

“ENTÄS NE ISÄT?”

ISYYDEN HUOMIOIMINEN LAPSIPERHEPALVELUIDEN SUUNNITELMISSA JA JOHTAMISESSA. HALLINNON NÄKÖKULMIA ISÄTYÖN KEHITTÄMISEEN KUOPIOSSA.

Opinnäytetyö

| | |
|--|------------|
| Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala | |
| Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma | |
| Työn tekijä Erno Kääriäinen | |
| Työn nimi "ENTÄS NE ISÄT?" Isyyden huomioiminen lapsiperhepalveluiden suunnitelmissa ja johtamisessa. Hallinnon näkökulmia isätyön kehittämiseen Kuopiossa. | |
| Päiväys | 18.11.2019 |
| Sivumäärä/Liitteet | 93 |
| Ohjaaja Teija Korhonen | |
| Toimeksiantaja Suomen Setlementtiliitto ry, Isän näköinen-hanke, Kari Katajisto | |
| <p>Tiivistelmä</p> <p>Maaliskuussa 2019 julkaistiin Valtioneuvoston toimesta "Lapsen aika – kohti kansallista lapsistrategiaa 2040"-asiakirja. Julkaisu on kahden ministeriön ja useiden asiantuntijoiden valmistelutyön tulos, jonka tehtävänä on ohjata hallituskaudet ylittävää lapsistrategista työtä Suomessa. Myös kuntien lapsiperhepalveluita on osattava johtaa strategisesti ja kehittää toimintaa poikkihallinnollisesti ja eri toimijasektoreiden yhteistyöllä. Lapsiperheiden varhaisen tuen osalta myös useiden kuntien hyvinvointikertomuksissa asetetaan tavoitteiksi perheiden varhaisen tuen ja avohuollon tuen lisääminen. Niukkenevat resurssit, perheiden monimuotoisuus ja palveluiden hajanaisuus vaativat johtajilta taitoa ottaa haltuun tietoa, hyödyntää henkilöstön osaamista ja yhteensovittaa palveluita asiakaslähtöisesti. Tämä korostuu etenkin perhekeskustoiminnan sisältöjä suunnitellessa. Vanhemmuuden tukeminen on lapsiperhepalveluiden järjestämisen lähtökohta. Vanhemmuuspalveluissa ilmenee edelleen sukupuolista epätasa-arvoa äitien ja isien kesken. Perinteiset organisaatioiden toimintakulttuurit ja sukupuolituneisuus osaltaan estävät tasavertaisen vanhemmuuden toteutumista palvelujärjestelmässä. Osa isistä kokee tuen saamisen omaan vanhemmuuteensa haastavaksi sukupuolensa vuoksi. Nykypäivän isät haluavat entistä enemmän olla vahvasti läsnä lastensa elämässä ja myös jakaa vanhemmuuden tehtäviä äidin kanssa. Siitä syystä myös lapsiperhepalveluissa on osattava huomioida isät yksilöllisesti ja osallistavasti.</p> <p>Opinnäytetyöni toteutettiin tapaustutkimuksena ja sen tilaajana toimi Isän näköinen -hanke. Tutkittavana tapauksena toimi hankkeen kehittämistoimenpide isätyön suunnitelma, joka kohdentui Kuopion kaupungin organisaatioon. Tapaustutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten Kuopion kaupungin hallinnon ja johtoasemassa työskentelevien ammattilaisten sekä kolmannen sektorin johtajien omat näkemykset, poikkihallinnolliset esteet ja resurssit vaikuttavat isille tarjottaviin palveluihin. Lisäksi tarkoituksena oli kartoittaa, miten isien omaa osallisuutta, työntekijöiden osaamista sekä monisektorista yhteistyötä tuetaan strategisen tason osalta. Tutkimuksen tavoitteena oli vastata tutkimuskysymyksiin, joilla selvitettiin asioita, jotka vaikuttavat isille tarjottaviin palveluihin sekä isien yksilölliseen huomiointiin palveluita suunniteltaessa. Lisäksi tavoitteena oli myös tuottaa näkökulmia ja reflektiotietoa poikkihallinnollisten ja isälähtöisten lapsiperhepalveluiden suunnitteluun ja johtamiseen. Varsinainen tutkimusaineisto kerättiin verkkokyselyn avulla ja tutkimukseen osallistui 16 johtajaa ja asiantuntijaa Kuopion kaupungin eri palvelualueilta sekä kolmannelta sektorilta. Kyselyaineisto analysoitiin sisällönanalyysillä abduktiivista päättelyä käyttäen. Tulosten tarkastelussa ja johtopäätöksissä hyödynnettiin lisäksi toimeksiantajan toimittamia aineistoja.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittavat, että hallinnon ja osaamisen kehittämisen kautta voidaan mahdollistaa nykypalvelujen muutos isälähtöisemmäksi, luoda erilaisia poikkihallinnollisia yhteistyön foorumeita ja vaikuttaa myös yhteiskunnallisella tasolla sitä kautta perinteisten vanhemmuusroolien muuttumiseen. Yhteisen ymmärryksen löytämiseksi ja palveluiden yhtenäistämiseksi tarvitaan Kuopioon näiden kokonaiskoordinoitua hallinnon osalta. Lisäresursseja tärkeämpää olisi tarkastella nykyisten ammattilaisten toimenkuvia ja työotteita vanhemmuuden tuen näkökulmista, etenkin kouluissa ja päiväkodeissa. Lapsiperhepalveluissa tulisi jokainen perheenjäsen nähdä ja kohdata autonomisena yksilönä sukupuolisensitiivisesti. Isät tarvitsevat omia perhevalmennus- ja vertaistukiryhmiä sekä vastaanottoaikoja myös virka-ajan ulkopuolella. Isien aidon kuulemisen ja yksilöllisen osallistamisen kautta voidaan saavuttaa isien näköiset palvelut, joihin isät kokevat itsensä tervetulleeksi, ovat itse aktiivisia toimijoita ja luovat toiminnan areenoita yhdessä lastensa, puolisoitensa ja toisten isien kanssa.</p> | |
| Avainsanat isyys, vanhemmuus, lapsiperhepalvelut, johtaminen | |

| | | | |
|--|------------|------------------|----|
| Field of Study Social Services, Health and Sports | | | |
| Degree Programme Master's Degree Programme in Social Services | | | |
| Author Erno Kääriäinen | | | |
| Title of Thesis "How about the Fathers?" Taking fatherhood into account when planning and managing family services. Administrative perspectives on the development of fatherhood in Kuopio. | | | |
| Date | 18.11.2019 | Pages/Appendices | 93 |
| Supervisor Teija Korhonen | | | |
| Client Organisation /Partners The Finnish Federation of Settlement Houses, Looks Like A Father- project (ESF), Kari Katajisto | | | |
| <p>Abstract</p> <p>In March 2019, the Government of Finland published a paper entitled "A Child's Time - Towards a National Strategy for Children 2040". The publication is the result of preparatory work by two ministries and a number of experts to guide the transnational work on children's strategic work in Finland. Even in municipalities, family services with children need to be managed strategically and to develop their activities in a cross-administrative and collaborative manner. With regard to early support for families with children, several municipal welfare reports also set targets for increasing early childhood support. Scarce resources, family diversity and service fragmentation require managers to master the knowledge, utilize the skills of the staff and coordinate services in a customer-oriented manner. This is especially important when designing the content of family center activities. Parenting support is the starting point for organizing services for families with children. There is still gender inequality between mothers and fathers in parenting services. Traditional organizational operating cultures and gender challenges the implementation of equal parenting in the service system. Some fathers find getting support for their own parenting challenging because of their gender. Today's fathers want to be more present in their children's lives and share parenting responsibilities with their spouses. That is why family services also need to be able to take care of fathers individually and in a participatory way.</p> <p>My thesis was carried out as a case study and was commissioned by the "Looks Like A Father" -project. The case under investigation was a project development measure: "Father's Work Plan" that focused on the organization of the City of Kuopio. The purpose of the case study was to find out how the views, cross-administrative barriers and resources of leading professionals and third-sector managers affect the services provided to fathers. In addition, the purpose of the study was to map how fathers' own involvement, employee skills and multisectoral cooperation are supported at the strategic level. The main purpose of the study was to answer research questions that explored issues that affect services provided to fathers. In addition, the goal was to identify issues that affect the individual consideration of fathers when designing family services. The aim was also to provide perspectives and reflection on the planning and management of cross-administrative and father-based family services for children. The research material was collected through an online questionnaire and was attended by 16 managers and experts from different service areas of the City of Kuopio and the Third Sector. The data was processed by content analysis using abductive reasoning. The material provided by the research commissioner was also utilized in the review and conclusions of this study.</p> <p>The results of this study show that through the development of administration and competences, it is possible to enable a more father-based transformation of current services, to create various platforms for cross-administrative cooperation and also to influence traditional parenting roles at the social level. In order to unify common understanding and services, Kuopio needs overall coordination of administration. The most important thing would be to consider at the job profiles and employment practices of current professionals from the perspective of parenting support, especially in schools and kindergartens. In family services, each member of the family should be approached in a gender sensitive way as an independent person. Fathers need their own family coaching and peer support groups, as well as reception times outside office hours. Fathers feel welcome to the service if they are genuinely consulted and involved. Active fathers create arenas of activity themselves with their children, spouses and other fathers.</p> | | | |
| <p>Keywords</p> <p>paternity, parenthood, services for families with children, management</p> | | | |

*"When one has not had a good father,
one must create one."*

Friedrich Nietzsche

SISÄLLYS

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 7 |
| 2 | ISYYS MUUTTUVASSA YHTEISKUNNASSA..... | 10 |
| 2.1 | Nykypäivän muuttuvat isät muuttuvassa yhteiskunnassa | 11 |
| 2.2 | Isyys sukupuolen tutkimuksessa | 12 |
| 2.3 | Sukupuolen vaikutus isien kohtaamisessa | 15 |
| 3 | LAPSIPERHEPALVELUT | 19 |
| 3.1 | Sosiaali- ja terveydenhuollon lapsiperhepalvelut Suomessa..... | 21 |
| 3.1.1 | Kuntien lakisäätöiset tehtävät ja sosiaali- ja terveydenhuolto | 21 |
| 3.1.2 | Kolmannen sektorin ja järjestöjen rooli | 22 |
| 3.1.3 | LAPE-muutosohjelma ja perhekeskusmalli..... | 24 |
| 3.1.4 | Unohdettu "Leksandin" perhekeskusmalli? | 25 |
| 4 | JOHTAMINEN LAPSIPERHEPALVELUISSA..... | 27 |
| 4.1 | Uusi lapsistrategia 2040 | 27 |
| 4.2 | Strateginen johtaminen | 29 |
| 4.3 | Tiedolla johtaminen..... | 31 |
| 4.4 | Osaamisen johtaminen | 34 |
| 4.5 | Palveluita yhteensovittava johtajuus..... | 36 |
| 5 | ISÄN NÄKÖINEN- HANKE..... | 39 |
| 5.1 | Hankkeen toteuttamat kyselyt isille ja heitä kohtaaville ammattilaisille | 40 |
| 5.2 | Isätyön suunnitelma..... | 41 |
| 5.3 | Tapaus: Kuopion kaupunki ja isätyön suunnitelma | 43 |
| 5.3.1 | Kuopion kaupunki organisaationa | 43 |
| 5.3.2 | Kuopion kaupungin hyvinvointikertomus ja isien palvelut | 44 |
| 5.3.3 | Isätyön suunnitelma prosessina Kuopion kaupungin organisaatiossa | 45 |
| 6 | OPINNÄYTETYÖNI TARKOITUS JA TAVOITTEET | 47 |
| 7 | OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS JA SEN KUVAUS..... | 48 |
| 7.1 | Tapaustutkimus | 48 |
| 7.2 | Tutkimuksen toteutuspaikka ja tiedonantajat | 49 |
| 7.3 | Tutkimusaineiston hankinta | 49 |
| 7.4 | Aineiston analysointi | 50 |

| | | |
|-------|---|----|
| 8 | TUTKIMUSTULOKSET | 55 |
| 8.1 | Vastaajat..... | 55 |
| 8.2 | Isille tarjottaviin palveluihin vaikuttavat tekijät..... | 55 |
| 8.2.1 | Hallintoa tulee kehittää isä- ja perhelähtöisesti..... | 55 |
| 8.2.2 | Osaamista tulee kehittää isälähtöisesti..... | 58 |
| 8.3 | Isien yksilölliseen huomiointiin vaikuttavat asiat palveluita suunniteltaessa | 61 |
| 8.3.1 | Isiä tulee osallistaa ja kuulla palveluissa | 61 |
| 8.3.2 | Isien erilaiset elämäntilanteet tulee huomioida | 62 |
| 8.3.3 | Isien palvelukokemukseen vaikuttavat ammattilaisten asenteet ja kohtaamisen tavat | 63 |
| 9 | TULOSTEN TARKASTELU | 65 |
| 9.1 | Opinnäytetyöni eettisyys | 71 |
| 9.2 | Opinnäytetyöni luotettavuus | 72 |
| 10 | JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET..... | 74 |
| 11 | OPINNÄYTETYÖN MERKITYS..... | 76 |
| | LÄHTEET | 77 |
| | LIITE 1: TUTKIMUSLUPA. | 85 |
| | LIITE 2: KYSELYLOMAKE. | 86 |
| | LIITE 3: SAATEKIRJA TUTKIMUKSEEN OSALLISTUJILLE. | 92 |
| | LIITE 4: OPINNÄYTETYÖN SWOT-ANALYYSI. | 93 |

1 JOHDANTO

Monet nykyiset palvelujen rakenneuudistusten suunnitelmat tavoittelevat kokonaisvaltaisia perhepalveluita ja vanhemmuuden tukemista, mutta niissä on jäänyt pitkälti huomioimatta erikseen isille tarjottavat palvelut. Kunnat ovat nyt taloudellisesti tiukilla ja useissa palveluissa on jouduttu tinkimään resurssipulan takia ehkäisevistä palveluista ja keskittymään akuutteihin ja korjaaviin palveluihin. Lapsiperhepalvelut ovat pirstaleituneita, hajallaan toisistaan ja asiakkaat eivät löydä välttämättä tarvitsemaansa tukea. Vanhempia kohtaavat ammattilaiset kaipaavat resurssien lisäksi erityisosaamista, työkaluja ja hallinnon tukea isien kohtaamiseen, jotta isille mahdollistetaan omannäköiset palvelut ja luontevaa vertaistukea vanhemmuuteen.

Maaliskuussa 2019 julkaistiin Valtioneuvoston toimesta ”Lapsen aika – kohti kansallista lapsistrategiaa 2040” -asiakirja. Julkaisu on kahden ministeriön ja useiden asiantuntijoiden valmistelutyön tulos, jonka tehtävänä on ohjata hallituskaudet ylittävää lapsistrategista työtä Suomessa. Strategia korostaa, että tulevaisuudessa on välttämätöntä rakentaa palveluita poikkihallinnollisesti ja eri toimijasektoreita ylittävällä yhteistyöllä. Myös isyyden huomioiminen ja isien tukeminen tulee nähdä kaikkien sektoreiden yhteistoimintana, jota erilainen osaaminen ja asiantuntijuus täydentävät eri tavoin. Muutosten on lähdettävä johtamisjärjestelmien ja vastuiden selkeyttämisen kautta asiakastyöstä aina ylimpään hallintoportaaseen saakka. (Valtioneuvosto 2019: 17, 26-27, 64.) Kolmas sektori ja erityisesti järjestöt voivat tarjota tehokkaita ja laadukkaita yhteistyömahdollisuuksia kuntien isätyöhön, esimerkiksi erillisten isien vertaisryhmätoimintojen tai työparityöskentelyn muodossa.

Lapsiperhepalveluiden hajanaisuudesta on julkisuuteen tuotettu huolta jo 1980-luvulta lähtien ja useat ministeriöt ja hallitukset ovat laatineet selvityksiä ongelmien ratkaisemiseksi. Vuosikymmenten ajan ovat kehittämisen kärkinä olleet sekä lapsi- ja perhemyönteisyyden lisääminen sekä palvelujen painopisteen siirtäminen korjaavasta työstä ehkäisevään työhön. (Rimpelä & Rimpelä 2015:14-15; Rimpelä, Rimpelä & Heinisuo 2018:98.) Palvelujen uudistuksissa olennaista olisi hahmottaa tarpeeksi hyvin nykytilanne niin johtamisen kuin toimintaympäristönkin kautta. Kun nyt palvelut ovat tuottajalähtöisiä ja ongelmia hoitavia, tulevaisuudessa palvelujen tulisi olla enemmän ihmislähtöisiä ja ongelmia ehkäiseviä. Onnistunut ja tuloksellinen muutosjohtaminen vaatii luomaan yhteisen tahtotilan lisäksi selkeät tavoitteet ja toteuttamissuunnitelman, etenkin kun mukana on monialaisesti eri sektoreiden edustajia. (Pöysti 2016, 7-8, 18.) Nykypäivän lapsiperheiden johtaminen vaatii johtajalta vahvaa strategista osaamista, osaamisen ja asiantuntijuuden hyödyntämistä, tiedon hallintaa sekä kykyä sovittaa yhteen palveluja asiakaslähtöisesti. Laadukas johtaminen sekä aktiiviset ja toimivat monialaiset verkostot turvaavat parhaimmillaan sen, että myös jokaiselle isälle mahdollistetaan oikeanlaisen tuen ja avun saaminen juuri sellaisella tavalla, joka sopii hänen ainutlaatuisen elämäntilanteeseen.

Suomessa on nähtävissä edelleen perinteistä isyyttä korostavaa maskuliinista hegemoniaa yhteiskuntarakenteissamme (mm. Ojala&Pietilä 2013: 23-25; Aalto & Kolehmainen 2004:11-12). Sosiaali- ja terveysalan sukupuolinen segregatio osaltaan vaikuttaa varmasti myös palvelujen sukupuoliseen

kohdentamiseen, sillä vain noin joka kymmenes alalla työskentelevästä ammattilaisesta on sukupuoleltaan mies (EK 2018: 8). Perinteiset organisaatioiden toimintakulttuurit ja sukupuolittuneisuus osaltaan estävät tasavertaisen vanhemmuuden toteutumista palvelujärjestelmässä. Osa isistä kokee tuen saamisen omaan vanhemmuuteensa haastavaksi sukupuolensa vuoksi. Kun hallinnossa palveluiden suunnittelun osalta alusta saakka huomioidaan jaettu vanhemmuus, tämä edistää tehokkaasti myös vanhemmuuden roolien tasa-arvoistumista yhteiskunnassamme. (Valtioneuvosto 2019: 27, 40, 63, 90; Mesiäislehto-Soukka 2005:28.)

Myös tutkimukset tukevat palvelujen äiti-lapsikeskeistä ajattelua (Mesiäislehto-Soukka 2005:28). Yhteiskuntamme äitikeskeisyydestä osaltaan kertoo esimerkiksi myös se, että yli 75% suomalaisäideistä kertoi hoitavansa ensisijaisesti yhdeydenpidon kouluun, kun isistä tätä tehtävää hoiti ensisijaisesti vain 3,6%. (Suomen Vanhempainliitto 2018:27). Myös käsitteet äitiysneuvola tai äitiyspakkaus olisi syytä nimetä uudelleen perhelähtöisesti. Moninaistuvien perherakenteiden, lainsäädännön, johtamisen, strategisen suunnittelun ja asiakastarpeiden näkökulmista katsottuna tarvitaan palveluiden järjestämiseksi kuulla ja osallistaa myös isä (Valtioneuvosto 2019: 17). Myös äitien vanhemmuuden ja työelämäsovituksen taakkaa voidaan keventää, kun palveluissa huomioidaan vahvemmin myös isät ja heidän yksilölliset tarpeensa vanhemmaksi valmistautumisessa, siihen kasvamisessa ja isänä toimimisessa. Lapsiperhemyönteisyys tuottaa yhteiskuntaan voimavaroja lähtöistä ja ennaltaehkäisevää pääomaa sekä tuottaa myös mahdollisesti uusia näkökulmia nykypäivän väestörakenteellisiin haasteisiin; matalaan syntyvyyteen, lapsiperheköyhyyteen, kuntien vetovoimaisuuteen sekä työelämän perheystävällisyyteen (Valtioneuvosto 2019: 11,21,64).

Uusi kansallinen lapsistrategia ohjaa myös kuntien palveluiden strategista suunnittelua. Se sisältää runsaasti viittauksia ja tutkimuksellista taustaa tasavertaisen vanhemmuuden ja isien osallisuuden merkityksestä osana lasten hyvinvointia. Lapsistrategiassa korostetaan vanhempien, siis myös isien, tasavertaista kuulemistä ja hyödyntämättä jätettyä isien hoivapotentiaalia. Hoivaava isyys on nousut jo osittaiseksi kulttuuriseksi normiksi, jonka myötä isät haluavat entistä enemmän olla vahvasti läsnä lastensa elämässä ja myös jakaa vanhemmuuden tehtäviä äidin kanssa. Tämä tasoittaa vastuuta perheiden arjessa ja voi osaltaan myös ehkäistä kalliiden lastensuojelutoimien tarvetta. Nykyinen sukupolvi korostaa tasa-arvoista vanhemmuutta aiempaa enemmän, mutta on myös havaittavissa, että etenkin ensimmäisen lapsen syntyessä ”perinteiset” vanhemmuusroolit ohjaavat perheiden ajattelua edelleen. Tästä saattaa seurata se, että äidit uupuvat ja isät vieraantuvat puolisoistaan ja lapsistaan. Vanhemman uupuminen ja jaksamattomuus sekä vanhemman toiminnan ohjaamisen vaikeus ovat myös yleisimpiä syitä myös lastensuojelun sijoituksille (STM 2015:8). Lastensuojeluilmoitusten lukumäärät ovatkin lisääntyneet viime vuosina ja kiireellisesti tehtyjä sijoituksia tehtiin Suomessa vuonna 2017 15% enemmän kuin vuotta aiemmin (THL 2018a).

Tämä opinnäytetyö tarkasteli palvelujärjestelmän ja johtamisen kehittämisenäkökulmasta tasavertaista vanhemmuutta ja isyyttä uuden lapsistrategian valossa. Opinnäytetyön tilaajana toimi valtakunnallinen, sosiaali- ja terveysministeriön rahoittama, Isän näköinen-hanke. Hankkeen hallinnoinnista ovat vastanneet Suomen Setlementtiliitto ry ja Miessakit ry. Isän näköinen-hankkeen yleistavoitteena on tasavertaisen vanhemmuuden ja isien aseman vahvistaminen Suomessa palveluita ja

yhteistoimintaa kehittämällä. Hanke tavoittelee vanhemmuuspalveluiden yhteensovittamista ja asiakasymmärryksen lisäämistä eri toimijoiden kesken.

Tämä opinnäytetyö kohdentui tapaustutkimuksena isätyön suunnitelma -prosessiin Kuopion kaupungin organisaatiossa, joka oli osa hankkeen koordinoimaa valtakunnallista kokonaisuutta. Opinnäytetyö vastasi toimeksiantajani hankesuunnitelmassa mainittuun hallinnolliseen toimenpiteeseen, jonka tavoitteena oli edistää isätyön suunnitelmien käyttöönottoa organisaatioissa. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää hallinnon ja palvelujen suunnittelusta vastaavien viranhaltijoiden näkökulmia isille tarjottavista palveluista ja yksilöllisten asiakastarpeiden huomioinnista Kuopiossa. Tutkimuksessa kartoitettiin sitä, miten hallinto tukee tai voisi tukea sekä isien osallisuuden toteutumista palveluissa, isä kohtaavien ammattilaisten osaamista, että yhteistyön rajapintojen löytämistä eri toimijoiden kesken. Opinnäytetyöni päätavoitteena oli vastata asetettuihin tutkimuskysymyksiin (luku 6) sekä tuottaa Kuopion kaupungille ja toimeksiantajalleni näkökulmia ja reflektiotietoa lapsiperhepalvelujen suunnitteluun ja johtamiseen isälähtöisesti. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa toimintasuosituksia sekä löytää uusia aiheita lisätutkimuksille ja opinnäytetöille (luku 10).

2 ISYYS MUUTTUVASSA YHTEISKUNNASSA

Suomessa on väestörakenteellisesti ja perhepoliittisesti katsottuna mielenkiintoinen ja osittain hälyttäväkin tilanne. Syntyvyys maassamme on ollut jo pitkään tilastollisesti huolestuttavan matalalla tasolla ja positiivista suuntaa ylöspäin ei merkittävästi ole havaittavissa (Valtioneuvosto 2019: 21). Väestönkasvu on pysähtynyt maassamme lähes kokonaan. Tilastokeskuksen mukaan Suomen väkiluku kasvoi tammi-helmikuussa 2019 vain 245 henkilöllä: syntyneitä oli noin 2100 henkilöä vähemmän kuin kuolleita ja syntyiden määrä väheni 8% edellisvuoteen verrattuna (Tilastokeskus 2019: 2-3). Lapsettomien naisten ja miesten määrä on määrällisesti Suomessa Euroopan ja Pohjoismaiden korkeinta, sillä jo noin joka kolmas alle 40-vuotias suomalainen on lapseton. Määrällisesti eniten lapsettomia on vähiten ja korkeiten kouluttautuneiden kohdalla ja lapsettomuus koskettaa enemmän miehiä kuin naisia. (Rotkirch, Miettinen, Szalma, Donno & Tanturri 2017:2,6,12.) Isien määrä Suomessa tulee myös väistämättä vähenemään matalan syntyvyyden vuoksi.

Perheiden määrässä Suomessa ei vielä ole nähtävissä määrällisesti suuria muutoksia, mutta perherakenteissa sitäkin enemmän. Perheiden monimuotoisuus haastaa palvelujen suunnittelua vanhemmuudenkin näkökulmista, sillä uusioperheiden, yksinhuoltajaperheiden, sateenkaariperheiden ja monikulttuuristen perheiden osuudet ovat olleet jo pitkään kasvussa (Valtioneuvosto 2019:17). Suomen yleisin ja kasvussa oleva perhetyyppi on kuitenkin edelleen lapseton aviopari (36% perheistä), kun taas laskusuunnassa ovat niin avio- kuin avoparit, joiden perheeseen kuuluu lapsia (28%). Perheitä, joissa äiti on lasten yksinhuoltajana, Suomessa on noin 10% kaikista lapsiperheistä. Sen sijaan perheitä, joissa isä on lasten yksinhuoltajana, on vain noin 2% lapsiperheistä. Nämä luvut ovat pysyneet tällä tasolla vuodesta 2000 lähtien. Naisista tulee useissa tapauksissa lasten yksinhuoltajia eron seurauksena ja näissä tapauksissa myös suurimmassa osassa (75%) lapset jäävät asumaan äidin kanssa (Julkunen 2010:175). Huomionarviosta on se, että ne perheet, joissa vähintään toinen huoltajista on muun maan kansalainen (6% kaikista perheistä) on kasvanut vuosien 2000-2017 aikana lähes 40%. Näiden perheiden osalta kasvussa on ollut erityisesti sellaiset perheet, joissa äiti on suomalainen ja mies ulkomaalainen. (Tilastokeskus 2017: 1-2, 10.)

Vanhemmuuteen, lasten hankintaan ja vanhempien jaksamiseen näyttäisivät vaikuttavan työtä ja perhe-elämää sekä lasten hoitoa enemmän yhteiskunnan ulkopuolelta tulevat odotukset. Jyväskylän yliopiston tuoreen tutkimuksen mukaan lapset tuovat vanhemmille iloa ja toimivat voimavarana. Sitä vastoin vanhempien heikko taloudellinen tilanne ja työsuhteiden epävarmuus nähtiin tutkimuksessa etenkin nuorten vanhempien jaksamista vaarantavina tekijöinä. Kuitenkin varsinaista uupumusta selkeimmin aiheuttamat tekijät tulevat tämän tutkimuksen mukaan suoraan yhteiskunnan kautta (median välityksellä, toisilta vanhemmilta) odotuksina, millainen äiti tai isä tulisi pystyä olemaan. Kansainväliseen tutkimukseen osallistui 1725 vanhempaa, joista suurin osa oli sukupuoleltaan naisia. (Jyväskylän yliopisto 2019; Jyväskylän yliopisto 2018.)

Isyyttä ja sen muuttumista vuosikymmenten aikana on tutkittu Suomessa jo melko monipuolisesti eri tieteenaloissa. Yhteiskunnallinen isyyskeskustelu ja huolipuhekin on ollut myös aktiivista (Julku-

nen 2010: 174). Keskustelu ja isyytutkimus on liittynyt viime vuosikymmeninä isyyden merkityksellisyteen ja isien aktiivisuuteen kannustamisena (Hartikainen 2015:8). Haasteina tässä on nähty, että isiä on tarkasteltu usein toiminnan kohteina ”ulkokehällä” ja näkökulmat eivät ole välttämättä tavoitaneet konkreettisesti isiä arjen tasolla ja kohtaamisissa eri palvelutilanteissa. Tässä luvussa tarkastellaan isyyttä nykypäivän yhteiskunnassa, sukupuolen tutkimuksessa sekä isien sukupuolen vaikutusta asiakaskohtaamisiin.

2.1 Nykypäivän muuttuvat isät muuttuvassa yhteiskunnassa

Isällä tarkoitetaan arkikielessä miespuolista vanhempaa ja *isyyden* käsitteellä mieheen liitettävää vanhemmuutta (Eerola & Mykkänen 2014: 10). Lapsi tekee siis miehestä isän. Suomessa on lähes 1,3 miljoonaa isää ja 15-82-vuotiaista miehistä yli puolet (57,3%) on isä. Isäksi tullaan nykyään keskimäärin 32-vuotiaana ja yhdellä isällä on keskimäärin 2,25 lasta. (Tilastokeskus 2018.) Yhteiskunnan muuttuvat perherakenteet ovat haastaneet myös perinteisiä ydinperheellisiä isyyksäsityksiä, kun sateenkaariperheissä ja uusperheissä on muodostunut uusia vanhemmuusrooleja. Myös yksin äidiksi haluavien naisten osuus Suomessa on lisääntynyt viime vuosien aikana (mm. Eerola & Mykkänen 2014:11). Kun perherakenteetkin ovat olleet murroksessa, myös erilaisia isätyyppejä on muodostunut ydinperhe-isistä sijais-isiin ja adoptio-isistä yksinhuoltaja-isiin (Huttunen 2001:60-62).

Isyydellä on useita hyvinvointivaikutuksia miehelle: isyys ehkäisee syrjäytymistä, lisää tunnetaitoja ja empaattisuutta sekä tukee yksiköllistä identiteettiä ja kasvua ihmisenä. Nykypäivän isät haluavatkin olla läsnä lastensa elämässä, osallistua lastenhoitoon, tukea puolisoitaan ja hyödyntää myös perhevapaita aiempaa enemmän. Isän läsnäololla on myös merkittävää positiivista vaikutusta lasten hyvinvointiin, itsetunnon ja empatian kehittymiseen sekä koulumenestykseen (Campbell, Howard, Rayword & Gordon 2015; Tikka 2019: 12). Nykyisät ovat huolissaan melko perinteisistä asioista, kuten perheen taloudesta ja lasten turvallisuudesta, työelämäpaineista, mahdollisista erotilanteista, mutta myös omista vanhemmuustaidoistaan sekä äitiyden ”varjoon” jäämisestä. (Mykkänen 2011: 5-7, 12,15; Hellsten&Salonen 2011:17; Eerola & Mykkänen 2014: 15.) Nyky-isyyttä on kuvattu *ohenevan* ja *vahvistuvan* isyyden käsitteillä, joita pidetään osallistuvan ja aktiivisen isyyden mahdollisuuksina ja tuloksina, mutta myös haasteina. Monet isät joutuvat rakentamaan ja uudistamaan omaa isäkuvaansa suhteessa yhteiskunnan, äitien ja palvelujärjestelmän odotuksiin. (Hellsten & Salonen: 10.)

Isyyden tutkijat ovat tarjonneet nykyisen isyyden tarkasteluun erilaisia malleja. Isyytutkija Jouko Huttunen (2001) käyttää miesvanhemmuuden tarkastelussa *biologista*, *juridista*, *sosiaalista* ja *psykologista* isyyden näkökulmaa. Biologinen ja yksiselitteiden kapea isyyssuhde lapseen syntyy isän hedelmöittäessä äidin munasolun. Juridinen isyyssuhde syntyy yhteiskunnan oikeus-velvollisuussuhteen kautta, esimerkiksi avo- tai avioliiton tai adoption kautta. Sosiaalinen isyyssuhde lapseen muodostuu vuorovaikutuksen ja huolenpidon kautta. Psykologisella isyydellä taas tarkoitetaan merkityksellisen tunne- ja kiintymyssuhteen muotoutumista lapsen ja miehen välille. (Huttunen 2001: 58-62; Eerola & Mykkänen 2014: 11-12.) Näiden näkökulmien lisäksi isyyden tarkastelussa on käytetty käsitteitä *osallistava*, *avustava* ja *hoivaava isyys* sekä *jaettu vanhemmuus*. Avustava isyys haluttiin

nähdä 1970-1980-luvuilla poissaolevaa isyyttä läsnä olevampana, kun taas hoivaava isyys 1990-luvun käsitteenä tarkoitti isää, joka oli aidosti perheestään kiinnostunut ja osasi arvostaa myös koti-
töitä oman päivätyönsä ohella. Jaettu vanhemmuus on nähty pohjautuvan hoivaavaan isyyteen ja sillä tarkoitetaan äidin ja isän roolien häivyttämistä arjen vuorovaikutustilanteissa syntyvien toimintojen käsittelyyn, vanhempien eri näkökulmista. (Huttunen 2001: 165,168-169, 171, 174, 179.) Hellsten ja Salonen (2011:9-10) tuovat esille Arja Kaila-Behmin väitöskirjan (1997) mukaan, että isänä olemisen tavat voidaan jakaa neljään ryhmään: *perheenpääksi, sivustaseuraajaksi, tukihenkilöksi ja kumppaniksi*. Näistä perheenpää edustaa perinteistä toimeentulosta vastaavan isän roolia, sivustaseuraaja ja tukihenkilö avustavan isän roolia äitikeskeisesti ja kumppani-isä jaetun vanhemmuuden roolia. Isyys on siis muuttunut tai sitä on haluttu muuttaa kohti tasavertaisempaa ja osallistuvaa vanhemmuutta.

Arto Jokisen (1999:24-25) mukaan isyystutkimuksen voi jakaa kahteen ryhmään sukupuolentutkimuksellisuuden mukaan. Jokisen mukaan sukupuolentutkimuksen ulkopuoliset tutkimukset jättävät usein huomioimatta yhteiskunnalliset ehdot. Tämä ilmenee näissä tutkimuksissa usein perinteisen patriarkaalisen (isäntävaltaisen) isän roolin kaipaamisena. Sukupuolentutkimukseen suuntautuviissa tutkimuksissa isyys nähdään uudenlaisen isyyden mahdollisuuksina naisten ja miesten vastuunkantoon perheestä ja kodista. Aalto ja Kolehmainen (2004:12) kuitenkin muistuttavat, että sukupuolisen tunnistamisen ohella on huomioitava, että osa isyyteen liittyvästä tutkimuksesta syntyy myös yleisen perhe- ja vanhemmuustutkimuksen kautta. Isyys ja äitiys nähdään vahvasti sukupuolittuneina käsitteinä, jotka määrittävät naisen ja miehen suhteita toisiinsa ja asettavat yhteiskunnan osalta hierarkisia valta-asetelmia, mutta tuottavat myös ymmärrystä eri sukupuolista.

2.2 Isyys sukupuolen tutkimuksessa

Sukupuolen tutkimus on monitieteinen lähestymistapa, jossa tutkitaan sukupuoleen liittyviä sosiaalisia ja yhteiskunnallisia suhteita ja se muodostaa teoreettisen pohjan tasa-arvotyölle. Yleensä tutkimuksen kohteena ovat sukupuolijärjestelmä ja historialliset, kulttuuriset ja yhteiskunnalliset vaikutukset annettuihin asemiin ja valta- ja merkityssuhteisiin. Sukupuolen tutkimusten kautta on saatu nostettua tieteelliseen keskusteluun uusia käsitteitä sekä lähestymistapoja hierarkoihin ja tasa-arvokysymyksiin. Keskeinä käsitteenä näistä on hyvä mainita *intersektionaalisuus*, joka tarkoittaa sukupuolen lisäksi yhteiskunnallisia eron tekojen ja niiden yhteisvaikutusten välisiä yhteyksiä toisiinsa. Sukupuolentutkimus pyrkii tuottamaan näkökulmia muun muassa siihen, miten ihmiset jakautuvat tai jaetaan eri sukupuoliin, miten sukupuolinen jako vaikuttaa ihmisten elämään ja miten sukupuolittuneet ennako-oletukset ja media ohjaavat ajatteluamme. Sukupuolentutkimuksen suuntauksina pidetään feminististä tutkimusta, kriittistä miestutkimusta ja Queer-tutkimusta. (THL 2019b.)

Helinä Mesiäislehto-Soukan (2005:24) väitöskirjassa todetaan, että kriittinen miestutkimus tähtää myönteisempään miesnäkökulmaan ja tutkimaan miestä sukupuolisessa viitekehyksessä, verraten sukupuolen mukanaan tuomaa asemaa naissukupuoleen. Tutkimuksissa korostuvat sukupuoleen liittyvät valta- ja identiteettiasiat sekä *maskuliinisuuden* piirteet, kuten seksuaalisuus, valta, väkivalta ja

työn erityispiirteet. Nyt jo parikymmentä vuotta tehtyä miestutkimusta pidetään historiallisesti vastareaktionä 1960-luvulla voimistuneelle akateemiselle naistutkimukselle. Miestutkimus onkin usein joutunut ennakoasetelmaan, jossa sen on pitänyt esittää, etteivät kaikki miehet pyri naisten alistajiksi. Sittemmin, tasa-arvoisuuden kehittyessä on pyritty jatkuvan vastakkainasettelun sijaan näkemään mies- ja naistutkimus haluna nostaa esiin sukupuoliperustaista syrjintää.

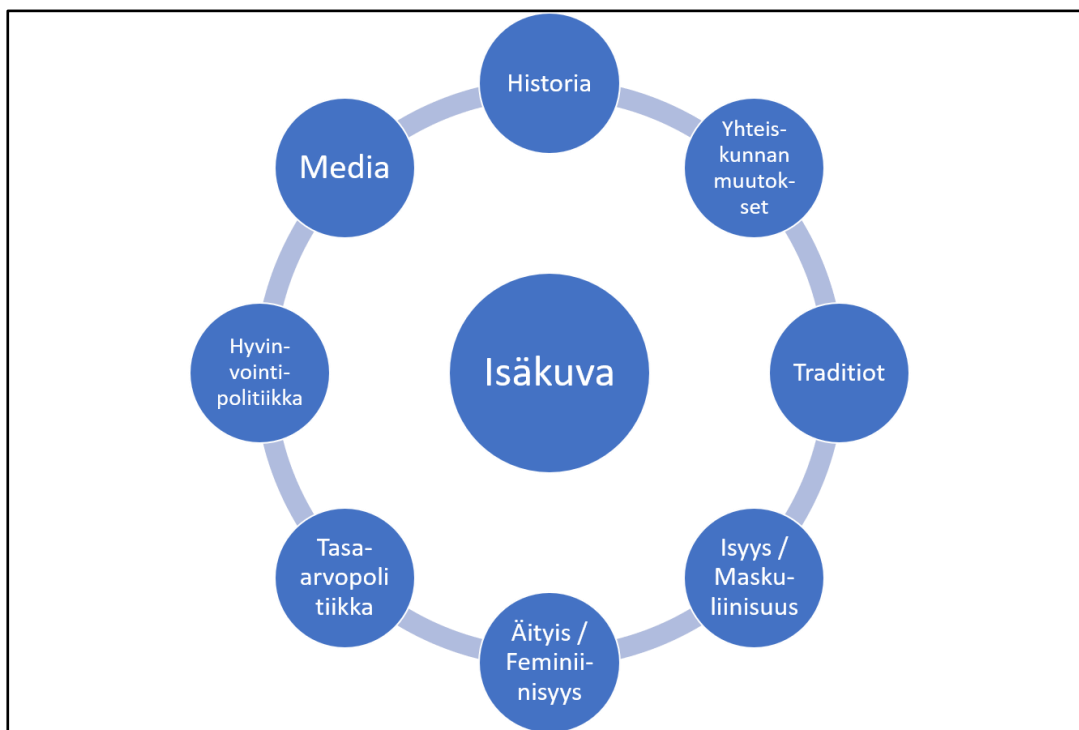
Miestutkimukselle tyypillistä on Raewyn Connellin vuonna 1995 luoma *hegemonisen maskuliinisuuden* teoreettinen viitekehys. Teoria pohjautuu yhteiskuntamme historiaan, eri aikakausien miehiin liitettyihin arvoihin, aseisiin ja ihanteisiin, käyttäytymismalleihin ja näiden dominoimiseen (hegemonia) yhteiskunnan tasolta. Hegemoninen maskuliinisuus ei kuvaa todellisesti miestä yksilönä, vaan niitä voittavia ja valtaa käyttäviä ideaaleja ja normeja, joihin miesten yhteiskunnassa tulisi pyrkiä. Näihin liittyvät usein myös negatiot, erilaiset kilpailuasetelmat voittaja- ja häviäjämiehiin ja vääränlaisten mediakuvien tuottaminen tai uusintaminen. Olennaista miestutkimuksessa onkin nähdä sukupuolten välisten erojen lisäksi miesten välisten suhteiden merkitys yhteiskunnassa. (Ojala&Pietilä 2013: 23-25, Laasanen 2010.) Arto Jokinen (2010:32) toteaaakin, ettei suurin osa miehistä pysty täyttämään hegemonisen maskuliinisuuden vaatimuksia. Miehet kuitenkin usein tukevat tätä tiedostetusti tai tiedostomatta, sillä kohdatut asiat voivat tuntua heistä luonnollisilta ja normaaleilta. Osa tätä hegemonian vaikutusta on se, että miehet pitävät naisia äiteinä tai vaimoina, sairaanhoitajina tai opettajina tai se, että kaikkien miesten kuuluu suorittaa asepalvelus (Julkunen 2010: 57-58.) Connellin mukaan vallalla olevaa maskuliinista hegemoniaa voidaan muuttaa vain ideaalimaskuliinisuuden ja instituutioiden vallan välisen synnytetyn yhteyden kautta (Ala-Kortesmaa 2005:17).

