



Vantaan turvakodin omaohjaajien työparityön kehittäminen

Salminen Pia
Saloila Meri

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Vantaan turvakodin omaohjaajien työpari- työn kehittäminen

Salminen Pia
Saloila Meri
Kriisi- ja erityistilanteiden
johtaminen YAMK
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2019

Salminen Pia, Saloila Meri

Vantaan turvakodin omaohjaajien työparityön kehittäminen

Vuosi	2019	Sivumäärä	70
-------	------	-----------	----

Opinnäytetyönä toteutetun kehittämistoiminnan tavoitteena oli tukea ja kehittää Vantaan turvakodissa aloitettua omaohjaajien työparityötä. Kehittämistoiminnan tarkoituksena oli selvittää turvakodin työparityön tavoitteet, miten työparityötä tulisi turvakodissa kehittää ja miten työparityötä voitaisi hyödyntää turvakodin asiakasprosessissa. Yhtenä tavoitteena oli, että turvakodin työntekijät tulevat kuulluksi ja saavat tilaa luoda hyviä käytänteitä.

Teoreettiset lähtökohdat rakentuvat lähisuhdeväkivallan, väkivaltatyön ja työparityön käsitteistä. Kontekstina on turvakoti, jossa autetaan lähisuhdeväkivallan uhreja.

Kehittämistoiminta tapahtui Vantaan turvakodissa yhteistyössä henkilökunnan kanssa. Kehittämistoiminnan aineisto kerättiin kolmessa ryhmätapaamisessa fokusryhmähaastatteluin sekä osallistavia menetelmiä käyttäen. Osallistavina menetelminä käytettiin SWOT-analyysiä sekä Idea remix -työskentelyä. Ryhmätapaamiset nauhoitettiin ja litteroitiin. Aineiston analyysissä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Kehittämistoiminnassa käytettiin toimintatutkimuksellista työtettä, jossa suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaiheet seurasivat toisiaan.

Kehittämistoiminnan tulosten perusteella työparityön tavoitteita ovat asiakasprosessin eteneminen, laadukas asiakastyö, oikeusturvan paraneminen sekä oppiminen, turvallisuus ja työhyvinvointi. Työparityössä tärkeää on avoimuus, luottamus ja kunnioitus toista työntekijää kohtaan. Työparityöllä koettiin olevan merkitystä asiakaslähtöisyyteen sekä mahdollisimman monipuolisen avun ja tuen tarjoamiseen. Työntekijät toivoivat työparia asiakasprosessin suunnitteluun ja toteutukseen, lapsi- ja vanhemmuustyöhön sekä reflektointiin. Työparityö mahdollistaa toiselta oppimista, antaa uusia näkökulmia työhön ja sillä on myönteisiä vaikutuksia työssä jaksamiseen. Tulokset ovat yhteneviä työparityöstä tehtyjen aiempien tutkimustulosten kanssa.

Seuraava vaihe työparityön kehittämisessä olisi yhteisistä toimintatavoista sopiminen ja käytännön kokeilu. Jatkossa voisi tutkia, miten työparityö on käynnistynyt turvakodissa, ja miten se on vaikuttanut esimerkiksi työssä jaksamiseen. Työparityöskentely vaatii keskinäistä luottamusta onnistuakseen ja siksi olisi mielenkiintoista tutkia, miten uusien työntekijöiden perehdyttäminen ja ryhmäyttäminen järjestetään. Lapsi- ja perhetyön kehittäminen nousi työntekijöiden puheissa yhdeksi kehittämistarpeeksi tulevaisuudessa.

Asiasanat: lähisuhdeväkivalta, turvakoti, työn kehittäminen, työparityö, väkivaltatyö

Salminen Pia, Saloila Meri

Developing pair work for Vantaa home shelter

Year	2019	Pages	70
------	------	-------	----

The aim of the development work carried out as a master's thesis was to support and develop the pair work started in the Vantaa home shelter. The purpose of the development work was to find out the objectives of pair work, how to develop pair work in the home shelter and find the possibilities of pair work in the shelter client process. The aim of the development work was also to hear the home shelter workers and give them space to create good work practices.

The theoretical framework is based on the concepts of domestic of domestic violence, work against violence and pair work. The context is a home shelter where the victims of domestic violence receive assistance.

The development work took place in the Vantaa home shelter in cooperation with the staff. Development material was gathered in three group meetings using focus group interviews and participatory methods. The participating methods were SWOT analysis and Idea remix work. Group meetings were recorded and transcribed. The data analysis was based on material-based content analysis. In the development work, an activity research approach was used, in which the planning, implementation and evaluation phases followed each other.

Based on the results of the development work, the objectives of the pair work include the advancement of the client process, high-quality client work, improved legal security and learning, security and well-being at work. Openness, trust and respect for another employee are important in working life. Working in pairs was considered important for client orientation and for providing as diverse assistance and support as possible. The staff wanted to work in pairs for planning and implementation of the client process, child and parent work and reflection. Pair work enables learning from another, gives new perspectives to work and has positive effects on coping with work. The results of this development work are consistent with previous research findings on pair work.

The next step in the development of pair work would be to agree on common approaches and practical experimentation. In the future we could look at how pair work has started in the shelter and how it has affected, for example, coping with work. Working in pairs requires mutual trust to succeed, and it would therefore be interesting to explore how to organize the introduction and grouping of new employees. The child and family work in the shelter is something that needs to develop in the future.

Keywords: domestic violence, home shelter, work development, pair work, working in pairs, work against violence

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Kehittämistoiminnan konteksti ja teoreettiset lähtökohdat.....	7
2.1	Turvakoti	7
2.2	Vantaan turvakoti.....	10
2.3	Lähisuhdeväkivalta	11
2.4	Väkivaltatyö.....	13
2.5	Työparityö.....	16
3	Kehittämistoiminnan tausta ja tarkoitus.....	19
4	Turvakodin työparityön kehittämisprosessi.....	20
4.1	Suunnitteluvaihe	22
4.2	Ensimmäinen ryhmätapaaminen	23
4.3	Toinen ryhmätapaaminen	24
4.4	Kolmas ryhmätapaaminen	26
4.5	Päätösvaihe	27
5	Tutkimuksellinen kehittäminen lähtökohtana.....	27
5.1	Aineiston keruu.....	28
5.1.1	Osallistavat menetelmät.....	29
5.2	Aineiston analyysi.....	31
6	Kehittämistoiminnan tulokset.....	32
6.1	Työparityön tavoitteet.....	33
6.2	Työparityön kehittäminen Vantaan turvakodissa.....	37
6.2.1	Työntekijöiden odotuksia ja toiveita työparityöstä.....	40
6.2.2	Työparityön vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat (SWOT)	42
6.3	Työparityön mahdollisuudet turvakodin asiakasprosessissa	43
6.4	Työntekijöiden palaute	44
7	Pohdinta.....	45
7.1	Eettisyys ja luotettavuus	48
	Lähteet	51
	Kuviot	58
	Taulukot	58
	Liitteet.....	59

1 Johdanto

Euroopan Unionin tilastoissa Suomi on perhe- ja lähisuhdeväkivallan yleisyydessä kärjen tuntu-massa. EU:n perusoikeusviraston julkaiseman tutkimuksen (2014) tulosten mukaan suomalaisista 18-70 -vuotiaista naisista 30% oli kokenut ruumiillista tai seksuaalista väkivaltaa ja 43% oli kokenut psykologista väkivaltaa entisen tai nykyisen kumppanin toimesta. Vuoden 2017 ai-kana 8300 suomalaista joutui lähisuhdeväkivallan uhriksi. Heistä naisia oli 68% ja miehiä 32%. Alaikäisiä uhreista oli neljännes. (Tilastokeskus 2018.) Lähisuhdeväkivalta loukkaa uhrin ihmis-oikeuksia ja aiheuttaa monenlaisia henkisiä, ruumiillisia ja sosiaalisia kärsimyksiä. Lähisuhde-väkivalta on myös vakava yhteiskunnallinen ongelma, johon tarvitaan ratkaisuja. Turvakodit ovat osa palvelujärjestelmää, joka pyrkii ehkäisemään väkivaltaa ja auttamaan lähisuhdeväki-valtaa kokeneita. (Ojuri & Lahtinen 2015, 7.)

Turvakodit tarjoavat suojan lähisuhdeväkivaltaa tai sen uhkaa kokeneille. Ne ovat ympärivuorokautisesti toimivia, asiakkaalle maksuttomia kodinomaisia paikkoja, joihin voi hakeutua yksin tai lasten kanssa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.) Turvakotitoiminnan tavoitteena on asiakkaan turvallisuuden takaaminen, väkivaltakierteen katkaiseminen, väkivallasta aiheu-tuneiden traumojen hoitaminen ja lapsen edun turvaaminen (Turvakotipalvelujen kansalliset laatusuosituksen 2013, 7). Vuonna 2018 Suomessa toimi 27 turvakotia, joissa oli yhteensä 179 perhepaikkaa. Tarvetta lisätä turvakotien kapasiteettia on edelleen EU:n suositusten mukaan (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019).

Turvakotiin tulevien asiakkaiden ongelmat ja palveluiden tarpeet ovat moninaisia, joten turvakotityössä tarvitaan laaja-alaista osaamista. Olisi tärkeä löytää sellaisia toimintatapoja, jotka saisivat työyhteisössä olevat voimavarat parhaiten käyttöön ja edesauttaisivat työssä jaksamista. Useiden tutkimusten ja selvitysten (mm. Maja 2011; Liikanen 2011) mukaan työparityöskentelystä on apua palvelun laadun turvaamisessa, asiakaslähtöisyyden lisäämisessä sekä erityisosaamisen hyödyntämisessä. Työparityöskentely voi avata mahdollisuuden nähdä asioita toisin ja vähentää työtaakkaa. Myös myötätuntouupumuksen riski voi vähentyä, kun asioita voi pohtia yhdessä työparin kanssa.

Tässä opinnäytetyössä kuvataan Vantaan turvakodissa toteutettua työparityöhön liittyvää ke-hittämistoimintaa. Vantaan turvakodissa oli tarkoitus siirtyä omaohjaajien työparityöskentely-malliin kevään 2018 aikana, ja tähän liittyen saimme tilaisuuden työelämälähtöiseen kehittä-mistoimintaan yhdessä turvakodin työntekijöiden kanssa. Opinnäytetyönä toteutettavan ke-hittämistoiminnan tavoitteena oli tukea ja kehittää Vantaan turvakodin omaohjaajien työpari-työskentelyä ja pyrkiä luomaan käytännön ratkaisuja työarkeen. Tarkoituksena oli, että työn-tekijät tulevat kuulluksi ja saavat tilaa luoda hyviä käytänteitä. Kehittämistoiminta tukee turvakodissa aloitettua perehdytyskansion päivittämistä ja omaohjaajien tehtävien kuvaamista. Vantaan turvakodin toiminta on laajenemassa syksyllä 2019. Syksyn aikana valmistuu Vantaan

turvakotiyhdistyksen uusi turvakoti, ja turvakotipaikat lisääntyvät nykyisestä kahdeksasta neljääntoista. Tuolloin turvakotiin tulee myös lisää henkilökuntaa.

Tämän kehittämistoiminnan tulokset eivät sellaisenaan ole yleistettävissä, mutta pari- ja tiimityön suuntaan ollaan siirtymässä useissa työyhteisöissä, joten tällä kehittämistoiminnalla voi olla arvoa vertailukohtana vastaavaan kehittämistoimintaan (Kananen 2014, 64). Yhteiskunnallisesta näkökulmasta työparityön kehittäminen työssäjaksamisen kannalta voi olla merkittävää, koska työssä jaksaminen on etenkin sosiaalialalla yksi työelämän haasteista (Yliruka, Koivisto & Karvinen-Niinikoski 2009, 13). Yhteiskunnallisesti merkittävänä voidaan pitää myös lähisuhdeväkivallasta ja turvakotien tarpeellisuudesta puhumista. Kevään 2019 aikana suomalainen media, esimerkiksi Helsingin Sanomat, on nostanut aihetta esiin useita kertoja.

2 Kehittämistoiminnan konteksti ja teoreettiset lähtökohdat

Kehittämistoiminta toteutettiin Vantaan turvakodissa, jossa oleellista on väkivaltatyö ja lähisuhdeväkivaltaa kokeneiden auttaminen. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet ovat turvakoti, lähisuhdeväkivalta, väkivaltatyö ja työparityö. Työparityöhön liittyviä sosiaalialan tutkimuksia on olemassa niukasti, sen sijaan opinnäytetöitä aiheesta oli tehty melko paljon. Jotta taustaa työparityölle saatiin riittävästi, opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen valittiin sekä sosiaali- että terveysalan työparityötä koskevia tutkimuksia vuodesta 2000 lähtien.

2.1 Turvakoti

Turvakoti on kodinomainen paikka, johon lähisuhdeväkivaltaa, sen uhkaa tai pelkoa kokenut voi hakeutua mihin vuorokaudenaikaan tahansa, kun kotiin jääminen on vaikeaa tai vaarallista (Laki valtion varoista maksettavasta korvauksesta turvakotipalvelujen tuottajalle, 2014). Turvakoti on tarkoitettu kaikenikäisille lähisuhdeväkivallan uhreille, sekä naisille että miehille. Turvakoteihin voi hakeutua oma-aloitteisesti yksin tai lasten kanssa. Turvakoteihin ohjataan asiakkaita myös viranomaisten, esimerkiksi sosiaali- ja terveystieteiden kautta. Tarvittaessa turvakotiin voi mennä nimettömänä. (Turvakotipalvelujen kansalliset laatusuositukset 2013, 14.)

Turvakoti tarjoaa suojaa väkivallalta sekä apua väkivallasta selviytymiseen ja väkivaltakierteen katkaisemiseen (Turvakotipalvelujen kansalliset laatusuositukset 2013, 14). Turvakodissa on mahdollisuus levätä ja rauhoittua sekä pohtia elämäntilannettaan ammattitaitoisen henkilökunnan kanssa. Turvakodista saa välitöntä kriisiapua, psykososiaalista tukea, neuvoa ja ohjausta sekä tietoa käytännön asioiden järjestämiseen. (Kuvio 1.) Henkilökuntaa on paikalla

ympäri vuorokauden, mikä on tärkeää turvallisuuden tunteen luomiseksi. (Ojuri & Lahtinen 2015; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017.)



Kuvio 1. Turvakodit (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017).

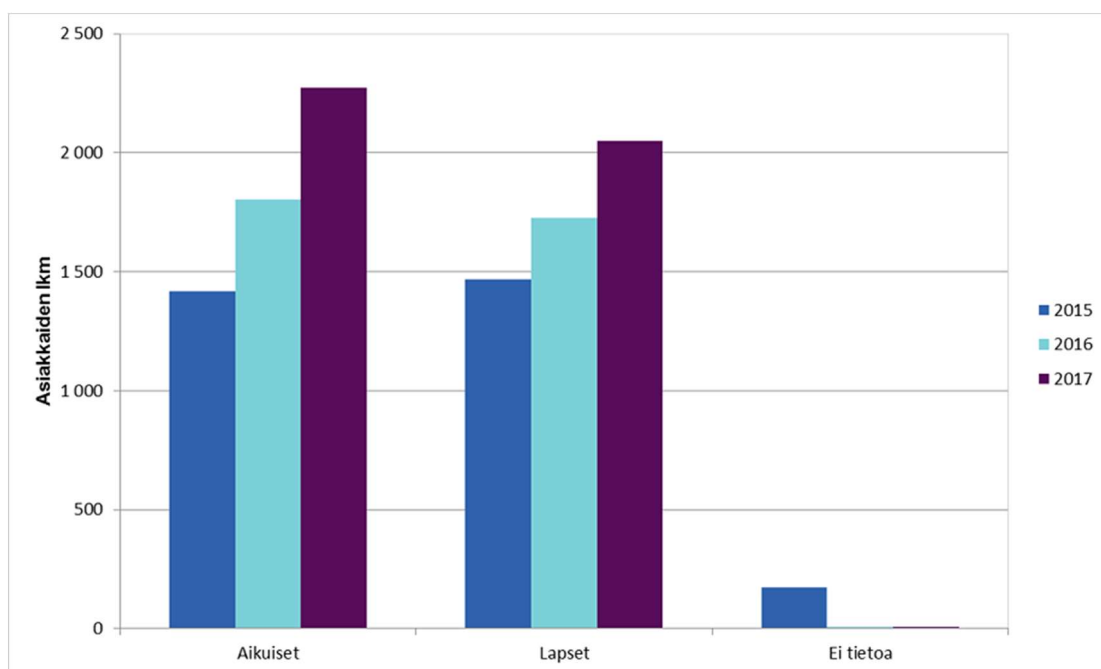
Asiakkaan tai perheen tullessa turvakotiin kartoitetaan heidän kokonaistilanteensa; laaditaan suunnitelma tarvittavista avuista ja selviytymistä edistävistä toimenpiteistä. Asiakkaan turvallisuustilanne arvioidaan, ja sen perusteella tehdään turvallisuussuunnitelma. Perheenjäsenten turvallisuudesta sekä avun tarpeesta huolehditaan, ja tarvittaessa tehdään lastensuojeluilmoitus. Mikäli kotiin palaaminen ei ole turvallista, asiakkaalle järjestetään turvakotipaikka. Turvakotiasumisensa ajaksi asiakas tai perhe saa käyttöönsä oman huoneen. Turvallisuutta lisäämässä turvakodeissa on lukitut ovet sekä erilaisia teknisiä välineitä, esimerkiksi kamera-valvonta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Lähisuhdeväkivaltaa kokenut voi hakeutua mihin tahansa laissa tarkoitettua turvakotipalvelua tarjoavaan turvakotiin, mikäli turvakodissa on paikkoja (Laki valtion varoista maksettavasta korvauksesta turvakotipalvelujen tuottajalle, 2014). Turvakoti on tarkoitettu kriisin hoidon ajaksi enimmäkseen lyhytaikaiseksi turvapaikaksi, mutta turvakodissa oloaika arvioidaan aina yksilöllisesti. Asiakkaan toimintakyvyn palautuminen ja käytännön asioiden järjestely voivat viedä aikaa. (Turvakotipalvelujen kansalliset laatusuosituksen 2013.) Keskimäärin yksi asiakas tai perhe oli turvakodissa 15 vuorokautta vuonna 2017 (Tilastoraportti 2018).

Turvakotipalvelujen järjestämisestä, palveluverkoston koordinoinnista ja kehittämisestä vastaa Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017). Turvakotien rahoitus siirtyi valtiolle vuonna 2015, jolloin turvakotipalvelut tulivat asiakkaalle maksuttomiksi. Rahoituksen siirtäminen valtiolle on helpottanut turvakoteihin hakeutumista, sillä tätä ennen turvakotien rahoitus oli epävakaata ja riippuvaista kuntien maksusitoumuksista (Ojuri & Lahtinen 2014, 9). Laki valtion varoista maksettavasta korvauksesta turvakotipalvelun tuottajalle (2014) määrittelee perusteet, joita noudatetaan, kun turvakotipalvelua tuottaville toimijoille maksetaan korvausta valtion varoista. Lain tarkoituksena on turvata turvakodin saataavuus riippumatta asuinpaikasta sekä kattavat ja laadukkaat turvakotipalvelut. Sopimus palvelutuottajan kanssa tehdään kerrallaan enintään viideksi vuodeksi. Valtioneuvoston asetuksella (2015) turvakotien henkilöstölle määritellään pätevyysvaatimukset. Henkilökunnalla tulee olla riittävästi koulutusta ja työkokemusta sekä perehtyneisyyttä lähisuhdeväkivallan kriisityöhön.

Turvakotitoimintaa valvovat Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto sekä aluehallintovirastot (Laki valtion varoista maksettavasta korvauksesta turvakotipalvelun tuottajalle, 2014). Sosiaali- ja terveysministeriö sekä Terveyden ja hyvinvoinnin laitos laativat turvakotien yhtenäiset laatusuositukset (2013), joiden tarkoituksena on ohjata turvakotipalvelujen järjestämistä, kehittämistä ja suunnittelua. Laatusuosituksissa on määritelty turvakotipalvelujen sisältö, kuvattu asiakasprosessi ja työn tavoitteet sekä laatukriteerit. Tavoitteena on, että turvakotipalvelut olisivat yhtäläiset ja kaikkien lähisuhdeväkivaltaa kokeneiden tavoitettavissa. Vuodesta 2016 lähtien THL on kerännyt vapaaehtoista asiakaspalautetta kaikissa turvakodeissa palvelun kehittämistä ja tutkimusta varten. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017.)

Vuonna 2017 Suomessa toimi 23 turvakotia, joissa oli tilat yhteensä 143 perheelle. Asiakkaita oli vuoden aikana yhteensä 4 333, joista aikuisia oli 2 274 ja lapsia 2 051. Asiakkaista oli 2 139 ja miehiä 135. Suurin osa turvakodin asiakkaista oli äitejä lapsineen. Edellisvuoteen verrattuna asiakasmäärä kasvoi 23% (Taulukko 1). Vuoden 2018 aikana turvakotien määrä lisääntyi 27:n ja perhepaikkojen määrä kasvoi 179:ään. Tarve turvakotipaikkojen lisäämiseen edelleen on EU:n suositusten näkökulmasta suuri: suositusten mukaan Suomessa tulisi olla yksi paikka 10 000 asukasta kohti eli noin 500 paikkaa. Lisärahoitusta ja lisäpaikkoja turvakotitoimintaan on tulossa vuodelle 2019. (Tilastoraportti 15/2018.)



Taulukko 1. Turvakotien asiakasmäärä 2015-2017 (Tilastoraportti 2018).

Ihmisoikeudet ja kokonaisvaltainen kohtaaminen ovat turvakotityöskentelyn lähtökohtina. Asiakaslähtöisyys, kunnioitus, luottamus, huolenpito, vastavuoroisuus ja ymmärrys ovat toiminnassa keskeisiä asioita. Turvakodin työntekijöillä on osaamista väkivaltatyöstä ja tietoa palvelujärjestelmistä, he tukevat sekä neuvovat käytännön asioissa. Turvakodista voi saada myös vertaistukea. Tärkeää turvakotityössä on lisätä tietoa väkivallasta ja sen eri muodoista. Moniammatillinen yhteistyö ja yhteistyöosaaminen ovat asiakkaan kannalta merkityksellistä, sillä lähisuhdeväkivaltaa kohdanneen tilanteeseen saattaa liittyä muitakin ongelmia. (Ojuri & Laitinen 2015, 44.)

