneen sijoitusten tarpeen kasvaessa. Lastensuojelun laitospalvelut ovat siirtyneet vahvasti julkissektorilta yksityisille palveluntuottajille, ja tällä hetkellä yksityiset tuottavat arviolta 89 % palveluntuotannosta. Yleishyödyllisten yhdistysten osuus yksityisestä palveluntuotannosta on supistunut jääden alle 10 %:n. Muun palvelujärjestelmän puutteet ja muiden sosiaali- ja terveystalveluiden toimimattomuus näkyvät sijaishuollon kentän muutoksessa ja kasvavassa lastensuojelupalvelujen tarpeessa.

Lastensuojelun laitoshoidon yksityiset palveluntuottajat tarjoavat monenlaisia palvelukonsepteja ja voivat erikoistua tiettyihin erityisosaamisalueisiin (Porko ym. 2018, s. 40). Sijaishuollon kenttä onkin profiloitunut monin tavoin sitä mukaa, kun on tunnistettu tarpeita tuottaa erilaisille lapsille juuri heidän tarpeisiinsa sopivia palveluita. Yksityistymis- ja profiloitumiskehityksen taustalla muun palvelujärjestelmän puutteisiin onkin havahduttu. Parin viime vuoden aikana pula laadukkaiksi arvioituista laitospaikoista on kroonistunut. Korhonen ja Eriksson (2020, s. 24) toteavatkin, että lapselle sijoituspaikan valintaa ohjaa liian usein tarjonnan tilanne, kuin itse lapsen tarpeet ja kiireellisissä tilanteissa joudutaan sijoittamaan lapsi sinne, missä on tilaa. Laitostarjonnan niukkuus korostuu niiden lasten ja nuorten kohdalla, jotka tarvitsisivat asuinympäristössään erityisen vankkaa tukea.

Lapsen näkökulmasta pysyvät myönteiset muutokset tapahtuvat turvallisessa vuorovaikutussuhteessa huolta pitävään aikuiseen. Lastensuojelun laitoshoidossa laadukkaan sijaishuollon edellytykset paikantuvat erityisesti henkilöstöön (Timonen-Kalli ym. 2017, s. 26–27; Hoikkala & Lavikainen 2015, s. 5, 26), jotka Levensonin (2017, s. 108) mukaan vaikuttavat välittävän ja ystävällisen ympäristön luomiseen lastensuojelulaitoksessa. Laadun kannalta oleellista on osaava henkilöstö ja sen riittävä määrä (Heino 2020, s. 12–13). Liian pienet tai vaihtuvat henkilöstöresurssit saattavat heikentää toteutettavaa hoitoa ja huolenpitoa. Ilman riittävää turvallisen aikuisen läsnäoloa lapsi tai nuori voi jäädä emotionaalisesti liikaa oman itsensä varaan. Jatkuvasti vaihtuva henkilökunta tuottaa lapselle toistuvia hylkäämiskokemuksia.

Laadukas ympärivuorokautinen hoito ja kasvatustarkoitavat Timonen-Kallion ym. (2017, s. 13–14) näkemyksen mukaan turvallista kasvuympäristöä ja hyvää arkea, jossa lapsen yksilölliset tarpeet ja elämäntilanne tulevat huomioiduksi. He näkevät lastensuojelun kokonaisuudessaan vaativana ammatillisena tehtävänä edellyttäen vahvaa tietoa ja taitoa. Tehtävän toteuttamisessa tarvitaan sellaista terapeutista ja kasvatuksellista tietoa ja menetelmällistä

osaamista, jonka avulla on mahdollisuus asettaa pitkäjänteisiä sijaishuollon tavoitteita ja arvioida tavoitteiden saavuttamista sekä tarvittaessa suunnata tavoitteita uudestaan. Tähän viittaten Levenson (2017, s. 107) pitääkin tärkeänä, että traumaattisten tapahtumien tunnistaminen on ensimmäisen askel, jotta turvallisuutta lapsen kasvussa ja hoidossa voidaan edistää.

Laitoshoitoon sijoitetun lapsen taustat ja tarpeet ovat usein hyvin moninaiset ja tavoitteiden asettamisessa tarvitaan monialaista osaamista ja moniammatillista yhteistyötä (Timonen-Kallio 2017, s. 13–14). Lasten ja nuorten psykiatrinen ja muu lääketieteellinen hoito kuuluvat yhä useammin lastensuojelutyön rinnalle sekä ennen että jälkeen lastensuojelun asiakkuutta. Yhteistyö lastensuojelun ja lasten- ja nuorisopsykiatrian välillä koetaan kuitenkin molempien suunnasta usein haasteellisena. Lasten- ja nuorisopsykiatrian toimintatavat vaihtelevat sairaanhoitopiireittäin ja vaikuttaa siltä, että valtakunnallinen tasalaatuisuus on vielä saavuttamatta.

4 SYSTEEMITEORIA

Tämän opinnäytetyön yhtenä teoreettisena viitekehystenä toimii systeemiteoria. Kilpeläisen (2017) mukaan historiallisesti tarkasteltuna systeemiteoria ei ole sosiaalityön teoriamuodostukselle vieras käsite, sillä siihen ovat antaneet vaikutteita useat eri tieteen edustajat kautta historian. Systeemiteoria on saanut vaikutteita useista eri tieteenaloista, kuten biologiasta, psykologiasta ja sosiologiasta ja siksi se tarjoaa sosiaalityölle laajan lähestymistavan. Systeemiteoreettista ajattelua kehitettiin hallintotieteissä ja psykologiassa 1940- ja 1950-luvulla, ja Ludwig von Bertalanffy muokkasi tätä ajattelua edelleen voimakkaasti omalta osaltaan 1970-luvulla. Yleisen systeemiteorian nähdäänkin saaneen alkunsa Bertalanffyn systeemiajattelusta. Hän tulkitsi maailmaa siten, että oli olemassa erot osien ja kokonaisuuden välillä. Teorian perusajatuksen mukaan systeemit nähtiin avoimina ja elävinä organismeina, jotka kommunikoivat ympäristönsä kanssa. Näin systeemijattelussa alettiin kiinnittää yhä enemmän huomiota systeemien monimutkaisuuteen ja sisäsyntyiseen kykyyn muuttua.

Systeemiteorian tunnetuimpana edustajana ja kehittäjänä voidaan kuitenkin pitää sosiologi Niklas Luhmannia, joka otti vaikutteita funktionalistista sosiologiaa edustavalta Talcot Parsonsilta (Jalava & Kangas 2013, s. 8–9; Luhmann 2004, s. 12–17). Luhmann muokkasi ja käytti uudelleen lukuisia Parsonsin ajatuksia, erityisesti yhteiskunnallisten osajärjestelmien eriyttämisestä. Luhmann (2004, s. 17) pyrki kohti kaiken selittävää yhteiskuntateoriaa, jonka ytimessä on kommunikaation käsite. Luhmannin ekologisessa kommunikaatio- ja systeemiteoriassa yhteiskunta koostuu systeemeistä. Yhteiskunta on keskuseton järjestelmä, jonka sisällä on useita toiminnallisesti suljettuja, vaikkakin rakenteellisesti avoimia osasysteemejä, kuten talous, tiede tai uskonto.

Osasysteemit ja niiden merkitysjärjestelmät ovat syntyneet ajan myötä kommunikaation tuloksena (Jalava ym. 2013, s. 40–42). Kommunikaatiossa välitettävien merkitysten prosessointi tapahtuu aikaisempien sekä toisiinsa kytkeytyneiden käsitteiden tai mielikuvien kautta. Tätä itsereferenssiä Luhmann pitää systeemin muodostumisen perustana. Systeemin ulkopuolella olevilla yksilöillä on Kihlströmin (2011) mukaan kyky kollektiivisesti, eli yhteisöllisesti hahmottaa systeemi ja sen kommunikaation erityispiirteet. Yksilöt eivät toiminnallaan vaikuta systeemiin, sillä systeemit toimivat oman kommunikaationsa varassa irrallaan yksilöiden kommunikaatiosta.

Systeemiteoriassa Allardtin (1983, s. 181–183) mukaan lähtökohtana on järjestelmä ja kokonaisuus, joka on olemassa tietyssä ympäristössä, ja jossa järjestelmien osien välillä vallitsevat tietyt säännönmukaiset suhteet. Systeemiteorian näkökulmasta kaikki on yhteydessä kaikkeen. Luhmannin (2004, s. 17–19) teorian perusoletuksena on, ettei yhteiskuntaa voi tarkastella kokonaisuudessaan vain yhdeltä näköalapaikalta. Yhteiskunnassa toimivien systeemien ympäristöllä on merkitystä vain järjestelmien kautta ja ainoastaan suhteessa järjestelmiin. Yksittäinen systeemi ulkoistaa itsensä ympäristöstä, jolloin jokaisella osasysteemillä on muiden systeemien muodostama ympäristö. Siten ympäristö on jokaiselle järjestelmälle erilainen, eikä ympäristöllä ole kykyä toimia tai viitata itseensä. Systeemiteoria ei näe suoraviihaisesti syy-seuraus-suhteita, vaan se tarkastelee järjestelmien muutoksia itsessään (Allard 1983, s. 181–183; Kilpeläinen, 2017). Systeemiteorian nähdään toimivan kokonaisuuksien kautta, eikä osien kautta, kuten monet muut teoriat. Tapahtumien tarkastelu niiden omassa kontekstissa kuuluu olennaisesti systeemiteoriaan ja huomiota kiinnitetään yhteyksiin, suhteisiin ja vuorovaikutukseen, sen sijaan, että huomio olisi arvoissa, normeissa tai yksilöissä. Tästä näkökulmasta sosiaalityö tarkastelee yksilöä tilanteessaan ja suhteessaan ympäröivään maailmaan.

Luhmannin näkemyksen mukaan osasysteemien tarkoitus on vähentää yhteiskunnan kompleksisuutta (Kilpeläinen, 2017). Funktionaalinen, eli käytännöllinen systeemi pystyy organisoimaan ja välittämään tietoa hyödyksi muille systeemeille. Uusien systeemien hahmotteleminen ei nähdä parantavan mahdollisuuksia ratkoa yhteiskunnallisia ongelmia, vaikka osasysteemien mahdollista enimmäismäärää ei olekaan rajoitettu. Jokaisella systeemillä on oma tehtävänsä, jota se toteuttaa. Ympäristössä toimivat järjestelmät ovat riippuvaisia toisistaan, eikä yhdelläkään niistä ole etuoikeutettua asemaa kaikkien ollessa välttämättömiä. Systeemit eivät voi korvata toisiaan, vaikkakin osa järjestelmistä voi ratkoa toisissa systeemeissä tuotettuja ongelmia (Jalava ym. 2013, s. 49, s. 52–57). Systeemien välillä on vallittava keskinäinen luottamus siihen, että jokainen systeemi hoitaa omat funktionsa. Osalla järjestelmistä on kuitenkin toissijaisen luonteensa vuoksi mahdollisuus ratkoa toisissa systeemeissä tuotettuja ongelmia.

Systeemin eri tasot ovat yhteydessä toisiinsa ja vaikuttavat systeemin kaikkiin osiin (Jalava 2013, s. 105–106; Luhmann 2004, s. 97). Luhmannin systeemiteoreettisen näkökulman mukaan osasysteemien ollessa suljettuja systeemejä, tarvitsevat ne uudistuakseen toisia osasysteemejä. Toisiaan tarvitsevien osasysteemien välille syntyy rakenteellisia kytkentöjä ja

osajärjestelmät kehittävät kyvyn reagoida toistensa kommunikaatioon. Kytkenä perustuvat usein siihen, että osajärjestelmällä on ongelma, jota se ei voi yksin ratkaista. Usein ympäristössä on kuitenkin jokin taho, jolla ongelmaan saattaisi olla ratkaisu. Esimerkiksi politiikan puuttuessa taloudelliseen hinnanmuodostukseen, se muuttaa taloudellisia ongelmia poliittisiksi, vaikka näiden kahden järjestelmän välinen ero säilyy. Lisäksi politiikka voi valtaa käyttäessään saada voimaan uusia lakimuutoksia. Kommunikoimalla ja sitä kautta vaikuttamalla eri tasojen väliseen kommunikaatioon vaikutetaan systeemin toimivuuteen kokonaisuudessaan. Systeemin eri tasot kehittyvät ja muuttuvat antamalla palautetta ja havaintoja sekä työvälineitä ja tietoa.

Kommunikaatio on Luhmannin mukaan yhteiskunnan sosiaalisen systeemin toiminnan perusta (Jalava ym. 2013, s. 40–43; Luhmann 2004, s. 68). Jos asioista ei kommunikoida, ei niillä ole myöskään yhteiskunnallista vaikutusta. Yhteiskunta on toiminnallisesti suljettu systeemi, joten se havainnoi vain kommunikoimalla. Kommunikaatio tapahtuu informaation, välittämisen ja ymmärtämisen välityksellä, kun lähettäjä ja vastaanottaja pyrkivät välittämään viestiä siten, ettei sen merkityssisältö muutu. Yleensä kommunikaatioon osallistuvat puhuvat samasta asiasta ymmärtäen sanat, merkitykset ja viittaukset. Kommunikaatio on toistuva prosessi, joka tulee liittää aikaisempaan kommunikaatioon. Järjestelmät eivät voi vaikuttaa muihin järjestelmiin ainoastaan kommunikoimalla omassa järjestelmässään muuttaen omaa toimintaa ja viittaamalla itseensä (Kilpeläinen, 2017). Autonominen järjestelmän toiminta on kaksoisriippuvaista. Se on riippuvainen omasta toiminnastaan, mutta samalla riippuvainen ympäristössä olevista funktiojärjestelmistä ja niiden autonomisesta toiminnasta, sillä ilman niitä järjestelmä ei voi säilyttää elinvoimaisuuttaan. Järjestelmät kommunikoivat itsenäisesti ja jokainen järjestelmä päättää itse autonomisesti, reagoiko se ympäristöön.

Systeemitieteellisessä ajattelussa organisaatiot nähdään suljettuina systeemeinä (Jalava 2013, s. 100–106). Systeemit tekevät osajärjestelmien toiminnan näkyväksi ja jokapäiväiseen elämäämme vaikuttavaksi tosiasiksi. Organisaatiot tarvitsevat myös toisia organisaatioita uudistuakseen. Systeemien rakenteet ovat sopeutuneet toisten systeemien toimintaan siten, että niiden on mahdollista reagoida ympäristössä vaikuttavien systeemien kommunikaatioon. Kun organisaatiot tarvitsevat toinen toisiaan, niiden tulee tehdä päätöksiä ja sopimuksia, joissa ne luottavat toisiinsa ja uusintavat (kehittää, kunnostaa) itseään. Tätä voidaan kutsua kumppanuudeksi.

Jalava (2013, s.103–108) toteaa, että Luhmannin mukaan organisaatioiden yhteistyö perustuu sopimuksille, joiden myötä organisaatioiden välille syntyy sitoumuksia ja samalla vastuita jaetaan sekä ulkoistetaan. Samojen vastuiden ja palveluiden aikaansaamiseksi organisaatioiden on tarkoitus sitoutua pitemmällä tähtäimellä myös tulevaisuudessa. Tuolloin yhteistyö on syvempää, kuin ulkoistaminen ja sitoumukset, eli kumppanuutta. Kumppanuudet tuottavat uusia, organisaatioiden välisiä strategioita ja tämä tekee kumppanussuhteista toisen asteen organisaatioita. Yhdessä tuotettu strategia ei ole kummankaan organisaation perustrategia, jolloin tasainen vastuunjako ja päätöksentekovalta korostuu. Ilman tätä voi syntyä tilanne jossa toinen organisaatio ei tuokaan lisäarvoa toisen organisaation ongelmanratkaisukyvyille. Tarvitaan siis yhteinen intressi, että toimitaan sopimuksen mukaisesti. Päätöksenteko edellyttää kommunikaatiota ja puitteet, jotka luodaan ajallisesti, sosiaalisesti tai todellisesti. Päätöksentekoa koskeva muisti perustuu aiemmille päätöksentekotilanteille ja sen tarkoituksena on vähentää toiminnan ongelmallisuutta.

Systeemiteoria on saanut osakseen myös kritiikkiä, toteavat Jalava ja Kangas (2013, s. 55–59). Vaikka se pyrkii kaikenkattavasti selittämään yhteiskunnan toimintaa, sen nähdään olevan käytännössä kuitenkin mahdotonta. Ongelmistaan huolimatta se nähdään teoriana varsin käyttökelpoisena selittämään ja hahmottamaan yhteiskunnan toimintaa yleisellä tasolla. Luhmannin systeemiteoria ei ole ongelmaton. Kritiikkiä se on saanut muun muassa joidenkin osasysteemien kiistanalaisesta luonteesta, osasysteemien huonosta kyvystä ratkaista yhteiskunnallisia ongelmia, yksinkertaisten systeemien vuorovaikutuksen ongelmallisuudesta teorian kannalta, kuvattujen suhteiden persoonattomuudesta suhteessa todelliseen tilanteeseen sekä osasysteemien liiasta globaalista luonteesta.

Systeemiteoria mahdollistaa sosiaalityössä näkökulman, jonka kautta näkemystä asiakasongelmasta ja monista muista järjestelmistä, jotka vaikuttavat ongelmaan, voidaan laajentaa (Teater 2010). Teoria selkeyttää intervention kohdistamista sopivimpaan järjestelmään (yksilöön, perheeseen, yhteisöön, sosiaalipalveluun virasto tai yhteiskunta), johon tulee puuttua. Yksilö tulisi ajatella systeeminä, joka on vuorovaikutuksessa muiden systeemien kanssa. Sosiaalityössä ei tulisi keskittyä vain pelkästään yksilön kanssa työskentelyyn ja etsiä ratkaisuja asiakkaasta itsestään. Sosiaalityöntekijän tulisi tarkastella kaikkia niitä sosiaalisia verkostoja eli systeemejä, jotka vaikuttavat asiakkaan tilanteeseen, jotta voidaan määritellä mihin systeemiin kannattaa pyrkiä puuttumaan. Systeemiteoria auttaa laajentamaan näkökulmaa asiakkaiden ongelmiin ja niihin systeemeihin, jotka voivat omalta osaltaan vaikuttaa ongelmaan.

Sosiaalityöntekijän tavoitteena on työskennellä asiakkaan systeemin kanssa niin, että muutos mahdollistaa systeemin tasapainoisen toiminnan. Systeemitheoriaa käytettäessä sosiaalityöntekijällä on oltava uskoa siihen, että järjestelmällä on mahdollisuus muuttua. Siitäkin huolimatta, vaikka järjestelmät olisivat juuttuneita, jäykkiä tai sulkeutuneita. Asiakasjärjestelmän kanssa työskennellessä tulee etsiä ja helpottaa löytämään muutoksia, jotka mahdollistavat järjestelmän toiminnan vakaassa tilassa, jossa järjestelmä antaa ympäristön ja muiden järjestelmien siirtää tietoa järjestelmään, mikä kannustaa positiiviseen kasvuun.

Ammatillisen sosiaalityön tehtävä on Teaterin (2010) mukaan kautta aikain ollut ihmisten auttaminen ja reagointi sellaisiin ympäristöllisiin seikkoihin, jotka edistävät ja tukevat ihmisten kasvua, terveyttä ja tyytyväisyyttä sosiaalisessa toiminnassa. Yksi sosiaalityön käytännön perustehtävistä on huomioida yksilö osana ympäristöä. Ympäristön huomioiminen vaihtelee sen teoreettisen kehyksen perusteella, mistä asiakkaan tilannetta lähestytään. Kohdistettaessa arviota yksilön sosiaalisesta tilanteesta tai ympäristötekijöiden vaikutuksista häneen ja kuitenkin kohdentaessa toimenpiteet ainoastaan yksilöön, ympäristön huomioiminen jää vähäiseksi. Kun arviointia suoritetaan pohtien yksilöä osana ympäristöä ja huomioiden erilaisia ympäristöllisiä tavoitteita nähden niiden olevan toiminnan painopiste, viitataan ekologiseen näkökulmaan. Besthornin (2013, s. 182) mukaan ekologinen näkökulma keskittyykin tarkastelemaan ihmistä osana ympäristöä ja jatkuvaa vuorovaikutusta ihmisten, perheiden, ryhmien, yhteisöjen ja heidän ympäristöjen välillä. Yksilön ymmärtäminen edellyttää yksilön ja ympäristön välillä esiintyvän monimuotoisen vuorovaikutuksen ymmärrystä.

5 LASTENSUOJELUN SYSTEEMINEN TOIMINTAMALLI

5.1 Hackneyn malli

Tämän opinnäytetyön toisena teoreettisena viitekehyksenä toimii lastensuojelun systeeminen toimintamalli, jonka vahvana perustana toimii aiemmin kuvaamani systeemiteoria. Lastensuojelun systeeminen toimintamalli on saanut alkunsa Lontoon kaupunginosassa Hackneyssä vuonna 2007, kun lastensuojelun tilaa ryhdyttiin parantamaan soveltaen systeemistä ajattelua (Aaltio ym. 2019, s. 18; Fagerström 2016a, s. 11, 15). Iso-Britanniassa oli kohdattu 200-luvulla vakavia ja kriittisiä lastensuojelun ongelmia. Byrokratisoituneen työn tilalle kaivattiin paikallisia innovaatioita ja uusia työtapoja, joiden myötä voitaisiin parantaa lastensuojelun tilannetta ja tuoda uusia työtapoja käytännön työhön. Vuonna 2007 käynnistyi Lontoon Hackneyssä kokeilu perheterapeuttisen lähestymistavan soveltamisesta lastensuojelutyöhön. Mallia kutsuttiin alkuun nimellä ”Reclaiming Social Work Model” ja myöhemmin arviointitutkimuksessa nimellä ”The Systemic Unit Model”. Suomessa alkuperäisestä mallista käytetään nimitystä Hackneyn malli ja suomalaisesta mallinnuksesta nimitystä systeeminen lastensuojelun toimintamalli.

Hackneyn malli on luotu erityisesti vaativampaan lastensuojelutyöhön (Fagerström 2016a, s. 11). Mallin kehittämisen tavoitteena oli hallinnollisten vaatimusten ja keskitetyn kontrollin vähentäminen. Malliin voi liittää keskeisiä käsitteitä, kuten systeemisyyden, dialogisuus ja reflekttiivisyys sekä perheterapeuttisuus. Goodman ja Trowler (2012, s. 14–15) kuvaavat McKinseyn mallin, jossa seitsemän (The 7S Framework), toisistaan riippuvaista tekijää muodostavat organisaatioteoreettisen mallin muutokselle ja menestykselle: jaetut arvot (shared values), strategia (strategy), rakenne (structure), järjestelmä (systems), henkilökunta (staff), työtaidot (skills) ja tyyli (style). Näiden seitsemän, toisiaan vahvistavan tekijän kautta systeeminen ajattelu läpäisee koko organisaation kaikki tasot ja toiminta koko organisaatiossa pohjautuu yhteisille arvoille, joka on mallissa välttämätöntä.

