

” SE VAPAUTTAA AJATTELEE...”

Systeminen malli lapsi- ja perhesosiaalityössä



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Hämeenlinnan korkeakoulukeskus sosiaalialan sosionomikoulutus

Kevät 2020

Mari Murtonen
Miika Tyrväinen

Sosionomikoulutus
Hämeenlinnan korkeakoulutuskeskus

Tekijä	Mari Murtonen & Miika Tyrväinen	Vuosi 2020
Työn nimi	” Se vapauttaa ajattelee...” Systeeminen malli lapsi- ja perhesosiaalityössä	
Työn ohjaaja	Tuuli Lamponen	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyö toteutettiin keskuudessa eteläsuomalaisessa kunnassa, lapsi- ja perhesosiaalipalveluiden kanssa keväällä 2020. Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia avohuollon työntekijöiden kokemuksia systeemisen mallin koulutuksesta sekä koulutuksen kiinnittymisestä työntekijöiden työtoteutukseen. Tutkimuskysymyksillä haluttiin selvittää myös, mitä voimavaroja tai haasteita koulutetut ovat systeemisen työskentelyn myötä havainneet.

Opinnäytetyön tietoperusta pohjautuu LAPE eli lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma -hankkeen sosiaali- ja terveystieteiden rakennemuutokseen, sekä systeemisen mallin koulutukseen lapsi- ja perhesosiaalityössä. Suomalainen systeeminen mallin tukeutuu Lontoon Hackneyn malliin ja sen teoreettiseen viitekehykseen. Systeemisen mallin käyttöönoton valtakunnallisena tavoitteena on ollut, että sillä saadaan vähennettyä henkilöstön vaihtuvuutta ja työtehtävien määrää. Tarkoituksena on, että asiakkaan osallisuus häntä koskevassa päätöksenteossa lisääntyy.

Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Haastattelimme yksilöhaastattelulla kuutta avohuollon työntekijää, jotka työskentelevät systeemisen mallin mukaisesti. Analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysia. Tutkimuksesta saadut teemat pohjautuvat haastatteluun sekä opinnäytetyön tietoperustaan.

Tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa, että työntekijät kokivat saamansa systeemisen mallin koulutuksen myönteisenä. Systeemisen mallin sisäistäminen ja sen käyttöönotto on ollut joltain osin kuitenkin epävarmaa ja hidasta. Systeemisen mallin mukainen työskentely on koettu auttavan työssä jaksamista, mutta mallin tavoitteita asiakastyön vähenemisestä ei olla saavutettu.

Avainsanat: Lastensuojelu, Hackneyn malli, systeeminen malli, lapsi- ja perhesosiaalityö, sosiaalityö.

Sivut 47 sivua, joista liitteitä 1 sivu

Degree Programme in Social Services
Hämeenlinna University Centre

Author	Mari Murtonen & Miika Tyrväinen	Year 2020
Subject	"It releases to think..." systemic model in child and family social work	
Supervisors	Tuuli Lamponen	

ABSTRACT

The thesis was carried out in cooperation with the child and family social services in a medium-sized municipality in southern Finland in 2020. The aim of the thesis was to study community care workers' experiences of the training in the systemic model, as well as its relevance to their way of working. The thesis also discusses the resources and challenges the workers have experienced along with the systemic approach.

The theoretical framework of the thesis is based on the structural change of the social and health services of the LAPE project (a government programme to address child and family services) and the training in the systemic model in child and family social work. The Finnish systemic model is based on the London Hackney model and its theoretical framework. The national goal of introducing the systemic model has been to achieve changes in terms of staff turnover and reduction in the case load. The aim is to increase client involvement in decision-making in matters concerning them.

The research material was collected through a semi-structured thematic interview. Six family workers who apply the systemic model in their work were interviewed individually. As the analysis method, content analysis was used.

According to the results, the workers perceived the training in the systemic model they received as positive. The internalisation of the systemic model and its implementation has been tentative and slow. Working according to the systemic model has been found to enhance coping at work, but the goals of the model in terms of reducing the case load have not been achieved.

Keywords: Child protection, Hackney model, systemic unit model, child and family services, social work

Pages 47 pages including appendices 1 page

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	LAPSI- JA PERHESOSIAALITYÖ MURROKSESSA.....	3
2.1	Lapsi- ja perhesosiaalityö.....	3
2.1.1	Yhteiskunnallinen peruste rakennemuutokselle.....	3
2.1.2	Peruste rakennemuutokselle tutkimus- ja kehittämisenäkökulmasta.....	4
2.2	Kohti lapsi- ja perhepalveluiden rakennemuutosta.....	6
2.3	Valtakunnallisesti yhtenevä toimintamalli.....	7
3	LAPSI- JA PERHESOSIAALITYÖN SYSTEEMINEN MALLI.....	7
3.1	Systeemiteorian kiinnittyminen sosiaalityöhön.....	7
3.2	Systeemisen mallin mukainen lastensuojelu.....	9
3.2.1	Systeemisen mallin rakenne ja arvopohja.....	10
3.2.2	Yhteiset arvot.....	12
3.2.3	Strategia.....	12
3.2.4	Rakenne.....	14
3.2.5	Henkilöstö.....	14
3.2.6	Työtaidot.....	15
3.2.7	Työtapa tai -tyyli.....	15
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	16
4.1	Tutkimustehtävä- ja kysymykset.....	16
4.2	Tutkimusmenetelmän valinta.....	17
4.2.1	Aineistonhankinta yksilöhaastatteluilla.....	17
4.2.2	Aineistokeruuprosessin eteneminen.....	19
4.3	Aineiston analyysi.....	21
4.4	Eettisyys ja luotettavuus tutkimuksessa.....	22
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	23
5.1	Systeemisen mallin koulutus.....	24
5.2	Systeemisen mallin voimavarat ja haasteet.....	29
5.2.1	Voimavarat.....	29
5.2.2	Haasteet.....	32
6	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	36
6.1	Kokemus koulutuksesta ja systeemisen mallin sisäistäminen.....	36
6.2	Systeemisen työskentelyn voimavarat.....	38
6.3	Systeemisen työskentelyn haasteet.....	40
7	POHDINTA.....	41
	LÄHTEET.....	43
	Liitteet	
	Liite 1 Haastattelurunko	

1 JOHDANTO

Suomalainen lastensuojelu on ollut viime vuosikymmenien aikana voimakkaassa murroksessa, ja siksi lastensuojelussa ja avohuollossa on haettu valtakunnallisesti yhtenevää toimintakulttuuria. Vuonna 2015 päädyttiin LAPE-hankkeen pilotoinnin alkaessa valtakunnallisesti tyydyttävään lastensuojelun ja avohuollon työskentelytapaan systeemiseen malliin, johon Suomen maakunnat ovat sitoutuneet. Systeemisen mallin koulutus vietään läpi valtakunnallisessa lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma hankkeessa eli LAPE-hankkeessa (THL, 2016). Hankkeen yhtenä tarkoituksena on kouluttaa kaikki avohuollon ja lastensuojelun työntekijät kyseiseen malliin ja perheajatteluun. Systeemisen mallin mukaisessa lastensuojelussa keskitytään lapsen ja perheen vahvuuksien ja voimavarojen löytämiseen, sekä niiden tukemiseen ja vahvistamiseen. Ongelmakeskeisen ajattelun sijaan pyritään lapsen arjen ymmärtämiseen. (Lahtinen ym., 2017, ss. 9, 12) Tämä herättää pohdintaa siitä, kuinka systeeminen ajattelu kiinnittyy sosiaalialan koulutettujen työntekijöiden syvempään ajatteluun ja työotteeseen.

Systeemisen mallin esikuvana toimii niin sanottu Hackneyn malli, joka kehitettiin Englannissa Itä-Lontoon kaupunginosassa ratkaisemaan siellä kohdattuja vakavia lastensuojelun ongelmia. Hackneyn mallin tunnistettiin vastaavan suomalaisen rakenneuudistustarpeeseen parhaiten, jonka vuoksi se valikoitui suomalaisen lastensuojelujärjestelmän esikuvaksi ja malliksi. Systeemisen mallin mukaisessa lastensuojelussa työskentely perheen kanssa on tiiviistä, jotta ymmärrys lapsen ja perheen haasteista avautuu kokonaisvaltaisesti. Työtä tehdään moniammatillisissa tiimeissä, joissa on mukana perheohjaajia, sosiaaliohjaajia, sosiaalityöntekijöitä ja lisäksi perheterapeutteja, jotka tuovat terapeuttisen osaamisen osaksi lastensuojelun työtä. Systeemisellä mallilla pyritään myös vastaamaan sosiaalityön raskaaseen työtakkaan ja runsaaseen henkilöstö vaihtuvuuteen (Fagerström, 2016, ss.11, 34)

Tässä opinnäytetyössä tutkimme lapsi- ja perhepalveluissa toimivien työntekijöiden kokemuksia systeemisen mallin koulutuksesta sekä koulutuksen kiinnittymistä heidän työotteeseensa. Tutkimuskysymyksillä haluamme selvittää myös, mitä voimavaroja tai haasteita koulutetut ovat systeemisen työskentelyn myötä havainneet. Tutkimuksessa käytetään aineistonhankintamenetelmänä teemahaastattelua. Haastattelut toteutettiin kuuden avohuollon työntekijöiden yksilöhaastatteluina. Tutkimuskysymyksemme ovat: 1. Miten systeemisen mallin lastensuojelu koulutus kiinnittyy koulutettujen henkilöiden työotteeseen? sekä 2. Minkälaisia voimavaroja tai haasteita systeeminen työskentely on tuonut esiin? Rajasimme tutkimuk-

semme yhteen keskisuureen eteläsuomalaisen kunnan lastensuojeluyksikköön. Siellä työntekijöitä on koulutettu systeemisen mallin työskentelyyn vuodesta 2016.

Lapsiperheiden sosiaalipalveluiden kansallinen tavoite on tukea lapsia ja perheitä heidän omassa arkiympäristössään, lisäten heidän hyvinvointiansa sekä voimavaroja. Tavoite ei ole siinä määrin toteutunut, jotta lapsi ja perheiden sosiaalipalveluiden tarve olisi vähentynyt. Lapsiperheiden sosiaalipalveluilta on puuttunut kansallinen yhdenmukaisuus, yhtenevät toimintatavat, käsitteet, käytännöt ja laatukriteerit (Pekkarinen, 2011, ss. 30–34). LAPE-hankeella ja systeemisen mallin koulutuksella pyritään vastaamaan näihin haasteisiin.

2 LAPSI- JA PERHESOSIAALITYÖ MURROKSESSA

Suomalaisessa lapsi- ja perhepalvelurakenteissa havahduttiin 2000-luvun alussa siihen, että koko lapsi- ja perhepalveluiden rakenne tarvitsee toimintakulttuurin muutosta. Toimintakulttuurin muutoksessa pyritään siihen, että lastensuojelun rakenteita ja toimintatapoja kehitetään asiakaslähtöiseen ja vahvasti ennaltaehkäisevämpään suuntaan. Muutoksessa otetaan myös huomioon, että palvelun tarjonta ja ymmärrys lapsiperheiden tuen tarpeista kohtaisivat. Eri toimijoiden täytyisi kehittää yhteistyötään palveluiden parantumiseksi. (Rimpelä & Rimpelä, 2015, ss. 15–16)

Sosiaali- ja terveystieteiden rakenteissa muutosten ja yksittäisten kehitysoivallusten läpivieminen on ollut äärimmäisen hankalaa. Toimintamallien kehittäminen ja muutosten toteuttaminen on ollut havaittavissa useilla toimikunnilla. Kuntien ja maakuntien rakenteiden sekä toimintamallien kehitysohjelmien yhteydessä on havahduttu siihen, että muutoksen tarve lähtee sosioteknisten järjestelmien taipumuksesta vakiintua vallitseviin toteutusmalleihin. (Nieminen, Pelkonen & Valovirta, 2011, s. 7)

2.1 Lapsi- ja perhesosiaalityö

Lapsi- ja perhesosiaalityön sekä lastensuojelun palvelut ovat hyvin laaja ja moniulotteinen kokonaisuus. Sosiaalihuolto ja lastensuojelun uudistukset ovat ohjanneet palveluiden kehittymistä ja laajenemista. Lastensuojelullisten velvoitteiden lisäksi lapsi- ja perhesosiaalityölle kuuluvat sosiaalihuoltolain mukaiset avohuollon tukitoimet. Sosiaalihuoltolaki edellyttää, että tarvittavilla tukitoimilla tuetaan lapsiperheitä ja vanhemmuutta sekä edistetään lapsen yksilöllistä kasvua ja myönteistä kehitystä. Lapsen osallisuutta myös vahvistetaan ja tuetaan ikäkehityksen mukaista itsenäisyyttä. (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301 § 14) Ensisijaisesti ennaltaehkäisevin lastensuojelutoimin ehkäistään ja vähennetään päihteiden ongelmakäytöstä ja mielenterveysongelmista aiheutuvia haittoja ja edistetään perheiden toimintakykyä ja turvallisuutta. Lasten oikeuksia turvataan erityistä tukea ja suojelua tarvitsevien osalta. Heille halutaan taata turvallinen kasvuympäristö sekä tasapainoinen ja monipuolinen kehitys. (Lastensuojelulaki 2007/417 § 4)

2.1.1 Yhteiskunnallinen peruste rakennemuutokselle

Lapsi- ja perhesosiaalityön sekä erityisesti lastensuojelun ongelmat koetaan liittyvän suuriin asiakasmääriin. Lisäksi avo- ja sijaishuollon lisääntyminen, työntekijöiden yleinen jaksaminen ja kuormittuminen sekä henkilöstön runsas vaihtuminen tuo haasteensa lastensuojelun kentälle. Ennaltaehkäisevän sosiaalihuollon ja lastensuojelun rajapinnoissa tapahtuva työskentely koetaan myös ongelmallisena, jota vuoden 2014 sosiaalihuoltolailla pyrittiin korjaamaan. ”Lastensuojelu ja sosiaalihuolto kuormittuvat

kaikesta siitä, mitä sosiaalihuoltolain uudistuksella nimenomaisesti pyrittiin poistamaan.” (Kananoja & Ruuskanen, 2018, s. 19) Ennaltaehkäisevässä lastensuojelussa on useiden vuosikymmenien aikana noussut esille yhtenäisten menetelmien puute, uusien menetelmien vähäinen käyttö ja osaamattomuus. (Rousu, 2018, ss. 6–9). Lastensuojelua pidetään sulkeutuneena ja työmenetelmiin urautuneena sekä vuosikymmenten kasautuneiden rakenteellisten haasteiden ja vanhojen käytänteiden vyyhtinä (Pekkarinen, 2011, s. 31). Esimerkiksi päihde- ja mielenterveyspalveluissa asiakkaan lapset ja koko perhe huomioidaan heikosti. Perheitä auttavien tahojen yhteistyön haasteet nähdään ongelmallisena. (Kananoja & Ruuskanen, 2018, s. 19)

Koettuihin haasteisiin vastaten Suomessa on ollut valtakunnallisia, maakunnallisia ja kuntakohtaisia hankkeita, joissa on koulutettu lapsi- ja perhesosiaalipalveluiden henkilökuntaa. Hankkeiden avulla on pyritty saamaan esimiestyön ja johtamisen menetelmäosaaminen muun henkilöstön kanssa ajantasaiseksi. Näin ollen menetelmien käyttöön tarvittava tuki toteutuisi. Haasteena on ollut kehittämisprosessien siirtymättömyys arjen käytäntöön. Menetelmien heikkoa käyttöönottoa on selitetty osaltaan esimiesten niukalla kentälle ohjautuvan tuen antamisella, esimiesten menetelmien huonolla tuntemisella sekä siitä johtuvalla osaamattomuudella. Uusien käytänteiden käyttöönottoon ei ole annettu riittävästi aikaa vallinneen kiireen ja paineen keskellä. Tämä on estänyt työntekijän oman työn kehittämisen ja uuden toimintamallin kiinnittymisen arkityöskentelyyn. (Pekkarinen, 2011, ss. 31–33)

2.1.2 Peruste rakennemuutokselle tutkimus- ja kehittämisenäkökulmasta

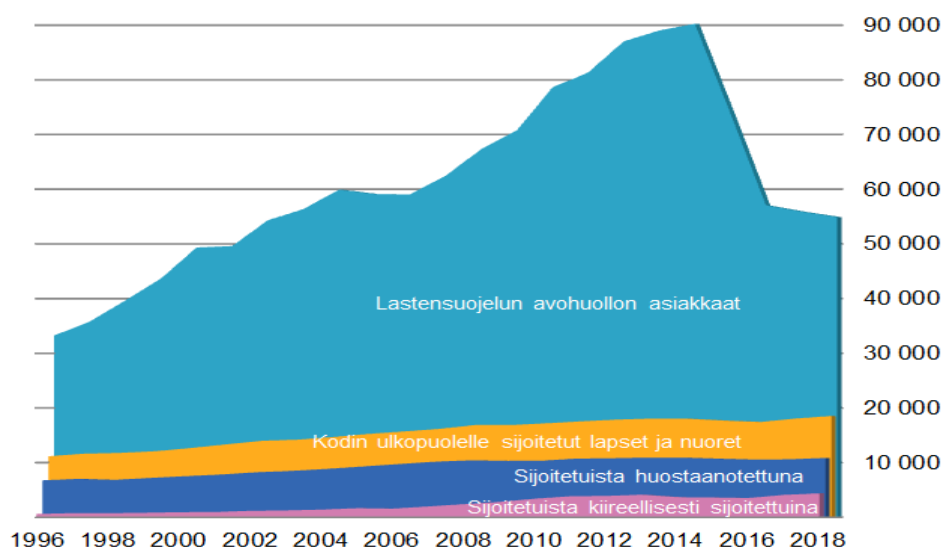
Lastensuojelun tutkimus-, kehittämis- ja koulutustoimintaa pidetään liian henkilöityneenä sekä harvojen ihmisten osaamisen ja toiminnan varassa. Yllättävien muutosten sattuessa aloitetut koulutusprosessit keskeytyvät. Pahimmassa tapauksessa aloitetulle koulutukselle ei ole löytynyt enää pätevoityntä jatkajaa. Sosiaalityön kuormittavuus ja siitä johtuva runsas henkilöstön vaihtuminen vaikuttaa kehittämis- ja tutkimustyöhön. Vaikutus näkyy katkeavina projekteina ja vaihtuvina yhteistyösuhteina. Lastensuojelutehtävissä uuteen menetelmään koulutetun henkilöstön jatkuva vaihtuvuus rampauttavat osaltaan toiminnan kehittymistä. Osaaminen siirtyy sinne, missä uudella osaamisella ei ole käytännön arjessa käyttöä. (Pekkarinen, 2011, ss. 31–34)

Suomessa lastensuojelun tutkimus on painottunut useiden vuosikymmenten aikana lähinnä erityyppisten terveys-, laitos- ja sijaishuollon yksiköiden tutkimiseen ja kehittämiseen. Aivan viime vuosina on tutkimuksessa painotus kääntynyt myös avohuollon asiakkaista saatavaan tiedonkeruuseen. Tiedonkeruu tapahtuu lasten ja heidän perheiden todellisissa elinympäristöissä tai avohuollon tukitoimissa. (Svenlin, 2020, ss. 17–18) Lastensuojelututkimus ja lastensuojelutyö ovat painottuneet ennen vuoden 2014 so-

siaalihuoltolain uudistumista lähinnä korjaavaan, yksilökeskeiseen työkentelyyn ennaltaehkäisevän, kokonaisvaltaisen perhetyön sijaan. Lastensuojelullisten tarpeiden kasvaessa, kasvun taustoja ei tunneta erityisen hyvin. Haasteiden ja muutostarpeen esiintuojina ovat olleet muun muassa asiakaskentältä tullut palaute ja henkilöstön jaksamiseen liittyvä tutkimus. (Pekkarinen, 2011, ss. 12–13) Lastensuojelun ja erityisesti avohuollon tutkimus on edelleen samassa asemassa kuin asiakkaatkin eli marginaalissa (Svenlin, 2020, s. 18). Arvioinnin ja tutkimuksen tulisi olla jatkuva osa lastensuojelutyön käytäntöä ja kehittämistä. Lastensuojelusta syntyvää informaatiota tulisi koota kokonaisvaltaisesti sekä hallita ja koordinoita valtakunnallisella tasolla. Tutkimuksen ja kehittämisen tulisi vastata koko lastensuojelun tutkimisen ja kehittämisen tarvetta. (Rousu, 2018, s. 91)

THL:n tutkimuksista ja tilastoista ilmenee, että lastensuojeluilmoitusten ja huostaanottoon päätyneiden lastensuojelutoimien runsas lisääntyminen lisää muutostarvetta. Kiireellisesti sijoitettujen lasten ja nuorten määrä lisääntyi 15 % vuodesta 2016 vuoteen 2017. Huostaanottojen kasvua selittää monin eri tavoin, kuten perheiden vanhempien ja lasten, päihde- ja mielenterveysongelmien lisääntymisellä. Päihde- ja mielenterveyspalveluiden saatavuuden heikentyminen on myös yksi lastensuojelun tarvetta kasvattava haaste. 1990-luvulla alkanut yhteiskunnallisten palveluiden niukentuminen kuormittaa perheitä ja lastensuojelutoimia. (Pekkarinen, 2011, ss. 12–13) Kasvun taustalta löytyy vanhempien keinottomuutta, aitoa kasvatuksellista hätää ja päihteiden käytön sekä mielenterveyshaasteiden lisääntymistä (Kananoja & Ruuskanen, 2018, s. 15).