Turvakotitoiminnan tavoitteena on asiakkaan turvallisuuden takaaminen sekä auttaa asiakasta ja hänen perhettään selviytymään lähisuhdeväkivallasta ja sen aiheuttamista haitoista yksilöllisellä ja monimuotoisella kriisiavulla (Turvakotipalvelujen kansalliset laatusuositukset 2013, 15). Turvakodissa pyritään vahvistamaan asiakkaan omia voimavaroja sekä tukemaan asiakasta hänen omien tavoitteidensa ja kokonaisvaltaisen hyvinvointinsa saavuttamisessa (Ojuri & Laitinen 2015; Väänänen 2011, 110).

2.2 Vantaan turvakoti

Vantaan turvakotiyhdistys on voittoa tavoittelematon kansalaisjärjestö, joka perustettiin vuonna 1978. Aluksi toiminta oli vapaaehtoisvoimin järjestettyä kerhotoimintaa ja puhelinapua sekä kriisiasuntojen tarjoamista, myöhemmin yhdistyksen toiminta laajentui turvakoti-

ja avopalvelutoimintaan sekä niiden kehittämiseen. Turvakoti perustettiin vuonna 1991, ja lähisuhdeväkivaltatyön yksikkö Koivula vuonna 2017 (Vantaan turvakoti 2018).

Vantaan turvakotiyhdistyksen toimintaan kuuluvat Vantaan turvakoti ja lähisuhdeväkivaltatyön yksikkö Koivula. Turvakodissa on tällä hetkellä kahdeksan perhehuonetta, ja henkilökuntaan kuuluvat toiminnanjohtaja, yksikön esimies, joka on sosiaalityöntekijä sekä seitsemän sosiaaliohjaajaa, jotka tekevät kolmivuorotyötä. Lähisuhdeväkivaltatyön yksikkö Koivulassa on viisi väkivaltatyöntekijää. Koivula on matalan kynnyksen päivisin toimiva yksikkö, jossa kaikkien lähisuhdeväkivallan osapuolten on mahdollista saada keskusteluapua. Lähisuhdeväkivaltatyön apu on väkivallan uhreille tarjottavaa tukea, ohjausta ja neuvontaa. Väkivaltaisesti käyttäytyvien auttamisessa käydään väkivaltatilannetta läpi ja pyritään löytämään keinoja muuttaa väkivaltaista käyttäytymistä. Lapsityön tavoitteena on kuunnella lasta ja auttaa häntä selviytymään väkivallasta. Työmenetelminä Koivulassa ovat yksilö-, pari- ja perhetapaamiset, eroauttaminen, vertaistukiryhmä sekä yhteistyö muiden tahojen kanssa. (Vantaan turvakodin toimintakertomus 2016; Vantaan turvakoti 2018.)

Vantaan turvakotiyhdistyksen merkittävimmät tehtävät ovat lähisuhdeväkivallan ehkäiseminen, väkivallasta aiheutuneiden haittojen ehkäiseminen, lähisuhdeväkivallan eri osapuolten auttaminen ja lapsen edun turvaaminen. (Vantaan turvakoti 2018.) Yhdistyksen tavoite on myös vaikuttaa yleiseen väkivaltatietouteen yhteiskunnassa. Vantaan turvakotiyhdistyksen toimintaa ohjaavina arvoina ovat avun mahdollistaminen lähisuhdeväkivallan eri osapuolille, turvallisuus, asiakkaan kunnioitus ja osallisuus, lapsen edun huomioiminen, korkea ammattitaito ja luotettavuus sekä usko muutoksen mahdollisuuteen. (Vantaan turvakodin toimintakertomus 2016.)

Moniammatillista yhteistyötä tarvitaan riittävien palvelujen ja tuen tarjoamiseksi lähisuhdeväkivaltaa kokeneille perheille. Vantaan turvakotiyhdistyksen yhteistyötahoja ovat ensi- ja turvakotien liitto, Vantaan kaupunki, mm. sosiaali- ja terveydenhuolto, lastensuojelu, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL sekä sosiaali- ja terveystieteiden avustuskeskus STEA. (Vantaan turvakoti 2018.) Turvakotipaikkojen tarve on myös Vantaalla kasvanut, ja vuoden 2019 aikana valmistuu yhdistyksen uusi turvakoti, johon tulee yhteensä 14 perhepaikkaa. (Vantaan turvakodin toimintakertomus 2016.) Vantaan turvakodissa oli asiakkaita yhteensä 264 vuonna 2017 (Tilastoraportti 2018).

2.3 Lähisuhdeväkivalta

Väkivalta on vallan väärinkäyttöä, joka tähtää toisen ihmisen käytöksen, tunteiden tai ajatus-ten kontrollointiin (Ewalds 2005, 12). Lähisuhdeväkivalta on jonkun perheenjäsenen, esimerkiksi puolison, isän, äidin tai jonkun muun läheisen ihmisen väkivaltaa toista perheenjäsentä kohtaan (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018). Lähisuhdeväkivallan ohella voidaan puhua

myös perhe- tai parisuhdeväkivallasta. Lähisuhde- tai perheväkivalta voi olla fyysistä, henkistä, hengellistä, seksuaalista, sosiaalista tai taloudellista väkivaltaa (Laine 2010, 14). Se voi olla myös kaltoinkohtelua tai laiminlyöntiä, jättämistä ilman välttämätöntä hoitoa tai lääkkeitä. Väkivaltaisissa suhteissa eri väkivallan muotoja saattaa olla samanaikaisesti tai limittein. Lähisuhdeväkivalta vaikuttaa kaikkien osapuolten sekä lähipiirin hyvinvointiin ja terveyteen (Lähisuhdeväkivalta 2018). Väkivaltaisessa perheessä eläminen altistaa lapsen väkivallan kaikille haitallisille vaikutuksille (Buckley, Holt & Whelan 2007).

Fyysinen lähisuhdeväkivalta voi olla esimerkiksi potkimista, lyömistä, repimistä tai ravistelua. Siihen saattaa liittyä myös teräaseen tai ampuma-aseen käyttöä tai niillä uhkailua. Fyysinen väkivalta voi aiheuttaa uhrilleen vakavia vammoja, kuten luunmurtumia tai ruhjeita. Vaka-vimmillaan pitkään jatkunut väkivalta voi aiheuttaa kuoleman. (Ojuri 2004, 19.) Seksuaalista väkivaltaa ovat raiskaus ja seksiin pakottaminen, joten ne ovat myös fyysistä väkivaltaa. Seksuaalista väkivaltaa on myös seksuaalisen itsemääräämisoikeuden rajoittaminen tai esimerkiksi ehkäisyn kieltäminen ja aborttiin pakottaminen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2018; Marttala 2011, 49.)

Henkinen väkivalta voi olla halveksuntaa ja nimittelyä erityisesti silloin, kun läsnä on muita ihmisiä (Ojuri 2004, 20). Se voi olla myös kontrollointia, emotionaalista hyväksikäyttöä tai uhkailua perheenjäsenen vahingoittamisella tai itsemurhalla (Notko 2011, 108-109). Pitkään kestänyt haukkuminen ja vähättely voivat nakertaa urin itsetuntoa ja hän voi kokea olevansa huono ja epäonnistunut (Marttala 2011, 47). Hengellinen väkivalta on esimerkiksi uskontoon painostamista, uskonnon vähättelyä tai sitä, että väkivallan tekijä vetoaa uskontoon estäen väkivallasta puhumisen. Sosiaalinen väkivalta voi ilmetä eristämisenä tai liikkumisen rajoittamisena. (Laine 2010, 14.) Taloudellista väkivaltaa on toisen rahavarojen käyttö luvatta omiin tarkoituksiin, taloudellisten päätösten tekeminen yksin, omaisuuden tuhoaminen tai itsenäisen rahankäytön rajoittaminen ja rahattomuudella hallitseminen (Karhuvaara, Kaitue & Ruuhilahti 2013, 19).

Lähisuhdeväkivaltaa on kaikissa ikä- ja sosiaaliryhmissä sekä kulttuureissa (Ewalds 2005, 3). Joskus lähisuhdeväkivaltaa voi olla vaikea tunnistaa. Voi olla, että jokin toimintatapa on ollut osa perheen arkea jo niin pitkään, ettei sitä ole nimetty väkivallaksi tai siitä ei ole uskallettu puhua. Uhkaukset, pakottaminen ja aivopesu ovat voineet johtaa alistumiseen ja luovuttamiseen. Väkivallan käyttö on saattanut alkaa vähitellen tai se on voinut myös olla ajoittaista, jolloin väkivallan tekijä onkin välillä ollut huomaavainen ja rakastettava. Väkivaltaa parisuh-teessa voi olla vaikeaa havaita tai tunnustaa, sillä sitä saatetaan vähätellä ja pitää sitä osana parisuhteen vuorovaikutusongelmia. Lähisuhdeväkivalta on usein vuosien mittaan pahenevaa ja loppuu harvoin itsestään. Siihen liittyy yleensä pelkoa, häpeää ja syyllisyyttä, minkä vuoksi väkivaltakokemuksista saatetaan vaieta. Tämän vuoksi lähisuhdeväkivallan kohteeksi joutunut

tarvitseekin usein ammattilaisen väliintuloa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017, Husso 2003, 45; Ojuri 2004, 102-103.)

Lähisuhde- ja perheväkivallan uhrien oikeuksia määrittelevät kansainväliset ihmisoikeussopimukset ja Suomen perustuslaki. Istanbulin sopimus vuodelta 2011 on Euroopan neuvoston naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan vastainen yleissopimus, jonka Suomen eduskunta on hyväksynyt vuonna 2015 ja jonka tavoitteena on ehkäistä ja poistaa väkivaltaa, edistää tasa-arvoa ja luoda laaja-alaiset puitteet väkivallan uhrien auttamiseksi ja suojelemiseksi (Finlex 53/2015). Suomen perustuslain (7§) mukaan jokaisella on oikeus elämään, henkilökohittaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen (Suomen perustuslaki 731/1999). Lähisuhdeväkivalta on perus- ja ihmisoikeusrikkomus sekä rikos, joka vahingoittaa fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti, ja se on myös vakava kansanterveysongelma (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017).

2.4 Väkivaltatyö

Väkivaltatyön perustana on ihmisoikeuksien ja yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden edistäminen (Ojuri & Laitinen 2015, 8). Väkivallasta aiheutuu monenlaisia avun ja palveluiden tarpeita, ja se koskettaa monia eri viranomaisia, kuten poliisia, oikeustoimea, terveyden- ja sosiaalihuollon viranomaisia. Väkivaltatyön onnistumisessa tarvitaan moniammatillista yhteistyötä. Työn tavoitteena on väkivallan päättymisen. Suomessa on 2000-luvulla ollut useita perhe- ja lähisuhdeväkivaltaa ehkäisyä ja toimenpidesuosituksia koskevia ohjeita ja hankkeita, ja naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämiseksi on koottu erilaisia ohjelmia. Väkivallan ehkäisytyötä on tehty usealla taholla, mutta julkinen sektori ei ole pystynyt vastaamaan riittävästi palvelutarpeeseen. Väkivaltatyön erityispalvelut ovatkin olleet paljolti järjestöjen vastuulla, kuten turvakotitoiminta. (Keskinen 2005; Ojuri & Laitinen 2015.)

Raija Lindqvist on kuvannut väitöskirjatutkimuksessaan (2009, 73) väkivaltatyön ”laaja-alaiseksi, monien auttajatahojen tekemäksi työksi väkivallan ehkäisemiseksi, katkaisemiseksi ja seurausten hoitamiseksi”. Vuokko Nietola (2011, 19) on lisensiaatintutkimuksessaan käyttänyt väkivaltatyö -käsitettä toiminnasta, jota tehdään kaikkien lähisuhdeväkivallan osapuolien auttamiseksi. Väkivaltatyöhön kuuluvat turvakodeissa ja väkivaltaan erikoistuneissa yksiköissä tehtävä erityisosaamista vaativa työ, mutta myös perusterveydenhuollon ja sosiaalipuolen moniammatillinen, saumaton yhteistyö ja verkostotyö väkivaltaan puuttumiseksi ja väkivallan uhrien ja tekijöiden auttamiseksi. (Lindqvist 2009; Nietola 2011.)

Ehkäisevä väkivaltatyö ja väkivaltaan puuttuminen jo varhaisessa vaiheessa vähentävät ennen kaikkea inhimillistä kärsimystä, mutta myös yhteiskunnan kustannuksia. Ennaltaehkäisevän

työn suunnittelu ja palvelujen järjestäminen uhreille ja tekijöille kuuluvat Suomessa kunnalle. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2017.) Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut Kuntaliiton kanssa lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisytyön suositukset (2008), ja ne suuntaavat alueellista väkivaltatyötä. Tärkeää olisi, että perusterveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa tunnustetaan lähisuhdeväkivalta, ja olisi toimintamalli lähisuhdeväkivallan kohtaamiseen. Koulutus, lähisuhdeväkivallasta puhuminen ja sen tietoisuuden lisääminen ovat keinoja ehkäistä, tunnistaa ja kohdata väkivaltaa kokeneita (Ewalds 2005, 3). Turvakotipalvelut ovat myös merkittävässä asemassa väkivallan ehkäisyssä (Turvakotipalvelujen kansalliset laatusuositukset 2013, 15).

Väkivaltatietoisuuden lisääminen on yksi turvakotityöskentelyn perustehtävistä. Se on tärkeää sekä auttamis- ja kriisityöskentelyssä että selviytymistä edistävässä ja väkivaltaa ehkäisevässä työssä. Professori Merja Laitinen ja kehittämispäällikkö Auli Ojuri ovat tehneet turvakotityöstä selvityksen (2015), jossa he haastattelivat turvakodissa olleita asiakkaita. Selvitystä varten haastatellut asiakkaat kertoivat, kuinka tietoisuus väkivallasta oli muuttanut heidän ajatteluaan. Asiakas ei välttämättä ollut ymmärtänyt olleensa väkivallan kohteena tai väkivalta oli saattanut vähitellen nivoutua osaksi perheen arkipäivää, mikä oli johtanut siihen sopeutumiseen ja itsensä syyllistämiseen. Tietoisuuden lisäämisellä he ymmärsivät myös henkisen väkivallan väkivallaksi. Asiakkaan oma syyllisyyden ja poikkeavuuden tunne tiedon myötä myös väheni, kun vastuu tapahtuneesta annettiin väkivallan tekijälle. (Ojuri 2014, 127; Ojuri & Lahtinen 2015; Väänänen 2011, 115.)

Väkivaltatyö turvakodissa auttaa tapahtuneesta väkivallasta selviytymisessä ja siitä aiheutuneen trauman käsittelyssä sekä antaa perustaa selviytymiselle. Tavoitteena on saada väkivallan kierre loppumaan ja taata lapsille turvalliset olosuhteet. (Ojuri & Lahtinen 2014, 32, 44.) Väkivaltatyö lähisuhdeväkivaltatilanteissa voidaan jakaa kriisi- ja selviytymistyöhön. Kun asiakas tulee turvakotiin, hän voi olla hyvin ahdistunut ja hätääntynyt, jolloin rauhoittaminen ja huolenpidon tarjoaminen ovat ensisijaisia. On tärkeää, että paniikki ja jännitystila loppuvat. Tärkeää on myös se, että asiakas kokee olevansa turvassa. Jos turvakotiin saavutaan keskeltä väkivaltaista tilannetta, ensimmäinen hoidon tavoite on usein uupumuksesta palautuminen. (Nyqvist 2001, 187; Väänänen 2011, 112.) Luottamuksen syntyminen voi edetä vähän kerrallaan ja mahdollisesti hyvin konkreettistenkin asioiden kautta, kuten tiloihin, turvakodin rutii-neihin ja turvajärjestelyihin tutustumisella, mutta se edellyttää myös aikaa sekä aitoa ja empaattista läsnäoloa (Hannus 2011, 203). Asiakkaan selviytymisen kannalta vuorovaikutus, työntekijän ymmärrys ja kuunteleminen ovat oleellisia asioita (Ojuri & Laitinen 2015).

Esimerkiksi Vantaan turvakotiin saapumisen jälkeen asiakkaalle tehdään alkuhaastattelu, jossa käydään läpi väkivaltatilannetta, joka toi hänet turvakotiin sekä perheen yleistä tilannetta. On tärkeää, että turvakodissa asiakas saa kodin tilanteeseen etäisyyttä ja levätyä. Asiakkaalle nimetään kaksi omaohjaajaa. Asiakkaalle tehdään palvelutarpeen arviointi ja tarjotaan keskusteluapua. Turvakodissa käytetään ”Pään avaus selviytymiseen” -opasta auttamaan asiakkaitaan hahmottamaan ja sanoittamaan omaa tilannettaan. Asiakkaalle tehdään myös turvasuunnitelma. Väkivallan riskiä arvioidaan käyttämällä MARAK-riskinarviointilomaketta. (Vantaan turvakoti, perehdytyskansio 2018.)

Multi-Agency Risk Assessment Conference (MARAK), moniammatillinen riskinarvioinnin kokous, on menetelmä, jonka avulla arvioidaan ja kartoitetaan väkivallan riskiä. MARAK-riskinarviointilomakkeen kysymysten on tarkoitus auttaa työntekijää huomioimaan asiakkaan tilanne monipuolisesti ja kattavasti. Näin se tukee avun suunnittelua ja toteutusta (Kuvio 2). Mikäli vastauksissa on enemmän kuin 14 kyllä -vastausta tai mikäli ohjaajalle tulee huoli asiakkaasta, asiakas ohjataan hänen suostumuksellaan moniammatillisen tiimin arviointiin. MARAK-työskentelyn avulla on todettu vähenemistä sellaisen parisuhdeväkivallan uusiutumisessa, joka tulee poliisin tietoon. (Piispa & Lappinen 2014, 3.)

Työskentelymuodon hyödyt



Kuvio 2. MARAK-työskentelyn hyödyt (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2017).

Turvakotien kriisi-työskentelyyn kuuluu myös käytännön asioissa auttaminen. Asiakas saattaa tarvita tukea esimerkiksi rikosilmoituksen teossa ja asunnon hakemisessa, sillä väkivalta on

voinut lamauttaa asiakkaan toimintakyvyn. Kriisitilanteessa ei välttämättä jaksu ruokailustakaan huolehtia. Turvakodissa on normaali päivärhythmi, ja asiakkaille sekä perheille tarjotaan ateriat. Kriisitilanteista selviytymistä edistää normaalirutiinien jatkuminen. (Nyqvist 2001, 184-188; Turvakotipalvelujen kansalliset laatusuositukset 2013, 14.)

Turvakotien väkivaltatyössä on hyvin kokonaisvaltainen työote, jossa pyritään ottamaan huomioon asiakkaan koko elämäntilanne. Tarvittaessa auttamistyössä käytetään virallisia tulkkeja. Oleellisena osana turvakodin väkivaltatyötä on lapsityö, jonka lähtökohtana ovat lapsen oikeudet. Lapsia autetaan selviytymisessä näkemästään tai kokemastaan väkivallasta lapsilähtöisin keinoin ja vanhemmuutta tukemalla. (Ojuri & Lahtinen 2015, 32.)

Turvakotityön rinnalla ovat väkivaltatyön avopalvelut, kuten esimerkiksi Vantaan turvakotiyhdistyksen lähisuhdeväkivallan yksikkö Koivula, joista väkivallan uhri ja hänen perheensä saavat tarvittaessa pitkäaikaista tukea väkivaltatilanteen ja siitä aiheutuneen kriisin selvittämiseen (Turvakodit ja väkivallan ehkäisy 2018). Avopalveluista saa keskustelu- ja neuvontaa sekä kriisiapua myös henkilöt, jotka haluavat lopettaa väkivallan käytön. Työn tavoitteena on, että tekijä ottaa vastuun tekemästään väkivallasta ja tukea häntä muutosprosessin käynnistämiseksi kohti oman elämänhallinnan parantamista ja väkivallatonta elämää. (Turvakotipalvelujen kansalliset laatusuositukset 2013, 50.)

Lähisuhde- ja parisuhdeväkivaltatyö vaatii syvällistä osaamista. On tunnistettava lähisuhdeväkivallan monet muodot, tunnistaa väkivalta vallankäyttönä ja sen seuraukset uhrille, väkivallan tekijälle ja lasten kehitykselle. Raija Lindqvist (2009) väitöskirjatutkimukseen haastatellut sosiaalityöntekijät kokivat, että väkivaltatyö on sosiaalityön yksi vaikeimmista ja haastavimmista osa-alueista. Väkivaltatyö kuormittaa psyykkisesti; väkivallan kohtaaminen satuttaa myös työntekijää, kun hän kuulee, mitä kaikkea toiselle onkaan voitu tehdä. Työntekijöille voi aiheutua sijaistraumatisoitumista, ja he voivat kokea avuttomuutta ja epätoivoakin. Väkivaltatyö on sekä ammatillisesti että henkilökohtaisesti vaativaa. Useissa tutkimuksissa työntekijät ovat kokeneet merkittävimäksi selviytymiskeinokseen tiimityön ja asioiden jakamisen työtoverin kanssa, yhteisen reflektoinnin ja päätöksenteon sekä työnohjauksen. (Ojuri & Lahtinen 2015, 40; Hannus 2011, 202, 222.)

2.5 Työparityö

Työparityö on kasvatustieteiden tohtoreiden Seppo Seinän ja Jaakko Helanderin (2007) mukaan ”mahdollisuus keksiä, luoda, oppia ja löytää itsestään ja kollegastaan”. Työparityö on tilaisuus nähdä asioita eri näkökulmasta, saada oivalluksia ja tehdä työtä toisin. Innostuneiden työntekijöiden työparityö voi olla motivoiva kokemus, josta saa onnistumisen iloa. Työn järjestäminen työparina on myös tehokkaampaa kuin tiimissä, kun töiden ja vastuun jakami-

nen on selkeämpää. Työparityötä voi olla monenlaista. Työpari voi olla kaksi eri ammattiryhmän edustajaa, kuten sairaanhoitaja ja lääkäri tai kaksi samaan päämäärään pyrkivää, tasarvoisessa suhteessa olevaa saman ammattikunnan edustajaa. (Seinä & Helander 2007, 9, 15.)

Työparilla on yhteinen päämäärä ja tavoite, ja sen saavuttamiseksi tarvitaan aitoa dialogia. Työparityön aluksi on selvitettävä asiakkaan kokonaisvaltainen lähtötilanne, kuva siitä, mikä tilanne on nyt. Työn tavoitteen on hyvä olla selkeä, jotta tiedetään, mitä työllä pyritään saamaan aikaan ja pystytään keskittymään oleelliseen. Työparilla tulisi myös olla mahdollisuus reflektointiin, jotta voidaan pohtia sitä, missä mennään nyt ja mitä pitää vielä tehdä. Työparityössä oma osaaminen ja ammattitaito annetaan toisen käyttöön vastavuoroisesti. Työparin välinen suhde ja toimintatavat sekä -periaatteet vaikuttavat siihen, millainen työilmapiiri on. (Seinä & Helander 2007, 20-27.) Jotta työparityö olisi toimivaa, on tärkeää, että työparit tuntevat toisensa ja että heillä on yhteiset arvot. Onnistuneen tiimin ja parityöskentelyn suorituskyykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat tieto, taito, asenne, yhteistyökyky, organisointi, johtamistaidot ja ympäristö. (Lee, Johnson, Lee, O'Connor & Khalil 2004, 561-564.)

