

PERHE- JA VANHEMMUUSTYÖ LASTENSUOJELUYKSIKÖSSÄ

MALLI TYÖSKENTELYYN

Ville Salonmäki

2024

Sisällysluettelo

Malli perhe- ja vanhemmuustyön tekemiseen lastensuojelulaitoksessa	3
Työskentelyn tarpeen arviointi	3
Työskentelyyn lähteminen ja siihen osallistuvien tahojen määrittäminen	4
Ensimmäinen tapaaminen ja pelisäännöt.....	5
Tavoitekysymysten asettaminen	6
Vuorovaikutussuhteiden tarkastelu - tämä hetki vs. toive	7
Työskentelyn seuraavat vaiheet ja palaaminen edellisiin.....	7
Vuorovaikutussuhteiden tarkastelu - uudestaan.....	8
Tavoitekysymysten saavuttamisen tarkastelu	8
Jatkoseurannan sopiminen	9
Mallin käyttämisestä ja työntekijän motivaation roolista työskentelyssä	9

Malli perhe- ja vanhemmuustyön tekemiseen lastensuojelulaitoksessa

Idea malliin on syntynyt sosionomiopintojeni viimeisen vuoden aikana Sosiaalipalveluiden Innovatiivinen Kehittäminen- ja Yrittäjyys- opintokokonaisuuksien sisällä ja sellaisen käyttöönoton tarve on noussut pitkän työurani aikana tapahtuneista asiakastapaamisista ja -kokemuksista.

Mallin käyttöönoton edellytyksenä on, että sekä lapsen tai nuoren sijoituksesta vastaavan sosiaalityöntekijän, lapsen tai nuoren vanhempien että varsinkin sijoituksessa olevan nuoren itsensä kanssa käydään jo sijoituksen alussa keskustelua siitä, millaisessa tilanteessa perhe ja sen jäsenet ovat ja millaista apua ja tukea he tarvitsevat. Akuutissa tilanteessa, esimerkiksi kiirellisesti tapahtuneessa sijoituksessa kodin ulkopuolelle, aktiivinen työskentely ei alkuvaiheessa ole yleensä mahdollista tai edes turvallista; kotona kriisiytynyt tilanne tulee sijoituksen alkuvaiheessa rauhoittaa ja osapuolten tulee olla työskentelyyn halukkaita ja valmiita.

Mallia rakentaessani olen pyrkinyt välttämään ”pyörän keksimistä uudelleen”; mallin eri osissa on paljon lastensuojelun tapaamistyöskentelylle ominaisia piirteitä, joita on löydettävissä jo olemassa olevista työskentelymalleista. Varsinaista teoreettista viitekehystä en ole nimennyt mallin taustalle, mutta malli nojaa vahvasti esimerkiksi ratkaisukeskeisyyteen, narratiivisuuteen ja arvostavaan kohtaamiseen.

Työskentelyn tarpeen arviointi

Kun lapsi tai nuori sijoitetaan laitokseen, jossa tarjotaan mallin mukaista perhe- ja vanhemmuustyötä, selvitetään lapsen tai nuoren asioista vastaavan sosiaalityöntekijän kanssa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa se, millaista apua ja tukea sosiaalityöntekijä katsoo perheen tarvitsevan ja millaisesta työskentelystä ko. perhe hyötyisi parhaiten. Työskentelyn tavoitteista osa voi nousta jo tästä keskustelusta.

Osallistava työskentely harvoin onnistuu heti sijoituksen alussa kun tilanne on tuore ja osapuolet ovat toisilleen vieraita. Sijoitus kodin ulkopuolelle on perheelle kriisi, vaikka se olisi perheen itsensäkin mielestä välttämätön ja helpottavakin asia. Tälle perhettä mullistavalle tapahtumalle on annettava aikaa ja perheen jäsenille mahdollisuus jäsentyä uuteen tilanteeseen ilman, että lähdetään saman tien tarjoamaan intensiivistä työskentelyä perheen tilanteen edistämiseksi. Toki vastaan voi tulla hyvin työskentelyorientoitunut ja osallistuva perhe, joka on samantien valmis lähtemään työskentelyyn. Näin voi käydä hyvinkin esimerkiksi silloin, kun sijoitus ei ole perheessä ensimmäinen ja sijaishuollon prosessit ja protokollat ovat vanhemmille ennestään tuttuja.