THL:n kaaviossa (kuva 1) ilmenee lastensuojelun asiakasmäärien muutos. Huostaanottojen määrä on jatkanut kasvuaan vuoden 2014 sosiaalihuoltolaki muutoksesta huolimatta. Vastaavasti avohuollon tukitoimien määrä on vähentynyt selkeästi.



Kuva 1. Lastensuojelullisten avohuollontukitoimien ja huostaanottojen kehitys vuosien 1996–2018 aikana (THL 2019, 11).

Palveluiden saatavuudessa ja palveluun pääsemisen nopeudessa on kuntakohtaisesti merkittäviä eroja. Pienten kuntien asiakkaiden määrän väheneminen ei takaa palvelun saatavuuden paranemista. Sosiaalihuoltolain uudistuksen (2014) myötä lastensuojelullisissa toimissa on alettu näkemään myös myönteistä kehitystä. Useissa kunnissa avohuollon tukitoimien tarve on vähentynyt merkittävästi, joka antaa uskoa lastensuojelullisten toimien vaikuttavuuteen. (Kananoja & Ruuskanen, 2018, s. 15)

2.2 Kohti lapsi- ja perhepalveluiden rakennemuutosta

Lapsi ja perhepalveluiden kehittämisen ohjenuorana käytetään YK:n lapsen oikeuksien sopimusta. Suomen eduskunta ratifioi sopimuksen vuonna 1991. YK:n lapsen oikeuksien julistuksessa (1959) ja lapsen oikeuksien sopimuksessa (1989) todetaan, että lapselle tulee taata kansainvälisten oikeuksien ja elinolojen yhteiskunnallinen turvaaminen. Yhteiskunnallisen lapsipolitiikan tulee turvata lapsille oikeudenmukainen osuus yhteisistä voimavaroista, varmistaa riittävä lastensuojelu sekä mahdollistaa lasten osallistuminen heitä koskevista asioista päättämiseen. (unicef, 2020) Sopimuksen kautta on lähdetty pohtimaan, miten lapsiperheiden palveluita tulisi kehittää ja uudistaa 2020-luvulla käytettävissä olevilla voimavaroilla. Palvelut pitäisi toteuttaa kustannustehokkaasti ja lapsen etu huomioon ottaen. (Rimpelä & Rimpelä, 2015, ss. 15–16)

Valtakunnallista rakennemuutosta on lähdetty tavoittelemaan hankkeiden kautta. Hankkeiden pyrkimyksenä on, että uudet toiminnalliset innovaatiot jäävät osaksi lastensuojelullista toimintakulttuuria. Vuonna 2004 (2004–2007) käynnistettiin kansallinen lastensuojelun kehittämisohjelma. Toiminta jatkui Kaste-hankkeiden muodossa vuosien 2008–2011 ja 2012–2015 aikana. Niissä rahoitettiin useita yli kunnallisten rajojen meneviä kehittämishankkeita, joita ensimmäisellä Kaste-hanke kaudella koottiin alaohjelmiksi. Lasten kaste oli yksi yli kunnallisten rajojen menevistä ohjelmista. Sen tavoite oli saada lapsen, nuoren ja perheen tarvitsema yksilöllinen tuki heidän arkeensa ja kasvuympäristöönsä. Arjen ja kasvuympäristön piirillä tarkoitetaan kotia, varhaiskasvatusta ja koulua. Punaisena lankana kaikessa kehittämistyössä kulki perheen kokonaisvaltainen osallisuus ja sen vahvistaminen. Sosiaalipedagoginen näkemys kasvukontekstin vaikutuksesta yksilön kasvuun ja kehitykseen oli myös oleellinen näkökulma. Yksilön häiriökäyttäytymistä ja oirehdintaa alettiin tarkastelemaan kokonaisvaltaisemmin. (Rousu, 2018, ss. 60–66)

Suomen hallitusohjelmassa kirjattiin vuonna 2015, että lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma tullaan toteuttamaan siten, että lastensuojelutyötä lähdetään kehittämään asiakkaiden tarpeita vastaavaksi. Samalla tavoitellaan sosiaalihuoltojärjestelmän byrokratian vähentämistä. (Valtioneuvoston kanslia, 2015, ss. 20–21) Hallitusohjelmassa (2015) esitettyyn muutosvaatimukseen vastattiin valtakunnallisella, lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelmalla, LAPE-hankkeella. Hankkeen yhtenä tavoitteena on

toteuttaa lastensuojelun kokonaisvaltaisen työskentelymallin muutos. Tämän hallituksen kärkihankkeen toteuttamiseen hallitus suuntaa neljän vuoden aikana noin 40 miljoonaa euroa valtion avustusta. (Rousu, 2018, ss. 60–66)

2.3 Valtakunnallisesti yhtenevä toimintamalli

Kokonaisvaltaisen sosiaali- ja terveystalvaeluiden toimintakulttuurimuutoksen läpivieminen vaatii pitkäjänteistä hallinnollista ohjausta, tukea ja uusien käytänteiden suunnitelmallista käytäntöön ottamista. Osaamista on vahvistettava koulutuksilla ja moniammatillisten verkostojen kehittämällä. Kehittämistä toteutetaan muun muassa lastensuojelutoiminnasta saadun tiedon keräämisellä ja sen jakamisella laadulliseen kehittämiseen sekä analysoimalla tiimien toimintaa. (Rousu, 2018, s. 61)

Sosiaali- ja terveystalvaeluiden rakenteellisen muutoksen malli on selkiytynyt vuosikymmenien saatossa merkittävästi. Rakennuudistusta on nostettu esille lukuisia kertoja, niin tutkimuksellisesti-, poliittisesti kuin myös yhteiskuntaekonomisesti. (Rousu, 2018, ss. 83–84) Vihdoin 2010-luvulla käynnistyneessä rakennemuutoksessa, on päästy kiinni kokonaisvaltaiseen palvelu- ja toimintakulttuurien muutokseen. Yhtenä muutoksen kohteena on lapsiperheiden sosiaalipalvelut ja lastensuojelulliset palvelut. (Rimpelä & Rimpelä, 2015, ss. 61–63)

3 LAPSI- JA PERHESOSIAALITYÖN SYSTEEMINEN MALLI

Lapsi- ja perhesosiaalityön systeeminen malli on muovautunut eri aikakausien perheterapeuttisten ja systeemiteoreettisten suuntauksien myötä tämän päiväiseen muotoonsa. Systeemiteorian kiinnittyminen lastensuojelulliseen kontekstiin on kohdentunut erityyppisten vuorovaikutussuhteiden merkityksiin perhe- ja viranomaissuhteissa. Lastensuojelukontekstissa systeeminen työskentely edellyttää työntekijältä ajoittain aktiivisia väliintuloja ja vallankäyttöä, kun taas toisinaan työskentely on enneminkin hyvin terapeuttista voimavaroja ja toimintatapoja tutkiskelevaa keskustelua. Sisäistääkseen systeemisen mallin, sen keskeisimmät aikakaudet ja teoriat on hyvä ottaa haltuun.

3.1 Systeemiteorian kiinnittyminen sosiaalityöhön

Systeemisen ajattelun mukaantulo sosiaalityöhön, nähdään lähteneen liikkeelle 1900-luvulla case-pohjaisen sosiaalityön kautta. Siinä tarkasteltiin perhedynamiikan vaikuttavuutta havaittuun haasteeseen. Työskentelytavan merkittävä kehittäjä oli Mary Richmond (1917). Richmond kehitti ”social diagnosis” -menetelmän yksilölliseen asiakastyöskentelyyn. Case-mal-

lissa jäi kuitenkin hyvin vähäiselle huomiolle sosiaalisen ympäristön vaikutus yksilön hyvinvointiin ja toimintatapoihin. Systeemiteorian hyödyntäminen alkoi sosiaalityössä 1930-luvulla. Sitä seurattiin myös Suomessa kansainvälisten tieteellisten julkaisujen kautta. Systeemiteoria jakautuu kolmeen eri osa-alueeseen; biologiseen, organisaatio- ja sosiaaliseen teoriaan. Varsinaiset systeemisen perheajattelun ja -lastensuojelun juuret sijoittuvat varhaiselle 1950-luvulle. Tuohon aikaan moniongelmaisten perheiden haasteita alettiin tarkastella laajalti Euroopassa ja Amerikassa vuorovaikutushäiriöiden näkökulmasta. Kyseisten näkökulmien esiintuomisessa vaikutti Ludwig von Bertalanffy. Systeemisyydestä sosiaalihuollon tai lastensuojelun viitekehyksessä alettiin puhumaan vasta vuosikymmeniä myöhemmin. Systeeminen ajattelutapa yhdistettiin lähinnä perheterapiaan ja perheen vaikutusta yksilön näkyvään käytökseen sekä näiden tutkimiseen. (Pälve, 2019, s. 5)

Gregory Bateson toimi systeemiteorian kehittäjänä ollen merkittävä vaikuttaja ajattelun sosiaalisen viitekehysten kehittämisessä. Bateson toi ajatteluun mukaan sosiaalisen oppimisen. Systeemiteoria etsi vielä vaikutteita kybernetiikan lainalaisuuksista. Perhe nähtiin systeeminä, jossa ihmisen itseohjausmekanismit säätelivät saadun palautteen mukaan toimintoja. Kasvu ympäristöstä toistuvien palautteiden vaikutus näkyy identiteetin kehittymisessä ja käytösmaalleissa. Kyberneettisenä systeeminä ja tutkimuksen kohteena oli perheenjäsenten välinen vuorovaikutussuhde. Suljettu systeemi nähtiin itsesäätelivänä palautejärjestelmänä, joka tavoittelee tasapainoa. (Fagerström, 2016, s. 14)

Sosiaalityötä kritisoitiin 1960-luvulla liian kapea-alaisena ja ongelmat nähtiin yksilön sisäisinä. Systeemiteoria löysi silloin tiensä sosiaalityön käytänteisiin ja ajatteluun. (Fagerström, 2016, s. 14) Sosiaalityössä alettiin pohtimaan perheen vuorovaikutustapojen vaikutusta perhedynamiikkaan. Vuorovaikutusta tarkasteltiin vuorovaikutuskaavojen ja perherakenteisiin kohdentuvien interventioiden avulla. Samaan aikaan systeemiteoria vakiintui Suomessa perheterapeuttisiin ja terveydenhoidollisiin toimiin. Se jäi kuitenkin sosiaalityönkentällä vielä melko kapea-alaiseksi ja näyttäytyi sosiaalityönkentällä lähinnä holistisena havainnointitapana ja kiintymyssuhdeteorian arkipäiväistyvänä käyttönä. (Pälve, 2019, ss. 5, 7)

Perhekeskeinen psykoterapia ja systeeminen perheterapia olivat 1970-luvun Italiassa perheterapioiden keskeisiä menetelmiä. Milanossa systeemistä perheterapiaa alkoivat kehittää lasten psykoanalyttikko Mara Selvini-Palazolli ja psykiatrit Luigi Boscolo, Gianfranco Cecchin ja Guiliana Prata. He kehittivät systeemikeskeisen tavan tarkastella perheiden ongelmia ja perhesysteemiä. Milanolainen perheajattelu ”The Early Milan Model” sai vaikutteita Gregory Batesonin näkemyksistä. (Nevalainen, 2010, s. 4) Systeemisessä perheen havainnoinnissa ei niinkään tarkasteltu yksittäistä perheenjäsentä tai huonosti toimivaa perhettä. Tarkastelun keskiössä oli perheen keskinäinen toimintakulttuuri eli kuinka perheen jäsenet

toimivat keskenään ja minkä tyyppisiä perhettä suojaavia liittoumia sen sisällä syntyy. Ongelmakeskeisen ajattelun sijaan pyrittiin luomaan ratkaisu- ja voimavarakeskeinen ajattelumalli, joka kiinnittyisi perheen yhteiseen ajatteluun sekä arkeen. Systeemisyydessä korostuu järjestelmän osien väliset vuorovaikutussuhteet. Yhden osion muutos voi tarkoittaa, että koko systeemissä tapahtuu muutos. (Salmi, 2001, s. 24)

Boscolo ja Cecchini irrottautuivat 1980-luvulla Milanolaisesta perheterapiatiimistä. He halusivat kehittää systeemistä työskentelytapaa eteenpäin, joka tunnetaan nimeltä ”An Evolving Model”. Kehittyneen systeemisen perheterapeuttisen toiminnan peruselementtejä ovat sirkulaarisuus, hypoteesit ja neutraalisuus. Hypoteesit toimivat systeemistä haastatteluja ohjaavina tekijöinä. Vastauksista saadaan aihe uudelle hypoteesille ja uusille kysymyksille. Peruselementtien avulla työntekijälle syntyy uusia näkökulmia perheestä ja mahdollisuuksia tarkastella perhedynamiikkaa uudessa valossa. (Nevalainen, 2010, s. 4) Systeeminen perheajattelu, perhekeskeinen psykoterapia ja systeeminen perheterapia vahvistivat asemaansa 1980-luvulla. Laajempaa systeemistä ajattelua tuotiin perheterapeuttisten hoitojen muodossa ja vastuu menetelmän käytöstä oli terveydenhuollolla. (Fagerström, 2016, s. 14)

Suomessa seurattiin aktiivisesti Euroopassa ja muualla maailmalla vallinneita terapeuttisia suuntauksia, kuten systeemiteorian kehittymistä lapsi- ja perhesosiaalipalveluja ohjaavaksi menetelmäksi. Systeemiteorian juurtuminen suomalaiseen sosiaalityön rakenteisiin alkoi 1990-luvun lopulla. Ennen kuin sosiaalityön tutkijat sekä sote-palvelurakenteiden kehittäjät löysivät yhteistä suuntaa, vaati se vuosikymmenten kunnallis- ja valtionpoliittisen väentämisen. Valtionpoliittinen päätöksenteko palveluiden uudistamisesta ja kehittämisestä velvoittivat muutokseen. Näin sosiaali- ja terveystalouden rakennemuutokset saivat viimeisimmän sysäyksen, rakenne- sekä palvelujärjestelmän muutokselle. Systeemiteoriaa ei nähty enää vain hoidollisena ja terapeuttisena menetelmänä, vaan kokonaisvaltaisena sosiaali- ja terveystalouden rakennemuutoksen ja työskentelytapana. (Rimpelä & Rimpelä, 2015, ss. 14–18, 25–28) Suomalainen lastensuojelun systeeminen malli pohjautuu systeemiteoriaan ja perhesysteemin vaikutavuuden näkökulmaan. Teoriat rakentuivat kasvatustieteiden, -sosiologian ja systeemiteorian ympärille.

3.2 Systeemisen mallin mukainen lastensuojelu

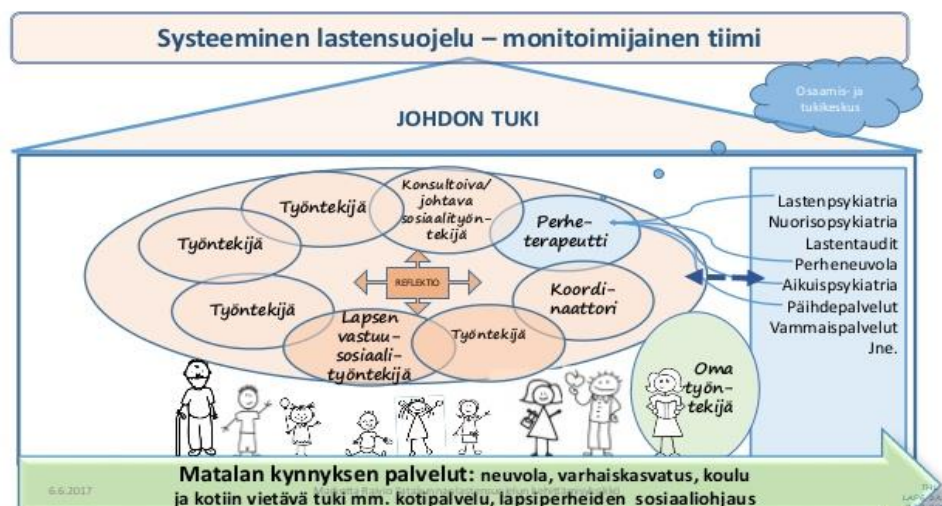
Iso-Britannian lastensuojelutyön haasteiden koetaan vastaavan monin tavoin Suomessa ilmenneitä lastensuojelutyön toteuttamiseen liittyviä haasteita. Työskentelytavat ja rakenteet ovat byrokratisoituneet, työntekijöiden vaihtuvuus on runsasta ja sosiaalityöntekijät kokevat työtaakkansa hallitsemattomina. Lontoon Hackneyssä aloitettiin vuonna 2007 pilotti, jossa systeemiteoriaa sovellettiin lastensuojelun työtehtävissä. Isabelle Trowler ja Steve Goodman, Morning Lane Associates konsulttiyhtiöstä ke-

hittivät työskentelymallin, ”Reclaiming Social Work” eli ”sosiaalityö paremmaksi”. Lastensuojelun systeeminen toimintamalli tunnetaan myös nimillä ”Systemic unit” tai niin sanottu ”Hackneyn malli”. Hackneyn mallin tunnistettiin vastaavan suomalaisen rakenneuudistustarpeeseen parhaiten, jonka vuoksi se valikoitui suomalaisen lastensuojelujärjestelmän esikuvaksi ja malliksi. Hackneyn malli valikoitui myös siitä syystä, että sen toimivuudesta lastensuojelun toimintakentällä oli olemassa jo runsaasti arviointitutkimuksiin perustuvaa tutkimustietoa. (Fagerström, 2016, ss. 11, 34)

3.2.1 Systeemisen mallin rakenne ja arvopohja

Suomalaisessa systeemisessä mallissa olennaista on siirtyminen ongelma-keskeisyydestä, lapsen, perheen ja läheisyhteisön vahvuuksien ja voimavarojen etsimiseen sekä niiden käyttöönottoon. Perheenjäsenten uskoa ja luottamusta vahvistetaan sekä tuetaan, jotta he kykenevät olemaan mukana muuttamassa koettuja haasteita. (Fagerström, 2016, s. 14) Systeemisessä teoriassa on tapana tarkastella ihmistä ja ympäristöä systeeminä, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen, unohtamatta yksilöä (Rousu, 2018, s. 47). On hyvä ymmärtää lapsen arkea ja etsiä arjen ymmärtämisen kautta, syitä lapsen haastavaan käytökseen. Tavoitteena on vanhemmuuden ja läheisten tukeminen siten, että lapsi voi elää turvallisesti omassa perheessään. Perheen sisäisiä haasteita pyritään havainnoimaan siellä missä ne ilmestyvät esimerkiksi kodin, varhaiskasvatuksen tai koulun ympäristöissä. (Fagerström, 2016, ss. 4–5) Perheen tilanteesta muodostetaan hypoteeseja, joiden avulla on pyrkimys ymmärtää havaittuja haasteita ja huomata mitä voimavaroja perheellä on (Salmi, 2001, s. 24).