Raija Lindqvistin mukaan sosiaalityöntekijät tekivät parityötä varsinkin silloin, kun väkivaltaa oli ollut lapsiperheessä. Jotkut tutkimuksessa haastatellut olivat myös sitä mieltä, että vaikeissa tapauksissa ja kotikäynneille olisi aina oltava työpari oman turvallisuuden sekä asiakkaan oikeusturvan vuoksi. Pari- ja tiimityöstä koettiin apua palvelun laadun turvaamisessa sekä erityisosaamisen hyödyntämisessä. (Lindqvist 2009, 184, 202.) Myös Ojurin ja Lahtisen selvityksessä (2015) turvakotityöntekijöiden haastatteluissa korostui työntekijöiden yhteinen tilanteiden arviointien, päätöksenteon ja reflektoinnin tärkeys. Toimivalla yhteistyöllä ja työntekijöiden keskinäisellä luottamuksella on ratkaiseva osa asiakkaan hoidossa, työtapojen kehittämisessä, ja se on palkitsevaa myös työntekijälle.

Terveystieteen tohtori Eija Peltonen (2009) on väitöskirjatutkimuksessaan tutkinut terveyskeskusten työpari- ja tiimityötä. Tulosten mukaan työparimallissa terveyskeskusten työ tehostuu, hoitajan ja lääkärin välinen yhteistyö ja tiedonkulku paranivat. Kiireettömiin lääkärin vastaanottoihin saatiin myös paremmin aikoja työpariterveyskeskuksissa kuin tiimityötä tekevissä terveyskeskuksissa. Ongelmia voi olla, mikäli työparilla on liikaa potilaita, mutta oikein kohdennettuna työparityöstä on monia etuja. (Peltonen 2009.)

Jari Hakanen ja Riku Perhoniemi ovat toteuttaneet suun terveydenhuollossa tutkimushankkeen (2012), jonka osana he ovat tutkineet työn imun ja työuupumuksen sosiaalista luonnetta ja siirtymistä hammaslääkäri - hammashoitaja -työpareilla sekä tarkastelleet työhyvinvointia työpareilla sosiaalisen vaihdon ja keskinäisen oikeudenmukaisuuden kokemusten näkökulmasta. Tutkimustulokset osoittivat, että hyvin sujuva parityö suojelee hammaslääkäreitä työn emotionaalisesti kuormittavilta puolilta ja on tärkeä hammaslääkäreiden hyvälle työtoiminnalle. Hammaslääkäreiden työuupumus tulosten mukaan siirtyi todennäköisesti työparille, jos

yhteistyö oli ollut tiivistä. Työuupumuksen ennaltaehkäisy onkin oleellista. Tutkimustulosten mukaan parityössä parhaimmillaan on mahdollisuus positiivisiin hyvinvoinnin kierteisiin. Työn imun todettiin siirtyvän myönteisten potilaskontaktien, huomaavaisen ja ystävällisen käytöksen myötä työparin osapuolelta toiselle.

Helsingin läntisellä sosiaaliasemalla 2010-2011 toteutetun VIVA - visio vahvasta aikuissosiaalityöstä - hankkeen yhtenä kehittämiskohteena oli parityöskentely. Sosiaalityöntekijät valitsivat parityöskentelyn kehittämiskohteeksi, ja perusteluina tähän olivat työssä jaksaminen ja se, että asiakas tulisi paremmin kuulluksi. Hankkeen puitteissa toteutetut tutkimukset olivat Liikasen (2011) tutkimus reflektiivisestä työparityöstä ja Majan (2011) tutkimus parityöskentelystä aikuissosiaalityössä. Liikasen tutkimuksen aineistona oli viisi ryhmähaastattelua, joissa osallistujina oli kerrallaan 6-10 sosiaalityöntekijää. Majan käytäntötutkimuksen aineistona oli viiden sosiaalityöntekijän teemahaastattelut.

Hanna Liikasen (2011) tutkimuksessa tuli esille, että työparityön aloittamisessa oli vähän tunnistelua ja sopeutumista esimerkiksi toisen työtapaan ja rytmiin, kun aiemmin yksin tehtyä työtä ryhdyttiinkin tekemään yhdessä. Parityöskentelyn koettiin vähentävän työtaakkaa ja antavan voimia, yhdessä pohtiminen myös helpotti päätöksentekoa. Tärkeäksi koettiin myös kollegan antama palaute. Työparityöstä koettiin etua asiakkaalle; hänen palvelunsa ja kuulemisensa sekä oikeusturvansa arveltiin paranevan. Kehittämishankkeen tulosten perusteella työparityöllä on vaikutusta sosiaalityön laatuun ja ammatilliseen kehittymiseen. Se antaa mahdollisuuden reflektiiviseen tapaan tehdä työtä asiakkaiden kanssa. (Liikasen, 2011.)

Kaisa Majan (2011) tutkimuksessa parityöskentely määriteltiin ”yhteisvastuulliseksi ja suunnitelmalliseksi työskentelyksi kahden sosiaalityöntekijän kesken”. Tutkimuksen mukaan parityö on prosessi, johon kuuluvat alkuvalmistelut, tapaaminen ja jälkipuinti. Parityö edistää turvallisuuden tunnetta työntekijöissä sekä asiakkaassa. Asiakkaan etuina koettiin myös oikeusturvan lisääntyminen ja työntekijän tavoitettavuuden paraneminen, kun vastuuhenkilöitä on kaksi. Työntekijöiden kannalta työtehtävien ja tapaamisessa syntyneiden tunnekuormien jakaminen lisää työhyvinvointia ja voimavaroja sekä vähentää myötätuntouupumisen riskiä. Tärkeänä tutkimuksessa koettiin se, että työpari on luotettava ja hänen kanssaan voi vaihtaa ajatuksia ja kokemuksia, reflektoida. Se mahdollistaa työssä oppimista ja oman työn arviointia. Työparityöskentely voi näin olla myös vertaistyön ohjausta, jossa parin kanssa voi käydä läpi asiakastilannetta ja sen synnyttämiä tunteita ja tehtyjä ratkaisuja.

Vaativasta perhetyöstä saatujen kokemusten mukaan parityön edut olivat selkeät verrattuna yksin tehtävään työhön. Perusteina olivat työntekijöiden jaksaminen sekä perheen ja työntekijän oikeusturva. Kotikäynnillä työparin läsnäolo lisää turvallisuutta, sillä kotikäynnillä saattaa tulla ennakoimattomia tilanteita. Työn laadullinen taso kohoaa ja perheen auttamiskeinot

monipuolistuvat, kun havaintoja, arviointeja ja suunnitelmia tehdään yhdessä. (Heino 2008, 52.)

Elina Rahkon (2011) tutkimuksen tulokset osoittavat, että työparityö auttoi asiakkaan tilanteen näkemistä monipuolisesti, oppiminen lisääntyi ja pystyttiin löytämään erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja asiakkaalle. Tutkimus käsitteli korkeakoulujen tuottamaa osaamista, työnjakoa ja rooleja työparityössä, työparityötä estäviä ja edistäviä tekijöitä sekä kehittämisen kohtia. Aineistona olivat kolmen sosiaalityöntekijän ja kolmen sosiaaliohjaajan teemahaastattelut. Työparityön estäviä tekijöitä koettiin olevan resurssipula, yhteisen näkemyksen puute, väärinymmärrykset ja ongelmat tiedonkulussa, jatkuvat muutokset, sooloilu ja kilpailu. Työparityötä edistäviä tekijöitä olivat yhteinen näkemys, työparin ammatillinen arvostaminen, aika ja paikka työparityölle, hallinnon tuki, suunnitelmallisuus, avoimuus ja luottamus sekä positiivinen asenne työparityöhön. Työparityöllä koettiin olevan merkitystä työssä aiheutuvien paineiden helpottajana.

Sosiaalityössä, kuten myös turvakodissa, asiakkaiden vaikeat ja monimutkaiset elämäntilanteet sekä palvelutarpeiden arviointi, erilaisten toimintamuotojen ja ratkaisujen löytäminen tarvitsevat laajaa kokonaistilanteen ja palveluverkoston hallintaa. Kaiken mahdollisen ymmärryksen ja osaamisen yhdistäminen, tehtävien ja vastuiden jakaminen onkin usein hyödyllistä. (Jauhiainen & Horsma 2004, 46.) Se myös kannustaa työparityön kehittämistä. Professori Kai Hakkarainen puhuu kollektiivisesta älykkyydestä, mikä tässä yhteydessä turvakodin parityöskentelyssä tarkoittaisi sitä, että yhdessä pohtimalla päästään parempiin tuloksiin (Hakkarainen 2006, 17-18).

Vantaan turvakodissa omaohjaajatyöparin muodostavat kaksi sosiaaliohjaajaa tai sosiaaliohjaaja ja sosiaalityöntekijä. Työparityötä voidaan tehdä pysyvinä työpareina tai työpari voi olla vaihtuva. Vuorotyön luonteen vuoksi Vantaan turvakodissa omaohjaajatyöpari ei ole kiinteä vaan muuttuva. Työpari sovitaan työvuorojen ja tilanteen perusteella. Omaohjaajatyöpari on turvakodissa asiakkaalle nimetyt ohjaajat, jotka perehtyvät asiakkaan tilanteeseen muita perusteellisemmin ja ovat asiakkaan sekä perheen tukena erilaisissa käytännön asioissa ja keskusteluissa. (Kärki, Väyrynen, Ewalds & Piispa 2011, 61.) Omaohjaajuuden tarkoituksena on luoda turvallinen vuorovaikutussuhde, joka tarjoaa turvallisia ja korjaavia kokemuksia (Timonen-Kallio & Pelander 2012, 47).

3 Kehittämistoiminnan tausta ja tarkoitus

Tämän opinnäytetyönä toteutettavan kehittämistoiminnan tarkoituksena ja tavoitteena oli luoda pohjaa työparityölle, tukea ja kehittää Vantaan turvakodissa aloitettua työparityötä

sekä löytää ratkaisuja työparityöskentelyn organisointiin. Lähtökohtana työparityön aloittamiselle oli turvakodin organisaatiouudistus, jonka myötä yksikön päivätyötä tekevän lapsityöntekijän toimi lakkautettiin ja muutettiin vuorotyötä tekeväksi ohjaajan toimeksi. Aiemmin työtä tehtiin vuoroissa yksin, mutta työvuoroihin oli suunnitteilla välivuoro, jonka oli tarkoitus mahdollistaa työparityötä. Vantaan turvakodin lähiesimies pohti myös työparityön mahdollisia vaikutuksia työssä jaksamiseen. Uuden turvakodin valmistumisen ja toiminnan laajenemisen myötä syksyllä 2019 henkilökunnan määrä lisääntyy, joten oli tärkeää, että yhteisiä toimintatapoja saadaan luotua ennen tätä.

Kehittämissuuntautuneiksi tutkimuskysymyksiksi muotoutui alkukeskustelujen ja ensimmäisen ryhmähaastattelun perusteella kolme keskeistä kysymystä:

1. Mitkä ovat Vantaan turvakodin työparityön tavoitteet?
2. Miten Vantaan turvakodin työparityötä tulisi kehittää?
3. Mitkä ovat työparityön mahdollisuudet turvakodin asiakasprosessissa?

4 Turvakodin työparityön kehittämisprosessi

Tässä luvussa kuvaamme kehittämistoiminnan prosessin. Opinnäytetyönä raportoitu kehittämistoiminta toteutettiin yhteistyössä Vantaan turvakodin henkilökunnan kanssa. Aihe nousi työyhteisön toiveesta. Meillä oli turvakodista nimetty yhteyshenkilö, ja häneltä saimme alkuinformaation sekä tietoa Vantaan turvakodin nykyisistä käytännöistä. Sovimme aikataulusta ja toteutussuunnitelmasta. Ennen henkilökunnan kanssa tapahtuneita ryhmätapaamisia perehdyimme työparityöstä löytyvään kirjallisuuteen, josta saimme apua kehittämistoiminnan toteutukseen. Kehittämistoiminta sisälsi suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaiheita toimintatutkimukselle tyypilliseen tapaan (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 35). Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi kesti vuoden.

Vantaan turvakodin työyhteisössä on kahdeksan henkilöä, jotka kaikki osallistuivat työn kehittämiseen. Turvakodin työntekijät kohtaavat kerran kuussa yhteisissä työkokouspäivissä, jotka pitävät sisällään yhteistä keskustelua ja kehittämistä, vierailijoita ja työnohjausta. Näiden päivien yhteydessä keräsimme tutkimuksen pääasiallisen aineiston. Työntekijöiden kanssa oli kolme yhteistä tapaamista, joista kaksi ensimmäistä keskittyivät tiedon tuottamiseen ja ideointiin. Ensimmäisen tapaamisen pohjalta suunniteltiin toisen tapaamiskerran kysymykset, ja kolmas tapaaminen oli kahden edellisen tapaamiskerran yhteenveto; mitä aineistosta nousi esiin ja mitä saatiin aikaan. Tapaamisissa tietoa kerättiin fokusryhmähaastatteluin sekä osallistavien menetelmin, esimerkiksi SWOT-analyysin ja Idea remixin keinoin. Ryhmätapaamiset

nauhoitettiin ja litteroitiin. Työntekijät saivat ottaa kantaa, keskustella ja pohtia eri vaiheiden onnistumista ja tavoitteiden toteutumista. Arvioinnissa syntyneet ajatukset toimivat uuden tapaamisen pohjana. (Heikkinen, Huttunen & Moilanen 1999, 66-67.)

Kehittämistoimintaa voi kuvata esimerkiksi lineaarisesti tai konstruktivistiseksi sen mukaan, miten se etenee. Tämä kehittämisprosessi muotoutui konstruktivistiseksi (Kuvio 3), sillä prosessimme ei edennyt vain lineaarisesti vaan piti sisällään myös syklisyyttä, erityisesti ryhmätapaamisten osalta. Ryhmätapaamiset rakentuivat aina edellisen tapaamisen pohjalta, ja niiden välissä arvioimme ja refleктоimme kehittämistoimintaamme. Konstruktivismin perusajatus on, että prosessin jokaisessa vaiheessa kehittäminen pohjautuu yhdessä tekemiseen, käytännön työssä oppimiseen ja oman toiminnan tarkasteluun. Prosessiimme liittyi myös inhimillisten tekijöiden huomioiminen, mikä näkyi muun muassa aikataulujen joustamisena ja ryhmätapaamisissa ilmapiirin aistimisena ja suunnitelmien nopeina muutoksina. Pyrimme siihen, että Vantaan turvakodin työntekijät olivat kehittämisen suhteen tasavertaisessa asemassa, tai oikeastaan he olivat varsinaiset asiantuntijat, ja me pyrimme mahdollistamaan heille työskentelytilan ja välineet. (Salonen, Eloranta, Hautala, & Kinos 2017.)



Kuvio 3. Kehittämistoiminnan konstruktivistinen malli (mukaillen Salonen 2013).

4.1 Suunnitteluvaihe

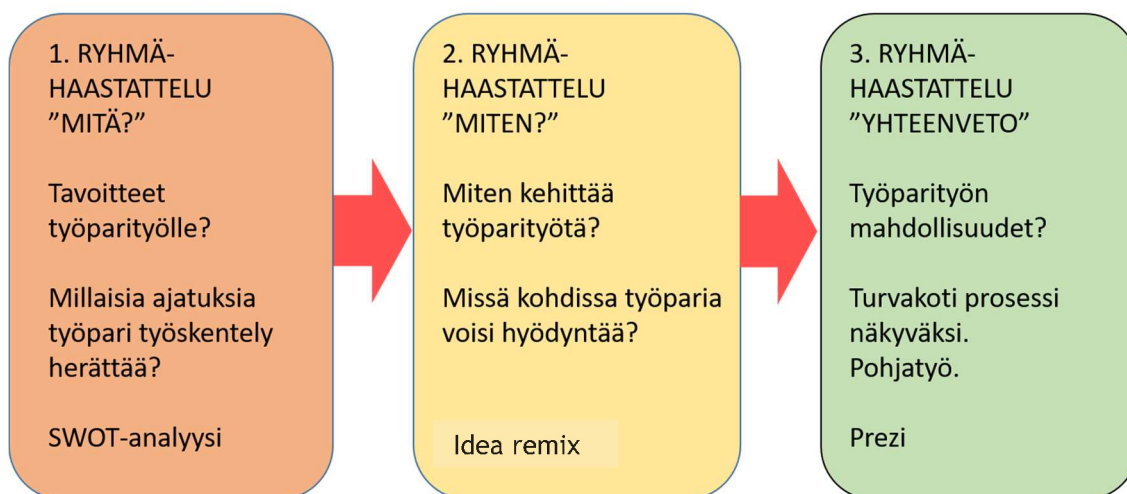
Kehittämistoiminnan suunnittelu alkoi keväällä 2018. Tapasimme turvakodin lähiesimiehen ja yhden sosiaaliohjaajista, ja heidän kanssaan kartoitimme keskustellen turvakodin tarpeita kehittämistoiminnalle. He perehdyttivät meitä turvakodin maailmaan ja realiteetteihin. Omaohjaajuuden sisällön päivittäminen perehdytyskansioon oli aloitettu. Organisaatioon oli tulossa muutoksia ja heidän toimintansa oli laajenemassa, joten kehittämistyölle oli tarve. Tulimme yhdessä siihen tulokseen, että työparityö on aihe jota lähdetään kehittämään. Sovimme, että jatkamme tutkimuskysymyksen tarkentamista ja selvitämme tutkimukselliset sekä aikataululliset reunaehdot. Selvisi, että turvakodin työntekijöillä on kerran kuukaudessa kokouspäivä, jonka yhteydessä voisimme toimintaa kehittää.

Tämän jälkeen keskityimme kehittämistoiminnan tutkimukselliseen puoleen, miten olisi tarkoituksenmukaisinta lähestyä aihetta. Soveltava toimintatutkimus sopi tilanteeseen, ja kolmella ryhmätapaamisella saimme kerättyä riittävästi aineistoa kehittämistoimintaa varten. Ryhmätapaamisissa sovellettaisiin fokusryhmähaastattelua ja osallistavia menetelmiä. Tarkoituksena oli toteuttaa ryhmätapaamiset syksyllä 2018.

Tutkimusmenetelmän ja teoreettisen viitekehyksen selkeydyttyä tapasimme sosiaaliohjaajan turvakodilla, jatkoimme keskustelua tutkimuskysymyksestä ja työparityöskentelyn kehittämisen tarpeesta. Yhdeksi kehittämistoiminnan konkreettiseksi tavoitteeksi tuli, miten turvakodin työparityötä tulisi kehittää. Loimme alustavan aikataulun tapaamisille. Tämän pohjalta teimme suunnitelman ensimmäisen tapaamisen rungoksi. Ennen ensimmäistä ryhmätapaamista lähetimme turvakodin työntekijöille saatekirjeen, jossa kerroimme tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tarkoituksesta ja tavoitteesta. Kerroimme itsestämme luodaksemme luottamuksellista ilmapiiriä, vaikka sähköposti onkin kankea väline siihen. Lähetimme ensimmäisen tapaamiskerran kysymykset etukäteen työntekijöille, jotta heillä oli mahdollisuus valmistautua tapaamiseen. Työntekijöillä oli koko prosessin ajan mahdollista olla meihin yhteydessä, ja pyysimmekin palautetta kehittämistoiminnan aikana.

Loimme alustavan suunnitelman koko prosessille (Kuvio 4), jotta pystyimme paremmin hahmottamaan kokonaisuutta. Jokaiselle ryhmätapaamiselle muodostui oma teemansa, joka kiittyi tapaamiselle asetetun tavoitteen. Tutkimuskysymykset jakautuvat tässä kaaviossa omille tapaamiskerroilleen, vaikka todellisuudessa kysymyksiä käsiteltiin ristiin eri tapaamisten aikana. Kuvasimme suunnitelmaan myös osallistavan menetelmän, jota käytimme. Käytetyt menetelmät avataan tämän raportin luvussa 5.

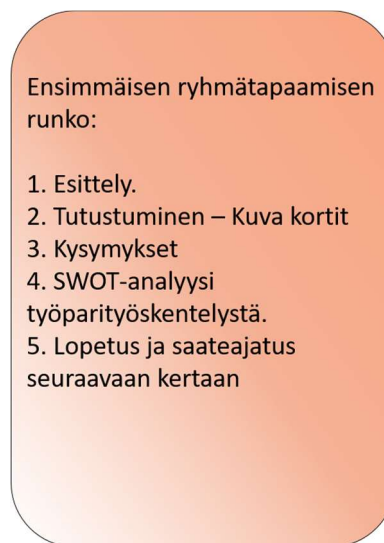
KEHITTÄMISTOIMINNAN ETENEMINEN



Kuvio 4. Kehittämistoiminnan eteneminen

4.2 Ensimmäinen ryhmätapaaminen

Ensimmäinen ryhmätapaamisen (Kuvio 5.) oli lokakuussa 2018 Vantaan turvakodin avoyksikön tiloissa. Tapaamiseen osallistuivat lähiesimies ja viisi sosiaaliohjaajaa. Aikaa meillä oli tunti, ja siihen piti mahtua kehittämistyön esittely ja keskinäinen esittäytyminen. Tämä oli ensimmäinen kerta, kun tapasimme koko työyhteisön. Haastattelun alussa kerroimme, että haastattelu nauhoitetaan. Teemana ja tavoitteena olivat ensimmäinen ja toinen tutkimuskysymys eli mitkä ovat turvakodin työparityöskentelyn tavoitteet ja miten työparityötä voisi kehittää. Muita kysymyksiä ensimmäisellä kerralla olivat: Mitä toivot työparilta? Millainen on hyvä työpari? Mitkä ovat työparityöskentelyn tavoitteet?



Kuvio 5. Ensimmäinen ryhmätapaaminen.

Halusimme luoda rennon ja keskusteleavan ilmapiirin ja tila, jossa tapaaminen pidettiin, mahdollisti mukavasti istumisen ringissä. Ringissä istuminen viestii tasa-arvoisuutta ja mahdollistaa sen, että kaikki näkevät toisensa. Aluksi esittelimme ajatuksemme ryhmätapaamisista, prosessista ja tavoitteistamme. Päätimme käyttää aiheeseen virittävyyteen postikorttikoelmaa. Kortit olivat aseteltu pöydälle ja jokainen sai käydä hakemassa sellaisen, joka omasta mielestä kuvasti työparityötä. Kuvien läpikäymisen ohessa jokainen sai esitellä it-

sensä, kertoa vähän työhistoriastaan Vantaan turvakodilla ja ajatuksiaan työparityöskentelystä. Työntekijöillä oli työkokemusta Vantaan turvakodissa muutamasta kuukaudesta useampaan vuoteen.

