



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Neuvolan perhetyön ja lastensuojelun yhteistyön kehittäminen Vantaalla

Iranta-Lindqvist, Elli

2014 Otaniemi

Laurea-ammattikorkeakoulu
Otaniemi

Neuvolan perhetyön ja lastensuojelun yhteistyön
kehittäminen Vantaalla

Iranta-Lindqvist, Elli
Sosionomi (YAMK)
Johtaminen perhekeskeisessä työssä
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2014

Iranta-Lindqvist Elli

Neuvolan perhetyön ja lastensuojelun yhteistyön kehittäminen Vantaalla

Vuosi 2014 Sivumäärä 87

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa Vantaan kaupungin neuvolan perhetyön ja lastensuojelun yhteistyöstä ja kehittää organisaatioiden välisiä yhteistyökäytäntöjä. Kehittämistarve on lähtenyt tutkijan, hänen kollegoidensa ja yhteistyökumppaneiden kokemuksista, jotka kertovat heikosti toimivasta yhteistyöstä. Tutkimuksen avulla on luotu toimintamalli, jonka avulla voidaan ylläpitää ja seurata yhteistyökäytäntöjä sekä perehdyttää uudet työntekijät niihin.

Tutkimuskysymykset olivat: (1) Millaista on neuvolan perhetyön ja lastensuojelun yhteistyö ja (2) Miten neuvolan perhetyön ja lastensuojelun yhteistyötä tulisi kehittää?

Tämä opinnäytetyö oli osallistava toimintatutkimus, jonka viitekehys muodostui teemoista perhetyö, moniammatillinen yhteistyö ja dialogisuus. Siihen kuului työntekijöiden osallisuus ja tutkijan muutosagentin rooli.

Tutkimuksessa tiedonhankintamenetelminä olivat ryhmähaastattelut ja työpajat. Haastatteluihin osallistui lastensuojelusta ja neuvolan perhetyöstä yhteensä 32 henkilöä. Lastensuojelusta ja neuvolan perhetyöstä osallistui ensimmäiseen työpajaan yhteensä 32 henkilöä ja toiseen työpajaan yhteensä 24 henkilöä. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä.

Haastattelujen perusteella yhteistyön nykytilanteeseen kaivattiin seuraavia parannuksia: yhteistyökumppanin ja tämän työn tuntemista sekä toimivia yhteistyökäytäntöjä. Ongelmia työstettiin kahdessa työpajassa, joissa kehitettiin yhteistyön toimintamallia.

Prosessin tuloksena laadittiin Vantaan kaupungin neuvolan perhetyön ja lastensuojelun vastaanottotimien yhteistyön toimintamalli. Mallin elementtejä ovat lapsen ja hänen perheensä oikea-aikaisen avun saaminen ja katkeamattoman palveluketjun säilyminen. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöille ja neuvolan perhetyöntekijöille sovittiin omat vastuualueet ja tehtävät yhteistyöprosessin aikana. Myöhemmin toimintamalli jalkautetaan lastensuojelun suunnitelmalliseen tiimiin Vantaan kaupungilla. Mallia voidaan hyödyntää muidenkin yhteistyöprosessien kehittämisessä.

Iranta-Lindqvist Elli

The development of cooperation between the family work in the maternity and child welfare clinics and child protection in the city of Vantaa

Year	2014	Pages	87
------	------	-------	----

The purpose of this thesis was to produce information about the cooperation between the family work in the maternity and child welfare clinics and child protection in the city of Vantaa and develop cooperation practices between the organisations. The researcher's own experiences from poor cooperation raised the need for the development. The study resulted in an operations model that can be used to maintain and monitor the cooperation practices as well as to familiarize new employees with them.

The study questions were: (1) What is the cooperation between the family work in the maternity and child welfare clinics and child protection like and (2) How should the cooperation be developed?

This thesis was a participatory action research, in which the frame of reference was constructed of themes of family work, multiprofessional collaboration and dialog. It includes employee's participation in the developing of their own work and role of the researcher as a change agent.

In this action research the data acquisition methods of the material were group interviews and workshops. Altogether 32 persons participated in the interviews from child protection and the family work in the maternity and child welfare clinics. From child protection and the family work altogether 32 employees participated in the first workshop and 24 in the second workshop. The material was analysed through content analysis.

To the present situation of the cooperation the following improvements were required on the basis of the interviews: (1) knowledge of the cooperation partner and his/her work and (2) functional cooperation practices. These two improvements were processed in two workshops in which the operations model of the cooperation was also planned.

As a result of the process the operations model of the cooperation between the reception teams of the child protection and of the family work in the maternity and child clinics in the city of Vantaa was designed. The elements of the operations model are (1) receiving a correctly timed support of a child and its family and (2) maintaining an uninterrupted service chain. During the cooperation process the social workers in child protection and the family workers in maternity and child welfare clinics agreed on their own duties during the cooperation process.

The operations model will be later introduced in the systematic work teams in child protection in the city of Vantaa. The model can also be utilised in developing of other cooperation processes also.

Keywords: maternity and child welfare clinic, family work, preventive child protection, cooperation, dialog, multiprofessionalism, action research

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Yhteistyön merkitys perheiden hyvinvointia tukevien strategioiden näkökulmasta....	9
	2.1 Lapsiperheiden hyvinvointi	9
	2.2 Kaste-ohjelma	11
	2.3 Kehrä II.....	12
3	Dialogisuus	13
4	Moniammatillinen yhteistyö	16
5	Lastensuojelu	18
	5.1 Ehkäisevä lastensuojelu.....	19
	5.2 Ehkäisevä lastensuojelu Vantaalla	19
	5.3 Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu	20
	5.4 Lastensuojelun avopalvelut	22
	5.5 Lastensuojelun avopalvelut Vantaalla	23
6	Perhetyö	23
	6.1 Ennaltaehkäisevä perhetyö.....	24
	6.2 Korjaava perhetyö	24
	6.3 Neuvolan perhetyö Vantaalla	24
7	Tutkimuksen toteuttaminen	27
	7.1 Tavoite ja tutkimuskysymykset.....	27
	7.2 Toimintatutkimus	28
	7.2.1 Kriittinen toimintatutkimus	30
	7.2.2 Tutkijan rooli toimintatutkimuksessa.....	31
	7.2.3 Osallistaminen toimintatutkimuksessa	33
8	Tutkimusprosessi	34
	8.1 Aineiston hankinta	38
	8.1.1 Teemahaastattelut.....	38
	8.1.2 Työpajat	40
	8.2 Aineiston analyysi	41
9	Tutkimuksen tulokset	42
	9.1 Haastattelujen tulokset.....	43
	9.1.1 Asiakslähtöisyys	43
	9.1.2 Ammatillisuus	44
	9.1.3 Rakenteet ja organisaatiokulttuuri	46
	9.1.4 Dialogisuus.....	50
	9.1.5 Asiantuntijuus.....	51
	9.2 Työpajojen tulokset	53
	9.2.1 Ensimmäinen työpaja.....	53
	9.2.2 Toinen työpaja.....	54

10	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	61
10.1	Eettisyys	61
10.2	Toimintatutkimuksen luotettavuus	62
10.2.1	Käyttökelpoisuus	63
10.2.2	Toistettavuus.....	63
10.2.3	Vakuuttavuus.....	64
10.2.4	Toimijoiden sitoutuminen	65
10.3	Aineiston ja analyysin luotettavuus.....	65
11	Johdopäätökset ja kehittämissuhteet	66
11.1	Nykytilanne.....	66
11.2	Yhteistyön kehittäminen.....	69
11.3	Sosiaalihuoltolain uudistamisen vaikutukset yhteistyöhön	71
11.4	Kehittämissuhteet	72
	Lähteet	76
	Liitteet.....	81

1 Johdanto

Perheiden hyvinvointi on ilmiö, josta puhutaan tänä päivänä monissa yhteyksissä. Erityisesti perhesurmat ovat herättäneet huomiota ja perheiden saamista palveluista on tehty useita selvityksiä. Uuden sosiaalihuoltolain määrä astua voimaan 1.1.2015. Siinä korostetaan ennaltaehkäisevän ja varhaisen tuen merkitystä perheille, jotteivät ongelmat pääse kasautumaan ja tilanteet kriisiytymään. Viranomaisyhteistyö ja sen myötä tiedonkulku ovat nousseet tärkeiksi kehittämisen kohteiksi, etteivät perheet ja erityisesti lapset jäisi ilman heille kuuluvaa tukea ja turvaa vaikeissa elämäntilanteissa. Useissa strategioissa, selonteoissa ja ohjeistuksissa painotetaan lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin edistämistä ehkäisevän toiminnan keinoin.

Tampereen yliopiston dosentti Matti Rimpelän mukaan Suomen lapsipolitiikassa keskeisin pulma on rakenteiden sektoroituneisuus ja johtamisen hajanaisuus. Ehkäisevän työn työntekijöille erityispalvelujen kanssa tehtävä saumaton yhteistyö on tärkeää, että perheille voidaan taata riittävän kattava tuki. (Rimpelä 2014, 30.) Monissa kunnissa ehkäisevää ja varhaista tukea saadakse perheiden on ensin päästävä lastensuojelun asiakkaiksi. Vantaalla on tarjolla ennaltaehkäisevänä työmuotona neuvolan perhetyötä, joka on tarkoitettu niin sanotuksi matalan kynnyksen palveluksi neuvolaikäisten lasten perheille. On tärkeää, että universaaleissa palveluissa on mahdollista saada tukea varhaisessa vaiheessa, vaikka varsinaisia ongelmia ei vielä olisi. Joskus neuvolan perhetyö ei syystä tai toisesta ole riittävää ja herää huoli lapsen kasvusta, kehityksestä tai hoidon laiminlyönnistä. Silloin tarvitaan korjaavia toimenpiteitä ja yhteistyökumppaniksi pyydetään lastensuojelu.

Vantaan kaupungin lastensuojelun tilasta uutisoitiin lokakuussa 2014 Helsingin Sanomissa, jonka artikkelissa vantaalainen isä kritisoi lastensuojelun toimia oman perheensä kohdalla. Vantaan kaupungin lastensuojelun palvelupäällikkö Jaana Vilpas kertoi vantaalaisten viranomaistahojen tekevän lastensuojeluilmoituksia matalalla kynnyksellä ja sosiaalityöntekijöiden työskentelevän suuren työtaakan alla. Sosiaalityöntekijöiden virkoja on vuoden 2014 alusta lisätty ja nyt Vantaa pääsee lain asettamiin määräaikoihin ilmoitusten käsittelyssä. Vilpas korosti, että virkojen lisääminen ei ole ratkaisu työmäärän vähentämiseen, koska pätevistä sosiaalityöntekijöistä on valtakunnallisesti pula. Ratkaisuksi Vilpas sanoi näkevänsä työn järjestämisen järkevämmin. (Aalto 2014.) Seuraavassa Helsingin Sanomien numerossa Vantaan sosiaali- ja terveystalouden puheenjohtaja Mari Niemi-Saari, Lastensuojelun Keskusliiton ohjelmajohtaja Hanna Heinonen ja Mannerheimin Lastensuojeluliiton pääsihteeri Mirjam Kalland toivat esille oman huolensa lastensuojelun tilasta. Kommenteissa näkyi huoli siitä, miten yhteiskunnan talouden taantuma lapsiperheisiin kohdistuvina leikkauksina ja perheiden taloudellisten huolien aiheuttama stressi vaikuttaa lapsiin. Palveluista säästäminen voi johtaa sii-

hen, että ongelmiin ei pystytä puuttumaan ajoissa ja tarvitaan kalliimpia tukikeinoja. (Punkka 2014.)

Olen työskennellyt perheiden parissa varhaiskasvatuksessa ja terveydenhuollossa yli kolmekymmenen vuoden ajan. Kokemusta lapsiperheiden elämästä on yhtä pitkältä ajalta myös oman perheen kautta ja nyt seuraan läheltä lapsiperheen elämää perhetyöntekijän työni lisäksi isovanhemman roolissa. Tänä aikana minulle on muodostunut käsitys siitä, että toimiva viranomaisyhteistyö on perheen kannalta erityisen tärkeää elämän kriisitilanteissa. Voimavarat eivät riitä usean eri tahon palveluihin avun hakemiseen, odottamiseen ja tilanteen selittämiseen. Työskenneltyäni Vantaalla nykyisessä työssäni lähes neljä vuotta, minulla on herännyt tarve pyrkiä muuttamaan kohtaamaani epäkohtaa. Neuvolan perhetyön ja lastensuojelun yhteistyö ei ole ollut riittävän toimivaa ja siihen on tämän opinnäytetyön aikana kehitetty yhteistyön toimintamalli (kuviot 5a, 5b, 5c).

Tässä kehittämistyössä on keskeisenä ajatuksena ollut työntekijöiden välinen dialogisuus ja osallisuus oman työn kehittämisessä, moniammatillisen yhteistyön kehittäminen ja katkeamattoman palveluketjun turvaaminen perheille palvelun nivelkohdassa. Tämä on samansuuntainen kuin Vantaan kaupungin visio, joka ilmaisee tulevaisuuden tahtotilan vuonna 2025. Vantaan kaupungin strategian mukaan kaupungin arvoja ovat innovatiivisuus, kestävä kehitys ja yhteisöllisyys. Innovatiivisuudella tarkoitetaan kykyä tuottaa Vantaalle uusia hyödyllisiä muutoksia, toimia suunnannäyttäjänä ja rohkeutta etsiä uusia entistä parempia tapoja järjestää palveluja kuntalaisten hyväksi. Kestävällä kehityksellä tarkoitetaan hyvien elinmahdollisuuksien turvaamista nykyisille ja tuleville sukupolville. Ratkaisuisissa ja päätöksenteossa tulee ottaa huomioon ekologiset näkökulmat ja oikeudenmukaisuus sekä pitää talous tasapainossa. Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan osallisuuden ja aktiivisuuden edistämistä, syrjäytymisen ehkäisyä sekä osallistumista yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen. Vantaan kaupungin toiminnassa tulee korostaa läpinäkyvyyttä. Kaupungin arvot ohjaavat kaupungin päätöksentekoa ja samalla koko organisaation toimintaa. Kaupunki on sitoutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen toiminnassaan ja päätöksenteossaan. (Vantaan kaupunki 2012.)

Opinnäytetyöni kehittämistehtävä toteutettiin Vantaan kaupungin neuvolan perhetyön ja lastensuojelun vastaanottotiimien yhteisenä projektina. Alkunsa se sai omasta kiinnostuksestani yhteistyön kehittämiseen havaittuani siinä puutteita. Kolmen vuoden aikana työskennellessäni nykyisessä työssäni törmäsin usein tilanteeseen, jossa olisin kaivannut enemmän toimivia yhteistyökäytäntöjä neuvolan perhetyön ja lastensuojelun kanssa. Työ kaikkine ulottuvuuksineen oli minulle uutta ja kesti aikansa ennen kuin aloin ymmärtää, että asialle voisi yrittää tehdä jotain. Sain kuulla, että alueella oli ollut aiemmin varsin toimivia yhteistyökäytäntöjä, jotka olivat hiipuneet henkilöstövaihdoksista ja organisaatiouudistuksiin liittyvistä muutoksista johtuen. Lastensuojelun työntekijöiden kanssa keskustellessani sain kuulla, että myös heil-

lä on ollut samanlaisia ajatuksia ja asiaan toivottiin parannusta. Yhteistyön kehittämistyötä oli jo tehty lastensuojelun ja varhaiskasvatuksen kesken Kehrä II hankkeessa. Otin opinnäyte-työni puheeksi oman alueeni lastensuojelun sosiaalityöntekijän kanssa ja siitä prosessi lähti käyntiin. Ehkäisevän terveydenhuollon ja lastensuojelun palvelupäälliköt kiinnostuivat asiasta ja antoivat tukensa kehittämistehtävän toteuttamiselle. Itse halusin korostaa henkilöstön osallisuutta yhteistyön kehittämisessä ja toivoin mahdollisimman monen näiden asioiden kanssa työskentelevän olevan mukana prosessissa.

2 Yhteistyön merkitys perheiden hyvinvointia tukevien strategioiden näkökulmasta

2.1 Lapsiperheiden hyvinvointi

Suomalaisten hyvinvoinnissa on tapahtunut parantumista, mutta julkisuudessa käydään jatkuvasti keskustelua siitä, että sosioekonomiset erot ovat kasvaneet. Se on nähtävissä monimuotoisina ongelmina liittyen lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointiin ja terveyteen. Työttömyys, pienituloisuus, huono-osaisuus, päihdeongelmat ja heikot terveydelliset seikat ovat usein yhteydessä toisiinsa. Yhteisenä huolen aiheena on syrjäytymisriskissä olevien vanhempien perheiden lasten turvattomuus, käyttäytymishäiriöt ja oppimisvaikeudet. Huolestuttavaa on, että hyvinvointia ja terveyttä heikentävät elämäntavat perheissä näyttävät helposti siirtyvät sukupolvelta toiselle. Lähisuhdeväkivallan kauaskantoisia vaikutuksia toimintakykyyn ja terveyteen on nähtävissä myöhemmissä elämänvaiheissa esimerkiksi mielenterveys- ja päihdeongelmina. (STM 2012a.)

Edellä kuvattu näkyy omassa työssäni äitiys- ja lastenneuvolassa. Monella ensimmäistä lastaan odottavalla vanhemmalla on huonoja esimerkkejä ja ikäviä kokemuksia omasta lapsuudestaan päihdeongelmista tai mielenterveysongelmista kärsineistä vanhemmista. Näistä ongelmista muodostuu mittavia taloudellisia kustannuksia sekä suoria ja epäsuoria sosiaalisia vaikutuksia niin asiaosaiselle itselleen kuin hänen lähipiirilleen. On tärkeää, että universaaleissa palveluissa on mahdollista saada tukea varhaisessa vaiheessa, vaikka varsinaisia ongelmia ei vielä olisikaan. Haasteellista on eri palveluiden pirstaleisuuden ja riittämättömyyden korjaaminen perheiden kokonaisvaltaisemman tuen varmistamiseksi. Ehkäisevän työn merkitystä ei voida liiaksi korostaa. On päivänselvää, että kustannukset kasvavat ongelmien suurentuessa.

Suomessa on useita hankkeita, ohjelmia ja strategioita, joilla pyritään edistämään väestön terveyttä ja hyvinvointia sekä vähentämään syrjäytymistä, epätasa-arvoa ja huono-osaisuuden aiheuttamia pitkäaikaisia vaikutuksia. Monissa kansallisissa strategioissa ja ohjelmissa painotetaan ehkäisevien palvelujen kehittämistä kuntalaisten saatavilla olevissa peruspalveluissa. Perälän ym. (2012, 14) mukaan palvelujen toimintakäytäntöjä muuttamalla voidaan lapsille, nuorille ja perheille turvata samantasoinen palvelu ja tasalaatuinen toiminta. Samalla vähen-

netään voimavarojen tehotonta ja päällekkäistä käyttöä. Tässä yhteydessä moniammatillisen yhteistyön merkitys korostuu, jotta palvelu on kattavaa eivätkä perheet jää palvelun ulkopuolelle siirryttäessä palvelusta toiseen. Useissa strategioissa, selonteoissa ja ohjeistuksissa painotetaan lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin edistämistä nimenomaan ehkäisevän toiminnan keinoin. Tällaisia ovat esimerkiksi Sosiaali- ja terveysministeriön Kaste-ohjelma 2012 - 2015, (STM 2012a), Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020 (STM 2011), Opetus- ja kulttuuriministeriön Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämissuunnitelma 2012 - 2015 (OKM 2012), Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Lasten, nuorten ja perheiden palveluja yhteen sovittava johtaminen (Perälä ym. 2012) ja Terveys 2015 - kansanterveysohjelman väliarviointi (STM 2012b) ja Terveyden edistämisen laatusuositus (STM 2006).

Kaikille on periaatteessa selvää, että ongelmien ennalta ehkäiseminen on loppujen lopuksi halvempaa kuin niiden korjaaminen. Miksi sitten ehkäisemiseen ei panosteta taloudellisesti riittävästi? Yksi syy voi olla se, ettei asioiden syy-seuraussuhteita vieläkään ymmärretä riittävästi ja ehkäisevän työn vaikuttavuutta on vaikea osoittaa. Riskitekijöitä, joita ovat esimerkiksi perheväkivalta, perheen taloudelliset ongelmat, päihteet, vähäiset sosiaaliset suhteet, tukiverkoston puute ja mielenterveysongelmat, ei osata ottaa huomioon riittävän varhaisessa vaiheessa. Mitä aiemmin näihin häiriötekijöihin päästään puuttumaan, sitä tehokkaampaa on ongelmien ehkäiseminen ja perheenjäsenten hyvinvoinnin turvaaminen. Nämä ovat asioita, joihin voidaan ennaltaehkäisevässä terveydenhuollossa puuttua tehokkaasti varhain. Suurin osa lapsiperheistä käyttää äitiys- ja lastenneuvolan palveluja, joten varhaisen intervention mahdollisuuksia on paljon. Kun lapsiperhe saa tukea jo raskausaikana ja tukea on helposti saatavilla myös lapsen syntymän jälkeen tutusta paikasta, voidaan usein välttyä raskailta ja kalliilta erityisen tuen korjaavilta palveluilta.

Tampereen yliopiston dosentti Matti Rimpelä on monissa yhteyksissä aktiivisesti peräänkuuluttanut ehkäisevän työn vaikuttavuutta myös kustannustehokkaana muotona lapsiperheiden ongelmien vähentämiseksi. Hänen mukaansa Suomen lapsipolitiikassa keskeisin pulma on rakenteiden sektoroituneisuus ja johtamisen hajanaisuus. Rimpelän mielestä pelkkä yhteistoiminnan kehittäminen ei ole riittävää, vaan laajemmalle systeemille muutokselle on tarvetta. Tällä muutoksella Rimpelä tarkoittaa sitä, että häiriöiden korjaamisen sijaan lapsiperheiden ja lasten tukemisen tulisi tapahtua mahdollisimman pitkälle heidän omissa kehitysyhteisöissään ilman esimerkiksi lastensuojelun asiakkuutta. Universaaleista palveluista tulisi kehittää toiminnallinen kokonaisuus, joka jatkuisi raskauden alusta nuoruuteen lapsiperheitä tukevana palveluna. Tähän sisältyisi leimaamatonta perhetyötä, kodinhoitoapua ja nuorisotyötä, jota johdettaisiin kokonaisuutena ja joilla olisi yhteinen tietohallinto tiedonsiirron varmistamiseksi. Ehkäisevän työn työntekijöille puolestaan erityispalvelujen kanssa tehtävä saumaton yhteistyö on tärkeää, jotta perheille voidaan taata riittävän kattava tuki. Eräs tärkeä yhteistyön

muoto on lastensuojelun konsultaatiomahdollisuus ja sitä kautta perheen kanssa yhteinen pohdinta parhaasta mahdollisesta tuen muodosta. (Rimpelä 2014, 30)

2.2 Kaste-ohjelma

Sosiaali- ja terveysministeriön kansallinen kehittämisohjelma Kaste on sosiaali- ja terveydenhuollon pääohjelma, jonka avulla johdetaan ja uudistetaan sosiaali- ja terveystaloutta Suomessa. Ensimmäinen Kaste-ohjelma toteutettiin vuosina 2007-2011. Sen päätavoitteena oli osallisuuden lisääntyminen, syrjäytymisen väheneminen, hyvinvoinnin edistäminen sekä terveyserojen kaventaminen. Lisäksi tavoitteina mainitaan palvelujen saatavuuden, laadun ja vaikuttavuuden parantaminen. (Hastrup ym. 2013, 17.)

Kaste-ohjelman lasten, nuorten ja lapsiperheiden palvelujen uudistamisen osaohjelman (2008-2011) tavoitteissa palvelujen uudistamisen päämääräksi asetettiin lastensuojelulainsäädännön kansallisen ohjauksen vahvistaminen, lasten kehitysympäristöjen tukeminen ja varhaisen puuttumisen työtteen levittäminen. Osaohjelman toimenpiteessä numero 6 korostettiin varhaisen puuttumisen ajatusta kuntien päätöksenteossa. Se tarkoittaa esimerkiksi erilaisten osallistumismuotojen kehittämistä. Tavoitteena oli saada lapset, nuoret ja heidän läheisensä mukaan varhaisen puuttumisen suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan. Varhaisen puuttumisen työtteen tueksi tarvittiin tiedon ja hyvien, toimivien mallien levittämistä kuntiin. Ohjelman tavoitteena oli myös tukea kuntia ottamaan käyttöön vaikuttavuuden arvioinnin menetelmiä. Toimenpiteessä numero 7 tuotiin esille lasten ja nuorten ja lapsiperheiden palvelujen uudistaminen kokonaisuutena. Perustasolla, kuten terveys- ja sosiaalitoimissa, haluttiin nivoa yhteen kehitystä tukevat, ongelmia ehkäisevät sekä korjaavat palvelut yli nykyisten sektorirajojen. Erityispalveluja, kuten lastensuojelua ja perheneuvoloita, haluttiin kehittää tukemaan peruspalveluja entistä paremmin. (Hastrup ym. 2013, 18.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen raportin mukaan pois lähettämisen kulttuurin aika on ohi. Erityispalvelujen ei ole käytännössä mahdollista hoitaa jatkuvasti lisääntyvää asiakasmäärää ilman suuria kustannuksia, joten ehkäisevien ja perustason hoitavien palveluiden vaikuttavuutta on lisättävä. Tarvitaan tietoa siitä, mitkä ehkäisevät toimintatavat ovat tehokkaita ja sen mukaisesti yli toimintasektorirajojen kehitetään yhteistyötä. (Hastrup ym. 2013, 20.)

Kaste - ohjelma 2012 - 2015 jatkaa edeltäjänsä linjaa ja sen tavoitteena on kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja sekä järjestää sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteet ja palvelut asiakkaan toiveet huomioiden. Suunnittelun ja toiminnan painopistettä siirretään ongelmien hoidon sijaan fyysisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin aktiiviseen edistämiseen ja ongelmien ehkäisemiseen. Ohjelmaan sisältyy kuusi osaohjelmaa, joista yksi on lasten, nuorten ja lapsiperheiden palvelujen uudistaminen. Kaste-ohjelman keskeisenä tehtävänä on paneutua

sosiaali- ja terveydenhuollon keskeisten asiantuntijoiden sekä myös kansalaisten esiin tuomiin uudistustarpeisiin. Ohjelma noudattaa hallitusohjelmaa sekä sosiaali- ja terveysministeriön strategiaa. (STM 2012a)

2.3 Kehrä II

Kaste-ohjelman puitteissa kunnissa toteutetaan erilaisia hankkeita, joilla edistetään lapsiperheiden tuen saatavuutta ja toimivuutta. Yksi näistä on ollut Kehrä II -hanke, joka oli osa Etelä-Suomen Lapsen ääni -kehittämishjelmaa. Kyseessä oli pääkaupunkiseudun lastensuojelun kehittämis- ja tutkimushanke vuosina 2011-2013. Kehittämiskumppaneina olivat Espoossa päihdepalvelut, Helsingissä koulu ja Vantaalla varhaiskasvatus. Yksi tavoitteista oli kehittää moniammatillisia työskentelytapoja lastensuojelun asiakkuuden eri vaiheissa yhteistyökumppaneiden kanssa. Tavoitteena oli luoda konkreettisiin kohtaamisiin turvallinen ja arvostava ilmapiiri, jolloin kohtaamisista muodostuu asiakkaille mahdollisimman hyödyllisiä. Kehran kokemusten mukaan onnistuneessa monitoimijaisessa kohtaamisessa saadaan käyttöön kaikkien osapuolten tieto, ideat ja resurssit lapsen hyvinvoinnin tueksi. Tähän sisältyy myös olennaisen tiedon jakaminen. Myös tavoitteiden saavuttamisen jälkeen yhteisissä tapaamisissa perhe saa tukea ja vahvistusta usealta eri ihmiseltä. Monitoimijaisen kohtaamisen mallin tavoitteena on muuttaa aiemmin hyödyttömiksi koetut tapaamiset asiakkaille hyödyllisiksi. Hyvän vuorovaikutuksen mahdollistamiseksi pyritään saamaan aikaan turvallinen työskentelyilmapiiri. Onnistuneeseen vuorovaikutukseen kuuluu kaikkien tilanteessa olevien tunteiden, ajatusten ja kokemusten huomioiminen. (Kehrä 2013.)

Myyrmäessä Länsi-Vantaalla toteutettiin vuosina 2011-2013 (Kehrä II) Moniammatilliset pitkospuut -osahanke, jossa kehitettiin monitoimijaisista yhteistyötä lastensuojelun ja varhaiskasvatuksen välillä. Tarve kehittämiseen lähti yhteistyön tarpeesta. Työntekijöillä oli kokemus siitä, että työskentely yhteisten asiakasperheiden kanssa oli irrallista, käsitys perheen tilanteesta hajanaista ja käsitys yhteistyökumppanin työstä vähäistä. Kehittämisen tavoitteiksi muodostuivat perheiden äänen vahvistuminen, käytäntöjen selkiyttäminen, tiedon lisääminen, tukimuotojen kehittäminen, tiedonkulun parantaminen sekä konsultoinnin ja yhteistyörakenteiden lisääminen. Kehittämisen tuloksena todettiin, että yhteistyökumppanin toiminta on tullut tutuksi, yhteistyö on sujuvampaa kohtaamisten myötä, työn yhteinen tavoite on selkiytynyt, asiakkaan osallisuutta voidaan lisätä yhdessä tekemällä ja yhteistyön turvaamiseksi tarvitaan selkeästi sovitut rakenteet. Tämän kehittämistyön tuloksena on syntynyt Monitoimijaisen yhteistyön ABC-malli. (Socca 2013a.)

Myyrmaen alueen sosiaalitoimen esimiehen Anna Vuoren mukaan kehittämistyötä on luontevaa jatkaa seuraavaksi neuvolan ja lastensuojelun välillä. Siinä yhteistyötä kehitetään koko neuvolatoiminnan kanssa ja näkökulma on hieman erilainen kuin neuvolan perhetyössä. Siksi on

tarpeellista kehittää erikseen neuvolan perhetyön ja lastensuojelun välistä yhteistyötä. (Vantaan kaupunki 2013b.)

3 Dialogisuus

Halusin ottaa yhdeksi opinnäytetyöni viitekehyksen teemaksi dialogisuuden, koska olin havainnut yhteistyön esteenä olevan mahdollisesti puutteellisesti toimivan vuorovaikutuksen molempiin suuntiin. Isoherrasen mukaan edellytyksiä onnistuneelle moniammatilliselle yhteistyölle ovat vuorovaikutustaidot ja kyky dialogiseen keskusteluun. Moniammatillisen yhteistyön saavuttamiseksi tarvitaan tämänhetkisen vuorovaikutuskulttuurin tunnistamista ja toimivaan vuorovaikutukseen pyrkimistä. On oleellista löytää kuhunkin toimintaympäristöön sopivat yhteistyötoimintamallit ja prosessoida sen mahdollistama tieto yhdessä. (Isoherranen 2008, 33-34.) Koska kyseessä oli toimintatutkimus ja yhtenä työskentelymuotona työpajatyöskentely, halusin tarkastella dialogisuuden merkitystä kokonaisuuden onnistumisessa. Myös yhteisten tilaisuuksien suunnittelu pohjautui dialogisuuteen ja siihen panostamiseen.

Sana dialogi on lähtöisin kreikan kielen sanoista dia ja logos. Dia tarkoittaa ”läpi” tai ”kautta” ja logos puolestaan ”sanaa” tai ”merkitystä”. Sana logos on alun perin tarkoittanut kokoamista yhteen tarkoittaen silloin syvällistä tiedostamista luonnon eri osien yhteen kuulumisesta. Logos voidaan myös suomentaa ”suhteeksi”. Dialogia voidaan kuvata vuoropuheluksi, jossa ihmiset ajattelevat yhdessä. Yhdessä ajattelemisen tarkoittaa, ettei yksilö pidä omaa kantansa ainoana oikeana ja lopullisena, vaan yhtenä etappina kohti lopputulosta. Yksilö kuuntelee toista osapuolta ja ottaa vastaan mahdollisuuksia, joita ei ehkä olisi huomannut ilman muita. Samalla hän voi luopua omasta vakaasta käsityksestään ja kyetä uudenlaisen yhteyden myötä näkemään asiaa laajemmin. (Isaacs 2001, 40.)

Dialogissa on mahdollista löytää kuuntelemiseen uusi ulottuvuus ja sitä kautta mahdollisuus kuunnella yhdessä ollen osa suurempaa kokonaisuutta. Yhdessä kuuntelemisen onnistumisen edellytyksenä on näkökulman vaihtaminen. Näkökulman vaihtamisella tarkoitetaan sitä, että on opittava kiinnittämään huomiota siihen, miltä asia näyttää toisen näkökulmasta. Haasteena on se, pystymmekö ottamaan toisen sanoman vastaan ihmisenä, emmekä väheksy ja valikoi kuulemaamme. On hyvä tiedostaa useimmille käyvän niin, ettei toisen sanomaa aina pysty ottamaan vastaan ilman vastarintaa. Tällöin on mahdollista kehittää omia dialogisuuden taitojaan ja pyrkiä kuulemaan juuri se, miltä asia toisen kokemana näyttää. (Isaacs 2001, 116.)

Mitä eroa on tavanomaisella keskustelulla ja dialogilla? Heikkilä ja Heikkilä (2001, 56 - 69) kuvaavat tavanomaista keskustelua arkipäivän vuorovaikutustilanteeksi, ehkä väittelyksi, jossa pyritään vähättelemään toisen esittämiä kannanottoja, mielipiteitä tai ideoita. Tähän on syynä se, että keskustelijat uskovat olevansa oikeassa. Siinä ei yleensä pyritä tietoisesti ym-

märtämään toista eikä se yleensä johda rakentavaan prosessiin ja molempia tyydyttävään lopputulokseen. Näillekin keskusteluille on oma paikkansa esimerkiksi nopeissa päätöksentekotilanteissa. Spontaania siirtymistä keskustelusta dialogiin ei ole helppo erottaa, erityisesti jos itse aktiivisesti osallistuu prosessiin. Joillekin henkilöille on vaikea omaksua dialogille ominaista avointa kommunikointia, vaan he itsepintaisesti käyttävät väittelylle ominaista tapaa kommunikoida.