Sukupuolentutkimuksella ja sen vaikutuksilla on ollut luonnollisesti merkitystä myös isyyteen. Isä- ja miestutkimukset ovat tuoneet esille niin sanotun generatiivisen luovan miehisyyden ja uuden isyyden, jolla on jo vuosien ajan arveltu olevan yhteiskuntaa humanisoiva vaikutus. Mesiäislehto-Soukan (2005:26) mukaan tämä tarkoittaa sitä, että jos isät oppivat äidillisen hellyyden, he voivat tuottaa omiin vuorovaikutustaitoihinsa lisäarvoa ja saada myös omia tunteitaan ja tarpeitaan paremmin sanoitettua. Peitsalo ja Tikka ovat hahmotelleet isyyden ja miehuuden muutosta alla olevan kuvion (KUVIO 1) kautta. Siinä yhteiskunnan vallitsevaa maskuliinisuuden muutosta on peilattu isyyden hegemonian muutokseen. Perinteiselle ja hegemoniselle maskuliinisuudelle ominaista on stereotyyppinen ajattelu mieheen liittyvistä odotuksista ja tiukkakin rajojen asettelu naiseuden ja mieheyden välille. Modernimpi maskuliinisuusajattelu pohjautuu miehen omiin mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan kasvuun ja maskuliinisuuden esiintuomiseen miehenä. Yhteiskunnallisen historian valossa perinteiseen ja poissaolevampaan isyyteen ovat vaikuttaneet toisen maailmansodan jälkeiset työ- ja perhelämän muutokset sekä vuosittuhannen jälkeen tapahtuneet arvomuutokset kohti osallistavampaa isyysskulttuuria. (Peitsalo 2013: 8.) Nyky-isät ottavat siis mallia isyyteen kulttuurista ihanteista, omasta isästään, toisista isistä, puolisoistaan tai yleisesti äitiydestä. On merkittävää, että isien vanhemmuuteen sitoutumiseen vaikuttavat juurikin suhteet puolisoon, kulttuurisiin mies- ja isä- ihanteisiin sekä suhteet muihin isiin ja miehiin.



KUVIO 1. Mieskuvan ja isyyden muutokset (Tikka 2019: 4, Peitsalon 2013 mukaan).

Nykypäivän isyyskeskusteluja on määrittäneet myös "hyvän" isyyden tai äitiyden käsitteet. Mikä aikaisemmin liitettiin hyvään vanhemmuuteen ja isäkuvaan, onkin ajan saatossa muuttunut. Tämä on hämmentänyt erityisesti nuoria isiä, sillä isiltä nykypäivänä odotetaan tasavertaista toimimista äidin rinnalla, mutta toisaalta edelleen perheen taloudellisen toimeentulon turvaamista. (Huttunen 2001: 149-150; Hartikainen 2015:11.) Peter Peitsalo (2013:10) tuo esille (KUVIO 2), että miehen isäkuvaan vaikuttavat kahdeksan eri tekijää. Käsitystä isydestä on mahdollista tarkastella yhteiskunnallisesta, yhteisöllisestä ja yksilöllisen jaottelun perspektiivistä, jotka yhteisvaikutuksesta muodostava vallitsevan yleisen isäkuvan. Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset, niin myönteiset kuin kielteiset, vaikuttavat siis isyyden ymmärtämiseen. Myös politiikka ja media tuottavat yhteiskunnallista näkemystä. Näillä tekijöillä on yhdistävä vaikutus myös yhteisö- ja yksilötasolle. Hyvän isyyden mittarit eivät voi tulla yhteiskunnan sanelemina, vaan niiden tulee perustua turvalliseen ja yksilölliseen isän hoivaan ja läsnäoloon. Yhteiskunnassa lainsäädännöllä sekä hallinnon ja johtajien tekemillä päätöksillä on mahdollinen yhteys myös isien mahdollisuuksiin saada yksiköllistä tukea vanhemmuuteen ilman sukupuolen määräävää asemaa. Päätöksillä voidaan esimerkiksi muuttaa työkäytäntöjä asiakas kohtaamisissa ja osaltaan sitä kautta muuttaa yhteiskunnankin asenneilmapiiriä perhe- ja isämyönteisemmäksi. Kulttuurinen mies- ja isyysihanne syntyy yhteiskunnan yhteisen arvo- ja tahtotilanteen mukaisesti, joihin taas miehet ja isät vertaavat itseään ja isyyteen liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia (Eerola & Mykkänen 2014: 52).



KUVIO 2. Isäkuvan muodostuminen (mukaillen Peitsalo 2013:10).

2.3 Sukupuolen vaikutus isien kohtaamisessa

Perhepoliittisesti 2000-lukua ja sen jälkeistä aikaa voidaan pitää tasa-arvokysymyksissä tärkeänä, sillä tasa-arvokeskustelu on ollut aktiivista ja tuottanut monia uusia lakeja ja asetuksia liittyen perhevapaisiin, sukupuolineutraaliin avioliittoon ja adoptio-oikeuteen sekä vanhemmuuteen (STM 2019a). Nämä toimet eivät ole kuitenkaan merkittäväällä tasolla lisänneet syntyvyyttä ja perheiden hyvinvointia, sillä muun muassa lastensuojeluilmoitukset ja kiireelliset sijoitukset ovat kasvaneet vuosittain noin 15%, solmituista avioliitoista 38% päättyy eroon sekä lapsiperheköyhyys on ennätyskorkealla, etenkin yksinhuoltajaperheiden osalla. Lisäksi naisista 84% ja miehistä 61% ajattelee, että miesten asema yhteiskunnassa on edelleen naisia parempi. Kuitenkin miehistä 85% ajattelee, että sukupuolten tasa-arvon lisääntyminen hyödyttää myös miehiä. (Tilastokeskus 2017; THL 2018a: 3; Salmi 2018:1; Julkunen 2010:268.)

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen ja yhdenvertaisuuden lisääminen ovat yhteiskuntamme keskeisiä arvovalintoja. Myös Suomen perustuslain 6§ yhdenvertaisuudesta velvoittaa huomioimaan sukupuolisen tasa-arvon edistämisen. Laki velvoittaa muodollisen ja tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseen ja näiden erottamiseksi ja syrjinnän välttämiseksi on suositeltavaa käyttää *sukupuolivaikutusten arviointia*. (Suomen perustuslaki 1999:6§.) Myös yhdenvertaisuuslain 5§ velvoittaa viranomaisia arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumisen kaikessa toiminnassaan (Laki yhdenvertaisuudesta 2014:5§). Arvioinnin tavoitteena on löytää tietoa sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen kanalta merkittäviä vaikutuksia ja kysymyksiä ja se vaatii toimintaympäristön kartoitusta ja syvempää analyysiä. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tarkoittaa sitä, että ihmisiin kohdistuvia päätöksiä ja toimintoja arvioidaan eri sukupuolten näkökulmista. Kun sukupuolinäkökulma huomioidaan, voidaan myös arvioida tehokkaammin yksilöiden elämäntilanteita suhteessa heidän tarpeisiin ja hei-

hin kohdistuviin palveluihin (Onwen-Huma 2012: 55). Tällä tavoitellaan ”sokaistavien” sukupuoli-neutraalien menettelytapojen ja toimintakulttuurien tarkastelua ja muutostarpeita (Seligson 2007:17-18, 20; Onwen-Huma 2012:59).

Pohjoismaista sosiaalipolitiikkaa ovat ohjanneet jo vuosia käsitteet *sukupuolineutraalisuus* ja *sukupuolisensitiivisyys*. Sukupuolineutraalisuus tarkoittaa ajattelutapaa, joka ei huomio sukupuolta tai siihen liittyviä merkityksiä. Vanhemmuudesta puhuttaessa sukupuolineutraalisuuden kautta on hattu nähdä sekä äiti että isä perheen elättäjänä ja hoivaajana. Osaltaan tästä syystä vaimo ja mies-käsitteet on korvattu *puolisoilla* ja äidit ja isät *vanhemmillä*. Jos sukupuolineutraalius on vain muodollista, tästä seuraa usein asioiden ”palautuminen” vakiintuneisiin käytäntöihin ja vallitseviin asenteisiin. (Julkunen 2010:222; Sukupuolen osaamiskeskus 2019.) Sukupuolisensitiivisyydellä tai sukupuolitietoisuudella tarkoitetaan erityistä herkkyyttä kohdata ihmiset yksilöinä sekä sukupuolisuuteen liittyvien vaikutusten, rooliodotusten ja käyttäytymismallien huomioimista. Työotteena sukupuolisensitiivisyys on kohtaamistyötä, jossa tunnistetaan erilaisia sukupuolten ilmentämisen muotoja, mutta siihen kuuluu erityisesti erilaisten stereotyyppien purkaminen, kyseenalaistaminen ja sukupuoliroolien laajentaminen. Kun sukupuoli on kiinnittynyt sosiaalisiin luokituksiin, esimerkiksi seksuaalisuuteen, yhteiskuntaluokkaan tai etnisyyteen, se vaikuttaa ihmisten väleihin eriarvoistavasti ja myös sukupuoli muodostuu näiden erojen tuloksena (Huuki 2010: 43).

Sukupuolisensitiivisyys ei tarkoita siis sukupuolineutraalisuutta, jonka tehtävänä on häivyttää erilaiset sukupuolierot, vaan sukupuolitietoisuuden erityistarkastelun kohteena ovat sukupuoliin liittyvät käsitykset. Isyyteen liittyviä stereotyyppioita voivat olla esimerkiksi miessukupuoleen tai isyyteen yleisesti liitetyt ennakkokäsitykset. Näitä ovat esimerkiksi perhevapaa- ja huoltajuuksjärjestelmien tai työmarkkinoiden kautta tuotetut mallit siihen, mitä on olla mies, isä, nainen tai äiti. Erityisesti työelämässä tehtävät sukupuolijaot ja perhe- ja palkkakäytännöt tuottavat ja toisintavat stereotypisia ja hierarkisia malleja, joita voidaan pitää monien sukupuolisten ongelmien lähteinä. Sukupuolisensitiivisyyden huomioivat palvelut järjestetään niin, ettei niissä uusinneta tai tuoteta samankaltaisuuteen perustuvia stereotyyppioita siitä, millainen on ”hyvän” isän tai äidin malli vaan kannustetaan yksilöitä löytämään omannäköiset tavat toteuttaa itseään. (Setlementtiliitto 2019; Julkunen 2010:139-140.)

Mieserityisyys eli miesspesifisyys käsitteenä liittyy miessukupuoleen olemuksellisenä ominaisuutena ja erityisen työotteen sisäistämisenä. Tätä ominaisuutta voidaan käsitellä miesten fyysisinä, psyykkisinä tai sosiaalisina erityispiirteinä, jotka voidaan olettaa ilmentyvän eri tavoin yksikön elämänkaaren aikana ja erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa. Mieserityinen työote ja siihen liittyvä kohtaamisaaminen syntyy teoreettisen tiedon ja omakohtaisen kokemuksen kautta, synnyttäen syvempää ymmärrystä miehisydestä, miehenä olemisesta sekä miehen tarpeisiin vastaamisesta. Se lisää myös työntekijän tietoutta oman sukupuolen ja kokemusten vaikutukseen asiakastilanteeseen. Mieserityisyyttä tarvitaan esimerkiksi tilanteissa, joissa sosiokulttuurinen mieskäsitys ja hegemonia tukevat edelleen vahvaa, omillaan pärjäävää ja itsenäistä miestä. (Harju & Huhtamalla 2016:4-5.) Isäerityisenä työotteena voidaan pitää työtappaa, jossa ammattilainen pyrkii kohtaamaan isää yksilöllisesti miehenä ja

samalla ymmärtämään, millainen elämäntilanne ja tuen tarve hänellä lapsen vanhempana on. Miehen tilanteeseen asettuminen vaatii työntekijältä taitoa tiedostaa ja ymmärtää omia asenteitaan ja niiden vaikutusta kohtaamiseen.

Nykyisissä lapsiperheiden palveluissa on käytössä yksilöllisyyteen pyrkivä työote, jossa perhekeskeisyys huomioi vahvasti äidin ja lapsen. Isät ovat jo aktiivisesti mukana palveluissa, mutta useiden tutkimusten mukaan isät kokevat palveluissa edelleen jäävänsä äidin rinnalla toissijaiseksi vanhemmaksi. Tämä on aiheuttanut miehissä tyytymättömyyttä saamaansa vanhemmuuden tukeen. (Helsten & Salonen 2011: 7; Aalto & Kolehmainen 2004: 145; Mesiäislehto-Soukka 2005:28.) Yleisesti katsottuna, isiltä puuttuvat äitejä useammin luontaiset sosiaaliset verkostot, joissa vanhemmuudesta ja isyydestä voisi puhua avoimesti. Suurin osa miehistä kokee saavansa tukea isyyteensä viranomaistukea enemmän esimerkiksi omilta vanhemmiltaan, sukulaisilta ja ystäviltä (Aalto&Kolehmainen 2004: 66-67).

Isätyötä ei pitäisikään asettaa vastakkain äidin ja lapsen tukemisen kanssa, vaan ammattilaisten tulisi olla kiinnostuneita isistä asiantuntijoina perheen elämässä ja lähestyä isiä ilman ennakoasetelmia (Kekkonen, Lilja & Nieminen 2013: 32). Näitä ennakoasetelmia voivat olla äidin jaksamiseen ja huoltajuuskiistoihin liittyvät asiat, joiden käsittelyyn isä saatetaan kutsua liian myöhäisessä vaiheessa. Kriisitilanteissa, esimerkiksi erotilanteissa tai mielenterveys- ja päihdeongelmissa, miesten avunhakemisen kynnyks on naisia korkeampi ja isät jäävätkin äitejä useammin vaille tukipalveluohjausta. Miehille ovat yhteiskunnassamme myös kasaantuneet tilastollisesti naisia useammin psykososiaaliset ilmiöt, kuten päihdeongelmat, rikollisuus ja itsemurhat. Kohtaamisen muutostarpeita on nähtävissä myös muissa perhepalvelujen ulkopuolella olevissa tukipalveluissa, joissa vanhemmuus tai siitä keskustelu jää usein esimerkiksi päihdeongelman taustalle. (Harju & Huhtamella 2016:3.) Tutkimusten mukaan perheiden ja puolisoitten kriisitilanteissa onkin vaarana, että jaettu ja tasa-arvoinen vanhemmuus muuttuukin mieskysymykseksi itsenäistä isyyttä merkittävämpänä asiana (Julkenen 2010: 176). Einiö, Nisén ja Martikainen (2015) tuovat esille, että erityisesti nuorilla isillä on korkeampi riski kuolla jo keski-ikäisenä ja tätä selittää osin juurikin miesten tukiverkoston vähyys, yhteiskunnalliset rakenteet sekä vertaisuuteen liittyvät puutteet.

Sosiaali- ja terveysala on pitkälti rakentunut äitikeskeiseksi vanhemmuuden palvelujen osalta. Tähän voi olla syynä se, että jaetussa vanhemmuudessa isät voivat edelleen valita, kuinka paljon he haluavat sitoutua lapsen hoitoon. Palkkatyö ja perhe-elämä nähdään henkilökohtaisina ja moninaisina elämäntyyli- ja elämäntilanteina. Erityisesti tämä korostuu nykypäivänä siinä, että naisten kesken nämä elämäntyyli- ja elämäntilanteet vaihtelevat suuresti työn tai perheen tai näiden yhdistelmän välillä. Miehet taas ovat edelleen vahvasti työorientoituneita ja toteuttavat sen mukaisia valintoja hoiva- ja työelämän välillä. Vanhemmuuden tarkoitus ja sen merkitys ilmenee yksilötasolla eri tavoin, mutta usein sitä leimaa naisten osalta vastakkainasettelu koti- ja ura- ja elämäntilanteiden välillä. Miehillä tällaista vastakkainasettelua ei juurikaan synny, pikemminkin isyys voi olla miehelle esimerkiksi status-symboli ja kertoa omalla tavallaan aikuistumisesta. (Eerola & Mykkänen 2014: 92-95.)

Vaikka tilastollisesti naisten kotitöihin käyttämä aika on vähentynyt ja miesten lisääntynyt, naiset käyttävät aikaa kotitöihin edelleen miehiä enemmän. Myös vanhempainvapaista suurinta osaa käyttävät edelleen äidit, mutta erityisesti niin sanotun keskiluokkaisten ja työssäkäyvien isien osuus perhevapaiden käyttäjänä on kasvanut. Suomessa korkeasti koulutetut naiset palaavatkin työelämään nopeammin kuin matalammin koulutetut ja akateemisesti koulutetut miehet ovat ahkerimpia perhevapaille jääviä. Vanhempainvapaista käyttävät isistä pääsääntöisesti sellaiset miehet, jotka eivät koe itseään perheen pääasiallisena toimeentulon turvaajana. Huomionarvoista onkin, etteivät matalasti koulutettavat ja työttömät isä juurikaan käytä perhevapaita. (Eerola & Mykkänen 2014: 92-95; Julkunen 2010: 165.) Tietynlainen "keskiluokkaisuus" näyttäisi määrittävän siis palvelujen käyttämistä, kohdentamista ja mahdollisesti myös suunnittelua.

Äidinhoivan ensijainen malli lapsiperhepalveluiden organisoimisessa (esimerkiksi neuvolapalveluissa) vaikuttaa edelleen rakenteellisesti ja myös ammattilaisten työtavoissa asiakaskohtamisessa. Neuvolapalveluissa isä näkyy jo jonkin verran, mutta pääsääntöisesti äidit hoitavat edelleen perheen neuvolakäynnit. Osaltaan tähän syynä voi olla, että isät ovat työvuorossa vastaanottoaikoina ja eniten tukea tarvitsevat isät eivät halua osallistua palveluihin. Jos asiaa tarkastellaan pelkästään miesnäkökulmaisesti, onkin vaarana, että miehet joutuvat syrjityksi ja ohitetuiksi naisvaltaisella sosiaali- ja terveydenhuollon palvelukentällä. Tämä tuottaa isyyden toissijaistamista myös perheiden sisäisen tasavertaisuuden rakentamisessa, etenkin jos isä kokee ammatillisuudessa sukupuolista ohittamista ja tarpeidensa vähättelyä. (Julkunen 2010: 176; Hellsten & Salonen 2011: 8-9; Julkunen 2010: 222.; Närvi 2014:9; STM 2008:36.)

3 LAPSIPERHEPALVELUT

Lapsiperhepalveluiden käsite on merkitykseltään monimuotoinen. Sitä voidaan määrittää kuntien lakisääteisten tehtävien kautta tai tarkastelemalla kaikkia lasten, nuorten ja perheiden palveluita, joita eri toimijasektorit järjestävät. Palvelujärjestelmän näkökulmasta, lapsiperhepalveluilla tarkoitetaan yleensä kuntien sosiaalihuollolle tarkoitettua lakisääteistä palvelutehtävää, jonka lähtökohtana on lapsen yksilöllisen kasvun edistäminen sekä vanhemmuuden tukeminen. Näiden toteutumista sosiaalihuollon lisäksi tulee seurata muissakin kuntien palveluissa ja puuttua epäkohtiin, jotka vaarantavat lapsen turvallisia kasvuoloja. Näitä epäkohtia tarkastellaan usein kunnissa lastensuojelutyön kautta. Kuntien lapsiperheiden sosiaalipalveluihin kuuluvat muun muassa kasvatusta ja perheneuvontaa ja perhetyötä. Näitä palveluita ohjaavat muun muassa lait sosiaalihuollosta ja toimeentulotuesta. Sosiaalihuoltolaissa määritellään myös erikseen kuntien perhetyötä, joka on sosiaalipalvelua, jolla tuetaan sellaisia lapsia ja nuoria, jotka ovat erityisen tuen tarpeessa. Perhetyön tavoitteena on tukea lapsiperheitä välittömästi tuen tarpeen havaitsemisen jälkeen ja laadukkaasti jokaista perhettä parhaiten palvelevalla tavalla. Perhetyön sosiaaliohjauksen avulla perheiden voimavaroja ja vuoro-vaikutusta pyritään parantamaan kokonaisvaltaisesti ja pitkäjänteisesti. Oikeus perhetyöhön syntyy usein lastensuojelun asiakkuuden pohjalta, vaikka asiakkuutta ei lainkaan mukaan siihen tarvita. Perhetyön järjestämisen tavat vaihtelevat eri kunnissa ja sitä voidaankin tarjota neuvoloiden, päiväkotien tai koulujen kautta. (THL 2019b; THL 2017:21.)

Lapsiperhepalveluiden järjestämisen peruslähtökohtana on siis vanhemmuuden tukeminen ja kasvatuskumppanuus, sillä lainkin mukaan vanhemmat vastaavat ensisijaisesti lastensa hyvinvoinnista sekä kasvun ja kehityksen turvaamisesta (Perälä ym 2012: 17). Seuraavan sivun kuviossa (KUVIO 3) on lapsiperheiden palvelut jaeteltu kolmeen kategoriaan: *edistäviin ja ehkäiseviin, korjaaviin* sekä *opetuspalveluihin*. Edistäviin ja ehkäiseviin palveluihin kuuluvat lakisääteiset ja universaalit palvelut sekä kohdennetun tuen palvelut. Universaaleihin palveluihin kuuluvat muun muassa äityisneuvola- ja päivähoitopalvelut ja kohdennettuihin palveluihin esimerkiksi kotiin annettavat ammatilliset palvelut sekä kasvatusta ja perheneuvolat. Korjaaviin palveluihin taas kuuluvat esimerkiksi erilaiset terapiat, psykiatrian palvelut, lastensuojelu ja perhekuntoutus. (Kujansuu 2019: 10; Perälä ym 2012:57.) Universaaleja palveluita ovat myös omalta osaltaan opetuspalvelut, koska ne tavoittavat lasten ja nuorten ikäryhmät, mutta varsinaisiin lapsiperhepalveluihin ne on haastavaa sisällyttää, koska vanhemmuuden tuen näkökulmasta opetuspalveluiden tavoitteet ovat epäyhtenäiset ja osaltaan myös kokonaan määrittämättä.

Edellisillä hallituskausilla ja lapsiperheiden muutosohjelmissa lapsiperheiden palvelut on haluttu nähdä aikaisempaa laajemmin. Tähän syynä on olleet hallinnolliset haasteet yhteistyön osalta sekä palvelujen monitoimijaisuus ja siitä johtuva palveluiden pirstaleisuus. Asiakaslähtöisesti katsottuna perheet eivät ole välttämättä löytäneet tai saaneet haluamaansa tukea tai ovat jopa ohjautuneet väärin palveluihin. Uudistusten kautta on havaittu selkeitä palvelupuutteita, mutta samalla on myös havaittu erityisiä palvelujen yhdyspintoja, joihin yhteistyön lisäämisen ja poikkialuehallinnollisen johtamisen kautta voidaan mahdollistaa perheille aikaisempaa joustavampia, yksilöllisemmät ja moniammatilliset palvelut (Heinonen ym 2018: 8-9, 121). Myös LAPE- muutosohjelmassa on ollut tavoitteena

yhdistää kaikki lasten, nuorten ja perheiden palvelut yhtenäiseksi kokonaisuudeksi ja kehittää erikseen myös hallintoa poikkihallinnollisuuden, yhdyspintaosaamisen ja kumppanuuden edistämiseksi (STM 2015: 8-10; Aula 2019: 9, 52-53). Tässä opinnäytetyössä lapsiperhepalveluilla tarkoitetaan kaikkia niitä palveluita ja toimintoja, joihin lapset, nuoret ja perheet osallistuvat yli toimijasektorirajojen. Tässä luvussa kuvataan kuntien lakisääteisiä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita, kehittämistyön haasteita sekä eri sektoreiden toimijoiden roolia lapsiperhepalveluissa. Lisäksi tuodaan esille viime vuosina lapsiperhepalveluiden kehittämistä vahvasti ohjannutta LAPE-muutosohjelmaa ja siihen liittyvää erityistä perhekeskusmallia. Luvun lopussa esitellään kansainvälisenä hyvänä käytäntönä Ruotsissa 1990-luvun lopussa kehitetty Leksandin perhekeskusmalli, jossa myös isyys on ollut alusta saakka mukana palvelujen sisällöissä.

| EDISTÄVÄT JA EHKÄISEVÄT PALVELUT | | OPETUS |
|---|--|---|
| <p>Arjen tuki ja yhteisöllinen toiminta</p> <p>Aamu- ja iltapäivätoiminta Avoin varhaiskasvatus Aikapankki, varamummi ja-ukki Kansalaisjärjestötoiminta Kansalaisopisto Kirjasto Kotiapu, siivousapu Kulttuuri-, liikunta- ym. vapaa-ajan palvelut Lasten ja nuorten lomatoiminta Leikkikentät, puistot ym. Leikkitoiminta ja muu päivähoito Oppilas- ja opiskelijahuollon yhteisöllinen toiminta Palveluntuottajajärjestöjen palvelut Poliisin turvallisuustehtävä Vertaistoiminta (tukiryhmät)</p> | <p>Lokisääteiset ja universaalit palvelut</p> <p>Äitiys- ja lastenneuvola Varhaiskasvatus Oppilas- ja opiskelijahuolto - Kouluterveydenhuolto - Opiskeluterveydenhuolto - Psykososiaaliset palvelut Suun terveydenhuolto Neuvonta ja ohjaus</p> | <p>Kohdennettu tuki</p> <p>Ehkäisevä päihdetyö Ehkäisevä toimeentulotuki Erityisryhmien palvelut Erityisvarhaiskasvatus Kasvatus- ja perheneuvola Eri ammattiryhmien kohdennettu tuki Eri ammattiryhmien kotikäynnit Kotipalvelu Nuorisotyö (etsivä, kohdennettu) Nuorisoneuvola/-polkulinikka Oppilas- ja opiskelijahuolto Perhetyö Verhainen tuki päivähoitossa Tukihenkilö tai -perhe</p> |
| <p>KORJAAVAT PALVELUT</p> <p>Terveydenhuollon erikoispalvelut ja kuntoutus</p> <p>Apuväläinpalvelu Erikoissairaanhoito Fysioterapia Kotisairaanhoito Lapsi- ja nuorisopsykiatria Lääkärin vastaanotto Osastohoito Perheterapia Puheterapia Ryhmäterapia Ravitsemusterapia Suun terveydenhuolto Toimintaterapia Vammaispalvelu</p> | | <p>Sosiaalihuollon erityispalvelut</p> <p>Ensi- ja turvakotipalvelut Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu: avoimuuden tukitoimet sekä sijais- ja jälkihuolto Tehostettu perhetyö Päihde- ja mielenterveyspalvelut Poliisin väkivalta- ja rikostilanteet Perhekuntoutus Toimeentulotuki Tukiasuminen ja työpajatoiminta Työvoimapaalvelut</p> |
| | | <p>Esiopetus</p> <p>Perusopetus</p> <p>Lisäopetus - Yleinen tuki - Tehostettu tuki - Erityinen tuki</p> <p>Lukio - Erityinen tuki</p> <p>Ammatillinen koulutus - Erityisopetus - Erityiset opetusjärjestelyt</p> <p>Eri koulutusasteet - Opetussuunnitelman mukainen oppilas- ja opiskelijahuolto → Yhteisöllinen → Yksilöllinen</p> |

KUVIO 3. Edistävät ja ehkäisevät sekä korjaavat lapsiperheiden palvelut ja toiminta (Kujansuu 2019:10 Perälä ym 2012:57 mukaan).

3.1 Sosiaali- ja terveydenhuollon lapsiperhepalvelut Suomessa

3.1.1 Kuntien lakisääteiset tehtävät ja sosiaali- ja terveydenhuolto

Manner-Suomessa oli vuonna 2018 295 kuntaa, joista 78 kuntaa (väestöllinen kattavuus on 50%) edelleen järjesti itse perusterveydenhuollon ja sosiaalityön palvelut (Kuntaliitto 2018). Kunnille on annettu valtiovallan osalta runsaasti erilaisia tehtäviä, joista valtaosa on lakisääteisiä. Kuntien tehtävistä vain noin 10-20% on muita kuin lailla säädettyjä ja kunnat käyttävät tehtävien toteuttamisessa toimintavapautta ja perustuslaillista itsehallinto-oikeutta. Kuntien vastuulla on palveluiden toteuttaminen ja kuntalaisten hyvinvoinnin edistäminen ja valtiolla näistä on taas ohjaus- ja valvontavastuu. Useat kunnat määrittelevätkin väestön palvelutarpeeseen vastaamisen itsehallinnollisten tehtävien kautta, jotka osaltaan täydentävät lakisääteisiä tehtäviä. Niiden painopisteet ovat kuitenkin usein kuntien elinvoimaisuuden lisäämisessä, jolloin voi olla vaarana, että tiettyjen väestöryhmien palvelutarpeet jäävät aliresurssoiduksi. Tämä on aiheuttanut kuntien välillä eroja palvelujen sisällöissä sekä selkeitä palveluaukkoja, koska tehtäviä on tullut jatkuvasti lisää, ei *rahoitusperiaatteen* mukainen budjetointi kuitenkaan ole tuottanut valtion osalta toivottuja lisämäärärahoja. Eri aikoina säädetyt lait ovat määrittäneet kuntien tehtäviä uudelleen ja samalla rajoittaneet itsehallinnon periaatteita. (Valtionvarainministeriö 2015:9-11; Heuru, Mennola & Ryynänen 2011: 50-53.)

Kunnilla on lukuisia lakisääteisiä tehtäviä sosiaali- ja terveyshuollonkin osalta. Niille kuuluvat muun muassa kasvatus-, terveys- ja perheneuvonta, perhehoito, erilaiset koti-, asumis- ja laitoshuoltopalvelut, päivähoido, lasten ja nuorten palvelut, mielenterveys- ja päihdehuolto, vammaispalvelut, koulu- ja työterveyshuollon palvelut, sairaanhoidon ja kuntoutuksen palvelut, sosiaali- ja terveyshuollon päivystys, erikoissairanhoidon palvelut sekä tutkimus- ja kehittämistoiminta. Kunnat voivat järjestää nämä itse, kuntayhtymien avulla tai ostaa palvelut toisilta kunnilta, järjestöiltä tai yksityisiltä palveluntuottajilta. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen kustannukset katetaan valtion-osuuksilla, kunnallisveroilla ja asiakasmaksuilla. Kuntien on myös seurattava asukkaiden hyvinvointia ja sen kehitystä väestöryhmittäin ja niiden on huomioitava strategisella tasolla palvelujen järjestäminen hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. (STM 2019b.)

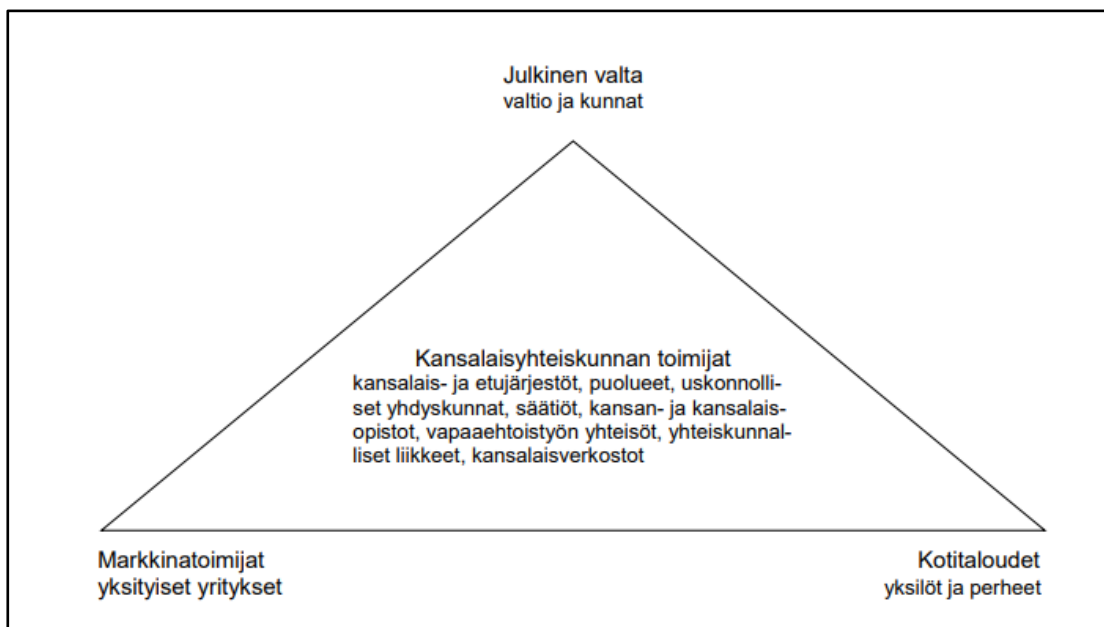
Niukkenevat sosiaali- ja terveyshuollon resurssit epäilemättä haastavat myös kuntien innovaatio- ja kehittämistoimintaa, koska niin sanottu kunnan normaalitoiminta vaatii resursseja erityisesti korjataan työhön esimerkiksi lastensuojelussa ja mielenterveystyössä, joissa tilastollinen kasvu on edelleen ollut suurta (THL 2018a; THL2018b). Lisäksi ehkäisevä työ ja innovaatiotoiminta ovat tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden kannalta haastavia niin indikaattoreiden kuin lisämäärärahojen saamiseksi. Kehittämistyö vaatii vahvaa sitoutumista sekä kuntien johtajilta että työntekijöiltä. Ehkäisevässä työssä voidaan nähdä myös esteinä resurssoinnin näkökulmat, koska parhaimmillaan ehkäisevä työ tekee olemassa olevasta normaalitilasta jopa tarpeetonta. Kuntien ennakointi- ja kehittämistyön haasteita ehkäisevässä työssä ovat myös toiminnan ulkoistaminen määräaikoihin ja erillishankkeisiin, jolloin tulosten siirtyminen organisaation perustoimintaan on vaikeaa. Kehittämishankkeiden tuotokset eivät useinkaan pysty siirtymään pysyviin rakenteisiin talous- ja resurssikuilujen,

dialogisuuden puutteen ja aikaviiveen vuoksi. Lisäksi peruspalvelut eivät välttämättä pysty välittömästi hyödyntämään kehittämishankkeiden oivalluksia ja ehkäisevälle työlle ei osata varata riittävästi aikaa ja kärsivällisyyttä innovaatioiden arkeen siirtämiseksi. (Aro 2013:2-3.)

Rimpelä & Rimpelä (2015:73) korostavat raportissaan, että uusia innovaatioita enemmän tulisivin keskittyä hyödyntämään jo kertaalleen vaikuttavaksi osoitettuja innovaatioita, uudistaa arkisia toimintatapoja ja panostaa henkilöstön kouluttamiseen riittävän osaamisen varmistamiseksi. Myös paikallisen yhteisöllisyyden ja kansalaisvaikuttamisen tavoitteet korostuvat kuntien toiminnassa tulevaisuudessa (Heuru ym 2011: 58; Kuntaliitto 2017). Keskeinen kysymys tulevaisuuden osalta onkin se, mihin palveluihin kunnille suunnattu valtionavustus riittää ja millaisiin palveluihin kukin kunta sen päättää kohdentaa. Yhteistyötä ja erilaisia kumppanuuksia tullaan väistämättä tarvitsemaan entistä vahvemmin.

3.1.2 Kolmannen sektorin ja järjestöjen rooli

Yhteiskunnallisessa keskustelussa eri toimijat, heidän roolinsa ja tehtävät on eroteltu niin sanotun sosiaalisen todellisuuden itsenäisyyden mukaan ensimmäiseen, toiseen, kolmanteen ja neljanteen sektoriin. Ensimmäinen sektoreista, *yksityinen sektori*, tarkoittaa markkinoita ja yrityselämää, *toinen sektoreista*, valtiota ja julkista sektoria. *Kolmas sektori* käsitetään yleisesti kansalaistoimintana ja kansalaisyhteiskunnan järjestöjen, yhdistysten ja säätiöiden toteuttamana toimintana ja *neljännellä sektorilla* tarkoitetaan perheitä ja kotitalouksia. Yhteiskunnan toimijat on kuvattu alla olevassa kuviossa (KUVIO 4). Näistä kolmas sektori on erityislaatuinen, sillä sen toimijakenttä on laaja kirkon toiminnasta urheiluseuroihin ja hyvinvointiorganisaatioihin. Seurakuntien sektoriroolia voidaan nähdä myös julkisen sektorin toimintana, koska kirkolla on verotusoikeus, mutta toimintansa puolesta se mielletään usein kolmannelle sektorille. Myös erilaisten yhteiskuntaliikkeiden on koettu kuuluvan kolmannen sektorin toiminnaksi. Kolmannesta sektorista käytetäänkin puhekielessä ilmaisuja ”epävirallinen”, ”pehmeä” ja ”autonominen” sektori. Se nähdään alueeksi, joka jää julkisen sektorin, yritysmarkkinoiden ja kotitalouksien väliin, jolla on ei-voittoa tavoitteleva rooli ja toimintaa järjestetään vapaaehtoistoiminnan, järjestöjen ja aktiivisen kansalaisuuden periaatteilla. Kolmannella sektorilla on nähty olevan myös tärkeä vuorovaikutuksen lisääjän rooli muiden sektoreiden välillä. (Laamanen, Ala-Kauhaluoma & Nouko-Juvonen 2002: 23; Konttinen 2019; Järvinen 2017:8.) Tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan kolmannella sektorilla järjestöjen, yhdistysten, säätiöiden ja seurakuntien toimintaa.



KUVIO 4. Yhteiskunnan toimijat kolmiossa (Polvinen 2017: 29 Nivalan 2010: 204 mukaan).

Suomessa toimii noin 140 000 erilaista yhdistystä (Pietiläinen 2016:1). Näistä noin 10% on niin sanottuja sote-alan järjestöjä. Arvioidaan, että sote-järjestöjen kautta erilaisiin, organisoituihin vapaaehtoistyön toimintoihin osallistuu vuosittain noin 500 000 suomalaista sekä vertaistoimintoihin lähes 250 000 henkilöä. Vapaaehtoisten arvioitu työpanos vastaa noin 21 000 henkilötyövuotta ja varovaisesti arvioitu järjestötoiminnan kansantaloudellinen vaikutus on noin 101–163 miljoonaa euroa. (Häkkiä&Tourula 2013: 10-11; Suomen Mielenterveysseura 2017:1.) Sosiaali- ja terveysjärjestöjen tavoitteena on yleisen fyysisen, psyykkisen tai sosiaalisen tai esimerkiksi tietyn erityisryhmän hyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen. Tällaisessa järjestötyössä on mukana lähes joka kolmas täysi-ikäinen suomalainen. (Häkkiä & Tourula 2013: 7-8.) Noin tuhat sosiaali- ja terveysalan järjestöä, eli noin 10% kaikista sote-järjestöistä, tuottivat alalle palvelua joko suoraan tai välillisesti omistamiensa yhtiöiden kautta. Suurin osa tuotetuista palveluista oli sosiaalipalveluja. (Aarnio 2017: 6.)

Järjestöbarometrin (2016:104) tuloksista käy ilmi, että järjestöissä uskotaan, että heidän asiantuntijuuttaan tullaan enemmän hyödyntämään tulevaisuudessa, mutta olemassa olevat kunta-avustukset ja tilakompensaatiot tulevat sitä vastoin vähenemään. Suuri osa järjestöjen toiminnasta tapahtuu paikallisyhdistyksissä. Paikallisyhdistykset ovat taas vuosien saatossa rakentaneet toimintaansa paikallisista tarpeista käsin, vastaamalla esimerkiksi kuntien tarpeisiin erilaisilla ostopalveluilla. Lisäksi erilaiset rahoittajat, kuten STEA (ent. RAY) ovat tukeneet järjestöjen työtä rahoittamalla hankkeita, jotka ovat tavoittaneet niitä kohderyhmiä, joille kunta ei ole pystynyt järjestämään palvelua. Moni paikallisyhdistys on tällä tavoin saanut rakennettua myös kuntien kanssa vahvan kumppanuuden ja järjestöjen asiantuntijuutta on hyödynnetty monipuolisesti (Häkkiä & Tourula 2013: 11). Järjestöt kohtaavatkin jo nyt paljon sellaisia ihmisiä, joita muut palvelut eivät juurikaan tavoita. Tämä on hyvä muistaa, kun suunnitellaan asiakaslähtöisiä palveluprosesseja ja etenkin ihmisoikeuksien toteutumista niissä. Erityisesti yksinäisyyden ja vertaistoiminnan osalta tutkimustulokset ovat

merkittäviä; järjestöjen toiminta sekä tavoittaa yksinäisiä että edesauttaa heitä yhteisöllisyyteen ja osallisuuteen (Murto, Pentala, Helakorpi & Kaikkonen 2015: 9-13).

3.1.3 LAPE-muutosohjelma ja perhekeskusmalli

Suomessa on tehty perhevapaiden ja -palveluiden uudistustyötä jo lähes kahdenkymmenen vuoden ajan eri hallituskausilla ja uudistustyötä palvelujen yhteensaattamiseksi ja perheiden moninaisuuden muutosten vuoksi tarvitaan poliittisesti edelleen (Salmi & Närvi 2017: 8; Rimpelä&Rimpelä:14-15). Lapsiperhepalveluiden kohdennetut kustannukset ovat vuosittain noin 9-12 miljardia euroa. Tästä noin 80% käytetään kunnissa niin sanottuihin universaaleihin palveluihin, kuten neuvola-, varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluihin. Myös edellisellä hallituskaudella Juha Sipilän hallituksen yhtenä kärkihankkeena oli lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma (LAPE), joka kytkeytyi vahvasti suunniteltuun maakuntauudistukseen. Muutosohjelman lähtökohtana olivat aikaisemmat havainnot palveluiden osalta siitä, että perheiden palvelut ovat hajallaan, oikea-aikaista ja kohdennettua tukea ei ole heille saatavilla sekä ehkäisevien palveluiden vähyys on lisännyt erityispalveluiden käyttöä voimakkaasti. Lisäksi muutosohjelmassa korostettiin tiedon, kohtaamisen ja kuulemisen puutteita palveluissa. Muutosohjelmalla haluttiin vahvistaa erityisesti vanhemmuutta, uudenlaista kokeilukulttuuria, matalan kynnyksen palveluita ja monitoimijaisista yhteistyötä. Myös johtamisen käytäntöjä ja kumppanuutta yli hallinto- ja sektorirajojen tuli kehittää. Muutosohjelman tavoitteena oli yhdistää kustannustehokkaasti kuntien, maakuntien ja valtion työtä ja erityisesti luoda yhtenäiset maakunnalliset lapsi- ja perhepalvelukokonaisuudet. Sipilän hallitusohjelma olikin ensimmäinen ohjelma 1980-luvun jälkeen, joka halusi muutoksia erityisesti palvelujen hajanaisuuteen. (STM 2015: 8-10; Rimpelä&Rimpelä 2015: 77.)

