

SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULU

Milla Järvenpää

Susanna Järvi

PROJEKTISTA PERHETYÖKSI-
SILTA- projektin arviointi Lehmuskolo Oy:n
henkilökunnan näkökulmasta

Sosiaali- ja terveysalan Porin yksikkö
SOSIAALIALAN KOULUTUSOHJELMA
Sosiaalipedagogiikan suuntautumisvaihtoehto

2006

PROJEKTISTA PERHETYÖKSI – SILTA– PROJEKTIN ARVIOINTI LEHMUSKOLO OY:N HENKILÖKUNNAN NÄKÖKULMASTA

Järvenpää Milla
Järvi Susanna
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipedagogiikan suuntautumisvaihtoehto
Joulukuu 2006
Ohjaaja: Ella Laiho KM
YKL: 37.42
Sivumäärä: 67

Avainsanat: lastensuojelun sijaishuolto, lastensuojelun perhetyö, kehittämisprojekti, SILTA – projekti

Opinnäytetyömme tilattiin Lehmuskolo Oy:ltä, joka on vuonna 2002 perustettu lastensuojelun sijaishuoltoa tarjoava yritys. Se käsittää kolme itsenäisesti toimivaa yksikköä kolmessa Satakunnan kunnassa. Yrityksessä toteutettiin 1.9.2005–30.9.2006 SILTA-projekti, jonka tavoitteena oli kehittää lastensuojelun sijaishuoltoon soveltuva, erilaisista työmenetelmistä koostuva perhetyömalli, POLKU– perhetyö. SILTA- projekti oli osa Prizztech Oy:n ”Maakunnallisen osaamisen kehittämisohjelman” Osaamisen siirto- projektin toimintaa. Yhteistyökumppaneina projektin suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaiheissa toimivat Prizztech Oy, Porin Seudun Kehittämiskeskus Oy ja Satakunnan ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveysalan Porin yksikkö.

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää SILTA- projektin vaikutuksia lastensuojelun sijaishuollon arkeen Lehmuskolo Oy:n henkilökunnan näkökulmasta. Opinnäytetyösämme pyrittiin kartoittamaan henkilökunnan asenteita ja ajatuksia SILTA- projektia kohtaan. Työssämme tutkittiin sitä, mitä hyötyä projektista on yleisellä tasolla, ja sitä miten tarpeellisenä henkilökunta koki projektin. Mielenkiintomme kohteena olivat myös projektin vaikutukset ja hyödyt käytännön työssä lastensuojelun sijaishuoltoyksiköissä.

Opinnäytteessämme käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineisto kerättiin kahden kyselyn avulla, jotka lähetettiin kaikille Lehmuskolo Oy:n työntekijöille. Ensimmäinen kysely suoritettiin joulukuussa 2005 ja toinen kysely syyskuussa 2006.

Henkilökunta koki perhetyölle olevan tarvetta lastensuojelun sijaishuollossa, vaikka suhtautuminen projektiin oli ainakin alussa hieman välinpitämätöntä. Projektin tärkeimpänä saavutuksena pidettiin yhteistyön lisääntymistä lastensuojelulaitosten ja sijoitettujen lasten ja nuorten perheiden välillä. Oman perhetyömallin kehittyminen ja yrityksen oman perhetyöntekijän palkkaaminen koettiin myös tärkeäksi.

SILTA- projekti sai kritiikkiä henkilökunnalta vähäisestä tiedotuksesta ja lyhyestä kestosta. Henkilökuntaa huolestutti myös resurssien riittävyys, koska projektityöryhmän jäsenten projektiin käyttämä työaika oli pois laitosten päivittäisestä toiminnasta.

FROM PROJECT TO FAMILYWORK – EVALUATING SILTA- PROJECT BY LEHMUSKOLO LTD.’S PERSONELL POINT OF VIEW

Järvenpää Milla
Järvi Susanna
Satakunta University of Applied Sciences
Social Studies
Degree Programme in Socialpedagogy
December 2006
Tutor: Ella Laiho MeD
PLC: 37.42
Pages: 67

Keywords: substitute care, family work in substitute care, developing project, SILTA-project

Our research project was ordered by Lehmuskolo Ltd. which is a private firm providing substitute care for children in custody. Lehmuskolo Ltd. includes three separate units all are located in Satakunta. Between 1.9.2005 and 30.9.2006, a SILTA- project was carried out in Lehmuskolo Ltd. The aim of the SILTA- project was to develop a new model for family work consisting of different, existing working methods. This family work model would then be utilized in substitute care. The project was a part of a Prizztech Ltd.’s project called: Regional Expertise Development Programme – Knowledge Transfer. SILTA- project was carried out in collaboration with Prizztech Ltd., Pori Regional Development Agency Ltd., and Satakunta University of Applied Sciences: School of Social Services and Health Care Pori.

The main goal of our study was to determine the effects of the SILTA- project out of the personnel’s point of view. The first aim was to clarify the personnel’s thoughts and attitudes towards the project. We wanted to find out the benefits of the project overall, and also, how useful the project was in personnel’s opinion. Secondly, we were also interested in finding out how the project will affect personnel’s daily work in substitute care. Qualitative research methods were used in the study. The study material was collected by two questionnaires to Lehmuskolo Ltd. personnel. Forms were sent to the recipients in December 2005 and September 2006.

In conclusion, the staff felt that there is a need for family work in substitute care despite the fact that the staff was not so interested in SILTA- project in the beginning. In personnel’s opinion, the most important achievement of the project was the improvement of the relationships between families and substitute care units. Other important achievements, in their opinion, were the development of a new family work model as well as hiring an employee specialized in family work. The project was criticized by the personnel for the lack of information and of the short duration of the project. The personnel was also worried about the shortage of staff resources because persons taking part in the project had also their usual assignments to attend to during their limited daily working hours.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 MUUTOS TYÖYHTEISÖSSÄ	8
2.1 Organisaatio ja työyhteisö muutoksessa	8
2.2 Muutokseen mukautuminen	9
2.3 Yksilö muutoksessa.....	9
3 KEHITTÄMISPROJEKTI.....	10
3.1 Kehittämisprojektin vaiheet	11
3.1.1 Visio	12
3.1.2 Kehittämissuunnitelma.....	13
3.1.3 Kehittämistyön avainhenkilöt	14
3.1.4 Uusien ratkaisujen luominen.....	15
3.1.5 Kehittämistoiminnasta tiedottaminen	15
3.1.6 Toteuttamisvaiheen ongelmia	16
3.1.7 Uusien toimintatapojen vakiinnuttaminen ja projektin päättäminen	16
3.2 Muutosvastarinta.....	17
3.2.1 Muutosvastarinnan muotoja.....	19
3.2.2 Muutosvastarinnan vähentäminen.....	19
4 LASTENSUOJELUN SIJAISHUOLTO	20
4.1 Lastensuojelulaki	21
4.2 Huostaanotto	22
4.3 Sijaishuolto.....	23
5 PERHETYÖ.....	25
6 LEHMUSKOLO OY	28
7 SILTA-PROJEKTI.....	29
7.1 Projektin toteutus	29
7.3 Projektin eteneminen.....	32
7.3.1 Suunnitteluvaihe (1.9.–31.10.2005).....	32
7.3.2 Toteutusvaihe (1.11.2005–30.4.2006)	32
7.3.3 Arviointivaihe (1.5.–30.9.2006).....	33
7.4 Jatkosuunnitelma.....	33
8 TUTKIMUSONGELMA	34
9 TUTKIMUKSEN ETENEMINEN	34
10 TUTKIMUKSEN AINEISTONKERUU JA ANALYYSIMENETELMÄ.....	36

10.1 Laadullisesta tutkimuksesta	36
10.2 Kysely aineistonkeruumenetelmänä	37
10.3 Aineiston analyysi.....	38
10.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	38
11 AINEISTON ANALYYSI JA TULKINTA	39
11.1 Ensimmäinen kysely - alkukartoitus	39
11.1.1 Henkilökunnan tietämys ja odotukset SILTA- projektista.....	39
11.1.2 Työntekijän rooli projektissa.....	40
11.1.3 Perheiden ja lasten/nuorten suhtautuminen projektiin	40
11.1.4 Projektin tuki käytännön työlle	41
11.1.5 Projektin tarpeellisuus.....	42
11.2 Toinen kysely - loppuarviointia	43
11.2.1 Projektin tavoitteiden saavuttaminen	43
11.2.2 Perheiden suhtautuminen projektiin.....	43
11.2.3 Lasten/nuorten suhtautuminen projektiin.....	44
11.2.4 Projektin tulokset ja niiden vaikutus käytännön työhön	45
11.2.5 Projektin tiedottamisen ja projektityöryhmän työskentelyn arviointi.....	46
12 JOHTOPÄÄTÖKSET	48
13 POHDINTA JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET	50
LÄHTEET.....	52
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Lastensuojelun asiakasmäärät ovat kasvaneet voimakkaasti viime vuosien aikana. Sekä avohuollon tukitoimien kohteena olevien lasten että huostaanotettujen lasten määrät ovat nousseet selvästi. Kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten määrä on noin 1 % kaikista lapsista. Lasten elämäntilanteiden moniongelmaisuus on myös kasvanut. Lapsen turvallisen kehityksen vaarantumisen taustalla vaikuttavat muun muassa vanhempien mielenterveyden ongelmat ja päihdeongelmat, perheen toimeentulovaikeudet, vanhempien pitkäaikainen työttömyys ja sosiaalinen syrjäytyminen sekä eri syistä johtuva lapsen psykososiaalinen oireilu. (Mannerheimin Lastensuojeluliiton lausunto, 2006.)

Yhteiskunnallisten muutosten myötä lasten ja heidän perheidensä tarpeet ja toimintaympäristö sekä perherakenteet ovat muuttuneet. Perhekokoo on pienentynyt, avioerojen määrä kasvanut sekä lasten ja nuorten ongelmat ovat lisääntyneet. Huoli lapsiperheiden vanhempien voimavarojen riittävydestä on kasvanut. Yhteiskunnassamme tulisi arvostaa vanhemmuutta ja vanhempien kasvatustyötä nykyistä enemmän sekä korostaa aikuisen merkitystä lapsen ja nuoren elämässä. (Viitala & Saloniemi 2005, 12.)

Lasten ja nuorten hyvinvointi on perhepalvelujen kehittämisen tärkein tavoite. Heidän hyvinvointinsa on sidoksissa koko perheen hyvinvointiin, aikuisten parisuhteiden toimivuuteen ja vastuulliseen vanhemmuuteen. Perhetyön kehittämisen näkökulmana tulisi olla, että lapsen ja nuoren hyvinvointia voidaan parhaiten edistää toimimalla yhdessä kotien kanssa ja vahvistamalla vanhemmuutta. (Viitala & Saloniemi 2005, 13.)

Perheiden kanssa tehtävän työn tavoitteena on perheitä osallistava ja voimavaraistava yhteistyö. Perheitä tulisikin kannustaa omatoimisuuteen ja osallistumiseen. Yhteistyön lähtökohdina ovat perheiden omat tarpeet ja tavallinen arki. Perheiden toivomuksia ja mielipidettä kuunnellaan ja vanhemmat ovat mukana palvelujen kehittämisessä. Vanhempien lisäksi myös lasten ja nuorten osallisuudesta tulee huolehtia. (Viitala & Saloniemi 2005, 13 –14.)

Suomessa lastensuojelun sijaishuollossa toteutettava perhetyö on edelleen käsitteiltään ja sisällöiltään sekavaa ja hajanaista. Kattavaa määritelmää sijaishuollon perhetyöstä on vaikea tehdä. Käytännöt ovat kirjavia ja perhetyö-käsitteen alle mahdutetaan monenlaisia toimintaa – täsmällisiä työnkuvauksia ei ole. Syinä tähän on nähty muun muassa lainsäädännön täsmällisten määritysten puute sekä ammattikunnan nuoruus. Perhetyön menetelmä-osaamisen ja työtavan vakiinnuttamisen tarve yksityisellä lastensuojelusektorilla on kuitenkin selvästi havaittavissa. (Jalonen, 2006.)

1.9.2005–30.9.2006 Lehmuskolo Oy:ssä toteutettu SILTA- projekti pyrki vastaamaan yksityisten lastensuojelulaitosten kohtaamiin haasteisiin perhetyön saralla. Projektin tavoitteena oli kehittää lastensuojelun sijaishuoltoon soveltuva, erilaisista työmenetelmistä koostuva perhetyömalli. SILTA- projektin ideana oli tutkia, kehittää ja arvioida eri toimintaympäristöissä käytössä jo olevien perhetyön menetelmien soveltuvuutta lastensuojelun sijaishuollon tarpeisiin. Tavoitteena oli tuottaa perhetyön ”työkalupakki”, mistä voitaisiin ottaa käyttöön kussakin tilanteessa sopiva perhetyön menetelmä.

Tässä opinnäytetyössä tarkastelimme SILTA- projektin vaikutuksia lastensuojelun sijaishuollon arkeen Lehmuskolo Oy:n henkilökunnan kannalta. Kahden koko henkilökunnalle suunnatun kyselyn avulla pyrimme kartoittamaan heidän ajatuksiaan ja odotuksiaan projektia kohtaan sekä sitä, mitä hyötyä projektista oli yleisellä tasolla ja miten tarpeellisena henkilökunta koki projektin. Mielenkiintomme kohteena olivat myös projektin vaikutukset ja hyödyt käytännön työssä lastensuojelun sijaishuoltoyksiköissä.

Opinnäytetyömme aihe liittyy olennaisesti nykypäivänä yleiseen ilmiöön, muutokseen työyhteisöissä. Kehittämishankkeet ja -projektit ovat yleistyneet organisaatioiden toimintatapojen uudistajina. Stenvall ja Jurvansuu (2002) toteavat artikkelissaan, että uudistukset ja muutokset työyhteisössä tuovat aina mukanaan paitsi innostusta uusista haasteista ja mahdollisuuksista, myös pelkoa tuttujen rutiinien muuttumisesta. Muutosten läpivienti työyhteisössä riippuu hyvin suurelta osin henkilöstöstä ja työolosuhteista, sillä uusien käytäntöjen omaksuminen merkitsee yleensä myös luopumista joistakin vanhoista tavoista.

Työelämässä ja työyhteisössä toimintaan vaikuttaa lukematon määrä erilaisia, usein ristiriitaisiakin voimia, kuten työnjako, esimiehen ja alaisen roolit, kiire ja muut työpai-

neet, vuorovaikutussuhteet, viralliset ja epäviralliset organisaatorakenteet, henkilökemiat, asiakkaiden vaatimukset, työtehtävien luonne sekä resurssikysymykset. Näistä tekijöistä rakentuvat työyhteisöiden toimintatavat, jotka vaikuttavat siihen, miten uudistukset otetaan työyhteisössä vastaan. Onnistuneeseen muutoksen läpivientiin tarvitaan hyvin tehty suunnitelma ja muutoksen toimeenpano. Työyhteisöllisessä muutoksessa tärkeää on huomioida henkilöstön valmiudet, tiedot ja taidot sekä motivaatio muutoksen läpivientiin. (Stenvall & Jurvansuu 2002.)

2 MUUTOS TYÖYHTEISÖSSÄ

Organisaatiossa muutos voidaan nähdä oppimistilanteeksi, joka vaatii henkilöstöltä toiminnallisten strategioiden ja työorientaatioiden kehittämistä. Muutos on oppimisprosessi, jonka avulla pyritään lähestymään tavoiteltua tilaa. Muutosohjelmia kehitettäessä on tärkeää tunnistaa olosuhteet ja työyhteisöt, joissa muutos on mahdollista, eikä yrittää luoda muutosta sitä vastustavaan systeemiin, joka ei ole siihen valmis. (Haapaniemi 1996, 146,148.)

2.1 Organisaatio ja työyhteisö muutoksessa

Organisaation muutoksella tarkoitetaan tilannetta, jossa työpaikka siirtyy nykyisestä mallista uuteen, toisenlaiseen toimintatapaan. Muutos on kannattavaa vain tilanteissa, jossa uudella toimintatavalla saavutetaan parempia tuloksia ja ratkaisuja kuin vanhaa toimintatapaa hyödyntäen. Muutosta tarkasteltaessa voidaan huomio kiinnittää esimerkiksi työelämän laatuun, kustannuksiin, työyhteisön tuloksellisuuteen ja asiakaspalveluun. (Valtee 2002, 9-10.) Kun päämääränä ovat pysyvät muutokset, täytyy muutosta suunniteltaessa ottaa huomioon työyhteisön jäsenten persoonallisuudet, ryhmän rakenne, ideologia, kulttuuriarvot sekä taloudelliset tekijät (Huuhtanen 1994, 168).

2.2 Muutokseen mukautuminen

Muutoshalukkuus ja muutokseen mukautumisen edellytykset ovat yleensä parhaimmat, kun organisaatiossa toteutettava muutos pohjautuu työyhteisön enemmistön toiveisiin tai aloitteisiin. Työyhteisön ulkopuolelta johdettu tai vähemmistön ajama muutos on jo hieman vaikeammin toteutettavissa. Tällöin työyhteisölle on tarjottava keskustelumahdollisuuksia muutoksesta ja sen päämääristä. Henkilökunta pääsee tätä kautta osallistumaan muutokseen. Keskusteluilla työyhteisö pyrkii löytämään itseään hyödyttävimmän tilanteen ja tätä kautta asennoitumaan muutokseen positiivisesti. Vaikein tilanne muutoksen läpiviennille on sellainen, jossa työyhteisö kokee muutoksen ulkoa ohjatuksi ja pakotetuksi. Tällöin henkilökunta ei koe omikseen muutoksen intressejä ja tavoitteita, muutokseen sopeudutaan vain siksi, että muita vaihtoehtoja ei ole. Tällaisissa tilanteissa muutosvastarintaa ja työn laadun heikkenemistä saattaa esiintyä pitkäänkin. (Valtee 2002, 18–20.)