Dialogisuudelle puolestaan on ominaista luoda psykologisesti turvallinen ilmapiiri, jossa uskaltaaan asettaa omat näkemykset kyseenalaisiksi ja ymmärtää toisen osapuolen kokemusta. Erilaisuuden ymmärtämisen myötä omakin näkemys rikastuu ja syntyy mahdollisuus uudenlaisen lähestymisen opetteluun. Dialogikulttuurin omaksuminen lähtee itsensä kohtaamisesta tässä ja nyt. Toisen osapuolen näkemysten ymmärtäminen ei tarkoita kuitenkaan sitä, että olisi hyväksyttävä toisen mielipide. Yhteenvetona tavanomaisen keskustelun ja dialogin välisistä eroista voitaneen puhua keskustelun itsekeskeisyydestä ja omien puolustusmekanismien vahvistamisesta ja puolestaan dialogin ymmärtämisprosessista toisen näkökulmaa tarkastelemalla. Tärkeintä on muistaa, että avoimessa dialogissa jokaisella on oma tarinansa, jota on osattava kuunnella kertojalle totena ja omana henkilökohtaisena kokemuksena. (Heikkilä & Heikkilä 2001, 56 - 69.)

Tuomi & Sarajärvi (2009, 79) tuovat teoksessaan esille Martin Buberin (1993, 104) tulkinnan dialogista. Buberia mukailleen Tuomi ja Sarajärvi kirjoittavat, että dialogia voitaneen pitää osallistuvana ja kokemuksellisenä, jolloin maailma muotoutuu tutkijan ja tutkittavan yhteisen toiminnan merkityksestä. Buber kertoo esimerkin tiellä kohtaavista ihmisistä, jotka tuntevat vain oman osansa tiestä, eivät toisen kulkemaa ja täten pystyvät eläytymään hänen kokemuksiinsa vasta kohtaamisessa. Yhteistyön kehittämisessä on kysymys juuri samasta asiasta. Osapuolilla on usein oletuksia ja väärinkäsityksiä toisesta, mutta kohtaamisessa on mahdollista aloittaa toisen ymmärtäminen.

Puro ja Matikainen kuvaavat dialogin kuuluvan samaan käsiteperheeseen keskustelun, väittelyn, haastattelun, pohdinnan ja tutkimisen kanssa. Heidän mukaansa kyseessä on ihmisten välisen kanssakäymisen menetelmä, jolla on muista menetelmistä erottuva osaamisen laatu. Ihmisten välisen vuorovaikutuksen laadulla on suuri merkitys yhteistyön tuloksena tapahtuvassa muutoksessa. Toisen ihmisen kohtaamisessa syntyy kokemus, joka muuttaa ihmistä itseään. Tämä perustuu ajatteluun siitä, että ihmisen mielen sisältö syntyy vuorovaikutuksessa ja kehittyy ihmisten kohtaamisissa. Onnistuneessa vuorovaikutuksessa syntyy olennaisia oivalluksia, avautuu uusia näkökulmia ja ristiriitaistenkin mielipiteiden yhteen sulautumista. Myönteiset kokemukset rohkaisevat yhteiseen ääneen ajatteluun, toisen ajattelumaailman ymmärtämiseen ja ratkaisujen löytämiseen. (Puro & Matikainen 2000, 7.)

Heikkilä ja Heikkilä tarkastelevat teoksessaan dialogia ryhmäprosessina, jossa ryhmän jäsenet yhdessä ihmettelevät kohtaamiaan asioita. Sosiaalisissa yhteyksissä saadaan monisyisempi ja antoisampi kokonaisuus. Kun yhdessä pohditaan saman asian eri näkökulmia, mahdollistuu kokonaisnäkömyksen aikaansaaminen. Dialogisessa kommunikaatiossa jokaiselle osallistujalle tarjoutuu mahdollisuus myös oppia tuntemaan itseään ja muuttaa omaa ajatusmaailmaansa. Siihen kuitenkin tarvitaan omaa aktiivisuutta ja uskallusta, koska aidossa dialogissa muut eivät ajattele toisen puolesta. Parhaimmillaan dialogitilanne voi mahdollistaa koko ryhmälle psykologisesti turvallisen ympäristön erilaisuuden pohtimiseen ja kokonaisuusien hahmottamiseen. Valitettavan usein päätöksiä tehdään joko yksin tai toisten samalla tavalla ajattelevien kanssa. Eri tavoin ajattelevien ymmärtäminen ja jopa sietäminen saatetaan kokea vaikeaksi. Avoimessa dialogissa jokaisen olisi uskaltauduttava kohdistamaan ihmettely välillä itseensä. Ihmisten väliset suhteet ja kommunikaatio ovat merkittäviä ja kun kuuntelee toisia, heidän sanomisistaan tulee osa omaa itseä. Avoimen dialogin avulla voidaan tuottaa samansuuntainen visio työorganisaatioon. Jos uudistus tai muutos tulee ulkopuolelta tai yläpuolelta, se ei välttämättä ole kestävä. Mutta jos muutos sen sijaan tapahtuu jokaisen jäsenen sisäisenä prosessina, omilla ehdoilla, omassa aikataulussa, siihen on helpompi sitoutua. Avoimella dialogilla organisaatioon voidaan luoda turvallinen viitekehys, jonka puitteissa jokainen uskalltaa kehittää omaa uudistavaa voimaansa (empowerment). Kirjoittajat kannustavat muuttamaan perinteistä johtamistapaa enemmän kaikkien organisaation jäsenten itsensä johtamiseksi. Kun organisaatiossa on vallitsevana empowerment - kulttuuri, enää eivät päätökset synny ylhäältä alas neuvottelematta tai käyttämättä osallistavaa dialogia. Dialogin ei kuitenkaan tarvitse olla päätöksentekoa, mutta sitä voidaan käyttää avoimena kommunikaatiofoorumina, joka valmistele kohteena olevaa asiaa. Kun itse on ollut rakentamassa muutosta, siihen on helpompi sitoutua. (Heikkilä & Heikkilä 2001, 25 - 28.)

On luonnollista, että työyhteisöissä päädytään tilanteeseen, jossa on tarve löytää uusia lähestymistapoja vuorovaikutuksen lisäämiseen. Vuoropuhelun eli dialogin harjoittelu kuuluu keskeisesti yhteistoiminnallisuuteen ja rakentavaan keskustelukulttuuriin. Dialogin tavoitteina ovat aito vuorovaikutus, kaikkien yhteisön jäsenten aktiivinen osallistuminen, osallistujien ja perusteltujen näkemysten tasaveroisuus sekä käytännön toimenpiteisiin ja sitoumuksiin eteneminen. (Ahonen & Pohjanheimo 2000, 29.) Osaamisen johtamisen käsitteestä on alettu keskustella entistä enemmän työn tuomien haasteiden edessä. Monissa organisaatioissa hyödyllinen osaaminen on hajallaan eri yksiköissä. Jyrkät tulosityksikköjen rajat vaikeuttavat kehittämistyön toteuttamista. Osaamisen johtaminen on haaste, joka edellyttää entistä tiiviimpää linjajohdon ja henkilöstön kehittämisen asiantuntijoiden sekä työntekijöiden vuoropuhelua ja yhteistoimintaa. (Virkkunen & Ahonen 2008, 18.) Onnistuneen dialogin avulla on kuitenkin mahdollista päästä lähemmäksi yhteistoiminnallisen kehittämisen tavoitetta järjestämällä eri ammattiryhmien yhteisiä kokoontumisia sekä koulutuksellisessa että vuorovaikutteisessa tarkoituksessa.

4 Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillisen yhteistyön käsitettä alkoi esiintyä Suomessa 1980-luvun loppupuolella ja se vakiintui 1990-luvulla. Käytössä on myös termejä moniasiantuntijainen, monitoimijainen ja monialainen yhteistyö. Moniammatillisuuden (multiprofessional, interprofessional, trans-/crossprofessional) käsitettä käytetään hyvin monissa erilaisissa merkityksissä ja eri näkökulmista. Siihen voi sisältyä monenlaisia yhteistyömuotoja. Keskeistä kuitenkin on se, miten erilainen osaaminen ja tieto voidaan koota yhteen ja päästä yhteiseen tavoitteeseen (Isoherranen 2008, 33-34.)

Kuorilehto esittelee kolme erilaista monialaisen yhteistyön muotoa, joista ensimmäinen on monitieteinen ja - ammatillinen yhteistyömuoto (multidisciplinary/- professional working / collaboration), jossa kaksi tai useampi eri ammattilainen tai viranomainen työskentelee rinnakkain saman perheen kanssa kuitenkin erillään toisistaan. Työskentely tapahtuu saman toimeksiannon sisällä ja esimerkiksi lapsi voi olla kaikkien työn kohteena, mutta palvelut tuotetaan erillisinä. Kukaan ei keskity perheeseen kokonaisuutena eikä perhe ole suunnittelussa mukana. Kumppanuus perheen kanssa on vähäistä eikä yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa juurikaan ole. (Kuorilehto 2014, 24.)

Toinen monialaisen yhteistyön muoto on tieteiden ja ammattilaisten välinen yhteistyö (interdisciplinary/-professional working / collaboration). Tässä toimijat jakavat informaatiota keskenään ja työskentelevät samojen tavoitteiden saavuttamiseksi, mutta erillään. Eri tieteenalojen ammattilaiset arvioivat asiakkaan tarpeita ja kokoontuvat pohtimaan huomioitaan ja laativat yhteisiä tavoitteita. Palvelun painopiste on asiakkaalle räätälöity kokonaisvaltainen tuki kuitenkin ilman muiden perheenjäsenten tarpeiden huomioimista. Perhe ehkä kutsutaan kokouksiin tai heidän näkökulmansa otetaan huomioon. Tässä yhteistyön muodossa tulosten arviointia ja päätöksiä tekevät useimmiten johtavat viranomaiset ja hierarkiassa alemmalla tasolla olevien työntekijöiden toiminta saattaa jäädä vähälle huomiolle. (Kuorilehto 2014, 25.)

Kolmas Kuorilehdon mainitsema yhteistyön muoto on poikkitieteellinen ja ammattilaisten keskinäinen yhteistyö (trans- /crossdisciplinary, trans-/crossprofessional working / collaboration). Tässä yhteistyömuodossa jaetaan osaamista yli perinteisten viranomais- ja ammattilaisrajojen. Yksi tai useampi päätyöntekijä toimii yhteistyössä saaden konsultaatiotukea toisilta alan osaajilta. Tavoitteena on työskennellä yhteisten tavoitteiden ja yhteisen järjestelmän piirissä siten, että vapaudutaan perinteisistä hierarkkisista rooleista. Tämän edellytyksenä on perehtyminen toisen ammattilaisen näkökulmiin. Palvelua suunniteltaessa lähtökohtana ovat koko perheen tarpeet ja perhe nähdään tasa-arvoisena kumppanina. Keskinäisellä yhteistyöllä

tuotetaan perheen tarpeisiin sopiva kokonaisvaltainen palvelukokonaisuus. (Kuurilehto 2014, 26.)

Suomessa moniammatillisella yhteistyöllä useimmiten tarkoitetaan kaikkia edellä mainittuja yhteistyön muotoja. Kuurilehto käyttää käsitettä moniasiantuntijainen yhteistyö julkisen sektorin eri ammattiryhmien välisestä yhteistyöstä. Kyseessä on ammattilaisten ja perheen välisessä kumppanuudessa syntynyt yhteinen käsitys perheen tilanteesta ja tuen tarpeesta ja sen suunnittelusta. Haasteena perhepalveluissa on hyvän kumppanuuden luominen. Siihen tarvitaan vuorovaikutusta ja verkostoitumista ja edellyttää yhteisiä tavoitteita sekä luottamuksellista yhteistyötä. (Kuurilehto 2014, 29.)

Yhteistyön onnistumisen edellytys on yhteinen tavoite kyseessä olevan asian suhteen. Yhteistyö vaikeutuu, jos jäsenet asettavat omat henkilökohtaiset tavoitteensa yhteisten tavoitteiden edelle. Joskus tämä aiheuttaa hämmennystä, jos työntekijä joutuu miettimään, kenen etu on tärkeämpi. Tällöin voidaan puhua jakaantuneesta motiivista (mixed-motive). Yhteisen tavoitteen kirkastaminen ja siitä keskusteleminen on yksittäiselle työntekijälle tärkeää. Tieto siitä, että muutkin työskentelevät saman tavoitteen saavuttamiseksi lisää motivaatiota. (Levi 2007, 74.)

Eri hallinnonalojen toimivalla yhteistyöllä on olennainen merkitys opinnäytetyöni kohteena olevalle kehittämiselle. Vantaalla neuvolan perhetyö toimii hallinnollisesti terveystalvelujen alaisuudessa ja lastensuojelu puolestaan perhepalveluissa. Lainsäädännön asettamat tavoitteet kuten hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen, varhainen tuki sekä toimiva julkinen hallinto edellyttävät eri hallinnonalojen tiivistä yhteistyötä. Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan tuloksia ei saavuteta, jos jokainen hallinnonala vastaa vain omasta alueestaan. Yhteistyön tarve korostuu erityistilanteiden hallinnassa. Tuloksia voidaan saavuttaa, kun eri toimijoiden roolit ovat selkeitä ja toimintaperiaatteet yhdessä sovittuja. Edellytyksenä toimivalle sidosryhmäyhteistyölle on vankkaan tietoon, avoimuuteen ja uudistustahtoon nojautuva asioiden valmistelu ja päätöksenteko. Vaikuttavuutta lisää ennakoiva ja vuorovaikutteinen viestintä. (STM 2011,16; STM 2012, 59.)

Nykyistä enemmän tulisi ottaa huomioon kokonaisuuksia ja varmistaa eri osien saumaton yhteistoiminta. Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämissuunnitelmassa on strategioita ja toimenpidekokonaisuuksia, joiden toteuttamiseen tarvitaan uudenlaista osaamista. Keskeisimmäksi taidoksi mainitaan toimiminen monialaisessa ja moniammatillisessa yhteistyössä. Työmuotoja tulisi kehittää niin, että ne ovat jokaista lasta, nuorta ja perhettä kunnioittavia ja aidosti kuulevia. Tämän edellytyksenä on eri prosessien tunteminen ja niiden yhteensovittaminen koskien sekä asiakastyötä tekeviä että johtoa. (OKM 2012, 40.) Moniammatillisessa työskentelyssä voidaan puhua myös poikkialuehallinnollisesta verkostotyöskentelystä. Tätä nimitystä käy-

tään useimmiten silloin, kun verkoston jäsenet edustavat julkisia palveluita. Verkostotyöskentelyn toimintaperiaatteena on asiakkaan sosiaalisen verkoston huomioonottaminen kaikissa asiakastilanteissa. Verkostot mahdollistavat tiedon vaihdon organisaatioiden rajat ylittäen. (Isoherranen 2008, 37.)

Moniammatillinen yhteistyö rajat ylittävänä ilmiönä ilmenee myös muutosvaatimusten paineissa. Muutosvaatimukset yhdistetään usein joustavuusvaatimuksiin, joiden taas katsotaan johtavan uusien asioiden oppimisen velvollisuuteen. Kalliola ja Nakari tarkastelevat joustavuuden ja työssä oppimisen vaatimuksia kunnallisissa palveluorganisaatioissa. Monimutkaisten ongelmien hoito sosiaali- ja terveysalalla edellyttää rajojen ylittämistä kuntaorganisaation sisällä sekä organisaation ulkopuolelle muiden toimijoiden suuntaan. Palveluiden vaatimukset ohjaavat asiakaslähtöisyyteen, mutta kunnallisissa palveluorganisaatioissa on paljon rakenteellisia esteitä niiden toteuttamiselle. Monissa kunnissa on sen vuoksi meneillään erilaisia projekteja muutosten aikaansaamiseksi. (Kalliola & Nakari 2006, 204.)

Engeströmin (2002, 29) mukaan tiimi- ja verkostopohjaisen organisaation merkittävimpiä tunnusmerkkejä ovat yli organisatoristen rajojen yli ulottuva yhteistyö ja avunanto, joiden avulla on saavutettavissa korkea innovatiivisuus ja oma-aloitteinen oppiminen. Verkostoorganisaation ominaisuuksiin kuuluvat myös vastavuoroisuuden ja luottamuksen elementit. Verkostojen toiminnassa korostuu vaikeasti hinnoiteltavien arvojen ja voimavarojen käyttö.

Perheiden tukemisessa vaikeassa elämäntilanteessa juuri nämä seikat ovat tärkeässä asemassa. Tehokkaan yhteistyön tuloksena syntyvän taloudellisen säästön osoittaminen on vaativa tehtävä. Usein joutuu myös pohtimaan esimerkiksi työtehtävien ja ajankäytön priorisointia. Herää kysymys, mitkä arvot ohjaavat työntekijää ja hallintoa tekemään valintoja tärkeiden ja vähemmän tärkeiden toimintojen ja ratkaisujen välillä.

5 Lastensuojelu

Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Ensisijainen vastuu lapsen hyvinvoinnista on lapsen vanhemmilla ja muilla huoltajilla, joiden tulee turvata lapselle tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi siten kuin lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetussa laissa säädetään. Lain mukaisesti lasten ja perheiden kanssa toimivien viranomaisten on tuettava vanhempia ja huoltajia heidän kasvatustehtävässään ja pyrittävä tarjoamaan perheelle tarpeellista apua riittävän varhain sekä tarvittaessa ohjattava lapsi ja perhe lastensuojelun piiriin. (Lastensuojelulaki 2007.)

5.1 Ehkäisevä lastensuojelu

Kunnan tulee lain mukaisesti järjestää lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi ehkäisevää lastensuojelua silloin, kun perhe ei ole lastensuojelun asiakkaana. Ehkäisevällä lastensuojelulla edistetään ja turvataan lapsen kasvua, kehitystä ja hyvinvointia sekä tuetaan vanhemmuutta. Ehkäisevää lastensuojelua on tuki ja erityinen tuki, jota annetaan esimerkiksi päivähoitossa ja äitiys- ja lastenneuvolassa. (Lastensuojelulaki 2007.)

Lapsilla ja nuorilla on heikot mahdollisuudet itse valvoa omien oikeuksiensa toteutumista. Tästä syystä Sosiaali- ja terveystieteiden valvontaosasto Valvira on yhdessä aluehallintovirastojen kanssa valmistellut kunnallisten lastensuojelupalvelujen valtakunnallisen valvontaohjelman, jonka tarkoituksena on vahvistaa lapsen edun sekä lapsen ja perheiden osallisuuden toteutumista lastensuojelutyössä. (Valvira 2013, 3.) Valvontaohjelman mukaan ehkäisevän lastensuojelun järjestäminen koskee kaikkia kunnan viranomaisia eikä edellytä lastensuojelun asiakkuutta. Lapsen ollessa lastensuojelun asiakkaana, myös muiden kuin lastensuojeluviranomaisten on osallistuttava lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun toteuttamiseen. Tämä voi merkitä esimerkiksi etusijaa jonossa palvelujen järjestämisessä. Vastuullista vanhemmuutta on mahdollista tukea ja ongelmia ehkäistä esimerkiksi perhetyössä, kotipalvelussa, neuvoloissa ja varhaiskasvatuksessa. Lapsia ja perheitä tulee tukea ensisijaisesti ehkäisevän lastensuojelun keinoin. Niitä ovat tuki ja erityinen tuki esimerkiksi varhaiskasvatuksessa, äitiys- ja lastenneuvolassa sekä muissa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa kuten lapsiperheiden kotipalvelussa. Terveystieteiden, varhaiskasvatuksen, koulun ja nuorisotyön peruspalveluiden resursoinnissa on huomioitava, että niistä käsin voidaan erilaisin käytännön menetelmin tukea lapsia ja nuoria kasvussa ja kehityksessä sekä vanhempia kasvatustehtävässä. (Valvira 2013, 20.)

5.2 Ehkäisevä lastensuojelu Vantaalla

Vantaan lastensuojelusuunnitelmassa käytetään ehkäisevän lastensuojelun sijaan käsitettä ehkäisevä lasten suojelu. Vantaalla ehkäisevä lasten suojelu on huomioitu eri instanssien toiminnan suunnittelussa. Parasta ennalta ehkäisevää lasten suojelua ovat laadukkaat peruspalvelut. Tavoite on, että lapsi ja nuori saa tarvitsemansa tuen ja avun normaalipalveluissa mahdollisimman varhain. Usein lapsen tai perheen tarvitsema tuki voidaan toteuttaa normaalipalveluissa tehostetuin järjestelyin. Varhaisen tuen sekä hyvinvointia tukevien ratkaisujen ja puuttumisen mahdollisuus on kaikilla lapsia, nuoria ja perheitä kohtaavilla toimijoilla. Tämän vuoksi on tärkeää, että eri toimijat tunnistavat oman vastuunsa ja roolinsa osana ehkäisevää lastensuojelua. (Vantaan kaupunki 2008, 15 - 44.)

Yhdyskuntasuunnittelussa ja kaavoituksessa turvallisen ja laadukkaan elinympäristön suunnittelun ja toteuttamisen katsotaan olevan ehkäisevää lasten suojelua. Asuntotuotannossa pyritään kysyntää vastaavaan asuntojen tuotantoon. Häätöjen ehkäisy on osa ennalta ehkäisevää lasten suojelua, jota toteutetaan yhdessä sosiaali- ja terveystoimen ja vuokranantajien kanssa. Tilakeskus huolehtii lasten ja nuorten turvallisen kasvuympäristön luomisesta ja ylläpidosta vastaamalla turvallisten toimitilojen järjestämisestä. Ennaltaehkäisevässä terveydenhuollossa tavoitteena on edistää ja ylläpitää lasta odottavien, alle kouluikäisten, kouluikäisten ja nuorten terveyttä ja hyvinvointia ja toimia samalla ehkäisevää lasten suojelua toteuttavana tahona. Lapsiperheiden kotipalvelu tarjoaa kodin- ja lastenhoitoapua, joilla ehkäistään vakavampia ongelmia. Ehkäisevä lasten suojelu on läsnä myös mielenterveyspalveluissa, perhe- ja nuorisoneuvoloissa, psykologipalveluissa, vammaispalveluissa, varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa ja nuorten palveluissa. Näiden lisäksi kulttuuripalveluissa, kirjastopalveluissa, liikuntapalveluissa, aikuissosiaalityössä, päihdepalveluissa ja maahanmuuttajapalveluissa on otettava huomioon ehkäisevän lasten suojelun näkökulma. Vantaan lastensuojelusuunnitelmassa edellä mainittujen palvelujen toimenpiteitä on kuvattu tarkemmin. (Vantaan kaupunki 2008, 15 - 44.)

Ehkäisevä lasten suojelu ei Vantaan lastensuojelusuunnitelman mukaan noudata sektori- tai hallintokuntarajoja. Lapsen ja nuoren ongelmat voivat nousta esiin missä tahansa palvelussa ja toisaalta ongelmien kasautuessa saman perheen kanssa saattaa työskennellä useita työntekijöitä. Lasten ja nuorten tukeminen edellyttää sekä vastuunottoa että yhteistyötaitoja. Työntekijän on kyettävä arvioimaan, milloin hänen taitonsa riittävät ongelman ratkaisuun ja milloin on toimittava yhteistyössä lapsen vanhempien ja muun kasvuyhteisön kanssa tai muiden asiantuntijoiden kanssa. Vantaan lastensuojelusuunnitelma vuodelta 2008 sisältää useita kehittämistoimenpiteitä, joista pääosa edellyttää yhteistyön kehittämistä kunnan eri toimijoiden kesken. Tilanteessa, jossa lapsi tai perhe tarvitsee samanaikaisesti useiden palvelujen tukea, toiminnan on oltava asiakkaan kannalta sujuvaa ja tarkoituksenmukaista. Erityistä huomiota on myös kiinnitettävä tiedon ja vastuiden siirtymiseen palvelujärjestelmän nivelkohdissa lapsen tai nuoren siirtyessä palvelun piiristä toiseen. Vantaalla on päätetty panostaa toimialarajat ylittävien, yhteisten ja peräkkäisten lasten ja nuorten palvelujen prosessien kehittämiseen. (Vantaan kaupunki 2008, 52.)

5.3 Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu

Lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun piiriin tullaan niissä tilanteissa, kun ehkäisevän lastensuojelun keinot eivät yksinään ole riittäviä turvaamaan lapsen turvallisuutta ja tervettä kehitystä (STM 2014, 58).

Lastensuojelun tehtävänä on lain mukaan tukea vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa järjestämällä tarvittavia palveluja ja tukitoimia. Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua toteutetaan tekemällä lastensuojelutarpeen selvitys ja asiakassuunnitelma sekä järjestämällä avohuollon tukitoimia. Lapsi voidaan myös sijoittaa kodin ulkopuolelle tai lapsen hoito ja huolto voidaan järjestää muulla tavoin lastensuojelulaissa säädetyin edellytyksin. Lastensuojeluasia tulee vireille hakemuksesta tai kun sosiaalityöntekijä tai muu lastensuojelun työntekijä on vastaanottanut lastensuojeluilmoituksen tai pyynnön lastensuojelutarpeen arvioimiseksi tai saanut muuten tietää mahdollisesta lastensuojelun tarpeesta olevasta lapsesta. Lastensuojelun asian viireille tulon jälkeen sosiaalityöntekijän tai muun lastensuojelun työntekijän on välittömästi arvioitava lapsen mahdollinen kiireellinen lastensuojelun tarve. Lisäksi sosiaalityöntekijän on viimeistään seitsemäntenä arkipäivänä ilmoituksen tai vastaavan yhteydenoton vastaanottamisesta ratkaistava, onko ryhdyttävä lastensuojelutarpeen selvityksen tekemiseen vai onko asia sellainen, ettei se johda toimenpiteisiin. Lastensuojelun asiakkuus alkaa, kun ryhdytään kiireellisesti lastensuojelutoimenpiteisiin tai päätetään tehdä lastensuojelutarpeen selvitys. Asiakkuuden alkamisesta ilmoitetaan välittömästi huoltajille ja lapselle ottaen huomioon, mitä sosiaalihuollon asiakkaan asemasta lain 11 §:ssä säädetään. (Lastensuojelulaki 2007.)

Ennakollinen lastensuojeluilmoitus on ennen lapsen syntymää tehtävä salassapitosäännösten estämättä tehtävä ilmoitus, jos on perusteltu syy epäillä syntyvän lapsen tulevan tarvitsemaan lastensuojelun tukitoimia välittömästi syntymänsä jälkeen. Lastensuojeluasia tulee vireille lapsen syntymän jälkeen, jolloin myös lastensuojeluasiakkuus alkaa siten kuin lastensuojelulain 26 §:ssä säädetään. (Lastensuojelulaki 2007.)

Lain mukaisesti lastensuojelutarpeen selvityksessä lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä arvioi lapsen kasvuolosuhteita, huoltajien tai muiden lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden mahdollisuuksia huolehtia lapsen hoidosta ja kasvatuksesta sekä lastensuojelutoimenpiteiden tarvetta. Selvityksen tekemiseksi sosiaalityöntekijä voi olla tarvittaessa yhteydessä lapselle läheisiin henkilöihin sekä yhteistyötahoihin ja asiantuntijoihin siten kuin sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetun lain 16 ja 17 §:ssä säädetään. Selvitys on tehtävä ilman aiheetonta viivytyksiä ja sen on valmistuttava viimeistään kolmen kuukauden kuluessa asian vireille tulosta. Selvityksen valmistuttua on huoltajalle ja lapselle ilmoitettava lastensuojelun asiakkuuden jatkumisesta. Asiakkuus päättyy, mikäli selvitys ei anna aiheutta lastensuojelutoimenpiteisiin. (Lastensuojelulaki 2007.)

Määräaikojen noudattamista seurataan säännöllisesti. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos pyytää kunnilta tai kuntayhtymiltä tiedot määräaikojen noudattamisesta kaksi kertaa kalenterivuodessa. Kunnat ja kuntayhtymät ovat velvollisia luovuttamaan tiedot ilman yksittäisiä henkilöitä koskevia tunnistetietoja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos luovuttaa tiedot edelleen Sosiaa-

li- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastolle Valviralle valtakunnallista ohjaus- ja valvontatehtävää varten. (Lastensuojelulaki 2007.)

Jotta viranomaisten keskinäinen ymmärrys lastensuojelun tarpeesta ja palveluista olisi mutkaton, kunnassa tai yhteistoiminta-alueella on nimettävä lastensuojelun asiantuntijat, jotka antavat lastensuojelulain 7 §:n mukaista asiantuntija-apua peruspalveluille. Konsultoinnin muodot on sovittava ja niiden pitää vastata laadultaan sekä määrältään peruspalvelujen henkilöstön tarpeita ja olla kaikkien osapuolten tiedossa. (Valvira 2013, 21.)

5.4 Lastensuojelun avopalvelut

Lastensuojelulain mukaan avohuolto on ensisijaista huostaanottoon ja sijaishuoltoon nähden, mikäli se on lapsen edun mukaista. Kunnan velvollisuus on ryhtyä avohuollon tukitoimiin viipymättä, jos kasvuolosuhteet vaarantavat tai eivät turvaa lapsen terveyttä tai kehitystä tai jos lapsi omalla käyttäytymisellään vaarantaa terveyttään tai kehitystään. Avohuollon tukitoimia on oltava jatkuvasti tarjolla ja niitä voidaan lastensuojelulain mukaan antaa, vaikkei lastensuojelutarpeen arviointi olisikaan vielä valmistunut. Avohuollon tukitoimien tarkoituksena on lapsen myönteisen kehityksen edistäminen ja tukeminen. Avohuollon tukitoimilla tuetaan lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden kasvatumahdollisuuksia ja -kykyä. Tavoitteena on auttaa lasta hänen omassa kotiympäristössään. Avohuolto perustuu suostumukseen ja vapaaehtoisuuteen, joten mahdollisuuksien mukaan tulee toimia yhteistyössä lapsen vanhempien, huoltajien ja muiden lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden kanssa. Avohuollon tukitoimia on kuitenkin mahdollista toteuttaa myös esimerkiksi yksinomaan sen vanhemman kanssa, jonka luona lapsi asuu. Myös lastensuojelun asiakkaana olevan lapsen sisarusten tuen tarve on tärkeää samalla selvittää. (Valvira 2013, 37.)

Valviran valvontaohjelman mukaan lastensuojelun avohuollon palveluja ovat sosiaalihuoltolain ja toimeentulotukilain mukaiset palvelut, kuten lasten päivähoito ja kotipalvelu, toimeentulotuki ja ehkäisevä toimeentulotuki. Näiden lisäksi on tarvittaessa järjestettävä lapsen ja perheen tuen tarpeisiin perustuvia, asiakassuunnitelman huomioivia lastensuojelun avohuollon tukitoimia. Näitä voivat olla esimerkiksi tuki lapsen ja perheen ongelmatilanteen selvittämiseen, lapsen taloudellinen ja muu tukeminen koulunkäynnissä, harrastuksissa, läheisten ihmissuhteiden ylläpitämisessä sekä muiden henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttämisessä. Lisäksi tukitoimina voi olla tukihenkilö tai -perhe, lapsen kuntoutumista tukevia hoito- ja terapiapalveluja, perhetyötä, koko perheen sijoitus perhe- tai laitoshuoltoon, vertaisryhmätoimintaa, loma- ja virkistystoimintaa ja muita lasta ja perhettä tukevia palveluja ja tukitoimia. Sosiaalityöntekijä voi arvioida myös jonkun muun tukitoimen olevan välttämätön lapsen terveyden tai kehityksen kannalta. (Valvira 2013, 38.) Huostaanottoa ja sijaishuoltoa ei tässä ole tarkemmin

tarkasteltu, koska ne eivät yleensä näy neuvolan perhetyön ja lastensuojelun yhteistyön tilanteissa.

5.5 Lastensuojelun avopalvelut Vantaalla

Vantaalla lastensuojelussa työskentelee yhteensä 315 työntekijää mukaan luettuna palvelupäällikkö ja sosiaalityön esimiehet (Vantaan kaupunki 2013c). Lastensuojelun avopalvelut Vantaalla käsittävät lastensuojelun avohuollon sosiaalityön tukitoimien, lastenvalvojatoiminnan, elatustukitoiminnan sekä Kuuselan perhekuntoutuskeskuksen. Työntekijöitä avopalveluissa on kaikkiaan 140. Lisäksi palveluja ostetaan ostopalvelusopimuksella yksityisiltä palvelutuottajilta. (Vantaan kaupunki 2008, 46.)

Opinnäytetyöni kohdejoukkoon eli Vantaan kaupungin lastensuojelun vastaanottotiimeihin kuuluu 3 johtavaa sosiaalityöntekijää, 16 sosiaalityöntekijää ja 10 sosiaaliohjaajaa.

Kun lastensuojelun sosiaalityöntekijä ottaa vastaan lastensuojeluilmoituksen tai lastensuojelutarpeen selvityspyynnön, selvitys tehdään vastaanottotiimissä. Jos selvityksessä tullaan siihen tulokseen, että lastensuojelun asiakkuus alkaa, työskentely jatkuu suunnitelmallisessa tiimissä. Lapselle tehdään asiakassuunnitelma, joka on laadittava yhteistyössä lapsen ja huoltajan kanssa. Avohuollossa olevan lapsen asiakassuunnitelmaan kirjataan olosuhteet ja asiat, joihin pyritään vaikuttamaan, lapsen ja perheen tuen tarve, palvelut ja tukitoimet sekä arvioitu aika, jonka kuluessa tavoitteet pyritään saavuttamaan. Asiakassuunnitelma on tarkistettava tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran vuodessa. (Vantaan kaupunki 2008, 49.)

Avohuollon tukitoimen muotoja voivat olla esimerkiksi riittävän taloudellisen tuen järjestäminen, asumisoloihin liittyvien puutteiden korjaaminen tai asunnon järjestäminen, koulunkäynnin taloudellinen tukeminen, tukihenkilön- tai perheen järjestäminen, lapsen kuntoutumista tukevien hoito- ja terapiapalvelujen järjestäminen, perhetyö, vertaisryhmätoiminta, loma- ja virkistystoiminta sekä harrastusten ja läheisten ihmissuhteiden ylläpitämisen tukeminen. Tukimuotona voi olla myös perhekuntoutus Kuuselan perhekuntoutuskeskuksessa. Tuki voi olla ympärivuorokautista tai päivämuotoista perhekuntoutusta tai kotiin tehtävää intensiiviperhetyötä. Lisäksi se voi olla depressiokoulutyypistä vertaistukitoimintaa masennuksesta ja uupumuksesta toipuville vanhemmille. (Vantaan kaupunki 2008, 49.)

6 Perhetyö

Perhetyölle ei ole varsinaista määritelmää eikä sellaista käsitettä ole myöskään laissa määriteltä. Perhetyöksi voidaan katsoa kaikki perheiden kanssa tehtävä työ. Perhetyötä toteutetaan monilla tahoilla, esimerkiksi päivähoitossa, neuvolassa, sosiaalityössä ja seurakunnassa. Myös perheterapian, perhekuntoutuksen, perhetapaamisten, kotikäyntien sekä kerho- ja leiri-

toiminnan voidaan katsoa olevan perhetyötä. Perhetyöksi voidaan sanoa myös kaikkea valistus- ja tiedotustyötä, joka hyödyttää perhettä. (Vilén ym. 2010, 24.)