Hackneyn organisaation ja systeemisen mallin menestys perustuu yhteisiin arvoihin, jotka jaetaan niin sanottuihin koviin ja pehmeisiin arvoihin (Lahtinen, Männistö & Raivio 2017, s. 19). Kovat arvot kuvaavat organisaatiolähtöisiä arvoja ja pehmeät arvot systeemisyyden omaksumiseen liittyviä arvoja. Goodman ja Trowler (2012, s. 14–15) nimeävät koviksi arvoiksi strategian, järjestelmän ja rakenteen. Kovat arvot ovat konkreettisia ja niihin voidaan

vaikuttamaa suoralla johtamisella organisaation muodollisen vaikuttamisen kautta. Pehmeät arvot käsittävät yhteiset arvot, työtaidot, työntekijät ja tyylin. Pehmeiden arvojen omaksuminen voi viedä aikaa ja vaatia jatkuvaa arvojen pohdintaa ja jakamista organisaation tasolla.

Hackneyn mallin organisaatorakenne auttaa nostamaan lapsen, hänen vanhempiansa ja sukulaistensa kanssa tehtävän vuorovaikutustyön esisijalle (Fagerström 2016b, s. 6, 14–15; Lahtinen ym. 2017, s. 9). Vuorovaikutuksen tärkeyden painottaminen suomalaisessa lastensuojelutyössä ei ole uusi asia (Fagerström 2016a, s. 11) ja systeemisen ajattelun sukulaiskäsitteinä nähdäänkin ihmissuhdeperustainen sosiaalityö ja dialoginen lähestymistapa. Tärkeintä mallissa on työntekijöiden kyky ja taito luoda sekä ylläpitää luottamuksellista yhteistyösuhdetta asiakasperheisiin. Mallin erityisyytenä voi nähdä suhdeperusteisen työtavan, jossa hyödynnetään perheterapeuttisia elementtejä ja työmalleja lastensuojelutyön kontekstissa. Systeeminen toimintakulttuuri mahdollistaa arvostavan, lapsia ja perheitä kuulevan kohtaamisen ja vuorovaikutuksen. Olennaista on nähdä lapsi osana systeemiä ja lapsen, perheen ja lähiverkoston vahvuuksien ja voimavarojen tukeminen ja edistäminen ongelmakeskeisyyden sijaan.

Hackneyn mallin strateginen tavoite on huostaanottojen väheneminen, jolloin resurssit vapautuvat muuhun työhön perheiden kanssa (Fagerström 2016a, s.19; Goodman ym. 2012, s. 15–18). Näin tilaa luodaan harkitsevalle ja tehokkaalle sosiaalityölle ja reflektiolle akuuttien tilanteiden hoitamisen sijaan. Toisaalta, kun lapsen etu vaatii lapsen sijoittamisen pois omasta perheestä, puuttumisen tulisi tapahtua nopeasti. Strateginen tavoite ei pois sulje ajatusta, että ammattilaisten on pysähdyttävä, kuunneltava ja ensisijaisesti ajateltava aina lapsen parasta. Lähtökohtana tulee pitää ajatusta, ettei lapsen tai perheen paras toteudu koskaan byrokratiaa korostavilla käytännöillä, vaan aina ihmisten välisellä vuorovaikutuksella, asiakkaan tarpeisiin vastaamalla. Yhteistyö muiden tahojen kanssa on oleellinen osa lastensuojelutyötä samoin, kuin perheen omien voimavarojen ja vahvuuksien etsiminen, jolloin ulkopuolisen tuen määrä vähenee ja lopulta poistuu kokonaan.

Hackneyn mallissa asiakastyön onnistumiselle on oleellista systeemisten yksiköiden työskentely tiiviisti yhdessä pieninä tiimeinä (Fagerström 2016b, s. 3, 13). Oleellista on myös asiakkaita koskevan keskustelun ja reflektion suuri määrä ja korkea laatu, jaettu systeeminen lähestymistapa, työntekijöiden selkeät ja eriytyneet roolit sekä määrätietoinen yhteisöllinen osaamisen kehittäminen. Työskentelyn organisoinnin tulee mahdollistaa työntekijöille oman teoreettisen pohdinnan, tiimien sisäisen dialogin ja kriittisen reflektion. Tämä vahvistaa

työntekijöiden toimijuutta ja kykyä nähdä, miten yksittäisiä perheitä kannattaisi lähestyä. Työntekijöitä tuetaan irrottautumaan pois pelon ilmapiiristä, toimintatavoista, joita ohjaa pyrkimys virheiden ja sanktioiden välttämiseen.

Hackneyn malli on herättänyt laajaa kiinnostusta Suomalaisessa lastensuojelussa viime vuosina (Fagerström 2016a, s. 3) ja valittu myös suomalaisen lastensuojelun sosiaalityön kehittämisen lähtökohdaksi. Suomessa lastensuojelun työntekijät ja asiantuntijat ovat tuoneet toistuvasti esille ihmissuhdeperustaisen työskentelyn vahvistamisen tarpeen. Hackneyn mallin toimivuudesta lastensuojelutyössä on jo olemassa laajaan arviointitutkimukseen perustuvaa kansainvälistä tutkimustietoa, kuten Forresterin ym. (2013) loppuraportti liittyen systeemisten yksiköiden arviointiin lasten palveluiden tuottamisen näkökulmasta. Hackneyn organisaatiomallia ei itsessään Lahtisen ym. (2017, s. 14) mielestä nähdä monimutkaisena, mutta haastavaksi se osoittautuu sen suhteen, että systeemisen ajattelun tulee läpäistä kaikki tekijät ja organisaation tasot. Mallin ehdoton vaatimus, kun on, että systeeminen lähestymistapa ja konkreettiset työmenetelmät viedään organisaatorakenteiden kaikille tasoille ja osasysteemeihin. Fagerström (2016a, s. 11) näkeekin, että tämän takia mallin ajatellaan asettavan haasteita sen soveltamiseen suomalaisiin lastensuojelun olosuhteisiin. Tästä huolimatta Lahtinen ym. (2017, s. 9.) näkevät, että Hackneyn malli voi tarjota suomalaiselle lastensuojelun sosiaalityölle kokonaisvaltaisen kulttuurin muutoksen lisäksi ihmissuhdetyön palauttamisen lastensuojelun keskeiseksi menetelmäksi.

5.2 Suomalaisen systeemisen toimintamallin keskeiset periaatteet

Aiemmin olen tuonut esille Hackneyn malliin perustuvat systeemisen toimintakulttuurin seitsemän menestystekijää. Seuraavaksi kuvaan Aaltion ym. (2019, s. 10) sekä Lahtinen ym. (2017, s. 16–17) mainitsevat systeemisen toimintamallin niin sanotut luovuttamattomat periaatteet, jotka ovat olennaisia suomalaisen systeemisen toimintamallin toteutumiselle. Nämä keskeiset periaatteet ovat systeemisyys, suhdeperusteisuus ja perheterapeuttinen ymmärrys, lapsilähtöisyys, asiakkaiden osallisuus ja kohtaaminen, toteutumista tukevat rakenteet ja jaetut arvot ja yhteensovittava johtaminen. Toimintamallissa on tietynlainen rakenne ja yhteiset periaatteet, joiden on tarkoitus ohjata työntekijöiden kaikkea toimintaa ja koskettaa kaikkia asiakkaita. Periaatteiden tärkeä lähtökohta on, että niillä tavoitellaan aina lapsen parasta ja niiden kautta systeemistä toimintakulttuuria tuodaan lastensuojelun kaikille tasoille ja osamista näkyväksi toiminnan ja organisaation kaikilla tasoilla. Tärkeää on asiakkaisiin liittyvän

keskustelun ja reflektion suuri määrä ja korkea laatu, vaihtoehtoisten näkökulmien ja hypoteesien tutkiminen, perheen läheisverkoston aktivoiminen, etsitään ratkaisuja systeemeistä tutkimalla perheen sisäisiä ja ympäröiviä vuorovaikutussysteemejä yksilön tarkastelun sijaan. Lastensuojelun yksiköt työskentelevät tiiviisti yhdessä tiimeinä käyttäen systeemistä lähestymistapaa. Tiimi ja organisaatorakenteen myötä systeemisen ajattelun tulisi läpäistä kaiken toiminnan ja olla nähtävissä kaikilla tasoilla: perheissä, asiakastyössä, tiimeissä, johtamisessa, organisaatiossa ja päätöksenteossa.

Systemisyys. Systeemisen toimintamallin ensimmäinen luovuttamaton periaate on kaiken toiminnan läpäisevä systeeminen ajattelu (Aaltio ym. 2019, s. 11; Sudenlehti 2018, s. 25–26). Systemisyys tarkoittaa tapaa tarkastella ihmistä ja ympäristöä kokonaisvaltaisena systeeminä, missä kaikki osat vaikuttavat toisiinsa ja ihmisen toimintaan. Todellisuuden nähdään rakentuvan sosiaalisesti sekä kulttuurisesti ja muuttuvan jatkuvasti (Aaltio ym. 2019, s. 11). Ihminen nähdään osana jotain systeemiä ja systeemien ajatellaan koostuvan sen jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta, rooleista ja asenteista.

Systemisellä ajattelulla tarkoitetaan systeemin ja ympäristön merkitysten vaikutusta ihmisen toimintaan ja tämän vuoksi ympäristö, perhe ja yhteisö ovat keskeinen osa systemisessä ajattelussa. Esimerkiksi lapsi, perhe ja arkiympäristö muodostavat oman systeeminsä ja puolestaan perheen sisarusuhteet muodostavat osasysteemin. Perhe ja palvelut puolestaan liittyvät yhteiseksi systeemiksi. Yksilöt, osasysteemit ja systeemit toimivat vuorovaikutuksessa ja monitahoisten kytkösten vuoksi kaikilla osatekijöillä voi olla vaikutusta toisiinsa. Jos systeemin jäsen alkaa oireilla, se nähdään yksilön tai systeemin pyrkimyksenä palauttaa tasapaino. Syy-seuraussuhteet ovat kehämäisiä, sillä jokainen systeemin osa on näiden syy ja seuraus systeemin sisäisissä vaikutusketjuissa. Muutoksen aikaansaaminen edellyttää jokaisen toimijan omien vaikutusten tunnistamista systeemiin.

Suhdeperusteisuus ja perheterapeuttisuus. Toinen luovuttamaton periaate toimintamallissa on suhdeperustainen ja perheterapeuttinen ymmärrys, jonka kautta suoran ja kohtaavan vuorovaikutustyön kautta pyritään pois byrokratiatyöstä (Aaltio ym. 2019, s. 13; Lahtinen ym. 2017, s. 16–17). Lapsen, vanhempien ja läheisten kanssa tehtävä suora, kohtaava vuorovaikutustyö on ensisijaista ja kaikki muu toiminta organisoidaan tukemaan tämän toteutumista. Tärkeintä on työntekijöiden ja tiimin kyky ja taito luoda ja ylläpitää luottamuksellista suhdetta lapseen ja perheisiin. Luottamussuhteen nähdään heijastuvan myös laajempiin systeemeihin,

kuten yhteistyötahoihin ja näin monitahoinen yhteinen työskentely kohti muutosta toteutuu lapsen ja perheen kohdalla.

Työntekijöille mahdollistetaan teoreettinen pohdinta, tiimin sisäinen dialogi sekä kriittinen reflektio, jolla vahvistetaan työntekijöiden taitoja (Aaltio ym. 2019, s. 13; Lahtinen ym. 2017, s. 16–17). Suhdeperusteista työtettä vahvistavat erilaiset terapeutit menetelmät, kuten perheterapeuttinen, dialoginen, narratiivinen ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa. Vaikka suhdeperusteinen lastensuojelutyö perustuu aina lakiin ja viranomaistyöhön, toimiva ja kunnioittava vuorovaikutussuhde asiakkaisiin on aina keskiössä. Suhdeperusteinen työ, jossa työntekijä ja asiakkaan välille on syntynyt luottamuksellinen suhde, nähdään perustana muutokselle.

Lapsilähtöisyys. Lastensuojelussa kehittämisen ja tutkimuksen kohteena ovat olleet lapsilähtöisyys ja lapsen etu (Lahtinen ym. 2017, s. 17). Ne ovat myös systemisen toimintamallin perusta. Lapsen etu toteutuu parhaiten vuorovaikutuksen ja turvallisten suhteiden kautta, ei byrokraattisilla käytännöillä. Systemisessä toimintamallissa lapsilähtöisyys tarkoittaa sitä, että lasta autetaan siinä ympäristössä, jossa hän elää lapsen osallisuutta vahvistaen ja ääntä kuullen. Työskentelyn lähtökohtana on aina lapsen ainutlaatuinen tilanne ja tarpeet. Lapsen tilannetta arvioidaan konkreettisten muutosten perusteella suhteessa ympäristöön ja lapsen saamaa tukea ja palveluja pohditaan enemmän lapsen tarpeiden eikä tarjolla olevan palveluvalikon näkökulmasta. Toisinaan työskentely on lapsilähtöistä, mutta toisinaan siinä painottuu vanhempilähtöisyys, kun työskentelyn etenemisjärjestys tulee huomioida tilannekohtaisesti.

Asiakkaan osallisuus ja kohtaaminen. Kunnioittava suhtautuminen asiakkaisiin ja heidän kuunteluunsa ovat keskeisiä periaatteita systemisessä toimintamallissa (Aaltio ym. 2019, s. 13–14; Lahtinen ym. 2017, s. 17–18). Malli sitoutuu asiakaslähtöisyyteen, pyrkimykseen aitoon dialogiseen kohtaamiseen, jossa olennaista on asiakkaan äänen, kokemuksen ja osallisuuden lisääminen. Työskentelyssä edetään perheen hyväksymällä tahdilla sekä lupaa pyytävällä työotteella. Ymmärrystä lapsen ja perheen kokemusmaailmasta rakennetaan luottamuksellisen suhteen ja kunnioittavan kohtaamisen myötä antaen perheelle itselleen mahdollisimman paljon valtaa työskentelyssä.

Systemistä toimintamallia tukevat rakenteet. Lastensuojelun työntekijöiltä edellytetään Fagerströmin (2016, s. 26) mukaan korkeatasoista ammattitaitoa ja vahvoja henkilökohtaisia ominaisuuksia. Hän lisää, että henkilökunnan taitoja tulee kehittää ja tietotasoa ylläpitää.

Mallin vahvuutena nähdään usean eri työntekijän näkökulman tarjoaminen lapsen tilanteesta ja tuen tarpeesta (Lahtinen ym. 2017, s. 18). Tärkeää on määritellä lastensuojelun työtiimien rakenne vastaamaan monitoimijamallia. Monitoimijuus, eli lapsen, vanhemman, läheisten, eri yhteistyötahojen ja ammattilaisten yhdessä koottu tieto tarjoaa laajan näkemyksen kokonais-tilanteesta. Lastensuojelutyön rakenteet tulee olla sellaiset, että monitoimijaverkosto on tarvittaessa lapsen, perheen ja työntekijän käytettävissä. Työskentelyyn otetaan mukaan tarvittaessa myös perheen elämään kytkeytyvät läheis- ja ammattilaisverkostot.

Monitoimijaisella tiimillä on tarjota uudenlaista jaettua osaamista ja se tekee työskentelystä kokonaisvaltaisen ja läpinäkyvän (Civil 2018, s. 97; Lahtinen ym., 2017, s. 16–18). Sosiaalityöntekijän asiantuntija-asema säilyy ja sosiaalityöntekijä vastaa jatkossakin lapsen asioista, mutta asiakas nähdään asiantuntijuuden rinnalla yhtenä omaan elämäänsä ja tilanteeseensa vaikuttavana toimijana. Monitoimijuus tarjoaa mahdollisuuden irrottautua helpommin tietämissen positiosta ja asettua kuulemaan ja tarkastelemaan sekä saamaan lisää ymmärrystä. Systemisen mallin mukainen tiimi rakentuu seuraavasti: kaksi tai kolme sosiaalityöntekijää, konsultoiva sosiaalityöntekijä, perheterapeutti ja koordinaattori (Aaltio ym. 2019, s. 14–17). Jokainen tiimin jäsen tuo oman työpanoksen, osaamisen ja ammattitaidon monitoimijaiseen tiimin. Tärkeää on tiimien ja asiakkaiden määrän rajoittaminen, että asiakastyö mahdollistuu systemisenä työskentelynä.

Yhteisesti jaetut arvot ja yhteensovittava johtaminen. Systemisen toimintamallin arvot voidaan jakaa organisaatiokeskeisiin ja strategisiin arvoihin, eli koviin arvoihin sekä pehmeisiin arvoihin, jotka näkyvät työntekijöiden ja johdon asenteissa, taidoissa kohdata asiakkaita ja tyyliä tehdä työtä (Lahtinen ym. 2017, s. 18–19). Organisaation ja systemisen mallin menestys pohjautuu yhdessä sovittuihin, tiedostettuihin ja arjen lastensuojelutyössä toteutuihin arvoihin sekä systemisyyden taustalla olevaan vahvaan ihmisen kunnioitukseen ja luottamukseen suhdeperusteisen sosiaalityön vaikuttavuudesta. Uuden toimintamallin toteutuminen vaatii yhteistä ja yhteensovittavaa johtamista.

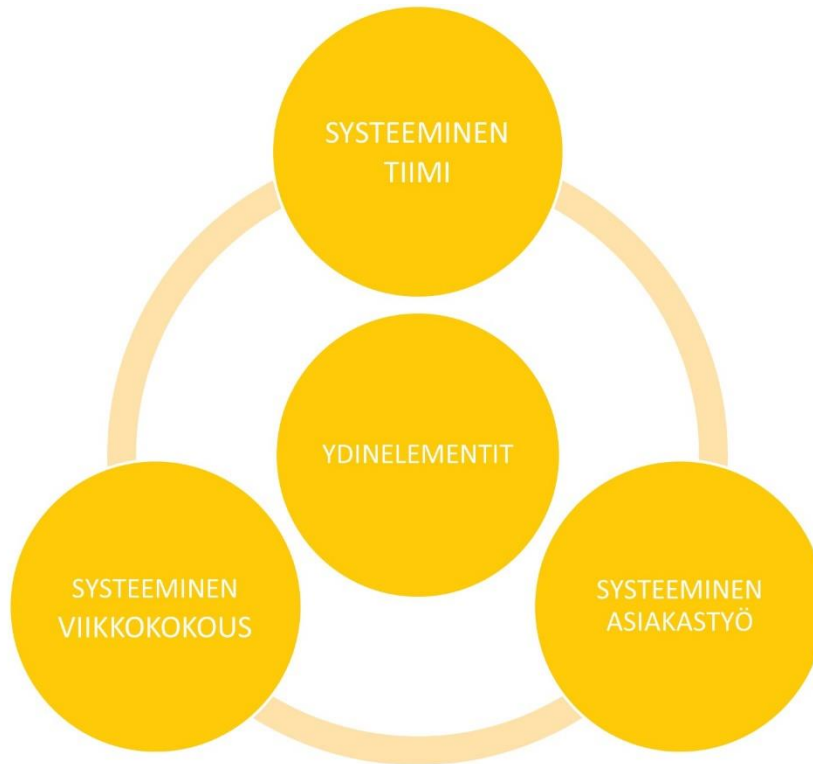
Systemisyyttä tukevien yhteisten arvojen tulisi ohjata työskentelyä organisaation jokaisella tasolla (Lahtinen ym. 2017, s. 18–19). Lastensuojelu on aina arvosidonnaista ja sen tärkeimmät arvot perustuvat Suomen perustuslakiin ja kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin. Työyhteisöjen ja työntekijöiden yhteisen arvoperustan ollessa systemisen toiminnan yksi lähtökohta, lastensuojelun keskeiset arvot on hyvä kirkastaa, että ne voidaan liittää systemiseen työtapaan siihen siirryttäessä. Alhanen, Lavila, Kangas, Lamppula ja Petrelius (2019, s. 22)

mainitsevat yhteisiksi systeemistä lastensuojelua ohjaaviksi arvoiksi seuraavat eettiset periaatteet: lasten oikeuksien toteutuminen, ihmisoikeuksien toteutuminen toiminnassa, osallisuuden ymmärtäminen, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ymmärtäminen ja sen vaikutus toimintaamme, sekä toisten työn arvostaminen ja tukeminen työyhteisössä. Työssä ja työyhteisössä on tärkeää arvioida, pystytäänkö systeemisen työtavan avulla edistämään paremmin lastensuojelun arvoja, hahmotetaanko arvot työkaluina ja ohjaavatko nämä samat arvot työskentelyä organisaation kaikilla tasoilla?

Siirtyminen systeemiseen ajatteluun on suuri muutos organisaatiossa, joka vaatii panostusta kaikilta johdon tasoilta aina lähijohdolta ylimpään johtoon saakka (Alhanen ym. 2019, s. 5, 10; Lahtinen, ym. 2017, s. 18–19). Systeemiseen muutokseen siirtyminen edellyttää hyvin toisenlaista johtamistapaa, kuin mihin sosiaalipalveluissa on aiemmin totuttu. Organisaatiossa tulee olla systeemisyyteen perustuva palvelukokonaisuus sekä systeemisesti toimivia työntekijöitä ja johtajia. Johtajien on opeteltava ja sisäistettävä, mitä systeemisyyden johtamisessa tarkoittaa ja samalla johtajat ovat itse osa muutoksen kohteena olevaa systeemiä. Systeeminen työtapa perustuu ammattilaisten ja asiakkaiden tasa-arvoiseen yhteistyöhön, jota on vaikea toteuttaa byrokraattisesti toimivassa ympäristössä. Johtajien yksi tärkeä tehtävä onkin raivata tietä uudelleenlaisille avoimuutta, luottamusta ja luovuutta tukeville käytännöille ja samalla irrottautua ristiriidassa olevista toimintatavoista. Johtamisella tulee huolehtia, että kaikki toimintakäytännöt organisaatiossa tähtäävät asiakkaan hyvään kohtaamiseen ja tavoitteena olevan muutoksen mahdollistamiseen.

5.3 Lastensuojelun systeemisen toimintamallin ydinelementit

Suomalaisen systeemisen toimintamallin periaatteiden lisäksi mallista on laadittu kuvaus asiakastason ydinelementeistä, joiden tarkoitus on selkiyttää systeemisen mallin keskeisiä käsitteitä, toimintaperiaatteita ja asiakastyön menetelmiä (Aaltio ym. 2019, s. 9). Ydinelementit ovat systeeminen tiimi, systeeminen viikkokokous ja systeeminen asiakastyö. Ydinelementit muodostavat riippuvuussuhteen toisiinsa. Vaikuttavamman sekä laadukkaamman lastensuojelun toteutuminen mahdollistuu vain jokaisen elementin toteutuessa.



Kuvio 1. Systeemisen toimintamallin ydinelementit.