Alun virittäytymisen jälkeen lähdimme keskustellen käymään läpi taustaa työparityöskentelyn aloittamiselle. Keskustelu lähti soljumaan ja meidän tehtäväksemme jäi lähinnä kellon tarkkailu. Kysyimme, mitä työparityöltä toivottiin ja millaista työparityö on tällä hetkellä. Lopuksi pyysimme yhdellä sanalla kertomaan tavoitteen työparityölle. Työntekijät tarttuivat hyvin toistensa kommentteihin ja täydensivät toisiaan.

Päädyimme siihen, että teetämme työntekijöillä SWOT-analyysin työparityöskentelystä, jotta saamme kattavasti myös haasteet ja uhat esille, kiinnittämättä niihin kuitenkaan liikaa huomiota. Valitsimme ylipäättänsä lähestyä työparityöskentelyä positiivisen näkökulman kautta, mutta emme halunneet ohittaa mahdollisia huolia ja kriittisiäkin näkökulmia. SWOT-analyysin toteutimme niin, että työntekijät saivat ensin pareittain miettiä asioita Post it -lapuille aivo-riihen omaisesti reilun viisi minuuttia ja sen jälkeen koostimme laput yhteiseen SWOT-nelikkenttään niin, että kaikkien oli helppo nähdä, millaisia asioita oli tuotu esiin. Lopuksi oli mahdollisuus vielä kommentoida ja lisätä asioita, jotka tulivat mieleen. Ensimmäisen tapaamisen jälkeen jäi innostunut ja positiivinen mieli.

4.3 Toinen ryhmätapaaminen

Toisen ryhmätapaamisen (Kuvio 6.) tapaamispaikkana toimi turvakotirakennuksen kellarissa sijaitseva tapaamishuone, jossa oli mahdollista istua ringissä. Tähän tapaamiseen meillä oli käytettävissämme yksi tunti ja 15 minuuttia ja tapaamiseen osallistui seitsemän sosiaaliohjaajaa. Toisen ryhmätapaamisen teemana oli jatkaa toiseen tutkimuskysymykseen vastausten saamista eli jatkaa työparityön kehittämisen mahdollisuuksista ja siirtyä kolmanteen tutkimuskysymykseen: Miten työparityötä voitaisiin Vantaan turvakodissa tehdä ja mitkä olisivat sen mahdollisuudet? Tavoitteena oli saada konkreettisia ehdotuksia tuleviksi toimintamalleiksi. Olimme kostaneet edellisen kerran oivallukset ja SWOT-analyysin, ja olimme kiinnostuneita kuulemaan, millaisia ideoita työntekijöillä oli käytännön mahdollisuuksista. Ensimmäisen kerran aineiston perusteella suhtautuminen työparityöskentelyyn oli positiivista.

Toisen ryhmätapaamisen runko:

1. Kortit ja kuulumiset
2. Yhteenveto edellisestä kerrasta ja sieltä nousseista aiheista
3. Idea remix työparityöstä
4. Pohdittiin Idea remixistä nousseita ajatuksia turvakotiprosessissa
5. Lopetus

Kuvio 6. Toinen ryhmätapaaminen.

Aloitimme korttien valitsemisella ja kuulumisilla. Päätimme käyttää kortteja jokaisessa tapaamisessa luodaksemme rutiinin ja orientoidaksemme työntekijät käsittelemään työparityötä. Kehittämispäivät olivat tiukkoja aikataulunsa puolesta, joten halusimme jonkin ajatukset kasaavan ja tutun elementin ryhmätapaamisiin. Herättelevänä kysymyksenä oli tällä kertaa: Miten haluaisit tehdä työparityötä? Visuaalisuus ja kortit valikoituivat intuition ja aikaisempien ryhmänohjauskokemusten perusteella näihin työskentelyihin.

Jatkoimme korttien jälkeen kertaamalla viime kerran ideat ja kysyimme, olivatko he päässeet tekemään töitä työparina sitten viime tapaamisen. Toiveenamme oli, että työntekijät olisivat päässeet kokeilemaan työparityötä konkreettisesti, jotta seuraava työskentely olisi pohjautunut kokemuksiin. Koska kokemuksia ei ollut, työskentelimme mielikuviin pohjautuen. Ohjeitimme Idea remix-työskentelyn. Jokainen sai ison paperin ja kynän. Tarkoituksena oli, että jokainen miettii ehdotuksen, miten työparityötä voisi tehdä tai missä kohtaa työparista olisi apua. Yritimme antaa suhteellisen vapaat kädet, jotta kaikenlaisille ideoille olisi tilaa.

Ideoiden kirjaamisen jälkeen työntekijät vaihtoivat papereita ristiin, ja seuraava ohje oli, että voi jatkaa toisen idean kehittämistä tai jos edellisestä ideasta kumpuaa uusi idea, niin sen voi kirjoittaa paperiin. Jatkoimme näin, kunnes kaikki olivat saaneet kirjoittaa kaikkiin papereihin. Tuloksena oli seitsemän ideaa työparityöskentelyn kehittämiseksi. Tämän jälkeen luimme kertyneet sisällöt ja jokaiselle paperille otsikon. Tarjosimme mahdollisuutta keskustella aiheesta, mutta tällä kertaa keskustelu oli huomattavasti vaisumpaa kuin ensimmäisellä kerralla, joten päätimme jatkaa työskentelyä toiminnallisesti.

Loimme isolle paperille palvelujan, johon yhdessä pohdimme eri tilanteita, joita asiakkaan kanssa tulee hänen turvakodissa olonsa aikana. Sitten liitimme Idea remix-työskentelystä koostetut ideat otsikkotasolla janalle ja pohdimme, missä kohdissa työparityöskentely olisi mahdollista. Lopuksi totesimme, että kohtia oli monta ja oikeastaan kaikissa keskustelutilanteissa olisi mahdollista hyödyntää työparin läsnäoloa. Lopuksi heräsi keskustelua resursseista ja olisivatko nämä kaikki yhdessä mietityt kohdat realistisia toteuttaa työparin kanssa. Tästä kumpusi kysymys: Mikä olisi se yksi kohta mihin ehdottomasti toivoisit työparia? Palvelutarpeen arviointi, vanhemmuuskeskustelu ja omaohjaajien ja asiakkaan yhteinen suunnitelma, toistuivat työntekijöiden puheissa.

Toisen tapaamisen tunnelma oli raskaampi kuin ensimmäisen, kehitysmuutos oli vaihtunut osalla työnkuvien muutokseen aiheuttamaan turhautumiseen. Arvostimme sitä, miten työntekijät kuitenkin pystyivät keskittymään yhteiseen työskentelyyn. Tavoitteenamme oli, että näissä yhteisissä hetkissä voisi olla rehellinen ja koimme tärkeäksi, että turhautumistakin pystyi sanottamaan.

4.4 Kolmas ryhmätapaaminen

Kolmannen ja viimeisen ryhmätapaamisen (Kuvio 7.) järjestäminen pitkittyi työntekijävaihdosten takia, ja tästä syystä ryhmätapaamisten väli oli kaksi kuukautta. Tapaamisen teema oli yhteenveto kahdesta aikaisemmasta kerrasta ja miten työparityötä voidaan turvakodin asiakasprosessissa hyödyntää. Paikalla oli neljä sosiaaliohjaajaa. Pidimme tapaamisen samassa kellaritilassa kuin edellisellä kerralla. Aikaa meille oli varattu puolitoista tuntia yhteiseen työskentelyyn.

Edellisen kerran perusteella olimme varautuneet siihen, että keskustelu olisi niukkaa ja olimme valmistelleet Prezi-soveluksen avulla tulokset esitettävään muotoon. Koko prosessin ajan pidimme tärkeänä sitä, että prosessista jää jotain konkreettista turvakodin työntekijöille, joten esitykset olivat sellaiset, jotka turvakoti sai käyttöönsä. Tila, jossa olimme, osoittautui haastavaksi esitysten suhteen. Emme halunneet käyttää yhteistä aikaa teknisten asioiden selvittelyyn ja päädyimme näyttämään esitykset tietokoneen näytöltä.

Aloitimme korteilla pitääksemme tapaamisissa tutun, edellisillä tapaamisilla totutun aloituksen. Kuulumisia kysyessä selvisi, että tämänhetkisinä resursseilla he eivät olleet päässeet tekemään työparityötä käytännössä, mutta toisaalta he tekivät työtä pienenä työryhmänä, johon kuului kuusi sosiaaliohjaajaa.

Kuulumisten jälkeen kävimme läpi Idea remix-työskentelyn ideat ja työntekijöillä oli mahdollisuus kommentoida sitä, miltä ideat tällä hetkellä vaikuttivat. Tämän jälkeen siirryimme esittelemään prosessikuvaustamme. Prosessikuvaukseen tuli hyvä tarkennus, kun yksi kohdista oli nimetty väärin, muuten olimme onnistuneet kuvaamaan turvakotiprosessia hyvin. Lopuksi halusimme näyttää työntekijöille koosteen työparityöskentelyn hyvistä puolista, ikään kuin rohkaisuksi ja kannustukseksi jatkaa työparityöskentelyn kehittämistä. Työntekijöiden puheesta oli kuulunut miten asiakkaat ja heidän hyvinvointinsa oli heille tärkeää, ja työparityöskentely ja sen mahdollisuudet voisivat parhaimmillaan tukea sekä työntekijöiden jaksamista että asiakkaiden laadukasta kohtaamista.

Kiitimme kaikkia osallistumisesta ja keräsimme lopuksi suullisen palautteen kortteja apuna käyttäen. Haastavasta tilanteesta huolimatta meille jäi positiivinen mieli viimeisestä tapaamisesta ja toivomme, että niin jäi myös työntekijöille.

Kolmannen ryhmätapaamisen runko:

1. Kuulumiset ja kortit, mikä tällä hetkellä innostaa työssäsi tai on hyvää
2. Edellisen kerran idea remixin tulosten esittely
3. Prosessikaavio
4. Loppuyhteenveto
5. Kiitokset ja palaute

Kuvio 7. Kolmas ryhmätapaaminen.

4.5 Päätösvaihe

Lähetimme sovitusti kaikki koostamamme Prezi-esitykset Vantaan turvakodin työntekijöille ja esimiehelle. Lähetämme myös raportin ja koosteen tuloksistamme niiden valmistuttua. Kaikki tuottamamme materiaali on turvakodin käytettävissä. Tarjouduimme myös tulemaan esittelemään kehittämistyötämme. Turvakodin henkilökunnan harkinnan ja mahdollisuuksien varaan jää, miten he hyödyntävät havaintojamme ja koosteita työpajoissa tehdyistä työskentelyistä. Kehittämistyö jatkuu, kun organisaatio laajenee.

5 Tutkimuksellinen kehittäminen lähtökohtana

Vantaan turvakodin kehittämistarpeen luonteen vuoksi tutkimusmenetelmäksi valikoitui toimintatutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tarkoituksena oli pyrkiä saamaan tietoa, jonka kautta voidaan luoda hyviä käytänteitä työyhteisöön ja kehittää toimintaa. Jatkossa nämä hyvät käytänteet voisivat hyödyttää muitakin vastaavia yksiköitä (Toikko & Reunanen 2009, 11). Toimintatutkimuksen periaatteisiin kuuluu, että kehittämiskohde lähtee ihmisistä tai työyhteisöstä, jota asia koskee (Kananen 2014, 53). Työparityö valittiin kehittämiskohteeksi Vantaan turvakodin aloitteesta.

Toimintatutkimus on kehittämis- tai tutkimusprojekti, joka tähtää käytännön elämän ongelman ratkaisuun tai uuden toimintatavan kehittämiseen. Se on usein ajallisesti rajattu. Tässä kehittämistyössä tutkimus rajattiin kolmeen ryhmähaastatteluun. (Heikkinen ym. 2006, 17.) Toimintatutkimuksessa ei tehdä jakoa tutkimuksen ja toiminnan välillä. Teorian ja käytännön yhdistäminen tulee mahdolliseksi, kun tutkimusta tehdään yhdessä tutkittavien kanssa aidossa käytännön ympäristössä. Oleellista on, että yhteisön tai organisaation jäsenet ovat halukkaita yhteistyöhön ja prosessiin mukaan. (Heikkinen ym. 1999, 25; Kuusela 2005, 10.) Vantaan turvakodin kehittämismyönteinen työyhteisö oli ihanteellinen kohde kehittämistoiminnalle, sillä he olivat halukkailta kehittämään toimintaansa.

Toimintatutkimuksen tavoitteena on toiminnan kehittäminen, jossa käytännön ongelmat ja kysymyksen ohjaavat tiedon tuotantoa (Toikko & Rantanen 2009, 22). Toimintatutkimus muodostaa syklin tapaan etenevän prosessin, jossa toiminta, sen tutkimus ja arviointi ovat yhteydessä toisiinsa. Se perustuu siihen ajatukseen, että kaikki asianomaiset osallistuvat toimintaan, sen kehittämiseen ja muutoksen arviointiin. (Heikkinen ym. 1999, 32-33.) Toimintatutkimus on siis sosiaalinen prosessi, joka on osallistavaa, käytännönläheistä, reflektiivistä ja interventioon eli muutokseen tähtäävään väliintuloon perustuvaa (Heikkinen ym. 2006, 27).

Vaikka toimintatutkimus alkaa ulkopuolisesta aloitteesta, tavoitteena on, että tutkimus etenee tutkittavien omilla ehdoilla ja heidän itsensä asettamaan suuntaan. Sikäli osallistamisen voidaan ajatella johtavan omaehtoiseen osallistumiseen. Osallistaminen voidaan katsoa mahdollisuuksien tarjoamiseksi, ja osallistuminen mahdollisuuksien hyödyntämiseksi. Toisista ollaan kiinnostuneita, ja pyritään oppimaan heiltä. Vuorovaikutustilanteen tulee olla avoin, jotta osallistuminen on aktiivista (Toikko & Rantanen 2009, 93). Turvakodin työntekijöillä oli aktiivinen rooli kehittämisprosessissa. Koko työyhteisö pyrittiin ottamaan alusta asti mukaan prosessiin. Työntekijät pystyivät omista kokemuksistaan havainnoimalla ja reflektoiden oppimaan ja tuottamaan tietoa. Tarkoituksena oli saada myös niin sanottu hiljainen tieto kehittämistoiminnan tiedonlähteeksi. (Heikkinen ym. 2006, 66; Toikko & Rantanen 2009, 41.) Haasteena meillä oli työyhteisön ulkopuolisina henkilöinä luoda lyhyessä ajassa luottamuksellinen ilmapiiri.

5.1 Aineiston keruu

Toimintatutkimuksellinen kehittämistoiminta mahdollistaa aineiston keruun tilanteeseen ja kehittämistä tukevin menetelmin. Tässä kehittämistoiminnassa päädyttiin keräämään aineisto kolmen fokushaastattelukerran aikana osallistavia menetelmiä hyödyntäen. Fokusryhmähaastattelu soveltuu tutkimustilanteisiin, joissa halutaan keskittyä ryhmälle tuttuun ilmiöön ja tarkastella sitä. Tämä mahdollistaa ratkaisujen löytymisen ryhmästä, koska työntekijät ovat oman työnsä asiantuntijoita, kuten tässä kehittämistoiminnassa. (Krueger & Casey 2000, 24.) Fokusryhmähaastattelulla on mahdollista aikaansaada monipuolinen aineisto, jollaista ei muilla menetelmillä onnistuttaisi saamaan. Sen avulla pystytään selvittämään näkemyksiä, kokemuksia tai mielipiteitä. (Mäntyranta & Kaila 2008, 1507, 1512.) Menetelmä sopii vuorovaikutuksellisuutensa johdosta erittäin hyvin tutkimukseen, jossa tavoitteena on myös toiminnan kehittäminen (Sipilä, Kankkunen, Suominen & Holma 2007, 306).

Fokusryhmähaastattelu on menetelmänä joustava ja mahdollistaa sen, että ryhmäläiset voivat täydentää toisiaan (Steward, Shamdasani, Prem & Rook 2007, 43). Vantaan turvakodin työntekijät ovat tottuneet keskustelemaan työotteeseen, ja alkutapaamisten perusteella vaikuttivat hyvin kehitysmuutoksilta, joten he olivat ihanteellinen ryhmä fokusryhmähaastatteluun. Menetelmä ei sovellu, mikäli yhteisö olisi konfliktiherkkä. Aihe on yleinen, koska fokusryhmähaastattelu ei sovellu tilanteisiin, joissa pyritään saamaan arkaluonteista tietoa (Krueger & Casey 2000, 25).

Fokusryhmät koostuvat tyypillisesti kuudesta kahdeksaan henkilöstä ja tämän lisäksi ryhmällä on puheenjohtaja, moderator, joka toimii haastattelijana ja osallistavan keskustelun mahdollistajana (Hirsjärvi & Hurme 2008, 62). Tutkimuksen näkökulmasta on tärkeää, että henkilöt joilta tietoa kerätään, ovat sisällä tutkittavassa aiheessa. Haastateltavia valittaessa tulee siis

ottaa huomioon, edustavatko valitut henkilöt tutkittavan ilmiön kannalta oleellista joukkoa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85-86; Hirsjärvi & Hurme 2008, 62.) Tässä kehittämistoiminnassa päädyimme työyhteisön edustajien kanssa kutsumaan ryhmätapaamisiin kaikki turvakodin sosiaaliohjaajat ja heidän lähiesimiehensä. Oli tärkeää kutsua koko työryhmä mukaan kehittämistoimintaan, joka koski heitä kaikkia. Työyhteisö oli ihanteellisen kokoinen tämän tyyppiselle kehittämiselle.

5.1.1 Osallistavat menetelmät

Käytimme fokusryhmähaastattelujen yhteydessä erilaisia osallistavia menetelmiä tukeaksemme aineiston keruuta ja pitääksemme tilanteet aktiivisina sekä tehokkaina. Työntekijöiden osallistuminen kehittämistoimintaan oli oleellista, sillä se oli myös sosiaalinen prosessi (Toikko & Rantanen 2009, 89; Heikkinen ym. 2006, 27). Osallistamisen myötä työntekijät saivat kokemuksen kehittämiseen vaikuttamisesta, minkä tiedetään lisäävän sitoutumista ja vähentävän muutosvastarintaa. (Kananen 2012, 70; Toikko & Rantanen 2009, 89-90.) Ryhmätapaamisten aikana emme kokeneet, että työntekijät olisivat vastustaneet työparityötä, mutta organisaatiouudistuksen tuomia työnkuvan muutoksia vastaan oli hankausta.

Osallistavina menetelminä käytimme ensimmäisessä tapaamisessa SWOT-analyysiä ja toisessa tapaamisessa Idea remix -työskentelyä. Kuvakortteja käytimme jokaisella tapaamiskerralla aiheeseen virittäytymisen apuna. Fokusryhmähaastatteluiden aikataulu oli tiivis, ja halusimme saada mahdollisimman tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden ajatukset kuuluviin. Tämän vuoksi päädyimme käyttämään osallistavia menetelmiä avointen kysymysten lisänä. Samalla halusimme myös varmistaa, että saamme jotain konkreettisia kehitysehdotuksia. Usein, jos on mahdollista vain keskustella, asiat jäävät vain ajatuksen tasolle. Tavoitteena oli, että viimeisellä kerralla on jotain konkreettista mikä hyödyttää turvakodin työntekijöitä työn kehittämisessä.

Kehittämistoiminnassamme käyttämämme menetelmät lyhyesti esiteltyinä:

Kuvakortit

Käytössämme oli erilaisista postikorteista koostuva kuvakorttipakka, jota käytimme aiheeseen virittäytymisen apuna. Kuvakortit ovat ohjaus- ja vuorovaikutustyössä käytetty menetelmä, jota voidaan soveltaa monenlaisiin tilanteisiin, kysymyksiin ja ryhmiin. Kuvakorttipakkoja on erilaisia ja eri tahot ovat teettäneet omiin kokonaisuuksiinsa sopivia kortteja esimerkiksi Voimaneidot, OpoCoaching ja Pesäpuu ry, mutta itse kootut korttipakat toimivat samalla tavalla. Kuvien käytössä luovuus on rajana, kuvat auttavat ideoinnissa ja esimerkiksi tunteiden sanoittamisessa. Kuvien voima perustuu sanontaan ”yksi kuva kertoo enemmän kuin tuhat sanaa”.

Käytimme ryhmätapaamisissa eri aloituskysymystä joka kerralla, koska halusimme ohjata ajatukset suoraan alkavaan työskentelyn suuntaan. Kysymys olisi voinut olla joka kerralla myös sama.

SWOT-analyysi

SWOT-analyysi valikoitui ensimmäisen ryhmähaastattelukerran menetelmäksi, koska tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden ajatuksia työparityöskentelystä niin, että kriittisetkin ajatukset saivat tulla esille. SWOT-analyysi on paljon käytetty ja yksinkertainen suunnittelun väline. Sen kohteena voi olla toiminnan yksittäinen osa-alue tai koko toiminta (Salonen ym. 2017, 57). Sovelsimme SWOT-analyysiä niin, että keskityimme enemmän asioiden näkyväksi tekemiseen kuin valmiisiin ideoihin.

SWOT-analyysi tulee sanoista Strengths eli vahvuudet, Weaknesses heikkoudet, Opportunities mahdollisuudet ja Threats uhat. Perinteisesti jaotellaan niin, että vahvuudet ja heikkoudet ovat sisäisiä ominaisuuksia ja mahdollisuudet ja uhat ulkopuolisia. Tässä työssä emme korostaneet tätä jaottelua. SWOT-analyysi rakentuu nelikenttään niin, että vasemmalle puolelle kuvataan myönteiset ja oikealle puolelle negatiiviset asiat. Analyysin pohjalta on mahdollista tehdä johtopäätöksiä siitä, miten vahvuuksia voidaan hyödyntää ja miten heikkouksia käännetään vahvuuksiksi. Analyysistä voidaan havaita tulevaisuuden mahdollisuuksia ja uhkia ja löytää niiden pohjalta ratkaisuja mahdollisuuksiin tarttumiseen ja uhkiin varautumiseen (Salonen ym. 2017, 57; Innokylä.fi).