6.1 Ennaltaehkäisevä perhetyö

Ennaltaehkäisevä perhetyö tarkoittaa lapsiperheille järjestettävää suunnitelmallista, kokonaisvaltaista ja pitkäjänteistä tukemista. Perheenjäsenten yksilöllisiin tarpeisiin vastataan, mutta lähtökohtana on perheen kokonaisvaltainen auttaminen. Tällainen perhetyö on vapaaehtoisuuteen perustuvaa eikä vaadi lähetettä tai asiakkuutta lastensuojelussa. Ennaltaehkäisevän perhetyön perustehtävänä on perheiden elämänhallinnan ja arjessa selviytymisen vahvistaminen sekä omien voimavarojen tukeminen. Perhetyö voi liittyä esimerkiksi vanhemmuuden tukemiseen, kodin arjen ja arkirutiinien hallintaan, lasten hoidon ja kasvatuksen ohjaamiseen, perheen vuorovaikutustaitojen tukemiseen ja sosiaalisten verkostojen laajentamiseen, perheen toimintakyvyn vahvistamiseen uusissa tilanteissa, tai syrjäytymisen ehkäisyyn. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014.) Counselling-tason perhetyön tavoitteena on perheen kaikkien jäsenten ja sitä kautta koko perheen hyvinvointi sekä kokemus valtaistumisesta ja voimaantumisesta. Suorana käännöksenä sana counselling tarkoittaa ohjaamista, neuvojen antamista ja kehottamista. Siihen voidaan kuitenkin katsoa kuuluvan kaikki se vuorovaikutus, joka pyrkii asiakkaan ymmärtämiseen ja tukemiseen. Tavoitteena on auttaa asiakasta löytämään omat yksilölliset voimavaransa hänen omassa tahdissaan. Perhetyö voi sisällöltään olla esimerkiksi vanhemmuuden tukemista, lapsen kasvatuksessa ja hoidossa ohjausta, perheen vuorovaikutustaitojen tukemista, parisuhteen tukemista sekä perheen toimintakyvyn vahvistamista eri elämäntilanteissa ja kriiseissä. (Vilén ym. 2010, 25 - 26.)

6.2 Korjaava perhetyö

Korjaava perhetyö tarkoittaa lastensuojelullista, suunnitelmallista ja tavoitteellista perheen tilanteen selvittelyä ja yhdessä sovittujen muutosten tukemista. Lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä tekee päätöksen perhetyöstä tukitoimena ja siitä sovitaan lapsen asiakassuunnitelmassa. Korjaavan perhetyön perustehtävänä on lapsiperheiden tukeminen ja kuntouttaminen vaikeissa elämäntilanteissa, kun lapsen huolenpito, turvallisuus ja tarpeet ovat uhattuna. Korjaavan perhetyön työskentelyssä on mukana vahvasti myös kontrolli. Työskentelyn aloittamisesta, työskentelyjakson pituudesta, seurannasta ja arvioinnista lastensuojelun sosiaalityöntekijä sopii yhdessä perheen kanssa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

6.3 Neuvolan perhetyö Vantaalla

1.5.2011 voimaan tulleessa terveydenhuoltolaissa (1326/2010) sekä valtioneuvoston asetuksessa neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta on säädökset lasten ja nuorten terveystalveluista. Näiden

säädösten tavoitteena on lasten, nuorten ja perheiden terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, syrjäytymisen ehkäisy ja terveyserojen kaventaminen. Terveyspalvelujen painopistettä tulee siirtää enemmän ennaltaehkäisemiseen ja varhaisen tuen järjestämiseen. Erityisen tuen tarpeen tunnistaminen ja varhainen oikea-aikainen tuki ehkäisevät ongelmien pahenemista vähentäen korjaavien palvelujen tarvetta hilliten samalla kustannusten kasvua. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston Valviran tehtävänä yhdessä aluehallintovirastojen kanssa on ohjauksen ja valvonnan keinoin varmistaa, että palvelut järjestetään lainmukaisina. (Valvira 2012, 3.)

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan erityisen tuen tarpeen arvioimiseksi ja tuen järjestämiseksi on terveysneuvonta ja terveystarkastukset järjestettävä siten, että erityisen tuen tarve tunnistetaan mahdollisimman pian ja tuki järjestetään viiveettä. Erityisen tuen tarpeen arvioimiseksi ja toteuttamiseksi tulee tarvittaessa järjestää lisä- ja kotikäyntejä. Erityisen tuen järjestämisestä on yhdessä perheen kanssa laadittava suunnitelma, jonka toteutumista tulee seurata ja arvioida. Tuen järjestämisen tarkoituksena on syrjäytymisen ehkäisyn ja terveyserojen syventymisen lievittäminen. Tavoitteeseen pääsemiseksi on moniammatillisen yhteistyön merkitys kunnan eri toimijoiden kesken tärkeässä asemassa. (STM 2009, 65.) Valviran mukaan neuvolatoiminnan osakokonaisuuden ohjauksessa ja valvonnassa huomioidaan ja arvioidaan useiden muiden seikkojen lisäksi erityisen tuen tarpeen tunnistamista ja tuen järjestämistä mm. siltä osin, miten yhteistyö- ja toimintakäytännöt on ohjeistettu ja dokumentoitu (Valvira 2012, 25- 27.)

Vantaalla ennaltaehkäisevän terveydenhuollon neuvolatoiminnassa varhainen oikea-aikainen tuki perheille ja samalla ehkäisevä lastensuojelu toteutuu terveystarkastusten lisäksi neuvolan perhetyön muodossa. Perhetyö toteutuu yhteistyössä muun neuvolahenkilöstön ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Vantaalla neuvolan perhetyötä tarjotaan kaupungin sosiaali- ja terveyslautakunnan vuonna 2011 hyväksymien kriteerien mukaisesti. Neuvolan perhetyön tavoitteena on tukea ja edistää tukea tarvitsevien perheiden elämänhallintaa tilanteissa, joissa perhetilanteen selvittely ja perheen tukeminen edellyttävät riittävän pitkäkestoisia ja toistuvia kotikäyntejä. Jo raskauden aikana selvitetty erityistuen tarve ehkäisee syrjäytymistä ja vaikuttaa lapsen ja perheen hyvinvointiin. Tavoitteena on havaita perheiden pulmat ja ongelmatilanteet mahdollisimman varhain. Tällöin perhetyön tuki tulee tilanteeseen, jossa perheellä itsellään on vielä voimavaroja työskennellä asioiden ratkaisemiseksi. Näin voidaan ehkäistä ongelmien kasaantumista ja perhetilanteen kriisiytymistä. Vanhemmille tarjotaan mahdollisuutta tavata perhetyöntekijä jo raskauden aikana varhaista vuorovaikutusta tukevan keskustelun merkeissä. Neuvolan perhetyöntekijät osallistuvat monitoimijaiseen perhevalmennukseen ja tapaavat siten valmennuksiin osallistuvia vanhempia jo ennen vauvan syntymää. Kun vanhemmat ovat tavanneet perhetyöntekijän, heidän on helpompi tarvittaessa itse ottaa yhteyttä. Asiakkaat ohjautuvat perhetyön piiriin ensisijaisesti neuvolan terveydenhoita-

jan tai lääkärin kautta. Muita perhetyön piiriin ohjaavia tahoja ovat sosiaalitoimen ja synnytyssairaaloitten sosiaalityöntekijät, psykiatrisen sairaanhoidon, varhaiskasvatuspalvelujen ja perheneuvolan työntekijät sekä psykologit. Perhe voi myös itse ottaa yhteyttä perhetyöntekijään. (Vantaan kaupunki 2008, 19; Vantaan kaupunki 2011.)

Perhetyön tuen tarvetta synnyttäviä elämäntilanteita voivat olla esimerkiksi vanhemmuuden tuen tarve raskauden aikana, vanhemman uupumus tai masennus, arjen hallinnan ongelmat tai lasten hoitoon ja kasvatukseen liittyvät kysymykset. Tukea saatetaan tarvita ongelmatilanteessa, joka vaatii perheen ja/tai lapsen tilanteen arviointia kotioloissa, parisuhde- ja vuorovaikutusongelmissa tai perheen kriisissä, esimerkiksi avioeron, lapsen syntymän tai perheenjäsenen kuoleman yhteydessä. Myös yksinhuoltajuudesta tai uusperheestä johtuviin vanhempiä askarruttaviin kysymyksiin neuvolan perhetyö voi tarjota apua. (Vantaan kaupunki 2013a.)

Neuvolan perhetyö on tarkoitettu myös niille isille ja äideille, jotka eivät asu samassa taloudessa lastensa kanssa. Eronneet isät ja äidit saavat tarvittaessa apua neuvolan perhetyöntekijältä esimerkiksi asumiseen liittyvissä asioissa, jotta lapset voivat tavata molempia vanhempiaan. Näissä tilanteissa tarvitaan usein tukea ja neuvontaa myös lapsen ja vanhemman suhteen ylläpitämisessä.

Perheen tukeminen tapahtuu pääsääntöisesti perheen kotona ja vertaisryhmissä. Lähtökohtana työskentelylle on aina perheen asiantuntijuus. Perheen kanssa sovitaan työskentelyn tavoitteista ja toteutuksesta ensimmäisellä tapaamiskerralla. Tavoitteita ja niiden saavuttamista arvioidaan yhdessä perheen kanssa työskentelyn edetessä. Neuvolan perhetyö on perheen tarpeista lähtevää, perheen omia voimavaroja ja asiantuntijuutta vahvistavaa, nopeasti tarpeeseen vastaavaa, lyhytkestoista, ennaltaehkäisevää ja luottamuksellista. (Vantaan kaupunki 2013a.)

Mikäli neuvolan perhetyön tuki ei ole perheelle riittävää, asiakasperhe ohjataan muun avun piiriin, joka voi olla esimerkiksi neuvolapsykologi, perheneuvola, lastensuojelu, perheasian neuvottelukeskus tai kolmannen sektorin tarjoamat palvelut. Perhetyön puitteissa ei tarjota perinteistä lasten- ja kodinhoitoa sisältävää kotipalvelua, mutta yhdessä perheen ja lapsiperheiden kotipalvelun kanssa pohditaan sopivaa tukimuotoa. Jos perheestä tehdään lastensuojeluilmoitus, perhe siirtyy lastensuojelun tuen piiriin. (Vantaan kaupunki 2013a.) Neuvolan perhetyössä on sovittu, että lastensuojeluilmoituksen jälkeen neuvolan perhetyöntekijä voi työskennellä perheessä vielä 1-4 kertaa tapauksesta riippuen.

Vantaalla lähes kaikki neuvolan terveydenhoitajat sekä neuvolan perhetyöntekijät on koulutettu lapsen ja vanhemman välisen varhaisen vuorovaikutuksen tukemiseen. Varhaista vuoro-

vaikutusta tukevassa työtavassa tuodaan koulutuksen kautta ehkäisevä mielenterveystyö osaksi työorientaatiota henkilöille, joilla ei ole mielenterveysalan koulutusta. Tähän täydennyskoulutukseen kuuluvat psykososiaalisten riskitekijöiden varhainen tunnistaminen sekä lapsen ja vanhemman välisen vuorovaikutussuhteen tukeminen ja vahvistaminen. Pitkittynyt synnytyksen jälkeinen masennus vaikuttaa äidin ja vauvan vuorovaikutussuhteeseen ja sitä kautta kehittyvään kiintymyssuhteeseen. Se saattaa vaikeuttaa lapsen tervettä psyykkistä kehitystä. Lasten psyykkisten häiriöiden ehkäisyn kannalta tehokkaimmat toimenpiteet kohdistuvat lapsen syntymään ja sitä seuraavaan aikaan. Tällöin hyvin suunnitellut ja oikein kohdennetut interventiot voivat olla suhteellisen pieniä ja kuitenkin riittäviä. Peruspalveluissa pyritään tukemaan lapsen ja vanhemman vuorovaikutusta, vahvistamaan terveen kiintymyssuhteen syntymistä ja tunnistamaan riskitekijät. (Vantaan kaupunki 2008, 22).

Perhevalmennus ja neuvolan perhetyö on vanhemmille vapaaehtoista, mutta suuri osa vanhemmista ottaa tukea jossain muodossa mielellään vastaan. Käytännössä on huomattu, että kun vanhemmat oivaltavat perhetyön olevan osa peruspalvelua ja tutustuvat perhetyöntekijään jo raskausaikana, kynnys avun pyytämiseen vauvan syntymän jälkeen madaltuu. Kokeemukset ovat osoittaneet, että ehkäisevä tuki tässä muodossa estää ongelmien kasaantumista ja vähentää korjaavia toimenpiteitä. Neuvolan perhetyö vaikuttaa kuitenkin olevan monelle vanhemmalle ja myös yhteistyökumppaneille vielä vieras palvelumuoto, joten tietoa siitä on saatava jaettava edelleen.

Vantaan neuvoloiden perhetyöntekijät ohjaavat erilaisia ryhmiä asiakkaiden tarpeiden mukaan. Vakiintunut ryhmämuoto on Iloa varhain -ryhmät, joita toteutetaan lähes kaikissa neuvoloissa. Iloa varhain -ryhmät ovat äideille ja vauvoille tarkoitettuja Koffertin Depressiokoulu-kirjaan perustuvia mielenhallintaryhmiä. Myös isille suunnattuja ryhmiä on muutamia kokeilu- luonteisesti ohjattu ja näyttää siltä, että tarve niille on ilmeinen.

Vantaan neuvoloissa työskentelee yhdeksän neuvolan perhetyöntekijää. Pätevyysvaatimuksena on sosionomin (amk) tutkinto. Neuvolan perhetyöstä vastaa itäisen neuvolatoiminta-alueen osastonhoitaja. Vuonna 2013 neuvolan perhetyössä Vantaalla oli asiakasperheitä 1257 eli noin 140 perhettä/ työntekijä (Vantaan kaupunki 2014a).

7 Tutkimuksen toteuttaminen

7.1 Tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa Vantaan kaupungin neuvolan perhetyön ja lastensuojelun välisestä yhteistyöstä ja kehittää organisaatioiden välisiä yhteistyökäytäntöjä. Tutkimuksen avulla oli tarkoitus luoda toimintamalli, jonka avulla voidaan ylläpitää ja seurata yhteistyökäytäntöjä sekä perehdyttää uudet työntekijät niihin.

Tutkimuskysymykset olivat: (1) Millaista on neuvolan perhetyön ja lastensuojelun yhteistyö ja (2) miten neuvolan perhetyön ja lastensuojelun yhteistyötä tulisi kehittää?

7.2 Toimintatutkimus

Opinnäytetyöni oli kriittinen toimintatutkimus, jonka viitekehys muodostui teemoista perhetyö, moniammatillinen yhteistyö ja dialogisuus. Keskeinen käsite oli myös osallistaminen (luku 3.8.1). Toimintatutkimus on prosessi, jonka päämääränä on asioiden muuttaminen ja kehittäminen paremmaksi. Toimintatutkimuksen tuloksena ei kuitenkaan ole esimerkiksi parempi toimintatapa, vaan oleellista on uudella tavalla ymmärretty prosessi. Prosessia voidaan kuvata myös koulutusprosessina, joka jatkuu edelleen toiminnan kehittämisenä. (Aaltola & Syrjälä 1999, 18.) Heikkinen ja Jyrkämä kuvailevat toimintatutkimusta väljänä tutkimusstrategisena lähestymistapana, jonka sisältö on lähtöisin kulloiseltakin kohderyhmältä. Sen voi ymmärtää myös moraalisenä ja eettisenä perusasenteena, jonka päämääränä on hyvän elämä edistäminen. Toimintatutkimuksen määritelmässä nousevat esiin reflektiivisyys, tutkimuksen käytännölläisyys, muutosinterventio ja ihmisten osallistuminen. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 32 - 35.)

Toimintatutkimuksen voi Heikkisen mukaan jakaa viiteen analyysitasoon. Tasot ovat yksilötaso, ryhmätaso, ryhmien välisten suhteiden taso, organisaatiotaso ja alueellisen verkoston taso. Yksilötasolla tarkoitetaan työntekijän oman toiminnan havainnoimista ja siinä kuvataan yksilön kokemuksia, ajatteluprosesseja ja oppimista. Ryhmätaso voi olla esimerkiksi yhteistoiminnallinen tutkimus, jossa tiimi tapaa esimerkiksi kerran kuussa keskustellen yhteisestä teemasta ja jokainen kehittää tahollaan omaa toimintaansa. Ryhmien välisten suhteiden tason tavoitteena on ratkaista erilaisten ryhmien välisiä yhteistoiminnan ongelmia. Organisaatiotason toimintatutkimus soveltuu isojen organisaatioiden esimerkiksi kuntien tai yritysten kehittämiseen. Alueellisen verkoston tasolla on kehitetty mm. kuntien, yritysten ja koulutusten yhteistä strategiaa. (Heikkinen 2010, 17-18.)

Opinnäytetyöni tutkimus on ryhmien välisten suhteiden tason tutkimusta, jossa tavoitteena on kehittää yhteinen toimintamalli sosiaali- ja terveystoimen toimijoiden välille. Heikkinen (2010, 19) kuvaa eroa perinteisen ja toimintatutkimuksen välillä seuraavasti: perinteisellä tutkimuksella selvitetään, kuinka asiat ovat ja sen perusteella luodaan teoreettista tietoa ja toimintatutkimuksella tavoitellaan käytäntöön soveltuvaa käyttökelpoista tietoa. Koska itse kuulun kehittämistoiminnan kohteena olevaan ryhmään ja tarkoituksena on kehittää olemassa olevia toimintatapoja toimivampaan ja asiakasta paremmin palvelemaan suuntaan, katson toimintatutkimuksen olevan toimivin tutkimusmenetelmä. Pääpaino tässä opinnäytetyössä on kehittämisessä, mutta samalla saadaan tutkimustietoa kehitettävästä ilmiöstä.

Toimintatutkimus poikkeaa tavanomaisemmasta tutkimusprosessista jo lähtökohdiltaan. Lähtökohdana voi olla käytännön työssä havaittu ongelma, jota ryhdytään kehittämään. Tutkimus alkaa yleensä jonkin asian ihmettelystä, joka johtaa yhä laajempiin kysymyksiin. Suunnitteluvaihe vaatii ajatustyötä ja keskustelua. Varsinainen kenttätyö on enemmän toimintapainotteista. (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2010, 78.) Toimintatutkimus on mahdollisuus muutoksen käynnistymiseen ja rohkaisee tarttumaan asioihin niiden kehittämiseksi toimijoiden kannalta paremmaksi. Toimintatutkimuksessa näkyy myös pyrkimys valaa uskoa osallistujien omiin kykyihin voimaannuttamalla ja valtauttamalla. Siihen itsekin pyrin omassa kehittämistehtävässäni. Toimintatutkimuksessa korostuu sosiaalinen toiminta, jonka perusta on vuorovaikutuksessa. Kehittämistoiminta muodostuu useiden eri toimijoiden oman sitoutumisen ja aktiivisen toiminnan kautta siitäkkin huolimatta, että heidän syynsä olisivat erilaisia. Yhdessä pohditaan eri näkemyksiä ja pyritään yhteisymmärrykseen. Tässä korostuu toimivan dialogin rooli. Toimintatutkimus on interventioon perustuva, käytännönläheinen, osallistava, reflektiivinen ja sosiaalinen prosessi. Opinnäytetyöni on saanut alkunsa toimimattoman käytännön ihmettelystä ja useasti samaan ongelmaan törmäämisestä. Siitä on syntynyt ajatus, että jotain on tehtävä. Käytännönläheisen ja osallistavan tutkimuksestani tekee projektin toteuttaminen juuri siinä ympäristössä, jossa ongelmia ilmenee niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Reflektiivisen ja sosiaalisen projektista tekee yhteinen pohtiminen ja ratkaisujen etsiminen. (Toikko & Rantanen 2009, 10; Heikkinen 2010, 16 - 27.)

Metsämuuronen kuvaa toimintatutkimuksen olevan tilanteeseen sidottua (situational), yleensä yhteistyötä vaativaa (collaborative), osallistuvaa (participatory) ja itseään tarkkailevaa (self-evaluative). Siinä pyritään löytämään ratkaisuja havaittuun ongelmaan tai kehittää olemassa olevia käytäntöjä entistä toimivammiksi. Kyseessä voi olla koko työyhteisön tai organisaation muutosprosessi, jolloin kaikkien osapuolien sitoutuminen projektiin on tärkeää. (Metsämuuronen 2008, 29.) Anttila (2007, 55) kuvaa samaa asiaa empowerment-käsitteenä, jolla tarkoitetaan prosessiin osallistujille annettavaa ja koettavaa omaehtoisuuden tunnetta, jota voidaan kuvata myös mahdolliseksi tekemisen tunteena.

Heikkinen puolestaan kuvaa kehittämisen etenemistä seuraavasti: Kun sosiaalista toimintaa muutetaan, se on ensin sulatettava (unfreezing). Sulatus tarkoittaa toiminnan tarkastelemista ja perusteiden pohtimista. Yhteisön ilmapiiriä valmistellaan ottamaan vastaan toiminnan muuttaminen. Sulatuksen jälkeen on käytännössä tapahtuvien muutosten (changing) vuoro. Kun uutta käytäntöä on riittävästi kokeiltu ja testattu sekä osoitettu sen sujuvuus, se pakastetaan (freezing). Tämä puolestaan tarkoittaa kehitettyjen käytäntöjen vakiinnuttamista ja juurruttamista työyhteisöön. Heikkinen kuvaa toimintatutkimukselle ominaista syklistä; suunnitelmaan perustuvaa kokeilua seuraa kokemusten pohjalta tehty parannettu suunnitelma. Toimintaa hiotaan useiden peräkkäisten suunnittelu- ja kokeilukertojen aikana, jolloin voidaan puhua työskentelyn spiraalimaisuudesta. Heikkinen (2010, 35) sanoo toimintatutki-

muksen alkavan siitä, kun tutkija suunnittelee ja toteuttaa uuden toimintatavan, jota havainnoimalla ja refleктоimalla voidaan suunnitella uusia parempia toimintatapoja. (Heikkinen 2010, 19 - 28.)

Näistä kehittämishankkeen sykleistä muodostuu toimintatutkimuksen spiraali, jossa pyörienomaisesti liittyvät toisiinsa suunnittelu, toiminta, havainnointi, reflektio ja taas uudelleen suunnittelu yhä uudelleen. Heikkisen, Rovion ja Kiilakosken mielestä syklien määrä ei kuitenkaan ole oleellinen arviointikriteeri. Myös ainutkertainen kokeilu voi tuottaa kehittämislle tärkeää informaatiota. Määrää tärkeämpää on perusidea, suunnittelu, toiminta ja arviointi. Toimintatutkimuksessa voidaan erottaa kaksi vaihetta. Konstruoivassa vaiheessa rakennetaan uutta ja suunnataan tulevaisuuteen. Rekonstruoivassa vaiheessa puolestaan havainnoidaan ja arvioidaan toteutunutta toimintaa. (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2010, 78-82.) Kehittämisen sykleillä ei Heikkisen (2010, 29) mukaan aina ole selkeää päätepistettä, vaan kehitetty käytäntö saattaa projektin loputtua muuttua. Heikkisen mukaan toimintatutkimus tavoittelee käytännön hyötyä, käyttökelpoista tietoa ja siinä toimintatutkija on aktiivinen vaikuttaja ja toimija.

Anttila (2007, 136) puolestaan kuvaa toimintatutkimuksen keskeistä menetelmää yhteisesti hyväksytyihin näkemyksiin tähtäävänä keskusteluna, diskurssina. Ideana hänen mukaansa on eteneminen spiraalimaisesti suunnittelu -> toiminta -> havainnointi -> reflektointi - kierroksina. Kierrokseen voi kuulua lisä- tai sivukierroksia riippuen mahdollisista tukitoiminnoista.

7.2.1 Kriittinen toimintatutkimus

Kriittinen toimintatutkimus pohjautuu kriittiseen teoriaan, joka puolestaan juontaa juurensa jo 1800-luvulle Karl Marxin ja Friedrich Engelsin teorioihin. Kriittisen teorian ja toimintatutkimuksen yksi yhteinen piirre on pyrkimys muutokseen teorian avulla. Marx toivoi filosofian vaikuttavan yhteiskunnallisiin käytäntöihin ja halusi edistää tiedettä, joka muuttaisi maailmaa tai auttaisi alistettuja ryhmiä muuttamaan maailmaa. (Huttunen & Heikkinen 1999, 155-156.)

Kriittinen teoria on Heikkisen, Kontisen ja Häkkisen mukaan saanut alkunsa ensimmäisen maailmansodan jälkeen Frankfurtissa toimineessa yhteiskuntatutkimuksen instituutissa (Institut für Sozialforschung). Kirjoittajat kertovat instituutin ensimmäisen johtajan Max Horkheimerin uskoneen filosofian käytännöllisyyteen. Hänen pyrkimyksensä oli yhdistää filosofista tutkimusta muiden tieteenalojen tutkimukseen. Näin varhaisilta ajoilta on löydettävissä toimintatutkimuksen tyypillisiä piirteitä teorian yhdistämisestä käytäntöön. (Heikkinen, Kontinen & Häkkinen 2010, 40-41.) Toimintatutkimuksen suuntaukset liittyvät omalla tavallaan edellä mainittuihin Horkheimerin ja Habermasin kriittisen teorian projekteihin. Yleensä tässä yhteydessä puhutaan joko kriittisestä toimintatutkimuksesta tai emansipatorisesta toimintatutki-

muksesta, mutta kriittisen teorian elähdyttämästä suuntauksesta voidaan käyttää myös nimitystä valtauttava toimintatutkimus (empowering action research) ja osallistava toimintatutkimus (participatory action research. (Huttunen 1999, 7.)

Opinnäytetyöni päämäärässä, tutkijan roolissa sekä tutkijan ja osallistujien suhteessa on nähtävissä kriittisen teorian mukaisia näkökulmia. Päämääränä jossain määrin on vapautuminen perinteisiin juuttuneista ja itsestään selvänä pidetyistä ajatusmalleista sekä byrokratian kritiikki. Tällä tarkoitan sitä, että haluan tuoda kehittämiseen uudenlaista ajatusmallia, kehittämistä alhaalta ylöspäin työntekijöistä lähtien. Tutkijan rooli on olla muutosagentti, yhteistoiminnan koordinoija ja osallistuja, joka jakaa vastuun muiden kanssa. Tässä korostuu osallisuus oman työn kehittämisessä. Tutkijan ja osallistujien suhteeseen kuuluu yhteisvastuullisuus yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. (Huttunen & Heikkinen 1999, 11.)

Opinnäytetyöprosessini juontaa juurensa kolmen vuoden aikana työssäni kokemiini asioihin. Havaitsin yhteistyössä neuvolan ja lastensuojelun välillä ongelmakohtia, joihin halusin etsiä ratkaisuja. Myös Rovio, Klemola, Lautamatti ja Tiihonen (2010, 131) kirjoittavat toimintatutkijan usein tarttuvan aiheeseensa henkilökohtaisen jopa vuosia kestäneen kiinnostuksen pohjalta.

Aiemmin Vantaalla on ollut varsin toimivaa yhteistyötä neuvolan ja lastensuojelun välillä, mutta se on aikojen kuluessa ja henkilöstön vaihtuessa hiipunut. On ehkä myös alettu toimia jollain tietyllä tavalla ja sen mukaan on menty enempiä ajattelematta. Heikkisen (2010, 28) mukaan sosiaalinen toiminta helposti muuttuu rutiineiksi ja käytänteiksi. Tällä hän tarkoittaa sitä, että käytännöt ovat todennäköisesti muodostuneet tarkoituksenmukaisiksi oloissa, joissa ne ovat muotoutuneet, mutta olojen muututtua ne eivät välttämättä enää olekaan mielekkäitä. Tehdään kuten aina on tehty. Joskus uusien työntekijöiden myötä lisääntyy ihmettely ja uusien näkökulmien esille tuominen. Olen huomannut, että lastensuojelun puolella on eroja toimintatavoissa uusien ja jo pitkään alueella työskennelleiden työntekijöiden välillä. Erityisesti lastensuojelun henkilöstön suuri vaihtuvuus on haitannut jo vakiintuneita yhteistyön muotoja.

7.2.2 Tutkijan rooli toimintatutkimuksessa

Toikon ja Rantasen (2009, 22) mukaan usein tarvitaan käytännöstä nousevaa tietoa, jolloin tutkimuksellisen kehittämistoiminnan mukaisesti käytännön tilanteista syntyneet ongelmat ja kysymykset ohjaavat tiedontuotantoa Toikko ja Rantanen (2009, 11) korostavat myös sitä, että tutkiva työote ja tutkimukselliset asetelmat tuovat käytännön kehittämiselle lisäarvoa. Roolini muutoksen tekijänä koen ongelman havaitsijana, kehittämisen toimeenpanijana ja koko kehittämisprosessin läpiviejänä ja organisaattorina. Tärkeänä pidän myös rooliani muiden osallistujien innostajana ja heidän kannustajanaan kehittämistyössä.

Koska toimintatutkimuksen tavoitteena on kehittää yhteisön toimintaa, tutkijalta edellytetään kykyä havainnoida, analysoida ja ymmärtää muutoksia. Tutkijan tehtävä on edesauttaa kehitystä omalla panostuksellaan yhdessä tutkimuksen kohteena olevan yhteisön kanssa. Huovinen ja Rovio kutsuvat omaa työtään kehittävää tutkijaa toimija-tutkijaksi. Toimija-tutkija käynnistää usein tutkimuksen omasta halustaan kehittää työtään ja hänellä on yleensä käytännön kokemusta tutkimuskohteestaan. Hänellä on kiinnostusta selvittää, voisiko jotain tehdä toisin ja ehkä paremmin. Usein alkusysäyksenä on jokin käytännössä ilmennyt ongelma. Kehittämistyön kenttävaiheessa toimintatutkija on itse mukana muutosprosessissa. Toimija-tutkija pohtii ja hahmottelee tutkimusasetelmaa koskevia kysymyksiä ja ideoi kehittämistyön toteutusta. Lisäksi hän tutustuu aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen, aikaisempiin tutkimuksiin ja täsmentää strategisia valintojaan keskeisten käsitteiden ja teorian pohjalta. Näiden myötä muodostuvat tutkimuskysymykset. Edelleen tutkija ratkaisee aineistonkeruumenetelmät ja alustavasti myös aineiston käsittelytavat. Tutkijan tulee myös ottaa huomioon, että toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu jonkinasteinen arvaamattomuus. Tutkimusasetelmat saattavat muuttua ja uusia tutkimuskysymyksiä saattaa tulla kesken prosessin. (Huovinen & Rovio 2010, 94 - 96.)

Toimija-tutkijan tehtävänä on Huovisen ja Rovion mukaan kannustaa muutokseen ja samalla olla kanssaeläjä ja kokija. Huovinen ja Rovio kuvaavat kenttävaihetta parhaimmillaan dialogiseksi oppimiseksi, jolloin tapahtuu tasavertaista keskustelua, ongelmanratkaisua ja uuden tiedon luomista. Näissä tilanteissa oleellista on luottamus. Luottamuksen perustana on viisi dialogisuuden periaatetta: osallistuminen, prosessiin sitoutuminen, vastavuoroisuus, vilpittömyys ja refleksiivisyys. Osallistuminen on tutkijan ja tutkittavien yhteistyötä ja asiantunteumuksen jakamista. Sitoutumista lisäävät oikein kohdistetut tutkimuskysymykset, joita osallistujatkin pitävät ongelmallisina. Vastavuoroisuudella tarkoitetaan tutkijan valmiutta panostaa tutkittavaan asiaan samoin kuin osallistujat. Vilpittömyys tutkimuksessa on avoimuutta ja keskustelua. Jotta uutta tietoa onnistutaan löytämään ja uusia toimintamalleja kehitettyä, on kaikkien osallistujien kyettävä refleктоimaan omia oletuksiaan ja ajatuksiaan sekä ottamaan vastaan kritiikkiä. (Huovinen & Rovio 2010, 102.)

Vilka kuvaa toimintatutkijan roolin olevan kolmitahoinen. Tutkijalla on samaan aikaan tutkijan rooli, ihmisen rooli ja muutostavoitteisen aktivoijan rooli. Tutkijan roolissaan hän kerää aineistoa, havainnoi ja haastattelee. Ihmisenä toimintatutkijan tulee olla aktivoiva sekä muuttaja tavoitteenaan muutoksen aikaansaaminen. Työvälineenä tässä on oma persoona. Tutkijalla on Vilkan mukaan myös muita rooleja: tieteellinen asiantuntija, konsultti ja osallistuva tutkija. (Vilka 2006, 70 -71.)

Tutkijan suhdetta tutkimuskohteeseen Heikkinen (2010, 20) kuvaa käsiteparilla etic-emic. Perinteisessä tutkimuksessa vertaillaan kulttuureja ulkopuolelta, johon viittaa käsite etic

view ja osallistava tutkimusote puolestaan sisältä päin (emic view) osallistujan ja toimijan näkökulmasta tarkasteltuna.

Vilka pohtii, onko ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tekijällä riittävästi valmiuksia toteuttaa vaativaa ja vastuullista toimintatutkimusta. Hänen mielestään toimintatutkimus pitkäaikaisine havainnoiteineen, tutkimuskohteen aktivointeineen, haastatteluineen ja muun aineiston keräämisineen on ajallisesti niin vaativaa työtä, että epäilee opinnäytetyölle varatun ajan olevan liian lyhyt. (Vilka 2006, 77.) Tässä opinnäytetyössä havainnointi ei kuitenkaan ole pääasiallinen aineistonkeruumenetelmä, vaan haastattelut ja osallistujien välinen työpajatyöskentely ovat suuremmissa roolissa. Kehittämistehtäväni on suunniteltu niin, että se on laajuudeltaan sopiva suhteessa käytettävissä olevaan aikaan ja resurssiin.

Luonteeltaan kehittämistoiminta on käytännössä havaittujen epäkohtien korjaamista ja toimivuuden lisäämistä. Omaan opinnäytetyöhöni liittyvä kehittämishanke toteutetaan aluksi pilotina, jonka tulokset ja toimintamalli voidaan levittää myös lastensuojelun suunnitelmalliseen työhön. Tämä on myös yksi kehittämisen tavoite, jossa tutkimustiedolla on merkittävä tehtävä.

Toikko ja Rantanen (2009, 48) tuovat teoksessaan esille sen, että työntekijöiden intressilähtökohdan kannalta on oleellista, kenen ehdoilla kehittämistä toteutetaan. Motivoitumisen kannalta on tärkeää, että työntekijät tuntevat pystyvänsä vaikuttamaan omaa työtään koskeviin päätöksiin. Voidaan puhua etenemisestä joko alhaalta ylös tai ylhäältä alas. Kehittämisen suunnalla on suuri merkitys osallistujien näkökulmasta katsottuna.