2.3 Yksilö muutoksessa

Valtee (2002, 17–18) toteaa teoksessaan työyhteisön muutosten onnistumisen riippuvan viime kädessä yksilöiden ja yhteisön muutosherkkyydestä. Hänen mukaansa muutos ei tule onnistumaan, elleivät työyhteisön jäsenet hyväksy ja toteuta muutoksia työssään. Tätä ilmiötä kutsutaan muutosherkkyydeksi.

Ihmiset kokevat muutoksen aina henkilökohtaisena ja peilaavat sen vaikutuksia omaan työhönsä ja toimintaansa. Tämän kautta määräytyy jokaisen yksilöllinen muutosherkkyys. (Valtee 2002, 18.) Yksilöiden muutosavoimuus vaihtelee suuresti, ”muutosvalmiille” ihmisille tyypillisiä ominaisuuksia ovat esimerkiksi joustavuus, ei-autoritaarinen persoonallisuus ja minän lujuus (Huuhtanen 1994 169–170).

Yksilön kannalta on tärkeää, että muutos koetaan ymmärrettäväksi, hallittavaksi ja mielekkääksi. Sosiaalisella tuella ja yksilön stressi- ja ongelmatilanteiden selviytymiskeinoilla on merkitystä muutosten hallinnassa. (Huuhtanen 1994, 169–170.) Valteen (2002, 35) teoksessa todetaan, että ne ihmiset, joilla on ollut mahdollisuus osallistua muutok-

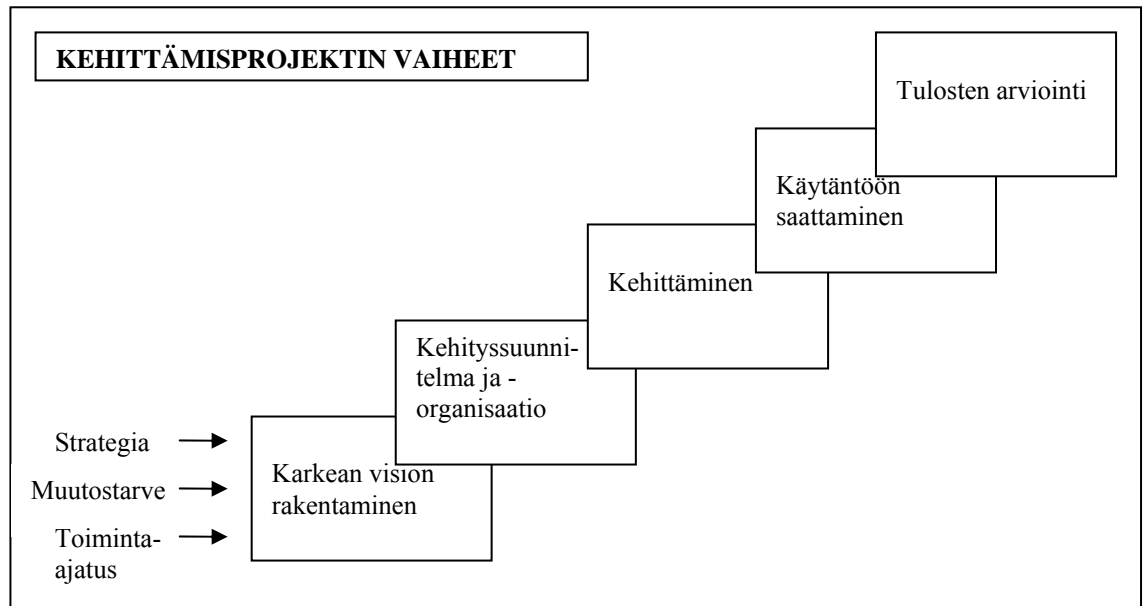
sen toteutukseen asennoituvat siihen positiivisemmin kuin ne, joilla ei ole ollut osallistumismahdollisuutta.

3 KEHITTÄMISPROJEKTI

Uudistumisen merkitys pk-yritysten menestyksen aikaansaajana on nykypäivänä kasvanut. Ympäristön muuttuessa on myös yritysten seurattava perässä. Yritysmaailmassa vallitsevasta kilpailusta selvitäkseen on yritysten kyettävä tuottamaan uusia menetelmiä ja tuotteita. (Koskensalmi ym. 2000, 20.)

Organisaatiossa kehittämishankkeet ja -projektit alkavat yleensä siitä, että avainhenkilöt ajattelevat, että jotain toiminnassa pitäisi muuttaa. Muutostarpeen käsittäminen on keskeistä hankkeen onnistumiselle. Tämä siksi, että vaaditaan vahvoja perusteita, kun ryhdytään muuttamaan totuttuja asioita. Mikäli ei mielletä, miksi pitää muuttaa, ei muutokseen myöskään sitouduta. (Kosonen ym. 1999, 10.) Kehittämistyötä tarvitaan organisaation toiminnan eteenpäinviemiseksi. Kehittämisellä pyritään parantamaan organisaation tehokkuutta ja toiminnan laatua, kohottamaan työntekijöiden hyvinvointia sekä lisäämään henkilöstön osaamista ja ammattitaitoa. (Lindström 1994, 24.) Muutoksessa täytyy muistaa kehittää taitoja työyhteisön muutoksen johtamiseksi ja ohjaamiseksi (Partanen-Hertell 2002, 7).

3.1 Kehittämiprojektin vaiheet



Lähde: Kosonen ym. 1999, 10

Kehittämiprojekti lähtee yleensä liikkeelle yrityksen johdosta, jolla on karkea ajatus sen visiosta. Tämän pohjalta hanke lähtee kehittymään. Vision ensimmäisen mallin voi luoda yksittäinen henkilö, mutta tämän jälkeen kannattaa luoda hankkeen johtoryhmä, jonka tehtävänä on tarkentaa visiota. Ryhmän tulee alusta asti sitoutua luotuun visioon. (Kosonen ym. 1999, 18–19.)

Visioluonnosten valmistuessa muodostetaan projektille organisaatio, joka vastaa muutoksen toteuttamisesta. Kehittämisorganisaatio purkaa vision eri kehittämiskohteiksi ja -osa-alueiksi siten, että hankkeelle saadaan konkreettinen kehittämissuunnitelma. Tämän jälkeen kehitystoimet aikataulutetaan ja työ voidaan aloittaa. (Kosonen ym. 1999, 12.)

Yleensä mittavan projektin kesto vision luomisesta vakiintumiseen vie kahdesta viiteen vuoteen. Kehityssuunnitelmavaiheessa täsmentyy se, millä tavalla muutosta lähdetään viemään eteenpäin: tehdäänkö radikaali vai vähittäinen muutos, aloitetaanko yhdestä pilottiyksiköstä vai muutetaanko kaikkea kerralla sekä missä määrin ja millä tavalla henkilöstö osallistuu kehittämiseen. (Kosonen ym. 1999, 12.)

Muutoksen toteuttamisvaiheessa suunnitellut ja ideoidut ratkaisut viedään käytäntöön ja luodaan uusia toiminnallisia kokonaisuuksia. Kun uuden toimintatavan opettelu on vielä usein toimimista vanhan kokonaisuuden keskellä, tarvitaan huolellista varmistusta siitä, ettei palata vanhoihin toimintatapoihin. Toteuttamisvaihe vaatii paljon kärsivällisyyttä, resursseja ja aikaa. (Kosonen ym. 1999, 13.)

Kun kehittämisorganisaatio on saanut tuloksia, on vakiinnuttamisen ja arvioinnin aika. Tutkitaan, kuinka onnistuneita uudet ratkaisut ovat ja saavutettiinko asetetut tavoitteet. Vaikka suurimmat tulokset saavutetaankin vasta 1–3 vuoden kuluttua hankkeen alkamisesta, on tärkeää saavuttaa jotain myös lyhyellä aikavälillä. Muuten into kehittämiseen hiipuu. (Kosonen ym. 1999, 13.)

On oleellista huomata, että eri vaiheet eivät ole peräkkäisiä vaan limittäisiä, erityisesti suunnittelu- ja toteutusvaiheet (Kosonen ym. 1999, 13).

3.1.1 Visio

Tärkeää kehittämisprojektissa on määritellä mihin pyritään. Tätä määrittelyä kutsutaan visioksi. Visio on näkemys siitä, millainen kehitettävän yksikön on oltava, jotta se saavuttaisi tavoitteensa ja menestyisi. Vision tehtävä on ohjata projektia haluttuun suuntaan. Kehittämiselle on luotava konkreettiset tavoitteet. Myös aikataulutuksen on oltava järkevä ja mahdollinen. Jos kehittämisellä ei ole visiota on olemassa vaara, että projekti hajoaa moneen osaan, jotka eivät tue toisiaan. Yhteisen kehityspäämäärän puuttuessa vaarana on se, että kaikilla toimijoilla on oma visio kehittämissuunnasta. Tällöin projekti ei myöskään toimi. (Kosonen ym. 1999, 14–15.)

Vision rakentaminen lähtee liikkeelle organisaation nykytilanteen ja tulevaisuuden arvioinnista (Kosonen ym. 1999, 15). Suunnitteluvaiheessa on tärkeää, ettei yrityksen nykytilaa ja toimintakulttuuria tarkastella ainoastaan johdon näkökulmasta vaan henkilöstönkin näkökulma tulisi ottaa mukaan. (Koskensalmi ym. 2000, 32.) Visiossa voidaan tuoda esiin myös sellaisia asioita, joita ei vielä kyseisen projektin aikana ole tarkoitus saada toteutumaan. Tällöin on määriteltävä, miltä osin visio on realistista saada toteutumaan.

Vision tulee sisältää kaikki oleellinen tulevasta toimintamallista, sillä se on uuden toimintamallin kuvaus. (Kosonen ym. 1999, 16–17.)

Vision pitää ainakin vastata seuraaviin kysymyksiin:

1. tuotteet ja palvelut, joita tarjotaan
2. markkinat, joilla kilpaillaan
3. kilpailuedut, joihin uskotaan
4. Miten työtä tehdään?
5. Miten toimintaa ohjataan?
6. vastuukysymykset
7. Millä tekniikalla toimitaan?

Lähde: Kosonen ym. 1999, 16

3.1.2 Kehittämissuunnitelma

Kun muutostarve on havaittu ja visio luotu, voidaan kehittämisprojekti aloittaa. Vision pohjalta tehdään etenemisstrategia ja kehittämissuunnitelma. Kehittämissuunnitelma sisältää ajatukset siitä, kuinka suunnitellut asiat tullaan konkreettisesti toteuttamaan. Kehittämissuunnitelmaan vaikuttaa se, kuinka kaukana ollaan vision määrittelemästä tavoitetilasta sekä se, kuinka paljon resursseja on käytettävissä. Kehittämissuunnitelmassa tulisi esittää ainakin seuraavat asiat:

- projektin tavoitteet
- projektin rajaus
- aikataulu ja etenemisen vaiheistus sekä raportointi
- kehittämismenetelmät, joita on tarkoitus käyttää
- projektin organisaatio, kehitysryhmät ja vastuuhenkilöt
- käytettävät resurssit

Lähde: Kosonen ym. 1999, 26

Petri Virtanen tuo teoksessaan (2002, 89–90) esiin kolme projektisuunnittelun nyrkki-sääntöä:

1. Suunnittelu on tehtävä hyvin. Kun projektisuunnitelma on hyvin laadittu, se edistää projektin etenemistä ja tavoitteiden saavuttamista.

2. Mikään suunnitelma ei ole täydellinen. Kaikki projektit ovat muutosalttiita. Tämän vuoksi projektisuunnitelmia tulee päivittää aika ajoin. Suunnitelma ”elää” projektin mukana.
3. On päätettävä suunnitelman toteuttajat, eli otetaanko henkilöstöä mukaan jo projektin suunnitteluvaiheessa.

Kehittämisstrategiaa määriteltäessä täytyy siis pohtia missä vaiheessa ja missä määrin henkilöstöä otetaan mukaan kehittämiseen. Pienen ydinjoukon toteutuksessa yrityksen sisäiset tai ulkopuoliset asiantuntijat laativat vision pohjalta suunnitelman sen toteuttamisesta. Henkilöstöltä kysytään mielipiteitä, mutta varsinaisen työn tekevät asiantuntijat. Osallistuva suunnittelu puolestaan tarkoittaa sitä, että henkilöstö on aktiivisesti mukana hankkeen toteutuksessa. (Kosonen ym. 1999, 34.)

Osallistumisen aste vaikuttaa oleellisesti muutoksen vaikuttavuuteen. Jos vain muutama organisaation jäsen on mukana, projekti menestyy huonosti, koska muut näkevät projektin vieraana, jopa uhkana itselleen. (Kosonen ym. 1999, 34.) Kun henkilökunta saa olla mukana muutoksessa, tarjotaan heille mahdollisuutta sitoutua ideointiin ja kehittämiseen alusta lähtien. Tätä kutsutaan osallistuvaksi muutokseksi. Pakotetusta muutoksesta puhutaan silloin, kun organisaation on vastattava ulkoapäin tuleviin muutospaineisiin. Tällöin saattaa syntyä muutosvastarintaa, koska henkilökunta ei koe saavansa vaikuttaa heitä koskeviin muutoksiin. (Haapaniemi 1996, 151.)

Optimaalista osallistumisen astetta on mahdotonta määritellä, sillä se vaihtelee tilanteen ja projektin luonteen mukaan. Asiantuntijakeskeisessä suunnittelussa painottuvat yleensä tekniset kysymykset, kun taas osallistuvassa suunnittelussa keskitytään myös inhimillisiin ja toiminnallisiin vaatimuksiin. Mitä enemmän henkilöstön sitoutumista ja käyttäytymisen muutosta vaaditaan, sitä tarpeellisempaa on käyttää osallistuvaa suunnittelua. (Kosonen ym. 1999, 34.)

3.1.3 Kehittämistyön avainhenkilöt

Kehittämisprojekti vaatii aina vahvan johtoryhmän/johtohahmon, joka motivoi henkilöstön mukaan muutokseen. Projektista riippuen täytyy miettiä, palkataanko sen vetä-

jäksi ulkopuolinen asiantuntija. Kehittämiprojekti tarvitsee myös ainakin yhden yrityksen sisältä valitun henkilön, jolla on mahdollisuus päätoimisesti keskittyä hankkeeseen. Tällä henkilöllä tulisi olla asiantuntemusta aiheesta sekä henkilöstön tuntemusta. (Kosonen ym. 1999, 41–42.)

Työnjohdolla on myös tärkeä merkitys. Sen tulisi olla aktiivisesti mukana ja pitää työntekijät ajan tasalla tapahtumista. (Kosonen ym. 1999, 42.) Henkilökunta tarvitsee tukea käydessään läpi muutosvaiheita. Tällöin johdon antama tuki auttaa henkilökuntaa näkemään muutoksen merkityksellisyyden ja tätä kautta ylläpitää muutosmotivaatiota. (Haapaniemi 1996, 152.)

3.1.4 Uusien ratkaisujen luominen

Kehittämistyö voidaan aloittaa, kun projektin visio, kehittämissuunnitelma ja toimijat on määritetty. Kehittämistyön tarkoituksena on muuntaa suunnitelmat käytäntöön ja saada tätä kautta aikaan haluttu muutos. (Kosonen ym. 1999, 48.)

Kehittämistyön voi suorittaa niin yksittäiset henkilöt kuin erilaiset työryhmätkin. Työryhmien käyttäminen on suositeltavaa, sillä kun henkilökuntaa osallistuu suunnittelu- ja kehittämistyöhön, pääsevät työhön alusta asti mukaan ”käytännön työn tekijät”, joilla on kokemusta organisaation työtavoista. (Kosonen ym. 1999, 48.)

Henkilöstön kokoaminen työryhmiin sekä suunnittelutyön teettäminen heillä saattaa olla hankalaa, jos henkilökunta ei ole tottunut kehittämistyöhön. Henkilökuntaa osallistavalla kehittämisprojektilla on kuitenkin etuna se, että samalla kehitetään organisaation muutoskykyä tulevaa silmälläpitäen. (Kosonen ym. 1999, 49.)

3.1.5 Kehittämistoiminnasta tiedottaminen

Tiedottaminen kehittämisprojektin aikana on erittäin tärkeää. Henkilöstölle tarkoitetuissa tilaisuuksissa nostetaan esiin kehitysryhmän ideoita ja saavutuksia ja samalla ”markkinoidaan” niitä henkilökunnalle. Markkinointia ei saa jättää projektin loppupuolelle,

sillä informaatiotilaisuuksissa henkilökunnalta saattaa tulla hyviä ideoita kehittämistyöhön. Tiedottamista ei kannata lykätä siihen, että projektista on saatu merkittäviä tuloksia; myös projektin etenemisestä on informoitava henkilöstöä. (Kosonen ym. 1999, 55.) Haapaniemi (1996,152) korostaa artikkelissaan organisaation avointa kommunikaatiota muutosprosessin aikana. Muutoksen herättämistä tunteista ja ajatuksista olisi saatava keskustella muutosvastarinnan ehkäisemiseksi.