Idea remix

Idea remix on palvelumuotoilussa käytetty ideointitekniikka. Päätimme käyttää sitä, koska se mahdollisti kaikkien työntekijöiden osallistumisen kehittämiseen ja tuotti lyhyessä ajassa useamman idean, joita ehdittiin myös jalostamaan. Tarkoituksena on, että jokainen osallistuja saa paperin, jolle kirjoittaa yhden idean. Tämän jälkeen papereita vaihdetaan toisten osallistujien kanssa satunnaisessa järjestyksessä. Paperin saaneen henkilön on tämän jälkeen tarkoitus keksiä uusi idea kehittämällä aikaisempaa ideaa. Sovelsimme tässä kohtaa menetelmää ja loivensimme ohjeistusta niin, että jos ei keksinyt aikaisemmasta ideasta mitään niin sai kirjoittaa uuden idean tai jättää kirjoittamatta kyseiseen paperiin mitään. Paperin vaihtoja voidaan suorittaa tarpeen mukaan. Työskentelyssämme vaihdoimme papereita niin monta kertaa, että kaikki työntekijät saivat mahdollisuuden kehittää kaikkia alkuperäisiä ideoita. (Espoon sivistystoimen työkalupakki palvelumuotoiluun 2015, 26.)

Prezi

Viimeiselle tapaamiskerralle olimme koostaneet yhteenvedot aiemmista tapaamisista, ja esittelimme yhteenvedot käyttämällä Prezi -esittelyohjelmaa. Prezi-esittelyjemme kansilehdet ovat liitteessä 1. Prezit ovat visuaalisia keinoja ideoiden esittelemiseen ja jakamiseen (Prezi 2018). Prezin koimme raikkaaksi ja moderniksi työkaluksi, koska se mahdollisti monipuolisen esityksen ja zoomausmahdollisuuden. Visuaalinen esitystapa oli meille mielekäs, ja koimme, että tämä esitystapa voisi työntekijöiden kannalta tuoda vaihtelua ryhmätilanteisiin.

5.2 Aineiston analyysi

Aineiston analyysissä tutkimuksessa saatua aineistoa jäsennetään ja luokitellaan, jotta aineistoon saadaan selkeyttä ja pystytään luomaan uutta tietoa. Analyysissä on tarkoitus saada vastaukset tutkimuskysymyksiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 214; Tuomi & Sarajärvi 2009.) Sisällönanalyysi on laajalti käytetty perusanalyysimenetelmä, joka soveltuu kaikkiin laadullisiin tutkimuksiin (Hsieh & Shannon 2005, 1277; Tuomi & Sarajärvi 2009, 91).

Sisällönanalyysillä aineistoa voidaan analysoida objektiivisesti ja järjestelmällisesti. Tarkoituksena on saada tutkittavasta asiasta kuvaus tiivistetysti ja täsmälliseen muotoon tiedon alkuperäistä tarkoitusta kadottamatta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 103.) Laadullisessa sisällönanalyysissä on erilaisia lähestymistapoja, mutta ne kaikki vaativat samanlaista menetelmää kuin perinteiset vaiheet, kuten tutkimuskysymysten laatimisen, analysoitavien asioiden valitsemisen, luokkien määrittelemisen, prosessin kuvaamisen ja toteuttamisen sekä luotettavuuden arvioinnin ja tulosten analysoinnin (Hsieh & Shannon 2005, 1285). Tässä opinnäytetyössä aineiston analyysissä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysiprosessissa on kolme vaihetta: aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden muodostaminen. Aineiston pelkistäminen eli redusointi tarkoittaa sitä, että aineistosta erotetaan tutkimuksen kannalta epäoleelliset asiat pois. Aineistoa voidaan joko tiivistää tai pilkkoa osiin. Tutkimustehtävä ohjaa aineiston pelkistämistä. Aineistosta pyritään sitten löytämään tutkimuksen kannalta keskeiset ilmaukset ja teemat. (Kananen 2008, 89; Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-113.)

Aineiston ryhmittelyssä eli klusteroinnissa pelkistetyt ilmaukset käydään läpi, ja näistä etsitään samankaltaisuuksia tai eroavuuksia havainnoivia käsitteitä. Samaa asiaa ilmaisevat käsitteet jaotellaan ryhmiin, yhdistetään luokaksi ja identifioidaan luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelussa aineisto tiivistyy, ja luodaan pohja kehittämistyön tai tutkimuksen perusrakenteelle. Kolmannessa analyysivaiheessa on abstrahointi eli muodostetaan teoreettisia

käsitteitä luokiteltujen aineistojen avulla. Abstrahoinnissa ryhmittelyä jatketaan, käsitteitä yhdistellään ja saadaan tutkimustehtävään vastaus. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 110-113.)

Fokusryhmähaastatteluiden aineistoa kertyi yhteensä 28,5 sivua, fontti Trebuchet MS, riviväli 1,5. Lisäksi aineistoa saatiin SWOT-analysistä sekä Idea remix -työskentelystä. Haastatteluai-
neisto käytiin läpi joka haastattelukerran jälkeen. Haastattelut kuunneltiin ja kirjoitettiin auki sana sanalta täytesanoja, esimerkiksi "tota", lukuun ottamatta. Näin aineisto muodostui luettavammaksi, mutta kuitenkin keskustelun sisältöä aidosti kuvaavaksi. Kehittämistoimintamme kannalta tärkeämpää oli keskustelujen asiasisältö kuin yksityiskohtainen litterointi. (Ruusuvuori 2010, 425.)

Litteroidut tekstit luettiin useaan kertaan ja niihin perehdyttiin opinnäytetyöparin kanssa. Tämän jälkeen aineistosta kerättiin tutkimuskysymyksiin kohdistuvat tekstit erilleen ja ryhmiteltiin teemoittain. Ensimmäisen fokusryhmähaastattelun teemoista nousseet aiheet olivat perustana seuraavan haastattelun alustukselle ja kysymyksille. Toinen fokusryhmähaastattelu analysoitiin samoin, ja luokittelun pohjalta tehtiin Prezi-esitykset yhteenvedoiksi kolmannelle tapaamiskerralle. Kehittämistoiminnan tuloksia varten aineisto käytiin kokonaisuudessaan uudelleen läpi ja etsittiin kaikki tutkimuskysymyksiin liittyvät ilmaukset. Nämä ilmaukset pelkistettiin, ryhmiteltiin, yhdisteltiin luokiksi ja saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin.

6 Kehittämistoiminnan tulokset

Tässä luvussa kuvaamme kehittämistoiminnan tuloksia tutkimuskysymyksittäin. Ensin esitellään työparityön tavoitteita. Tämän jälkeen esitellään tulokset siitä, miten työparityötä voitaisi kehittää turvakodissa sekä millaisia odotuksia ja toiveita työntekijöillä on työparityöstä. Kehittämisessä myös työparityön uhat ja haasteet on otettava huomioon. Lopuksi kuvataan turvakotiproessi, ja mitkä ovat työparityön mahdollisuudet asiakasprosessissa.

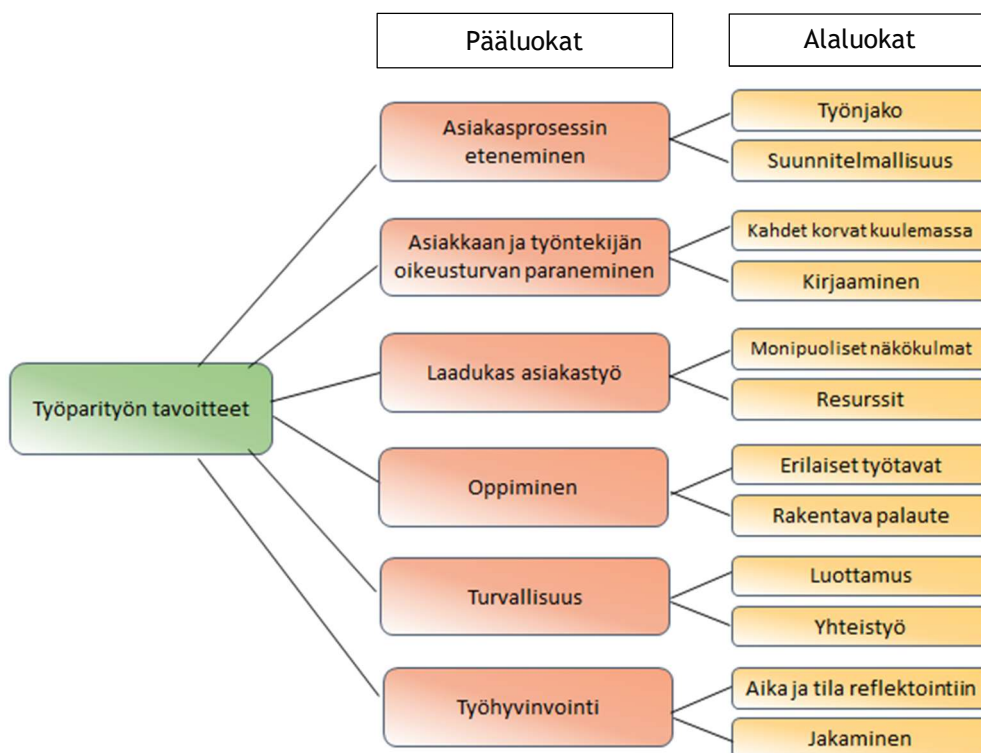
6.1 Työparityön tavoitteet

Työparityön tavoitteiden määrittämiseksi aineistosta etsittiin tavoitteisiin liittyviä usein esiintyneitä ilmauksia, ja nämä ilmaukset tiivistettiin pelkistettyyn muotoon. Alaluokat muodostuivat pelkistettyjen ilmauksien jaottelusta ryhmiin ja niiden luokittelusta. Pääluokan muodostivat alaluokista kootut ja tiivistetyt teemat. Kuviossa 8 kuvataan sisällönanalyysin ja ryhmitteilyn vaihetta. Tarkempi erittely pelkistyksistä ja luokittelusta on liitteessä 2.



Kuvio 8. Esimerkki aineiston analyysistä.

Työparityön tavoitteiden pääluokiksi muodostuivat aineiston analysoinnin perusteella asiakasprosessin eteneminen, asiakkaan ja työntekijän oikeusturvan paraneminen sekä laadukas asiakastyö, oppiminen, turvallisuus ja työhyvinvointi. Kuviossa 9 on kuvattu työparityön tavoitteiden pää- ja alaluokat.



Kuvio 9. Työparityön tavoitteet.

Asiakasprosessin eteneminen

Asiakasprosessin etenemisen kannalta työparityöstä koettiin apua. Kun tehdään vuorotyötä, voi mennä päiviä, ettei omaohjattavaa asiakasta näe. Tuolloin on tärkeää, että omaohjaaja-työpari hoitaa asioita sillä aikaa. Asiakkaalle omaohjaajatyöparin nimeäminen koettiin tärkeäksi, jotta hän tietää, kenellä on parhain tieto hänen asioistaan ja kenen kanssa prosessi etenee.

“kun toinen on pois ja kattoo et ne asiat tulee hoidettua ja pitää tilanteen etenevänä koko ajan ja et se prosessi etenee. Ettei mikään seiso sen takia, et joku on yövuorossa ja sit neljä päivää vapaalla”

“Se ois sille asiakkaallekin jotenkin selkeämpää, et se tietäis, että näitten ihmisten kanssa mä vien näitä asioita eteenpäin. Ja sit jos tulee joku kriisi, mä voin mennä puhumaan kelle vaan, mut nää on ne, kenen kanssa tää prosessi etenee ja hoidetaan käytännön asioita eteenpäin.”

Asiakkaan ja työntekijän oikeusturvan paraneminen

Asiakkaan ja työntekijän oikeusturvalle työparista on hyötyä. Usea työntekijä kertoi, että olisi hyvä joidenkin asiakkaiden kohdalla, että toinenkin henkilö on kuulemassa samat asiat. Jälkeenpäin työntekijät voivat yhdessä miettiä, miten asiat kirjataan. Kirjauksia voidaan käyttää oikeudenkäynneissä todistusaineistona, joten on tärkeää, että asiat tulevat kirjattua asianmukaisesti.

Laadukas asiakastyö

Tulosten mukaan työparityö vaikuttaisi asiakastyön laatuun siten, että asiakkaan tilanteeseen saadaan erilaisia näkökulmia ja asiakkaalle tarjottava apu olisi näin monipuolisempaa. Toinen työntekijä havaitsee ja kuulee eri asioita kuin toinen. Asiakkaan voi olla helpompi puhua myös toiselle työntekijälle toisista asioista, toiselle toisista. Myös työntekijän erityyppisyys voidaan ottaa työparityössä huomioon asiakkaan eduksi.

“Se tuki ja apu mitä sille asiakkaalle voidaan tarjota tulee jotenkin monipuolisemmin, ku on eri näkökulmat.”

“Tulee jaettu tavallaan se tietoisuus siitä asiakkaan tilanteesta.”

“Me ollaan erilaisia, ni hyödynnetään sitä.”

“Mä ajattelen työparityöskentelyllä taval, että siinä on niinku kaks silmäparia seuraamassa sitä tilannetta. Ihmiset näkee eri asioita. Ja samal siihe liittyy myös nää korvaparit, eli kuullaan eri asioita.”

Tavoitteena oli myös “koko perheen paketti”. Kun turvakotiin tulee aikuinen lasten kanssa, olisi hedelmällistä, että työparina voisi käydä yhteistä vanhemmuuskeskustelua. Lapsen näkökulma tulisi paremmin huomioitua.

Oppiminen

Oppimisella työparityössä tarkoitettiin työparilta oppimista erilaisista asioista, mutta myös toisista oppimista, toisen työtavoista, miten he toimivat erilaisissa tilanteissa:

“Tärkeää ois oppiminen, mut toisen työtapojen näkeminen. Sitä, millä tavalla se on erilaisissa tilanteissa asiakkaan kanssa ja näkee sitä, miten se käyttää

omaa persoonaa työväliseenä ja et oppii sitä toista. Oppii, miten toinen toimii, koska sitten kun tulee haastavia tilanteita, se on aivan erilaista mennä sellaisen työntekijän kanssa haastavaan tilanteeseen, kun on nähnyt toisen tappaa olla asiakkaan kanssa.”

Oppimista on myös se, että saa uusia näkökulmia työhön työparin kautta ja on mahdollisuus antaa ja saada palautetta ja kehittyä työssä. Pienistäkin asioista voi oppia.

Turvallisuus

Monessa kohtaa tuli esille, että työparityö lisäisi turvallisuutta, sekä työntekijän että asiakkaan. Oli ollut tilanteita, joissa yksin asioihin puuttuminen oli ollut ajankäytöllisesti mahdollista tai liian riskialtista.

Työhyvinvointi

Selkeä tavoite työparityölle työntekijöiden näkökulmasta oli työhyvinvointi. Kun työskennellään vaikeiden asioiden äärellä, tärkeää olisi saada pohtia ja reflektoida asioita työparin kanssa:

“Siihen ois toivonut, et siin ois ollu joku ihan sen asiakkaan hyvinvoinnin takia. Mut sit myös oman jotenki jaksamisen ja niiden näkökulmien jakamisen ja sen reflektoinnin takii.”

”Usein saattaa meidän asiakkaiden kanssa tulla semmosta, että kun heidän kanssaan käydään omaohjaajakeskustelua tai marakia tai mitä vaan, näitä kohtaamisia ni sitte tulee semmonen epämääräinen olo, että täs on joku asia nytten läsnä mitä, mistä ei saa kiinni tai sitä ei osaa sanottaa tai jotain tämmöstä. Ni sit se olis mun mielest äärimmäisen tärkeitä, et vois reflektoida sitte työkaverin kanssa.”

Tähän liittyi synergiaetu, kun asioita pohtii työparin kanssa, kaikkia asioita ei tarvitse raportilla tuoda esiin. Näin säästyisi aikaa, ja toisten työntekijöiden kuormitus vähenisi.

“Et niit ei tarttis kuormittaa sitä koko työyhteisöä rapsoilla niil asioilla, vaan et olis sit se, kenen kanssa, kuka on siinä niinku tavallaan kartalla, ni kenen kanssa sit vois niit sillai enemmän mieltii ja pohti.”

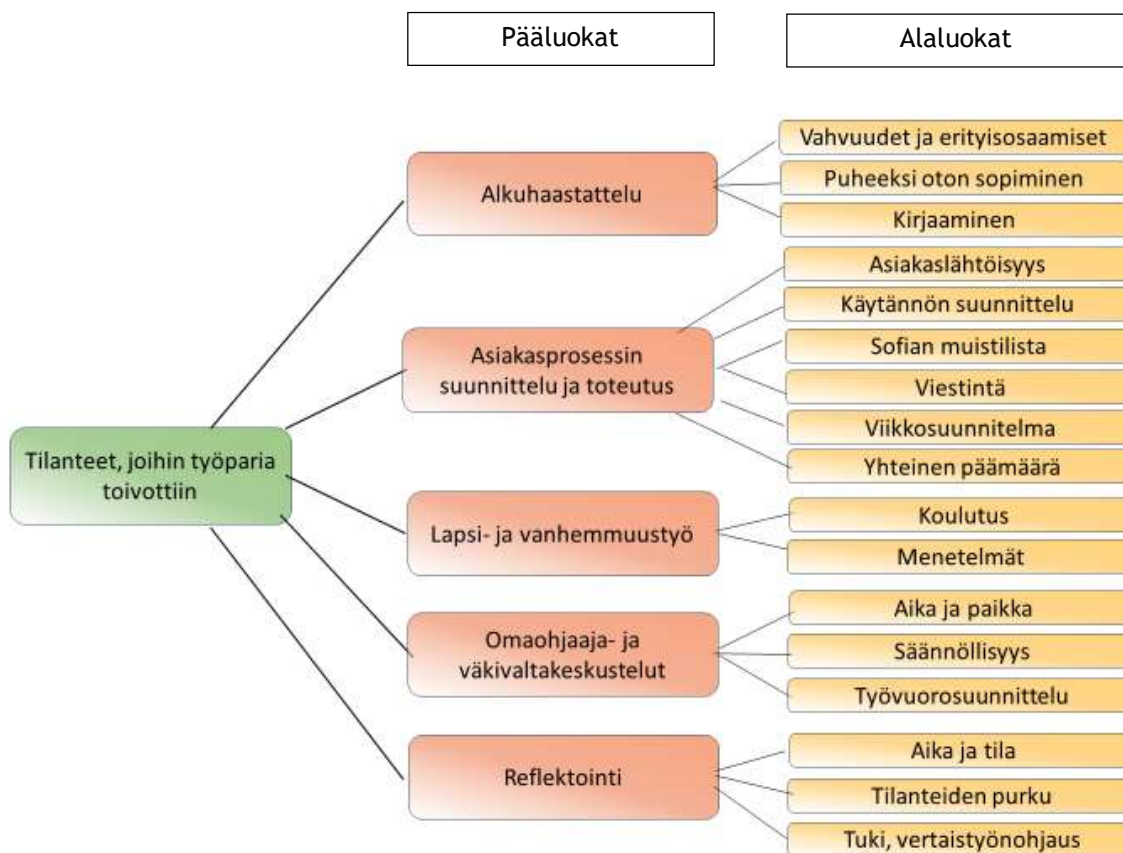
Tavoitteena oli, että työparin kanssa olisi mahdollisuus pohtia ja suunnitella asiakkaalle mahdollisimman monipuolinen apu ja tuki. Työparityöhön siirtyminen voisi tuoda selkeyttä ja jatkuvuutta työhön.

6.2 Työparityön kehittäminen Vantaan turvakodissa

Idea remixin tarkoituksena oli kartoittaa, miten ja missä tilanteissa työparityötä voisi toteuttaa Vantaan turvakodissa. Jokainen työntekijä laittoi yhden ajatuksen paperille, ja paperi kiersi kaikki työntekijät, jolloin jokainen jalosti tätä ajatusta. Nämä ajatukset koostettiin. Tulosten mukaan työntekijät toivoivat pystyvänsä tekemään konkreettisesti enemmän työparityötä. Työntekijät toivoivat mieluummin vaihtuvia kuin pysyviä työpareja. Toivomuksena oli myös, että ensin sovitaan omaohjaajatyöparista, ja sen jälkeen sovitaan keskusteluista:

“Et ensin valittais se omaohjaaja ja omaohjaajat ja sen jälkeen vasta lyötäis lukkoon.” (alkuhaastattelu)

Idea remixin tuloksista koottiin pääteemat, jotka koostuivat tilanteista, joissa työparityötä voitaisi toteuttaa ja kehittää. Osassa papereista oli sama pääteema, joten nämä yhdistettiin. Tämän jälkeen etsittiin pääluokkiin liittyviä kommentteja, nämä pelkistettiin ja ryhmiteltiin alaluokiksi. Kuviossa 11 on kuvattu tilanteita, joissa voisi työskennellä työparina. Tarkempi erittely luokituksista on liitteessä 3.



Kuvio 10. Työpari prosessissa. Missä tilanteissa työparina voisi työskennellä

Alkuhaastattelu

Alkuhaastattelu työparina antaisi mahdollisuuden hyödyntää työntekijöiden erityisosaamisia ja vahvuuksia. Ennen haastattelua työpari sopisi alkuhaastatteluteemoista ja puheeksi oton sopimisesta; kumpi kysyy tai puhuu mistä asioista. Ehdotuksena oli myös, että toinen puhuu, toinen kirjaa. Alkuhaastattelun jälkeen työpari sopii käytännön toteutuksen työvuorojen mukaan.

Asiakasprosessin suunnittelu ja toteutus

Asiakasprosessin suunnittelussa ja toteutuksessa on tärkeä ottaa asiakas heti mukaan:

“Nimenomaan se asiakas otetaan mukaan siihen suunnitteluprosessiin. Et se asiakas työskentelis sen työparin kanssa alusta lähtien silleen avoimesti, et se tietäis millo ja mitä tapahtuis.”

“Et asiakas pystyis vaikuttamaan siihen, miten hänen asiat etenee.”

Ehdotuksena oli, että asiakasprosessin alussa voisi olla työparin yhteinen keskustelu, jossa pohditaan, kuka tekee, missä ja milloin: tällöin on selkeää myös asiakkaalle, miten prosessi etenee. Työparityön ajateltiin lisäävän asiakkaan hyvinvointia, kun työpari voi yhdessä miettiä, miten asiakasta voisi parhaiten auttaa ja suunnitella työskentelymenetelmistä. Suunnittelussa tarvitaan aikaa.

”Yhteisiä keskusteluja työparin kesken ja suunnitteluja pitkin matkaa, vähintään kerran viikossa tai joka toinen viikko, myös läpinäkyvyyttä eli asiakas tietoiseksi suunnitelmasta ja asiakasta kuullen.”