Yhtenä intressinä opinnäytetyöhöni liittyvässä kehittämistehtävässä on myös palvelun laatu. Kehittämisprosessissa uudelleenarvioidaan, miten toiminta tulevaisuudessa voisi paremmin palvella asiakkaita. Kohdeorganisaatio eli Vantaan kaupunki korostaa julkisten palvelujen toimivuutta ja asiakastyytyväisyyttä. Vantaan kaupunki myös edustaa Engeströmin (2002, 29) kuvailemaa tiimi- ja verkostopohjaista organisaatiota, jolle ominaista on yhteistyö ja avunanto yli organisaation asettamien rajojen. Engeströmin kuvaama organisaatiomalli myös korostaa innovatiivisuutta ja oma-aloitteista oppimista.

7.2.3 Osallistaminen toimintatutkimuksessa

Tämän kehittämistyön keskeinen lähtökohta on osallistaminen. Samassa yhteydessä on toki puhuttava myös osallistumisesta. Toikon ja Rantasen (2009, 90) mukaan osallistuminen on mahdollisuuksien hyödyntämistä ja osallistaminen on mahdollisuuksien tarjoamista. Myös Heikkinen (2010, 33) sanoo osallistavan toimintatutkimuksen pyrkimyksenä olevan osapuolten välisen vuorovaikutuksen kehittäminen.

Toikon ja Rantasen (2009, 16) mukaan tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tavoitteena on edetä toimijalähtöisesti. Siten prosessin osallistujat voivat määritellä kehittämistä ja tavoitteen muodostumista. Haastatteluiden tärkein rooli tässä toimintatutkimuksessa oli saada tietoa työntekijöiden kokemuksista yhteistyöstä. Kaikilla asiaan liittyvillä työntekijöillä on ollut mahdollisuus ilmaista oma mielipiteensä. Haastatteluista nousseita teemoja on työstetty yhdessä työpajoissa ja siten saatu materiaalia yhteisten toimintakäytäntöjen laatimiseksi. Näin on todennäköistä, että käytännöt muodostuvat mahdollisimman suurta osaa tyydyttäviksi. Myös osallisuuden toteutumisella on mielestäni hyvin suuri merkitys jokaisen yksittäisen työntekijän kannalta. Hiljaista tietoa on saatu talteen ja hyödynnettyä yhteiseen käyttöön. Anttilan (2007, 126) mukaan ryhmähaastattelussa osallistujien on mahdollista saada toisten mielipiteistä pontta omille ajatuksille sekä kehittää ja perustella niitä.

Heikkinen (2010, 32) kuvaa osallistavuuden yhteisöperustaisessa toimintatutkimuksessa tarkoittavan sitä, että mahdollisimman moni yhteisön jäsen osallistuu aktiivisesti kehittämiseen ja tutkimukseen. Neuvolan perhetyön ja lastensuojelun vastaanottotiimien työntekijät osallistuivat mahdollisimman moneen tutkimuksen vaiheeseen. Näin toteutui osallistavan toimintatutkimuksen tavoite osapuolten vuorovaikutuksen edistämisestä toiminnan kehittämiseksi. Vuorovaikutusta tapahtui yhteisissä työpajoissa ja niiden myötä mahdollisesti entistä enemmän perheiden kanssa tehtävässä työssä.

Eteläpellon, Collinin ja Saarisen (2007, 266) mukaan hiljaisen tiedon kaikkien käyttöön saattamisen välineinä ovat esimerkiksi laatukäsikirjat ja muu dokumentointi tärkeitä. Kun hiljainen tieto saadaan muunnettua muotoon, jonka voi jokainen halutessaan ottaa käyttöön, se mahdollistaa tiedon soveltamisen omassa toiminnassa. Tällaisen prosessin myötä tieto ja osaaminen on mahdollista levittää ja saada aikaan uutta osaamista. Tarkoitus on, että tästä kehittämistehtävästä saatu tieto tavoittaa myös uudet työntekijät ja arvokkaat, yhdessä tuotetut toimintakäytännöt pysyvät arjen työssä yhteistyötä ylläpitävinä menetelminä.

8 Tutkimusprosessi

Opinnäytetyöni kehittämistehtävä alkoi yhteydenotolla Myyrmäen lastensuojelun vastaanottotiimin vastaavaan sosiaalityöntekijään, joka oli ollut mukana Kehä II:een liittyvässä Moniammatilliset pitkospuut -kehittämishankkeessa vuosina 2011-2013. Lastensuojelusta oltiin edelleen yhteydessä ennaltaehkäisevän terveydenhuollon palvelupäällikköön ja sitä kautta sovittiin ensimmäinen neuvottelu 27.11.2013. Neuvottelussa olivat lisäksi mukana esimieheni eli läntisen neuvolatoiminta-alueen osastonhoitaja, ennaltaehkäisevän terveydenhuollon palvelupäällikkö, lastensuojelun palvelupäällikkö sekä kaksi kolmesta sosiaalityön esimiehestä.

Neuvottelussa pohdimme tutkimuksen kohderyhmää ja päätimme toteuttaa sen koko Vantaan alueella lastensuojelun vastaanottotiimien ja neuvolan perhetyön kesken. Näin opinnäytetyön laajuutta saatiin rajattua, kuitenkin niin, että jokaisen alueen henkilöstöä oli mukana. Yhteistoimintamallia voi myöhemmin soveltaa koskemaan myös lastensuojelun suunnitelmallisen työn tiimiä. Suunnitelmallisen työn tiimi jatkaa työskentelyä perheen kanssa lastensuojelutarpeen selvityksen jälkeen.

Neuvottelussa sovittiin myös opinnäytetyöni ohjausryhmä, jonka tehtävänä oli tukea opinnäytetyön etenemistä työnantajan puolelta. Ohjausryhmän kanssa sovittiin tapaamiset noin kuukauden välein kevään 2014 aikana. Ohjausryhmän jäseniksi valikoituivat lastensuojelun palvelupäällikkö, ennaltaehkäisevän terveydenhuollon palvelupäällikkö, sosiaalityön esimiehet, lastensuojelun tukiyksikön esimies ja neuvolan perhetyöstä vastaava osastonhoitaja. Laurea-ammattikorkeakoulusta opinnäytetyötä ohjasi yliopettaja Soile Juujärvi. Neuvottelussa sain alustavan luvan tutkimuksen aloittamiseen. Tutkimuslupaa Vantaan kaupungilta hain tammikuun alussa ja sain myönteisen päätöksen helmikuun puolessa välissä.

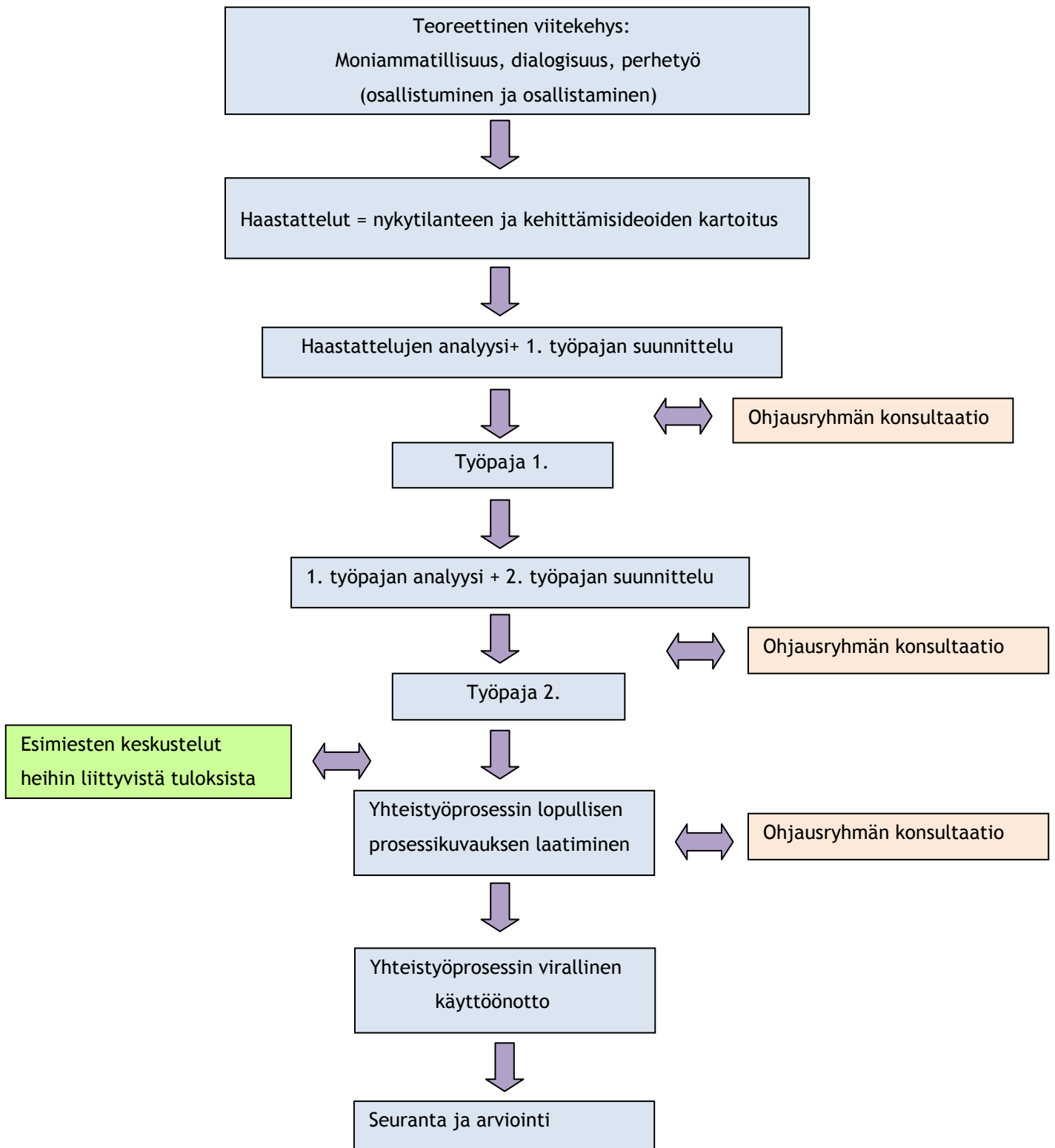
Joulun 2013 alla postitin saatekirjeet (liite 1) ja haastatteluluvat (liite 2) palautuskuorineen kaupungin sisäisessä postissa kaikille vastaanottotiimien johtaville sosiaalityöntekijöille (3), Myyrmäen vastaanottotiimien sosiaalityöntekijöille ja sosiaaliohjaajille (8), Koivukylän vastaanottotiimin sosiaalityöntekijöille ja sosiaaliohjaajille (8), Tikkurilan vastaanottotiimin sosiaalityöntekijöille ja sosiaaliohjaajille (8) ja neuvolan perhetyöntekijöille ja osastonhoitajalle (9).

Ryhmähaastattelut toteutin viitenä eri haastattelukertana tammikuussa ja helmikuussa 2014. Haastattelujen lisäksi maaliskuussa ja toukokuussa 2014 oli kaksi työpajaa, joihin osallistuivat lähes kaikki haastatellut työntekijät. Näistä on tarkempi kuvaus aineiston hankinnan yhteydessä (luku 9.1). Lokakuussa 2014 laadittiin lopullinen toimintamalli yhteistyökäytännöistä.

Prosessi eteni toimintatutkimukselle ominaisten syklien mukaisesti. Ensin laadittiin kehittämistehtävän suunnitelma, jonka mukaisesti alkoi toiminta. Teoreettinen viitekehys muodostui käsitteistä, jotka Kehä II - hankkeen perusteella ovat olennaisia yhteistyön kehittämisen kannalta. Näiden perusteella laadittiin haastattelukysymykset. Ensimmäiseen toiminnan sykliin kuului haastattelukierros, johon kuului viisi ryhmähaastattelua.

Haastatteluista saadun aineiston analyysin perusteella tutkimus eteni ensimmäiseen työpajaan. Tässä välissä ohjausryhmälle esiteltiin haastattelun tuloksia ja kehittämistehtävän etenemistä. Ensimmäisessä työpajassa maaliskuussa 2014 tutustuttiin yhteistyökumppaneihin ja työskenneltiin pienryhmissä keskustellen onnistuneista yhteistyökokemuksista. Keskustelujen tulokset koottiin ja niitä on käytetty prosessikuvauksen laatimisessa. Ohjausryhmän kanssa

käytiin keskustelua työpajatyöskentelystä ja suunniteltiin nousseiden aiheiden mukaisesti toisen työpajan sisältöä ja kokoonpanoa. Toisessa työpajassa toukokuussa 2014 keskusteltiin haastatteluiden ja ensimmäisen työpajan kokemuksista. Lisäksi esittelin laatimani alustavan prosessikuvausluonnoksen, jota käytiin läpi pienryhmissä. Näin saatujen muutosehdotusten pohjalta laadin uuden yhteistyön prosessikuvausluonnoksen, joka viimeisteltiin ja esiteltiin ohjausryhmälle lokakuussa 2014. Spiraaliin tuli myös yksi ylimääräinen sivuspiraali, kun haastatteluissa tuli ilmi piileviä ristiriitoja. Näihin ristiriitoihin liittyvien asioiden selvittäminen on ollut esimiesten välistä, mutta asian julki tuominen selkeästi poisti yhteistyön esteenä olleita jännitteitä. Prosessin eteneminen on kuvattu kuviossa 1.



Kuvio 1: Tutkimusprosessin kuvaus

8.1 Aineiston hankinta

Toimintatutkimuksessa aineistonkeruumenetelmiä voivat Huovisen ja Rovion mukaan olla esimerkiksi havainnointi, havainnoinnin pohjalta tehty tutkimuspäiväkirja, haastattelu, työryhmien muistiot, kokouspöytäkirjat, raportit ja sähköpostiviestit. Toimintatutkija on sekä osallinen että ulkopuolinen samaan aikaan. Välillä hänen on mahdollista olla tarkkailijana, mutta välillä hän on toiminnan keskipisteessä. Koska toimintatutkija on osallistujien kanssa vuorovaikutuksessa muulloinkin kuin esimerkiksi haastatteluiden ja työpajojen aikana, hänen on tärkeää kirjoittaa havaintojaan tutkimuspäiväkirjaan. (Huovinen & Rovio 2010, 104 - 107.)

Heikkisen ja Huttusen mukaan toimintatutkimuksen ajatus on, että jokaisen ihmisen tieto on arvokasta. Samoin arkisesta toiminnasta on mahdollista saada kokonaisvaltaista tietoa. Toimintatutkijan on kyettävä laatimaan järkeviä kysymyksiä ja mietittävä, miten niihin saadaan vastauksia. Heikkinen ja Huttunen myös kannustavat toimintatutkijaa hakemaan omaa tapansa, ylittämään perinteisiä rajoja ja keksimään uusia toimintatapoja tutkimuksen tekemiseen luovalla tavalla. (Heikkinen & Huttunen, 2010, 200 - 202.)

8.1.1 Teemahaastattelut

Haastattelu soveltui omaan tutkimukseeni kyselyä paremmin sen joustavuuden takia. Haastateltaessa oli mahdollista tarkentaa kysymystä ja vastausta, oikaista väärinkäsityksiä ja käydä keskustelua haastateltavien kanssa (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 73). Se myös lisäsi dialogisuutta ja sai jo toimintatutkimuksen siinä vaiheessa osallistujissa muutosta aikaan.

Toteutin haastatteluni teemahaastatteluina eli puolistrukturoituina haastatteluina, joissa oli etukäteen valittuja teemoja sekä niitä tarkentavia kysymyksiä. Teemahaastattelun aihepiirit määritellään etukäteen, mutta siitä puuttuu strukturoidulle haastattelulle ominainen järjestyks ja kysymysten tarkka muoto. Riittää, kun suunnitellut teema-alueet tulee käytyä läpi. Saman tutkimuksen haastattelut voivat olla erilaisia laajuudeltaan ja järjestykseltään. Valmiita kysymyksiä ei välttämättä tarvita muuten kuin haastattelijan itsensä tueksi. (Eskola & Suoranta 2000, 86.)

Haastattelukysymykset muodostuivat tutkimuskysymyksistä nousseista teemoista ja ne peilautuivat viitekehykseen. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 75) korostavat sitä, ettei teemahaastattelusakaan voi joustavuudesta huolimatta kysellä mitä tahansa, vaan pyrkimyksenä on löytää vastauksia tutkimuskysymyksiin. Myös uusia tarkentavia kysymyksiä tuli esille haastattelujen aikana. Haastateltavat saivat vapaasti kertoa aiheeseen liittyvistä kokemuksistaan. Haastattelut olivat pitkälti keskustelevia ja niissä oli sallittua poiketa viitekehyksen raameista, jos se oli

tarkoituksenmukaista aiheen kannalta. Se toi mukanaan yhteistä pohdintaa ja haastateltavien reflektiota omaa työskentelyään kohtaan. Havaitsin haastateltavien mm. oppivan toisiltaan uusia työtapoja ja saavan uusia näkökulmia aiheeseen.

Ryhmähaastattelulla tarkoitetaan haastattelua, johon osallistuu samalla kertaa useita haastateltavia ja joskus myös useita haastatteliijoita. Ryhmähaastattelun hyvä puoli on se, että tietoa voidaan saada enemmän kuin yksilöhaastattelussa. Osallistujat saattavat yhdessä muistella, vertailla, tukea, rohkaista tai herättää muistikuvia tapahtuneista asioista. Ryhmähaastattelulle sopiva koko on noin 4 -8 henkilöä, mutta siinä haastattelijalla on mahdollisuus omiin tarkoituksenmukaisiin sovelluksiin. Pääsääntöisesti haastateltavien ryhmän tulisi olla suhteellisen homogeeninen, jotta osallistujat ymmärtävät käsitellyt asiat. Suurimpia haasteita ryhmähaastattelussa on saada keskustelu hyvin käyntiin sekä saada kaikkien ääni kuuluviin. Joskus haastatteliija joutuu asettamaan dominoiville henkilöille rajoja, jotta hiljaisemmille synnytilaisuuksia sanoa sanottavansa. (Eskola & Suoranta 2000, 94 - 97.)

Ryhmähaastattelua pidetään keskusteluna, joka on varsin vapaamuotoinen. Siinä haastateltavat kommentoivat asioita hyvinkin spontaanisti ja tuottavat monipuolista tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Haastatteliija puhuu useille henkilöille samaan aikaan, mutta suuntaa välillä kysymyksiä myös ryhmän yksittäisille jäsenille. Erityisesti ryhmähaastattelussa haastattelijan on huolehdittava siitä, että keskustelu pysyy valituissa teemoissa ja mahdollistettava kaikkien osallistujien osallistuminen keskusteluun. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 61.)

Hirsjärven ja Hurmeen (2010) mukaan ryhmähaastattelun suurimpana etuna on se, että siten saadaan nopeasti tietoa usealta vastaajalta. Siinä säästyy myös huomattavasti aikaa verrattuna siihen, että jokainen haastateltaisiin erikseen. Haittana voidaan pitää sitä, että kaikki kutsutut eivät välttämättä tulekaan paikalle. Lisäksi ryhmädynamiikka ja valtahierarkia vaikuttavat siihen, kuka saa tilaa mielipiteilleen ja mitä uskalletaan sanoa. Joskus ongelmallisena pidetään aineiston purkamista ja analyysia, koska saattaa olla vaikea päätellä, kuka on äänessä. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 63.)

Vilka (2005, 102) mainitsee teoksessaan, että sellaisissa työelämän tutkimushankkeissa, joiden tavoitteena on yhteisen kielen, käsitteiden, toimintatapojen ja keskustelun aikaansaaminen, on mielekästä käyttää ryhmähaastattelua tutkimusaineiston keräämisen keinona. Vilkan mukaan tällaisesta voidaan käyttää nimitystä täsmäryhmähaastattelu, ryhmähaastattelu tai asiantuntijahaastattelu. Oletuksena on, että osallistujilla on vaikutusta tarkasteltavaan asiaan ja kyky saada aikaan muutoksia.

Haastattelukysymykset olivat:

1. Kerro lastensuojelun/ neuvolan perhetyön yhteistyöstä lastensuojelutarpeen selvitysaikana. Mitkä tekijät edesauttavat yhteistyön sujumista? Mikä on organisaation merkitys yhteistyössä? Millaista tukea perhe saa selvityksen aikana? Kenen vastuulla on perheen tukeminen selvitysvaiheessa? Kerro esimerkkejä onnistuneesta yhteistyöstä.
2. Mitkä asiat estävät yhteistyötä? Mitä pitäisi muuttaa? Mitä kannattaa säilyttää? Miten yhteistyötä voisi kehittää?

Tein viisi ryhmähaastattelua, joista neljä oli tammikuussa ja yksi helmikuun alussa 2014. Haastatteluihin osallistui yhteensä 32 henkilöä: lastensuojelusta 23 ja neuvolan perhetyöstä 9. Pienimmässä ryhmässä oli kolme osallistujaa ja suurimmassa 10 henkilöä. Haastattelut kestivät tunnista puoleentoista. Jokaisessa haastattelussa syntyi keskustelua helposti ja kaikki osallistuivat aktiivisesti. Tallensin haastattelut sanelimella, jonka sisällön poistin litteroinnin jälkeen.

Haastatteluihin kului aikaa 8 tuntia. Litteroin haastatteluaineiston mahdollisimman pian haastattelun jälkeen, useimmiten samana päivänä. Siten pystyin palauttamaan mieleeni haastattelutilanteiden tunnelmia ja osallistujien käyttäytymistä. Litteroin haastatteluaineiston muuten sanatarkasti, mutta jätin pois tarpeettomat täytesanat, kuten sanan ”niinku”, jota esiintyi hyvin paljon. Litteroitua tekstiä tuli yhteensä 54 sivua. Litteroidun aineiston sisäistäminen ja siihen tutustuminen oli oma henkilökohtainen prosessini, jonka aikana kuljetin aineistoa mukanani mielessäni ja huomasin palaavani papereihin silloin tällöin tekemään muistiinpanoja ja tarkistamaan jotain miettimääni seikkaa.

8.1.2 Työpajat

Nurmisen mukaan hyviä moniammatillista yhteistyötä tukevia oppimistilanteita ovat yhteiset työpajat ja seminaarit, joissa eri ammattiryhmät pareittain tai pienissä ryhmissä jakavat kokemuksiaan ja näkemyksiään kohteena olevasta aiheesta. Näissä oppimistilanteissa on samalla mahdollista harjoitella vuorovaikutustaitoja ja ratkaista ammatillisia tilanteita. Moniammatilliseen yhteistyöoppimisen kontekstiin kuuluu ongelman asettaminen, tiedon ja selitysten luominen, rakentava kriittinen arviointi, uuden tiedon hankkiminen ja luominen. Jokaiseen vaiheeseen kuuluu asiantuntijuuden jakaminen. Oleellista yhteiselle kehittämiselle on, että laaditaan yhteistyöosaamisen päämäärä ja tavoitteet. Näin syntyy yhteinen ymmärrys, visio, yhteiset arvot ja yhteistä toimintaa ja ajattelua suuntaava sisäinen malli. (Nurminen 2008, 178 - 181.)

Yhteistyöosaamisen kehittäminen edellyttää vuorovaikutuksellisen prosessin edistämistä sekä innostamista kohti yhteisesti asetettua tavoitetta. Lisäksi edellytyksenä on osallistujien keskinäinen avoin mieli, kyky oman mielen johtamiseen sekä yhteisen osaamisen kehittämisen tilanteet, jotka rakentavat sosiaalista yhteenkuuluvuuden tunnetta. Onnistuneeseen kehittämisprosessiin kuuluu kuunteleminen, arvostelusta luopuminen, heikon signaalin kuuleminen, eteenpäin katsominen, erilaisten käsitysten näkeminen voimavaroina sekä aito motiivi olla mukana kehittämässä uudenlaista ajattelutapaa ja yhteistyön ympäristöä. (Nurminen 2008, 182.)

Haastatteluista nousseiden teemojen pohjalta suunnittelin kaksi kolme tuntia kestäväää työpajaa. Esittelin haastatteluiden tulokset ohjausryhmälle ja keskustelin niistä Laurean opinnäytetyönohjaajani kanssa ennen kuin suunnittelin työpajat haastatteluissa nousseiden ilmiöiden pohjalta.

Ensimmäinen työpaja toteutettiin maaliskuussa 2014 ja toinen toukokuussa 2014. Ensimmäiseen työpajaan osallistui yhteensä 32 työntekijää lastensuojelusta ja neuvolan perhetyöstä. Toisessa työpajassa osallistujia oli yhteensä 24 henkilöä. Toisen työpajan osallistujien kokoonpano oli jonkin verran erilainen verrattuna ensimmäiseen. Ensimmäisessä työpajassa havaittiin, että esimiehiä olisi hyvä olla paikalla. Tästä johtuen ohjausryhmässä päädyttiin siihen, että toiseen työpajaan osallistui myös lastensuojelun perhetyöstä vastaava tukiyksikön esimies sekä kolme lastensuojelun perhetyöntekijää, jotka eivät olleet edellisellä kerralla. Paikalla oli myös läntisen neuvolatoiminnan esimies ja Tikkurilan alueen sosiaalityön esimies. Lisäksi lastensuojelun vastaanottotiimistä esitettiin toive, ettei kaikkien työntekijöiden osallistuminen olisi pakollista suuren työmäärän vuoksi. Tästä johtuen lastensuojelun puolelta osallistui joka alueelta 3-5 henkilöä aiemman 7-10 henkilön sijaan. Työpajoissa osallistujat kirjassivat pienryhmissä syntyneet tuotoksensa paperille. Käytin niitä prosessikuvauksen laatimisessa, jonka jälkeen tuhosin ne. Lisäksi tein itse havainnoistani muistiinpanoja, jotka myös hävitin asianmukaisesti.

8.2 Aineiston analyysi

Analysoin haastatteluaineiston teoriasidonnaisella sisällönanalyysillä. Tuomen ja Sarajärven (2002, 99) mukaan se tarkoittaa sitä, että aineiston analyysi ei suoranaisesti perustu teoriaan, mutta siinä on havaittavissa kytkentöjä siihen. Analyysi perustuu osittain teoriaan perustuviin luokkiin. Analyysissä vaikuttaa tutkijan aikaisempi tieto tutkittavasta asiasta.

Teoriasidonnainen sisällönanalyysi valikoitui siksi, että itselläni on tutkittavasta ilmiöstä havaintoja ja taustatietoa valmiina. Aineistolähtöinen analyysi olisi muodostunut ongelmalliseksi, koska aineiston ja aiemman tiedon erottaminen on tässä tapauksessa hyvin vaikeaa johtu-

en omista kokemuksistani näiden asioiden parissa. Analysoin erikseen lastensuojelun ja neuvolan perhetyön haastatteluiden aineistot. Kokosin aineistosta pelkistetyt ilmaisut, jotka ryhmittelin yhteisten ominaisuuksien perusteella ensin alaluokkiin. Alaluokat yhdistelin edelleen yläluokkiin, jotka ovat asiakaslähtöisyys, ammatillisuus, rakenteet ja organisaatiokulttuuri, dialogisuus ja asiantuntijuus. Analysoinnin teoriasidonnaisuus näkyy siten, että oman kokemukseni ja taustatiedon perusteella tutkimukseni kohteena olevan yhteistoiminnan lähtökohdana katson olevan moniammatillisuuden. Moniammatillisuus -käsitteen alle voidaan katsoa kuuluvan esimerkiksi ammatillisuuden, organisaatiokulttuurin, dialogisuuden ja asiantuntijuuden (vrt. Isoherranen 2008). Näiden lisäksi tämän tutkimuksen yläluokissa on mukana asiakaslähtöisyys, joka nousi haastatteluaineistosta. (liite 3.)

9 Tutkimuksen tulokset

Esittelen tässä ensin haastattelujen tulokset ja sen jälkeen työpajojen tuotokset. Haastattelujen tulosten lopussa olevassa kuviossa kuvaan haastatteluissa esiin tulleita samansuuntaisia kokemuksia, molempien omia kokemuksia sekä niistä analysoimani yläluokat.

Haastattelujen tuloksissa näkyy neuvolan perhetyön ja lastensuojelun vastaanottotiimien yhteistyön nykytilanne työntekijöiden kokemusten perusteella. Kokemukset ovat pitkälti samansäiltöisiä, mutta muutamia erityispiirteitä on havaittavissa. Asiakaslähtöisyys tuli haastatteluissa ilmi ylivoimaisesti useammin kuin muut teemat. Aihe näyttäytyi huolena asiakasperheistä ja erityisesti lapsista. Yhteistä kaikille haastatteluille oli se, että oltiin huolestuneita perheen saamasta tuesta lastensuojelutarpeen selvityksen aikana. Tuloksista ilmenee, että toisen työstä ei tiedetä riittävästi, työntekijöitä ei tunneta ja on paljon väärinkäsityksiä sekä paikansapitämättömiä oletuksia. Kaikissa haastatteluissa oli työntekijöitä, jotka osoittivat halunsa yhteistyöhön ja harmittelivat sen toimimattomuutta. Suurin ero haastatteluissa lastensuojelun ja neuvolan perhetyön välillä oli kokemuksissa siitä, miksi yhteistyö koetaan jossain määrin vaikeaksi. Lastensuojelun työntekijöiden kokemus oli se, että terveydenhuollon puolelta on perhetyöntekijöiden työskentely perheessä rajattu liian tiukasti ja se loppuu lastensuojeluilmoitukseen. Perhetyön kokemuksista välittyi se, että työn rajaaminen on vaikeaa ja toivotaan lastensuojelulta tukea oman työskentelyn käydessä riittämättömäksi tueksi perheelle. Alueiden sekä työntekijöiden välillä oli selviä eroja kokemuksista yhteistyöstä. Positiivisimmat kokemukset tulivat alueelta, jossa on jo aiemmin kehitetty yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa.

Kokosin tulokset viideksi aihealueeksi, jotka ovat asiakaslähtöisyys, ammatillisuus, rakenteet ja organisaatiokulttuuri, asiantuntijuus ja dialogisuus. Tarkastelen seuraavaksi haastattelujen tuloksia merkittävimpien aihealueiden kautta. Olen poiminut haastatteluista kommentteja, jotka havainnollistavat tarkasteltavana olevaa ilmiötä. Kommenttien perässä olen käyttänyt lyhenteitä lasu = lastensuojelu ja pt = neuvolan perhetyö.

9.1 Haastattelujen tulokset

9.1.1 Asiakaslähtöisyys

Lastensuojelun työntekijät toivat esille, että *asiakkaalla on oikeus* kunnan tarjoamaan peruspalveluun eikä se saa katketa lastensuojeluasiakkuuden takia. Samassa yhteydessä esiin tuli myös epäselvyyttä siitä, millaiset resurssit missäkin on ja miten se vaikuttaa *palvelun saataavuuteen*.

”Tää meidän selvitys on pitkä ett se on must tosi kurjaa perheen kannalta ett tää linjataan niin, koska meill on niin paljon niit selvityksiä ett menee se kuukaus ennen ku ollaan saatu selvitettyä. jollon se perhe jää tyhjän päälle. Siell on saattanu perhetyöntekijä tehdä ääretömän tärkeetä työtä kun ne kattoo ett sit ne lopettaa.” (lasu)

”Varsinkin yleisesti ajatellen on tosi kurjaa, ett rajataan niinku että tuo ei kuulu mulle ja ett sitä ei kukaan tavallaan pysty tai voi tehdä enempää, kun ajatellaan ett mikä mulle kuuluu ja mikä ei kuulu, niin asiakas on se joka kärsii.” (lasu)

”...tässä menettää asiakas niinku jos miettii asiakasnäkökulmaa niin neljä kuukautta voi olla ilman palveluja, jos ei mitään akuuttia kriisiä tai muuta vastaavaa ole.” (lasu)

Lastensuojelun työntekijät kertoivat monista onnistuneista yhteistyötilanteista neuvolan perhetyöntekijän kanssa. Niissä korostettiin, että *asiakasperhe on hyötynyt* yhteisistä tapaamisista lastensuojelun ja neuvolan perhetyön kanssa joko toimistolla tai kotikäynneillä. Tuotiin esille sitä, että asiakasperheen kannalta on erittäin tärkeää, että nivelvaiheessa on *tuttu ja turvallinen työntekijä* mukana alkuneuvotteluissa. Lastensuojelun haastatteluissa muistutettiin kuitenkin siitä, etteivät kaikki perheet halua verkostotapaamisia ja se on heidän *oikeutensa*.

”Tässäkin yhdessä tapauksessa ni meidän selvitys meni yli kolmen kuukauden ja oli jatkuvasti niinku neuvolan perhetyö mukana, ilmoitus ei johtanu asiakkuuteen ja hän jatkaa edelleen. Se on ollu hyvä tukimuoto, perhe on kokenut sen hyväksi, he tykkää siitä perhetyöntekijästä ja on saaneet tukea siitä ja se toimii hyvin. Se on tosi hyvä.” (lasu)

Neuvolan perhetyön haastatteluissa käytiin keskustelua siitä, kenellä on *vastuu* lasten hyvinvoinnista lastensuojelutarpeen selvityksen aikana. Työntekijät kertoivat, etteivät halua jättää *perheitä yksin*. Kun oma tuki ei enää riitä, niin toivottiin nopeammin *lastensuojelun konkreettisia toimenpiteitä* ja koettiin, ettei se toimi tällä hetkellä. Kaivattiin myös tukea omalle

arvioinnille siitä, milloin perheelle *ei enää riitä ehkäisevä tuki*, vaan tarvitaan korjaavia toimenpiteitä.

” Tavallaan niinku se, ett meille ei tuu tietoa ett on kuitenkin huoli siitä perheestä. Sit kun meille tulee se tieto siitä, ett lastensuojelu tarttuu ja ottaa tuen piiriin sehän meille riittäis.” (pt)

Myös neuvolan perhetyön työntekijät kertoivat monista *onnistuneista yhteistyötilanteista*. Kerrottiin *asiakasperheen hyötyneen* yhteisistä tapaamisista lastensuojelun ja neuvolan perhetyön kanssa. *Perheet ovat toivoneet* sitä itse, koska tiedon siirtäminen aina uusille työntekijöille muutenkin haastavassa tilanteessa on raskasta ja silloin *tuttu työntekijä* on tukena.