3.1.6 Toteuttamisvaiheen ongelmia

Organisaatioon liittyvät sidosryhmät eivät saisi kärsiä uusien toimintatapojen kehittämisestä. Usein uudet työskentelytavat ja projektit aiheuttavat sidosryhmille lisätyötä ja niidenkin toimintatapoihin muutoksia. Tämän vuoksi on kehittämisprojekteja läpi vietäessä muistettava, että myös sidosryhmiä tulee informoida siitä, mitä on tekeillä ja mistä on kysymys ja mitä muutoksilla tavoitellaan. Eri sidosryhmiä olisi myös mahdollisuuksien mukaan hyvä ottaa mukaan kehittämistyöhön, sillä yhteisesti luodut tavoitteet ja visiot sitouttavat myös muita mukaan projektiin ja auttavat ymmärtämään mahdollisia eteen tulevia ongelmia. (Kosonen ym. 1999, 70.)

Kehittämisprojektin toiminnan kehittyessä saattavat myös henkilökunnan työtehtävät muuttua. Toisilla tehtävät lisääntyvät, toisilla puolestaan vähentyvät. Organisaation esimiesten tulisikin kiinnittää huomiota siihen, että tehtävien uudelleen järjestäminen perustellaan henkilökunnalle. Tärkeää on selittää saavutettavat hyödyt ja uudistusten tuoma kokonaiskuva. On myös selvitettävä, ettei tehtävien mahdollinen väheneminen tarkoita näiden henkilöiden irtisanomista. Henkilöstölle on tehtävä selväksi heidän roolinsa muuttuneessa työyhteisössä. Jos uudistuksiin liittyy henkilökunnan keskuudessa epäilyksiä tai pelkoja, johtaa se usein tarpeeseen pitää kiinni vanhasta tehtäväjaosta ja tätä kautta hankaloittaa muutosten läpiviemistä. (Kosonen ym. 1999, 70–71.)

3.1.7 Uusien toimintatapojen vakiinnuttaminen ja projektin päättäminen

Kehityksen jatkumisen takaamiseksi täytyy uudet toimintatavat vakiinnuttaa työyhteisöön. Uudet mallit muodostuvat pysyviksi vasta, kun niistä on muodostunut rutiineja.

Toiminnan taso laskee usein uusien toimintamallien sisäänajon alkuvaiheessa. Vähitellen mallit hioutuvat organisaatiolle ominaisiksi ja niistä tulee rutiineja. Kehittämiprojektin tuloksien läpiviemisessä vaarana ovat kehityksen pysähtyminen ja palaaminen vanhoihin toimintamalleihin. (Kosonen ym. 1999, 72.) Haapaniemi painottaakin kirjoituksessaan (1996, 152), että uusien mallien vakiinnuttamisen tulisi tapahtua nopeasti, jotta edellä mainitulta palaamiselta vanhoihin malleihin vältyttäisiin. Mallien vakiinnuttamisen aikana organisaation johtajien ja esimiesten tulee ratkaista uusien toimintamallien mahdolliset ongelmat sekä huolehtia siitä, että kaikki työntekijät toimivat uuden mallin mukaan (Kosonen ym. 1999, 73).

Kehitysprojektilla tulee olla selkeä alku ja loppu. Päätösvaiheessa julkistetaan projektin tulokset ja selvitetään, mitä projektin aikana todellisuudessa saavutettiin. (Kosonen ym. 1999, 73.) Päätös on kriittisen jälkikäteisarvioinnin paikka, jolloin arvioidaan hankkeen toteutusta ja sen tulosten saavuttamisen astetta (Virtanen 2000, 77).

3.2 Muutosvastarinta

Muutosvastarinnalla tarkoitetaan ”voimaa”, joka pyrkii pysäyttämään kehittämisen (Kosonen ym. 1999, 12). Kun työyhteisö joutuu ulkoapäin johdetun muutoksen kohteeksi, syntyy ihmiselle luonnollinen vastustusreaktio, joka seuraa mitä tahansa äkillistä elämänmuutosta ja siihen sopeutumista (Partanen-Hertell 2002, 15). Ihmisillä on tapana suhtautua epäilevästi uusiin asioihin ja totuttujen tapojen muuttamiseen. Mitä epäselvempi kuva tulevasta on, sitä suurempi on vastustus. Vision ja keskustelujen puute aiheuttaa sen, että ihmiset pelkäävät edessään olevaa muutosta ja tarttuvat helpommin menneisyyteen. Myös edellisten projektien muistot vaikuttavat. Huonosti sujuneiden projektien jälkeen on uusien vastustus suurempaa kuin onnistuneiden. (Kosonen ym., 12.)

Muutosvastarinta ilmenee yksilön ja yhteisön käytöksessä (Murto, 2004). Ihmisen käyttäytymiselle on luonnollista uuden ja tuntemattoman vastustaminen. Vallalla oleva tilanne koetaan hyväksi ja turvalliseksi ja se halutaan säilyttää. Tämän lisäksi saatetaan pelätä jo saavutettujen etujen tai saavutusten menettämistä. (Kosonen ym. 1999, 59.)

Toteutetun muutoksen vastustus on usein seurausta suunnittelu- tai toteuttamisvaiheesta, jossa kritiikkiä tai vastustusta ei ole onnistuttu käsittelemään kunnolla (Murto, 2004). Muutosvastarinnan syy saattaa olla myös inhimillinen laiskuus. Se saattaa olla se todellinen syy tilanteessa, jossa vakuutetaan, että kaikki on hyvin ja muutosta ei tarvita. (Kosonen ym.1999, 59.) Usein muutoksen aikataulus on niin tiukka, ettei muutosorganisaatiolla ole mahdollisuuksia muutokseen liittyvien huolien kohtaamiselle ja kuuntelemiselle. Aikataulun ohella muutosta ajavien kyky ja taito ottaa vastaan epäilyä ja kritiikkiä voi olla riittämätön. Kiire ja riittämätön kritiikin vastaanottaminen ja kuuntelu saattavat johtaa muutosvastarinnan voimistumiseen. (Murto 2004.)

MUUTOSVASTARINNAN SYITÄ	
Vakauden kaipuu	Muutos aiheuttaa epävakautta, mikä saa aikaan vaistomaisen vastustusreaktion
Tottumukset	Tutusta ja turvallisesta on vaikea luopua
Yhteisön normit	Hyväksytyjen normien muuttaminen aiheuttaa yleensä vastustusreaktion
Pelko etujen ja aseman menettämisestä	Oma etu tulee yleensä ennen yrityksen etua.
Väärinkäsitykset	Henkilöstö ei ole sisäistänyt tai ymmärtänyt muutoksen seurauksia
Näkemyserot	Jos muutoksella pyritään aikaansaamaan jotain sellaista, joka on ristiriidassa henkilöstön moraalikäsitteiden tai arvojen kanssa, ei se saa henkilöstöltä tukea
Tuntemattoman pelko	Tuntemattoman pelko johtuu tiedon puutteesta ja siitä johtuvasta epävarmuudesta
Epäonnistumisen pelko uuden oppimisessa	Koulutuksesta selviytyminen ja uusien tehtävien hallinta pelottaa
Muutoksen tarvetta ei ymmärretä	Kehittämiprojekteissa muutostarve liittyy usein yrityksen toiminnan ja ympäristön asettamien vaatimusten ristiriitaan
Muutoksen ei nähdä tuovan mitään etuja	Muutoksen tarve pitää ymmärtää sekä yritys-, että henkilöstötasolla. Jos työntekijä ei näe muutoksen tuovan henkilökohtaista etua, ei hän myöskään tue muutosta

Lähde: Kosonen ym. 1999, 62

Vastarinta kehittämisen aikana on myös jossain määrin hyvästä, sillä se synnyttää kriittistä pohdintaa ja keskustelua. Tämän myötä tehtyjä ratkaisuja ja ideoita joudutaan pohtimaan ja perustelemaan ja näin voidaan suunnitelmia muuttaa. Liiallinen muutosvastarinta sen sijaan hidastaa ja estää kehittämistyön. (Kosonen ym. 1999, 59.)

3.2.1 Muutosvastarinnan muotoja

Vain aktiivinen vastustaminen koetaan usein muutosvastarinnaksi. Toinen tapa on kuitenkin passiivinen vastustaminen eli haluttomuus siirtyä uusiin toimintamalleihin. Johdon tehtävä on passiivista vastarintaa kohdatessaan valvoa sovittujen tavoitteiden toteutumista. Hankalin muutosvastarinnan muoto on se, että kehityksen kannalta tärkeät henkilöt ovat vain näennäisesti mukana toiminnassa. He ottavat vastaan kehittämistehtäviä, mutta jättävät ne hoitamatta tai hoitavat ne omien näkemystensä mukaan eri suuntaan tavoitellusta. Taustalla on näiden henkilöiden epäusko muutoksen tai valitun suunnan suhteen. He eivät kuitenkaan kerro näitä mielipiteitään avoimesti. Tällaisissa tilanteissa nämä henkilöt olisi korvattava toisilla tai jos tämä ei ole mahdollista, hoitaa kehittämistyö jollain tavalla heidän ohitse. (Kosonen ym. 1999, 61.)

3.2.2 Muutosvastarinnan vähentäminen

Vahvin keino muutosvastarinnan vähentämiseksi on henkilöstön mukaan ottaminen kehittämistyöhön. Epätietoisuutta henkilöstössä lisää myös huono tiedottaminen. Jatkuva tiedottaminen muutoksien sisällöstä on kannattavaa. On nähty, että erityisesti vuoro-työtä tekevät kärsivät usein puutteellisesta tiedottamisesta. Tiedottaminen kannattaa siis suunnitella hyvin: jatkuva tiedottaminen eri kanavien kautta kannattaa. (Kosonen ym. 1999, 59.) Hyvänä tiedotusmuotona pidetään erilaisten informaatio- ja keskustelutilaisuuksien järjestämistä organisaation henkilökunnalle. Näissä tilaisuuksissa organisaatioiden johtajien ja asiantuntijoiden tulisi perustella muutosten tarpeellisuutta sekä vastata henkilökunnan esittämiin kysymyksiin. (Murto, 2004.)

4 LASTENSUOJELUN SIJAISHUOLTO

Huolimatta siitä, että lapsiperheiden sekä alle 18-vuotiaiden lasten ja nuorten määrä on pienentynyt Suomessa viime vuosina, lastensuojelun tarve on kasvanut tasaisesti koko ajan. Huostaanottojen lisääntymiselle ei ole osattu sanoa mitään yksittäistä syytä, vaan taustalla on nähty vaikuttaneen monet asiat. Esimerkiksi perushoivan puute tilanteessa, jossa vanhempien voimavarat eivät ole riittävät sekä lasten ja nuorten ongelmien monimutkaistuminen saattavat olla tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat edelleen huostaanottojen kasvavaan määrään. Myös kuntien lastensuojelun avohuollon tukitoimien puuttuminen tai riittämättömyys saattavat osaltaan selittää huostaanottojen lisääntyneen määrän. (Lääninhallituksen keskeiset arviot peruspalvelujen tilasta 2003, 100, 102.)

Vuoden 2005 lopulla Suomessa oli sijoitettuna kodin ulkopuolelle 15 160 lasta ja nuorta, mikä on yksi prosentti kaikista alle 18-vuotiaista. Huostaanotettuja heistä oli 9 162. Sijoitettujen lasten kokonaismäärä on kasvanut viime vuosina 2–5 % vuosivauhtia. Vuonna 2005 kasvuvauhti oli 2,5 %. (Stakes, Suomen virallinen tilasto, Sosiaaliturva 2006.) Satakunnassa lasten sijoitusten määrä lähentelee koko maan keskitasoa. Viime vuonna satakuntalaisia lapsia oli sijoitettuna 526. (Jalonen 2006.)

Kaikista vuonna 2005 kodin ulkopuolelle sijoitetuista lapsista 36 % asui perhehoidossa, 48 % laitoshoidossa ja 16 % muussa huollossa. Perhesijoitusten osuus on laskenut tasaisesti jo pidempään ja laitoshoidon osuus on vastaavasti kasvanut. (Stakes, Suomen virallinen tilasto, Sosiaaliturva 2006.)

Vuonna 1988 lastensuojelun laitostyöyksiköistä 77 % oli julkisen sektorin ylläpitämiä, vuonna 1995 vastaava luku oli enää 52 %. Vuonna 2002 Suomessa oli 354 yksityistä lasten ja nuorten laitosta (perhekodit sisältyvät tähän lukuun), vuonna 1999 vastaava luku oli 214. Länsi-Suomen läänissä yksityisiä lastensuojelulaitoksia on noin 30. (Jalonen, 2006.)

4.1 Lastensuojelulaki

Lastensuojelu on käsitteenä monitahoinen ja -sisältöinen käsite. Lastensuojelun perusmuotona voidaan ajatella riittävän hoivan, huolenpidon ja turvan varmistamista lapselle. Käsitys lapsesta sekä hänen asemastaan on vaihdellut eri aikoina hyvinkin paljon, samoin on vaihdellut myös suhtautuminen lapsen suojeluun. (<http://fi.wikipedia.org/wiki/Lastensuojelu>.)

Nykyinen lastensuojelulaki on astunut voimaan 5.8.1983. Lastensuojelulain mukaan lastensuojelun päätarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen ja virikkeitä antavaan kasvuympäristöön sekä tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen. Lisäksi lapsella tulee olla etusija erityiseen suojeluun. Lastensuojelu pyrkii turvaamaan edellä mainitut asiat vaikuttamalla lapsen yleisiin kasvuoloihin, tukemalla huoltajia lasten kasvatuksessa sekä toteuttamalla perhe- ja yksilökohtaista lastensuojelua. Lastensuojelun tavoitteena on, että lapsi saa kaikissa olosuhteissa sellaisen huollon kuin lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetussa laissa on säädetty. (LsL 1, 2 §.)

Lapsen hyvä huolto, hoito ja kasvatusta on määritelty edellä mainitun lain ensimmäisessä pykälässä seuraavasti: "Lapsen huollon tarkoituksena on turvata lapsen tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi lapsen yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Huollon tulee turvata myönteiset ja läheiset ihmissuhteet erityisesti lapsen ja hänen vanhempiensa välillä. Lapselle tulee turvata hyvä hoito ja kasvatusta sekä lapsen ikään ja kehitystasoon nähden tarpeellinen valvonta ja huolenpito. Lapselle on pyrittävä antamaan turvallinen ja virikkeitä antava kasvuympäristö sekä lapsen taipumuksia ja toivomuksia vastaava koulutus. Lasta tulee kasvattaa siten, että lapsi saa osakseen ymmärtämystä, turvaa ja hellyyttä. Lasta ei saa alistaa, kurittaa ruumiillisesti eikä kohdella muulla tavoin loukkaavasti. Lapsen itsenäistymistä sekä kasvamista vastuullisuuteen ja aikuisuuteen tulee tukea ja edistää".

Lastensuojelulaissa lapsella tarkoitetaan henkilöä, joka on alle 18-vuotias ja nuorella tarkoitetaan henkilöä, joka on alle 21-vuotias (LsL 3 §).

Perhe- ja yksilökohtaisessa lastensuojelussa otetaan ensisijaisesti huomioon lapsen etu sekä tuetaan lapsen vanhempien kasvatustilaisuuksia, jotta lapsella olisi mahdolli-

simman suotuisat ja vakiintuneet kasvuolosuhteet. Perhe- ja yksilökohtaista lastensuojelua ovat avohuollon tukitoimet, huostaanotto ja sijaishuolto sekä jälkihuolto. Näissä toimintamuodoissa on toimittava mahdollisimman hienovaraisesti sekä minimoitava lapsen suotuisan kehityksen vahingoittaminen. (LsL 8, 9 §.)

Jos lapsen/nuoren kasvuolot vaarantuvat tai ne eivät turvaa lapsen/nuoren terveyttä/kehitystä tai jos lapsi/nuori vaarantaa terveyttään/kehitystään omalla käytöksellään, sosiaalilautakunnan on ryhdyttävä tukitoimiin viipymättä. Tällaisia avohuollon tukitoimia ovat mm. lapsen/nuoren tukiasuminen, toimeentulon, koulunkäynnin, harrastusten sekä muiden henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttäminen taloudellista ja muuta tukea antamalla. Näitä tukitoimia toteutetaan yhteistyössä lapsen/nuoren sekä hänen vanhempiensa tai muiden häntä hoitavien henkilöiden kanssa. (LsL 12, 13 §.)

Avohuollon tukitoimena lapselle voidaan järjestää myös perhehoitoa tai laitoshuoltoa yhdessä vanhemman/huoltajan kanssa. 12 vuotta täyttäneelle laitoshuoltoa voidaan järjestää myös yksin lapseen kohdistuvana, jos lapsi itse siihen suostuu. (LsL 14 §.)