Systeemisen mallin mukainen lastensuojelu (kuva 2) on tapa organisoida lastensuojelutyö tiimityöksi, jossa lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä saa tuekseen moniammatillisen tiimin. Toimintamalli on systeemiseen perheterapiaan nojautuva interventio ja perustuu perheterapeuttiseen työotteeseen. Työskentely perustuu dialogiseen lähestymistapaan sekä psykososiaaliseen- ja yksilökohtaiseen työhön. (Fagerström, 2016 s. 21)



Kuva 2. Monitoimijainen lastensuojelun malli (THL 2017a, 16).

Systemisessä mallissa korostuu lapsen etu ja se, kuinka lapsen etu tulee riittävän moniulotteisesti selvitettyksi. Pyrkimys on pysähtyä asiakkaan asioiden äärelle ja selvittää mikä kulloisessakin tilanteessa on asiakkaan ja lapsen edun mukaisesti parasta. Perhettä osallistetaan yhteistyöhön, mikä mahdollistaa avointa, kysyvää ja kuuntelevaa keskustelua, kohtaamista sekä vuorovaikutusta. (Lahtinen ym., 2017, s. 16) Lapsen turvallisuuden varmistaminen on ensisijaista, joka joskus edellyttää lapsen sijoitusta. Toimintamallissa tärkeää on työntekijöiden kyky luoda ja ylläpitää luottamuksellista yhteistyösuhdetta asiakasperheisiin. (Rousu, 2018, s. 90)

Systemisen mallin keskeisimmät toimintaperiaatteet (kuva 3):

1. kaiken toiminnan läpäisevä systeminen ajattelu
2. perheterapeutin ymmärrys ja ihmissuhdeperusteisuus
3. lapsilähtöisyys
4. asiakkaiden osallisuus ja kohtaaminen
5. mallin toteutumista tukeviin rakenteisiin sekä
6. yhdessä jaettuihin arvoihin ja yhteensovittavaan johtamiseen.



Kuva 3. Systemisen lastensuojelun toimintamallin periaatteita (THL 2017b, 16).

Systeminen malli koostuu avaintekijöistä, jotka ohjaavat lastensuojelutyön tekemistä ja siihen liittyvää ajattelua. Työntekijät ovat sisäistäneet mallin mukaisen työskentelyn ja ovat sitoutuneet työskentelemään sen mukaisesti. Systemisessä tiimissä työskentelevien työote ja vuorovaikutus asiakkaan kanssa on kunnioittava, dialoginen ja ratkaisukeskeinen. Kuvassa (kuva 3) kiteytyy systemisen lastensuojelun toimintamallin keskeisimmät periaatteet. Tavoitteena on kokonaisvaltainen kulttuurin muutos

lastensuojelusosiaalityön palauttamiseksi ihmissuhdelähtöisempään ajatteluun. Systeminen malli tarjoaa vaihtoehtoisen toimintatavan lapsi- ja perhesosiaalityölle sekä lastensuojelusosiaalityölle. Systemisen mallin mukainen lastensuojelun on ennen kaikkea ajattelutavan ja työotteen muutos. (Lahtinen ym., 2017, ss. 16–19)

Systemisen toimintakulttuurin avaintekijät ovat:

1. yhteiset arvot	shared values
2. strategia	strategy
3. rakenne	structure
4. järjestelmä	systems
5. työntekijät	staff
6. työtaidot	skills
7. tyyli	style

3.2.2 Yhteiset arvot

Toiminta avohuollon ja lastensuojelun organisaatiossa perustuu yhteisiin jaettuihin arvoihin. Lasta, perhettä ja heidän lähipiiriänsä kuunnellaan sekä heidän ongelmaratkaisukykyänsä luotetaan. Työskentelyssä pyritään ennaltaehkäisevyyteen ja ratkaisemaan perheen haasteita, jotta lapset voivat asua omissa perheissään. Suomalaisessa systemisessä mallissa periaatteena ja arvona on minimoida yhteiskunnallisia puuttumisia perhe-elämään. Yhteisten arvojen keskipisteenä on lapsen etu ja oikeus turvalliseen lapsuuteen. Lapsen etua arvioivien viranomaisten on aina ennen yhteiskunnallista väliintuloa pohdittava, mitä tukitoimia on jo kokeiltu ja onko lapsen turvallisuuden kannalta välitöntä tarvetta ryhtyä esimerkiksi kiireelliseen sijoitukseen tai muihin avohuollon tukitoimiin. (Lahtinen ym., 2017, ss. 13–16)

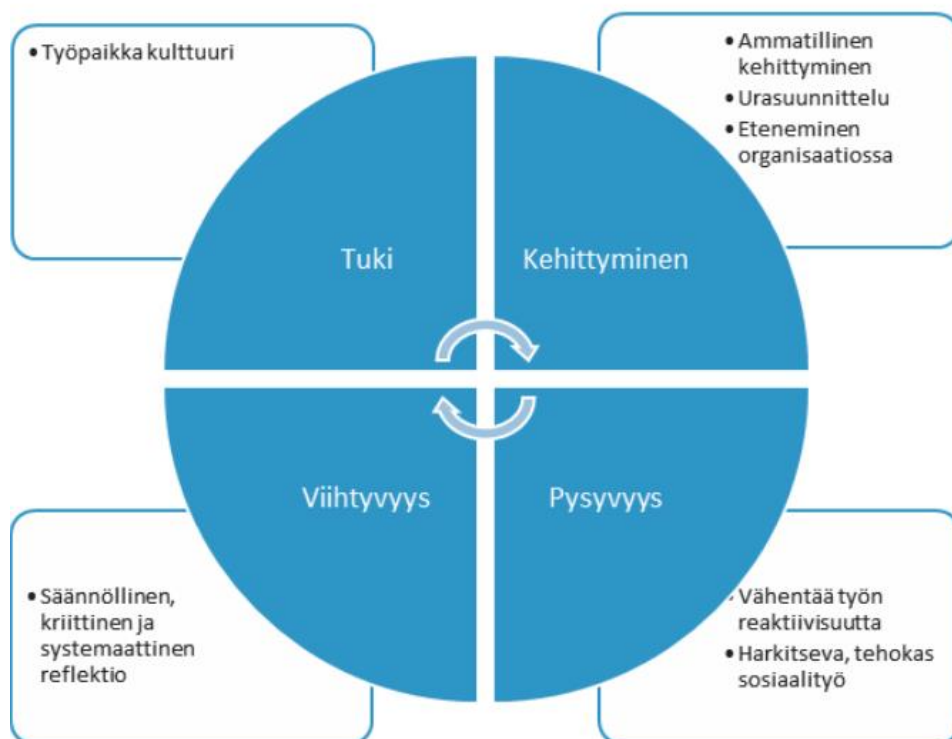
Tehtäessä arviota perheen elämästä, heidän voimavaroistaan sekä vahvuuksistaan on kyettävä luottamaan perheen selviytymiskykyyn ja tuettava sitä kaikin mahdollisin kotiin vietävin tukitoimin. Kaikissa viranomaisten päätöksenteoissa on kyettävä tunneälykkääseen ja empaattiseen ajatteluun sekä yhteistyöhön perheen ja muun viranomaisverkoston kanssa. Lapsen tai perheen etu ei toteudu viranomaisten subjektiivisessa päätöksenteossa, vaan siihen tarvitaan myös objektiivista ja dialogista vuorovaikutusta tuen tarvitsijoiden kanssa. Yhteistyö on siis oleellinen osa lastensuojelutyötä. (Lahtinen ym., 2017, ss. 13–16)

3.2.3 Strategia

Suomen systemisen mallin strategiset pyrkimykset (kuva 4) ovat hackneyn mallin mukaiset. Strategian ensisijainen tavoite on lastensuojelullisten voimakkaiden väliintulojen vähentäminen ja huostaanottojen määrän pienentyminen. Tavoitteen avulla pyritään vapauttamaan henkilöstöä ja

taloudellisia resursseja muuhun perheiden kanssa tapahtuvaan työskentelyyn. Toinen tavoite on parantaa henkilöstön työssä viihtymistä ja luoda toimiva systeemi, jotta työntekijöiden vaihtuvuus vähenisi. Tarkoituksena on kehittää malli, jonka avulla työntekijät voivat edetä ja kehittyä urallaan. Kolmas tavoite on luoda työpaikkakulttuuri, jossa työntekijät kehittyvät ja saavat tukea akuuteissa tilanteissa. Työyhteisössä, jossa on tilaa ja aikaa säännölliseen reflektioon, ei akuuteissa tilanteissa tule tunnetta yksin selviytymisestä. (Fagerström, 2016, s. 20)

Kuviossa (kuva 4) näkyy miten strategia hyödyntää asiantuntevien työntekijöiden osaamista organisaatiossa. Työn tavoitteita ja vaikuttavuutta arvioidaan yhteisesti. Työskentely perustuu tutkittuihin ja näyttöön perustuviin menetelmiin, jotka työntekijät ovat sisäistäneet omaan työtteeseensa. Työntekijät pyrkivät suhtautumaan asiakasperheisiin myönteisesti ja voimavaralähtöisesti. Systeemisen mallin perusideana on: ”vahvistaa lastensuojelutyötä tuomalla lastensuojelun kaikille tasoille uudenlaista ajattelua, osaamista ja toimintakulttuuria”. Systeemistä lastensuojelumenetelmää on pyrkimys soveltaa silloin, kun asiakasta autetaan avo-, sijais- tai jälkihuollossa. (Lahtinen ym., 2017, ss. 9, 13–16)



Kuva 4. Strategia hyödyntää asiantuntevien työntekijöiden osaamista organisaatiossa (THL 2016, 21).

3.2.4 Rakenne

Systeemisen mallin mukainen lastensuojelu ei tarkoita sitä, että vain asiakastyöskentely on systeemistä vaan myös koko palvelurakenne sen johtamista myöten perustuu systeemiajatteluun. (Lahtinen ym., 2017, s. 11) Tarkoituksena on, että lastensuojelupalveluista vastaavat organisaatiot tunnistavat omat roolinsa vaativan lastensuojelutyön mahdollistajana. Organisaatio muokkaa eri tasojen toimintaa ja johtamista, tukemaan lapsen kokonaisvaltaista auttamista. Suomessa rakenteiden kehittämisessä on edetty Hackneyn mallin mukaisesti. Kuntakohtaisia eroja on kuitenkin jonkin verran. Joissakin kunnissa liikkeelle on lähdetty rakennemuutos edellä, jonka jälkeen on keskitytty henkilöstön kouluttamiseen. Lastensuojelurakenteiden muutosta on viety eteenpäin muuttamalla perinteisiä työtehtävärakenteita ja valtuuttamalla työntekijöitä uudenlaiseen toimintamalliin. (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 141)

Perinteisesti johtavien sosiaalityöntekijöiden lisäksi kunnalla on ollut sen koon mukaan 2–12 lastensuojelun sosiaalityöntekijää. Kullakin sosiaalityöntekijällä on saattanut olla vastuullaan noin 60–100 asiakasta. Sosiaalityöntekijät ovat toimineet päätöksentekotilanteissa hyvin itsenäisesti. Yhteistyö sosiaaliohjaajien ja perhetyöntekijöiden kanssa on ollut lähinnä perheestä saadun informaation vastaanottamista ja sen pohjalta päätöksen tekemistä. Tilalle on muodostettu moniammatillisia tiimejä, joissa työskentelee vaihtelevasti 6–8 työntekijää; kaksi sosiaalityöntekijää, sosiaaliohjaajia, perhetyöntekijöitä, perheterapeutti, koordinaattori ja konsultoiva sosiaalityöntekijä. (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 147) Perheen asioita käsiteltäessä perhe tapaa yhtä tai kahta tiimiin kuuluvaa työntekijää. Tiimit käyvät viikoittain yhdessä läpi perheen asioita, jotta kaikilla on ajankohtainen ja selkeä tieto perheen tilanteesta sekä tuen tarpeesta (Lahtinen ym., 2017, ss. 13–16).

3.2.5 Henkilöstö

Englannin Hackneyssa henkilöstövalinnoissa on oltu hyvin tarkkoja. Systeemisen malliin lähteneen työntekijän oli haettava omaa virkaansa uudelleen. Rekrytoinneissa kiinnitettiin pätevyyden lisäksi huomiota myös työntekijän soveltuvuuteen. Vaativien lastensuojelullisten työtehtävien arvoa nostettiin ja siitä pyrittiin tekemään työntekijöille houkuttelevampaa. Työntekijöiltä odotettiin asiantuntijuutta sekä ammatillisia taitoja. Tärkeänä pidettiin myös sopivia henkilökohtaisia ominaisuuksia. Työntekijöiden odotettiin sitoutuvan systeemiseen ajatteluun. (Lahtinen ym., 2017, ss. 13–16)

Suomessa henkilöstöratkaisuissa on päädytty Hackneyn malliin nähden hieman erityyppiseen ratkaisuun. Henkilöstövalinnoissa on pitäydytty pääosin olemassa olevilla työntekijöillä ja vain muutamia lisäresursseja on palkattu. Henkilöstövalinnoissa ei ole katsottu niinkään työntekijän soveltu-

vuutta, vaan työntekijät on koulutettu sen suuremmin kyselemättä systeemiseen malliin ja ajatteluun. Tämä on saattanut aiheuttaa sen, että osa työntekijöistä on joutunut muuttaman merkittävästi lastensuojelullista ajatteluaan ja työtötään. (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 141)

3.2.6 Työtaidot

Hackneyn mallissa työntekijän oppimista ja kehittymistä ohjaa koordinaattori ja koko moniammatillinen tiimi. Työntekijöitä kannustetaan kouluttautumaan systeemisessä ajattelussa eteenpäin, esimerkiksi vahvistaen perheterapeutista - tai sosiaalipedagogista osaamista. Johtajien ja esimiesten odotetaan olevan tiiviisti mukana systeemisen mallin ajattelussa sekä tukemassa sitä omalta osaltaan. Työntekijöille tulisi mahdollistaa myös rauha paneutua asiakastyöhön ja asiakkaan kiireettömään kohtaamiseen. (Lahtinen ym., 2017, ss. 13–16)

Suomessa puolestaan systeemisen mallin koulutus on tiivistetty kuuteen maakunnalliseen lähipäivään. Tavoitteena on, että koulutuksen jälkeen sote-yksiköt pyrkivät omien kouluttajien avulla ylläpitämään työntekijöiden osaamista. Työntekijöille järjestetään aika-ajoin systeemiseen malliin keskittyviä orientaatio-, koulutus- ja kehittämispäiviä. (Aaltio & Isokuortti, 2019, ss. 140–144) Työntekijöiden tärkeitä taitoja ovat hyvät vuorovaikutustaidot ja asioiden äärelle asettuminen sekä kyky pohtia erilaisia hypoteeseja. Tärkeitä taitoja on myös osata tarkastella asioita moniulotteisesti eri näkökulmista sekä uskallus tehdä virheitä ja oppia niistä. (Lahtinen ym., 2017, ss. 13–16)

3.2.7 Työtapa tai -tyyli

Keskeinen ajatus Hackneyn mallissa on se, että työskentely tapahtuu reflektiivissa tiimeissä ja vastuu päätöksenteosta jakautuu koko tiimin kesken. Reflektiolla pyritään työntekijän asiakkaasta tehtyjen uskomusten ja olettamusten rationaaliseen tutkiskeluun sekä johtopäätöksiin, jolla perustellaan näkökantaa. Tiimit käsittelevät kohtaamiaan lastensuojelullisia haasteita, etsien hypoteesien ja muiden systeemisten menetelmien avulla haasteiden juurisyitä. Hackney mallia kehitettäessä huomattiin, että suoraa työskentelyä perheen kanssa tulee priorisoida ja liiallinen tuki invalidisoi. Muutoksen myötä sijoitusten tarve on vähentynyt ja säästyneet rahat on pystytty käyttämään perheiden tukemiseen. Muutosprosessin alusta alkaen Hackney mallissa lähdettiin toteuttamaan itsearviointia ja otettiin oleelliseksi osaksi mukaan muutosta arvioiva ulkopuolinen tutkimus. Niiden avulla muutoksen suuntaa ja kehittymistä päästiin tarkastelemaan. (Lahtinen ym., 2017, ss. 9, 13–17)

Suomessa systeemisen mallin mukaisessa työskentelyssä päätöksentekovalta perheen asioista on vastaavalla sosiaalityöntekijällä. Päätöksente-

koon pyritään kuitenkin tiimin yhteisen pohdinnan ja arvioinnin kautta. Tiimin jäsenillä on ajantasainen tieto asiakkaan asioista ja tehdyistä ratkaisuista. Tiimin kukin jäsen voi tehdä ratkaisuja ennalta sovittujen raamien puitteissa. Asiakasta myös osallistetaan vuorovaikutukseen tiimien kanssa sekä tuentarpeensa arvioimiseen. Päätöksenteko on tällöin avoimempaa ja ne syntyvät tiimeissä sekä vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. Yhteinen päätöksenteko jakaa vastuun kantamisen tunnetta ja työyhteisön avoimuus sallii epäonnistumiset. Systeemisen mallin mukaisen lastensuojelun tavoitteena on hyödyntää moniammatillisten toimijoiden työskentely yhteneväksi tiimiksi. Tavoitteena on myös muuttaa työskentely tiimissä systeemiseksi. (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 25–26) Systeemisen mallin mukainen ajattelu- ja työtapo rohkaisee työntekijöitä vaihtoehtoisten näkökulmien tarkasteluun ja perheen läheisverkoston aktivoimiseen. Asiakkaiden kanssa voidaan käydä arvioivia keskusteluja riskeistä ja niiden hallinnasta, käyttäen erilaisia työskentelymenetelmiä. (Fagerström, 2016 ss. 3–4) Työskentelymenetelmiä ovat sukupuoli, hypoteesit ja sirkulaariset kysymykset. Työskentelyssä käytetään myös terapeutista työtettä. (Lahinen ym., 2017, ss. 13–16)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Käsitlemme tässä luvussa opinnäytetyön tutkimuksen toteutusta. Esi- telemme opinnäytetyön tutkimustehtävän, tutkimuskysymykset ja käytetyt tutkimusmenetelmät. Perustelemme myös aineistonhankinnan ja analyysimenetelmien valinnat. Lopuksi pohdimme tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta.