”...he [vanhemmat] niinku sanoi ett he ei jaksais joka taholle kertoo kaikkee. Ett he toivoo ett etteks te vois alottaa saman pöydän ääressä että se on asiakkaanki toive, ett heidän ei tarvii työskennellä erikseen kauheen monen tahon kanssa.” (pt)

9.1.2 Ammatillisuus

Lähes jokaisessa lastensuojelun haastattelussa työntekijät *reflekoivat omaa työtään* ja työyksikkönsä vakiintuneita *työskentelytapoja* ja *mallin siirtymistä* uusille työntekijöille. Kerrottiin myös siitä, *ettei oikein osata eikä muisteta* kysyä perheiltä mahdollisesti perheessä työskennelleestä neuvolan perhetyöntekijästä. Monet pohtivat syytä siihen, miksi asiakkaan kanssa *ei tule otettua puheeksi* esimerkiksi neuvolan perhetyötä. Syinä saattavat olla *tietämättömyys, työmäärä, oma vakiintunut toimintatapa* tai *asiakkuuden keskiö* jossain muussa kontekstissa mm. koulussa. Eroja työntekijöiden välillä ilmeni, riippuen esimerkiksi omista *kokemuksista, työuran pituudesta* ja *työn kuormittavuudesta*.

”...ei tuu välttämättä ilmi, et on se neuvolan perhetyö, jos ei oo ilmoituksen tekijänä, jos ei satu meneen kattomaan sinne äidin sosmulle.” (lasu)

”Niin no, mulla ei ainakaan oo mitään kokemusta, ett mä en sillä tavalla osaa sanoo.” (lasu)

”...sitten on ne omat kokemukset jotka tapahtuu täällä arjessa yhteistyökumppaneitten kanssa...” (lasu)

” Ainakin niissä tilanteissa on pyritty ottaan neuvolan perhetyöntekijä mukaan, kun on ilmoituksen perheestä tehny. Ei ehkä muuten ainakaan omalta kohdaltani. Jos joku muu on tehny, ni sit en oo ollu yhteyksissä juurikaan. Riippuu ehkä vähän...ehkä kerran.” (lasu)

”Lastensuojelulain takia ei saa olla ketään ulkopuolisia, vain lasu.” (lasu)

Perhetyöntekijät toivat esille oman epävarmuutensa siitä, kuinka pitkään työskennellään perheessä. Toisaalta on oma huoli ehkä jo pitkään jatkuneen asiakassuhteen perusteella ja toisaalta taas vastuukysymys ja oman osaamisen riittävyys. Haastattelujen perusteella perhetyöntekijät joutuvat melko usein miettimään oman osaamisensa, eettisen velvollisuutensa ja työnantajan asettamien ohjeiden välistä suhdetta perheiden kanssa työskennellessään.

”Ja pikkasen vielä hämärtyny multa se että kun meillekin on sanottu, että jos lastensuojelu tulee mukaan niin vähän aikaa käydään siinä että voidaan perheessä käydä, mut arvio on että joku neljä kertaa, että tää on mulle kans epävarma meidän puolelta, ettei tarvii niinku heti lopettaa sitä, jos lastensuojelu tulee. Miettii taas päässä että miten kauan mun pitää sitten olla tässä jutussa mukana ja sitte onko ja olenko minä antamaan riittävää tukea tälle perheelle. Ja on myös kysymys siitä, mitä multa odotetaan. Mitä mun pitäis tässä tehdä, että se menee oikein. Siis oikeesti.” (pt)

”Kysellään vähän sitä omaa rajaa ja etiikkaa, että kuinka kauan sä ja sit joskus sosiaalityöntekijä sanoo että hyvinhän se neuvolan perhetyöntekijä on käynyt että käydään vaan sosmulla kattomassa...että mä vaan aattelin että taloudelliset resurssit ja semmoset että aatellaan että neuvolan perhetyötä että kuinka kauan saadaan venytettyä että tää on ihan vaan tämmönen mutu-juttu omassa mielessä.” (pt)

Osa perhetyöntekijöistä toi esille sitä, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöihin on vaikea saada yhteyttä. Osa perhetyöntekijöistä puolestaan kertoi, että se on varsin toimivaa. Tässä näkyi selvästi alueellisia eroja. Alueella, jossa lastensuojelun työntekijät kertoivat toimivasta yhteistyöstä, myös perhetyöntekijät kertoivat samansuuntaisista kokemuksista. Toimivia toimintatapoja kerrottiin olevan sähköpostin ja vastaajaviestien käyttö. Alueella, jolla yhteistyön kerrottiin toimivan huonommin, kerrottiin yhteydenottojen olevan vähäisempiä ja asioista neuvottelemisen olevan vaikeampaa sekä päätösten olevan yksipuolisia. Myös perhetyöntekijän oman aktiivisuuden yhteydenotoissa kerrottiin olevan oleellinen asia, koska silloin yhteistyön on todettu varmemmin alkavan.

”Joo kyll se varmaan sellast omaa aktiivisuutta, että mull ihan positiivisia kokemuksia. Sellasta jotenki, että sähköpostitse ollaan ja kotikäynnillä ja sitte he lupas kyll ilmoittaa, että mitä he lastensuojelusta, mut mulle ei sit tullu ilmoitusta, että sillee vähän pistin sähköpostii, että hei oottekste miettiny siitä jatkaa ja ne oli että anteeks, unohdin ilmoittaa...mut sähköpostitse ja puhelimitse on pystytty puhuun.” (pt)

”Mut mä olin heihin päin yhteydessä ja ootte maininnu minusta asiakkaalle ja jotenkin tälleen, ni aika hyvin ne on sitte niinku keskustelleet ja ollaan pystytty jutteleen asioista, mut kyll se yhteydenotto on ollu multa päin.” (pt)

”...ja kun oon tehny sen [lastensuojeluilmoituksen] niin oon sanonu jo siinä vaiheessa ett mä tuun mielelläni mukaan sit kun alotuspalaveri on ja aika hyvin he on ottanu sen ett niissä oon saanu olla paikalla.” (pt)

”Siinä kohtaa ett vaikka mä kuinka tiedän, ett niinku nyt tämän siis toimivuuden kannalta olis parempi ett mä en sekaantuis tähän soppaan, mut emmä sit niinku pysty jos mä aattelen nyt ennen kaikkee sitä lasta joka on siellä.” (pt)

”Ja ei voi olla niin, että perhetyöntekijän pitää itse sanoa, että tulen mielelläni palaveriin, vaan se pitää olla automaattisesti. Tästä on puhuttu niin monta kertaa näiden vuosien aikana, ett pitäis kyllä jo olla ihan itsestään selvää, ett sitä ei kyseenalaisteta enää.” (pt)

9.1.3 Rakenteet ja organisaatiokulttuuri

Kaikissa lastensuojelun haastattelutilanteissa tuotiin esille sitä, että terveyspalveluissa on vedetty liian tiukka rajaus työskentelylle. Oltiin sitä mieltä, että ohjeen mukaan neuvolan perhetyöntekijän on *lopetettava työskentely heti* lastensuojeluilmoituksen tekemisen jälkeen. Haastateltavien mukaan tämä *linjaus* oli kerrottu alueen yhteistyötapaamisessa. Sama *käsitys* tai *epätietoisuus* asiasta oli kaikilla alueilla.

”Se ei ollu mikää käsitys [yhteistyön lopettamisesta ilmoitukseen], vaan päätös. Se oli oikein sellanen, se oli todella niinku fakta, siis isoissa, korkeella taholla päätetty, eikä siinä ole mitään neuvottelua.” (lasu)

”Se on kyllä esimiesten tehtävä viestittää siitä ja viedä eteenpäin ja ett nyt ollaan tässä ja uus on nyt näin ja mitä pitäis tehdä toisin, ettei se oo yksittäisen työntekijän vastuulla eikä niinku ett sit siellä väitellään yhteistyötapaamisessa, ett me ollaan tätä mieltä ja me tätä mieltä ja nyt on näin. Niinku se ei johda mihinkään.” (lasu)

Monet lastensuojelun työntekijät kertoivat, että rajapinnan työskentely *riippuu neuvolan perhetyön työntekijästä*. Oli tullut käsitys, että osa perhetyöntekijöistä *ei noudata annettuja ohjeita*, vaan he *uskaltavat toimia toisin* ja työskennellä pitkiäkin aikoja lastensuojelun rinnalla.

”Mut yks ainaki sellanen hyvä tapa jos se perhetyöntekijä ei oo siinä tehny sitä ratkaisua, koska me ollaan selvittelemässä, ett perheen tilanne on hyvin sekava, ett otetaanko asiak-

kuuteen vai ei ja tavallaan ei myöskään siin kumpi vanhempi sitä tukee ja asumismuodotki on auki, ett musta se on tosi hyvä ett ja ei oo tehny siitä mitään kirjallist ratkasua ett on tän selvittelyn aikana pystyny tukemaan perhettä ja sit katotaan se jatko sitte ja tulee sitte kans tänne tapaamiseen.” (lasu)

”...ett se mitä on tuolla korkeella taholla ja mitä se konkretia on niin siin voi olla kysyttävää perhetyöntekijöiltä. Ja se ett miten ne niinku käskyjä tottelee.” (lasu)

Lastensuojelun haastatteluissa tuotiin hyvin paljon esille sitä, että terveydenhuollon *esimiehet ovat vastuussa* yhteistyön toimimattomuudesta. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että esimiesten osuus yhteistyön toimivuudessa on olennainen. Oli käsitys, että *terveydenhuollon esimiehet eivät tiedä lastensuojelun prosesseja riittävästi eivätkä siksi pysty opastamaan työntekijöitä* yhteistyön toimimiseksi. Useat haastateltavat ihmettelivät terveydenhuollossa ilmenevää *”tonttiajattelua”* ja pohtivat syitä siihen, miksi halutaan toimia oman *toimialan rajojen sisällä* asettaen *tiukat raamit*. *Resurssikysymys* oli yksi oletus rajaamisen syyksi, mutta sitä ei koettu hyväksyttäväksi syyksi, vaan heidän mielestään *asiakkuuksien priorisoinnin* pitäisi tällöin tulla kysymykseen.

”Sanotaan niin, että esimiehet tekevät päätökset, jotka mahdollistavat yhteistyön eikä päätöksiä, jotka estävät yhteistyötä. Kun emmä usko, että se on kenttätasosta kiinni. Kyll me varmaan pystyttäis tekemään sitä. Useinhan se heijastaa sitä korkeemman tason ajattelua.” (lasu)

Huomattavia *eroja* alueiden ja työntekijöiden välillä oli havaittavissa siinä, minkä verran tämä vaikuttaa yhteistyön toimivuuteen. Yhdellä alueella sen kerrottiin *haittaavan yhteistyön sujuvuutta* merkittävästi. Niillä alueella, joilla *yhteistyön koettiin toimivan* yksittäisten työntekijöiden kanssa varsin moitteettomasti, ei asiasta haastatteluissa juurikaan keskusteltu, mutta kylläkin mainittiin ja ihmeteltiin.

”...parempi olla hiljaa vaan meidän työskentelystä, ett ei kerrota, ett kyllhän sekin fiilis tulee, ett jos me sanotaan jotain ni sit ne on heti ett, melkein pelkää pitää palaveriakin yhesä, ku sit tulee ett lastensuojelu jatkaa tästä. (lasu)

Rakenteista johtuviin yhteistyön sujumiseen vaikuttavista asioista olennainen vaikutti olevan *lastensuojelulaki sekä muut lait*, joita lastensuojelun asiakastyössä joudutaan noudattamaan. Haastattelujen perusteella voi todeta, että sosiaalityöntekijöillä on erilaisia tulkintoja lain noudattamisesta. Se selvästi hankaloittaa yhteistyötä, koska *halutaan olla tarkkoja* lastensuojelulain ja muiden huomioon otettavien lakien noudattamisessa. Lastensuojelun työntekijät toivat esille myös sen, että *yhteistyökumppaneiden on usein vaikea ymmärtää* heidän ratkai-

sujaan esimerkiksi tiedonsiirron suhteen. Haastatteluissa tuotiin esille myös näkökulmaa, jonka mukaan lait eivät estä ilmoittajan läsnäoloa.

”...jos vanhemmat ovat kieltäneet neuvolan työntekijän tulon niinku siihen keskusteluun, niin käyvään neuvolan työntekijän kanssa se ilmoitus, sitten pyydetään ilmoittajatahoo mahdollisesti poistumaan ja sit jatketaan...kun tässä tullaan juuri näihin salassapitokysymyksiin...”
(lasu)

Myös neuvolan perhetyöntekijät pohtivat sitä, rajoittavatko lait liian tiukasti yhteistyötä ja harmittelivat sen aiheuttamaa hankaluutta. Toisaalta he toivat esiin ymmärrystä lastensuojelun työntekijöitä sekä asiakkaan oikeuksia kohtaan lain noudattamisen suhteen.

”Varmaan se vaitiolo velvollisuus on niin jyrkkää, ett sit ei uskalla kertoa mitään, ettei tee virhettä. Ett se on hyvä asia, mutta kun me tehään samaa työtä ja on samoja perheitä ni pitäis joku mun mielestä joku silta rakentaa...näin mekin saatais tietää. Auttais kyll meidän työtä aikalaille.” (pt)

Monissa haastatteluissa keskusteltiin parityön mahdollisuudesta. Esimerkkinä mainittiin lastensuojelun ja neuvolan perhetyöntekijöiden *parityöskentely* selvitysvaiheen aikana. Sellaista mahdollisuutta *toivottiin*, mutta toisaalta myös *tyrmättiin* mahdottomana.

”Ei voi olla samaan aikaan sekä neuvolan että lastensuojelun asiakas, koska silloin esimerkiksi kirjaamisesta tulee ongelma. Ja eihän se onnistu, eihän meidän tietoja nää kukaan viranomainen Suomessa, ei ykskään.” (lasu)

”No jos vaikka äiti on uupunu ja neuvolan perhetyö työskentelee ja tuleekin lastensuojelu syynä joku isän rikollinen toiminta tai tämmönen, niin ei riitä perusteet sille, että vaikka äiti antais luvan, että muu ulkopuolinen organisaatio sais tietää isän rikollisesta elämäntavasta, niin [parityönä] ei käytännössä silloin oo mahdollista työskennellä. Niin kauan kuin lainsäädäntö sen kieltää.” (lasu)

”Tämmösen selvityksen väliajan esimerkiksi jos ilmoitukset on tehty perheestä ja ajatellaan ett neuvolan perhetyö siinä nyt käy tän selvityksen ajan kun siihen ilmoituksen käsittelyyn niin sen ajan. Ett sieltä tulis sitten perhetyö tueksi, ei tuntis olevansa yksin. Mielellään ottaisin vastaan.” (pt)

”...sit sille asiakkaallekin oli helpompi, ett mä nyt sanon sulle tässä heippa ja tämä täti tässä jatkaa, ett hänelle soitat sitte.” (pt)

Rakenteista johtuvaksi katsoisin myös *tietämättömyyden yhteistyötahon perustyönkuvasta, työskentelystä ja toimintatavoista*. Suuressa kaupungissa on paljon toimijoita eikä tiedetä toisten toimijoiden työstä riittävästi, että osattaisiin tehdä yhteistyötä. Haastatteluissa todettiin selkeän *toimintamallin puuttumisen* olevan yksi suuri vaikuttaja yhteistyön sujuvuudelle erityisesti, kun lastensuojelussa henkilöstön vaihtuvuus on suurta.

Neuvolan perhetyöntekijöiden haastatteluissa nousi esiin *epätietoisuus* siitä, miten nivelvaiheen työskentelyn pitäisi tapahtua. Kysyttiin, milloin on aika siirtyä syrjään ja ilmaistiin *epävarmuutta* sen suhteen. Toisaalta toivottiin *selkeitä ohjeita* rajan asettamiseen ja toisaalta taas haluttiin tarkastella asiaa *tapauskohtaisesti* ja *arvioida itse* oman työskentelyn rajaaamista. *Yhteistyömallin puuttumisen* kerrottiin selvästi vaikuttavan omaan työhön.

”...että tuntee toisiamme ja pystytään niinku selkeyttämään työnjakoa...mutta mä en nää että organisaatio on, se on ihmisistä kiinni.” (pt)

”No jos on sellanen tilanne, ett jos on vaikka lastensuojeluasiakkuus perheessä ja sit vaikka syntyy pieni lapsi ja tarvii vaikka imetyksessä tukea niin ne on sellasia asioita mitä ei taas lastensuojelun perhetyössä oo niin siihen osaamista niin ehkä tällaset tilanteet että jos on yksittäinen asia sitte taas niin sellasessa tilanteessa voi olla tarve [neuvolan perhetyölle].” (pt)

Työn fokuointi aiheutti keskustelua neuvolan perhetyön haastattelussa. Oltiin sitä mieltä, että neuvolan perhetyön *resurssit eivät riitä* työskentelyyn lastensuojelun asiakasperheissä. Mikä on *ehkäisevää* ja mikä puolestaan *korjaavaa* työtä? Esitettiin myös huolta siitä, että lastensuojeluasiakkaiden kanssa työskentely vie aikaa niiltä perheiltä, joille neuvolan perhetyö on ensisijaisesti tarkoitettu eli matalan kynnyksen perheiltä. Tällaisesta kerrottiin olevan kokemuksia muista kunnista.

”Ja me ollaan ennaltaehkäisevä puoli. Meidän pitää aina muistaa, ett lastensuojelussa on omat perhetyöntekijät ja omat tukitoimet ja meillä on vain 9 neuvolan perhetyöntekijää.” (pt)

Neuvolan perhetyön haastatteluissa tuli ilmi *oletuksia ja väärinkäsityksiä* lastensuojelun työskentelystä. Ihmeteltiin, miksi lastensuojelu ei toimi nopeammin ja kenellä on vastuu selvitysvaiheen työskentelystä. Pohdittiin paljon sitä, millä taholla on *vastuu* perheen, lapsen ja myös työntekijän suhteen lastensuojelutarpeen selvityksen aikana. Oletus oli, että vastuu perheen asioista on lastensuojelulla, mutta esimerkiksi työntekijän turvallisuuteen liittyvä vastuu aiheutti paljon keskustelua ja siihen toivottiin selkeyttä.

"...se vastuu, ett on tehty lastensuojeluilmoitus ja on voimassa oleva asiakkuus niin eikö se vastuu oo siellä lastensuojelussa, miten tän perheen kanssa toimitaan, jos me tehään töitä ni onko se ihan oikein?" (pt)

"Jotenkin mä aattelin, ett jos se menee kolmeen kuukauteen se raja on liian pitkä." (pt)

"Lastensuojelun työntekijät sanoneet äidille, että on olemassa neuvolan perhetyötä ja voi niinku sieltä hakea apua, mutta eivät olleet muhun yhteydessä." (pt)

9.1.4 Dialogisuus

Keskusteluyhteys neuvolan ja lastensuojelun välillä koettiin jossain määrin heikoksi. Haastatteluisissa pohdittiin sitä, puhutaanko terveystalvissa ja sosiaalipalveluissa ollenkaan samaa kieltä ja miten eri tavalla perheiden tilanteisiin reagoidaan. Joillekin lastensuojelun työntekijöille oli *yllätys*, että neuvolan perhetyöntekijät ovat *sosiaalialan ammattilaisia* ja koulutukseltaan sosionomeja (amk). Joissain kommentteissa huomautettiin esille tuodun mielipiteen ja käsityksen olevan ylipäättään neuvolan työntekijöistä.

"Usein ne odotukset on epärealistisia. Sit tulee pettymyksiä, kun sit jos tietäis toisen työstä ni se ois...kyllä siinä pientä hysteriaa aina välillä tuntuu, ett sielt suunnalta kun tulee, ett he näkee niin pommia sen, ja me ollaan ett hoh hoh, ihan peruskauraa. Me katotaan ett oliks toi nyt joku kumma juttu, sit ollaan suunnilleen huostaan ottamassa ja kiiresijottamassa tai hieman vastaavaa, Mut ett tää dialogi ei toimi." (lasu)

Lastensuojelun työntekijät toivat esille sitä, että useimmiten asia selviää, kun yhdessä pohditaan. Konsultaatiopuheluissa tämä erityisesti korostuu, koska silloin on mahdollista keskustella ja saada tukea toisen näkökulmasta kyseiseen tapaukseen. Toivottiin reflektointia keskustelua, jossa punnitaan eri vaihtoehtoja. Konsultaatiopuheluiden toimintatavoissa ilmeni eroja eri alueiden välillä ja sen kerrottiin aiheuttavan jonkin verran hämmennystä. Myös puheluiden määrät poikkesivat toisistaan, joillakin alueilla puheluita kerrottiin olevan runsaasti ja toisella alueella ei juuri ollenkaan.

"Ei ei mulle ainakaan oo tullu [konsultaatiopuheluita]."

"Ei, eipä kyllä soiteta."

"Ihan joku saattaa olla."

"Mun mielestä tää [konsultaatiopuhelu] on hyvä homma, se on madaltanut yhteistyötä."

"En ainakaan muista ett ois tullu päivystyspuhelimeen."

"Mulle ei oo tullu yhtään."

"Kyllä niitä soitetaan aika paljon." (lasu)

Hyväksi koettiin *toimiva vuorovaikutus* asiakkaan, neuvolan perhetyöntekijän ja lastensuojelun työntekijän välillä. Kerrottiin *hyvistä kokemuksista* ja siitä, miten *toimiva yhteistyö* on edesauttanut asiakkaan asian etenemistä sekä työskentelyn joustavuutta.

”No mulla on nyt tota yks mistä tehtiin selvitys ett koetaan tollasta niinku pikkulapsen tuki-tarvetta eikä ollu sellasta lastensuojelullista huolta, niin neuvolan perhetyö otti tästä kopin ja auttaa äitiä lapsen kans.” (lasu)

”Mulla on nyt ollu muutama, ett missä on ollu neuvolan perhetyötä mukana selvitysvaiheessa ja aika mukavasti on sujunu. Vaikka meillä on yhdessä casessa aika lailla selvää, ett siinä varmaan jatkuu asiakkuus, mutta selvitysvaihe on aika lailla pitkä. Sitte toivottiin, että jos neuvolan perhetyöntekijä pystyis käymään siellä selvittelyvälillä vähän kattelemassa. Se sujui oikein hyvin ja neuvolassa tehtiin jossain määrin arviotakin siitä, ett jatkuuko asiakkuus vai ei.” (lasu)

Haastatteluissa perhetyöntekijät korostivat sitä, että *yhteydenotto, yhteinen neuvottelu ja perheen tuesta sopiminen* yhdessä ovat heidän kokemansa tärkeimmät menetelmät yhteistyön sujumiselle. He kertoivat hyvin paljon merkitsevän sen, *millaisia keskustelut ovat sävyltään* ja sen vaihtelevan työntekijöiden välillä suuresti. Myös *toisen tunteminen* ja *kasvokkain kohtaaminen* ovat helpottaneet yhteistyötä jatkossa.

”...oon ihan konsultoinu pyhäpäivän aattona...ett emmä nyt ala sit uudestaan enää soitella ja pyydystää jotakuta kiinni, ett mä jotenkin aattelin, ett se päivystys voisi myöskin konsultoida, mut se kieltäytyi siitä heti.” (pt)

”Mulla on toi sama kokemus, ett jonkun sosiaalityöntekijän kanssa jotkut asiat on helpompia, konsultaatio on ollu helpompaa, mut toisen kanssa taas ett me ei voida kertoa yhtään mitään.” (pt)

”Ja että ovat suoraan yhteydessä jos he ovat ensimmäisen arvion tehtyään perheen kanssa sitä mieltä ett tää perhetyö on nyt tässä niin etteivät koe sitä ongelmana, vaan ovat suoraan yhteydessä neuvolan perhetyöhön ja rehellisesti kertovat, elikkä se suunnittelu.” (pt)

9.1.5 Asiantuntijuus

Lastensuojelun haastatteluissa tuotiin usein esille sitä, että neuvolan perhetyöntekijä pystyy tarjoamaan perheelle sellaista *asiantuntija-apua*, jota lastensuojelussa ei ole. Tällaisiksi mainittiin erityisesti vauva- ja pikkulapsivaiheen pulmatilanteet.

”Ja ainakin täällä on neuvolan perhetyöntekijöistä sellanen käsitys, että on niinku ihan pienistä lapsista ja vauvoista erilainen osaaminen ku mitä täällä perhetyöntekijöillä.” (lasu)

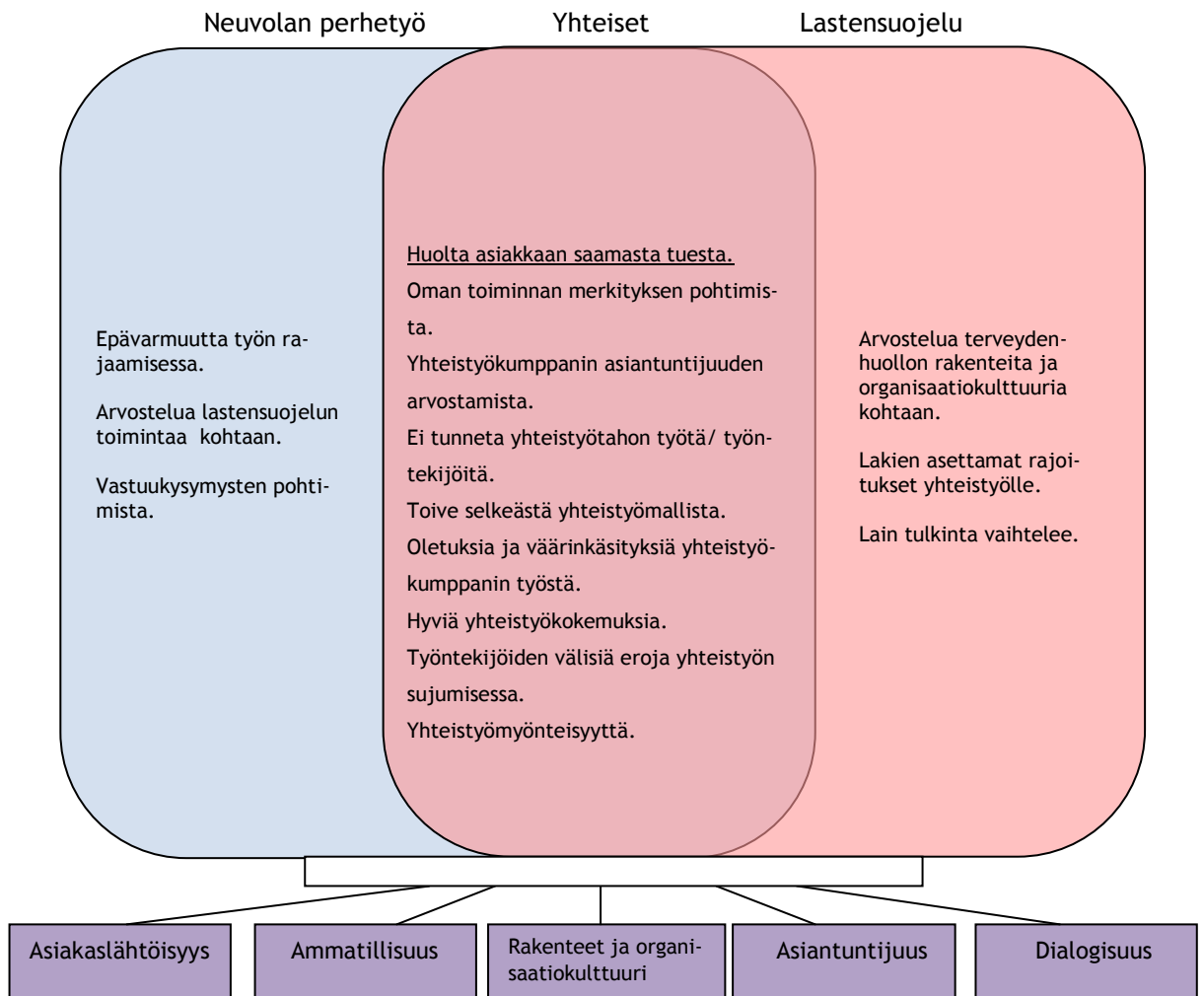
”Tavallaan just neuvolan perhetyö on semmost palveluu mitä lastensuojeluss ei periaatteessa, tai siis onhan meill sama työmuoto, mut se ett nää ihan pikkuvauvaperheet ja mejän työntekijöilt ei tavallaan saa sellasta tukea ja neuvoa ett mitä meilt ei periaatteessa saa...” (lasu)

Neuvolan perhetyöntekijät kertoivat haastatteluissa tarvitsevänsä oman työn tueksi lastensuojelun *asiantuntijuutta* niissä tilanteissa, joissa itse miettii oman tuen riittävyttä perheen tukena. Konsultaatiopuheluiden merkitystä korostettiin ja sen kerrottiin tuovan sopivan tuen erityisesti silloin, kun mietitään lastensuojelun tuen tarvetta perheelle.

”Niin mä oon sanonu aikasemminki sen, että sen takia pitää niinku selkeä raja, koska mä en ainakaan pysty vastaamaan lastensuojeluperheestä, se ei ole mun ammattitaitoo ja mulla ei ole osaamista sille alueelle ja mä en silloin myöskään voi ottaa siitä vastuuta,” (pt)

”..jos on vakava päihdeongelma tai että väkivalta tai että silloin jotenkin mä nään että silloin perheet kyllä tarvitsee ehdottomasti lastensuojelun tuen...” (pt)

Seuraavalla sivulla kuviossa 2 on kuvattu haastatteluissa esiin tulleet neuvolan perhetyön omat, lastensuojelun omat ja molemmille yhteiset asiat. Neuvolan perhetyön haastatteluista ilmeni epävarmuutta työn rajaamisessa, arvostelua lastensuojelun toimintaa kohtaan ja vastuukysymysten pohtimista. Lastensuojelun haastatteluissa puolestaan tuli esiin arvostelua terveydenhuollon rakenteita ja organisaatiokulttuuria kohtaan, lakien asettamia rajoituksia yhteistyölle sekä lain tulkinnan vaihtelua työntekijöiden välillä. Monet asiat olivat molemmilla samansuuntaisia, kuten huoli asiakkaan saamasta tuesta, oman toiminnan reflektio, yhteistyökumppanin vieraudesta riippumatta tämän asiantuntijuuden arvostus ja toive yhteistyömallista. Molemmilla osapuolilla oli oletuksia ja väärinkäsityksiä toisen työstä, hyviä yhteistyökokemuksia, työntekijöiden välisiä eroja ja yhteistyöhalukkuutta.



Kuvio 2: Neuvolan perhetyön ja lastensuojelun yhteistyön nykytila haastattelujen perusteella

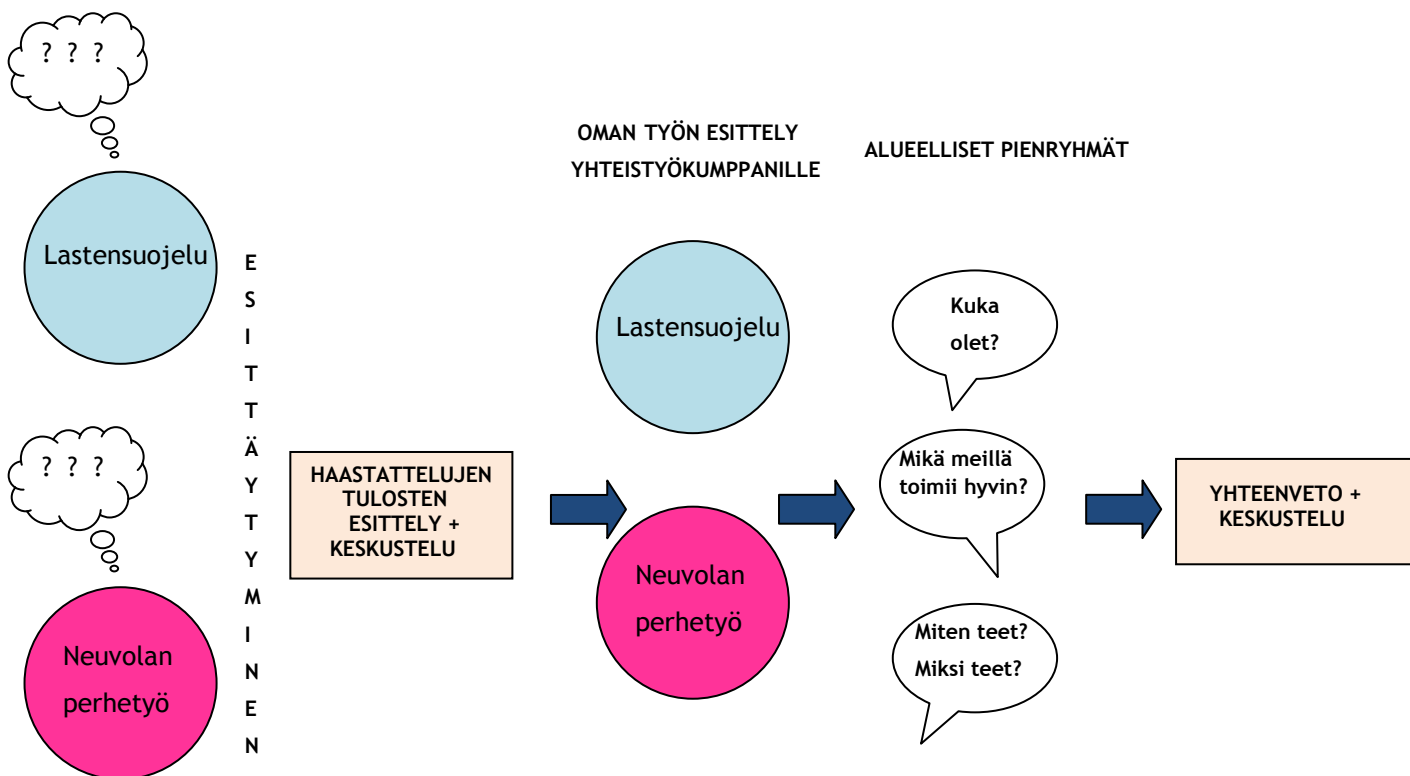
9.2 Työpajojen tulokset

Tarkoituksena oli, että osallistujat saavat mahdollisuuden kehittää omaa työtään. Toinen tärkeä tavoite oli, että he saavat tilaisuuden tutustua yhteistyökumppaneihin ja heidän työprosesseihinsa, jotta ymmärrys lisääntyisi ja yhteistyö helpottuisi. Kun on tutustuttu toisiimme, on yhteistyö todennäköisesti luontevampaa myös jatkossa.

9.2.1 Ensimmäinen työpaja

Ensimmäinen työpaja oli 26.3.2014. Aluksi kerroin haastattelujen alustavia tuloksia. Se herätti paljon keskustelua, jonka yhteydessä toivottiin esimiesten läsnäoloa. Koska haastatteluissa oli tullut voimakkaasti esille se, ettei tunneta yhteistyökumppaneita, käytimme aikaa esittämiseen koko kaupungin laajuisesti ja työskentelimme alueellisissa pienryhmissä. Haastatte-

luissa tuli ilmi myös se, ettei tiedetä yhteistyökumppanin työprosesseista, joten lastensuojelu ja neuvolan perhetyö esittelivät omaa työtään. Siinä oli mahdollisuus kysyä tarkentavia kysymyksiä. Pienryhmissä keskusteltiin, mikä tämän hetkisessä yhteistyössä on hyvää ja toimivaa. Tästä aineistosta tein ohjausryhmän toiveen mukaan sisällönanalyysin (liite 4). Tulosten pohjalta laadin alustavan prosessikuvausluonnoksen (liite 5). Työpajan tavoitteiksi olin asettanut tutustumisen toisen osapuolen työhön ja työntekijöihin sekä yhteistyön keskeisten osa-alueiden kartoituksen. Ensimmäisen työpajan työskentely on kuvattu myös kuviossa 3.

