



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

NATALIA SALONEN

Nuorten voimauttamisen kehittäminen lastensuojelun sijaishuollossa

SOSIAALIALAN YLEMPI TUTKINTO-OHJELMA
2023

Tekijä(t) Salonen, Natalia	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Toukokuu 2023
	Sivumäärä 72	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Nuorten voimauttamisen kehittäminen lastensuojelun sijaishuollossa		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan tutkinto-ohjelma, Sosionomi ylempi AMK		
Tiivistelmä Tämän kehittämistyön yhteistyökumppanina toimi Familiar Oy. Työskentely toteutettiin 7 paikkaisessa lastensuojeluyksikössä. Familiar Oy tuottaa yksityisiä lastensuojelupalveluita ja on osa Mehiläinen konsernia. Asiakkaiden vahvuuksien ja voimavarojen kunnioittaminen on työskentelyn lähtökohta. Kehittämistyön tarkoitus oli vahvistaa yksikön teoreettista viitekehystä ja tuoda sitä näkyvämmäksi arjen työskentelyyn. Yksikön viitekehys on voimavara- ja ratkaisukeskeisyys. Teoriapohjan näkyvämmäksi tekemisen lisäksi kehittämistyössä oli keskiössä nuorten voimauttaminen lastensuojelun sijaishuollossa, miten saada lisää voimavaroja nuorille. Työskentelyllä haluttiin löytää keinoja ja käytäntöjä nuorten voimauttamiseksi. Tarve kehittämistyölle nousi työyhteisöstä sekä omasta mielenkiinnosta aiheeseen. Tavoitteena kehittämistyössä oli kyetä tarjoamaan sekä laadukkaampaa palvelua että löytää keinoja työskentelyn tueksi. Kehittämistyö toteutettiin toimintatutkimuksena työkonferenssi menetelmää käyttäen. Kehittämistä tehtiin reilu vuosi yhdessä työryhmän kanssa. Kehittäminen piti sisällään 6 työkonferenssitapaamista sekä erillisen kehittämispäivän. Työskentelyn aikana saatiin koottua ja tiivistettyä teoreettinen viitekehys sekä rakennettua yksikköön voimavaravuosikello. Voimavaravuosikello tulee käyttöön yksikköön. Työryhmä arvioi kyselyn avulla kehittämisen onnistumista. Kehittämistyön koettiin onnistuneen hyvin ja lopputulokseen oltiin tyytyväisiä. Työskentelystä koettiin saatavan selkeyttä ja tavoitteita, joiden kautta lisättiin konkreettista apua arjen työskentelyyn.		
Asiasanat Ratkaisukeskeinen, lastensuojelu, voimaantuminen.		

Author(s) Salonen, Natalia	Type of Publication Master's thesis	Date May 2023
	ThesisAMK	
	Number of pages 72	Language of publication: Finnish
Title of publication Developing the empowerment of youth in child welfare foster care		
Degree program Degree program in Social Services, Master of Social Services		
Abstract The partner of this development project was Familiar Oy. The project was implemented in a 7 person Child Protection Unit. Familiar Oy produces private Child Protection Services and is a part of Mehiläinen Group. Respecting clients' strengths and resources is both at the source of this project and the ethos of the organization. The purpose of this initiative was to strengthen the unit's theoretical framework and make it more visible in everyday practice. The reference framework of the unit is resource and solution oriented. In addition to making the theory base more visible, further development work focused on empowering young people in child protection foster care, especially regarding access to relevant resources. The overall aim of the project was to find ways and practices to empower young people. The need for development work arose from discussions with and observations of the workplace community and my own interest in the subject. The aim of the development work was to be able to offer both a higher quality service and to find ways to support the service in not only theory, but practice The initiative was implemented as action research using the work conference method. The project was completed in cooperation with the employees of the Child Protection Unit, consistently and systemically, throughout an entire year, including six work conference meetings and a separate development day. During the project a theoretical reference framework was compiled and condensed, and an annual clock; a resource for the unit, was built. The annual clock will continue to be used in the unit. The working group evaluated the success of the development with the help of a survey. The development work was felt to be very successful, and the entire team were satisfied with the end result. The end result was provision of concrete improvement everyday practice within the environment consistent with the goals that were <u>Key words</u> Resource and solution oriented, child protection, empower		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	OPINNÄYTE TYÖN TAUSTA, TARVE JA TARKOITUS.....	8
3	LASTENSUOJELU	10
4	KEHITTÄMISEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	11
4.1	Kehittämistyön suunnittelu.....	12
4.2	Opinnäytetyön tulosten hyödyntäminen.....	14
5	KEHITTÄMISTYÖN TEOREETTINEN TIETOPERUSTA	16
5.1	Voimavarat, voimaannuttaminen ja tavoitteellisuus	16
5.2	Voimaantuminen/voimauttaminen/ empowerment	18
5.3	Ratkaisukeskeisyys.....	19
5.3.1	Ratkaisukeskeisen lähestymistavan olennaiset piirteet	20
5.3.2	Kaksitoista askelta ratkaisukeskeisyyteen.....	21
5.3.3	Ratkaisukeskeisyys lasten ja nuorten kanssa	25
5.4	Osallisuus lastensuojelussa.....	26
5.5	Arvostava kohtaaminen ja vuorovaikutus	28
6	KEHITTÄMISTYÖ LASTENSUOJELUYKSIKÖSSÄ	29
6.1	Toimintatutkimus	29
6.2	Prosessin vaiheet ja menetelmät	30
6.3	Arviointi ja tutkimusetiikka.....	34
6.4	Kehittämistyön toteutus.....	35
6.5	Teoreettisen viitekehyksen ydin	35
6.6	Orientoituminen työskentelyyn	36
6.7	Ideointi.....	38
6.8	Ideointi ja ideoiden kehittäminen	45
6.9	Hyvän kohtelun suunnitelma työskentelyn taustalla	47
6.10	Työskentelyn yhteenveto ja jatkosuunnitelma	50
6.11	Kehittämispäivä	51
7	VOIMAVARAVUOSIKELLO.....	54
8	TULOSTEN JA PROSESSIN ARVIOINTI	63
8.1	Kehittämistyön tavoitteiden arviointi	63
8.2	Kehittämistyön kokonaisarviointi	65
8.3	Työyhteisön arviointi.....	66
8.4	Itsearviointi.....	68
8.5	Jatkosuunnitelma	68
9	POHDINTA.....	69

LÄHTEET

1 JOHDANTO

Lastensuojelun palveluiden tarkoituksena on turvata lapsen terveys ja kehitys, torjua lapsen käyttäytymisestä tai kasvuolosuhteista aiheutuva vaara, pyrkiä korjaamaan jo tapahtuneet vahingot, sekä estää vaaran uusiutuminen. Ensisijaisesti edellä mainituissa tilanteissa käytetään lastensuojelun avohuollon tukitoimenpiteitä, joiden tarkoitus on pyrkiä vastaamaan lapsiperheiden yksilöllisiin tuen tarpeisiin, mutta aina nämä tukitoimet eivät ole riittäviä. Lapsen huostaanotto ja sijaishuoltoon sijoittaminen on aina viimesijainen keino, joka toteutetaan silloin, kun muilla toimilla ei voida vaikuttaa tilanteeseen. (Araneva 2016, 159-160). Lastensuojelun tarve voi syntyä vaativista tilanteista, poikkeuksellisista oloista tai elämän kriiseistä (Bardy 2013, 73-74). Huostaanotetut lapset ovat jo kokeneet elämässään jonkin asteisen kriisin, ja sen takia on ensiarvoisen tärkeää, että sijaishuollossa he saavat turvallisen kasvuympäristön. Kun lapsi sijoitetaan kodin ulkopuolelle, on aina varmistuttava siitä, että se on oikea ratkaisu. Toisin sanoen sijoittaminen sijaishuoltoon tulee olla varmempi tapa turvata lapsen täysivaltainen kasvu ja kehitys, kotiin jäämisen sijasta. Lasta sijoitettaessa tulee miettiä tarkasti mihin lapsi tulee sijoittaa ja minkä muotoinen sijoitus tukee näitä tavoitteita parhaiten. Siitä syystä meidän kaikkien lastensuojelun parissa työskentelevien ammattilaisten on panostettava laadukkaaseen sijaishuoltoon ja näin ollen oltava varmoja siitä, että teemme laadukasta työtä lasten ja perheiden parissa.

Kodin ulkopuoliset sijoitukset ovat olleet voimakkaassa nousussa jo noin kolmen vuosikymmenen ajan. Kun tarve kasvaa, on yleensä tarpeellista myös kehittää toimintaa, jotta kasvavaan tarpeeseen pystytään vastaamaan oikealla tavalla, sekä oikea aikaan. Lastensuojelun laadusta ja sen kriteereistä on ollut lähivuosina paljon keskustelua. Vuonna 2014 Suomen kuntaliitto ja sosiaali- ja terveysministeriö antoivat yhdessä Suomen ensimmäisen laatusuosituksen lastensuojeluun (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:4). Laatusuositukseen on kirjattu lastensuojelun keskeiset periaatteet, osallisuuteen, lastensuojelun ammattilaisiin ja työyhteisöön sekä arviontiin liittyviä asioita. Laatusuositukseen on kirjattu kappaleet sijaishuollon laatuksikriteereistä ja

valvonnasta. Tärkeitä asioita ovat asiakaslähtöinen organisaatio, ajankohtainen vaatimukseen vastaava ammattitaito ja se, että toimintaprosessit ovat sellaisia, että ne edistävät lapsen voimavaraistumista. Vaikuttavuuden kriteereinä voidaan nähdä se, että asiakas kokee, että hänen elämänlaatunsa on parantunut tai että riskitekijät lapsen elämässä vähenevät. (Bardy 2013, 75).

Tämä kehittämistyö tehtiin lastensuojelun sijaishuollossa, lastensuojelulaitoksessa. Kehittämistyön tarkoituksena oli käydä läpi yksikön teoreettista viitekehystä ja tuoda se paremmin näkyväksi arjen työskentelyssä. Teoreettisena viitekehyksenä toimii ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys. Tämän lisäksi tavoitteena oli löytää keinoja käytännön työhön nuorten voimauttamiseksi. Ratkaisukeskeisessä viitekehyksessä työskentely pohjataan ratkaisujen löytämiseen sekä tavoitteiden saavuttamiseen, sen sijaan että menneisyyttä arvotettaisiin sen mukaan, kokeeko yksilö sen olleen hyvää tai huonoa. Ratkaisukeskeisyydessä pyritään aktivoimaan henkilön resurssit, sekä tukemaan eteenpäin suuntaavaa näkökantaa. Tämä tapa työskennellä auttaa nuoria löytämään omat voimavaransa ja sen seurauksena kokea voimautumista. Tarve kehittämistyölle nousi työyhteisöstä.

Kuvaan tässä opinnäytetyöni raportissa yksikkömme asiakastyöskentelyn teoreettista viitekehystä eli ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyttä ja miten sitä tulisi kehittää lastensuojelun arkeen sopivaksi. Raportissa kuvaan kehittämistehtävän tavoitteet ja tarkoituksen, sekä työskentelyn suunnittelun ja toteuttamisen eri vaiheet. Raportin loppuun on kirjattu arviointia ja pohdintaa kehittämistyöhön liittyen. Kehittäminen tehtiin toimintatutkimuksena työkonferenssi menetelmää käyttäen. Työskentely koostui seitsemästä erillisestä tapaamisesta, joissa työskenneltiin yhteisesti kehittäen. Kehittämiseen osallistui koko työyhteisö, jokainen työyhteisön jäsen oli tasa-arvoisessa asemassa kehittämistyössä.

2 OPINNÄYTE TYÖN TAUSTA, TARVE JA TARKOITUS

Opinnäytetyöni aiheena on lasten ja nuorten voimaantuminen ja voimauttamisen kokemus lastensuojelun sijaishuollossa. Tavoitteena on saada luotua henkilökunnalle vahva, jäsennetty tietoperusta sekä kehittää jo toimivia käytäntöjä nuorten voimaantumiseen. Nuorten voimaantuminen on pitkä prosessi, joten käytäntöjen toimivuutta pidemmällä aikavälillä ei tulla tässä opinnäytetyössä tarkastelemaan. Kehittämistyö keskittyy henkilökunnan tietoperustan ja tämänhetkisen toiminnan kehittämiseen. Tarkoituksena on kehittää, sekä pohtia miten toimintaa voidaan myös jatkossa hyödyntää ja edistää arjen työskentelyssä.

Kehittämistyön lähtökohtana on auttaa lastensuojelulaitoksen henkilökuntaa kehittämään työssään, löytää keinoja nuorten voimauttamiseen ja saada siirrettyä teorian tieto näkyvämmäksi arjen toiminnaksi. Lastenkodin työntekijöiden tietotausta asiakastyössä on oletettavasti hyvää, mutta siitä huolimatta työyhteisössä esiin on noussut tarve kehittää teoreettista osaamista enemmän ja sen näkymistä jokapäiväisessä toiminnassa. Vahvistamalla teoreettista näkökulmaa ja tietotaustan tasoa, pystytään sitä tuomaan myöhemmässä vaiheessa menetelmällisesti paremmin näkyväksi myös käytännön arjen työskentelyssä.

Olen usein keskusteluissa törmännyt siihen, että voimavaroista, voimaannuttamisesta ja voimauttamisesta puhutaan paljon. Moni organisaatio ja yksittäinen ihminen nimeää kyseiset asiat tärkeiksi ja sellaisiksi, joiden kanssa he työskentelevät ja jotka ovat käsitteinä läsnä jokapäiväisessä työskentelyssä. Kysyttäessä miten kyseiset asiat näkyvät arjessa, ei kysymys olekaan niin helppo. Usein kuulee kerrottavan vain yleistä tietoa ja teoriaa, mutta käytännön esimerkkejä ei osata nimetä. Mitään tutkimusta en ole asiasta tehnyt, vaan mielipide perustuu omiin kokemuksiini ja keskusteluihin muiden kanssa.

Koen tämän aiheen todella tärkeänä työssäni lastensuojelun sijaishuollossa. Ydin tehtävänä on kuitenkin taata nuorille hyvä elämä ja tukea heitä sellaiseen elämään, jossa he pärjäisivät tulevaisuudessa yhteiskunnan jäseninä. Koen, että nuoren voimaannuttaminen on suuri asia onnistuneessa sijoituksessa. Mielestäni lastensuojelulaitoksessa

henkilökunnalla tulisi olla yhtenäinen näkökulma nuorten voimauttamiseen, sekä hyvin perusteltu taustateoria tämän kaltaiseen eteenpäin suuntaavaan työskentelyyn.

Lastensuojelun monimutkaisuus edellyttää paljon monenlaista asiantuntijuutta: tietoa eri tieteenaloilta ja erilaista osaamista. Haastavin tehtävä on luoda ehyt kokonaisuus erilaisista osaamisista ja ehkäistä prosessin hajanaisuus. (Kananen & Ruuskanen 2018). Uskon, että tämän kehittämistyön myötä saamme työntekijöiden ammattitaidon hyödynnettyä paremmin, sekä tuemme työntekijöiden voimavaroja yhteisellä työskentelyllä. Kun henkilökunnalla on varmuutta ja voimavaroja omassa työskentelyssään, heijastuu se asiakkaina oleviin nuoriin. Asioiden selkeyttäminen sekä yhteinen työskentely lisää työn merkityksellisyyttä, ja onnistuessaan tuo työyhteisöön onnistumisen kokemuksia, sekä positiivista ilmapiiriä.

Kehittämistehtävänä on osallistavan toimintatutkimuksen kautta yhteisesti kehittää toimintaa ja toimivia käytänteitä työskentelyn tueksi. Työskentelyssä käytetään työkonferenssi menetelmää. Päämääränä on koota yhteen koko henkilökunnan ajatuksia ja ammattitaitoa liittyen aiheeseen. Lisäksi päämääränä on kehittää ja luoda yhdessä käytänteitä työskentelyyn nuorten voimauttamiseksi, jotta voisimme taata sijoitetuille nuorille entistä paremmat eväät elämään koskien sekä sijoitusaikaa, että tulevaisuutta.

Aiheena voimavarat ja voimauttaminen ovat tuttuja. Pohdin, miksi on niin, että teorian tiedon lisäksi ei kuitenkaan lastensuojelutyössä osata kovin hyvin kertoa mitä nuo asiat tarkoittavat arjen käytännöissä ja lastensuojelun sijaishuollossa. Uskoisin että syy siihen on se, että työtä tehdään miettimättä teoreettisia viitekehyksiä tai käsitteitä, eikä arjessa pysähdyt miettimään miksi toimitaan tietyllä tavalla. Ajanpuute on ehkä yksi syy siihen, miksi asian äärelle ei ole kunnolla pysähtytty. Teorian siirtäminen käytännön toiminnoiksi ei ole helpoin tehtävä, joten ehkä henkilökunta on kokenut asian ylimääräisenä lisätehtävänä, joka vaatii työntekijöiltä paljon panostusta. Käsitteet ovat monille vieraita ja sen takia monet asiat, joita arjen toiminnoissa tehdään jää tunnistamatta joksikin tietyksi toiminnaksi. Yhtenä haastavana tekijänä nostaisin esille myös sen, että monilla ammattilaisilla on jo pitkään käytössä olleet toiminta- ja ajattelumallit, ja niitä on vaikea lähteä muuttamaan.

Kehittämistarve nousi esiin, kun työyhteisössä pohdittiin työskentelyn teoreettista viitekehystä. Mikä viitekehys on ja miten se näkyy arjen toiminnoissa. Pohdinnan kautta syntyi tarve selkeyttää ja sanoittaa toimintaa hieman paremmin, sekä kehittää toimintaa ja löytää uusia toimivia käytänteitä arkeen. Kehittämistehtävä tehtiin työyhteisössä koko henkilökunnan voimin, joten koen sen todella tärkeänä ja merkityksellisenä myös työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tärkeimpänä merkityksenä kehitystehtävällä on parantaa työmme laatua tarjotaksemme parempaa sijaishuoltoa ja paremmat eväät nuorille heidän rakentaessaan omaa elämäänsä niin sijaishuollossa kuin sen jälkeenkin.

3 LASTENSUOJELU

Lastensuojelun ydin on yksiselitteinen, sen tarkoituksena on turvata lapsen kehitys ja terveys ja poistaa sitä vaarantavat tekijät. Lastensuojelun tarve voi muodostua monin eri tavoin, se voi muodostua tavallisista elämän kriiseistä tai poikkeuksellisista erityisen haastavista tilanteista. (Bardy 2013, 73). Lastensuojelulla on tarkoitus, turvata lapselle turvallinen kasvuympäristö, tasapainoinen ja monipuolinen kehitys sekä erityinen suojelu. Laissa määritellään, että ennalta ehkäisevillä toimilla ehkäistään varsinaisen lastensuojelun tarvetta ja annetaan apua ja tukea tarpeeksi varhain, jotta voitaisiin ehkäistä ongelmien syntymistä tai pahenemista. Ensisijainen vastuu lapsesta on vanhemmilla, mutta tarvittaessa vanhempia täytyy tukea kasvatustehtävässä. Lastensuojelun tehtävät ovat lasten suojelu, kasvuoloihin vaikuttaminen sekä vanhempien tukeminen kasvatustehtävässä (Lastensuojelun käsikirja 2020a). Lastensuojeluprosessia lyhyesti kuvaamalla haluan tuoda esiin sen, minkälaisia vaiheita nuoret ovat käyneet läpi, ennen sijoittamista lastensuojelulaitokseen. Monien vaiheiden, tukitoimien ja pettymysten, sekä mahdollisten kriisien jälkeen saattavat nuoren voimavarat olla todella vähissä. Siitä syystä voimauttaminen lastensuojelun sijaishuollossa on erityisen tärkeää ja eteenpäin suuntaavan katsantokannan tarkeys korostuu menneisyyden murehtimisen sijaan. Lastensuojelun asiakkaita, jotka ovat kohdanneet kriisin, on ratkaisukeskeiset keskustelut tärkeitä, ne edistävät asiakkaan toipumista ja vaikuttavat heihin kokoavasti. Kriisin kokeneet asiakkaat hyötyvät siitä, että huomio kohdennetaan siihen minkä asioiden he haluavat muuttuvan, työskentelyssä voidaan hyödyntää

asiakkaan aikaisempia selviytymiskeinoja ja vahvuuksia. Heti kriisin jälkeen ja trauman ollessa tuore, on asiakkaalle kuitenkin haastavaa asettaa pitkän tähtäimen tavoitteita. Tavoitteiden asettaminen täytyy olla suhteessa tilanteeseen. (De Jong & Kim Berg 2020, 241-242). Ensisijaisesti tulee muistaa, että lastensuojelun tulee tarjota erilaisia tukitoimia ja räätälöidä ne yksilöllisen tarpeen mukaan. (Hämeen-Anttila 2017, 228-229).

4 KEHITTÄMISEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Tein kehittämistehtävän lastensuojelun sijaishuollossa lastensuojelulaitoksessa, huostaanotettujen tai avohuollon sijoituksessa olevien nuorten hyväksi, yhdessä lastensuojelulaitoksen henkilökunnan kanssa. Yksikössä oli 7 asiakaspaikkaa 10–18-vuotiaille nuorille. Voisin puhua lapsista tai nuorista, mutta selkeyden vuoksi käytän tässä opinäytetyön raportissa termiä nuoret kuvaamaan tämän yksikön asiakkaita. Yksikössä työskenteli 7 vakituista työntekijää ja sen lisäksi muutama pitkäaikainen sijainen. Työntekijät ovat suuressa roolissa nuorten elämässä ja voimauttamisessa. Henkilökunta, jonka kanssa kehittämistyötä tehtiin, on tiivis ryhmä, jolla on oman arvioni mukaan motivaatiota ja halua kehittää toimintaa parempaan suuntaan.

Toimintayksikkö, jossa kehittäminen toteutettiin, on nimeltään Epala. Epala sijaitsee Porissa ja on osa Familiaria. Familiar Oy kuuluu vuonna 1909 perustettuun Mehiläinen-konserniin. Familiar on yksityinen lastensuojelupalveluja tuottava yritys, joka tarjoaa lastensuojelupalveluja monipuolisesti, aina kevyestä avohuollon tukihenkilötoiminnasta erityistason laitoshoitoon. Familiar aloitti toimintansa 2015, jolloin mehiläisen lastensuojelupalvelut yhdistyivät mediverkon kanssa. Alun jälkeen kokonaisuus on kasvanut nopeasti ja siihen on liittynyt useita organisaatioita ja palvelutuottajia. Familiarin visiona on olla lastensuojelun edelläkävijä. Familiarilla uskotaan siihen, että jokaisella on voimavaroja ja vahvuuksia ja ydintehtävänä on saada voimavarat esiin sekä vahvistaa niitä. Kohtaaminen ja aito lämmin vuorovaikutus ovat suuressa roolissa. Tavoitteena on rakentaa parempaa tulevaisuutta yhdessä lasten ja perheiden

kanssa. Toiminnan taustalla ja sitä ohjaamassa on vankka arvopohja. Arvopohja koostuu neljästä arvoparista, jotka ovat: tieto ja taito, vastuu ja välittäminen, kasvu ja kehitys sekä kumppanuus ja yrittäjäyys. (Familiar 2022).