4.2 Huostaanotto

Huostaanotto merkitsee lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä yhteiskunnan (kunnan sosiaalilautakunnan) toimesta. Sosiaalilautakunnan on ryhdyttävä huostaanottoon sekä järjestettävä lapselle sijaishuolto;

- 1) jos lapsen huolenpidossa on puutteita tai muut kodin olosuhteet uhkaavat vakavasti lapsen terveyttä/kehitystä tai jos lapsi itse vaarantaa terveyttään/kehitystään esim. päihteiden käytöllä,
- 2) jos avohuollon tukitoimet eivät ole mahdollisia, riittäviä taikka tarkoituksenmukaisia ja
- 3) jos sijaishuollon arvioidaan olevan lapsen edun mukaista. (LsL 16 §.)

Sosiaalilautakunnan on kuitenkin ennen päätöstä huostaanotosta, sijaishuoltoon sijoittamisesta tai huostassapidon lopettamisesta, lapsen ikä ja kehitystaso huomioiden, selvitettävä lapsen oma mielipide asiasta. 12 vuotta täyttäneelle lapselle sekä hänen vanhemmilleen/huoltajilleen tulee antaa mahdollisuus tulla kuulluksi koskien esillä olevaa

asiaa. Jos 12 vuotta täyttänyt lapsi tai hänen vanhempansa/hooltajansa vastustaa huostaanottamista (tai siihen liittyvää sijaishuoltoon sijoittamista) tai jos lapsen/vanhempien/hooltajien kuulemista ei ole voitu suorittaa, päätös on alistettava lääninoikeuden vahvistettavaksi. Jos lapsi kuitenkin on (16 §:ssä mainitusta syystä) välittömässä vaarassa/kiireellisen huostaanoton ja sijaishuollon tarpeessa, sosiaalilautakunta voi ottaa hänet huostaansa alistamatta päätöstä lääninoikeuden vahvistamaksi. Tällainen kiireellinen huostaanotto on voimassa 14 päivää, jonka aikana tai välittömästi sen jälkeen asia on käsiteltävä ja vahvistettava lääninoikeudessa. (LsL 17 §.)

Lapsen ollessa sosiaalilautakunnan huostassa, lautakunnalla on huostaanoton tarkoituksen toteuttamiseksi oikeus päättää lapsen hoidosta, kasvatuksesta, valvonnasta ja muusta huolenpidosta sekä lapsen olinpaikasta. Sosiaalilautakunnan pitää kuitenkin pyrkiä yhteistyöhön lapsen vanhempien/hooltajien kanssa. (LsL 19 §.)

Huostassapito on lopetettava, kun 16 § mukaista tarvetta ei enää ole (jollei lopettaminen ole selvästi lapsen edun vastaista). Huostassapito lakkaa viimeistään, kun lapsi täyttää 18 vuotta tai solmii avioliiton. (LsL 20 §.)

4.3 Sijaishuolto

Sijaishuolto tarkoittaa lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Se voidaan järjestää perhehoitona tai laitoshuoltona taikka muulla tarkoituksenmukaisella tavalla. Väliaikaisesti (poikkeustapauksissa) lapsi voidaan sijoittaa myös vanhempiensa/hooltajiensa hoidettavaksi ja kasvatettavaksi. (LsL 22 §.)

Lapsen ollessa sijaishuollossa on hänelle turvattava kehityksen kannalta tärkeät, jatkuvat ja turvalliset ihmissuhteet. Lapsella on oikeus tavata hänelle läheisiä ihmisiä sekä pitää heihin yhteyttä sijoituksen aikana. Oikeutta voidaan kuitenkin rajoittaa, jos 1) se vaarantaa lapsen sijaishuollon tarkoituksen toteutumisen, 2) yhteydenpidosta on vaaraa lapsen hengelle, terveydelle, kehitykselle tai turvallisuudelle, 3) rajoittaminen on välttämätöntä vanhempien tai muiden asianosaisten turvallisuuden vuoksi tai 4) 12 vuotta täyttänyt lapsi itse vastustaa yhteydenpitoa. Näillä edellytyksin voidaan lapsen huostaanoton aikainen olinpaikka jättää kertomatta vanhemmille/hooltajille. (LsL 24, 25 §.)

Lastenkodit, nuorisokodit, koulukodit sekä muut näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset ovat lastensuojelulaitoksia, joissa voidaan järjestää lapsen sijaishuoltoa ja laitoshuoltoa tukitoimena. Laitoksessa on oltava asianmukaiset ja riittävät toimitilat ja toimintavälineet sekä tarpeellinen määrä sosiaalihuollon ammatillista ja muuta henkilöstöä. (LsL 29, 30 §.)

Lastensuojelulaissa määritellään myös tarkkaan lastensuojelulaitoksessa käytettävien toimintamuotojen käytöstä muun muassa aineiden ja esineiden haltuunotosta, pakotteiden ja rajoitteiden käytöstä, henkilötarkastus, kiinnipitäminen, eristäminen. (LsL 30a, 31, 31a, 31b, 31c, 32a §.)

Sijaishuollossa olevalle lapselle voidaan lastensuojelulaitoksessa järjestää erityistä moniammatillista (kasvatuksellinen, sosiaalityön, psykologinen, lääketieteellinen asiantuntemus) hoitoa ja huolenpitoa, jos hänen erittäin tärkeä yksityinen etunsa sitä vaatii esimerkiksi vakavan päihde- tai rikoskierteen katkaisemiseksi tai kun lapsen oma käyttäytyminen vaarantaa vakavasti hänen henkeään, terveyttään tai kehitystään. Tämän erityisen huolenpidon aikana lapsen liikkumisvapautta voidaan hänen hoitonsa ja huolenpionsa edellyttämässä laajuudessa rajoittaa. Tällaisen huolenpidon tavoitteena on paitsi katkaista lapsen itseään vahingoittava käyttäytyminen, mahdollistaa lapselle annettava kokonaisvaltainen huolenpito. (LsL 32c §.)

Sijaishuollon päättymisen jälkeen sosiaalilautakunnan on järjestettävä lapselle tai nuorelle jälkihoito. Tämä tapahtuu tukemalla sijaishuollossa ollutta lasta/nuorta sekä hänen vanhempiaan/hoitajiaan. Jälkihuollon järjestämisen velvollisuus päättyy kun nuori täyttää 21 vuotta. (34 §)

4.4 Työskentely lastensuojelulaitoksessa

Lastensuojelulain 29 § määritellään laitoksen tiloista ja välineistä seuraavaa; ”Laitoksessa on oltava asianmukaiset ja riittävät toimitilat ja toimintavälineet.” Lastensuojelulaitokset ovatkin viihtyisiä ja kodinomaisia. Laitosten tavoitteena on muun muassa tarjota lapselle/nuorelle rauhallinen ja turvallinen kasvu-aika ja – paikka. (<http://www.ju-kola.org/?rd=1>.) Samalla opetellaan arkielämän perustaitoja, kotitöiden tekemistä, mui-

den kanssa yhdessä elämistä, jonka kautta opitaan sosiaalisuutta sekä vuorovaikutustaitoja (http://www.toukola.fi/arkielaman_opettelu.php). Lisäksi lapsille/nuorille järjestetään runsaasti erilaisia harrastusmahdollisuuksia (http://www.toukola.fi/harrastus_toiminta.php).

Lastensuojelulain 30 § määrittellään lastensuojelulaitoksen henkilöstö seuraavalla tavalla; ” Laitoksessa on oltava asianmukaiset ja riittävät toimitilat ja toimintavälineet sekä tarpeellinen määrä sosiaalihuollon ammatillista ja muuta henkilöstöä.” Koulutusrakenneissa esiintyy jonkin verran maakunnallisia eroja. Tämä johtunee siitä syystä, että laitospalvelujen alueellinen tarjonta sekä käyttö vaihtelevat. Useimmiten laitoksissa työskentelee sosiaali- tai terveysalan korkea-asteen eli ammattikorkeakoulun tutkinnon suorittaneita henkilöitä (sosionomi (amk), sairaanhoitaja). Yliopistotason koulutuksen omaavia on melko vähän. (Peruspalvelut Länsi-Suomen läänissä 2005, 142.)

Lastensuojelulaitosten työntekijöillä on mahdollisuus osallistua ammatilliseen täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksen tavoitteena on ammatillisen perusosaamisen takaaminen kaikille työntekijöille sekä turvata ja vahvistaa työntekijöiden erityisosaamista heidän oman kiinnostuneisuuden, suuntautuneisuuden, erityistietojen ja -taitojen perusteella. (<http://www.jukola.org/koulutus.php>.) Laitosten henkilöstörakenne on vuosien saatossa muuttunut. Hoito- ja kasvatustyöntekijät ovat alkaneet käydä yhä enemmän ratkaisu- ja perhekeskeisen työn kursseja. Tämän myötä yleiset hoitokäytännöt ovat muovautuneet parempaan suuntaan. (Heino, Berg & Hurtig 2000, 7.)

5 PERHETYÖ

1990-luvun lopulta alkaen on perhetyön käsitteestä tullut osa sosiaalityön jokapäiväistä diskurssia. Perhetyö esiintyy puheessakin luonnollisena työskentelytapana. (Heino ym. 2000, 10.) Perhetyö on kuitenkin laaja käsite, koska työn muoto ja menetelmät riippuvat siitä, kuka sitä tekee ja missä kontekstissa. Kaikki perheiden kanssa työtä tekevät eivät välttämättä luokittele omaa työtään perhetyöksi. (Hansen 2004, 6.)

Perhetyö on järjestetty valtaosassa Suomen kuntia sosiaalitoimen tai sosiaali- ja terveystoimen alaiseksi, kunnan omaksi ja pysyväksi palveluksi, jota täydennetään ostopalveluin. Suurimmassa osassa kuntia perhetyö on asiakkaan kotona tapahtuvaa palvelua, joka toimii lastensuojelun sosiaalityön tukitoimena pitkäaikaisissa ja vaativissa ongelmatilanteissa, joissa lapsen huolenpito, tarpeet ja turvallisuus ovat uhattuna. Yleisesti kunnan perhetyötä järjestetään myös ennalta ehkäisevänä palveluna, johon asiakas lähetetään tai ohjataan. (Lääninhallituksen keskeiset arviot peruspalvelujen tilasta 2003, 112.)

Kuntien perhetyöntekijät työskentelevät pääosin lastensuojelun avohuollossa tai kotipalvelussa, ja koulutukseltaan he ovat tavallisimmin kodinhoitajia, lähihoitajia tai sionomeja (amk). Useimmiten yhden työntekijän hoidettavana on yhdestä kymmeneen asiakasperhettä. Joissakin kunnissa määrä saattaa olla jopa kolmekymmentä. Vain alle puolet kunnista on ilmoittanut kykenevänsä järjestämään perhetyön palveluja kaikille tarvitsijoille, vaikka uusia perhetyön virkoja ja toimia onkin perustettu jonkin verran. Länsi- ja Etelä-Suomen lääneissä lapsiperheitä on eniten, joten näissä lääneissä myös perhetyöhön koulutettujen työntekijöiden tarve on suurin. (Lääninhallituksen keskeiset arviot peruspalvelujen tilasto 2003, 112.)

Perhetyön keskeisenä vahvuutena koetaan moniammatillisuus sekä tiivis yhteistyö eri asiantuntijoiden välillä. Perhetyön kehittymisen uhkana pidetään ennen kaikkea resurssipulaa, työn yksinäisyyttä sekä työssä jaksamista. (Lääninhallituksen keskeiset arviot peruspalvelujen tilasto 2003, 112.)

Perhetyön käsite on lastensuojelulaitosten yhteydessä puhuttaessa hieman hankalaa, koska sillä tarkoitetaan sekä osastotyöntekijöiden päivittäistä työskentelyä (esimerkiksi yhteydenotot) sijoitettujen lasten perheiden kanssa että perhetyöntekijän/-tekijöiden intensiivisempää työskentelyä perheiden kanssa. Joskus perhetyöllä viitataan perheen kotiin annettuun palveluun, toisinaan työmuoto kiinnitetään laitokseen. (Heino ym. 2000, 184–185.) Perhetyö voi ajoittua sijoitusta edeltävään vaiheeseen, sijoituksen aikaiseen tai sijoituksen jälkeiseen vaiheeseen. Perhetyöntekijöiden koulutustausta vaihtelee ja metodisia painotuksia on monia. (Heino ym. 2000, 12, 21.) Valtaosa lastensuojelun perhetyöstä kohdistuu erilaisiin kriisitilanteisiin, ja sitä tehdään erityisesti vakavan huolen vyöhykkeellä. Lastensuojelun perhetyöstä puhuttaessa sekaannusta aiheuttaa

myös perhehoidon käsite. Tällä tarkoitetaan kodin ulkopuolelle sijoitetun lapsen hoitoa yksityiskodissa (perhekoti). (Heino ym. 2000, 10.)

Viime vuosina perhetyö on lisääntynyt lastensuojelulaitoksissa. Perinteisesti lastensuojelussa yhteistyötä perheen kanssa on pidetty perheneuvontana eli perheiden ohjauksena ja opastuksena. Nykyään suhtautuminen on muuttunut toisenlaiseksi; perheille ei pyritä antamaan vain sitä, mitä lastensuojelun työntekijöillä on annettavana vaan perhettä autetaan ohjaamalla heitä käyttämään sitä, mitä heillä itsellään on (ns. voimavarojen käyttöönotto). Tätä vaikeuttaa kuitenkin se, että asiakasperheillä on usein monia päällekkäisiä ongelmia (yksinhuoltajuus, työttömyys, päihteet ym.). Moniongelmaisuus saattaa ulottua suvussa useidenkin sukupolvien päähän. (Karppinen 1999, 71.)

Perhetyön työmuodot voidaan tyypitellä kuuteen perhetyön organisointimalliin;

1. lisäapu, joka täydentää muita perheen palveluita (esimerkiksi vanhempien päivätoimintaryhmät).
2. täsmäapu eli työlle on nimetty tietty ongelma tai kohderyhmä (esimerkiksi vanhempien päihdeongelma).
3. arkiapu, jolla tarkoitetaan perheen kotiin vietävää arjen selviytymistä tukevaa työtä. Tämän perhetyön painopiste käsittää erityisesti vanhemmuuden ja elämän hallinnan kysymyksiä.
4. turva-apu, jota esiintyy selkeimmin kriisitilanteissa (esimerkiksi turvakoti).
5. tehoapu, joka on psykososiaalista tehohoitoa. Tässä perhetyön muodossa perhe irrottautuu omasta arkiympäristöstään ja on ympärivuorokautisesti ammattilaisten valvonnan ja tarkkailun alla, mutta samalla myös hoivan ja huolenpidon vaikutuspiirissä.
6. yhdistelmäapu, joka on vahvasti yhteistyöpainotteista. Käytetään erityisesti työskennellessä nuorten ja kouluikäisten kanssa (esimerkiksi oppilashuolto, terveydenhoitaja yhteistyökumppaneina). Yhdistelmäapu on hyvin lähellä lisäapua, erona kuitenkin yhteistyön korostuminen.

Lähde: Heino ym. 2000, 195–196

Käytettävässä työmuodossa voi olla elementtejä useammasta mallista eli työmuodot voivat sijoittua osittain sisäkkäin tai päällekkäin. Edellä mainitun tyypittelyn avulla voidaan kuitenkin avata perhetyön moniulotteisuutta. Perhetyössä voidaan, avun alalajin

mukaan, keskittyä joko ongelmiin, vanhempiin, akuutiksi koettuun tilanteeseen, hyväksi nähtyihin työmenetelmiin tai erityisesti lapsen tilanteeseen. (Heino ym. 2000, 195–196.)

Perhetyön tavoitteena on lapsen laitoshoidon mahdollistaminen sekä samalla vanhemmuuden vahvistuminen ja perheenjäsenten vuorovaikutuksen kehittyminen unohtamatta lapsen itsenäistymisen tukemista (Karppinen 1999, 72).

6 LEHMUSKOLO OY

Lehmuskolo Oy on vuonna 2002 perustettu lastensuojelun sijaishuoltopalveluja tarjoava yritys, joka toimii kolmessa kunnassa Satakunnan alueella. Yrityksen omistavat toimitusjohtaja, sosionomi Jussi Leppänen ja erityisopettaja, FM Pirjo Leppänen. Lehmuskolo Oy käsittää kolme yksikköä: Lasten- ja nuortenkoti Jukolan Pomarkussa (perustettu vuonna 2002), lasten- ja nuortenkoti Toukolan Porin Pihlavassa (2003) sekä lasten- ja nuortenkoti Kontiorinteen Siikaisissa (2004). Pomarkun yksikön yhteydessä toimii koko Lehmuskolo Oy:tä palveleva kotikoulu. Kussakin yksikössä asuu 7-10 kuntien huostaanottamaa tai avohuollon tukitoimena sijoitettua 9-17- vuotiasta lasta ja nuorta. (Jalonen 2006.)

Lehmuskolo Oy:ssä työskentelee omistajien lisäksi 29 vakituista työntekijää: yksi kasvatusjohtaja, kolme yksikön johtajaa, 20 ohjaajaa, kolme emäntää sekä kiinteistöhoitaja ja koulunkäynninohjaaja (Jalonen 2006).

Lehmuskolo Oy:n toiminta-ajatuksena on lapsen yksilöllinen ja yhteisöllinen kasvatusta ja hoito kodinomaisissa ympäristöissä yhteistyössä perheen ja muiden läheisten kanssa (Jalonen 2006).