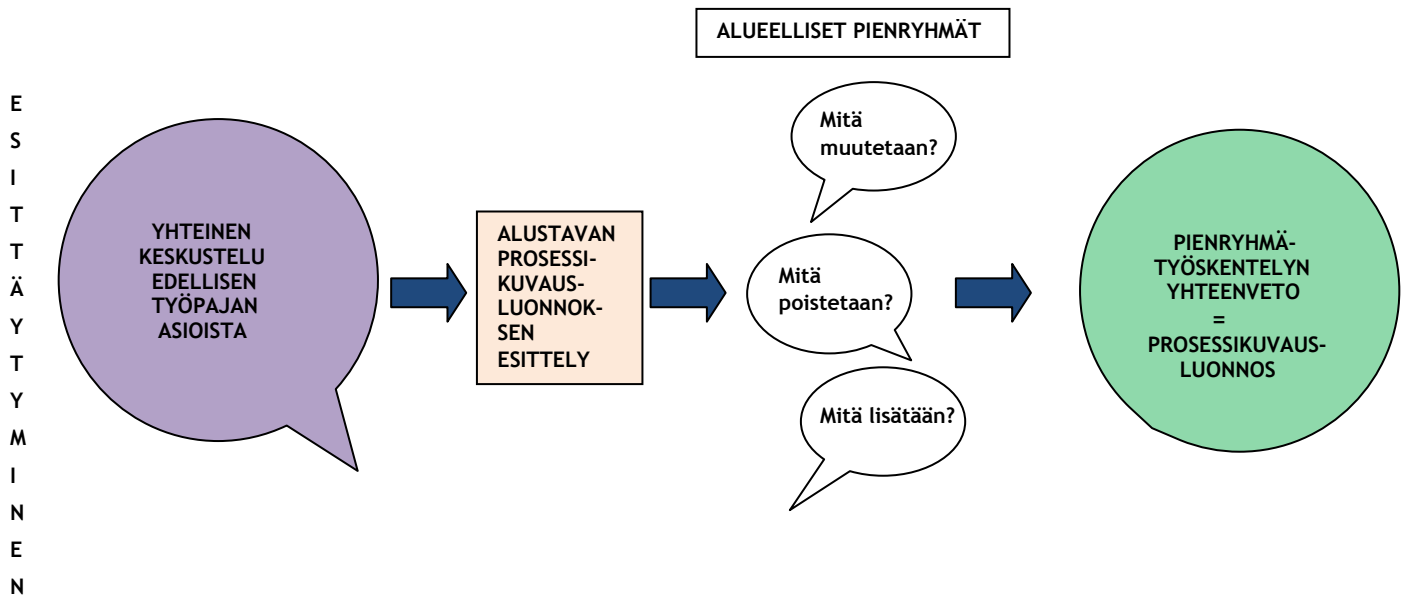


Kuvio 3: Työpaja 1

9.2.2 Toinen työpaja

Toisessa työpajassa 8.5.2014 tavoitteina oli haastatteluissa sekä edellisessä työpajassa nousseista asioista käytävä keskustelu ja alustavan prosessikuvausluonnoksen laatiminen. Havainnoin työpajojen ilmapiiriä sekä osallistujien vuoropuhelua ja kirjasin havaintojani ylös. Havainnoista en ole tehnyt erillistä analyysiä, vaan tarkastelen niitä johtopäätöksissä. Syynä tähän on se, että aineistoa kertyi liian vähän erikseen dokumentoitavaksi. Tässä työpajassa oli aluksi esittäytymiskierros, koska monet osallistujista eivät olleet ensimmäisellä kerralla mukana. Pa-lasimme tärkeiksi kokemiemme kesken jääneiden asioiden ja väärinymmärrysten pariin selvit-

täen niitä. Nyt mukana oli myös esimiehiä sekä lastensuojelusta että neuvolasta. Työskentelimme pienryhmissä täydentäen ja korjaten yhteistyöprosessikuvausta (liite 5), jonka olin alustavasti laatinut. Toisen työpajan työskentely on kuvattu myös kuviossa 4.



Kuvio 4: Työpaja 2

Työpajatyöskentelyn pohjalta tein kesän 2014 aikana uuden ehdotuksen, jossa on kuvattu lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ja neuvolan perhetyöntekijöiden vastuutehtävät yhteisten asiakasperheiden kanssa työskenneltäessä. Lisäksi siinä kuvataan yhteistyön tavoite sekä keinot tavoitteen saavuttamiseksi. Päädyin tähän ratkaisuun siksi, että ensimmäiseen malliin oli mahdotonta saada kattavasti näkyviin eri tilanteita, joita liittyy lastensuojeluilmoituksen ja selvityksen yhteyteen. Toisen työpajan pienryhmissä tuli ilmi tarve ohjeille erilaisten tilanteiden varalle: kun neuvolan perhetyöntekijä tekee lastensuojeluilmoituksen, kun joku muu tekee lastensuojeluilmoituksen tai kun perheellä jo on lastensuojelun asiakkuus. Tämä malli pohjautuu Myyrmäen lastensuojelun ja varhaiskasvatuksen v. 2012 kehittämään Monitoimijaisen yhteistyön ABC-malliin (Socca 2013b).

8. 10 kokoonnuimme kokoonpanolla, johon kuului lisäksi Myyrmäen sosiaalityön esimies, lastensuojelun kaksi johtavaa sosiaalityöntekijää, lastensuojelun perhetyön esimies ja kaksi perhetyöntekijää, neuvolan perhetyöstä vastaava osastonhoitaja sekä ennaltaehkäisevän terveydenhuollon palvelupäällikkö. Kävimme läpi uutta ehdotustani, johon olin saanut kommentteja toisilta neuvolan perhetyöntekijöiltä. Keskustelun aikana kävi ilmi, että on otettava huomioon 1.1.2015 voimaan tulevan uudistetun sosiaalihuoltolain tuomat vaatimukset ennaltaehkäisevän tuen lisäämiseksi. Neuvottelujen kautta saimme aikaiseksi ratkaisuja, kuten neuvolan ja lastensuojelun perhetyöntekijöiden parityöskentely. Saimme laadittua varsin toi-

mivalta vaikuttavan yhteistyön prosessimallin, jonka keskiössä on lapsen ja perheen hyvinvointi. Malli on kolmiosainen: (1) Tavoite ja keinot (kuvio 5a), (2) Neuvolan perhetyöntekijän tehtävät (kuvio 5b) ja (3) Lastensuojelun sosiaalityöntekijän tehtävät (kuvio 5c).

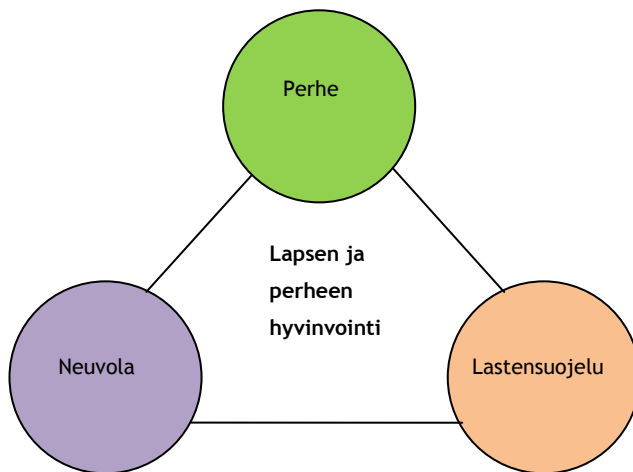
Yhteistyön tavoitteeksi toimintamalliin on kirjattu, että lapsi ja perhe saavat tarvitsemansa avun. Keinoja tavoitteen saavuttamiseksi ovat katkeamattoman palveluketjun varmistaminen, jokaisen työntekijän vastaaminen omasta toiminnastaan, perheen ja ammattilaisten asiantuntijuuden hyödyntäminen, yhteisten neuvottelujen järjestäminen, tiedonkulusta sopiminen sekä dialoginen keskustelu. Molemmille osapuolille on sovittu tehtävät, jotka tukevat yhteistyön onnistumista. Tehtävät on kirjattu hyvin tarkasti, jotta uudet työntekijät saavat tiedon toimintatavoista yhteistyötä vaativissa tilanteissa. Toimintamallin jälkeen on esimerkki ideaalista yhteistyöprosessista.

Yhteistyön toimintamallin jalkauttamistavoista ei ole vielä päätetty. Toivon, että pääsemme yhdessä tutustumaan siihen vuoden 2015 puolella lastensuojelun ja neuvolan yhteisessä taapamisessa. Silloin on tiedossa uuden sosiaalihuoltolain tuomat uudistukset ja voimme tarvittaessa tehdä malliin vielä muutoksia.

**NEUVOLAN PERHETYÖN JA LASTENSUOJELUN VASTAANOTTOTIIMIN
YHTEISTYÖN TOIMINTAMALLI**

Tavoite: Lapsi ja perhe saa tarvitsemansa avun

Keinot tavoitteen saavuttamiseksi:



- Varmistetaan katkeamaton palveluketju
 - Jokainen työntekijä vastaa omasta osuudestaan yhteistyön onnistumisesta
 - Hyödynnetään osapuolten asiantuntijuutta (perhe ja ammattilaiset)
 - Huolehditaan yhteisten neuvottelujen toteutumisesta -> varmistetaan tiedonkulku
- Sovitaan asiakkaan kanssa kaikista yhteydenpidosta perheen, neuvolan ja lastensuojelun välillä
- Pyritään ratkaisu- ja voimavarakeskeiseen vuorovaikutukseen ja reflektivoivaan keskusteluun

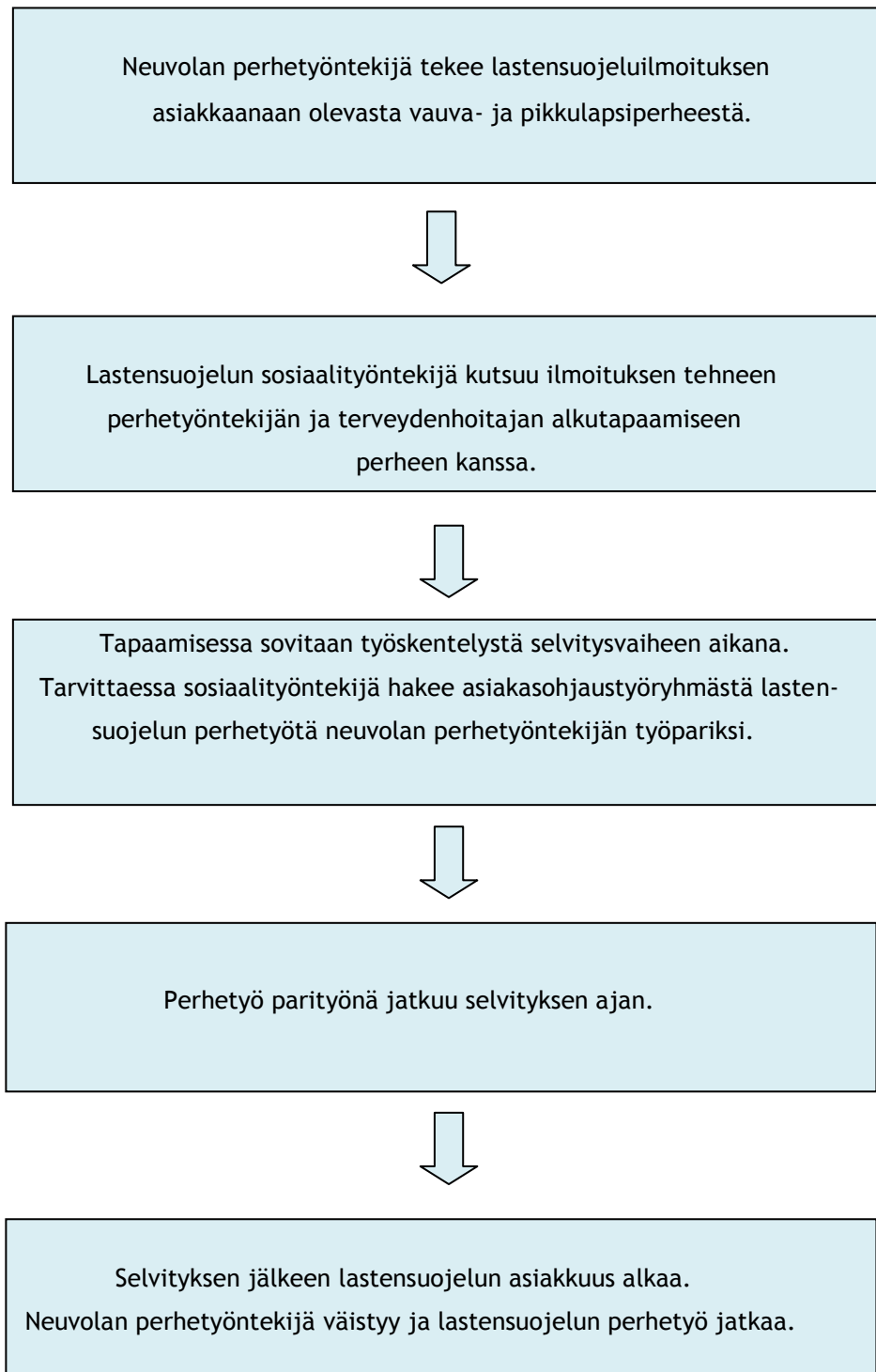
Kuvio 5a: Prosessikuvaus osa 1: Yhteistyön tavoite ja keinot

NEUVOLAN PERHETYÖNTEKIJÄN VASTUUTEHTÄVÄT				
<i>Kun lapsen perhe on neuvolan perhetyön asiakkaana</i>	<i>Kun neuvolan perhetyöntekijä havaitsee huolen lapsen perheessä</i>	<i>Lastensuojeluilmoituksen/ selvityspyynnön yhteydessä ja sen jälkeen</i>	<i>Kun lapsen perhe tulee neuvolan perhetyön asiakkaaksi ja kertoo/ ei kerro lastensuojelun asiakkuudesta</i>	<i>Kun lapsen perhe on neuvolan perhetyön asiakkaana ja lastensuojeluilmoitus on tehty muualta kuin neuvolan perhetyöstä</i>
Työskentelee perheen kanssa ennaltaehkäisevän perhetyön keinoin.	<p>Tekee lastensuojeluilmoituksen/ lastensuojelutarpeen selvityspyynnön (erillinen ohje).</p> <p>Tekee yhdessä terveydenhoitajan kanssa ennakollisen lastensuojeluilmoituksen raskauden aikana (erillinen ohje). Tarvittaessa keskustelee oman esimiehen kanssa.</p> <p>Epävarmassa tilanteessa konsultoi ensin lastensuojelua (erillinen ohje).</p> <p>Kiireellisessä tapauksessa tai virka-ajan ulkopuolella tekee ilmoituksen lastensuojelun päivystysnumeroon (erillinen ohje). Arvioi kiireellisyttä yhdessä vastaanottajan kanssa.</p>	<p>Ilmaisee perheen/ oman toiveen olla mukana alkuneuvottelussa.</p> <p>Mainitsee ilmoituksessa, jos perhe on antanut luvan sosiaalityöntekijän lukea ptt:n kirjaukset vatj:ltä.</p> <p>Keskustelee lastensuojelun sosiaalityöntekijän + tarvittaessa oman esimiehen kanssa omasta työskentelystään perheessä selvitysvaiheen aikana.</p> <p>Pyytää muut tukitahot mukaan työskentelyyn.</p> <p>Ilmoittaa, jos ei pysty työskentelemään perheessä esim. väkivallan uhan takia.</p> <p>Osallistuu perheen ja lastensuojelun yhteisiin neuvotteluihin.</p> <p>Tarvittaessa tekee uuden lastensuojeluilmoituksen.</p>	<p>Kysyy perheen mahdollisesta aiemmasta tuesta.</p> <p>Jos asiakkaalla epäselvyyttä lastensuojeluasiakkuudesta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. voi pyytää perheeltä lastensuojelun yhteenvedon 2. voi pyytää perheeltä luvan olla yhteydessä lastensuojeluun 3. asiakas soittaa itse tai soitetaan yhdessä lastensuojeluun asian selvittämiseksi. <p>Jos asiakas muuttanut muualta, selvittää mahdollisen lastensuojeluasiakkuuden edellisestä asuinpaikasta asiakkaan luvalla. (Lastensuojeluasiakkuuden siirto lähettävän tahon vastuulla.)</p> <p>Kirjaa asiakkaalta suullisesti saamansa tiedonsiirtoluvan vatj:lle.</p>	<p>Osallistuu perheen ja lastensuojelun yhteisiin neuvotteluihin.</p> <p>Pyydettyä tekee kuvauksen neuvolan perhetyön työskentelystä perheessä.</p> <p>Keskustelee lastensuojelun sosiaalityöntekijän + tarvittaessa oman esimiehen kanssa omasta työskentelystään perheessä.</p>

Kuvio 5b: Prosessikuvaus osa 2: Neuvolan perhetyöntekijän tehtävät prosessissa

LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÄN VASTUUTEHTÄVÄT				
<i>Kun lapsen perhe on neuvolan perhetyön asiakkaana eikä lastensuojelulistasta huolta ole</i>	<i>Kun neuvolan perhetyöntekijä tekee lastensuojeluilmoituksen/ lastensuojelutarpeen selvityspyynnön</i>	<i>Lastensuojeluilmoituksen/ selvityspyynnön yhteydessä ja sen jälkeen</i>	<i>Kun lapsen perhe tulee neuvolan perhetyön asiakkaaksi ja kertoo/ ei kerro lastensuojelun asiakkuudesta</i>	<i>Kun lastensuojeluilmoitus on tehty muualta kuin neuvolan perhetyöstä</i>
Ei työskentele perheen kanssa.	Ottaa vastaan lastensuojeluilmoituksen/ lastensuojelutarpeen selvityspyynnön.	Järjestää yhteisen tapaamisen: perhe+ neuvolan perhetyöntekijä+ terveydenhoitaja +lastensuojelun työntekijät. Ilmoituksen tekijä on mukana ainakin ilmoituksen käsittelyn ajan. Keskustelee neuvolan perhetyöntekijän kanssa tämän työskentelyn jatkamisesta perheessä selvitysvaiheen aikana. Tarvittaessa hakee lastensuojelun asiakasohjaustyöryhmästä perhetyötä neuvolan perhetyöntekijän työpariksi. Pyytää kuvauksen neuvolan perhetyöntekijän työskentelystä perheessä + terveydenhoitajalta yhteenvedon neuvolakäynneistä. Asiakkaan luvalla informoi neuvolan perhetyöntekijää asiakkuuden alkamisesta/ jatkumisesta.	Perheen luvalla antaa pyydettyä tiedon asiakkuudesta neuvolan perhetyöntekijälle.	Kysyy perheeltä heidän saamastaan peruspalveluiden tuesta. Jos perheessä on neuvolaikäinen lapsi, kysyy neuvolakäynneistä ja mahdollisesta neuvolan perhetyön työskentelystä. Jos neuvolan perhetyöntekijä on työskennellyt perheessä, pyytää kuvauksen neuvolan perhetyön työskentelystä perheessä/ asiakkaan luvalla kutsuu hänet mukaan neuvotteluun ja keskustelee hänen kanssaan työskentelyn jatkamisesta perheessä. Pyytää terveydenhoitajalta yhteenvedon neuvolakäynneistä.

Kuvio 5c: Prosessikuvaus osa 3: Lastensuojelun sosiaalityöntekijän tehtävät prosessissa



Kuvio 6: Esimerkki neuvolan perhetyön ja lastensuojelun ideaalista yhteistyöprosessista

10 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

10.1 Eettisyys

Eettisessä tarkastelussa voidaan tehdä jako tiedon hankinnan ja tiedon käytön välillä. Tutkimuksen aikana tutkija joutuu tekemään useita erilaisia päätöksiä ja pohtimaan niitä eettiseltä kannalta. Eettisiä kysymyksiä ovat mm. tutkimuslupa, aineiston keräämiseen, osallistumiseen, tutkimuskohteen hyväksikäyttöön ja tiedottamiseen liittyvät kysymykset. (Eskola & Suoranta 2000, 52.)

Opinnäytetyön idean synnyttyä olin yhteydessä työnantajani Vantaan kaupungin lastensuojelun sekä terveydenhuollon esimiehiin. Heiltä sain kannustavan vastauksen, joka johti yhteiseen suunnittelukokoukseen. Kokouksessa sain alustavan luvan aloittaa opinnäytetyöni suunnittelun. Vantaan kaupungin apulaiskaupunginjohtaja Jukka T. Salminen myönsi opinnäytetyölleni tutkimusluvan kaupungin sosiaali- ja terveydenhuollon toimialan tutkimus- ja kehittämistoiminnan koordinaatioryhmä TUTKE:n valmisteleman lausunnon perusteella 11.2.2014. Opinnäytetyöni suunnitelmaa ei käsitelty Vantaan kaupungin eettisessä toimikunnassa, koska tutkimus kohdistui henkilökuntaan eikä asiakkaisiin.

Ennen tutkimuksen alkua lähetin kaikille tutkimukseen osallistuville hyväksyttäväksi haastatteluluvan saatekirjeineen. Haastatteluun osallistuminen ei ollut täysin vapaaehtoista, koska kyseessä oli organisaatiolle tehtävä kehittämistehtävä ja kaikkien kohderyhmään kuuluvien oli suotavaa olla mukana. Kaikille ajankohta ei sopinut loman tai muun syyn vuoksi ja osa palautti haastatteluluvan kertoen siirtyvänsä toiseen työhön. Pyrin laatimaan saatekirjeen mahdollisimman kattavasti, jotta osallistujat saavat tarkan tiedon tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta. Oletan työn aiheuttamien kiireiden ja joulun aikoihin osuneen ajankohdan vuoksi saatekirjeen jääneen monelta lukematta, koska haastattelujen jälkeen tuli kysymyksiä siitä, kenen tarpeeseen tutkimus tehdään ja millaista sitoutumista osallistujilta vaaditaan. Ohjausryhmään osallistuneiden esimiesten kautta henkilöstölle tarkennettiin, että kyseessä on Vantaan kaupungille tehtävä kehittämistyö. Asiaa pohdittuani olen tullut siihen tulokseen, että olisi ehkä kannattanut vielä huolellisemmin kertoa asiasta jokaisen haastattelun aluksi. Hyvä kuitenkin, että asia tuli selvitettyä.

Tietojen käsittelyssä pyrin varmistamaan, ettei haastateltavien henkilöllisyys tule ilmi. Haastattelujen tallentamisesta ja myös tallenteiden hävittämisestä informoitiin kaikkia osallistujia. Asiasta kerrottiin haastatteluluvassa ja pidin sanelimen näkyvästi esillä haastattelutilanteissa. Joissakin haastatteluissa myös keskusteltiin siitä, että tallenteita ei pääse kuulemaan kukaan minun lisäksi. Tuhosin kaikki haastatteluissa ja työpajoissa kertyneet alkuperäiset dokumentit asianmukaisesti. Vastaan tuli asioita, joihin halusin kysyä Laurean opinnäytetyön

ohjaajaltani neuvoja varmistaakseni toimimiseni oikein. Yksi tällainen oli kysymys siitä, voiniko paljastaa yksikön, josta tuli muista poikkeavaa aineistoa. Ohjaajani suosituksesta julkistin asian ohjausryhmän kokouksessa sekä henkilöstölle ensimmäisessä työpajassa. Uskoakseni ratkaisu oli oikein, koska siitä käynnistyi kyseisten asioiden selvittely ja yhteisen ratkaisun etsiminen. Seurauksena oli ilmapiirin puhdistuminen siltä osin.

Laadullisessa tutkimuksessa kyseessä ei välttämättä ole tutkittavan tutkimuskohteena oleminen, vaan tutkimussuhde. Siinä on näkyvissä monenlaisia monimutkaisia sosiaalisia suhteita ja monitasoista kommunikointia. Tällöin suhteet muistuttavat arkielämän vuorovaikutussuhteita. (Vehviläinen - Julkunen 1997, 29.) Omalla kohdallani olen joutunut usein prosessin aikana ponnistelemaan, etten tuo haastatteluissa esiin tulleita asioita julki siten, että haastateltavan henkilöllisyys paljastuu. Koska olen osa kohdejoukkoa ja oma työ limittyy läheisesti tutkimuksen aiheeseen, asia on ollut läsnä koko ajan. Mielestäni olen kuitenkin siinä onnistunut. Apuna siinä on ollut eettisten ongelmien tunnistaminen ja niihin varautuminen etukäteen.

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu aiempien tutkimustulosten ja käytettyjen menetelmien huolellinen raportointi, tulosten kattava kirjaaminen sekä lähteiden ja lainausten on selkeä merkitseminen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 130). Tutkimustulokset olen pyrkinyt kirjaamaan mahdollisimman tarkasti. Tutkimuslupa edellyttää, että palvelupäälliköt tarkastavat opinnäytetyön ennen sen julkaisemista. Mikäli siitä löytyy salassapitoedellytyksin tai vastaavin edellytyksin julkaisemattomaksi katsottavaa tietoa, tarkastajilla on oikeus poistaa tieto ennen sen julkaisemista. Käyttämäni lähteet ja lainaukset olen pyrkinyt merkitsemään asiaankuullavalla tavalla.

10.2 Toimintatutkimuksen luotettavuus

Valitsin tutkimukseni luotettavuuden kriteereiksi Toikon & Rantasen (2009, 121 - 126) teoksessaan esittelemät kehittämistoiminnan luotettavuuden kriteerit. Näitä ovat käyttökelpoisuus, toistettavuus, vakuuttavuus sekä toimijoiden sitoutuminen. Kyseiset kriteerit ovat samansuuntaisia Eskolan ja Suorannan (2000, 211 - 212) esittämien laadullisen tutkimuksen kriteerien kanssa. Heidän mukaansa laadullista tutkimusta voidaan arvioida sen uskottavuuden, varmuuden, vahvistuvuuden sekä tutkimustulosten siirrettävyyden ja tutkimuksen tekemisen luotettavuuden perusteella. Mielestäni kehittämistoiminnan luotettavuuden kriteerit sopivat oman toimintatutkimukseni arviointiin paremmin, koska kyseessä on nimenomaan työelämän kehittämistoiminta. Arvioinnin tukena on ollut myös muiden aihetta käsitelleiden tutkijoiden teoksia.

10.2.1 Käyttökelpoisuus

Tutkimuksessa syntyvän tiedon todenmukaisuus ei riitä, vaan tarvitaan myös käyttökelpoisuutta. Käyttökelpoisuudella tarkoitetaan kehittämisprosessin aikana syntyneiden tulosten hyödynnettävyyttä. (Toikko & Rantanen 2009, 121.) Opinnäytetyöni hyödyllisyys on ollut koko toteutuksen ydinajatus. Tarve ilmiön tutkimiseen ja kehittämiseen on ollut selvää. Toimintatutkimuksen perusajatuksena on havaitusta ongelmasta syntynyt kehittämistarve. Tästä syystä suuntana on ollut juuri käytännön tason hyöty sekä kohderyhmässä että jatkossa myös Vantaan kaupungin lastensuojelun suunnitelmallisen tiimin kanssa tehtävässä yhteistyössä. Opinnäytetyön ohjausryhmällä on ollut tärkeä rooli olla ohjaamassa kehittämistä oikeaan suuntaan.

Toimintatutkimusta voidaan arvioida sen hyödyn ja osallistujien voimaantumisen kannalta. Toimintatapojen eettisyydestä ja oikeudenmukaisuudesta saattaa herätä keskustelua. Voi syntyä keskustelua siitä, kenen näkökulmasta tulokset ovat hyödyllisiä ja toimivia. Toimintatutkimusta arvioitaessa on syytä pohtia, miten hyvin tulosten analysointi on onnistunut vai onko niitä kenties kaunisteltu hyödyn näkökulmasta. (Heikkilä & Syrjälä 2006, 155 - 158.) Tämän olen pyrkinyt pitämään mielessä, jotta objektiivisuus säilyisi. Toki tiedostamattani olen saattanut johdattaa tuloksia toivomaani suuntaan. Sen läpinäkyväksi tekemiseksi olen raportoinut toiminnan mahdollisimman kattavasti. Onnistunut toimintatutkimus parhaimmillaan saa osallistujat uskomaan omiin kykyihinsä ja luottamaan omaan ajatteluunsa ja itsemääräämisoikeuteensa. Vielä en osaa sanoa, miten osallistujat ovat tämän prosessin kokeneet, mutta mielenkiinnolla odotan palautetta.

10.2.2 Toistettavuus

Sosiaalisten prosessien toistettavuuden vaatimus asettaa suuria haasteita, koska samanlaisen ryhmäprosessin toteuttaminen ei välttämättä onnistu, vaikka olosuhteet pystyttäisiin järjestämään samanlaisiksi. Joskus on tarpeellista korostaa jokaisen työorganisaation ja kehittämisprosessin ainutlaatuista luonnetta. Kehittämistoiminnan tulokset ovat kontekstisidonnaisia eivätkä ehkä sellaisenaan siirrettävissä toiseen ympäristöön. Tutkijan on tuotava esille tutkimuksen toteutus ja konteksti niin läpinäkyvästi, että muut voivat arvioida tulosten käyttökelpoisuutta omassa yhteisössään. (Toikko & Rantanen 2009, 121 - 126.) Olen pyrkinyt kuvaamaan prosessin mahdollisimman kattavasti, jotta siitä voi havaita kontekstisidonnaiset erityiskysymykset. Sitä kautta voidaan arvioida prosessin soveltuvuutta muuhun tilanteeseen ja ympäristöön.

Tästä opinnäytetyöstä voisi ajatella olevan hyötyä myös muissa vastaavissa yhteistyökuvioissa siten, että se osoittaa onnistuneen työskentelyn olevan mahdollista. Toinen omasta mielestä-

ni tärkeä esille tullut seikka on se, että työntekijöiden osallisuuden lisääminen lisää motivaatiota uuden työskentelytavan omaksumisessa. Siten toivon sen rohkaisevan muitakin samantyyppisiin prosesseihin. Uskon myös, että opinnäytetyöstäni löytyy materiaalia ja tietoa vastaavanlaisten prosessien eteenpäin viemisen tueksi.

10.2.3 Vakuuttavuus

Vakuuttavuutta pidetään yhtenä keskeisenä luotettavuuden kriteerinä. Tutkijan on kyettävä kuvaamaan tutkimuksen kulku niin, että siinä näkyy teoria ja aiempi tieto tutkittavasta ilmiöstä. Myös menetelmän valinta ja sopivuus tutkimuskohteeseen tulee perustella. Tutkimuksen johdonmukaisuus tarkoittaa tutkimusaineiston keräämisen ja analysoinnin huolellista kuvaamista (Toikko & Rantanen 2009, 121 - 126). Olen pyrkinyt tuomaan esille tutkimuksen taustat, aiempaa tietoa sekä teoriaa mahdollisimman laajasti. Olen kuitenkin halunnut pitää raportin selkeänä ja helposti luettavana ja sen vuoksi tietoisesti rajannut tiedon määrää, jota löytyy runsaasti.

Tutkijan on pidettävä mielessä, että yleistäminen tehdään tulkinnasta. Tulkinta on tutkijan, aineiston ja teorian välisen vuoropuhelun tulos. Tutkimuksen voidaan katsoa olevan pätevä, jos sen tulokset nousevat tematisoidusta kokonaisuudesta. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkimustuloksesta löytyy vastaavuutta asetettujen päämäärien ja tutkimuskohteen kanssa. (Vilka 2005, 157.) Opinnäytetyössäni olen korostanut oman tulkintani osuutta tutkimustuloksiin. Toisaalta olen tuonut esille koko tutkimusprosessin etenemisen ja sen kautta koonnut tulokset helposti hahmotettavaksi johdonmukaiseksi kokonaisuudeksi.

Olellainen luotettavuuden kriteeri laadullisessa tutkimuksessa on tutkijan oma rehellisyys, jolloin arvioinnin kohteena ovat tutkijan teot, valinnat ja ratkaisut. Tutkijan on arvioitava luotettavuutta suhteessa teoriaan, analyysitapaan, aineiston ryhmittelyyn, luokitteluun, tutkimiseen, tulkintaan ja johtopäätöksiin. (Vilka 2005, 158 - 159.) Opinnäytetyössäni olen käyttänyt aiheeseen sopivaa tutkimus- ja analysointimenetelmää, jotka ovat tässä tapauksessa toimintatutkimus ja sisällönanalyysi. Olen pyrkinyt tuomaan esille perustelut tekemilleni ratkaisuille ja siten halunnut osoittaa lukijalle, että näitä päätöksiä on tarkkaan pohdittu. Tulosten julkistamisessa olen pyrkinyt olemaan mahdollisimman avoin, jotta lukija voi itse havaita prosessin kulun eri vaiheineen.

Monialaisessa kehittämistyössä on tärkeää ottaa huomioon tutkijan puolueettomuusnäkökulma, koska usein tutkija on osa tutkittavaa yhteisöä ja sen toimintakulttuuria. Jotta tutkimuksesta on mahdollista tulla vapaa arvoista, on tutkijan paljastettava tutkimukseen mahdollisesti vaikuttavat arvonsa. (Vilka 2005, 160.) Tähän seikkaan olen koko prosessin ajan joutunut kiinnittämään erityistä huomiota, koska kuulun kohderyhmään. Olen tuonut esille myös sitä,

minkä verran omat ennakko-oletukseni ja odotukseni ovat vaikuttaneet prosessiin ja lopputuloksiin.

10.2.4 Toimijoiden sitoutuminen

Luotettavuuden osatekijöihin liittyy myös kysymys toimijoiden sitoutumisesta. Kehittämistöiminta on luonteeltaan sosiaalinen prosessi, jossa kehittäjät osallistuvat toimintaan ja toimijat kehittämiseen. Toimijoiden ja kehittäjien sitoutuminen prosessiin vaikuttaa aineiston, metodin ja tuotosten luotettavuuteen. (Toikko & Rantanen 2009, 121 - 126.) Opinnäytetyöni kohde on itselleni luonteva toimintaympäristö, jolloin siinä toimiminen on ollut mutkatonta ja yhteistyö osallistujien kesken on toiminut erittäin hyvin. Koko tutkimusprosessi eteni suunnitelmien mukaan. Vaikuttaa siltä, että henkilöstö osallistui kehittämiseen mielellään, koska he ymmärsivät ongelman olemassaolon ja halusivat muutosta. Yhteistyön selkeytyminen todennäköisesti tulee helpottamaan työskentelyä jatkossa. Ohjausryhmän tuki on ollut erittäin tärkeä ja ennakkoon sovitut säännölliset tapaamiset välttämättömiä tarkoituksenmukaisen etenemisen kannalta.