Työssä pidämme nuorten voimaantumisen mielessä ja yritämme parhaalla mahdollisella tavalla tukea heidän voimaantumistaan. Olemme jo ennen tätä kehittämistehtävää yrittäneet luoda sellaisia rakenteita, jotka tukevat nuorten voimaantumista. Esimerkiksi yhdessä nuorten kanssa on tehty hyvää hoitoa koskeva suunnitelma ja suunniteltu yhdessä arkea meidän kaikkien näköiseksi. Hyvän kohtelun suunnitelmassa on kiinnitetty huomiota voimavaroihin ja voimaantumiseen. Nuorten osallisuus suunnitelman laatimisessa takaa, että heitä kuullaan ja heidän näkemyksensä tulee esiin. Meillä on tiivis omaohjaaja työ, jolla taataan yksilökohtaista aikaa lapsille, omaohjaaja keskustelujen ja päivien muodossa. Järjestämme myös leirejä useamman kerran vuodessa, tarjotaksemme erilaisia elämyksiä ja kokemuksia ja erilaiset puitteet syventämään vuorovaikutusta. Eräänä todella hyvänä ja voimaa tuovana asiana olen huomionnut yhteisöfoorumit, joita järjestämme joka viikko. Yhteisöfoorumissa käsitellään yleisiä asioita ja jokainen nuori saa käyttää puheenvuoron ja tuoda esiin haluamiansa asioita. Vietämme myös yhteisiä toimintapäiviä, päivät ovat suurimmaksi osaksi nuorten suunnitteleimia, toki ohjaajat asettavat tietyt raamit päiville ja ovat tukena suunnittelussa. Vapaus päättää asioista ja olla mukana suunnittelussa antaa nuorille tunteen, että he ovat osallisia omissa asioissaan ja että heidän mielipiteensä otetaan huomioon. Koemme nuorten mukana olon suunnittelussa todella tärkeänä, kehittämistä vaatii se, miten saamme jokaisen ääneen kuuluviin ja luotua tilanteista sellaisia, että yhteinen keskustelu ja suunnittelu onnistuu paremmin. Yhteisöfoorumeissa ja toimintapäivissä on paljon hyvää ja ajoittain ne toimivat hyvin. Niihin liittyy myös jonkin verran negatiivisuutta ja siksi niitä on tarve kehittää.

4.1 Kehittämistyön suunnittelu

Kehittämistyötä lähdettiin käynnistämään niin, että henkilökunta suunnitteli toimintaa yksikköpalavereiden yhteydessä. Toimintaa ja ideoituja käytänteitä vietiin arkeen asakkaille osittain jo kehittämisprosessin aikana. Toimintaa havainnoitiin työskentelyn ohella ja arvioitiin sitten yhdessä kaikkien työyhteisön jäsenten kanssa

yksikköpalavereissa. Tavoitteiden tarkentamista ja arviointia tehtiin matkan varrella. Lopullinen arviointi tehtiin myös yhteisesti kehittämistyön päättymisen jälkeen.

Kehittämistyön kohderyhmää voidaan ajatella kahdesta eri näkökulmasta. Ensimmäisenä kohderyhmänä on nuoret, joiden kanssa työskennellään eli he, joiden voimaantumista haluamme työskentelyllämme edistää. Toisaalta kohderyhmänä on myös työyhteisö, jolle kehitämme ja luomme uusia käytänteitä arjen työskentelyyn. Haasteena tässä työskentelyssä oli se, miten toiminta ja käyttöön luodut toimintamallit tai käytänteet voidaan todeta hyväksi tai huonoksi. Lastensuojelulaitokseen sijoitettujen nuorten elämään ja heidän kanssaan työskentelyyn vaikuttaa niin moni asia, että saat-
taa olla hankalaa näyttää toteen, miten henkilökunnan pyrkimys nuorten voimaauttamiseen on toteutunut. Tämä siitä syystä, että voimaannuttaminen on yksilön itsensä kokemana henkilökohtainen tunne, eikä sitä voida yleisesti määritellä muotoon, jota voitaisiin mitata käyttäen esimerkiksi aina tiettyä mittataulukkoa. Tämä tarkoittaa siis sitä, että vaikka työyhteisö noudattaisi annettua menetelmää ja työkalua täydellisesti tai hyödyntäisi teoreettista viitekehystä yksilöstä riippumatta täysin samalla tavalla, voivat nuoret kokea saavutetun hyödyn monin eri tavoin.

Opinnäytetyössä oli tarkoitus rakentaa raamit työskentelylle voimaantumisen edistämiseksi, huomioiden kuitenkin yksilöllisyys ja yksilöllinen voimavarojen kasvu. Toimintaa tässä työssä ei mitattu ja työskentely toteutettiin yhdessä yksikössä. Mikäli työskentelystä koetaan syntyvän hyvää tietoa tai toimivia käytänteitä, voidaan niitä jakaa myös organisaation muihin yksiköihin, jotta tätä kautta voitaisiin parantaa palvelun laatua, sekä antaa organisaation eri työyhteisöille työvälineitä jokapäiväiseen työskentelyyn nuorten voimaantumisen parantamiseksi.

Pohdin ensin itsenäisesti opinnäytetyöni aihetta. Ideoinnin jälkeen kävin aihevalintaa läpi sekä työyhteisöni että esimieheni kanssa. Ideointivaiheessa kysyin ideoita ja mielipiteitä työyhteisöni ja esimieheni lisäksi muutamalta organisaation eri yksiköiden johtajilta, sekä alueeni palvelujohtajalta. Työyhteisöni ja esimieheni olivat sitä mieltä, että ehdottamani aihe on hyvä ja tärkeä, joten valinta tuntui helpolta. Työyhteisöni ja esimieheni lupautuivat tekemään kehittämistyötä yhdessä kanssani ja lupasivat sitoutua siihen. Asiakkaiden osallisuus on tietenkin työskentelyssä todella tärkeää, eikä tätä kehittämistehtävää olisi syntynyt ilman heitä. Varsinaiseen suunnitteluun asiakkaat

eivät osallistuneet, vaan heidän roolinsa oli astua mukaan siinä vaiheessa, kun olimme saaneet toiminnan käynnistettyä ja pääsimme kokeilemaan kehittämiämme asioita käytännössä. Asiakkaiden palautteiden kautta kehitämme myös jatkossa toimintaa ja heillä on suuri rooli, kun suunnitellaan toiminnan mahdollista jatkoa.

4.2 Opinnäytetyön tulosten hyödyntäminen

Kehittämistehtävässä toiveena oli, että siitä hyötyisi kaikki, jotka ovat jollakin tapaa liitännäisiä lastensuojeluyksikköme toimintaan. Tässä tapauksessa siis henkilökunta, asiakkaat, sekä heidän läheisensä.

Laajaa kuvaa katsottaessa sijoitetut nuoret ovat ensisijaisesti niitä, joiden vuoksi tämä kehittämistyö tehtiin. Tarkkaa asiakasprofiilia oli vaikea määritellä ja se oli ehkä tarpeellista, koska jokainen asiakas on yksilö ja toimintatavat muokkautuvat yksilöllisesti jokaisen kohdalla. Tavoitteeni oli, että opinnäytetyöstä tulisi hyötymään mahdollisimman moni. Työstä hyötyä sai varmasti myös työyhteisö, koska tavoitteenani ollut yhteisöllinen luominen ja kehittäminen toteutui, ja siten saatiin työn tekemiseen uutta mielekkyyttä. Yhteinen työskentely lisäsi yhteenkuuluvuuden tunnetta ja antoi työntekijöille lisää voimavaroja. Opinnäytetyön tuloksia tullaan varmasti jatkossakin hyödyntämään jollakin tavalla työyhteisössä tai yksiköissä ja näin ollen se olisi myös koko organisaation etu, joka hyödyntäisi tulevaisuudessa kaikkia Familiar-konsernin työyhteisöitä. Tulevaisuudessa siis joko tiedetään, miten tulisi toimia ratkaisu- ja voimavarakeskeisen viitekehyksen näkökulmasta tai sitten, miten ei missään nimessä kannata toimia. Työyhteisö sai työskentelystä oppimiskokemuksen, joka ei varmasti ole mennyt hukkaan, sekä mahdollisesti myös lisäsi muiden yhteisön jäsenten halua kehittää työtänsä. Esimiehen näkökulmasta on todella hyvä asia, että työyhteisö kehittyy ja kehittyy toimivammaksi, koska tämän kehityksen myötä yritys voi tarjota tulevaisuudessa laadukkaampaa palvelua. Se miten laajasti opinnäyte työtä päästään hyödyntämään, jää nähtäväksi.

Toivon ja uskon, että eniten kehittämistyöstä tulevat hyötymään sijoitetut nuoret. He tulevat hyötymään paremmasta ammattitaidosta ja uusista käytänteistä ja parhaimmassa tapauksessa saavat lisää voimavaroja ja voimaantumisen tunteita. Nuoren

voimaantuessa on sillä äärettömän suuri vaikutus nuoren omaan elämään, mutta myös hänen läheistensä elämään, sekä laajemmin ajateltuna koko yhteiskuntaan. Sillä on merkitystä millaisina sijoitetut nuoret lähtevät lastensuojelulaitoksesta. Nuoren voimaantumisen myötä on hänellä paremmat edellytykset sopeutua yhteiskuntaan ja löytää sieltä oma paikkansa.

Opinnäytetyön tuloksia hyödynnetään jatkossa arjen toiminnoissa, arjen suunnittelussa sekä jokapäiväisessä työskentelyssä. Tarkoituksena oli luoda yksikköön vahvuuksiin ja voimavaroihin perustuva työote. Toimintaa rakennettiin, kehitettiin ja havainnointiin opinnäytetyöprosessin aikana. Toiveena oli, että opinnäytetyön valmistuessa meillä on toimintamalleja työskentelymme tueksi. Tällöin voimavarakeskeisyys, sekä laadukkaan lastensuojelutyön tekeminen näkyisi pelkkien teoreettisten käsitteiden lisäksi myös toimivina toimintamalleina arjessamme. Ensisijaisena tavoitteena on hyödyntää tuloksia omassa yksikössämme, mutta organisaation niin halutessa voidaan tuloksia hyödyntää myös organisaation muissa yksiköissä. Opinnäytetyön jälkeen jatkona olisi tarkoitus koota hyvän kohtaamisen käsikirja yksikköömme. Aihetta on kuitenkin rajattu, joten hyvän kohtaamisen käsikirja tullaan mahdollisesti tekemään opinnäytetyön jälkeen erillisenä projektina.

Kehittämistehtävän tekemiseen on todella hyvät lähtökohdat kehittämiseen, koska meillä on tiivis, suhteellisen pitkään yhdessä työskennellyt työryhmä. Suurimmalla osalla työryhmässä on jo pitkä kokemus lastensuojelun sijaishuollosta, joten kaikilla on perustyö hyvin hallinnassa ja sen lisäksi todella paljon teoreettista tietoa sekä käytännön taitoa, jota voimme hyödyntää kehittämisessä. Opinnäytetyöni aihe valikoitui niin, että se tukee yksikköemme teoreettista viitekehystä. Keskustelujen perusteella se on kaikille tärkeä aihe ja jokainen on valmis tuomaan oman panoksensa kehittämiseen. Aiheen tarpeellisuutta tutkiessa tuli esille, aihe on todella tärkeä. Voimauttamalla nuoria he saavat varmuudella paremmat eväät elämään. Opinnäytetyössä työskentelymuoto valikoitui niin, että saamme jokaisen työyhteisön jäsenen kokemukset ja ajatukset hyödynnettyä.

5 KEHITTÄMISTYÖN TEOREETTINEN TIETOPERUSTA

Kehittämistyön teoreettisena viitekehyksenä on ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys. Tämä teoreettinen viitekehys on toiminnan perusta yksikössämme. Tämä kehittämis-tehtävä keskittyy nuorten voimauttamiseen, joten olen halunnut nostaa esiin siihen liit-tyviä teoreettisia näkökulmia. Lastensuojelun sijaishuollossa kyse on kokonaisvaltai-sesta työskentelystä, ja siinä on huomioitava monia eri asioita mitä tulee pohtia mo-nista eri näkökulmista. Voimavarakeskeisyyden sisällön lisäksi nostan lyhyesti teo-reettisia näkökulmia osallisuudesta, asiakaslähtöisyydestä sekä vuorovaikutuksesta, koska niiden rooli on suuri voimauttamisen näkökulmasta.

5.1 Voimavarat, voimaannuttaminen ja tavoitteellisuus

Voimavarat koostuvat monesta eri asiasta ja tasosta. Voimavarojen voidaan ajatella olevan tyydytettyjä tarpeita. Esimerkiksi turvallisuuden tunne, perusterveys ja se, että tuntee olevansa rakastettu, lisäävät voimavaroja. Mahdollisuus toteuttaa itseään, aikai-semmat kokemukset, haasteista selviytyminen ja myös toisten kokemukset selviyty-misestä saattavat auttaa antamalla voimavaroja. Yksilön omat tiedot, vahvuudet ja tai-dot ovat myös voimavaroja. Kun ihminen luottaa jaksamiseensa, on hänen helpompi löytää voimavarojaan. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2002, 52-55).

Rostila kirjoittaa kirjassaan tavoitelähtöinen sosiaalityö, että voimavarakeskeisyydessä ydintä on asiakkaan tavoitteista lähteminen ja asiakkaan kuuleminen. Tavoitteellisuudessa edellytys on, että tavoitteet ja toimintalinjat ovat määritelty yhdessä asiakkaan kanssa. Voimavarakeskeisessä työssä sovelletaan seuraavanlaisia periaatteita: asiak-kaaseen uskominen, keskusteluun antautuminen, yhteistyössä lisääntyvä voima, itse-parantuminen, yhteenkuuluvuuden tunteen lisääminen, sosiaalisten suhteiden paranta-minen ja asiakkaan vahvistumista tukevien puitteiden luominen. Näiden puitteiden luomisessa yritetään muodostaa sellaiset olosuhteet, joiden avulla asiakkaalla on mah-dollisuus löytää omat voimansa ja vahvuutensa ongelmien ratkaisussa. Yksilön ja yh-teisön välinen vuorovaikutus, joka yhdistyy ihanteellisella tavalla lisää voimaantu-mista, myös yhteenkuuluvuuden tunteen rakentaminen vahvistaa asiakasta. (Rostila 2001, 39-42).

Asiakaslähtöisyys tulee käsitteenä usein vastaan, kun kerrotaan eri palveluista. Usein sen tarkoituksen määrittäminen jää vähemmälle huomiolle. Erityisesti lastensuojelussa olen kuullut usein termiä käytettävän, avaamatta sitä kuitenkaan sen tarkemmin. Asiakaslähtöisyys ei sellaisenaan ole toiminnan perustavoite, vaan keino, jolla pyritään tavoitteisiin. Asiakaslähtöisyydellä tarkoitetaan sitä että, asiakas saa asianmukaista kohtelua, kunnioitetaan asiakkaan omaa toimintaa ja hänen käsityksiään ja että, hänellä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, miten ja missä järjestyksessä hänen asioitaan hoidetaan. Asiakaslähtöisen toiminnan edellytyksenä on myös se, että tunnetaan asiakkaan tarpeet ja odotukset ja kyetään toimimaan näiden mukaan, siten että asiakas saa toivomansa hyödyn. Asiakkaan palautteen perusteella osataan lisätä tai muuttaa palveluja. Jokaisessa vaiheessa työskentelyn tulisi perustua yhdessä tekemiseen. Tärkeää on, että suhde perustuu luottamukselle ja avoimuudelle, asiakkaan toimintavoimalla on mahdollisuus kasvaa, jaetaan vastuu tuloksista ja vältetään riippuvuussuhteita. Työskentely edellyttää myönteisen vuorovaikutuksen syntymistä, tätä edistää työntekijän aito ja empaattinen kohtaaminen. Hyvän lähtökohdan myönteisen suhteen syntymiselle tarjoaa voimavarakeskeisyyden periaate. (Rostila 2001, 39).

Ihminen tulkitsee itseään vuorovaikutuksessa muihin, se tarkoittaa sitä, että ihmisestä itsestään riippumatta, myös muut ihmiset vaikuttavat hänen voimaantumiseensa. Voimaantumiseen vaikuttaa vuorovaikutuksen lisäksi myös ympäröivät sosiaaliset rakenteet. Voimaantumista voidaan tukea ulkopuolelta ja ympäristöstä, mutta sitä ei voida saavuttaa ilman asiakasta itseään ja hänen kokemuksiaan. Voimaantumisessa ei riitä, että kehuu toista, vaan täytyy saada asiakas tekemään jotain sellaista, jotta hän voi itse kehua itseään. Kaikkia ihmisiä pidetään valmiina voimaantumaan, mutta kaikilla ei ole keinoja voimaantua ilman muiden apua. Asiakkaan kanssa yhdessä asetetut tavoitteet alkavat rakentaa voimaantumista. On hyvä saada asiakas pohtimaan minäkuvaansa, kun tavoitetta rakennetaan hänen minäkuvaansa perustuen, antaa se työntekijälle hyvät eväät oikeanlaisen palautteen antamiseen asiakkaalle ja havainnoimaan pientäkin edistymistä. (Oksanen 2014, 259-263).

5.2 Voimaantuminen/voimauttaminen/ empowerment

Empowerment on käsitteenä moniulotteinen. Empowermentin avulla sekä yksilö, ryhmä että yhteisö, pystyvät itse vaikuttamaan elinolosuhteisiinsa, saavuttamaan asioita, parantamaan elämänlaatua ja olemaan avuksi myös muille näissä pyrkimyksissä. Empowerment voidaan nähdä keinona saada aikaan muutosta, prosessina kohti päämäärää. (Hokkanen 2009, 315-322). Voimaantuminen käsitteenä, tulee tuosta englannin sanasta empowerment, eikä sille ole suomennettuna yhtä ainoaa sanaa, vaan suomenkos riippuu asia yhteydestä. Voimaantuminen on sosiaalialanyössä yksi erittäin suuressa roolissa oleva asia. Sosiaalialalla työntekijöiden päätavoite on auttaa asiakaita löytämään omat voimavaransa ja niiden avulla pärjätä elämässä paremmin. (Raatikainen, Rahikka, Saarnio & Vepsä 2019, 131-135). Voimauttaminen on siis asiakkaan voimaantumisen tukemista.

Voimaantuminen on henkilökohtainen, itsestä lähtevä prosessi, joten sitä ei voida kenellekään valmiina antaa. Ympäristö kuitenkin vaikuttaa yksilöön, joten toisen voimaantumista voidaan tukea ulkopuolelta. Arvostus, myötätunto ja asiakkaan kanssa asetetut mitattavat ja toiminnalliset tavoitteet alkavat rakentaa voimaantumista. (Oksanen 2014, 259-261). Voimaantuminen on ihmisen itsensä kokemaa, sisältäpäin tulevaa voimaa, joka rakentuu ihmisen omien kokemusten ja oivallusten pohjalta. Voimaantuminen saattaa näkyä tunteina, asiakas voi kokea nauttivansa elämästä enemmän, tai huomaa ettei ahdistus ole niin kovaa. Uuden oppiminen ja oivalluksien tekeminen johtaa voimaantumiseen. Voimaannuttamisen voidaan ajatella tarkoittavan sitä, että autetaan asiakasta löytämään omat voimavaransa, joiden avulla selviytyy elämästään haluamallaan tavalla. (De Jong & Kim Berg 2020, 281). Kun asiakas kokee, että hän on voimaantunut, alkaa se näkyä myös käytännön toiminna. Voimaantumisen on tärkeää, että asiakas uskoo mahdollisuuksiinsa. Ulkoinen tuki ja arjen selviytymisen vahvistaminen, auttavat nuorta oikeaan myönteiseen suuntaan. Voimaantuminen ei ole mahdollista, jos nuori kokee, ettei hänellä ole minkäänlaista mahdollisuutta vaikuttaa mihinkään. Mutta kun nuori tiedostaa omat mahdollisuutensa vaikuttaa, kasvattaa se elämänyhllinnän tunnetta ja tukee voimaantumista. (Iija 2009, 115-118).

Vaikka voimaantuminen on jokaisen omaa, toisen auttamiseksi voidaan kuitenkin toimia, voidaan luoda tilanteita ja mahdollisuuksia voimaantumisenlle. Voimaantuminen

liittyy vahvasti hyvinvointiin. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 23-25). Voimaantumisen on lyhykäisyydessään sitä, että kaikista haasteista ja ongelmista huolimatta löytää oman tiensä, mutta voimaantumisen tunnetta ei voida kenellekään suoraa antaa. Voiman perustana on se, että ihminen on tarkastellut sekä heikkouksiaan, että vahvuuksiaan. Näiden lisäksi voimaantunut ihminen on saanut tukea asioiden ymmärtämiseen, käsittelyyn ja kehittämiseen. (Oksanen 2014, 262).

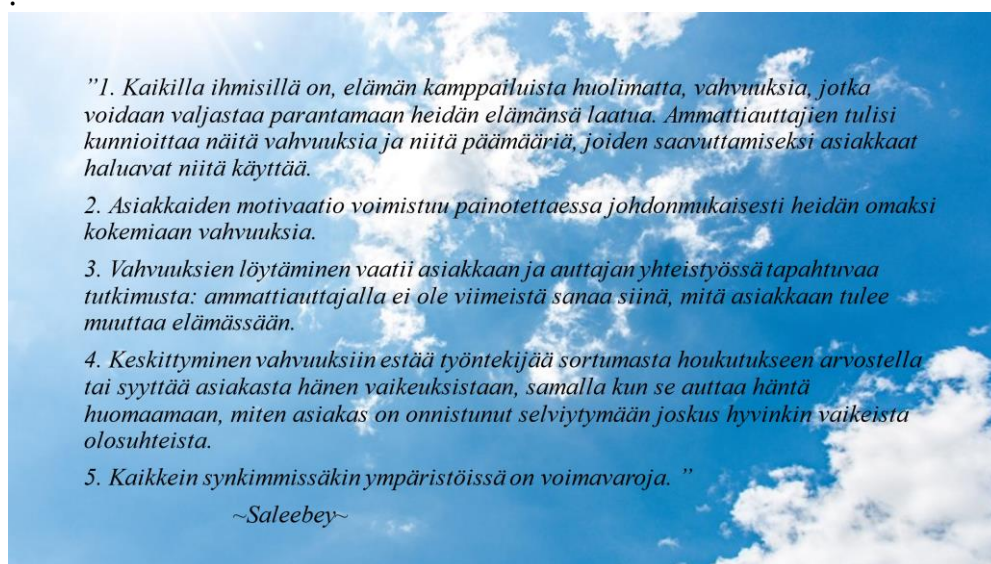
Voimaantumisen ydintä on vuorovaikutuksessa lisääntyvä voimantunne. Voimantunteella tuetaan yksilön kykyä kokea itsensä arvokkaaksi. Jo pienikin voimantunteen lisääntyminen, voi auttaa todella paljon. Voimaantumista voidaan nähdä esimerkiksi siitä, että itsetunto parantuu, kyetään sekä asettamaan että saavuttamaan tavoitteita, toivo tulevaisuutta kohtaan alkaa nousta. Voimaantumista ei voida määritellä kovin tarkasti, vaan se on jokaisen yksilön ja yhteisön tehtävä itse, silti työntekijät voivat kuitenkin tukea nuorta esimerkiksi kokonaistilanteen kartoittamisella, sekä voimavaroja kuormittavien, sekä vahvistavien tekijöiden määrittämisen osalta. Voimaantumisen prosessina on sekä yksilöllinen että yhteisöllinen, ja näiden molempien tulisi olla tasapainossa keskenään. Yhteisöllisyys on vahvasti mukana yksilön voimaantumisessa. (Iija 2009, 105-114).

5.3 Ratkaisukeskeisyys

Ratkaisukeskeisyyttä voidaan määritellä monella eri tavalla, mutta ratkaisukeskeisyydeksi voidaan lukea kaikki sellaiset suuntaukset tai teoriat, jossa keskitytään ongelmien sijaan asioiden ratkaisemiseen ja voimavarojen vahvistamiseen. Ratkaisukeskeisyydessä ongelmista saa kuitenkin puhua eikä niitä yritetä piilottaa, huomioidaan myös, etteivät ongelmat aina ratkea helposti.