4.1 Tutkimustehtävä- ja kysymykset

Opinnäytetyön tutkimustehtävänä on selvittää erään eteläsuomalaisen lapsi- ja perhesosiaalityön lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemuksia systeemisen mallin koulutuksesta ja sen kiinnittymisestä työntekijöiden työotteeseen. Selvitämme myös minkälaisia haasteita ja voimavaroja työntekijät ovat systeemisen työskentelyn myötä havainneet. Haluamme tietää onko koulutus vaikuttanut työntekijän ajattelutapaan ja onko työskentelyllä koettu olevan vaikuttavuutta työhön.

Työelämäkumppanimme hyötyy opinnäytetyöstämme, koska kysely esite- tään heidän työntekijöilleen. Vastauksien kautta voidaan saada tietoa, tarvitseeko esimerkiksi työntekijät työotteen ylläpitämiseen tukea tai ovatko työntekijät sisäistäneet systeemistä toimintamallia.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Miten lastensuojelun Systemisen mallin -koulutus kiinnittyi koulutettujen henkilöiden työtöteeseen?
2. Minkälaisia voimavaroja tai haasteita systeeminen työskentely on tuonut esiin?

4.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Opinnäytetyömme tutkimuksen toteutustavaksi valikoitui kvalitatiivinen, eli laadullinen tutkimus. Tutkimuksen keskiöön olemme nostaneet avo-
huollon työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia systeemisen mallin mukai-
sista lastensuojelusta. Tutkimuksessa haluamme tuoda esille haastatelta-
vien henkilökohtaisia kokemuksia, joita he ovat saaneet työn ja koulutuk-
sen kautta itselleen. Näin ollen subjektiivinen lähestymistapa antaa parhai-
ten vastauksia tutkimustehtävään. Laadullisessa tutkimuksessa ymmärre-
tään merkityksen tärkeys, siinä pyritään kontekstuaalisuuteen ja toimijoi-
den tulkintaan eli tilanteet koetaan yksilöllisesti eikä yksilöä voi irrottaa
kontekstistaan. (Räsänen, Anttila & Melin, 2005, ss. 86–87) Ymmärrämme,
että ihmisten kokemukset ja tulkinnat ilmiöstä ovat tärkeitä, joita tutki-
joina haluamme pyrkiä ymmärtämään. Aineistonkeruumenetelmäksi valit-
simme yhdessä työelämäkumppanin kanssa puolistrukturoidun teema-
haastattelun. Tutkijoina haluamme luoda myös vuorovaikutusta itsemme
ja tutkittavan ilmiön välille. (Hirsjärvi & Hurme, 2004, ss. 23–24, 48)

4.2.1 Aineistonhankinta yksilöhaastatteluilla

Aineistohankintamenetelmän yhtenä kriteerinä oli menetelmän joustavuus. Lomakekyselyyn verrattuna haastattelu mahdollistaa haastattelijalle muun muassa kysymyksen toistaminen, väärinkäsityksien oikaisemisen ja keskustelun haastateltavan kanssa. Haastattelun avulla halusimme selvittää, mitä haastateltavalla on mielessään ja miksi toimii niin kuin toimii tai ajattelee niin kuin ajattelee. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, ss. 72–73) Haastattelu palvelee joustavuuden lisäksi tämän opinnäytetyön tutkimustehtävää parhaiten, antamalla tutkimuskysymyksiin kattavimmat vastaukset. Tutkimusongelma yleensä määrittelee sen, minkälaista aineistoa hankitaan ja millä menetelmällä sitä hankitaan. (Hirsjärvi & Hurme, 2004, s. 15)

Haastattelut toteutimme yksilöhaastatteluilla. Toisena vaihtoehtona haastattelumuodolle pohdimme ryhmähaastattelua. Päädyimme kuitenkin yksilöhaastatteluun, koska halusimme välttää ryhmäpaineen vaikutusta haastateltavien henkilöiden ajatuksiin ja mielipiteisiin. Halusimme saada myös mahdollisimman subjektiivisia vastauksia haastattelun kysymyksiin. Olemme tutustuneet Hirsjärven ja Hurmeen (2004, s. 43) kuvaukseen haastattelusta ja pyrkinet toimimaan haastattelutilanteissa niiden tavoin. Haastattelu on vuorovaikutuksellista ja sille ominaisia piirteitä ovat:

1. Haastattelu täytyy olla ennalta suunniteltu, jotta haastattelija saa luotettavan aineiston tutkimusongelman näkökulmasta. Ennalta suunnittelu vaatii haastattelijalta perehtymisen aiheeseen käytännössä ja teoriassa.
2. Haastattelija aloittaa sekä ohjaa haastattelutilanteen.
3. Haastateltavan motivoinnin ylläpitäminen on haastattelijan tehtävä.
4. Haastattelija tietää oman roolinsa, mutta haastateltava puolestaan ymmärtää oman roolinsa haastattelun aikana.
5. Annettuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja haastateltavan tulisi-kin voitava luottaa siihen. (Hirsjärvi & Hurme, 2004, s. 43)

Työn kautta tullut tuntemus ja oma kiinnostus ovat luoneet kokemuspohjaa ilmiötä kohtaan ja se vaikutti osaltaan puolistrukturoidun teemahaastattelun sisältöön sekä tutkimuskysymysten laadintaan. Painotamme tutkimuksessamme kuitenkin aineistolähtöisen analyysin merkitystä ja olemme valmiita muuttamaan oletuksia tulosten ja haastatteluvas- tausten perusteella. Etukäteen mietittyjen teemojen tulisi viedä keskus- telua tutkimuksen kannalta tärkeisiin asioihin. Samalla haastattelijan tulisi kuitenkin antaa tilaa haastattelutilanteessa esiin nouseville asioille ja kes- kustelulle. Tutkijan on perusteltua olla kuuntelijan roolissa, jotta merkityk- selliset aiheet avautuisivat. (Hirsjärvi & Hurme, 2004, ss. 66, 103)

Aineistonhankintaa varten suunnittelimme haastattelurungon (Liite 1). Suunnittelimme haastattelurungon teemat ja haastattelukysymykset valmiiksi teorian, kirjallisuuden, oman ymmärryksen sekä tämän opinnäyte- työn tutkimustehtävien pohjalta. Teemat ovat: työkokemus avohuollon työntekijänä, systeemiseen malliin kouluttautuminen, systeemisen mallin soveltaminen työskentelyssä, systeemisen työskentelyn vaikuttavuus ja sen näkyminen työssä. Ennen haastattelua valitsimme tutkimuksen tee- mat kirjallisuutta ja teoriaa tutkimalla sekä intuition perusteella. Hyvässä tutkimuksessa käytetään näitä kaikkia kolmea tapaa, mutta teoriaan poh- jautuvat teemat ovat tutkimuksen kannalta täsmällisimmät. (Eskola & Vas- tamäki, 2015, s. 35) Tutkimusprosessissa teemojen suunnittelu on yksi tär- keimmistä tehtävistä, kun käytetään teemahaastattelua aineistonkeruu- menetelmänä. Teemat helpottavat lajittelemaan ilmiön osa-alueisiin. (Hirsjärvi & Hurme, 1993, s. 41) Puolistrukturoidussa- eli teemahaastatte- lussa teemat suunnitellaan valmiiksi, mutta niiden esittäminen tai järjestys voi muuttua haastattelun tilanteen mukaan. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2007, s. 203)

Haastattelurungon kysymykset pohjautuivat niihin teemoihin, jotka valit- simme tutkimusta suunnitellessa ja vastasivat opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Lähetimme haastattelurungon työelämäkumppanin nähtäväksi, sillä läpinäkyvyys on haastatteluprosessin kannalta eduksi. Haastateltaville on eettisesti perusteltua kertoa mitä haastattelu koskee ja mistä asiasta tietoa haetaan ja näin voidaan saada mahdollisimman paljon tietoa asi- asta. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 73) Valta-osa haastateltavista oli tulosta- nut haastattelurungon itselleen ja pohtinut etukäteen vastauksia kysymyk- siin.

Peilaamme haastatteluista tulleita yksilöllisiä kokemuksia teoriaan, jota ilmiöstä on kirjoitettu. Yksi laadullisen tutkimuksen peruskulmakivistä on havaintojen teoriapitoisuus. Havaintojen teoriapitoisuudella tarkoitetaan sitä, että yksilön käsitys ja merkitys ilmiöstä sekä tutkimuksessa käytetyt välineet vaikuttavat tutkimuksen tuloksiin. Tutkittavat sekä käytetyt havaintomenetelmät ovat yhteydessä tutkimustulosten kanssa. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 20)

4.2.2 Aineistokeruuprosessin eteneminen

Lähestyimme erästä eteläsuomessa toimivaa lapsi- ja perhesosiaalityön lastensuojeluyksikköä ja kysyimme heidän kiinnostustaan lähteä työelämäkumppaniksemme opinnäytetyöllemme. Saimme myöntävän vastauksen ja tapaaminen johtavien sosiaalityöntekijöiden kanssa sovittiin syksyllä 2019. Kävimme keskustelua opinnäytetyön aiheesta sekä mahdollisesta tutkimustehtävästä. Sovimme työelämäkumppaneiden kanssa, että tulemme haastattelemaan viittä työntekijää, joka oli alkuperäinen toiveemme. Haastateltavien valinta tapahtui työelämäkumppanimme toimesta. Haastateltaviksi valikoitui kuusi henkilöä; perheterapeutti, koordinaattori, sosiaaliohjaaja, perheohjaaja sekä kaksi sosiaalityöntekijää. Sosiaaliohjaaja, perheohjaaja sekä sosiaalityöntekijä toimivat eri tiimeissä. Perheterapeutti sekä koordinaattori ovat ainoat, jotka työskentelevät kaikkien systeemisten tiimien kanssa. Haastattelut toteutettiin helmikuussa 2020. Laadulliselle tutkimukselle ominaista on harkinnanvarainen otanta ja laaja ja perusteellinen analysointi. Edellä mainitun luonteen mukaisesti haastateltavien määrä (6 työntekijää) ja siitä saatu aineisto on sopiva. (Escola & Suoranta, 1998, s. 19)

Kohderyhmä valikoitui työelämäkumppanin avulla suunnitellusti ja tarkoituksenmukaisesti. Haastatteluun osallistuvat henkilöt tekevät avohuollon tukitoimena perhetyötä ja työskentelevät systeemissä tiimeissä ja siihen liittyvän työtteen mukaan. Haastateltavista viisi on käynyt lastensuojelun Systeemisen mallin koulutuksen. Teemahaastattelua toteuttaessa on tärkeää, että haastateltaville henkilöille ilmiö on mahdollisimman tuttu tai heillä on kokemusta asiasta. Kohderyhmän ja jäsenten valinta tulee olla tarkoituksenmukaista, eikä sattumanvaraista. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, ss. 85–86) Haastateltavat tulisi valita ilmiöön liittyvän asiantuntijuuden tai kokemuksen perusteella. Edellä mainitun syyn takia tässä tutkimuksessa käytetään niin sanottua eliittiotantaa. Eliittiotannalla tarkoitetaan sitä, että tiedonkeruuta varten valitaan vain ne henkilöt, joilta odotetaan saavan parhaiten tutkimusta edistävää tietoa. (Vilka, 2015, s. 135)

Haastattelua suunniteltaessa otimme huomioon käytännön järjestelyjen vaikutuksen, koska ne vaikuttavat haastatteluun ja kokemukseen siitä. Hirsjärven ja Hurmeen (2004, s. 73) mukaan haastattelijan täytyy suunnitella haastatteluiden:

1. Ajankohta
2. Paikka
3. Likimääräinen kesto
4. Välineistö

Työelämäkumppani toivoi, että haastattelut toteutetaan haastateltavien työajan puitteissa. Ehdotimme työntekijöille muutamia haastatteluiden ajankohtia, joiden myötä haastattelut painottuivat kahteen haastattelu-päivään. Yhdessä työelämän kumppanin kanssa haastattelu paikaksi valitsimme haastateltavien työpaikan, koska heillä on haastatteluun sopivat toimitilat ja se oli haastateltavien kannalta toimivin ratkaisu. Haastattelu paikaksi voidaan valita mikä tahansa, kunhan se on rauhallinen eikä muita virikkeitä ole kovin paljon, kuten haastateltavan koti. (Hirsjärvi & Hurme, 2004, s. 73–74) Tilat toimivat tarkoituksenmukaisella tavalla, mutta emme ottaneet juurikaan huomioon niin sanotun valta-aseman minimoimista. Emme kokeneet siinä virhettä kuitenkaan tapahtuneen, koska haastateltavat eivät olleet lapsia tai nuoria, joiden kohdalla valta-aseman vähentämisessä olisi ollut suurempi merkitys. Tutkimuksen kannalta on hedelmällisintä, jos ympäristö on haastateltavalle mahdollisimman turvallinen. (Escola & Vastamäki, 2015, ss. 30–32)

Teimme kokeeksi kahdelle yksityisen sektorin avohuollon työntekijälle esihaastattelun ennen varsinaisia haastatteluita. Esihaastatteluun osallistuneet henkilöt käyttävät työssään systeemisen lastensuojelun työotetta, joten he olivat myös niin sanottua eliittiotantaa. Esihaastattelut antoivat viitteellistä tietoa haastattelun kestosta. Esihaastatteluiden perusteella olettamuksena on, että haastattelut kestävät puolesta tunnista tuntiin. Hirsjärven & Hurmeen (2015, ss. 74–75) mukaan Haastattelun kesto voi vaihdella todella paljon riippuen esimerkiksi kohdejoukosta. Yleensä aikuisten haastattelut kestävät noin 1,5–2 tuntia. Varasimme haastatteluihin enemmän aikaa, koska haastatteluiden jälkeen kävimme vapaamuotoista keskustelua haastateltavien kanssa. Teemahaastattelun henkilökohtaisen luonteen vuoksi keskustelua ei voi lopettaa kylmästi ja äkkinäisesti. (Hirsjärvi & Hurme, 2015, ss. 74–75)

Aineisto koostuu kuudesta haastateltavasta, joiden kokemuksia lähdimme analysoida. Tutkimuksen haastattelut nauhoitettiin matkapuhelimissa olevilla nauhoitusohjelmilla. Yksinään haastatteluiden kestot olivat puolesta tunnista tuntiin. Yhteensä äänitettyä materiaalia saatiin melkein neljä tuntia. Tutkimuksen edun mukaista on, että haastattelutilanteet nauhoitettiin. Nauhoitus antaa mahdollisuuden palata tilanteeseen uudelleen, jolloin nauhoitus on muistin apuna sekä vuorovaikutuksellisten tulkintojen tarkistamisen välineenä. Haastattelua uudelleen kuunnellessa haastateltaja voi havaita esimerkiksi haastateltavan epäröinnit, korjaukset, tarkennukset tai muut tuloksen kannalta merkitykselliset seikat. Nauhoitus helpottaa myös tutkimuksen tarkemmassa raportoinnissa. (Ruusuvoori & Tiitula, 2005, ss. 14–15)

4.3 Aineiston analyysi

Analyysin avulla pyrimme ymmärtämään, kuinka lastensuojelun Systemisen mallin koulutus kiinnittyy koulutettujen henkilöiden työotteeseen ja minkälaisia voimavaroja ja haasteita työskentely on tuonut esiin. Laadullisessa tutkimuksessa analyysi on aineiston sidonnaista ja siksi aineistosta nousevia teemoja ja tuloksia täytyy tarkastella tutkimuskysymysten valossa. (Hirsjärvi & Hurme, 2015, s. 217) Perusanalyysi malli laadullisessa tutkimuksessa on sisällönanalyysi, jonka mukaan tämän tutkimuksen aineisto analysoitiin. Analyysin toteutusvaiheet ovat Tuomen ja Sarajärven (2009, ss. 91–92) mukaan seuraavanlaiset:

1. Päätä mikä aineistossa on kiinnostavaa.
- 2a. Käy läpi aineisto erotellen ja merkitse asiat, jotka sisältyvät kiinnostukseen.
- 2b. Jätä muu tutkimuksen ulkopuolelle.
- 2c. Kerää merkityt asiat erilleen muusta aineistosta.
3. Luokittele, teemoita tai tyyppitele aineisto.
4. Kirjoita yhteenveto.

Analyysin toteutusvaiheen mukaisesti päätimme ensin tutkimustehtävän, ja tutkimuskysymysten mukaisesti mikä aineistossa on kiinnostavaa. Seuraavana perehdyimme tutkimuksesta saatuun aineistoon tarkemmin. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto litteroidaan yleensä kuvalliseen tai kirjalliseen muotoon. (Vilka, 2015, s. 137) Litteroimme nauhoitukset mahdollisimman nopeasti haastatteluiden jälkeen eli muutimme puheet sellaiseen kirjalliseen muotoon, että niitä voidaan tutkia. Litteroitua aineistoa saimme yhteensä 44 sivua. Olimme etukäteen sopineet, kuinka tarkasti tulimme aineistot litteroimaan. Tämän opinnäytetyön aineiston litteroinnissa keskityimme pelkästään haastateltavien puheeseen ja muun muassa yskäisyt ja pitkät hiljaisuudet jätimme pois, koska ne eivät ole mielestämme olennaisia tutkimusten tulosten kannalta. Litteroinnin jälkeen tarkistimme aineiston oikeellisuuden ja varmistimme, ettei aineistossa ole selkeitä vajavuuksia. Edellä mainittujen vaiheiden jälkeen luimme aineistoa läpi useaan kertaan, jotta aineiston keskeiset elementit hahmottuvat. Hahmottamisen helpottamiseksi käytimme eri värejä alleviivauksien tekemiseen, jotta tekstin rakenne ja sisältö jäsenyisivät paremmin. (Syrjälä ym., 1994, s. 163)

Kolmannessa vaiheessa ”luokittele, teemoita tai tyyppitele” aineisto teemoitellaan tutkimusongelman, keskeisten käsitteiden sekä lähtökohtien määrittämällä tavalla. Kävimme litteroitua aineisto läpi useaan kertaan ja etsimme tutkimuskysymyksiin vastaavia teemoja. Aineiston luokittelimme ensin tutkimuskysymysten mukaisesti systeemisen mallin koulutukseen sekä systeemisen työtavan haasteisiin ja voimavaroihin. Systeemisen mallin koulutuksen alle nousi teemoina koulutuksen kesto, anti, ajankohta ja jatkuvuus. Systeemisen työtavan voimavaroihin ja haasteisiin saimme vastauksia, jotka käsittelivät sekä työntekijän, että asiakkaan näkökulmaa.