10.3 Aineiston ja analyysin luotettavuus

Haastattelukysymykset tulee laatia siitä näkökulmasta, että tutkimuskysymysten kannalta olennaiset ilmiöt tulevat esille. Tällöin kuitenkin haastatteluteemoista saattaa tulla liian suppeita ja tutkittavan näkemys jää vähäiseksi. Liian väljät teemat puolestaan kerryttävät aineistoa liikaa, jolloin analysointi muodostuu vaikeaksi ja tutkija joutuu jättämään paljon raportin ulkopuolelle. (Nieminen 1997, 217.) Käytin haastatteluissa etukäteen valittuja aiheeseen sopivia teemoja ja niitä tarkentavia kysymyksiä. Haastateltavat saivat vapaasti tuoda esille aiheeseen liittyviä kokemuksiaan ja esittämällä tarkentavia kysymyksiä uskon saaneeni heidän tärkeimmän viestinsä aineistoon. Aineistoa oli sopiva määrä analysoitavaksi.

Usein saatetaan kuvitella, että haastateltava on rehellinen ja avoin saadessaan puhua aiheena olevasta asiasta. Näin ei kuitenkaan välttämättä ole, vaan hän saattaa jättää kertomatta olennaisia asioita, muunnella totuutta, muistaa väärin tai pyrkiä miellyttämään tutkijaa. (Nieminen 1997, 217.) Opinnäytetyöni haastattelut olivat hyvin avoimia ja keskustelevia. Joissakin ryhmissä oli muutama hyvin puhelias ja voimakkaasti asiaansa esille tuova henkilö. Jälkeenpäin mietin, saivatko kaikki osallistujat tilaa sanoa oman mielipiteensä asioista. Olisi ehkä ollut aiheellista jakaa puheenvuoroja ja kysyä hiljaisemmilta heidän kantaansa. Havaitsin tosin monen nyökyttelevän jonkun puhuessa, joten tein oletettavasti siinä tilanteessa johtopäätöksen samanmielisyydestä.

Yhdessä haastatteluryhmässä oli mukana kyseisen työyhteisön esimies. Tähän ratkaisuun päädyin, koska se oli lähinnä toimivin kokoonpano. Lisäksi uskon vahvasti kyseisen ryhmän jäsenten uskaltavan sanoa mielipiteensä myös esimiehen läsnä ollessa. Tarkistin asiaa osallistujilta vielä jälkeinpäin ja he vakuuttivat puhuneensa avoimesti eivätkä halunneet lisätä mitään uutta. Kiinnitin asiaan erityistä huomiota, koska siihen kehoitettiin myönnetyssä tutkimusluvassani.

Työpajatyöskentelyn aineistoa pidän luotettavana, koska molemmissa työpajoissa syntyi paljon avointa keskustelua ja ilmapiiri oli kehittämismyönteinen. Pienryhmissä tuotetuista kehittämisideoista keskusteltiin yhdessä ja ne kirjattiin ylös työskentelytilanteissa. Toki osallistujia molemmissa työpajoissa oli noin 25, jolloin hiljaisempien saattoi olla vaikea tuoda esiin omia mielipiteitään. Tähän he näyttivät saavan tilaisuuden pienryhmätyöskentelyssä. Käytin tutkimuksen aineiston tukena jonkin verran myös havainnointia. Pidin havainnointipäiväkirjaa, jotta oleellisia havaintoja ei jäisi puuttumaan tutkimusraportista. Havainnointi kohdistui lähinnä ihmisten välisiin vuorovaikutussuhteisiin ja ilmapiiriin. Aineistoa kertyi kuitenkin niin vähän, ettei niitä voinut analysoida erikseen ja siksi käytin niitä ainoastaan pohdintaosuudessa.

Analyysi on tehty Tuomen ja Sarajärven (2006) teoksen ohjeiden mukaan ja minulla on myös aiempaa kokemusta samanlaisen analyysin tekemisestä. Analyysivaiheen kuvauksessa olen pyrkinyt tuomaan esille epävarmuustekijöitä ja johtopäätöksiin vaikuttavia osatekijöitä. Tästäkin olen halunnut korostaa myös oman tulkinnan merkitystä. Analyysivaiheiden julkituominen ja ilmaisujen malliesimerkit toki näyttävät analyysiprosessin sisältöä ja tapaa, mutta oma läheinen suhde tutkittavaan ilmiöön on saattanut vaikuttaa jollain tavalla. Olen kuitenkin koko ajan pitänyt mielessä tutkijan roolini ja yrittänyt olla mahdollisimman objektiivinen.

11 Johtopäätökset ja kehittämis ehdotukset

Tutkimukseni tavoitteena oli tuottaa tietoa Vantaan kaupungin neuvolan perhetyön ja lastensuojelun välisestä yhteistyöstä ja kehittää organisaatioiden välisiä yhteistyökäytäntöjä. Lisäksi tavoitteena oli saada kehitettyä toimintamalli, jonka avulla sovittuja yhteistyökäytäntöjä voidaan seurata ja ylläpitää sekä perehdyttää uudet työntekijät niihin.

Tutkimuskysymykset olivat: (1) Millaista on neuvolan perhetyön ja lastensuojelun yhteistyö ja (2) miten neuvolan perhetyön ja lastensuojelun yhteistyötä tulisi kehittää? Näihin kysymyksiin saatiin vastauksia, joiden perusteella laadittiin yhteistyön toimintamalli (kuviot 5a, 5b, 5c).

11.1 Nykytilanne

Haastattelujen tuloksissa näkyy yhteistyön tilanne työntekijöiden kokemusten perusteella talvella 2014. Kokemukset ovat jossain määrin yhteneviä Kehrä II -hankkeen Moniammatillisen

kohtaamisen mallin kehittämisessä havaittujen kokemusten kanssa. Siinä kehitettiin yhteistyötä lastensuojelun ja varhaiskasvatuksen välillä Myyrmäessä. Samanlaisia kokemuksia on siitä, että yhteistyökumppaneita ei tunneta eikä toisen työstä tiedetä riittävästi. Tämä saa aikaan sen, että syntyy väärinkäsityksiä ja paikkansapitämättömiä oletuksia aiheuttaen helposti kitkaa yhteistyökumppaneiden välille. Opinnäytetyöni sai alkunsa kehittämistarpeesta, koska usein tuli viestiä yhteistyön toimimattomuudesta. Tämä sai vahvistusta tässä tutkimuksessa. Haastatteluissa työntekijät toivat esille tyytymättömyyttään tilanteeseen ja toisaalta halukkuutensa yhteistyön kehittämiseen.

Haastatteluissa ilmaistiin tarvetta ja tahtoa yhteistyön kehittämiseksi, koska haluttiin asiakasperheiden saavan heille kuuluvaa apua ja tukea. Myös Pärnä kirjoittaa omaan aineistoonsa vedoten, että asiakkaan tarpeen kautta tunnistettu tarve tuo intressiä resurssien yhdistämiselle. Hän mainitsee myös, että yhteistyön kehittämisen kautta voidaan saada myönteinen kokemus siitä, että yhteistyö lisää resursseja omaan työhön eikä vähennä niitä. (Pärnä 2012, 206.) Neuvolan perhetyössä kerrottiin olevan huolta siitä, että resursseja siirtyy lastensuojeluun ja se vähentää ehkäisevän työn tarjontaa. Tätä kannattaa mielestäni pohtia siltä kannalta, että jos yhteistyö on sujuvaa, neuvolan perhetyöntekijäkin voi saada lastensuojelusta toivomaansa tukea omalle työlleen. Resurssien riittävydestä huolehtiminen tarkoittaa tässä sitä, että neuvolan perhetyöntekijän oma ammatillisuus on niin vahvaa, että hän kykenee asettamaan rajan omalle työskentelylleen siinä vaiheessa, kun sille on perusteet. Yhteistyökumppanin on tärkeää olla tietoinen näistä perusteista, ettei turhaa väittelyä asian tiimoilta synny. Näissä tilanteissa myös esimiehen tuki on tärkeää.

Neuvolan perhetyöntekijät kertoivat työn rajaamisen olevan vaikeaa silloin, kun oma työskentely koetaan riittämättömäksi ja toivotaan lastensuojelun tukea arvioimaan perheen tuen tarvetta. Rekolan mukaan toimivan yhteistyöosaamisen merkittävänä mahdollistajana ovat ammatillinen itsetunto ja ammatti-identiteetti. Nämä ilmenevät luottamuksena omaan osaamiseen, varmuuteen oman alan hallinnasta sekä ymmärryksenä oman asiantuntijuuden rajallisuudesta ja mahdollisuuksista. Myös kyky omien näkemysten selkeään esittämiseen perusteluineen on olennainen osa yhteistyöosaamista. Yhteistyösuhteiden selkeyttämisen kannalta tärkeää on oman roolin ja tehtävän hahmottaminen. Toisaalta siihen sisältyy myös luottamus toisten asiantuntijuuteen ja sen arvostaminen. (Rekola 2008a, 16 - 17.)

Huoli asiakkaan saamasta tuesta on molemmille osapuolille asia, joka haastattelujen mukaan saa aikaan ärsynty mistä toista kohtaan. Sosiaalialan ammattilaisen etiikka on koetuksella niissä tilanteissa, kun avun tarpeessa oleva lapsi ja perhe jää vaille tukea. Molemmat ihmiset tuntevat, miksi toinen ei kanna enemmän vastuuta perheestä ja pohtivat samalla oman työskentelyn rajallisuutta. Jonkin verran asiaa auttaa tieto yhteistyökumppanin työnkuvasta ja asiakasprosesseista. Silloin on mahdollista edes jonkin verran ymmärtää toisen toimintaa. Ymmär-

rystä lisää olennaisesti dialoginen vuorovaikutus. Yhteistyön on hyvin vaikea onnistua molempia tyydyttävällä tavalla niin kauan kuin molemmat omilla tahoillaan pohtivat ja ihmettelivät, mitä toisaalla tapahtuu puolustaen samalla voimakkaasti omaa tonttiaan.

Oma näkemys rikastuu ja syntyy mahdollisuus uudenlaisen lähestymisen opetteluun, kun pysyy dialogin avulla ymmärtämään erilaisuutta. Toisen osapuolen näkemysten ymmärtäminen ei tarkoita kuitenkaan sitä, että pitäisi hyväksyä toisen mielipide ja joustaa loputtomasti. Toivottavaa olisi, että päästäisiin eroon eräänlaisesta itsekeskeisyydestä ja omien puolustusmekanismien vahvistamisesta ja sen sijaan päästäisiin kuulemaan paremmin myös toisen näkökulmaa. (Heikkilä & Heikkilä 2001, 56 - 69.)

Opinnäytetyöni tutkimuksessa tuli useassa kommentissa esiin salassapitoasiat ja tiedonkulun ongelmat. Myös Kihlman tuo esille dialogin merkityksen moniammatillisen työskentelyn olennaisena osana. Asiakkaalta saatu lupa ja asiakkaan läsnäolo yhteisissä kokoontumisissa kuitenkin poistaa tämän esteen. Pääsääntöisesti asiakas ei kiellä moniammatillista yhteistyötä, kun häneltä sitä kysytään ja asiallisesti perustellaan. Asiakkaalle on usein helpottavaa, kun hänen ei tarvitse kertoa samoja asioita uudessa paikassa, vaan tieto kulkee myös työntekijöiden välillä luonnollisesti asiakkaan luvalla. Asiakasperheen saattaa olla vaikea luottaa ammattilaisiin ja kertoa asioistaan, jos työntekijät vaihtuvat usein. (Kihlman 2005, 103 -104; Kuorilehto 2014, 131.) Samanlaista viestiä kertoivat haastateltavat asiakasperheiltä saaneensa. Kaikissa haastatteluissa salassapitoasia ja tiedon siirtäminen oli asia, joka herätti vilkasta keskustelua. Tämä on asia, joka oli ollut voimakkaasti esillä myös varhaiskasvatuksen ja lastensuojelun kehittämisen yhteydessä. Eroja tiedon siirtämiseen liittyen ilmeni lastensuojelun eri alueilla kuten myös työntekijöiden välillä. Vaikutti siltä, että erot johtuivat lain erilaisesta tulkinnasta. Haastatteluiden yhteydessä ja työpajoissa lastensuojelun työntekijät välittivät tietoa hyvista tiedonsiirtoon liittyvistä käytännöistä toisilleen. Sain myös kuulla, että lastensuojelussa kehitetään aktiivisesti yhteisiä toimintatapoja kaupungin laajuisesti.

Itse olen kokenut dialogin hyvin merkityksellisenä elementtinä yhteistyön onnistumiselle. Onnistunutta dialogia voisi pitää jopa välttämättömänä yhteisen toiminnan perustana. Tutkijan on tuotava omat mahdolliset ennako-oletukset mukaan keskusteluun avoimesti, koska ne toimivat eräänlaisina dialogin käynnistäjinä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 80). Omissa haastatteluissani tätä keskustelua jonkin verran käytiinkin, kun haastateltavat olivat kiinnostuneita tutkimukseni alkusysäyksen syistä. Olin havaitsevinani, että niissä tilanteissa haastateltavien lastensuojelun työntekijöiden asenne haastattelijaa kohtaan muuttui. Koin, että haastateltavien huomattessa kilpailuasetelman ja arvostelemisen sijaan yhteistyöhalukkuuden, keskustelu oli avoimempaa ja rennompaa. Esiin tuli kysymys, onko lähtökohta se, että yhteistyö ei toimi. Tässä kohtaa vastasin myöntävästi ja kerroin, mistä opinnäytetyö sai alkunsa. Työpajoissa dia-

login merkitys korostui vielä enemmän, kun kaikki asianosaiset olivat koolta ja työskentelimme sekä isossa ryhmässä että pienryhmissä.

Organisaatiokulttuurin ja rakenteiden vaikutus on haastattelujen mukaan suuri yhteistyötä joko edistävä tai estävä tekijä. Erityisesti lastensuojelun työntekijät toivat esille sitä, että rakenteet ja johtaminen ovat tärkeä tekijä kahden eri organisaation välisen yhteistyön onnistumisen kannalta. Se, miten esimiesten oli koettu rajauksia tehneen, tuntui vaikuttavan myös lastensuojelun työntekijöiden halukkuuteen tehdä yhteistyötä neuvolan perhetyöntekijöiden kanssa. Näin siitäkin huolimatta, että lastensuojelun työntekijät kertoivat arvostavansa neuvolan perhetyöntekijöiden ammattitaitoa ja työpanosta sekä olevansa tyytyväisiä lukuisiin onnistuneisiin yhteistyökokemuksiin. Koen hyvänä sen, että työntekijät rohkenivat tuoda julki näitä ajatuksia ja kokemuksia, koska siten epäkohtiin ja väärinymmärryksiin voitiin puuttua. Muutoksiin tarvitaan rohkeita, osaavia ja ratkaisukeskeiseen toimintaan kykeneviä työntekijöitä, jotka tuovat näkökulmia suoraan kentältä arjen työstä.

11.2 Yhteistyön kehittäminen

Opinnäytetyöni yhtenä tarkoituksena oli kehittää organisaatioiden välisiä yhteistyökäytäntöjä. Kehittämisen tavoitteena oli saada luotua toimintamalli, jonka avulla sovittuja yhteistyökäytäntöjä voidaan seurata ja ylläpitää sekä perehdyttää uudet työntekijät niihin. Toimintamalli valmistui lokakuussa 2014 (kuviot 5a, 5b, 5c)

Haastatteluiden aineistosta löytyi runsaasti arvokasta tietoa, jonka pohjalta lopullinen yhteistyön toimintamalli on muodostunut. Tärkeänä tässä kehittämisessä pidän asiaan liittyvien työntekijöiden osallisuutta. Työpajatyöskentelyssä olin havaitsevinani aluksi jännittyneisyyttä ja ehkä jonkinlaista taistelunvalmiutta, kun yhteistyön ainakin jossain määrin heikoksi kokee ne ihmiset kohtasivat toisensa. Tutkijan päiväkirjaani olen molempien työpajojen kohdalle laittanut merkintöjä, joissa totean kohtaamisien olevan onnistuneita ja jännitteiden lieventyneen. Kuulin kommentteissa ihmettelyä, ymmärrystä ja yhteistyöhalukkuutta. Pienryhmissä keskustelu kuulosti leppoisalta ja ratkaisukeskeiseltä. Näistä keskusteluista kertyi kirjattua materiaalia, jonka sisältö on pyritty kiinnittämään toimintamalliin. Kihlman kirjoittaa artikkelissaan, että moniasiantuntijaisessa yhteistyössä ammatilliset rajat hälvenevät, yhteistyökumppanin taholta ei koeta tulevan uhkaa eikä silloin tarvita oman reviirin vartioimista. Yhteisten vuorovaikutuskokemusten pohjalta työntekijä voi yksin työskennellessään pohtia, mitä mieltä toiset ammattilaiset voisivat olla kyseisestä asiasta. Silloin on myös helpompi tarvittaessa soittaa toiselle asiantuntijalle konsultaatiomielessä. Suuri osa moniasiantuntijuuden omaksumista on työntekijöiden omassa päässä tapahtuvaa prosessointia. Kokemusten kautta syntyvän luottamuksen osuus kasvaa ja konsultatiivisista käytännöistä tulee luonteva osa arki-työtä. (Kihlman 2005, 115 - 116.)

Toiviainen ja Hänninen kuvaavat teoksessaan rajoja ylittävän oppimisen ja samalla yhteistyökäytäntöjen luomisen ominaispiirteitä. Heidän mukaansa kysymys on yhteisöllisyydestä ja jakamisesta. Yhteisessä rajoja ylittävässä oppimisessa on helposti jännitteitä ja ristiriitoja, joi- ta voidaan pitää kehittämispotentiaalina eikä yhteistyön esteenä. Näkökulman muutos saattaa olla tarpeen, jotta yksimielisyyden ja kompromissien sijaan haetaan keinoja ja välineitä ristiriitojen näkyväksi tekemiseen ja niistä neuvottelemiseen. Näin voidaan saada aikaan kestävämpiä ratkaisuja tulevaisuutta varten. (Toiviainen & Hänninen 2006, 237.)

Työpajatyöskentely osoittautui Huovisen ja Rovion mainitseman dialogisen oppimisen tilanteeksi, jolloin tapahtuu tasavertaista keskustelua, ongelmanratkaisua ja uuden tiedon luomista. Näissä tilanteissa oleellista on luottamus. Luottamuksen perustana on viisi dialogisuuden periaatetta, jotka kaikki pystyin havaitsemaan työpajoissa: osallistuminen, prosessiin sitoutuminen, vastavuoroisuus, vilpittömyys ja refleksiivisyys. (Huovinen & Rovio 2010, 102.)

Yhteistyön prosessikuvauksen ja toimintamallin laatiminen on tapahtunut yhteistyössä, jolloin sen sisällön pitäisi olla kaikkia osapuolia tyydyttävä. Ensin ajattelin kehittää täysin oman mallin, mutta erehdyksen kautta sain huomata, että on turha yrittää keksiä pyörää uudelleen. Siksi päädyin Myyrmäen lastensuojelun sosiaalityöntekijän suosittelemaan hyväksi havaittuun malliin, josta muotoilin tähän tarkoitukseen sopivan. Yhteistyön toimintamallia todennäköisesti käydään läpi yhdessä asianosaisten kanssa vuoden 2015 alkupuolella. Toiveeni on, että tilaisuudessa on mahdollisuus keskustella, mitä mallin sisältö käytännössä tarkoittaa yksittäisen työntekijän, esimiesten ja organisaation näkökulmasta. Tällä pyrittäisiin vähentämään edelleen mahdollisia yhteistyön esteitä. Tämä on todettu tärkeäksi myös Kuorilehdon tutkimuksessa, jossa hän on havainnut sektoreiden yhteistyön vaativan yhteisiä päätöksiä ja muutostohtamista. Yhteistyö voi kaatua monenlaisiin esteisiin, kuten luottamuksen ja yhteisten tavoitteiden puuttumiseen, kommunikointiongelmiin ja vallan epätasapainoon. (Kuorilehto 2014, 129.)

Koko kehittämisprosessin ajan itselläni on vahvistunut ajatus siitä, että suurin muutoksen mahdollistaja on jokainen työntekijä itse esimiehet mukaan lukien. Organisaation tuki on luonnollisesti oleellinen osa toimintaa. Jonkinasteista asennemuutosta on syytä tehdä, jotta voidaan kohdata tasavertaisina yhteistyökumppaneina tavoitteena perheen ja erityisesti lapsen hyvinvointi. Saadessaan olla kehittämisessä mukana työntekijän on helpompi sitoutua muutoksen toteuttamiseen. Myös sosiaalialan ja terveysalan kulttuurilliset erot mielestäni vaikuttavat edelleen ja niistä olisi päästävä irti. Rekolan mukaan moniammatillista yhteistyötä tukeville organisaatorakenteille on ominaista työntekijöiden osallistumisen, tasa-arvon, autonomian ja ilmaisuvapauden arvostus. Hänen mielestään tasa-arvon painotus sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa on yhteistyön toteutumiselle tärkeää, koska juuri näillä aloilla on

todettu ammattien välisten kulttuuristen ja historiallisten statuserojen olevan merkittäviä yhteistyön esteitä. Johtaminen on avainasemassa asiantuntijuuden ja yhteisiin tavoitteisiin sitoutumisen edistäjänä. Edistäviä tekijöitä johtamisen näkökulmasta ovat muun muassa koulutus- ja kehittämistyön organisointi, yhteistyön mahdollistavat järjestelyt ja yhteistyön tavoitteiden asettaminen. Näiden lisäksi johtamiseen kuuluu ajallisista ja taloudellisista resursseista huolehtiminen. Tärkeä yhteistyön edistäjä on yhteinen koulutus, jolla voidaan muokata taitoja, tietoa ja asenteita sekä luoda edellytyksiä yhteistyöosaamiselle. (Rekola 2008a, 17.)

11.3 Sosiaalihuoltolain uudistamisen vaikutukset yhteistyöhön

Uudistuva lainsäädäntö tuo uusia haasteita kuntien päättäjille. Sosiaalihuoltolaki on uudistumassa vuoden 2015 alusta ja sen myötä on suunnattava ajatuksia myös uusille yhteistyön tarpeille. Esityksen mukaan ensisijaisen tärkeää on turvata lapsiperheiden matalan kynnyksen tuki. Asiakkaiden etu on, että viranomaiset kokoavat voimansa ja haetaan yhdessä asiakkaan kanssa ratkaisuja vaikeisiin tilanteisiin mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kuntien säästö-paineista johtuen eri sektorit ovat kuitenkin joutuneet priorisoimaan toimintaansa hallinnonalansa sektorirajoja suojellen, vaikka viranomaisyhteistyötä jatkuvasti korostetaan etenkin perhesurmiin liittyneisiin havaintoihin perustuen. (STM 2014, 61 - 80.)

Hallintorajat ylittävän yhteistyön kehittäminen edelleen on ajankohtaista senkin vuoksi, että sosiaalihuollon painopistettä tulisi uuden lakiesityksen mukaan siirtää entistä enemmän hyvinvoinnin edistämiseen, ennaltaehkäisevään työhön sekä varhaiseen tukeen. Sosiaalihuollolla on rajattu roolinsa yhteiskunnassamme, jonka vuoksi yhteistyö muiden toimijoiden kanssa on edellytys asiakkaan kokonaisvaltaiselle tukemiselle. Uuden sosiaalihuoltolain valmistelussa on toivottu terveydenhuollon rajapintojen huomioimista tärkeänä yhteistyökumppanina. Esityksen mukaan turhia raja-aitoja tulee poistaa, yhteisiä toiminta-alueita vahvistaa ja muodostaa asiakasta parhaiten palvelevia palvelukokonaisuuksia. (STM 2014, 117 - 118.)

Uuden lain esitykseen sisältyy ehdotus lastensuojelulain muuttamiseksi. Sen mukaan lastensuojelun asiakkuus alkaisi vasta sitten, kun selvityksessä todettaisiin lapsella olevan lastensuojelutarve tai kun lapsi ja perhe saisivat lastensuojelun palveluja tai tukitoimia. Sosiaali- ja terveysministeriön laskelmien mukaan uuden sosiaalihuoltolain toimeenpano edellyttää ammatillisen henkilöstön määrän lisäämistä sosiaalihuollossa noin 720 työntekijällä. Näistä 15 % olisi sosiaalityöntekijöitä, 49 % sosiaaliohjaajia ja 36 % lähihoitajia tai kodinhoitajia. Vuosille 2015 - 2018 on valtiontalouden kehyspäätöksessä varattu sosiaali- ja terveyspalvelujen kehittämiseen lisärahoitusta 9,4 milj. euroa vuodessa, mikä on käytettävissä lain uudistamista koskevaan täytäntöönpanoon. (STM 2014, 122.) Muutokset selvitysvaiheen asiakkuuteen otettiin huomioon kehittämässämme toimintamallissa sopimalla lastensuojelun ja neuvolan perheyöntekijöiden parityöskentelystä tarvittaessa. Samassa yhteydessä keskustelimme resurssien

riittävydestä ja niiden järkevästä kohdentamisesta sekä tarpeesta lisätä ehkäisevän toiminnan henkilöstöä.

Uuden sosiaalihuoltolain esityksessä on ilmoitus muulle viranomaiselle asiakkaan tuen tarpeesta -pykälä, jossa säädettäisiin välttämättömän viranomaisyhteistyön käynnistämisestä asiakkaan tarpeisiin vastaamiseksi. (STM 2014, 200.) Tämä lain kohta voi tuoda helpotusta haastatteluissa ilmi tulleista tiedon siirtämisen ongelmista. Esimerkiksi jos lastensuojelussa katsotaan perheen hyötyvän enemmän esimerkiksi neuvolan perhetyöstä lastensuojeluasiakkuuden sijaan. Tällöin he tekisivät asiakkaan suostumukseen perustuvan ilmoituksen asiasta neuvolan perhetyöntekijälle, jonka velvollisuus olisi vastata siihen viivytyksettä. Nykytilanne on se, että lastensuojelusta voidaan ohjata asiakas ottamaan yhteyttä neuvolan perhetyöntekijään, mutta asiakas ei saa sitä syystä tai toisesta tehtyä ja puutteellisen tiedonkulun vuoksi saattaa jäädä ilman minkäänlaista tukea.

Lakiesityksen mukaan lastensuojelu sijoittuisi entistä vahvempien peruspalveluiden rinnalle. Sen mukaan on myös turvattava, ettei lastensuojelun asiakkuus estä tai katkaise sosiaalihuoltolain mukaisten lapsia ja perheitä tukevien palvelujen saamista. (STM 2014, 138.) Seuraava kysymys onkin, mitä edellä mainitut vahvemmat peruspalvelut tarkoittavat. Vantaalla on tämän vuoden aikana kehitetty perheneuvolatoimintaa ja parhaillaan ollaan suunnittelemassa lapsiperheiden varhaisen tuen yksikköä, joka aloittaisi vuoden 2015 alussa. (Vantaan kaupunki 2014b.) Sen konsepti on vielä keskeneräinen, mutta voisin olettaa sieltä saatavan tukea myös neuvolan perhetyöntekijöiden työhön.

11.4 Kehittämissuositukset

Tämä opinnäytetyö vastaa siihen epäkohtaan, joka on ollut yhteistyössä neuvolan perhetyön ja lastensuojelun vastaanottotiimien välillä. Prosessi ei ole vielä valmis, vaan kehittämisen tulisi jatkua niin, että sovitaan säännöllisiä neuvolan ja lastensuojelun yhteistyötapaamisia. Näitä onkin alettu jo uudelleen toteuttaa alueellisesti. Tapaamisten tulisi olla pienimuotoisia, joissa työntekijöillä on mahdollisuus keskustella. Alueellisia tapaamisia toivottiin myös haastatteluissa. Esitettiin myös toiveita siitä, että kehittämistä tapahtuisi yhä enenevässä määrin alhaalta ylöspäin henkilöstön havaitsemien tarpeiden pohjalta.

Tästä yhteistyön kehittämisestä on luonnollista jatkaa eteenpäin kehittämällä yhteistyötä edelleen lastensuojelun suunnitelmallisten tiimien kanssa. Yhteistyön merkitys korostuu uudelleen siinä vaiheessa, kun perheen lastensuojeluasiakkuus päättyy. Tällä hetkellä vastaan tulee usein kysymys, onko perheellä voimassa olevaa asiakkuutta vai ei. Tähän ja moneen muuhun kysymykseen olisi vastauksia saatavilla, kun yhteistyöstä ja samalla tiedonkulusta sovittaisiin yhdessä. Moni tässä prosessissa läpikäyty ratkaisu olisi suoraan siirrettävissä lastensuojeluasiakkuuden loppumishetkeen. Haasteet tulevat todennäköisesti olemaan samoja

kuin tämän toimintamallin laatimisessa eli vanhojen toimintatapojen muuttaminen, yhdessä sovittavat selkeät toimintatavat ja roolit sekä rajojen ylitykset ja resurssien löytyminen. Jotta kehittäminen jatkuisi, on sovittava vastuhenkilö(t), jotka huolehtivat siitä.

Uudistuva lainsäädäntö on tuonut kuntien päättäjille uusia haasteita. Haasteet edellyttävät osaavaa muutosjohtamista, jotta uudet toimintakäytännöt saadaan arjessa toimiviksi. Uudet säännökset velvoittavat kuntia henkilöstöineen monialaiseen yhteistoimintaan, mutta käytännön ohjeet ovat puuttuneet. Siihen ratkaisuksi on laadittu Lasten, nuorten ja perheiden palveluja yhteen sovittava johtaminen - opas. Lasten, nuorten ja perheiden palveluja yhteensovittavan johtamisen mallin on laatinut työryhmä, joka koostuu Sosiaali- ja terveysministeriön, Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen, Opetushallituksen ja Kuntaliiton asiantuntijoista. Oppaassa kuvataan, miten oikeanlaisella johtamisella ja yhteisellä toiminnan kehittämisellä asiakkaiden tarpeisiin voidaan vastata paremmin. Oppaan tavoitteena on kaikkien lapsiperheiden palvelujen parissa työskentelevien ammattilaisten yhteistyön vahvistuminen niin, että se tukee suunnittelu- ja kehittämistyötä kunnissa lasten, nuorten ja perheiden tuen ja avun saamisessa. (Perälä, Halme, Nykänen & työryhmä 2012, 4-5.) Tähän oppaaseen olisi hyvä muidenkin kuin johtavassa asemassa olevien työntekijöiden tutustua ja sitä kautta mahdollisesti saada itse uusia ideoita työn kehittämiseen.

Tärkeänä kehittämiskohteena pidän työntekijöiden oman ammatillisuuden vahvistamista ja sen kehittämisen tukemista organisaation taholta. Työntekijöillä on vastuu omasta työstään ja asiantuntijuutensa ylläpidosta ja kehittämisestä. Vantaan kaupunki työnantajana tukee henkilöstönsä oma-aloitteista oppimista ja suhtautuu myönteisesti kehittämiseen. Ilman esimiesteni kannustusta ja tukea tätäkään opinnäytetyötä ei olisi syntynyt. On tärkeää, että esimiehet kiinnittävät huomiota siihen, etteivät alhaalta päin tulevat kehittämisideat jää kuulematta. Työntekijät helposti lannistuvat ja lakkaavat yrittämästä, jos kokevat etteivät ole tulleet kuulluiksi. Tulisi olla mahdollisuuksia tilaisuuksiin, joissa voisi pohtia oman ammattialan kysymyksiä ja vaihtaa ajatuksia yhdessä. Lähteenmäki toi opinnäytetyössään esiin Vantaan kaupungin neuvolan perhetyöntekijöiden ajatuksia oman työn kehittämisestä vuonna 2010 tekemiensä haastattelujen perusteella. Perhetyöntekijät toivoivat silloin, että arvokeskusteluja voitaisiin yhdessä pohtia säännöllisesti perhetyön kokouksissa. Työntekijöiden mielestä Lähteenmäen opinnäytetyöhön liittynyt arvokeskustelu oli auttanut oman työn ja työskentelyotteen jäsentämisessä. Keskustelu nähtiin tarpeellisenä myös perhetyön yhdenmukaisuuden, perhetyön kehittämisen ja työnkuvan selkeyttämisen kannalta. (2013, 73 - 74) Uskoisin, että samanlaisia tarpeita on myös lastensuojelun työntekijöillä. Tähän tarpeeseen on tulossa yhteistä koulutusta neuvolan ja lastensuojelun perhetyöntekijöille jo vuoden 2015 keväällä.

Myös Rekolan mukaan Sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden ja työyhteisöjen henkilöstöjohtamisen kehittämiskohteista yksi tärkeimmistä on osaamisen, muutoksen ja innovaatioiden johtaminen. Menestymisen perusta on jatkuvaan oppimiseen ja kehittämiseen kannustava

kulttuuri. Osaamisen johtaminen vaatii myös esimiehiltä vuorovaikutusosaamista. Osaamisen johtamisen tukena ovat säännölliset ja useat kontaktit vuorovaikutukselliseen keskusteluun mahdollistavilla foorumeilla. Vuorovaikutteinen johtaminen mahdollistaa rakentavan kritiikin ja tukee työntekijöiden vaikuttamisen mahdollisuuksia ja itseohjautuvuutta. Toimiva vuorovaikutuksellisuus vahvistaa esimiehen tärkeää roolia rinnalla kulkijana, tiedon välittäjänä ja palautteen antamisen mahdollistajana. Tällöin käyttöön otetaan kaikkien työntekijöiden osaamista yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijöiden tulisi yhdessä tunnistaa, millaista osaamista työyhteisössä on, mitä pitäisi olla, mikä on osaamisen merkitys ja miten sitä pitäisi kehittää. Innovatiivisissa työyhteisöissä tuetaan työntekijöiden erilaisia näkemyksiä ja osaamista. Tämä edellyttää johtajalta kykyä ja taitoa muodostaa yhteinen visio, havainnoida ja kyseenalaistaa vallitsevia rakenteita sekä edistää uudenlaisia ajattelumalleja. (Rekola 2008b, 157 - 159.)