Ratkaisukeskeisyydessä on tärkeää muistaa, että asiakkaat ovat oman elämänsä asiantuntijoita. Ammattilaisen tehtävänä on kunnioittaa, sitä miten asiakas määrittelee ongelmansa ja kunnioittaa hänen omia tavoitteitaan. Tärkeää on kuunnella asiakasta ratkaisukeskeisyydestä käsin. Asiakkaiden omien sanojen käyttäminen selkeyttää ja jäsentää asiakkaalle, sitä mitä hän on itse kertonut. Tällä tavoin kuulija myös kertoo asiakkaalle, että hän on kuullut mitä asiakas sanoi. Jokaisella on olemassa vahvuuksia,

niitä voivat olla esimerkiksi kyky selviytyä ja huumori. Jokaisella on myös erilaisia kokemuksia menneisyydestä, sellaisten tilanteiden avulla, joissa asiakas on kokenut toimineensa oikein, voidaan löytää keinoja selviytymiseen. (De Jong & Kim Berg 2020, 33-49). Parempi vaihtoehto olisi, jos ongelmakeskisyydestä siirryttäisiin voimavarakeskeisyyteen ja muistettaisiin se, että asiakkaan näkökulma on vähintään yhtä tärkeä kuin ammattilaisen. (De Jong & Kim Berg 2020, 23).



Kuvio 1. Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. De Jong & Kim Berg.

5.3.1 Ratkaisukeskeisen lähestymistavan olennaiset piirteet

Ratkaisukeskeisyydessä olennaisia piirteitä ovat tulevaisuuteen suuntautuminen ja tavoitteellisuus. Ei jäädä miettimään ongelman syntyä, vaan sen sijaan keskitytään siihen, miten voidaan muuttaa ongelma tavoitteeksi ja suunnata katse kohti sitä. Pohtia millaisin keinoin päästään kohti tuota tavoitetta. Voimavarojen ja toiveikkuuden nostaminen keskipisteeksi on tärkeää, haetaan voimaa menneisyydestä, mietitään aikaisempaa selviytymistä ja taitoja, joita on jo olemassa. Täytyy muistaa, että edistys tapahtuu pienin askelin. Ratkaisukeskeisen työskentelyn on tarkoitus olla voimaannuttavaa, on tärkeää, että jokainen pienikin onnistuminen huomioidaan. Riittävä onnistuminen on jo esimerkiksi se, että lähdetään oikeaan suuntaan. Ratkaisukeskeisyydessä olennaista on se, että siinä ollaan tasa-arvoisia, pyritään yhteistyössä pääsemään asettuihin tavoitteisiin. Työntekijän tehtävänä on auttaa asiakasta ja kulkea rinnalla, mahdollistaa se, että asiakas voi päästä asettamiinsa tavoitteisiin. Työntekijän on tärkeää kuulla asiakasta, muistaa arvostaa hänen ajatuksiaan, maailmakuvaansa ja

arvojaan. Työntekijän ei ole hyvä liiaksi markkinoida asiakkaalle omia ajatuksiaan, vaan antaa asiakkaan itse kertoa ja miettiä. Myönteisyys on ratkaisukeskeisyydessä tärkeää, käännetään epäonnistumiset siten että voidaan pohtia mitä niistä on voitu oppia. Luovuus ja huumori sopii myös ratkaisukeskeisyyteen, niiden kanssa täytyy kuitenkin olla tarkkana. Huumorin käytössä on täysin eri asia nauraa asiakkaan kanssa kuin nauraa asiakkaalle. Ratkaisukeskeisyydessä huomioidaan, että ongelmiin on monia vaihtoehtoisia ratkaisuja. Työskentelyssä voidaan kokeilla monia eri toimintatapoja, kannattaa kuitenkin muistaa että, jos jokin ei toimi, ei siihen kannata tuhhlata enempää aikaa, vaan silloin on hyvä siirtyä kokeilemaan jotain muuta. (Mannström-Mäkelä & Saukkola 2008, 47-50).

5.3.2 Kaksitoista askelta ratkaisukeskeisyyteen

Taulukkoon 1 on koottu askeleita, ajatuksia ja toimintaperiaatteita, jotka liittyvät ratkaisukeskeisyyteen. Ratkaisukeskeisyys aiheena on laaja, joten tässä ei ole kirjattuna kaikkea, vaan yritetty tiivistäen saada mainittua tärkeimmät pääkohdat ja mitkä itse koin tärkeimpinä meidän työyhteisöämme ja tätä kehittämistyötä ajatellen.

Taulukko 1. Kaksitoista askelta ratkaisukeskeisyyteen. (Vilen, Leppämäki & Ekström, 2008).

1. ASIAKASOHJAUTUVUUS
2. KUNNIOITUS
3. LUOTTAMUS ASIAKKAAN VOIMAVAROIHIN
4. ASIAKKAAN VASTUU
5. TAVOITTEELLISUUS
6. TOIVEIKKUUDEN JA MYÖNTEISYYDEN ETSIMINEN JA NÄKE- MINEN
7. KESKITTÄMINEN ONNISTUMISIIN, VAIHTOEHTOIHIN JA RATKAISUIHIN
8. KIELI ON TÄRKEÄ
9. MUUTOS ON VÄISTÄMÄTÖN
10. MYÖNTEINEN PALAUTE JA ANSIONJAKO
11. YHTEISTYÖ PERUSTUU AVOIMEEN VUOROVAIKUTUKSEEN

12. TYÖNTEKIJÄ TUNNISTAA MUUTOSTA LUOVIA VOIMIA JA VAHVISTAA NIITÄ

Ensimmäisenä askeleena on asiakasohjautuvuus. Jokainen meistä on erilainen ja jokaisella meistä on omanlaisensa maailmankuva, maailmankuva perustuu omiin kokemuksiin ja ajatuksiin. Ratkaisukeskeisyydessä lähtökohtana on asiakkaan oma maailmankuva. Asiakas määrää työskentelyssä ja siinä edetään hänen omien ajatustensa mukaisesti. On siis hyvä muistaa, ettei tarkoituksena ole tarjota asiakkaalle valmiita syitä tai ratkaisuja ongelmiin. Työntekijän on muistettava, että asiakkaan kertoma on hänelle todellisuus, asiakkaan näkemyksiä ja hänen arvojaan kuullaan, niiden pohjalta pyritään löytämään asiakkaalle sopivia keinoja nähdä oma tilanteensa toisin ja yhdessä hänen kanssaan muokkaamaan hänen todellisuuttaan paremmin hänen hyvinvointiansa tukevaksi. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 171-192).

Toisena askeleena kunnioitus. Kunnioittava asenne on todella tärkeää, on aina muistettava, että asiakas on oman elämänsä asiantuntija ja hänellä on parhaat tiedot omassa asiassaan. Työntekijän on pyrittävä joka vaiheessa tukemaan asiakkaan omanarvon tuntoa. Kunnioituksen kannalta on tärkeää, ettei asiakasta ajeta selkään vasten vaan muistetaan koko ajan antaa hänelle mahdollisuus säilyttää itsekunnioituksensa. Työskentely tapahtuu asiakkaan ehdoilla ja niillä tiedoilla, joita asiakas on halukas kertomaan. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 171-192).

Luottamus asiakkaan voimavaroihin on seuraava askel. Yksi keskeisimpiä asioita ratkaisukeskeisyydessä on saada asiakas tiedostamaan omat kyvyt ja voimavarat ja muistuttaa mahdollisuudesta, että niitä voi saada lisää. Vaikeuksien keskellä asiakas saattaa unohtaa mihin pystyy, eikä silloin tiedosta omia kykyjä tai voimavaroja. Työskentelyssä keskitytään onnistumisiin ja niihin asioihin, jotka toimivat, ja pyritään lisäämään niitä asiakkaan elämässä. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 171-192).

Jokaisella ihmisellä on vastuu itsestään. Seuraava askel onkin asiakkaan vastuu. Ratkaisukeskeisyydessä työskentelyn perustana on asiakkaan näkemys ja ajatukset siitä,

mihin hän haluaa muutosta ja millaista tukea hän siihen tarvitsee. Työntekijällä on velvollisuus ohjata työskentelyä oikeaan asiakkaan määrittelemään suuntaan. Työtä tehdään yhdessä asiakkaan kanssa, työntekijä ei voi tehdä työtä asiakkaan puolesta. On myös muistettava, että ketään ei voi muuttaa. Tämä on otettava huomioon erityisesti vastentahtoisessa työskentelyssä, esimerkiksi lastensuojelussa. Asiakas saattaa oikeasti kokea, että ammattilaiset ovat tehneet hänen asioissaan vääriä ja jopa loukkaavia tulkintoja. Työntekijä kertoo näkemyksen ja perustelee sen ja kunnioittaa asiakasta puhumalla rehellisesti ja suoraan. Ratkaisukeskeisyys ei tarkoita sitä, etteikö ongelmista puhuttaisi, vaan se on tapa toimia. Yhteistyöstä, jossa viestitään, että asiakasta arvostetaan ja kunnioitetaan, vaikkei ehkä kaikkia hänen tekemisiään hyväksytä. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 171-192).

Työskentelyn perusta ratkaisukeskeisyydessä on tavoitteiden etsiminen ja asettaminen yhdessä asiakkaan kanssa. Tavoitteellisuus on seuraava askel, ja se tarkoittaa yhteistä pohdintaa ja keskustelua siitä minkälaisena asiakas haluaa tulevaisuuden nähdä. Ongelman rajaaminen on tärkeässä osassa, on tärkeää pohtia tarkalleen mihin ongelmaan juuri nyt muutosta haluaa. Tavoitteissa on tärkeää, että ne ovat asiakkaasta lähtöisin ja ne määritellään konkreettisesti, yhdessä etsitään merkkejä siitä, että on otettu jo joitain askelia oikeaan suuntaan. Puhetyyli ei ole ongelmakeskeistä, vaan keskitytään voimavarakeskeiseen puheeseen. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 171-192).

Seuraavana askeleena on toiveikkuuden ja myönteisyyden etsiminen ja näkeminen. Työntekijän rooli on olla auttamassa ja tukemassa asiakasta, jakaa hänen kanssaan vaikeita asioita ja tuoda esiin myönteisiä näkökulmia. Asiakkaan kanssa on hyvä etsiä elämästä ongelmattomia hetkiä, jolloin elämä on hyvää eikä ongelma ole ainakaan niin vahvasti läsnä. Tulevaisuuteen suuntaavilla harjoitteilla voidaan luoda positiivista kuvaa asiakkaalle, ja siitä käsin pohtia asiakkaan tarinaa. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 171-192).

Keskittyminen onnistumisiin, vaihtoehtoihin ja ratkaisuihin. Edistyminen ja tilanteen muuttuminen parempaan suuntaan luovat toivoa ja uskoa. Kun edistystä pohditaan, on luontevaa miettiä, miten muutos on tapahtunut ja sitä kautta löytää keinoja jatkoonkin. Ratkaisukeskeisyydessä on tärkeää antaa asiakkaan iloita onnistumisistaan ja luoda sellainen ilmapiiri, että asiakkaan on helppo tuntee itsensä arvokkaaksi ja

selviytyjäksi. Asiakkaan voimaantumista vahvistaa myös pohdinnat siitä, miten hän toimisi mahdollisen takaiskun sattuessa. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 171-192).

Yhteistyössä kielellä on suuri merkitys. Kielen avulla on mahdollista syventää vuorovaikutusta, avata portteja ja saada aikaan positiivisia muutoksia, mutta kielellä voidaan saada aikaan myös päinvastaisia vaikutuksia. Sanat eivät ole ainoastaan sanoja. Sanoista tulee tarinoita, tarinoita, joita ihminen kertoo itselleen. Niistä syntyy todellisuus, ihminen kertoo itselleen tarinaa, jolla vahvistaa tai sulkee pois asioita itsestään ja ympäröivästä maailmasta. Kielen muodostaa eletty elämä ja koetut kokemukset. Työntekijän on tärkeää käyttää asiakkaan omaa kieltä, esimerkiksi sanoja, joita hän itse on käyttänyt kuvaillessaan tilannettaan. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 171-192).

Muutos on väistämätön. Asiakkaalla on elämässään varmasti hetkiä, joihin ongelma ei vaikuta. Niistä hetkistä voidaan alkaa hakemaan muutosta positiiviseen suuntaan. Se, että saadaan muutos aikaan jossakin, saattaa vaikuttaa myönteisellä tavalla myös muihin asioihin. Oleellista on keskittyä sellaisiin asioihin, joita asiakkaalla on mahdollisuus muuttaa, ja muistettava se, että pienikin muutos on riittävä. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 171-192).

Myönteinen palaute ja ansionjako. Kun ollaan vuorovaikutuksessa, saadaan siinä aina palautetta. Joskus palaute voi kuitenkin jäädä havaitsematta tai sitä ei osata tulkita. Palaute auttaa etenemään asioissa. Työntekijän on tärkeää tarkistaa saamansa palaute, että on ymmärtänyt sen oikein. Esimerkiksi esittämällä kysymyksiä, olenko ymmärtänyt oikein? Työntekijä antaa asiakkaalle palautetta jatkuvasti, palautteessa korostetaan hyviä ja toimivia asioita, kerrotaan mitä asiakas on jo saanut aikaan. Palautteella pyritään korostamaan asiakkaan vastuuta ja sitä mitä hän itse on tehnyt asioiden eteen. Työntekijän on myös tärkeää pyytää palautetta omasta työskentelystään ja muistaa ottaa palaute huomioon jatkossa. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 171-192).

Yhteistyö perustuu avoimeen vuorovaikutukseen. Työntekijän tarkoituksena on parantaa asiakkaan osallisuutta ja aktivoida häntä. Tärkeää on ottaa huomioon yhteistyön merkitys ja eri toimijat ja verkostot. Asiakas itse saa päättää kenen haluaa osallistuvan

asioidensa hoitoon, työntekijän tarkoituksena on mahdollistaa tämä. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 171-192).

Työntekijä tunnistaa muutosta luovia voimia ja vahvistaa niitä. Työntekijän on tärkeää antaa asiakkaalle ja hänen maailmalleen tilaa. Hyväksyä se, ettei hänen tarvitse tietää kaikkea, vaan se riittää minkä asiakas kokee tarpeelliseksi kertoa. Tärkeää on tietää se mitä tavoitellaan ja millaisiin ratkaisuihin pyritään. Myönteinen välittäminen, empatia ja läsnäolo ovat työskentelyssä tärkeitä. Työntekijä luo asiakkaalle mahdollisuuksia muutokseen ja keskittyy asioihin, joita asiakas on valmis muuttamaan. (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 171-192).

5.3.3 Ratkaisukeskeisyys lasten ja nuorten kanssa

Lähestymistapana ratkaisukeskeisyys on lasten ja nuorten kanssa pääasiallisesti toimiva tapa, se on hyödyllistä, eikä leimaa. Yleisesti lapset ja nuoret eivät ole kovin innokkaasti mukana keskusteluissa, jossa aikuiset määrittelevät heidän ongelmiaan tai keskusteluissa, jotka ovat ongelmakeskeisiä. Sen sijaan lapsen ja nuoren saa helpommin keskusteluun mukaan, kun puhutaan vahvuuksista, voimavaroista, onnistumisista ja tulevaisuudesta. Ratkaisukeskeisellä otteella pystytään lisäämään lapsen ja nuoren motivaatiota, kehujen ja edistyksen kautta lisääntyy minäpystyvyys. Ratkaisukeskeisyys sopii lapsille ja nuorille erityisen hyvin myös siksi että se voi olla hyvin lyhyt kestoista, nuoret eivät välttämättä halua jutella aikuisten kanssa useita tunteja, lyhyellä keskustelullakin voidaan päästä etenemään jo hyvin. Monet ratkaisukeskeiset työskentelytekniikat sopivat lasten ja nuorten kanssa työskentelyyn hyvin. Asteikot ovat hyvä esimerkki tästä, lasten ja nuorten on helppo vastata asteikko kysymyksiin ja niiden avulla pienikin edistys pystytään näkemään. Myös listojen tekeminen, asioiden ja edistyksen tekeminen näkyväksi on toimivaa lasten ja nuorten kanssa. Listojen teon avulla saadaan myönteiset muutokset paremmin esiin ja voidaan huomata voimavarat paremmin. (Yusuf 2015, 6-13).

5.4 Osallisuus lastensuojelussa

Lastensuojelulakiin on kirjattu oma luku osallisuudesta. Lapsen ikä ja kehitystaso huomioiden, hänen täytyy saada vaikuttaa omiin asioihinsa. Lapsen mielipide tulee selvittää ja häntä täytyy kuulla, jos vain mahdollista. (Hämeen-Anttila 2017, 229). Suomen valtio on sitoutunut siihen, että se turvaa lapsen oikeutta osallisuuteen. Sekä YK:n lasten oikeuksien sopimus, että perustuslaki takaavat lapselle oikeuden vaikuttaa omiin asioihinsa, kehitystasonsa mukaisesti. Osallisuutta voidaan ajatella tilanteena, jossa lasta kuullaan ja hänen mielipiteensä otetaan huomioon päätöksen teossa. (Pajulampi 2014, 141-143).

Osallisuus muodostuu eri osa-alueista, osallistumisesta, kuulumisesta johonkin ja kuulumisen tunteesta (Nivala & Ryyänen 2019, 138). Osallisuus voidaan ajatella kokemuksena kuulumisesta johonkin yhteisöön ja vaikuttamisesta sen kautta. Osallisuus on omakohtaista kokemusta, omasta sitoutumisesta lähtevää vaikuttamista omiin asioihinsa, mutta myös vastuun kantoa omissa asioissa. Osallisuuden voidaan nähdä olevan vaikuttamista omaan elämään, toimintoihin ja palveluihin sekä yhteisiin asioihin. (Raatikainen, Rahikka, Saarnio & Vepsä 2019, 139). Osallisuus on myös oikeutta saada itseään koskevista asioista tietoa, se on mahdollisuus ilmaista omia mielipiteitään ja vaikuttaa omissa asioissaan. Osallisuus on monitasoista, se voi olla sekä henkilökohtaista, että yhteisöllistä. (Pajulampi 2014, 141-143). Ammattilaisten tulisi toimia yhdessä asiakkaiden kanssa, eikä asiakkaiden puolesta sekä auttaa asiakasta auttamaan itseään. Ammattilaisten on tarkoitus osallisuuden keinoin voimauttaa asiakasta ja auttaa asiakasta löytämään ratkaisuja omista näkökulmistaan ja lähtökohdistaan käsin. (De Jong & Kim Berg 2020, 278-279).

Lastensuojelussa osallisuutta voidaan tarkastella juridisista näkökulmista, esimerkiksi mielipiteen selvittämisen ja kuulluksi tulemisen kautta. Osallisuutta voidaan katsoa myös suhteessa aikuisiin, vallankäyttöön ja päätöksenteonprosessien hierarkkisten jäsenysten kautta. Hierarkkista jäsenystä voidaan kuvata erilaisilla tikapuumalleilla. Tikapuumalleissa (Hart 1992, 5–9; Shier 2001, 107-117; Thomas 2002, 174-176) pääajatuksena on, että ensimmäisillä rappusilla mahdollisuus vaikuttaa ei ole kovin iso, vaikutusmahdollisuudet kasvavat tikapuita ylöspäin mentäessä, ja silloin odotetaan myös osallisuuden kasvavan. Osallisuutta voidaan tarkastella myös käytännön tasolla

arjessa. Harry Shierin tikapuumallissa tikapuilla on kolme eri tasoa. Velvoitteet, mahdollisuudet ja valmiudet, jotka kertovat sitoutumisen asteesta. Lastensuojelussa työntekijöillä on suuri rooli osallisuuden mahdollistajana, mutta osallisuuden toteutuminen vaatii myös oikeanlaisia organisaatorakenteita ja työkulttuuria. Thomasin tikapuumallissa on lisättynä vielä mahdollisuusulottuvuudet, jolla tarkoitetaan sitä, että lapsella on mahdollisuus valita itse osallistumisestaan ja sen tasosta. Mahdollisuuksia ovat myös, mahdollisuus ilmaista itseä, saada tietoa, vaikuttaa prosessiin, saada apua ja tukea itsensä ilmaisemiseen ja mahdollisuus itsenäisiin päätöksiin. Osallisuus on jatkuva prosessi, jossa täytyy ottaa huomioon asiat yksilöllisesti ja nähdä tilanteiden kokonaiskuva. Osallisuudessa huomioidaan sekä yhteisöllisyys että yksilöllisyys. (Moisio 2018, 15-17).

Lainsäädännössä on vahva pohja osallisuudelle, mutta töitä on vielä tehtävä, jotta osallisuus olisi aitoa ja yhdenmukaista. Sekä kansallisesti että kansainvälisesti on säädetty lakeja lasten osallisuudesta. YK: lasten oikeuksien sopimukseen, lastensuojelulakiin ja myös perustuslakiin on kirjattu oikeudesta osallisuuteen. (Moisio 2018, 9-12). Kansainvälisessäkin politiikassa lasten osallisuus on suuresti esillä, osallisuutta koitetaan parantaa ja vahvistaa erilaisilla säädöksillä ja lain pykälillä. (Pajulammi 2014, 340-362). Suomessa lastensuojelulaki korostaa aikaisempaa enemmän sitä, että lapsen oma ääni on saatava kuuluviin. Lapsella on oikeus erityiseen suojeluun sekä oikeus osallisuuteen, näitä asioita on painotettu, jotta lapsen etu voi toteutua. (Pajulammi 2014, 399-400).

Kun lapset ja nuoret saavat olla osallisena omissa asioissaan, syntyy heillä kokemus siitä, että heitä on kuultu, heidän ajatuksensa ovat tärkeitä ja että asioihin voi oikeasti vaikuttaa. Kun päätöksiä tehdään tämän kokemuksen pohjalta, on se voimauttavaa. Vaikuttamisen mahdollisuutta ja kokemusta siitä, että on tullut kuulluksi, voidaan pitää kaikkein tärkeimpänä asiana, jonka osallisuus voi lapselle antaa. Kun lasta kuullaan ja hän on mukana päätöksen teossa, on työssä mahdollisuus parempaan vaikuttavuuteen. (Oranen 2008, 14-16).

5.5 Arvostava kohtaaminen ja vuorovaikutus

Arvostava kohtaaminen on voimavara- ja ratkaisukeskeisyyden ydintä. Kohtaaminen on aina erilaista kohdattaessa eri ihmisiä, olennaisinta on arvostava ja hyväksyvä katse, kokemus siitä, että toinen tulee kuulluksi ja nähdyksi. Kohtaaminen edellyttää tarkkaavaisuutta ja kykyä lempeyteen. Arvostava kohtaaminen on taito, jonka pystyy oppimaan, se edellyttää ymmärrystä, pohtimista ja tarkkaavaisuutta. Täytyy ymmärtää omia toimintatapoja ja asenteita sekä kykyä muuttaa niitä tarpeen vaatiessa. Tarvitaan myös ymmärrys siitä, että jokainen ihminen on ainutkertainen ja hän, sekä hänen elämänsä on arvokas. (Neitola 2020). Aito kohtaaminen syntyy läsnäolon kautta, jotta voisimme kohdata hyvin, tulee unohtaa liika suorittaminen ja keskittyä kuuntelemaan ja kuulemaan. Jos ajattelee liiaksi etukäteen vastauksia tai neuvoja, ei kykene kuuntelemaan kunnolla, mitä toinen haluaa kertoa. Aito läsnäolo on välttämätöntä, jotta luottamussuhde voi rakentua. (Mattila 2008, 11-18). Hyvässä kohtaamisessa sanojen lisäksi sanattomalla viestinnällä on suuri merkitys. Sanattomaan viestintään kuuluu kasvojen ilmeet, eleet, erilaiset liikkeet ja asennot. Kosketuksella voidaan myös viestiä tunnetiloja ja vaikuttaa niihin. (Seppänen 2021). Kohtaamisessa tarvitaan myös nöyryyttä ja luottamusta. Jokainen voi oppia hyvän kohtaamisen, mutta se vaatii työntekijältä rohkeutta pysähtyä ja asettua tilanteisiin aidosti olemalla eikä suorittamalla. Lapsen kohtaamisessa kunnioittaminen ja arvostaminen ovat tärkeitä, ja siihen liittyy vahvasti se, että lapsen omanarvontuntoa ja itsearvostusta pyritään lisäämään. (Mattila 2008, 49-55).