Perheen kanssa tehtävän työn mahdollisuus on hyvä mainita lapsen tai nuoren ja tämän vanhemman / vanhempien tullessa tutustumaan sijoituksen aivan alkuvaiheessa sijoituspaikkaan. Tässä kohtaa ei tarvitse - eikä kannata - markkinoida työskentelyä tai houkutella perheenjäseniä siihen vielä mukaan, ainoastaan mainita se yhdeksi osaksi yksikössä toteutettavia toimintoja.

Laajempi, perheen mukaan ottava keskustelu voidaan tämän jälkeen pitää ensimmäisessä asiakassuunnitelmaneuvoittelussa, jossa määritetään lapsen tai nuoren sijoitusta vahvasti määrittävät tavoitteet. Tällöin on hyvä käydä keskustelu siitä, miten perhe voi osallistua näiden tavoitteiden toteutumiseen ja mitä tavoitteita perheellä keskenään on. Sijoitus ja/tai sitä edeltäneet tapahtumat voivat olla tilanteena vahvasti perheen keskinäistä vuorovaikutusta ja kommunikaatiota vaurioittavia, joten ensimmäinen tavoite voi olla tämän korjaaminen sellaiseen tilaan, että perhe kykenee olemaan samassa tilassa, saman pöydän ääressä.

Työskentelylle otollisen tilanteen ja ilmapiirin saavuttaminen voi kestää pitkään, etenkin jos sijoitus ei ole tapahtunut perheenjäsenten kannalta aivan yhteisymmärryksessä. Työskentelyn aloittamista ei siksi sovi kiirehtiä tai ”tuputtaa” perheelle vaan sille ikään kuin ”kylvetään siemen” aikaisessa vaiheessa sijoitusta. Kun sijoitus etenee lastensuojelullisten tavoitteiden mukaisesti ja osapuolet ovat oppineet tuntemaan toisiaan paremmin, alussa hyvin epätodennäköiseltä vaikuttanut työskentely voikin olla luonteva seuraava askel sijoituksen tavoitteissa. Perheen kanssa soitetaan joka tapauksessa viikottain kuulumissoitot ja lapsen tai nuoren kanssa opetellaan aikuisjohtoista arkea sijoituksen edetessä kuten missä tahansa sijaishuoltoyksikössä ja pikkuhiljaa osapuolet tulevat tutuiksi samalla, kun kaikki osapuolet totuttelevat tähän ”uuteen normaaliin” - tilanteeseen, jossa lapsi tai nuori asuukin kodin ulkopuolella. Pikku hiljaa viikkosoittoissa ja kohtaamisissa saattaa alkaa muodostumaan reflektioivia kysymyksiä kuten ”miten tämä tällä tavalla meni?”, ”mikä meni pieleen?” , ”mitä olisi pitänyt tehdä toisin?” tai vaikkapa ”miten tästä eteenpäin?”. Näiden kysymysten pulpahtaessa pintaan voidaan katsoa, että otollinen maaperä yhteiselle työskentelylle on syntynyt.

Työskentelyyn lähteminen ja siihen osallistuvien tahojen määrittäminen

Kun sijoitetun lapsen tai nuoren ja hänen perheensä tilanne sitten sallii työskentelyn aloittamisen, on siitä sovittava kaikkien osapuolten kesken. Malli rakentuu tapaamistyöskentelylle, jossa sijoituksessa oleva lapsi tai nuori ja hänen vanhempansa kutsutaan saman pöydän ääreen sijaishuoltoyksikössä työskentelevän, kyseessä olevan lapsen tai nuoren omaohjaajan kanssa. Työskentelyn toteuttaa omaohjaaja mutta työskentelyssä voi toimia myös esimerkiksi perhetyötä koordinoiva työpari omaohjaajan työparina tai työskentelyn vetäjänä, jolloin omaohjaaja on aktiivisempi työskentelyyn osallistuva taho. Sosiaalityöntekijän on tärkeä tietää, että perheen kanssa aloitetaan tavoitteellinen työskentely. Sosiaalityöntekijä voi tuoda sijoituksen kannalta merkityksellisiä asioita tai tavoitteita mukaan työskentelyyn, mutta tiedoksi antamiselle on toinenkin, luonnollinen peruste. Työskentely voi osaltaan

olla kuormittavaa perheelle ja voi joskus kriisiyttää hieman rauhoittuneen tilanteen uudelleen perheen keskuudessa, kun suhteellisen tuoreet arpeutuneet haavat avataan uudestaan niiden tarkastelemiseksi. Sijoituksessa oleva lapsi tai nuori voi alkaa oireilla voimakkaasti ja tällöin sosiaalityöntekijä osaa päätellä, että oireilu johtuu todennäköisimmin työskentelyn aloituksesta eikä esimerkiksi siitä, että tällä olisi huono olla ko. sijaishuoltopaikassa.