Työnjaosta sovitaan työparin kesken; kumpi ottaa koppia mistäkin asioista. Työparin keskinäisen viestinnän tulisi olla selkeää: Mitä on jo tehty ja mitä pitää vielä tehdä. Asiakkaan viikkosuunnitelmia toivottiin käyttöön sekä turvakodissa käytössä olevan Sofian muistilistan hyödyntämistä.

“Siitä (viikkosuunnitelmasta) tulis selkeesti se, millon niit tehää niit asuntohakemuksia ja kuka tekee kenenki kanssa ja missä? ja miten työvuorot sallii mitäkin.”

Lapsi- ja vanhemmuustyö

Lapsi- ja vanhemmuustyöhön toivottiin työparia, koska lapsityöntekijää ei Vantaan turvakodissa tällä hetkellä ole. Lapsen tapaamiseen toivottiin kahta työntekijää, joista toinen vetää

tapaamisen, toinen kirjaa. Vanhemmuuskeskusteluun toivottiin mukaan lapsen tavannutta ohjaajaa. Pohdintaa herätti se miten toimitaan silloin, kun aikuisella on mukana esimerkiksi 4 lasta. Miten heidät huomioidaan?

”Pitäisikö lapsillakin olla työpari omaohjaajina? Miten tämä voisi toteutua työvuorojen puitteissa?”

Omaohjaaja- ja väkivaltakeskustelut

Omaohjaaja- ja väkivaltakeskustelut työparina jakoi hiukan mielipiteitä. Yksi työntekijä ilmaisi, että hän pitäisi väkivaltakeskustelut yhden työntekijän ja asiakkaan välisinä. Suurimmalla osalla työntekijöistä toivomuksena oli, että omaohjaajakeskusteluista ainakin osa olisi työparin kanssa tehtäviä. Työparia toivottiin erityisesti silloin, jos kyse on vanhemmuustyökentelystä tai haastavista tilanteista ja asioista, joihin kaipaisi työparin apua ja tukea. Keskustelusta sovittaisi hyvissä ajoin, katsotaan työvuorolistasta molempien omaohjaajien työvuorot. Keskustelujen jälkeen työparin kanssa tehtäisi yhteenveto, jolloin keskeiset asiat käydään läpi ja kirjataan. Todettiin, että omaohjaajakeskusteluihin tulisi olla myös spontaani mahdollisuus asiakkaan tarpeista lähtöisin. Ehdotettiin myös työnjakoa työparin kesken; esimerkiksi toisella väkivaltakeskustelut ja toisella käytännön asioissa avustaminen, esimerkiksi asunnon haku. Vaikka työtä tehdään työparina, keskinäisen työnjaon ja suunnitelman mukaan voidaan tehdä myös yksilötyötä. Parityökentelyyn ei aina ole mahdollisuutta esimerkiksi resurssien vuoksi. Joidenkin asiakkaiden kohdalla haastatteluissa yksilötyö sopii paremmin, esimerkiksi, jos haastattelussa joudutaan käyttämään tulkkia. Työnjaossa on hyvä huomioida työntekijöiden kuormittuminen:

”Omaohjaajien kuormittuminen on myös hyvä huomioida työnjaossa, minkälaisia muita omaohjattavia on tai minkälainen aiempi asiakastapaus on ollut.”

Reflektointi

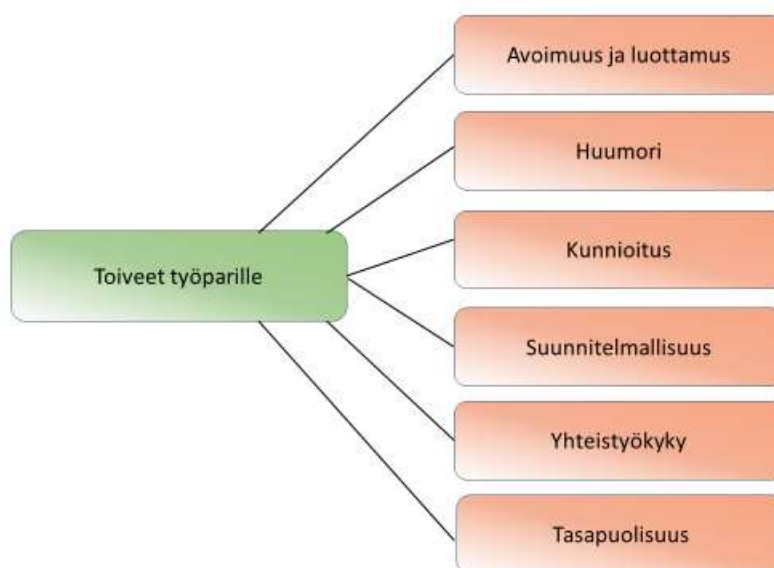
Työntekijät toivoivat työparia reflektointiin; keskusteluja pitkin asiakasprosessia sekä tilanteen purkua työparin kanssa. Reflektointiin tulisi olla aika, paikka ja rauhallinen tila.

”Olis jotenki varattu semmonen aika ja tila ja paikka, missä sen oman työparin kanssa vois sit myös semmost niinku vertais, mist puhuttiin työnhjauksessakii, et semmost vähä niinku työnhjauksellistaki keskusteluu käydä.”

”Toinen tarttuu johonkin ja toinen taas johonkin toiseen. Ja sitten niitä pystyy refleктоimaan sen työn ohessa, ni se tuo sitä rikkautta ja näkökulmia siihen työhön.”

6.2.1 Työntekijöiden odotuksia ja toiveita työparityöstä

Jotta työparityötä voidaan kehittää, halusimme selvittää, minkälaisia odotuksia ja toiveita työntekijöillä oli työparityöstä. Vantaan turvakodin työntekijöiden mielestä työparityöskentelyssä tärkeää on avoimuus sekä luottamus ja kunnioitus toista työntekijää kohtaan sekä toisen erilaisuuden hyväksyntä. Tasapuolisuus ja yhteistyökyky koettiin myös tärkeiksi ominaisuuksiksi työparissa. Kuviossa 10 on kuvattu työntekijöiden toiveita työparille.



Kuvio 11. Toiveet työparille

Avoimuus ja luottamus esiintyivät työntekijöiden vastauksissa usein yhdessä. Tälle työyhteisölle ne näyttivät tarkoittavan sitä, että uskalletaan kertoa, jos asiat eivät menneet niin kuin piti tai jokin asia jäi vaivaamaan. Avoimuus, että asiat voidaan ottaa puheeksi ja luottamus siihen, että puheeksi ottaja ei tarkoita pahaa. Myös hyviä asioita saa sanoa ääneen.

”Avoimuutta siinä myöskin, et jos joku tuntuu, et menee päin honkii, ni sitte voi sillee luottamuksellisesti sit sen työparin kanssa sanoo et hei nyt mä en tajuu, miks sä lähit tonne tai sori hei et mä tein näin.”

”Luottamuksellisuus ja avoimuus just siinä et tää työ on työtä ikään kuin, et tää ei oo mitään henkilökohtaista, jos tulee jotain sellasii erimielisyyksii vaik jossai asiakasestesta.”

”Jotenkin et myös senki vois sit sanoo. Et olipa hienoo. Jotenkin semmonen avoimuus ja luottamuksellisuus siin.”

Huumori koettiin myös hyväksi ominaisuudeksi työparissa. Vaikka työtä tehdään haasteellisten ja vaikeiden asioiden parissa, huumori on tärkeää.

“Mä tykkään, et mun työparin kans me pystytään myös heittää silleen huumoria.”

“Välillä vähän pilke silmäkulmassakin voidaa töissä olla.”

Työntekijöillä on erilaisia tapoja tehdä töitä, ja heissä on erilaisia persoonia, toiset ovat pohdiskelevampia kuin toiset. Työparityössä tarvitaan **kunnioitusta** toisen työtapaan ja työrytmiin.

“Mä olisin toivonut työparilta semmost kunnioitusta myöski siihen, et jokaisel on oma tapa tehdä töitä, me ollaan jokainen eri tempoinen, jokaisella ehkä vähä eri huumori myöskin”

“Mä toivoisin työparityöskentelyn olevan semmosta tasa-arvoista toisen ominaisuuksia ja vahvuuksia kunnioittavaa ja tukevaa, toiselta oppimista ja yhteiseen päämäärään kohti menemistä.”

Työparityössä tarvitaan tulosten mukaan **suunnitelmallisuutta** ja työnjakoa. **Yhteistyökyky** koettiin hyvän työparin ominaisuuksiksi, että pystyy työskentelemään työparina kaikkien kanssa. Yhteistyötä tarvitaan, jotta asiakasta pystytään auttamaan mahdollisimman monipuolisesti.

“Sit on tämmönen lentokouluttajakuva, ja mun mielestä se kuvaa hyvää työparityöskentelyä silleen, että noitten välillä pitää olla semmonen hyvä luottamus. Että homma toimii, molempien pitää luottaa. Ja välil toinen liidaa, ja toinen vähän niin kuin seuraa perässä ja sit toisessa hetkessä taas tosinpäin. Että, et pitää olla semmoinen tasapaino ja selkeetä se, että kuka tekee, mitä tekee ja millon tekee, ni sit se toimii se homma.”

Tasapuolisuus ja tasa-arvo esiintyivät työntekijöiden toiveissa työparityölle. Koettiin tärkeäksi, että työntekijät ovat tasa-arvoisia toistensa kanssa.

”Työpari... et ensisijaisesti se ois sellasta turvallista työskentelyä. Missä molemmilla on sellanen tasapuolinen olo.”

6.2.2 Työparityön vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat (SWOT)

Työntekijät kirjasivat ensin pareittain työparityöskentelyn vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia, sen jälkeen koostimme ne yhteiseen nelikenttään. Koostimme tulokset (Kuvio 12.) niin, että ideat kirjattu vain yhteen kertaan. Työntekijät saivat vielä tarkentaa kirjoittamia ajatuksia ja lisätä asioita ennen kuin kooste oli tapaamisen osalta valmis.

SWOT-analyysin perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä siitä mikä on säilyttämisen arvoista ja mitä tulee toiminnassa vahvistaa. Samalla voidaan miettiä miten uhkia voisi ehkäistä ja heikkouksia korjata. Mahdollisuudet olisi tärkeä saada hyödynnettyä ja vaikka kaikkia uhkia ja heikkouksia ei voi poistaa, niiden vaikutuksiin voi varautua. (Salonen ym. 2017, 57.)

Työparityöskentelyn vahvuudet olivat pitkälti samoja asioita, mitä nousi esiin työparityön tavoitteita pohdittaessa. Työntekijät näkevät työparityön tuovan lisäarvoa työhön niin työntekijän, kuin asiakkaan kannalta. Työntekijöiden keskinäinen halu kehittyä ja edistää asiakkaan asioita olisi tärkeä säilyttää. Työntekijät tarvitsevat tilaa ja mahdollisuuksia pitää yllä ja kehittää työtään. Kerran kuussa pidettävä työkokouspäivä näyttäytyi ammattitaitoa ja keskinäistä ymmärrystä ylläpitävänä rakenteena.

Uhat ja heikkoudet kiteytyvät työntekijäresurssien riittävyyteen ja henkilökemioihin. Työntekijäresurssien ja tehtävämäärän sovittaminen on haaste, johon ei aukottomasti voi turvakohtiympäristössä varautua. Asiakkaiden tuloa ja lähtöä on vaikea ennakoida ja työntekijöiden oikeus on tietää työvuoronsa ajoissa. Työvuorojen suunnittelulla ja mahdollisuudella keskustella uhkia ja heikkouksia voi pienentää. Jos työyhteisössä on hyvä ja avoin ilmapiiri, mahdolliset erimielisyydetkin saadaan usein selvitettyä ennen kuin ne muuttuvat työtä haittaaviksi ongelmiksi. Erimielisyyksien käsittelemisen tarve on tärkeä tiedostaa ja keskustella yhdessä. Pienessä työyksikössä tämä on mahdollista, mutta myös välttämätöntä.



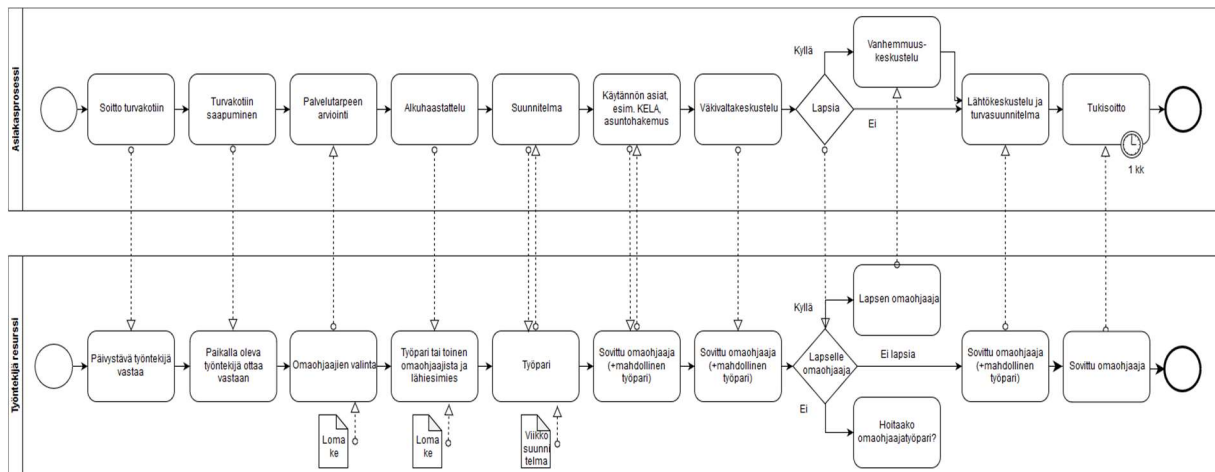
Kuvio 12. SWOT-analyysi.

6.3 Työparityön mahdollisuudet turvakodin asiakasprosessissa

Tulosten mukaan turvakotiprosessi ja sen selkeyttäminen nousivat keskeiseksi toiveeksi ja osittain edellytykseksi työparityöskentelylle. Päätimme koostaa prosessikaavion sen perusteella, mitä olimme kuulleet ryhmätapaamisissa. Kuvasimme prosessin pääasiassa työntekijän näkökulmasta ja pelkistetysti, jotta esitys oli mielekäs. Turvakotiprosessissa on yllättävän monta kohtaa siihen nähden millaisia aikoja asiakkaat turvakodissa viettävät, muutamasta viikosta kuukausiin. Kaikki kohdat eivät kaikkien kanssa toteudu samalla tavalla ja asiakas voi lähteä myös kesken prosessin pois. Toisaalta yhden asiakkaan kanssa ehditään käydä useampi keskustelu saman asian tiimoilta, kun taas toisen asiakkaan kanssa käydään vain alkuhaastattelu. Tarkoituksenamme oli luoda työntekijöille pohja, jota he voivat käyttää toimintansa kehittämässä ja joka toivottavasti tekee heidän työtään näkyväksi. Prosessiin oli lisätty kohdat, joissa työntekijät kokivat, että työparista olisi hyötyä.

Prosessikaavio (Kuvio 13.) on toteutettu JHS 152- suosituksen (Julkishallinnon suositus) mukaisesti, soveltaen Object Management Groupin (OMG) Business Modelling Notation-määritystä (BPMN), joka määrittelee kuvauksessa käytettävät symbolit. Määritys löytyy Object Management Groupin verkkosivuilta. JHS-suositusten tarkoituksena on helpottaa ja yhdenmukaistaa julkishallinnon kuvauksia niin, että yli organisaatorajojenkin pystyttäisiin tulkitsemaan kuvausten sisältöjä (JHS 152). Koimme, että prosessin tähän muotoon rakentamisesta olisi hyötyä, sillä Vantaan turvakoti tekee yhteistyötä eri julkishallinnon tahojen kanssa. Prosessista tehtiin myös Prezi-esitys (Kansilehti Liite 1), joka esiteltiin työntekijöille viimeisessä ryhmä

tapaamisessa. Esityksessä kuvattiin prosessikaaviossa näkyvät asiat visuaalisempaan muotoon. Prosessikuvaukset luovat pohjaa kehittämiselle ja tekevät työtä näkyväksi.



Kuvio 13. Turvakotiprosessi

6.4 Työntekijöiden palaute

Viimeisellä tapaamiskerralla keräsimme työntekijöiltä palautteen suullisesti. Palautteen mukaan työntekijät olivat tulleet kuuluiksi. Viimeisellä tapaamiskerralla esittelemämme Idea-remixin tulokset ja prosessikaavio kuvasivat työntekijöiden mielestä tiivistetysti heidän ajatuksiinsa. Tapaamiset olivat antaneet työntekijöille aikaa, jota ei työarjessa ole. Työntekijät saivat olla yhdessä ja tuulettaa; miettiä näitä työhön liittyviä asioita.

Mietimme itse onnistummeko kehittämistoiminnassa työyhteisön ulkopuolisina henkilöinä, mutta yhden työntekijän kommentin mukaan aina, kun joku tulee ulkopuolelta näkemään ja pohtimaan, voi saada uusia ajatuksia. Prezi-esitys koettiin raikkaaksi ja kattavaksi. Prosessi koettiin työntekijälähtöiseksi, mikä oli meidän tavoitteemmekin. Kehittämisehdotuksena oli, että toisaalta kuvakortit tapaamisissa olivat hyviä, mutta saattavat toisaalta lukita ajatuksia.

Koimme, että työntekijät olivat osallistuneet hyvin yhteisiin työskentelyihin ja he saivat luotua hyvän pohjan työparityöskentelylle ja sen kehittämiselle. Organisaatiomuutokset loivat omat varjonsa tähän kehittämisprosessiin, mutta yhteinen keskustelu ja työn pohtiminen ei varmasti mene hukkaan ja tuntui, että matkan varrella tuli oivalluksia ja hyvien käytäntöjen vahvistumista.

7 Pohdinta

Kehittämistoiminnan tavoitteena oli luoda pohjaa työparityölle, selvittää työparityölle tavoitteet ja kehittää työparityötä sekä löytää työparityön mahdollisuuksia asiakasprosessissa. Tavoite toteutui työparityön pohjan luomisessa; työparityölle luotiin tavoitteet ja siihen liittyen käsiteltiin odotuksia ja toiveita työparityölle. Sen sijaan tavoite työparityön konkreettisesta kehittämisestä jäi toteutumatta, sillä työparityötä ei ollut ollut mahdollista tehdä tapaamisten välissä resurssipulan vuoksi. Työntekijät kuitenkin kokivat, että he tekivät työparityön omaista työtä pienenä ryhmänä. Kehittämisen ajatus saatiin alulle, ja työparityölle nähtiin paljon mahdollisuuksia. Kehittämistoiminnan tarkoituksena oli lisäksi, että työntekijät tulevat kuulluiksi sekä saavat tilaa luoda hyviä käytäntöjä. Tämä toteutui ryhmätapaamisten yhteydessä.

Kehittämistoiminnan tulosten perusteella turvakodin työntekijät toivoivat konkreettisesti enemmän mahdollisuuksia työparityöskentelyyn. Työparia toivotaan erityisesti asiakasprosessin suunnitteluun ja toteutukseen, lapsi- ja vanhemmuustyöhön sekä reflektointiin. Asiakaslähtöisyyden todettiin olevan suunnittelussa keskeistä. Yhdessä pohtimalla voidaan suunnitella, miten asiakasta autetaan parhaiten. Työparina näkökulmien koetaan monipuolistuvan, ja tätä kautta asiakkaalle ja perheelle löydetään enemmän tukea vaikeaan tilanteeseen. Yhtenä tärkeänä osana työparityössä on toiselta oppiminen. Työparityöllä on merkitystä asiakkaan ja työntekijän oikeusturvan paranemisessa, ja työparityön koetaan lisäävän turvallisuutta ja työhyvinvointia. Suurimpina haasteina työparityöhön koettiin yhteisen ajan löytyminen ja työryhmän vaihtuvuus.

Tämän kehittämistoiminnan aikana tuli samankaltaisia havaintoja kuin aikaisemmissakin tutkimuksissa työparityöskentelystä. Kuten Heinon (2008) selvitys, Rahkon (2011), Liikasen (2011) sekä Lindqvistin (2009) tutkimuksen tulokset osoittivat, myös turvakodin työntekijät kokivat, että työparityöskentelystä olisi apua palvelun laadun turvaamisessa sekä erityisosaamisten hyödyntämisessä. Asiakkaiden tilanteiden näkeminen monipuolisesti on työparityön etu. Auttamiskeinojen ja ratkaisuvaihtoehtojen todettiin monipuolistuvan, kun suunnitelmia ja arviointeja tehdään työparina. Työparityön koettiin lisäävän asiakkaan oikeusturvaa. Tämä seikka tuli esiin myös esimerkiksi Liikasen (2011) ja Lindqvistin (2009) tutkimuksessa. Työparityö lisää myös työntekijöiden oikeusturvaa turvakodin työntekijöiden kokemusten perusteella, joka seuraa myös Majan (2011) saavuttamia tutkimustuloksia. Useassa tutkimuksessa sekä tässä kehittämistoiminnassa tuli esille lisäksi se, että työparityö edistää turvallisuuden tunnetta sekä asiakkaassa että työntekijässä.

Seppo Seinän ja Jaakko Helanderin (2007) mukaan työparityö on mahdollisuus saada uutta näkökulmaa työhön. Myös tämän kehittämistoiminnan tulokset osoittavat, että työparityö toisi työhön erilaista näkökulmaa ja työparilta voi oppia. Ammatillisen kehittymisen toi esille myös

Liikasen (2011) tulokset. Kollegan antama palaute koettiin tärkeäksi, samoin turvakodin työntekijät toivoivat palautetta työstään; missä on onnistuttu ja missä voitaisi kehittyä. Kuten turvakodin työntekijät, myös Seinä ja Helander toivat esille tavoitteellisuuden ja yhteistä päämäärää kohti menemisen. Avoimuus ja keskinäinen luottamus olivat Rahkon (2011) tutkimustulosten sekä Ojurin ja Lahtisen (2014) selvityksen mukaan ratkaisevia työparityössä. Turvakodin työntekijöiden toiveissa työparille nämä olivat myös oleellisia asioita. Suurimpana haasteena työparityössä koettiin ajan ja resurssien puute, kuten Rahkon (2011) tutkimuksessa.

Reflektion tärkeys tuli esille tässä kehittämistoiminnassa. Sekä Seinän ja Helanderin (2007) että Majan (2011) tutkimustulosten mukaan ajatusten vaihtaminen luotettavan työparin kanssa lisää työhyvinvointia ja vähentää myötätuntouupumuksen riskiä. Rahkon (2011) tutkimustulokset osoittivat, että työparityöllä on vaikutusta työstä aiheutuvien paineiden helpottajana. Työparityöskentely voisi olla vertaistyo-ohjausta, jossa asiakastilanteiden herättämiä tunteita ja ajatuksia sekä ratkaisuja voitaisi käydä yhdessä läpi (Maja 2011). Samankaltaisia ajatuksia oli myös turvakodin työntekijöillä.