Vuorovaikutuksessa on päämääränä kommunikoida ja luoda suhde. Dialogisessa vuorovaikutuksessa on tarkoitus luoda lisää ymmärrystä ja yhteistä pohdintaa. Dialogisessa vuorovaikutuksessa osapuolet ovat tasa-arvoisia, kunnioittavat ja kuuntelevat toisiaan sekä määrittelevät pelisäännöt yhdessä. Prosessiin tarvitaan luottamus asiakkaan ja työntekijän välille. Luottamuksen syntymisen jälkeen työntekijä pystyy johtamaan asiakasta aiheisiin, joita tulisi tarkastella yhdessä. Dialogisuus on tapa olla vuorovaikutuksessa, se perustuu erilaisuuden hyväksymiselle, ymmärrykseen siitä, että vaikka kaikki ovat erilaisia, ovat he tasa-arvoisia. (Raatikainen, Rahikka, Saarnio & Vepsä 2019, 129-130.) Aikaisemmin ihmisten välinen vuorovaikutus perustui hyvin pitkälti auktoriteettiin ja valta-asemiin. Nykyään onneksi asiat ovat toisin. Ihmisillä on

halu kohdata toisensa tasa-arvoisesti, kuunnella toista ja pyrkiä hyvään ja rakentavaan vuorovaikutukseen, jopa haastavissa tilanteissa. (Dunderfelt 2016, 177).

6 KEHITTÄMISTYÖ LASTENSUOJELUYKSIKÖSSÄ

Kehittämistyönä toteutettavan opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä työyhteisön teoreettista osaamista, luoda toimivia käytänteitä nuoria voimauttavaan työskentelyyn ja heidän voimavarojensa lisäämiseen. Teoria osuudessa syvennyttiin ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyteen lasten suojelun sijaishuollossa. Tärkeää oli sanoittaa ja syvemmin ymmärtää, mitä tämän viitekehyksen mukainen työskentely on kyseisen asiakasryhmän kanssa työskennellessä. Kehittämisessä haluttiin tasa-arvoisesti huomioida jokaisen ajatukset ja näkemykset ja siitä syystä kehittäminen päätettiin toteuttaa soveltaen toimintatutkimusta, ja työskentelytavaksi valikoitui työkonferenssi menetelmä.

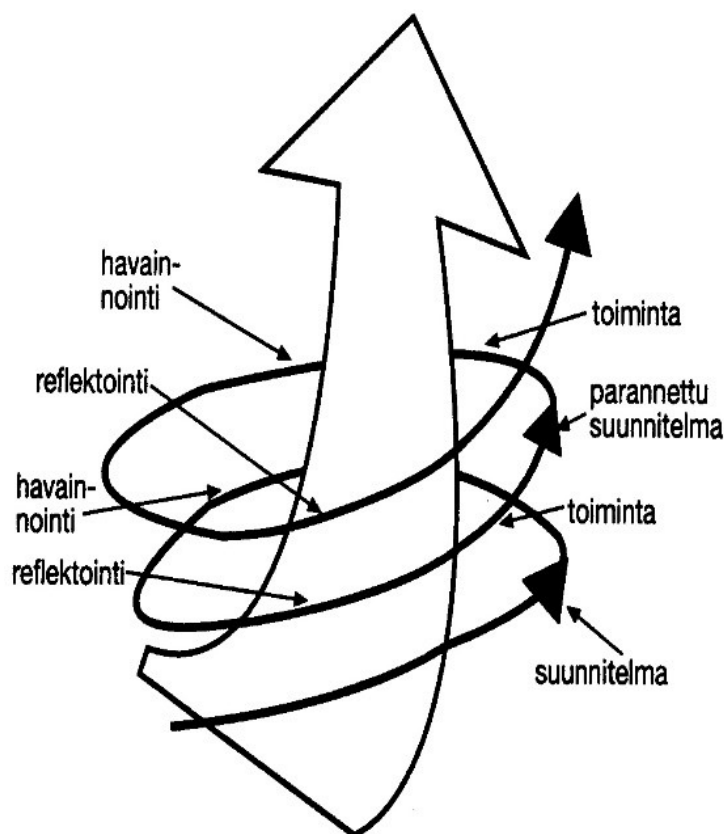
6.1 Toimintatutkimus

Toimintatutkimuksessa kohteena on toiminnan muuttaminen, siinä painotetaan tutkitun tiedon tuottamista sekä käytännön muutoksen aikaansaamista. Kehittäminen kestää yleensä melko kauan, prosessissa on tarkoitus viedä muutos käytäntöön sekä arvioida muutosta. Suuressa roolissa toimintatutkimuksessa on ihmisten aktiivinen osallistuminen ja heidän keskinäinen vuorovaikutuksensa ja sen hyödyntäminen. Tuloksien saamiseksi voidaan käyttää useita erilaisia keinoja ja menetelmiä. Toimintatutkimukselle ominaista on, että se on vahvasti käytäntöön suuntautuvaa ja ongelma-keistä. Työelämässä toimintatutkimuksesta voidaan puhua myös kehittävänä työntutkimuksena. Tarkoituksena toimintatutkimuksessa on sekä saada aikaan uutta tietoa että muuttaa käytännön toimintaa. Lähestymistapa toimintatutkimuksessa on sellainen, että siinä pohditaan miten asioiden pitäisi olla ja ryhdytään luomaan muutosta sen pohjalta. Toimintatutkimuksen kohteena on hyvin usein yhteisön toimintatavat ja toimintatilanteet. Toimintatutkimus edellyttää aktiivista roolia ja niin tutkimuksen tekijältä kuin tutkittavilta sekä hyvää yhteistyötä. Toimintatutkimus on osallistavaa, itseään tarkkailevaa, tilanteeseen sidottua ja sitä tehdään yhteistyössä.

Toimintatutkimuksessa toimintaa pohditaan yhdessä, kartoitetaan ongelmat ja asetetaan tavoitteet sekä kehitetään uutta toiminnan parantamiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi, ja näin tuotetaan teorioita ja uutta tietoa toiminnasta. Kun yhteisö osallistuu kehittämiseen ovat ratkaisut usein parempia, verrattuna siihen, että kehitysideat tulevat täysin ulkopuolelta. Toimintatutkimuksessa tulee muistaa, että sillä tuotetaan tietoa, vaikkei toiminta muuttuisikaan tai ei muutos olisi halutunlainen. Toimintatutkimuksen haasteita ovat se, että se on tilanteeseen sidottua, jolloin muiden tuloksia ei juurikaan pystytä hyödyntämään. Usein toimintatutkimuksessa nousee esiin haasteita määrittelyn, aikataulutuksen, yhteisön ristiriitojen, käytännön ja teorian yhdistämisen osalta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 58-64).

6.2 Prosessin vaiheet ja menetelmät

Prosessi etenee tietynlaisissa sykleissä, joissa vuorottelee tutkimus ja toiminta, kuvattu kuviossa 4 (Heikkinen & Jyrkämä 1999). Prosessiin kuuluu havainnointi, reflektointi, suunnittelu ja toiminta. Näitä toistetaan useampaan otteeseen, eri osa-alueet toistuvat muodostaen kehän. Aluksi kartoitetaan nykytilanne, määritellään kehittämisongelmaa ja asetetaan tavoitteita. Sen jälkeen perehdytään aikaisempaan aineistoon, jos sellaista on saatavilla, jonka jälkeen voidaan vielä tarkentaa päämäärää ja tavoitteita sekä luoda projektisuunnitelma. Varsinaisessa työosuudessa tutkitaan ja kokeillaan millaisia mahdollisuuksia on päämäärään pääsemiseksi. Tämän jälkeen perehdytään aineistoon ja analysoidaan tuloksia, arvioidaan asioita, joita on tehty, muotoillaan ja tarkennetaan tavoitteita ja tehdään käytännön kokeita jne. Toimintatutkimuksessa tutkija toimii aktiivisessa roolissa yhteisön jäsenenä ja on muistettava, että jokainen yhteisön jäsen on tasa-arvoisessa asemassa, riippumatta siitä mikä hänen asemansa on yhteisössä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 58-64).



Kuvio 2. Toimintatutkimuksen malli. (Heikkinen & Jyrkämä, 1999)

Toimintatutkimuksessa voidaan hyödyntää monia erilaisia menetelmiä. Menetelmiä valitessa täytyy kuitenkin ottaa huomioon se, että osallistavassa tutkimuksessa myös menetelmien täytyy olla osallistavia. Osallistavien menetelmien avulla päästään käsi-
 äksi myös kokemuksen tuomaan, eli sellaiseen tietoon, jota ei löydy virallisista lähteistä. Toimintatutkimuksessa havainnointia pidetään yhtenä tehokkaimmista aineistonkeruutavoista. Muita tapoja ovat mm. haastattelut, kyselyt, aivoriihityöskentely sekä ryhmäkeskustelut. Kirjallista aineistoa voidaan käyttää myös tutkimusaineistona. Toimijoiden yhteiset keskustelut on yleisesti käytetty menetelmä toimintatutkimuksessa. Kehittämisprosessin aikana keskustelu jatkuu vaiheesta toiseen, edellinen luo aina pohjan seuraavaan keskusteluun. Tutkijan rooli on dokumentoida keskustelu ja sen vaiheet, keskusteluissa määritellyt tavoitteet, toimijoiden näkemykset ja toiminta. Menetelmän valintaan vaikuttaa moni asia, esimerkiksi organisaation koko, tutkimushenkilöstö ja sen rooli, kohdehenkilöstö sekä kehittämiskohteen laajuus. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 61-64).

Toimintatutkimus sopii hyvin sosiaalialalle. Toimintatutkimuksessa lähtökohtana on käytänteiden ja toimintojen muuttaminen, sen avulla pyritään luomaan ja ymmärtämään uutta. Toimintatutkimuksen avulla saadaan työskentelyyn uusia näkökulmia ja voidaan parantaa yhteisön keskinäistä kommunikointia ja parhaassa tapauksessa löydetään uusia ongelman ratkaisutapoja. Toimintatutkimuksen avulla on mahdollisuus hyödyntää tuloksia käytännön elämässä, sillä pyritään todellisuuden muuttamiseen, jolloin voidaan puhua käytännön toiminnan ja teoreettisen tutkimuksen vuorovaikutuksesta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 58-64).

Kehittämistehtävänä oli osallistavan toimintatutkimuksen kautta yhteisesti kehittää toimintaa ja toimivia käytänteitä työskentelyn tueksi. Päämääränä oli koota yhteen koko henkilökunnan ajatuksia ja ammattitaitoa liittyen aiheeseen sekä kehittää ja luoda yhdessä toimivia käytänteitä työskentelyyn nuorten voimauttamiseksi, jotta voisimme taata sijoitetuille nuorille entistä paremmat eväät elämään. Ajatellen sekä sijoitusaikaa, että tulevaisuutta. Kehittämistehtävän tavoitteena oli, että siitä hyötyy koko työyhteisö. Henkilökunta suunnitteli ja kehitti toimintaa yksikköpalaverien yhteydessä. Toimintaa ja kehitettyjä toimintamalleja vietiin ahkerasti arkeen asiakkaille. Toimintaa havainnoitiin työskentelyn ohella ja arvioitiin sitten yhdessä yksikköpalaverissa.

Toimintatutkimuksen avulla kehittäminen tapahtui työyhteisön yhteisenä kehittämisprojektina työkonferenssi- menetelmää käyttäen. Työkonferenssi tapaamisia on monia ja niissä tuli esiin toimintatutkimukselle ominainen spiraalimainen kulku. Työkonferenssi menetelmä tuntui luonnolliselta valinnalta työskentelyyn, koska olen huomannut, että työyhteisössä on todella paljon ammattitaitoa, joten ajattelin että tämän menetelmän kautta saadaan parhaiten kaikkien osaaminen ja asiantuntijuus käyttöön. Työyhteisön kanssa käytiin keskusteluja opinnäytetyön aiheesta ja siten orientoituttiin yhteisesti aiheeseen. Yhdessä työyhteisön ja esimiesten kanssa käytiin enakoivasti läpi aihetta, sen tarpeellisuutta ja tarkoitusta. Tämän koin todella hyödylliseksi henkilökunnan sitouttamisen näkökulmasta.

Työkonferenssi menetelmä tarkoittaa konkreettisesti sellaista keskustelutilaisuutta, jossa käydään ihmisten välistä dialogia. Tärkeää siinä on tasa-arvoisuus ja demokraattisuus. Osallistajat tuottavat asiasisällön, työkonferenssissa on tärkeää, että siinä

tähdätään työskentelemään yhteisymmärryksessä. Yhdessä käydään asioita läpi ja niiden pohjalta rakennetaan toimintasuunnitelma. Työkonferenssissa jokainen osallistuja tuo tapaamiseen omat kokemukset ja käsitykset, joten se on myös hyvä paikka oppimiselle. Työkonferenssi on prosessi, toiminnallinen ketju, joka koostuu useammasta erillisestä tapaamisesta. Tässä yhteydessä kyseessä on yhteistoiminnallinen ja osallistava kehittämismetodi. (Lehtonen 2004, 15-19).

Työskentely oli suunniteltu siten että se sisältää kuusi eri tapaamis-/työskentely kertaa. Jokaiselle kerralle oli suunniteltuna teema, jonka puitteissa työskenneltiin. En kokenut tarpeelliseksi työskentelyn alussa lyödä lukkoon kovin tarkasti määriteltyä sisältöä työskentelykerroille, koska työskentelyn edetessä työskentely kehittyy ja saattaa tulla paljon uusia ajatuksia ja ideoita. Tarkoituksena oli työskennellä yhdessä koko työryhmän kanssa ja tärkeää on, että jokaisella on työskentelyssä tasa-arvoinen asema, vaikka minä toiminkin projektin suunnittelijana ja eteenpäin viejänä. Jonkinlaisen asioiden ja tapaamiskertojen suunnittelun ja teemojen valinnan näen kuitenkin tärkeänä ja tarpeellisena. Alustavan suunnittelun mukaan ajatuksena oli, että tapaamiset ovat kerran kuukaudessa puolen vuoden ajan. Tapaamisissa tehdään yhteinen päätös mihin erityisesti kiinnitetään huomioita seuraavan kuukauden aikana, työskentelyn edetessä myös valitaan millaisia asioita ja käytänteitä viedään arkeen kokeiltavaksi. Alustavan suunnitelman mukaiset sisällöt ovat pääpiirteittäin kuvattuna taulukossa 2.

Taulukko 2. Työkonferenssi suunnitelma.

1.Työkonferenssi	Orientoituminen aiheeseen. Ensimmäisen tapaamisen aiheena keskustelu siitä, mitä tarkoittaa voimavara- ja ratkaisukeskeinen viitekehys meidän yksikössämme ja miten ne näkyvät meidän arjessamme. Tarkoituksena kartoittaa millä tasolla teoreettiset tiedot työyhteisössä ovat ja miten ne on huomioitu arjen työskentelyssä.
2. Työkonferenssi	Orientoituminen työskentelyyn, mikä on työkonferenssi menetelmä ja miten se toimii. Käydään läpi tulevan työskentelyn ja tapaamisten kulkua, asetetaan tavoitteet ja pohditaan, millaisia konkreettisia

	voimauttavia toimintamalleja meillä on jo olemassa, miten ne toimivat ja voisiko niiden toimivuutta parantaa tai voisiko toimintamalleja ottaa laajemmin käyttöön. Tehtävänä seuraavaan tapauksiskertaan pohtia uusia ideoita ja mahdollisuuksia työskentelyyn.
3. & 4. Työkonferenssi	Uusien toimintamallien ideointi, haasteiden pohtiminen, toteutuksen suunnittelu. Rakennetaan suunnitelmaa arkeen viemiseksi. Oman käytöksen vaikutus työskentelyssä.
5. Työkonferenssi	Toimivimpien ajatusten/ideoiden/toimintamallien kokoaminen yhteen. Valinta toimintamalleista, joiden työstämistä jatketaan. Haasteet / esteet kyseisissä asioissa.
6. Työkonferenssi	Yhteenveto työskentelystä, miten työskentely on koettu ja mitä siitä on opittu/ saatu. Yhteinen arviointi työskentelystä. Toimintamallien valinta, joita aletaan aktiivisesti käyttää arjessa. Jatkosuunnitelman pohtiminen.

6.3 Arviointi ja tutkimusetiikka

Arviointia tehtiin koko työskentelyn ajan. Jokaisessa työkonferenssissa sovittiin mihin asioihin kiinnitetään huomioita, mitä havainnoidaan ja arvioidaan. Prosessin aikana arvioitiin työskentelyä itsessään, arvioitiin esiin tulleita ideoita, niiden arkeen viemistä ja toteutusta sekä haasteita. Työskentelyn lopuksi arvioitiin työskentelyä ja sen tuloksia kokonaisuudessaan sekä lopputulosta. Kehittämistyön aikana arvioitiin koko työskentelyn toimivuutta ja sujuvuutta. Arvioitiin, miten työskentely sujui, miten haasteista selvittiin ja mitä saatiin aikaan. Pääsimmekö asetettuihin tavoitteisiin ja miten aiomme saamaamme tietoa käyttää ja hyödyntää.

Kehittämistyön lopputuloksia arvioidaan yhdessä työyhteisönä. Arvioidaan, millaista tietoa saimme ja mitä sillä voimme tehdä. Onnistuimmeko luomaan uusia toimintamalleja ja siirtämään ne osaksi arkeamme. Työyhteisön, esimiehen ja ylemmän johdon kanssa arvioimme sitä, onko opinnäytetyössä saatu aikaan jotain sellaista, jota voisi, levittää muihinkin organisaation yksiköihin. Pidemmällä aikavälillä tulevaisuudessa arvioimme myös työskentelymme hyötyjä.

6.4 Kehittämistyön toteutus

Kehittämistyölle oli varattu paljon aikaa, suunnittelussa en kuitenkaan ollut ottanut tarpeeksi hyvin huomioon sitä, miten paljon aikaa tarvittiin tapaamisten välissä asioiden prosessointiin. Koska työskentelyn loppuun saattamisella ei ollut kiire, tein päätöksen, että kehittämistyöhön käytetään niin paljon aikaa, kun se vaatii. Kehittämiseen käytettiin kokonaisuudessaan vuosi. Alun alkaenkin ajatuksissa oli, ettei kehittämiseen aseteta liian tarkkoja aikatauluja ja rajoja, vaan työskentelyn edetessä tarkastellaan, miten saadaan työskentelystä mahdollisimman paljon irti ja toimitaan sen mukaan. Tässä osiossa kuvaan prosessin kulkua siten, että jokainen työkonferenssitapaaminen ja työskentelyn kulku avataan oman otsakkeen alla.

6.5 Teoreettisen viitekehyksen ydin

Ensimmäinen työkonferenssitapaaminen järjestettiin tammikuussa 2021. Ennen tapaamista oli yhteisesti käyty keskustelua opinnäytetyöstä ja siihen liittyvistä asioista. Yhteistä ideointia oli jo tehty aihepiirin ympärillä. Ensimmäisen tapaamisen tarkoituksena oli käydä läpi yksikköemme teoreettista viitekehystä. Viitekehyksenä on ratkaisuja voimavarakeskeisyys. Kehittämisen ja työskentelyn kannalta oli mielestäni todella tärkeää aloittaa orientoitumalla aiheeseen ja pohtimaan millä tasolla tietomme ovat teoreettisen viitekehyksen näkökulmasta. Tapaamisessa käytiin yleistä keskustelua teoreettisesta viitekehyksestä ja siitä, miten meistä jokainen asian näkee ja kokee. Jokaisella on omanlaisensa näkemys ja suhde teoreettiseen viitekehyksen, mutta keskustelussa tuli hyvin esiin se, mikä on teoreettisen viitekehyksen ydin ja miten me asian

näemme yhdessä työryhmänä. Keskustelun pohjaksi oli nostettu esiin muutama kysymys, jonka pohjalta aihetta alettiin käsitellä. Kysymykset olivat yksinkertaisuudessaan: Mitä on ratkaisukeskeisyys? Mitä on voimavarakeskeisyys? Miten ne näkyvät meidän arjessamme? Missä asioissa ne näkyvät? Näistä lähtökohdista ja isoista kysymyksistä aloimme käydä keskustelua. Keskustelun pohjalta kirjattiin asioita ylös ja lopuksi tiivistetysti paperille pääkohdat voimavara- ja ratkaisukeskeisyydestä. Asiaa ja ajatuksia oli paljon, halusimme kuitenkin saada asian ytimen sanoitettua selkeästi ja tiivistetysti. Tärkeimmiksi asioiksi nousi, voimavarojen etsiminen ja niihin keskittyminen, asioiden tarkastelu positiivisesta näkökulmasta, ratkaisujen kautta ja suuntautuminen tulevaisuuteen. Asiakkaan kuuleminen, kohtaaminen ja hyvä vuorovaikutus. Yhteiset tavoitteet, onnistumisten huomioiminen ja keskittyminen olemassa olevaan hyvään.

Ensimmäinen tapaaminen sujui hyvin ja saimme aikaan vilkasta keskustelua. Kehittämisen kannalta todella hyvä uutinen oli se, että teoreettinen viitekehys oli kaikille tuttu ja työryhmällä oli hyvin samankaltaisia ajatuksia siitä. Näiden asioiden vuoksi olikin yllättävän helppoa koota asioita paperille ja tiivistää niistä teoreettisen viitekehyksen ydin. Ensimmäinen tapaaminen oli orientoitumista aiheeseen ja antoi hyvän lähtökohdan työskentelylle.

6.6 Orientoituminen työskentelyyn

Toinen työkonferenssitapaaminen järjestettiin maaliskuussa 2021. Toisen tapaamisen teemana oli orientoitua työskentelyyn ja käydä läpi työskentelyn kulkua. Pyrkimyksenä oli käydä läpi mitä yhteinen kehittäminen on ja mitä sillä halutaan saada aikaan, sekä keskustella siitä mitä tarkoittaa työskentely ja kehittäminen työkonferenssi menetelmää käyttäen. Tapaamisen tarkoitus oli myös syventyä aiheeseen vielä paremmin ja pohtia mitä voimavara- ja ratkaisukeskeisyys tarkoittaa juuri meidän työyhteisössämme ja meidän asiakkaidemme kanssa. Kysymykset, joilla työskentelyyn lähdettiin, olivat: Mitä on voimaantuminen ja voimauttaminen? Miten ne näkyvät meillä arjessa? Mitä konkreettisia toimintamalleja meillä on käytössä? Miten kyseisiä toimintamalleja voisi parantaa tai ottaa paremmin käyttöön?

Tapaaminen jouduttiin järjestämään etänä, joten sen suunnittelu vaati,hieman enemmän luovuutta. Työskentely toteutettiin Flinga-työkalua käyttäen. Kysymykset oli kirjattu Flingaan ja erotettu toisista värikoodeilla. Jokainen vastasi kysymyksiin anonyymisti. Kun jokaisen vastaus oli näkyvillä, käytiin yhteistä keskustelua aiheesta. Keskustelun pohjalta kirjattiin muistio, johon kirjattiin tarkemmin ja syvemmin asioiden sisältöä. Jokaisen kysymyksen alle tuli reilusti vastauksia. Ryhmittelyä ei ollut aiheellista tehdä sen enempää, kun asiat olivat jo oikean otsakkeen alla. Vastauksia tiivistettiin siten, että saatiin mahdollisimman lyhyesti ja ytimekkäästi koottua vastaukset jokaisen kysymyksen alle.