7 SILTA-PROJEKTI

Syyskuussa 2005 Lehmuskolo Oy:ssä käynnistettiin vuoden mittainen ”perhetyömenetelmien kehittäminen lastensuojelun sijaishuollossa – SILTA- projekti”. Hankkeen aikana oli tarkoitus tutkia ja arvioida erilaisten, jo käytössä olevien, perhetyömenetelmien soveltuvuutta lastensuojelun sijaishuoltoon. Projektin tavoitteena oli luoda lastensuojelun sijaishuoltoon soveltuva, erilaisista työmenetelmistä koostuva perhetyön malli, POLKU- perhetyö. (Jalonen 2006.)

SILTA- projekti liittyi Prizztech Oy:n ESR-rahoitteiseen ”Maakunnallisen Osaamisen Kehittämisohjelma”- hankkeeseen ja oli osa ”Osaamisen Siirto”- projektia. Projekti toteutettiin ulkopuolisen asiantuntijakonsultti Päivi Jalosen johdolla. Projektissa Lehmuskolo Oy:n yhteistyökumppaneina olivat PrizzTech Oy, Porin Seudun Kehittämiskeskus ja Satakunnan Ammattikorkeakoulu. (Jalonen 2006.)

7.1 Projektin toteutus

Projekti toteutettiin 1.9.2005 – 30.9.2006 asiantuntijapalveluna Lehmuskolo Oy:n antaessa käyttöön oman toimialansa asiantuntijuuden. Asiantuntijapalvelun tuottajana toimi Päivi Jalonen (T:mi Päivi Jalonen). (Jalonen 2006.)

Projekti oli kolmivaiheinen. Projektisuunnitelman oli laatinut projektipäällikkö Päivi Jalonen. (Jalonen 2006.)

Vaihe I

Suunnittelu 1.9.–31.10.2005

Vaihe II

Toteutus 1.11.2005–30.4.2006

Vaihe III

Raportointi, arviointi, jatkosuunnitelma 1.5.–30.9.2006

Lähde: Jalonen 2006

SILTA- projekti toteutettiin Lehmuskolo Oy:n järjestämissä tiloissa, perhetapaamiset tapahtuivat pääosin perheiden kotona. Osallistuminen projektiin oli Lehmuskolo Oy:n työntekijöille ja asiakasperheille vapaaehtoista. Projektiin osallistuminen sisällytettiin työntekijöiden työaikaan. (Jalonen 2006.)

Projektille nimettiin ohjausryhmä, jonka jäseniksi kutsuttiin Lehmuskolo Oy:stä toimitusjohtaja Jussi Leppänen ja kasvatusjohtaja Marja Rintala, Prizztech Oy:stä Tarja Lamberg (1.8.2006 lähtien Marika Lähde) ja Eeva-Liisa Rintala, Porin Seudun Kehittämiskeskuksesta Minna Nore sekä Päivi Jalonen T:mi Päivi Jalosesta. Ohjausryhmä kokoontui projektisuunnitelmassa esitettyjen vaiheiden mukaisesti ja tarvittaessa. (Jalonen 2006.)

Projektin käytännön toteutuksesta vastasi projektityöryhmä, johon kuuluivat projektipäällikkö Päivi Jalosen lisäksi toimitusjohtaja Jussi Leppänen sekä neljä Lehmuskolo Oy:n työntekijää. Toukokuussa 2006 perustettiin toinen projektityöryhmä, johon kuuluivat projektipäällikön lisäksi kolme Lehmuskolo Oy:n työntekijää. Projektityöryhmät kokoontuivat kerran kuukaudessa ja tarvittaessa. Projektin kokonaiskustannukset olivat 65.195€. (Jalonen 2006.)

7.2 SILTA- projektissa käytetyt perhetyön menetelmät

Projektissa käytettäväksi perhetyön menetelmiksi valittiin Beardsleen perheinterventio, elämäkerrallinen työmenetelmä, sijoitettujen lasten vanhempien vertaistukiryhmä ja sijoitettujen lasten ja heidän vanhempiansa yhteinen perheleiri. (Jalonen 2006.)

Beardsleen perheinterventio on Stakesin Toimiva lapsi & perhe – hankkeeseen kuuluva strukturoitu perhetyön menetelmä, jonka päätavoitteena on kiinnittää huomio lapsen näkökulmaan. Tavoitteina on:

- avata keskustelu perheen sisällä
- saada lapsen kokemus näkyväksi
- lisätä yhteistä ymmärrystä
- löytää lasta suojaavia tekijöitä

Beardsleen perheinterventio on alun perin tehty psykiatrian tarpeisiin, mutta sitä on ryhdytty soveltamaan myös muissa toimintaympäristöissä. Interventiota voi toteuttaa vain koulutettu Bi-kliinikko. SILTA- projektissa tämän koulutuksen omasi projektipäällikkö Päivi Jalonen. (Jalonen 2006.)

Elämäkerrallinen työmenetelmä tarkoittaa lapsen oman elämäntarinan työstämistä, kokoamista ja ymmärtämistä yhdessä vanhempien kanssa. Tavoitteina on:

- saada ehyempi kokonaiskuva itsestä ja omasta elämästä
- löytää perheen yhteinen tarina
- vahvistaa identiteettiä
- syventää lapsen ja vanhemman välistä vuorovaikutusta
- varmistaa perustaa tulevaisuudelle

Lähde: Jalonen 2006

Sijoitettujen lasten vanhempien vertaistukiryhmä perustuu näkökulmaan, jonka mukaan vanhempien tukeminen on lasten ja vanhempien etu. Tavoitteina on:

- lapsen kodin ulkopuolelle sijoittamisen aiheuttaman kriisin läpikäyminen
- vanhemmuuden vahvistaminen ja sitä kautta lasten hyvinvoinnin lisääminen
- vanhemman oman elämän ja selviytymisen tukeminen.

Lähde: Jalonen 2006

Sijoitettujen lasten ja heidän vanhempiensa yhteisen perheleirin päätavoitteena on tarjota perheelle toiminnallinen kokemus toimivasta ja paremmin lapsen kehitystä palvelevasta vanhemmuudesta. Ohjaavia periaatteita ovat voimavarakeskeisyys, osallisuus ja vertaistuki. Tavoitteina on:

- perhekokonaisuuden vahvistaminen
- vuorovaikutuksen tukeminen
- vertaistuki
- yhteiset positiiviset sosiaaliset tilanteet
- perheiden ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen parantaminen

Lähde: Jalonen 2006

7.3 Projektin eteneminen

7.3.1 Suunnitteluvaihe (1.9.–31.10.2005)

Suunnitteluvaiheen tavoitteina oli muun muassa projektityöryhmän perustaminen, vastualueiden sopiminen, kohderyhmien varmistaminen, toteutuksen suunnittelu ja aika-
tauluttaminen, tutkimuksen suunnittelu, yhteistyöverkoston luominen, rahoituksen
varmistaminen sekä tiedottaminen alkavasta projektista. (Jalonen 2006.)

7.3.2 Toteutusvaihe (1.11.2005–30.4.2006)

Marras-joulukuun aikana käynnistettiin Beardsleen perheinterventio. Mukaan otettiin
neljä perhettä. Perheitä tavattiin heidän kodeissaan kaikkiaan 10 kertaa. Tapaamisiin
osallistui Päivi Jalosen lisäksi työntekijöitä Lehmuskolo Oy:n kaikista yksiköistä. (Jalo-
nen 2006.)

Tammikuun aikana aloitettiin vanhempien ryhmätoiminta. Ryhmä oli tarkoitettu vertais-
tueksi sijoitettujen lasten biologisille vanhemmille. Ryhmään osallistui kuusi vanhem-
paa. Ryhmän ohjaajina toimivat Päivi Jalonen ja ohjaaja Kontiorinteestä. Myös perheta-
paamiset jatkuivat ja niitä pidettiin tammikuun aikana kuusi neljän eri perheen kanssa.
(Jalonen 2006.)

Elämäkerrallinen työmenetelmä otettiin käyttöön helmi-maaliskuun aikana. Elämän-
kerrallisten työmenetelmien toteuttamiseksi perustettiin toinen työryhmä, koska projek-
tityöryhmän resurssit eivät olisi riittäneet tämän menetelmän läpiviemiseen. Uuteen
työryhmään kutsuttiin kolme uutta työntekijää eri yksiköistä. Tämä työryhmä kokoontui
projektipäällikön johdolla kaksi kertaa pohtimaan menetelmän käyttöä. Tämän lisäksi
pidettiin viisi perheistuntoa perheiden kotona ja kolme vanhempien ryhmätapaamista.
Vanhempien ryhmän jäsenten lukumääräksi muodostui viisi vanhempaa sekä ohjaajat.
(Jalonen 2006.)

Huhtikuussa toteutettiin perheleirin suunnittelu ja tiedotus sekä jatkettiin perheistuntoja ja ryhmätapaamisia. Perheleirille ilmoittautui 8 perhettä. Perheistuntoja pidettiin Beardsleen mallin mukaisesti neljä ja elämäkerrallisen menetelmän mukaan yksi. Vanhempien vertaistukiryhmä kokoontui yhden kerran. Huhtikuussa alettiin suunnitella seminaaria, joka järjestettäisiin SILTA- projektin yhteistyökumppaneille. (Jalonen 2006.)

7.3.3 Arviointivaihe (1.5.–30.9.2006)

Vaiheen tavoitteena oli projektin arviointi, raportointi sekä jatkosuunnitelman tekeminen. Perhe- ja ryhmätapaamisia oli myös määrä jatkaa. Beardsleen perheintervention mukaisia tapaamisia järjestettiin neljä kolmen perheen luona sekä elämäkerrallisen mallin mukaisia istuntoja pidettiin 10 kolmen perheen kanssa. Vanhempien vertaistukiryhmä kokoontui vielä kaksi kertaa. Toukokuussa toteutettiin perheleiri Silokallion kurssikeskuksessa. Perheleiri kesti kolme päivää ja siihen osallistui viisi vanhempaa ja 11 lasta. Leirin ohjelma sisälsi ohjattua toimintaa sekä vanhemmille että lapsille yhdessä ja erikseen. (Jalonen 2006.)

15.5.2006 Lehmuskolo Oy järjesti yhteistyössä Prizztech Oy:n kanssa seminaarin kutsuille yhteistyökumppaneille. Seminaari järjestettiin Porin taidemuseossa ja sen aiheena oli ”Perhetyön haasteet lastensuojelun sijaishuollossa”. Seminaarin tarkoituksena oli pohtia perhetyön tekemisen kenttää sijaishuollossa sekä esitellä SILTA- projektia. (Jalonen 2006.)

7.4 Jatkosuunnitelma

Projektin jatkosuunnitelmaa on työstetty yhdessä sekä eri yksiköiden johtajien kanssa että johtoryhmässä. Apuna on käytetty myös ulkopuolista konsulttia. Lehmuskolo Oy on laatinut oman perhetyön toimintamallin. Perusteina on käytetty SILTA- projektin aikana esiin nousseita tarpeita. Luotu malli on kolmiportainen; ensimmäisellä portaalla toteutetaan perhetyötä perustyon sisällä, toisella portaalla tehdään syventävää yksilökohtaista perhetyötä ja kolmannella portaalla tehdään vaativan erityistason perhetyötä.

Perhetyöstä on tehty palvelupaketti, joka otetaan käyttöön vaiheittain vuoteen 2008 mennessä. Organisaation tarjoaman uuden perhetyön palvelun tuottaminen edellyttää ammatillisesti pätevän perhetyöntekijän palkkaamista. Lehmuskolo aikoo palkata vuoden 2007 alusta lähtien johtavan perhetyöntekijän, jonka tehtävänä on koordinoida ja kehittää yrityksessä tehtävää perhetyötä. (Jalonen 2006.)

8 TUTKIMUSONGELMA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää SILTA- projektin vaikutuksia henkilökunnan näkökulmasta. Pyrimme kartoittamaan henkilökunnan asenteita ja ajatuksia projektia kohtaan. Tutkimme erityisesti sitä, mitä hyötyä projektista on yleisellä tasolla ja sitä miten henkilökunta kokee projektin tarpeellisuuden. Mielenkiintomme kohteena ovat myös projektin vaikutukset ja hyödyt käytännön työssä lastensuojelun sijaishuoltoyksiköissä.

Tutkimusongelma: Millaisena henkilökunta kokee SILTA- projektin ja sen vaikutukset työhönsä?

9 TUTKIMUKSEN ETENEMINEN

Lehmuskolo Oy:stä oli otettu syksyllä 2005 yhteyttä Satakunnan ammattikorkeakoulun sosiaalialan Porin yksikön lehtoriin Ella Laihoon. Oppilaitoksen roolina hankkeessa oli tarkoitus olla tutkiva. Ella Laiho suositteli meitä tutustumaan SILTA- projektiin ja sitä kautta kiinnostuimme tutkimusaiheesta. Projektin alkuvaiheessa keskustelimme projektipäällikkö Päivi Jalosen kanssa tutkimuksen eri mahdollisuuksista ja lopulta päädyimme rajaamaan aiheeksemme henkilökunnan näkökulman.

SILTA- projektia käsittelee myös toinen, pian valmistuva opinnäytetyö *SILTA- projektiin osallistuneiden perheiden kokemuksia*, jossa Erika Kaunisto ja Noora Pihlajamäki käsittelevät projektiin osallistuneiden perheiden kokemuksia ja heidän ajatuksiaan projektia kohtaan.

Syksyllä 2005 perehdyimme SILTA- projektin suunnitelmiin, projektissa käytettäviin eri perhetyömenetelmiin sekä kehittämishankkeita käsittelevään kirjallisuuteen. Kirjallisten lähteiden löytäminen molemmista teoriaosuutemme pääaihepiireistä oli haasteellista, sillä teoksia löytyi yllättävän vähän.

Tutkimusta kehitellessämme päädyimme suorittamaan kaksi erillistä kyselyä koko Lehmuskolo Oy:n henkilökunnalle. Ensimmäisen, henkilökunnan odotuksia ja ennakkokäsityksiä projektista kartoittavan kyselyn suoritimme joulukuussa 2005. Toisen kyselyn, jossa tarkasteltiin projektin toteutumista ja henkilökunnan ajatuksia ja odotuksia jatkosta toteutimme syyskuussa 2006.

Kyselyt suoritettiin haastattelulomakkeilla, jotka ensimmäisen kyselyn kohdalla toimitimme perille yksiköihin henkilökohtaisesti ja toisen kyselyn postitimme. Ensimmäisiä kyselyitä jaoimme 30 kappaletta. Tähän kyselyyn saimme 21 vastausta. Toista kyselyä varten postitimme 28 kyselylomaketta joista palautui 19 vastausta. Täytetyt kyselylomakkeet toimitettiin meille postitse yksiköiden vastaavien ohjaajien avustuksella. Lomakkeet käsiteltiin tiukkaa anonymiteettiä noudattaen, sillä tutkimuksemme kannalta ei ollut oleellista tietää, kuka kyselylomakkeen oli meille toimittanut. Emme missään vaiheessa saaneet tietää, mistä yksiköstä kukin lomake oli toimitettu, sillä ne kaikki toimitettiin samanlaisissa kirjekuorissa.

Aineistojen saavuttua tarkistimme lomakkeiden tiedot. Toisen kyselyn kohdalla pohdimme neljän vastauslomakkeen hylkäämistä, sillä ne sisälsivät erittäin niukasti tutkimusongelmaamme liittyvää informaatioita. Päädyimme kuitenkin ottamaan lomakkeet mukaan analyysiin, sillä koimme niiden edustavan työntekijöitä, joilla ei ollut juurikaan tietoa SILTA- projektista.

Seuraavassa vaiheessa koodasimme ensimmäisen kyselyn lomakkeet sattumanvaraiseen numerojärjestykseen 1-21. Numerointia käytimme apuna litteroinnissa ja vastausten järjestämisessä. Toisen kyselyn koodauksessa oli tarkoitus käyttää samoja numeroita kuin ensimmäisessä ikä-, sukupuoli- ja työhistoria- tietoihin pohjautuen. Tällä tavoin olisimme voineet verrata asenteiden ja ajatusten muuttumista alkukartoitukseen nähden. Tämä osoittautui kuitenkin erittäin haasteelliseksi, sillä Lehmuskolo Oy:n yksiköihin oli ensimmäisen kyselyn jälkeen tullut runsaasti uusia työntekijöitä, mikä hankaloitti vastaajien numerointia samoilla numeroilla. Tämän vuoksi päädyimme numeroimaan toisen kyselyn aineiston numeroilla 22–40. Aineiston puhtaaksikirjoittamisen jälkeen aloitimme analyysi- ja raportointityön. Analyysivaiheessa luokittelimme ja teemoittelimme vastauksia luokkiin vastausten samankaltaisuuksien perusteella. Tätä kautta muodostimme kokonaiskuvaa aineistosta vastaamaan tutkimusongelmaamme.

10 TUTKIMUKSEN AINEISTONKERUU JA ANALYYSIMENETELMÄ

Tutkimuksemme toteuttamiseen Lehmuskolo Oy:n henkilökunnalle anottiin tutkimuslupa yrityksen johtaja Jussi Leppäseltä (Liite 1). Opinnäytetyöstä laadittiin sopimus Lehmuskolo Oy:n kanssa (Liite 2). Tutkimuslupa myönnettiin 10.4.2006 (Liite 3).