Tavoitteena on, että työskentelyssä olisivat ainakin osittain mukana kaikki ne henkilöt, kenen kanssa tilanne kotona on kriisiytynyt tai joita lapsen tai nuoren sijoitus on muulla tavoin koskettanut. Vanhempien lisäksi tällaisia henkilöitä ovat esimerkiksi kotona asuvat, sijoitetun lapsen tai nuoren sisarukset. Yleensä sijoituksen alkutilanne määrittää jo melko hyvin työskentelyyn osallistuvat tahot ja niiden määrittämiseksi voidaan esittää esimerkiksi seuraavia kysymyksiä:

- Ovatko sijoitukseen johtaneet tapahtumat tapahtuneet kotona?
- Ovatko sijoitukseen johtaneet tapahtumat kohdistuneet ja/tai vaikuttaneet erityisesti tiettyihin perheenjäseniin vai kaikkiin?

Ensimmäinen tapaaminen ja pelisäännöt

Ensimmäinen tapaaminen on hyvä sopia sijaishuoltoyksikköön, ellei muuhun paikkaan ole hyviä perusteita. Jos käytössä on erillinen neuvottelutila tai esimerkiksi perhehuone, tätä tulisi käyttää. Lapsen tai nuoren omassa huoneessa ei järjestetä tapaamisia, koska oman huoneen täytyy olla tälle turvapaikka, jossa hän saa olla rauhassa ja jossa ei käydä mahdollisesti kipeitä ja epämieluisia asioita läpi.

Pelisäännöt sovitaan perheen toiveiden mukaisesti. Pääsääntöisesti aina mukana kulkevinä pelisääntöinä on tietyt, arvopohjaiset säännöt, joita ovat:

- Jokainen kertoo sen verran kuin haluaa.
- Jokaisella on oma vuoronsa puhua.
- Asioista saa olla eri mieltä, se ei ole vaarallista.
- Jos haluaa poistua, sen voi sanoa.

Lisäksi pelisääntöinä ovat luonnollisesti esimerkiksi luottamuksellisuus ja koskemattomuus, jotka ovat jo laissa määriteltyjä jokaiselle ihmiselle. Lisäksi pelisääntöiksi sovitaan:

- tapaamiskerran kesto
- tapaamiskertojen tiheys
- tapaamisten pitopaikka (aina sama paikka, kotona välillä, puolueeton maaperä?)
- työskentelystä tuotettavan materiaalin säilytys ja luovutus - haluaako perhe työskentelyn materiaalin itselleen, miten se koostetaan, missä muodossa? Missä se säilytetään työskentelyn ajan?

- mitä - jos mitään - työskentelystä nousseita asioita saa jakaa esimerkiksi työryhmässä, jotta työryhmä voisi paremmin ottaa ne asiat huomioon työskennellessään perheen jäsenten kanssa jatkossa?

Pelissäntöjen luominen luo turvallisuutta työskentelytilanteeseen ja antaa osallistujille tunteen, että he ovat voineet vaikuttaa siihen, missä raameissa he työskentelyyn osallistuvat. Turvallisen ilmapiirin luominen on edellytys työskentelyn onnistumiselle.

Tavoitekysymysten asettaminen

Pelissäntöjen sopimisen jälkeen vuorossa on työskentelyn yksi tärkein vaihe eli tavoitekysymysten asettaminen. Perheen kukin jäsen saa kertoa lyhyesti oman näkemyksensä siitä, miksi perhe on nyt tämän pöydän ääressä ja esittää lopuksi työskentelylle tavoitekysymyksen eli kysymyksen, johon haluaisi työskentelyn lopulta vastaavan. Näitä tavoitekysymyksiä voivat olla esimerkiksi:

- mitä minä voin kotona tehdä omalta osaltani enemmän tai vähemmän, jotta tilanne paranisi meidän yhteisessä kodissa?
- miksi tämä perhe ei osaa olla riitelemättä?
- miksi mun vanhemmat ei halua viettää mun kanssa aikaa?
- mitä mun pitää tehdä toisin, että voin palata kotiin?