Systeminen tiimi. Systeminen tiimi käsittää työryhmän, johon kuuluu 2–3 lastensuojelun sosiaalityöntekijää, konsultoiva sosiaalityöntekijä, perheterapeutti ja koordinaattori sekä lisäksi sosiaaliohjaajia ja perhetyöntekijöitä (Aaltio ym. 2019, s. 14–15). Jokaisella jäsenellä on oma roolinsa ja tavoitteena on, että kaikki tiimin jäsenet tuntevat toistensa asiakkaat. Tiimiläiset osallistuvat muiden tiimiläisten asiakasasioiden käsittelyyn tiimin viikkokokouksissa. Systemiset tiimit kokoontuvat säännöllisesti viikkokokoukseen, joka etenee tietyn rakenteen mukaan. Aikaa käytetään asiakastapausten yhteiseen reflektointiin. Perheen tilannetta tarkastellaan eri näkökulmista ja vuorovaikutuskuvioita tutkitaan aktiivisesti reflektoiden ja rakentaen hypoteeseja.

Systeminen viikkokokous. Viikkokokous on välttämätön systeemistä työtettä ylläpitävä työssäoppimisen rakenne (Aaltio ym. 2019, s. 11–17). Viikkokokouksessa käytyjen keskustelujen myötä työntekijöiden kyky systeemiseen ajatteluun ja reflektointiin kehittyy. Viikkokokous toimii tiedon ja vastuun jakamisen, asiakastyön ohjauksen, työntekijöiden tukemisen ja jaksamisen sekä systeemisen ajattelun ja käytännön opetteluun foorumina. Viikkokokouksen suurin osa käytetään asiakastapausten yhteiseen reflektointiin, seuraavien toimenpiteiden suunnitteluun ja niistä päättämiseen. Keskustelun tulee täyttää systeemisen case-keskustelun tunnusmerkit. Systeminen viikkokokous toimii työnohjauksellisena tukena tiimille.

Systeeminen asiakastyö. Systeeminen asiakastyö on suhdeperustaista, tavoitteellista, ja systeemiseen ajatteluun sekä työtapaan nojaavaa sosiaalityötä (Aaltio ym. 2019, s. 12–14). Tarkastelussa ovat erityisesti vuorovaikutussuhteet. Asiakastyö perustuu luottamukseen, kunnioittavaan kohtaamiseen ja myönteisen suhteen luomiseen sekä asiakkaiden elämäntilanteen kokonaisuuden tutkimiseen yhdessä heidän kanssaan. Olennaista on lasten ja vanhempien osallisuus, heille kuuluva valta ja vastuu oman elämänsä ratkaisuista. Uteliaasti suhtautuvalla ja lupaa pyytävällä työotteella pyritään pois asiantuntijavallasta ja edetään perheen antamalla hyväksynnällä heille sopivassa tahdissa, lisäten heidän omaa vaikutusmahdollisuuttansa oivalluksien, tavoitteiden ja voimavarojen myötä. Työskentelyssä hyödynnetään dialogisuutta, ratkaisukeskeisyyttä ja narratiivisuutta vuorovaikutuksen tukena ja keskeiset työvälineet ovat sukupuu, hypoteesit ja sirkulaariset, eli kehämäiset ja kartoittavat kysymykset.

6 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA YHTEYS TYÖELÄMÄÄN

Ensimmäinen omakohtainen kosketukseni tämän opinnäytetyön aiheeseen oli vuonna 2018 työnohjauksessa, johon osallistuin silloisen työtiimini kanssa. Työnohjaajana toimi tuolloin Jari Hautamäki (ET. Psykoterapeutti, Sosionomi YAMK, Työnohjaaja STOrY, Työnohjaajien ja coachien kouluttajakoulutus pätevyuden Master-TSC omaava, tietokirjailija), joka oli koulutautunut lastensuojelun systemisen toimintamallin kouluttajatahoksi ja oli mukana tuolloin käynnistyneessä LAPE hankkeessa. Yhteiset keskustelumme liittyen lastensuojelutyöhön, sen vaikuttavuuteen sekä ajatukset suhdeperusteisuudesta herättivät mielenkiintoni.

Palasimme aiheen äärelle vuonna 2020, kun tämän opinnäytetyön aiheen valinta oli ajankohtainen. Lähdimme pohtimaan yhdessä mahdollisuuksia toteuttaa tutkimus systemiseen lastensuojelun toimintamalliin liittyen, joka aiheena oli itsessään ajankohtainen lastensuojelun kentällä. Mukaan matkalle liittyi Jari Hautamäen lisäksi hänen kouluttajaparinsa Kaisa Vuolukka (YTL, erikoissosiaalityöntekijä, ET. Psyko- ja perheterapeutti, tohtori-jatko-opiskelija), joka oli myös mukana Lape hankkeessa. Heistä muodostui yhteistyötaho, jolta sain vahvan taustatuen tutkimusaiheen valinnassa, suunnittelussa sekä toteutuksessa. Alusta saakka oli selvää, että tutkimusaiheeni tulisi keskittymään lastensuojelun systemisen toimintamallin tarkasteluun lastensuojelun sijaishuollon laitossympäristössä. Näin saisin yhdistettyä tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen työhöni, ja minulla olisi erityinen näköalapaikka tutkia aihetta lastensuojelun laitossijaishuollossa. Näkökulmana tämä kiinnosti myös yhteistyötahoani, sillä vastaavasta kontekstista tarkasteltuna systemisen toimintamallin osalta ei ollut tuolloin laadittu opinnäytetöitä tai Pro Graduja.

Suhteeseen perustuva vuorovaikutustyö lastensuojelun laitossijaishuollossa ja sitä kautta vaikuttaminen lapsen arjen rakentumiseen laitossympäristössä, on aiheena ollut mielenkiintoni kohde pitkään. Lastensuojelun sijaishuollossa olen tehnyt töitä reilu kolmetoista vuotta sekä ohjaajana että esihenkilönä. Työssä kasvaminen ja kehittyminen on omalta osaltani näkynyt muun muassa siten, että ymmärrän suhteen luomisen lapseen ja hänen läheisiinsä sekä sitä kautta vaikuttamisen lapsen elämään yhä merkityksellisempänä. Olemme tarkastelleet aiemmassa opinnäytetyössämme (Haukkala ja Mäki, 2014) silloisen opiskelutoverini kanssa omaohjaamenetelmään liittyviä merkityksiä vuorovaikutuksen näkökulmasta. Tämän tutkimuksen voikin osittain mieltää jatkumona aikaisempaan aiheeseen, jossa laitossijaishuollossa lapsen ja omaohjaajan vuorovaikutussuhde nousee merkitykselliseksi. Suhteen merkityksien

tarkastelukulma on vain laajempi sen kohdentuessa sijoitetun lapsen ympärillä oleviin systeemeihin.

Häivähdyksiä systeemisen toimintamallin implementoinnista on enenevässä määrin kantautunut myös osaksi työtäni lastensuojelulaitoksessa. Työni kautta olen saanut mahdollisuuden osallistua alueellisiin hankkeiden koulutuspäiviin tai luentoihin. Olen osallistunut systeemisiin tiimeihin ja systeemisiin verkostoneuvotteluihin. Olen pitänyt organisaation kollegoilleni asiantuntijaluennon, jossa toin esille systeemisen toimintamallin peruseriaatteita. Minulle on siis avautunut hienoja mahdollisuuksia rakentaa (alussa niin vierasta) aihetta tutummaksi ja laajentaa omaa tietämystäni ja käsitystäni toimintamallista ja sen käyttöönnotosta. Tämä kaikki on ollut arvokasta kokemustietoa, jota edelleen voin hyödyntää tämän opinnäytetyön rakentamisessa. Peilaten tähän aikaisempaa tietoa tämän tutkimuksen tuloksiin, tavoite on saada käsitys niistä mahdollisuuksista ja mahdolluuksista, mitä systeeminen toimintamalli osoittaa laitossijaishuollon ympäristössä. Systeeminen toimintamalli on edelleen lastensuojelun sijais- huollon ympäristössä kysymyksiä herättävä aihe. Tarkoitus on, että tämä opinnäytetyö antaa vastauksia siihen, mitä näkökulmia systeeminen toimintamalli voi tarjota lastensuojelun laitossijais- huollon ympäristöön.

Systeeminen toimintamalli, sen periaatteiden ja ydinelementtien tarkastelu on herättänyt kohdallani muun muassa kysymyksiä, mitä tämä mahtaa tarkoittaa käytännössä? Useisiin pohdintoihin on tullut vastaus tämän matkan aikana. Systeemisen toimintamallin mukaista työskentelyä voi nähdä yhteistyötahojen tavassa tehdä työtä ja tämä on kannustavaa. Erilaisten verkostojen kanssa käyty keskustelut systeemisyyteen tai systeemiseen toimintamalliin liittyen ovat olleet antoisia ja omalta osaltaan vaikuttaneet tiedon lisääntymisessä. Käytännöstä saatu kokemustieto on puolestaan vahvistanut teoriasta saatua tietoa ja moni asia on selkiytynyt tätä kautta. Systeeminen toimintamalli aiheena ulottuu omaan työhöni toimiessani esihenkilönä lastensuojelun laitossijaishuollossa. Lastensuojelun laitossijaishuollossa olemme yhä odottavassa tilassa toimintamallin käyttöönoton suhteen. Mitä mallin käyttöönotto tarkoittaa lastensuojelun laitossijaishuollon näkökulmasta? Miten toimintamallia voidaan toteuttaa tai hyödyntää laitossijaishuollossa?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

7.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan lastensuojelun systeemisen toimintamallin periaatteita sekä niiden soveltuvuutta lastensuojelun laitossijaishuollon ympäristössä. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää lastensuojelun laitossijaishuollossa työskentelevien työntekijöiden kertomana ja kuvaamana, miten systeemisen toimintamallin periaatteet mahdollisesti jo näyttävät osana heidän työtään ja työyksikön ympäristöä. Tavoitteena on saada tietoa systeemisen toimintamallin periaatteiden mahdollisuuksista tai mahdottomuuksista sijaishuollon laitospäristössä. Työntekijät ovat osa työympäristönsä vallitsevaa systeemiä, ja heillä on arvokas näköalapaikka tarkastella käytännön kautta systeemisen toimintamallin periaatteiden soveltuvuutta heille tutussa ympäristössä. Systeemisen toimintamallin peruseriaatteiden tarkastelun myötä saadaan arvokasta tietoa työntekijöiden näkökulmasta siihen, mitkä seikat ovat mahdollisia kriittisiä tekijöitä sijaishuollon laitospäristössä systeemisen ajattelun toteutumiselle ja mitkä seikat puolestaan ovat vahvistavia tekijöitä ja jo toimivia asioita.

Tutkimuksella tavoitellaan lisäksi työntekijöiden tiedon ja osaamisen vahvistumista ja konkreettisia kehittämisajatuksia systeemisen ajattelun osajana. Tavoitteena on löytää konkreettisia kehittämisajatuksia toimintamallin käyttöönoton tueksi sijaishuollon laitospäristössä ja herättää työntekijöissä pohdintaa siitä, miten toimintamallin käyttöönottoa voidaan kehittää heidän työyksikössään sekä yksilö- ja tiimitasolla. Tutkimuksella tavoitellaan lisäksi sitä, että työntekijöiden tieto ja osaaminen kasvaa systeemisyydestä ja mahdollisuudesta kohti systeemistä osaajaa voidaan vahvistaa koulutuksen osallistumisen myötä. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten työntekijät näkevät ja kokevat lastensuojelun systeemisen toimintamallin soveltuvuuden lastensuojelun laitossijaishuollon ympäristöön?
2. Mitä mahdollisuuksia ja mahdottomuuksia lastensuojelun systeemisen toimintamalli sisältää työntekijöiden näkemänä ja kokemana lastensuojelun laitossijaishuollon ympäristössä?

7.2 Tutkimuksen kohderyhmä ja aineiston keruu

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus, jonka empiirisen aineiston tuottamiseen osallistui yhteensä kuusitoista eri mittaisen työkokemuksen omaavaa lastensuojelun laitossijaishuollossa työskentelevää nais- ja miesohjaajaa, joiden mukana oli myös esihenkilönä toimivia työntekijöitä. Osallistujat koostuivat kahdesta lastensuojelun laitossijaishuollon yksikössä, jotka ovat asiakasprofiililtaan sekä henkilöstömitoitukseltaan toisistaan poikkeavia. Kyseiset kaksi laitossijaishuollon yksikköä valikoituivat tutkimuskohteeksi siksi, että heidän työntekijätiimeilleen mahdollistui työnantajan toimesta kolmen päivän mittainen ”Systeemisen ajattelun ja työmenetelmien täydennyskoulutus”. Koulutuksen organisaatiolähtöinen tarkoitus oli selkeyttää yksiköiden viitekehystä osaamisen ja toiminnan tasolla. ”Systeemisen ajattelun ja työmenetelmien täydennyskoulutus” myötäilee Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) virallista lastensuojelun systeemisen toimintamallin kouluttaja -koulutusta.

Kouluttajaparina toimivat Jari Hautamäki ja Kaisa Vuolukka, Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen virallisesti hyväksymät lastensuojelun systeemisen toimintamallin kouluttajat. Kolmen päivän koulutukset toteutuivat kahdessa ryhmässä. Kahden yksikön työntekijöistä puolet osallistuivat ensimmäiseen koulutusryhmään vuoden 2020 aikana. Tämä kyseinen ryhmä toimi tutkimuksen toteutusryhmänä. Toinen työntekijäryhmä aloitti vastaavan koulutuksen vuoden 2021 alussa. Koulutuspäiviä oli yhteensä kolme, jotka toteutettiin vallitsevan koronatilanteen sallimissa rajoissa. Koulutuspäivien välissä työntekijät toteuttivat systeemiseen toimintamalliin sisältyvää menetelmäkokeilua omalla työkentällään asiakastyössä. Tutkimusryhmän koulutuspäivät ajoittuivat aikavälille syyskuu – joulukuu 2020. Näihin koulutuspäiviin tutkijana osallistuin myös itse.

Vilkan (2021, s. 118–121) mukaan laadullisen tutkimuksen tavoitteena on arvoitusten ratkaiseminen johtolankojen ja vihjeiden myötä, jotka nousevat ihmisten kuvaamien kokemusten ja käsitysten avulla. Laadullisella tutkimuksella ei tavoitella totuuden löytymistä tutkittavasta asiasta, vaan sen avulla tarkastellaan ihmisten välistä ja sosiaalista merkitysten maailmaa. Merkitykset ilmenevät suhteina ja niiden muodostamina merkityskokonaisuuksina. Merkitykset ovat osa inhimillistä maailmaa sekä toimintaa ja jäsentävät arkipäiväistä elämäämme ollen kuitenkin tilapäisiä, epävakaita ja alttiita muutoksille. Pohtimalla kokemuksia, tarinoimalla, tulkitsemalla, tarkkailemalla ihmisiä ja ympäristöä sekä tehden oletuksia, teemme maailmaa itsemme merkitykselliseksi. Tutkittavan kokemukset eivät koskaan tule täysin ymmärretyksi.

Tutkija ymmärtää ja tulkitsee tutkimuskohdetta oman kokemuksensa ja ymmärryksensä valossa.

Laadullisessa tutkimuksessa kuvataan todellista elämää, johon sisältyy ajatus todellisuuden moninaisuudesta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, s. 161; Vilkkä 2021, s. 160–161). Kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti löytäen monen suuntaisia suhteita. Laadullisessa tutkimuksessa pyrkimys on ennemminkin löytää tosiasioita, kuin todentaa jo olemassa olevia totuuksia. Laadullisen tutkimuksen aineisto kerätään ihmisiltä havaintojen, kyselyiden ja haastattelujen avulla, joissa tutkittavien merkitykset tulevat esille. Todellisuus on olemassa ihmiselle merkitysväliteisesti sen suhteen kautta, joka ihmisellä on maailmaan ja todellisuus avautuu jokaisen kokemukselle ainutlaatuisesti.

Laadullinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, ja aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa (Hirsjärvi ym., 2015, s. 161, 164; Tuomi ja Sarajärvi 2009, s. 75; Vilkkä 2021, s. 122). Tutkija luottaa omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin tutkittavien kanssa. Tutkijan pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja lähtökohtana aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutetussa tutkimuksessa aineistoa voi kerätä monella tavalla. Hirsjärvi ym. (2015, s. 161, 164) nimeävät suosituiksi metodeiksi muun muassa kyselylomakkeen ja teemahaastattelun, kun tutkittavien näkökulmat ja ääni halutaan esille.

Ensimmäisenä ja toisena koulutuspäivänä osallistujat olivat yhteisesti koolla. Ensimmäisenä koulutuspäivänä esittelin osallistujille tutkimukseni aiheen ja tarkoituksen. Selvensin oman roolini tutkijana ja kerroin tutkimusaineiston keruutavat sekä mahdollisuudesta osallistua tutkimushaastatteluun vapaaehtoisena koulutuksen päättyessä. Koulutukseen sisältyi yhtenä osana henkilökohtainen kehittämistehtävä, joka osallistujien tuli toteuttaa koulutuspäivien lomassa konkreettisessa työympäristössä. Kehittämistehtävä esiteltiin koulutukseen osallistujille ensimmäisenä koulutuspäivänä.

Kehittämistehtävässä työntekijät kokeilivat kentällä lapsen kanssa systeemiseen lastensuojeluun sisältyvää menetelmätyötä ja arvioivat kokemustaan vastaamalla etukäteen laadittuun kyselylomakkeeseen. Kyselylomakkeen (Liite2) laadin yhteistyössä kouluttajaparin kanssa. Kyselylomakkeeseen vastatessa osallistujat asettivat henkilökohtaisia tavoitteita menetelmän kokeilulle, kuvailivat valitsemaansa menetelmää, siinä onnistumista ja mahdollisia epäonnistumisen elementtejä sekä omaa oppimistaan. Kehittämistehtävän kyselylomake oli yksi osa

tutkimusaineistoa ja sen luovuttaminen tutkijan käyttöön oli vapaaehtoista ja toteutui anonyymisti. Tehtäviä palautui yhteensä kaksitoista kappaletta tutkijan käyttöön.

Hirsjärven ym. (2015, s. 195, 201) sekä Tuomen ym. (2009, s. 75) mukaan kyselylomakkeen etuna nähdään muun muassa tiedon kerääminen aikaa ja vaivannäköä säästäten. Toisaalta ei voida varmistua siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen ja ovatko he pyrkineet vastaamaan huolellisesti ja rehellisesti. Tämän tutkimuksen kyselylomake toteutui avoimia kysymyksiä hyödyntäen. Tuomen ym. (2009, s. 75) mukaan avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden sanoa, mitä hänellä on todella mielessään. Jokainen kysymys on kyselylomakkeessa mietitty vastaamaan tutkittavaa ilmiötä sekä samalla tuottamaan tärkeää tietoa tutkimukselle ja tutkimuksen yhteistyötaholle. Kyselylomakkeella haettiin tässä tutkimuksessa vastauksia tutkimuksen teoriaan pohjautuvan menetelmätyöskentelyn mahdollisuuksiin, onnistumisiin ja kokemuksiin osana lastensuojelun sijaishuollon työskentelyä. Lisäksi tutkimuksen yhteistyötaho saa tärkeää jatkokehittämiseen liittyvää tietoa koulutuksen hyödyistä ja mahdollisista kehittämistarpeista, koulutuksen ollessa pilotti koulutus.

Teemahaastattelu on Vilkan (2021, s. 124) mukaan yleisimmin käytetty tutkimushaastattelun muoto. Teemahaastattelussa tutkimusongelmasta kerätään keskeiset teemat, ja edetään niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa, joita voidaan tarkentaa ja syventää tarvittaessa. Tavoitteena on saada vastaajien omat kuvaukset kaikista teemoista siten, että haastatteluteemat ovat käsitelty vastaajalle luontevassa järjestyksessä. Haastattelulla pyritään tiettyyn päämäärään, jota ohjaa tutkimuksen tavoite. Haastattelussa olen esittänyt haastateltaville kysymyksiä, kannustanut heitä vastaamaan, ohjannut keskustelua ja fokusoinut keskustelua tiettyihin teemoihin, joka Vilkan (Emt., s 124) mukaan on tärkeää. Tässä tutkimuksessa haastattelun pohjana toimivat systeemisen toimintamallin periaatteet sisältöineen, joista tutkija oli koonnut tiivistetyn haastattelurungon (Liite 1) haastattelun tueksi. Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa pyritään Hirsjärvi ym. (2015, s. 161) mukaan löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävän mukaisesti. Teemat oli valittu etukäteen perustuen viitekehukseen, eli jo tiedettyyn tietoon tutkittavasta ilmiöstä, mutta kysymysten muotoilu ja järjestys voivat vaihdella.

Koulutuksen ja kyselylomakkeiden palautuksen jälkeen toteutin teemahaastattelut. Haastateluun osallistui neljä vapaaehtoista, kahden eri työyksikön työntekijää, jotka toimivat ohjaajana sekä esihenkilönä työyksiköissään. Haastattelut toteutuivat helmikuussa 2021. Haastattelu toteutui puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Haastattelurunkona toimi systeemisen

toimintamallin seitsemän peruseriaa sisältöineen. Näiden tueksi olin laatinut haastattelupohjan tarkentavia kysymyksiä varten. Haastattelut on nauhoitettu osallistujien luvalla. Haastattelut toteutuivat kahdessa osassa ja yhteen haastattelukertaan osallistui aina kaksi haastateltavaa.

Laadullisen tutkimuksen tulisi olla emansipatorinen ja näin ollen lisätä tutkittavien ymmärrystä asiasta sekä vaikuttaa myönteisesti tutkittavaa asiaa koskeviin ajattelu- ja toimintatapoihin myös tutkimustilanteen jälkeen (Vilka 2021, s. 125–126). Haastattelutilanteessa haastattelijan ja haastateltavien välille syntyi vuorovaikutusta osallistujien yhteisen toiminnan tuloksena. Emansipatorisuus vahvistui yhteisten näkemysten myötä. Vilkan (Emt., s. 126) mukaan näin voi käydä, vaikka tämä ei olisi tutkijan ensisijainen tavoite. Vilka (Emt.) näkeekin, että asiantuntijaryhmällä on mahdollisuus luoda omaa keskustelukulttuuria ja käsitteitä työelämän yhteisiin käytäntöihin tutkimuksen tavoitteesta riippumatta.

Emansipatorisuus jättää Vilkan (2021, s. 125–126) mukaan parhaimmillaan haastatteluun osallistujille intuitiivisen tunteen siitä, että heidän ymmärryksensä tutkittavasta asiasta on lisääntynyt ja he ovat oivaltaneet jotain sekä tulleet aidosti kuulluiksi. Haastattelutilanteen jälkeen haastateltavat toivatkin esille sen, miten heidän tietonsa ja ymmärrys systeemisestä toimintamallista lisääntyi. Systeemisen toimintamallin periaatteiden tarkastelu antoi haastateltaville uudenlaista tietoa toimintamallista ja syvensi koulutuksessa saatua tietoa. He kertoivat, että haastattelun aikana heille oli syntynyt oivalluksia ja ideoita, joita he halusivat viedä omalla työpaikalleen kehittämisajatuksina.