LAPE-muutosohjelmalle varattiin edellisellä hallituskaudelle peräti 40 miljoonaa euroa kehittämiskampaniaan. Näillä rahoilla toteutettiin maakunnalliset LAPE-hankkeet ja jokaiseen maakuntaan nimettiin työtä koordinoimaan erityiset LAPE-muutosagentit. Yhtenä maakuntien keskeisenä kehittämistoimena oli matalan kynnyksen *perhekeskustoimintamallien* rakentaminen. LAPE-muutosohjelman perhekeskusmallin tavoitteena oli konkreettisesti yhdistää maakuntien eri toimijoiden vanhemmuuspalvelut yhteen ja tarjota perhekeskusten kautta varhaista tukea perheille. Matalan kynnyksen tuen lisäksi perhekeskuksiin on ollut tavoitteena yhdistää myös sosiaali- ja terveyshuollon hoito- ja tuki- palveluita yhteistä palveluohjausta korostaen. Perhekeskusten kautta on haluttu myös tunnistaa vanhempien palvelutarpeita ja antaa tukea heille erilaisten kohtaamispaikkojen ja toiminnallisuuden kautta. Muutosohjelmassa korostettiin sitä, että palveluiden suunnitteluun tulisi osallistaa perheitä ja vanhempia ja sen tulisi linkittyä olemassa oleviin lasten ja perheiden kasvu ympäristöihin, kuten esimerkiksi päiväkoteihin ja kouluihin. (STM 2015: 14, 18-19.) Myös useat kunnat ovat jo kirjanneet perhekeskustoiminnan strategisiin ohjelmiinsa ja hyvinvointisuunnitelmiinsa, joka viestii siitä, että tahtotila kyseiselle toiminnalle on ajankohtainen ja tärkeä (Honkanen&Veijola 2015).

LAPE-kärkihankkeen loppuraportissa todetaan, että perhekeskusmallin osalta kehittämistyötä on jo tehty kaikissa maakunnissa ja niiden sisällöt ovat etenkin paikallisesti omaksuttu kiitettävästi. Raport-

tissa myös todetaan, että kansallisten linjauksien ja sote-uudistuksiin liittyvät epäselvyydet ovat olleet kehittämistyön hidasteina ja tästä syystä tulokset eri maakunnissa ovat olleet vaihtelevia. Verkostotyö ja rakenteiden hahmottaminen on koettu kaikkien toimijoiden näkökulmista toimivimmaksi tavaksi päästä kohti yhteistä ymmärrystä lapsi- ja perhelähtöisille palveluille. Heikoimman arvioinnin saivat kehittämistyössä perhekeskusten johtamiseen ja toimitiloihin liittyvät asiat. Myös tulosten vieminen konkreettiselle tasolle, lapsiperheille saakka, nähtiin kunnissa puutteellisena. Myös esimerkiksi perusopetuksen ja oppilashuollon roolia perhekeskustoiminnassa toivottiin kehittämistyössä selkeytettävän. (Owalgroupp 2019: 35-39.)

3.1.4 Unohdettu ”Leksandin” perhekeskusmalli?

Perhekeskustoimintamallia ja vuosien suunnittelutyötä on kritisoitu siitä, että se ei riittävästi huomioi lasten ja perheiden arkea, unohtaa asiakasymmärryksen ja dialogisuuden perheiden ja ammattilaisten välillä (Rimpelä 2016: 14, 18-19, 21). Vanhemmuuden ja isyyden tukemisessa tämä onkin tärkeä näkökulma, etenkin kun palveluissa ei ole vielä nähtävissä yhtenäistä ymmärrystä isien palvelutarpeesta ja toimintamalleista heidän kohtaamiseen. Lapsiperheiden hyvinvoinnin edistämisen osalta tapahtui selkeä tulkinnallinen muutos 2000-luvulla, kun yhteiskunnassa sosioekologisesta ajattelusta siirryttiin enemmän ongelma- ja moraalisuuntautuneisuuteen. Tätä ennen vallalla olivat yhteisöllisyyden, paikallisuuden ja läheisyyden ydinkäsitteet. Tätä kutsuttiin puhekielessä myös termillä ”koko kylä kasvattaa”. Myös perhekeskuksen käsite on muuttunut vuosien saatossa, sillä vielä 2000-luvun alussa sillä tarkoitettiin lapsiperheiden sosiaalisen lähiympäristön tukemista. Sittenmin rinnalle on tullut käsite, joka viittaa palveluverkostossa eri ammattilaisten ja palveluiden tuomista yhteen. (Rimpelä, Rimpelä & Heinisuo 2018: 96-97.)

Suomessa huomioitiin etenkin 2000-luvun alussa etenkin neuvolapalvelujen kehittämistoiminnassa vuonna 1996 Ruotsin Leksandissa pilotoitua perhekeskusmallia, joka pyrki antamaan perheille ehkäisevän tuen ja vertaistoimintaa jo vanhemmuuden alkuvaiheessa. Ruotsissa onkin jo yli 40 vuoden ajan painotettu perheenjäsenten autonomiaa ja riippumattomuutta palvelusuunnittelussa (Julkunen 2010:157). Leksandissa toiminnan pilotoinnista vastasivat Thomas Johansson ja Ingegerd Jons, jotka olivat havainneet, että lasten hyvinvointi paranee vanhemmuutta ja parisuhdetta tukemalla sekä luontaisen vertaisryhmätoiminnan avulla. Mallin keskeisenä johtoajatuksena on ollut vahvistaa perheiden sosiaalista tukea ja verkostoja luontevissa kohtaamisympäristöissä, huomioiden vanhempien ja perheiden yksilölliset tarpeet. Vanhemmuuden tukemisen tulee kulkea lapsen kasvun mukaisesti raskaudenajasta esikoulun aloittamiseen saakka. (Laitinen & Yliniemi: 2011: 40-41.) Leksandin mallissa toiminnan pohjana on ollut avoin päiväkotijärjestelmä, jonka yhteyteen on liitetty neuvolan ja sosiaalitoimen palveluita. Synnytysvalmennus on myös Leksandissa korvattu erillisellä vanhempainkasvatuksella, joka on ryhmämuotoista ja eri asiantuntijuuksia hyödyntävää.

Leksandin malli mahdollistaa sekä äidin että isän aktiivisen osallistumisen ja heidän yksilöllisiin tarpeisiin vastaamisen. Mallin kautta Ruotsissa 2000-luvun alussa saatiin isistä noin 45 % osallistumaan äitiysneuvolan vanhempien ryhmätoimintaan. Huomionarvoista on myös se, että mallin käyttö vä-

hensi avioerojen määriä alueella huomattavasti. Mallin innoittamana myös Suomessa Leksandin mallin mukaista toimintaa haluttiin viedä kansallisista ohjelmista konkreettisesti asiakastasolle. (Rimpelä 2016: 16; Rimpelä 2019: 4-5; Hastrup, Paavilainen, Kekkonen, Leikas, Kivineva, Pihlajamäki & Lepistö 2016: 16.)

Merkittävä osa Leksandin mallia on isyyden tukeminen ja mentorointi, sillä jo alkuvaiheessa isät saavat tiedon lisäksi mahdollisuuden jakaa kokemuksiaan ja tuntemuksiaan koulutettujen isävalmentajien ja toisten isien kanssa. Isävalmentajalla ei ole välttämättä sosiaalialan koulutusta, vaan hänen roolinsa perustuu vertaisuuteen ja kumppanuuteen. Isille on järjestetty Leksandissa omia ”äitiväpaita” tilaisuuksia (”Pappaöppet”). Lisäksi lapsille ja isille on ollut tarjolla erillistä ”isäklubi”-toimintaa (”Kids&Dads”). Ryhmäkokoontumissa, joita on järjestetty myös viikonloppuisin, vanhemmat ovat keskittyneet eri teemoihin, kuten lapsen kasvuun ja tarpeisiin, tunteiden ilmaisuun, mielialojen vaihteluun, arjen työnjakoon ja sosiaalietuuksiin. Yhteistyötä Leksandin mallissa on tehty monialaisesti esimerkiksi kättilöiden, perheneuvojen, psykiatrien ja järjestöjen kanssa, asiantuntijuuskumppanuiden periaatteilla. Vanhempien tapaamiset ovat alkaneet ryhmissä jo ennen synnytystä ja synnytyksen jälkeen. Huomionarvoista on se, että kolme neljästä vanhemmasta ovat jatkaneet ryhmissä vielä ensimmäisen vuoden jälkeenkin. (Mesiäislehto-Soukka 2005: 150; Johansson 2012: 4,6,8; Kekkonen, Montonen & Viitala 2012: 69-71.)

Myös Suomessa Miessakit ry on laatinut Leksandin mallia myötäilevän, ”Isyyden Tueksi”-perhevalmennuksen. Valmennus koostuu isille suunnatusta neljästä tapaamisesta, jotka käsittelevät isäksi tulemistä, siihen valmistautumista, synnytystä ja sen jälkeisestä aikaa. Ensimmäisillä kokoontumiskerroilla isien kanssa käydään läpi tarkemmin isäksi kasvamista, perheen valmistautumista vauvan tuloon, parisuhteen muutoksia, työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä puolison tukemisesta raskausaikana. Kahden viimeisen kerran kokoontumiset keskittyvät synnytykseen isien kokemana sekä synnytyksen jälkeiseen arkeen liittyviin asioihin. Neljän kokoontumiskerran jälkeen ryhmien jatkuvuus perustuu osallistujien omaan motivaatioon jatkaa tapaamisia niin halutessaan. (Kekkonen, Lilja & Nieminen 2013: 32.) Kuntien perhekeskustoiminnassa ja isyyden tukemisessa kehittämismallina toimisivat hyvin edelleen Leksandin mallin sovellukset, koska mallissa isien kohtaaminen linkittyy vahvasti myös äitiyteen, mutta palvelut huomioivat isät yksilöllisesti ja luontevalla tavalla. Lisäksi mallia on jo hyödynnetty, kokeiltu ja tutkittu soveltuvaksi suomalaiseen palveluympäristöön.

4 JOHTAMINEN LAPSIPERHEPALVELUISSA

Yhteinen lapsikäsitys on lapsiperheiden palveluiden suunnittelun ja johtamisen lähtökohtia ja sen kautta voidaan yhteiskunnassa myös kehittää toimintakulttuuria ja aitoa perhe- ja lapsilähtöisyyttä. Kun lapsi on suunnittelujen kohteena, myös lapsivaikutusten arviointi ja asiakastarpeiden määrittäminen on helpompaa esimerkiksi päätöksenteossa. (Ojala, Sutela 2019: 10.) Erityisesti julkisella sektorilla johtoasemissa olevien esimiesten on osattava ajatella itse strategisesti, mutta myös johtaa erilaisia strategisia prosesseja. Toiminnallista strategian toteuttamista tärkeämpää on kokonaisvaltainen ajattelu, koska se läpikäy erityisenä työotteena kaikkia johtajan toimia. (Stenvall, Virtanen 2010: 126-132). Jatkuvat rakenneuudistukset ja yhteiskunnan muutokset haastavat nykypäivän johtajuutta. Tilastolliset tiedot esimerkiksi lastensuojelun tarpeen kasvamisesta sekä perheiden monaistuminen ja alati niukkenevat resurssit vaativat päätöksenteolta kaikista huolimatta oikeita ja pitkäkantoisia ratkaisuja. Lisäksi henkilöstön vaihtuvuus lisää hallinnon paineita vastata palvelutarpeisiin laadukkaasti. Hallinnon onkin välttämättä osattava yhteensovittaa palveluita, ennakoita ja hyödyntää eri sektoreiden välistä yhteistyötä ja asiantuntijuutta aikaisempaa paremmin.

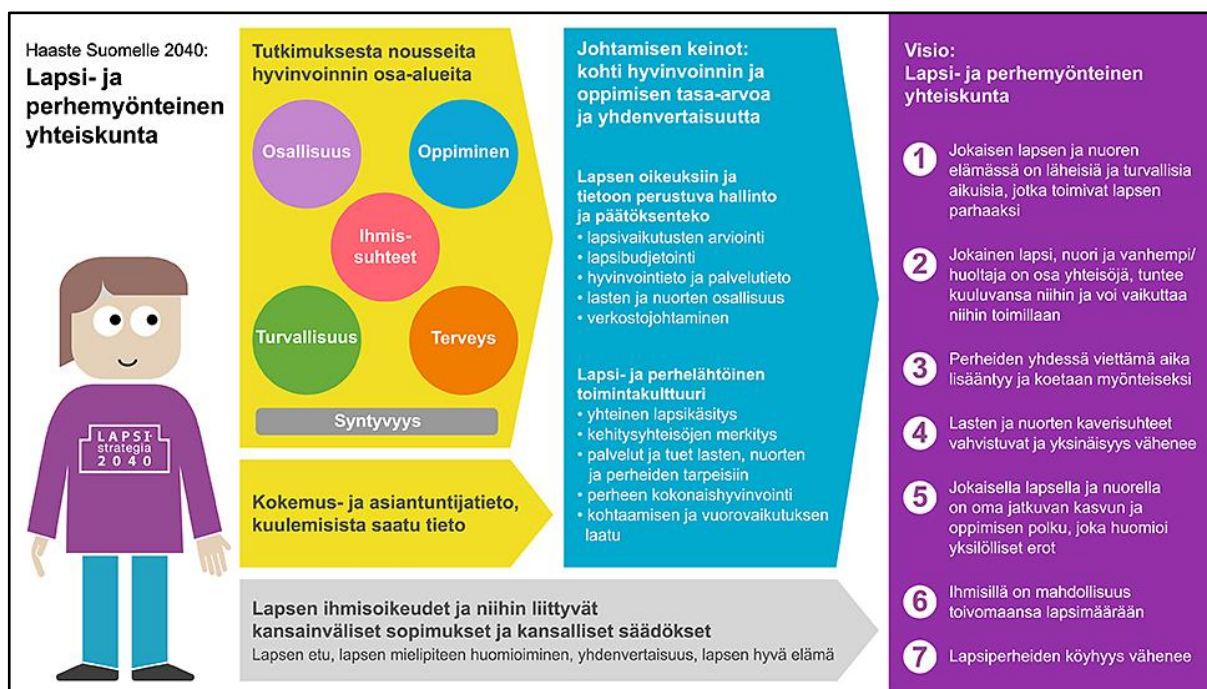
Yhteisen lapsiperhepalveluiden vision saavuttaminen ei enää onnistu vain kunnan palveluiden tasolla, vaan tarvitaan näkökulman laajentamista koskemaan kaikkia lasten, nuorten ja perheiden kanssa työskentelevien toimijoita (Halme ym 2012:42-44). Onnistuneet uudistukset kokonaisvaltaisesti vaativat usein eri verkostojen yhteistä visiota ja strategiaa. Toimivan verkoston kaikki toimijat tuntevat toistensa osaamisen ja tarpeet, luottavat toistensa toimintaan, ovat sitoutuneet yhteisiin päämääriin ja haluavat löytää ratkaisuja ongelmiin yhdessä. Verkostojen uudet toimijat tuovat mukanaan innostusta ja tieto-taitoa ja se leviää luontevasti koko verkostoon. Onnistuneen verkostotyön edellytyksiin liittyvät myös osaamisen ja luottamuksen lisäksi pysyvyys ja uusiutumiskyky sekä erityisesti se, miten verkostoa johdetaan. Toimivuuteen liittyvät vuorovaikutukselliset elementit, kuten vastavuoroisuus, dialogisuus, päätöksen teko ja yhteistyön muodot. Yhteiset tavoitteet saavutetaan, kun verkosto haluaa oppia yhdessä ja ymmärtää yhteistyön vaikutukset asiakkaan parhaaksi. Kun halutut vaikutukset ovat yhteisesti selvillä, verkoston jäsenet haluavat osallistua itsensä ja oman toiminnan osaksi verkostoa. Lisäksi verkosto osaa luontevasti hyödyntää verkoston muiden jäsenten osaamista ja palveluja. (Järvensivu 2015: 38-40.) Tässä luvussa käsitellään tarkemmin strategista johtajuutta, tiedolla johtamista, osaamisen johtamista ja palveluita yhteensovittavaa johtajuutta, koska ne ovat avainkäsitteitä lapsiperheiden palveluiden kehittämiseksi kansallisen strategiatyönkin valossa.

4.1 Uusi lapsistrategia 2040

”Lapsen aika – kohti kansallista lapsistrategiaa 2040”-asiakirja on kahden ministeriön ja useiden asiantuntijoiden valmistelutyön tulos, jonka tehtävänä on ohjata hallituskaudet ylittävää lapsistrategista työtä Suomessa. Strategia pohjautuu ministeriöiden, kansalaisyhteiskunnan, julkisen ja yksityisen sektorin poikkihallinnollisuuteen. Lapsen aika -strategia pohjautuu kahden ministeriön (5.6.2018) antamiin ohjeistuksiin, joita ovat:

1. Strategian tulee vahvistaa lapsi- ja perhemyönteistä yhteiskuntaa sekä syntyvyyden myönteistä kehitystä
2. Lapsistrategia on toimintapolitiikka luova ja ylittää ajallisesti eri hallituskaudet
3. Strategian toteutuminen vaatii eri hallintosektoreilta yhteiskunnallista yhteistyötä
4. Strategian tulee vahvistaa tietoon ja lasten oikeuksiin liittyvää päätöksentekoa ja toimintakulttuuria
5. Strategian tulee huomioida kasvun ja oppimisen näkökulmat varhaiskasvatuksessa, koulutuksessa sekä perheiden ja vanhemmuuden tukemisessa. (Valtioneuvosto 2019: 64.)

Yhteistyön osalta lapsistrategiassa korostetaan avoimuutta, tulevaisuussuuntautuneisuutta sekä dialogista vuorovaikutusta eri toimijoiden ja hallintoalojen kesken. Lapsistrategiasta on löydettävissä kolme erilaista tulevaisuusskenaariota, maailmaa, joita ennustetaan lineaarisesti, kriisiytyneen lapsuuden ja lapsen aika- visioiden kautta. Viimeisin on asiakirjan suositeltava ja optimaalinen tulevaisuusvisio, johon päästäkseen yhteiskunnassa tarvitaan seitsemän erilaisen tavoitteen toteutumista. Nämä tavoitteet liittyvät lapsen *ihmissuhdeympäristöön*, perheen *osallisuuteen*, *yksilöllisen kasvun* mahdollistamiseen, *lapsiperheköyhyyteen* sekä ihmisten mahdollisuuteen *toivomaansa lapsimäärään*. Lisäksi tuleva lapsistrategia ohjaa ja kehittää julkista johtamista ja tähtää sektoroituneiden *johtamis- ja toimintatapojen uudistamiseen* sekä kokonaisuuksien ymmärryksen lisäämiseen erilaisiin *kumppanuuksiin* pohjautuen. (Valtioneuvosto 2019:2,9,11.) Lapsen aika- tulevaisuusvisio on kuvattu alla olevassa kuviossa (KUVIO 5).



KUVIO 5. Lapsen aika- visio. Lapsi- ja perhemyönteinen yhteiskunta (Valtioneuvosto 2019:8).

Luodakseen lapsi- ja perhemyönteisen yhteiskunnan, Suomessa tulee tarkastella lapsistrategian mukaan tutkimustiedon lisäksi myös johtamista ja sen keinoja. Palveluiden ja päätöksenteon on uudistukseen kyettävä huomioimaan lasten oikeudet ja tietoperustaisesti lapsivaikutteinen budjetointi, verkostojohtajuus sekä osallisuus palveluiden suunnittelussa. Perhemyönteisyyden saavuttaminen

vaatii myös yhteistä käsitystä lapsista, yksilöllisistä palvelutarpeista ja palveluissa on panostettava kohtaamisen ja vuorovaikutuksen laatuun. (Valtioneuvosto 2019: 13, 22.) Strategiassa vahvistetaan aikaisempia tutkimustietoja siitä, että perherakenteet ovat Suomessa nopeasti moninaistuneet ja tukipalvelut on rakennettu edelleen pitkälti ydinperhe-ajattelun kautta. Lisäksi palvelut eivät tavoita kaikkia vanhempia tasavertaisesti, sillä myös vanhempien roolit ovat yhteiskunnassamme murroksessa.

4.2 Strateginen johtaminen

Englannin kielen ”strategy” ja kreikankielen alkusana ”strategia” tarkoittavat sotapäälliköntaitoa, joten sanana se liittyy jo vahvasti johtamiseen. Yritystoimintaan liitettynä sanalla tarkoitetaan tavoitetilän määritelmää, joka liittyy kilpailutilanteen voittamiseen suhteessa toisiin yrityksiin tai esimerkiksi kilpailuetua uusien toimintojen tuotteistamisen suhteen. Hyvässä strategiassa yhdistyy asiantuntijoiden mukaan viisi elementtiä: laajuus, päämäärä- ja tavoitehakuisuus, suunnitelmallinen resurssivii-saus, kestävän kilpailuedun validointi sekä synergiaetujen etsiminen. Strategia-käsitteen ymmärtäminen on kuitenkin haastavaa, koska se voidaan nähdä työntekijätasolla vain ”ylhäältä alas” saneltuna suunnitelmana, jonka tavoitteena on vain ylimmän johdon visioiden ja tuottavuuden varmistaminen. Tällöin kokonaistavoite organisaatiossa hämärtyy ja toteuttamiselta puuttuvat konkreettiset toimenpiteet ja sitoutuminen strategian toteuttamiseksi. Laajasti määriteltynä organisaation toimiva strategia muodostuu voimavarojen, ydinsaamisen ja erikoistumisen kohdentamisesta toimintaympäristöön ja se vastaa päivittäisessä työssä luontaisesti kysymyksiin, kuinka organisaatio pääsee tavoitteisiinsa realistisesti. Asetettujen strategiatavoitteiden tuleekin olla johdonmukaisia sekä helposti indikoitavia. (Toiviainen 2018: 14; Vuorinen 2013: 21-22.)

Mika Kamenskyn (2014: 19-20) mukaan strategialle on kolme määritelmää:

1. Strategia on organisaation tietoinen tavoitteiden valinta muuttuvassa toimintaympäristössä
2. Strategian kautta organisaatio hallitsee ympäristöä
3. Strategiatyön kautta organisaatio systemaattisesti hallitsee niin sisäisiä kuin ulkoisiakin tekijöitä ja niiden vuorovaikutussuhteita ja sitä kautta pyrkii saavuttamaan asetetut kannattavuuden, kehittämisen ja jatkuvuuden toimintaedellytykset.

Strategia ja strateginen johtaminen tähtää siihen, että nykytilasta päästään kohti organisaation *visiota*. *Visio* on näkemys tulevaisuuden kuvasta ja tahtotilasta, joka halutaan pitkällä aikavälillä toteutuvan. Toteutuakseen hyvä visio vaatii ennakkoluulottomuutta, luovuutta sekä intohimoista rohkeutta. Lisäksi se edellyttää taitoa analyttiseen ajatteluun ja ennakkointiin tulevaisuuden näkemyksestä suhteessa nykytilaan. (Haapakoski 2018.) Strategian päätavoitteet voidaan karkeasti määrittellä siihen, että organisaatiossa pyritään tekemään jotain tehokkaammin ja luomaan jotain uutta ja erilaista (Vuorinen 2013: 27).

Tulevaisuuden ennakkointiin liittyen, ennen strategiatyön suunnittelua, olisi osattava luoda skenaarioita eli erilaisia vaihtoehtoisia tilannekuvauksia tulevaisuudesta. John S. Ratcliffe (2006: 39-41) tuo

esille haaveilun tärkeyden ennen varsinaista suunnittelua ja ennustamista. Hänen mukaansa skenaariotyöskentelyssä voidaan nähdä kolme erilaista vaihetta, jotka voidaan hahmottaa *eroavaisuuden* (divergence), *esiintymisen/esiin tulon* (emergence) ja *lähenemisen* (divergence) kautta. Diagnostiikkiin perustuvaan eroavaisuuteen kuuluvat strategisen kysymyksen asettaminen, muutoksen voimien tunnistaminen, pääongelmien ja -trendien määrittelemine sekä vaikutusten tason ja epävarmuustekijöiden selventäminen. Tämän vaiheen työkaluja ovat muun muassa keskusteleminen, horisontaalinen tarkastelu, vaikutusten ristiin analysointi, delfoi-kyselyt ja erilaiset työpajat. Toisen ennusteeseen, esiintymiseen vaiheeseen kuuluvat skenaarioiden loogisuuden luominen, vaihtoehtoisten skenaarioiden tarkastelu, niiden käytännöllinen testaaminen sekä käännekohtien (turning points) tunnistaminen. Toisen vaiheen työkaluja ovat klusterointi, arvottaminen, morfologinen analysointi, tuulitunnelointi, luova kirjoittaminen sekä erilaiset simuloinnit. Skenaariotyöskentelyn säätämiseen perustuvaan lähenemiseen kuuluvat tulevien toimintojen hahmottaminen (visiointi) sekä varsinaisen strategiasuunnittelun aloittaminen.

Lapsistrategiassa ”Kohti lapsen aikaa 2040” mainitaan kolme vaihtoehtoista tulevaisuuden kuvausta osallisuuden, oppimisen ja turvallisuuden näkökulmista: *lineaarisen kehityksen skenaario*, *kriisiytyneen lapsuuden skenaario* ja *lapsen aika- skenaario*. Lineaarisella kehityksellä tarkoitetaan lähes muuttumattomana pysyvää tulevaisuuskuvaa nykytilaan, jossa muun muassa keskitytään edustukselliseen osallisuuteen, lasten ja perheiden tuki on edelleen hajanaista ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on haastavaa. Kriisiytyneen lapsuuden skenaariossa tulevaisuuden näkymät ovat nykytilaa heikommat: kuuleminen ja osallisuus on vähentynyt, syrjäytyminen on kasvanut, vanhempien jaksaminen on heikentynyt ja lapsiperheköyhyys on kasvanut. Optimaalisin tulevaisuuskuva, lapsen aika -skenaario näyttäytyy osallisuuden, vanhemmuuden ja lapsivaikutusten arvioinnin vahvistumisena. Tässä skenaariossa myös perheiden yksilöllinen huomiointi ja asiakastarpeisiin vastaaminen on nopeaa. Myös negatiiviset yhteiskunnalliset ilmiöt, kuten parisuhdekriisit, taloudellinen eriarvoisuus ja perheväkivalta ovat tilastollisesti vähentyneet. Positiivista suuntaa yhteiskunnallisesti tällöin on nähtävissä myös terveyden, ihmissuhteiden sekä syntyvyyden kehittymisessä. (Valtioneuvosto 2019: 33-35.)

Organisaatiossa onnistuneen strategian toteutus vaatii sen tarkkaa kuvaamista ja johtamista. Sen tulee olla visionaarista ja laadukasta. Ilman laadullisia ominaisuuksia strategia ei ole tule toteutumaan toivotulla tavalla ja silloin voi käydä jopa niin, ettei organisaatiolla tunnisteta olevan lainkaan strategiaa ja tulokset sekä visio jäävät toteutumatta. Epäonnistuneen strategiatyön taustalla voi olla myös ohjauksen puutetta, joka on välttämätöntä ydinajatuksen selkeyttämiseksi. Strategian tulee myös aina kohdata operatiivinen toiminta ja olla vahvasti sidoksissa henkilöstön henkilökohtaisiin osaamisalueisiin ja asiantuntijuuteen. Siitä syystä on tärkeää, että organisaation hallinto suhtautuu strategian laadintaan täysipainoisesti ja tekee oikeita päätöksiä ja valintoja. Strategian työvaiheet voidaan jakaa karkeasti viiteen eri vaiheeseen. Ensimmäisenä tulee tehdä nykytilan määrittely eli toimintaympäristöanalyysi. Tämän jälkeen johdossa tehdään päätös siitä, halutaanko strategia nähdä suunnitteluna vai erillisenä tuotekehityksenä. Valinnan jälkeen, kolmannessa vaiheessa tehdään analyysjä ja johtopäätöksiä siitä, kykeneekö organisaatio tunnistamaan selkeästi omat vahvuudet ja heikkoudet. Neljäntenä vaiheena näiden jälkeen tehdään strategiset valinnat olemassa

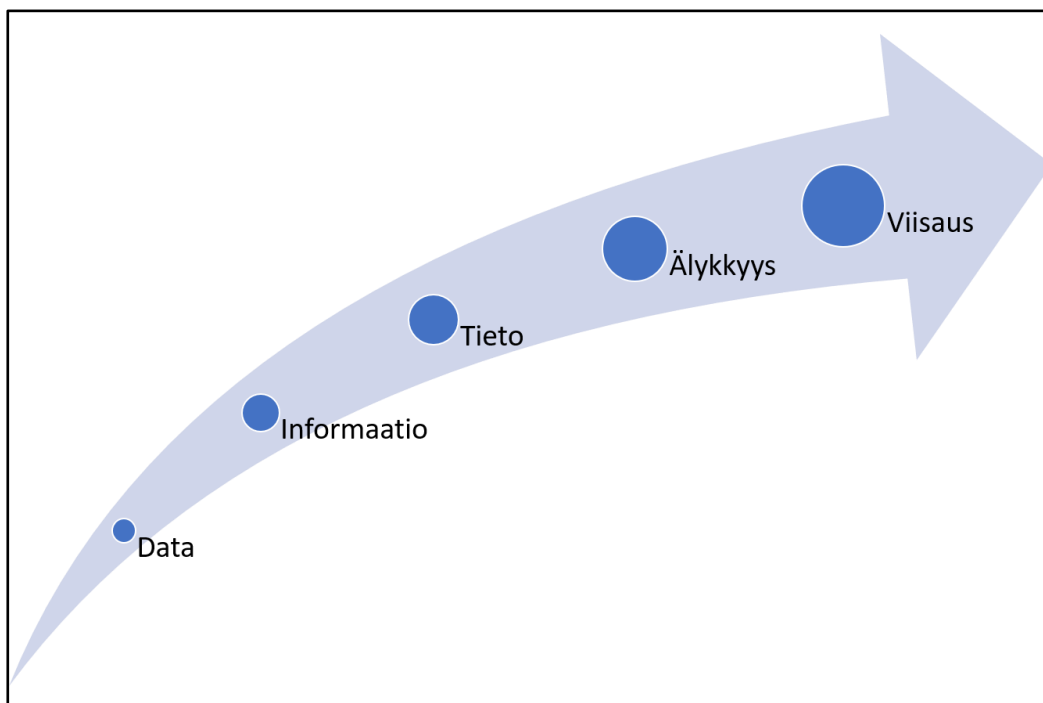
olevan tiedon perusteella ja se jalkautetaan koko organisaation läpileikkaavasti. Viimeisenä tehdään vielä päätökset siitä, miten strategia toteutuu organisaatiossa käytännössä. Onnistunut strategia vaatii siis oikeita valintapäätöksiä johtaakseen toivottuun lopputulokseen. (Haataja 2015: 9-10.) Erica Olsen tuo esille, että toimiva strategiasuunnitelma alkaa nykytilan määritelmästä ”Missä ollaan nyt? Mitkä asiat toimivat ja mitkä ei?”, josta siirrytään tärkeimpään kysymykseen: ”Missä haluamme olla tulevaisuudessa?”. Vision syntymiseen tarvitaan SWOT- analyysiä ja sen jälkeen objektien (esimerkiksi talous, asiakas, ihmiset jne) määrittelyä. Objektit eli tavoitteet tulee olla SMART-kriteereiden mukaisia (specific, measurable, achievable, relevant & time-bound), joihin liitetään sen jälkeen yksiköiden toimintasuunnitelmat ja tarkka aikataulus. (Olsen 2012.)

Kun organisaatio on laatinut strategian, sen käytännön läpiviemisestä, jalkauttamisesta ja seurannasta vastaavat aina johtajat. Toimiva strategiatyö vaatii testausta, arviointia ja päivittämistä. Uusi strategia onnistuakseen vaatii viestinnän lisäksi siihen sitoutumista ja sitouttamista sekä hyväksyntää. Kun strategiatyö onnistuu, se innostaa, vahvistaa vuorovaikutusta ja luo yhdessä tekemisen ja onnistumisen kulttuuria organisaatioon. Johtajan on oltava itse innostunut ja sisäistää strategia myös omaan arkityöhönsä ja asennoitua siihen positiivisesti. Omat johtajataidot korostuvat erityisesti strategian jalkauttamisessa ja hänellä tulee olla kykyä ihmiskeskeisen muutoksen johtamiseen. Hän luo ympärilleen itseohjautuvaa luottamuksen ilmapiriä, jossa jokainen organisaation jäsen kokee olevansa tärkeä ja hänen asiantuntijuuttaan hyödynnetään. (Haataja 2015: 21-23.) Uusien toimintatapojen luominen vaatii johtajalta rohkeutta ja vanhojen toimintamallien ymmärrystä. Tämä vaatii johtajuudelta myös erityistä taitoa ottaa haltuun erilaista tietoa päätöksenteon tueksi.

4.3 Tiedolla johtaminen

Organisaatioiden tiedon määrittely ja sen käsittely on haastavaa, koska tieto on kompeleksista ja tieto käsitteenä on moninainen ja monimutkainen (Pulli 2018: 13). Tieto voidaan käsitteenä jakaa *dataan*, *tietämykseen* sekä yleiseen *informaatioon*. Varsinaisesti tietämykseen (knowledge) liittyvät myös käsitteet viisauts, älykkyys ja totuus, jotka muodostavat tietynlaisen hierarkian toisiinsa. Sydänmaanlakka (2012:188) kuvaa hierarkiaa (KUVIO 6) alhaalta ylös kasvanana tiedon määränä ja oppimisen lisääntymisen. Kokonaisvaltaiseen tiedon muodostumiseen vaikuttavat olennaisesti myös yksilön omat ajatukset ja kokemukset.

Johtajan näkökulmista katsottuna data on yleensä esimerkiksi tietojärjestelmien tuottamaa raakatieta, jota tarvitaan väistämättä, mutta se ei tuota vielä syy-seurausmerkityksiä. Data saa merkitystä informaation kautta, joka muodostuu esimerkiksi lähettäjän ja vastaanottajan viestin välillä. Informaatioviesti muuttaa dataa merkityksen ja muodon kautta. Datan muuttuminen informaatioksi vaatii siis luokittelua ja tiivistystä lähettäjän osalta, jonka jälkeen vastaanottaja yhdistää saadun viestin informaatioksi tulkintansa mukaan. Muuttuakseen varsinaiseksi tiedoksi tai tietämykseksi, dataan ja informaatioon yhdistyvät vastaanottajan aiemmat tiedot, kokemukset, arvot ja asiantuntijuus. Tieto vaatii vastaanottajalta kykyä tehdä vertailuja, johtopäätöksiä ja keskusteluyhteyttä (Davenport & Prusak 1998: 2-5.) Tieto on Sydänmaanlakan mukaan ihmisellä itsellään ja se muodostuu ajatusten ja kokemusten kautta (Sydänmaanlakka 2012: 189).



KUVIO 6. Tiedon hierarkia (mukaillen Sydänmaanlakka 2012:188).

Tiedolla johtamista voidaan käsitellä toimintatapana tiedon hyödyntämisenä organisaatiossa sekä tiedon johtamista tietomäärien hallinnan osaamisena. Tiedolla johtamiseen liittyy olennaisena osana tiedon analysointi ennen päätöksentekoa. On osattava tunnistaa tärkeät asiat epäolennaisista ja perustaa toiminnan ohjaus ja johtaminen oikeaksi ja tärkeiksi tunnistettuihin tietoihin. Kokonaisvaltaisesti katsottuna tiedolla johtaminen tähtää organisaation ymmärryksen lisäämiseen, uuden tiedon synnyttämiseen ja tietoprosessien tehokkaampaan hallintaan. (Laihonen, Hannula, Helander, Ilvonen, Jussila, Kukko, Kärkkäinen, Lönnqvist, Myllärniemi, Pekkola, Virtanen, Vuori & Yliniemi 2013:32; Jalonen 2015:1-2, 4.) Useat uudistukset ja niukat resurssit haastavat myös sosiaali- ja terveysalaa. On tärkeää osata muodostaa kokonaiskuva toimialasta ja sen haasteista sekä pyrkiä kehittämään systeemejä yksittäisiä toimia enemmän. Olemassa olevan tiedon kautta tulisi määritellä palveluihin laadullinen vähimmäistaso ja palvelutarpeet arvioinnin, ennakoititiedon ja johtajuusprosessien kehittämisen kautta. (Ritvanen&Sinipuro 2012:9,14-15; Korhonen, Jylhä, Korhonen & Holopainen 2018: 16.)

Toiminnan tai muutosten laadullinen arviointi vaatii aina *indikaattoreita*, mitattavia asioita, joiden kautta voidaan arvioida, onko palvelu toteutunut suositusten tai tavoitteiden mukaisesti tai millaisia vaikutuksia toiminnalla on ollut palvelun käyttäjille. Indikaattoreita voidaan käyttää myös rakenteiden, prosessien ja lopputulosten arviointiin. Erityisesti rakenteiden arviointi on johtamisen osalta tärkeää, kun luodaan uusia toimintamalleja tai palveluissa havaitaan selkeitä puutteita. Tällöin voidaan tarkastella esimerkiksi sitä, onko henkilöstöllä riittävää osaamista tai onko yhtenäisiä käytäntöjä määritelty. Toiminnan vaikuttavuuden arviointi ja arviointitulosten hyödyntämisen kohteena ovat sosiaali- ja terveysalalla aina asiakkaat ja siksi arvioinnin tulisi aina perustua asiakastarpeisiin sekä tarpeeseen tuottaa tietoa organisaation palveluiden kehittämistyöhön. Arviointitieto siirtyy kehittämistoimintaan, mikäli saatuun tietoon voidaan luottaa, se on raportoitu perusteellisesti ja tieto on

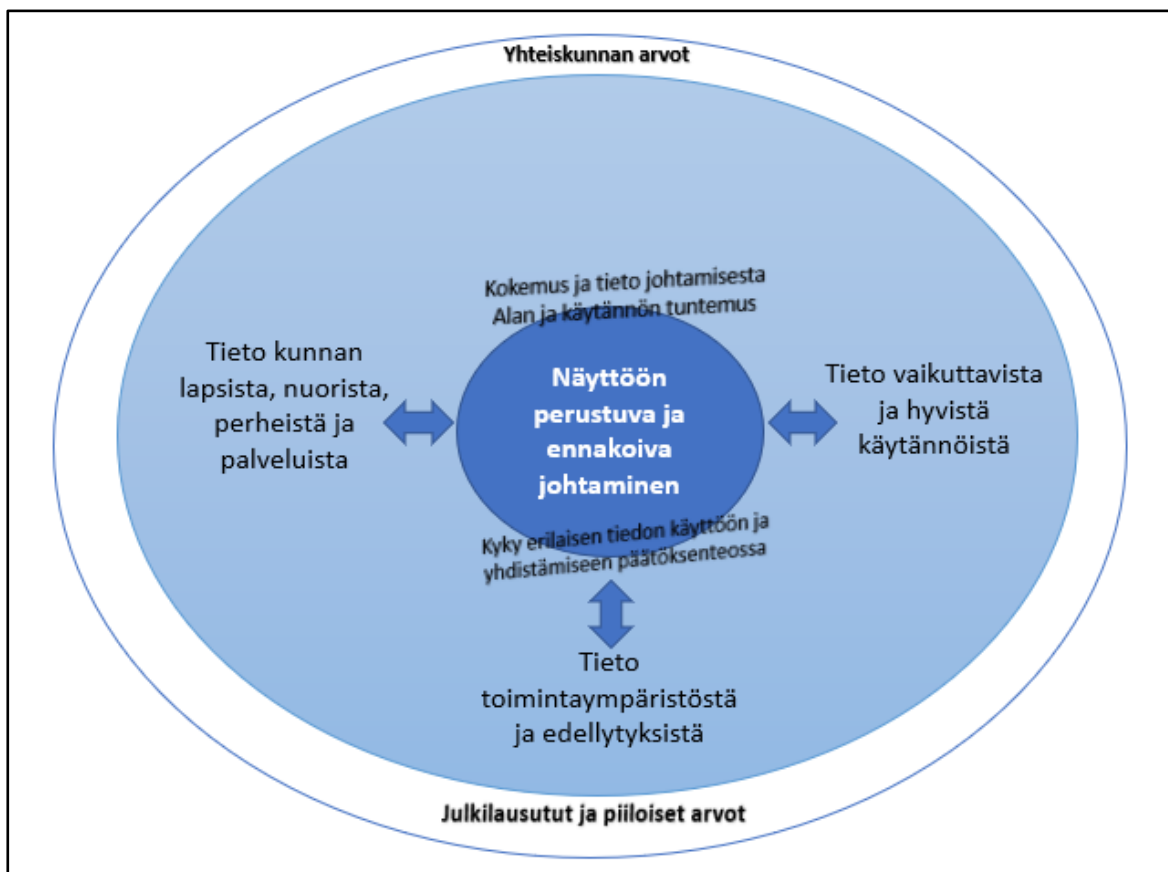
suhteellisen helposti tulkittavissa asiakastarpeiksi. Niukkenevat määrärahat vaativat johtajilta erityisesti taitoa tehdä *taloudellista arviointia*, jonka päätavoitteena on saada tietoa ja vastauksia siihen, miten palveluja voidaan toteuttaa laadukkaasti tulosten maksimoimiseksi ja voimavarojen kohdentamiseksi oikeudenmukaisesti ja tehokkaasti. Ellei taloudellista näkökulmaa käytetä arvioinnissa, on vaarana, että tehottomuus sitoo olemassa olevat resurssit, vaikka niitä voitaisiin käyttää huomattavasti hyödyllisemmin. (Korhonen ym 2018: 170, 181-185, 200-201.)

Tiedolla johtamisen kehittämistä voidaan toteuttaa Ritvasen & Sinipuron (2012:16) mukaan seuraavien toimenpiteiden avulla:

1. Käydään läpi lakisääteiset vaatimukset ja etsitään päällekkäisyydet ja ristiriidat
2. Määritellään vähimmäispalvelutaso julkisten palveluiden osalta
3. Tunnistetaan rajoitteet
4. Uudistetaan indikaattorit ja suunnitelmat
5. Varmistetaan kolmitasoinen tilaaja-tuottaja -malli
6. Määritellään tiedon omistajuus
7. Luodaan uusia kokonaisvaltaisia näkökulmia palvelutuotantoon.

Tietoon ja näyttöön perustuva päätöksenteko vaatii tutkimuksellisen tiedon lisäksi asiakkaiden yksilöllisten odotusten, arvojen ja mieltymysten tunnistamista. Näyttöön perustuvia tietolähteitä johtajalle ovat myös toimintaympäristöön ja resursseihin liittyvät tiedot sekä asiakkaita kohtaavien ammattilaisten asiantuntijuudesta nousevat asiat. Kuntien lapsiperheiden palveluissa on johtajien osattava hyödyntää ja soveltaa toimintaympäristöstä ja resurssiedellytyksistä nousevaa tietoa, asiakkaiden odotus- ja palvelutarvetietoa sekä omaksuttava hyväksi todettujen käytäntöjen ja suositusten vaikutuksia omaan palvelutoimintaan. Perälä, Halme & Nykänen (2012:34) hahmottelevat näyttöön perustuvan ennakoivan johtajuuden rakentumista yhteiskunnan ja palvelujärjestelmän kontekstista paikalliseen toimintaympäristöön ja sitä kautta yksilölliseen johtajan *kyvykkyyteen* (KUVIO 7). Palvelujen kehittämiseksi asiakaslähtoisemmiksi ja näyttöön perustuvaksi, on organisaatioihin rakennettava systemaattisia sisäisiä ja ulkoisia arviointi- ja palautejärjestelmiä. Tärkeimpiä sisäisen palautteen antajia ovat yleensä työntekijät ja ulkoisia palvelujen käyttäjät. Järjestelmällisesti kerätty palaute muuttuu seurantatiedoksi, jonka kautta organisaatio pystyy tunnistamaan onnistumiset ja kehittämisen kohteet. (Korhonen ym 2018: 10, 17-18.)