Kysymyksiä on monenlaisia ja välillä niiden muodostaminen on vaikeaa. Jos perhe ei tavoita tätä tavoitekysymyksen muotoa, työntekijän on hyvä olla tarkkana kun kukin perheenjäsen kertoo oman näkemyksensä perheen tilanteesta ja poimii sieltä valmiiksi itselleen muistiin muutamia huomioita, joista voisi johtaa tavoitekysymyksiä siinä tapauksessa, jos perheenjäsen ei itse osaa sellaista muodostaa. Esimerkkinä voidaan käyttää esimerkiksi tilanne, jossa perheenjäsen toteaa, että perhe ei vietä yhteistä aikaa, kaikki ovat omilla tahoillaan ja omissa touhuissaan ja perhe ei juurikaan näe toisiaan. Tästä on mahdollista tarjota tavoitekysymystä toteamalla, että ”mielestäni kuulin puheenvuorossasi huolesi siitä, että perhe ei vietä yhteistä aikaa. Voisiko sinun tavoitekysymyksesi olla: mitä voisimme tehdä, että perhe voisi alkaa viettää enemmän aikaa yhdessä?” Loppujen lopuksi kyse ei ole välttämättä suurestakaan kokonaisuudesta vaan yhdestä pienestä aiheesta, josta johdetaan tavoitekysymys. Työskentelyn edetessä tuo pieni kysymys voi laajentua isommaksi, siihen voidaan saada vastaus tai se voi muuttua kokonaan toiseksikin.

Tavoitekysymysten jumppaaminen voi olla haastavaa ja viedä enemmän kuin yhden kerran. Se ei haittaa, koska kyseessä on koko työskentelyä vahvasti määrittävä ja tärkeä osio.

Vuorovaikutussuhteiden tarkastelu – tämä hetki vs. toive

Työskentelyssä tarkastellaan seuraavaksi sitä, miten kukin työskentelyyn osallistuva näkee itsensä suhteessa muihin. Tässä osiossa voidaan käyttää lapsen tai nuoren iän mukaisesti apuvälineitä hahmottamaan asiaa, kuten esimerkiksi leluja, piirtämistä tai valokuvia.

Kunkin osapuolen tehtävänä on asettaa itsensä tyhjän paperin keskelle ympyrään, kuten mielikuvakartoissa eli mind mapeissa. Tämän jälkeen tämä henkilö asettaa muut työskentelyyn osallistuvat samalle paperille, sille etäisyydelle jossa kokee näiden henkilöiden tällä hetkellä suhteessa itseensä olevan. Tämän jälkeen puhutaan ääneen huomioita, joita asettaja itse tekee näistä etäisyyksistä. Onko äidin hahmo lähempänä kuin isän? Onko joku niin kaukana, ettei mahdu paperille ollenkaan? Mitkä asiat vaikuttavat siihen, että joku on läheinen ja joku etäisempi?

Kun nykyhetken tilanne on aseteltu, se olisi tärkeä saada dokumentoitua myöhempää käyttöä varten esimerkiksi valokuvalla - tai jos kyseessä on piirros, piirroksen säilyttämällä. Tuotettuihin materiaaleihin olisi äärimmäisen tärkeä voida palata myöhemmin ja tarkastella niitä uudemman kerran. Nykyhetken tilanteen jälkeen käännetään ajatus tulevaan ja tarkastellaan sitä, millä etäisyydellä nuo samat hahmot ovat vaikkapa vuoden päästä, jos asettelijan oma toive toteutuisi. Tämän jälkeen puhutaan jälleen huomioid, joita kaikki osapuolet toteavat tästä tulevaisuuden toiveesta. Ovatko etäisyydet muuttuneet? Onko jostain perheenjäsenestä tullut läheisempi? Onko tilanne ennallaan, eli onko nykyhetken tilanne sellainen, jossa osapuoli toivoo pysyvän tulevaisuudessakin?