Tutkimusaineistoa syntyi näiden kahden laadullisen aineiston myötä siten, että kyselylomakkeita palautui yhteensä kaksitoista kappaletta. Ensimmäinen haastattelu oli pituudeltaan kaksi tuntia kaksikymmentä minuuttia ja toinen haastattelu yksi tunti kolmekymmentä minuuttia. Nauhoitetut haastattelut litteroitiin hyödyntäen Word:in automaatio kirjoitusohjelmaa. Litteroitua tekstiä muodostui yhteensä neljäkymmentäkuusi sivua fonttikoolla yksitoista, rivivälillä yksi. Litteroitu teksti on luettu tarkoin läpi ja haastattelua kuuntelemalla korjattu kirjoitusohjelmasta muodostuneet kirjoitus virheet.

7.3 Aineiston analyysimenetelmä

Tutkimusaineiston keräämisen jälkeen on aineisto muutettava muotoon, jossa sitä voidaan tutkia (Vilka 2021, s. 138). Haastatteluaineiston kohdalla tämä tarkoittaa nauhoitusten

muuttamista tekstimuotoon. Litterointi on tässä tutkimuksessa toteutettu koko tekstin osalta ja näin varmistettu, ettei mitään merkityksiä jäisi ymmärrystä vaille. Vilka (Emt.) näkee, että litteroinnin tulee vastata haastateltavien suullisia lausumia ja merkityksiä, joita haastateltavat ovat asioille antaneet, ilman, että heidän puhettaan muutetaan tai muokataan. Word'in automaatio kirjoitusohjelman hyödyntäminen litteroinnissa oli hyödyllinen ja säästi aikaa. Lopputulos edellytti kuitenkin kauttaaltaan aineiston läpikäymisen, haastattelut kuunnellen sekä tekstin korjaamisen virheilmaisista, joka vaati aikaa.

Laadullista aineistoa voidaan Tuomen ym. (2009, s. 96, 103–104, 117–121) mukaan analysoida aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti tai teoriaohjautuvasti riippuen käytetyn päättelyn loogiikkaa. Tässä tutkimuksessa aineistoa on analysoitu käyttäen aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Aineistolähtöisessä analyysissä merkityssisällöt ja käsitteet eivät ole ennalta sovittuja ja teoria rakennetaan aineiston pohjalta. Yksinään aineistolähtöisen analyysin toteuttaminen on kuitenkin erittäin vaikeaa, sillä ajattelua ohjaa muun muassa käytetyt käsitteet, tutkimusasetelma ja menetelmät. Teoriaohjaava lähestymistapa voikin toimia apuna analyysin etenemisessä. Vaikka teoria on tulkinnan apuna, analyysi ei pohjaudu suoraan teoriaan. Tässäkin tutkimuksessa analyysin loppuvaiheessa on hyödynnetty systeemisen toimintamallin teoriaa kokoamalla aineistosta nousseita käsitteitä teoriasta johdetuiksi yhdistäviksi kategorioiksi.

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkijan tulee Vilkan (2021, s. 163–164) näkemyksen mukaan tietää, mitä hän lähtee etsimään aineistosta. Tuomi ym. (2009, s. 108) toteavat tutkimuksen aineiston kuvaavan tutkittavaa ilmiötä. Analyysin tarkoitus on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Analyysillä luodaan selkeyttä aineistoon, että edelleen voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. Analyysin aikana aineistoa tiivistetään, järjestetään ja jäsennetään aineiston arvoa kunnioittaen, mitään oleellisia asioita poisjättämättä. Analyysiä tehdään tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa ja tutkimuskysymykset ohjaavat tiedon etsimistä aineistosta.

Analyysivaihe on tässä opinnäytetyössä aloitettu litteroimalla haastattelut hyödyntäen Word'in automaatio kirjoitusohjelmaa. Litteroidun tekstin tarkistamiseen kului runsaasti aikaa, sillä Word'in automaatio kirjoitusohjelma jätti tekstiin virheilmaisuja. Litteroinnin yhteydessä on tarkennettu ja korjattu alkuperäisilmaisuja haastattelut kuuntelemalla. Samalla tekstistä on jätetty äänneet, murre sanat ja ylimääräiset merkityksettömät täytesanat pois säilyttäen

kuitenkin puhekielisyys. Tällä on haluttu selkeyttää tekstin lukemista ymmärrettävämpään muotoon muuttamatta kuitenkaan asiasisältöä.

Haastatteluaineiston tutustumiseen on käytetty runsaasti aikaa lukemalla sitä useaan kertaan läpi luoden samalla aineistosta kokonaiskuva. Seuraavaksi aineistosta on lähdetty etsimään erilaisten teemojen esiintymistä alkuperäisilmauksia tutkien. Vilkan (2021, s. 163–164) mukaan teemojen muodostamisesta ja ryhmittelystä edetään yhä yksityiskohtaisempaan tarkasteluun. Teemoittelu vaiheessa tutkimuksen aineistosta on nostettu esiin tutkimustehtävän kannalta keskeisiä asiakokonaisuuksia. Aineistosta poimittiin teemaan liittyviä kohtia, jotka edelleen liitettiin oman teemansa alle. Tutkimusaineistoa on järjestelty uudelleen ja mielenkiintoisia sitaatteja on nostettu tutkittavaksi. Teemoittelussa on hyödynnetty värikoodausta, mutta aineistoa ei ole vielä karsittu tässä vaiheessa.

Tuomi ym. (2009, s. 108–111) kuvaavat Miles ja Hubermania (1994) mukailleen aineistolähtöisen sisällönanalyysin kolmeen eri vaiheeseen: aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Pelkistämisen vaiheessa aineistosta karsitaan epäolennainen tieto pois ja aineisto pilkotaan osiin sekä tiivistetään, säilyttäen kuitenkin tärkeä informaatio. Tiivistämistä ohjaa tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset (Vilka 2021, s. 164). Aineistosta etsitään tutkimustehtävää kuvaavat alkuperäisilmaukset ja niitä kuvaavat pelkistetyt ilmaukset listaamalla pelkistetyt ilmaukset allekkain. Tässä olen hyödyntänyt jo aiemmin tehtyä värikoodausta. Tiivistämisen jälkeen tutkimusaineisto on teemoiteltu uudeksi johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi.

Taulukko 1. Aineiston pelkistäminen.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu
"Omaohjaaja voi olla niin läheinen ja luotettava suhde, että lapsi uskaltaa kertoa luottamuksellisia asioita ja mennä syvällekin niissä."	Omaohjaaja suhde läheinen suhde, jossa lapsi kertoo syviä luottamuksellisia asioita.
"Joskus se voi olla niin syvä ja läheinen se suhde siihen nuoreen, et se voi kertoa jotaki semmosta, että sitten onkin niin, että pystynkö vastaamaan tuohon haasteeseen."	Suhde läheinen ja syvä. Nuori uskottuu asioista, jossa ohjaajan ammattitaito joutuu koetukselle.
"Mut sit mä ajattelen terapiaksi myös sen, että meillä yks nuori kirjottaa kirjeitä tai on kirjevihko käytössä omaohjaajan kanssa, kun omaohjaaja ei ole aina vuorossa, niin sit ne kirjoittelevat vihkoon."	Terapeutista lapsen ja omaohjaajan kirjoittelu keskenään kirjevihkoon.
"Kuitenkin yksikössä omaohjaajakeskustelut, aikuisen läsnäolo ja ajan antaminen, niin ne on jo itsessään niinku terapeutista."	Omaohjaajakeskustelut, aikuisen läsnäolo ja ajan antaminen ovat jo itsessään terapeutista.

Seuraavaksi pelkistetty aineisto luokitellaan, eli klusteroidaan uudeksi johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi etsien aineistosta samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä (Vilkkä 2021, s. 164; Tuomi ym. 2009, s. 110–112.). Uuden kokonaisuuden luokittelu tehdään sen mukaan, mitä tutkimusaineistosta ollaan etsimässä. Luokittelussa tutkimusaineisto tiivistyy, sillä samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistellään sisältöä kuvaavilla käsitteillä nimetyiksi alaluokiksi.

Luokittelua jatketaan nimeämällä ja yhdistelemällä alaluokat yläluokiksi ja edelleen yläluokat pääluokiksi (Vilkkä 2021, s. 164; Tuomi ym. 2009, s. 110–112.). Aineistoa kuvaavan aiheen mukaan nimetyt pääluokat muodostavat lopulta yhdistävän luokan, jolla on yhteys tutkimustehtävään. Aineiston luokittelu nähdään osana abstrahointia, eli käsitteellistämistä, jossa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Abstrahoinnissa edetään alkuperäisinformaation kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin, kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Luokittelu aloitettiin muodostaen pelkistetyistä ilmauksista alaluokkia.

Taulukko 2. Aineiston luokittelu alaluokiksi.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Omaohjaaja suhde läheinen suhde, jossa lapsi kertoo syviä luottamuksellisia asioita.	Omaohjaajasuhde läheinen suhde Lapsi kertoo luottamuksellisia asioita

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
Suhde läheinen ja syvä. Nuori uskoutuu asioista, jossa ohjaajan ammattitaito joutuu koetukselle.	Läheinen, syvä suhde Nuori uskoutuu ohjaajalle
Terapeuttista lapsen ja omaohjaajan kirjoittelu keskenään kirjevihkoon.	Terapeuttinen menetelmätyöskentely
Omaohjaajakeskustelut, aikuisen läsnäolo ja ajan antaminen ovat jo itsessään terapeuttista.	Terapeuttinen työskentely

Seuraavaksi alaluokat on yhdistetty yläluokiksi ja yläluokat edelleen pääluokiksi (Taulukko 3.). Luokittelua on selkeytetty läpi prosessin eri värejä käyttäen siten, että lopulta jokainen pääluokka on muodostanut oman värinsä. Pääluokkien muodostamisessa on hyödynnetty lastensuojelun systemisen toimintamallin teoriaa ja mallia ohjaavia periaatteita.

Taulukko 3. Aineiston luokittelu yläluokiksi, pääluokiksi ja yhdistäväksi luokaksi.

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka	Yhdistävä luokka
Omaohjaajasuhde läheinen suhde.	Läheinen, luottamuksellinen omaohjaajasuhde	Omaohjaajasuhde	Suhdeperusteisuus
Lapsi kertoo luottamuksellisia asioita			
Läheinen, syvä suhde			
Nuori uskoutuu ohjaajalle			
Terapeuttinen menetelmätyöskentely	Terapeuttinen lähestymistapa	Terapeuttinen työote	
Terapeuttinen työskentely			

Yllä kuvattujen sisällönanalyysivaiheiden ja abstrahoinnin avulla olen pohtinut analyysin tuloksia tehden omia tulkintoja ja johtopäätöksiä lastensuojelun systemisen toimintamallin soveltuvuudesta lastensuojelun laitospäristöön. Tulokset esitellään kuuden yhdistävän luokan kautta ja ne on jaoteltu omiin kappaleisiin. Seitsemäs yhdistävä luokka kuvaa koulutuksen hyötyjä sekä kyselylomakkeen tuloksia menetelmätyöhön liittyen, jotka ovat osa tutkimusaiheen sisällöllistä merkitystä.

7.4 Tutkimuksen eettisyys

Vilkan (2021, s. 41) mukaan tutkimuksen tekeminen liittyy monella tapaa tutkimuseetiikkaan, eli hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen. Tutkimuseetiikka kulkee mukana läpi tutkimusprosessin ja hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen velvoittaa kaikkia tutkimuksen tekijöitä samalla tavalla rehellisyyteen toimintatapojen noudattamisessa sekä yleisessä

huolellisuudessa ja tarkkuudessa tutkimustyössä. Kohosen, Kuulan ja Spoofin (2019, s.8) mukaan tutkijan tulee kunnioittaa tutkittavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Tutkimus tulee toteuttaa siten, että tutkimuksesta ei aiheudu tutkittavina oleville ihmisille, yhteisöille tai muille tutkimuskohteille merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. Vahingon välttämisen lähtökohta on tutkittavien ihmisarvoinen ja tasa-arvoinen kohtelu. Kaikki heiltä saatu tieto on arvokasta.

Tässä tutkimuksessa tutkimuseettiset pohdinnat liittyivät lisäksi osallistumisen vapaaehtoisuuteen, osallistujien anonyymiyteen, tutkimusaineiston käsittelyyn, aineiston hävittämiseen sekä omaan positioon tutkijana. Kyselylomakkeen palautus tapahtui nimettömänä. Haastattelun osallistujat valikoituivat omasta tahdostaan ilmoittautumalla minulle. Haastattelun alussa kysyin suostumuksen haastattelun nauhoittamiseen ja kerroin, että nauhoitus tuhoetaan heti tutkimuksen valmistuttua. Haastattelut toteutin kahden osallistujan kesken ja pyrin tällä mahdollistamaan turvallisen ilmapiirin haastateltavien ilmaista aidosti mielipiteitään ja ajatuksiaan.

Lastensuojelu aiheena käsittää aina arkaluonteista ja henkilökohtaista aihesisältöä. Siitäkin huolimatta, vaikka tutkimukseni on rajattu koskemaan työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia systeemistä toimintamallista, aiheena se sivuaa ihmisarvoon, ihmisoikeuksiin, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä eettisiä periaatteita sekä ammattieettisiä lähtökohtia. (Heikkinen 2017, s. 7, 12) Näitä periaatteita olen koko tutkimuksen ajan pitänyt mielessä, huomioiden varovaisuuden, hienovaraisuuden sekä ihmisarvoa ja oikeudenmukaisuutta kunnioittavan otteen.

Yleisperiaatteena on, että tutkimukseen osallistuneiden ja julkaisussa mainittujen henkilöiden yksityisyyttä suojellaan. (Kohonen ym., 2019, s. 11.) Tutkimusluvan myöntänyt organisaatio mahdollisti tutkimukseen osallistuvien työntekijöiden koulutuksen ja sitä kautta tämän tutkimuksen toteutumisen. Organisaatio ja sen työyksiköt sekä työntekijät halutaan tässä tutkimuksessa pitää anonyyminä. Tämän vuoksi alkuperäinen tutkimuslupa on jätetty liitteistä pois, eikä tekstissä mainita organisaatitietoja. Myös tutkimushaastattelun alkuperäisilmaisista on jätetty pois haastatteluun osallistuvien merkitseminen tunnistettavuuden varmistamiseksi. Tutkimuksen yhteistyötaho, eli kouluttajaparin nimitiedot ovat heidän luvallaan julkista tietoa tutkimuksessa. Huolimatta siitä, ovatko tutkimustulokset toivottuja toimeksiantajalle, tutkijan on pysyttävä totuudessa ja vältettävä tulosten vääristelyä.

Tutkimusaineistoa on käsitelty asianmukaisesti ja luottamuksella, eikä sen missään vaiheessa ole kerätty henkilötietoja (Kohonen ym. 2019, s. 8–12). Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja tutkijalle palautuneet lomakkeet olivat nimettömiä. Tunnistettavuuden varmistamiseksi tekstissä käytettyjä suoria lainauksia ei ole kohdennettu haastateltaviin tutkimuksen kirjottamisvaiheessa. Haastatteluaineison litterointi vaiheessa on jätetty mainitsematta sellaiset asiat, jotka voivat johtaa yksittäisen työntekijän tai organisaatio tunnistamiseen. Näitä olivat esimerkiksi työyksikköön tai organisaatioon liittyvät maininnat tai puheilmaukset, joista pysty tunnistamaan työyksikön. Kyselylomakkeet olen säilyttänyt lukollisessa laatikossa. Puhelimella nauhoitettu haastatteluaineisto on siirretty tietokoneelle ja nauhoitettua haastatteluaineistoa olen säilyttänyt omassa tietokoneessa, johon pääsee vain salasanalla. Samoin litteroitua tekstiä olen säilyttänyt omalla tietokoneella. Nauhoitukset ja litteroidut tekstit on tuhottu heti tutkimuksen valmistuessa.

8 TULOKSET

8.1 Systemisyys

Lapsen sijoitusta laitokseen pidettiin suurena muutoksena lapsen elämässä. Muutoksen vaikutuksia tunnistettiin ympäristöön ja ihmissuhteisiin liittyen. Muutoksella nähtiin olevan vaikutusta lapsen käyttäytymiseen ja toimintaa sekä myönteisesti että kielteisesti. Tärkeänä asiana nähtiin, että lapselle rakentuisi toimiva, mielekäs arki ja vapaa-aika lastensuojelulaitoksessa asuessaan. Laitoksen arjessa lapselle nähtiin syntyvän useita uusia ihmissuhteita aikuisiin sekä laitoksessa asuviin muihin lapsiin. Koulupaikan ja harrastusten vaihtumisen nähtiin merkitsevän lapselle uutta ympäristöä ja uusia ihmissuhteita. Lapsen perhesuhteiden ja muiden läheisten suhteiden tukeminen oli jokaisen haastateltavan näkemyksen mukaan erityisen tärkeää. Haasteena nähtiin sellaisten lasten tilanne, joiden arki kapeutuu laitoksen ympäristöön ja ihmissuhteet laitoksen ulkopuolelle jäävät vähäiseksi. Arjen kapeutumisen syinä pidettiin esimerkiksi koulunkäynnin haasteita ja lapsen hoidollisia haasteita.

Se on iso muutos lapselle, kun se tulee sijoitukseen, kun kaikki ympärillä on uutta ja koulu ja ihmiset ympärillä vaihtuu. On se tärkeä asia, että lapselle saataisiin toimiva arki ja sellanen elämä siellä laitoksessakin, että se on mielekästä.

...ja on myös lapsia, joiden elämä painottuu siihen yksikön pihapiiriin, kun ei oikein muutakaan ole, eikä lapsi oikein itse kykene.

Yhteistyön toteutumista lapsen asioissa pidettiin erityisen tärkeänä asiana. Haastateltavien mukaan lasten asioissa tehdään yhteistyötä muun muassa perheen, sukulaisten, kavereiden, viranomaisten, hoitotahon, koulun ja harrastuksen kanssa. Haastateltavat kokivat, että yhteistyötä lapsen asioissa toimivien eri tahojen kanssa tehdään suhteellisen tiiviisti, riippuen lapsen tilanteesta. Toisaalta haastateltavat kokivat myös, että toisinaan yhteistyö on jäänyt vähäiseksi. Syinä tähän pidettiin lapsen tärkeiden ihmissuhteiden sijainnin maantieteellisesti kaukana, tai muuten vuorovaikutussuhteiden vähäisyys. Lapsen sosiaalityöntekijän ja hoitotahon kanssa toteutuvaa yhteistyötä pidettiin myös joissain tapauksissa liian vähäisenä. Vähäisen tai toimimattoman yhteistyön koettiin joissain tilanteissa olevan yhteydessä lapsen haastavaan käyttäytymiseen yksikössä. Toisaalta osa haastateltavista koki, että vähäinen yhteistyö vanhempien kanssa on joskus myös lapselle positiivinen asia.

Jos se lapsi on sijoitettu kauempaa, niin kyllä se väkisinkin vaikuttaa yhteistyöhön. Eikä se lapsi tapaa omaa sossua, ku tosi harvoin, jos silloankaan. Tai jos perhe asuu kaukana, niin onhan se yhteydenpito silloin puhelinoitojen varassa.

Osalla haastateltavista oli kokemusta lapsen systeemiseen palaveriin tai tiimiin osallistumisesta. Kokemus tiimistä koettiin silmiä avaavana, kun lapsen sen hetkistä tilannetta tarkasteltiin eri toimijatahojen kautta. Sen nähtiin vahvistavan tunnetta siitä, että lapsen asioiden äärelle pysähdytään ja lapsen tilannetta halutaan aidosti pohtia. Sen koettiin lisäävän näkemystä lapsen kokonaistilanteesta ja sitä kautta tuottavan oleellista tietoa laitoksen hoito- ja kasvatushenkilöstölle. Osallistumista lapsen asioissa pidettäviin systeemisiin palavereihin ja tiimeihin sijaishuoltopaikan edustajana toivottiin enemmänkin.

Tänään tämänpäiväisessä niin siinä oli lääkäri, terapeutti, sosiaalityöntekijä, omaohjaaja ja täältä yksikön johtaja... vanhempia ei ollu...tässä ei päätetty mitään, vaan kuultiin kaikkia, mietittiin, pohdittiin, ollaanko tehty kaikki se, mitä pystytään, onko vielä jotakin, jota ei ole huomioitu ja sitten, kun siinä ollaan asiantuntijoita, niin onhan se niinku... sehän antaa paljo niin ku kaikille...kun saadaan istua saman pyöreän pöydän ääreen, niin onhan se hienoa.

Mä olen ollut mukana yhdessä systeemisessä verkostoneuvottelussa, missä oli niinku mukana koulu, kouluterkkari, sosiaalityöntekijä ja perhetyöntekijä ja sitten mä menin niinku yksiköstä...se anto paljon pohjatietoa ja juuri sitä, et millä lailla me ymmärretään ja sitten niitä asioita tuli tietoon...ihan mieletön tietolähde...ja sit just se, et asetutaan siihen ei-tietämisen tilaan.

Haastateltavien kokemus oli, että lapsen merkityksellisiä ihmissuhteista hyödynnetään työkentelyssä, mutta kokemus oli myös se, että niitä tulisi hyödyntää enemmänkin. Erityisesti niitä suhteita, jotka tukevat myönteistä vaikutusta lapsen asioissa. Haastateltavilla oli kokemusta siitä, että vaikuttaminen myönteisesti lapsen tilanteeseen voi edellyttää ensin vaikuttamisen perheen tai yksittäisen vanhemman tilanteeseen tai vaikkapa kaverisuhteeseen. Haastateltavat kokivat, että perhesuhteiden tai kaverisuhteiden vaikutuksia kyllä pohditaan lapsen kohdalla, mutta tästä huolimatta liian usein keskitytään yksittäisen ongelman äärelle tai siihen mitä sijaishuoltopaikassa näemme ja tulkitsemme. Heidän näkemyksensä mukaan myönteisiä suhteita voisi hyödyntää enemmän ja niitä tulisi hyödyntää enemmän. Haastateltavat mainitsivat, että heidän yksikössään työskentelevän perhetyöntekijän roolia olisi hyvä hyödyntää tässä.

Joskus joku lapselle tärkeä ihminen on niin suuressa roolissa sen lapsen silmissä, että kun se sanoo ne oikeat sanat lapselle, niin joku tilanne on paljon helpompi sen jälkeen. Sellaista haluais hyödyntää enemmänkin.

Kyllä meillä ajatellaan laajemminkin sitä lapsen tilannetta tai mikä siihen vaikuttaa. Mut on siinä kyllä parannettavaakin. Ehkä liian helposti vaan näkee sen lapsen, kun se on siinä silmien alla. ...meillä on perhetyöntekijä ja se on kyllä iso juttu täs.