Kuvio 3. Kysymykset toisen työkonferenssin pohjaksi.

Kaksi tapaamista käytettiin teoreettisen viitekehyksen syventämiseen ja prosessiin orientoitumiseen. Saimme hyvän käsityksen siitä, mitä tarkoittaa meidän teoreettinen viitekehysemme sekä teorian tasolla, että käytännön työssä. Näiden kahden tapaamisen jälkeen, meillä oli yhtäläinen ajatus ja kuva siitä mitä nämä asiat tarkoittavat, joten koimme, että meillä on hyvä tilanne jatkaa kehittämistyötä eteenpäin. Kävimme vielä yhteisesti läpi seuraavaa tapaamista ja sen kulkua, sovimme, että jokainen kerää ideoita ja kehityskohteita seuraavaa tapaamiskertaa varten.

6.7 Ideointi

Kolmas työkonferenssi järjestettiin huhtikuussa 2021 ja sen aiheena oli ideointi.

Kolmannen tapaamisen pääteemana oli kysymys, miten voimauttaa nuoria lastensuojelun sijaishuollossa. Sovimme, että jokainen kirjaa ylös voimauttamisen keinoja yhdellä sanalla, jonka jälkeen käsitellään niitä yhdessä. Ajatuksia tuli paljon, mutta niissä toistui samoja asioita useampaan kertaan. Taulukkoon 3 on koottu ajatuksia, joita työryhmällä nousi esiin.

Taulukko 3. Ideointi.

Kehut	motivointi	kuunteleminen	kuuleminen	kirjeet	muistojen kansio
osallisuus	tulevaisuuden muistelu	ihme kysymykset	kohtaaminen	mitä kuuluu	eväät elämään
yhteisöfoorumi	omaohjaajapäivä	toimintapäivät	omaohjaajakeskustelut	positiivisuus rinki	elämänjana
leirit	verkosto kartta	olla läsnä	kuuntelee	osallistaa	olla aikuinen
ohjaa	neuvoo	olla tukena	jakaa ilot ja surut	antaa aikaa	kehu nuorta
kannusta	luota	keskustele	ole luottamuksen arvoinen	kuuntele	ole turvallinen
välitä	retket	antaa luottamusta	vastuuta ja anna vapauksia	ota mukaan päätöksiin	yhteiset kokemukset
kehua	nosta esiin hyviä puolia	antaa kokemuksia	osallistaa	kysyy mielipiteitä	antaa vaihtuttaa
antaa tilaa pohdinnalle	tukee	kuuntelee	ottaa huomioon	läsnäolo	ikätaason huomioiminen

perhesiteiden merkitys	ihmissuhteiden säilyttäminen	ihmissuhteiden muodostaminen	kasvuolosuhteet	kokonaisvaltainen tuki	henkilökohtainen prosessi
ohjaus	neuvot	tuki	yhdessä tekeminen	kannustus	positiivinen palaute
yhteistyö tukiverkon kanssa	kuuntelu	keskustelut	nuoren arvostus	kunnioitava kohtaaminen	

Kun jokainen oli saanut oman äänensä kuuluviin ja olimme kirjanneet ylös ajatuksiimme, oli seuraava tehtävä jakaa ajatukset ryhmiin. Ryhmittelyssä pääluokkia muodostui 7. Taulukossa 4 on ryhmittely näkyvillä. Ryhmittely oli suhteellisen helppoa, koska koko työryhmän ajatukset aiheesta olivat hyvin samankaltaisia. Sieltä nousi selkeästi esiin pääluokat, joihin ajatukset oli helppo koota.

Taulukko 4. Ryhmittely

Kehut ja motivointi	- Kehu nuorta - Kehua - Ottaa huomioon - Motivointi - Kannusta - Nostaa esiin hyviä puolia - Kannustus - Positiivinen palaute
Kuuntelu ja keskustelu	- Kuunteleminen - Kuuleminen - Omaohjaajakeskustelut - Kuuntelee - Keskustelee - Kuuntele - Kuuntelee - Kuuntelu - keskustelu
Välineet	- Kirjeet - Muistojen kansio - Tulevaisuuden muistelu - Ihme kysymykset - Omaohjaajapäivät - Positiivisuus rinki - Elämänjana - verkostokartta

Läsnäolo ja kohtaaminen	- Läsnäolo - Kohtaaminen - Olla läsnä - Olla tukena - Luota - Olla luottamuksen arvoinen - Välitä - Antaa luottamusta - Tukee - Tuki - Nuoren arvostaminen - kunnioitus
Ihmissuhteet	- Perhesiteiden merkitys - Ihmissuhteiden säilyttäminen - Ihmissuhteiden muodostaminen - Yhteistyö tukiverkon kanssa
Osallisuus	- Yhdessä tekeminen - Antaa tilaa pohdinnalle - Osallistaa - Antaa kokemuksia - Osallisuus - Yhteisöfoorumi - Toimintapäivä - leirit - Retket - Osallistaa - Vastuuta ja anna vapauksia - Ota mukaan päätöksiin - Yhteiset kokemukset - Kysyy mielipidettä - Antaa vaikuttaa päätöksiin
Kokonaisvaltainen tuki	- Mitä kuuluu? - Eväät elämään - Ohjaus - Neuvot - Antaa aikaa - Olla aikuinen nuorelle - Ohjaa - Neuvoo - Jakaa ilot ja surut - Ole turvallinen aikuinen - Ikätason huomioiminen - Kasvuolosuhteet - Kokonaisvaltainen tuki

	- Henkilökohtainen prosessi (yksilöllisyys)
--	---

Ryhmittelyn jälkeen lähdimme pohtimaan asioita ryhmittelyn mukaisesti. Ensimmäinen ryhmä oli keuhut ja motivointi. Esiin nousi selkeästi, miten tärkeänä työryhmässä pidetään positiivisuutta ja myönteisyyttä. Kehuminen ja motivointi jokapäiväisessä arjen työskentelyssä on erittäin tärkeää, oli kuitenkin hyvä pysähtyä aiheen äärelle ja pohtia miten keuhut ja motivointi meidän arjessamme näkyy. Tulevatko ne riittävästi esille, vai voisiko niitä jotenkin vielä kehittää. Olimme kaikki yhtä mieltä siitä, että ei olisi pahitteeksi, vaikka positiivisuutta korostettaisiin entistä enemmän. Pohdimme erilaisia keinoja tähän ja päätimme rakentaa yksikköömme positiivisuustaulun. Ajatuksena oli, että jokainen niin työntekijä kuin nuorikin voisi kirjoittaa tauluun positiivisia ajatuksia ja terveisiä. Taulu päätettiin hankkia heti ja ottaa käyttöön.

Toiseksi ryhmäksi muodostui kuuntelu ja keskustelu. Kävimme pitkään keskustelua erityisesti kuuntelemisen ja kuulemisen eroista. Pohdimme pitkään myös sitä, millainen on hyvä keskustelu. Työryhmässä käytiin tasa-arvoista dialogia siitä, mikä on työntekijän rooli ja vastuu keskusteluissa ja miten tarkkana esimerkiksi omissa sanavalinnoissaan täytyy olla. Pieni ja lyhytkin keskustelu, voi olla nuorelle todella merkityksellinen, niin hyvässä kuin pahassakin. Mietitty omaohjaaja keskusteluja, niihin ei ole mitään tiettyä kaavaa eivätkä ne etene samalla tavalla. Omaohjaajalla on vastuu siitä, että omaohjaaja keskustelut järjestetään nuoren tarpeiden mukaisesti, yksilöllisyys vahvasti huomioiden.

Kolmas kokonaisuus oli erilaiset välineet työskentelyn tueksi. Välineitä on useita ja ne ovat henkilöstölle tuttuja. Esiin noussut kuitenkin, että joskus erilaiset menetelmät ja välineet jäävät arjessa hieman vähemmälle huomiolle, joten niihin olisi jatkossa hyvä kiinnittää hieman enemmän huomiota. Meillä on yksikössä koottuna kansio, johon on kerätty erilaisia materiaaleja työskentelyn tueksi. Päätimme, että jokainen käy sen läpi, jotta muistuu mieleen mitä kaikkea se sisältää. Pohdimme, että jokainen voi myös täydentää sitä, ettei sen päivittäminen jää vain yhden henkilön vastuulle. Kävimme keskustelua siitä, että meillä on jo hyviä olemassa olevia välineitä voimavaroihin ja voimauttamiseen liittyen, joten niitä olisi hyvä hyödyntää arjen työskentelyssä entistä

enemmän ja ottaa ne tavoitteellisemmin ja säännöllisemmin mukaan jokapäiväiseen toimintaan.

Läsnäolo ja kohtaaminen olivat jokaisen mielestä äärettömän tärkeitä asioita. Kohtaamista mietittiin monesta eri näkökulmasta. Kävimme paljon keskustelua siitä mitä hyvä kohtaaminen tarkoittaa alussa ja tutustumisvaiheessa, mutta myös siitä miten tärkeää hyvä kohtaaminen on joka päivä jokaisessa arjen tilanteessa. Läsnäolosta keskustellessa esiin nousi monenlaisia ajatuksia. Aito läsnäolo koettiin todella tärkeäksi. Esiin nousi kuitenkin myös haasteita, osa työryhmästä kokivat haasteet suurempina kuin toiset. Suurimpana haasteena nousi esiin arjen kiire ja hektisyys. Osa kertoi, että ajoittain käy niin että vaikka miten yrittäisi olla läsnä nuoren kanssa, saattaa päässä samalla pyöriä paljon muistettavia tai hoidettavia asioita ja silloin se valitettavasti vie osan pois aidosta läsnä olemisesta ja hetkeen keskittymisestä. Kävimme yhteisesti keskustelua siitä, miten tärkeä osa työtämme on aito kohtaaminen ja läsnäolo. Aina kiireelle ja hektisyydelle ei mahda mitään. Päätimme kuitenkin, että jokainen työntekijä pohtii jatkossa voisiko asioita priorisoida eritavoin ja onko kiire aina todellinen, vai onko se joskus myös itse luotua.

Ihmissuhteet nousivat myös suureen rooliin. Aihepiiriä pohdittiin siitä näkökulmasta, miten me parhaiten voimme tukea nuoria jo olemassa olevissa ihmissuhteissa, mutta myös auttaa nuoria löytämään ja rakentamaan uusia ihmissuhteita. Tavoitteena on, että jokaisella nuorella on turvallinen ihmissuhde. Työskentely lastensuojelun sijaishuollossa on vahvasti tiimityötä ja jokainen tekee parhaansa vahvistaakseen ihmissuhteita. Ensisijaisesti kuitenkin omaohjaajat ovat ne ihmiset, jotka huolehtivat nuoren kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista, kuin myös siitä, että nuori saa tarvitsemansa tuen ihmissuhteiden rakentamiseen ja niiden ylläpitämiseen.

Osallisuuden pohdintaan käytimme paljon aikaa. Mitä se käytännössä tarkoittaa ja mitä siihen sisältyy. Osallisuuden merkitys lastensuojelun sijaishuollossa on meidän kokemuksemme mukaan todella suuri. Halusimme keskittyä konkreettisiin käytännön toimiin pohtiessamme osallisuutta. Miten parhaiten luoda sellaiset puitteet, että nuorella on mahdollisuus aidosti kokea olevansa osallisena. Pohdimme myös osallisuutta yhteenkuuluvuuden näkökulmasta, miten lisätä yhteisöllisyyttä ja mikä merkitys yhteisöllisyydellä on osallisuudessa. Yksikössämme tehdään paljon retkiä ja leirejä sekä

pidetään toimintapäiviä. Näistä on todella hyviä kokemuksia ryhmäytymisen ja yhteisöllisyyden parantamisessa. Päätimme, että voisimme kuitenkin kehittää toimintaa selkeämpään ja tavoitteellisempaan suuntaan. Jatkossa aiomme kirjata leiri- ja retkisuunnitelmiin entistä korostetummin tavoitteet. Tavoitteiden selkeä kirjaaminen auttaa työntekijöitä suunnittelussa, mutta myös asioiden havainnoinnissa. Jatkossa osallisuuden suunnitelmalliseen toteuttamiseen, sekä sen näkyväksi tekemiseen raportoinnissa kiinnitetään enemmän huomiota

Kokonaisvaltainen tuki asetettiin viimeisen ryhmän pääotsikoksi. Tähän ryhmään on koottu asioita, jotka tulee erityisesti huomioida joka hetki työskentelyssä. Lastensuojelun sijaishuollossa kyse on nuoren kokonaisvaltaisesta tukemisesta, ohjaamisesta ja kasvatuksesta. Meidän työntekijöiden tehtävä on kokonaisvaltaisesti olla nuorelle turvallinen aikuinen ja apuna, joka osa-alueella.

Tämän tapaamisen pohjalta päätettiin viedä jo muutama asia arkeen. Pitkäkestoisessa prosessissa saattaa joskus tuntua siltä, etteivät asiat etene. Kävimme keskustelua siitä, että olisi hienoa päästä tekemään jo jonkinlaisia muutoksia ja päästä hyödyntämään asioita, joita olemme työstäneet. Halusimme arkeen vietäviksi konkreettiset asiat ja päädyimme siihen, että lähdemme tässä vaiheessa kehittämään yhteisöfoorumia, sekä toimintapäivien suunnittelua. Pohdimme millaisia yhteisöfoorumeita ovat tällä hetkellä, mikä niissä on hyvää ja mitä niissä haluttaisiin kehittää. Alla olevaan taulukkoon on koottu asioita, joihin jatkossa panostamme foorumin yhteydessä. Tärkeää on ottaa tilanteelle riittävä aika, luoda rauhallinen hetki ja positiivinen ilmapiiri. Koimme, että joskus yhteisöfoorumissa saattaa käydä niin, että asioihin tulee negatiivinen sävy ja sitä haluamme ehdottomasti välttää. Taulukkoon 5 on koottu asiat, joihin jatkossa kiinnitämme entistä enemmän huomiota. Erityisen tärkeäksi koimme sen, että jokaisella on aidosti ja oikeasti mahdollisuus saada äänensä kuuluviin ja tilaa kertoa omia ajatuksia ja mielipiteitä.

Yhteisöfoorumi			
Rauhoitutaan hetkeen			
Iltapalan yhteyteen, hieman parempi iltapa			
Aloitukset positiivisuus ringillä			
Jokaisella oma puheenvuoro, rauha puhua			
Kaikkia kuullaan			
Mahdollisuus vaikuttaa			

Tähän asti toimintapäiviä on suunniteltu yhteisöfoorumin yhteydessä. Toimintapäivien suunnittelu on ollut usein asia, joka on tuonut ristiriitoja negatiivisuutta yhteisöfoorumiin. Esimerkiksi siten, että on hankala päästä yhteisymmärrykseen siitä, mitä toimintapäivänä halutaan tehdä. Joku nuori on saattanut kokea, ettei hänen ajatuksiinsa ja ideoitansa kuulla, jos ne eivät tule valituksi. Päätimme siis erottaa toimintapäivän suunnittelun yhteisöfoorumista. Taulukossa 6 on tiivistettynä asiat, jotka koettiin erityisen tärkeinä toimintapäivissä.

Taulukko 6. Toimintapäivä.

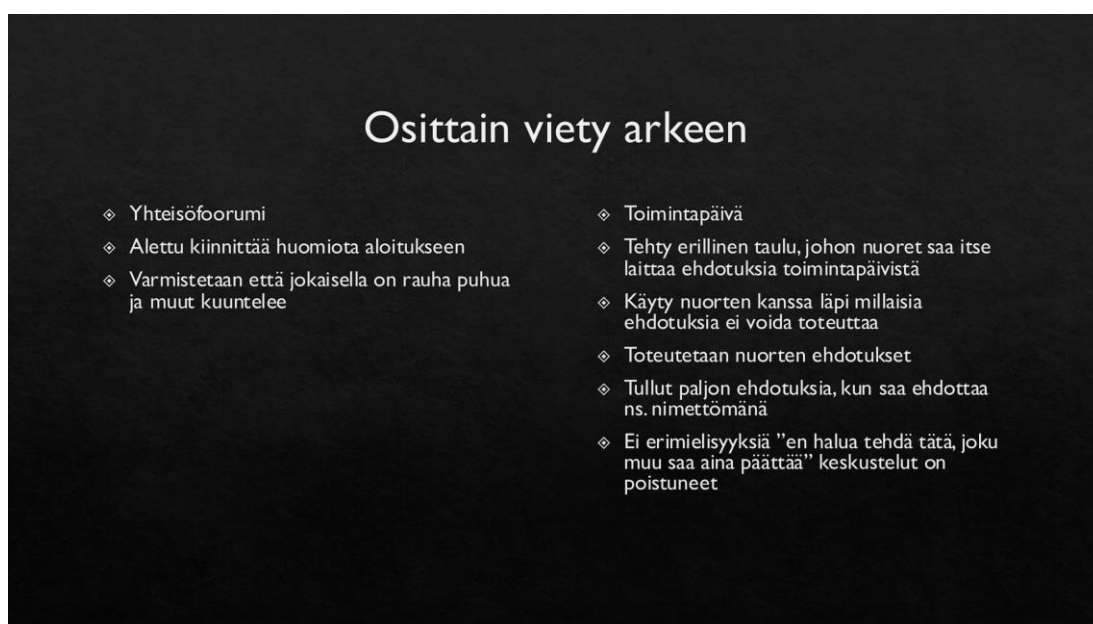
Toimintapäivä	
IDEOIDAAN YHDESSÄ	NUORET SAAVAT TEHDÄ EHDOTUKSIA, JOITA TOTEUTETAAN
OTETAAN NUORET MUKAAN PÄÄTÖKSEN TEKÖÖN	SUUNNITELLAAN ETUKÄTEEN, JOTEN AIKUISET AIDOSTI LÄSNÄ, EIKÄ SAMALLA OLE MUITA TYÖTEHTÄVIÄ
KOHDATAAN NUORET MYÖS MUISSA YMPÄRISTÖISSÄ	OSALLISTETAAN NUORIA
HEITTÄYDYTÄÄN ITSE MUKAAN	YHTEISTÄ TEKEMISTÄ
TARJOTAAN ERILAISIA KOKEMUKSIA	PARANTAA RYHMÄYTYMISTÄ JA NUORTEN RYHMÄDYNAMIIKKAA

Toimintapäivien suunnittelun osalta päädyimme sellaiseen ratkaisuun, että yksikköön tehdään ideataulu. Jokainen nuori saa nimettömästi käydä laittamassa taululle omia ehdotuksiaan siitä mitä haluaisi toimintapäivänä tehdä. Toimintapäivän sisältö tai tekeminen valitaan nuorten ehdotuksista. Ehdotukset ovat kaikkien nähtävillä ja ne otetaan taululta pois sen jälkeen, kun ne ovat toteutuneet. Työyhteisössä päädyimme

siihen tulokseen, että ohjaajat tekevät valinnan siitä, missä järjestyksessä ehdotukset toteutetaan.

6.8 Ideointi ja ideoiden kehittäminen

Neljäs työkonferenssi järjestettiin syyskuussa 2021. Tämän tapaamisen aiheena oli käydä läpi, miten arkeen viedyt asiat ovat sujuneet. Ovatko ne toimivia vai tarvitseeko niitä vielä kehittää. Tapaamiseen oli jätetty tilaa myös uusille ideoille, jos sellaisia on syntynyt edellisen tapaamisen jälkeen.



Kuvio 4. Ideointi ja ideoiden kehittäminen.

Edellisen tapaamisen jälkeen yksikön seinälle laitettiin taulu, johon kuka tahansa voi kirjoittaa. Nuorten kanssa käytiin läpi, että se on tarkoitettu positiivisten asioiden ilmaisuun. Siihen voi jättää terveisiä tai kirjoittaa mitä tahansa positiivista. Samassa yhteydessä nuoria muistutettiin siitä, ettei taulu ole tarkoitettu negatiivisen palautteen antamiseen, vaan sen tyyppinen palaute annetaan toista kautta. Emme sopineet varsinaisesti mitään seurantaan siihen, miten taulun toimivuutta arvioidaan, eikä se ollut tarkoituskaan. Taulun tarkoitus on tuoda positiivisuutta ja piristystä arkeen. Henkilökunta on huomionnut, että ajoittain taululle on ilmestynyt kirjoituksia. Välillä nuorten ja välillä henkilökunnan kirjoittamina. Kirjoitukset ovat olleet lähinnä hyvän huomenen

toivotuksia ja tsemppilauseita. Taulusta ei mitään kovin suurta syntynyt, eikä sen käyttö ole ollut jokapäiväistä. Päädyimme kuitenkin siihen, että jätämme sen käyttöön, koska satunnainen pienikin positiivisuus voi tehdä päivästä huomattavasti paremman ja saada hymyn huulille. Koimme myös tärkeänä, että nuorilla on mahdollisuus siihen kirjoittaa halutessaan. Tässä kohtaa päätimme, ettemme lähde kehittämään tätä ideaa pidemmälle, vaan pidämme sen käytössä nykyisellään.

Yhteisöfoorumi pidetään yksikössämme joka viikko. Joten jokainen henkilökunnan jäsen on ollut pitämässä foorumia useamman kerran edellisen tapaamisen jälkeen. Pyysin jokaista henkilökunnan jäsentä pohtimaan jokaisen yhteisöfoorumin jälkeen, miten siinä onnistuttiin, oliko näkyvissä muutosta aikaisempiin kertoihin. Yleisesti koettiin, että oli tapahtunut muutosta positiivisempaan suuntaan ja yhteisöfoorumit sujuvat hyvin. Huomioitavissa oli erityisesti, että nuoret ovat ottaneet puheenvuoroja aikaisempaa enemmän. Olimme kaikki sitä mieltä, että oli hyvä ratkaisu erottaa toimintapäivän suunnittelu yhteisöfoorumista. Sen avulla on välttytty monelta erimielisyydeltä. Jälkeenpäin ajateltuna, olisi ollut viisasta tehdä erillinen arviointilomake asian arvioimiseksi. Olisi ollut arvioinnin kannalta helpompaa, kun arviointia olisi tehty eri osa-alueista erikseen, kun nyt arviointiin ainoastaan kokonaisuutta. Jatkokehittämisenä tähän voisi luoda arviointilomakkeen, jossa olisi eroteltuna eri osa-alueiden arviointi.

Toimintapäivien suunnitteluun rakensimme yksikköön taulun. Kävimme nuorten kanssa asian läpi. Nuorille kerrottu taulun idea ja ajatus ja käyty läpi, miten ehdotusten kanssa käytännössä toimitaan. Tarkoituksena on, että nuoret voivat milloin vain käydä laittamassa taululle ehdotuksia toimintapäiviin liittyen. Kävimme nuorten kanssa keskustelua siitä, että kaikki toiveet pyrimme toteuttamaan. Muistutettu kuitenkin nuoria siitä, että toiveiden täytyy olla sellaisia, että ne on mahdollista toteuttaa. Nuoret ottivat taulun innolla vastaan ja siihen alkoikin kertyä ehdotuksia todella paljon. Positiivisena asiana nousi esiin se, että nyt ehdotukset voi tehdä myös nimettömänä. Sovittu että ehdotukset otetaan taululta pois sitä mukaan, kun ne on toteutettu. Tämä koettiin myös positiivisena asiana, kun nuoret näkivät, että oma ehdotus on edelleen taululla, vaikkei sitä ole vielä toteutettu ja he tiesivät, ettei heidän ehdotustaan oli unohdettu vaan se on tulossa. Taululle ehdotukset jätetään nimettömästi, ja se koettiin positiivisena asiana. Se kuitenkin toi mukanaan myös haasteen. Henkilökunta valitsee toimintapäivä

ehdotuksista sen, joka toteutetaan. Mutta koska ehdotukset ovat nimettömiä, ei henkilökunta voi tietää kenen ehdotuksen valitsee. Vaarana on, että saman nuoren toiveita toteutetaan useampia ja joku muu joutuu odottamaan omaa ehdotustaan pidempään. Tähän mennessä ei ole tullut ilmi, että näin olisi käynyt, mutta se on asia, joka meidän tulee kuitenkin huomioida. Päädyimme siihen, että jatkamme toimintapäivien suunnittelua tällä tavoin. Vielä emme keksineet ratkaisua siihen, miten saamme tehtyä ehdotustaulusta tasapuolisemman, joten se jää vielä mietintään ja työn alle.