Vantaan kaupungin visio ilmaisee tulevaisuuden tahtotilan vuonna 2025. Sen suuntaisesti ja Vantaan kaupungin strategian mukaisesti kaupungin arvoja ovat innovatiivisuus, kestävä kehitys ja yhteisöllisyys. Innovatiivisuudella tarkoitetaan kykyä tuottaa Vantaalle uusia hyödyllisiä muutoksia, toimia suunnannäyttäjänä ja rohkeutta etsiä uusia entistä parempia tapoja järjestää palveluja kuntalaisten hyväksi. Kestävällä kehityksellä tarkoitetaan hyvien elinmahdollisuuksien turvaamista nykyisille ja tuleville sukupolville. Ratkaisuihin ja päätöksenteossa tulee ottaa huomioon ekologiset näkökulmat ja oikeudenmukaisuus sekä pitää talous tasapainossa. Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan osallisuuden ja aktiivisuuden edistämistä, syrjäytymisen ehkäisyä sekä osallistumista yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen. Vantaan kaupungin toiminnassa tulee korostaa läpinäkyvyyttä. Kaupungin arvot ohjaavat kaupungin päätöksentekoa ja samalla koko organisaation toimintaa. Kaupunki on sitoutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen toiminnassaan ja päätöksenteossään. (Vantaan kaupunki 2012.)

Vantaan kaupunginjohtaja Kari Nenonen on tuonut vuoden 2015 talousarvioesityksen yhteydessä esille sitä, etteivät säästöt ole näkyneet palvelun laadussa, vaan palveluihin liittyviä työtapoja ja palveluiden sisältöjä on muutettu. Nenosen mukaan tavoitteena on saada enemmän aikaa asiakastyöhön, mikä tulee näkymään henkilöstölle muutoksina työn sisällöissä ja työtavoissa. Henkilöstöltä tullaan jatkossakin hakemaan innovatiivisuutta oman työnsä kehittämisessä. Samalla koko organisaation muutokset haastetaan jatkuvasti. (Vantaan Avain 2014.)

Välillä on syytä pysähtyä yhdessä miettimään, mitä edellä mainittu Vantaan kaupungin visio tarkoittaa käytännössä työntekijän näkökulmasta omassa työssä ja työyhteisössä. Pidän hyvin tärkeänä sitä, että kaikessa päätöksenteossa ymmärrettäisiin ennaltaehkäisevän työn merkitys kestävä kehityksen keskeisenä keinona. Kaikki nyt tehtävä ehkäisevä työ lasten ja perheiden

kanssa kantaa hedelmää vuosien ja vuosikymmenien päästä, jolloin toivon mukaan monen syrjäytymisriskin omaavan sukupolven negatiivinen ketju on katkennut.

Lähteet

- Aalto, M. 2014. Lastensuojeluilmoitus numero 37 auttoi turvaan. Helsingin Sanomat. 24.10.2014, A 17-18.
- Aaltola, J. & Syrjälä, L. 1999. Tiede, toiminta ja vaikuttaminen. Teoksessa Heikkinen, H. L. T., Huttunen, R. & Moilanen, P. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena, 11 - 23.
- Ahonen, J. & Pohjanheimo, E. 2000. Asian ytimessä. Työkulttuurin kehittäminen oppivassa organisaatiossa. Helsinki: Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia.
- Anttila, P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Hamina: Akatiimi Oy.
- Buber, M. 1993 Minä ja Sinä. Porvoo: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Engeström, Y. 2002. Kehittävä työntutkimus. Helsinki: Edita.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY. Oppimateriaalit Oy.
- Hastrup, A., Hietanen-Peltola, M., Jahnuainen, J. & Pelkonen, M.,(toim.). 2013. Lasten, nuorten ja lapsiperheiden palvelujen uudistaminen Lasten Kaste -kehittämistyöstä pysyväksi toiminnaksi. Terveys- ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 3/2013. Viitattu 15.3.2014. <http://www.julkari.fi/handle/10024/104345>
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2001. Dialogi - avain innovatiivisuuteen. Helsinki: WSOY.
- Heikkinen, H. L.T. 2010. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen. H.L.T.& Rovio, E. & Syrjälä L. (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 16 - 38.
- Heikkinen, H. L. T. & Huttunen, R. 2010.Toimintatutkimus tieteenä. Teoksessa Heikkinen.H.L.T.& Rovio, E. & Syrjälä L. (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 184 - 202.
- Heikkinen, H. L. T. & 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa Heikkinen, H. L. T., Huttunen, R. & Moilanen, P. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Jyväskylä: Atena, 26 - 56.
- Heikkinen, H.L.T. & Kontinen, T. & Häkkinen, P. 2010.Toiminnan tutkimisen suuntaukset. Teoksessa Heikkinen.H.L.T. & Rovio, E. & Syrjälä L. (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 39-75.
- Heikkinen, H.L.T. & Rovio, E.& Kiilakoski, T. 2010.Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa Heikkinen.H.L.T.& Rovio, E. & Syrjälä L. (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 78 - 93.
- Heikkinen,H. L. T. & Syrjälä, L. 2006. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa Heikkinen, H. L. T. , Rovio, E. & Syrjälä. L. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 144 - 183.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

- Huovinen, T. & Rovio, E. 2010. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa Heikkinen, H. L. T. & Rovio, E. & Syrjälä L. (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 94 - 113.
- Huttunen, R. & Heikkinen, H. L. T. 1999. Kriittinen teoria ja toimintatutkimus. Teoksessa Heikkinen, H. L. T., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.). Siinä tutkija missä tekijä. Jyväskylä: Atena Kustannus, 155-186.
- Huttunen, R. 1999. Kriittinen teoria ja toimintatutkimus. Julkaistu alun perin teoksessa Heikkinen, H. L. T. & Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. Jyväskylä. 155-186. Viitattu 23.4.2014.
http://www.academia.edu/2528354/KRIITTINEN_TEORIA_JA_TOIMINTATUTKIMUS
- Isaacs, W. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Alkuperäisteos Dialogue and the art of thinking together. Helsinki: Kauppakaari.
- Isoherranen, K. 2008. Yhteistyön uusi haaste - moniammatillinen yhteistyö. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, Raija. Enemmän yhdessä - moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit, 26 - 48.
- Kalliola, S. & Nakari, R. 2006. Vuorovaikutus ja dialogi oppimisen tiloina. Teoksessa Toivainen, H. & Hänninen, H. (toim.) Rajanylitykset työssä. Yhteistoiminnan ja oppimisen uudet mahdollisuudet. Jyväskylä: PS-kustannus, 203 - 236.
- Kehrä. 2013. Socca. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus. Viitattu 16.3.2014.
<http://www.socca.fi/kehittaminen/lastensuojelu/kehra>
- Kihlman, E. 2005. Sirpaleista kokonaisuudeksi moniasiantuntijuuden avulla. Teoksessa Reijonen, M. (toim.) Voimaa perhetyöhön. Arjen tuki ja ammatilliset verkostot. Jyväskylä: PS-kustannus, 93 - 117.
- Kuorilehto, R. 2014. Moniasiantuntijuus sosiaali- ja terveydenhuollon perhetyössä. Monitahoarviointi Q-metodologialla. Oulun yliopiston tutkijakoulu; Oulun yliopisto, Lääketieteellinen tiedekunta, Terveystieteiden laitos, Terveystieteiden tutkimuskeskus; Oulun kaupunki, Hyvinvointipalvelut. Viitattu 2.8.2014.
<http://jultika.oulu.fi/Record/isbn978-952-62-0396-6>
- Lastensuojelulaki. 2007. 13.4.2007/417. Viitattu 21.4.2014.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=lastensuojelu>
- Levi, D. 2007. Group dynamics for teams. 2nd Edition. Los Angeles: SAGE Publications.
- Lähteenmäki, S. 2013. Neuvolan perhetyön lupaus asiakasperheelle. Neuvolan perhetyöntekijöiden kokemuksia perhetyön keskeisimmistä arvoista Vantaalla. Opinnäytetyö. Diakonia - ammattikorkeakoulu. Helsinki. Viitattu 17.10.2014.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/58237/Lahteenmaki_Suvi.pdf?sequence=1
- Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. Helsinki: International Methelp Ky.
- Nieminen, H. 1997. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Helsinki: WSOY, 215-221.
- Nurminen, R. 2008. Erilaisia näkökulmia moniammatilliseen yhteistyöhön. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, Raija. Enemmän yhdessä - moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit, 173 - 186.

- OKM. 2012. Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämisohjelma 2012-2015. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:6. Viitattu 5.1.2014.
http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2012/Lapsi_ja_nuorisopolitiikan_kehittamisohjelma_2012_2015
- Perälä, M-L., Halme, N. & Nykänen, S. & työryhmä. 2012. Lasten, nuorten ja perheiden palveluja yhteen sovittava johtaminen. Opas 19.. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 7.1.2014.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-529-1>
- Punkka, P. 2014. ”Suojeleeko lastensuojelu lasta vai äitiä?” Helsingin Sanomat. 25.10.2014, A 35.
- Puro, U. & Matikainen, J. 2000. Dialogi - yhdessä ajattelemisen taito. Helsinki: Työväen Sivistysliitto TSL ry.
- Pärnä, K. 2012. Kehittävä moniammatillinen yhteistyö prosessina. Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet. Yliopistollinen väitöskirja. Turun Yliopisto.
- Rekola, L. 2008a. Sosiaali- ja terveystalouden tuottamiseen vaikuttavia kehityssuuntia. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. Enemmän yhdessä - moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit, 9 - 25.
- Rekola, L. 2008b. Asiantuntijoiden yhteistyön johtaminen. Teoksessa Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. Enemmän yhdessä - moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit, 145 - 160.
- Rimpelä, M. 2014. Mitä ”hyvinvointitalous” tarkoittaa lapsiperheiden ja lasten näkökulmasta? Talous ja yhteiskunta 1/2014. 24-30. Viitattu 16.3.2014.
www.labour.fi/TjaYpdf/ty12014/ty12014Rimpela.pdf
- Rovio, E., Klemola, U., Lautamatti, L & Tiihonen, A. 2010. Toimintatutkimuksen ohjaaminen. Teoksessa Heikkinen, H.L.T. & Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 131 - 142.
- Socca. 2013a. Varhaiskasvatus ja lastensuojelu. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus. Viitattu 16.3.2014.
http://www.socca.fi/kehittaminen/lastensuojelu/kehra/varhaiskasvatus_ja_lastensuojelu_vantaa
- Socca 2013b. Monitoimijaisen yhteistyön prosessimalli. Viitattu 3.10.2014.
http://www.socca.fi/files/3182/Monitoimijaisen_yhteistyon_prosessimalli_Vantaa.pdf
- STM. 2006. Terveyden edistämisen laatusuositus. 2006:19. Viitattu 13.4. 2014.
http://www.stm.fi/julkaisut/julkaisuja-sarja/-/_julkaisu/1057615#fi
- STM. 2009. Neuvolatoiminta, koulu- ja opiskeluterveydenhuolto sekä suun terveydenhuolto. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:20. Asetuksen (380/2009) prutelut ja soveltamisohjeet.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-11139.pdf
- STM. 2011. Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategia. 2011:5. Viitattu 5.1.2014.
http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/_julkaisu/1550874
- STM. 2012a. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma (Kaste) 2012-2015. 2012:1. Viitattu 5.1.2014.
http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/_julkaisu/1578410#fi

STM. 2012b. Terveys 2015 -kansanterveysohjelman väliarviointi. 2012:4. Viitattu 5.1.2014
http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/-/_julkaisu/1852829

STM. 2014. Hallituksen esitys Eduskunnalle sosiaalihuoltolaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 11.7.2014.
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=9763020&name=DLFE-30014.pdf

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014. Lastensuojelun käsikirja. Viitattu 18.8.2014.
<http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet/perhetyo>

Toikko, T. & Rantanen T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta : näkökulmia kehittämissprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press.

Toiviainen, H. & Hänninen, H. (toim.) 2006. Rajanylitykset työssä. Yhteistoiminnan ja oppimisen uudet mahdollisuudet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Valvira. 2012. Neuvolatoiminta, koulu- ja opiskeluterveydenhuolto sekä lasten ja nuorten ehkäisevä suun terveydenhuolto. Valtakunnallinen valvontaohjelma 2012-2014. Valvontaohjelmia 1:2012. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto. Helsinki 2012. Viitattu 20.3.2014.
http://www.valvira.fi/files/tiedostot/n/e/Neuvolatoiminta_valvontaohjelma.pdf

Valvira. 2013. Kunnalliset lastensuojelupalvelut. Valtakunnallinen valvontaohjelma 2013-2014. Valvontaohjelmia 1:2013. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto. Helsinki 2013. Viitattu 20.3. 2014.
http://www.valvira.fi/files/valvontaohjelmat/Kunnalliset_lastensuojelupalvelut.pdf

Vantaan Avain. 2014. Vantaan kaupungin intrasivut. Viitattu 24.10.2014.
http://avain.vantaa.fi/etusivu/yleiset_tiedotteet-arkisto/102/0/vantaan_talous_2015_hyvinvointia_henkilostolle_ja_asukkaille

Vantaan kaupunki. 2008. Vantaan lastensuojelusuunnitelma. Viitattu 21.4.2014.
http://www.vantaa.fi/custom_search?q=lastensuojelusuunnitelma

Vantaan kaupunki 2011. Neuvolan perhetyön asiakkuuskriteerit. Vantaan kaupunki. Perhepalvelut. Ennaltaehkäisevä terveydenhuolto.
http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/67951_Perhetyon_asiakkuuskriteerit.pdf Viitattu 16.8.2014.

Vantaan kaupunki.2012. Kaupungin strategia. Viitattu 10.5.2014.
http://www.vantaa.fi/fi/hallinto_ja_talous/talousarviot-suunnitelmat_ja_kaupunkistrategia/kaupunkistrategia

Vantaan kaupunki. 2013a. Vantaan ennaltaehkäisevän terveydenhuollon sekä ehkäisevän suun terveydenhuollon toimintaohjelma 2013 - 2016. Sosiaali- ja terveyslautakunta 22.4.2013. Liite 1.1.4.

Vantaan kaupunki. 2013b. Vuori, A. Opinnäytetyön suunnittelukokous. 27.11.2013.

Vantaan kaupunki. 2013c. Vuori, A. Sähköpostiviesti. 9.12.2013.

Vantaan kaupunki. 2014a. Jaamala, P. 2014. Neuvolan perhetyö. Vantaa. Power point - diat. Sähköpostiviestin liite 4.7.2014.

Vantaan kaupunki. 2014b. Varis, M. 2014. Perheneuvolan päällikön tapaaminen perheneuvolassa. 16.9.2014.

Vehviläinen-Julkunen, K. 1997. Hoitotieteellisen tutkimuksen etiikka. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. 1997. Helsinki: WSOY, 26 - 34.

Vilén ym. 2010. Perhe ja perhetyö. Teoksessa Vilén, M., Seppänen, P., Tapio, N. & Toivanen, R. (toim.) Kohtaamisia lapsiperheissä. Menetelmiä perhetyöhön. Helsinki: Kirjapaja, 9 - 59.

Vilka H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.

Vilka H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Virkkunen J. & Ahonen, H. 2008. Oppiminen muutoksessa. Uusi väline työyhteisön oppimiskäytäntöjen uudistamiseen. Vantaa: Infor.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje.....	82
Liite 2. Haastattelulupa.....	83
Liite 3. Esimerkkejä haastattelun aineiston analysoinnista.....	84
Liite 4. Esimerkkejä työpajan aineiston analysoinnista.....	85
Liite 5. Ensimmäinen prosessikuvausluonnos.....	86
Liite 6. Toinen prosessikuvausluonnos.....	87

Liite 1 Saatekirje

SAATEKIRJE

Hei!

Opiskelen Laurea Ammattikorkeakoulussa Terveiden edistämisen koulutusohjelmassa Perhekeskeisen työn johtamista (sosionomi yamk). Teen Vantaan kaupungille opinnäytetyöhöni liittyvää kehittämistehtävää, jonka aiheena on: ”Neuvolan perhetyön ja lastensuojelun yhteistyön kehittäminen lastensuojelutarpeen selvitysvaiheessa Vantaalla”.

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa Vantaan kaupungin neuvolan perhetyön ja lastensuojelun välisestä yhteistyöstä ja kehittää organisaatioiden välisiä yhteistyökäytäntöjä.

Tutkimuksen avulla tuotetaan kirjallinen dokumentti, jonka avulla voidaan ylläpitää ja seurata yhteistyökäytäntöjä sekä perehdyttää uudet työntekijät niihin.

Haastattelut ovat ryhmähaastatteluja, jotka toteutetaan seuraavissa kokoonpanoissa: 1. Lastensuojelun vastaanottotimien johtavat sosiaalityöntekijät 2. Lastensuojelun vastaanottotimien sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat alueittain 3. Neuvolan perhetyöntekijät ja neuvolan perhetyöstä vastaava osastonhoitaja.

Haastattelut toteutetaan jokaisen ryhmän kanssa erikseen sovittuina ajankohtina ja haastattelu kestää tunnista kahteen tuntiin. Haastattelujen lisäksi kevään 2014 aikana toteutetaan kaksi työpajaa, jotka on tarkoitettu kaikille haastatteluissa mukana olleille työntekijöille. Niissä työskennellään haastatteluissa nousseiden teemojen pohjalta. Työpajat ovat keskiviikkona 26.3 ja torstaina 8.5 klo 13-16. Paikka on Peltolantie 2 D, pohjakerros. Kaikki saavat kutsun sähköpostitse. Syksyllä 2014 toteutetaan mahdollisesti vielä yksi työpaja pienemmässä ryhmässä ja tuolloin on tarkoitus laatia dokumentti yhteistyön käytännöistä. Siitä sovimme yhteisissä tapaamisissa keväällä.

Nyt pyydän allekirjoittamaan haastatteluluvan ja lähettämään se minulle mukana olevassa valmiissa kuoressa sisäpostissa mahdollisimman pian, kuitenkin ennen sovittua haastattelua.

Alku on näyttänyt lupaavalta ja odotan innolla yhteistä työskentelyä kaikille tärkeän asian parissa.

20.12.2013

Elli Iranta-Lindqvist
Neuvolan perhetyöntekijä
Pähkinärinteen/ Martinlaakson neuvola, p. 040 8457124

Liite 2 Haastattelulupa

Haastattelulupa

Opinnäytetyön tekijä	Elli Iranta-Lindqvist, Neuvolan perhetyöntekijä/ Vantaan kaupunki
Oppilaitos	Laurea Ammattikorkeakoulu/ Otaniemi
Koulutusohjelma	Terveiden edistämisen koulutusohjelma (yamk) Johtaminen perhekeskeisessä työssä
Organisaatio	Vantaan kaupunki/ Ennaltaehkäisevä terveydenhuolto/ Neuvola- toiminta
Opinnäytetyön nimi	Neuvolan perhetyön ja lastensuojelun yhteistyön kehittäminen lastensuojelutarpeen selvityksen aikana Vantaalla
Opinnäytetyön tavoitteet	Kehittää toimivia yhteistyökäytäntöjä neuvolan perhetyön ja lastensuojelun välille. Tutkimuksen avulla tuotetaan kirjallinen dokumentti, jonka avulla voidaan ylläpitää ja seurata yhteistyö- käytäntöjä sekä perehdyttää uudet työntekijät niihin. Tuottaa tietoa organisaatioiden välisen yhteistyön kehittämisestä.

Tutkimustietoa kerään alkuvuodesta 2014 sovitulla ryhmähaastatteluilla/ keskusteluilla, jotka nauhoitan. Haastateltavien henkilöllisyys ei tule opinnäytetyössä julki. Nauhoitetun aineiston hävitän viimeistään opinnäytetyön valmistuttua joulukuussa 2014. Tutkimuksessa noudatan tutkijalle asetettuja eettisiä ohjeita.

Vantaa 17. 12. 2013
Paikka ja aika

Haastattelijan allekirjoitus ja nimenselvennys

Haastateltavana annan suostumukseni haastatteluun, sen nauhoittamiseen ja aineiston käyttöön edellä mainitussa opinnäytetyössä.

..... /.....2013
Paikka ja aika

Haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Liite 3 Esimerkkejä haastattelun aineiston analysoinnista

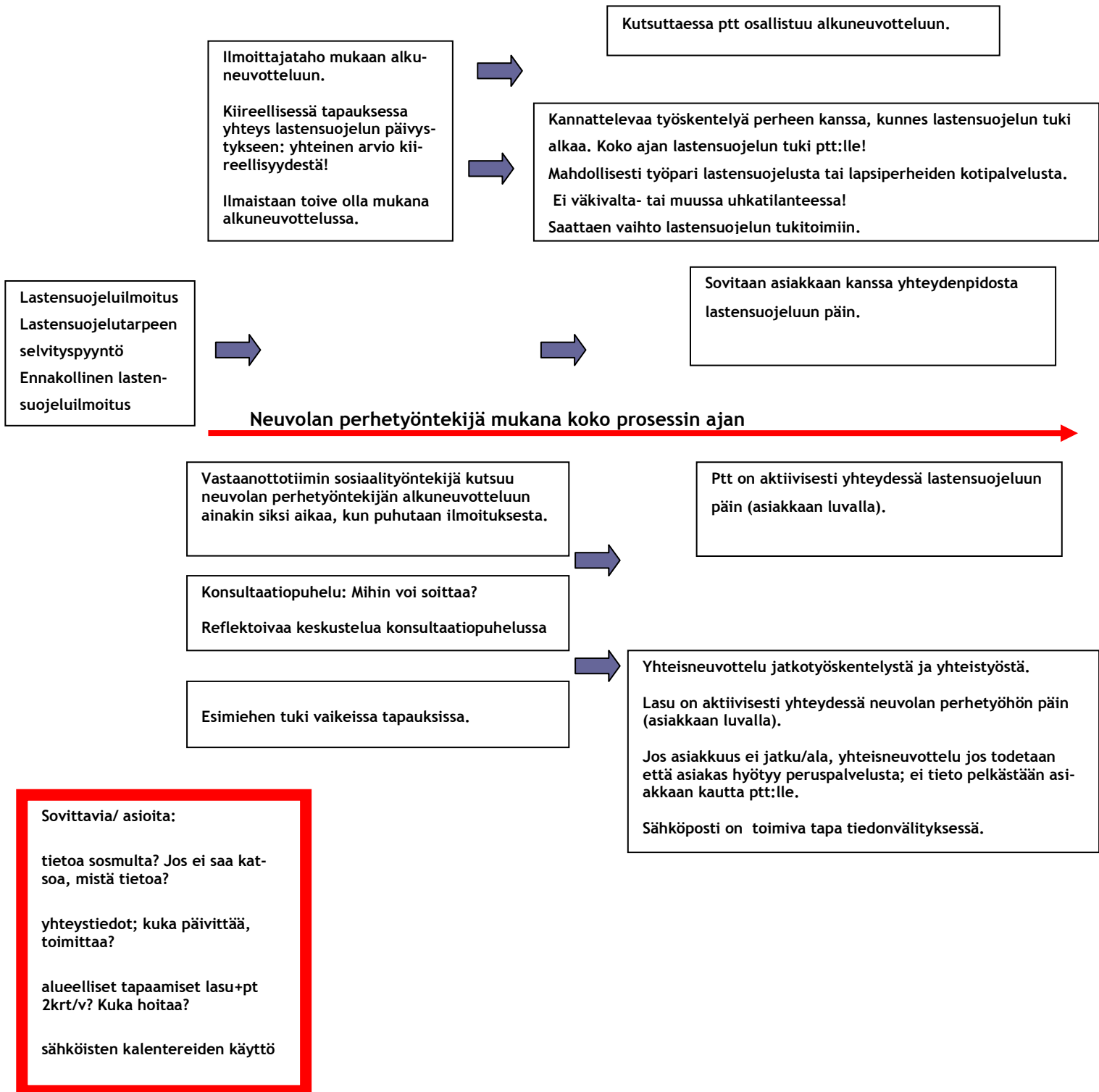
Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
<p>”Jotenki mä aattelin, ett jos se menee kolmeen kuukauteen se raja on liian pitkä.”(pt)</p> <p>”Aika usein se neuvolan perhetyö on loppunu just siihen samaan pisteeseen, kun me ollaan saatu se lastensuojeluilmoitus.” (lasu)</p>	<p>Lastensuojelun pitäisi toimia nopeammin.</p> <p>Neuvolan perhetyö loppuu heti.</p>	<p>Oletuksia ja epätietoisuutta yhteistyökumppanin työskentelystä.</p>	Rakenteet ja organisaatiokulttuuri
<p>”...se on jotenkin kiinni henkilöistä ja työtavoista...” ”lasu”</p> <p>”...tää on mulle kans epävarma ett mejän puolelta, ettei tarvi lopettaa, jos lastensuojelu tulee..” (pt)</p>	<p>Yhteistyön onnistuminen riippuu työntekijästä.</p> <p>Ei tiedä, miten kauan työskennellä.</p>	<p>Selkeän toimintamallin puuttuminen.</p>	
<p>”...ett mä en enää pysty kannatella sitä ja mä en ite uskalla ottaa vastuuta ett mitä siellä tapahtuu...”(pt)</p> <p>”Itsellä on kuitenkin koko ajan, että selviydytköhän. Siis semmonen olo, että onkohan tää riittävää.” (pt)</p>	<p>Ei uskalla ottaa vastuuta.</p> <p>Huoli tuen riittävydestä.</p>	<p>Vastuu.</p>	
<p>”...selvitys voi kestää useita kuukausia, se on se ikävyys tässä, että perhe ei saa sitä tukea, mitä tarvitsee.”(lasu)</p> <p>”Ei se voi olla asiakkaalle niin, että hän voi menettää peruspalvelun siihen ilmoitukseen.”(lasu)</p> <p>”...resurssien hukkaamista, kun mä oon tavannu asiakasta aika pitkään ja on tietoa siitä, mitä siinä perheessä ehkä kannattais ja mitä mä oon miettiny...”(pt)</p>	<p>Pitkä selvitysvaihe, perhe jää yksin.</p> <p>Perheellä oltava tuki selvityksen ajan.</p> <p>Arvokkaan tiedon siirtyminen.</p>	<p>Huoli asiakkaasta.</p> <p>Asiakkaalle koituva hyöty.</p>	Asiakaslähtöisyys
<p>”Se sujui oikein hyvin, sovittiin työskentelystä selvityksen aikana ja perhetyöntekijä on joutanut.”(lasu)</p> <p>”On ollu helpompi, kun on tuntenut henkilön ottaa yhteyttä.”(pt)</p> <p>”Neuvolassa tehtiin jossain määrin arvioitakin siitä, jatkuuko asiakkuus vai ei.”(lasu)</p>	<p>Joustavasti sovittu työskentelystä.</p> <p>Tuttuun työntekijään helppo ottaa yhteyttä.</p> <p>Tehty yhdessä selvitystä.</p>	<p>Vuorovaikutus.</p> <p>Yhteinen tuen tarpeen selvittely.</p>	Dialogisuus

Liite 4 Esimerkkejä työpajan aineiston analysoinnista

Pienryhmätyöskentelyn aineistoa/ Yhteistyössä tärkeää	Yhteistyön prosessikaaviossa huomioitavat näkökulmat
<p>Jos asiakas ei kiellä, ilmoittaja kutsutaan mukaan alkutapaamiselle.</p> <p>Perhetyöntekijän kanssa yhdessä tehdyt kotikäynnit.</p> <p>Kun asiakkuus ei jatku, mutta nähdään, että peruspalvelusta perhe hyötyisi - yhteisneuvottelu neuvolan perhetyöntekijän + perheen kanssa, yhdessä poh- tia työskentelyn tavoitteita jne.</p> <p>Lasu muistaa pyytää mukaan.</p> <p>Perhetyöhön tietoa, jatkuuko asiakkuus vai ei.</p> <p>Tapaamisaikojen järjestäminen.</p> <p>Työntekijä, joka jo tietää perheen tilanteesta, sosiaalityöntekijä on saanut infoa.</p> <p>ATJ:llä sossu/ sosiaalihjaaja näkee, onko ollut aiemmin muita tukitoimia, esim. neuvolan perhetyö.</p>	Lastensuojelu
<p>Perhetyö joutanut välillä.</p> <p>Saattaen vaihtaa lasun tukitoimiin.</p> <p>Konsultaatio lastensuojelun päivystyspuhelimeen lasuilmon tekemiseksi.</p> <p>Työntekijä saa asiakkaan tuen olla yhteyksissä lastensuojeluun päin.</p> <p>Päivystyspuhelin - konsultaatiomahdollisuus johtavien kanssa. Ptt oli aktiivinen.</p>	Neuvolan perhetyö
<p>Mitä kerrotaan lastensuojelutyöstä tärkeää.</p> <p>Ptt sanottamassa asioita asiakkaan tukena.</p> <p>Tyytyväisyys perhetyöhön asiakkaan & lasutyöntekijän näkökulmasta.</p> <p>Asiakas yhteistyössä.</p> <p>Asiakkaalle hyvä tuki tuttu työntekijä.</p>	Asiakas
<p>[Työntekijöiden] yhteystiedot saatu lastensuojelusta -> yhteiset tapaamiset ja mahdollisuus keskusteluun (organisaation tuki).</p> <p>Esimiehen tuki yhteistyölle.</p> <p>Yhteiset tapaamiset ja mahdollisuus keskusteluun = organisaation tuki.</p> <p>On olemassa ohjeistukset, jotka tukevat yhteistyöhön, lakikin määrittelee.</p>	Rakenteet ja organisaatiokulttuuri

Liite 5 Ensimmäinen prosessikuvausluonnos

PROSESSIKUVAUSLUONNOS 8.5.2014 TYÖPAJAAN



Liite 6 Toinen prosessikuvausluonnos 1/2

NEUVOLAN PERHETYÖNTEKIJÄN ROOLI JA TEHTÄVÄT			
<i>Kun lapsen perhe on neuvolan perhetyön asiakkaana</i>	<i>Kun lapsen perhe tulee neuvolan perhetyön asiakkaaksi ja kertoo lastensuojelun asiakkuudesta</i>	<i>Kun neuvolan perhetyöntekijä tekee lastensuojeluilmoituksen/ennakollisen lastensuojeluilmoituksen/ lastensuojelutarpeen selvityspyynnön</i>	<i>Kun lapsen perhe on neuvolan perhetyön asiakkaana ja lastensuojeluilmoitus on tehty muualta kuin neuvolan perhetyöstä</i>
<p>Tekee lastensuojeluilmoituksen/ lastensuojelutarpeen selvityspyynnön havaitessaan huolen lapsen kasvussa, kehityksessä tai huolenpidon laiminlyönnissä puhelimitse numeroon ??? tai sähköpostitse osoitteeseen ???</p> <p>Tekee ennakollisen lastensuojeluilmoituksen havaitessaan huolen raskauden aikana tilanteissa, joissa on ilmeistä, että perhe tulee tarvitsemaan lastensuojelun tukitoimia heti synnytyksen jälkeen puhelimitse numeroon ??? tai sähköpostitse osoitteeseen ???</p> <p>Epävarmassa tilanteessa konsultoi ensin lastensuojelua mistä?.</p> <p>Kiireellisessä tapauksessa tai virka-ajan ulkopuolella tekee ilmoituksen lastensuojelun päivystysnumeroon ????. Yhteisesti arvioidaan kiireellisyyttä!</p>	<p>Jos asiakkaalla on epäselvyyttä lastensuojeluasiakkuudesta, voi pyytää perheeltä lastensuojelun yhteenvetoa tai asiakas soittaa itse/ soitetaan yhdessä lastensuojeluun asian selvittämiseksi.</p>	<p>Ilmoituksen yhteydessä ilmaisee perheen / oman toiveen olla mukana alkuneuvottelussa.</p> <p>Neuvottelee lastensuojelun sosiaalityöntekijän kanssa omasta työskentelystä perheessä selvitysvaiheen aikana.</p> <p>Ilmoittaa, jos ei pysty työskentelemään perheessä esim. väkivallan uhan takia.</p> <p>Osallistuu perheen ja lastensuojelun yhteisiin neuvotteluihin.</p> <p>Sopii asiakkaiden kanssa kaikesta yhteydenpidosta perheen, neuvolan perhetyön ja lastensuojelun välillä neuvotteluissa ja puhelimitse.</p>	<p>Osallistuu perheen ja lastensuojelun yhteisiin neuvotteluihin.</p> <p>Neuvottelee lastensuojelun sosiaalityöntekijän/ oman esimiehen kanssa omasta työskentelystään perheessä.</p>

Toinen prosessikuvausluonnos 2/2

LASTENSUOJELUN TYÖNTEKIJÄN ROOLI JA TEHTÄVÄT			
<i>Kun lapsen perhe on neuvolan perhetyön asiakkaana</i>	<i>Kun lapsen perhe tulee neuvolan perhetyön asiakkaaksi ja kertoo voimassa olevasta lastensuojelun asiakkuudesta</i>	<i>Kun neuvolan perhetyöntekijä on tehnyt lastensuojeluilmoituksen/ennakollisen lastensuojeluilmoituksen/ lastensuojelutarpeen selvityspyynnön</i>	<i>Kun lastensuojeluilmoitus on tehty muualta kuin neuvolan perhetyöstä</i>
	Perheen luvalla antaa pyydettyä tietoa asiakkuudesta neuvolan perhetyöntekijälle.	<p>Lastensuojelun sosiaalityöntekijä järjestää yhteisen tapaamisen: perhe+ neuvolan perhetyöntekijä+ lastensuojelun työntekijät. Perhetyöntekijä voi olla mukana ainakin ilmoituksen käsittelyn ajan.</p> <p>Neuvottelee neuvolan perhetyöntekijän kanssa tämän työskentelyn jatkamisesta perheessä selvitysvaiheen aikana.</p> <p>Pyytää tarvittaessa kuvausta neuvolan perhetyöntekijän työskentelystä perheessä.</p> <p>Sopii asiakkaiden kanssa kaikesta yhteydenpidosta perheen, neuvolan perhetyön ja lastensuojelun välillä neuvotteluissa ja puhelimitse.</p>	<p>Kysyy perheeltä heidän saamastaan peruspalveluiden tuesta (neuvola, neuvolan perhetyö ym.).</p> <p>Kysyy mahdollisesta neuvolan perhetyön työskentelystä, jos perheessä on neuvolaikäinen lapsi.</p> <p>Jos neuvolan perhetyöntekijä on työskennellyt perheessä, kutsuu hänet mukaan neuvotteluun tai pyytää kuvausta neuvolan perhetyön työskentelystä perheessä.</p> <p>Sopii asiakkaiden kanssa kaikesta yhteydenpidosta perheen, neuvolan perhetyön ja lastensuojelun välillä neuvotteluissa ja puhelimitse.</p>

- Tarkennettavaa:
1. Jos perheen esim. isommalla lapsella on lastensuojeluasiakkuus ja vanhemmat tarvitsevat tukea vauva-aikaan liittyvissä asioissa
 2. Kun perhe ohjataan neuvolan perhetyöhön muutettuaan alueelle muualta ja kertoo olleensa lastensuojeluasiakas aiemmalla alueella/ paikkakunnalla
 3. Kun perhe tarvitsee lastensuojelun asiakkuuden ainoastaan esim. perhekuntoutusta varten, miten jatko jakson jälkeen?
 4. Voiko lastensuojelun asiakasperheen äiti/ isä osallistua neuvolan järjestämiin ryhmiin?