Haastateltava näkivät, että sijoituksen aikana tapahtuvaa muutosta lapsen asioissa, pidettiin tavoitteena. Vaikutukset nähtiin kuitenkin monitahoisena, eikä lastensuojelulaitoksen nähty yksin saavan muutosta aikaan. Muutosten näkyminen koettiin myös pitkäjänteisen työskenteilyn tuloksena. Tärkeänä pidettiin vanhempien ja muiden mahdollisten läheisten ihmisten sitoutumista ja vaikutusta lapsen hoidon ja kasvatuksen tavoitteiden etenemiseen. Haastateltavat kokivat, että toisinaan muutosta tulee tapahtua ensin vanhemmassa, että sitä voi tapahtua lapsen tilanteessa.

Sijoituksen tavoite on muutos siinä lapsen sen hetkisessä tilanteessa, mutta siihen muutokseen vaikuttaa niin moni asia. ...kyllä sitä muutosta pitäisi usein tapahtua vanhemmissakin tai siinä perheessä.

On kyllä hyviä kokemuksia siitä, miten lapsi on edistynyt yksikössä ihan silmissä, kun vanhemmat on ollu samalla puolella lapsen asioissa. Ja parhaimmillaanhan sijoitus voi jäädä silloin lyhyeksi.

8.2 Suhdeperusteisuus ja terapeutin lähestymistapa

Lapsen ja perheen kanssa samansuuntaisten arvojen ja asenteiden jakamisen koettiin helpottavan työskentelyä. Yhteistyö koettiin tuolloin myös toimivampana ja työskentely johdonmukaisempana. Haastateltavat kokivat, että samansuuntaiset arvot lisäävät luottamusta sijaishuoltoapaikan ja perheen välillä. Osa haastateltavista koki lisäksi, että lapsen ja perheen arvojen tunnistaminen tuo ymmärrystä ja auttaa kohtaamaan lasta kunnioittaen. Haastateltavat näkivät, että lapsen arvojen tiedostamisen eteen olisi hyvä panostaa lapsen kanssa työskennellessä. Tämän kautta nähtiin mahdollisuus vaikuttaa mahdollisiin kielteisiin tai väärisiin asenteisiin. Lapselle muodostuneiden kielteisten asenteiden nähtiin toisinaan vaikuttavan haittaavasti toimivaan vuorovaikutukseen ja vaikeuttavan keskusteluyhteyden rakentamista.

Hyvä olisi, että arvot kohtais perheen arvojen kanssa. Ainahan se ei niin ole, mutta jos olisi hyvä yhteistyö perheen kans, niin kyllähän ne lasten asiat etenee paremmin.

Ajatus siitä, että vankila pysäyttäisi nuoren, ei välttämättä toimi, jos nuoren lähiympäristöstä on ihmisiä vankilassa. Nuorelle se voi tarkoittaa normaalia elinympäristöä.

Lapsen arvostusta ja kunnioittamista haastateltavat pitivät työssä tärkeänä ja yksikössä lähtökohtaisesti myös toteutuvana. Osa haastateltavista koki, että lapsia arvostetaan yksilönä ilman, että heitä vertaillaan muihin tai pyritään muuttamaan heitä. Osan kokemus oli, että lasten arvostus ei aina välity vuorovaikutuksessa lasten kanssa toimiessa. Kokemus oli, että lapset kohdataan tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta kunnioittaen ja heidän kulttuuritautansa huomioidaan yksikön toiminnassa ja sitä kunnioitetaan. Osa haastateltavista näki, että lapset kohdataan myötätuntoisesti, kun taas osa näki, että tämä ei aina toteudu kohtaamisissa. Haastateltavat tunnistivat myös oman rajallisuutensa ihmisinä, ja tunnistivat yksittäisiä hetkiä, joissa kokivat, että lapsi ei täysin tule kohdatuksi sillä arvostuksella tai myötätunnolla, kuin tulisi.

Mä jotenkin ajattelen, että lähtökohtaisesti lapsen arvostaminen on sitä, että hän on, kuka on, eikä mun tarvitse eikä kuulukaan muuttaa sitä lasta, ja että hän on hyvä sellaisena kuin hän on, enkä vertaile sitä muihin. Lasten ei tarvitse olla samanlaisia ja yksikössä huomioidaan hyvin yksilöllisesti niiden juttuja.

Kun tulee se haastavinkin tilanne lapsen kanssa, että jos sietää lapsen tunnepurkausta ja pystyy ottaa lapsen tunteet vastaan ja kun edelleen aikuisena istut siinä lapsen vierellä ja välität omalla olemisella sille hyväksyntää...

Haastateltavat kokivat, että lapsen vanhempiin suhtaudutaan kunnioittavasti ja vanhemmuutta arvostaen ja toisaalta koettiin myös, että tähän olisi syytä kiinnittää tarkempaa huomiota. Haastattelijoiden mukaan ohjaajat tiedostavat työssään oman roolinsa kasvattajana ja huomioivat sen, että lapsella on omat vanhemmat, jotka ovat lapselle tärkeitä läheisiä. Vanhempia ollaan valmiina tukemaan heidän kasvatustehtävässään sen sijaan, että heitä tai heidän aikaisempaa toimintaansa arvosteltaisiin. Haastateltavat kokivat, että katse halutaan suunnata eteenpäin kohti uusia toimivia ratkaisuja työskennellen yhdessä vanhempien kanssa lapsen etua ajatellen. Haastateltavat näkivät, että sijoituksen taustoista huolimatta, vanhemmat kohdataan arvostaen ilman syyllistämistä tai ajatusta, että vanhemmat ovat toimineet väärin.

Ja kaikesta huolimatta meidän tulisi arvostaa vanhempaa ja vanhemmuutta, vaikka se ei aina olisi sitä, mitä me toivottaisi sen olevan. Lähtökohta kuitenkin on aina se, että niillä lapsilla on omat vanhemmat, emmekä me ole niiden vanhempia... Vanhempi on kuitenkin sille lapselle kaikki kaikessa, vaikka olisi kuinka tehnyt vääriä asioita...Sille lapselle vanhempi on kuitenkin aina tärkeä ihminen.

Perheen arvostaminen, että kuunnellaan niitä vanhempia. Ne ovat lapselle kuitenkin isä ja äiti. Ei meidän tarvitse hyväksyä niiden tekemisiä, mutta meidän pitää hyväksyä ne vanhempina. Ja kaikin keinoin yritettäisiin aina kuitenkin löytää positiivinen näkökulma lapsen ja perheen asioissa...ja se sama suunta, mihin pyritään lapsen asioissa.

Hyvien vuorovaikutus- ja kommunikointitaitojen merkitystä lasten ja vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä pidettiin tärkeänä. Erityisesti suhteen muodostumisen alkuvaiheessa haastateltavien mielestä tulisi edetä myötätuntoisesti ja hienovaraisesti. Millaiseksi suhde muodostuu, nähtiin sen vaikuttavan siihen, miten lapsi ja vanhemmat ovat jatkossa vastaanottavaisia niille vaikeimmillekin asioille tai eriävillä näkemyksille. Kunnioittavaan suhteeseen lasten, vanhempien ja lapsen läheisten kanssa tulisi haastateltavien mukaan jokaisen työntekijän pyrkiä kaikin keinoin ja olla valmis kehittämään taitojaan tarvittaessa. Vuorovaikutustaitojen ja kommunikaatiotaitojen osalta tunnistettiin kehittämistarpeita. Erityisesti hienotunteisuutta ja myötätuntoa haastateltavat toivoivat enemmän näkyväksi työskentelyssä vanhempien kanssa. Osa haastateltavista näki, että tilannetajua tulisi löytyä jokaiselta työntekijältä.

Ethän sä voi vaan heti mennä ja töksäyttää jotain. Ensin pitää oppia tuntemaan, luoda se suhde myös vanhempaan. Ja että ohjaajana muistaisi aina kommunikation merkityksen ja tärkeyden, eikä astu liikaa vanhemmuuden varpaille. Jos lähtee arvostelemaan vanhemman roolia, sitä millainen vanhempi se on sille lapselle, niin se pilaa kyllä koko yhteistyön heti alkuunsa. Jos asenne ilmaisee tyyliä, miten sä et ole mitään, niin se on huono juttu yhteistyölle.

Monesti on tosi vaikeita asioita, mistä pitää keskustella, mutta pitää oppia ja löytää se taito, miten asioita tuodaan esiin, ettei vaan töksäytetä. ... Sit mä aattelen, että pitäis olla sitä tilannetajua, että missä hetkessä on hyvä ottaa mitään puheeksi.

Omaohjaajasuhdetta haastateltavat pitivät työssään mahdollisuutena luoda erityinen, oikeutettu suhde lapseen. Kokemus oli, että työyhteisö kunnioittaa omaohjaajasuhdetta. Omaohjaajasuhteeseen tulisi haastateltavien mukaan panostaa muun muassa siten, että valintaa pohditaan tarkoin. Osa haastateltavista näki tärkeänä, että omaohjaajat olisivat lapselle määritelty etukäteen. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että lapseen olisi hyvä tutustua ensin yhdessä tiiminä, että valinnassa voisi ottaa huomioon omaohjaajan persoonalliset vahvuudet ja

työtaidot. Lisäksi omaohjaajan sekä omaohjattavan persoonien yhteensopivuutta osa haastateltavista piti tärkeänä. Näiden ajateltiin vähentävän omaohjaajasuhteessa ilmeneviä haasteita tai epäonnistumisia ja ajautumista omaohjaajan vaihtamiseen. Haastateltavien mielestä toimimaton omaohjaajasuhde kuormittaa koko työyhteisöä.

Omaohjaaja voi olla niin läheinen ja luotettava suhde, että lapsi uskaltaa kertoa luottamuksellisia asioita ja mennä syvällekin niissä.

Katottais nyt edes ihan muutama päivä... tutustuttais siihen lapseen...ku niin monella on eri vahvuuksia nii hyödynnettäisiin niitä mitä vahvuuksia ohjaajilla on, eikä heti vaan niinku, et ota sä tuo.

Semmonen omaohjaajasuhde, et nuori ei tykkää ohjaajasta ja sit ohjaajakin kokee turhauttavaksi, kun ei saa mitään aikaseksi, niin ne jää sitte tekemättä ne hommat. Ja sit ku kuitenkin, pakkohan ne on tehdä, niin sit se on niinku väkisin väännettyä. Omispäivät on niinku, et ei tehdä mitään, kun en tykkää susta. Et siitä katoaa niinku kokonaan suhteen merkitys. Ja sen nimenomaan huomaa niinku jokainen. Se ei jää pimentoon

8.3 Lapsilähtöisyys

Haastateltavat näkivät, että sijoitus on lapselle iso muutos. Haastateltavien mukaan lapselle lähdetään yksikössä hyvin pian rakentamaan toimivaa ja mielekästä arkea. Haastateltavat kokivat, että jokainen sijoitukseen saapuva lapsi tarvitsee tukea asettumisessa yksikön arkeen ja toimintatapoihin ja vaatii yksikön työntekijöiltä kykyä huomata lapsi hänen tarpeissaan ja toiveissaan. Turvallisuuden tunteeseen haastateltavien mukaan vaikuttaa strukturoitu arki, omaohjaaja, turvalliset aikuiset ja yksilölliset tarpeet. Arjessa kohtaamat vuorovaikutustilanteet, yhteiset eletyt hetket ja keskustelut vahvistavat haastateltavien mielestä myös turvallisuuden tunnetta. Yksikössä ilmenevää väkivaltaa toisen lapsen osalta pidettiin turvallisuuden estävänä tekijänä.

Onhan se sille lapselle iso muutos, kun kaikki ympärillä muuttuu. Kyllä meidän pitäis aina työntekijöinä muistaa se, että jokaiselle lapselle yksikköön saapuminen on yhtä iso juttu.

... ja onhan se jatkuvasti sellaista arviointia lapsen sen hetken tilanteesta ja mitä se lapsi tarvisi, että sen elämä olis täällä laitoksessakin mielekästä.

Haastateltavat kokivat, että lapsilähtöisyys ei täysin aina toteudu yksikön toiminnassa, vaikka se onkin tavoite. Haasteena pidettiin yhteisöllisyyttä, yhteisössä elämistä. Heidän näkemyksensä oli, että laitoksen toimintaympäristössä asioita joudutaan arvioimaan monesta eri näkökulmasta, joten aina lapsen yksilöllisiä tarpeita tai toiveita ei ole mahdollista toteuttaa. Yhteisössä eläminen asettaa haastateltavien mukaan lapsilähtöisyyden toteutumiseksi haasteita ja haastateltavilla oli kokemus siitä, että toisinaan yksittäisen lapsen edun toteutuminen vaatii kahdesta huonosta vaihtoehdosta toisen valitsemisen.

Kyllä sitä joskus törmää siihen, että näkisi lapsen kohdalla jonkun muun ratkaisun toimivan, mutta tää ympäristö (laitos) ja muiden lasten tilanne asettaa siihen seinän vastaan.

Osa haastateltavista koki, että lapset sekä heidän tilanteensa yksikössä nähdään ainutlaatuisena. Osa puolestaan koki, että lapsen ainutlaatuisuus ei välity tarpeeksi ohjaajien puheissa tai teoissa. Ainutlaatuisuus näkyy haastateltavien mukaan siten, että lapsesta ja hänen asioistaan ollaan kiinnostuneita ja lapseen halutaan rakentaa sitä kautta vuorovaikutussuhdetta, jossa lasta opitaan tuntemaan. Lapsen ja hänen tilanteensa ainutlaatuisuuden tunnistamista lisää haastateltavien mukaan asiakkaan ja hänen tapauksensa sekä hänen verkostonsa laajempi tunteminen. Tämän koettiin mahdollistuvan muun muassa pidempien sijoitusten kohdalla paremmin.

Kyllä mä aattelen, että jokainen lapsi meillä nähdään ainutlaatuisena. Mitä tutumaksi lapsi ja sen tilanne tulee, sitä paremmin ainutlaatuisuutta tunnistaa ja voi huomioida. ... mä yritän aina pitää sellaisen uteliaan lähestymistavan ja osoittaa, että oon oikeesti kiinnostunut sen asioista ja mulla on tietoa sen asioista tai mistä se on kiinnostunut ja mistä se tykkää.

No onhan se, et jos lapsi on ollut pitkään sijoituksessa, niin kyllähän sellaisen lapsen asioista tietää huomattavasti enemmän ja laajemmin.

Haastateltavien kokemuksen mukaan lasten puheissa ja teoissa välittyy usein toivottomuus. Haastateltavat kertoivat välittävänsä lapsille toivoa positiivisella tavalla ja luomalla uskoa parempaan puheissaan. Haastateltavat kertoivat, että toiselle lapselle toivon ylläpitäminen on tukemista ja kannustamista pieniä edistysaskelia kohti. Toiselle lapselle sen nähtiin tarkoittavan sitä, että luodaan toivoa sen suhteen, miten hän voi omilla valinnoillaan vaikuttaa tulevaisuuteen, eikä hänen tarvitse tehdä samoja valintoja, mitä esimerkiksi vanhemmat ovat tehneet. Haastateltavat kokivat, että heidän työssään näkyy myös se, miten vanhemmat

tarvitsevat toivoa ylläpitävää tukea osakseen. Toivon ylläpitäminen näkyy haastateltavien mukaan lisäksi lapselle uusien mahdollisuuksien antamisena.

Yleensä lapsen tavoite on kuitenkin se, että hänen ei tarvitsisi olla enää missään laitoksessa. Vaikka tilanne olisi epätoivoinen lapsen mielestä, niin aikuinen ei menettäisi kuitenkaan toivoa, vaan yrittäisi löytää niitä positiivisia näkökulmia. Sillä jos aikuinen menettää toivon, niin sen jälkeen ei käytännössä ole enää yhtään mitään jäljellä. ... Meillä on ollut nuoria, jotka ajattelee itse, ettei heistä tule mitään tai heistä tulee alkoholisti, kun äiti tai isäkin on alkoholisti. Kyllä me ohjaajina yritetään aina luoda toivoa ja uskoa paremmasta.

...koska ite haluaa aina pitää sen positiivisen ajatustavan ja tuoda sen myös nuorelle, et jos mokaa, niin mokaa ja sit mennään eteenpäin. ... Tai jos tiimi menettää toivon, tai kokee, ettei tämän lapsen kohdalla ole enää mitään toivoa...jos lapsella ei ole toivoa, niin eihän sitä motivoi oikein mikään.

8.4 Osallisuus ja kohtaaminen

Osan haastateltavan kokemus on, että lasten inhimillinen kohtaaminen ei toteudu jokaisessa hetkessä, vaikka heidän mukaansa näin tulisi olla. Inhimillisyydellä haastateltavat tarkoittivat kunnioitusta, arvostusta, hienotunteisuutta, loukkaamattomuutta ja häpeän tuottamista. Haastateltavat näkivät, että inhimillisyyden kautta lapselle voidaan välittää arvostusta, välittämistä ja luottamusta. Lisäksi he näkivät, että inhimillinen kohtaaminen lisää mahdollisuutta lapsen kokea kuulluksi tulemistä ja osallisuuden kokemusta. Inhimillinen kohtaaminen edellyttää haastateltavien mielestä kiireettömyyttä ja mahdollisuutta rauhalliseen työtahtiin. Epäinhimillisen kohtaamisen nähtiin puolestaan johtuvan motivaation puutteesta työtä kohtaan, riittämättömistä työtaidoista ja kielteisenä suhtautumisena lapseen. Kielteinen suhtautuminen lapseen koettiin aiheutuvan lapsen toistuvasta epäasiallisesta kohtelusta työntekijää kohtaan tai toistuvasta väkivallan kohdistamisesta ohjaaja kohtaan.

...jokainen lapsi pitäisi kohdata inhimillisesti. Ei se aina helppoa ole. Varsinkaan, jos se jatkuvasti nimittelee sua tosi rumin sanoin, ei arvosta yhtään aikuisia tai kohdistaa väkivaltaa ohjaajiin.

... jos sulla on miljoona asiaa hoidettavana ja lapsi tulee siihen jotain kysymään ja vastaat siihen jotenkin ajattelematta sen kummemmin, niin sille lapselle voi jäädä kurja mieli, eikä se silloin tullu kohdatuksi inhimillisesti.

Haastateltavat tunnistivat vallankäytön mahdollisuuksia osana työtä rajoitustoimenpiteiden toteuttamisessa, kasvatuksellisissa rajaamistilanteissa tai arkisten päätösten tekemisessä

Osa haastateltavista koki ihmisoikeuksiin puuttumisen harmillisena, vaikkakin myös toisinaan välttämättömänä keinona osana kasvatusta ja hoitoa. Tästä huolimatta lapsen arvokkuuden tunne haluttiin säilyttää. Lapsen häpäiseminen tai nolostuttaminen yhteisössä julkisesti koettiin vallankäyttönä.

Vallankäyttö on yleisesti sellasta, josta en itse tykkää. Kun sen tekee oikealla tavalla ja perustellusti, niin se ei tunnu niin pahalta. Mutta aina, kun pitää toisen ihmisoikeuksiin kajota, niin se ei ole kiva.

Mä mietin tätä paljon, että olisko tän asian voinut hoitaa toisin. ...mietin sitä lapsen häpeää ja se yhteisön paine, kun muut lapset näkee.

Haastateltavat tunnistivat monia tilanteita, joissa lapsille mahdollistuu kuulluksi tuleminen tai he tulevat kuulluksi. Kuulluksi tulemisen toteutuminen nähtiin yhteisöllisen tai kahdenkeskisen spontaanien tai ennalta sovittujen tilanteiden kautta. Ohjaajat tunnistivat myös tilanteita, joissa lapsi ei aina tule kuulluksi keskustellessaan ohjaajan kanssa. Haastateltavat nostivat esille myös kokemuksen siitä, että aina lapsen ja työntekijän käsitys kuulluksi tulemisesta ei kohtaa ja lapsi voi mieltää kuulluksi tulemisen eri tavalla. Haastateltavat näkivät, että lapsi mieltää kuulluksi tulemisen toisinaan siten, että hän saa tahtonsa läpi ja kun näin ei käy, lapselle syntyy tunne, ettei hän tullut kuulluksi

Lapsen toiveita kuullaan yhteisöpalavereissa, kun suunnitellaan yksikön toimintaa tai toiveruokia. Spontaania tekemistäkin toteutetaan lasten toiveesta. Lasten kanssa käydään kahdenkeskisiä keskusteluja, joissa lapsia kuullaan ja myös omaohjaajahetkissä toteutetaan lapsen toiveita.

... että se omaohjaaja ennen tulevaa neuvottelua juttelis lapsen kanssa sen ajatuksista ja toiveista.

8.5 Rakenteet

Haastateltavat toivat esille kolme sitoutumiseen liittyvää näkemystä, jotka kokivat kuormittavana tekijänä työssään. Työntekijöiden vaihtuvuus, uusien työntekijöiden perehtyminen työtehtävään sekä yksikön käytäntöihin nähtiin kuormittavan muuta henkilöstöä sekä haastavan lasten johdonmukaisen kasvatuksen ja hoidon toteuttamista. Työntekijöiden vaihtuvuuden koettiin aina vaikuttavan yhtenäisen tiimin toimivuuteen ja yhteisen vastuun jakautumiseen taiseisesti. Toiseksi haastateltavilla oli kokemusta siitä, jos tiiminä ei sitouduta yhdessä sovittuihin asioihin. Tällä on ollut haastateltavien mielestä vaikutusta tiimin keskinäiseen

luottamukseen, joka on näkynyt muun muassa puuttuessa lapsen haastavaan tilanteeseen. Kolmanneksi sitoutumisen haasteeksi haastateltavat tunnistivat motivaation puutteen itse työtä kohtaan.

Ei se sitoutuminen työpaikkaan oo enää tänä päivänä sellasta, kun joskus oli. ...ja työntekijöiden vaihtuminen, niin vaikuttaahan se väkisin siihen tiimin toimintaan.

...ei ole silloin sitoutunut, jos lähtee menemään toisen ohjaajan selän taakse piiloon... niinku enemmän haluaisi sitä, että ohjaajat on rinta rinnan... että ollaan kaikki sitä mieltä ja nyt tehdään näin ja seisotaan sen päätöksen takana. ...sanotais, että me ollaan tiimissä puhuttu tai ollaan tiimissä päätetty.

Osa haastateltavista oli tyytyväinen työntekijäresurssiin yksikössä. Osa puolestaan koki, että työntekijäresurssi ei ole yksikössä riittävä suhteessa sen hetkisiin lasten vaatimuksiin ja yksikön arjen edellytyksiin. Riittämättömällä työntekijäresurssilla nähtiin haittatekijöitä, kuten riittämätön lasten tarpeisiin vastaaminen, tasapuolisen hoidon ja kasvatuksen mahdollistuminen, ohjaajien riittämättömyyden tunne, kiire, tiimin vuorovaikutuksen väheneminen, väsymys. Haastateltavat kokivat, että kiire, väsymys ja tiimin vuorovaikutuksen väheneminen on lisännyt negatiivisuutta työyhteisöön ja hankauksia työntekijöiden välillä.