Työparityön hyvät puolet tulivat tutuksi myös omakohtaisen kokemuksen kautta kehittämistyön edetessä. Yhdessä työskentely oli meille suuri voimavara. Olemme pystyneet samaistumaan aiheeseen oman kokemuksen pohjalta ja olemme kokeneet henkilökohtaisella tasolla aikaisemmissakin tutkimuksissa esiin tuotuja positiivisia vaikutuksia, kuten toiselta oppimisen, työn mielekkään jakamisen ja motivaation lisääntymisen (Seinä & Helander 2007). Olemme eri aloilta, ja on ollut rikkaus oppia ja yhdistellä kummankin töistä ja henkilökohtaisista ominaisuuksista opinnäytetyön kannalta olennaisia puolia. Välillemme kehittyi hyvä luottamus ja uskalsimme rohkeasti ideoida ja tuoda omia mielipiteitämme esiin. Uskomme myös, että työssä jaksamiseen on työparilla ollut suuri vaikutus. Kun voimavarat jossain kohtaa opinnäytetyöparilta ovat olleet lopussa, toisen kannustus on auttanut jatkamaan työn parissa. Koimme, että yhteinen tilanteiden arviointi ja reflektointi olivat palkitsevaa ja auttoi kehittämään ryhmähaastatteluiden toteutusta (Ojuri & Lahtinen 2015).

Tuntui helpommalta mennä työparina uuteen ympäristöön ja olemaan niin sanotusti ulkopuolisena. Meidät otettiin hyvin vastaan työyhteisöön, mutta huomasimme, että työntekijät, jotka olimme ehdineet tavata ennen ryhmätapaamisia, tuntuivat suhtautuvat avoimemmin meihin ja kehittämistoimintaan. Pohdimme, olisiko tämän kaltainen kehittäminen ollut helpompaa työyhteisön sisältä kuin ulkopuolelta. Työparityön tekeminen ja kehittäminen tapahtuvat käytännön työssä ja arjessa, josta me olimme irrallaan. Toisaalta, ulkopuolisina meillä oli mahdollisuus tarkastella asiaa uudesta näkökulmasta ja tehdä havaintoja. Mikäli olisimme olleet työyhteisön jäseniä, olisimme saattaneet pystyä pitämään kehittämistyötä yllä ryhmähaastatteluiden välissä. Nyt pitkiksi venyneet tapaamisten välit ja organisaatiomuutokset tekivät kehitystyön haastavaksi.

Organisaatiomuutos, joka turvakodissa tapahtui kehittämistyön aikana, oli lapsityöntekijän toimen muuttaminen sosiaaliohjaajan toimeksi. Lisäksi tänä aikana yksi ohjaaja irtisanoutui, mistä aiheutui tilapäinen resurssipula. Ohjaajille siirtyi organisaatiomuutoksen myötä lapsi- ja vanhemmuustyö, lisäksi alkuhaastattelut olivat jonkin verran siirtyneet sosiaalityöntekijältä ohjaajille. Toisaalta muutosvaihe oli hyvä kohta kehittämistyölle, niin ohjaajat saivat ryhmähaastatteluissa ottaa näitä asioita esille ja pohtia ratkaisuja esimerkiksi työparityön kautta. Haasteena oli, että kehittämistyö oli vain pieni osa kokonaisuutta, joka saattoi hukkuu muutokseen. Ryhmätapaamisissa työntekijät pystyivät kuitenkin hienosti orientoitumaan aiheeseen, vaikka haastavia asioita oli edeltävästi ollutkin. Oli kuitenkin havaittavissa, että ensimmäisessä ryhmätapaamisessa koettu alkuinnostus ja vilkas keskustelu muuttuivat matkan varrella, ja tämä näkyi hiukan vaisumpana osallistumisena toisessa ryhmätapaamisessa. Kehittämistoiminnan kannalta mieltämme jäi myös askarruttamaan, miten lähiesimiehen poissaolo kahdelta viimeiseltä tapaamiskerralta vaikutti kehittämistoimintaan jatkossa turvakodin käytännön työssä.

Yhtenä havaintonamme oli, että yhteydenpito olisi saanut olla puolin ja toisin aktiivisempaa. Toki ymmärsimme, että kun on käynnissä muutoksia ja rekrytointia, niin yhteydenpito opiskelijoihin käsittää vain välttämättömän viestinnän. Omalta osaltamme olisimme voineet tapaamisten välissä lähettää viestejä koko työyhteisölle kiittämään edellisestä tapaamisesta ja kertoamaan mikä seuraavan tapaamisen teema ja kysymykset ovat. Opiskelijoiden näkökulmasta oli myös haastavaa, kun into ja resurssit kehittämistyöhön tuntuivat hupenevan loppua kohti. Olimme itse aiheesta innostuneita ja yritimme pitää yllä positiivista ilmapiiriä.

Keskinäisenä työnjakonamme ryhmätapaamisten osalta oli, että toisella oli selkeämpi vetovastuu ryhmätapaamisten fasilitoinnista ja käytännön suunnittelusta. Ryhmätapaamisten kysymykset mietittiin kuitenkin yhdessä ja toteutimme ryhmätapaamiset yhdessä. Toinen perehtyi enemmän teoreettiseen viitekehykseen ja sen kirjoittamiseen, mistä oli apua ryhmätapaamisten kysymysten suunnittelussa. Työnjako tuntui meistä toimivalta ja oli hyvä, että vastuunjako oli selkeä ryhmätapaamisissa, sillä se toi varmuutta ja rauhallisuutta tilanteisiin ja mahdollisti tilanteiden aistimisen ja reagoimisen. Jälkeenpäin jäimme pohtimaan, olimmeko liian ohjaavia toisella ryhmätapaamiskerralla, mutta jaoimme kokemuksen, että sillä kerralla keskustelun aikaan saaminen vaati vähän enemmän työtä. Toisaalta hiljaisuuskin olisi voinut tuottaa omanlaisiaan tuloksia, mutta koimme, että tilanteen pitäminen jouhevana ja eteenpäin menevänä palveli enemmän tarkoitusta kuin odottaminen. Fasilitoinnin haasteena on aistia se, mikä on sopiva taso auttaa ja ohjata keskustelua.

Hiljaisuuteen liittyen pohdimme myös, olisiko meidän pitänyt pysytellä enemmän avoimissa kysymyksissä ja vapaassa keskustelussa osallistavien menetelmien sijaan. Toisaalta jokaisella tapaamiskerralla oli mahdollisuus myös vapaampaan keskusteluun ja sitä vaihtelevasti käytettiin. Osallistavat menetelmät takasivat sen, että kaikki tulivat kuulluiksi, vaikka yhteiseen

keskusteluun ei olisi osallistunutkaan. Jälkeenpäin pohdittuna muitakin osallistavia menetelmiä olisi voinut käyttää tällä kertaa valittujen sijaan ja menetelmiin olisi pitänyt perehtyä enemmän. Osallistavien menetelmien kirjo on laaja ja mielenkiintoinen. Haasteena on uusien menetelmien käyttöönotto. Jotta ryhmätapaaminen pysyy sujuvana, on fasilitoijalla oltava hyvä käsitys menetelmän käytöstä. Tähän kehittämistoimintaan valitsemamme menetelmät olivat meille jokseenkin tuttuja ja uskomme, että näin tiiviissä ajassa pääsimme tavoitteisiimme kohtuullisesti näilläkin menetelmillä. Käytännössä kolme tuntia on hyvin lyhyt aika yhteiselle työskentelylle ja monet menetelmät vaativat enemmän aikaa.

Pitkään kestäneen kehittämistoiminnan aikana on ollut tärkeä pysähtyä ja miettiä, mihin suuntaan ollaan menossa ja mitä vielä pitää tehdä. Olisimme kaivanneet enemmän projekti-osaamista ja -hallintaa. Monessa kohtaa huomaa, että jälkiviisaus on aina parempi. Kokonaisuuden hahmottaminen ja ajan käytön jakaminen on ollut haasteellista, sillä aineiston keruun järjestelyt veivät suuren osan huomiosta ja energiasta. Työn ja lapsenhoidon ohella on ollut haasteellista löytää aikaa kirjoitustyölle. Tämän projektin loputtua olemme kuitenkin yhtä kokemusta rikkaampia ja valmiimpia seuraaviin projekteihin. Kyky kehittämiskokonaisuuksien hahmottamiseen on varmasti parantunut.

Kaiken kaikkiaan tämä kehittämistoiminta on ollut avartava kokemus. Vaikka matkan varrella on tullut pieniä epätoivon hetkiä, niiden vastapainona oli monta onnistumisen kokemusta ja uutta oivallusta. Tästä kehittämistoiminnasta saatu kokemus rohkaisee asioiden kehittämistä omassa työyhteisössämme. Meillä ei ollut aiempaa kokemusta turvakodista, joten opimme paljon turvakodista ja turvakotityöskentelystä. Lähisuhdeväkivaltakirjallisuuteen perehtymisestä on apua jatkossa omassa työssämme. Lähisuhdeväkivaltaa kokeneen kohtaamiseen ja lähisuhdeväkivallan tunnistamiseen saimme lisää keinoja, ja lähisuhdeväkivaltaan puuttumisen kynnyks madaltui. Ennen kaikkea tämä prosessi ja lähisuhdeväkivallan yleisyyteen havahtuminen ovat muistuttaneet ihan tavallisen arjen arvostuksesta. Työparityöhön orientoituminen ja opinnäytetyön tekeminen työparina lisäsivät myös toisen tuen ja kannustuksen merkityksellisyttä.

7.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettisten periaatteiden huomioimiseen kuuluu, että tutkimuksessa käytettävät menetelmät, aineiston keruu-, analyysi- ja arviointimenetelmät, ovat tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia, eettisesti kestäviä ja perusteltuja. Tutkimusaineisto hävitetään tai tallennetaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten vaatimalla tavalla. Tutkimusprosessissa toimitaan rehellisesti, täsmällisesti ja objektiivisesti. Aiempaan tutkimustietoon perehdytään, ja toisten tutkijoiden työn tekemistä kunnioitetaan ja lähteisiin viitataan asianmukai-

sesti. Tutkimuslupa kohdeorganisaatiosta tarvitaan, mikäli tutkimuksen kohteena ovat yksityiset ihmiset tai organisaatiot. Tutkimuksen julkaisussa toimitaan avoimesti ja vastuullisesti. (Kananen 2017, 189-192.)

Kehittämistoiminnalle oli haettu ja saatu asianmukainen tutkimuslupa (liite 4) ja tehty tutkimussuunnitelma. Kehittämistoiminnasta informoitiin henkilökuntaa etukäteen ennen ensimmäistä tapaamiskertaa saatekirjeellä (liite 5), jossa kerrottiin tutkimuksesta. Saatekirjeessä oli ensimmäisen tapaamiskerran kysymykset, jotta henkilökunta voisi valmistautua ja jotta heillä olisi ollut mahdollisuus kommentoida kysymysten relevanssia. Ensimmäisellä tapaamiskerralla opinnäytetyöstä kerrottiin suullisesti ja että haastattelut nauhoitetaan. Henkilökunnalle kerrottiin, että opinnäytetyönä raportoitavaan kehittämistoimintaan kerätty aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja että aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Opinnäytetyössä käytettiin suoria lainauksia niin, ettei kenenkään henkilöllisyys paljastu. Ryhmätapaamisiin osallistuminen oli henkilökunnalle työaikaa, mutta osallistuminen opinnäytetyöhön vapaaehtoista. Suostumuslomake (liite 6) tutkimukseen täytettiin kahtena kappaleena, joista toinen jäi työntekijälle ja toinen opinnäytetyön tekijöille.

Kehittämistoiminnan vaiheet kuvattiin mahdollisimman tarkasti. Aiempaan työparityötä koskevaan kirjallisuuteen perehdyttiin, ja lähteisiin viitattiin asianmukaisella tavalla. Vaikka olimme molemmat työyhteisön ulkopuolisia, toimintatutkimuksessa tutkijat ovat myös toimijoita ja osallistuvat vastavuoroisesti kehittämistoimintaan (Heikkinen ym. 2006, 103). Työyhteisön ulkopuolisena pyrimme objektiivisuuteen, mutta havaintomme olivat kuitenkin subjektiivisia.

Tutkimustyön luotettavuuden perustana on mahdollisimman täsmällinen dokumentaatio siitä, mitä, miksi ja miten on tehty (Kananen 2012, 166). Yksiselitteistä ohjetta laadullisen tutkimuksen arviointiin ei ole, mutta uskottavuus on yksi laadullisen tutkimuksen luotettavuuden kriteeri. Onkin oleellista, että tutkija tarkistaa käsitteiden ja tulkinnan vastaavuutta tutkittavien käsityksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134; Toikko & Rantanen 2009, 158.) Kehittämistoiminnan viimeisessä ryhmätapaamisessa esittelimme aiempien tapaamiskertojen tuloksia. Saamamme palautteen mukaan olimme tulkinneet työparityön ja kehittämisehdotukset vastaavasti kuin työntekijät. Luotettavuutta kuitenkin heikentää se, että viimeisellä tapaamiskerralla paikalla oli vain neljä työntekijää.

Täsmällisen dokumentaation lisäksi luotettavuuden mittareita tutkimustyössä ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimustulokset vastaavat asioiden tilaa todellisuudessa ja reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä eli uusintatutkimus tuottaa samat tutkimustulokset. Laadullisessa tutkimuksessa validiteetti on yhteydessä tutkimuksen suunnitteluun ja siihen, että aineiston analyysi tehdään oikein. Tämän kehittämistoiminnan suunnitelmallisuuteen olisi pitänyt keskittyä enemmän, mutta toimintatutkimukseen

kuuluu suunnitelmien ja tutkimuskysymysten tarkentuminen kehittämistyön aikana ja näin tässäkin työssä kävi. Aineiston analyysi tehtiin noudattaen aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteita. Reliabiliteetti kertoo tutkimuksen toteutuksen laadusta. (Heikkinen ym. 1999, 113; Kananen 2017, 175-176.) Tämän kehittämistoiminnan uudelleen tekeminen voisi tuottaa samoja havaintoja ja ideoita, mutta hetkeen sidottuna kehittämistoimintana se ei kuitenkaan täysin ole toistettavissa. Tässä mielessä reliabiliteetti on huono.

Tämän kehittämistoiminnan tulokset eivät ole yleistettävissä, sillä kehittäminen tehtiin pienessä työyksikössä, mutta havaintomme työparityön eduista ovat linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa. Kehittämistyössä yhtenä luotettavuuden mittarina on tulosten käyttökelpoisuus, mikä tarkoittaa sitä, että tuotettu tieto on paitsi totuudenmukaista, myös kehittämis-kohteelle hyödyllistä (Toikko & Rantanen 2009, 121-122). Kehittämistoiminnan kannalta tätä voitaneen pitää olennaisimpana luotettavuuden mittarina. Kehittämistyö raportoitiin on Vantaan turvakodin käytettävissä ja hyödynnettävissä. Työparityön tavoitteiden määrittely, Idea remixin tulokset sekä turvakotiproessin kuvaus voivat olla apuna turvakodin ja työparityön suunnittelussa. Prosessikuvaus tehtiin JHS-suositusten mukaiseen muotoon, jotta siitä olisi mahdollisuus käyttää laajemmin tarvittaessa.

Jatkokehittämis- ja tutkimusaiheita olisivat esimerkiksi työparityön kehittämisen loppuun saattaminen eli käytänteiden luominen. Olisi mielenkiintoista tutkia, miten työparityö on käynnistynyt turvakodissa ja miten se on vaikuttanut esimerkiksi työssä jaksamiseen. Kiinnostavaa olisi myös tehdä arviointikaavake siitä, miten työparityö asiakasprosessissa on onnistunut; Mikä siinä on ollut hyvää ja mitä kehitettävää siinä olisi. Työparityöskentely vaatii keskinäistä luottamusta onnistuakseen ja siksi olisi mielenkiintoista tutkia, miten uusien työntekijöiden perehdyttäminen ja ryhmäyttäminen järjestetään turvakodin toiminnan laajentuessa.

Lapsi- ja perhetyön kehittäminen nousi työntekijöiden puheissa yhdeksi kehittämistä vaativaksi kohdaksi. Tämän kehittäminen olisi tärkeää muun muassa työn kuormittavuuden näkökulmasta. Tällä hetkellä lapsi- ja perhetyö näyttäytyi haastavana ja työhön johdon taholta lisättynä osana, joka aiheutti epävarmuuden tunnetta työntekijöissä.

Jokaisessa työyhteisössä on jatkuvasti kehittämiskohteita ja johdon haasteena on tarttua niihin sekä priorisoida, missä järjestyksessä asioihin puututaan. Olisi oleellista, että muutosten keskellä jollain työyhteisössä on tilanteesta kokonaiskuva. Ihanteellista olisi, että työyhteisö otettaisiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa mukaan kehittämiseen. Tällöin muutoksen saisi itse vaikuttaa, ja tämän tiedetään lisäävän sitoutumista ja vähentävän vastustusta, kuten esimerkiksi Kananen (2012) ja Toikko & Rantanen (2009) osallisuuden kokemusta kuvaavat.

Lähteet

Painetut

Buckley, H. & Holt, S. & Whelan, S. 2007. Listen to me. Children's experiences of domestic violence. *Child abuse review* 16/5.

EU:n laajuinen tutkimus naisiin kohdistuvasta väkivallasta 2014. Luxemburg: FRA. European Union Agency for fundamental rights.

Ewalds, H. (toim.) 2005. Kenelle lyönnit kuuluvat. Kuntaopas lähi- ja parisuhdeväkivallan ehkäisytyöhön. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön oppaia 2005:7. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

Finlex 2015. Valtioneuvoston asetus turvakotipalvelujen tuottamiselle asetettavista edellytyksistä 598/2015.

Hakkarainen, K. 2006. Kollektiivinen älykkyys. Esitelmä Mensan juhlatilaisuudessa 16.11.2006.

Hannus, R. 2011. Tutkittua ja koettua. Teoksessa Hannus, R. & Mehtola, S. & Nauri, L. & Ojuri, A. (toim.) Veitsen terällä. Naiseus ja parisuhdeväkivalta. Ensi- ja turvakotien liiton raportti 13. Hämeenlinna: Ensi- ja turvakotien liitto.

Hakanen, J. & Perhoniemi, R. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heikkinen, L.T. & Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) 2006. 1. painos. Toiminnasta tietoon. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Heikkinen, L.T. & Huttunen, R. & Moilanen, P. 1999. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Juva: WSOY.

Heino, T. 2008. Lastensuojelun avohuolto ja perhetyö: kehitys, nykytila, haasteet ja kehittämisehdotukset. Selvitys lastensuojelun kehittämisohjelmalle. Helsinki: Stakes.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus, Helsinki.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. Painos. Helsinki: Tammi.

Hsieh H.-F. & Shannon S. E. 2005. Three approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative health research* November 2005. Volume: 15;9, 1277-1288.

Husso, M. 2003. *Parisuhdeväkivalta. Lyötyjen aika ja tila*. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Jauhiainen, E. & Horsma, T. (toim.) 2004. *Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojektin loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:10. Helsinki.

Kananen, J. 2012. *Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2017. *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. *Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä?* Suomen Yliopistopaino: Juvenes Print.

Karhuvaara, M., Kaitue S. & Ruuhilahti, S. 2013. *Lähisuhdeväkivallan kartoittaminen ja siihen puuttuminen lastenvalvojan työssä*. Tampere: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Keskinen, S. 2005. *Perheammattilaiset ja väkivaltatyön ristiriidat. Sukupuoli, valta ja kieleet käytännöt*. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.

Krueger, R. A. & Casey, M. A. 2000. *Focus groups. A practical guide for applied research*. California: Thousand Oaks: Sage.

Kuusela, P. 2005. *Realistinen toimintatutkimus?* Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Kärki, J. & Väyrynen, R. & Ewalds, H. & Piispa, M. 2011. (toim). *Selvitys palvelukohtaisista asiakastiedoista ensi- ja turvakotipalveluissa sekä väkivaltatapauksissa*. Raportti 24/2011. Tampere: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Laine, T. 2010. *Lähisuhde- ja perheväkivallan uhreille tarjottavat turvakotipalvelut*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:1.

Lee, M. & Johnson, t. & Lee, Y. & O'Connor, D. & Khalil, M. 561 *The Conceptual Framework of Factors Affecting Shared Mental Model*. Association for Educational Communications and Technology. Chicago: Florida State University.

Liikanen, H. 2011. Reflektiivistä työparityötä. Teoksessa Jouttimäki P. & Kangas, S & Saurama, E. (toim.) Uudistuva ja voimaannuttava aikuissosiaalityö. Visio vahvasta aikuissosiaalityöstä -hankkeen loppuraportti. Socca-pääkaupunkiseudun osaamiskeskus. Työpapereita 2011:1. Kopioniini.

Lindqvist, R. 2009, Parisuhdeväkivallan kohtaaminen maaseudun sosiaalityössä. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Maja K. 2011. Parityöskentely aikuissosiaalityössä. Teoksessa Jouttimäki P. & Kangas, S & Saurama, E. (toim.) Uudistuva ja voimaannuttava aikuissosiaalityö. Visio vahvasta aikuissosiaalityöstä -hankkeen loppuraportti. Socca-pääkaupunkiseudun osaamiskeskus. Työpapereita 2011:1. Kopioniini.

Marttala P. 2011. Parisuhdeväkivallan monet muodot. Teoksessa Hannus, R., Mehtola, S. Nauri, L., Ojuri, A. (toim.) Veitsen terällä. Naiseus ja parisuhdeväkivalta. Ensi- ja turvakotien liiton raportti 13. Hämeenlinna: Ensi- ja turvakotien liitto.

Mäntyranta, T. & Kaila, M. 2008. Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. Duodecim 124,1507-1513.

Nietola, V. 2011. Väkivaltatyö asiantuntijayhteistyönä. Lisensiaatintyö. Turun yliopisto, sosiaalitieteiden laitos. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisu A tutkimuksia 30. Tampere: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Notko, M. 2011. Väkivalta, vallankäyttö ja vahingoittuminen naisten perhesuhteissa. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Nyqvist, L. 2001. Väkivaltainen parisuhde, asiakkuus ja muutos. Väitöskirja. Helsinki: Ensi- ja turvakotien liitto.

Ojuri, A. 2004. Väkivalta naisen elämän varjona: tutkimus parisuhdeväkivaltaa kokeneiden naisten elämänculusta ja selviytymisestä. Väitöskirja. Lapin yliopisto.