Sosiaali- ja terveysalaa on ohjannut palvelutuotannon keskittyvä ajattelutapa. Asiakaslähtöiseen ajatteluun siirtymiseksi tarvitaan ymmärrystä, millainen kokemus asiakkaalle palvelusta syntyy ja mikä on sen arvo hänelle. Tätä kutsutaan palvelukokemukseksi ja asiakasymmärrykseksi, jotka ovat myös *palvelumuotoilun* peruskäsitteitä. Lähtökohtana tulisikin olla eri palvelutilanteissa olevien ihmisten arki ja tarpeet ja pyrkiä vastaamaan niihin yksilöarvoa tuottavasti. Asiakaskokemuksia tulisi havainnoida palvelujen tuotantoa enemmän ja muodostaa näiden kautta suhteet ammattilaisten osaamisen, asiakkaiden kohtaamisen ja koko palvelujärjestelmän kesken. (Koivuniemi & Simonen 2011: 51-52.)



KUVIO 7. Erilaiset tiedon ja näytön käyttö johtamisessa kunnassa (mukaillen Perälä, Halme & Nykänen 2012: 34).

4.4 Osaamisen johtaminen

Osaaminen on käsitteenä hyvin moniulotteinen. Ammatillisesti tarkasteltuna osaamisella tarkoitetaan työntekijän työltä vaadittavan tieto-aidon tunnistamista, sen tavoitteellista hallintaa ja niiden soveltamista omaan arkityöhön. Professionaalista osaamista voidaan tarkastella ammattitaidon, elämäntaidon, kyvykkyyden sekä asiantuntijuuden kautta. Ammattitaito ja asiantuntijuus liittyvät käsitteinä kiinteästi toisiinsa niin laadullisesti kuin operationaalisesti. Elämäntaidon taustalla vaikuttavat yksilön arvomaailma, tunneäly ja kulttuurilliset piirteet. Nämä kaikki taas linkittyvät olennaisesti *kyvykkyyteen*, johon vaikuttavat perimä, persoonallisuus, sosiaaliset taidot ja yksilön lahjakkuustekijät. Kyvykkyyden ja asiantuntijuuden välimaastosta taas löytyvät käsitteet tietämys, motoriset/kognitiiviset taidot sekä strategiaosaaminen ja -ymmärrys. Näiden kokonaisvaltainen ymmärrys muodostavat osaamisen johtamiselle tavoitteet, jotka pohjautuvat systemaattiseen arviointiin ja pitkäkestoisin kehittämiseen ja pohjautuvat organisaation kokonaisstrategiaan. (Helakorpi 2009:2; Kirjavainen ym 2003: 51, 67, 73.)

Kuten jo aikaisemmin on mainittu, tulevaisuudessa organisaatiot tarvitsevat entistä enemmän herkkyyttä tunnistaa paremmin erilaisia asiakastarpeita ja niiden on osattava ennakoita tarpeita jo jopa ennen asiakkaan omaa havainnointia tarpeilleen. Tämä onkin ydinajatus henkilöstön osaamisen huomioimisessa sekä osaamisen johtamisessa tavoitteiden saavuttamiseksi, erityisesti ihmislähtöisissä organisaatioissa ja palveluissa. Osaamisen lisäksi menestykseen ja kilpailukykytekijöiksi tarvitaan

välttämättä henkilöstön motivointia, työtyytyväisyyden varmistamista sekä vuorovaikutuksen toimivuuden varmistamista. Osaamisen huomioiminen on tärkeä osa myös henkilöstöstrategiaa, sillä suuri henkilöstövaihtuvuus pakottaa myös organisaatiot pitämään kiinni osaavasta työvoimasta. Palvelujen tarve ja nopeasti kehittyvä tietoyhteiskunta vaativat organisaatioilta myös kokonaisvaltaista henkilöstön kehittämisen näkökulmaa. Organisaation ydinosoaminen pohjautuu kokonaiskartoitukseen, jolla selvitetään osaamisen nykytilaa sekä tarvittavan osaamisen ennakoitua, jotta voidaan tarkasti määrittellä ne toiminnan ainutlaatuiset tekijät, joilla voidaan myös erottua muista toimijoista. Organisaation ydinosoaminen jakautuu osaamisalueisiin, joilla määritellään toiminnan vaatimat osaamiset. Eri osaamisalueiden tehtäväroolit eli ammatti- ja tehtäväkokonaisuudet, määritellään pääsääntöisesti organisaation toimintojen näkökulmasta. (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä 2015: 5-6; Kirjavainen, Laakso-Manninen, Manka & Troberg 2003: 67-68; Helakorpi: 1-2.)

Organisaation osaamista voidaan kuvata siis *strategisen kyvykkyyden* käsitteellä (Kirjavainen ym 2003: 61; Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2011: 93). Strategisen kyvykkyyden hyödyt voidaan nähdä hallinnon tasoilla eri näkökulmista. Ylimmän johdon hyödyt näkyvät yleensä kokonaiskoordinoinnissa, kun panostus oikeisiin toimenpiteisiin ja kohteisiin tuottaa resurssihyötyjä ja antaa päätöksenteolle yhtenäistä priorisoitua tietoa. Alemmilla tasoilla hyöty taas näkyy strategian konkretisoinnissa omassa työssä ja henkilökohtaisina kokemuksina roolinsa merkittävyydestä kokonaisuudelle. Yksilötason asiantuntijatyössä strategisen kyvykkyyden hyödyt näkyvät parhaiten, kun heidän esimiestensä aikaa ja energiaa vapautuu läsnäolevaan ja vuorovaikutukselliseen yksilöohjaukseen. Tämä puolestaan parantaa huomattavasti henkilöstön työssä viihtymistä ja tuloksellisuutta. (Kirjavainen ym 2003:73; Niiranen ym 2011:94-95.)

Osaamisen arviointi ja sen hyödyntäminen organisaatiossa vaatii työvälineitä kehityskeskustelujen itsearviointista laajempiin osaamiskartoituksiin (Niiranen ym 2011: 96). Toisaalta on tärkeää johtamisen osalta myös huomioida, ettei kaikkea tarvittavaa tietoa voida välttämättä tunnistaa kysytyllä hetkellä. Käsite "tacit knowledge" eli "hiljainen tieto" tarkoittaa työntekijän yksilöllisesti syntyvää ymmärrystä, joka siirtyy omaan toimintaan. Rationaalinen tieto vaatii yksilöllistä aikaa ja käsittelyä siirtäköseen subjektiiviseksi tiedoksi osaksi omaa työtä. Tätä on erittäin vaikea formalisoida, mutta on erittäin tärkeä osa osaamisen johtamista ja osaamisen validointia. Toisinpäin ajateltuna yksilöllisen "hiljaisen tietämyksen" hyödyntäminen johtaa organisaatiota kohti elävää ja tiedostavaa yhteisöä, jonka kokonaisstrategia pohjautuu yksilöiden tietämyksen laajentamista koko organisaation tietämykseksi. Tällaisen kokemusperäisen, implisiittisen tiedon osuus onkin merkittävää, sillä tutkimusten mukaan peräti 80% osuus työelämän osaamisesta muodostuu tästä. (Helakorpi 2009:3-4.)

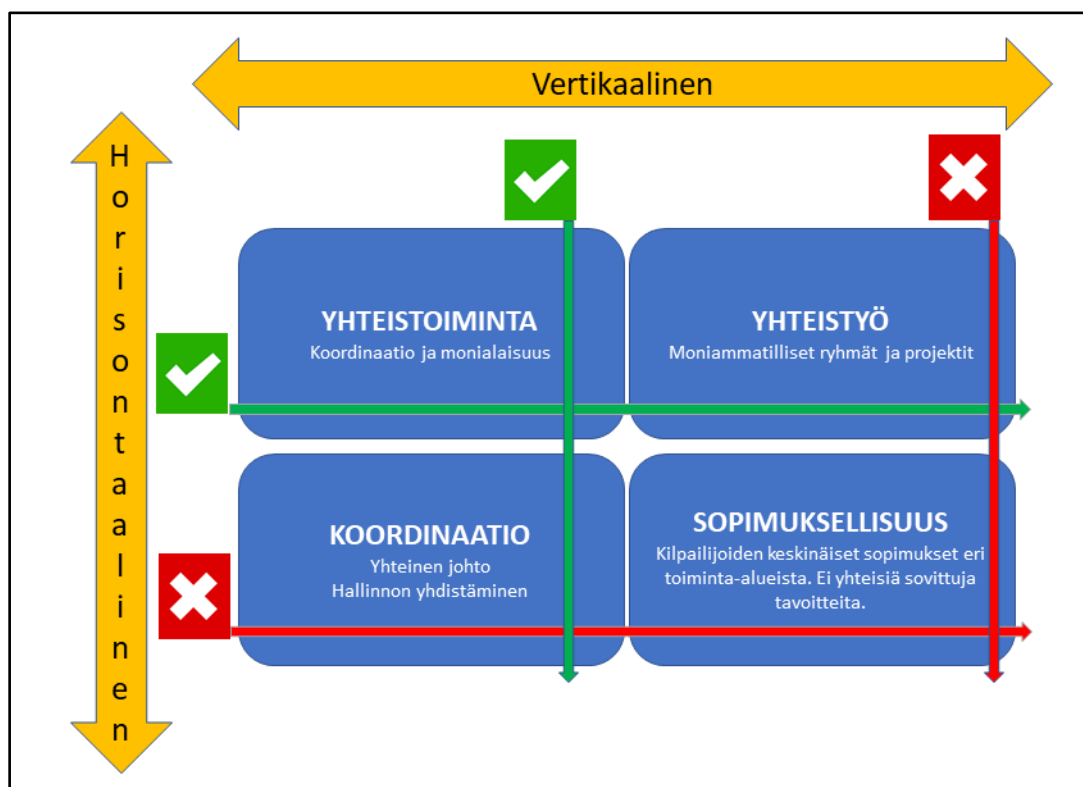
Moniammatillinen yhteistyö ja osaamisen jakaminen vaatii kärsivällisyyttä sekä hyviä vuorovaikutus- ja reflektointitaitoja. (Asikainen & Paronen 2018: 70). Tämä korostuu etenkin verkostotyössä, jossa erilaiset kilpailuasetelmatkin ovat läsnä esimerkiksi järjestötoimijoiden ja julkisen sektorin toimijoiden kesken. Olennaista lapsiperhepalveluissa olisi pitää yhteinen tavoite mielessä sekä painottaa palvelujen keskipisteenä asiakasta eli lasta, nuorta, vanhempia ja perheitä. Osaamisen johtaminen toteutuu parhaimmillaan niin, että jokainen työskentelyyn osallistuva organisaatio tuo osaamisensa ja resurssit hyvinvoinnin parantamisen näkökulmasta yhteistyön areenoille. Kun jokainen toimija saa tuoda

näkemyksensä asiakastarpeista sekä omasta asiantuntijuudestaan kehittämistyöhön, hyödyt kasvavat uhkia suuremmaksi. Osaamisen keskinäiset hyödyt saavutetaan esimerkiksi vanhemmuuden varhaisen tuen ja vertaistoiminnan mahdollistamisella. Näiden kautta usein myös havaitaan, että resursseja vapautuu korjaavasta työstä. Synergioita voidaan saavuttaa esimerkiksi työpari- ja ryhmätoimintojen kautta. Asikainen & Paronen tuovat esille Kihlmanin (2005) mukaan, että hallinnon ja johtajien tehtävänä on poistaa esteet jäykiltä organisaatiokulttuureilta ja opituilta toimintatavoilta sekä välttää myös liiallista toiminnan kontrollointia edistääkseen toimijoiden keskinäistä vuorovaikutusta ja asiantuntijuuden vaihtoa (Asikainen&Paronen 2018: 69; Kihlman 2005: 102).

Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelmassa ammattilaisten osaamisen tavoitteiksi on asetettu yhteisten osaamisalueiden määrittämistyön kautta lapsen oikeudet, kohtaaminen, osallisuus ja tiedon lisääminen toimijoiden kesken. Olennaista on ollut muodostaa yhteinen lapsikäisyys, asettaa perheet toimintojen keskiöön ammattikuntien sijaan ja sitoutua yhteiseen lapsi- ja perhelähtöiseen ajatteluun. Osaamista on kehitetty kohtaamistyötä tekevien ammattilaisille vertaisoppimisen, kokemusasiantuntijoiden hyödyntämisellä, yhteisten materiaalien jakamisella sekä erilaisten yhteisten työmallien käyttöönottamisella. Lisäksi vuonna 2019 on aloitettu hallinnolle suunnattuja erityisiä LAPE-akatemioita, joiden tavoitteena on edistää poikkialueellisuutta, vahvistaa yhdyspintaosaamista ja kumppanuutta eri toimijoiden hallinnon kesken. (Aula 2019: 9, 52-53; Owlgroup 2019: 61.)

4.5 Palveluita yhteensovittava johtajuus

Palveluiden yhteensovittamisella, palveluiden integraatiolla, johtamisen osalta tarkoitetaan tavoitteellista toimivien ja mielekkäiden palvelukokonaisuuksien tai -prosessien luomista (Perälä, Halme & Nykänen 2012:144). Axelsson & Axelsson määrittevät integraation (KUVIO 8) neljän tunnistettavan tason kautta, joita tarkastellaan horisontaalisesta ja vertikaalisesta näkökulmasta. Vertikaalinen integraatio tarkoittaa lähinnä linjajohtamisen avulla syntyvien osien tai organisaatioiden yhdistämistä ja horisontaalinen integraatio taas samantasoisten toimialojen, esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalveluiden ja koulutuspalveluiden, keskinäisen yhteistyön vahvistamista. *Sopimuksellisuudessa* (contracting), joka on integraation lievin taso, yksiköt nähdään lähinnä kilpailullisuuden kautta. *Toiminnan koordinoinnissa* (co-ordination) vertikaalinen integraatio paranee, joka voi tarkoittaa esimerkiksi hallinnollista integroimista yhteisellä hierarkisella johtamisella. Tällöin yleensä hallinto tekee päätökset ja alin taso toteuttaa ne johdon kontrolloimana. *Yhteistyö* (collaboration) perustuu horisontaaliseen integraation, jossa sopimuksellisuus ja vastavuoroisuus eri organisaatioiden kesken mukautuu yhteiseksi aktiivisten toimijoiden tahtotilaksi. Integraation korkein taso, *yhteistoiminta* (co-operation), poikkileikkaa sekä horisontaalisen että vertikaalisen integraation. Mukana olevat organisaatioiden vuorovaikutus on tällöin tasavertaista, vastavuoroista ja myös epävirallista. Yhteistoiminnalle ominaista on, hierarkisesta johtamisesta huolimatta, osallistujien vapaaehtoinen halu olla mukana toiminnassa. (Axelsson & Axelsson 2006: 79-80, Perälä ym 2012: 144.)



KUVIO 8. Horisontaalinen ja vertikaalinen integraatio (mukailten Axelsson&Axelsson 2006 ja Perälä ym 2012:144).

Lapsiperhepalveluiden integraatiossa horisontaalinen näkökulma on keskeinen, koska siinä lasten ja perheiden kaikki palvelut yhdistetään kokonaisuudeksi (Perälä ym 2012: 39). Tätä tavoitetta on myös painotettu niin LAPE-muutosohjelmassa kuin erillisselvityksissäkin, joiden pääpainotus kehittämistyössä on ollut asiakaslähtöisempien palveluiden tuottaminen (Heinonen, Ikonen, Kaivosoja, Reina 2018: 52; STM 2015:8-10). Lapsiperheiden palvelut ovat hajallaan, koska niitä tuottavat useat eri palveluntuottajat, kokonaiskoordinaatio ja johtaminen on puutteellista, mutta myös asiakas-kohtamisissa on kehittämistä. Kumppanuus ja asiakaslähtöisyys ohjaavat yhteensovittavaa johtajuutta. Lapsiperhelähtöisyys vaatii palvelujen muutokselta laajaa yhteistoimintaa sekä sellaisia hallinnollisia ratkaisuja, jotka takaavat perheille palveluilta yhdenvertaisen saavutettavuuden ja laadun. Tämä taas vaatii johtajilta rohkeutta hallintorajat rikkoviin toimintatapoihin, joissa huomioidaan myös perheiden omat osallisuus- ja vaikuttamismahdollisuudet. (Joronen, Kanste, Halme, Perälä & Pelkonen 2018: 1-2; Siun Sote 2018: 7.)

Perälä ym (2012:42) tuovat esille, että yhteensovittava johtaminen lapsi- ja perhepalveluissa tavoittelee lapsen, nuoren ja perheiden hyvinvoinnin ja terveyden suotuisaa kehitystä, oikea-aikaista tuen tarjoamista sekä vahvistavaa vanhemmuutta. Siihen päästäkseen myös johtajan on osattava omaksua lapsiperheiden palvelustrategia osana kunnan kokonaisstrategiaa ja toiminta- ja taloussuunnitelua. Paikallisella tasolla yhteensovittava johtaminen näkyy osallistavana kehittämisenä ja kehitystyön käyttöönottamisen taitona. Palvelutoiminnassa johtajan tulee huomioida kehittämistyössä tarpeiden mukaiset palvelut, varmistaa prosessien sujuvuus koordinoinnin avulla sekä huolehdittava osallisuuden ja kumppanuuksien toteutumisesta. Tärkeässä roolissa yhteensovittavaa johtajuutta on myös henkilöstön osaamistasosta ja työhyvinvoinnista huolehtiminen sekä erityisesti hallinnon alojen yli

ulottuva johtaminen ja uudenlaisten työ- ja toimintakulttuurien luominen. Yhteensovittavassa johtajuudessa on tärkeää huomioida palvelujärjestelmän haasteet ja tavoitteet. Kehittämistoiminta tulisi integroida osaksi johtajuutta ja arkityötä niin, etteivät arvokkaat tulokset jäisi vain määräaikaisten kehittämishankkeiden varaan. Taulukossa (TAULUKKO1) on havainnollistettu nykyistä palvelujärjestelmää ja johtajuutta haastavia asioita sekä palvelujärjestelmälle asetettuja ihannetavoitteita. Yhteensovittava johtajuus ja sen kehittäminen asemoituu taulukossa haasteiden ja tavoitteiden väliin.

| Palvelujärjestelmän haasteet | Palvelujärjestelmän tavoitteet |
|--|---|
| Hyvinvointi- ja terveyserot ovat lisääntyneet | Hyvinvointi- ja terveyserojen kasvu on taittunut |
| Painopiste on korjaavissa palveluissa | Painopiste on siirtynyt ehkäiseviin palveluihin- tuen tarpeisiin on pystytty vastaamaan |
| Lapsiperheiden osallisuus on vähäistä | Lapsiperheiden osallisuus on parantunut |
| Vaihtelevat käytännöt palvelukokonaisuudessa | Yhtenäiset käytännöt palveluissa |
| Käytössä menetelmiä, joiden vaikuttavuutta ei ole tutkittu | Vaikuttavia ja tutkittuja käytäntöjä käytössä |
| Lapsiperheiden palvelut hajallaan | Asiakaslähtöiset palvelukokonaisuudet |
| Niukkenevat voimavarat | Alueellisesti toimijat yhdistäneet voimiaan ja resurssit lisääntyneet sen myötä |
| Hajanainen kehittämistyö | Kehittämistyötä tehdään osana päivittäistä toimintaa |

TAULUKKO 1. Palvelujärjestelmän haasteet ja tavoitteet (mukaillen Perälä ym 2012:15).

Organisaatioissa yhteensovittavaa johtajuutta tulee erityisesti hyödyntää perustehtävien ulkopuolisiin toimintoihin, sillä lapsiperhepalveluissa on runsaasti työtehtäviä niin sanotulla perustasolla, joihin yhteensovittamista ei kuitenkaan tarvita. Monimutkaiset ja yksikölliset erityistilanteet, kuten perheiden monialainen palvelutarve ja tietyt nivelvaiheet edellyttävät yhteistyötä ja vaikutusten arviointia myös muiden toimijoiden näkökulmista. Tällöin omista, tiukoista työnkuvista ja rutiinomaisista prosesseista on kyettävä luopumaan ja tämä vaatii usein hallinnon kontrollia muutokseen. Perhekeskussuunnittelussa tulee hyödyntää kaikkien mukana olevien toimijoiden yhteistä tavoitteen asettelua ja strategista suunnittelua ja laatia myös erillinen johtoryhmä operatiivisen suunnittelun tueksi. Johtoryhmän tehtävänä on motivoida henkilöstöä yhteistyöhön, mahdollistaa resurssit yhteistyön tekemiseen ja varmistaa, että toiminta vastaa asetettuja tavoitteita sekä huolehtia viestinnästä poliittiselle tasolle. (Siun Sote 2018: 7-8.)

5 ISÄN NÄKÖINEN- HANKE

Suomen Setlementtiliitto ry toimii hallinnoijana valtakunnallisessa Euroopan Sosiaalirahaston ja Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamassa yhteishankkeessa, jonka nimenä on ”Isän näköinen” (rahoituskoodi S21217). Yhteishankkeen vastuullisena kumppanina toimii Miessakit ry. Hanke sijoittuu rakennerahastojen ESR- toimintalinjalle 5 (sosiaalinen osallisuus ja köyhyyden torjunta), kohdentuen toimintalinjan erityistavoitteeseen 10.1. (työelämän ulkopuolelle olevien työ- ja toimintakyvyn parantaminen). Hankkeen varsinaisia kohderyhmiä ovat sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan ammattilaiset (palvelujärjestelmätavoite) ja erityistavoitteen mukaiset työelämän ulkopuolella tai muutoin haastavassa tilanteessa olevat isät. Hanke on käynnistynyt 1.3.2018 ja päättyy suunnitelman mukaisesti 28.2.2020. Hankkeen kokonaisbudjetti on 522 000€, jonka rahoituksesta vastaavat ministeriön lisäksi omarahoituksellaan Jyväskylän kaupunki sekä Suomen Setlementtiliitto ry. Isän näköinen-hanke toimi tämän opinnäytetyön tilaajana ja toimeksiantajana.

Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamat ESR-hankkeet ovat aina luonteeltaan valtakunnallisia ja vaikuttavia yhteishankkeita, jotka kehittämistoiminnallaan tukevat ministeriön erillisiä toimenpidekokonaisuuksia, joita ovat muun muassa syrjintää ja huono-osaisuutta kokevien väestöryhmien ja heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien sosiaalisen osallisuuden tukeminen. Kehittämisen kohteena voivat näissä hankkeissa olla sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmän uudistukset ja erityisesti matalan kynnyksen palvelumallien ja palvelutarpeen tunnistaminen. Toimenpideohjelmien kehittämishankkeet ehkäisevät parhaalla mahdollisella tavalla huono-osaisuutta ja eriarvoitumisen lisääntymistä Suomessa ja niillä voidaan vaikuttaa lainsäädäntöön ja vaikuttaviin palvelujärjestelmämuutoksiin. (STM 2019c.)

Isän näköinen -hankkeen yleistavoitteena on tasavertaisen vanhemmuuden ja miesten aseman vahvistaminen kasvattajana. Hankkeen lähestymistapa on sukupuolisensitiivinen ja mieserityinen, joiden kautta vähennetään stereotypisia ennakoasenteita yhteiskunnassa isien rooliin liittyen. Isien tukipalveluita halutaan vahvistaa erityisissä elämän kriisivaiheissa, joissa vanhemmuuden rooli on mahdollisesti muuttumassa esimerkiksi työttömyyden, erotilanteiden tai mielenterveysongelmien kautta. Hankkeen tavoitteet on hankesuunnitelmassa pilkottu neljään osatavoitteeseen, jotka keskittyvät alueelliseen ja valtakunnalliseen verkostotyöhön, kohderyhmän isien tavoittamiseen vertaisuuden kautta, teeman näkyväksi tekemiseen erillisten tapahtumien kautta sekä menetelmäkoulutuksiin ammattilaisille. Hankkeen määrälliset tavoitteet ovat vaikuttavia. Koulutuksia on tavoitteena järjestää peräti 2000 sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan ammattilaiselle ja opiskelijalle. Kohderyhmien isä tavoitteena on tavoittaa hankkeen aikana noin 100 henkilöä. Isät toimivat hankkeessa kokemusasiantuntijoina ja pilottiryhmien jäseninä. (Isän näköinen 2018: 2-4.)

Isän näköinen -hankkeessa työskentelee neljä työntekijää, joista kolme henkilöä, projektipäällikkö ja kaksi suunnittelijaa, ovat Suomen Setlementtiliiton palveluksessa ja yksi projektisuunnittelija Miessakit ry:n palveluksessa. Kullekin työntekijälle on määritelty hankesuunnitelmassa niin sanottu operointipaikkakunta, josta käsin hän koordinoi oman alueensa osalta hankkeen toimintaa. Projektipäällikkö

työskentelee Kuopiossa ja projektisuunnittelijat Jyväskylässä, Oulussa ja Helsingissä. Hankkeen hallinnoinnista vastaavat kaksi keskusjärjestötasoista organisaatiota ja tulosten juurruttamiseksi hankkeessa on nähtykin tärkeäksi kytkeä kaikki kehittämistoiminnot vahvasti osaksi paikallista toimintaa eri paikkakunnilla.

Hankkeen tuloksia ovat yhteiskunnallisen keskustelun lisääntymisen lisäksi eri sektoritoimijoiden osaamisen ja roolien selkeyttäminen sekä yhteistyön lisääminen isätyössä. Kohderyhmän isille hankkeen aikana pilotoidaan erilaisia vertaisryhmätoimintoja. Ammattilaisten koulutuksista sekä isien ryhmätoiminnot kootaan hankkeen päätyttyä yhteen ”Isyyspakkaus”-menetelmäoppaaseen. Toinen merkittävä tulos hankkeessa ovat *isätyön suunnitelmat*, jotka linkittyvät maakunnallisten perhekeskusten ja kuntien palvelujärjestelmiin. Isätyön suunnitelma on asiakirja, joka päivitetään organisaatioissa säännöllisesti ja vaatii toteutuakseen suunnitelmallisuutta myös hallinnon edustajien kanssa. (Isän näköinen 2018: 10, 12,14). Suunnitelma sisältää konkreettisia toimenpidesuunnitelmia isien yksilölliseen ja ryhmämuotoiseen huomioimiseen organisaation strategisella ja arkitoiminnan tasolla. Isätyön suunnitelmassa pyritään huomioimaan isien osallisuuden ja asiakaslähtöisyyden lisäksi erityisesti yhteistyön mahdollisuudet ja ammattilaisten palveluohjaukselliset asiat varhaisen tuen näkökulmasta.

5.1 Hankkeen toteuttamat kyselyt isille ja heitä kohtaaville ammattilaisille

Isän näköinen-hanke toteutti samanaikaisesti opinnäytetyöni kanssa kyselyn kuopiolaisille neuvola- ja peruskouluikäisten lasten isille. Isien kyselyiden lisäksi hankehenkilöstö toteutti myös kyselyn, palveluiden osalta, isiä kohtaaville ammattilaisille. Näiden kyselyiden yhteenvetoja hyödynnettiin osaltaan myös tämän opinnäytetyön tulosten tarkastelussa. Hankkeen kyselyt isille toteuttiin verkkokyselyinä ja kyselyyn isiä ohjattin vastaamaan heitä kohtaavien ammattilaisten toimesta sekä WILMA-järjestelmän kautta. Isiltä kysyttiin heidän kokemuksiaan *organisaation toimintatavoista, saadusta tuesta ja koetusta vuorovaikutuksesta* työntekijän kanssa. Lisäksi kysely pyrki saamaan yksilöllisiä vastauksia isyyden haasteisiin ja eri elämäntilanteiden tuen kokemuksiin.

Hankkeen toteuttama isien kysely toteuttiin toukokuussa 2019, johon vastasi yhteensä 306 kuopiolaista isää. Tuloksia ei analysoitu tarkemmin, mutta niistä nostettiin julkisuuteen muutamia kehittämiskohteita. Kokonaisuudessaan kyselyn mukaan isät olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä saamaansa palveluun neuvoloissa ja kouluterveydenhuollossa. Isät toivoivat kuitenkin enemmän tukea vanhemmuuteen erityisesti lasten ollessa murrosiässä sekä joustavuutta neuvolan ja kouluterveydenhuollon vastaanottoaikoihin. Myös esimerkiksi erotilanteissa isät kokivat, ettei tiedonvälitys huoltajille tapahtu tasavertaisesti ammattilaisten toimesta. Lisäksi isät toivoivat, että tieto erilaisista palveluista olisi selkeämmin löydettävissä kaupungin verkkosivuilta. Vastanneista isistä noin 15% ilmoitti kiinnostuksestaan lähteä kehittämään isäpalveluita Kuopiossa. (YLE 2019; Setlementtiliitto 2019b; Isän näköinen 2019b: 10-17.)

Isiä kohtaavilta ammattilaisilta Kuopion neuvoloissa ja kouluterveydenhuollossa kysyttiin muun muassa isien aktiivisuudesta palveluiden käyttäjinä, työtavoista, resursseista ja myös haasteista isien

kohtaamisessa. Lisäksi ammattilaisille annettiin mahdollisuus vapaasti ideoida isien hyvinvointia parantavia asioita. Ammattilaiskyselyyn vastasi 40 Kuopiossa työskentelevää neuvolan ja kouluterveydenhuollon työntekijää (YLE 2019; Isän näköinen 2019a). Toimeksiantajani toimittamassa raportissa (Isän näköinen 2019a) vastaukset oli koottu viiden teeman alle, joita olivat: ”isien tavoittaminen”, ”isien kohtaaminen”, ”rakenteet”, ”ajankäyttö” ja ”Jos saisit päättää...”.

Vastausraportin mukaan ammattilaiset kokivat, että isät osallistuvat aikaisempaa enemmän vastaanotoille, mutta edelleen huomattavasti vähemmän kuin äidit. Isien osallistumista toivottiin lähes jokaisen vastaajan osalta. Erityisesti eroperheiden isiä toivottiin mukaan palveluihin. Kohtaamisten osalta ammattilaiset toivoivat erityisesti isän omaa aktiivisuutta ja haasteellisiksi koettiin tiedon ja tarpeiden saaminen suoraan isiltä. Osaltaan kyselyyn vastaanneet ammattilaiset kokivat, etteivät isät tiedä riittävästi perheen tai lapsen asioista. Rakenteiden osalta ammattilaiset toivat esille, että iltavastaanottoaikoja tulisi lisätä isien tavoittamiseksi ja he arvelivatkin, etteivät kaikki isät pääse päivällä tapahtuviin vastaanottoajoille työesteiden vuoksi. Työajan ammattilaiset kokivat pääosin riittäväksi (77-100% vastaajista) isien kohtaamiseen. Jos ammattilaiset itse saisivat päättää, he nostaisivat perheneuvolan ikärajaa yläkouluikäisiin saakka, antaisivat WILMA-tunnukset automaattisesti molemmille vanhemmille, kehittäisivät perhevalmennusta ja sitä, että isät kohdattaisiin yksilöinä, ei vain ”yleisesti” isinä. Osaltaan ammattilaiset toivoivat vastaanottojen sisältöjen ja ajankäytön tarkastelua, jotta terveysasioilta jäisi aikaa riittävästi myös vanhemmuuden tukemiseen. (Isän näköinen 2019a: 1-6; Settlementiliitto 2019b.)

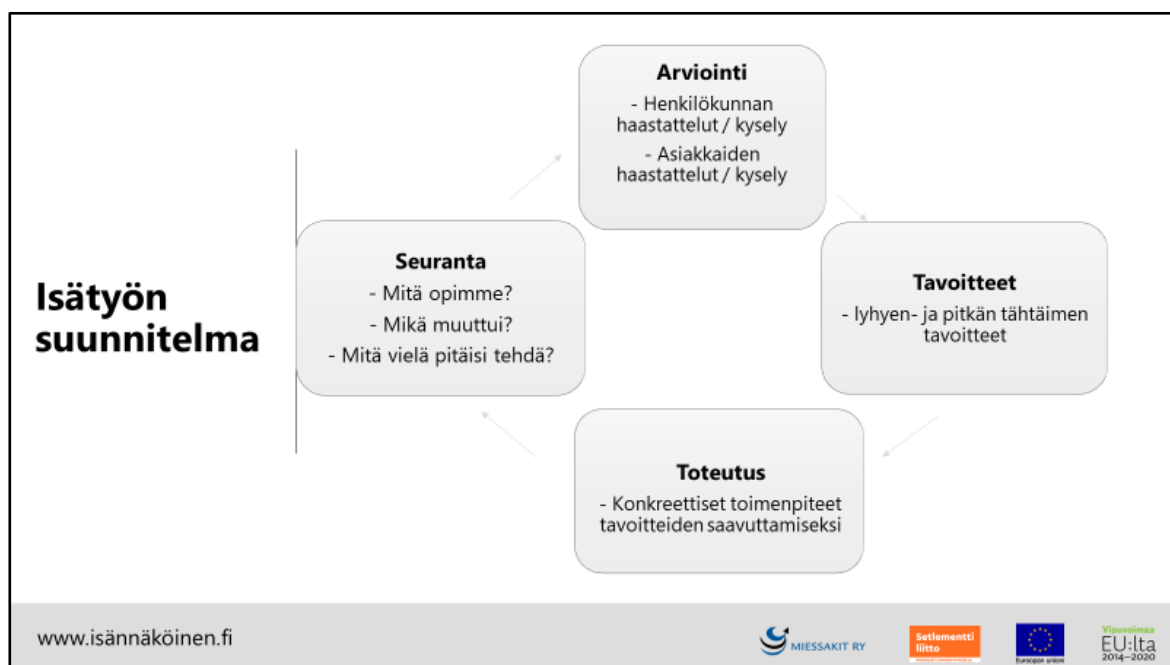
5.2 Isätyön suunnitelma

Isätyön suunnitelma on Isän näköinen-hankkeen tulosten juurruttamisen työkalu. Hankesuunnitelmassa on mainittu, että hankkeen loppuvaiheessa, koulutusten ja verkostotapaamisten jälkeen, järjestetään kuntien tai maakuntien hallinnon ja henkilöstön erillistapaamiset isätyön suunnitelmien laatimiseksi ja käyttöönoton edistämiseksi. Tämä opinnäytetyö on tilattu vastaamaan tähän tavoitteeseen. Isätyön suunnitelman keskeisin tavoite on tasavertaisen vanhemmuuden toteutuminen etenkin perhekeskustoimintamallissa. Hankesuunnitelmassa kuvataan, että isätyön suunnitelma on kehittämistyön apuväline, jota päivitetään perhekeskuksissa vuosittain ja hyväksytään myös lautakuntatasolla. Osatavoitteena on ollut suunnitelmien kautta mahdollistaa isille luontevat kohtaamisympäristöt ja luoda isäryhmille kokoontumispaikkoja. (Isän näköinen 2018: 3, 10-11.)

Isän näköinen-hankehenkilöstö on kehittämistyön edetessä tarkentanut isätyön suunnitelman tavoitteita. Isätyön suunnitelman tavoitteena on ollut kehittää yksittäisten organisaatioiden (myös perhekeskusten) isätyötä merkitykselliseksi ja näkyväksi osaksi perustoimintaa. Isätyön suunnitelma on ollut siis arkityötä ohjaava asiakirja. Suunnitelman pilotoimiseksi hanke on kutsunut mukaan eri organisaatioita ympäri Suomea. Tavoitteena tässä on ollut saada kokemusta kehittämistyön sopivuudesta erilaisiin toimintaympäristöihin. Kehittämispilotteihin on kutsuttu osallistujia kolmiportaisen mallin mukaisesti: isiä kokemusasiantuntijoina ja asiakkaina, henkilöstöä isiä kohtaavina tahoina sekä hallinnon edustajia toiminnan mahdollistajina. Pilottivaiheeseen osallistui viisi organisaatiota:

Kuopion kaupungista neuvolat, kouluterveydenhuolto ja yksi päiväkotia, Järvenpäässä Perhetalo Joutsikki, Muuramessa kunnan perhekeskus sekä Oulussa yksittäinen palvelukeskus ja Vuolle Settlementti ry. Isätyön suunnitelmat on laadittu mukaan lähteneiden organisaatioiden ehdoilla huomioiden erityisesti niiden olemassa olevat resurssit. Pilottien päätavoitteena on ollut lisätä isien ja isyyden huomioimista etenkin nykyisiä työotteita tarkastelemalla, ei välttämättä lisää resurssimalla. (Isän näköinen 2019b: 4; Isän näköinen 2019c.)

Isätyön suunnitelma -piloteissa on hyödynnetty neljävaiheista etenemistä (KUVIO 9). Prosessit ovat alkaneet toimintaympäristön kartoituksilla ja tarpeiden arvioimisella. Tätä varten eri paikkakunnilla toteutettiin kyselyjä tai haastatteluja isille ja heitä kohtaaville ammattilaisille. Lisäksi hyödynnettiin olemassa olevia tilastotietoja. Seuraavassa vaiheessa isätyön suunnitelmaa laadittiin jokaiselle organisaatiolle yksilölliset lyhyen ja pitkän tähtäimen tavoitteet toiminnalle. Näiden jälkeen kirjoitettiin konkreettiset toimenpidesuunnitelmat ja sovittiin eri toiminnoille vastuuhenkilöt. Viimeisessä vaiheessa tullaan vielä suorittamaan seuranta-arviointi, joka toteutuu vuosittain. Hankehenkilöstön mukaan kaikki pilottitoimintaan mukaan lähteneet organisaatiot ovat sitoutuneet hankkeen kehittämistyöhön kiitettävästi. Haastattelujen ja kyselyiden kautta saatiin perustietoa nykytilasta, mutta etenkin isien yksilöllisten kokemusten ja tarpeiden esiinsaaminen koettiin haastavana. Isätyön suunnitelmaprosessit vahvistivat käsitystä siitä, että yhteistoimintaa tulisi edelleen kehittää toimijoiden kesken ja sitä kautta tulisi muodostaa yhteistä käsitystä isien ja perheiden tarpeista ja eri toimijoiden roolista lapsiperheiden palveluissa. Lisäksi hankkeessa on kiinnitetty huomiota siihen, kuinka isätyön suunnitelmat saataisiin luontevasti käyttöön niin, että organisaatiot pystyisivät toteuttamaan niitä itsenäisesti ilman hanketta ja kuinka suunnitelmille saataisiin syntymään jatkuvuus. Isän näköinen -hanke on nähnyt keskeiseksi myös tarkastella sitä, millä tavoin suunnitelmat saataisiin kytkettyä kuntien strategiaan ja ohjaaviin asiakirjoihin hallinnon toimesta. (Isän näköinen 2019b: 4-8, Isän näköinen 2019c.)

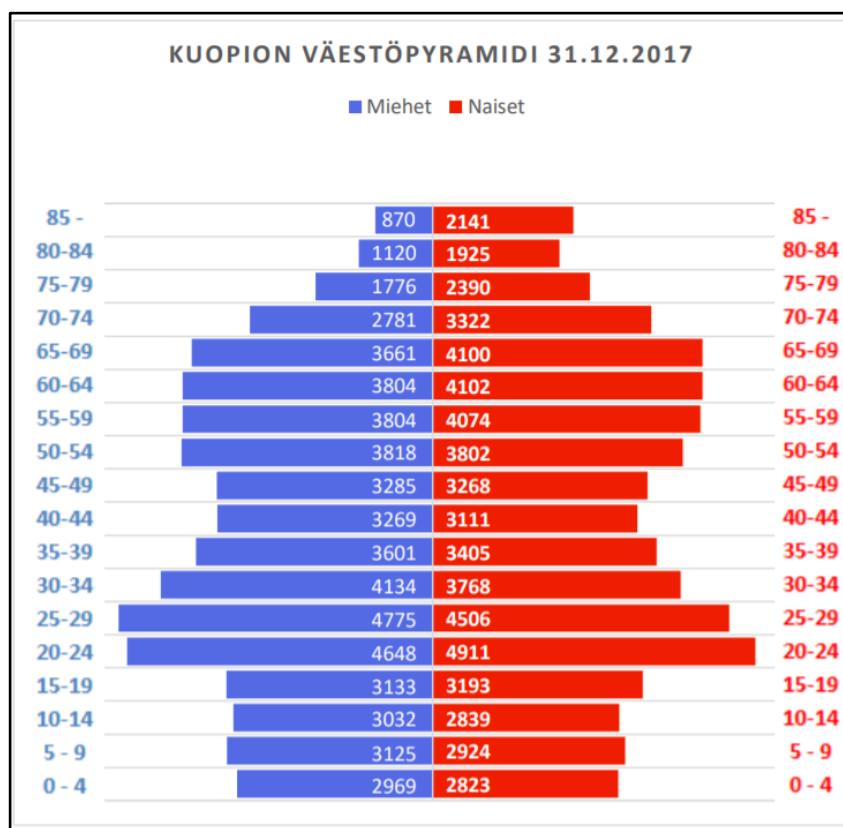


KUVIO 9. Isätyön suunnitelmaprosessi (Isän näköinen 2019:6).

5.3 Tapaus: Kuopion kaupunki ja isätyön suunnitelma

5.3.1 Kuopion kaupunki organisaationa

Suomen yhdeksänneksi suurin kaupunki, Kuopio sijaitsee Pohjois-Savon maakunnassa ja on sen keskikaupunki. Kaupungin väkiluku oli vuoden 2018 lopussa 118 664 henkilöä, joista naisia oli 51,3% ja miehiä 48,7% (Kuopion kaupunki 2019a). Kuvion (KUVIO 10) perusteella on nähtävissä, että suurimmat ikäjakaukset Kuopiossa muodostavat sekä 20-29-vuotiaat että työiän loppupuolella tai eläkkeelle siirtyvät, 50-70-vuotiaat. Alle 15-vuotiaita lapsia Kuopiossa on noin 15% kaikista asukkaista. Kotitalouksia Kuopiossa on noin 60 000 kappaletta, joista noin puolet on perhemuotoisia kotitalouksia, joissa asuu pariskunta ja mahdollisesti myös lapsia. (Tilastokeskus 2019.)



KUVIO 10. Kuopion väestöpyramidi (Kuopion kaupunki 2019b).