Tutkimusaineisto kerättiin kahdella eri kyselylomakkeella (Liite 4 & Liite 5), jotka suunnattiin kaikille Lehmuskolo Oy:n yksiköissä SILTA- projektin aikana työsuhteessa olleille työntekijöille.

10.1 Laadullisesta tutkimuksesta

Valitsimme tutkimuksemme laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän. Kvalitatiivinen tutkimusote soveltuu menetelmäksi, kun tutkija on enemmän kiinnostunut tapahtumien yksityiskohtaisista rakenteista kuin niiden yleisluonteesta (Syrjälä ym.

1996, 12). Laadulliselle tutkimukselle on ominaista, ettei siinä etsitä tilastollisia yleistyksiä vaan pyritään kuvaamaan tiettyä tapahtumaa, ymmärtämään toimintaa tai tulkitsemaan jotakin ilmiötä (Eskola & Suoranta, 1998, 61). Tutkimus voidaan Hirsjärven, Remeksen & Sajavaaran (2000, 155) mukaan kuvata kokonaisvaltaiseksi tiedonhankinnaksi, jossa tutkimusaineiston kokoaminen tapahtuu todellisissa tilanteissa.

Laadulliselle tutkimukselle on Eskolan ja Suorannan (1998, 15–16) mukaan tyypillistä, että tutkimussuunnitelma elää tutkimusprosessin mukana. Tutkimussuunnitelman avoimuus korostaa tutkimuksen eri vaiheiden (aineistonkeruu, analyysi, tulkinta ja raportointi) yhteenkuuluvuutta. Tutkimuksen toteutus on joustavaa ja tutkimussuunnitelmaa voidaan muuttaa olosuhteiden mukaisesti (Hirsjärvi ym. 2000, 155).

Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä tutkittavien tapausten pieni määrä sekä se, että tätä joukkoa pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti (Eskola & Suoranta, 1998, 18). Kohdejoukko on laadullisessa tutkimuksessa valittu tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotantaa käyttämällä (Hirsjärvi ym. 2000, 155).

10.2 Kysely aineistonkeruumenetelmänä

Käytimme tutkimuksessamme aineistonkeruumenetelmänä lomakekyselyä. Kyselytutkimuksen etuihin voidaan lukea se, että sen avulla on mahdollista kerätä kattava aineisto laajastakin joukosta pienessä ajassa (Hirsjärvi ym. 2000, 182.) Valitsimme aineistonkeruumenetelmäksemme kyselyn juuri tätä perustelua käyttäen. Myös henkilökunnan lukumäärän, heidän vuorotyönsä sekä eri yksiköiden sijainnin huomioiden koimme, että kysely soveltuu tutkimukseemme parhaiten.

Ensimmäinen kyselymme oli puolistrukturoitu, toisessa käytimme sekä strukturoituja että puolistrukturoituja kysymyksiä. Strukturoidussa lomakehaastattelussa kysymykset, niiden muoto ja järjestys ovat kaikille vastaajille samat. Kysymyksiin tarjotaan valmiit vastausvaihtoehdot. Puolistrukturoitu kysely poikkeaa edellisestä niin, että siinä valmiita vastausvaihtoehtoja ei ole, vaan haastateltavat saavat vastata omin sanoin. (Eskola & Suoranta, 1998, 87.) Avoimien kysymysten kautta vastaajan omat mielipiteet tulevat esiin heidän omin sanoin (Hirsjärvi ym. 2000, 188).

10.3 Aineiston analyysi

Tutkimuksen ydinasioita ovat kerätyn aineiston analysointi, tulkinta ja johtopäätösten teko. Tätä kautta selviää se, minkä tyyppisiä vastauksia tutkimusongelmiin saadaan. (Hirsjärvi ym. 2000, 207.) Analyysin kautta tutkija luo selkeyttä kerättyyn aineistoon, sekä tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta (Eskola & Suoranta 1998, 138).

Laadullisen tutkimuksen analyysissa keskeisiä vaiheita ovat analyysi ja synteesi. Analyysissa kerätty aineisto eritellään ja luokitellaan ja synteessin avulla pyritään luomaan aineistosta kokonaiskuvaa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 143.)

Analysoimme opinnäytetyössämme keräämäämme aineistoa laskemisen ja teemoittelun kautta. Laskemisen avulla saadaan esiin kuinka monta kertaa tietty ilmiö esiintyy kyseisessä materiaalissa. Teemojen ja säännönmukaisuuksien tunnistaminen perustuu siihen, että laskennassa ilmenee jonkin seikan esiintyminen toistuvasti. Teemoittelussa tutkija pyrkii löytämään aineistosta piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastatellulle. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 172-173.) Aineistosta nostetaan esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja. Tämän jälkeen on mahdollista vertailla teemojen ilmenemistä. (Eskola & Suoranta 1998, 175.)

10.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksissa tulee pyrkiä välttämään virheitä. Tästä huolimatta tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Tutkijan tulisikin aina arvioida tulosten luotettavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta lisää tutkijan tarjoama tarkka selvitys tutkimuksen toteuttamisesta. Siitä tulisi selvittää tutkimusaineiston hankinnan vaiheet ja keräystavat, mahdolliset aineistonkeruun häiriötekijät sekä tutkijan oma itsearviointi tilanteesta. Näiden lisäksi lukijoille tulisi selvittää aineiston luokittelun ja tulosten tulkinnan perusteet. (Hirsjärvi ym. 2000, 213–215.)

Tutkimusta tehtäessä on pidettävä mielessä ihmisarvoa noudattavat periaatteet. Tutkittavia ei saa loukata eikä heille saa aiheuttaa vahinkoa missään tilanteessa. Tutkittaville pitää tarjota riittävästi tietoa tutkimuksesta ja heille tulee korostaa osallistumisen vapaa-

ehtoisuutta. Tärkeää on myös muistaa tutkittavien anonymiteetti. (Eskola & Suoranta 1998, 56–57.)

11 AINEISTON ANALYYSI JA TULKINTA

SILTA- projekti käynnistyi 1.9.2005 ja suoritimme ensimmäisen, henkilökunnan odotuksia ja ennakkokäsityksiä kartoittavan, kyselyn joulukuussa 2005. Toinen, projektin toteutumista henkilökunnan näkökulmasta tarkasteleva kysely suoritettiin syyskuussa 2006. Toisessa kyselyssä kartoitettiin myös henkilökunnan ajatuksia ja odotuksia perheyöstä Lehmuskolo Oy:ssä projektin päättymisen jälkeen.

11.1 Ensimmäinen kysely - alkukartoitus

Ensimmäisessä vaiheessa kyselyjä lähetettiin koko Lehmuskolo Oy:n henkilökunnalle yhteensä 30 kappaletta. Kyselyyn vastasi 21 henkilöä, kyselyn vastausprosentti oli 70 %. Vastaajista 38 % oli miehiä ja 62 % naisia. Vastaajien keski-ikä oli 37,4 vuotta. Vastaajat ovat työskennelleet lastensuojelulaitoksissa $\frac{1}{2}$ - 28 vuotta (keski-arvo n. 4 vuotta).

11.1.1 Henkilökunnan tietämys ja odotukset SILTA- projektista

SILTA- projektin alkuvaiheessa henkilökunnan tietoisuus siitä oli suhteellisen vähäistä, yli puolet henkilökunnasta koki tietonsa projektista heikoiksi. Projektin tavoite oli sisäistetty hieman paremmin, 12 vastaajaa 21:stä omasi hyvät tiedot projektin tavoitteista. Tässä valossa ristiriitaa herättivät kuitenkin vastaukset kysymykseen 3, jossa kartoitettiin henkilökunnan toiveita lisätiedon saamisesta. Tässä kohdassa vain 8 vastaajaa olisi kaivannut lisäinformaatiota projektista.

Henkilökunnan odotukset projektia kohtaan olivat moninaiset. He odottivat projektin tarjoavan yhteistyön lisääntymistä perheiden kanssa, perhetyömallin kehittymistä Lehmuskolo Oy:lle sekä työntekijöiden ammatillista kasvua. Osaa henkilökunnasta huolestutti projektin toimivuus ja resurssien riittävyys.

”Lasten ja heidän perheidensä kanssa tehtävän yhteistyön paranemista, vuorovaikutuksen lisääntymistä ja lapsen näkökulman korostumista. Luottamuksen lisääntymistä puolin ja toisin. Selkeää mallia, jonka avulla lähestyä perheitä ja tehdä työtä lapsen ja vanhempien kanssa.”

”Jotta kyseinen projekti toimii käytännössä ja siihen on tarpeeksi resursseja.”

11.1.2 Työntekijän rooli projektissa

76 % henkilökunnasta koki oman roolinsa projektissa epäselväksi tai ”sivustaseuraajaksi”, vain 24 %:lla vastaajista oli ilmoittamansa mukaan selkeä rooli projektissa.

11.1.3 Perheiden ja lasten/nuorten suhtautuminen projektiin

Suurin osa henkilökunnasta odotti perheiden suhtautuvan projektiin hyvin vaihtelevasti. Tällöin henkilökunta oletti osan perheistä suhtautuvan myönteisesti ja osan kielteisesti projektiin. Positiivista suhtautumista odotti viisi vastaajaa. Ainoastaan negatiivista suhtautumista projektiin odotti vain kolme vastaajaa.

”Ristiriitaisesti. Aluksi voi esiintyä vastarintaa, kun he eivät oikein tiedä, mistä on kyse. Heillä voi myös olla epärealistisia odotuksia projektin suhteen. Eli suhtautuminen voi olla yltiönegatiivista tai -positiivista. Ajan kanssa suhtautuminen varmasti realisoituu.”

”Kontaktit, joita olen ottanut perheisiin, ovat olleet myönteisiä.”

”Vaatii perheiltä paljon voimia ja rohkeutta alkaa käsitellä kipeitä asioita. Kynnys lähteä mukaan on korkea.”

Henkilökunnan arviot lasten/nuorten suhtautumisesta projektiin vaihtelivat enemmän kuin arviot perheiden suhtautumisesta. Vastaukset jakautuivat tasaisesti myönteisiin (5), kielteisiin (5) ja vaihteleviin (5) arvioihin suhtautumisesta. Kuusi vastaajaa ei vastannut kysymykseen.

”Riippuu paljolti vanhempien suhtautumisesta asiaan. Ei välttämättä kovin halukkaita, riippuu myös lapsen persoonasta.”

”En tiedä miten lapset/nuoret liittyvät projektiin. Jos esim. koko perheen palaveri projektityöntekijöiden kanssa, niin suhtautuminen on vaihtelevaa. Toisille ehkä ”välttämätön pakko” osallistua. Perheleiri tms. yhteinen toiminta hyvin suunniteltuna saattaa innostaa kovastikin joitakin lapsia ja nuoria.”

”Käsittääkö, onko kerrottu?”

11.1.4 Projektin tuki käytännön työlle

Kysymykseen projektin tarjoamasta tuesta henkilökunnan työlle nyt ja tulevaisuudessa vastattiin lähes samoin kuin kysymykseen henkilökunnan odotuksista projektin suhteen. Suurimmiksi vastausryhmiksi nousivat yhteistyön lisääntyminen sekä perhetyömenetelmien ja -osaamisen kehittyminen Lehmuskolo Oy:ssä. Seitsemällä vastaajista ei ollut selkiytynyttä käsitystä projektin tuesta käytännön työntekoon.

”Jos vanhempien ennakkoluuloja saadaan karsittua ja molemminpuolinen ”tukeva toiminta” kunnolla käyntiin, uskon projektin helpottavan lastenkotien ja kotien välistä yhteistyötä. Kun lapsi saa luvan (vanhemmilta) ”juurtua” lastenkotiin, hänen olonsa helpottuu, kun ei ole enää ”kahden tulen välissä”, lojaalisuus vanhempia kohtaan/antautuminen viihtymään lastenkodissa.”

”Laadukasta sijaishuoltoa yhdessä laitoksen ja perheen kanssa.”

”Saan lisätietoa eri työmenetelmistä ja niiden toimimisesta käytännössä. Opin kohtaamaan erilaisia perheitä ja erilaisia tilanteita kotona. Tulevaisuudessa perhetyön lisäävän tietoa lapsesta; hänen aiemmista vaiheistaan ja nykytilanteesta kotioloissa sekä yhteistyön korostumista perheiden/omaohj. välillä.”

”Odotukset todella vähäiset nyt. Ehkä tulevaisuudessa voi jotain hyötyä olla lakin jos vain saadaan homma osaksi toimintaa ja koko henkilökunnalle tutuksi jutuksi.”

11.1.5 Projektin tarpeellisuus

Projekti koettiin henkilökunnan keskuudessa erittäin tarpeelliseksi. Vain yksi vastaajista koki projektin tarpeettomaksi ja neljällä ei ollut asiasta mielipidettä, muut vastaajat näkivät projektin erittäin tarpeellisena.

”Hyvin tarpeellisena. Perhetyö on Suomessa vasta lapsen kengissä, jos vertaa vaikka naapurimaahan Ruotsiin. Lastenkodit olisi nähtävä enemmän lyhyen aikavälin sijoituksina ja että kotiutus mahdollistuisi, on työtä tehtävä kodeissa, jotta olosuhteet siellä saataisiin enemmän/paremmin lasta tukeviksi.”

”Perhetyön kehittäminen on tarpeellista, aina ei riitä pelkästään lasten kuntouttaminen, vaan myös koko perhe tarvitsee apua.”

”Projekti on tarpeellinen, vaikka työyhteisömme onkin ollut aikamoisen muutoksen keskellä. Projektityöt vievät henkilökuntaa pois arkityöstä.”

”Tässä tilanteessa ei yhtään lisäprojektia tarvittaisi, koska niitä on nyt päällekkäin ihan tarpeeksi ja perustyö(=lapset) kärsivät viimekädessä. Korkea-

lentoisia ideoita ja visioita, mutta ajankohta niille ei kenties kovin tarkkaan suunniteltu.”

11.2 Toinen kysely - loppuarviointia

Toista kyselyä varten postitimme 28 kyselylomaketta, joista palautui 19 lomaketta. Vastausprosentti toisessa kyselyssä oli 68 %. Vastaajien sukupuolet jakautuivat seuraavasti: naisia oli 84 %, miehiä 16 %. Vastaajien keski-ikä oli 37 vuotta. Työkokemusta vastaajilla oli ½- noin 5 vuotta (keskimäärin 2,75 vuotta).

11.2.1 Projektin tavoitteiden saavuttaminen

Projektin ollessa lopuillaan henkilökunta koki sen tärkeimmiksi tavoitteiksi yhteistyön lisääntymisen lastensuojelulaitosten ja lasten perheiden välillä sekä lastensuojelun sijaishuollon perhetyön ja Lehmuskolo Oy:n oman perhetyömallin kehittymisen. 74 % vastaajista myös koki, että nämä tavoitteet oli projektin kuluessa saavutettu.

”Vanhempien osallistuminen yhdessä Lehmuskolon työntekijöiden kanssa työskentelemään nuorten parhaaksi.”

”Löytää perhetyön eri muodoista Lehmuskolo Oy:lle paras ja toimivin malli, joka palvelisi toimintaa mahd. tehokkaasti.”

11.2.2 Perheiden suhtautuminen projektiin

Henkilökunnan mielestä perheet suhtautuivat projektiin pääosin myönteisesti, muutama vastaaja koki suhtautumisen vaihtelevan. Yhdenkään vastaajan mielestä perheiden suhtautuminen ei ollut kielteistä.

”Perheet ovat olleet innostuneita projektista. Toivovat sille jatkoa, varsinkin perheleirien myötä.”

”Kaikki eivät halua osallistua näin paljon.”

Noin puolet (9/19) vastaajista koki perheiden suhtautumisen muuttuneen projektin aikana. Muutokseen vaikuttivat heidän mielestään positiiviset kokemukset ja tiedon lisääntyminen SILTA- projektista sekä vertaistuen saaminen. Kolme vastaajaa koki perheiden suhtautumisen projektiin pysyneen ennallaan sen aikana. Tähän oli heidän mielestään syynä tietämättömyys projektista ja pelko yhteistyötä kohtaan. Lopuilla vastaajilla ei ollut asiasta mielipidettä.

”Alussa saattoi olla epätietoisuutta projektin toteutuksesta, mutta sen tullessa tutummaksi otettiin se mahdollisesti paremmin vastaan.”

”Perheet näkivät että tästä on todella apua heille. Monet vanhemmat eivät ole ennen saaneet mm. vertaistukea.”

”Tietämättömyys projektin luonteesta.”

11.2.3 Lasten/nuorten suhtautuminen projektiin

Lasten/nuorten suhtautuminen projektia kohtaan koettiin pääosin myönteiseksi tai vaihtelevaksi. Kielteistä suhtautumisen koki olleen vain kaksi vastaajaa.

”Leiristä pidettiin kovasti. Toisinaan perhetapaamisiin osallistuminen oli vastahakoista, mutta loppujen lopuksi perhetapaamisissa tehtyjä kansioita yms. esitettiin innokkaasti.”

”Ne lapset/nuoret eivät olleet kovin kiinnostuneita asiasta joilla ei ollut henk.koht. osuutta projektiin, mukana olleet suht. mielenkiinnolla. Osa oli mukana kun oli ”valittu”.”