6.9 Hyvän kohtelun suunnitelma työskentelyn taustalla

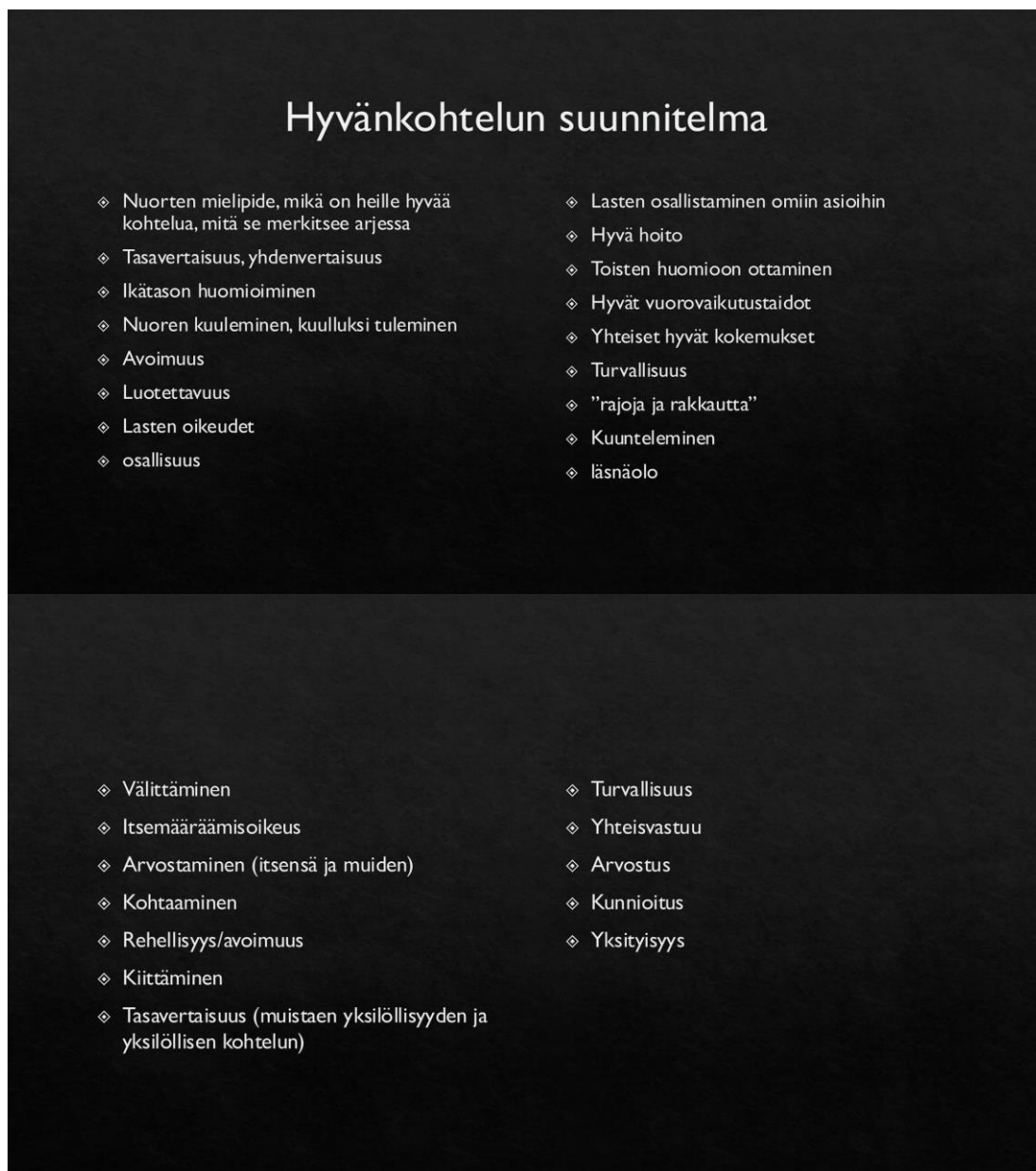
Viides työkonferenssitapaaminen järjestettiin lokakuussa 2021. Tällä kerralla keskityimme hyvän kohtelun suunnitelmaan ja siihen, miten se näkyy työskentelyssämme. Halusimme, että toimintaamme kehittäessämme myös hyvän kohtelun suunnitelma pidetään kehittämisen taustalla.

Lastensuojelulaki velvoittaa lastensuojelulaitoksia laatimaan hyvän kohtelun suunnitelman, arvioimaan ja päivittämään sitä vuosittain. Hyvää kohtelua koskeva suunnitelma on erillinen kokonaisuus, joka laaditaan osana omavalvontasuunnitelmaa. Sijoitetuilla lapsilla on oltava mahdollisuus osallistua suunnitelman tekemiseen, sekä sen tarkistamiseen. Suunnitelma on käytävä läpi jokaisen sijoituksessa olevan lapsen kanssa ja se on oltava kaikkien nähtävillä yksikössä. Suunnitelmassa täytyy olla tiedot siitä, miten toimitaan lasten itsemääräämisoikeuden vahvistamiseksi, tukemiseksi ja ylläpitämiseksi, ikätaso huomioiden. Suunnitelmassa käydään läpi erilaiset rajoitustoimenpiteet, mitä ne ovat ja missä tilanteessa niitä voidaan käyttää, sekä miten taataan kaikkien turvallisuus rajoitustoimenpiteiden aikana. Suunnitelmaan kirjataan myös yleiset toimintatavat rajoitusten jälkeen sekä käydään läpi, miten lapsille kerrotaan heidän oikeuksistaan. Suunnitelman tarkoitus on luoda yhteisymmärrys yhteisistä toimintatavoista ja säännöistä, sekä tukea lasten itsemääräämisoikeutta. Suunnitelman on tarkoitus ennaltaehkäistä rajoitustoimenpiteitä. (Lastensuojelun käsikirja 2022). Taulukkoon 7 on koottu työyhteisön ajatuksia siitä, mitä on meidän mielestämme hyvä kohtelu ja mitä se tarkoittaa käytännössä.

Taulukko 7. Hyvänkohtelun suunnitelma taustalla suunnittelussa

HYVÄN KOHTELUN SUUNNITELMA		
Itsemääräämisoikeus	Arvostus	Rehellisyys
Avoimuus	Kiittäminen	Tasavertaisuus
Turvallisuus	Tasavertainen kohtelu	Läsnäolo
Nuoren kuunteleminen	Yksilöllisten tarpeiden huomioiminen	Nuorten näkemys, ajatukset ja toiveet
Tasavertaisuus	Yhdenvertaisuus	Kuunteleminen
Kuuleminen	Avoimuus	Luotettavuus
Lapsen ääni kuuluviin	Samat säännöt	Asioiden selittäminen ymmärrettävästi
Rehellisyys	Arvostus	Lasten oikeudet
Osallisuus	Osallistuminen omiin asioihin	Hyvä hoito
Toisten huomioon ottaminen	Vuorovaikutustaidot	Kohtaaminen
Yhteiset hyvät kokemukset	Turvallisuus	Rajoja ja rakkautta
Kuunteleminen	Läsnäolo	Välittäminen
Kunnioitus	Yhteisvastuu	Kunnioitus
Arvostus	Tasapuolisuus	Ei saa kiusata
Kuunteleminen	Rehellisyys	Yksityisyys
Kielenkäyttö	Huomioiminen	Hyvä käytös

Yksittäisten sanojen pohjalta teimme pienen tiivistelmän niistä asioista, jotka koimme tärkeimmiksi pitää mielessä jatkotyöskentelyssä. Kun kokosimme tärkeimpiä asioita, kävimme pintapuolisesti keskustelua siitä, mitä kyseiset asiat meille tarkoittavat. Kyseessä on kuitenkin niin suuri kokonaisuus, että tässä kehittämistehtävässä, hyvän kohtelun suunnitelmaan ei tulla syventymään yksityiskohtaisesti. Tarkoituksena oli käydä siihen liittyvät asiat läpi työryhmässä, jotta ne ovat meillä mielessä kehittämisen taustalla.



Kuvio 5. Hyvänkohtelun suunnitelman tiivistys.

Tällä tapaamisella emme tehneet mitään jatkosuunnitelmaa. Tarkoitus oli vain yhteisesti käydä läpi hyvää kohtelua ja sitä koskevaa suunnitelmaa, jotta se on jokaisella mielessä seuraavaa tapaamista varten. Halusin myös varmistaa, että työyhteisöllä on yhtenäinen ajatus ja kuva siitä mitä on hyvä kohtelu ja miten se meillä yksikössä näkyy.

6.10 Työskentelyn yhteenveto ja jatkosuunnitelma

Kuudes työkonferenssi järjestettiin marraskuussa 2021. Tapaamisen tarkoituksena oli tehdä yhteenvetoa työskentelystä kokonaisuudessaan. Suunnitelman mukaan tämä tapaaminen olisi ollut viimeinen. Yhteenvetoa tehdessämme huomasimme nopeasti, että työskentely on ollut niin pitkäkestoinen ja sisältänyt niin paljon, ettei tämä tapaaminen tule riittämään siihen, että saisimme työskentelyn päätökseen. Päädyimme keskustelussa siihen, että käytämme tämän ajan yhteenvedon tekemiseen ja tärkeimpien asioiden ja huomioiden ylös kirjaamiseen. Kaikilla oli yhteinen tahto siinä, että saamme mahdollisimman suuren hyödyn työskentelystä ja tehdystä työstä, joten päätimme suunnitella ja järjestää vielä erillisen kehittämispäivän. Kävimme keskustelua ja pohdintaa siitä, mitä olemme tehneet ja saaneet aikaan. Mietintää siitä, mitä haluamme saadulla tiedolla tehdä ja miten saamme sen siirrettyä osaksi arkea. Keskustelussa nousi esiin paljon erilaisia ideoita, joita pohdimme. Esiin nousi kuitenkin yhteinen halu siitä, että työskentelystä saatua tietoa voitaisiin hyödyntää pitkäkestoisesti, mutta kuitenkin siten että se on edelleen kehitettävissä tarpeen vaatiessa. Parhaaksi ja käyttökelpoisimmaksi työyhteisömme mielestä nousi ajatus koko vuoden työskentelyn kattavasta jonkinlaisesta ohjeistuksesta tai suunnitelmasta. Keskustelun edetessä päätimme yhteisesti, että työskentelyn pohjalta kokoamme yksikköön voimavara vuosikellon. Tarkoituksena on rakentaa vuosi niin, että työskentelyssä esiin tulleet tärkeät teemat tulevat jatkossa erityisesti huomioiduksi työskentelyssä.

Suunnittelimme yhteisesti kehittämispäivän sisältöä. Kehittämispäivän tavoitteeksi asetettiin taulukkoon 8 kirjatut asiat. Pohdimme että tavoitteet kehittämispäivälle ovat melko suuret, mutta olimme yhteisesti sitä mieltä, että koska olemme aiheen parissa työskennelleet niin kauan ja aihetta on pohdittu ja työstetty perinpohjaisesti, tulemme saavuttamaan nuo tavoitteet. Työyhteisömme sai tässä kohtaa myös uuden jäsenen, joka osallistui kanssamme kehittämispäivään. Koimme, että tämä oli todella hieno mahdollisuus kehittämisen kannalta, saimme näkemystä myös niin sanotusti ulkopuolelta. Uuden jäsenen myötä mahdollistui uusien asioiden esiin nouseminen.

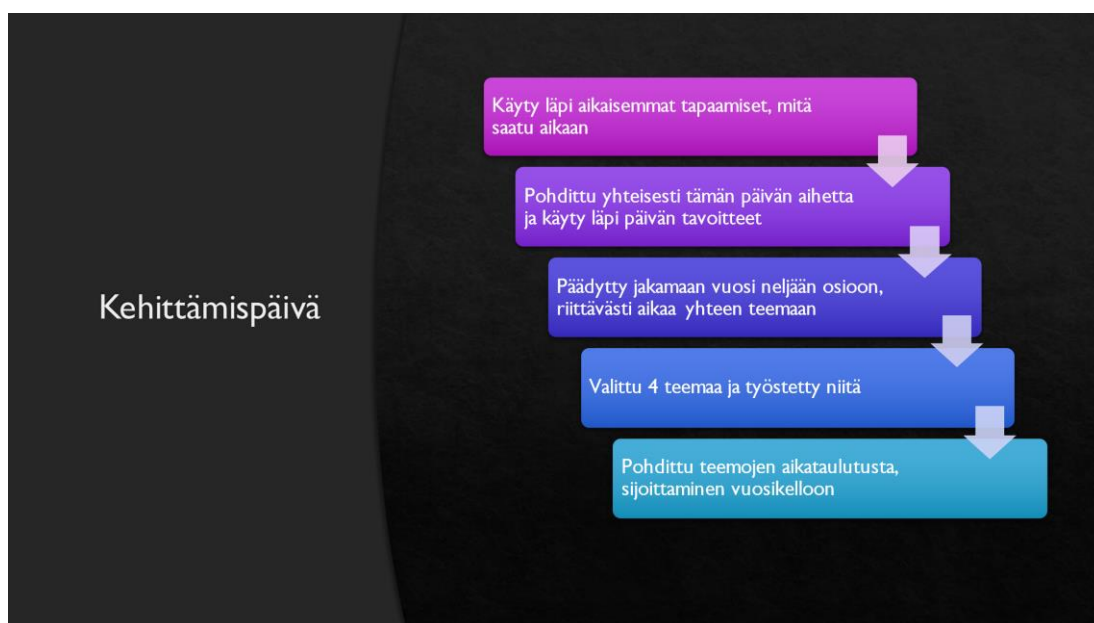
Taulukko 8. Kehittämispäivän suunnitelma vuosikellon suunnitteluun.

◆ Suunnitellaan vuosikellon teemat
◆ Suunnitellaan tavoitteet

◇ Mihin asioihin ja millä tavoin kiinnitetään huomiota
◇ Miten jaetaan vastuu
◇ Suunnitellaan konkreettinen vuosikello

6.11 Kehittämispäivä

Kehittämispäivä järjestettiin tammikuussa 2022. Kehittämispäivälle oli määritelty suuret tavoitteet. Lähdimme pohtimaan työskentelyä kokonaisuudessaan, halusimme saada koottua ensin koko työskentelyn ajalta tärkeimmät teemat esiin. Näiden teemojen pohjalta aloimme rakentamaan voimavara vuosikelloa. Vuosikellossa on tarkoituksena jakaa vuosi osiin ja rakentaa työskentely siten, että se kattaa koko vuoden. Ajattelimme että vuosi on työskentelyymme sopiva ajanjakso, sen aikana ehtii hyvin tarkastella, pohtia ja arvioida asioita. Vuoden mukaan rakennettu vuosikello myös asettaa työskentelylle selkeän kohdan, milloin asioita on hyvä tarvittaessa kehittää lisää tai päivittää. Kävimme läpi teoreettista viitekehystä. Voimavara vuosikelloa rakentaessa taustalla on voimavara- ja ratkaisukeskeisyys sekä hyvän kohtelun suunnitelma. Näistä lähtökohdista lähdimme siis työskentelemään.



Kuvio 6. Kehittämispäivän rakenne.

Tavoitteena oli rakentaa sellainen vuosikello, joka tulee oikeasti käyttöön ja josta on apua arjen työskentelyssä. Koimme tärkeänä, ettei vuosikellon käyttöönotto kuormita liikaa, eikä aikataulutus sen suhteen ole liian tiukka. Halusimme myös, että vuosikello asettaa teemat ja raamit työskentelylle, mutta jättää kuitenkin mahdollisuuden toimia luovasti ja itselleen sopivalla tavalla teeman ympärillä. Pohdimme pitkään sitä, montako teemaa otetaan mukaan, ettei aikataulusta tule liian tiukka. Alun perin ajatuksena oli jakaa vuosi kuuteen osaan, jolloin jokainen teema kestäisi kaksi kuukautta. Päädyimme pohdinnassa siihen tulokseen, että vuosi jaetaan neljään osaan, jolloin jokaisen teeman ympärillä työskentelyyn jää hieman enemmän aikaa ja se antaa mahdollisuuden syventyä siihen kunnolla. Teeman on tarkoitus olla näkyvänä sekä yhteisöfoorumeissa, että toimintapäivissä. Tämän lisäksi jokainen työyhteisön jäsen pohtii teemaa omassa toiminnassaan ja keskittyy siihen. Omaohjaaja työskentelyn osalta vastuu on työntekijällä siinä, miten teemaa käsitellään ja miten se otetaan mukaan omaohjaaja työhön. Arjessa on paljon asioita, joten halusimme myös jättää tilaa sille, että sekä yhteisöfoorumeissa, ja omaohjaajatyöskentelyssä pystytään työskentelemään myös pinnalla olevien ja ajankohtaisten asioiden kanssa. Siksi tuntui oikealta, että jokaiseen teemaan varataan kolmen kuukauden ajanjakso.

Monet tärkeistä asioista ja teemoista olivat sellaisia, jotka näyttäytyvät ja ovat läsnä koko ajan jokapäiväisessä työskentelyssä. Lähdimme pohtimaan teemoja sen mukaan, mitkä ovat sellaisia asioita, jotka siitä huolimatta kaipaavat vielä erikseen erityistä huomioimista arjen työskentelyssä. Alkuun teemojen valinta tuntui melko haastavalta, koska tärkeitä teemoja olisi ollut niin paljon. Keskustelun edetessä kuitenkin samat suuret teemat toistuivat, joten pääsimme suhteellisen nopeasti yhteisymmärrykseen siitä mitkä teemoista ovat sellaisia, että haluamme ne ottaa voimavara vuosikelloon. Mielessä oli pidettävä myös teoreettinen viitekehys ja että valitut teemat tukevat sitä. Teemojen pääotsikoiksi valikoitui osallisuus, positiivisuus, läsnäolo ja kohtaaminen sekä ihmissuhteet. Kun teemat oli päätetty, lähdimme työstämään niitä yksi kerrallaan. Tarkoituksena oli löytää ja kirjata jokaiseen teemaan sekä tavoite, että konkreettisia asioita teeman käsittelyyn sekä työskentelyyn tavoitteiden toteutumiseksi.



Kuvio 7. Vuosikellon teemat

Voimavara vuosikellon teemat

Osallisuus valintana teemaksi oli oikeastaan kaikille itsestään selvyys. Jokainen työyhteisössä ymmärtää osallisuuden merkityksen ja sen miten suuri merkitys sillä on nuorten elämään.

Positiivisuus, toivo ja tulevaisuus ovat ehdottomasti teemoja, joita haluamme korostaa työskentelyssämme. Monilla nuorilla on taustalla monenlaisia kurjia kokemuksia, joten aina positiivisuus ei tule luonnostaan. Erityisesti silloin se on meidän tehtävämme,

luoda positiivisuutta ja toivoa sekä auttaa nuoria löytämään omat voimavarat ja vahvuudet ja saada luottamusta tulevaan.

Aito läsnäolo ja kohtaaminen täytyy olla työskentelyssä vahvasti läsnä. Mielestämme niitä ja niiden tärkeyttä ei voi korostaa liikaa ja siksi halusimme myös sen voimavara vuosikellon yhdeksi teemaksi.

Ihmissuhteet valikoituivat yhdeksi teemaksi. Usein sijoitetuilla nuorilla on taustalla turvattomia ihmissuhteita, haasteita ihmissuhteiden rakentamisessa ja ylläpitämisessä. Näiden asioiden vuoksi päädyimme siihen, että haluamme kiinnittää tähän aiheeseen erityistä huomiota. Olisi äärettömän tärkeää, että jokaisella olisi vähintään yksi turvallinen ihmissuhde. Sijoitukseen tullessa sellaista ei välttämättä ole olemassa ja silloin se on erityisesti meidän tehtävämme auttaa ja tukea nuorta saamaan vähintään yksi turvallinen ja toimiva ihmissuhde.

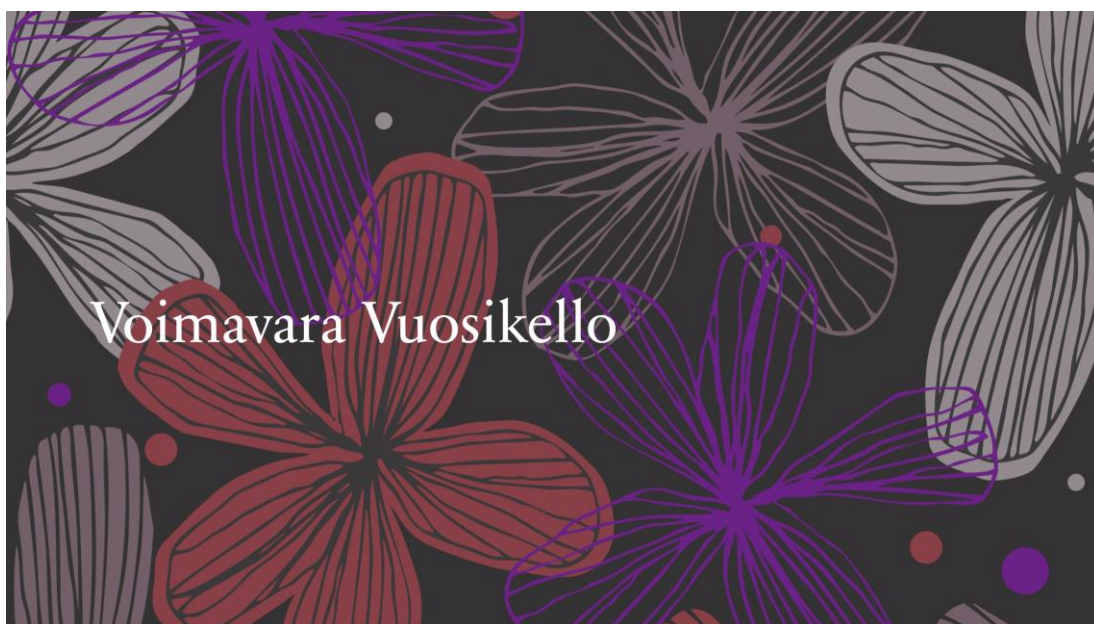
Käytimme paljon aikaa myös siihen, millä tavoin ja missä järjestyksessä teemat vuosikellossa tulevat. Pohdimme vuotta kokonaisuudessaan ja kävimme keskustelua siitä, miten mikäkin teema sopisi mihinkin vuoden aikaan. Koimme tärkeänä sen että, vuosikelloa hahmoteltaessa mietitään, miten siitä saadaan mahdollisimman paljon irti ja millä tavoin se parhaiten tukee nuoria.