Kuopion kaupunki on konserniorganisaatio, jonka muodostavat ydinkaupungin palvelut, sen liikelaitokset, 24 tytäryhtiötä, viiden kuntayhtymän sekä 18 osakkuusyhtiön jäsenyydet (Kuopion kaupunki 2019c). Ylintä päätösvaltaa sekä konsernissa että palvelualueilla käyttää kaupunginvaltuusto ja -hallitus yhdessä konsernijohton kanssa. Kuopion kaupungin palveluorganisaatio muodostuu vuonna 2019 kuudesta palvelualueesta:

1. Elinvoima- ja konsernipalvelujen palvelualue
2. Kaupunkiympäristön palvelualue
3. Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue
4. Kasvun ja oppimisen palvelualue
5. Perusturvan palvelualue
6. Terveystieteiden palvelualue

Näistä 1.-2. palvelualueet ovat keskittyneet elinvoimaisuuteen ja konsernipalveluihin sekä ympäristö- ja kaupunkisuunnitteluun ja 3. palvelualue kansalaistoimintaan sekä taide- ja kulttuuritoimintoihin. 4. palvelualue koostuu varhaiskasvatuksesta, peruskoulun ja toisen asteen palveluista ja 5. palvelualue kattaa vammais-, lapsiperhe- ja aikuissosiaalityön palvelut. Kuudes palvelualue kattaa terveydenhuollon palvelut kokonaisuudessaan. (Kuopion kaupunki 2019c.)

Kuopion kaupungin kasvun ja oppimisen palvelualueen tehtävänä on alle 18-vuotiaiden lasten kokonaisvaltainen tukeminen, varhainen puuttuminen ja ehkäisevän työn rakentaminen, niin että se parhaillaan vähentää asiakkauksia esimerkiksi perusturvan ja terveydenhuollon palvelualueilla. Perusturvan palvelualueen lapsiperhepalveluista löytyivät tämän opinnäytetyön tutkimukselliset pinnat niin lastensuojeluun ja perheoikeudellisiin palveluihin kuin myös aikuissosiaalityön rajapinnoille, esimerkiksi maahanmuuttajaperheisiin. Terveydenhuollon palvelualueella toimivat Kuopiossa muun muassa äitiys-, lasten- ja kasvatusneuvolat. Kasvatus- ja perheneuvolatoiminta on suunnattu 0-12-vuotiaille lapsille ja heidän perheilleen ehkäisevällä työotteella esimerkiksi erotilanteissa. Tämä opinnäytetyö keskittyi pääosin palvelualueiden 3.-6. tarkasteluun, joista erityistarkastelussa olivat kasvun ja oppimisen palvelualueen varhaiskasvatuspalvelut, hyvinvoinnin edistämisen palvelualue (vastuu hyvinvointikertomuksesta) sekä perusturvan ja terveydenhuollon palvelualueiden lapsiperhepalvelut ja aikuissosiaalityön palvelut.

5.3.2 Kuopion kaupungin hyvinvointikertomus ja isien palvelut

Kuopion kaupungin hyvinvointikertomus- ja suunnitelman tehtävä on vastata konkreettisesti kuntien lakisääteiseen tehtävään hyvinvoinnin edistämisessä. Laaja hyvinvointisuunnitelma valmistellaan Kuopiossa neljän vuoden välein ja hyvinvointia raportoidaan kerran vuodessa. Viimeisin laaja hyvinvointikertomus on laadittu vuosille 2017-2020 ja sen tavoitteet on jaettu viiteen kategoriaan: *terveet elintavat, turvallinen Kuopio, varhainen tuki, osallistuva ja vaikuttava kuntalainen sekä työllistyminen*. (Kuopion kaupungin hyvinvointiryhmä 2019: 3-5.) Opinnäytetyöni kannalta erityistarkastelussa olivat *lapsiperheiden varhainen tuki* ja osaltaan myös yksinäisyyden ja tiedon saamisen merkityssuhteet.

Varhaisen tuen osalta Kuopion kaupungin hyvinvointikertomuksessa asetetaan tavoitteiksi perheiden varhaisen tuen ja avohuollon tuen lisääminen. Lastensuojelun kotihoidon piirissä oli vuonna 2018 Kuopiossa 259 perhettä, huostaanotettuja lapsia oli 274 henkilöä ja lastensuojeluilmoituksia kirjattiin lähes 2000 kappaletta. Huostaanottopäätöksiä ja kodin ulkopuolisia sijoituksia tehtiin edellisvuotta enemmän. Kertomuksen toimenpide-ehdotuksina kertomuksessa tuodaan esille, että resursseja tarvitaan lisää vanhemmuuden vahvistamiseen sekä korostetaan vanhempien vertaistuen merkitystä. Kuopion perheneuvoloihin on tarvittu rekrytoida lisätyövoimaa lisääntyneiden asiakasmäärien vuoksi. Positiivisina kehityssuuntina hyvinvointikertomuksessa mainitaan, että perhekäyntien työparimuotoisuutta on jo lisätty, monimuotoisen vanhemmuuden tuen osaamista on vahvistettu, erillinen malli lapsiperheiden varhaiselle tuelle on kehitetty, palveluita on jalkautettu eri ympäristöihin, englanninkielinen perhevalmennus on valmistunut sekä neuvolapalveluiden yhtenäisyyttä on kehitetty. (Kuopion kaupungin hyvinvointiryhmä 2019:9,12,28,38,42,44.)

Kuopion kaupunki tarjoaa omien nettisivujensa mukaan *varhaisen tuen* palveluina neuvolapalveluiden lisäksi muun muassa avointa päiväkotitoimintaa, järjestöyhteistyössä doula-palvelua, lasten taapamispaikepalvelua, kasvatus- ja perheneuvontaa, kaveri- ja mieskaveritoimintaa, erilaisia kerhotoimintoja lapsille, äideille ja isille, tukea oppilas- ja kouluterveyshuollon kautta, tukiperhe- ja eroneuvotoimintaa sekä lastenhoitopalveluita (Kuopion kaupungin nettisivut 2019). Huomionarvoista on se, että valtaosa varhaisen tuen palveluista tarjotaan kuntalaisille suoraan kolmannen sektorin palveluina tai kumppanuudessa niiden kanssa. Kaupungin oma palvelutoiminta on keskittynyt pitkälti lakisääteisiin palveluihin. Voidaankin todeta, että järjestötyöllä on merkittävä ja lähes korvaamaton rooli Kuopion lapsiperhepalveluiden toteutuksessa.

Kuopion kaupungin nettisivujen mukaan erillisiä isäneuvoita ei Kuopiossa ole eikä juuri muitakaan varsinaisesti isille suunnattuja ”pysyväistoimintoja”. Yksittäisiä isä-lapsi -kerhotoimintoja ja tietyille asiakasryhmille suunnattuja hanketoimintoja on kuitenkin tarjolla. Näistä merkittävämpiä ovat Kirkkopalveluiden ”Erytisesti Isä” -toiminta, joka on suunnattu päihdeisille sekä Ensi- ja turvakotien ”Isät vankilan porteilla” -hanke. Osaltaan isätoimintaa täydentävänä palveluna Kuopiossa on myös Kuopion Ensikodin koordinoima ”Mieskaveri”-toiminta, jonka tavoitteena on löytää aikuisia miehiä ilman isää kasvaville lapsille. Isien kohtaamiseen ja heidän tukemiseen ei Kuopiossa ole vielä nähtävissä toimintoja läpileikkaavaa strategista toimintasuunnitelmaa.

5.3.3 Isätyön suunnitelma prosessina Kuopion kaupungin organisaatiossa

Isätyön suunnitelma -prosessi Kuopiossa on alkanut Isän näköinen-hankkeen toimesta syksyllä 2018. Hankkeen toimenpiteinä alueelliset verkostotapaamiset ovat luoneet pohjaa myös suunnittelutyön aloittamiseksi Kuopiossa. Hankepääällikkö on kouluttanut Kuopiossa eri yksiköiden isiä kohtaavia ammattilaisia (muun muassa neuvolan ja kouluterveydenhuollon henkilöstöä) hankkeen sukupuoli- ja mieserityisellä koulutuskokonaisuudella. Koulutusten tehtävänä on ollut valmentaa ja antaa tietoa ammattilaisille isien kohtaamisen merkityksestä isälähtöisten palveluiden rakentamiseksi Kuopioon. Isätyön suunnitelman seuraavassa vaiheessa on kartoitettu isien ja heitä kohtaavien ammattilaisten kokemuksia organisaation palveluista ja mahdollisuuksista kehittää työtä (näistä tarkemmin luvussa 5.1.) Isän näköinen -hanke ja Kuopion kaupunki järjestivät myös kesäkuussa 2019 myös yhteisen lehdistötilaisuuden, jossa kyselyiden tuloksia esiteltiin tiedotusvälineiden edustajille. Verkostokokouksissa on myös suunniteltu isäteemaisia kampanjoita asian näkyvyyden lisäämiseksi sekä yhteistyön vahvistamiseksi eri sektoreilla työskenteleville toimijoille. Hankepääällikkö oli myös mukana Kuopion kaupungin lapsiperhepalveluiden kehittämispäivässä, jossa tehtiin toimintasuunnitelmia koulutusten ja kyselyiden osalta. Lisäksi projektipääällikkö on tavannut Kuopion kaupungin palvelualuejohtajia sekä ollut yhteydessä myös suoraan kaupunginjohtajaan. Tavoitteena näissä tapaamisissa oli aktiivoida kaupunkia isämyönteisyyden edistämiseen.

Isän näköinen -hankkeen mukaan Kuopion kaupunki on ollut motivoitunut lähtemään kehittämään isien osalta neljää erilaista teemaa, jotka ovat *tieto*, *vanhemmuuden tuki*, *viestintä* ja *kokemusasiantuntijuus*. Tieto-teeman kehittämisalueita ovat murrosikä, perhevapaisiin ja toiminnan sisältöihin

liittyvän tiedon lisääminen. Vanhemmuuden tuen -teemaan sisältyisivät perhevalmennuksen ja varhaiskasvatuksen ja koulujen yhteistyön kehittäminen sekä isien omien vastaanottojen järjestäminen. Viestinnän kehittämistä aiotaan toteuttaa nettisivuja päivittämällä, tietojärjestelmän epäkohtia poistamalla, sähköistä ajanvarausta kehittämällä sekä huolehtimalla tasavertaisesta tiedottamisesta molemmille vanhemmille. Isiä halutaan myös enemmän hyödyntää kokemusasiantuntijoina etenkin palveluiden suunnittelussa. (Isän näköinen 2019b: 20.) Lähtötilanne isätyön suunnitelmien edistämiseen organisaation eri tasoilla on ollut siis kiinnostunutta ja kehittämismyönteistä. Kuitenkin kokonaistavoitteet isätyön suunnitelmalle koko organisaation osalta ovat jääneet epäselväksi. Strategian selkeyttäminen hallinnon osalta on ollutkin tämän opinnäytetyön yksi keskeinen tarkoitus ja tavoite.

6 OPINNÄYTETYÖNI TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää, miten Kuopion kaupungin hallinnon ja johtoasemassa työskentelevien ammattilaisten sekä kolmannen sektorin johtajien omat näkemykset, palvelujen suunnittelu ja kohdentaminen, poikkihallinnolliset esteet ja olemassa olevat resurssit vaikuttavat Kuopiossa isille tarjottaviin palveluihin. Lisäksi tarkoitus oli saada kartoitettua, miten isien omaa osallisuutta tuetaan tai voidaan tukea strategisen tason osalta. Tutkimuksessa kartoitettiin sitä, miten hallinto tukee tai voisi tukea työntekijöiden osaamista isien kohtaamisessa heidän arkityössään ja yhteistyön rajapintojen löytämistä muun muassa kolmannen sektorin toimijoiden kanssa.

Opinnäytetyöni päätavoitteena oli vastata asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja tuottaa näkökulmia ja reflektiotietoa palvelujen suunnitteluun sekä Kuopion kaupungille että toimeksiantajalleni. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisäksi tuottaa mahdollisia uusia aiheita lisätutkimuksille ja uusille opinnäytetöille. Tavoitteena oli myös tapaustutkimuksen kautta tuottaa tietoa lapsiperhepalveluiden kehittämiseen ja johtamiseen sekä kuvata kuntien ja järjestöjen yhteistyön toiminnallisia raja- ja yhdyspintoja ja niiden mahdollisia hyvinvointi- ja taloudellisuusvaikutuksia.

Tapaustutkimuksen tutkimuskysymykset ja niiden tarkka määrittely ovat tutkimuksen kannalta tärkeitä, mutta on tyypillistä, että ne voivat muuttua ja tarkentua tutkimusprosessin aikana (Eriksson, Koistinen 2005: 20). Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset olivat:

1. Mitkä asiat vaikuttavat isille tarjottaviin palveluihin Kuopiossa?
2. Mitkä asiat vaikuttavat isien yksilölliseen asiakashuomointiin palveluiden suunnittelussa?

7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS JA SEN KUVAUS

7.1 Tapaustutkimus

Tutkimusstrategisesti tapaustutkimus (case study) on tutkijoiden keskuudessa nykyään yksi käytetyimmistä ja perinteisimmistä. Tapaustutkimusta käytetään, kun halutaan tutkia yksittäistä tapausta tai joukkona pienempiä toisiinsa liittyviä tapauksia. Tapaustutkimuksessa korostuu aineiston keruuta enemmän lähestymistapaisesti yksittäisen tapauksen määrittäminen, analysointi ja ratkaisu (Eriksson, Koistinen 2005:4). Tapaustutkimus on usein intensiiviseen tiedon saamiseen perustuvaa ja kohteena voi olla esimerkiksi yksilö, ryhmä tai yhteisö, jossa kuitenkin pääpainotuksena on prosessin tarkastelu, tapauksen yhteydet ympäristöön ja se usein tavoittelee kuvailemaan ilmiötä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009: 134-135, Hirsjärvi, Hurme 2011: 58). Tapaustutkimus kannattaa valita lähestymistavaksi, kun tutkijalla on vain vähän vaikutusmahdollisuuksia tapahtumiin (vrt. toimintatutkimus), aiheesta on tehty aikaisemmin vain vähäisessä määrin ympäristötutkimusta, kohteena on ajankohtainen ilmiö sekä tavoitteena on saada vastauksia ”Mitä?”, ”Miten?” ja ”Miksi?”- tyyppiin tutkimuskysymyksiin (Eriksson, Koistinen 2005: 5). Tässä opinnäytetyössä oli erinomaiset lähtökohdat tapaustutkimukselle, sillä tavoitteena oli selvittää ajankohtaiseen lapsiperhepolitiikkaan liittyvää tietoa, tutkimus kohdentui spesifisesti isätyön suunnitelma -prosessiin, tutkimuskysymykset oli aseteltu lähestymistavan mukaisesti ja omaa kontrollia Kuopion kaupungin palveluprosesseihin on ollut vähäisesti.

Erikssonin ja Koistisen (2005:6-7) mukaan tutkittavan tapauksen määrittäminen ja rajaaminen on tapaustutkimuksen kriittisiä vaiheita, sillä tutkijan on itse pystyttävä määrittelemään, miksi valittu tapaus on hyödyllinen tai järkevä. Tapaustutkimukseen valitaan ne toiminnot ja toimijat, joihin valittu tapaus linkittyy suoraan ja sen aikana voi tapahtua myös muita prosesseja, jotka vaikuttavat tutkitavaan prosessiin. Tämä opinnäytetyö rajautui organisaation strategiaan ja hallintoon ja osaltaan pohjautui myös toimeksiantajani toteuttamiin kyselyaineistoihin ja muistioihin. Näin ollen tapauksesta muodostui kokonaisprosessi, jota eri osa-alueet, toteuttajat ja osaprosessit ovat täydentäneet. Tapauksen kontekstin muodostavat sosiaaliseen tai poliittiseen toimialaympäristöön sijoittuvat *ulompi konteksti* sekä kulttuurinen ja rakenteellinen *sisempi konteksti* (Eriksson, Koistinen 2005:7). Koin, että yhdessä toimeksiantajani kanssa tehty työnjako ja oma aineistonkeruu hyödynsivät sekä kokonaisprosessista vastaavaa hanketta että Kuopion kaupungin hallintoa, joka vastaa paikallisten palveluiden suunnittelusta ja toteutuksesta. Tapaustutkimukseni ulommissa konteksteissa tarkasteltiin Kuopion toimialaympäristöä taloudellisesta, poliittisesta ja sosiaalisesta näkökulmasta. Sisempi konteksti keskittyi enemmän organisaation rakenteelliseen ja kulttuuriseen toimintaympäristöön ja sen kehittämiseen. Sisempään kontekstiin ovat vaikuttaneet vahvasti myös isien ja heitä kohtaavien ammatilaisten näkemykset palveluista. Tämän aineiston tuotti tutkimukseeni toimeksiantajani.

Tapaustutkimukseni oli luonteeltaan *intensiivinen*, sillä opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia isyyttä ja heille tarjottavia palveluita tutkittavien osallistuvien omista näkökulmista, heidän käsitteillään ja kielellään ja se pyrki selvittämään logiikkaa, jolla palveluita suunnitellaan, johdetaan ja toteutetaan.

Tämä monipuolinen ja yhteiskunnallinen ympäristönäkökulma on tyyppillistä intensiiviselle tapaustutkimukselle (Eriksson, Koistinen 2005:15). Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa ymmärrystä, joka kiinnostaa tutkimukseeni osallistuneita, kehittämistoiminnassa mukana olevia ammattilaisia, tutkijoita sekä päätöksentekijöitä. Kun tutkimukseen osallistujat saivat reflektoida näkemyksiään palveluille asetettuihin nykyvaatimuksiin ja strategioihin, syntyikin ”tarina”, joka tuotti arkipäivän ilmiöihin vahvistavia ja uusiakin näkökulmia konkreettisesti.

7.2 Tutkimuksen toteutuspaikka ja tiedonantajat

Tutkimukseni kohdentui Kuopion kaupungin organisaatiossa hyvinvoinnin edistämisen, kasvun ja oppimisen, perusturvan ja terveydenhuollon palvelualueille. Monisektorisuuden huomioimiseksi tutkimukseen kutsuttiin mukaan myös valikoituja kolmannen sektorin johtajia ja asiantuntijoita, jotka toimivat Kuopion perhepalveluiden kumppaneina. Tällä tavoiteltiin kolmannen sektorin näkemyksiä yhteiseen strategiatyöhön ja mahdollisuuksia olla mukana monitoimijaisessa palvelusuunnittelytyössä Kuopiossa. Koin, että pelkästään Kuopion kaupungin organisaation johdolle tehty kohdennus ei välttämättä olisi pystynyt vastaamaan kansallisen strategisen tason tavoitteisiin. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää osata perustella aineiston *edustavuus* eli perustella mistä syystä tietyt henkilöt on valittu tutkimuksen tiedonantajiksi. On tärkeää, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt omaavat asiantuntijuutta tiedon tai kokemuksensa kautta. (Tuomi & Sarajärvi 2002: 88-89.) Tutkimukseen kutsuttiin mukaan Kuopion kaupungin organisaatiosta ylimpiä viranhaltijoita (palvelualuejohtajat), keskitason johtajia (asiakkuuspäälliköt tai vastaavat), lähiesimiehiä sekä suunnittelusta vastaavia asiantuntijoita. Vastaajat valikoitiin Kuopion kaupungin yhteystietolistoilta aseman mukaan sekä toimeksiantajani kehittämistoiminnan osallistujalistojen perusteella.

7.3 Tutkimusaineiston hankinta

Tutkimuskysymyksiin hain vastauksia laatimallani erillisellä avoimilla kysymyksillä ja osittain määrällisiä kysymyksiä sisältävällä verkkokyselyllä. Kyselyä edelsi tutkimusluvan hakeminen Kuopion kaupungilta. Hain lupaa (LIITE 1) erikseen Kuopion kaupungin palvelualueiden hallinnosta, sillä tutkimukseen kutsutut osallistujat edustivat pääosin hallintotasoa, joiden esimiehenä toimivat palvelualuejohtajat. Luvan liitteeksi liitin tutkimussuunnitelman. Lupa myönnettiin toukokuussa 2019.

Tutkimuksen mittarina toimi kyselylomake, joka sisälsi yhteensä 26 kysymystä. Näistä yhdeksän kysymystä oli luonteeltaan määrällisiä ja 17 laadullista kysymystä. Laadin itse opinnäytetyössäni käytetyn kyselyn Webropol-ohjelmalla ja se toteutettiin lähettämällä vastauslinkki ja saatekirje sähköposti-osoitteisiin kyselyyn erikseen valikoiduille henkilöille. Käytin kyselyn sisältöjen pohjana kansainvälistä, kansallista, maakunnallista että paikallista tietoa. Kansainvälinen teoriatausta linkittyi OECD-tilastoihin, tutkimuksiin sekä Ruotsin Leksandissa käytössä olevaan perhekeskusmalliin, kansallinen tieto taas pohjautui alkuvuonna 2019 julkaistuun ”Lapsen aika” -lapsistrategiaan, isyystutkimuksiin ja toimeksiantajani aineistoihin. Maakunnallinen tieto pohjautui edellisen hallituksen LAPE-palveluiden kehittämissuunnitelmiin ja paikallistason tietopohja Kuopion kaupungin hyvinvointikertomukseen.

Kyselylomakkeen kysymyksillä haettiin vastauksia ja kehittämisteemoja toimintaympäristöön, organisaation strategiaan ja sitä kautta myös visioon organisaation tulevaisuuden lapsiperhepalveluista. Kyselylomake löytyy liiteosiesta (LIITE 2). Kyselyiden ja niistä saatavan tiedon pääpainona oli nykyisen palvelujärjestelmän muutostarpeen arviointi, toimenpiteiden suunnittelu, niiden mahdollinen toteuttaminen ja arviointi hallinnon näkökulmista. Kyselylomake oli osioitu neljään osioon, joista ensimmäinen kokosi tietoa vastaajista ja toinen osio strategiatason tietoa isyydestä. Kolmas osio lomakkeessa sisälsi kysymyksiä vastaajan omaan toimintaan ja yhteistyöhön liittyen sekä neljäs omien kokemusten esiintuomista isyyden kontekstissa. Ennen kyselyn lähettämistä kyselylomakkeen esitetasivat toimeksiantajani ja opinnäytetyön ohjaaja. Esitestaaajien palautteen pohjalta korjasin muutamia sisällöllisiä ja teknisiä asioita lomakkeella.

Kutsu tutkimukseen osallistumiseksi lähetettiin yhteensä valikoiduille 50 henkilölle sähköpostitse kesäkuussa 2019. Sähköpostiviestin liitteenä oli saatekirje (LIITE 3) sekä vastauslinkki kyselyyn. Muistutusviestejä vastaamisesta lähetin kahden viikon kuluttua ensimmäisestä sähköpostiviestistä sekä noin viikko ennen vastausajan päättymistä.

7.4 Aineiston analysointi

Tutkimusten aineistojen analysointiin käytetään usein sisällönanalyysiä, jota on alettu käyttää teollisten ongelmien systemaattisena ja objektiivisena ratkaisemismenetelmänä, etenkin sosiaalityöteissä, jo 1950-luvulta lähtien. Sisällönanalyysin tavoite on antaa kattava ja tiivistetty kuvaus aineistosta. Sisällönanalyysiä voidaan toteuttaa hyvin erilaisille tekstimuotoon saatetuille dokumenteille, kuten esimerkiksi litteroiduille haastatteluille, kirjeille, kyselyille ja muistioille. Tilastollinen (määrällinen) lähestymistapa analysointiin pyrkii *selittämään ja* laadullinen puolestaan *ymmärtämään* aineistoa suhteessa tutkittavaan ilmiöön. Kvalitatiivisessa analyysissä usein analyysivaihe ei kronologisesti ole viimeisenä, vaan etenee syklisesti vuorovaikutuksessa aineiston keräämisen ja analyysin kesken. (Seitamaa-Hakkarainen 2014: 1-2; Kyngäs & Vanhanen 1999: 3-4; Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2016: 224; Hiltunen 2019: 13-14.) Tässä tutkimuksessa olen tarkastellut isyyttä ja isien palveluita yhteiskunnallisesta näkökulmasta suhteessa paikalliseen toimintaympäristöön. Olen pyrkinyt kyselyaineiston avulla löytämään toisaalta yhtäläisyyksiä, mutta myös eroavaisuuksia (vertailu) toimintatavoissa ja sitä kautta saamaan *ymmärrystä* isyyteen vaikuttaviin rakenteellisiin asioihin. Tästä syystä olen valinnut lähestymistavaksi laadullisen sisällön analysoinnin.

Laadullinen sisällönanalyysi voidaan toteuttaa päättelynä kolmella eri tavalla. Puhtaasti aineistolähtöisessä (induktiivisessa) sisällönanalyysissä, aineisto ohjaa tutkijaa ilman aikaisemman teorian tai käsitteiden määräävää asemaa. Teorialähtöisessä (deduktiivisessa) sisällönanalyysissä valmis teoreettinen viitekehys ja käsitteet ohjaavat analysointia. Kolmas tapa on kahden edellisen yhdistelmä: teoriaohjaava/teoriasidonnainen (abduktiivinen) sisällönanalyysi, jossa teoreettinen viitekehys ohjaa tutkimusasetelmaa ja teorian ja aineiston vuorovaikutuksessa syntyvät myös tutkimuksen tulokset. Teoriasidonnaisessa päättelyssä löytyy siis aikaisempia teoriaviitteitä, mutta aineiston analysointi toteutuu pitkälti aineistolähtöisesti. (Jyväskylän yliopisto 2018: 2; Eskola 2001: 137.) Olen käyttänyt tässä tutkimuksessa teoriaohjaavaa (abduktiivista) sisällönanalyysiä, sillä olen halunnut tarkastella

isyyttä ilmiönä, mutta myös kiinnittää huomiota vastaajien asemaan, kommunikaatioon ja ilmaisuihin. Abduktiivinen päättely on mahdollista vain silloin, kun on tietty *johtoajatus* ohjaa tutkimuksen päättelyä teoriasta käytäntöön ja johtopäätösten syntymiseksi tarvitaan tiettyä johtolankaa havaintojen tueksi (Grönfors 2011:17). Tässä tutkimuksessa puhtaasti induktiivinen analysointi olisi haastavaa, koska taustalla on strategisia asiakirjoja ja aineistoa on kerätty strukturoidulla kyselylomakkeella (Jyväskylän yliopisto 2018: 3; Kyngäs & Vanhanen 1999: 9). Teorialähtöisellä analyysillä tulokset jäisivät helposti liian pinnallisiksi ja yläkäsitteellisiksi, jos analyysi tehtäisiin esimerkiksi puhtaasti vain lapsistrategian ja muiden ohjaavien asiakirjojen mukaisilla käsittekartoilla ja viitekehyksellä. Hirsjärvi ym (2016:225) painottavat, ettei kaikkea aineistoa ole tarpeellista analysoida selkeiden tulosten saamiseksi. Tässä tutkimuksessa olen jättänytkin aineiston määrälliset vastaukset tarkemmin analysoimatta ja poiminut analyysiin ainoastaan laadullista aineistoa sisällönanalyysin kriteereiden mukaisesti. Määrällisiä aineiston vastauksia olen kuitenkin hyödyntänyt päättelyn apuna ja tulosten tarkastelussa saadakseni vahvistusta tutkittavaan ilmiöön omassa kontekstissaan.

Aloitin sisällönanalyysin lukemalla aineiston ensin silmäillen läpi. Sen jälkeen luin koko aineiston useamman kerran huolellisesti ja tutustuin tarkemmin sisältöihin. Lisäksi kävin läpi kyselyohjelman tuottaman raakaraportin. Kun olin lukenut aineiston useampaan kertaan läpi, aloitin muistiinpanojen merkitsemisen tarkastelemalla vastaajien yksilöllisiä vastauksia tarkemmin. Sisällönanalyysi etenee aina prosessina, jota edeltää tutkijan päätös siitä, tutkitaanko vain aineiston selkeät ilmaisut vai ote- taanko mukaan myös ”piilossa” (latent content) olevat viestit (Kyngäs & Vanhanen 1999:5). Kyselylomakkeella toteutettu aineisto ei antanut riittävää mahdollisuutta piilomerkitysten tulkitsemiseen, joten keskityin *asiakokonaisuuksiin* tai *ajatuksiin*, jotka valitsin myös *analyysiyksiköksi* sisällönanalyysissäni. Analyysiyksikön määrittämistä prosessissa seuraa aineiston osittaminen (segmentointi), jonka toteutin työssäni analyysiyksikön osoittamien merkityssisältöjen kautta eli osittamalla aineiston *semanttisesti*. (Seitamaa-Hakkarainen 2014: 6-7.) Lisäksi erottelin tässä vaiheessa kyselylomakkeen määrälliset vastaukset erilleen avovastauksia sisältäneistä kysymyksistä. Sen jälkeen kokosin avovastaukset uuteen asiakirjaan ja aloitin analyysin seuraavat vaiheet eli pelkistämisen (redusoinnin), ryhmittelyn (klusteroinnin) ja lopuksi käsitteellistämisen eli abstrahoinnin (Kyngäs & Vanhanen 1999: 5-7, Hiltunen 2019: 17). Työni analyysin prosessin eteneminen on kuvattu kuviossa (KUVIO 11).



KUVIO 11. Opinnäytetyön sisällönanalyysin prosessikuvaus.

Aineiston pelkistäminen tapahtui yksittäisten suorien vastausten kopioimisella kolmisarakkeiseen taulukkoon omille riveilleen. Sijoitin pelkistetyin ilmauksen taulukon toiseen sarakkeeseen ja kolmannen liitin tunnistetiedon vastaajasta, jotta analyysin jälkeen löytäisin vielä alkuperäisen vastauksen ja vastaajan helpommin koko aineistosta (TAULUKKO 2). Pelkistämistä ohjasivat kaksi tutkimuskysymystäni. Esitin aineistolle kysymyksiä ja kirjasin pelkistykset taulukon sarakkeisiin huolellisesti. Pelkistyksessä on tärkeää, että ne kirjataan mahdollisimman tarkasti samalla tavoin kuin alun perin on asia ilmaistu (Kyngäs & Vanhanen 1999:5.) Tässä vaiheessa jätin pelkistyksistä osan kokonaan pois ja mukaan poimin vain ne, jotka vastasivat asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Aineiston ryhmittelyssä pelkistetyistä ilmaisuja vertaillaan ja etsitään yhteneväisyyksiä (Kyngäs & Vanhanen 1999:5). Pelkistettyjä ilmauksia syntyi yhteensä lähes 200 kappaletta, jonka jälkeen tarkastelin pelkistyyksiä vertailen ja hahmottelin yhdistäviä tekijöitä edelleen kahden tutkimuskysymyksen kautta

| Alkuperäinen ilmaus | Pelkistys | Tunniste |
|--|--|--------------|
| <i>"Ilmeistä on, että kokemukseni äitinä palveluista on varmasti erilainen kuin isän kokemus ---.</i> | "Äitinä kokemus palveluista on erilainen kuin isän" | **04AT04**01 |
| <i>Ajattelen, että ---molemmat vanhemmat voivat tulla ---ohitetuiksi.</i> | "Molemmat vanhemmat voivat tulla ohitetuiksi palveluissa" | |
| <i>"---äideille kohdennettuja palveluita, --- on enemmän ja tietämykseni mukaan äidit jäävät myös useammin hoitovapaalle, jolloin he "automaattisesti" pystyvät asioimaan palveluissa virka-aikaan."</i> | "Äidit pystyvät hyödyntämään palveluita isiä paremmin kun ovat kotona hoitovapaalla" | |
| <i>"---kuulluksi tulemista voidaan edistää sekä rakenteellisesti että käytännön arjen työssä. "</i> | "Rakenteissa ja arkityössä isien kuulluksi tulemista tulee edistää" | |
| <i>"--- tuntee itsensä tervetulleeksi palveluihin ---</i> | "Isiän tulee tuntee itsensä tervetulleeksi palveluihin" | |
| <i>"-ja resurssien tasolla on voitava taata työntekijöille aikaa pysähtyä ja aidosti kohdata molemmat vanhemmat."</i> | "Resurssien tasolla tulee varmistaa, että työntekijöillä on aikaa pysähtyä ja kohdata myös isät" | |

TAULUKKO 2. Esimerkki aineiston pelkistämisestä.

Ryhmittelyä toteutin toistensa "poissulkevien" koodien kautta eri luokkiin (Seitamaa-Hakkarainen 2014: 6). Muotoilin pelkistetyille ilmauksille alaluokkia, joiden kautta aloitin hahmottelemaan yhteisiä nimittäjiä näille aineiston ryhmäjoukoille. Aineiston ryhmittely alaluokkiin tapahtui kahden tutkimuskysymyksen kautta, jotka muodostuivat palvelujärjestelmän ja hallinnon näkökulmista sekä isien yksiköllisen huomioinnin kautta. Alaluokkien muodostamisen jälkeen palasin takaisin teoriaan ja etsin aineiston ja teorian kautta yhteyksiä, joilla uskoin olevan merkitystä tutkittavaan ilmiöön (Grönfors 2011: 17-18). Tätä vaihetta kutsutaan sisällönanalyysissä käsitteellistämiseksi eli abstrahoinniksi. (Kyngäs ja Vanhanen 1999:4-7). Kävin ryhmittelyn läpi yhteensä kahdeksan kertaa, jonka jälkeen löysin aineiston alaluokkia yhdistäväksi tekijöiksi *hallinnon* ja *osaamisen* sekä isien osalta *osallisuuden* ja *palvelukokemukseen* liittyvät asiat. Nämä muodostivat alaluokille yläluokat ja niiden yhdistävät pääluokat tutkimuskysymyksistä. Kyngäs & Vanhanen (1999:7) toteavat, että kategorioiden yhdistämistä eli käsitteellistämistä tulee jatkaa niin kauan kuin se on mahdollista ja tutkijalle muodostuu kokonaiskuva aineistosta (Kyngäs & Vanhanen 1999: 7). Kävin vielä läpi uudelleen läpi kaikki vaiheet ja havaitsin, että useista vastauksista sisällöllisesti kävi ilmi, että vastaajat toivoivat muutosta nykytilanteeseen. Abstrahoinnin täydentäväksi nimittäjiksi muodostuivatkin näiden myötä *kehittäminen* ja *osallistaminen*. Esimerkki sisällönanalyysin muodostumisesta löytyy taulukossa (TAULUKKO 3), jossa on kuvattu analyysin toisen pääluokan syntyminen.

| Yhdistävä luokka (II): Asiat, jotka vaikuttavat isien yksilölliseen asiakashuomiointiin palvelujen suunnittelussa | | | |
|--|---|---|---|
| Pelkistetyt ilmaukset | Alaluokat | Yläluokka | Pääluokka |
| -yksiköllisten kokemusten huomiointi -isän omien erityiskykyjen huomiointi -isän ja lapsen osallisuuden vahvistaminen -osallisuus rakentuu asiakkaalle tärkeistä asioista -isien oma aktiivisuus ja osallisuus | Isien osallisuus | Isien osallistaminen | Asiat, jotka vaikuttavat isien yksilölliseen asiakashuomiointiin palvelujen suunnittelussa |
| -isien kuuleminen osana arkityötä -isien ääni kuuluviin perhekeskuksissa -perhepalveluissa selvitettävä isien tarpeet -palveluissa tulee kuulla isiä | Isien kuuleminen | | |
| -neuvolan ja koulun kautta tavoitetaan isät -järjestötyö tavoittaa isät -työntekijä jalkautui isien luokse -miehet/isät tulevat mielellään keskustelemaan parisuhteestaan -tietojärjestelmät estävät tiedon välityksen isille | Isien tavoittaminen | | |
| -etävanhemmat isät -vankilassa olevat isät -mielenterveysongelmaiset isät -päihderiippuvaiset isät -vanhemmuuden tuen keskustelut eron jälkeen myös isille | Isien haastavat elämäntilanteet | Isien palvelukokemus | |
| -isien työelämässä olo haastaa palvelujen saamista tasavertaisesti -työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen palveluita myös ilta-aikaan | Isien työelämä ja palvelut | | |
| -isät tulee huomioida jo raskaudenaikana -isät tulee huomioida parisuhteen tuessa -mahdollisuuksia omiin isätapaamisiin palveluissa -osa isistä tarvitsee erikseen kohdennettua palvelua -osa isistä tarvitsee omaa valmentajaa | Yksilöllinen palvelujen kohdennus | | |
| -omien lasten vaikutus palvelusuunnitteluun -oma kokemus vaikuttaa palvelujen suunnitteluun -omien kokemusten tiedostaminen vaikuttaa asioihin suhtautumiseen -oma kokemus erolanteesta ja tuen tarpeesta vaikuttaa -omat tiedostetut ja tiedostomattomat kokemukset vaikuttavat -omalla vanhemman kokemuksella on vaikutusta tasavertaisuuden merkityksellisyyteen -omalla vanhemman kokemuksella on vaikutusta palvelusuunnitteluun paremmin myös isälle | Ammattilaisten omien kokemusten vaikutus | Asiat, jotka vaikuttavat isien yksilölliseen asiakashuomiointiin palvelujen suunnittelussa | |
| Ammattilaisten asenteet -ammattilaisten asenteet vaikuttavat osallistamiseen ja kohtaamiseen -epätasa-arvoinen asenne ei saa määrätä ammattilaisten suhtautumista -isän toimintakapasiteetti vaikuttaa hänen vanhemmuuskuvaan ammattilaisten silmissä -isän oma aktiivisuus vaikuttaa ammattilaisten asenteisiin | Ammattilaisten omien asenteiden vaikutus | | |
| -ammattilaisten tulee kutsua paikalle molemmat vanhemmat -ammattilaisten tiedotettava asioista molemmille vanhemmille -ammattilaisten tulee varmistaa, että isä tuntee olonsa tervetulleeksi -äiti ja isä voivat tulla kumpikin ohitetuiksi palveluissa | Ammattilaisten toimintatavat isien kohtaamisessa | | |
| -ammattilaisten oma rooli osallistamisessa on merkittävä -ammattilaisten oma aktiivisuus vaikuttaa isien tiedonsaantiin -ammattilaisen oma rooli tasavertaisuuden edistämässä tärkeä -työntekijöillä iso rooli palveluiden kehittämiseen | Ammattilaisten rooli isien kohtamisessa | | |

TAULUKKO 3. Esimerkki sisällönanalysistä.

8 TUTKIMUSTULOKSET

8.1 Vastaajat

Tutkimuksen verkkokysely sulkeutui elokuussa 2019. Vastausajan aikana julkinen nettilinkki oli avattu yhteensä 48 kertaa ja 22 vastaajaa oli aloittanut vastaamisen. Lomake mahdollisti välitallennuksen ja siitä syystä vastaamisen aloittaneiden määrä on suurempi kuin varsinaisten vastaajien. Lopullisia vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 16 kappaletta. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui täten 32%. Vaikka vastaajamäärä ei noussut merkittävän korkeaksi, sain vastauksia kaikilta halutuilta palvelualueilta sekä myös kolmannen sektorin edustajilta. Vastaajien sukupuoli jakautuvat siten, että vastaajista yhdeksän (56,25%) oli naisia ja seitsemän (43,75%) miehiä. Vastaajat edustivat taasisesti kunnan ja kolmannen sektorin eri hallinnon tasoja sekä asiantuntijuutta. Iältään vastaajat olivat pääsääntöisesti 26-55 - vuotiaita (73,3%), yli 55-vuotiaita vastaajia oli ainoastaan neljä henkilöä (26,7%). Alle 26-vuotiaita vastaajia ei ollut lainkaan. Suurin osa (56%) vastaajista ilmoitti työkennelleen nykyisessä asemassaan yli kuusi vuotta.

Anonymiteetin säilyttämiseksi, vastaajien ilmoittamat toimiyksiköt yhdistettiin vastauksissa (TAULUKKO 4) hallintoasemansa mukaisesti niin, että julkisen sektorin vastaajista syntyi ylimmän, keski-johdon ja lähijohdon edustajaryhmät (N=7) sekä asiantuntijaryhmä (N=2). Kolmannen sektorin edustajat sijoitettiin johtoasemaa vastaaviin ryhmiin (N=4) ja asiantuntijataso edustajaryhmään (N=3). Seurakuntaa edustavat henkilöt sijoitettiin kolmannen sektorin ryhmään. Johtoaseman mukaan luokiteltuna vastaajista 11 henkilöä (68,75%) edustivat ylintä johtoa tai keskijohtoa ja viisi henkilöä (31,25%) asiantuntijatasoa. Huomionarvoista on, että peräti 31% vastaajista edusti ylintä johtoa organisaatiossa.

| Vastaajan edustama taho | Asema | N | Prosenttia | Yhteensä |
|-------------------------|----------------------------|---|------------|----------|
| Julkinen sektori/kunta | ylin, keski- tai lähijohto | 7 | 43,75% | 56,25% |
| Julkinen sektori/kunta | asiantuntija | 2 | 12,50% | |
| Kolmas sektori | ylin, keski- tai lähijohto | 4 | 25,00% | 43,75% |
| Kolmas sektori | asiantuntija | 3 | 18,75% | |

TAULUKKO 4. Vastaajien edustamat tahot ja asema organisaatiossa.

8.2 Isille tarjottaviin palveluihin vaikuttavat tekijät

8.2.1 Hallintoa tulee kehittää isä- ja perhelähtöisesti

Vastaajat toivat esille, että Kuopion kaupungin osalta strategisesti isyyteen vaikuttavina asioina nähdään se, että isä- ja perhemyönteisyyden lisääminen vahvistaa positiivisesti myös laskevaa syntyvyyttä, lasten ja perheiden hyvinvointia ja mahdollistaa myös paremmin vanhemmille työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen.

”Näkisin, että lapsi- ja perhemyönteinen yhteiskunta ja sen vahvistaminen tuo mukanaan syntyvyyden myönteisen kehityksen. Mutta lapsi- ja perhemyönteinen yhteiskunta edellyttää muutoksia laajasti palvelurakenteissa. (nainen, asiantuntija, 3.sektori)

Strategiselle kehittämistyölle tärkeinä asioina vastaajat korostivat pitkäjänteisyyttä, isien hyvinvoinnin edistämistä sekä yleistä kehittämismyönteisyyttä ja lapsiperhepolitiikkaa. Vastauksista painotettiin, että myös lainsäädännön muutokset ja kansalliset ohjaavat asiakirjat vaikuttavat luonnollisesti myös Kuopion strategiatyöhön ja ne tulisi paremmin huomioida päätöksenteossa. Erityisesti joulukuussa 2019 voimaantuleva uusi lapsenhuoltolaki nähtiin vastaajien osalta tärkeänä sisäistettävänä asiana.

”Isien hyvinvoinnin edistäminen tulee olla mukana kokonaisvaltaisesti Kuopion lapsiperhepolitiikassa.” (nainen, keskijohto, 3.sektori)

”Uusi lapsenhuoltolaki otettava heti haltuun. (mies, lähijohto, kunta)

Merkittävä osa vastaajista toi esille, että näyttöön perustuvaa arviointia ja tiedolla johtamista tulee Kuopiossa kehittää ja kiinnittää siihen huomiota. Vastaajien mielestä kaikki päätöksenteko tulisi perustua tutkittuun tietoon ja arviointitietoon.