Mä ajattelen aina sitä tasapuolisuutta. Kaikilla lapsilla, jotka tänne tulee, pitäis saada se tasapuolinen kohtelu ja hoito... .. Ajatuksena se että nää lapset tulee tässä niinku hoidettua ja sitten kun tulisi hoidettua ne muut lapset...kaksi ohjaajaa menee näiden pienten kanssa, niin miten ne viisi muuta lasta... nekin tarvii ohjaajaa...niin siinä ohjaajat kokee riittämättömyyttä. ... Ei ne nuoret sitten edes lähesty ohjaajaa tai tuu pyytämään juttelemaan, kun ne näkee, että ohjaajalla ei oo koskaan aikaa.

Työnantajan mahdollistamiin koulutuksiin sekä kouluttautumiseen haastateltavat suhtautuivat eriävästi. Osa haastateltavista koki, että työnantajan tarjoamia koulutuksia oli riittävästi ja monipuolisesti. Osa koki jatkuvan kouluttautumisen ja taitojen aktiivisen kehittämisen tärkeänä. Osa haastateltavista koki, että ei ole valmis kouluttautumaan vapaa-ajalla, kun osa puolestaan näkee sen mahdollisuutena lisätä omaa ammatillista osaamista. Haastateltavilla oli kokemusta, että työnantajan järjestämiin koulutuksiin, joihin osallistutaan koko työyhteisön voimin, suhtaudutaan toisinaan kielteisesti tai ilman motivaatiota.

Kyllä koulutuksia on tarjolla ja siinä on sitten ehkä enemmänkin kii siitä omasta halusta. On semmosia, jotka suorittaa vain pakolliset, sitten on semmosia, jotka

vapaa-aikanakin hakee sitä tietoa ja haluaa opiskella. Ja sitten on ne, jotka sanoo, että mä en omalla ajalla ala opiskelemaan.

Ehkä sit, jos koulutuksia on, niin ne pitäis olla ihan konkreettisesti, ihan fyysisesti enemmän. Ja toisaalta niitä vois olla enemmän, mut sitten osa on ehkä halukkaita käymään niitä ja osa ei. Sit ehkä tullaan siihen, että jos sinä olet töissä, niin sinä sitoudut siihen, mitä työnantaja käskee. Kaikki ei voi olla kaikkien mieleen, eikä aina voikaan olla, mut siitä maksetaan ja se on työpäivä ja työtä sekkin.

Osa haastateltavista näki, että työssä on mahdollisuus jatkuvaan työtaitojen kehittämiseen ja ammatilliseen kasvuun. Lastensuojelulaitoksen työnkuvaa haastateltavat pitivät moninaisena aina kasvatus- ja hoito työstä, kirjallisiin ja kodinhoidollisiin tehtäviin. Haastateltavat pitivät työtä lastensuojelulaitoksessa ammatillisena haasteena, jossa ei koskaan ole täysin valmis. Haastateltavat toivat esille kokemuksen siitä, miten työntekijän valikoiva suhtautuminen lapsiin ja työtehtäviin nähdään koko työyhteisöä haastavana ongelmana, eikä sitä tulisi hyväksyä. Osa haastateltavista oli ehdottomasti sitä mieltä, että työntekijällä tulee olla halu kehittyä työssään ja rohkeus kohdata uusia haasteita, mitä työ tarjoaa, että kehittymistä työssä tapahtuisi.

Mä ajattelen myös, että pitää olla niinku ammatillisesti niin ku ajatella, että on jotenkin velvollisuus myös sitten kehittyä jossain asioissa. Jos on niinku ajatus että ei osaa työskennellä tietyn asiakasryhmän kanssa...osaamattomuus ei korjaannu sillä, että välttelee.

Tulee olla valmis kehittymään, eikä tyytyä siihen, ettei ole valmis työskentelemään tiettyjen lasten kanssa. Tämä on myös lapsen ja nuoren kunnioittamista, yrittää etsiä keinot ja tilanteet, miten voi olla läsnä näillekin lapsille. Se kuuluu meidän ammatillisuuteen, me ollaan kuitenkin täällä töissä. Osaamattomuus ei korjaannu välttelemällä.

Haastateltavat pitivät tiimityötä ja moninäkökulmaisuuutta työssään mahdollisuutena, mutta samalla kokivat, että liian vähän kasvatus- ja hoitotyön ytimessä hyödynnetään tiimiläisten näkemyksiä ja ajatuksia. Haastateltavilla oli aiempaa kokemusta viikoittaisista tiimipalaverista yksikössä oman henkilöstön kesken, jossa käydään läpi lasten asioita ja yksikön arkea laajemmin, verrattain päivittäisraportointiin. Haastateltavien kokemus oli, että reflektoinnin ja hypoteesien osalta se jää kuitenkin toteutumatta. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että yhteistä aikaa lasten asioiden äärelle tulisi olla lisää ja osa koki, että sellaista on kaivannut työssään.

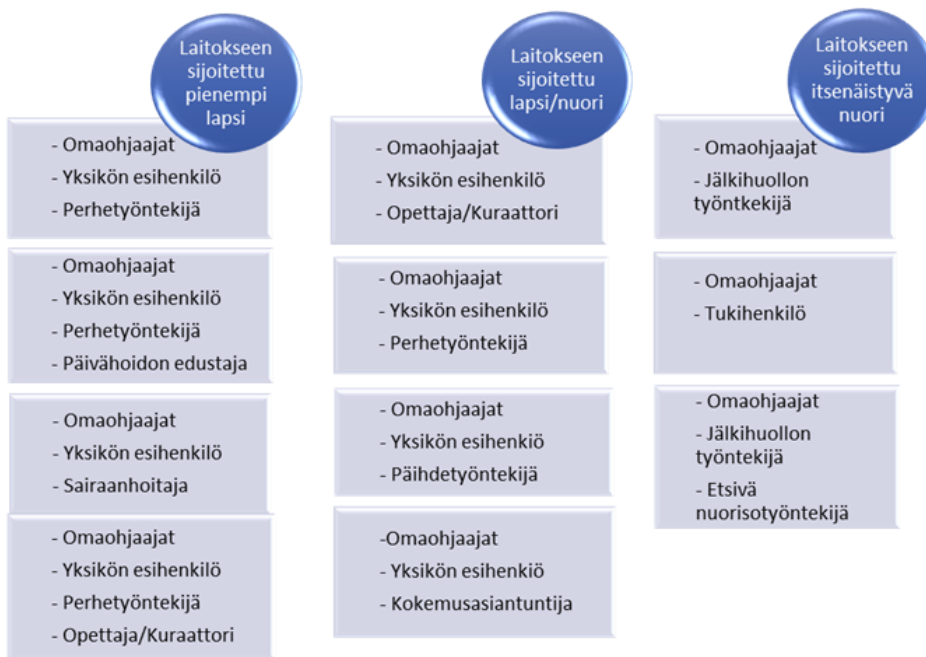
Se, että joskus se voi vaatia itseltä aika paljon, että joo mä oon hei omaohjaaja ja mun pitäis tietää tän lapsen asioista niinku lähestulkoon kaikki, mut hei nyt mä oon niinku kohdattu sellasen tilanteen, et mä en tiedä, kuinka täs päästään eteenpäin... se ei ole niinku heikkoutta, vaan ennemminkin vahvuutta ja ammatillisuutta... itse ajattelis, että ompa hienoa, et se on pysähtynyt tän asian äärelle, se oikeesti pohtii tätä.

Niin... ehkä meillä vähän liikaakin turvautudaan tiettyihin työkavereihin tai esihenkilöihin...että enemmän pitäis hyödyntää tiimin ajatuksia just silleen systeemisesti.

Tiimimallin rakentumista sijaishuoltoapaikan näkökulmasta haastateltavat pohtivat sen hetkisten mahdollisuuksien, hyötyjen sekä lapsilähtöisyyden näkökulmasta. Haastateltavat pohtivat tiimin rakentumista yksittäisen lapsen ympärille lapsen tarpeista, hyödyistä tai oletetusta lapsen omasta toiveesta käsin. Tiimimalli nähtiin lähtökohtaisesti muodostuvan yksikön työntekijöistä, johon osallistuisi lapsen sen hetkisistä tarpeista käsin ulkopuolinen taho. Tiimimallin rakentuminen ja käytännössä toteutuminen näyttäytyi haastateltavien puheissa asialta, josta edelleen pyritään muodostamaan kokonaiskäsitystä toimivuuden ja toteutumisen näkökulmasta. Osa haastateltavista ei pitänyt mahdollisena työpaikan sen hetkisiin mahdollisuuksiin järjestää viikoittaisia tiimikokouksia. Suurimmat esteet nähtiin kohdistuvan resurssiin, yksikön arjesta välittyvään kiireeseen ja asioiden kasaantumiseen.

Mulla on kaksi omaohjattavaa ja toinen lähtee pian (täysi-ikäistyy), niin mä mietin, et jos hänen kohdallaan tällasta tiimiä miettis, niin se vois olla omaohjaaja, vastaavaohjaaja ja sitten etsivä nuorisotyöntekijä, joka on auttanut tätä nuorta tosi paljo. Sit mä aattelen sitä pienempää, niin siinä tällä hetkellä riittäis omaohjaaja, vastaavaohjaaja ja perhetyöntekijä ja joskus sieltä koululta opettaja... Et tavallaan se perustiimi olis sieltä sijaishuollon niinku siitä systeemistä rakennettu ja sitten aina tulisi vähän ulkopuolelta joku mukaan.

Osastoittain on yritetty ottaa ne tiimit, mutta aina tulee joku kiire tai sit tulee joku muu... nyt pitää lähteä sitä ja tätä hakemaan... harmillista... haluaisin, että se toimisi ja siihen olisi aikaa, mutta siihen ei vain valitettavasti ole.



Kuvio 2. Tiimimalliehdotuksia

8.6 Jaetut arvot ja johtaminen

Haastateltavat näkivät, että lastensuojelun työntekijällä tulee työssään näkyä sosiaalityön vaatimuksiin pohjautuvat eettiset perusarvot. Haastateltavat näkivät, että jokaisen työntekijän työtavassa tulisi näkyä tasa-arvo, tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus ja inhimillisyys. Haastateltavilla oli kokemusta siitä, miten työntekijän työtapa näyttäytyy epäinhimillisenä tai vääränlaisena vallankäyttönä, jos nämä arvot eivät kulje työskentelyn mukana. Haastateltavilla oli kokemusta siitä, että työntekijän kielteiset asenteet ilmenevät negatiivisuutena puheissa, käyttäytymisessä ja toiminnan tasolla ja vaikutukset näkyvät työyhteisössä sekä asiakastyössä. Kokemusta oli myös siitä, miten kielteinen asenne vaikuttaa lumipallon lailla, joka lähtee vyörymään, jos sitä ei saada pysäytettyä.

Mä ajattelen, että jokaiselle, joka tulee lastensuojeluun ja kasvatustyöhön, pitäisi yhtenä arvona ainakin olla inhimillisyys.

...koska meillä on niin eri ajatuksia, eikä aina välttämättä positiivisia, tai saattaa olla ajoittain niin negatiivista... ..se on ehkä se kaiken pahan alku ja juuri. Jokaisella meillä on huonoja päiviä, mut se pitää pystyy pitää sisällä. On mullakin ollu negatiivisia fiiliksiä nuorta kohtaan, et ne on ollut tosi inhottavia ja sillä tavalla, mut mä oon aina pyrkinyt siihen, et mä en näytä sitä niille nuorille.

Mun mielestä siihen tulis puuttua heti, jos huomaa jonkun työntekijä suhtautuvan lapseen jotenkin kurjasti. Jos se vaikka puhuu siitä kurjasti tai puhuu sille lapselle

kurjasti. Kyllä se tieto pitäisi esihenkilölle mennä, että siihen voi puuttua. ...ja onhan se meidän kaikkien vastuu tunnistaa.

Haastateltavat kokivat, että tiiminä on mahdollista edetä kohti lapselle yhteisesti asetettuja tavoitteita. Osa haastateltavista toi esille, että näkemys - ja mielipide eroista huolimatta, yhteinen suunta kohti tavoitteita toteutuu. Ristiriitatilanteet, joita haastateltavat kertoivat kohdanneensa, ovat näkyneet työntekijöiden näkemyseroina, suhtautumistavassa ja puhetyylissä. Haastateltavat kokivat, että on mahdotonta, ettei näkemyseroja koskaan ilmenisi, mutta ymmärrystä toivottiin tiimiläisten välille saavan lisättyä. Haastateltavat kokivat, että ristiriitatilanteissa toisen kunnioituksen pitäisi säilyä, että työhön liittyvät ristiriidat tulisi käsitellyksi rakentavasti. Haastateltavien mielestä ristiriitoja voidaan ehkäistä, kun jokainen pyrkisi säilyttämään ajatuksen lapsen parhaasta.

Kyllähän yksi tärkeä arvo, joka tulisi kaikilla työntekijöillä olla yhteinen, pitäisi olla lapsen paras ja pyrkimys sen tavoitteluun. Ja kyllähän se pitäisi muistaa silloinkin, kun työparin kanssa mielipiteet on eriävät. ...omien tunteiden ja asenteiden ei saisi antaa liikaa vaikutusta.

Jos mietitään tiimiä, niin onhan pakostikin oltava taustalle ne samat arvot, koska jos kaikki ajattelee eri tavalla samasta asiasta, nii eihän se johda mihinkään muuhun, kuin kaaokseen. Vaikeaa se joskus on, mutta kyllä sen pitää olla tavoite, mihin pitäisi pyrkiä, edes jollain tavalla pyrkiä pääsemään sitä kohti...Miten se tiimi toimii, jos kaikki ajattelee asioista eri tavalla?

Johtamisella nähtiin paljon vaikutusmahdollisuuksia työnteon, tiimin ja koko yksikön toimivuuden kannalta. Haastateltavat odottivat johtamiselta sitä, että työntekijää arvostetaan ja heidän persoonallisia ja ammatillisia vahvuuksia hyödynnetään. Lisäksi odotukset kohdistuivat taitoon pysähtyä, kohdata ja kuulla työntekijää, tasapuoliseen kohteluun sekä jämäkkään johtamistapaan tarvittaessa. Osalla haastateltavalla oli kokemus, ettei ole tullut kohdatuksi ja kuuluksi asiassaan. Haastateltavat pitivät tärkeänä esihenkilön rohkeutta ja taitoa puuttua asioihin ja tilanteisiin rakentavalla tavalla yksikössä ja etsiä ratkaisuja tilanteeseen. Esihenkilön johtamisesta kriisitilanteissa, haastateltavilla oli sekä hyviä että huonoja kokemuksia. Osa haastateltavista näki, että esihenkilöihin turvaudutaan jopa liiaksi, kun tiiminäkin pystyttäisiin asioita hoitaa. Osa haastateltavista koki, että johtamisella on yritetty työyhteisöä ohjata kohti itseohjautuvuutta.

Se kuuntelutaito, että jos joku työntekijä sanoo jotain sellasta raskasta, negatiivista, niin kuunneltais sitä työntekijää, se on mun mielestä ehdottoman tärkeää,

eikä sanota, että no meillä on tällästä... se ei oo vastaus, eihän se oo siihen ratkaisu...nyt on hankalaa ja siihen ongelmaan pitäisi tarttua. ... tuki siihen tilanteeseen, että tällä hetkellä on hankalaa ja me halutaan tähän jotain muutosta... ja osa työntekijöistä on väsyneitä...niin jos sitä ei kuulla, niin silloinhan työntekijältä menee vähän mielenkiinto omaa työtä kohtaan...

Itseohjautuvuutta tässä on harjoiteltu ja harjoitellaan, mutta kyllä mä uskon, että aika moni kokee sen epävarmaksi ja pelkää, että tekee niin suuren virheen.

...että ainoat auktoriteetit on esihenkilöt, niin kyllähän se on niinku meidän oma vika...itte sysättiin moni asia niiden hoidettavaksi...jos kaikki asiat jätetään niin, et ne on esihenkilöt, jotka hoitaa nuorille päin, niin eihän ne katto meitä auktoriteettina.

Haastateltavat kokivat, että vastuu yksikössä ei jakaudu tasaisesti työtehtävien osalta. He näkivät, että yhteisesti jaettu vastuu edellyttää esihenkilön puuttumista tilanteen korjaamiseksi. Yhteisvastuullisuuden mahdollisuuksina nähtiin työn laadun lisääntyminen, työntekijöiden työssäjaksaminen sekä motivaation ylläpitäminen. Haastateltavat näkivät, että yhteisvastuullisuus ei toteudu, jos joku tiimissä suhtautuu valikoiden työtehtäviin tai jättää niitä tekemättä. Yhteisen jaetun vastuun haastateltavat kokivat toteutuvan myös siten, että jokainen työntekijä tuo näkemyksiään ja mielipiteitään esille tiimissä. Haastateltavien mukaan työyhteisössä on työntekijöitä, jotka eivät osallistu tiimin keskinäiseen keskusteluun työpaikan kokouksissa, mutta puhuvat jälkeinpäin työparille. Kokemusta oli myös siitä, että vahvat persoonat työyhteisössä voivat viedä tilaa muilta.

Mä aattelen myös niin, että johdolla pitää olla rohkeutta puuttua...et minkä takia niinku johto ei voi mennä sanomaan, että nyt hei sä hoidat sun työtehtäväsi... ... tuntuu, et välillä katotaan liikaa läpi sormien, et no onhan niitä, jotka tekee, mut hetken päästä ei niitä enää oo. Joo se on ehkä sellasta asenteellista ja ehkä opittua, et on rennompi persoona, mut kuitenkin kun ollaan töissä, niin siellä se näkyy tekemättömytenä.

... kuuleminen on tosi vaikeaa työyhteisössä, jos asioita ei sanota ääneen... työpaikkakokouksessa tai työnohjauksessa, niin kaikki ei sano ääneen niitä asioita... ja sit jälkeinpäin harmitellaan, että tällanen olis fiksumpaa.

8.7 Täydennyskoulutus, menetelmäkokeilu ja kehittämistehtävä

Haastateltavat olivat yleisesti ottaen systeemisen ajattelun ja työmenetelmien täydennyskoulutukseen tyytyväisiä. Yksikössä, jossa systeeminen lähestymistapa oli jo jokseenkin ennalta

tuttua, haastateltavat kokivat, että koulutuksen myötä vahvistui ajatus luoda yksikköön oman näköinen mallinnus systeemisestä työskentelystä. He kokivat, että yksikössä on tunnistettavissa monia asioita, jotka liittyvät systeemiseen lähestymistapaan. Haastateltavat, joilla oli jo ennalta pohjatietoa systeemisydestä, kokivat, että koulutuksen hyöty oli heille antoisa ja moni asia selkeni koulutuksen myötä. He kokivat lisäksi, että koulutuksen aikana tehdyt oivalukset toimivat innostajana tulevaa ajatellen, kun omassa työyksikössä systeemisyttä vietään mahdollisesti uudelle tasolle. Joku haastateltavista koki, että kolmen päivän koulutuksen aikana tieto systeemisydestä jäi irralliseksi, eikä systeemisyteen liittyviä asioita saatu sisäistettyä.

Mä aattelen jopa, että me saadaan tästä arkeen semmoinen hyvä juttu ja semmoinen meidän näköinen systeemi. ... Ja että me osattaisi kertoa, mitä systeeminen työskentely tarkoittaa meidän yksikössä. ...että se vastaus tulisi jokaiselta ohjaajalta, niin kuin apteekin hyllyltä.

Mulla tuli paljonkin juttuja mieleen koulutuksen aikana liittyen meidän yksikköön ja niitä tuli sitten mietittyä. Ja nyt tää haastattelu, kun me puhutaan näistä asioista, niin se selkeyttää paljon juttuja ja mä ymmärrän vielä paremmin tätä systeemi-syyttä.

Koulutuksen toteutukseen, jossa koulutuspäivien väliin sisältyi käytännön tehtäviä, haastateltavat suhtautuivat eriävin mielipitein. Joku koki tämän toimivana tapana, kun teorian päälle rakennettiin osaamista käytännön kokeilun kautta. Joku koki kokeilun ylimääräisenä työtaakana työpaikalla, kun taas puolestaan joku koki tämän mahdollisuutena luoda vuorovaikutusta ja syvempää tietämystä lapseen. Osa haastateltavista koki, että koulutuksen toteutukseen olisi kaivannut enemmän yhteistä ryhmässä käytävää keskustelua ja diaesityksiä vähemmän. Osa haastateltavista ei pitänyt hyvänä sitä, että asiakasryhmältään ja toiminnaltaan kahden erilaisen yksikön henkilöstöä yhdistettiin samaan koulutusryhmään. Kokemus oli, että koulutuksen hyöty olisi ollut parempi, jos koulutus olisi järjestetty oman työryhmän kesken. Haastateltavat näkivät, että tutun työryhmän kesken vuorovaikutuksellinen kokemusten ja näkemysten jakaminen olisi ollut avoimempaa ja runsaampaa. Koulutusta kohtaan ilmeni myös kielteistä ja välinpitämätöntä suhtautumista.

Ehkä ne keskustelut (koulutuspäivinä) olis voinut tulla parempia silloin, kun sulla on tutut ihmiset ympärillä keskustelemassa. Ja kyllä mä mietin sitäkin, että miksi järjestetään koulutus kahden niin erilaisen yksikön kesken.

Tässä ehkä näky just se asenne, mistä puhuttiinki... kaikki ei suhtaudu koulutuksiin hyvin tai sit ne suhtautuu välinpitämättömästi ja vähän niinku et kun on pakko, kun työnantaja vaatii. Niin sit se näkyy asenteessa.

Menetelmäkokeilusta haastateltavilla oli erilaisia kokemuksia. Joku haastateltavista koki, että systeemiseen työotteeseen liittyvien tehtävien toteuttaminen ei ollut realistista heidän työryhmän asiakasryhmän vuoksi. Kyseisen asiakasryhmän lapset eivät innostu helposti ja lähtökohtaisesti suhtautuvat kielteisesti kaikkea materiaalia kohtaan, mitä tulisi työstää. Keskustelua pidettiin heille luontevampaa, mutta jos keskusteluun liitetään papereita, sen nähtiin jädettävän vuorovaikutuksen ja yhteyden. Osan haastateltavista näki, että työntekijän asenteella sekä työpaikkakulttuurilla on myös vaikutusta siihen, miten menetelmien käyttämiseen suhtaudutaan tai minkä verran niitä hyödynnetään osana työskentelyä. Haastateltavilla oli kokemus, että kaikilla työntekijöillä ei ole motivaatiota tai halua liittää työskentelyyn mitään ylimääräistä tekemistä.