7 VOIMAVARAVUOSIKELLO

Työkonferenssien sisältöä voisi ajatella siten, että ensimmäinen ja toinen tapaaminen sisälsi orientoitumista aiheeseen, kolmas, neljäs ja viides ideointia, ideoiden kehittämistä ja niiden eteenpäin viemistä. Kuudes tapaaminen piti sisällään kehittämisen yhteenvetoa ja seitsemäs tapaaminen, eli kehittämispäivä, jolloin saatiin koottua loppu-tulos ja koko työskentelyn yhteenveto. Alkutavoitteissa ei ollut tiedossa, että se on juuri voimavara vuosikello, joka työskentelystä syntyy. Prosessin ja kehittämistyön edetessä syntyi ajatus voimavaravuosiokellosta. Jokainen tapaaminen aloitettiin sillä, että kerrattiin tiivistetysti mitä edellisellä tapaamisella oli käsitelty, jolloin oli

helpompaa palauttaa mieleen missä mennään. Tapaamisen alussa oli myös tilaa ja aikaa tuoda esiin, jos aikaisemmista kerroista oli noussut mieleen jotain uutta. Kehittämisen ollessa käynnissä veimme jo joitain työskentelymalleja arkeen. Yhteisöfoorumit ja toimintapäivät ovat isona osana arkea yksikössämme, joten koimme että niiden kehittäminen on tärkeää. Foorumien ja toimintapäivien kehittämisessä esiin nousseet asiat vietiinkin heti arkeen.

Konkreettisena tuotoksena kehittämisessä syntyi voimavaravuosikello. Voimavara vuosikellosta on koottu erillinen pieni opas, johon on kirjattu eri osa-alueet, jokainen teema, sen tavoitteet, käytännön toimet ja onnistuminen. Onnistumista ja sujumista arvioidaan aina teeman päätyttyä, eli kolmen kuukauden välein kyselylomakkeen avulla. Kyselyn täyttämisen käydään yhteistä pohdintaa työryhmän kesken siitä mikä sujui hyvin ja mitkä asiat kaipaavat vielä parannusta. Alla olevaan kuvaan (kuvio 7.) on koottu pääotsikoiden alle, pääkohdat jokaisesta teemasta. Kuviosta näkyy myös karkea aikataulutus.





Kuvio 7. Voimavaravuosisikello.

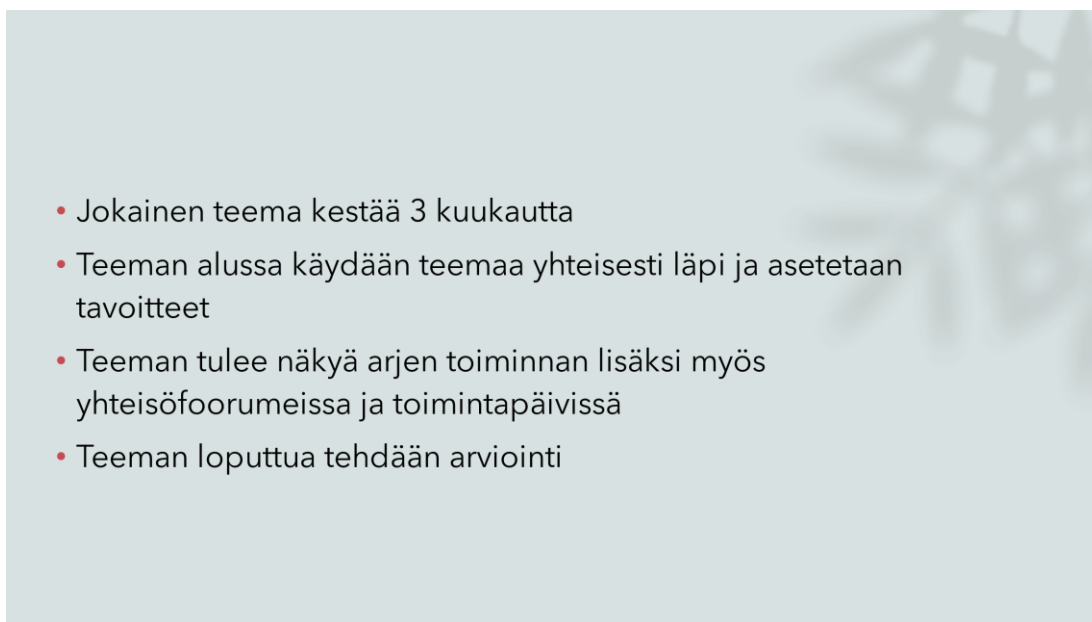
Esittelen tässä pääpiirteet oppaasta, joka on koottu työskentely tueksi. Oppaan alussa käydään läpi teoreettinen viitekehys. Kuviossa teoreettinen tausta mainittu vain otsikoin. Tässä raportissa on jo käsitelty meidän teoreettista viitekehystämme, joten en koe tarpeelliseksi avata sitä enää tässä kohtaa enempää.



Kuvio 8. Voimavara vuosikellon teoreettinen viitekehys.

Jokaisen teeman mukaiseen työskentelyyn on varattu kolmen kuukauden ajanjakso. Tarkoituksena on, että aluksi työyhteisö käy yhteisesti teemaa läpi ja miettii siihen liittyviä tärkeitä asioita ja tavoitteita. Teeman on tarkoitus olla osana arkea, niin

toiminnoissa kun omaohjaaja työskentelyssäkin. Kuvioon 9. on koottu tärkeimmät kohdat.



Kuvio 9. työskentely.

Kuvioissa 10-13. on näkyvillä voimavara vuosikellon teemat ja niiden pääkohdat. Niihin on koottu joka osa-alueen tavoite, lyhyesti se mihin kyseisellä työskentelyllä pyritään. Halusimme että jokaisessa teemassa on selkeät linjat, mutta kuitenkin myös mahdollisuus toteuttaa työskentelyä persoonallisesti sekä omia että nuoren vahvuuksia hyödyntäen.

Osallisuus

- Tulevan vuoden suunnittelua yhteisesti, esim. leirit, retkit jne.
- Osallisuuden eri osa-alueet
- Omaohjaaja työn suunnittelu
- Tavoite: Osallisuuden ymmärtäminen ja osallisuus omissa asioissa iän ja kehitystason mukaisesti

Kuvio 10. Osallisuus.

Läsnäolo ja kohtaaminen

- Mitä on aito läsnäolo?
- Työtapojen pohdinta ja huomion kiinnittäminen niihin: hetkessä oleminen, kuulumisten kyseleminen
- Kohtaaminen: hyvissä ja huonoissa hetkissä kohtaaminen, hyväksyminen
- Omaohjaaja retki/päivä
- Tavoite: Kaikki tulevat kohdatuksi omana itsenään, arjessa aikaa jokaiselle.

Kuvio 11. Läsnäolo ja kohtaaminen.

Positiivisuus

- Positiivisuus, toivo ja tulevaisuus
- Arjessa kehu, tsemppi ja motivointi
- Tulevaisuuden suunnittelu / menetelmät
- Yhteiset toimintatavat: positiivisten asioiden löytäminen arjessa ja niiden korostaminen
- Omat voimavarat ja niiden löytäminen
- Kesäjuhlat
- Tavoite: Lisää voimavaroja

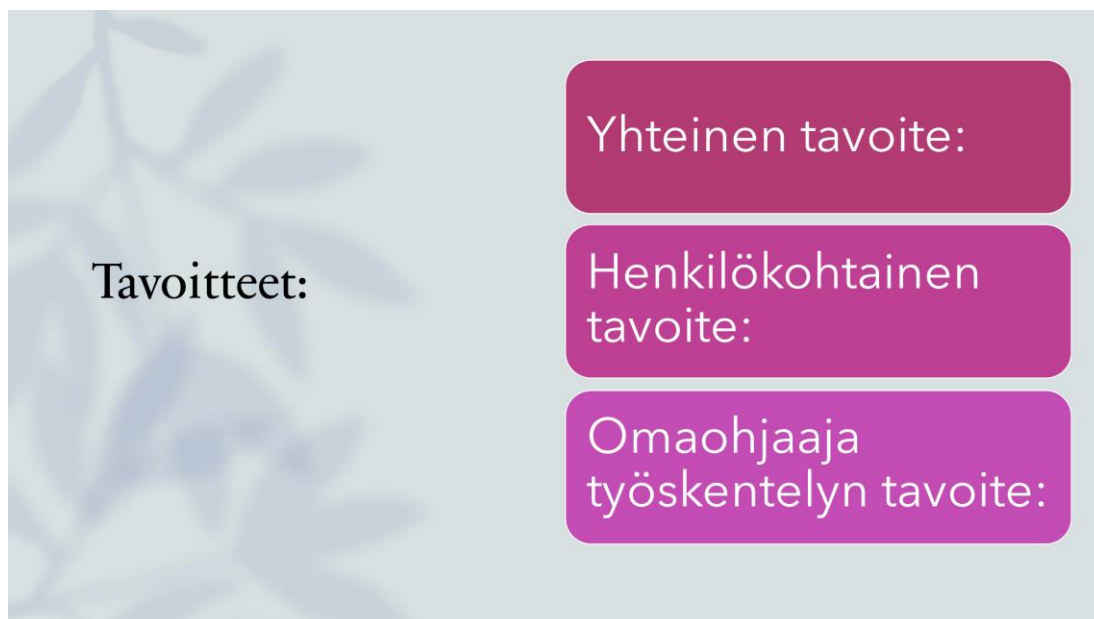
Kuvio 12. Positiivisuus.

Ihmissuhteet

- Mitä ovat ihmissuhteet?
- Ihmissuhteiden merkitys
- Ihmissuhdetaidot
- Vuorovaikutustaidot
- Verkostokartta
- Toimintapäivä läheisten kanssa
- Tavoite: Ihmissuhteiden löytäminen, ihmissuhdetaitojen kehittyminen

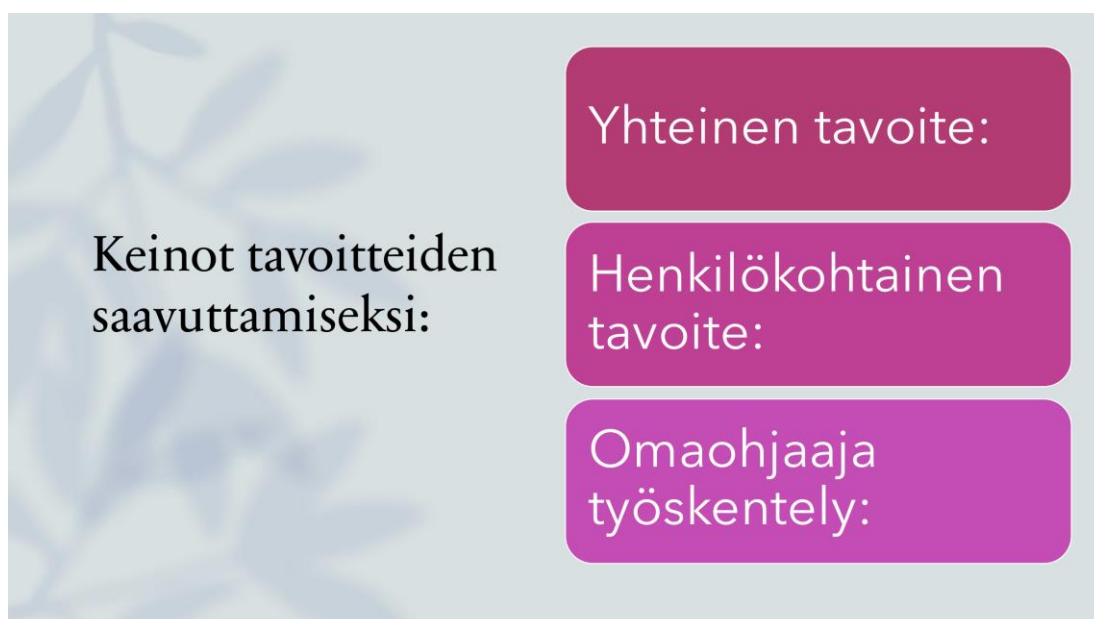
Kuvio 13. Ihmissuhteet.

Jokaisen teeman kohdalla asetetaan tavoitteet. Tavoitteet on jaettu vielä pienempiin kokonaisuuksiin. Työryhmä asettaa yhteisesti tavoitteen, koskien koko teemaa. Kaikki sitoutuvat työskentelemään yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Sen lisäksi jokainen asettaa vielä henkilökohtaisen tavoitteen, johon pyrkii omassa työskentelyssään. Myös omaohjaaja työskentelyyn asetetaan tavoite teeman mukaisesti.

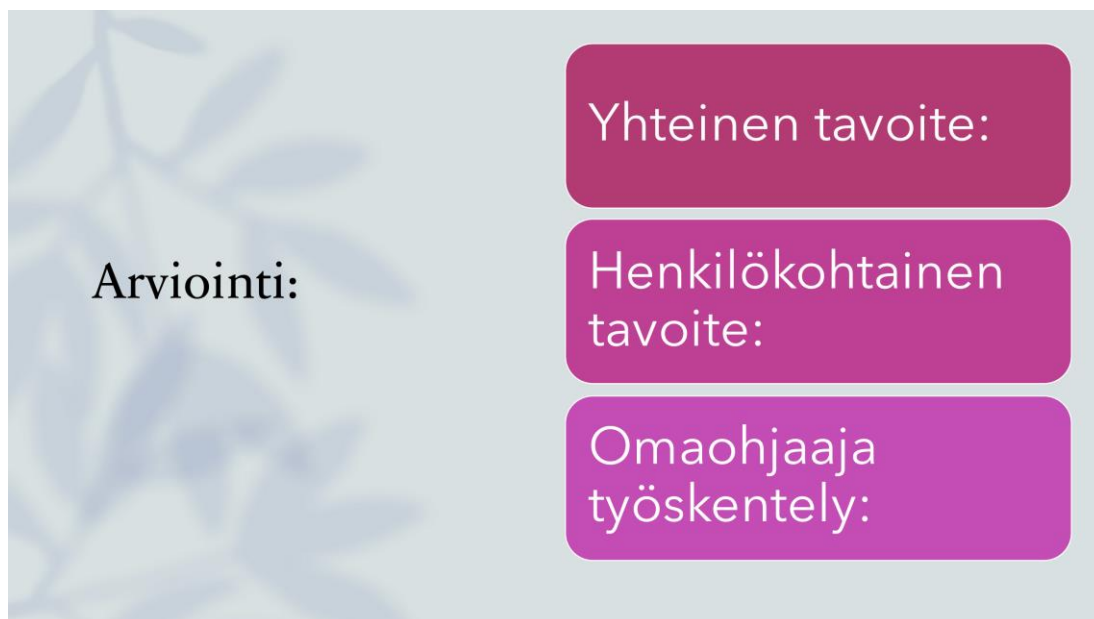


Kuvio 14. Tavoitteet.

Samojen otsikoiden alle (yhteinen tavoite, henkilökohtainen tavoite ja omaohjaaja-työskentely) kirjataan myös keinot tavoitteiden saavuttamiseksi. Teeman lopussa, eli kolmen kuukauden kuluttua työskentelyä arvioidaan myös saman kaavan mukaan. Vaikka päätavoite asetetaan yhdessä, keinot sen saavuttamiseksi ja arvioinnin tekee siihenkin osioon jokainen työyhteisön jäsen itsenäisesti. Vaikka päämäärä olisi sama, on keinoja monia.

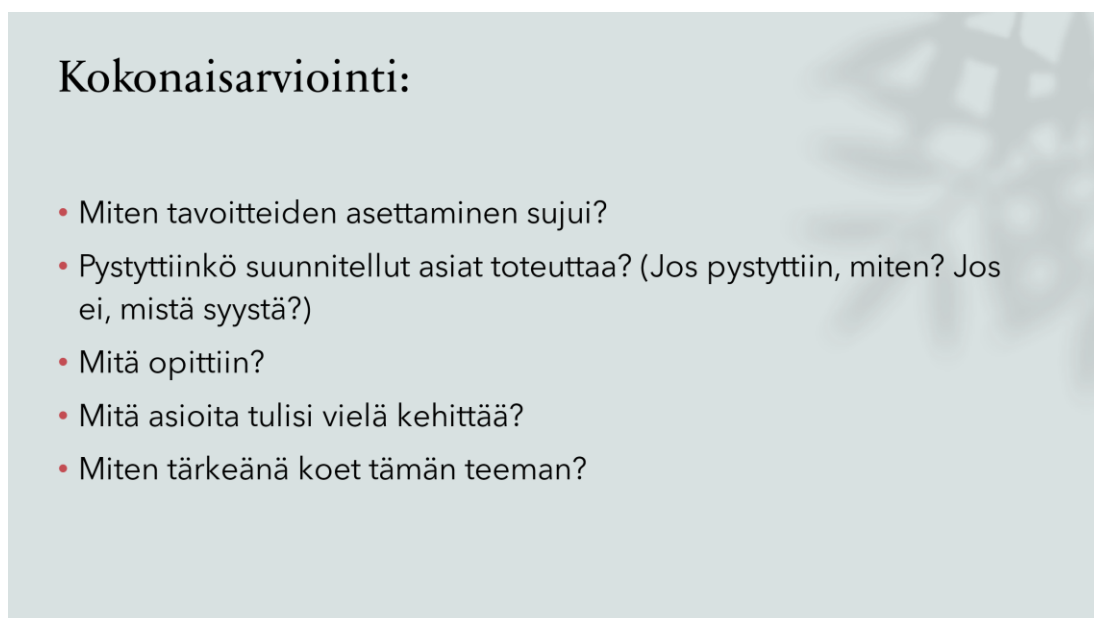


Kuvio 15. Keinot tavoitteiden saavuttamiseksi.



Kuvio 16. Arviointi.

Teeman lopussa tehdään vielä yhteisesti koko työryhmän voimin yhteinen kokonaisarviointi, jossa pohditaan ja arvioidaan koko kokonaisuutta. Arviointia tehdään kehittämisenäkökulmasta, missä onnistuttiin, mitä opittiin ja mitä asioita voitaisiin vielä kehittää. Arvioinnissa jokaisella on myös mahdollisuus esittää kommentteja ja ideoita vapaasti.

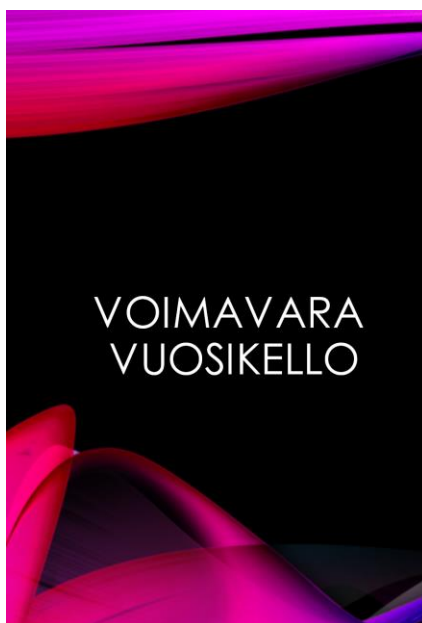


Kuvio 17. Kokonaisarviointi.

Muita asioita, ideoita, kommentteja:

Kuvio 18. Vapaat kommentit.

Myös sijoitetut nuoret osallistuvat arviointiin. Heitä varten on luotu muutama kysymys, jonka pohjalta he arviointia tekevät. Tärkeää on saada esiin nuoren omakokemus ja vastaukset ilman johdattelua. Omaohjaaja hoitaa arvioinnin yhdessä nuoren kanssa. Omaohjaajan vastuulla on se, että arviointi tehdään yksilöllisesti ja nuorelle sopivalla tavalla. Jolloin jokaisen ääni ja kokemus tulee esiin. Nuorilta saatua palautetta käytetään toiminnan kehittämisessä.



Kuvio 19. Nuorten arviointi.

Mikä teema on ollut esillä viime kuukausina?

Miten se on näkynyt arjessa?

Onko se näkynyt omaohjaaja työskentelyssä? Miten?

Mikä on ollut parassa tässä teemassa?

Mitä olisi voitu tehdä paremmin?

8 TULOSTEN JA PROSESSIN ARVIOINTI

8.1 Kehittämistyön tavoitteiden arviointi

Kehittämistyön aihe ja tavoitteet nousivat yksikön ja työyhteisön tarpeesta. Tavoitteena oli selkeyttää teoreettista viitekehystä ja saada se paremmin näkyväksi arjen toimintoissa. Koko työskentelyn tavoite tarkentui työskentelyn edetessä. Tavoitteena oli, että koko työyhteisö sitoutuu kehittämiseen, jolloin saadaan koko henkilökunnan ammattitaito käyttöön parhaalla mahdollisella tavalla. Lisäksi tavoitteena oli minun, sekä työyhteisön kokonaisvaltainen ammatillinen kasvu.

Jätin tarkoituksella työskentelyn alussa tavoitteiden asettamisen melko suurpiirteiseksi, koska halusin jättää kehittämisessä tilaa luovuudelle. Olin myös alusta asti ajatellut, että tavoitteita voidaan tarkentaa työskentelyn edetessä. Tässä kehittämistehävässä ratkaisu oli melko toimiva, mutta jossain tilanteissa kuitenkin tuntui, että työskentelyä olisi helpottanut se, jos tavoitteet olisivat olleet alusta asti hieman selkeämmin määritelty. Toisaalta se, että tavoitteet eivät olleet niin tarkkaan kirjatut, mahdollisti se työskentelyn joustavuuden. Kehittämisen myötä vahvistui suunta siitä, mihin haluamme edetä ja millaiseen lopputulokseen päästä. Koen, että kun yhdessä työyhteisössä mietimme tavoitteita, sitoutti se henkilökuntaa paremmin työskentelyyn ja tuki sitä, ettei tämä kehittämisprojekti ole ainoastaan minun, vaan koko työyhteisön yhteinen.

Kehittämistyössä kertynyt materiaali on vain meidän työyhteisömme käyttöön. Raportoinnissa ei ole käytetty tunnistettavia tietoa eikä kenenkään henkilöllisyys ole liitetävissä raportin kommentteihin. Työryhmän kanssa on käyty läpi, että työskentelystä kirjoitettava raportti tulee olemaan julkinen ja näin ollen yhdessä kehittämiämme tietoja tullaan tässä raportissa esittelemään.

Opinnäytetyössä tai sitä tehtäessä, ei asiakkaisiin liittyviä tietoja kirjattu opinnäytetyö raporttiin. Asiakkaisiin liittyvät asiat pysyivät työryhmässä. Opinnäytetyössä tarkasteltiin työyhteisön toimintaa ja kehitystä, vaikka työtä tehdäänkin asiakkaiden hyväksi. Työyhteisön jäsenistä ei puhuta tunnistettavasti. Työyhteisön sekä

organisaation kanssa käyty vielä keskustelua siitä saako organisaatio tulla opinnäytetyössä ilmi vai ei. Päädytty lopulta siihen tulokseen, että organisaatio saa olla mainittuna opinnäytetyössä. Tutkimusetiikkaa pohdittiin tarkasti koko työskentelyn ajan. Arkaluontoinen materiaali hävitettiin tietosuojaraskalaatikon kautta.

Olin asettanut työskentelylle sekä itselleni aikataulutavoitteen. Aikataulusta olisi täytynyt pohtia hieman tarkemmin, eikä tehdä siitä niin tiukkaa. Itselleni tuli yllätyksenä, miten paljon aikaa tapaamisten väliin tarvittiin. Onneksi aikataulua pystyttiin joustavasti muokkaamaan tarpeen mukaan. Opinnäytetyön ideointiin sekä keskusteluihin siitä käytin useamman kuukauden loppuvuodesta 2020. Varsinainen työskentely alkoi alkuvuodesta 2021 ja opinnäytetyöhön on varattu käytettäväksi koko vuosi. Ensimmäinen työkonferenssi oli tammikuussa ja muut työnkonferenssit oli ajoitettu kevään ja kesän ajalle, työ on muuttuvaa ja kaikki ei aina suju täysin suunnitelmien mukaan, joten aikatauluihin on jätetty hieman varaa. Alustavan aikataulu suunnitelman mukaan oli tarkoitus, että työkonferenssit on kaikki järjestetty elokuuhun mennessä. Syksy oli varattu tulosten tarkasteluun ja opinnäytetyön raportointiin. Opinnäytetyön oli tarkoitus valmistua loppuvuodesta 2021. Aikataulu ei toteutunut suunnitelmien mukaan, vaan työskentelyyn tarvittiin suunniteltua enemmän aikaa.