Henkilökunnan vastaukset kysymykseen lasten/nuorten suhtautumisen muuttumisesta vastattiin hyvin vaihtelevasti ja selkeää käsitystä olikin vaikea muodostaa. Viisi vastaajaa koki suhtautumisen muuttuneen, tähän oli heidän mielestään vaikuttanut muun mu-

assa perheiden yhdistyminen, hyvät kokemukset projektista sekä ennakkoluulojen hälveneminen. Viiden vastaajan mielestä suhtautuminen oli puolestaan pysynyt ennallaan, vaikutteina esimerkiksi projektin lyhyt kesto ja mielenkiinnon puute projektia kohtaan. Yhdeksällä vastaajista ei ollut mielipidettä asiasta.

11.2.4 Projektin tulokset ja niiden vaikutus käytännön työhön

SILTA- projektin tuottamat tulokset olivat vastaajien mielestä hyvin monipuoliset. Projektin saavutuksia olivat perhetyöntekijän palkkaaminen, perhetyön mallin ja työmenetelmien kehittyminen sekä yhteistyön ja luottamuksen lisääntyminen perheiden ja lastensuojelulaitosten välillä. Saavutettujen tulosten koettiin myös vaikuttavan henkilökunnan työhön nyt ja tulevaisuudessa. Työssä projektin tulokset koettiin edellä mainittujen lisäksi näkyvän ymmärryksen lisääntymisenä lapsia/nuoria sekä heidän perheitään kohtaan ja moniammatillisuuden lisääntymisenä. Kolme vastaajaa eivät nähneet projektista saatujen tulosten vaikuttavan heidän käytännön työhönsä.

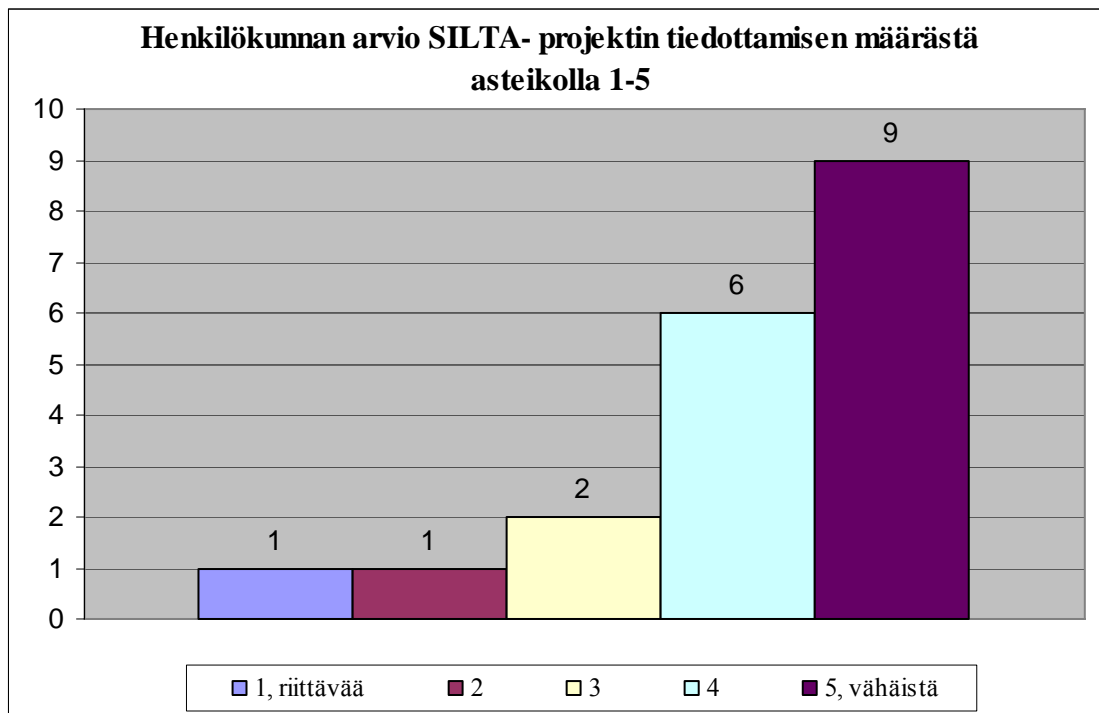
”Vanhempien ja hlökunnan hyvä yhteistyö näkyy lapsessa. Lapsi huomaa että tavoittelemme yhdessä vanhempien kanssa heidän etuaan. Mikäli perhetyötä jatketaan, saattaa se auttaa siihen, että useampi lapsi kykenee jossain vaiheessa muuttamaan takaisin kotiin tai sijoitusaika lyhenee.”

”En osaa sanoa vielä varmasti, mutta oletan perhetyöntekijän olemassaolon näkyvän talojen toiminnoissa ja yhteyksissä perheisiin. Ehkä yhdessä tekeminen perhetyöntekijän kanssa on tulevaisuutta myös.”

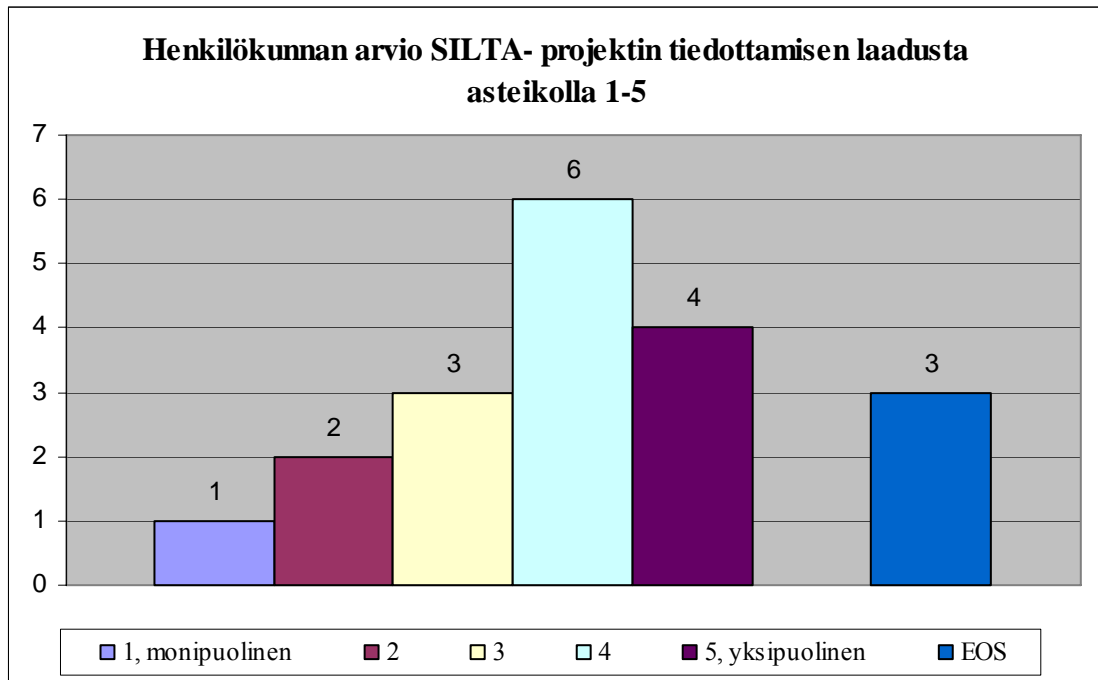
”Ei tällä hetkellä vaikutusta työssä, tulevaisuudesta en osaa sanoa.”

11.2.5 Projektin tiedottamisen ja projektityöryhmän työskentelyn arviointi

Kysymyksessä 11 työntekijöitä pyydettiin arvioimaan SILTA- projektista tiedottamisen määrää ja laatua asteikolla 1-5. Olemme kuvanneet vastausten jakautumisen eri kategorioihin graafisesti Kaavioissa 1 ja 2. Tiedottaminen SILTA- projektista koettiin henkilökunnan keskuudessa melko riittämättömäksi ja yksipuoliseksi.



Kaavio 1



Kaavio 2

Projektityöryhmän työskentely jakoi mielipiteitä tasaisesti henkilökunnan keskuudessa, 11 % vastaajista koki projektityöryhmän onnistuneen työskentelyssään, 26 % vastaajista antoi negatiivista palautetta, 16 %:n mielestä projektityöryhmän työskentely oli vaihtelevaa. 47 %:lla vastaajista ei ollut asiasta mielipidettä. Kysymykseen 13 vastaajilla ei ollut selkeää kantaa, vain 2 vastaajaa olisi toteuttanut projektin toisella tavalla, loput olivat joko tyytyväisiä SILTA- projektiin tai heillä ei ollut selkeää mielipidettä asiasta.

”Hyvää työtä ovat tehneet.”

”Ei ole kovinkaan paljoa näkynyt niitä projektityöryhmäläisiä arkisessa työympäristössä.”

”Osa tiiviisti mukana. Työn ohessa mukana oleminen vaikeaa koska joutuu sovittelemaan työvuoroja ja aikatauluja.”

”Tiedottaminen monipuolisempaa ja useammin tapahtuvaa (tavoitteista ym.). Eri ”perhetapaamisien” suunnitteluun olisi pitänyt käyttää aikaa enemmän.”

”Ehdotuksia löytyy varmaan jokaiselta. En voi sanoa olisinko tehnyt toisin, koska en ole täysin tietoinen, mitä projekti on pitänyt sisällään.”

12 JOHTOPÄÄTÖKSET

Alkukartoituksen tulosten pohjalta päättelimme Lehmuskolo Oy:n henkilökunnan osoittaneen vain vähäistä kiinnostusta alkanutta projektia kohtaan, vaikka odotukset olivatkin suuret. Suurimmaksi osaksi odotukset olivat hyvin positiivisia ja projektin toivottiin tuovan henkilökunnalle lisää välineitä työskentelyyn perheiden kanssa. Lehmuskolo Oy:n oman perhetyömallin muodostuminen oli erittäin toivottua. Muutama haastateltava oli ymmärrettävästi huolissaan resurssien riittävydestä, sillä projektityöryhmäläiset osallistuivat SILTA- projektin toteuttamiseen oman työaikansa puitteissa. Tämä puolestaan aiheutti lisätyötä yksiköiden muille työntekijöille.

Henkilökunnan odotukset ja projektille asetetut tavoitteet saavutettiin vastausten perusteella hyvin. Alun hieman epäilevä asenne oli mielestämme muuttunut, ja henkilökunta näki SILTA- projektin myönteisemmässä valossa. Useassa vastauksessa nousi esille perheiden kanssa tehtävän yhteistyön lisääntyminen projektin aikana. Yhteistyö sijoitetujen lasten ja nuorten perheiden kanssa on oleellinen osa lastensuojelulaitosten toimintaa ja toimiva suhde edistää myös lasten/nuorten viihtyvyyttä. Käytännön työ helpottuu, kun vanhempien kanssa ei tarvitse ”taistella” vaan yhteistyö on joustavaa ja luottamuksellista. Lehmuskolo Oy:ssä käytetty omaohjaaja- järjestelmäkin toimii varmasti paremmin, kun lapsi/nuori huomaa ohjaajan ja perheen välien olevan kunnossa.

SILTA- projektissa henkilökunnan osallistuminen toteutukseen oli hyvin rajattua. Toteutukseen osallistui jokaisesta yksiköstä vain projektityöryhmään valitut jäsenet. Kuten teoriaosuudessamme tulee esiin, on henkilökunnan projektiin osallistumisen aste vahvassa yhteydessä projektin onnistumiseen. Jos vain muutama organisaation jäsen on mukana, projekti menestyy huonosti, koska muut näkevät projektin vieraana, jopa uhkana itselleen. (Kosonen ym. 1999, 34.) On kuitenkin huomioitava, ettei suunnitteluvai-

heessa perustettuun projektityöryhmään ollut suurta halukkuutta, kiinnostuneita oli vain kolme työntekijää.

Henkilökunnan oletukset perheiden ja lasten/nuorten suhtautumisesta olivat hyvin realistisia. Vastaukset kuvasivat mielestämme hyvin ihmisten yleistä suhtautumista uusiin asioihin. Ihmisille on luonnollista pelätä uusia asioita. Yleensä tuntematon pelottaa siksi, ettei ihminen tiedä, miten uudet asiat vaikuttavat omaan elämään. Myös aiemmat kielteiset kokemukset uusista asioista vaikuttavat. Uuden asian hyväksyminen ja outouden ymmärtäminen perustuvat tietoon ja tiedon kautta tulevaan tunneperäiseen kokemukseen, joka johtaa uudenlaiseen käyttäytymiseen. Uuden asian hyväksyminen on pitkä prosessi. Ihmisissä on kuitenkin uteliaisuutta ja halua oppia, ja usein hyväksyminen tuleekin tätä kautta. (Lahti 2002, 6.)

Näin tapahtui henkilökunnan mukaan myös SILTA- projektissa. Monet perheet muuttivat suhtautumistaan, kun tietoisuus projektista kasvoi. Perheillä muutokseen vaikutti erityisesti vertaistuki. Samassa tilanteessa olevien perheiden kohtaaminen ja kokemuksista keskusteleminen tuo varmasti lisää voimavaroja omaan jaksamiseen.

Lasten ja nuorten suhtautumisen muuttuminen projektia kohtaan oli henkilökunnan mielestä haasteellisempi kysymys. Vastauksista päätelimme, ettei heillä ollut selkeää käsitystä lasten ja nuorten suhtautumisesta tai sen muutoksesta. Tätä selittää seikka, että lasten ja nuorten rooli projektissa oli selkeästi pienempi kuin vanhempien. Ne lapset ja nuoret, joiden perheet eivät olleet osallisina SILTA- projektin eri työmuodoissa, eivät myöskään olleet tietoisia projektista ja näin ollen heidän suhtautumisensa oli kielteistä tai välinpitämätöntä.

Henkilökunta koki projektista olevan hyötyä heidän käytännön työhönsä nyt ja tulevaisuudessa. Tätä kautta voimme päätellä Lehmuskolo Oy:llä olevan todellista tarvetta perhetyölle ja oman POLKU- perhetyömallin kehittämiseksi. Useassa vastauksessa nousi kuitenkin esiin huoli projektin ajankohdasta, henkilökunta koki monien päällekkäisten kehittämishankkeiden kuormittavan heitä liikaa.

Projektista tiedottaminen koettiin henkilökunnan keskuudessa yksipuoliseksi ja vähäiseksi. Mielestämme tämä saattaa johtua siitä, ettei henkilökunta saanut projektin alku-

vaiheessa tarpeeksi tietoa suunnitelmista ja toteutuksesta. Vähäinen tieto saattoi aiheuttaa myös välinpitämättömyyttä projektia kohtaan. Tiedottamista lisäämällä olisi voitu saada henkilökunta motivoituneemmaksi projektia kohtaan, koska kyseessä oli koko henkilökuntaa koskettava ja merkittäväksi koettu asia. Perhetyöllä koettiin olevan suurta tarvetta Lehmuskolo Oy:ssä.

13 POHDINTA JA JATKOTUTKIMUSEHDOTUKSET

Mielestämme lastensuojelun sijaishuollossa tapahtuvalle perhetyölle on selkeästi tarvetta. Perhe tulee aina olemaan osa sijoitetun lapsen ja nuoren elämää ja tätä suhdetta tulee ylläpitää ja hoitaa, vaikka lapsi olisikin sijoitettuna kodin ulkopuolelle. Uusien työmenetelmien ja -mallien kokeilu ja muokkaaminen uusiin toimintaympäristöihin on innovatiivista ja näemme sen kannattavana ja tärkeänä asiana. Näihin haasteisiin SILTA-projekti pyrki vastaamaan.

Kritiikkinä on kuitenkin mainittava projektin lyhyt kesto, projekti kesti vain noin vuoden. Mielestämme on mahdotonta saada aikaan pysyviä, työyhteisön työskentelyyn vaikuttavia tuloksia näin lyhyellä aikavälillä. Suunnitteluun, tiedotukseen ja henkilökunnan mukaan saamiseen vaaditaan aikaa, ja kaikkein työläin vaihe, menetelmien testaaminen käytännössä, vaatii kiireettömän ja perusteellisen suhtautumisen. Menetelmiä testattiin ”oikeiden ihmisten” parissa ja projektin aikana käsiteltiin varmasti perheille vaikeita asioita. Tähän käsittelyyn olisimme suoneet enemmän aikaa ja resursseja. Saatiinko projektin aikana esille nostetut asiat käsiteltyä loppuun saakka? Jos näin ei ollut, onko työmuodoille luvassa heti jatkoa, etteivät perheet jää yksin vaikeiden asioiden kanssa.

Olimme alusta asti mukana projektissa, mutta silti meille jäi hieman sekava kuva projektin toteutuksesta. Satakunnan ammattikorkeakoulu oli mainittu SILTA-projektin esitteissä ja raporteissa yhteistyökumppanina, mutta silti koimme itsemme ajoittain ulkopuolisiksi. On ymmärrettävää, että tutkijoiden tulee olla objektiivisia eivätkä he saa olla liian lähellä tutkittavaa aihetta, mutta tässä tapauksessa olisimme kaivanneet lisää

informaatiota projektin kulusta jo projektin aikana, kokonaiskuva hahmottui vasta projektin loppuraportista.