Voimavaroissa teemoiksi nousi aiheet, joissa käsitellään asiakkaiden asioiden äärelle asettumista, työntekijöiden jaksamista sekä asiakkaiden kokemusta kuulluksi tulemisesta. Haasteiden teemaksi nousivat suuret asiakasmäärät, työntekijöiden roolit ja vaihtuvuus, informaation liikkuminen tiimin sisällä sekä asiakkaiden systeemisen mallin sisäistäminen. Luokittelun tavoitteena on käydä aineisto järjestelmällisesti läpi. Teemoittelussa laadullinen aineisto pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaan. Pilkkominen ja ryhmittely auttaa näkemään aineistosta tietyt teemat. Sisällönanalyysin avulla rakennetaan selkeä kuvaus aineistosta, jotta johtopäätösten tekeminen olisi helpompaa. Tutkijan täytyy pystyä rakentamaan aineistosta loogisia johtopäätöksiä, jotta tutkimuksen sisältö ei jäisi vajavaiseksi. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, ss. 92–93, 103)

Haastatteluiden nauhoituksia kuunnellessamme, huomasimme muutamia mielenkiintoisia aiheita ja ideoita, joita olisi voinut tutkia lisää. Näitä mielenkiintoisia aiheita olivat muun muassa näyttämöllistyminen sekä aiemman koulutuksen merkitys systeemisen mallin sisäistämällä. Emme edellä mainittuja aiheita kuitenkaan tässä opinnäytetyössä lähteneet sen enempää analysoimaan. Pidättäydymme tutkimustehtävän ja -kysymysten asettamisessa raameissa. Tuomi ja Sarajärvi (2009, ss. 91–92) mainitsevat, että tässä perusanalyysi tavassa paljastuu laadullisen analyysin suurimmat haasteet. Aineistosta saattaa löytyä paljon mielenkiintoisia asioita, joita ei ole aiemmin osannut edes ajatella. Kaikkea ei kuitenkaan ole mahdollista lähteä tutkimaan, joten on rajattava jokin ilmiö ja kerrottava siitä kaikki oleellinen. Tutkittavan asian tulee olla linjassa tutkimustehtävän ja tutkimuskysymysten kanssa. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, ss. 91–92)

4.4 Eettisyys ja luotettavuus tutkimuksessa

Olemme opinnäytetyön prosessin aikana pyrkineet tutkijoina olemaan tarkkoja, avoimia ja huolellisia. Itsellemme asettamat kriteerit ovat näkyneet niin yksilötyöskentelyssä kuin yhteistyötahon kanssa toimiessa. Tarkoituksenamme on ollut, että koko opinnäytetyömme prosessi, niin tiedonhankinta kuin raportointikin, olisi mahdollisimman eettistä ja laadukasta. Huolehdimme laadullista tutkimusta tehdessä tutkimuksen etiikan toteutumisesta. Tutkimusetiikalla varmistetaan, että tutkimussuunnitelma on laadukasta, tutkimusasetelma on sopivaa ja raportointi asianmukaista. Meillä on ollut käytössä luotettavaa ja tieteellisesti perusteltua materiaalia. Hyvässä tutkimuksessa näkyvät edellä mainitut piirteet olemalla silloin eettisesti kestävä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 147–149). Tutkimukseen liittyvä eettiset kysymykset voidaan jakaa kahteen eri ryhmään, tiedonhankintaan ja tiedon käyttöön. Tutkimuslupa, aineistonkeruuseen sekä tutkimukseen osallistumiseen liittyvät seikat kuuluvat tiedon hankintaan. Tiedon käyttöön sisältyvät asiat ovat tutkijan rehellisyyteen ja tulosten esittämiseen liittyvät pohdinnat. Tutkimuksen prosessin aikana olemme tutkijoina joutuneet tekemään erilaisia päätöksiä, jotka ovat testanneet etiikkaamme. (Eskola & Suoranta, 2000, ss. 52–53)

Toimitimme tutkimussuunnitelman ja tutkimusluvan asiaa hoitaville ta-
hoille ennen haastatteluiden tekemistä. Haastatteluihin osallistuvia tiedo-
timme tutkimuksesta ja sen aiheesta etukäteen. Haastattelurungon lähe-
timme sähköpostitse heille nähtäväksi. Ennen haastattelun toteuttamista
kerroimme haastateltaville heidän anonymiteettinsä varmistamisesta. Ai-
neistonkeruun toteutimme nauhoittamalla, jotka litteroimme kirjalliseen
muotoon. Nauhoitukset ja litteroinnit tuhosimme asianmukaisella tavalla.
Nauhoitettua aineisto säilytettiin tutkimuksen ajan suojakoodein turvatui-
den puhelimien muistikorteilla, joista ne poistettiin asianmukaisesti ja
muistikortit formatoitiin. Analysoimme ja raportoimme tutkimuksen tulok-
set rehellisellä ja avoimella viestinnällä. Käytimme jonkin verran aineis-
tosta kerättyjä sitaatteja, kun avasimme tutkimustuloksia. Sitaatteja käy-
timme, jotta niillä saataisiin perustelut tekemillemme tulkinnoille ja tutki-
muksen tuloksille. Sitaatit ovat apuna myös lukijalle arvioidakseen teke-
miämme tulkintoja ja samalla luoden omia tulkintoja. Tutkimuksen tulos-
ten uskottavuuteen vaikuttaa se, miten tulosten analyysi etenee ja kuinka
helposti seurattavissa se on. (Eskola & Suoranta, 2000, s. 211)

Tässä tutkimuksessa on tutkittu opinnäytetyön aiheen mukaisesti avohuol-
lon työntekijöiden kokemuksia systeemisestä mallista. Tutkimuksen tulok-
set voivat olla toistettavissa, vaikka tuloksia ei suoraan pysty yleistämään
kaikkiin avohuollon työntekijöiden kokemuksiin systeemisestä toiminta-
mallista. Tutkimus on kerätty vain yhden kaupungin järjestämästä avo-
huollosta, mutta tutkimuksen avulla on kuitenkin saatu kattava kuva kysei-
sen yksikön työntekijöiden ajatuksista.

Tutkimusmenetelmää voidaan myös arvioida validiteetin ja reliabiliteetin
avulla. Validiteetti tarkoittaa, että olemme tutkijoina tutkineet siinä luvat-
tua asiaa. Reliabiliteetilla puolestaan tarkoitetaan tutkimuksen tulosten
toistettavuutta. Kun luotettavuutta arvioidaan, pitäisi tutkimusta tarkas-
tella kokonaisuutena, jossa sisäisen johdonmukaisuuden eli koherenssin
tulisi painottua. Sisäisellä johdonmukaisuudella tarkoitetaan, että tutki-
mus on toimiva kokonaisuus ja erilaiset luotettavuuden kriteerit esiintyvät
suhteessa toisiinsa. Tutkijan sitoutuneisuus, aineistonkeruun toteutus,
analyysin toteutus, tutkimuksen tiedonantajat ja valmiin tutkimuksen ra-
portointi ovat osa kriteereistä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 158–164)

5 TUTKIMUSTULOKSET

Opinnäytetyömme tutkimuskysymyksien avulla selvitimme, miten systeemisen mallin koulutus kiinnittyy erään keskisuuren eteläsuomalaisen kunnan lastensuojeluyksikön työntekijöiden työotteeseen. Tutkimuskysymyksillä selvitimme myös, mitä voimavaroja tai haasteita koulutetut ovat systeemisen työskentelyn myötä havainneet.

5.1 Systemisen mallin koulutus

Haastateltavat pitivät systemisen mallin koulutusta ja sen mukaiseen lastensuojelutyöhön siirtymistä hyvänä ja merkityksellisenä asiana. Haastateluista kävi ilmi, että koulutus oli herättänyt mielenkiinnon ja innostuksen systeemiajatteluun. Haastateltujen maakunnalliset koulutukset, olivat sijoittuneet työtehtävämuutosten kanssa hyvin eri ajankohtiin. Vain yksi haastateltavista oli saanut koulutuksen ennen systemisen mallin mukaiseen työhön siirtymistä. Haastateltavista neljä oli työskennellyt jo useamman kuukauden systemisessä tiimissä, ennen kuin osallistui koulutukseen. Yhdellä haastateltavalla oli työsuhteen alkamisesta niin vähän aikaa, ettei hän ollut vielä ennättänyt koulutukseen. Suurimmalla osalla haastatelluista oli jonkinasteinen kokemus tai käsitys systemisestä ajattelusta, kuten jokin terapeutin koulutus. Haastateltavat olivat pohtineet systemisen mallin teorian sisäistämistä ja miten koulutus tukee nykyistä työskentelyä. Seuraavissa aineisto-otteissa haastateltavat kuvaavat miten kokivat systemisen mallin koulutuksen.

Koen, että olen saanut hyvän systemisen mallin koulutuksen. H6

Kyllä se teoria selkeytti työtä, kyllä se tiimityöskentelyä syvensi. H4

Avoimuus uuden oppimiselle ja tekemiselle ja sitoutuneisuus on näyttäytynyt hyvänä. H2

Haastateltavat kokivat koulutuksen sisällöltään pääpiirteittäin hyvänä ja laadukkaana. Käsitys systeemiajattelusta selkiytyi työntekijöille ja selkeytti sen mukaista työskentelyä. Työntekijät kokivat, että uuden oppiminen oli innostavaa ja teorioiden kiinnittyminen aiemmin työssä opittuihin asioihin helpotti systemistä ajattelua. Haastateltavien suhtautuminen uuden oppimiseen oli pääosin positiivista, eikä kyseenalaistamista koulutusta kohtaan juurikaan noussut esiin. Seuraavassa aineisto-otteessa työntekijä pohtii systemisen mallin koulutuksen ajoittumista, suhteessa sen mukaiseen työskentelyyn.

Mietin aikoinaan, että olisiko se huono, kun mä olisin halunnut systemisen mallin koulutuksen ja sitten työskennellä, mutta me tehtiin nyt toistepäin, mutta ei se ollut huono, kun me oltiin jo tiimiädytty. H4

Yksi haastateltavista pohti, olisiko koulutukset pitänyt toteuttaa ennen kuin uusi työskentelytapa otetaan käyttöön. Koulutus auttoi työntekijöitä ymmärtämään jo tapahtuneita rakennemuutoksia, kuten tiimityöskentelyä ja sen tavoitteita. Työntekijä koki siis lopulta myönteisenä, että systeemi-

minen työskentely oli aloitettu ennen koulutukseen osallistumista. Työntekijät kokivat, että koulutus helpotti systeemisen työskentelyn ymmärtämistä ja havaitsivat minkä hyödyn systeemisestä työskentelystä voi saada.

Siel oli yks koulutuspäivä, jossa oli semmosia harjoituksia, joissa piti semmoista casea pohtia, et yks sosiaalityöntekijä ikään kuin valaistu siellä ja koki ensimmäistä kertaa, ettei tätä tarvitse itekseen pohtia tai miettiä vaan, vaan vastuu on koko tiimillä ei vaan mulla oo vastuuta. H2

Se ajattelu- ja toimintatavan muutos mikä tänne on sit tullu pikkuhiljaa.. niin se on se.. se hyöty mikä siitä on ollu sit sen on tajunnu vasta jälkikäteen, että sieltähän se varmaan pohjaa. H5

Edellisissä aineisto-otteessa työntekijät kuvaavat kuinka ymmärrys ja luottamus tiimityöskentelyä kohtaan on koettu parantuneen sekä ymmärrys perheiden arjesta on lisääntynyt. Koulutukseen osallistuneet olivat huomanneet systeemisen ajattelutapamuutoksen työskentelyn ja koulutuksen myötä. Koulutuksen siirtyminen toiminnan tasolle on kuitenkin ollut monilta osin vielä hyvin hidasta. Haastateltavat kertoivat, että koulutuksen kautta oli syntynyt parempi ymmärrys vastuun jakamisesta. Useimmissa päätöksissä, päätöksentekovalta säilyy silti sosiaalityöntekijällä. Tiimityöskentelyn myötä tiimin jäsenet voivat viedä sosiaalityöntekijän tekemän päätöksen käytäntöön, eikä sosiaalityöntekijän tarvitse olla siinä konkreettisesti aina mukana.

Koulutukseen osallistuneet maakunnat olivat hyvinkin eritilanteissa systeemisen mallin käyttöön ottamisessa. Osassa koulutuksiin osallistuneista kunnista ei vielä ollut lainkaan lähdetty mallin mukaiseen työskentelyyn mukaan. Toisissa taas oli muodostettu jo systeemisen mallin mukaan toimivia tiimejä ja rakenne uudistus oli viety jo läpi. Tämä näkyi koulutuksessa epäselvien asioiden jatkuvana uudelleen käsittelynä ja toimintamallien varmisteluna, jotka ilmenevät seuraavissa aineisto-otteissa.

Siinä samassa koulutuksessa oli sellaisia kuntia, joissa se systeeminen malli ei oo niin pitkällä kuin meidän kunnassa, niin se aiheutti välillä sellasta, että ikään kuin meille on jo selvää esimerkiksi se, että mikä meidän tiimien rakenne on niin toisessa kunnassa saattoi olla vielä se tilanne etteivät he edes tiedä miten he tulee rakentamaan ne tiimit, että ketä niihin tulee kuulumaan ja milläkin tavalla. H1

Odotin hirmu paljon siltä mutta kyl se teoria selkeytti työtä, mutta kun oltii niin paljon edellä muita kuntia, niin se oli meidän kohdalla tuttua. Kyllähän se syvensi sitä, mutta muut oli sillee, et mitä tää on niin meillä jo tehtiin näitä, mutta kyllä se tiimityöskentelyä syvensi. H4

Haastateltavat olivat kokeneet, että koulutuksesta ei saanut niin paljon irti kuin olisi voinut saada ja tämä aiheutti heissä ajoittain turhautumista. Koulutuksen järjestäjät eivät huomioineet miten eri tilanteissa koulutukseen osallistuneiden eri kuntien lastensuojeluyksiköt olivat. Haastatteluun osallistuvilla työntekijöillä oli mielestään ennen koulutusta melko selkeä kuva, systeemisen mallin työskentelystä ja tiimirakenteista.

Koulutuksen intensiivisyys ja lyhytkestoisuus haastoi koulutettavia. Hetkitäin edettiin vauhdikkaasti ja välillä selvennettiin pitkiä hetkiä joitakin systeemisen mallin toiminta-ajatuksia, kuten esimerkiksi tiimin rakennetta. Ajatuksia heissä herätti, miten ajankäyttö työssä toteutetaan systeemisen mallin työskentelyn mukaisesti. Koulutuksen intensiivisyys sai haastateltuja pohtimaan, miten nopeasti jatkokoulutuksen ja yksiköiden sisäiset koulutukset lähtevät liikkeelle. Koulutusten jatkumisen tietämättömyys aiheutti epävarmuutta, järjestääkö työnantaja jatkokoulutuksen ja miten nopeasti se mahdollisesti toteutuu.

Kyl mää niinku vähän silleen ajattelen, et kun oli kuus päivää et mitä se ja ne kouluttajat itekki arvio siinä meidän ryhmässä, et tää on niin vaativa tehtävä kuudes päivässä kun meillä oli kolme niitä kahden päivän jaksoja, et miten tän kaiken saa siihen. H2

Kaikkeen siihen teoriapohjaan niinku vielä enemmän kirjallisuuden pohjalta myös eikä pelkästään se, että on käyty kuusi päivää istumassa koulutuksessa, mutta sitten on vaikea löytää sellaselle työ aikana aikaa. Kun haluais käyttää sen työajan nimenomaan siihen asiakastyöhön. Niin jotenkin, vaikka meitä on paljon tuettu täällä työnantajaa toimesta siihen, että varatkaa aikaa sille, että tiimiyydytte ja ryhmäydytte, ja että teillä on aikaa paneutua tähän systeemiseen työtöteeseen, niin se ei tunnu silti niin helpolta irrottaa sieltä kalenterista sitä aikaa. H1

Aineisto-otteissa työntekijät pohtivat, miten kuuden päivän koulutus pysyy mielessä ja kuinka opittua asiaa osaa käyttää arjen työskentelyssä. He kokivat, että päästäkseen riittävän hyvin systeemisen malliin sisälle, vaatii se asiaa kohtaan omaa kiinnostusta ja itsenäistä teorian opettelua. Haastateltavat eivät maininneet haastatteluiden aikana oliko systeemisestä mallista laadittu jokin käsikirja, johon voisi tukeutua ajoittain. Yksi työntekijä mainitsi, että haluaisi lukea systeemiteoriaa lisää, jotta ilmiö tulisi kokonaisvaltaisemmin tutuksi. Työntekijöillä oli vaikutelma, että työnantaja olisi myötämielinen heidän itsenäiseen opiskeluunsa työajalla. Työn määrä ei kuitenkaan ole olennaisesti muuttunut, joten omasta työkalenterista on vaikea irrottaa aikaa opiskeluun. Työntekijät muistivat eri tavalla koulutuksen antia ja haluaisivat saada pikaisesti ylläpitävää jatkokoulutusta, jotta heille syntyisi yhtenevämpi näkemys työskentelymallista.

Haastateltavat pitivät systeemisen mallin työskentelymenetelmiä koulutuksen antoisimpina asioina. Työntekijät ovat hyödyntäneet saamiaan menetelmiä työssään. Yleisimmät systeemisen mallin käytössä olleet menetelmät ovat sukupuu, hypoteesit, reflektio sekä sirkulaariset kysymykset. Erityisesti sukupuu ja reflektio on koettu tärkeinä menetelminä. Sukupuun käyttö on avannut hahmottaman läheisverkostoa ja heiltä saatavan tuen mahdollista käyttämistä. Seuraavissa aineisto-otteissa työntekijät tuovat esille koulutuksen antia ja kokemuksiaan koulutuksen pääkohdista.

Se on kuitenkin määritellyt mun mielestä hyvin, minkälainen on systeeminen tiimi, siinä on kolme tunnusmerkkiä, eli mikä miten se asettuu se tiimi, siis asettuu siihen tilaan, aikaan ja paikkaan, sit toinen tekijä on sitä et se puhuu asiakkaasta silleen kunnioittavasti ja sellaiseen sävyyn, ja sitten kolmantena se käyttää tällaiseen systeemisen mallin tällasii termistöjä, sukupuu, ylisukupolvisuus, reflektio, nää niiku, mä aattelen et semmosta se voi olla, et sitä on tullut tänne meidän arkeen niinku. H2

Et ehkä ne menetelmät oli sellanen mielenkiintosisi kun käsiteltii sukupuuta ja tota näitä mitäköhän kaikkee sillo viimeisenä päivänä katottii THL:n erilaisia materiaaleja ja tutkimuksia. Ne oli kaikista antoisimpia siinä koulutuksessa. H1

Koulutuksen myötä työntekijöiden käsitys systeemisestä tiimistä ja toimivan tiimin tunnusmerkeistä selkeytyi merkittävästi. Koulutus auttoi työntekijöitä ymmärtämään paremmin systeemisen mallin menetelmiä ja niiden tavoitteita. Eräs työntekijä mainitsi, että koulutuksessa oli herätelty aikaisempia lastensuojelukoulutusten menetelmiä uudelleen mukaan arki-työskentelyyn. Menetelmien uudelleen lanseeraus koettiin hyvänä ja niiden käytölle nähtiin nyt toisen tyyppiset mahdollisuudet, kuin vuosikymmentä aikaisemmin. Systeemisen mallin myötä menetelmien uudelleen käyttö oli saanut paremmin tilaa ja niiden sisäistäminen oli nyt helpompaa.