Tää asiakasryhmä on aika vaativa...ja että sais tehtävän tehtyä, niinkun on sovittu, niin se ei ehkä ole ihan realistista...meidän nuoret on semmosia, että paperijutut ei oo oikeen niiden juttu...ei niinkään se menetelmä, vaan kaikki paperit.

Voihan menetelmiä soveltaa sille nuorelle sopivaksi, mutta jos sun asenne on, että ei huvita mikään ylimääräinen työtehtävä, niin...

Henkilökohtainen kehittämistehtävä. Koulutukseen osallistuvat valitsivat yhden systeemiseen työskentelyyn sisältyvän menetelmän, jota kokeilivat käytännössä. Kokeilusta he laativat henkilökohtaisen kehittämistehtävän, jossa arvioivat menetelmän käyttöä. Vastaukset on esitelty neljän kysymyksen avulla: *Mitkä asiat auttoivat minua onnistumaan? Missä en onnistunut ja miksi? Mitä menetelmän kokeileminen antoi minulle? Mitä haluan oppia lisää?* Valmiita kokeiluvastauksia palautui kaksitoista kappaletta tutkijan käyttöön. Menetelmiksi valikoituivat sukupuu-, kolmen talon malli- ja tulevaisuuden muistelu menetelmä sekä ratkaisukeinen- ja narratiivinen lähestymistapa, jotka on lueteltu alla olevassa taulukossa (Taulukko 4). Taulukossa on lueteltu lisäksi valikoiduksi tulleiden menetelmien määrä menetelmäkohtaisesti. Osallistujat arvioivat menetelmäkokeilun onnistumista myös numeerisesti, josta tulo keskiarvo. Osallistujat arvioivat onnistumistaan myös numeerisesti, josta keskiarvo on nähtävissä taulukossa.

Taulukko 4. Henkilökohtaiseen kehittämistehtävään valitut menetelmät.

Valittu menetelmä	Määrä	Keskiarvo tehtävässä onnistumisesta
Sukupuun	5	8,2
3 Talon malli	2	
Tulevaisuuden muistelu	1	
Ratkaisukeskeinen lähestymistapa	3	
Narratiivinen lähestymistapa	1	

Mitkä asiat auttoivat minua onnistumaan? Osallistujat kokivat heistä itsestään johtuvia onnistumiseen johtavia tekijöitä olevan suunnitelmallisuus, helppous ja luontevuus, kun menetelmään tuli perehdyttyä jo ennalta, hyvät vuorovaikutustaidot, motivaatio, positiivinen ja innostunut asenne sekä kiinnostus saada tietoa lapsen asioista. Oikeaan hetkeen tarttuminen työn lomassa ja tilanteen hyödyntäminen sitä kautta sekä rauhallisen sekä kiireettömän ajankohdan valitseminen koettiin merkityksellisenä onnistumista tukevin seikkoina. Tärkeänä pidettiin myös jo luotua suhdetta ja luottamussuhdetta sekä lapsen omaa motivaatiota.

Ennakolta mietityt kysymykset ja tutustuminen narratiiviseen lähestymistapaan. Koen, että minulla on hyvät vuorovaikutustaidot.

Menetelmän kokeilu oli spontaani hetki, valmistelua ei ollut.

Positiivinen ajattelu työtehtävää kohtaan. Suhde on luottamuksellinen.

Missä en onnistunut ja miksi? Onnistumista haittaavina tekijöinä pidettiin lapsen motivaation puutetta, huonoa asennetta ja kielteistä suhtautumista yleisesti kaikkeen, missä käytetään paperilla työstämistä. Lapsen motivaation puute näkyi myös siten, että tehtävän työstäminen jäi kesken lapsen kieltäytyessä jatkamisesta. Toisaalta jatkamisesta oli sovittu lapsen kanssa, mutta lapsi kyllästyi ja motivaatio lopahti. Lapsen sen hetkinen tilanne suhteessa hänen läheisiin nähtiin esteenä onnistumiselle. Myös työntekijän omassa osaamisessa koettiin olevan kehittymisen varaa, että tilanteen saisi luotua luontevaksi.

Yksinkertaisesti loistava omaohjaaja-omaohjattava -suhde. nuori jonkin verran jopa innostui sukupuun teosta, vaikka ohjeessa olikin kaikenlaisia yksityiskohtia. Parasta oli se, kun nuori sanoi yhdellä kerralla, että ei huvita, kun ei sukupuun teko hyödytä mitään, mutta totesi sitten, että kyllä mä sun takia sen teen.

3-Talon mallissa äidin ja nuoren välit olivat liian tulehtuneet, jolloin ratkaisukesteistä keskustelua oli haastava saada menetelmän avulla, eikä yhteistä ymmärrystä asiaan.

Mitä menetelmän kokeileminen antoi minulle? Menetelmän kokeilun koettiin antavan uusia käyttökelpoisia työvälineitä työskentelyyn, joiden myötä asioita on helpompi ottaa puheeksi. Menetelmän avulla tieto lapsen iloista, suruista, toiveista ja haaveista tuli tietoon. Suhde lapseen vahvistui ja lisäsi luottamusta sekä ymmärrystä läheisten suhteiden merkityksestä lapselle. Hetki koettiin mukavana ja luottamuksellisena hetkenä, johon voi palata, kun työstämistä jatketaan. Menetelmä mahdollisti positiivisen hetken lapsen kanssa, onnistumisen kokemuksen sekä kokemuksen antoisasta hetkestä lapsen kanssa.

Tietoa, mahdollisuuksia uudesta menetelmästä. Koin, että nuori alkoi luottamaan minuun keskustelun edetessä.

Hyvän työtavan omaan työhöni. Positiivisen kokemuksen. Tunnen koulutuksesta olevan hyötyä. Helpompi ottaa jatkossa käyttöön, kun on kokeillut. Kirjaus tapaamisesta on moninaisempi.

Mitä haluaisin oppia lisää? Osallistujat toivoivat, että menetelmien käytöstä tulisi luonteva osa työtapaa ja muitakin menetelmiä oppisi käyttämään jatkossa. Osallistujat halusivat oppia hyödyntämään keskusteluita ilman papereita ja tarvittaessa tarttua hetkeen ja hyödyntää jotain menetelmää. Vuorovaikutustaidot ja taito tunnistaa tunteita nimettiin asioiksi, joita haluttiin oppia lisää.

Menetelmien osaamista ja niiden tuomista luontevasti osaksi työskentelyä.

Enemmän kokeilla eri menetelmiä, osaisi hetkessä tarttua ja kokeilla luontevasti.

Ehkä herättämään menetelmien tyylistä keskustelua nuorten kanssa tai että osaisi enemmän ektempore jutella tällaisista asioista nuoren kanssa.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

9.1 Lapsen muuttuva ympäristö ja yhteistyö

Sijoitusta uuteen ympäristöön tutkimukseen vastanneet työntekijät pitivät suurena muutoksena lapsen elämässä, johon suhtauduttiin ymmärtäen. Muutoksen vaikutukset uuden asuin-ympäristön ja ihmissuhteiden myötä miellettiin merkittävänä lapselle ja ne näyttäytyvät lapsessa kielteisesti ja myönteisesti. Ikonen, Saaristo ja Heino (2020, s. 36) näkevätkin, että ihmissuhteiden merkitys korostuu sijaishuollossa olevilla lapsilla, juuri tähän mittavaan muutokseen perustuen. Tutkimuksessa selviää, että ympäristön ja uusien ihmissuhteiden kautta rakentuva arki, sekä sen merkitykset lapselle nähtiin tärkeänä. Lapsen toivotaan kokevan tyytyväisyyttä ja mielekkyyttä myös eläessään lastensuojelulaitoksessa, jossa arkea lapsen ympärille rakentaa yksikön ympäristö, ihmissuhteet, koulu, harrastukset ja vapaa-aika. Näiden lisäksi tärkeänä nähtiin, että lapsen läheiset ja tärkeät ihmissuhteet ovat osa rakentuvaa kokonaisuutta.

Lastensuojelulaitoksissa asuvien nuorten hyvinvointi on Ikosen ym. (2020, s. 38) selvityksen perusteella huolestuttavaa liittyen lasten kokemuksiin elämään tyytyväisyydessä, yksinäisyyden kokemuksissa ja harrastamisessa. Vaikka tämä tutkimus osoittaa sen, että lapselle on mahdollista rakentua toimiva ja mielekäs arki lastensuojelulaitoksessa, tunnistetaan siinä myös vastaavia haasteita, mitä Ikonen ym. (Emt.) ovat selvityksessään todenneet. Tähän tutkimukseen osallistuneet työntekijät kertoivat kokemuksistaan, miten lastensuojelulaitoksessa kohdataan myös lapsia, joiden arki voi jäädä kokonaisuudessaan kapeaksi. Erityisesti tilanteessa, jossa lapsi käy koulua yksikön pihapiirissä, eikä eri syihin perustuen kykene kiinnittymään muihin yhteisöihin yksikön ulkopuolelle. Lapsen perhesuhteet ja muut läheiset suhteet voivat sijaita maantieteellisesti kaukana tai esiintyä muutoin vähäisinä.

Yhteistyö lapsen läheisten ja muiden lasten asioissa työskentelevien kanssa näyttäytyy tutkimuksen perusteella merkityksellisenä ja samoin sen näkevät myös Timonen-Kallio ym. (2017, s. 16). Vastuu sijoitetun lapsen ensisijaisesta hoidosta ja kasvatuksesta nähtiin olevan laitoksella ja sen hoito- ja kasvatushenkilöstöllä. Kuitenkaan ilman yhteistyötä ei työntekijöiden mukaan voida saavuttaa lapsen parhaan ja edun mukaisen kasvatuksen ja hoidon toteutumista, sillä kokonaistilanne jää huomiotta. Yhteistyö nähtiin toteutuvan useiden eri tahojen kanssa, kuten perhe, sukulaiset, kaverit, sosiaalityöntekijät sekä muut viranomaiset, koulu,

harrastukset ja hoitotaho. Tutkimukseen vastanneet kokivat, että yhteistyö muodostuu toisi-naan tiiviiksi ja tämä nähtiin hyvänä asiana. Se, että miksi yhteistyö muodostuu toisinaan tii-viiksi ja toisinaan sen jää vähäiseksi, jää tässä tutkimuksessa tarkemmin avautumatta. Yh-tenä syynä mainittiin kuitenkin maantieteelliset etäisyydet.

Systeemiin neuvotteluihin osallistumista lastensuojelulaitoksen edustajana tutkimukseen osallistuneet pitivät erityisen tärkeänä asiana. Tämä miellettiin yhtenä yhteistyön ja lapsen kokonaistilanteen hahmottamisen kulmakivenä. Kokemukset systeemisistä neuvotteluista on koettu positiivisina ja tarpeellisina. Lahtinen ym. (2017, s. 12) pitävät monitoimijuutta voima-varana, kun ratkaisuja mietitään moninäkökulmaisesti. Myös työntekijät näkevät, että ilman moninäkökulmaisuu-tta lapsen tilanteen koetaan helposti jäävän kapeaksi ja tarkastelun kes-kittyvän liiaksi laitoksessa ilmentyvään hetkeen. Tutkimuksen mukaan systeemiin neuvotte-luihin osallistumisella on siis merkityksellinen paikka lapsen kokonaistilanteen tarkastelussa ja sen koetaan tuottavan arvokasta tietoa työskentelyn tueksi lastensuojelun hoito- ja kasva-tushenkilöstölle.

Tutkimuksen mukaan lastensuojelulaitoksessa on mahdollista vaikuttaa myönteiseen muu-tokseen lapsen asioissa myönteisellä tavalla vaikuttavien suhteiden kautta. Tutkimukseen vastanneet näkivät, että lapsen merkityksellisiä ihmissuhteita tulisi hyödyntää enemmän työskentelyssä lapsen kanssa. Sudenlehden (2018, s. 25) näkemyksen mukaan systeemisesti orientoitunut työntekijä tiedostaa ympäristön ja tapahtumien vaikutuksen lapsen reagointiin. Tämä tutkimus todentaa sen, että lastensuojelulaitoksen työntekijät tunnistavat merkityksel-listen suhteiden vaikutuksia lapsen hoidossa ja kasvatuksessa. He näkevät, että vaikuttami-nen myönteisesti lapsen tilanteeseen saattaa ensin edellyttää vaikuttamisen perheen tai yk-sittäisen vanhemman tilanteeseen tai vaikkapa kaverisuhteeseen. Aaltio (2019, s. 11) näkee-kin tärkeänä, että työntekijät tunnistavat työssään kehämäisyyttä syy-seuraussuhteissa ja näiden suotuisia tai ei suotuisia vaikutuksia lapsen tilanteeseen, jotta muutosta voisi tapah-tua.

9.2 Suhdeperusteisuus

Tutkimuksen mukaan toimivan ja luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen taustalla vaikutta-vat yhteiset jaetut arvot sekä asenteet. Samansuuntaisten arvojen nähtiin vaikuttavan myön-teisesti työskentelyyn lapsen ja hänen läheistensä kanssa ja vahvistaen keskinäistä

luottamusta. Työntekijät kokivat lisäksi, että samansuuntaiset arvot näkyvät johdonmukaisuutena ja samaan suuntaan pyrkivänä työskentelynä lapsen asioissa, kun taas arvoriitien ja kielteisten asenteiden koettiin vaikeuttavan keskusteluyhteyden rakentumista ja vuorovaikutussuhteen syntymistä. Tutkimukseen osallistuvat näkivät, että yhtenä yhteisenä työtä ohjaavana arvona tulisi olla lapsen parhaan tavoittelu ja toteutuminen. Lahtisen ym. (2017, s. 17) näkemyksen mukaan lapsen etu toteutuu parhaiten vuorovaikutuksen ja turvallisten suhteiden kautta, Voidaan siis ajatella, että samansuuntaiset arvot, samaan suuntaan pyrkivä työskentely ja toimiva vuorovaikutussuhde mahdollistavat lapsen edun toteutumista.

Lastensuojelulaitoksessa tehtävä työ toteutuu tutkimuksen mukaan ihmissuhteiden varassa rakentuvaan vuorovaikutteiseen työskentelyyn, jossa päivittäinen kommunikointi ja vuorovaikutussuhteen rakentuminen ihmisten välillä ovat suuressa merkityksessä. Tutkimus osoittaa, että työntekijän on työssään tärkeää rakentaa toimivaa ja luottamuksellista vuorovaikutussuhdetta lapsiin. Vuorovaikutussuhteessa tulisi välittyä kunnioitus ja arvostus lasten kohtaan. Toimivan ja luottamuksellisen sekä arvostusta ja kunnioitusta välittävän vuorovaikutus pitäisi tutkimuksen perusteella mieltää työtaitona sekä työtehtävänä, eikä siihen saisi vaikuttaa henkilökohtaiset mieltymykset. Näyttää kuitenkin siltä, että tässä tutkimuksessa vuorovaikutussuhteiden merkitysten yhteyttä ei varsinaisesti tunnustettu turvallisen kasvuympäristön vaikutuksiin, miten Timonen-Kallio ym. (2017, s. 16) tämän näkevät. Tätä merkitystä tulisi nostaa enemmän työntekijöiden tietoon.

Tutkimus osoittaa, että työntekijällä lastensuojelulaitoksessa on erityinen mahdollisuus rakentaa suhdetta lapsiin yhdessä eletyn arjen myötä. Timonen-Kallio ym. (2017, s. 26) näkevät suhteeseen asettumisen lasten kanssa jopa työntekijän erityisenä vastuuna, eikä niinkään mahdollisuutena, kuten se tässä tutkimuksessa ilmenee. Omaohjaajasuhteen työntekijät mieltävät yhtenä merkityksellisimpänä suhdeperusteisena menetelmätyönä lastensuojelulaitoksessa. Se nähdään oikeutuksena rakentaa ammatillisuuden rajoissa erityinen suhde lapsen ja aikuisen välille, verrattain muihin muodostuviin suhteisiin. Timonen-Kallio ym. (2017, s. 26) vertaavat omaohjaaja suhdetta korjaavaan kiintymyssuhteeseen, jonka kautta pysyvät, myönteiset muutokset tapahtuvat turvallisessa vuorovaikutuksessa ja kohtaamisessa.

Vaikka tutkimuksen valossa omaohjaajasuhde muotoutuu parhaimmillaan lapselle hyvin merkitykselliseksi, niin suhteen muodostumisessa on koettu myös epäonnistumisia. Tämän vuoksi nähtiin tärkeänä, että omaohjaajasuhteen muodostumiseen liittyviä seikkoja pohdittaisiin tarkoin ja näin varmistettaisiin suhteelle mahdollisuus onnistua. Omaohjaajasuhteen

rakentumiseen nähtiin vaikuttavan omaohjaajan sekä lapsen persoona, työntekijän työtaidot ja henkilökohtaiset vahvuudet, työntekijän motivaatio, omaohjaajaparin näkemuserot, lapsen kasvatukselliset ja hoidolliset tarpeet tai sukupuoli. Tutkimuksen mukaan vaikuttaa siltä, että omaohjaajan vaihtamiseen liittyviin taustoihin vaikuttavat lapsen tai työntekijän mieltymyksiin liittyviä seikkoja, joiden perusteella Timonen-Kallion ym. (2017, s. 26) mukaan omaohjaaja-suhdetta ei tulisi purkaa, vaikka suhde ei heti toimisikaan.

9.3 Työtaidot

Tutkimukseen osallistuneet työntekijät näkivät, että työyksikössä, jossa he työskentelevät, lapsia kohdataan enimmäkseen arvostaen, kunnioittaen ja ainutlaatuisuus huomioiden. Lisäksi heidän näkemyksensä mukaan lapsia ja heidän läheisiään kohdataan myötätunto, tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus huomioiden. Tutkimuksen mukaan näyttäisi kuitenkin siltä, että työntekijöiden työtyyli kohdata lapsia, ei aina toteudu eettisesti kestäväällä tavalla. Lahtinen ym. (2017, s. 18) näkevät työntekijän arvojen näkyvän asenteissa, tyyliä tehdä työtä sekä taidoissa kohdata asiakkaita. Tutkimus osoittaa, että työntekijöiden osalta ilmenee riittämättömiä vuorovaikutustaitoja, eikä lapsi tule kohdatuksi aina arvostaen ja kunnioittaen. Lisäksi vuorovaikutustilanteissa ilmenee vääränlaista vallankäyttöä ja häpeän tuottamista. Voidaan siis todeta, että eettiset ja ihmisoikeudelliset periaatteet vaativat vahvistamista osana työtaitoja ja työtapaa, että lapset sekä heidän läheiset tulevat kohdatuksi ihmisarvoa kunnioittaen ja inhimillisyyttä huomioiden. Tutkimuksessa ilmenee myös työtaitojen yhteys riittävän hyviin kommunikointi- ja vuorovaikutustaitoihin, jotka Timonen-Kallion ym. (2017, s. 26) mukaan on edellytys aitoon, oikeaan ja kunnioittavaan kohtaamiseen. Työntekijöiden työtaitojen vahvistamiselle näyttäisi tämän perusteella olevan tarvetta.

Suhtautuminen työtaitojen vahvistamiseen ja lisäkouluttautumiseen näyttäytyi tutkimuksessa eriävästi. Tutkimuksessa selviää, että työntekijöissä ilmenee rohkeutta kohdata uusia haasteita ja sitä kautta halua kehittyä työssään. Toisaalta myös kasvatuksellisia ja hoidollisia työtehtäviä ollaan valmiita siirtämään toiselle työntekijälle omaan osaamattomuuteen vedoten. Työssä koettiin olevan mahdollisuus jatkuvaan ammatilliseen kasvuun ja työtaitojen kehittymiseen. Kouluttautumiseen oltiin valmiita, mutta osa ainoastaan työajan puitteissa. Toisaalta tunnistettiin myös työntekijäjoukosta niitä, jotka suhtautuvat työnantajan koulutuksiin kielteisesti tai ilman motivaatiota. Fagerströmin (2016, s. 26) mukaan lastensuojelun työntekijöiltä edellytetään korkeatasoista ammattitaitoa, vahvoja henkilökohtaisia ominaisuuksia ja näitä

työtaitoja tulee kehittää ja ylläpitää. Tutkimuksen kannalta näyttääkin pulmalliselta, miten työntekijät saisi sitoutumaan ja motivoitumaan jatkuvaan työssä kehittymiseen sekä koulutautumiseen.

Menetelmätyöskentely, jota tutkimukseen osallistujat kokeilivat osana Systemisen ajattelun ja työmenetelmien täydennyskoulutusta, näyttäytyi enimmäkseen tutkimuksessa mahdollisuuksina ja onnistumisina. Menetelmätyön positiiviset vaikutukset paikantuivat lapsen kanssa vuorovaikutukselliseen hetkeen asettumisena, luottamuksen ja suhteen vahvistumisena ja tiedon lisääntymisenä lapsesta ja hänen läheisistä suhteistaan. Toteutusmahdollisuudet nähtiin myös moninaisina ja niissä nähtiin tilaa luovuudelle. Käyttöön liittyvät onnistumiset miellettiin työntekijän motivaatioon ja menetelmän helppouteen liittyviksi. Toisaalta asiakasryhmällä tai lapsen sen hetkiselä tilanteella nähtiin olevan merkitystä menetelmien käyttömahdollisuuksille. Menetelmätyöskentelyn kokeilu ei antanut tutkimukselle vastauksia siihen, saatiinko sen kautta selville lapsen tai hänen läheistensä välisistä vuorovaikutussuhteista, niiden laadusta tai merkityksistä tietoa, minkä Aaltio ym. (2019, s. 12) näkevät merkityksellisenä. Tutkimuksessa selvisi kuitenkin se, että ainakin yksi lapsi kieltäytyi täysin menetelmään ryhtymisen, sillä suhde omaan vanhempaan oli kovin ristiriitainen. Enimmäkseen menetelmä kokeilu osoittautui onnistuessaan positiivisesti vuorovaikutukseen lapsen kanssa ja lisäsi ymmärrystä lapsen tilanteesta, joka on myös Aaltion (Emt.) mukaan työskentelyssä tärkeää.

9.4 Rakenteet

Haasteltavien näkemys riittävästä kasvatus- ja hoitohenkilöstön määrästä paikantui tässä tutkimuksessa mahdollisuuteen toteuttaa tasapuolista hoitoa ja kasvatusta ilman kiirettä. Lisäksi tutkimukseen osallistuvien näkemyksen mukaan lasten kohtaamiseen ja heidän kanssaan kahdenkeskisiin keskusteluihin tulisi mahdollistua riittävästi aikaa. Riittävä työntekijä resurssi on myös Tiilin ym. (2021, s. 6) näkemyksen mukaan tärkeää, että lastensuojelulaitoksessa voidaan toteuttaa laadullista kasvatusta ja huolenpitoa huomioiden lapsen yksilölliset tarpeet. Tutkimukseen osallistuvien mielestä riittämättömän resurssin nähtiin lisäävän kiirettä ja vievän tilaa työyhteisön keskinäiseltä vuorovaikutukselta, joka edelleen näkyy väsymyksenä ja työntekijöiden ristiriitoina. Työn uudelleen organisoinnilla nähtiin osittain olevan mahdollisuus kohdistaa resursseja oikeisiin paikkoihin. Riittävään resurssimäärään näyttäisi tutkimuksen perusteella vaikuttavan kuitenkin moni asia, kuten yksikön profiili, yksikön arki ja toiminta,

sijoitetut lapset ja heidän tarpeensa. Huomioitavaa on myös se, että osa tutkimukseen osallistuvista koki työntekijä resurssin riittäväksi.