Projektilla saavutettiin varmasti paljon hyvääkin. Henkilökunnan esiin nostama perheiden ja lastensuojelulaitosten yhteistyön ja luottamuksen lisääntyminen ei varmasti voi olla näkymättä yksiköiden arjessa. Oman POLKU- perhetyönmallin kehittämisessä päästiin hyvään alkuun ja kehittämistyö tulee jatkumaan varmasti tulevaisuudessakin. Yritykseen aiotaan palkata ammatillisesti pätevä perhetyöntekijä vuoden 2007 alussa ja vuoteen 2008 mennessä otetaan käyttöön perhetyöstä tehty palvelupaketti. Lehmuskolo Oy:ssä on ymmärretty perhetyön tärkeys ja yrityksestä löytyy myös halua kehittää toimintaa omiin työtapoihinsa sopiviksi.

Jatkotutkimusehdotuksemme liittyvät SILTA- projektin vaikutuksiin pidemmällä aikavälillä. Mielenkiintoista olisi tietää, miten POLKU- perhetyönmallia lähdetään toteuttamaan Lehmuskolo Oy:ssä. Myös se, miten perhetyöntekijän palkkaaminen ja uudet toimintatavat näkyvät henkilökunnan arjessa. Jatkossa voisi tarkastella myös sitä, täyttyivätkö henkilökunnan odotukset projektista pidemmällä aikavälillä.

LÄHTEET

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino

Haapaniemi, T. 1996. Työyhteisön muuttuminen. Teoksessa Keskinen, S. (toim.) Yksilö ja työyhteisö muutoksessa. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 145-156

Hansen, M. 2004. Olipa kerran perhe – arvostava työote perhetyössä. Helsinki: Picaset Oy

Heino, T., Berg, K. & Hurtig, J. 2000. Perhetyön ilo ja hämmennys – Lastensuojelun perhetyömuotojen esittelyä ja jäsennyksiä. Aiheita-monistesarja 14/2000. Stakes.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu - teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino

Huhtanen, P., 1994. Muutoksen hallinta ja johtaminen. Teoksessa Lindström, K. (toim.) Terve työyhteisö - kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos. 166–182.

Karppinen, S., 1999. Perhetyö lastensuojelulaitoksessa. Teoksessa Tervonen-Arnkil, K. (toim.) Vaikeahoitoisten lasten ja nuorten hoitomenetelmiä lastensuojelulaitoksissa. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy. 71–76.

Koskensalmi, S., Lauttio, L-M. & Lindström, K. 2000. Innovatiiviseksi työyhteisöksi voi kehittyä. Helsinki: Työterveyslaitos

Kosonen, K., Buhani, P., Kesäjärvi, S., Kymäläinen, P., Lehtonen, T., Salonen, J. & Tanskanen, T. 1999. Muutoksen etulinjassa. Hämeenlinna: Karisto Oy

Lastensuojelulaki 1983/683.

Lindström, K. 1994. Työyhteisön kehittämisen suuntaukset: terve yksilö ja terve työyhteisö. Teoksessa Lindström, K. (toim.) Terve työyhteisö- kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos. 13–28.

Partanen- Hertell, M. 2002. Luova työyhteisö - Morenolainen lähestymistapa organisaation kehittämiseen. Helsinki: Oy Arua Ab

Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E., Saari, S. 1996. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Rauma: Kirjayhtymä

Valtee, P. 2002. Uhkista mahdollisuuksiksi - organisaatiomuutosten toteuttaminen työyhteisön haasteena. Helsinki: Työturvallisuuskeskus

Virtanen, P. 2000. Projektityö. Porvoo: WSOY

Verkkodokumentit:

Lahti, P. 2002. Ihminen kohtaamassa vierautta 2010. Futura 01/02 [verkkojulkaisu]. [viitattu 1.11.2006]. Saatavissa: http://www.internetix.fi/futuralehti/2002_1/02_1_006-010.pdf. 6–10

Lehmuskolo Oy. [viitattu 6.10.2006] Saatavissa: <http://www.jukola.org/?rd=1>,

Lehmuskolo Oy. [viitattu 6.10.2006] Saatavissa: http://www.toukola.fi/arkielaman_opettelu.php

Lehmuskolo Oy. [viitattu 6.10.2006] Saatavissa: http://www.toukola.fi/harrastus_toiminta.php,

Lehmuskolo Oy. [viitattu 6.10.2006] Saatavissa: <http://www.jukola.org/koulutus.php>,

Lääninhallitusten keskeiset arviot peruspalvelujen tilasta 2003. Osa 3: Sosiaali- ja terveystoimi. Sisäasiainministeriö julkaisut 27/2004. [viitattu 16.9.2006]. Saatavissa: [http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/AC622ACB93A15124C2256EA50024E222/\\$file/272004_7_8.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/images.nsf/files/AC622ACB93A15124C2256EA50024E222/$file/272004_7_8.pdf)

Mannerheimin Lastensuojeluliiton lausunto 22.6.2006 Sosiaali- ja terveysministeriölle [viitattu 1.11.2006]. Saatavissa: <http://www.mll.fi/ajankohtaista/kannanotot/?x28187=97193>

Murto, K. 2004. Muutosvastarinta työyhteisössä. Yksilöstä yhteisöön [verkkojulkaisu]. [viitattu 12.9.2006]. Saatavissa: http://www.jyvaskylankoulutuskeskus.fi/lehti/artikkelit/2004-4_muutosvastarinta.html

Stakes, Suomen virallinen tilasto, Sosiaaliturva 2006. Tilastotiedote 14/2006, 1.9.2006. [viitattu 6.10.2006]. Saatavissa: <http://www.stakes.fi/FI/tilastot/aiheittain/Lapsuusjaperhe/lastensuojelu.htm>,
<http://www.stakes.fi/FI/tilastot/aiheittain/Lapsuusjaperhe/lastensuojeluteksti.htm>

Stenvall, J. & Jurvansuu H. 2002. TEL LAPPI ja toimintatavan muutos työyhteisössä. Joiku 3/2002 [verkkojulkaisu]. [viitattu 1.11.2006]. Saatavissa: <http://www.lshp.fi/tellappi3/arviointitutkimus.htm>

Viitala, R & Saloniemi, R. 2005. PERHE- hanke - Perhepalvelujen kumppanuusohjelma [verkkojulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriö. [viitattu 1.11.2006]. Saatavissa: <http://stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2005/02/cd1109254020953/passthru.pdf>

Peruspalvelut Länsi-Suomen läänissä 2005. Osa 3: Sosiaali- ja terveystoimi. Länsi-Suomen lääninhallituksen julkaisu 1/2006. [viitattu 16.9.2006]. Saatavissa: [http://www.laaninhallitus.fi/lh/biblio.nsf/1B31434834021078C2257146004148AB/\\$file/Osa%203-Sosiaali-ja%20terveystoimi%20-maa-%20ja%20mets%E4talous.pdf](http://www.laaninhallitus.fi/lh/biblio.nsf/1B31434834021078C2257146004148AB/$file/Osa%203-Sosiaali-ja%20terveystoimi%20-maa-%20ja%20mets%E4talous.pdf)

Wikipedia.org – vapaasti muokattava nettisanakirja. [viitattu 6.10.2006] Saatavissa:
<http://fi.wikipedia.org/wiki/Lastensuojelu>

Julkaisemattomat lähteet:

Jalonen, P. 2006. Raportti SILTA- projektista.

Porissa 20.3.2006

Lehmuskolo Oy
Jussi Leppänen
Sauvakoskentie 268A
29630 Pomarkku

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Opiskelemme Satakunnan Ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan Porin yksikössä sosiaalialaa. Tavoitteenamme on valmistua sosionomeiksi (amk) joulukuussa 2006 suuntautumisvaihtoehtonamme sosiaalipedagogiikka.


Opinnäytetyömme aiheena on tutkia Lehmuskolo Oy:ssä toteutettavan SILTA- projektin vaikutuksia henkilökunnan näkökulmasta. Tutkimuksemme sisältää kaksi koko henkilökunnalle suunnattua kyselyä. Kyselyt toteutetaan avoimilla kyselylomakkeilla.

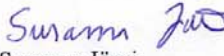
Työmme ohjaajana Satakunnan Ammattikorkeakoulun puolesta toimii lehtori Ella Laiho puh. 02-6203498

Anomme lupaa toteuttaa kyselyt Lehmuskolo Oy:ssä.

Luovutamme opinnäytetyömme Lehmuskolo Oy:n käyttöön sen valmistuttua.

Kunnioittaen


Milla Järvenpää
Satakunnankatu 22 A 8
28130 PORI
milla.jarvenpaa@samk.fi


Susanna Järvi
Taiteilijankatu 1 A 30
28100 PORI
susanna.jarvi@samk.fi



SATAKUNNAN AMMATTIKORKEAKOULU

 OP07 versio 1/04
 SOPIMUS OPINNÄYTETYÖN
 TEKEMISESTÄ

Työn tekijä Milla Järvenpää	Vuosikurssi SO03PS	Lukuvuosi 2005-2006
Työn tekijä Susanna Järvi	Vuosikurssi SO03PS	Lukuvuosi 2005-2006
Työn tekijä	Vuosikurssi	Lukuvuosi
Koulutusyksikkö Sosiaali- ja terveysala Pori		
Työn ohjaaja ammattikorkeakoulussa Lehtori Ella Laiho puh. 02-6203498		
Toimeksiantajan nimi ja yhteystiedot Lehmuskolo Oy, Sauvakoskentie 268 A, 29630 POMARKKU		
Toimeksiantajan yhteyshenkilö ja yhteystiedot Päivi Jalonen, laatupäällikkö puh. 040-544 8351, sähköpostiosoite: paivi_jalonen@suomi24.fi		
Opinnäytetyön nimi Projektista Perhetyöksi- SILTA-projektin arviointi henkilökunnan näkökulmasta		
Työn etenemisaikataulu 10/05-12/06		

Jos opinnäytetyö tehdään kokonaan tai osittain työsuhteessa palkkaa vastaan, niin toimeksiantajan on laadittava asianmukainen kirjallinen työ sopimus ja työnantaja huolehtii lainmukaisista vakuutuksista, sillä ammattikorkeakoulun vakuutukset eivät kata työsuhteessa tehtävän opinnäytetyön tekijää.

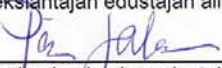
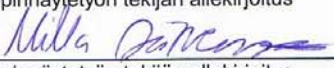

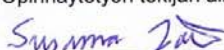
Ammattikorkeakoululle syntyvien kustannusten peittämiseksi työhön liittyy/ei liity palvelumaksu. Projektin aiheuttamien kustannusten korvaamisesta tehdään erillinen sopimus.

Ammattikorkeakoulu vastaa työn seurannasta, työn riittävästä laatuasteesta sekä aikatauluista. Ammattikorkeakoulu ei ole taloudellisesti vastuussa työn tuloksista. Tätä sopimusta koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti neuvottelemalla osapuolten kesken. Mikäli asiaa ei päästä sopimukseen erimielisyydet ratkaistaan Porin käräjäoikeudessa.

Tätä sopimusta on laadittu 3 kappaletta, yksi kullekin osapuolelle.

Sopimuksen liitteenä on hyväksytty tutkimus-/projektisuunnitelma.

Päiväys 23.3.2016

Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus 	Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus 
Ammattikorkeakoulun edustajan allekirjoitus 	Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus 

Milla Järvanpää
Satakunnankatu 22 A 8
28130 Pori

Susanna Järvi
Taiteilijank. 1 A 30
28100 Pori

Ulvila 10.04.2006

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Milla Järvenpää ja Susanna Järvi ovat Satakunnan Ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan Porin yksikön opiskelijoita. He ovat anoneet opinnäytetyöhönsä liittyen lupaa tutkia henkilökunnan näkökulmasta SILTA-projektin vaikutuksia. SILTA-projekti on Lehmuskolo Oy:ssä toteutettava perhetyömenetelmien kehittämis- ja tutkimushanke.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii Satakunnan Ammattikorkeakoulun lehtori Ella Laine.

Tutkimuslupa myönnetään.



Jussi Leppänen
toiminnanjohtaja
Lehmuskolo Oy
puh. 040-7337998
jussi.leppanen@jukola.inet.fi

Porissa 28.11.2005

Hei!

Olemme sosionomi-opiskelijoita Satakunnan Ammattikorkeakoulun Porin yksiköstä, suuntautumisvaihtoehtonamme on sosiaalipedagogiikka. Teemme opinnäytetyötä, joka liittyy yksikössänne käynnissä olevaan Silta-projektiin. Projektin tarkoituksena on perhetyömenetelmien kehittäminen lastensuojelun sijaishuollossa.

Opinnäytetyömme aiheena on tutkia projektin toteutumista Lehmuskolo Oy:n henkilökunnan näkökulmasta. Tutkimus toteutetaan kahdella kyselyllä. Ensimmäinen kysely tehdään joulukuussa, jossa kartoitetaan henkilökunnan ennakkokäsityksiä ja odotuksia projektista. Toinen kysely tehdään projektin päättyessä keväällä 2006. Tämän kyselyn avulla tutkitaan projektin toteutumista.

Tässä on ensimmäinen kysely. Toivomme Teidän vastaavan siihen joulukuun 15. päivään mennessä.

Kiitos vastauksestanne!

Oppilaitoksen puolesta opinnäytetyömme ohjaajana toimii:
lehtori Ella Laiho puh. 02-6203498

Ystävällisin terveisin

Milla Järvenpää
Satakunnankatu 22 A 8
28130 PORI
p. 044-3110838

Susanna Järvi
Taiteilijankatu 1 A 30
28100 PORI
p. 040-5389473

Kyselytutkimus Lehmuskolo Oy:n henkilökunnalle

Taustatiedot

ikä: _____

sukupuoli: _____

kuinka kauan olet työskennellyt lastensuojelulaitoksissa? _____

1. Mitä tiedät alkavasta Silta-projektista?

2. Mikä on projektin tavoite?

3. Olisitko kaivannut joistain projektia koskevista asioista lisätietoa?

4. Mitä odotat projektilta?

5. Oma roolisi projektissa?

6. Projektin aikana tehdään työtä sijoitettujen lasten perheiden parissa. Miten arvelet perheiden suhtautuvan projektiin?

7. Miten arvelet lasten/nuorten suhtautuvan projektiin?

8. Miten odotat projektin tukevan työtäsi nyt ja tulevaisuudessa?

9. Millaisena koet projektin tarpeellisuuden?

Kiitos!

Porissa 5.9.2006

Hei!

SILTA-projekti lähestyy loppuaan ja on loppukartoituksen aika. Kysely on jatkoa loppuvuonna 2005 tehdylle alkukartoitukselle. Tämän kyselyn tarkoituksena on tutkia projektin toteutumista. Kysely kohdistetaan koko Lehmuskolo Oy:n henkilökunnalle. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Mahdollisimman suuren luotettavuuden takaamiseksi sulje vastauksesi kyselylomakkeiden mukana toimitettuun pienempään (A5) kirjekuoreen. Älä kirjoita lomakkeeseen/kirjekuoreen nimeäsi tms. tunnistetietoja. Laita suljettu kirjekuori yksiköstänne löytyvään suurempaan palautuskuoreen. Kun kaikki yksikkönne työntekijät ovat vastanneet kyselyyn, toimitetaan palautuskuori suoraan opinnäytetyön tekijöille postitse.

Toivomme Teidän vastaavan kyselyyn 25.9.2006 mennessä. Tämän jälkeen toivomme vastaavien ohjaajien postittavan vastauskuoren meille, kirjeiden toivotaan olevan perillä viikon 39 loppuun mennessä.

Kiitos vastauksestanne!

Satakunnan ammattikorkeakoulun puolesta opinnäytetyöhömmä liittyyviin kysymyksiin vastaa lehtori Ella Laiho, puh: 02-6203498

Ystävällisin terveisin

Susanna Järvi
Antinkatu 10
28100 PORI
puh: 040-5389473

Milla Järvenpää
Haiharankatu 15 C 20
33710 TAMPERE
puh: 044-3110838

Kysely II Lehmuskolo Oy:n henkilökunnalle

Taustatiedot:

Ikä:

Sukupuoli:

Kuinka kauan olet työskennellyt lastensuojelulaitoksissa:

Kysymykset

1. Projektin ollessa loppuillaan, minkä koet olleen sen tärkein tavoite?

2. Onko tämä/nämä tavoite/tavoitteet mielestäsi saavutettu? (Voit kommentoida vastaustasi tyhjille riveille)

Kyllä

Ei

3. Kuvaile perheiden suhtautumista projektiin?

4. Muuttuiko heidän suhtautumisensa mielestäsi projektin aikana?

Kyllä

Ei

5. Mikä mahdollisesti vaikutti perheiden projektiin suhtautumisessa, suhtautumisen muuttuessa tai pysyessä ennallaan?

6. Kuvaile lasten/nuorten suhtautumista projektiin?

7. Muuttuiko heidän suhtautumisensa projektin aikana?

Kyllä

Ei

8. Mikä mahdollisesti vaikutti lasten/nuorten projektiin suhtautumisessa, suhtautumisen muuttuessa tai pysyessä ennallaan?

9. Projektin tulokset?

10. Tulosten vaikutus työhösi nyt ja tulevaisuudessa?

11. Projektista tiedottaminen henkilökunnan keskuudessa oli mielestäsi (merkitse RASTILLA mihin kohtaan mielipiteesi sijoittuu)

riittävä

yksipuolista

vähäistä

monipuolista

12. Mielipiteesi projektityöryhmän työskentelystä?

13. Olisitko toteuttanut projektin toisin? Jos, niin miten?

Kiitos!