Mun ei ollu kauheen vaikee hypätä tähän malliin koska totaa mä en ole joutunut muuttamaan työtettani niinku sillä asenteellisella ja ajattelutasolla koska täähän on ajattelumalli ja asenne. Niin mun ei oo tarvinnu kauheesti vääntää sitä, että mä oisin ymmärtäny missä tässä ois kysymys. Sit tässä on asioita, jotka on mulle uusia ja jotka mä koulutuksen kautta opin, mutta sellanen perus siellä se oleminen suhteessa toiseen ihmiseen ja sit se ei tietämisen tila ja se yhdessä ihmettely ja H3

Se ajattelun muutos, mikä sieltä kuitenkin sitten lähti itämään. H5

Edellisistä aineisto-otteista voidaan havaita, miten eri tilanteissa systeemisen mallin mukaan työskentelevät olivat. Toiset olivat selkeämmin kiinni systeemisessä mallissa ennen koulutusta ja toisilla muutosprosessi oli lähtenyt vasta koulutuksen jälkeen liikkeelle. Haastatteluista ilmeni, miten aikaisemmat koulutuksen olivat jääneet haastateltujen mieleen ja oliko sitä lähdetty systemaattisesti toteuttamaan. Aikaisempien koulutusten kirjaavuus ja käyttöön ottamattomuus konkretisoitui haastatteluissa. Osalle sukupuu oli aivan tuttu menetelmä ja toiset taas olivat tutustuneet siihen tarkemmin vasta systeemisen työskentelyn tai koulutuksen myötä. Perheterapeutista tai sosiaalipedagogista lähestymistapa-ajattelua sisältäneet koulutukset tukivat koulutuksen sisäistämistä.

Seuraavat aineisto-otteet avaavat työntekijöiden keskuudessa olleita epäilyjä systeemistä mallia ja sen koulutusta kohtaan. Vaikka haastattelussa ei kysytty, oliko koulutukseen ja työskentelyyn osallistunut vapaaehtoisesti, syntyi haastatteluista vaikutelma, ettei systeemiseen mallin siirtyminen ollut kaikille aivan kivutonta.

Kyllä aina kaikki uus herättää vastustusta, niin vasta rintaa kuin mikä juttu tää on ja onks tää taas semmonen että se tulee ja sitte menee. Kaikki ei niinku usko et tää nyt auttaa ja täst vois olla niinku jotai apua. H2

Kun on tottunu toimimaan tietyllä tavalla itsenäisemmin ja yksinäisemmin, niin nyt on tämä tiimi ja on tietyt työntekijät, joiden kanssa hoidetaan yhdessä niinku niiden asiakkaiden asioita, niin se on niinku vaatinu vähä opettelua et, miten osaa jakaa työtä. H1

Sit tota se herättää täällä paljon keskustelua, et kun on niin paljon niitä asiakkaita, et voiks tämmöstä systeemistä mallii käyttää. H2

Miten sen nyt sanoisin nätisti. se ei tuntunut mitenkään kauhean miellyttävältä eikä mukavalta eikä siitä oikein tajunnutkaan mitään siinä oli vähän vastarintaakin, että miksi tämmöistä ja muuta. Se oppi on mennyt jakeluun ja päähän ja toiminnan tasolle vasta pitkälti sen jälkeen, et ei se koulutus itsessään. H5

Systeemistä mallia kohtaan oli noussut paljon vastarintaa eikä sitä mielletty kaikkien lapsi- ja perhepalvelujen menetelmänä. Työyhteisöjen kahvipöytäkeskusteluissa jotkut työntekijät olivat todenneet, että joka vuosikymmen tulee joku, joka keksii saman pyörän uudelleen. Aivan samoja asioita onkin jo useita kertoja yritetty kiinnittää lastensuojelutyöhön. Systeemisen mallin koulutuksen saaneet olivat kuitenkin kokeneet malliin siirtymisen positiivisena muutoksena.

5.2 Systemisen mallin voimavarat ja haasteet

Aineistoista voitiin poimia haasteita ja voimavaroja, joissa otettiin huomioon sekä työntekijöiden että asiakkaiden näkökulma. Asiakkaiden haasteiden sekä voimavarojen näkökulma on työntekijöiden tulkintaan ja havaintoihin perustuva. On huomioitava, että tutkimuskohteena olleen lastensuojeluyksikön asiakkaat eivät ole vielä osallistuneet systeemiin tiimeihin. Systeminen työskentely on ollut moniammatillisen tiimin työskentelyä ja asiakkaan asioiden käsittelyä.

Työntekijät kokivat systemisen mallin voimavaroina mahdollisuuden asiakkaiden moniulotteiseen pohdintaan. Moniulotteinen pohdinta käsittää niin omaan asennemuutoksen kuin käytännön työskentelyyn liittyvät tekijät. Asiakkaat ovat kokeneet työskentelyn myötä, että heitä kuullaan enemmän ja ymmärretään paremmin. Työntekijöiden työssäjaksaminen on parantunut koska työn jakautuminen koetaan helpottavaksi työtaakkaa. Haasteina työntekijöiden näkökulmasta koettiin asiakasmäärät, kiire, roolitukset, työntekijöiden vaihtuvuus sekä tiedon jakaminen. Asiakkaiden näkökulmasta katsottuna puolestaan mietitytti se, kuinka asiakkaat sisäistävät systemisen mallin ja suhtautuvat uuteen työskentelytapaan ja kuinka työn läpinäkyvyyttä toteutetaan asiakkaan läsnä ollessa.

5.2.1 Voimavarat

Useimpien haastateltavien mielestä systeminen tiimityöskentely koetaan merkityksellisenä koska se on mahdollistanut asiakkaiden haasteiden moniulotteisen pohdinnan. Koulutuksen avulla herätelty ajattelutavan muutos on auttanut asiakastilanteiden äärelle asettumista sekä asiakkaisiin kiinnittymistä. Asiakastilanteiden purkaminen on nykyisin organisoidumpaa ja niille on erotettu jo selkeästi aikaa. Työskentely on systemisen mallin myötä tullut kokonaisvaltaisemmaksi. Työntekijät ovat kokeneet, että työskentelyn kautta on päästy syvemmälle perheiden arkeen. Perheiden syvemmän tuntemisen kautta todelliset tuen tarpeen tulevat selkeämmin esille. Haastatteluiden jälkeen eräs haastateltava totesi, että rohkeus tarkastella omaa elämää, helpotti asiakkaan äärellä ja rinnalla kulkemiseen asettautumista sekä systeemiteorian sisäistämistä.

Seuraavissa aineisto-otteissa voi huomata miten, työntekijät ovat äärelle asettumisen kautta päässeet pohtimaan haasteiden juurisyytä yhdessä asiakkaan kanssa, jolloin oikeanlaisen tuen kohdentaminen on helpottunut. Asiakkaiden kohtaaminen on muuttunut enemmän asiakaslähtöiseen ajatteluun perustuvaksi sillä asiakas saa itse arvioida oman tuen tarvettaan. Asiakas pääsee myös vaikuttamaan itseään koskevissa ratkaisuihin ja kykenee mahdollisesti tunnistamaan juurisyytä haasteisiin. Näin ollen asiakas sitoutuu vahvemmin henkilökohtaiseen muutokseen ja tuen vastaanottamiseen.

No mä aattelen et siinä on tosi hyvä se ainakin, että se on niin kokonaisvaltaista ja lähetää miettimää et pysähdytään niitten asiakkaiden asioiden äärelle ja lähetää pohtimaan, vaikka esim; sukupuun kautta, että mitä kaikkea siellä on ollut ja pohtimaan juurisyytä mistä nykypäivän ongelmat voisivat juontaa juurensa. H1

Mut sit mä aattelin että se vapauttaa ajattelee sitten vähän niinkun enemmän. H2

Useimpien haastateltavien puheista nousi ajatuksia äärelle asettumisesta, rinnalla kulkemisesta, innostamisesta sekä uskomuksellisuuden muuttamisesta voimavarakeskeiseen ajatteluun ja pystyvyyteen.

Ehdottomasti se orientoituminen niinku asiakkaan asian, tilanteen, taustalla vaikuttavien asioiden äärelle asettuminen, se kuva siitä, että asetutaan niin kuin leirinuotiolle yhdessä. H6

Mulla on mahdollisuus funtsia moniammatillisesti sitä mikä tätä perhettä auttaa eli asettuminen siihen, että asettuu ja miettii, että mulla on nyt lupa olla tässä vaan tätä perhettä varten ja vain tätä eikä mulla seikkaile täällä mielessä monet muut asiat vaan mulla on lupa rauhoittua vain tähän niin se on varmaa sellasta, kun muutakin työtä on niin paljon niin se kaipaa sellasta vahvistusta koko et siihen on lupa ja mahdollisuus, että ehkä se näyttäytyy siinä sitten niinku ja sehän on sitä juurtumista. H3

Et päästäis sit vaikuttamaan just niihin asioihin eikä vaan silleen, että hätiköiden vaa jotai yritetään paikata matkan varrella. et sit oikeesti pysähdytää ja mietitään ja pohditaan ja yhdessä asiakkaiden kanssa myös sitä työskentelyä, että mikä ois se mikä heitä oikeesti auttais. H1

Edellisissä aineisto-otteissa haastateltavat pohtivat, kuinka systeeminen koulutus ja työskentely on muuttanut työntekijöiden suhtautumista palaveritilanteissa. He kokevat pystyvänsä keskittymään paremmin aikaan, paikkaan ja asian käsittelyyn. Suhtautuminen palaveri tilanteisiin on muuttanut tiimi työskentelyä ja käsiteltävää asiaa huomioivaksi. Työntekijät ovat alkaneet rajaaman hallittavissa olevia häiriötekijöitä pois. Keskittymisen kulloiseenkin käsiteltävään asiaan on fokusoituneempaa sekä valmistautuneempaa. Systeemisen työskentelyn kiinnittyessä työntekijän työotteeseen, haluavat he olla selvittämässä asiakkaiden haasteiden juurisyytä ja auttamassa niistä irti pääsemisessä.

Pitää löytää yhteisiä mielenkiinnon asioita.. esim kotijutut, kissa, koira. Pitää löytää yhteinen agenda... eikä se tarkoita,

että ettei vaikeista asioista puhuta, mutta se on helpompi tarttua niihin, kun on ensin opittu olemaan yhdessä. H5

Uudessa työskentelytavassa työntekijät ovat lähteneet hyödyntämään selkeämmin omia ihmissuhde taitojaan asiakkaisiin, muun muassa yhteisen tekemisen kautta. Näin syntyy luottamus työntekijän ja asiakkaan välillä, joka edesauttaa asiakkaan auttamista eteenpäin. Samalla luottamus sosiaalihuoltoon kohtaan kasvaa. Systemisen työskentelyn myötä, kokemus asiakkaan asioiden eteenpäin saamisesta oli muuttunut myönteisempään suuntaan. Aiempi kokemus asiakastyöskentelystä oli, ettei asiakkaan asioita tahdottu saada eteenpäin ja asiakkaan sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin oli heikompaa.

Haastateltavat kertoivat, että asiakas työskentelyssä tyytymättömien asiakkaiden kohtaaminen on jonkin verran vähentynyt. Asiakkaat ovat antaneet positiivista palautetta kuulluksi tulemisen tunteesta ja kokemastaan ymmärryksestä. Asiakkaat olivat kokeneet tulleensa joka tapauksessa kuulluksi huolimatta siitä, etteivät saaneet mielestään tarvitsemaansa tukea, juuri silloin kuin olisivat sitä itse tahtoneet. Seuraavissa aineisto-otteissa haastateltavat kertovat syitä asiakkaiden kuulluksi tulemisen kokemukseksi.

Kun ollaan tiimissä niin asiat tulee heti hoidettua ja sit asiakas saa aina jonku kiinni. ettei ne vaa seiso ja niitä siirretä ja siirretä. H4

Oon muilta tiimeiltä kyllä kuullu, että asiakkaat on esimerkiksi kiitellyt siitä että on monta työntekijää johon voi ottaa yhteyttä, että se on parantanut tavoitettavuutta. H1

Kuulluksi tulemisen kokemus on tullut asiakkaille lähinnä siitä, että asiakas on tavoittanut jonkun tiimin jäsenistä ja saanut kertoa asiansa. Asiakkaat eivät koe jääneensä asiansa kanssa yksin, kun saavat yhteyden työntekijään. Sosiaalihuoltolain mukaisten palveluiden saavutettavuus on helpottunut, asiakkaan tarpeita päästään tunnistamaan systemisen mallin tiimien ja menetelmien avulla.

Seuraavissa aineisto-otteissa työntekijät kuvaavat systemisen tiimin tärkeyttä ja sen tuomia etuja. Haasteltavien näkemysten mukaan tiimien myötä työssä jaksaminen on koettu parantuneen. Tiiminjäsenten roolitusten koettiin vapauttavan yksittäisen työntekijän työtakkaa. Useamman henkilön olleessa tietoinen asiakkaan asioista koetaan sen keventävän asiakastyöskentelyä. Vastuun jakautumisen on koettu keventänyt työn kuormittavuutta. Yksin tekemisen kokemusta ei ole enää tullut niin voimakkaasti, kun aikaisemmalla työskentely tavalla.

Mähä olin tosi onnellinen, kun me tiimiäydettiin. H4

Tiimi suojelee ja ehkä vähän vahvistaa sitä, et kaikki asiakkaat tulee yhdenvertaisina kohdeltua, eikä työskentely ole niin sosiaalityöntekijä riippuvaista. H6

Joidenkin haastateltavien mukaan tiimityöskentely nähtiin yhtenä tärkeimmistä asioista, jonka systeeminen malli on mahdollistanut. Tiimityöskentelyn myötä päätöksentekovalta ei ole siirtynyt sosiaalityöntekijältä pois, mutta tiimin tukea antava merkitys on noussut suureksi. Tiimityöskentelyn on tasa-arvoistunut asiakkaita koskeva päätöksenteko, sillä päätöksenteko prosessia pohditaan yhdessä tiimin kanssa. Ratkaisut, jotka eivät ole tarvinneet suurta päätöksenteko valtaa, ovat luontevasti jakautuneet tiimille, kun tiimi on ollut ajan tasalla tuettavan perheen tilanteesta. Tällöin päätöksen on voinut tehdä se tiimin jäsen, joka kulloinkin on asiaan liittyen ollut tavoitettavissa.

5.2.2 Haasteet

Lähes kaikki haastateltavista kokivat suurimpana haasteena suuret asiakasmäärät ja kiireen, joiden vuoksi systeemistä mallia on hankalaa toteuttaa asiakastyöskentelyssä. Systeemisen mallin käyttöönotosta ei vielä nähty asiakasmääriä pienentävää vaikutusta. Yleisesti ottaen työntekijät pitävät systeemistä mallia hyvänä, mutta silti sen käyttöönotossa on ollut hieman vastarintaa ja epäuskoa sen toimivuuteen.

Tarkoituksenaan on se että asiakasmäärät jossain kohtaa pienentyy ja sit voidaan enempi niiden perheiden kanssa työskennellä mut tässä kohtaa meillä on vielä aika suuret asiakasmäärät et se ei ihan pelitä. H5

Mikä on systeemisen mallin ihanne niin ei pystytä täällä niin työskentelemään koska on suuret asiakasmäärät, aika, paljon huostaanottoja ja sitten ei ihan aina ehdi pysähtyy tarpeeksi, pohtii asioita. H4

Työskentelytavan implementointiin ei ole ollut riittävästi aika, ja meidän työtilanteessa ei huomioitu sitä, eli asiakas määrä on niin kun pysynyt ihan samana tai uusia asiakkaista on tullut lisää. H6

Edellisissä aineisto-otteissa työntekijät pohtivat kuinka kiire ja asiakasmäärät tuottavat haasteensa työskentelyyn. Osa työntekijöistä ei luota muutosprosessiin voi täysin luottaa koska suomi on niin sanotusti muutoksen ja hankkeiden luvattu maa. Se herättää epäilyksiä muutoksen pysyvyydestä ja jatkuvuudesta. Työskentelytavan käyttöönottoon ei esimiesten hyvästä tuesta huolimatta ole ollut riittävästi aikaa. Asiakasmäärien negatiivinen kehitys on haastanut systeemisen mallin kokonaisvaltaista soveltamista.

Työntekijät kokevat, että Hackneyn mallin soveltaminen suomalaiseen sosiaalityön kenttään on ollut ehkä osittain hätköityä. Työntekijöiden roolitukset ja tietoliikennejärjestelmän yhteensopivuus uuteen työskentelymalliin on epäselvää. Asiakkaista keräytyvän uudentyyppisen aineiston tallennus ja jakaminen on tuonut esiin uusia haasteita. Samaan aikaan suuret valtakunnallisen sosiaali- ja terveystalouden tietoliikennejärjestelmä-uudistukset haastavat työntekijöitä.

Tää on nii uus juttu Suomessa ja sitten taas tää on tullut erilaisesta järjestelmästä alun perin niin se, että miten se toteutetaan täällä ja sit kun tuntuu että täällä on muutenkin kaikki palvelut murroksessa esimerkiksi; miten kirjataan asiat, joita tulee kantaa, että jotenkin se kun on kaikkea muutakin jotka haastaa systeemisen työtteen kehittämistä kun ulkopuolellakin tapahtuu paljon jotka vaikuttaa myös meihin. H1

Edellisestä aineisto-otteista voi huomata työntekijän pohdintaa siitä, onko systeemiseen malliin siirtyminen ja kokonaisvaltainen muutoshanke turhan iso muutosprosessi. Haastateltu oli kokenut, ettei kaikkia asioita ollut huomioitu kyllin hyvin ja kehitysprosessia tehtiin vielä paljon työskentelyn lomassa.

Jotkut työntekijöistä olivat alkaneet tunnistamaan, että perinteisistä sosiaalityöntekijöiden ja -ohjaajien asiantuntija roolituksista olisi päästävä irti, jotta systeeminen malli toteutuisi tarkoituksen mukaisesti. Ylhäältäpäin arvioiva asiantuntija rooli ei palvele systeemisen mallin rinnalla kulkevan työtteen mukaisesti.

itse näkemys siitä että tiedän paremmin tai että kyllähän me nyt nähdään että ongelma on toi ja toi ja toi ettei asiakas vaan sitä nää niin tulla alas sieltä ja olla yhdessä asiakkaan kanssa niinku ja ottaa huomioon niitä asiakkaan näkökulmia yhtä tärkeänä kuin mitä olis ne omat johtopäätökset niin siihen sisältyy paljon työtä tekevien henkilökohtaisia vaikeuksia päästä yli siitä asiantuntija roolista. H6

Irrottautuminen vanhoista sosiaalityön rooleista on osoittautunut joidenkin tiimien työntekijöiden osalta haastavaksi. Systeeminen malli ohjaa työntekijöitä tekemään tietoisien muutosten valinnan ja irrottautumaan perinteisistä rooleistaan, paremmin tietämisestä ja astumaan opittujen kaavojen ulkopuolelle. Edellisestä aineisto-otteesta on havaittavissa se muutosprosessi mihin systeeminen malli haastaa työntekijöitä.

Osalle työntekijöistä puolestaan roolin löytäminen omassa tiimissä on osoittautunut alkuun haastavaksi. Haasteet ilmenevät sellaisissa tiimeissä, joissa työntekijöiden roolitukset ovat olleet vääristyneitä. Työntekijät eivät ole voineet toteuttaa rooliensa mukaista järjestelyä ja esimerkiksi ohjaajat ovat joutuneet paikkaamaan sosiaalityöntekijöitä. Muun muassa edellä

mainituitten syitten takia roolituksia joudutaan pohtimaan uudelleen. Seuraavat aineisto-otteet kuvaavat työntekijöiden pohdintaa rooleihin liittyvissä asioissa.