”Tiedolla johtaminen ja lasten oikeuksiin liittyvä näkökulma päätöksenteossa nostavat myös päätään. Mututuntumalla ei enää nykypäivänä johdeta, vaan tarvitaan faktaa päätöksentekijöiden päätösten tueksi. (mies, lähijohto, kunta)

Vastaajien mielestä myös päätöksenteon tulisi olla systemaattisempaa ja sitä tulisi arvioida etenkin lapsivaikutusten kautta. Myös ennakoitietoa nähtiin tärkeänä osana johtamista. Vastaajat toivat esille, että lapsivaikutusten arviointia tulee kehittää kokonaisvaltaisemmaksi. Lapsivaikutteinen tiedolla johtaminen vaatii vastaajien mielestä erillistä tahtotilaa perheiden hyvinvoinnin edistämiseen ja myös vanhemmuuspalveluiden tulee perustua laadukkaaseen asiakaspalautteiden kautta tehtyyn palvelutarvearviointiin.

” Arvioida jatkuvasti palveluiden laatua ja onnistumista asiakkailta saadun palautteen perusteella ja huomioida siinä erityisesti tasavertaiseen vanhemmuuteen liittyvät asiat” (nainen, asiantuntija, 3.sektori)

Vastaajat toivat esille resurssoinnin osalta, että varsinaisesti erikseen isille tarjottavia palveluita Kuopiossa ei juurikaan ole, lukuun ottamatta järjestöjen tarjoamia kohdennettuja erityispalveluita. Vastauksista kävi esille, että isille on olemassa olevissa palveluissa saatavilla jonkin verran palveluohjausta ja neuvontaa, tukea haastaviin tilanteisiin sekä joitakin ammatillisesti ohjattuja ryhmiä.

”--Päihteitä käyttäville isille on saatavilla yksilötukea, vertaistukea ja jalkautuvaa tukea arjen ympäristöihin” (nainen, asiantuntija, 3.sektori)

Vastaajat korostivatkin, että palveluiden tarjoamiseen vaikuttavat olennaisesti olemassa olevat resurssit. Kehittämistyön osalta taloudellisia resursseja enemmän vastauksissa kuitenkin nousivat nykyisten henkilöstöresurssien tarkastelu ja niiden kehittäminen tehokkaammin isäiä huomioivaksi. Osa vastaajista esittikin, että jalkautumisella ja riittävällä työajankäytöllä nähdään saavutettavan tuloksia isien kohtaamiseen liittyen. Vastaajat kaipasivat lisäresurssien lisäksi myös toimenkuvien uudelleen-tarkastelua muun muassa koulujen ja varhaiskasvatuksen osalta, isien huomioimisen mahdollistamiseksi.

”---- jalkautumiseen on erityisesti perhesosiaalityöllä mahdollisuuksia resurssien puitteissa vastaisuudessa, mutta tarpeen mukaan myös lastensuojelun työntekijöillä.”
(mies, lähijohto, kunta)

”----Tosin lienee kyseenalaista kuinka paneutuvaan työskentelyyn ja (isien)huomioimiseen resurssit niissä (koulu ja varhaiskasvatus) riittävät tällä hetkellä.” (mies, asiantuntija, kunta)

Useat vastaajat toivat esille, että korjaavasta työstä tulisi siirtää resursseja aikaisempaa enemmän matalan kynnyksen palveluihin. Asiakkaille tulisi mahdollistaa yhteisen palvelusuunnittelun kautta riittävästi palveluja ja käynnistää erilaisia palvelumalleja, erityisesti tuleviin perhekeskuksiin. Vastaajat korostivat, että resurssien nähdään olevan jo riittäviä Kuopiossa palvelujen tarjoamiseksi, sillä palveluntuottajia on jo runsaasti. Osa vastaajista toivoi lisättävän miestyöntekijöitä lapsiperhepalveluihin.

” ---Etenkin lapsiperheiden palveluissa tarvitaan lisää miestyöntekijöitä.” (nainen, keskijohto, 3.sektori)

Uusista palveluresursseista ja uusiin asiakastarpeisiin vastaamisesta päättävät vastaajien mielestä kunnallisella puolella pääsääntöisesti esimiehet, ylinjohto ja lautakunnat. Vastauksista on nähtävissä, että 3.sektorin työntekijöillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia organisaation palvelujen suunnitteluun ja kehittämiseen kuin kunnan työntekijöillä. Tosin osa 3.sektorin vastaajista korostivat kehittämistä rajoittavina asioina rahoituksellisia ja tilaaja-tuottaja- malliin liittyviä haasteita.

”Koko työyhteisö osallistuu tähän (uusista palveluista päättämiseen)” (mies, ylinjohto, 3.sektori)

”Stea rahoittaa, (----)hallinnoi, mutta käytännössä toiminnan raamit suunnitellaan omassa toiminnassa.” (nainen, asiantuntija, 3.sektori)

8.2.2 Osaamista tulee kehittää isälähtöisesti

Yhteistyön osa-alue nousi vastauksissa esille erityisen vahvasti. Yhteistyön tarvetta vastaajien mielestä nähdään niin kunnan omissa palveluissa kuin kumppanuuksissa eri toimija- ja hallintosektoreiden kesken. Vastaajat näkivät sektorien välisen yhteistyön melko haastavana, mutta siinä on paljon potentiaalia ja synergiahyötyjä asiakkaiden palvelun parantamiseksi. Vastaajat suhtautuivatkin yhteistyöhön ja sen kehittämiseen pääsääntöisesti positiivisesti ja yhteistyön eri hallintosektoreiden välillä nähdään myös parantuneen Kuopiossa lähivuosien aikana. Moni vastaajista totesi, että kokonaisuudessaan myös lapsistrategian tavoitteet nähdään toteutuvan juurikin toimivan yhteistyön avulla. Osa vastaajista toi esille, että yhteistyöllä vahvistetaan erityisesti varhaisen tuen tarjoamista sekä sen vaikutusta uudenlaisen johtamisen muodostumiseen. Vastaajat kokivat, että erilaiset ryhmätoiminnot voisivat olla helposti toteutettavia yhteistyön konkreettisia toimia.

”--Yhteistyö on yli kymmenen vuoden "yksin työskentelyn jälkeen" lähtenyt eri hallintosektoreiden sisällä taas parempaan suuntaan ja myös yksityisen ja 3. sektorin toimijoiden merkitys ymmärretään toisiaan täydentävinä palveluina paremmin. (mies, lähi-johto, kunta)

”Yhteistyö eri hallintosektoreiden kanssa. Paljon tehdään yhteistyötä, mutta usein se on toimimista rinnakkain, esim. oman toiminnan esittelyä tms. Voimia voitaisiin kuitenkin aidosti yhdistää ja tehdä työtä yhdessä, esim. ryhmätoimintojen muodossa” (nainen, asiantuntija, 3.sektori)

”--- Hallintosektoreiden ylittävää yhteistyötä tehdään jonkin verran, tätä tulisi kehittää edelleen ja luoda vahvoja pysyvä yhteensovitettuja johtamisen ja työskentelyn malleja” (nainen, keskijohto, 3.sektori)

Vastauksista kävi ilmi, ettei sukupuolinäkökulmaa osata riittävässä määrin välttämättä palveluissa huomioida. Vastauksissa oli selkeästi tulkittavissa, että palveluissa on havaittavissa epätasa-arvoisuutta tasaisesta asiakkaiden sukupuolijakaumasta huolimatta. Vastaajat korostivat, että sukupuolinäkökulmaa ja tasa-arvoa olisi tuotava palveluissa esille yhdenvertaisuustyön lähtökohdista. Vastaajat näkivät palveluiden ja toimintakulttuurin epätasa-arvon vaarantavat koko perheen hyvinvointia. Useat vastaajat toivat esille, että palveluissa on nähtävissä edelleen perinteisiä heteronormatiivisia ajatuksia ja asenteita miesten ja naisten rooleista. Toisaalta, eräs vastaaja toi esille, että esimerkiksi sosiaalitoimessa ja oikeuslaitoksen toiminnassa sukupuolella ei ole niinkään merkitystä ja liiallinen sukupuolen korostus vain vaikeuttaa viranomaisen työtä. Myös yksi vastaajista arveli, ettei isien tasavertaisuus ole lopulta sukupuolirikymys.

”Palveluissa on nähtävissä heteronormatiivisia ajatuksia ja asenteita miehen ja naisen rooleista” (nainen, asiantuntija, 3.sektori)

” Tämä (sukupuolen valtavirtaistaminen) taitaa olla melko tuntematon käsite, mutta tervetullut Kuopioon ” (mies, asiantuntija, kunta)

Henkilöstön osaamisen vahvistamista isälähtöisemmäksi toivat vastauksissaan useat vastaajat esille. Palveluiden osalta isäerityisyyttä tulisikin vahvistaa ammattilaisten koulutusten avulla ja nykyisiä työtapoja muuttamalla ja työnkentelyorientaatiota kehittämällä. Vastaajat toivoivat konkreettisia työkaluja isien kohtaamisen helpottamiseksi, esimerkiksi erillisen käsikirjan kautta. Kunnan edustajat toivat ilmi, että isäerityistä osaamista nähdään olevan jo etenkin järjestöillä ja niiden kautta myös muiden sektoreiden työntekijöiden osaamista voidaan vahvistaa.

”Seinätaulu /lyhyt opastus/ käsikirja isien kohtaamiseen.” (mies, keskijohto, kunta)

”Järjestöpuolella on jo osaamista ja verkostoja, joita voisi hyödyntää asian(isäerityisyys) edistämiseksi.” (mies, asiantuntija, kunta)

Nykyinen toimintakulttuuri ja myös nykyiset perhepalvelut nähtiin useammankin vastaajan mielestä edelleen hyvin äitikeskeisenä. Nämä asiat korostuivat erityisesti miesvastaajien osalta. Vastaajat toivat esille, että palvelut on kohdistettu äitien hyvinvoinnin ympärille ja myös kokemukset palveluista ovat äidin ja isän välillä erilaisia. Useat vastaajat korostivat, että osaltaan tähän vaikuttaa myös se, että palveluissa äiti nähdään edelleen usein lasten ensisijaisena huoltajana ja se, että äidit käyttävät hoitovapaalla ollessaan lapsiperhepalveluita isää enemmän.

”Palvelut ovat edelleen kohdistettu enemmän äideille. (mies, keskijohto, kunta)

”Valitettavan usein ajatellaan, että lasten hoitaminen ja kotityöt ovat pääosin äidin vastuulla.” (mies, ylin johto, 3.sektori)

”---tietämykseni mukaan äidit jäävät myös useammin hoitovapaalle , jolloin he "automaattisesti" pystyvät asioimaan palveluissa virka-aikaan.” (nainen, asiantuntija, 3.sektori)

Vastauksista kävi ilmi, että perheiden kohtaamista tehdään perhetyön kautta koteihin annettavien palveluiden muodossa, esimerkiksi tarjoamalla lastenhoitoapua. Kuopiossa on vastaajien mielestä saatavilla runsaasti kohdennettuja tukipalveluita kuten perhekuntoutusta, tukiperhetoimintaa ja ammatillisesti ohjattuja ryhmiä. Myös sateenkaariperheitä huomioidaan jo joissakin palveluissa. Lisäksi varhaisen tuen palveluina on vastausten mukaan saatavissa monitoimijaista perhevalmennusta, neuvontaa, perheiden kohtaamispaikkoja sekä erilaista kerho- ja retkitoimintaa lapsille ja lapsiperheille. Vastaajien mukaan erilaisia työtä ohjaavia valtakunnallisia perhetyömalleja on myös otettu Kuopiossa käyttöön. Vastaajat korostivat, että erityisesti matalan kynnyksen perhetoimintaa tulee Kuopiossa entisestään vahvistaa ja huomioida tarkemmin perheiden moninaisuus. Eräs vastaaja toi myös esille huolensa palveluiden osalta siitä, ettei kaikilla perheillä ole ympärillään riittäviä tukiverkostoja.

"Lastensuojelun systemisen mallin mukainen työote perhepalveluissa ja lastensuojelun avohuollossa " (kunta, mies, lähijohto)

"Perhetyötä, perheiden omassa kodissa"(kunta, nainen, lähijohto)

Useat vastaajat toivoivat, että palveluita tulisi kehittää kokonaisvaltaisemmin koko perhettä huomioidaksi ja selvittää myös tarkemmin perheiden tuen tarpeita. Jotkut vastaajista olivat sitä mieltä, ettei isille tarvitse erikseen rakentaa palveluita vaan keskittää kehittämisen painopiste koko perheen palveluihin.

"Pääsääntöisesti en koe tarpeelliseksi lähteä rakentamaan kunnan toimesta kovin suurta määrää isille eroteltuja palveluita, vaan tärkeämpää on huomioida isät osana perheiden palveluita"(mies, asiantuntija, kunta)

"Palvelut perheelle, ei erikseen isille" (mies, ylin johto, kunta)

Vastaajien mielestä isyys tulisi huomioida palveluja yhteensovittamalla kaikissa olemassa olevissa sosiaali- ja terveyspalveluissa, mutta erityisesti lapsiperhepalveluissa. Isyys tulisi vastaajien mielestä kytkeä kunnan peruspalvelujen (esimerkiksi neuvolat) lisäksi myös varhaiskasvatukseen, kouluihin, kulttuuri- ja liikuntapalveluihin sekä ulottua laajemmin myös 3.sektorin toimintoihin. Useat vastaajat korostivatkin kasvun ja oppimisen näkökulmia ja läpileikkaavuutta. Huomiota tulisikin kiinnittää palveluihin, joissa perheet ja isät ovat jo asiakkaina. Eräs vastaajista toi esille, että palveluita tulisi ensin kohdentaa isille erikseen, jotta palveluista tulisi luontevasti integroitua perhepalveluihin myös tulevaisuudessa.

"Toimivinta olisi integroida toimintaa osaksi nykyistä toimintaa ja/tai olemassa olevaa, kehittyvää toimintaa, jolloin tämän jatkuminen olisi turvattu." (nainen, keskijohto, 3.sektori)

-- " isä on äidin apulainen" tausta-oletuksen lopullinen murtuminen tarvitsee alkuun vahvasti isille suunnattuja ja kohdennettuja palveluja ja aktiivisia kutsuja -- että rakenteet muuttuvat. (nainen, asiantuntija, 3.sektori)

Vastauksissa muistutettiin myös siitä, että perhe on ryhmä autonomisia yksilöitä ja isä on yksi tasavertainen vastuuta kantava perheenjäsen. Isälähtöisten palveluiden kehittämisen lisäksi vastauksissa toivottiin huomioitavan perheiden sisäisen vuorovaikutuksen ja tasa-arvoajattelun merkitystä. Eräs vastaajista korosti, että isien vanhemmuuteen ja tasavertaisuuteen vaikuttavat niin vanhempien keskinäinen vuorovaikutussuhde kuin isän oma suhtautuminen vanhemmuuteen ja vastuunkantoon. Vanhempien väliseen tasavertaisuusajatteluun ja työnjakoon vaikuttavat vastaajien mielestä siis myös opitut tai tiedostomattomat vanhemmuusmallit.

"---molempien vanhempien tulisi olla tasavertaisessa suhteessa toisiinsa, jotta parisuhde ja vanhemmuus olisi toimivaa" (nainen, keskijohto, 3.sektori)

”Hyvässä parisuhteessa vastuut ja niiden jakautuminen neuvotellaan, jolloin molemmat kantavat tasavertaisesti vastuuta--Useinhan epätasa-arvo parisuhteen sisällä synnyttää väärinymmärryksiä, jotka puolestaan heijastuvat parisuhde-- ja koko perheen hyvinvointiin.” (nainen, asiantuntija, 3.sektori)

Vanhemmuus ja sen tukeminen tuli useissa vastauksissa kehittämisen kohteena vahvasti esille. Palvelut tulisi vastaajien mielestä kohdistaa molemmille vanhemmille tasavertaisesti ja palveluiden painopisteenä tulisi olla juurikin vanhemmuus ja sen varhainen tukeminen. Vastaajat toivoivat vanhemmuuden tuen liittyvän jaksamiseen sekä luontevaan vertaisuuden löytymiseen muista vanhemmista. Yksi vastaajista korosti muuttuvan vanhemmuuden vaativan myös isille erillisiä palveluja. Vertaistuen lisääminen ja sen kehittäminen niin isille kuin äideillekin tuli vahvasti toiveena usean vastaajan osalta.

”Molemmilla vanhemmilla tulee olla matala kynnyks ja luontevaa vertais- ja ammattitukea tarjolla.” (mies, ylin johto, kunta)

”Vertaistukitoimintaa kehitettävä isien ja perheiden osalta.” (mies, lähijohto, kunta)

8.3 Isien yksilölliseen huomiointiin vaikuttavat asiat palveluita suunniteltaessa

8.3.1 Isiä tulee osallistaa ja kuulla palveluissa

Vastausten perusteella on selvää, että isien yksilöllisiä kokemuksia tulisi Kuopion eri palveluissa entistä vahvemmin huomioida. Vastaajat korostivat isän oikeuksia ja velvollisuuksia palveluissa, mutta myös isien erityiskykyjen havaitsemista. Osallisuutta voidaan vastaajien mielestä kehittää erityisesti lapsen ja isän osallisuuden lisäämisen kautta ja rakentamalla palveluita isän tärkeäksi kokemien asioiden ympärille. Vastausten mukaan isiä tulee kyllä aktivoida osallistumaan, mutta sen lisäksi palveluissa pitäisi myös huomioida erityisesti jo aktiivisten isien osallistuminen perheen asioiden hoitamiseen.

”--- Isien hyvinvointi ja osallisuus rakentuvat niistä asioista, jotka he kokevat tärkeiksi.-- ”Isä on tasavertainen vanhempi, siinä missä äitikin: oikeuksineen ja velvollisuuksineen. (nainen, asiantuntija, 3.sektori)

Isien kuulemisen tärkeys korostui useissa kyselyvastauksissa. Vastaajat toivat esille mikro- ja makrotason kuulemiset lähtien perhekeskussuunnittelun asiakastarvekuulemisesta isien asikaskohtaamiseen. Vastauksissa korostuivat isän kuulemisen ja kuulluksi tulemisen tärkeys ammattilaisten arki työssä, ei siis vain strategisella tasolla. Usean vastaajan mielestä erityisesti perhekeskuksissa tulee nyt huomioida isien tarpeiden kuuleminen.

”Perhepalveluissa isien toiveet ja tarpeet esiin ja selville se onko tarvetta erikseen jotain huomioida” (nainen, asiantuntija, kunta)

”Isien aito kuuleminen, kohtaaminen ja osallisuus palveluissa ja toiminnoissa. Jätämekö oikeasti ja aidosti tilaa molemmille/kaikille vanhemmille?” (nainen, asiantuntija, 3.sektori)

Vastaajien mukaan isät tavoitetaan parhaiten neuvoloiden ja koulujen kautta. Myös parisuhdeasiat voisivat vastaajien mukaan olla avain isien riittävän varhaiseen tavoittamiseen. Osa vastaajista toi esille, että vahvemalla jalkautumisella asiakkaiden pariin, tavoitetaan myös isät ja saavutetaan helpommin tarvittava luottamus. Järjestötyöhön osallistumiseen isillä voi olla matalampi kynnys. Useammassa vastauksessa tuotiin esille, että osaltaan tavoittamista ja tiedon välittymistä isille tasaveraisesti estävät tietojärjestelmien haasteet. Tästä esimerkkinä eräs vastaaja toi esille, että terveydenhuollon tietojärjestelmät sallivat tällä hetkellä vain yhden huoltajan tietojen lisäämisen ja näin ollen tiedon välittäminen isälle jää äidin tai ammattilaisen varaan.

”Neuvola ja koulu tavoittavat erittäin ison osan lapsista, joten niissä voi olla erityistä potentiaalia” (mies, asiantuntija, kunta)

”Isillä on matalampi kynnys lähestyä järjestötoimijaa” (mies, ylinjohto, kunta)

”Tekniseltä kannalta terveydenhuollon tietojärjestelmä vaatisi parantamista.”(mies, asiantuntija, kunta)

8.3.2 Isien erilaiset elämäntilanteet tulee huomioida

Vastaajat toivat esille, että isien erilaiset elämäntilanteet ja niiden muutokset tulee huomioida palveluissa yksilöllisemmin. Haastavat elämäntilanteet ja kriisit tulisi tuen osalta huomioida riittävän varhaisessa vaiheessa. Vastauksissa mainittiin, että isien mielenterveyden haasteet, päihdeongelmat ja esimerkiksi isän vankilatuomio ovat tilanteita, joihin tarvitaan palveluilta jo tarkempaa kohdennettua yksilötukea, mutta myös etävanhemmuuteen ja erotilanteisiin liittyvät asiat vaativat palveluilta tehokkaampaa asiakashuomiointia. Eräs vastaaja ehdottikin pakollista vanhemmuuden tuen keskustelua myös isille huoltajuusasioiden käsittelyn lisäksi.

”---myös etävanhemman huomioiminen, huomioidaan myös haastavassa tilanteessa olevat isät (rikosseuraamus, päihderiippuvuus, mt-ongelmat)”(nainen, asiantuntija, 3.sektori)

”Myös erotilanteessa olisi hyvä, että vanhemmat tai vaikkapa molemmille vanhemmille erikseen voitaisiin tarjota (pakollisena?) jonkinlainen vanhemmuuden tuen keskustelu -- Lastenvalvojalla ei ole moiseen resursseja vaan palvelu keskittyy sopimusten luomiseen.”(nainen, asiantuntija, 3.sektori)

Vastaajien mielestä isien palvelujen saamista vaikeuttavat työelämän paineet ja palveluiden saataavuus työaikojen ulkopuolella. Ilta-aikaan saatavilla olevat tapaamisajat helpottaisivatkin vastausten mukaan isien saamista palveluiden piiriin. Varhainen isyyden tukeminen mainittiin useammankin

vastaajan osalta. Palveluja tulisi olla saatavilla isille jo äidin raskaudenaikana ja räätälöidä niitä yksilöllisesti tarjoamalla riittäviä isien osallistumismahdollisuuksia omien tapaamisten kautta. Osa vastaajista toi esille, että kaikki isät eivät välttämättä tarvitse samoja palveluita, vaan niiden tulisi olla tarjolla tarpeen vaatiessa. Myös osa vastaajista oli sitä mieltä, että osa isistä tarvitsee rinnalleen omaa isävalmentajaa.

”Lähtisin aktiivisemmin kartoittamaan -- esim. ilta-aikaan tapahtuvaan toimintaan, joka mahdollistaisi paremmin molempien vanhempien mukaantulon---palveluihin. ---- edellyttää ---vahvasti toimia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen” (nainen, asiantuntija, 3.sektori)

”Osalle isistä tälle (omille palveluille) olisi varmasti tarvetta”---Osa isistä tarvitsee tätä(isävalmentajaa)” (nainen, keskijohto, 3.sektori)

8.3.3 Isien palvelukokemukseen vaikuttavat ammattilaisten asenteet ja kohtaamisen tavat

Kyselyn vastausten pohjalta hallinnon ammattilaisten omalla vanhemmuudella, tiedostetuilla tai tiedostamattomilla kokemuksilla, omalla sukupuolella ja asennoitumisella on jonkin verran vaikutusta asiakasymmärrykseen ja isien palvelutarvearviointiin. Yleisesti vastaajat toivat esille, että ammattilaisten omat asenteet ja kokemukset vaikuttavat erityisesti isien osallistamiseen ja kohtaamiseen. Vastaajien yksimielinen näkemys oli, ettei epätasa-arvoinen asenne saisi määrätä tai vaikuttaa asioihin suhtautumiseen. Kokonaiskuvan saamista vastauksista haastoivat vastaajien eri asemat, sillä osa vastaajista ei tee laisinkaan asiakastyötä. Vastauksista oli kuitenkin nähtävissä, että kokemusten ja asenteiden tiedostamista ja näiden vaikutusten arviointia pidettiin tärkeänä päätöksenteon osalta. Joissakin vastauksissa muuttuneen asenteen merkitys näkyi esimerkiksi isien tuen havaitsemisessa omassa koetussa erotilanteessa tai tasavertaisuuteen kasvamisena omien vanhemmuuskokemusten kautta. Eräs vastaaja toi myös esille, ettei välttämättä osaa sukupuoli- tai kokemusvaikutuksiaan arvioida, koska omat lapset ovat kasvaneet jo aikuisiksi.

”Vanhempana olemisella vaikutusta varmaan sen suhteen, että on kokemus siitä, miten tärkeää on että on 2 tasa-arvoista vanhempaa vastuineen ja oikeuksineen” (nainen, asiantuntija, 3.sektori)

”Kyllä (oma kokemus), erossa isien tukemista pitäisi vahvasti vahvistaa.”
(nainen, ylin johto, kunta)

”Toki sillä (kokemuksella) on vaikutusta. Osa vaikutuksesta tulee omasta kokemusmaailmasta ja suhtautumisesta. Iso osa tätä vaikutusta on kuitenkin työntekijän sukupuolen vaikutus niin asiakkaiden kuin muiden työntekijöiden suhtautumiseen. Olenaiseksi näkisin näiden vaikutusten tiedostamisen ja pyrkimyksen rehelliseen analyysiin vaikutuksista omaan toimintaan---” (mies, asiantuntija, kunta)

Vastaajien mielestä erityisesti isien omalla, aktiivisella isyydellä on vaikutusta myös ammattilaisten asenteiden muuttumiseen. Eräs vastaaja toi esille, että usein asennoitumista asiakas-isään ja hänestä piirtyvään vanhemmuuskuvaan ammattilaisten silmissä määrittää isän sosiaalinen asema ja tilanne. Eli jos isällä on ongelmia, hänet saatetaan nähdä palveluissa "huonompana" vanhempana.

"Lasten neuvolat, hammastarkastukset jne. on hoitanut se, kumpi "paikalle on pääsyt", eikä tämä ole aiheuttanut koskaan neuvolan terveydenhoitajissa tms. kummas-tusta ("missä äiti on?"). Ja hyvä näin!" (nainen, asiantuntija, 3.sektori)

"Isä on tasavertainen vanhempi, siinä missä äitikin:--- Usein näin aletaankin nähdä asia, jos isän kapasiteetti vanhempana on hyvä. Mikäli isällä on ongelmia, hänet nähdään usein huonompana vanhempana."(nainen, asiantuntija, 3.sektori).

Vastauksissa tuotiin esille, että isiä kohtaavien ammattilaisten tulisi huomioida omissa työtavoissaan tasavertaisuuden edistäminen kokonaisvaltaisemmin. Vastaanotoille ja tapaamisiin tulisi vastaajien mukaan kutsua aina mukaan molemmat vanhemmat ja lasten asioista tulisi tiedottaa systemaattisesti molemmille vanhemmille. Isiä kohtaavien ammattilaisten itsenäistä roolia, vastuuta ja omaa aktiivisuutta korostettiin useammassakin vastauksessa. Myös palveluiden sisältöihin, viestinnän ja yleiseen kohtaamistyön kehittämiseen on työntekijöille itsellään merkittävä rooli. Vastaajat toivoivat, että ammattilaisten omalta osaltaan varmistaisivat, että isä kokisi olonsa tervetulleeksi palveluihin. Vastauksissa painotettiin myös ohittamisen tuntemuksen välttämistä niin äidin kuin isänkin osalta.

" ---molemmat vanhemmat voivat tulla palveluissa ohitetuiksi. Rakenteellisesti ohittaminen tapahtuu varmasti isälle useammin kuin äidille. Ohittamista ei saisi tapahtua ja myönteistä kohtaamista ja kuulluksi tulemistä voidaan edistää sekä rakenteellisesti että käytännön arjen työssä. ---tulee olla mahdollisuus osallistua ja tuntea itsensä tervetulleeksi palveluihin." (nainen, asiantuntija, 3.sektori)"

"Nyt tietojen kokoaminen on yksittäisen työntekijän aktiivisuuden varassa. Palveluista tiedottamista ja niiden käyttämiseen kannustamista voisi luultavasti kohdentaa isille tavalla tai toisella." (mies, asiantuntija, kunta)

"Keskeistä on huomioida, että toimijat ottavat lapsen asioissa yhteyttä molempiin vanhempiin ja esim. kutsuvat molemmat vanhemmat tapaamisiin. Puututaan näin aktiivisesti käytännön tasolla usein edelleen vallalla oleviin ennako-oletuksiin äidistä lapsen "ensisijaisena" huoltajana." (nainen, asiantuntija, 3.sektori)

Eräs vastaajista tiivistä oman roolinsa isyyden edistäjänä ja positiivisen suhtautumisen merkityksen isyyteen kokonaisvaltaisesti:

"Toivoisin voivani vaikuttaa positiiviseen isäkuvaan ja hyvään isäitsetuntoon, ylpeyteen isyydestä" (mies, ylin johto, kunta)

9 TULOSTEN TARKASTELU

Lapsistrategiassa painotetaan lapsi- ja perhemyönteisen yhteiskunnan tavoitettiin pääsemiseksi johtamisen tarkastelua. Lapsen oikeudet ja lapsivaikutusten tulee olla keskeisessä osassa päätöksentekoa ja johtamisen tulee pohjautua tietoon ja asiakaspalautte -pohjaiseen palvelusuunnitteluun (Valtioneuvosto 2019). Myös tässä tutkimuksessa hallinnon kehittäminen isälähtöisemmäksi nousi keskiöön. Vastaajat kokivat lähes yksimielisesti, että perhe- ja isämyönteisemmällä suhtautumisella voidaan vaikuttaa positiivisesti niin syntyvyyteen, työn ja perheen yhteensovittamiseen kuin perheiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Rimpelä ja Rimpelä (2015) ovat tuoneet raporteissaan esille, että lapsi- ja perhelähtöisen kehittämistyön esteinä ovat olleet kansalliset ohjelmat, jotka ovat pyrkineet kyllä oikeaan suuntaan, mutta poliittiset painopisteet ovat haastaneet yhteiseen tavoitteeseen pääsemistä. Tutkimukseeni osallistuneet vastaajat painottivatkin, että kehittämistyölle tulee määritellä yhteinen, kaikkien toimijoiden visio ja toteuttaa toiminnan kehittämistä pitkäjänteisesti. Osaltaan vastaajat toivoivat kansalliselta strategialtakin samansuuntaista tavoitetta. Tässä mielessä lapsistrategialle asetetut tahtotila ja vastaajien toiveet näyttäisivät olevan samansuuntaisia. Kuitenkin myös muun lainsäädännön tulisi olla linjassaan toteutettavan strategian valossa. Vastaajat toivat esille muun muassa pian uudistuvan lapsenhuoltolain tärkeänä omaksuttavana asiana, jossa onkin useita muutoksia liittyen vanhemmuuteen ja lapsen huoltajuussuhteisiin. Kokonaisuudessaan lapsistrategiaa arvioitaessa vastaajat pitivät tärkeinä erityisesti tietoon ja lasten oikeuksiin liittyvän päätöksenteon ja toimintakulttuurin kehittämistä sekä poikkihallinnollisuuden edistämistä. Näitä kohtia kyselyaineistossa lähes jokainen vastaaja piti nyt vahvimpina strategisina painopisteinä. Erityisen tärkeänä nähtiin kasvun ja oppimisen näkökulmia vanhemmuuden tukemisessa.

Tiedolla johtaminen on nykyjohtamisen kulmakiviä. Myös lapsiperhepalveluiden johtajan on omaksuttava organisaation ymmärrystä lisäävä toimintatapa, jossa hän osaa analysoida tietoa ja suodattaa epäolennaiset asiat tärkeistä ja perustaa päätökset aitoihin faktoihin (mm. Sydänmaanlakka 2012; Jalonen 2015). Tutkimukseen vastanneet hallinnon edustajat näkivät, että tiedolla johtamista tulee Kuopiossa kehittää erityisesti vaikutusten arvioinnin ja tutkitun tiedon kautta. Strategisesti tärkeänä nähtiin myös ennakoititiedon mukaan ottaminen vahvemmin osaksi päätöksentekoa. Lapsivaikutusten arviointikaan ei saisi olla satunnaista vaan tulisi läpikäydä kaikkea päätöksentekoa systemaattisesti. Päätöksentekoa tulisi myös osata itsearvioida ja kehittää erilaisia palvelutarpeen kartoitusjärjestelmiä seurannan avuksi. Asiakaspalautteen keräämisessä on Kuopiossa nähtävissä myös kehittämistarpeita, sillä vastaajista vain noin puolet kertoi toteuttavansa kyselyitä suoraan asiakasryhmilleen. Painoarvoa näyttäisi enemmän olevan yhteistyökumppaneiden palautteilla, joita vastaajien mukaan kerätään systemaattisesti eniten. Tähän tulisi kiinnittää enemmän huomiota, jotta toiminnoista saadaan enemmän asiakaslähtöisiä ja osallistavia (mm. Korhonen 2018; Perälä ym 2012).

Kuopion hyvinvointikertomuksessa ja isätyöhön liittyvistä tutkimuksista käy ilmi, ettei lapsiperhepalveluissa huomioida isiä riittävästi. Myöskään isille suunnattuja toimintoja ei ole tarjolla riittävästi. Tätä asiaa vahvistivat myös tämän tutkimuksen tulokset. Isille Kuopiossa on suunnattu lähinnä kolmannen sektorin toimesta kohdennettuja tukipalveluja esimerkiksi vankiloihin tai päihdetyöhön,

mutta peruspalveluissa isille ei ole tarjolla omia palveluita. Hyvinvointikertomuksesta ei ole löydettävissä mainintoina erikseen isistä ja heidän vanhemmuuden tukemistaan. Tämä voi olla yksi osasyynä, miksei isille suunnattuja palveluita ole samalla tavalla tarjolla kuin äideille. Palvelut ovat suunnattuja kyllä perheille, mutta niissä näyttäisi toteutuvan perinteinen äiti-lapsikeskeisyys. Tutkimuksen tulokset tuovat esille, että erityisesti vertaistukitoimintaa olisi järjestettävä isille kunnan tai kolmannen sektorin toimintana. Niin Ruotsin Leksandin perhekeskusmallissa kuin suomalaisessa Isyyden Tueksi-mallissa on toimivaksi todettu isien omat perhevalmennusryhmät, jotka myötäilevät lapsen ja isän suhdetta ja isäksi kasvamista. Siksi toiminnan järjestäjävastuuta tärkeämmäksi seikaksi nousevat isien vertaisryhmien sisällöt ja oikea kohdennus.

LAPE-muutosohjelman ja vuosikymmeniä jatkuneen lapsiperhepolitiikan keskeisiä tavoitteita ovat olleet työn painopisteen siirtäminen korjaavasta työstä ehkäiseviin palveluihin. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että myös Kuopiossa resurssien osalta on kehitettävää tässä asiassa. Vastaajat toivoivatkin, että erilaisten palvelumallien kehittämällä perhekeskuksiin voidaan nykyisiä resursseja keskittää enemmän matalan kynnyksen toimintaan. Isien osalta toivottiin miestyöntekijöitä perhekeskuksiin, jotta isien kohtaamisen kynnyksen vastakkaisen sukupuolen osalta madaltuisi. Vastauksissa tuotiin myös esille, että miessukupuoli voi helpottaa ensikokemusta esimerkiksi isäryhmien ohjaamisessa. Tämä voisikin tuoda palveluihin uutta näkökulmaa isien tarpeisiin, mutta tässä tulisi välttää liiallista toiminnan eriyttämistä ja ammatillistamista. Ruotsissa erilliset isävalmentajat eivät ole välttämättä olleet sosiaali- ja terveysalan koulutuksen omaavia, vaan pikemminkin vertaisuuteen pohjautuvia rinnallakulkijoita. Tutkimukseen osallistuneet vastaajat toivoivat, että taloudellisia lisäresursseja enemmän palveluissa tulisi tarkastella nykyisten resurssien käyttämistä ja niiden kohdentamista enemmän isille yksilöllisesti. Tässäkin vastaajat toivoivat toimenkuvien tarkasteluun poikkihallinnollista näkökulmaa. Uusiin palvelutarpeisiin vastaamiseksi eri sektorien edustajien näkemykset poikkesivat hieman toisistaan. Vastausten mukaan kunnallisessa toimintakulttuurissa johtajien ja poliittisten päättäjien rooli korostuu, kun taas kolmannen sektorin edustajilla on itsellään merkittävä rooli myös uusien palveluiden mahdollistajana.

Eri tutkimukset, lapsistrategia ja useat johtajuusteoriatkin painottavat, että niukkaavat resurssit ja moninaistuvat perherakenteet vaativat poikkihallinnollisuuden lisäksi eri sektoreiden ylittävää yhteistyötä palveluiden varmistamiseksi. Tämän tutkimuksen teoriaosassa yhteistyön merkityksestä ja tarpeista on mainittu esimerkiksi LAPE-muutosohjelmassa sekä Ruotsin Leksandin mallin yhteydessä. Myös tässä tutkimuksessa yhteistyö nousi yhdeksi keskeisimmistä kehittämisalueista, joilla lapsistrategian tavoitteet voidaan Kuopiossa täyttää. Tässä työssä olisi huomioitava, miten horisontaalisen integraation yhteistyöstä päästään siirtymään horisontaalis-vertikaaliseen yhteistoimintaan. Axelsson & Axelsson (2006) painottavat, että yhteistoiminnalle tyypillistä on tasavertaisuus, vastavuoroisuus ja myös epävirallisuus. Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että kunnan järjestämissä omissa palveluissa on yhteistyössä nähtävissä puutteita, mutta erityisesti kolmannen sektorin asiantuntijuutta peruspalveluja täydentävinä toimintoina esimerkiksi ryhmätoiminnoissa halutaan vahvasti edistää. Yhteistyön haasteena voivat olla perinteiset tilaaja-tuottaja -mallit ja erilaiset kilpailuasetelmat toimijoiden kesken. Tämä voi olla myös yksi syy palveluiden hajallaan olemiseen ja puutteelliseen koordinaatioon.

Kunta rahoittaa monien järjestöjen toimintaa ja tämä voi luoda jännitteitä myös toimivan kumppanuuden syntymiseen. Kuitenkin tutkimuksen tuloksista kävi esille, että yhteistyöllä on nähtävissä myös vaikutuksia varhaisen tuen toteutumiseen sekä uusien johtajuusmallien syntymiseen Kuopiossa. Varhaisen tuen lisääminen on myös Kuopion hyvinvointikertomuksen yksi päätavoitteista ja tästäkin syystä perinteisistä toimijoiden vastakkainasetteluista tulisi päästää irti ja tavoitella tasavertaista kumppanuutta.

Suomen lainsäädännössä on useita viittauksia syrjimättömyyteen, yhdenvertaisuuteen ja laista löytyy myös vaatimuksia toteuttaa palveluissa sukupuolivaikutusten arviointia. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisella tarkoitetaan toimintojen ja päätöksenteon arvioimista eri sukupuolten osalta erikseen. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että isyyden osalta sukupuolinäkökulma saatetaan unohtaa ja palveluissa on havaittavissa selkeää epätasa-arvoa. Vaikka edistymistä tasavertaisen vanhemmuuden osalta on varmasti jo vuosien aikana tapahtunut, heteronormatiiviset asenteet ja ydinperheajattelu ohjaavat useiden vastaajien mielestä edelleen asenteita ja kohtaamisia. Parhaiten sukupuolineutraalisuus näyttäisi toteutuvan sosiaalitoimen ja oikeuslaitoksen toiminnoissa, joissa painotetaan sukupuolta enemmän lasten oikeuksia turvalliseen kasvuympäristöön. Tuloksista on myös osittain tulkittavissa, että osa vastaajista koki, ettei tasavertainen vanhemmuus ole välttämättä suoraan sukupuolikysymys vaan laajemmassa kontekstissa käsiteltävä asia. Kuitenkin huomionarvoista oli se, että vastaajien organisaatioiden työntekijöiden sukupuolijakauma on pääosin naisvaltaista, joka herättää väistämättä pohtimaan, ovat naistyöntekijät orientoituneita luontevaan mieserityiseen kohtamiseen (Harju & Huhtamella 2016, Mesiäislehto-Soukka 2005)?

Sukupuolijakauma sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten osalta Kuopiossa on samansuuntainen kuin yleisestikin sosiaali- ja terveysalalla (EK 2018). Noin yhdeksän kymmenestä kuopiolaisesta työntekijästä on sukupuoleltaan nainen. Tutkimukseeni osallistuneet henkilöt toivat esille, että työtapoja ja toimintakulttuuria ohjaa äitikeskeisyys. Huomionarvoista on, että yksinomaan miesvastaajat olivat tätä mieltä. Kuten aikaisemmissa tutkimuksissa on tuotu esille, myös Kuopiossa on tämän tutkimuksen mukaan nähtävissä se, että äiti nähdään edelleen usein lasten ensisijaisena huoltajana ja kotitöiden tekijänä. Esimerkiksi Julkunen (2010) on todennut, että perhepalveluita käyttävät eniten ne, joilla on niihin mahdollisuus osallistua. Äitien onkin helpompaa osallistua neuvolakäynneille ja muihin palveluihin, koska ovat usein perhevapailta ja isät enemmän työelämässä. Tätä asiaa vahvistavat myös tutkimukseni tulokset.

Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että henkilöstön osaamista tulee Kuopiossa kehittää isälähtöisemmäksi koulutusten, verkostotyön ja työkalujen avulla. Lapsistrategiassa korostetaan erilaisen osaamisen ja asiantuntijuuden hyödyntämistä vanhempien tukemisessa. Myös LAPE-muutosohjelmassa on osaamista hyödynnetty vertaisoppijuuden kautta, yhteisten materiaalien kokoamisella sekä omaksumalla erilaisia yhteisiä työmallia. Myös Kuopiossa toivotaan vastaajien mielestä isien kohtaamiseen erillistä käsikirjaa ja yhteisiä toimintamalleja. Isäerityiseen kohtamiseen tutkimukseni mukaan nähdään tieto-taitoa olevan erityisesti kolmannen sektorin toimijoilla ja tämä potentiaali haluttaisiin ottaa paremmin käyttöön yhteisen isäosaamisen vahvistajana. Mielenkiintoista tutkimuksessa oli se, etteivät vastaajat tuoneet juurikaan esille perheiden ja isien erityistarpeita vaan niiden

selvittämisen tarpeita. Yksittäisiä mainintoja sateenkaariperheistä ja päihdepalveluiden asiakkaista tuotiin esille, mutta esimerkiksi maahanmuuttaja- ja yksinhuoltajaperheiden huomioimisesta ei erikseen juurikaan. Maahanmuuttajaperheissä on varmasti runsaasti erityishuomiota vaativia asioita vanhemmuuden rooleihin, perheenjäsenten autonomiaan sekä tasa-arvon edistämiseenkin. Tämä tutkimustulos osaltaan vahvistaakin aikaisempien tutkimusten mukaista palveluiden järjestämisen ydinperheajattelua (mm. Eerola&Mykkänen 2014, Huttunen 2001).