Oli toiveissa sitten tilanteen muutos tai pysyminen samana, hyvin looginen jatkokysymys näihin huomioihin on aina ”mitä pitäisi tapahtua, että tämä muutos toteutuisi?” tai ”mitkä asiat mielestäsi auttavat siihen, että tämä mielestäsi hyvä tilanne pysyy yllä tulevaisuudessa?”

Työskentelyn seuraavat vaiheet ja palaaminen edellisiin

Työskentelyn seuraavat vaiheet ovat paljolti kiinni osallistujien tarpeista, omasta tuotteliaisuudesta ja esiin tuomista asioista. Mitä tukea ja apua perhe kaipaa? Tarvitseeko lapsi esimerkiksi tietoa perheestään lisää, jotta kokisi kuuluvansa johonkin itseään suurempaan? Tällöin seuraava työskentelyvaihe voisi olla sukupuoli-työskentely. Kaipaako perhe vahvistusta siihen, että joskus perheessä on mennyt asiat paremmin ja he ovat olleet onnellisia? Työskentelyksi sopisi tällöin elämänjanatyöskentely.

Jotkut perheet ovat hyvinkin aktiivisia keskustelijoita, toisia ei saa puhumaan melkein millään. Osa menee suoraan syvään päätyyn, toiset kiertelevät ja kaartelevat joskus saavuttamatta varsinaista asiaa lainkaan. Työntekijän tehtävänä on ylläpitää keskustelua sillä tavoin, että keskustelu siirtyisi ja pysyisi yllä perheenjäsenten välille ja välillä. Tämän saavuttaakseen työntekijän tehtävänä on muistuttaa työskentelyn alussa asetetuista tavoitekysymyksistä jokaisella tapaamiskerralla - itse asiassa ne olisi hyvä kulkea vaikka lappuina seinällä mukana matkassa tapaamiskerroilla. Oli kyse sitten keskustelun

rajaamisesta tai siihen kannustamisesta, työntekijä voi käyttää tavoitekysymyksiä ohjatakseen keskustelua oikeille uomille.

Joskus työskentely ensimmäisistä kerroista eteenpäin on keskustelua akuutista tilanteesta, perheen tunnelmista tai ajatuksista esimerkiksi kotiutukseen liittyen. Työntekijä pystyy parhaassa tapauksessa irrottautumaan keskustelua ohjaavasta roolistaan tarkkailijan rooliin, tekemään huomioita perheen parantuneesta kommunikaatiosta ja tarpeen tullen myös keskustelun ohjaamisesta takaisin aiheeseen.

Koska työskentelyä tässä välissä määrittää vahvasti perheen yksilölliset tarpeet ja tilanne, jossa perhe on, on vaikeaa määrittellä etukäteen työskentelyn kestosta (tapaamiskertojen määrästä) mitään kiveen hakattua. Kuitenkin työntekijän on oltava realistinen siinä, kuinka pitkään työskentely on eteenpäin vievää ja tavoitteellista. Näin ollen työntekijän on tuotava esiin ääneen pohdintansa siitä, onko keskustelua syytä jatkaa vielä seuraavalla kerralla, olisiko se syytä vetää yhteen ja vieläkö tilanteesta nousee perusteita jatkotapaamiselle. Rytmistä riippuen työskentelykertoja voi olla 10, jopa 20, mutta tällöin puhutaan jo pitkäkestoisesta ja suhteellisen intensiivisestä työskentelystä perheen kanssa. Aikaa on jätettävä lopun yhteenvedolle ja jatkotyöskentelyn suunnittelulle, joita avaan seuraavaksi.

Vuorovaikutussuhteiden tarkastelu – uudestaan.

Kun työskentely alkaa lähestymään loppuaan ja varsinaiset työskentelykerrat keskusteluineen on käyty läpi, on työntekijän aika vetää hieman asioita yhteen. Tätä ennen tehdään yhdessä kuitenkin vuorovaikutussuhteiden tarkastelu uudemman kerran. Tässä vaiheessa käytetään työskentelyssä jo aiemmin tuotettua, saman aiheen materiaalia, joka ohjeistettiin dokumentoimaan juuri tätä lopun työskentelyä varten.