Opinnäytetyön raportti on ensisijaisesti tarkoitettu työyhteisön käyttöön ja henkilökunnan kanssa läpikäytäväksi, sekä pohjaksi jatkotyöskentelyyn. Opinnäytetyön valmistuttua on tarkoitus koostaa yhteenveto siitä ja käydä läpi se työyhteisön kanssa. Tietenkin myös organisaation ylempi johto on kiinnostunut opinnäytetyöstä, sen etenemisestä sekä tuloksista ja raportista. Organisaatio näkökulmasta tietenkin on kiinnostavaa se, onko opinnäytetyössä saatu aikaan jotain sellaista, joko tietoa tai toimintamalleja, joita voisimme jalkauttaa myös organisaation muihin yksiköihin.

Työyhteisö on ollut todella tiiviisti mukana kehittämisessä ja suunnittelussa. Kehittämistehtävä on ollut koko työyhteisön yhteinen projekti, jonka niin sanottuna eteenpäin viejänä ja raporttoijana minä olen toiminut. Yhdessä muun henkilökunnan kanssa olemme suunnitelleet ja kehittäneet toimintaa. Vieneet asioita arjen työskentelyyn ja tehneet havaintoja. Yhdessä myös koonneet havainnot ja pohtineet sekä arvioineet onnistumista. Esimieheni on ollut mukana toiminnassa kuten muukin henkilökunta. Ylemmän tason johtajat eivät varsinaisesti ole olleet mukana suunnittelussa ja

kehittämisessä, mutta ovat tietoisia kehittämistehtävästä ja halunneet pysyä ajan tasalla ja saada tiedon kehittämistyön etenemisestä. Suunnittelun ja kehittämisen lisäksi sekä työyhteisö että esimieheni ovat työskennelleet kehittämistehtävässä koko prosessin ajan. Heidän roolinsa on ollut todella iso, enkä ilman heitä olisi voinut kehittämissuhteitä tällä tavoin edes toteuttaa.

8.2 Kehittämistyön kokonaisarviointi

Kehittämistyön kokonaisarviointiin käytettiin SWOT-analyysiä. SWOT tulee sanoista strength (vahvuudet), weaknesses (heikkoudet), opportunities (mahdollisuudet) sekä threats (uhat). SWOT-analyysin avulla kehittämisen kokonaisuutta pystyy arviomaan monesta eri näkökulmasta. SWOT-analyysi on nelikenttämenetelmä (kuvio 6), jota käytetään usein arvioinnissa ja toiminnan kehittämisessä. SWOT-analyysissa vasemmalle puolelle laitetaan myönteiset ja oikealle negatiiviset asiat. Yläpuolelle kuvataan sisäiset asiat ja alapuolelle ulkoiset. Analyysin avulla nähdään sekä positiiviset että negatiiviset asiat. Sen avulla voidaan tehdä suunnitelmia siitä, miten heikkoudet voi muuttaa vahvuudeksi ja uhat mahdollisuuksiksi. (Pöyhönen 2018).

Vahvuutena työskentelyssä oli ehdottomasti sen työelämälähtöisyys. Kehittäminen aloitettiin aidosta tarpeesta, joka nousi työstä. Kehittämisessä mukana ollut ryhmä oli sitoutunut ja heillä oli aito halu kehittää ja kehittyä. Koska kehittäminen koski omaa jokapäiväistä työtä koettiin se tärkeäksi ja tarpeelliseksi. Vahvuutena nostaisin esiin sen, että työskentelytapa oli meidän työyhteisöllemme sopiva. Tämän kehittämisen myötä tiedämme, että myös jatkossa voimme käyttää samantyyppistä mallia asioiden kehittämiseen.

Heikkoutena työskentelyssä saattaa olla sen pitkä kestoisuus. Vaikka kehittämiseen käytetty pitkä aika mahdollisti asioiden perinpohjaisen pohtimisen ja asioiden prosessoinnin, saattaa olla, että joitain asioita unohtui matkan varrella. Ajoittain tapaamisten välillä oli pitkä tauko, joten välillä saattoi olla haastavaa orientoitua työskentelyyn ja palauttaa tarkasti mieleen mitä aikaisemmat tapaamiset olivat sisältäneet. Pohdin että tapaamisten välillä on varmasti myös noussut esiin sellaisia asioita ja ajatuksia, joita ei enää sitten seuraavalla tapaamisella ole muistanut. Siinä mielessä hieman tiiviimpi

aikataulu olisi voinut olla eduksi. Kehittämistyön tulos palvelee juuri meidän yksikköämme todella hyvin, mutta heikkoudeksi voisi laskea myös sen, ettei se välttämättä sellaisenaan sovellu muualle. Tarkoituksena olikin ensisijaisesti kehittää omaa yksikköä, mutta toiveena oli kuitenkin, että sitä voitaisiin mahdollisesti käyttää jossain muuallakin.

Kehittämistyöhön liittyen näin monenlaisia mahdollisuuksia. Kehittämistyössä opittu työskentely tapa mahdollistaa sen, että voimme jatkossa hyödyntää työskentelyssä saatua tietoa sekä työskentelyyn, että kehittämistuloksiin liittyen. Kehittämistyön tulos on sellainen, että se tulee käyttöön yksikköömme ja sitä on mahdollista kehittää koko ajan parempaan ja toimivampaan suuntaan. Kehittämisessä syntynyt voimavara vuosikello on luotu meidän yksikköömme ja erityisesti vastaamaan meidän yksikkömme tarpeita. Halusimme kuitenkin, että se on kuitenkin sellainen, jota on mahdollisuus muokata ja siten se soveltuu käytettäväksi myös toisenlaisissa yksiköissä.

Kehittämiseen ja sen tuotoksiin liittyy aina myös uhkia. Tämä kehittämistyö on tehty koko työyhteisön voimin ja kaikki työyhteisön jäsenet ovat olleet tasa-arvoisesti mukana kehittämisessä, joten uskon että tässä työyhteisössä sekä teoreettinen viitekehys, että voimavaravuosikello tulee osaksi arkea melko vaivattomasti. Herää kuitenkin kysymys, että miten selkeä asia on sitten kun työyhteisöön tulee uusia jäseniä. Onko silloin vaarana se, että heille lopputuotos ei olekaan niin selkeä. Isoimpana uhkana koen sen, että voimavara vuosikello jääkin vain lopputuotokseksi, eikä tulekaan niin vahvasti käyttöön ja osaksi arkea, kun on suunniteltu. Vaarana on myös se, ettei vuosikelloa päivitetä ja sen käyttöä jatketa ensimmäisen vuoden jälkeen. Halusin työstä mahdollisimman realistisen arvioinnin, monesta näkökulmasta. Koen että SWOT-analyysi mahdollisti tässä myös heikkouksen ja uhkien pohtimisen kautta mahdollisuuden jatkossakin kehittyä ja kehittää.

8.3 Työyhteisön arviointi

Työskentelyn päätyttyä käytiin yhteisesti läpi työskentelyn sujumista. Pohdittiin mitkä olivat tavoitteet, saavutettiin ne ja mitä työskentelystä jäi käteen. Työyhteisön jäseniltä pyydettiin vielä lyhyt vapaamuotoinen kirjallinen arvio kokonaisuudesta.

Kysymykset kirjallisessa arviossa liittyivät työskentelytapoihin, tavoitteisiin, saavutuksiin ja lopputulokseen. Yhteisen arvioinnin lisäksi jokainen työyhteisön jäsen arvioi työskentelyä myös yksilönä.

Työyhteisön arvion mukaan aihe oli ajankohtainen ja tärkeä osa lastensuojelun jokapäiväistä arkea. Työryhmässä koettiin, että nuorten voimauttaminen on ollut paljon esillä, mutta työskentelyn aikana, sekä tapaamisten että tehtävien myötä asioiden näkyminen arjessa aukeni syvemmin ja laajemmin. Työyhteisö arvioi, että työskentelytapa oli valittu juuri oikein vastaamaan meidän tarpeitamme. Jokaisella oli tasa-arvoisen mahdollisuus tuoda esiin omia ajatuksia ja näkemyksiä sijaishuollossa toteutuvasta ratkaisu- ja voimavarakeskeisestä työskentelystä. Työryhmä koki, että heitä on kuultu ja työskentely eteni ryhmästä tulleiden ajatusten ja ideoiden pohjalta, kuitenkin siten että työskentelyn fokus on pysynyt aiheessa ja sovitussa viitekehyksessä. Vastajaat kokivat, että voimavaravuosisikellon avulla oli onnistuttu kehittämään toimintaa nuorten voimauttamisen suuntaan. Yhdessä rakennettu vuosikello mahdollistaa jokaisen työntekijän omien kiinnostusten kohteiden mukaisen työskentelyn, kuitenkin muistuttaen ja ohjaten valittuun teoreettiseen viitekehykseen. Työryhmä koki, että vuosikelloa seuraamalla on mahdollista tehdä arjen isoja ja pieniä tekoja peilaten niitä teoriaan. Koettiin myös, että teoreettisen viitekehyksen auki kirjaaminen viranomaisyhteistyötä ajatellen helpottui ja työntekijöiden oma tietoisuus työskentelyn teoreettisesta viitekehyksestä kasvoi ja ammatillinen työote vahvistui. Työntekijät kokivat, että saimme luotua helposti käytettävän työvälineen yksikön arkeen. Työyhteisö koki, että yhteisöfoorumin ja toimintapäivän kehittäminen sekä hyvänkohtelun suunnittelman huomioiminen olivat tärkeitä asioita osana kehittämistä. Teemana osallisuus jäi ehkä voimakkaimmin mieleen, koska sen tärkeys nousi esiin työskentelyn joka vaiheessa.

Työryhmän mielestä asetetut tavoitteet toteutuivat hyvin. Vaikka olosuhteiden vuoksi tapaamisia jouduttiin siirtämään ja pitämään osittain etänä, saatiin yhteinen kehittäminen toimimaan hyvin. Työryhmä nosti esiin myös sen, miten yhteinen kehittäminen ja työskentely vahvisti työyhteisöä sekä työyhteisön ammatillista kasvua.

8.4 Itsearviointi

Kokonaisuudessa olen erittäin tyytyväinen kehittämistehtävän onnistumiseen. Alkuun oli melko haastavaa, kun asiaa ja aiheita oli todella paljon, eikä lopullinen päämäärä ja loppu tulos ollut vielä tarkentunut. Työskentely helpottui mielestäni paljon kehittämisen edetessä. Lopputuloksena saatiin paljon lisätietoa ja olen äärettömän tyytyväinen siihen, miten sitoutuneesti työyhteisö työskenteli kehittämistehtävässä. Olen tyytyväinen siihen, että haasteista huolimatta työskentely saatiin vietyä loppuun. Luovuutta suunnittelussa tarvittiin melko paljon. Maailmalla vallinnut korona tilanne vaikutti ajoittain melko paljon työskentelyyn. Tapaamisia jouduttiin perumaan ja siirtämään jonkin verran ja ajoittain oli haasteellista saada järjestettyä aikaa yhteiselle työskentelylle. Kehittämistehtävä vaatii enemmän aikaa kuin olin alun perin suunnitellut, mutta näin jälkeinpäin ajateltuna se ei ole ollenkaan huono asia. Se, että kehittämiseen käytettiin suunniteltua enemmän aikaa, antoi meille myös aikaa pohtia ja prosessoida asioita tarkemmin ja laajemmin. Olen innoissani siitä, mitä kehittämistehtävässä saimme aikaan ja erityisen mielekkääksi asian tekee se, että lopputulos hyödyttää oikeasti työyhteisöä ja saimme aikaan sellaisia asioita, jotka viedään arkeen.

Omina vahvuuksina kokisin kehittämistehtävässä sen, että työskentely oli suunniteltu siten, että kaikilla oli tasa-arvoinen asema ja kaikkien ääni tuli kuuluviin. Sain kuitenkin johdettua työskentelyä siten, että se eteni kohti tavoitetta.

8.5 Jatkosuunnitelma

Kehittämistehtävästä saatua tietoa aiotaan käyttää yksikössä tulevaisuudessa. Voimavaravuosi kello tulee käyttöön mahdollisimman pian. Tarkoituksena on jatkossa vuosittain päivittää vuosikelloa ja tehdä siihen tarvittaessa muutoksia. Sitä en osaa vielä tässä vaiheessa arvioida, tullaanko voimavaravuosi kello ottamaan käyttöön jossakin muussa organisaation yksikössä, mahdollisesti sen jälkeen, kun olemme saaneet sen vietyä käytäntöön ja ensimmäisen vuoden jälkeen osaamme arvioida sen sopivuutta ja toimivuutta paremmin. Voimavaravuosi kello on kuitenkin rakennettu siten, että se on helposti muokattavissa vastaamaan erilaisten yksiköiden tarpeita. Jatkokehittämistä tulee olemaan varmasti vuosikellon parantamisen ja päivittämisen muodossa. Mielenkiintoista olisi myös kehittää voimavaravuosi kelloa vastaamaan jonkin erilaisen

yksikön tarpeita ja nähdä olisiko se pohjana miten käyttökelpoinen tai erilaisiin tarpeisiin mukautuva.

9 POHDINTA

Työskentely sujui kaiken kaikkiaan hyvin. Työyhteisö, jossa kehittämistyö tapahtui, on pitkään yhdessä työskennellyt ja tiivis ryhmä. Se varmasti osaltaan helpotti yhteistä työskentelyä. Tutussa ryhmässä on helppo tuoda esiin omia ajatuksia ja mielipiteitä ja monista asioista yhteinen ymmärrys oli jo olemassa. Työryhmän työntekijöiden arvot ovat samanlaisia, joten myös siitä oli iso etu työskentelyssä. Työyhteisön ollessa jo niin hyvin yhteen hitsautunut, helpotti se työskentelyn sujuvuutta. Lisäksi kaikilla oli yhteinen tahto kehittää toimintaa ja olla mukana parantamassa työnlaatua.

Työskentelyn tavoitteena oli vahvistaa teoreettista viitekehystä ja kehittää toimintaa. Tavoitteet tarkentuivat työskentelyn edetessä. Tähän olen todella tyytyväinen. Uskon, että yhdessä asetetut, kehittämisen myötä esiin nousseet tavoitteet sitoutuivat työyhteisöä työskentelyyn entistä paremmin. Työskentelyn tavoitteena säilyi aluksi asetettu teoreettisen viitekehyksen tarkentaminen ja sen näkyvämmäksi tuominen arjen työskentelyssä. Isona päätavoitteena oli nuorten voimauttaminen. Työskentelyn edetessä tavoitteeksi asetettiin voimavara vuosikellon rakentaminen.

Työskentely oli todella antoisaa ja tärkeää. Tavoitteet saavutettiin ja saimme aikaan hyvin tuloksia, joita voimme hyödyntää arjessa. Konkreettisina tuloksina saimme luotua muutamia käytäntöjä arkeen, liittyen toimintapäivään sekä yhteisöfoorumiin. Lopullisena tuotoksena työskentelystä syntyi voimavaravuosikello, johon on koottu tärkeät ja oleelliset asiat, jotka koko kehittämistyöstä nousi esiin. Tulos on parempi kuin uskalsin etukäteen edes toivoa. Alkuun itselläni oli pelkona, että työskentely jää liian teoreettiseksi, eikä siitä synny mitään konkreettista. Työskentelyn alussa pohdin paljon sitä, että olisiko tavoitteet täytynyt asettaa tarkemmin, pelkona oli se, että saadaanko työskentelyssä pidettyä oikea suunta, jos tavoitteet eivät ole tarpeeksi selkeät.

Työskentely oli antoisaa ja tulosten lisäksi työskentely tiivistä työryhmäämme entisestään. Työskentely myös varmisti, että juuri tämän tyyppinen kehittäminen sopii meidän työryhmällemme hyvin. Yhteisellä kehittämisellä pääsimme haluttuihin tuloksiin. Kun kehittämistä tehtiin pidemmällä aikavälillä ei työyhteisö kokenut sitä kuormittavana, vaan kivana lisänä arkeen. Työskentelyn rytmi tuntui sopivalta. Alunperäisessä aikataulu suunnitelmassa ei kehittämisessä pysytty, joten sen osalta tavoitteet eivät täyttyneet. Yritin varata työskentelyyn reilusti aikaa, mutta työskentelyn edetessä huomasin, että aikaa tullaan tarvitsemaan vieläkin enemmän. Onneksi kehittämistä pystyttiin jatkaa ja aikataulua venyttää, jotta saatiin työskentely hyvin päätökseen. Työskentelyä hankaloitti hieman se, että vallinneen korona tilanteen vuoksi, joitain tapaamisia jouduttiin siirtää ja osa tapaamisista täytyi järjestää etänä. Saattaa olla, että jos jokainen tapaaminen olisi järjestetty kasvokkain ja aikataulun mukaisesti, olisimme voineet saada aikaan vieläkin parempia tuloksia. Koen kuitenkin, että onnistuimme todella hyvin ja työskentely eteni halutulla tavalla aikataulu ja muista haasteista huolimatta. On kuitenkin hankala arvioida, miten saman tyyppinen kehittäminen toimisi jossain muussa paikassa tai toisenlaisessa työyhteisössä. Työskentelyn tulos ja rakennettu voimavaravuositavoite on meidän yksikkömme tarpeisiin rakennettu, joten se ei välttämättä täysin sellaisenaan sovellu muualle. Halusimme kuitenkin jättää voimavaravuositavoitteen sen verran avoimeksi, että sen voi helposti ottaa käyttöön myös toisenlaisessa yksikössä ja vähällä vaivalla muokata sen oman yksikön tarpeita vastaavaksi. Tiedän, että meidän yksikössämme voimavaravuositavoite tulee käyttöön ja uskon vahvasti, että työyhteisön on helppo sitoutua sitä noudattamaan. Jos voimavara vuositavoite otetaan muualla käyttöön ilman siihen liittyvää työskentelyä, saattaa olla, että henkilökunnan sitoutuminen siihen ei ole niin vahvaa. Pohdin myös, että jos työskentely osuus otettaisiin pois ja työyhteisölle tarjottaisiin vain lopputulos, ei sitä ymmärrettäisi niin hyvin eikä sen merkitystä ehkä osattaisi nähdä niin selkeästi.

Tuloksia tullaan varmasti hyödyntämään omassa yksikössämme. Ensin sellaisenaan, mutta tarkoitus on arvioida toimivuutta jatkuvasti. Ensimmäisen vuoden jälkeen on tarpeellista arvioida ja pohtia voimavara vuositavoitteen toimivuutta koko vuoden osalta ja samalla arvioida mikä siinä oli toimivaa ja mitä täytyisi vielä kehittää. Jatkossa olisi hienoa, jos jokin muu yksikkö innostuisi ottamaan voimavara vuositavoitteen käyttöön, joko valmiina tuotoksena tai pohjana omalle työskentelylle.

LÄHTEET

Araneva, M. (2016). Lapsen suojelu. Toteuttaminen ja päätöksenteko. Helsinki. Talentum Pro.

Bardy, M. (2013). Lastensuojelun filosofia ja käytäntö. Teoksessa M. Bardy (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Neljäs painos. Tampere. Suomen yliopistopaino Oy.

Familiar (2022). Tietoa meistä. Haettu 22.4.2022 osoitteesta <https://familiar.fi/tietoa-meista>

De Jong, P. & Kim Berg, I. (2020). Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. 5. painos. Keuruu. Lyhytterapiainstituutti Oy.

Dunderfelt, T. (2016). Läsnaoleva kohtaaminen. Jyväskylä. PS-kustannus.

Hart, Roger (1992) Children's participation: from tokenism to citizenship. Innocent essays No. 4. Florence: UNICEF.

Heikkinen, H. & Jyrkämä, J. (1999). Toimintatutkimus. Haettu 20.4.2023 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusasetelma/toimintatutkimus/>

Hokkanen, L. (2009). Empowerment valtaistumisen ja voimaantumisen dialogina. Teoksessa Mäntysaari, M., Pohjola, A., Pösö, T. (toim.) Sosiaalityö ja teoria. Jyväskylä. PS-kustannus.

Hämeen-Anttila, L. (2017). Lasten ja perheiden sosiaalipalvelut. Kananoja, A., Lähteenen, M. & Marjamäki, P. (toim.) Sosiaalityön käsikirja. Helsinki. Tietosanoma Oy.

Iija, A. (2009). Voimaantuminen kehityshaasteena. Henttine, K., Iija, A. & Mattila, E. (toim.) Kuuntele minua – mielenterveyshäiriön käytännön menetelmiä. Hämeenlinna. Tammi.

Kananoja, A. & Ruuskanen, K. (2018). Selvityshenkilön ehdotus lastensuojelun laatua parantavaksi tiekartaksi. Väli­raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 31/2018. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Lastensuojelun käsikirja (2020a). Mitä on lastensuojelu? Haettu 22.11.2020 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>

Lastensuojelun käsikirja (2022a). Sijaishuolto. Hyvää kohtelua koskeva suunnitelma. Haettu 18.4.2022 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hyvaa-kohtelua-koskeva-suunnitelma>

Lehtonen, J. (2004). Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuheluun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi. Helsinki. Työturvallisuuskeskus.

Mattila, K-P. (2008). Arvostava kohtaaminen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä. PS-kustannus.

Moisio, J. (2018). Kohtaamisia retkillä. Osallisuus ja yhteisöllisyys lasten­kotien retki­toiminnassa. Helsinki. Nuorisotutkimusseura Ry.

Neitola (2020). Arvostava kohtaaminen näkyy katseesta. Rinnalla. 18.3.2020. Haettu 22.11.2020 osoitteesta <https://sites.utu.fi/rinnalla/arvostava-kohtaaminen-nakyy-katseesta/>

Nivala, E. & Rynänen, S. (2019). Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Gaudeamus.

Oksanen, J. (2014). Motivointi työvälineenä. Jyväskylä. PS-kustannus.

Pajulammi, H. (2014). Lapsi, oikeus ja osallisuus. Helsinki. Talentum.

Raatikainen, E., Rahikka, A., Saario, T. & Vepsä, P. (2019). Ammattina sosionomi. 3.painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Ojasalo, K., Moilanen, T & Ritalahti, J. (2015). Kehittämistyön menetelmät. Uudelaista osaamista liiketoimintaan (3.-4. painos). Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Oranen, M. (2008). Mitä mieltä? Mitä mieltä? Lasten osallisuus lastensuojelun kehittämisessä. Helsinki. Ensi- ja turvakotienliitto ry.

Pöyhönen, J (2018). SWOT-analyysin soveltaminen yrityksen kyberturvallisuuden tilannekuvan muodostamiseen. Informaatioteknologian tiedekunnan julkaisu No. 58/2018. Haettu 4.5.2022 osoitteesta https://www.jyu.fi/it/fi/tutkimus/julkaisut/it-julkaisut/swot-kybertilannekuva_verkkojulkaisu.pdf

Mannström-Mäkelä, L. & Saukkola, S. (2008). Voimaannuttavan ohjaamisen käsikirja. Helsinki. Gaudeamus.

Rostila, I. (2001). Tavoitelähtöinen sosiaalityö. Voimavarakeskeisen ongelmaratkaisun perusteet. Jyväskylä.

Shier, Harry (2001) Pathways to Participation: Openings, Opportunities and Obligations. Children & Society 15, 107–117.

Seppänen, M. (2021). Tunnetaidot voimavarana. Opas sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä. PS-kustannus.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2014:4 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM_2019_8_J_Lastensuojelun_laatusuositus.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Vilen, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. (2008). Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3. uudistettu painos. Helsinki. WSOY oppimateriaalit oy.

Yusuf, D. (2015). Brief coaching with children and young people – a solution focused approach. Coaching today. Ahola, M. & Saarnio, J. (toim.) (2020). Inspis. EVVK - Ratkaisukeskeinen työskentelyote nuorten kanssa. Espoo. Lyhytterapiainstituutti Oy.