Kun palveluita halutaan uudistaa, tulee kartoittaa nykyisen toimintaympäristön tilanne (Pöysti 2016). Lisäksi niin strategia- kuin tietojohdaminenkin vaatii saada faktatietoja palvelujen nykytilasta, jotta voidaan luoda yhteinen tahtotila ja tavoitteet toiminnalle. On myös huomattava, että toimintaympäristöjen muutokset ja palvelujen muuttaminen kasvattavat sekä johdon että henkilöstön osaamisvaatimuksia. Tutkimuksessani kävi ilmi, että Kuopion lapsiperheiden nykytilanne on melko hyvä lapsiperheiden ja äitien tavoittamisen osalta ja jonkin verran kehitettävää on perheiden yksilöllisessä ja monimuotoisuuden huomioimisessa. Vastaajien mielestä isien tavoittaminen, isien vertaistuki ja ehkäisevien palveluiden toteuttaminen nähtiin kaikkein tärkeimpinä kehittämiskohteina. Kunnan vastaajat korostivat poikkihallinnollisuutta muita vastaajia enemmän. Vastauksissa korostui palvelujen kohdentamisen kannalta se, että perheiden osalta tulisi huomioida, ettei kaikilla perheillä ole välttämättä ympärillään lähiverkostoja. Kuopiossa on tarjolla runsaasti toimintaa kolmannen sektorin puolesta, kuten avoimia kerhoja, kohtaamispaikkoja ja ammatillisesti ohjattuja ryhmiä, mutta näidenkin asiakasryhmä koostuu pääsääntöisesti äideistä ja lapsista. Tuloksissa perhepalveluiden kehittäminen jakoi vastaajien näkemyksiä. Osa vastaajista oli sitä mieltä, ettei isille tarvita laisinkaan omia palveluita, vaan tulisi kehittää koko perheen palveluita. Etenkin kunnan ylin ja keskijohto olivat tätä mieltä. Osa vastaajista taas toi esille, että isille tulee järjestää omia kohdennettuja palveluita, jotta niistä tulisi luonteva osa koko perheen palveluita tulevaisuudessa.

Tutkimukseeni osallistuneet vastaajat olivat lähes yksimielisiä siitä, että isyys tulee huomioida kaikissa nykyisissä palveluissa. Perälä ym (2012) tuovat esille, että palveluiden integraation tulee olla tavoitteellista toimintaa, jolla luodaan toimivia palvelukokonaisuuksia. Palveluita integroimalla isyyskin saadaan luontevaksi osaksi niin kunnan peruspalveluja kuin myös kolmannen sektorin toimintaa. Palvelujen yhteensovittaminen ja kehittäminen isälähtöisemmäksi tulisi kohdentaa erityisesti niihin palveluihin, joita perheet ja isät jo käyttävät. Tätä tutkimuksessani noussutta tulosta myötäilevät myös esimerkiksi LAPE-muutosohjelman tavoitteet sekä muut erillisselvitykset. Joronen ym (2018) ovat tuoneet esille, että toimiva kumppanuus, asiakaslähtöisyys ja asiakasosallisuus saavat aikaan myös yhteensovittavaa johtajuutta. Palvelujen toimiva yhteensovittaminen vaatii siis vahvaa poikkihallinnollista tahtotilaa ja ymmärrystä verkostomaisen kehittämistyön mahdollisuuksista luoda perheille ja myös isille yhdenvertaiset ja laadukkaat palvelut. Tutkimuksen tuloksissa tuli myös ilmi, että lähes 70% vastaajista koki parhaaksi tavaksi luoda isille palvelut nimeomaan integroimalla toiminnan osaksi äideille suunnattuja palveluja. Integrointi vaatii kuitenkin samaan aikaan kuitenkin luontevia isäkohdennuksia, koska muutoin vaarana on, että palvelujärjestelmä toisintaa perinteistä äitilähtöisyyttä. Isille tuleekin Kuopiossa kohdennettuna palveluna järjestää ja suunnitella luontevaa vertaistukea sekä huomioida isien omat palvelutarpeet ja vastata niihin enemmän yksilöllisesti kuin universaalisti.

Palvelurakenteiden tarkastelun ja kehittämisen lisäksi tutkimuksen tulokset tuovat esille, että huomiota tulisi kiinnittää erityisesti vanhemmuuden varhaiseen tukemiseen ja vanhempien keskinäiseen vertaisuuteen. Tärkeänä tarkastelun kohteena nähtiin myös vanhempien ja perheiden sisäiset tekijät ja vuorovaikutus. Kuten Ruotsin perhepolitiikassa, myös Kuopiossa tulisi painottaa perheenjäsenien itsenäistä asemaa, oikeuksia ja velvollisuuksia. Ei siis riitä, että palveluissa pyritään tasavertaisuuteen kohtaamiseen, vaan tulisi myös edistää perheiden sisäistä tasavertaisuusajattelua ja opittua työnjakoa. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että perinteiset vanhemmuusmallit ja sukupuolten hegemonia ohjaavat myös isien ja äitien keskinäistä vuorovaikutusta perheessä. Kuten Suomen yhteiskunnan historiassa, tasa-arvoasiat ovat olleet yhteiskunnallinen sopimus- ja neuvottelukysymys, näin tutkimuksen valossa näyttäisi olevan myös vanhempien keskinäisen vastuunkannon osalta. Vastaajat toivat esille, että toimivassa perheessä ja parisuhteessa työnjaosta neuvotellaan ja se ohjaa myös tasavertaisuuden toteutumista. Tutkimukseni osoitti, että huomiota tulisi kiinnittää varhaisen vanhemmuuden tuen osalta juurikin parisuhteen tukemisena palveluissa. Tulokset myös toivat esille, että miehillä on matalampi kynnyks keskustella parisuhteestaan ammattilaisen tai muiden miesten kanssa.

”Kohti lapsenaikaa 2040”- strategian optimaalisin tulevaisuuden kuva muodostuu vahvasti osallisuuden ja kuulemisen kautta. Palveluiden uudistuksissa on nimenomaisesti huomioitava osallisuuden toteutuminen palvelusuunnittelussa ja päätöksenteossa. Myös LAPE-asiakirjoista löytyy runsaasti mainintoja asiakasosallisuudesta ja kohtaamisten laadun kehittämisestä. Tutkimuksen tulokset ovat tämän suhteen selviä: isä ja heidän yksilöllisiä kokemuksiaan tulee palveluissa huomioida aikaisempaa enemmän. Kuten Kekkonen ym (2013) korostavat, osallisuuden ja kuulemisen lähtökohtana tulee olla isän näkeminen asiantuntijana erityistaitoineen. Isä osallistuu toimintaan ja on aktiivinen, jos asiat ovat hänelle tärkeitä ja kohtaaminen arvostavaa ja kiinnostunutta. Tutkimuksen tuloksissa tuotiin vahvasti esiin, että ammattilaiset toivovat isiltä aktiivisuutta, mutta mielenkiintoista on myös se, miten aktiivinen isyys huomioidaan palveluissa passiivisuuteen verrattuna. Isiä kokemusasiantuntijoina toivotaan sekä perhekeskussuunnitteluun, mutta myös mikrotason asiakas kohtaamisten kehittämiseen. Tuloksista kävi selvästi myös esille, ettei palveluissamme ole selkeää kuvaa siitä, mitä tarpeita isillä ylipäättään on ja mihin isät tarvitsevat tukea tai neuvoja.

Isien tavoittamista palveluissa haastavat aikaisempien tutkimusten mukaan perhepalveluiden äitikeskeisyys, isien sosiaalisten verkostojen vähäisyys sekä saatavilla olevien isäpalvelujen vähäisyys. Messäislehto-Soukka (2005) tuo väitöskirjassaan esille, että vastakkaista sukupuolta edustavan ammattilaisen kohtaaminen luo isälle myös asenteellisia haasteita, joihin vaikuttavat tiedostomattomat ja tiedostetut mallit itsestään tasavertaisena vanhempana. Tämän tutkimuksen tulokset antavat viitteitä siitä, että isien tavoittamiseksi tulisi lisätä vanhemmuuden tukea ja siitä keskustelua neuvoloiden lisäksi kouluihin ja muihin universaaleihin palveluihin. Lisäksi jalkautuvaa työtä painotettiin isien tavoittamiseksi luonteissa ympäristöissä sekä toiminnan järjestämistä järjestövetoisesti, jolloin isien kynnyks osallistua toimintaan olisi ehkä viranomaistahoa matalampaa. Toisaalta tässä haasteena on, että tiettyihin toimintoihin osallistumiseen tulee isälle olla ja osoittaa jokin järkevä syy. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan luontevia osallistumisen perusteita voisivat olla isä-lapsi -toiminnan lisääminen ja sitä kautta isän ja lapsen osallisuuden vahvistaminen. Tutkimuksen vastaajat toivoivat

myös, että tietojärjestelmiä, kuten koulujen käyttämää WILMA-järjestelmää, päivitettäisiin niin, että käyttäjätunnukset olisivat automaattisesti molemmilla vanhemmilla. Myös terveydenhuollon järjestelmiin kaivattiin lisättävän ominaisuuden, joka sallisi useamman kuin yhden huoltajan lisäämisen rekistereihin.

Tutkimuksen tuloksista kävi myös ilmi, että isien erilaiset ja yksilölliset elämäntilanteet tulisi pystyä huomioimaan palveluissa aikaisempaa tarkemmin. Kuten aikaisemmin on jo todettu, isät ovat edelleen äitejä useammin työelämässä virka-aikaan ja heidän osallistumisensa on riippuvaista kunkin työpaikan perheystävällisyydestä, isien omista asenteista vanhemmuuteensa ja perheen sisäiseen työnjakoon. Nyky-yhteiskunta vastaa tehokkaasti ongelmalähtöisiin tarpeisiin, joita isillä voivat aiheuttaa esimerkiksi päihteet tai mielenterveyshaasteet. Näitä varten on hyvä olla tarjolla oikea-aikaisia kohdennettuja palveluja, mutta ehkäisevässä mielessä tämä tutkimus osoitti, että erilliset isäkeskustelut ja omat vastaanottoajat olisivat isille tarpeellisia ja niitä olisi hyvä olla esimerkiksi ilta-aikaan saatavilla. Tulosten mukaan erillistä isävalmentajaa tai kohdennettua tukea eivät välttämättä kaikki isät kuitenkaan tarvitse, vaan näiden palveluiden tulisi olla tarjolla tarpeen sitä vaatiessa.

Sosiaali- ja terveysalan uudistuksissa on painotettu asiakaslähtöistä toimintatapaa ja myös lapsiperhepalveluissa on haluttu siirtyä ymmärtämään paremmin perheiden arkea ja vanhemmuutta. Koivuniemi & Simonen (2011) painottavat kokemuksen arvon huomioimista ja sen vaikutusta palvelukokemukseen. Tutkimukseni mukaan isien palvelukokemukseen vaikuttavat isä kohtaavien ammattilaisten rooli ja työtavat kohtaamistilanteissa. Tapaamisten järjestelyissä avainasioina nähtiin molempien vanhempien paikalle kutsuminen ja asioista tiedottaminen tasavertaisesti. Kohtaamisen laatuun on myös kiinnitettävä huomiota, sillä jos isä (tai äiti) kokee tullessa ohitetuksi ja olevansa tilanteissa toissijainen vanhempi, uudelleen paikalle tulemiseen syntyy suurempi kynnyks. Tällaista ohittamista syntyy tutkimuksen mukaan tiedostamatta tai tiedostetusti enemmän isille kuin äideille.

Strateginen suunnittelu ja isien huomioiminen nähtiin kyllä tutkimuksessa tärkeänä, mutta erityinen huomio tulisi asettaa isien kohtaamisiin olemassa olevissa palveluissa, sillä jokaisesta kohtaamisesta ja osallistamisesta ensisijainen vastuu on isää kohtaavalla ammattilaisella. Tuloksista on myös tulkittavissa, että isien aktiivinen osallistumisella on vaikutusta myös heitä kohtaavien ammattilaisten asenteiden muuttumiseen. Jos isä äitiä enemmän hoitaakin lasten asioita, hänet ja isät saatetaan alkaa nähdä tasavertaisemmassa valossa. Keskeinen havainto tukee tulosten osalta myös Huttusen (2001) sekä Hartikaisen (2015) ”hyvän” ja ”huonon” isäkuvan painottumista palveluissa. Jos ammattilaiset havaitsevat isän vanhemmuudessa tai sosioekonomisessa asemassa puutteita, hänet ja isät yleisesti saatetaan nähdä negatiivisemmin palveluissa.

Vallalla olevaa maskuliinista hegemoniaa ja siis myös perinteistä isyyttä voidaan muuttaa Connellin (1995) mukaan ideaalimaskuliinisuuden ja instituutioiden vallan välisen synnytetyn yhteyden avulla. Jokinen (2010) on myös todennut, etteivät kaikki miehet ja isät mahdu perinteisen miehen ja isän mallin mukaiseen muottiin. Isäkuvaan vaikuttavat yhteiskunnalliset, yhteisölliset ja yksilölliset tekijät (Peitsalo 2013). Tutkimukseni mukaan hallinnon ja palvelusuunnittelusta vastaavien työntekijöiden

ja viranhaltijoiden omalla kokemuksella ja asennoitumisella on jonkin verran vaikutusta isyyden huomioimiseen palveluissa. Tulokset toivat esille, että esimerkiksi itse koettu erotilanne synnyttää ymmärrystä isän tukemisen tarpeelle ja merkityssuhteen sille, että hallinnon edustajalla on kokemusta tasavertaisesta tai epätasa-arvoisesta vanhemmuudesta. Osaltaan tutkimukseen osallistuneet peilaivat arvioitaan vaikutuksiin ja merkityksiin omien lastensa kautta. Hallinnon näkökulmista merkityksellistä on, että johtaja osaa havaintojen pohjalta tunnistaa omien asenteiden ja suhtautumisen vaikutuksen toimintaansa. Keskeistä näissä tuloksissa olisikin tarkemmin tarkastella yleisiä käsityksiä siitä, kuinka paljon oma kokemus, sukupuoli ja asenteet vaikuttavat ja saavat vaikuttaa viranhaltijan päätöksiin, kun johtaja kulloinkin arvioi palvelutarpeita eri asiakasryhmille. Jos johtajan asenteet myötäilevät perinteisiä sukupuolirooleja vanhemmuuden osalta tai toisinpäin, millainen vaikutus niillä on asiakasymmärrykseen, joita muuttuva vanhemmuus ja yksilöllinen asiakashuomiointi asettaa?

9.1 Opinnäytetyöni eettisyys

Suomessa tutkimuseettisyyttä ohjaa niin sanottu HTK- ohje, joka korostaa tutkijan vastuullisuutta, rehellisyyttä, huolellisuutta ja muiden tutkijoiden työtä. Ohje korostaa erityisesti ihmistieteelliseen tutkimukseen osallistuvien itsemääräämisoikeutta, vahingoittamisen välttämistä sekä yksityisyyden ja tietosuojan merkitystä. (Arene 2018: 7-8.) Tässä opinnäytetyössäni huomioin nämä ohjeet ja erityisesti myös tutkimuksen osallistuneiden työtä ohjaavat lainsäädännölliset asiat. Erityisesti EU:n tietosuojalaki ja laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta huomioitiin kyselyn laadinnassa sekä tämän opinnäytetyön raportoinnissa. Vastaajien anonymiys vastauksissa oli erityisen tärkeää, sillä jos vastaajat tunnistetaan raporteista, se voisi olla heille vahingollista omaa asemaa ja johtotehtävää ajatellen. Anonyymiteettipainotus oli myös tärkeää yksilöllisten vastausten saamiseksi sensitiivisesti. Pysin kaikessa myös huomioimaan tieteellisen kirjoittamisen periaatteet ja tuomaan huolellisesti esille aikaisempien tutkimusten tekijänoikeusasiat.

Tutkimustoimintaan liittyy vahvasti myös tutkijan esteellisyden tarkastelu ja sitä ohjataan myös ammattikorkeakoululaissa. Sitouduin koko tutkimuksen ajan, HTK- ohjeen mukaisesti, pidäytymään sellaisista arviointi- ja päätöksentekotilanteista, joilla olisi voinut olla vaikutusta opinnäytetyöni toimintaan ja sen tuloksiin. Tällaisia tilanteita olisivat olleet sellaiset tilanteet, joissa itse, Isän näköinen-hankejohtajana, olisin joutunut tekemään hallinnollisia esimiespäätöksiä oman tutkimukseni kannalta vahingollisesti. Jääväsinkin itseni sellaisista päätöksistä ja olin valmis siirtämään päätösvallan näissä tilanteissa omalle esimiehelleni. Tällaisia tilanteita ei kuitenkaan syntynyt, sillä työnjako oli tehty selkeäksi ja kokonaisprosessin koordinointi oli koko ajan toimeksiantajallani. Esteellisyyttä tarkastelin tutkimuksessani objektiivisesti tulosten ja johtopäätösten osalta, koska itse toimin järjestötehtävissä ja kunnat ovat usein järjestöpalveluiden tilaajia. Asemointi ei ole vaikuttanut tulosten subjektiivisena esittämisenä, vaan ne palvelivat yleisesti kaikkia tutkimukseen osallistuvia ja tutkimusyhteisöä.

Henkilötietojen käsittelyä säätelevät Suomessa henkilötietolaki ja EU:n tietosuoja-asetus. Kaikkia henkilötietoja tulee käsitellä niin, ettei tutkimukseen osallistuvia voida tunnistaa suoraan tai välillisesti. Kyselylomakkeen koodaus tapahtui pseudonymisoidulla ja ilman tarkkoja henkilötunnisteita, jonka tarkoituksena oli säilyttää anonymiteetti koko tutkimuksen ajan. Vastaukset yksilöitiin kyllä

koodaten, mutta anonymiteetti säilyi koko tutkimuksen ajan niin, ettei vastauksista voitu missään vaiheessa tunnistaa osallistujaa. Kyselyyn osallistuneita henkilöitä ei ilmoitettu toisilleen etukäteen vaan valittiin tutkijan ja toimeksiantajan näkemysten mukaisesti (Arene 2018: 2-4). Osallistujat eivät myöskään tienneet, ketkä henkilöt oli kutsuttu mukaan tutkimukseen. Tutkimukseen osallistumiskutsu lähetettiin sähköpostin ”piilokopio”-ominaisuutta käyttäen. Kaikki kyselylomakkeet tuhottiin tutkimuksen päätyttyä ja vain kyselyiden yhteenvetoja on tuotu esille opinnäytetyön raportoinnissa. Hain Kuopion kaupungilta tutkimuslupaa, sillä tutkimuksen kohteena oli organisaatio ja sen toiminta (Arene 2018:6). Kyselyssä ei muodostettu vastaajista erillistä rekisteriä, sillä henkilötietoja ei kerätty. Tästä syystä en tarvinnut tutkimukselleni eettisen toimikunnan hyväksyntää. Muilta kuin Kuopion kaupungin organisaation työntekijöiltä (esimerkiksi järjestöjohtajat) pyysin henkilökohtaisesti tutkimusluvan saatekirjeen yhteydessä ja lupa muodostui, kun osallistuja vastasi kyselyyn. Opinnäytetyöni raportti on julkinen asiakirja, jossa huomioidaan myös mahdolliset tekijänoikeusasiat.

9.2 Opinnäytetyöni luotettavuus

Tutkimuksissa pyritään välttämään virheitä ja siitä syystä niitä tulee arvioida luotettavuuden (reliabilisuus) ja pätevyyden (validius) kautta (Hirsjärvi&Remes 2009:231). Luotettavuutta arvioitaessa huomioidaan teoreettiset lähtökohdat, keskeisten käsitteiden merkitys, tutkimuskysymyksiin saadut vastaukset, indikaattorit, kyselyaineisto ja sen analysointi sekä tulokset ja niistä tehdyt johtopäätökset (KAMK 2019). Opinnäytetyöni koostui toimeksiantajani kehittämishankkeen kokonaisprosessista, jota varten oli laadittu konkreettista pohja-aineistoa ja paikallisia suunnitelmia isätyön kehittämiseksi. Näiden aineistojen lisäksi tämän tapaustutkimuksen teoriaosuus pohjautui pitkittäistutkimustietoihin, joiden pohjalta on laadittu kansallisia strategia-asiakirjoja. Näiden luotettavuus ja validius on kiistanalaista. Lisäksi palvelujärjestelmästä oli havaittavissa, että erikseen tälle kohderyhmälle suunnatut palvelut puuttuivat, joka muodosti hyvät lähtökohdat myös tulosten ja johtopäätösten tekemiseen. Luotettavuutta vaaransi ainoastaan pienen vastaajajoukon osalta tehdyt yleistyksiset ja voidaan todeta, ettei vastauksista saatu välttämättä luotettavaa kokonaisnäkemystä Kuopion kaupungille, mutta tutkimus antoi selkeitä näkökulmia tulevaisuuden isä- ja perhepalveluiden kehittämiseen. Alun perin aineistoa oli tarkoitus kerätä kahden erillisen kyselyn avulla, mutta ensimmäinen kysely tuotti aineistoa riittävästi tutkimusasetelmaan peilaten. Laadin tutkimukselleni suunnitelma- vaiheessa myös erillisen SWOT-analyysin (LIITE 4), jossa tarkastelin tutkimukseeni kohdistuvia vahvuuksia, heikkouksia, uhkia ja mahdollisuuksia. Lisäksi mietin tutkimuksen tulosten yleistettävyyttä suhteessa paikalliseen kontekstiin.

Tapaustutkimuksessa on myös huomioitava, että vastauksissa tutkimukseen osallistujat tuovat esille omia näkemyksiään ja käsitteitään ja toisaalta nämä olisi pystyttävä tunnistamaan jotenkin (Eriksson&Koistinen 2005:40). Tulosten luotettavuuden osalta valittu verkkokyselymenetelmä ei tuonut riittävästi näkökulmia vastaajien omien kokemusten tarkasteluun. Tätä varten olisi parempana menetelmänä toiminut esimerkiksi teemahaastattelu, jonka avulla olisin voinut saada enemmän tietoa vastaajien kokemuksiin perustuvista huomioista. Staattisen verkkokyselyn vastauksia on mahdotonta analysoida syvempien merkitysten etsimiseksi. Huomioin nämä näkökulmat sensitiivisesti myös tul-

kintojen tekemisessä opinnäytetyön raportoinnin yhteydessä. Tutkimuksen laajempi validius tullaan-kin näkemään vasta toimeksiantajan hankkeen kokonaistulosten julkistamisen jälkeen ja sen jälkeen merkityksiä voidaan paikallisesti verrata myös kansalliseen palvelusuunnitteluun ja lainsäädäntöön.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET

Tutkimukseni mukaan Kuopio on kehittämisorientoitunut isä- ja perhemyönteisyyden edistämiseen. Isyys tulisikin huomioida myös erikseen kaupungin hyvinvointikertomuksessa ja lapsiperheiden palveluiden suunnitelmissa ja johtamisessa. Lapsiperheille on palveluita jo runsaasti tarjolla, mutta niitä tulisi kehittää enemmän koko perhettä ja sen autonomisia jäseniä yksilöllisesti huomioivaksi. Erityisesti korjaavasta työstä varhaiseen tukeen siirtyminen, isien tavoittaminen ja vertaistuen lisääminen nähdään nyt tärkeimpinä kehittämiskohteina Kuopiossa. Tiedolla johtamiseksi tarvitaan yhteisiä ja systemaattisia näyttöön perustuvia tiedonkeruujärjestelmiä, joiden kohteena ovat perheet, isät ja heidän palvelukokemusten ja -tarpeiden ymmärtäminen. Sitä kautta voidaan saavuttaa myös yhteinen lapsi- ja perhekäsitys ja palveluille voidaan määrittää vähimmäistasot. Poikkihallinnolliset esteet ja yhteistyötä hidastavat asiat vaativat hallinnolta osaamista ja toimintapojen muutosta näkökulmien laajentamiseksi moninaisten perheiden ja isien hyvinvoinnin parantamiseksi. Kuopiossa tehdään jo kumppanuuteen ja asiantuntijuvaihtoon perustuvaa monialaista yhteistyötä, mutta isien ja miesten asiakasryhmä vaatii nyt erityistä huomiota. LAPE-työn erilaiset toimijaroolit ja palvelut ovat hajallaan ja näiden yhteensaattamiseksi ja osaamisen optimoimiseksi tarvitaan Kuopiossa yhteistä koordinoitua ja hallintorajat ylittävää tavoitteen asettelua. Erityisesti kolmannen sektorin toiminta ja osaaminen on tehtävä näkyväksi niin palvelujen, kumppanuuden kuin asiantuntijuudenkin osalta. Näiden kautta tutkimukseni mukaan myös kansallisen lapsistrategian tavoitteet voidaan Kuopiossa saavuttaa. Toimeksiantajani koordinoima isätyön suunnitelma toimii tässä hyvänä yhteistyöalustana, johon kunkin organisaation tavoitteet ja kumppanuudet voidaan kirjata ja myös seurata yhteisen tavoitteen saavuttamista.

Isätyöhön ei välttämättä tarvita Kuopiossa lisäresurssointia vaan palvelut voidaan toteuttaa nykyisiä toimenkuvia ja työorientaatiota kehittämällä. Palveluntuottajia on paikkakunnalla runsaasti. Resurssien mahdollistamiseksi on tärkeää tarkastella vanhemmuuden ja isyyden tukemista neuvoloiden lisäksi myös päiväkodeissa, kouluissa ja laajemmin kolmannen sektorin toiminnoissa. Toimeksiantajani kyselyiden mukaan erityisesti murrosikäisten lasten isät tarvitsevat tukea vanhemmuuteensa. Jatkotutkimuskohteeksi voisikin jatkossa valita nuoret ja isät, jossa tutkimuksen kautta kartoitettaisiin teini-ikäisten nuorten näkemyksiä ja tarpeita isäsuhteelle ja päinvastoin. Toiminnallisena suosituksena Kuopiossa tulisi lähteä kehittämään koulujen, päiväkotien, terveydenhuollon ja kolmannen sektorin yhteistoimintana yhteisiä perhevalmennuksia, joissa myös isille tarjottaisiin omia ryhmiä ja tapaamisia vertaisuuteen pohjautuen ja yhdessä eri ikäisten lastensa kanssa. Sovellettavaa malliksi tässä voisi hyödyntää Ruotsin Leksandin perhekeskusmallia tai Miessakit ry:n Isyyden Tueksi- perhevalmennusta.

Lapsiperheiden palveluissa ja ammattilaisten asenteissa on edelleen nähtävissä perinteisiä sukupuolirooleja toisintavia käytäntöjä, joissa äiti nähdään lasten ensisijaisena huoltajana. Osaltaan tämä johtuu siitä, että äidit perhevapailla olleessaan pystyvät isiä paremmin hyödyntämään tarjottuja palveluita. Tärkeää olisikin mahdollistaa isille omia tapaamisaikoja virka-ajan ulkopuolella ja tarjota heille omia perhevalmennuksellisia ryhmiä. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen käsite on Kuo-

piossa vielä melko vieras ja vaatisi läpileikkaavaa perehdytystä sukupuolivaikutusten arviointiin hallinnosta ammattilaisiin. Perheitä Kuopiossa kohtaavista ammattilaisista lähes 90% on sukupuoleltaan naisia, jonka merkitys olisi huomioitava luontevan mieserityisen kohtaamisen osaamisen osalta. Tasavertainen vanhemmuus ei ole välttämättä sukupuolikysymys, mutta voi vaikuttaa asenteisiin ja asennoitumiseen isiä kohdatessa. Tutkimuksen mukaan isien kohtaamiseen Kuopiossa tarvitaan yhteisiä toimintamalleja, työkaluja ja henkilöstön kouluttamista sukupuolisensitiivisyyteen ja mieserityiseen kohtaamiseen. Tällä hetkellä isän kohtaamisen tavat ja työkäytännöt ovat pitkälti yksittäisen työntekijän varassa ja se vaarantaa yhdenvertaisuuden toteutumista palveluissa.

Isien tavoittamiseksi vertaisryhmätoimintaa tulee kehittää Kuopiossa. Vertaistuen kehittämistyössä tulee huomioida isien yksilölliset vanhemmuuden tarpeet ja vältettävä ongelmalähtöistä ajattelua ja leimaantumista. Tutkimuksen mukaan isät tulevat mielellään keskustelemaan parisuhdeasioista ja ovat kiinnostuneita lapsistaan. Isien varhaisen tuen toimenpiteet tulisikin kohdentaa eri palveluissa parisuhteen vahvistamiseen, tiedon välittämiseen sekä isä-lapsitoimintaan. Miehillä osallistumisen kynnys on naisia korkeampi ja siksi yleiset, kaikille avoimet teematapahtumat ja luontevat toimintaympäristöt saattaisivat aktivoida isiä osallistumaan ja sitä kautta kiinnostumaan ja sitoutumaan myös vertaistoimintaan. Digitalisaation mahdollisuuksia isien tavoittamiseksi olisi myös hyvä kartoittaa. Tutkimus tuo myös esille sen, että isillä saattaisi olla myös matalampi kynnys osallistua järjestöjen järjestämään toimintaan.

Tutkimuksessani kävi ilmi, että hallinnon ammattilaisten omilla kokemuksilla ja sukupuolella on jonkin verran vaikutusta isyyden huomioimiseen palvelusuunnittelussa. Lähinnä asia korostuu vastajien omista kokemuksista suhteessa tasavertaisen vanhemmuuden merkityksen tiedostamiseen. Päätöksenteossa omien asenteiden suhtautuminen tuleekin tiedostaa ja ymmärtää oman kokemuksen tai sukupuolen vaikutus. Toisaalta, hyvät ja tasa-arvoon pohjautuvat kokemukset ja asenne voivat vaikuttaa palveluihin ja asiakasymmärrykseen myös positiivisesti, joten näiltä osin kokemuksellisuus on tärkeä osa myös tiedolla johtamista. Asian tarkempi tutkiminen uudelleen, esimerkiksi teemahaastattelujen avulla, antaisi asian tarkasteluun tutkimuksellista luotettavuutta.

Tutkimukseni vastasi asetettuihin tutkimuskysymyksiin, joissa haluttiin vastausta asioista, jotka vaikuttavat isille tarjottaviin palveluihin sekä siihen, mitkä asiat vaikuttavat isien yksilölliseen asiakas- huomiointiin palveluiden suunnittelussa ja johtamisessa. Hallinnon ja osaamisen kehittämisen kautta voidaan mahdollistaa nykypalvelujen muutos isälähtöisemmäksi, luoda erilaisia poikkihallinnollisia yhteistyön foorumeita ja vaikuttaa myös yhteiskunnallisella tasolla sitä kautta perinteisten vanhemmuusroolien muuttumiseen tasavertaisemmaksi. Isien kuulemisen ja yksilöllisen osallistamisen kautta voidaan saavuttaa isien näköiset palvelut, joihin isät kokevat itsensä tervetulleeksi, ovat itse aktiivisia toimijoita ja luovat toiminnan arenat lastensa, puolisoidensa ja toisten isien kanssa.

11 OPINNÄYTETYÖN MERKITYS

Isyydestä ja vanhemmuudesta on viime vuosina tehty lukuisia opinnäytetöitä ja tutkimuksia, mutta edelleen isänäkökulmaisia tutkimuksia on määrällisesti vähän. Isälähtöisten palveluiden ja hallinnon näkökulmista suunnitteluun strategisesti ei ole tutkimustietoa laisinkaan. Osittain aihetta käsitellään useissa sukupuoleen liittyvissä tutkimuksissa ja strategioissa. Koen, että opinnäytetyöni aihe oli ajankohtainen ja tulokulmaisesti myös täysin uusi. Kansallisista ja kansainvälisistäkin lapsi- ja perhepalveluiden selvityksistä ja tutkimuksista löytyy lähes jokaisesta mainintoja tasavertaisen vanhemmuuden merkityksestä. Haasteina näissä on se, että ne käsittelevät asiaa usein laajasti, konkreettiset toimenpide-ehdotukset puuttuvat ja ne toimivat toimintaa ohjaavina tai suosittelevina asiakirjoina. Parhaimmillaan opinnäytetyöni, yhdessä toimeksiantajan toimenpiteiden kanssa, voi tuottaa tulevaisuudessa Kuopioon innovatiivisia ja monitoimijaisia isälähtöisiä palveluita, joiden kautta vaikutetaan myös kaupungin vetovoimaisuuteen kasvavan perhemyönteisyyden kautta. Vaikuttava yhteistoiminta vahvistaa myös yhteistä lapsikäsitystä ja auttaa huomioimaan perheiden monimuotoisuuden. Ensisijaisesti opinnäytetyöni tehtävänä oli palvella toimeksiantajani, Isän näköinen- hankkeen, isätyön kehittämistoimintaa Kuopion kaupungissa, mahdollistaen eri tasojen dialogisuuden ja yhteistyöpintojen löytämisen eri sektoritoimijoiden kanssa. Hallinnollinen kohdennus oli tässä opinnäytetyössä merkityksellistä, sillä aikaisemmissa tutkimuksissa aihetta on lähestytty yksinomaan isien ja heitä kohtaavien ammattilaisten näkökulmista. Tutkimukseni kautta voidaan mahdollisesti paremmin ymmärtää myös erilaisia poikkihallinnollisia ja resurssointiin liittyviä haasteita Kuopiossa.

Aikaisemmat tutkimukset ja oma opinnäytetyöni vahvistavat isien yksilöllisyyden huomioimista palveluissa. Vuosikymmenten ajan Suomessa on haluttu muuttaa palveluita yhtenäisemmiksi sekä lapsia ja perheitä paremmin huomioivaksi. Tahtotila on ollut hyvä, mutta tärkein asia on unohtunut: perheiden ja isien jatkuva ja systemaattinen kuuleminen osana palveluiden suunnittelua ja koordinoimista. Ammatillaiset ovat jo vuosien ajan määrittäneet optimaalisia lapsiperhepalveluita omista professionaalista näkökulmistaan ja myös asiakasymmärrys ovat muotoutuneet omien asiakasryhmien ja kokemusten kautta. Monitoimijaisuus ja verkostotyö on nähty tärkeinä, mutta samalla on muodostunut paradoksi siitä, mitä kukin asiakas palveluilta haluaa ja mitkä ovat esimerkiksi isien tarpeet vanhemmuuspalveluilta. Tästä syystä on jouduttu rakentamaan myös isille niin sanotut universaalit, ”kaikkien isien” palvelut, jotka ei välttämättä tavoita isiä tämän yleisen tason vuoksi. Toisaalta tämä lähtöajatus on hyvä, mutta palvelujärjestelmän ongelmallaisuus ja myös äitikeskeisyys ovat määrittäneet tuen tarpeita väärin perustein. Yhteiskunnan odotukset hyvälle vanhemmuudelle voivat olla erilaisia kuin mitä kukin yksittäinen isä ajattelee. Tutkimukseni vahvisti tätä käsitystä ja loi vahvasti merkityksellisyyttä sille, että monitoimijaisuus täytyy palveluissa kääntää yksilölliseksi asiakaspalveluksi, jossa isä itse määrittää mihin asioihin hän haluaa tietoa ja tukea tai millaisiin palveluihin isä haluaa osallistua tai olla osallistumatta. Näin toimien saadaan määriteltyä suositustenkin mukainen palvelujen vähimmäistaso, joissa isiä asiakkaana tarkastellaan. Opinnäytetyöni tavoitteena oli merkitysten ja havaintojen esiintuominen, vahvistaa organisaatioiden strategista osaamista ja johtamista sekä uusien opinnäytetöiden ja tutkimusten aiheiden näkyväksi tekemistä. Uskonkin, että isyys ja sen tutkiminen on ajankohtaista ja tärkeää vielä vuosien ajan.

LÄHTEET

- AARNIO, Marjukka 2017. Liiketoimintaosaaminen järjestöpalveluissa – mahdollisuus? Diaesitys Järjestölinjaukset soite- ja maakuntauudistuksessa- seminaarissa 20.6.2017. [Viitattu 2019-04-25.] Saatavissa: <http://alueuudistus.fi/documents/1477425/4784663/Aarnio+liiketoimintaosaaminen-sote.pdf/719deed3-0c60-4b7c-b897-391dd6d5ac2c>
- ALA-KORTESMAA, Sanna 2005. "Menisiköhän avain jos painaisi oikein lujaa, Risto mietti ja painoi. Ei se mene." Miehen maskuliinisuus ja väkivalta Reinar Palmgrenin romaanissa Jalat edellä. Sivuainetutkielma. Tampereen yliopisto.
- ARO, Timo 2013-12-19. Näkykö ehkäisevä työ kunnissa? Haaste-lehti. Artikkel. [Viitattu 2019-04-25.] Saatavissa: <https://www.haaste.om.fi/fi/index/lehtiarkisto/haaste42013/nakyykoehkaiseva-tyokunnissa.html>
- ARENE 2018. Ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden eettisen suositukset. Paperinen asiakirja.
- ASIKAINEN, Laura & PARONEN, Henni 2018. MONIAMMATILLISTA YHTEISTYÖTÄ RAKENTAMASSA. Kehittämisedotukset Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän lapsiperhepalveluiden perheneuvolan ja asiakasohjauksen välisen moniammatillisen yhteistyön kehittämiseksi. Opinnäytetyö (Ylempi AMK). Sosiaali- ja terveysala Lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistäminen. Lahden ammattikorkeakoulu. [Viitattu 2019-10-22.] Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/157255/Asikainen%20ja%20Paronen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- AULA, Maria Kaisa 2019. Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma (LAPE). Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. Kärkihankekauden raporttiluonnos. [Viitattu 2019-10-22.] Saatavissa: https://stm.fi/documents/1271139/4067344/LAPE_k%C3%A4rkihanke_loppuraportti_2019.pdf/87d61c67-cf44-75a7-7d4f-cc5d0b258b8c/LAPE_k%C3%A4rkihanke_loppuraportti_2019.pdf
- CAMPBELL, Christian A, HOWARD, Douglas, RAYFORD, Brett S & GORDON, Derric M 2015. Fathers Matter: Involving and Engaging Fathers in the Child Welfare System Process. Tutkimus/tieteellinen artikkeli. PMC US National Library of Medicine. National Institutes of Health. Julkaistu alunperin: Child Youth Serv Rev. Author manuscript; available in PMC 2016 Jun 1. Child Youth Serv Rev. 2015 Jun 1; 53: 84–91. doi: 10.1016/j.childyouth.2015.03.020. [Viitattu 2019-10-22.] Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4389279/>
- DAVENPORT, Thomas H. & PRUSAK, Laurence 1998. Working Knowledge: How organizations manage what they know. Harvard Business School press, Boston, Massachusetts.
- EEROLA, Petteri ja MYKKÄNEN, Johanna 2014 (toim). Isän kokemus. Gaudeamus Oy. Hakapaino: Tampere 2014.
- EINIÖ, Elina, NISÉN, Jessica & MARTIKAINEN, Pekka 2015. Is young fatherhood causally related to midlife mortality? A sibling fixed-effect study in Finland. Journal of Epidemiology & Community Health, 69 (11), 1077-1082. <https://doi.org/10.1136/jech-2015-205627>
- EK 2018. Henkilöstörakenteet. Palkkatilastot 2017. [Viitattu 2019-04-25.] Saatavissa: https://ek.fi/wp-content/uploads/Henkilostorakenteet-2017-23102018_final_2.pdf
- ERIKSSON, Päivi ja KOISTINEN, Katri 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus. Julkaisuja 4/2005. Kerava: Savion kirjapaino Oy.
- ESKOLA, Jari 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus, Jyväskylä, 133-157.
- GRÖNFORS, Martti 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätömenetelmät. Hanna Vilkkä (toim). Sofia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkkä. Hämeenlinna 2011. [Viitattu 2019-11-15.] Saatavissa: http://vilkka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf

- HAAPAKOSKI, MARKKU, 2018. Strategisesta ajattelusta & toimintaympäristön ennakoivasta analysoinnista. Luentodiat Moodlessa. Strateginen ajattelu ja toimialan tulevaisuus. Savonia-ammattikorkeakoulu. Kuopio.
- HAATAJA, Helmiina 2015. Strategia järjestön toiminnan selkeyttäjänä. Toimintatutkimus KÄPY - Lap-sikuolemaperheet ry:n strategiaprosessista. YAMK- opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittä-misen ja johtamisen koulutusohjelma. Savonia-ammattikorkeakoulu. Kuopio.
- HARJU, Jari ja HUHTAMELLA, Petteri 2016-2-11. Miehen kohtaaminen asiakastyössä. Asiakastyö miehen näkökulmasta. Diasarja. Miestyön keskus. Lapin ensi- ja turvakotiyhdistys. [Viitattu 2019-04-25.] Saatavissa: <http://www.lpsph.fi/media/miehen-n-e4k-f6kulma-asiakasty-f6ss-e4.pdf>
- HASTRUP, Arja, PAAVILAINEN, Eija, KEKKONEN, Marjatta, LEIKAS, Tiina, KIVINEVA, Erja, PIHLAJA-MÄKI, Virpi & LEPISTÖ, Elise 2016. Perhekeskus lasten ja perheiden palveluiden tarjoajana. Kehittä-misprosessi JIK-kuntayhtymä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 2019-04-25.] Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-696-4>
- HEINONEN, Olli-Pekka & IKONEN, Anna-Kaisa & KAIVOSOJA, Matti & REINA, Timo 2018. Yhdyspin-nat yhteiseksi mahdollisuudeksi. Selvitys lapsi-, nuoriso- ja perhepalveluiden toteuttamiseen liitty-vistä yhdyspinnoista muuttuvassa toimintaympäristössä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön ra-portteja ja muistioita 8/2018.
- HELOKORPI, Seppo 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. Ammattikorkeakoulujen verkkojulkaisu. www.osaaja.net. [Viitattu 2019-10-02.]. Saata-vissa: https://arkisto.uasjournal.fi/osaaja_2009-4/Helokorpi%20PDF.pdf
- HEURU Kauko & MENNOLA Erkki & RYNNÄNEN Aimo 2011. Kunnallisen itsehallinnon perusteet, Tampere University Press. Tampere.
- HILTUNEN, Leena 2019. Graduaineiston analysointi. Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 2019-10-23]. Saatavissa: http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/Esitysmateriaali/5%20aineiston_analysointi.ppt
- HIRSJÄRVI, Sirkka ja HURME, Helena 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käy-täntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. Tallinna: Tallinna Raamatutrukikoda.
- HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2016. Tutki ja kirjoita. 21. painos. Helsinki: Tammi (2016).
- HONKANEN, Hilka ja VEIJOLA, Arja 2015. Perhekeskustoiminnan kehittäminen peruspalvelukun-tayhtymä Kalliossa. Ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arviointi. [Viitattu 2019-05-2.] Saatavissa: <http://www.oamk.fi/epooki/2015/peruspalvelukuntayhtyma-kallion-perhekeskusmalli-arviointi/>
- HUTTUNEN, Jouko 2001. Isänä olemisen uudet suunnat. Hoiva-isiä, etä-isiä ja ero-isiä. Jyväskylälä: PS-kustannus.
- HUUKI, Tuija 2010. Koulupoikien statustyö väkivallan ja välittämisen valokiellassa. Oulu: Oulun yli-opisto. Väitöskirja: Oulun yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta. Acta Universitatis Ouluensis E Scientiae Rerum Socialium 113. [Viitattu 2019-04-25.] Saatavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789514263613.pdf>
- HÄKKILÄ, Katja & TOURULA, Marjo (toim) 2013. Järjestöt ja kunta hyvinvointia edistämässä. Näkö-kulmia järjestö-kuntayhteistyöhön. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.
- ISÄN NÄKÖINEN 2018. Hankesuunnitelma. Suomen Setlementtiliiton sisäinen asiakirja. Ei saatavissa. Tiivistelmä saatavissa: https://www.eura2014.fi/rctiepa/projekti.php?projekti_koodi=S21217
- ISÄN NÄKÖINEN 2019a. Raportti neuvoloiden ja kouluterveyshuollon ammattilaisten kyselystä. Hankkeen sisäinen asiakirja. Ei saatavissa.
- ISÄN NÄKÖINEN 2019b. Tasa-arvopäivät. Diaesitys 10.10.2019. Kari Katajisto. Hankkeen sisäinen asiakirja. Ei saatavissa.