Erilaisia käsityksiä eri työntekijöillä siitä mikä niiku on vaikka sosiaaliohjaajan rooli ja mikä perheohjaajan rooli ja mikä sosiaalityöntekijän rooli. H1

On muuttunut se dynamiikka, kun roolit ovat vähän ehkä vääristyneet aikaisemmin ja sitten että ne saatais takaisin sillein, kun on ajateltu. H1

Haasteet liittyy myös oman äänen käyttämiseen ja oman roolin täyttämiseen ja kuinka aktiivisesti on mukana siinä tiimissä. H3

Roolitusten uudelleen asettamiset ovat sekoittaneet tiimin rakenteita ja kuormittaneet jonkin verran työntekijöitä. Haastateltavat ovat pohtineet uusien roolitusten myötä sitä, että miten järjestellään työtehtävät ja jaetaan asiakkaat. Edellisistä aineisto-otteista nousi myös esille, että osa työntekijöistään epäroi osallistumistaan tiimi keskusteluihin ja omien ajatusten esilletuomiseen. Roolitusten epäselvyyksien takia työntekijät ovat joutuneet miettimään konkreettisesti uudelleen työnkuvaansa. Kaikissa tiimeissä tilanne ei kuitenkaan ole niin epäselkeä.

Seuraavissa aineisto-otteissa ilmenee, että henkilöstövaihdokset ovat osassa tiimeissä olleet suuria, joka on työntekijöiden mielestä merkittävä asia. Työntekijöiden vaihdokset ovat vaikuttaneet niin, että tiimit saattavat olla keskenään hyvinkin eri tilanteissa systeemisen mallin sisäistämisen kanssa. Vaihtuvuuteen liittyen systeemisen mallin koulutus on niin uusi asia, ettei valmiiksi koulutettuja henkilöitä ole juurikaan työmarkkinoilla tarjolla. Tällöin uudet työntekijät opettelevat systeemistä mallia työtä tehdessä ja ehkä hankkivat teoria tietoa asiasta omalla ajallaan.

Se on vähän vaikeeta, kun vaihtuvuutta on tapahtunut. H4

Ainut, joka on käynyt tämän koulutuksen ja muut sitten tekee sitä systeemistä mallia oppien rinnalta ja poimii niitä asioita jostain muualta. H5

Systeemisen menetelmien ja tiimirakenteiden asettuminen ja juurtuminen tiimiin on pitkä prosessi ja työntekijöiden vaihtuvuus osaltaan rikkoo juurtumista. Osa tiimeistä on enemmän asettuneita kuin toiset. Tiimit eivät juurikaan tiedä toistensa tilanteista, koska tekevät työtä vain omissa tiimeissään. Tämä tuo kuormittavuutta sellaiselle tiimiläiselle, joka on jo koulutuksen saanut. Kurssin käyneet joutuvat tilanteeseen, jossa omien työtehtävien lisäksi joutuu perehdyttämään uudet työntekijät sisälle systeemiseen malliin.

Asiakkaan asioista muille tiimin jäsenille välittäminen on osaltaan koettu hankalaksi. Monesti perheen palaveriin osallistuu vain yksi tiimin työntekijä ja silloin palaverissa käydyt asiat täytyy purkaa muun tiimin kanssa. Tarkoituksena nimittäin on, että jokainen tiimin jäsen on perillä asiakkaan tilanteesta ja asioista. Kaikkien tiimin jäsenten tulee olla sitoutuneita tutustumaan asiakkaasta kirjattuun materiaaliin, joka on parantunut systemisen työskentelyn mukana. Valmistautuminen tiimin palaveriin vaihtelee esimerkiksi kiireen takia. Asiakasmäärän suuruus näkyy asiakastietojen vähällisellä perehtymisellä. Seuraavassa aineisto-otteessa työntekijä miettii tiedon välittämiseen liittyvää haastetta.

Jos, mä vaikka yksin osallistun palaveriin niin miten se tieto välitetään muulle tiimille. H1

Asiakastietojärjestelminä toimivat pääsääntöisesti Sosiaali-Effica ja Pro Consona. Niiden käytettävyyteen liittyen haastatellut pohtivat, miten kirjattu tieto välittyisi parhaiten ajantasaisesti kaikille asianosaisille heti, kun tieto on järjestelmiin kirjattu. Kuvien ja paperisten kaavakkeiden jakamista sähköisessä muodossa toivottiin helpottuvan ja tiedon saannin ajantasaituvan.

Haastateltavat ottivat esille myös asiakkaan puolen haasteissa. Koetut haasteet perustuvat työntekijöiden tulkintoihin. Haastateltavat ovat huomanneet, että asiakkaiden on ollut haastavaa sisäistää uutta työskentelymallia. Asiakkaat eivät täysin ymmärrä, että heidän kanssaan työskentelee yhden työntekijän sijaan kokonainen tiimi. Monet asiakkaat ovat tottuneet siihen, että heidän asioistaan hoitaa vain yksi työntekijä. Asiakkaat monesti ajattelevat, etteivät halua asioistaan kertoa muille tai muut työntekijät eivät pysty hoitamaan heidän asioitaan. Systemisen mallin työotteen mukaan työskenneltäessä on tarkoitus, että asiakkaat osallistuvat itseään koskeviin tiimeihin ja ovat aktiivisesti vaikuttamassa itseään liittyvissä asioissa ja päätöksissä. Asiakaan ottaminen mukaan systemiseen tiimiin koettiin kuitenkin osin haastavana. Työntekijät miettivät, ovatko kaikki asiakkaat valmiita siihen.

Kun he tottuvat yhteen henkilöön niin ne jumittuu siihen, että se on just se enkä mä voi asioistani kellekkään muulle nyt kertoa eikä kukaan muu niitä voi hoitaa vaikka tekis mitä, niin se on tosi paljon mutta nyt kun tulee uusia asiakkaita ja työmalli niin se on helppoa kun kerromme että työskentelemme näin. H4

Jos asiakkaita toivoisi tiimiin mukaan niin miten asiakkaat ottavat sen H5

Jotkut tiimit kokee et ei myö olla vielä valmiita vielä kun asiakkaat on mukana, se semmoisen rakenteen sisäistäminen et

mitä se systeemissä tiimissä tapahtuu ja tehdään kun on asiakkaat mukana. H2

Edellisissä aineisto-otteissa pohdittiin sitä, kuinka asiakkaiden on ehkä vaikea hahmottaa sitä, että heidän asioitaan hoitaa yhden henkilön sijaan kokonainen tiimi. Työntekijät pohtivat myös asiakkaan mukana oloa systeemissä tiimissä. Miten asiakkaan haasteista voidaan puhua niin, ettei asiakas pahoita mieltään ja saisivat asiakkaan kokemaan, että häntä halutaan auttaa. Osa tiimin jäsenistä kokee, ettei heidän tiiminsä ole vielä valmiita ehkä ottamaan asiakkaita mukaan palavereihin. Epävarmuus asiakkaan tiimiin mukaan ottamisesta liittyi henkilöstö vaihdoksiin ja ossamattomuuteen, roolituksiin ja moniammatillisuuteen, joka ei tiimeissä aina toteutunut systeemisen mallin mukaisesti.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Haastateltavat avasivat hyvin systeemisen mallin koulutuksen kiinnittymistä työntekijöiden työotteeseen ja ajatteluun sekä työntekijöiden kokemiin voimavaroihin ja haasteisiin liittyen. Haastatteluista ilmeni, miten systeemiseen mallin siirtyminen oli lisännyt työntekijöiden voimavaroja ja tukenut työmotivaatiota. Systeemisen mallin myötä sosiaalityöntekijän rooli on muuttunut monipuolisemmaksi ja asiakaskontaktit ovat lisääntyneet merkittävästi. Työskentelytavan muutos merkitsi sosiaalityöntekijöillä suurta työajankäytöllistä muutosta. Sosiaaliohjaajien ja perhetyöntekijöiden työnkuva on muuttunut lähinnä tiimityöskentelyn osalta. Perheterapeutin lastensuojeluun mukaan tuleminen on koettu hyvänä uudistuksena ja tiimityöskentelyn osalta vahvana lenkinä sekä käsiteltävien asioiden jäsentelijänä. Systeemisen mallin haasteet liittyivät pitkälti asiakasmääriin, henkilöstön vaihtuvuuteen sekä roolien löytämiseen. Systeemisen mallin mukaisessa työskentelyssä ei ole vielä saavutettu laadullista tai asiakasmäärällistä muutosta. Systeemisen mallin koettiin kuitenkin auttavan työsäljaksamisessa ja asiakkaiden asioiden äärelle asettumisessa. Tiimi ja moniammatillisen työskentelyn myötä, työntekijöiden kokemukset asiakkaan auttamisesta vahvistunut.

6.1 Kokemus koulutuksesta ja systeemisen mallin sisäistäminen

Lontoon Hackneyn malliin alkuvaiheessa henkilöstön valinnoissa oltiin erityisen tarkkoja, työntekijöiden oli haettava omia virkojaan uudelleen (Lahinen ym., 2017, s. 15). Haastatelluista neljä oli työskennellyt systeemissä tiimissä jo ennen koulutusta. He pohtivat toteutuiko koulutukseen ohjautuminen systeemisen mallin mukaisesti ja olisiko ollut parempi, että olisivat saaneet koulutuksen ennen tiimityöskentelyn aloittamista. Työntekijät tarvitsevat systeemisen mallin käyttöönottamiseen ja keskeisten periaatteiden omaksumiseen koulutusta, ohjausta ja käytännön harjoittelua

(Lahtinen ym., 2017, s. 24). Tutkimus kohteessa olevien useimpien haastateltujen osalta systeemisen mallin käyttöönotto oli edennyt seuraavanlaisessa järjestyksessä; käytännön harjoittelu, ohjaus ja koulutus.

Systeemisen mallin koulutuksen intensiivisyys ja lyhytkestoisuus herätti koulutetuissa henkilöissä aluksi epävarmuutta. Oppimisen kannalta tiedon määrä suhteessa koulutuspäiviin koettiin isona. Se sai heidät pohtimaan, olisiko koulutuksen kuitenkin oltava pitkäkestoisempi, jolloin opitun asian saisi sisäistettyä ja vietyä käytäntöön. Aaltion ja Isokuortin (2019) raportissa todetaan, että työntekijöiden olisi hyvä saada harjoitella systeemistä työtöitä oikeassa asiakastyössä koulutuksen aikana. Suurin osa pilotointeihin osallistuneista työntekijöistä oli saanut systeemisen mallin koulutuksen ennen varsinaisen pilotin käynnistämistä. (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 140) Koulutuksessa saadun teoriaopintojen myötä, ajatus moniammatillisesta tiimistä on kirkastunut. Haastateltavilla oli selkeytynyt kuva systeemisestä mallista työnsä kautta. Systeemisen mallin osaamista ylläpidetään systeemisten tiimien avulla, joissa tuetaan ja vahvistetaan osaamista case-työskentelyn avulla. Perheterapeutin mukaan tuleminen tiimeihin on vahvistanut merkittävästi sosiaalisysteemisen ja perheterapeuttisen ajattelun sisäistämistä sekä ohjannut työntekijöiden ajatusmaailmaa kohti systeemistä mallia (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 140).

Työntekijöiden mukaan intensiivisen koulutuksen anti oli helpommin ymmärrettävissä, kun oli saanut työskennellä systeemisen mallin mukaan ennen koulutusta. He kuitenkin toivoivat pitkäkestoisempaa koulutusta, jotta päästäisiin syvemmälle systeemisen työskentelyyn. Aaltio & Isokuortti raportissa (2019) todetaan myös, että valtakunnallisten koulutusten prosessinomainen läpivieminen olisi mahdollisesti tukenut paremmin työskentelytavan käyttöön ottamista. Mikäli koulutuspäivien välissä olisi voinut harjoitella koulutuksessa saatuja oppeja, olisi koulutuksen sisältö ollut ymmärrettävämpää. (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 86)

Haastateltavien kanssa samoissa koulutuksissa mukana olleiden muiden kuntien työntekijöiden oli hieman hankala hahmottaa systeemistä mallia. Muissa kunnissa ei ollut vielä otettu mallia käyttöön. Tällöin esimerkiksi systeemiset työmenetelmät olivat jääneet hieman etäisiksi, kuten hypoteesit, reflektiot, sirkulaariset kysymykset. Koulutuksessa saatujen menetelmien vielä hieman heikko osaaminen ja vähäinen käyttö, haastaa osaamista ja koulutuksen sisäistämistä (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 86). Kuten myös tutkimuskohteenamme olleessa kunnassa työntekijät muistivat koulutuksen antia hyvin eri tavoin ja menetelmien käyttöön ottamisessa oli koettu haasteita. Työntekijät ovat kokeneet, että jatkokoulutusta tarvitaan ja tämänhetkinen epätietoisuus jatkokoulutuksen järjestymisestä, on tuottanut epävarmuutta ja pohdintaa.

Lontoossa Hackneyn mallin rekrytoinnissa kiinnitettiin huomiota valittavien työntekijöiden pätevyyteen ja soveltuvuuteen (Lahtinen ym., 2017, s. 15). Aikaisemmat kasvatuspsykologian, -sosiologian ja systeemiteorian

koulutukset ovat myös selkeyttäneet merkittävästi systeemisen mallin ajattelun avautumiseen sekä muuntumiseen käytännön toiminnaksi. Ratkaisukeskeiset menetelmät, sukupuoli ja kolme taloa, ovat aikaisemmista lastensuojelu koulutuksista tuttuja. Niiden on koettu auttavan myös systeemisen mallin sisäistämisessä. Tiiminjäsenten yhteiset käytänteet ovat selkiytyneet tiimityöskentelyn myötä. Työntekijät kokivat, että koko yksikön systeemisen mallin työskentely oli rakenteellisesti hyvin saman kaltaista. Jokainen haastatelluista arvelivat, että tiimikohtaisia käytännön eroja on kuitenkin runsaasti. Kaikkien haastateltavien mielestä, tiimien eroavaisuuksista huolimatta, kaikilla tiimityöskentely ja systeemisen mallin menetelmät ovat tiimeillä yhtenevästi käytössä.

6.2 Systeemisen työskentelyn voimavarat

Asiakastyöskentelyssä asiakas on alusta alkaen työn suunnittelussa mukana ja asiakasta sitoutetaan yhdessä laadittuihin tavoitteisiin. Asiakkaan ollessa itse systeemin keskeisistä toimijoista, luottamussuhde tukea antaviin työntekijöihin vahvistuu. Pyrkimys on, että asiakasta kohtaa viikoittain yksi tai kaksi työntekijää, jotka ovat olleet työskentelyn alusta lähtien mukana. (Lahtinen ym., 2017, s. 24) Systeeminen työskentely on tuonut mukana läheisempää ja tiiviimpää kontaktia asiakkaisiin. Asiakkaiden kohtamiseen on tullut enemmän läpinäkyvyyttä, kun asiakkaita on tavattu merkittävästi tiheämmin ja heitä osallistetaan tiiviimmin heitä koskevaan päätöksentekoon. Asiakkaiden haasteet ja tarpeet ovat tulleet konkreettisemmin esille, koska ymmärrys asiakkaita ja heidän tilanteitansa kohtaan on parantunut. Systeemisessä mallissa lapsen, vanhempien ja läheisten välinen vuorovaikutus priorisoidaan tärkeimmäksi ja kaikki muu toiminta pyrkii tukemaan tätä tavoitetta (Lahtinen ym., 2017, s. 24). Haastattelemamme työntekijät kokivat, että heillä kaikilla työntekijöillä on nyt työtehtävästä riippumatta yhtäläinen mahdollisuus olla mukana asiakastyöskentelyssä. Se koettiin voimavarana ja auttoi asiakkaan asioiden parempaan tuntemiseen. Tiiviimmän työskentelyn myötä luottamus asiakkaan ja työntekijän välillä vahvistuu sekä vuorovaikutus syvenee. Työntekijän kykyä asiakasta huomioivaan asiakastyöskentelyyn halutaan korostaa. (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 103)

Systeemisen mallin perimmäisiä tavoitteita on saada lastensuojelullisten toimien määrä vähenemään. Tavoite on, että asiakassuhteita voidaan suunnitellusti vähentää, sijoitusten määrä pienenee, varhaisen tuen saaminen helpottuu ja asiakkaat kokevat saavansa parempaa asiakaspalvelua (Lahtinen ym., 2017, s. 32). Työntekijöillä on ollut systeemisen malliin siirtäessä, työtehtävien vähentymiseen liittyneitä odotuksia. Toistaiseksi asiakasmäärät eivät kuitenkaan ole pienentyneet. Huolimatta toteutumattomista odotuksista, tiimityöskentelyn on koettu auttavan työssä jaksamisen suhteen. Työntekijät pohtivat miten pitkälle tiimityöskentely kantaa, kunnes suuren työkuorman alla uupumus alkaa jälleen voittamaan. Tämän myötä optimismi työn keventymisodotuksia kohtaan on alkanut horjumaan. Työntekijöille on jäänyt nykyisestä lastensuojelutyöstä kokemus,

että työ on vaikuttavampaa ja motivoivampaa. Jaksamisen ei uskota olevan kovin pitkäkestoista, ellei se ala näkymään lastensuojelutyön asiakas- ja työmäärien muutoksena.

Systeemisen mallin pyrkimyksenä on, että vaikka asiakas kohtaa yhden työntekijän tai työparin, vastuuta asiakkaan asioista on koko systeemiin tiimi. Työn ja vastuun jakautumisen odotetaan lisäävän sosiaalityöntekijöiden joustavuutta, alalle hakeutumista, työssä jaksamista ja pysyvyyttä. (Lahtinen ym., 2017, s. 32) Systeemisen mallin koettiin parantaneen työntekijöiden työssä jaksamista, vaikka työn määrään ei ole tullut helpottavaa muutosta. Systeeminen toimintamalli on joidenkin työntekijöiden mukaan koettu idealistisena ilman, että se huomioi vallitsevia työtilanteita. Useimmat haastatelluista kokivat kuitenkin tiimityöskentelyn voimavaroja lisäävänä ja työskentelyn henkisesti helpompana. Työssä jaksamiseen koettiin vaikuttavan se, että vastuu saadaan jaettuun ja työntekijät pääsevät tekemään sellaista työtä, jota aikaisemmassa työroolissaan ei ehkä olisi voinut tehdä. Aaltion ja Isokuortin raportissa (2019) ilmenee, että työssä jaksaminen oli työn motivoivuuden kautta kohentunut, vaikka työn kuormittavuus olikin lisääntynyt. Systeemisen mallin jatkumiselle on halukuutta koska siitä on ollut positiivista vaikutusta. (Aaltio & Isokuortti, 2019, s. 103)

Toimintamallin toteuttaminen vaatii yhteistä ja yhteensovittavaa johtajuutta. Johtamisessa on sisäistettävä systeeminen malli ja organisoitava työntekijöiden roolitusta sen mukaisesti (Lahtinen ym., 2017, s. 24). Haastateltavien esimiehet ovat osoittaneet runsaasti tukea ja kannustusta systeemin malliin siirtymisessä. Johtavien sosiaalityöntekijöiden osallistuminen työskentelyyn, on koettu tärkeänä ja luottamusta vahvistavana. Systeemisessä työskentelyssä pyritään kannustamaan työntekijöitä pysähtymään, kuuntelemaan ja pohtimaan kuulemaansa ja sitä, mikä merkitys sillä on lapsen hyvinvointiin. Esimiehen rooli kannustajana on hyvin merkityksellinen ja antaa suuntaviivoja käytännön toiminnalle (Lahtinen ym., 2017, s. 32). Johtavien sosiaalityöntekijöiden osallistuminen systeemiin tiimeihin ja tiimin kouluttamiseen, on madaltanut kynnyksiä jakaa ajatuksia ja kokemuksia systeemisestä työskentelystä. Systeemisen mallin koulutus on pidetty positiivisena muutoksena ja sen on koettu edesauttavan työssä jaksamista.