Ojuri, A. & Laitinen, M. 2015. Turvakoti työnä. Selvitys ensi- ja turvakotien liiton jäsenyhdistysten turvakotityön sisällöstä ja vaikutuksista. Ensi- ja turvakotien liitto ry.

Peltonen, E. 2009. Lääkäreiden ja hoitajien työpari- ja tiimityö vastaanottojen toimintamalleina perusterveydenhuollossa: vertaileva tutkimus. Väitöskirja. Kuopion yliopisto

Piispa, M. & Lappinen L. 2014. MARAK -moniammatillista apua väkivallan uhreille. Arviointiraportti. Tampere: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Rahko, E. 2011. Samassa veneessä sosiaalialalla. Tutkimus sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien kokemuksista työparityöstä. Valtakunnallinen sosiaalityön yliopistoverkosto Sosnet. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

Ruusuvuori, J. 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa Ruusuvuori J. & Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. 424-431.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Salonen, K. & Eloranta, S. & Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 10. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino.

Seinä, S. & Helander, J. 2007. Tiimeistä työpareiksi. Toiselta oppiminen ja ammatillinen kehittyminen. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 3/2007. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Sipilä, T. & Kankkunen, P. & Suominen, T. & Holma, T. 2007. Fokusryhmähaastattelu aineistonkeruumenetelmänä hoitotieteellisessä tutkimuksessa: esimerkkinä tutkimus ITE-itsearviointimenetelmän käytöstä johtamisen työvälineenä. *Hoitotiede* 19 (6), 305-313.

Stewart, David W. & Shamdasani, Prem N. & Rook, Dennis W. 2007. Focus groups. Theory and practice. 2nd Edition. Applied social research methods series, vol 20. California: Thousand Oaks: Sage.

Suomen perustuslaki 731/1999. 7 §. Oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen.

Timonen-Kallio E. & Pelander, T. 2012. Lastensuojelun ja psykiatrian rajapinnoilla. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 69. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 2. painos. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus.

Tunnista, turvaa ja toimi. Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyn suositukset. Sosiaali- ja terveysvoimelle paikallisen ja alueellisen toiminnan ohjaamiseen ja johtamiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:9. Helsinki: Yliopistopaino.

Turvakotipalvelujen kansalliset laatusuositukset 2013. Tampere: Terveyden ja Hyvinvoinnin laitos.

Yliruka, L. & Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. (toim.) 2009. Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Väänänen, T. 2011. Miten selviytyä väkivallasta. Teoksessa Hannus, R., Mehtola, S. Naturi, L., Ojuri, A. (toim.) Veitsen terällä. Naiseus ja parisuhdeväkivalta. Ensi- ja turvakotien liiton raportti 13. Hämeenlinna: Ensi- ja turvakotien liitto.

Sähköiset

Espoon sivistystoimen työkalupakki palvelumuotoiluun 2015. Luettu 27.4.2019

https://designresearch.aalto.fi/groups/encore/wp-content/uploads/2013/11/Sivistystoimen_tyokalupakki_palvelumuotoiluun2.pdf

Finlex 53/2015: Valtioneuvoston asetus naiseen kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta tehdyn Euroopan neuvoston yleissopimuksen voimaansaattamisesta sekä yleissopimuksen lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta annetun lain voimaantulosta. Luettu 20.2.2019

<https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/2015/20150053>

Innokylä.fi SWOT Luettu 27.4.2019

<https://www.innokyla.fi/web/malli111751>

JHS-suositukset suositus 152 JUHTA - Julkisen hallinnon tietohallinnon neuvottelukunta Luettu 11.4.2019

<http://www.jhs-suositukset.fi/suomi/jhs152>

Laki valtion varoista maksettavasta korvauksesta turvakotipalvelun tuottajalle.

30.12.2014/1354. Luettu 14.9.2018

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141354#Pidp450147904>

Prezi. 2019. Luettu 26.4.2019.

<https://prezi.com/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL 2018. Lähisuhdeväkivalta. Luettu 1.2.2019

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/hyvinvointi/sukupuolistunut-vakivalta/sukupuolistuneen-vakivallan-muotoja/lahisuhdevakivalta>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL 2017. Mitä lähisuhde- ja perheväkivalta on? Luettu 4.2.2019.

https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/lahisuhde_perhevakivallan_ehkaisytyo/lahisuhde

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL 2019. Turvakotien ja turvakotien perhepaikkojen määrä kasvaa. Luettu 1.4.2019.

<https://thl.fi/fi/-/turvakotien-ja-turvakotien-perhepaikkojen-maara-kasvaa>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL 2018. Turvakotipalvelut 2017. Luettu 10.9.2018.

<https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lasten-nuorten-ja-perheiden-sosiaalipalvelut/turvakotipalvelut>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL 2015. Turvakotipalvelut lähisuhdeväkivallan uhrin tukena. Luettu 10.9.2018.

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130032/THL_TT_kortti_A4_Turvakotit_081015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tilastokeskus. Rikos- ja pakkokeinotilasto 2018. Luettu 1.4.2019.

https://www.stat.fi/til/rpk/2017/15/rpk_2017_15_2018-05-31_tie_001_fi.html

Tilastoraportti 15/2018. Turvakotipalvelut 2017. Luettu 13.2.2019.

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136435/Turvakotipalvelut_2017_raportti_FI-NAL%2c%20FI%2c%20SV%2c%20EN%201.6.2018_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vantaan turvakoti Me. Luettu 13.2.2019.

<https://vantaanturvakoti.fi/me/>

Julkaisemattomat

Vantaan turvakodin toimintakertomus 2016.

Vantaan turvakoti, perehdytyskansio 2018.

Kuviot

Kuvio 1. Turvakodit, THL 2017.	8
Kuvio 2. Marak-työskentelyn hyödyt. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2017.....	15
Kuvio 3. Kehittämistoiminnan konstruktivistinen malli (mukaillen Salonen K. 2013).....	21
Kuvio 4. Kehittämistoiminnan eteneminen.....	23
Kuvio 5. Ensimmäinen ryhmätapaaminen.	23
Kuvio 6. Toinen ryhmätapaaminen.	24
Kuvio 7. Kolmas ryhmätapaaminen.	26
Kuvio 8. Esimerkki aineiston analyysistä.....	33
Kuvio 9. Työparityön tavoitteet.	34
Kuvio 10. Työpari prosessissa. Missä tilanteissa työparina voisi työskennellä.	37
Kuvio 11. Toiveet työparille.	40
Kuvio 12. SWOT-analyysi.....	43
Kuvio 13. Turvakotiprosessi.	44

Taulukot

Taulukko 1. Turvakotien asiakasmäärä 2015-2017. Tilastoraportti 15/2018.....	10
--	----

Liitteet

Liite 1: Prezi-esitysten kansilehdet.....	60
Liite 2: Työparityön tavoitteiden luokittelu	62
Liite 3: Työparityönä tehtävien tilanteiden luokittelu.....	63
Liite 4: Tutkimuslupa.....	64
Liite 5 Saatekirje.....	67
Liite 6: Suostumuslomake	68
Liite 7: Ryhmätapaamisten rungot.....	69

Liite 1: Prezi-esitysten kansilehdet



SWOT-ANALYYSI



IDEA REMIX -TYÖSKENTELY



TURVAKOTIPROSESSI



LOPPUYHTEENVETO

Liite 2: Työparityön tavoitteiden luokittelu

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Pääloukka
Sovitaan työparista Työparin poissa ollessa toinen hoitaa käytännön asioita ja katsoo, että asiakkaan asiat hoituvat Pitää olla selkeää, kuka tekee, mitä tekee ja milloin tekee	Työnjako Suunnitelmallisuus	Asiakasprosessin eteneminen
Ihmiset näkevät eri asioita ja kuulevat eri asioita Toinen tarttuu johonkin, toinen johonkin toiseen Jaettu tietoisuus asiakkaan tilanteesta Oikeusturva tulee kirjausten kautta	Kahdet korvat kuulemassa Kirjaaminen	Asiakkaan ja työntekijän oikeusturvan paraneminen
Asiakkaalle tarjottava apu tulee monipuolisemmaksi, kun on eri näkökulmat Työvuorosunnittelussa tulee välivuoroja, ei tarvitse ratkaista kaikkea yksin	Monipuoliset näkökulmat Resurssit	Laadukas asiakastyö
Toisen työtapojen näkeminen Näkee, miten toinen käyttää omaa persoonaa työvälineenä Saisi palautetta asiakastyöstä Mikä hoitui hyvin, mihin kannattaa kiinnittää huomioita ensi kerralla Pienistäkin asioista oppii paljon	Erilaiset työtavat Rakentava palaute	Oppiminen
Työntekijöiden välillä pitää olla hyvä luottamus Työparin kanssa keskustellaan, mitä asiakkaan kanssa tehdään seuraavaksi Voidaan miettiä yhdessä Yksin puuttuminen on riskialtista Haastavassa tilanteessa on helpompaa ja luontevampaa olla, kun tietää, miten työpari toimii Työparityö on turvallista työskentelyä	Luottamus Yhteistyö	Turvallisuus
Olisi varattu aika ja tila ja paikka missä työparin kanssa voisi reflektoida Olisi toivonut, että tilanteessa olisi joku toinen myös oman jaksamisen takia Asioita voisi jakaa työparin kanssa	Aika ja tila reflektointiin Jakaminen	Työhyvinvointi

Liite 3: Työparityönä tehtävien tilanteiden luokittelu

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Pääloukka
Alkuhaastattelussa työpari sopii käytännön toteutuksen Toinen puhuu, toinen kirjaa Kirjaaminen yhdessä Sovitaan, kumpi puhuu mistäkin asioista Hyödynnetään mahdollisia vahvuuksia ja erityisosaamisia	Kirjaaminen Puheeksi oton sopiminen Vahvuudet ja erityisosaamiset	Alkuhaastattelu
Selkeämpää asiakkaalle, että nämä ovat ne, kenen kanssa prosessi etenee Läpinäkyvyys eli asiakas tietoiseksi suunnitelmista Asiakasta kuullen Miten asiakasta voidaan auttaa parhaiten Sofiaan voi laittaa kaikkia tehtyjä ja tekemättömiä asioita Työpari olisi kartalla, että tämä on tehty ja nämä pitää vielä tehdä Selkeä viestintä työparin kanssa Viikkosuunnitelmat takaisin käyttöön Yhteistä päämäärää kohti menemistä	Asiakaslähtöisyys Käytännön suunnittelu Sofian muistilista Viestintä Viikkosuunnitelma Yhteinen päämäärä	Asiakasprosessin suunnittelu ja toteutus
Yhteinen vanhemmuuskeskustelu hyödyttäisi asiakasta Lapsen näkökulman huomioiminen, lapsilähtöisyys Koulutus lapsityöhön	Koulutus Menetelmät	Lapsi- ja vanhemmuustyö
Rauhallinen tila keskusteluille Keskustelutukea asiakkaalle Enemmän omaohjaajakeskusteluja ja agenda niille Työparin huomioiminen työvuorosuunnittelussa	Aika ja paikka Keskusteluiden säännöllisyys Työvuorosuunnittelu	Omaohjaaja- ja väkivalta-keskustelut
Pitäisi olla aika ja paikka Asioita pysty refleктоimaan työn ohessa Ottaa käytännöksi pohtia, miten tilanne sujui Saisi purkaa ja pohtia työparin kanssa Myötätuntoisesti toista tukien Kun tulee epämääräinen olo asiakkaan tilanteesta, olisi äärimmäisen tärkeää puhua asiasta työparin kanssa Voisi käydä työnohjauksellista keskustelua työparin kanssa	Aika ja tila Tilanteiden purku Tuki Vertaistyönohjaus	Reflektointi

Liite 4: Tutkimuslupa



Tutkimuslupahakemus

Vantaan turvakoti ry:lle

Nimi: Pia Salminen, Meri Saloila	
Tehtävä/virka-asema/oppiarvo: YAMK -opiskelija	
Osoite: Ratatie 22, 01300 Vantaa	
Puhelinnumero:	
Sähköposti:	
Päiväys: 23.8.2018	
Opinnäytetyön tekijät:	Pia Salminen Meri Saloila
Koulutusohjelma:	Kriisi- ja erityistilanteiden johtaminen, YAMK Laurea ammattikorkeakoulu, Tikkurila
Opinnäytetyön ohjaaja:	Yliopettaja Piia Silvennoinen
Opinnäytetyön aihe:	Omaohjaajien työparityöskentelyn kehittäminen Vantaan turvakoti ry:ssä
Tavoitteet/ tutkimusongelma:	Tavoitteena on kehittää yhdessä Vantaan turvakodin työntekijöiden kanssa omaohjaajien työparityöskentelyä. Turvakodissa on aiemmin ollut omaohjaajat, ja työparityöskentely on turvakodissa melko uusi toimintatapa. Tutkimuksen tarkoituksena on koota ns. hiljainen tieto ja luoda hyviä käytänteitä työparityöskentelyyn. Työparityöskentelyn yhtenä tavoitteena on myös työssä jaksamisen parantaminen. Työn kehittäminen ja sanoittaminen tukevat tätä tavoitetta. Tavoitteena on, että tutkimus mahdollistaa työntekijöiden kuulluksi tulemisen ja ajatusten jäsentelyn heitä hyödyttäväksi työparityön suuntaviivoiksi.
Tarvittavien tietojen määrittely:	Opinnäytetyön tutkimusaineisto koostuu seuraavista materiaaleista: Turvakodin toimintakertomus Työntekijöiden ryhmähaastattelut, 3 kpl Tutkijat nauhoittavat ryhmähaastattelut ja litteroivat ne Tutkimusaineisto käsitellään siten, ettei kenenkään tutkimukseen osallistuneen henkilöllisyys paljastu Opinnäytetyön valmistuttua haastatteluaineisto hävitetään
Aikataulu:	Tutkimuksen (opinnäytetyö) teko on alkanut toukokuussa 2018 Aineiston keruun aikataulu: syyskuu 2018 - tammikuu 2019 Tutkimuksen arvioitu valmistuminen maaliskuu 2019
Päätöksentekijä täyttää	Tutkimuslupa myönnetään <input checked="" type="checkbox"/> Tutkimuslupaa ei myönnetä
	Perusteet
Päätöksentekijä nimi ja päivämäärä	Vantaan 20.9.18

Tammikuu/Helmikuu 2019: Ohjaukset ohjaaminen turvakodilla ja teoriapohjan kirjoittaminen
 Maaliskuu/Huhtikuu/Toukokuu 2019: Opinnäytetyön kirjoittaminen
 Toukokuu/Kesäkuu 2019: Valmis opinnäytetyö

Työelämäkumppanin rooli opinnäytetyössä (mahdollistaa opinnäytetyön toteuttamisen esim. monisteet, postitus, tilat ym. materiaaliset asiat):

- Oppaan menetelmien hyväksyminen
- Ohjaukset tilan mahdollistaminen
- Työelämän mahdollinen tuki opiskelijalle opinnäytetyöprosessissa

Tulosten julkaiseminen ja levittäminen työelämään:

Oppaasta laaditaan paperiversio, joka on turvakodilla. Nettiversio voidaan tehdä tarpeen vaatiessa. Opas voi levitä muihin turvakoteihin.

Vakuutus siitä, että opiskelija sitoutuu noudattamaan tutkimuseettisiä periaatteita opinnäytetyössä:

Olen tietoinen siitä, että terveys- ja sosiaalialan opiskelijana opinnäytetyön tekemiseen sovelletaan vaitiolovelvollisuutta, josta on säädetty mm. Laissa sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2000/812/15 §) ja Laissa terveydenhuollon ammattihenkilöistä (1994/317 §). En saa sivullisille luvatta yksityisen henkilön tai perheen tietoja, josta olen opinnäytetyön perusteella saanut tiedon. Sitoudun pitämään tiedonhankinnan yhteydessä saamani yksittäisiä henkilöitä koskevat tiedot luottamuksellisena. Salassapitovelvollisuus säilyy opintojen loppumisen jälkeen.

Noudatan tiedonhankinnassa ja aineiston käsittelyssä luottamuksellisuutta ja totuudellisuutta. Klinitän erityistä huomiota siihen, ettei opinnäytetyöstä koidu mitään haittaa siihen osallistuville henkilöille. Noudatan toiminnassani Laurean tutkimuseettisiä ohjeita.

Ohjausta koskevat sopimukset:

Allekirjoitukset

	Aika	Paikka	Allekirjoitus
Opiskelija(t):	23.8.18	Helsinki	
	23.8.18	Helsinki	

Ohjaaja(t):

Työelämän
edustaja(t):

Tästä sopimuksesta luovutetaan yksi kopio kaikille osapuolille (opiskelija, ohjaaja, työelämän edustaja).
Konreettiset ohjeet voidaan lisätä kampukskohtaisesti opinnäytetyöprosessin mukaisesti.

Liite 5: Saatekirje



Pia Salminen
Meri Saloila

Saatekirje

13.9.2018

Opinnäytetyö omaohjaajien työparityöskentelyn kehittämiseksi Vantaan turvakoti ry:ssä

Hyvä Vantaan turvakoti ry:n työntekijä

Opiskelemme Laurea-ammattikorkeakoulussa YAMK-tutkintoa Kriisi- ja erityistilanteiden johtamisen koulutusohjelmassa. Olemme iloisia, että saimme mahdollisuuden tulla kehittämään kanssanne omaohjaajien työparityöskentelyä. Meille on tärkeää, että opinnäytetyöstä voisi olla konkreettista hyötyä työhönne.

Tarkoituksenamme on lähestyä aiheitta toimintatutkimuksen näkökulmasta työelämälähtöisesti. Aihetta on pohdittu yhdessä vastaavan ohjaajan ja kahden työntekijän kanssa. Aiheeksi valikoitui omaohjaajien työparityöskentelyn kehittäminen.

Opinnäytetyön aineiston keruu toteutetaan työkokouspäivien yhteydessä. Opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista, ja kaikki aineisto käsitellään luottamuksellisesti. Aineisto kerätään fokusryhmähaastattelulla. Tapaamme kolme kertaa, joista kahdella ensimmäisellä kerralla keskitymme enemmän aineiston keruuseen ja kehittämiseen ja viimeinen kerta koostetun materiaalin käsittelyyn. Ryhmähaastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan.

Opinnäytetyön aikataulu etenee kevään ja syksyn suunnittelu vaiheesta ryhmätapaamisiin loka-marraskuussa 2018 ja analyysin esittelyyn joulutammikuussa 2019. Opinnäytetyön olisi tarkoitus valmistua maaliskuussa 2019.

Tavoitteena on tukea ja kehittää Vantaan turvakoti ry:n omaohjaajien työparityöskentelyä sekä pyrkiä luomaan käytännön ratkaisuja työarkeen. Tarkoituksena on, että työntekijät tulevat kuulluksi ja saavat tilaa luoda hyviä käytänteitä. Opinnäytetyö tukee turvakodissa aloitettua perehdytyskansion päivittämistä ja omaohjaajan tehtävien kuvaamista.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii yliopettaja Piia Silvennoinen ja Vantaan turvakoti ry:n puolelta sosiaaliohjaaja.

Ohessa on tutkimukseen osallistumiseen suostumuslomake. Jos opinnäytetyöhön liittyen herää kysymyksiä vastaamme niihin mielellämme.

Yhteistyöstä kiittäen,

Pia Salminen
sähköposti
puhelinnumero

Meri Saloila
sähköposti
puhelinnumero

Liite 6: Suostumuslomake



Pia Salminen
Meri Saloila

Suostumuslomake

13.9.2018

Kirjallinen suostumus osallistumisesta opinnäytetyöhön ”Vantaan turvakoti ry:n työparityöskentelyn kehittäminen”

Annan suostumukseni käyttää ryhmätilanteissa tuottamaani tietoa opinnäytetyön aineistona.

Olen saanut opinnäytetyöstä tietoa etukäteen ja siitä, että ryhmätilanteet nauhoitetaan ja opinnäytetyössä saatetaan käyttää suoria lainauksia. Aineistoa käsitellään niin, ettei henkilöllisyys tule ilmi.

Olen tietoinen siitä, että tietoa käsitellään luottamuksellisesti.

Opinnäytetyöhön on saatu asianmukainen tutkimuslupa.

Kirjallinen suostumus tehdään kahtena kappaleena, joista toinen jää työntekijälle ja toinen opinnäytetyön tekijöille.

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Paikka ja aika

Liite 7: Ryhmätapaamisten rungot

Ensimmäinen ryhmätapaaminen – Mitä?

- | | |
|------------|---|
| 5 min. | 1. Esittely. – Esittelemme itsemme ja opinnäytetyömme aiheen |
| 10-15 min. | 2. Tutustuminen – Jokainen saa valita kortin, ajatuksella; ”millainen on hyvä työpari?” Kun kaikki ovat löytäneet kortin, käydään esittelykierron. Jokainen kertoo, kuka on ja kauan on ollut turvakodilla töissä? |
| 10-20 min. | 3. Kysymykset <ul style="list-style-type: none"> - Miksi työparityöskentelyyn lähdettiin? - Mitä tai minkälaista työparityötä on tällä hetkellä Vantaan turvakodissa? - Tavoite työparityölle? |
| 20 min. | 4. SWOT-analyysi työparityöskentelystä.
Alkuun pareittain post-it –lapuille kirjaten ja sitten yhteisesti ajatukset kooten. |
| | 5. Lopetus ja saateajatus seuraavaan kertaan |

Toinen ryhmätapaaminen – Miten?

- | | |
|-----------|---|
| 5-10 min. | 1. Kuulumiset ja kortit
Jokainen saa valita kortin ajatuksella; ”Miten haluaisit tehdä työparityötä?” |
| 15 min. | 2. Yhteenveto edellisestä kerrasta
Mitä huomioita nousi? |
| 20 min. | 3. Idea remix-työskentely |
| 10 min. | 4. Purku – Ideat prosessijanelle <ul style="list-style-type: none"> - Mikä olisi se kohta missä ehdottomasti haluaisit työskennellä työparina? |
| | 5. Kolmannesta kerrasta sopiminen |

Kolmas ryhmätapaaminen - Yhteenveto

- 5-10 min 1. Kuulumiset ja kortit
Jokainen saa valita kortin ajatuksella; ” Mikä tuottaa iloa tai on hyvää työssäni tällä hetkellä?”
- 10 min. 2. Edellisen kerran Idea remix-työskentelyn yhteenveto Prezi
- 15 min. 3. Prosessikaavion esittely Prezi
- 15 min. 4. Loppuyhteenveto Prezi
- 15 min. 5. Kiitokset ja palaute korttien avulla
- Mitä hyvää oli yhteisissä työskentelyissämme?
 - Oliko jotain mitä olisit toivonut tehtävän toisin?
 - Kehittämisehdotuksia?