Työntekijöiden vaihtuvuus on lastensuojelun laitostyössä tunnistettu ongelma (Tiili ym. 2021, s. 30), jonka tutkimukseen osallistuneet tunnistivat haasteena myös omassa työyksikössään. Työntekijöiden vaihtuvuus nähtiin muutoksena, joka haastaa työtiimiä monella tapaa. Uusien työntekijöiden perehtyminen uuteen työtehtävään ja työyksikön käytäntöihin vie tutkimukseen osallistuvien näkemyksen mukaan oman aikansa ja saattaa haastaa lasten johdonmukaisen kasvatuksen ja hoidon toteutumista. Tiimissä yhteisesti jaetun vastuun ei nähdä toteutuvan aiemmalla tavalla ja vastuun kantaminen yksikön toiminnasta saattaa hetkittäin kasaantua yksikössä pidempään olleille työntekijöille. Se, mitä työntekijöiden vaihtuvuus tarkoittaa lapsen näkökulmasta, ei tutkimukseen osallistujien puheissa noussut esille.

Tässä tutkimuksessa johtamisen taito ja odotukset kohdentuvat työntekijöiden kuvaamana kriisitilanteiden hoitamiseen sekä rohkeuteen ja taitoon puuttua epäkohtiin rakentavalla tavalla ja tasapuoliseen kohteluun. Tutkimus osoittaa, että havaittuihin epäkohtiin, olivatpa ne yksikön toimintaan, toimitiloihin, työntekijöihin tai lapsiin liittyviä, odotetaan esihenkilön tukea. Yhtenä tärkeimpänä asiana, mitä johtamiselta odotetaan, on yhteisen vastuun jakautuminen ja toteutuminen työyhteisössä. Toisena tärkeänä asiana pidettiin esihenkilön kohtaamisen ja aidosti kuulluksi tulemisen taitoja. Kolmantena esihenkilöiltä odotettiin työn arvostamista ja tukemista työyhteisössä, jotka Alhanenkin (2019, s. 22) näkee systeemisen esihenkilötyön keskeisinä arvoina. Ilman aitoa kohtaamiseksi tulemista, työntekijälle jää välinpitämättömyyden tunne. Tutkimustuloksiin viitaten, myös esihenkilötaidot näyttävät vaativan vahvistamista, että aito työntekijän kohtaaminen ja kuulluksi tuleminen toteutuu.

10 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut kohdallani hieno mahdollisuus saavuttaa ymmärrystä systeemisestä lastensuojelun toimintamallista. Opinnäytetyön työstämisen aikana, systeemisen lastensuojelun toimintamalli on jatkanut juurtumistaan osaksi lastensuojelun kenttää erilaisten kehittämishankkeiden ja koulutusten myötä. Aiheeseen liittyviä uusia opinnäytetöitä on myös valmistunut runsaasti. Systeemisen lastensuojelun toimintamallin sisäistäminen on kohdallani toteutunut teorian tiedon ja tämän opinnäytetyön myötä, sekä osallistuessa erilaisiin koulutustilaisuuksiin. Työni kautta olen myös osallistunut systeemiin tiimeihin ja neuvotteluihin. Koen, että käsitykseni systeemisestä toimintamallista on jäsentynyt ja selkeytynyt tämän prosessin aikana, joten voin ainoastaan kokea tyytyväisyyttä.

Itse opinnäytetyössä haastavimpana koin aineiston analyysivaiheen ja tutkimustulosten auki kirjoittamisen vaiheen, sillä tutkimusaineistoa syntyi runsaasti ja rajaaminen aiheutti alkuun vaikeuksia. Opinnäytetyön alkuvaiheessa ajattelin, että teorian tietoa on niukasti, mutta tämä osoittautui vääräksi ajatukseksi. Läpi opinnäytetyöprosessin olen tarkastellut tutkimus eettisiä periaatteita pyrkien noudattamaan niitä parhaalla ymmärryksellä. Erityisesti olen joutunut pohtimaan itseni paikantumista laitospäristön substanssiosaajana lastensuojelun kentällä ja tiedostaa omien kokemusten ja asenteiden vaikutukset tutkijana. Tutkimustuloksissa on hyvä huomioida, että tämä tutkimus koskettaa ainoastaan kahta lastensuojelulaitosta ja osaa niiden työntekijöitä, joten Tuomi ym. (2009, s. 136). viitaten, mitään yhtä ainutta todellisuutta ei voida tämän tutkimuksen myötä ilmaista.

Systeemisen toimintamallin periaatteiden tarkastelu lastensuojelulaitoksen näkökulmasta on ollut omalla kohdallani monipuolinen ja refleктоiva kokemus. Erityisesti suhdeperusteisuus ja terapeutin lähestymistapa ovat aiheina puhutelleet minua ja herättäneet ajatuksia. Tutkimustuloksiin viitaten ajattelenkin, että terapeutin työtavan lisääminen kasvatuksellisen, hoidollisen ja kuntouttavan työtavan rinnalle, lisääisi kasvatus- ja hoitohenkilöstön toteuttamaa työn laatua lastensuojelulaitoksessa. Aiheeseen liittyen on laadittu Lastensuojelun terapeutin laitospäistämisen mallinnus (2017), jota tässäkin opinnäytetyössä on tietopohjana hyödynnetty. Kyseinen mallinnus tarjoaa useisiin tässä tutkimuksessa ilmenneisiin seikkoihin vastauksia.

Turvallisuus lastensuojelulaitoksessa muodostuu Timonen Kallio ym. (2017, s. 13–14) mukaan monista eri asioista ja huostaanotetuille lapsille normaali arki on jo itsessään turvallista

ja terapeutista. He näkevät, että turvallisuuteen vaikuttavat kasvu ympäristö, muut laitoksessa asuvat lapset ja yksilöllisten tarpeiden huomioiminen, mutta ennen kaikkea aikuiset, joiden kanssa lapsi voi kokea turvaa vuorovaikutuksessa. Lisäksi he näkevät turvallisen arjen rakentamisen ja yksilöllisten tarpeiden huomioimisen vaativana ammatillisena tehtävänä, joka edellyttää vahvaa tietoa ja taitoa, sillä laitoshoitoon sijoitetun lapsen taustat ja tarpeet ovat usein hyvin moninaiset. Tiedostan itsekin, että työ lastensuojelulaitoksessa on vaativaa työtä perustuen edellä mainittuihin seikkoihin. Näen kuitenkin työn ennen kaikkea mahdollisuutena vahvistaa osaamista erilaisten kohtaamisten kautta. Jokainen kohtaaminen on merkityksellään ainutlaatuinen sekä ainutkertainen ja lapsella on oikeus kokea se myös niin.

Ajattelen, että tämä opinnäytetyö antaa suuntaa siitä, miten lastensuojelun laitosympäristössä systemisen toimintamallin periaatteita voidaan lähestyä ja tarkastella. Tämä opinnäytetyö tarkasteli systemisen toimintamallin periaatteita. Tutkimuksesta muodostui tiivistetty kuvaus työntekijöiden näkemyksistä ja kokemuksista sekä lastensuojelun laitosympäristön mahdollisuuksista ja mahdottomuuksista suhteessa periaatteiden soveltuvuuteen. Yhtenä jatkotutkimusaiheena näkisin yksityiskohtaisemman tarkastelun suhdeperusteisuuden toteutumisesta lastensuojelulaitoksessa. Toiseksi tärkeää olisi selvittää, miten työntekijät itse mieltävät turvallisen kasvuympäristön lastensuojelulaitoksessa. Tärkeää olisi myös selvittää työntekijöiden tietoutta omien arvojen, asenteiden ja työtapojen vaikutuksista vuorovaikutuksessa.

LÄHTEET

- Aaltio, E. & Isokuortti, N. (2019). Systemisen lastensuojelun toimintamalli. Valtakunnallinen arviointi. (Raportti 3/2019). Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos (THL).
- Alhanen, K., Lavila, P., Kangas, M., Lamppula, T., & Petrelius, P. (2019). *Systemisen muutoksen johtaminen lastensuojelussa: Opas esimiehille ja johtajille*. (Opas 45/2019). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (THL)
- Allardt, E. (1983). *Sosiologia 1*. (5. p.). WSOY.
- Aula, M.K., Juurikkala, V., Kalmari, H., Kaukonen, P., Lavikainen, M. & Pelkonen, M. (2016). *Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma*. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 29/2016). Sosiaali- ja terveysministeriö. (STM). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3813-7>
- Besthorn, F.H. (2013). Ecological Approach. Teoksessa Gray, M & Webb, S.A (toim.) *Social Work Theories and Methods*. (2. p., s. 171-182). SAGE.
- Civil, T. (2018). Lapsen ja perheen kohtaaminen lastensuojelun avohuollossa – tarkastelua systeemisestä näkökulmasta. Teoksessa *Uudistuva lastensuojelu*. Teoksessa P. Petrelius & P. Eriksson (toim.). (TYÖPAPERI 32/2018). (s. 96–110). Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. (THL). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-208-6>
- Fagerström, K. (2016a). *Ihmissuhteita rakentava ja ylläpitävä lastensuojelu: Hackneyn malli ja systeminen käytäntö lastensuojelutyössä*. (Raportti 42/2016). (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-778-7>
- Fagerström, K. (2016b). Systeminen käytäntö lastensuojelutyössä Isossa-Britanniassa. *Perheterapialehti* 1(16), 14–20.
- Fattore, T., Mason, J., & Watson, E. (2009). When children are asked about their well-being: towards a framework for guiding policy. *Child Indicators Research*, 2(1), 57–77. <https://doi.org/10.1007/s12187-008-9025-3>
- Forrester, D., Westlake, D., McCann, M., Thurnham, A., Shefer, G., Glynn, G. & Killian, M. (2013). *Reclaiming Social Work? An Evaluation of Systemic Units as an Approach to Delivering Children's services*. Final report of a comparative study of practice and the factors shaping it in three local authorities. Tilda Goldberg Centre for social work and socialcare. University of Bedfordshire. <http://hdl.handle.net/10547/594517>
- Forsell, M., Kuoppala, T. & Säkkinen, S. (6.6.2022). *Lastensuojelu 2021*. (Tilastoraportti 22/2022). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (THL). <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022060543375>
- Goodman, S. & Trowler, I. (2012). *Social work reclaimed. Innovative frameworks for child and family social work practice*. Jessica Kingsley publishers.

- Heikkinen, A. (2017). *Arki, arvot ja etiikka: Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet*. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry.
- Heino, T. (2020). (toim.) *Mikä auttaa? Tutkimusperustaiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidossa*. (Raportti 12/2020). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-569-8>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2015). *Tutki ja kirjoita*. (20. p.) Bookwell Oy.
- Hoikkala, S. & Lavikainen, V. (2015) Sattumuksia vai suunnitelmallisuutta? Selvitys sijais- huollon laadusta. Lastensuojelun keskusliitto.
- Ikonen, R., Eriksson, P., Heino, T. (2020). *Sijoitettujen lasten ja nuorten hyvinvointi ja palvelukokemukset. Kouluterveyskyselyn tuloksia*. (Työpaperi 35/2020). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (THL) <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-570-4>
- Jalava, J. (2013). Kuntoutus voimaannuttavana systeeminä. Teoksessa J. Jalava (toim.) *Yhteiskunnan järjestelmät. Niklas Luhmannin ajattelu*. (s. 142–163). Gaudeamus.
- Jalava, J. & Kangas, R. (2013). Kommunikaatio, yhteiskunnan eriytyminen ja osasysteemien merkitys. Teoksessa J. Jalava (toim.) *Yhteiskunnan järjestelmät. Niklas Luhmannin ajattelu*. (s. 40–59). Gaudeamus.
- Kilpeläinen, A. (2017). Luhmannin ekologinen kommunikaatio teoreettisena lähestymistapana sosiaalityössä. Teoksessa M. Mäntysaari, A. Pohjola. & T. Pösö (toim.) *Sosiaalityö ja teoria*. (s. 67–84) PS-Kustannus.
- Kihlström, A. (2011). Luhmann's system theory in social work: Criticism and reflections. *Journal of Social Work* 12(3), 287–299.
- Kohonen, I., Kuula, A., & Spoof, S. (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019). Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Korhonen, P. & Pia Eriksson, P. (2021). *Lastensuojelun sijaishuollon epäkohdat – katsaus 2000-luvulla tehtyihin kansainvälisiin tutkimuksiin*. (Työpaperi 34/2021). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-769-2>
- Lahtinen, P., Männistö, L. & Raivio, M. (2017). *Kohti suomalaista systeemistä lastensuojelun toimintamallia. Keskeisiä periaatteita ja reunaehtoja*. (Työpaperi 7/2017). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://www.julkari.fi/handle/10024/132169>
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Levenson, J. (2017) Trauma-Informed Social Work Practice. *Social Work* 62(2), 105-113. <https://doi.org/10.1093/sw/swx001>

- Luhmann, N., Krause, S. & Raiski, S, (käänt.). (2004). *Ekologinen kommunikaatio*. Gaudeamus.
- Nelimarkka, S., Maijala, S., Eriksson, P. & Heino, T. (2021). *Koronapandemian vaikutuksia lastensuojelun palveluihin ja asiakkaiden hyvinvointiin vuonna 2020*. (Työpaperi 5/2021). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (THL). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-623-7>
- Nykänen, E. & Liukko, E. (2021). Systeminen lastensuojelu ja sosiaalityöntekijän julkisen vallan käyttö. Teoksessa P. Petrelius, L. Yliruka & N. Miettunen (toim.) *Systemisiä kokeiluja – kohti jatkuvaa yhdessä oppimista*. (Työpaperi 7/2021). (s.157–163). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (THL). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-628-2>
- Petrelius, P. & Erikson, P. (toim.) (2018). *Uudistuva lastensuojelu — kohti asiakkaiden ja ammattilaisten yhteistoimintaa*. (Työpaperi 32/2108). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-208-6>
- Petrelius, P., Yliruka, L. & Miettunen, N. (toim.) (2021). *Systemisiä kokeiluja – kohti jatkuvaa yhdessä oppimista*. (Työpaperi 7/2021). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (THL). https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/141017/URN_ISBN_978-952-343-628-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Porko, P., Heino, T. & Erikson, P. (2018). *Selvitys yksityisistä lastensuojelun yksiköistä*. (Työpaperi 21/2018). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (THL). https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136436/THL_TYO_21-2018_korj.111119_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) (4.9.2020) Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 28/2020). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7164-6>
- Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (Valvira). (9.10.2019). *Sijoitettujen lasten ja nuorten oikeuksien toteutuminen ja pääsy lasten- ja nuorisopsykiatrian alojen palveluihin*. https://www.valvira.fi/documents/14444/1835702/Lasten_ja_nuorten_oikeuksien_toteutuminen.pdf/2254ee98-f685-be57-e200-3d2f1b7236e7?t=1570601952640
- Sudenlehti, J. 2018. Systeminen ja moninäkökulmainen ymmärrys. Teoksessa Sudenlehti, J. & Uusitalo, I. 2018. *Tulevaisuuden lastensuojelu*. (s. 17–33). Suomen psykologinen instituuttiyhdistys ry.
- Talentia. (9.4.2021). *Sijaishuollon lapset eivät aina saa apua mielenterveyden ongelmiin*. <https://www.talentia-lehti.fi/sijaishuollon-lapset-eivat-aina-saa-apua-mielenterveyden-ongelmiin/>
- Teater, B. (2010). *An Introduction to Applying Social Work Theories and Methods*. Social systems theory and the ecological perspective. Open University Press.

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (Päivitetty 28.4.2020) *Systemisen lastensuojelun levittäminen ja juurruttaminen, SyTy!* <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/systemisen-lastensuojelun-levittaminen-ja-juurruttaminen-syty->
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (2020). *Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma (LAPE)*. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/lapsi-ja-perhepalveluiden-muutosohjelma-lape->
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (7.6.2021) *Lastensuojelu 2020. (Tilastoraportti 19/2020)*. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142676/Lastensuojelu_2020.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (THL). (i.a). *Lastensuojelun arvot ja periaatteet. Lastensuojelun käsikirja*. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu/lastensuojelun-arvot-ja-periaatteet>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (THL). (i.a). *Mitä on lastensuojelu? Lastensuojelun käsikirja*. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (i.a). *Sijaishuolto. Lastensuojelun käsikirja*. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto>
- Tiili, A & Kuokkanen, J. (2021). *Lapsen vuoksi. Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät*. (Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu 2/2021). Lastensuojelun Keskusliitto. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekijät-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>
- Tiili, A., Paasivirta, A., Kuokkanen, J., Eriksson, P. & Nelimarkka, S. (2020). *Koronan vaikutukset lastensuojeluun*. (Tutkimuksesta tiiviisti. 34/2020). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (THL). https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140789/TUTI2020_034_Koronan%20vaikutukset%20lastensuojeluun_korjattu_s.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Timonen-Kallio, E., Yliruka, L. & Närhi, P. (2017). *Lastensuojelun terapeuttisen laitostkasvatuksen mallinnus*. (Työpäpaperi 23/2017). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (THL). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-866-1>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Tammi.
- Vilka, H. 2021. *Tutki ja kehitä*. (5. p.) PS-kustannus.
- Wennberg, M., Luukkonen, T. & Haila, K. (5.6.2020). *Sosiaalihuollon ja lastensuojelun kantokyky koronakriisin aikana: Haastavat tekijät ja uudet ratkaisukeinot kriisistä selviämiseksi*. (Itlan raportit ja selvitykset 2020:1). Itsenäisyyden juhlavuoden lastensäätiö. <https://itla.fi/selvitys-sosiaalihuollon-ja-lastensuojelun-kantokyky-koronakriisin-aikana-haastavat-tekijat-ja-uudet-ratkaisukeinot-kriisista-selviamiseksi/>

- Whittaker, J. K., Holmes, L., del Valle, J. F., Ainsworth, F., Andreassen, T., Anglin, J. P., Bellonci, C., Berridge, D., Bravo, A., Canali, C., Courtney, M., Currey, L., Daly, D. L., Gilligan, R., Grietens, H., Harder, A. T., Holden, M. J., James, S., Kendrick, A., ... Zeira, A., Knorth, E., Lausten, M., Lyons, J., Martin, E., Mcermid, S., ... Zeira, A. (2016) *Therapeutic Residential Care for Children and Youth: A Consensus statement of the International Work Group on Therapeutic Residential care*. Residential treatment for children and youth, 33(2), 89–106. <https://doi.org/10.1080/0886571X.2016.1215755>
- Yliruka, L. & Tasala, T. (2022). Lastensuojelun systeemisen toimintamallin kansallinen tilannekuva vuonna 2021. (Tutkimuksesta tiiviisti 009/2022). Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL).

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Liite 2. Kehittämistehtävä

Liite 1. Haastattelurunko

MITEN SEURAAVAT ASIAT NÄKYVÄT TYÖYKSIKÖSSÄSI?

SYSTEEMISYYS

- Lapsen ympäristö ja ihmissuhteet lastensuojelulaitoksessa (Lapsi, perhe, läheiset, kaverit, vapaa-aika harrastukset ym.)
- Lapsen ympärille rakentuvat muut yhteistyötahot
- Lapsen kokonaistilanteen tarkastelu

SUHDEPERUSTEISUUS JA TERAPEUTTISUUS

- Lapsen kunnioitus ja arvostaminen
- Luottamuksellinen suhteen luominen ja ylläpitäminen (lapsi ja läheiset)
- Toimivan vuorovaikutuksen toteutuminen (lapsi, läheiset, työntekijät)
- Työntekijän kuuntelun ja kohtaamisen taidot
- Menetelmätyöskentelyn käyttö osana työtä
- Tiimin yhteinen tavoite kohti muutosta
- Työntekijän reflektointitaidot

LAPSILÄHTÖISYYS

- Lapsen tukeminen siitä ympäristöstä käsin, jossa hän elää
- Lapsen paras ja lapsen etu
- Lapsen tarpeiden huomioiminen
- Lapsen kokemus, ääni ja osallisuus
- Lapsen tilanteen ainutlaatuisuus ja ainutkertaisuus
- Lapsen arvostaminen ja vanhemmuuden arvostaminen

OSALLISUUS JA KOHTAAMINEN

- Kunnioittava suhtautuminen lapseen ja vanhempiin
- Kuuluksi tuleminen omista tarpeistaan
- Lapsen oma näkemys kuulluksi
- Osallisuuden lisääminen

YHTEISESTI JAETUT ARVOT JA JOHTAMINEN

- Organisaation ja työyksikön arvot
- Työntekijän ja tiimin arvot (yhteinen arvopohja)
- Lasten ja vanhempien arvot
- Lasta ei nähdä ongelmana
- Työtapa ja työtyyli
- Hypoteesien tekeminen
- Työn organisointi
- Kehittäminen ja innovaatio

RAKENNE

- Sitoutuminen
- Työssä jaksaminen
- Työn organisointi
- Yhteisen vastuun jakaminen
- Monitoimisuus, Moninäkökulmaisuus
- Tiimien rakentuminen
- Kouluttautuminen, taitojen lisääminen

Liite 2. Kehittämistehtävä

SYSTEEMISEN AJATTELUN JA TYÖMENETELMIEN TÄYDENNYSKOULUTUKSEN HENKILÖKOHTAINEN KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

Kehittämistehtävä on 2-osainen kirjallinen tehtävä, joka on osa koulutuksen toteutusta. Voit halutessasi jatkaa kirjoittamista taakse ja erilliselle paperille. Tehtävä palautetaan nimettömänä ja kopioina tutkijalle viimeisenä koulutuspäivänä. Tutkimukseen osallistuminen on puolestaan vapaaehtoista, joten tehtävän voit halutessasi jättää palauttamatta. (Lisätiedot p. [REDACTED])

TAVOITE OMALLE TYÖSKENTELELYLLE

Valitsemani menetelmä

Mihin erityisesti kiinnitän huomiota kokeilun aikana?

Mitä haluan oppia? Mikä on minulle hyvä/riittävä tavoite tässä tehtävässä?

ARVIO OMASTA TYÖSKENTELYSTÄ JA ONNISTUMISESTA

Miten onnistuin tavoitteessani? (arvio 1–10)

Mitkä asiat auttoivat minua onnistumaan?

Missä en onnistunut? Miksi?

Mitä menetelmän kokeileminen on minulle antanut?

Mitä haluaisin vielä oppia lisää?