Kaikki haastateltavista korostivat, että heidän työskentelynsä on hyvin fokuksittunutta ja he tavoittelevat kaikissa tilanteissa ”lapsen edun” toteuttamista. Systeeminen malli ei ole muuttanut fokusta vain ainoastaan laajentanut käsitystä miksi ja kenelle lastensuojelullista työtä tehdään. Kaikki haastatellut toivat puheissaan esille, että systeemisyyden nostanut perheen ja vanhempien merkityksen erityyppiseen valon, kuin ennen systeemisistä mallia työskenneltäessä. Perheen rinnalle asettautuminen on inhimillistänyt ja avannut käsitystä siitä, miksi kussakin asiakasperheessä tarvitaan lastensuojelullista työtä.

6.3 Systemisen työskentelyn haasteet

Systemisen mallin keskeisenä ideana on, että lastensuojelu yksiköt toimivat tiiviisti, 6–8 työntekijän tiimeinä. Asiakkaan asioita käsitellään laadukkaasti ja reflektiivisesti ja asiakasta kohdataan systemisellä lähestymistavalla. Työntekijöillä on selkeytyneet roolit ja samalla organisaatiossa tehdään määrätietoista asiakastyön ja yleisen systemisen osaamisen kehittämistä. (Lahtinen ym., 2017, s. 20) Haastatteluissa ilmeni, ettei tiimien moniammatillisuus toteudu aina tavoitteiden mukaisesti. Roolitukseen suunniteltua ammattiryhmää, ei ole ollut tarpeen mukaan tiimeissä käytävissä. Henkilöstö vaihdosten vuoksi roolitusta on jouduttu pohtimaan uudelleen ja tilapäisiin työtehtävämuutoksiin jouduttu turvautumaan. Työtehtävämuutokset ovat aiheuttanut sekaannuksia uudelleen roolituksissa ja tiimin systemiseen malliin palauttamisissa.

Työntekijät ovat pohtineet uusien roolitusten myötä sitä, että miten työtehtävät järjestellään ja asiakkaat jaetaan. Osassa tiimeissä henkilöstö vaihdokset ovat olleet suuria ja roolitukset koulutukseen nähden vääristyneitä. Henkilöstö vaihdosten vaikutus tiimien toimintaan on koettu hetimitäin erittäin raskaana. Työntekijöiden vaihtuvuutta oli koettu myös Aaltio ja Isokuorti raportin pilotti tiimeissä. Tutkimus kohteessamme henkilöstö vaihdosten vuoksi tiimeihin oli jouduttu ottaman työntekijöitä, joilla ei ollut lainkaan koulutusta systemiseen työskentelyyn tai käsitystä siitä. Aaltion ja Isokuortin raportissa (2019) mainitaan, että moniammatillisuus ei aina toteudu odotetulla tavalla niin lastensuojelun rakenteissa kuin lapsi- ja perhepalveluiden rakenteissakaan. Lapsi- ja perhepalveluilla tarkoitetaan terveydenhuoltoa, päiväkotia, koulua ja lastensuojelua. (Aaltio & Isokuorti, 2019, s. 72)

Henkilöstön vaihtuvuuden ja uusien työntekijöiden vuoksi, tiimityöskentely ja systeminen työskentely ovat olleet hyvin haparoivaa ja epävarmaa. Sen vuoksi asiakkaan mukana olo tiimeissä arveluttaa. Toisaalta osa tiimeistä on niin asettuneita, että roolitukset ovat jo selkeät ja uudet työntekijät löytävät helposti paikkansa tiimin roolituksesta. Uudet työntekijät saadaan myös helposti asettumaan tiimiin. Oleellisena on pidetty, että työntekijä tuntee sekä perheen arjen, palvelujärjestelmän ja osaa toimia systemisen mallin ehdoilla asiakkaan osallisuutta kunnioittaen. Työntekijöiden vaihtuvuus voi olla osaltaan vaikuttamassa myös asiakasmääriin, sillä lähtevien työntekijöiden asiakkaita siirretään muille työntekijöille (Aaltio & Isokuorti, 2019, s. 141). Paluu alkuperäiseen tiimimalliin joutuu haasteeseen toistuvasti, kun irrottautuminen sijaisroolista ja paluu oman työtehtävään sekoittuu.

Työntekijät pohtivat omien näkemystensä kautta asiakkaiden haasteita ja ennakkoluuloja systemistä mallia kohtaan. Vanhojen asiakkaiden on vaikea tottua ajatukseen siitä, että heidän asioitaan hoitaa kokonainen tiimi eikä vain yksi henkilö. Toisaalta uusien asiakkaiden kohdalla on helppo

aloittaa heti systeemisen mallin työskentelytavalla, jolloin asiakkaat tottuivat siihen alusta lähtien. Systeemistä mallia kohtaan oli ollut ennakkoluuloja ja vastustusta, eivätkä kaikki ennakkoluulot ole koulutusten myötä häventyneet. Työntekijät pohtivat esimiesten sitoutumista systeemiseen malliin ja sen merkitystä heille. Useimmilla haastatelluista, oli jokin henkilökohtainen kokemus tai vahva mielikuva hankkeista, joissa uudet työskentelymallit ovat jääneet kiinnittymättä organisaation työntekijöihin. Tällöin esimiesten tuki ja uuteen työskentelytapaan tarvittavan ajankäytön mahdollistaminen oli jäänyt vähäiseksi. Nyt on koettu, että aikaisempi tuen saamattomuus on taakse jäänyttä elämää.

7 POHDINTA

Opinnäytettämme oli erittäin innostava ja mielenkiintoinen matka, systeemiteorian ja systeemisen mallin maailmaan. Mielenkiintoa lisäsi teoreettisen aineiston keruu. Tutkimustyön aikana systeeminen malli ja sen taustafilosofia selkiytyi meille syvemmin. Opinnäytetyöparin ja -ohjaajan kanssa käydyt pohdinnat syvensivät teorian kiinnittymistä ajatteluamme. Meille syntyikin systeemisen malliin liittyviin eri teorioihin hyvin reflektiivisiä keskusteluita. Yllättäen keskustelumme sisälsivät syvääkin pohdintaa työelämän kokemuksista, omasta kasvusta ja kehityksestä sekä kasvukontekstista. Ymmärsimme oman pohdinnan ja keskusteluiden myötä kuinka vahvasti systeeminen teoria ohjautuu sosiaalipedagogiikan maailmaan. Ihmettelimme, miten vähäisesti suomalaisessa lähdeaineistossa käsitellään sosiaalipedagogiaa ja systeemiteoriaa yhdessä. Oppimisen näkökulmasta sosiaalipedagoginen lähestyminen ja systeemiteorian ymmärtäminen voisi olla systeemisen mallin sisäistämisessä helpottavaa. Prosessin edetessä huomasimme, kuinka markkinoimme itsellemme, miten toimiva ja hyvä systeeminen malli voisi olla, ilman sen suurempaa kriittistä tarkastelua.

Kuten hyvään oppimisprosessiin kuuluu, ymmärsimme tutkijoina, että mallia tulisi tarkastella myös kriittisestä näkökulmasta. Pyrimme siis havainnoimaan mahdollisimman objektiivisesti mitä malliin kiinnittyminen vaatii työntekijältään. Haastattelu tilanteissa huomasimme, miten eri tavalla haastatellut olivat sisäistäneen systeemisen mallin. Aikaisempien systeemistä mallia tukevien koulutusten ja perhe-elämän kokemukset näyttyivät myönteisinä mallin sisäistämisessä. Perinteisen sosiaalityön kipupisteinä osoittautui kokeneiden työntekijöiden irrottautuminen perinteisestä asiantuntijan roolista rinnalle asettautumiseen. Meitä mietitytti olisiko työntekijä valinnat tehtävä harkitummin ja systeemistä mallia tukevaa osaamista sekä soveltumista arvioimalla. Haastatteluissa ei muilta osin noussut esille mitään ajattelutapa eroa, joiden kautta kriittistä arviointia olisi voinut toteuttaa.

Epävirallisissa keskusteluissa oli havaittavissa, ettei systeemistä mallia koettu kokonaisvaltaisena lapsi- ja perhesosiaalityön ratkaisuna, saati sitten

koko sosiaalityön rakenteiden ratkaisuna. Kyseenalaistavuutta systeemistä mallia kohtaan nousi aikuissosiaalityöstä ja jälkihuollosta, joissa mallin vaikuttavuuteen ei lapsi- ja perhesosiaalityön kaltaisesti uskottu. Tutkijoina pohdimme, miten nuorilla tai aikuisilla heidän elämän haasteiden juurisyyden tutkiminen voisi vaikuttaa heidän hyvinvoinnissaan. Tutkija roolissa oli hämmentävä tajuta, että pohdimme case tyyppisesti, miten eri sosiaalityön kentillä systeeminen malli voisi olla tai olla olematta ratkaisu. Havahduimme peilaamaan toistuvasti omaa oppimisprosessiamme. Mielenkiinnon herääminen, riittävä innostuminen, oppimisen halun herääminen ja tahto kehittyä olivat motivaattorimme liikkeellelähtoon. Miksi siis vastaava ei toimisi nuorten tai aikuisten sosiaalityössä? Tehtävämme olisi silloin toimia innostajina ja tukijoina yksilön subjektiiviseen prosessiin, jossa etsimme tukea tarvitsevien ihmisten voimavaroja ja eteenpäin vievää motivaattoria.

Tämä nostikin ajatuksen jatkotutkimukseen, kun aika on siihen otollinen ja sosiaalityön rakenne muutos edennyt riittävästi. Jatkotutkimus voisi kohdentua, joko jälkihuollon tai aikuissosiaalityön systeemiseen malliin. Systeeminen malli on tuonut mahdollisuuden toteuttaa paremmin asiakaslähdistä työskentelyä koska ohjaajat ja sosiaalityöntekijät ovat päässet tapaamaan asiakkaitaan paremmin. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan ajatella, että suhdeperusteinen systeeminen työskentelymalli sopii myös muille sosiaalityön kentille.

LÄHTEET

Aaltio, E. & Isokuortti, N. (2019). Systeemisen lastensuojelun toimintamallin ydinelementit. Kuvaus asiakastason ydinelementeistä, tavoitteista ja toimintamekanismeista. Työpäperi 33/2019. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 31.3.2020 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-419-6>

Aaltio, E. & Isokuortti, N. (2019). Systeemisen lastensuojelun toimintamallin pilotointi. Valtakunnallinen arviointi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 3/2019. Haettu 31.3.2020 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-289-5>

Eskola, J. & Suoranta, J. (2000). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 4.painos. Tampere: Vastapaino.

Eskola, J. & Vastamäki, J. (2015). Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Juva: Bookwell Oy, ss. 30–32, 35.

Fagerström, K. (2016). Ihmissuhteita rakentava ja ylläpitävä lastensuojelu. Hackneyn malli ja systeeminen käytäntö lastensuojelutyössä. Työpäperi 42/2016. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 8.9.2019 osoitteesta <https://www.julkari.fi/handle/10024/131498>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (1993). Teemahaastattelu. Yliopistopaino: Helsinki.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2004). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino: Helsinki.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2015). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 1. painos. Helsinki: Gaudeamus University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). Tutki ja kirjoita. 14. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kananoja, A. & Ruuskanen, K. (2018). Selvityshenkilön ehdotus lastensuojelun laatua parantavaksi tiekartaksi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita. 31/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu 31.3.2020 osoitteesta <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160996>

Lahtinen, P., Männistö, L. & Raivio, M. (2017). Kohti suomalaista systeemistä lastensuojelun toimintamallia – keskeisiä periaatteita ja reunaehdoja. Helsinki: Juvenes Print-Suomen Yliopistopaino Oy. Haettu 28.12.2019 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-827-2>

Lastensuojelulaki. 13.4.2007/417. Haettu 31.3.2020 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L1P3a>

Nevalainen, M. (2010). *Kuuro asiakkaana. Ovet avoinna viittomakielisille?* Opinnäytetyö. Suomen Mielenterveysseura ET-perheterapiakoulutus. Kriisi- ja traumapainotteinen 2008-2011. Haettu 10.2.2020 osoitteesta <https://www.kuurojenliitto.fi/fi/content/opinnaytetyot-selvitykset-raportit>

Nieminen, M., Pelkonen, A. & Valovirta, V. (2011) *Systeemiset innovaatiot ja sosiotekninen muutos*. Kirjallisuuskatsaus. VTT TIEDOTTEITA-RESEARCH NOTES 2593. Haettu 23.1.2020 osoitteesta <https://www.vtt.fi/inf/pdf/tiedotteet/2011/T2593.pdf>

Pekkarinen, E. (2011). Lastensuojelun tieto ja tutkimus – Asiantuntijoiden näkökulma. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura verkkojulkaisuja 51 & Lapsuudentutkimuksen seura & Lastensuojelun Keskusliitto & Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL). Vuosikerta 2011. Haettu 9.1.2020 osoitteesta <https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/lastensuojeluntieto.pdf>

Pälve, I. (2019). *Perheterapeuttien rooli ja anti sosiaalityölle lastensuojelun systeemissä toimintamallissa*. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalityö. Lapin yliopisto, yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Haettu 7.2.2020 osoitteesta <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/63934>

Rimpelä, M. & Rimpelä, M. (2015). *Säästöjä lapsiperheiden palveluremontilla kaks-kunnallisankeittämissätiö*. Kunnallisankeittämissätiön Tutkimusjulkaisu-sarjan julkaisu nro 93. Haettu 10.1.2020 osoitteesta <https://kaks.fi/wp-content/uploads/2015/11/S%C3%A4st%C3%A4st%C3%B6j%C3%A4-lapsiperheiden-palveluremontilla.pdf>

Rousu, S. (2018). *Uusi lastensuojelu kehittyi monien kulttuurien ristipaineissa*. Aatos-artikkelit. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Haettu 12.1.2020 osoitteesta <https://www.theseus.fi/handle/10024/140837>

Rousu, S. & Holma, T. (2004). *Lastensuojelupalvelujen laadunhallinta*. Suomen Kuntaliitto. [e-kirja]. Haettu 8.2.2020 osoitteesta http://shop.kuntaliitto.fi/product_details.php?p=167

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2005). Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, ss. 14–15.

Räsänen, P., Anttila, A-H. & Melin, H. (2005). Tutkimusmenetelmien pyörteissä. Juva: WS Bookwell Oy.

Salmi, L. (2001). Terapian ulottuvuudet - pohdintaa perheterapian näkökulmista. Ratkaisu- ja Voimavarakeskeisten menetelmien lehti, s. 24. 3/2001. Haettu 10.2.2020 osoitteesta http://www.toimisait.com/ratkes/userData/lehdet_pdf/ratkes.3.2001.pdf

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. Haettu 31.3.2020 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301#L3P11>

Svenlin, A-R. (2020). Kannatteleva ja jännitteinen tukiperhetoiminta: lastensuojelun tukiperhetoiminnan käyttöteoria ja tukisuhteet. Väitöskirja. JYU DISSERTATIONS 180. Haettu 10.4.2020 osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8011-5>

Syrjälä, L., Syrjäläinen, E., Ahonen, S. & Saari, S. (1994). Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Rauma: Kirjapaino West Point Oy.

THL. (2016) Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma (LAPE). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty: 14.4.2020. Haettu 17.5.2020 osoitteesta <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/lapsi-ja-perhepalveluiden-muutosohjelma-lape->

THL. (2016). Strategia hyödyntää asiantuntevien työntekijöiden osaamista organisaatiossa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 16.1.2020 osoitteesta <https://www.julkari.fi/handle/10024/131498>

THL. (2017a). Monitoimijainen lastensuojelun malli. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 1.3.2020 osoitteesta <https://www.julkari.fi/handle/10024/132169>

THL. (2017b). Systemisen lastensuojelun toimintamallin periaatteita. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 16.1.2020 osoitteesta <https://www.julkari.fi/handle/10024/132169>

THL. (2019). Lastensuojelullisten toimien, huostaanottojen kehitys vuosien 1996-2018 aikana. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Haettu 16.1.2020 osoitteesta <http://www.julkari.fi/handle/10024/138211>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. painos. Helsinki: Tammi.

Unicef. (2020). Lapsen oikeuksien julistus. Haettu 11.1.2020 osoitteesta <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/lapsen-oikeuksien-julistus/>

Valtioneuvoston kanslia. (2015). Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2019. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. Haettu 9.1.2020 osoitteesta https://vnk.fi/documents/10616/1095776/Ratkaisujen+Suomi_FI.pdf/5f59e1a3-bfe8-47cb-a42f-6e18ee6a53a7?version=1.0

Vilka, H. (2015). Tutki ja kehitä. Juva: PS-kustannus.

Tutkimuskysymykset:

- Miten systeemisen mallin lastensuojelu koulutus kiinnittyy koulutettujen henkilöiden työotteeseen?
- Minkälaisia voimavaroja tai haasteita systeeminen työskentely on nostanut esille?

Teemahaastattelurunko:**Taustatiedot**

- Sosiaali- ja kasvatusalan työkokemus?
- Tutkinto, jolla olet valittu työtehtävääsi?
- Muut työtäsi tukevat koulutukset ja kurssit?

Työkokemus avohuollon työntekijänä

- Mikä on nykyinen työtehtäväsi ja mitä se pitää sisällään?
- Kuinka pitkään olet työskennellyt nykyisessä työtehtävässä?
- Miten kuvailisit työtapaasi ja työtehtävääsi perhetyössä/avohuollossa?

Systeemiseen malliin kouluttautuminen

- Miten olet kokenut osallistumisesi systeemisen mallin koulutukseen?
- Onko systeemisen mallin koulutuksessa ollut jotain, minkä koet nyt työssäsi tärkeäksi?
- Oletko saanut koulutuksesta jotain lisää/hyötyä työotteeseen? Mitä?
- Onko aiemmat koulutukset tukeneet systeemisen mallin sisäistämistä?

Systeemisen mallin soveltaminen työskentelyssä

- Oletko joutunut muuttamaan työtettä systeemiseen malliin? Kuinka olet kokenut sen?
- Minkä koet systeemisen mallin mukaan työskentelyssä tärkeäksi?
- Ovatko tiimien työskentelytavat yhteneviä, miten?

Systeemisen työskentelyn vaikuttavuus

- Onko systeemisen mallin mukaisessa työskentelyssä joitakin erityisiä haasteita?
- Näkyykö koetut haasteet työskentelyssäsi?
- Koetko saaneesi systeemisen mallin kautta työssäsi joitakin konkreettisia tuloksia?
- Onko roolisi työntekijänä muuttunut systeemisen työskentelyn kautta?
- Koetko, että systeemisen mallin mukaan työskenneltäessä on jotain kehitettävää?

Systeemisyyden näkyminen työssä

- Millä tavalla sukupuu on teillä käytössä?
- Millä tavalla hypoteesit ovat teillä käytössä?
- Millä tavalla sirkulaariset kysymykset ovat teillä käytössä?
- Millä tavalla reflektio on teillä käytössä?
- Mitkä muut perheterapeuttiset menetelmät ovat teillä käytössä?