- ISÄN NÄKÖINEN 2019c. Projektisuunnittelijoiden (Ismo Pitkänen, Antti Laitinen & Heli Lappeteläinen) raportit paikallisista isätyön suunnitelma- piloteista Oulussa, Järvenpäässä ja Muuramessa). Yksityiset sähköpostiviestit 13.8.2019, 23.8.2019 ja 28.8.2019. Viestin saaja: Erno Kääriäinen.
- JALONEN, Harri. 2015. Tiedolla johtamisen näyttämö ja kulissit. Julkaistu teoksessa Virtanen, P., Stenvall, J. & Rannisto, P-H. Tiedolla johtaminen – Teoriaa ja käytäntöä, ss. 40–68. Tampereen yliopistopaino Oy, Juvenes Print.
- JOHANSSON, Thomas 2012. Leksand model and family centres. Diaesitys. Joensuu, Pieksämäki, Kuopio & Jyväskylä 7-11.5.2012. [Viitattu 2019-05-2] Saatavissa: http://koskeverkko.fi/wp-content/uploads/2014/02/JOHANSSON_diat.pdf
- JORONEN, Katja & KANSTE, Outi & HALME, Nina & PERÄLÄ, Marja-Liisa & PELKONEN, Marjaana 2018. Lasten ja nuorten terveyttä, hyvinvointia, kasvua ja oppimista edistävien palvelujen integraatiota tukevat toimet eri maissa. Valtioneuvoston selvitysja tutkimustoiminnan julkaisusarja 35/2018. Huhtikuu 2018. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta.
- JULKUNEN, Raija 2010. Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Vastapaino. Tallinna Raamatutrükikoda: Tallinna 2010.
- JÄRJESTÖBAROMETRI 2016. Järjestöjen tulevaisuus. Peltosalmi, J & Eronen, A & Litmanen, T & Londen, P & Ruuskanen, P. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.
- JÄRVENSIVU, Timo 2015. Verkostotyö ja verkostojen johtaminen. Osaamisen kehittämisseminaariyhdyessä osamme enemmän 22.5.2015. Luentodiat. Aalto-yliopisto.
- JÄRVINEN, Jarna 2017. Järjestötyön arviointi, johtaminen ja markkinointi. AMK-opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu.
- JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO 2018a. Laadullisesta sisällönanalyysistä. Laadullisten menetelmien pienryhmämateriaali 14.2.2018. [Viitattu 2019-05-2]. Saatavissa: https://koppa.jyu.fi/kurssit/215677/harjoitusryhma/laadullisten-menetelmien-pienryhma/pienryhma-14-2-18.pdf?fbclid=IwAR3SHPvZ-TOZIE3c4m_QAX8iWkpJyubg14PiAXEEf7durgZjXrw-u-oI4CuQ
- JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO 2018b. Uupuvat vanhemmat eivät toivo lisää lapsia. Tutkimusuutinen. Jyväskylän yliopiston uutiset. [Viitattu 2019-10-29.] Saatavissa: <https://www.jyu.fi/fi/ajankohtaista/arkisto/2018/08/uupuvat-vanhemmat-eivat-toivo-lisaa-lapsia>
- JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO 2019. Vanhemmuuden voimavara- ja kuormitustekijät –tutkimus (VoiKu). Jyväskylän yliopiston tutkimussivut. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Perhetutkimus. [Viitattu 2019-10-28.] Saatavissa: <https://www.jyu.fi/edupsy/fi/laitokset/psykologia/tutkimus/tutkimusalueet/perhetutkimus/voiku-tutkimus>
- KAILA-BEHM, Arja 1997. Miehestä esikoisen isäksi. Väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisuja. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos.
- KAMENSKY, MIKA, 2014. Strateginen johtaminen. Menestyksen timantti. 4. tarkistettu painos. Helsinki: Talentum Media Oy.
- KAMK 2019. Luotettavuus. Opinnäytetyöpakki. [Viitattu 2019-04-29.] Saatavissa: <https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Luotettavuus>
- KEKKONEN, Milla, LILJA, Johanna & NIEMINEN, Karoliina 2013(toim). Isätietoa. Asiaa isyydestä ja sen merkityksestä, työn ja perheen yhteensovittamisesta skeä isien kohtaamisesta lapsiperheiden palveluissa. Lahden ammattikorkeakoulu. M & P Paino Oy. 2013
- KEKKONEN, Marjatta & MONTONEN, Mia & VIITALA, Riitta 2012. Family centre in the Nordic countries – a meeting point for children and families. Nordic Council of Ministers, Copenhagen 2012. ISBN 978-92-893-2303-1. Copenhagen: Oy Fram Ab.
- KIHLMAN, Eila 2005. Sirpaleista kokonaisuudeksi moniasiantuntijuuden avulla. Teoksessa: Reijonen, M. (toim.) 2005. Voimaa perhetyöhön. Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Jyväskylä: PS-kustannus.

- KIRJAVAINEN, Paula, LAAKSO-MANNINEN, Ritva, MANKA, Marja-Liisa, TROBERG, Eliisa 2003. Kehittyvä osaamisen johtaminen. Helian julkaisusarja A:6, 2003. Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu. Oy Edita Ab. Helsinki.
- KOIVUNIEMI, Kauko & SIMONEN, Kimmo 2011. Kohti asiakkuutta. Ihmistä arvostava terveydenhuolto. Duodecim PerSona-sarja.
- KONTINEN, Esa 2019. Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali. Jyväskylän Yliopisto. [Viitattu 2019-10-21.] Saatavissa: <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/kolmas-sektori>
- KUJANSUU, Heta 2019. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden käsityksiä neuvolan perheohjauksesta. Opinnäytetyö. Sosionomi (AMK). Sosiaali-, terveyst- ja liikunta-ala. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. [Viitattu 2019-11-3.] Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/161144/Kujan-suu_Heta.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- KUNTALIITTO 2018-12-28. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestäminen 2018. [Viitattu 2019-04-25.] Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/asiantuntijapalvelut/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaali-ja-terveydenhuollon-jarjestaminen-2018>
- KUNTALAKI 410/1995. Annettu Helsingissä 10.4.2015. Saatavilla sähköisesti: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150410#Pidp451211280>
- KUOPION KAUPUNKI 2019. Kuopion naiset ja miehet tilastoissa. Kuopion kaupunki, talous- ja omistajaohjaus. Tilastotiedote 5/2019, 12.3.2019. [Viitattu 2019-04-29.] Saatavissa: https://www.kuopio.fi/documents/7369547/8201626/Tilastotiedote+5_2019+Kuopion+naiset+ja+miehet+tilastoissa.pdf/e08ab96f-0727-4736-90e1-0683754d4431
- KUOPION KAUPUNKI 2019. Väestönmuutos 2018. Tilastotiedote 6 /2019, 29.3.2019 [Viitattu 2019-04-29.] Saatavissa: https://www.kuopio.fi/documents/7369547/8201626/Tilastotiedote+6_2019+Kuopion+v%C3%A4kiluku+2018.pdf/f4245a99-c08b-485b-aa7b-5bd79276f35f
- KUOPION KAUPUNGIN HYVINVOINTIRYHMÄ. 2019-03-11. Kuopiolaisten hyvinvoinnin tila-hyvinvointikertomuksen vuosiraportti 2019 pitkäversio. Kuopion kaupunki. [Viitattu 2019-04-25.] Saatavissa: <https://www.kuopio.fi/documents/7369547/7960104/2+pitk%C3%A4+versio+2.0+Kuopion+hyvinvointikertomus+2018+kh+032019.pptx/fa000fce-1f17-4a27-a31d-36685904b09f>
- LAAMANEN, Elina, ALA-KAUHALUOMA, Mika & NOUKO-JUVONEN, Susanna 2002. Kuntien ja kolmannen sektorin projektityhteistyö sosiaali- ja terveydenhuollossa. Kokemuksia ja kehittämisajatuksia. Suomen kuntaliitto. Helsinki.
- LAASANEN, Henry 2010. Hegemonisen maskuliinisuuden teoria. Blogiteksti. US Puheenvuoro. [Viitattu 2019-04-29.] Saatavissa: <http://henrylaasanen.puheenvuoro.uusisuomi.fi/53087-hegemonisen-maskuliinisuuden-teoria>
- LAIHONEN, Harri, HANNULA, Mika, HELANDER, Nina, ILVONEN, Ilona, JUSSILA, Jari, KUKKO, Marianne, KÄRKKÄINEN, Hannu, LÖNNQVIST, Antti, MYLLÄRNIEMI, Jussi, PEKKOLA, Samuli, VIRTANEN, Pasi, VUORI, Vilma & YLINIEMI, Terhi 2013. Tietojohdaminen. Tampereen teknillinen yliopisto. JuvenesPrint. Tampere. 1–84.
- LAITINEN, Johanna & YLINIEMI, Minna 2011. Isien tasa-arvo erotilanteessa. Käytännöt Suomessa ja Ruotsissa. AMK-opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysala. Sosiaalipedagoginen lapsi- ja nuorisotyö. Lahden ammattikorkeakoulu. [Viitattu 2019-10-25.] Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/35390/Yliniemi_Minna.pdf
- LAKI YHDENVERTAISUUDESTA 2014. L 30.12.2014/1325. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-10-25.]. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325#L2>
- MESIÄISLEHTO-SOUKKA, Helinä 2005. Perheenlisäys isien kokemana – femonologinen tutkimus. Oulun yliopisto. Väitöskirja. [Viitattu 2019-04-25.] Saatavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514277260.pdf>

MURTO, Jukka & PENTALA, Oona & HELAKORPI, Satu & KAIKKONEN, Risto (toim) 2015. Yksinäisyys ja osallistuminen, ATH-tutkimuksen tuloksia. Järjestökentän tutkimusohjelma. THL:n työpapereita 25/2015. Helsinki: Tikkurilan Kopiopalvelu Oy. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-547-9>

MYKKÄNEN, Johanna 2011. Isyys tänä päivänä. Esitys miestyönfoorumissa 31.5.2011. Helsinki. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Diaesitys. [Viitattu 2019-04-25.] Saatavissa: https://asiakas.kotisivukone.com/files/miestyonfoorumi.kotisivukone.com/MTF_IV_-_esitykset/isyys_tana_paivana_-_johanna_mykkanen.pdf

NIIRANEN, Vuokko, SEPPÄNEN-JÄRVELÄ, Riitta, SINKKONEN, Merja & VARTIAINEN, Pirkko 2011. Johtaminen sosiaalialalla. Gaudeamus. Tallinna: Raamatututrikikoda 2011.

NÄRVI, Johanna 2014. Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut. Väitöskirja. Tampereen yliopisto ja THL. Juvenes Print. Tampere 2014.

OJALA, Hanna & PIETILÄ Ilkka. Maskuliinisuuden hegemoniasta monenkirjaviin eroihin : kriittisen miestutkimuksen avauksia vanhenemisen tutkimukseen. Tampereen yliopisto. Tieteellinen artikkeli. Tampere: University Press Oy.

OJALA, Piia & SUTELA, Eliisa 2019. Yhteensovittaja johtaminen lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin mahdollistajana Kymenlaaksossa. YAMK- opinnäytetyö. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK. [Viitattu 2019-10-20.] Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/228082/Ojala_Piia.pdf?sequence=2&isAllowed=y

OLSEN, Erica 2012. Overview of the Strategic Planning Process. Videoluento. [Viitattu 2019-09-25.] Saatavissa: https://www.youtube.com/watch?v=sU3FLxnDv_A

OWALGROUP 2019. LAPE-kärkihankkeen arviointi. Loppuraportti 8.3.2019. [Viitattu 2019-09-25.] Saatavissa: https://stm.fi/documents/1271139/13111556/Loppuraportti+LAPE_arviointi+8.3.2019_final.pdf/3efbd6b7-c22f-ef66-b412-4b3b521d9512/Loppuraportti+LAPE_arviointi+8.3.2019_final.pdf

PIETILÄINEN, Jari. 2016-02-15. Yhdistyksiä on Suomessa nyt huippumäärä – järjestöjä saman verran kuin Jyväskylässä asukkaita. Helsingin Uutiset. [Viitattu 2019-04-25.] Saatavissa: <https://www.helsinginutiset.fi/artikkeli/365489-yhdistyksia-on-nyt-suomessa-huippumaara-jarjestoja-saman-verran-kuin-jyvaskylassa>

PEITSALO, Peter 2013. Isäkuvan muodostuminen. Teoksessa: KEKKONEN, Milla, LILJA, Johanna & NIEMINEN, Karoliina 2013(toim). Isätietoa. Asiaa isyydestä ja sen merkityksestä, työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä isien kohtaamisesta lapsiperheiden palveluissa. Lahden ammattikorkeakoulu. M & P Paino Oy. 2013

PERÄLÄ, Marja-Leena, HALME, Nina & NYKÄNEN, Sirpa 2012. Lasten, nuorten ja perheiden palveluja yhteensovittava johtaminen. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Opas 19. Juvenes Print – Suomen yliopistopaino. Tampere.

POLVINEN, Heidi 2017. Kunnan ja kolmannen sektorin yhteistyö lapsiperheiden sosiaalipalveluissa. YAMK-opinnäytetyö. Yhteisöpedagogi ylempi AMK. Humanistinen ammattikorkeakoulu HUMAK. [Viitattu 2019-09-25.] Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/137251/Polvinen.Heidi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

PULLI, Kirsi-Marja. Tiedolla johtamisen kehittäminen. Tapaustutkimus. Pro gradu- tutkielma. Tietojärjestelmätiede. Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 2019-04-20.] Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57053/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201802121471.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

PÖYSTI, T. 2016. Johtaminen uudistuvissa sote-palveluissa. [Viitattu 2019-04-20.]. Diaesitys: Suomalaista sotea rakentamassa - inhimillisesti ja tehokkaasti johtaen. Rovaniemi 20.5.2016

- RATCLIFFE, JOHN S, 2006. Challenges for corporate foresight: towards strategic prospective through scenario thinking. Artikkelikirjoitus. Foresight: the Journal of Futures Studies, Strategic Thinking and Policy; 2006; 8, 1; ABI/INFORM Complete
- RIMPELÄ, Matti 2016. Hyvinvointia ihmisten arjen ja ammattihenkilöiden yhteistyönä: Mitä tarkoittavat aito perhe- ja asiakaslähtöisyys?. Diaesitys. Alueelliset työpajapäivät, Tampere 8.6.2016. [Viitattu 2019-04-20.] Saatavissa: <http://www.avi.fi/documents/10191/5993425/Matti+Rimpele%C3%A4,%20Perhe+ja+asiakasl%C3%A4ht%C3%B6isyys/5a0672cc-3d36-4621-86e8-4bc37e599fa8>
- RIMPELÄ, Matti 2019. Miksi isä on edelleen näkymätön lapsiperheiden tukemisessa ja palveluissa? Mitä kuuluu isä –seminaari. Luento ja diaesitys. Kuopio 2.10.2019. Ei saatavilla.
- RIMPELÄ, Matti & Rimpelä, Markku (toim) 2015. Säästöjä lapsiperheiden palveluremontilla. Kaks –kunnallisan alan kehittämissäätö. [Viitattu 2019-10-23.] Saatavissa: <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2015/11/S%C3%A4st%C3%A4st%C3%B6j%C3%A4-lapsiperheiden-palveluremontilla.pdf>
- RITVANEN, Hannu & SINIPURO, Jaana 2013. Tiedolla johtaminen toimialan murroksessa. Malli sosiaali- ja terveyspalveluiden kehittämiseen. SAS. BoD, Helsinki, Suomi.
- ROTKIRCH, Anna & MIETTINEN, Anneli, SZALMA, Ivett & DONNO, Annalisa & TANTURRI, Maria-Letizia 2017. Increasing childlessness in Europe: time trends and country differences. Families and Societies. Working Paper Series. Changing families and sustainable societies: Policy contexts and diversity over the life course and across generation.
- ROVANIEMEN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ 2015. Osaamisen johtaminen. Osaamisen ennakkoinnista osaamisen kehittämiseen. ESR-hankkeen raportti. Rakennerahastot. [Viitattu 2019-09-20.] Saatavilla: <https://www.redu.fi/loader.aspx?id=283831a3-dbf6-4ce2-82cd-7251322e8b03>
- SALMI, Minna 2018. Lausunto lapsiasianvaltuutetun kertomuksesta eduskunnalle 2018. [Viitattu 2019-04-25.] Saatavissa: <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-176544.pdf>
- SALMI, Minna & NÄRVI, Johanna 2017. Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. THL:n julkaisuja. Raportti 4/2017. [Viitattu 2019-04-25.] Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135216/URN_ISBN_978-952-302-884-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- SELIGSON, Anna 2008. Sosiaaliala ja sukupuoli. Sosiaalialan kehittämishankkeen sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:10.
- SETLEMENTTILIITTO 2019a. Sukupuolisensitiivisyys. [Viitattu 2019-04-25.] Saatavissa: <https://www.setlementti.fi/sukupuolisensitiivisyys/sukupuolisensitiivisyys3/>
- SETLEMENTTILIITTO 2019b. Kuopiolaisiat kutsutaan ainutlaatuisen isyyden työpajaan. [Viitattu 2019-10-24.] Saatavissa: <https://setlementti.fi/ajankohtaista/kuopiolaisiat-kutsutaan-ainutlaatuisen-isyyden-tyopajaan/>
- SIUN SOTE 2018. Perhekeskuksen johtamisen käsikirja 2018. Pohjois-Karjalan perhekeskukset. Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä. [Viitattu 2019-09-20.] Saatavissa: https://www.siunsote.fi/documents/4823935/5556112/Perhekeskuksen_johtamisen_k%C3%A4sikirja.pdf/f6eb7552-05e9-4899-bad2-7557b713216f
- STENVALL, Jari & VIRTANEN, Petri 2010. Julkinen johtaminen. Tietosanoma Oy. Tallinna: Raamututrukikoda.
- STM 2008. Isien ja isyyden tukeminen äitiys- ja lastenneuvoloissa. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:24. [Viitattu 2019-10-30.] Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72376/Selv200824.pdf>

- STM 2015. Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma. Hallituksen kärkihanke. Hankesuunnitelma. [Viitattu 2019-04-25.]. Saatavissa: https://stm.fi/documents/1271139/1953486/Hankesuunnitelma_Lapsi-ja+perhepalveluiden+muutosohjelma.pdf/901bb807-89df-4efc-9ef6-257064f84ac0
- STM 2019a. Suomi on sukupuolten tasa-arvon edelläkävijä. [Viitattu 2019-04-25.]. Saatavissa: <https://stm.fi/suomi-on-sukupuolten-tasa-arvon-edellakavija>
- STM 2019b. Kuntien vastuulla olevat sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävät. [Viitattu 2019-04-25.]. Saatavissa: <https://stm.fi/kuntien-vastuulla-olevat-sotehuollon-tehtavat>
- STM 2019c. Eu:n rakennehastot. Valtakunnallinen teema. [Viitattu 2019-04-25.]. Saatavissa: <https://stm.fi/rahoitus-ja-avustukset/eun-rakennerahastot/valtakunnallinen-teema>
- SUKUPOULEN OSAAMISKEKUS 2019. Sukupuolen moninaisuuden sanasto. Verkkosivusto. [Viitattu 2019-09-25.]. Saatavissa: <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuoli/sukupuolen-moninaisuus/sukupuolen-moninaisuuden-sanasto/>
- SUOMEN MIELENTERVEYSSEURA 2017. Järjestöjen auttamistyö uhattuna sote-uudistuksessa [Viitattu 2019-03-21.] Saatavissa: <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/j%C3%A4rjest%C3%B6jen-yhteinen-kannanotto-j%C3%A4rjest%C3%B6jen-auttamisty%C3%B6n-edellytykset-turvattava-sote-uudistuksessa>
- SUOMEN PERUSTUSLAKI 1999. L 11.6.1999/731. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-10-28.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- SUOMEN VANHEMPAINLIITTO 2018. Vanhempain barometri 2018. Suomen vanhempainliitto. [Viitattu 2019-04-25.] Saatavissa: https://vanhempainliitto.fi/wp-content/uploads/2018/11/Vanhempain-Barometri-2018_raportti.pdf
- SYDÄNMAANLAKKA, Pentti 2012. Älykäs organisaatio. 8. Painos. Talentum Media Oy. Hansaprint Oy. Vantaa.
- THL 2017. Sosiaalialan tiedonhallinnan sanasto. Palveluihin, palveluprosesseihin ja asiakastietoihin liittyviä käsitteitä. Versio 4.0. Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen julkaisuja. [Viitattu 2019-11-2.]. Saatavissa: https://thl.fi/documents/920442/2940835/Sosiaalialan_tiedonhallinnan_sanasto_4_0.pdf
- THL 2018a. Lastensuojelu 2017. [Viitattu 2019-04-25.]. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/lapset-nuoret-ja-perheet/lastensuojelu/lastensuojelu-2017>
- THL 2018b. Psykiatrinen sairaanhoito 2017. [Viitattu 2019-04-25.]. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/erikoissairaanhoidon-palvelut/psykiatrinen-erikoissairaanhoito>
- THL 2019a. Sukupuolen tutkimus. [Viitattu 2019-04-25.]. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sukupuolentutkimus>
- THL 2019b. Perhetyö. Lasten, nuorten ja perheiden sosiaalipalvelut. THL:n verkkosivut. [Viitattu 2019-11-2.]. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/sosiaalipalvelut/perhetyo>
- TILASTOKESKUS 2017. Suomen virallinen tilasto (SVT): Perheet [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-3215. Vuosikatsaus 2017, 1. Lapseton aviopari on yhä yleisin perhetyyppi. Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu 13.4.2019]. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/perh/2017/02/perh_2017_02_2018-12-05_kat_001_fi.html
- TILASTOKESKUS 2018. Isät tilastoissa. [Viitattu 2019-03-20.] Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/tilastokirjasto/isat_tilastoissa_2018.html
- TILASTOKESKUS 2019. Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestön ennakkotilasto [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-8381. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 16.5.2019]. Saatavissa: <http://www.stat.fi/til/vamuu/index.html>
- TOIVIAINEN, Niko 2009. Strateginen johtaminen ja strategialähtöinen toiminnanohjaus. YAMK- opinäytetyö. Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma. Laurea-ammattikorkeakoulu.

TUOMI, Jouni & SARAJÄRVI, Anneli 2002 (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Kustannusyhtiö Tammi. Helsinki.

VALTIONEUVOSTO 2019. Lapsen aika. Kohti kansallista lapsistrategiaa 2040. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:4.

VALTIOVARAINMINISTERIÖ 2015. Kuntien itsehallinnolliset tehtävät ja niiden laajuus. Helsinki: Valtiovarainministeriön julkaisu – 40/2015. [Viitattu 2019-03-20.] Saatavissa: <https://vm.fi/documents/10623/1083563/Kuntien+itsehallinnolliset+teht%C3%A4v%C3%A4t+ja+niiden+laajuus+%28raportti%29/faede779-17c3-4971-8feb-629f70545c2c/Kuntien+itsehallinnolliset+teht%C3%A4v%C3%A4t+ja+niiden+laajuus+%28raportti%29.pdf>

VUORINEN, Tero 2013. Strategiakirja. 20 työkalua. Talentum. Helsinki 2013.

YLE 2019. Kuopiolaiskysely: Isät toivovat neuvolaan ilta-aikoja, jotta hekin pääsisivät mukaan. Verkko uutinen. [Viitattu 2019-10-24.] Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-10838976>

LIITE 1: TUTKIMUSLUPA.

**Kuopion kaupunki**

Kaupunginhallitus
Apulaiskaupunginjohtaja ptp

Päätöspöytäkirja

23.5.2019

1 (2)

Tehtävä 13.00.00
Asianro 4578/2019

Lupa- ja ilmoitusasiat 1 § / 2019

Tutkimuslupapäätös / Isän vai äidin näköinen isyys? Isyyden huomioiminen lapsiperhepalveluiden suunnitelmissa. Hallinnon näkökulmia. / Erno Kääriäinen

Selostus ja perustelu

Maaliskuussa 2019 julkaistiin Valtioneuvoston toimesta ”Lapsen aika – kohti kansallista lapsistrategiaa 2040”- asiakirja. Strategia korostaa, että tulevaisuudessa on välttämätöntä rakentaa palveluita poikkihallinnollisesti ja eri toimijasektorien ylittävällä yhteistyöllä. Myös isyyden tukeminen tulee nähdä kaikkien sektoreiden toimijoiden yhteistoimintana, jota erilainen osaaminen ja asiantuntijuus täydentävät eri tavoin. Isät tulisi huomioida palveluissa vanhemmuuden alusta alkaen yksilöllisesti ja osallistavasti. Lapsiperheiden varhaisen tuen osalta myös Kuopion kaupungin hyvinvointikertomuksessa asetetaan tavoitteiksi perheiden varhaisen tuen ja avoimuuden tuen lisääminen.

Erno Kääriäinen hakee lupaa tutkimukseen, joka kohdentuu tapaustutkimuksena Isän näköinen- hankkeen koordinoimaan isätyön suunnitelma- prosessiin. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten eri palvelualueiden hallinnon ja 3.sektorin johtajien näkemykset, palvelujen suunnittelu, poikkihallinnolliset esteet ja resurssit vaikuttavat tarjottaviin palveluihin.

Opinnäytetyö toteutetaan kahdella webropol-kyselyllä (05-09/2019) hyvinvoinnin edistämisen, kasvun ja oppimisen sekä perusturvan ja terveydenhuollon palvelualueilla. Kyselyt toteutetaan anonymisti ja niistä ei voida tunnistaa vastaajaa. Päättävänä on vastata tutkimuskysymyksiin: Mitkä asiat määrittelevät isien palvelut lapsiperhepalveluissa (Kuopiossa)? Miten isien yksikölliset tarpeet huomioidaan organisaation palveluissa (suhteessa äitien saamaan palveluun)? Miten ammattilaisten ja johdon omat käsitykset isyydestä vaikuttavat palveluiden järjestämiseen?

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa näkökulmia ja reflektiotietoa poikkihallinnollisten palvelujen suunnitteluun. Lisäksi se tuottaa mahdollisesti uusia tutkimusaiheita tulevaisuuteen.

Päätös

Myönnän luvan hyvinvoinnin edistämisen, kasvun ja oppimisen sekä perusturvan ja terveydenhuollon palvelualueilla yllä mainitulle tutkimukselle. Kuopion kaupungille ei saa aiheutua kustannuksia yo tutkimuksesta. Tutkimus vastaa itse oman rahoituksensa puitteissa kaikista siitä aiheutuvista myös tietoteknisistä Istekin kuluista. Tutkimusaineisto tulee käsitellä tietosuojalakiin ja -asetusten mukaisesti.

LIITE 2: KYSELYLOMAKE.

**Perheiden moninaisuuden ja isyyden huomiointi Kuopiossa****I Vastaajatiedot****1. Ikäsi?**

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- yli 55 vuotta

2. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu

3. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä tehtävässäsi?

- Alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- yli 10 vuotta

4. Toimin

- Ylemmässä johdossa
- Keskijohdossa
- Lähijohdossa
- Asiantuntijana
- Joku muu, mikä? _____

5. Toimialue/yksikkö

- Kasvun ja oppimisen palvelualue
- Perusturvan ja terveydenhuollon palvelualue
- Hyvinvoinnin edistämisen palvelualue

Kolmas sektori

 Joku muu, mikä? _____

II Isyys strategiatasolla Kuopiossa

6. Nykyisen toimintaympäristön ja perheiden hyvinvointipalveluiden (Kuopio) arviointi yleisellä tasolla. (1=paljon kehitettävää, 2=jonkin verran kehitettävää, 3=en osaa sanoa, 4=riittäväällä tasolla olevat tilanne/palvelut 5= erittäin hyvällä tasolla oleva tilanne/palvelut)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Lapsiperheiden tavoittaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Lapsiperheiden yksilöllinen kohtaaminen ja palveluohjaus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Äitien tavoittaminen, kohtaaminen ja hyvinvoinnin edistäminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Isien tavoittaminen, kohtaaminen ja hyvinvoinnin edistäminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Äitien vertaisuuden/vertaistuen toteutuminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Isien vertaisuuden/vertaistuen toteutuminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ennaltaehkäisevien (varhaisen tuen) palvelujen toteuttaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Poikkihallinnollisuuden toteutuminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kaupungin ja 3.sektorin välinen yhteistyö ja kumppanuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Perheiden moninaisuuden huomiointi | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

7. Uusi lapsistrategia "Lapsen aika - kohti kansallista lapsistrategiaa 2040" pohjautuu seuraaviin ohjeistuksiin:

- Strategian tulee vahvistaa lapsi- ja perhemyönteistä yhteiskuntaa sekä syntyvyyden myönteistä kehitystä.
- Lapsistrategia on toimintapolitiikkaa luova ja ylittää ajallisesti eri hallituskaudet.
- Strategian toteutuminen vaatii eri hallintosektoreilta yhteistyötä.
- Strategian tulee vahvistaa tietoon ja lasten oikeuksiin liittyvää päätöksentekoa ja toimintakulttuuria.
- Strategian tulee huomioida kasvun ja oppimisen näkökulmat varhaiskasvatuksessa, koulutuksessa sekä perheiden ja vanhemmuuden tukemisessa.

Mitkä näistä kohdista ovat mielestäsi painopisteiltään tärkeimmät ja miten nämä huomioidaan Kuopiossa nykyisissä palveluissamme?

8. Mitkä näistä ovat kehittämistä vaativat toimenpiteet oman organisaation ja palvelujärjestelmän kannalta lapsistrategian valossa?

9. *Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen ja yhdenvertaisuuden lisääminen ovat yhteiskuntamme keskeisiä arvoja. Myös perustuslain 6§ yhdenvertaisuudesta velvoittaa huomioimaan sukupuolisen tasa-arvon edistämisen. Tasa-arvon toteutumiseksi on myös palveluissa suositeltavaa käyttää tarvittaessa erityistä sukupuolivaikutusten arviointia. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tarkoittaa sitä, että ihmisiin kohdistuvia päätöksiä ja toimintoja arvioidaan eri sukupuolten näkökulmista.*

Onko Kuopion palveluissa nähtävissä mielestäsi sukupuolisen valtavirtaistamisen tarvetta isyyden näkökulmista katsottuna?

- Kyllä, miksi? _____
- Ei, miksi? _____
- En osaa vastata, perustelut _____

10. "Perhe- ja isämyönteisyyttä lisäämällä voidaan kasvattaa myös Kuopion vetovoimaisuutta kaupunkina." Mitä ajattelet tästä väittämästä?

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- En osaa sanoa
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

11. *Lapsi- ja perhepalveluiden (LAPE) muutosohjelmien yhtenä kehittämiskärkenä on ollut erityisen perhekeskusmallin kehittäminen. Perhekeskustoiminnan strategisen tavoitteena on myös vahvistaa vanhemmuutta, matalan kynnyksen palveluita ja monitoimijaisia yhteistyötä.*

Onko perhekeskus-malli kirjattu suunnitelmiinne toimintamallina tai huomioitu muuten strategiassanne?

- Kyllä, miten _____
- Ei, pitäisikö olla? _____

12. Oletko ollut mukana kehittämässä perhekeskustoimintaa Kuopioon?

- Kyllä, miten? _____
- En, miksi? _____

13. Miten perhekeskustoiminnoissa tulisi mielestäsi huomioida tasavertainen vanhemmuus ja isyys?

14. Millaista palvelua isille tulisi Kuopiossa tarjota? Valitse mielestäsi yksi tai useampi vaihtoehto. Halutessasi voit kommentoida tehtyjä valintoja.

- Isille ei tarvitse rakentaa/suunnitella erillisiä palveluja
- Isät tarvitsevat erillistä ja yksilöllistä, heille suunnattuja palveluja
- Isät tarvitsevat oman "isävalmentajan" palveluita
- Isille tulee järjestää vertaistukimahdollisuuksia kunnan toimesta
- Isille tulee järjestää vertaistukimahdollisuuksia 3.sektorin toimesta
- Isä-lapsitoimintaa tulee järjestää systemaattisesti
- Isien toiminta tulee integroida osaksi äideille suunnattuja palveluita
- Jotain muuta, mitä? _____

15. Mihin Kuopion olemassa oleviin palveluihin isyys, isien huomioiminen ja heidän kohtaaminen olisi mielestäsi luontevinta kytkeä/kohdentaa?

III Oma toimintanne, resurssit ja yhteistyö.

16. Millaisia palveluita palvelualueellanne/yksikössänne tarjotaan lapsiperheille? Missä ympäristöissä kohtaatte perheitä?

17. Mitä palveluita näistä järjestätte/tuotatte itse?

18. Mitä näistä tuottavat muut (kumppanuudet, ostopalvelut yms)?

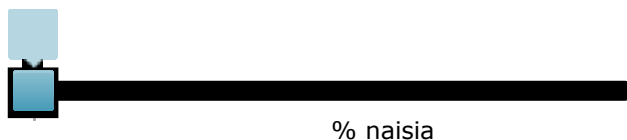
19. Tarjotaanko toimialueellanne/yksikössänne palveluita erikseen isille? Jos tarjotaan, kerro lyhyesti millaisia palveluja ja mahdollista erityisosaamista teillä yksikössänne on. Ellei palveluja ole tarjolla, mikä tähän on syynä?

20. Kun toimintaympäristössä ilmenee uusia palvelutarpeita asiakkaille, kuka tai ketkä päättävät toiminnan sisällöistä ja toimintaperiaatteista yksikössä/organisaatiossanne?

21. Miten hyödynnätte perhepalvelusuunnittelussa ja -arvioinnissa erilaisia palautejärjestelmiä?

- Toteutamme kyselyitä tai haastatteluja äideille
- Toteutamme kyselyitä tai haastatteluja isille
- Toteutamme kyselyitä tai haastatteluja ammattilaisill
- Toteutamme yksilöllisiä perhelähtöisiä kartoituksia
- Toteutamme kyselyitä yhteistyökumppaneille
- Jotain muuta, mitä? _____

22. Arvio/tieto toimialueenne/yksikössä/työntekijöiden sukupuolijakaumasta (naisten määrä suhteessa miesten määrään)



23. Nykyiset resurssit omassa yksikössä/organisaatiossanne. (1= Täysin samaa mieltä, 2=Osittain samaa mieltä, 3=En osaa sanoa, 4=Osittain eri mieltä, 5=Täysin eri mieltä)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua täydennyskoulutuksiin | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Henkilöstön osaaminen on riittävää isien kohtaamiseen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Henkilöstön työnkuvat mahdollistavat jalkautumisen asiakkaiden luo | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Henkilöstön työnkuvat mahdollistavat kumppanuudet ja verkostotyön tekemisen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Henkilöstöllä on mahdollisuuksia toteuttaa myös isien palveluohjausta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Nykyiset resurssit eivät mahdollista kuin lakisääteisten palvelujen toteuttamisen/välttämättömien työtehtävien tekemisen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Isyys ja isien tukipalvelut ovat huomioitu myös budjetoinnissamme | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

IV Isyys ja tasavertainen vanhemmuus omasta näkökulmasta

24. "Isä on äidin apulainen." Millaisia ajatuksia tämä lause sinussa herättää?

25. Millainen vaikutus omalla sukupuolellasi/mahdollisella vanhemmuudellasi on palvelujen suunnitteluun tai asiakasymmärrykseen? Onko sinulla henkilökohtaisia (asiakas-)kokemuksia, joihin haluisit muutosta?

26. Jos sinä saisit päättää, mitä tekisit isien hyvinvoinnin ja osallisuuden lisäämiseksi? Tai onko sinulla muita kehittämissideoita vanhemmuuden tukemiseen ja isämyönteisyyden lisäämiseksi Kuopiossa?

LIITE 3: SAATEKIRJA TUTKIMUKSEEN OSALLISTUJILLE.

Perheiden moninaisuuden ja isyyden huomiointi Kuopiossa

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn, jossa kartoitetaan eri toimintayksiköiden hallinnon näkökulmia siihen, miten isyys huomioidaan palveluiden suunnittelussa / suunnitelmissa Kuopiossa. Vanhemmuuteen liittyvät teemat nousevat esiin vahvasti myös Kuopion kaupungin hyvinvointikertomuksessa ja erilaisissa kansallisissa strategia-asiakirjoissa. Tämä kysely on lähetetty erikseen valikoiduille johtajille ja asiantuntijoille Kuopion kaupungin kasvun ja oppimisen, terveydenhuollon ja perusturvan sekä hyvinvoinnin edistämisen palvelualueilla. Näiden lisäksi vastauksia pyydetään kolmannen sektorin valikoiduilta toiminnanjohtajilta. Kyselyn toteuttamiselle on myönnetty lupa 23.5.2019 (asianro 4578/2019).

Viimeistelen sosiaali- ja terveystieteiden johtamisopinopintojani Savonia-ammattikorkeakoulussa ja kysely on osa YAMK-opinnäytetyötäni (tapaustutkimus), jossa toimeksiantajana toimii Isän näköinen (ESR)-hanke. Kyselyiden tuloksia hyödynnetään hankkeen koordinoimassa Kuopion isätyön kehittämissä työssä. Lisäksi tulokset hyödyntävät dialogisuuden, poikkihallinnollisuuden ja yhteistyöpintojen löytämistä eri sektoreiden välillä. Lopullinen opinnäytetyöni julkaistaan theseus-tietokannassa.

Kaikki vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja anonyymisti ja niistä ei voida tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Tämä on hyvä tiedostaa, koska osa kysymyksistä liittyy Sinun henkilökohdaisesti kokemiin asioihin. Mikäli koet, ettet osaa johonkin kysymykseen vastata oman vastualueesi kannalta suoraan, anna silloin vastauksesi yleisellä tasolla oman näkemyksesi mukaan (Kuopio toimintaympäristönä).

Kyselyitä järjestetään yhteensä kaksi kappaletta, joista tämä ensimmäinen kysely on nykytilaa kartoittava ja toinen palveluiden kehittämiseen liittyvä (avautuu elo-syyskuussa 2019). Tämän ensimmäisen kyselyn vastausaika päättyy 9.8.2019. Vastaamiseen on hyvä varata aikaa noin 15-30 minuuttia. Jokainen vastaus on tutkimuksen kannalta arvokas ja kiitos vastauksestasi jo etukäteen!

Mikäli Sinulla on kysyttävää, ota rohkeasti yhteyttä!

Kunnioitavasti,

Erno Kääriäinen

p. 0440418***

erno.kaariainen@edu.savonia.fi

Kyselyyn pääset: <https://link.webropolsurveys.com/S/22CB87864E4AA6E4>

LIITE 4: OPINNÄYTETYÖN SWOT-ANALYYSI.

| | |
|---|---|
| <p>VAHVUUDET</p> <p>Aihe on monella tapaa mielenkiintoinen ja ajan-kohtainen (matala syntyvyys, perhepolitiikka, sukupuolinäkökulmainen, paikallinen)</p> <p>Opinnäytetyö kytkeytyy osaksi toimivaa kehittämishanketta, joka pyrkii kehittämistoiminnallaan aiheen osalta joka tapauksessa tuloksellisuuteen omilla toimenpiteillään. Kytkeytyy vahvasti hankkeen koulutuksiin ja olemassa olevaan toimintaan. Kansalliset strategiat vaativat hallinnolta palvelujen suunnittelua rakenneuudistusten myötä, motivoi ehkä vastaamaan.</p> | <p>HEIKKOUEDET</p> <p>Aihe jakaa vastaajien mielipiteitä, osa on sitä mieltä, ettei isät tarvitse erikseen palveluita ja osa taas vaatii niitä. Tämä on tutkimuksellinen mahdollisuus, mutta vaatii perustelevaa lähestymistapaa teorianäyttöön pohjautuen.</p> <p>Aikataulu on prosesseissa lyhyt, johtopäätökset voivat jäädä aikataulun takia ohuiksi. Toisaalta tapaustutkimus tuo näkökulmia, mutta niiden syvempi analyysi vaatii lisätutkimuksia ja selvityksiä. Tapauksen yleistettävyyttä voi olla vaikeaa, koska kyse on paikallisesta organisaatiosta, jolla on omat paikalliset erityispiirteet</p> |
| <p>MAHDOLLISUUDET</p> <p>Opinnäytetyön tulokset tuottavat näkökulmia isälähtöisten palveluiden kehittämiseen Kuopiossa ja muualla Suomessa.</p> <p>Kytkeytyessään osaksi vaikuttavaa kehittämishanketta, sillä voidaan vaikuttaa jopa lainsäädäntöön ja tasa-arvokysymyksiin.</p> <p>Vastausten ja analyysin myötä Kuopion kaupunki saa lapsiperhestrategialleen vahvistusta ja kehittämisenäkökulmaa, se saattaa myös paremmin sitouttaa eri toimijoita keskinäiseen yhteistyöhön. Etenkin kolmannen sektorin toimintaa ja osamista osataan jatkossa paremmin hyödyntää kunnan palveluissa.</p> | <p>UHAT</p> <p>Kuntalähtöisen organisaation toimintakulttuuri, poikkihallinnolliset ja virkamiesmäisyys ei mahdollista kehittämistoimintaa ja avoimia yksilöllisiä vastauksia kyselyissä.</p> <p>Kyselyiden vastaukset ovat liian pintapuolisia tai ne eivät tuo uusia näkökulmia aiheeseen liittyen. (Toisaalta tämäkin riittää tapaustutkimuksen tavoitteisiin nähden.)</p> <p>Hankkeen operatiivinen toiminta vaarantuu ulkopuolisen toiminnan seurauksena (esim. rahoitus katkeaa)</p> <p>Kuopion kaupungin yllättävät muutostilanteet aiheuttava vaaraa kyselyn toteuttamiselle.</p> <p>Kyselyyn ei saada riittävästi vastauksia ja/tai ne nähdään kilpailullisena tai kyselytalon ”oman edun” tavoitteluna (kunta-järjestö).</p> |