Osapuolet tekevät vuorovaikutuskartan samaan tapaan kuin ensimmäisellä kerralla, mutta nyt tarkastelemme vain nykyhetkeä suhteessa viime kertaiseen tilanteeseen ja toiveeseen. Mitä muutoksia havaitsemme? Onko alun toive toteutunut? Mitä asioita on tapahtunut välissä? Tämän työskentelyn tavoite on tehdä konkreettiseksi työskentelyn mukanaan tuomat muutokset tai niiden puuttuessa havainnon siitä, että työskentelyllä emme saaneet muutosta aikaan. Konkreettista on myös todeta, että jokin, jonka eteen olemme tehneet aiemmin töitä yhdessä, ei katoa mihinkään vaan on olemassa tässä hetkessä ja toiveissa.

Myös tämä osuus työskentelystä dokumentoidaan samassa muodossa kuin edellinen. Näiden vertailu myös tulevaisuudessa perheenjäsenten kesken luo jatkuvuuden tunteen ja perhe pääsee palaamaan työskentelyn aikaan myöhemmin tarkastelemaan toiveita ja vuorovaikutussuhteita.

Tavoitekysymysten saavuttamisen tarkastelu

Työskentelyn lopussa palataan kunkin perheenjäsenen asettamaan henkilökohtaiseen tavoitekysymykseen ja pohditaan yhdessä, saavutettiinkö vastaus siihen työskentelyn aikana. Tämä osuus voi antaa

työntekijälle paljon materiaalia, josta ammentaa lisäkysymyksiä, kuten ”mistä ajattelet sen johtuvan, että kysymykseesi ei tullut vielä vastausta?”, ”kun nyt sait vastauksen kysymykseesi, miten pystyt hyödyntämään sitä?” tai esim. ”löydätkö mahdollisesti tavoitekysymyksellesi jatkoa, jota voisit tavoitella tästä eteenpäin?”

On hyvin mahdollista, että tavoitekysymykseen ei työskentelyn aikana välttämättä tule vastausta tai tavoitekysymys muuttuu matkan varrella toiseksi. Tavoitekysymyksen saavuttaminen ei ole edellytys onnistuneelle työskentelylle, kunhan se on ollut omana osanaan ohjaamassa keskustelua ja työntekijä on sen pitänyt keskustelussa läsnä. Kysymys voi jäädä tavoitteeksi perheelle myös ohjatun työskentelyn jälkeen, mistä on hyvä perheelle mainita.

Keskustelun päätteeksi on hyvä summata, mitä kukin jäsen aikoo saamallaan vastauksella (tai jatkoon otetulla kysymyksellään) tehdä jatkossa. Se, että perheenjäsenet lähtevät työskentelyn ääreltä jokin tavoite ja suunta mielessään on työskentelyn keskeinen tavoite.

Jatkoseurannan sopiminen

Työskentelyn päättyessä on tärkeää, että sovitaan yhdessä riittävän pitkän ajan päähän tulevaisuuteen tapaaminen, jossa käydään otetun etäisyyden päästä käytyä työskentelyä uudestaan läpi ja havainnoidaan sen mahdollisia näyttäytyneitä vaikutuksia yhdessä. Mitä työskentelystä on jäänyt mieleen? Onko jokin menetelmä tai tapa keskustella jäänyt elämään perheessä ja onko työskentelyn teemoihin palattu keskinäisissä keskusteluissa? Onko tilanteessa tapahtunut konkreettista muutosta suuntaan tai toiseen?

Jatkoseurannan tarkoitus on tarkastella tehdyn työskentelyn kantavuutta perheen omissa käsissä - onhan ratkaisujen tarkoitus vahvistaa perheen keskinäistä vuorovaikutusta ja dialogia mahdollista tulevaisuudessa tapahtuvaa kotiutusta silmällä pitäen. Työskentelyn tulisi aina kohdistua perheeseen ja sen hyöty ja vaikuttavuus mitata nimenomaan perheen näkökulmasta, vaikka läpikäytyä työskentelyä voidaan tottakai pitää myös sulkana työntekijän hatussa - ja työkaluna perheen kanssa tehtävän työn työkalupakissa.

Mallin käyttämisestä ja työntekijän motivaation roolista työskentelyssä

Perhe- ja vanhemmuustyön tekemisen ytimessä on työntekijän itsensä kiinnostus ja innostus työtä kohtaan. Koska perhe- ja vanhemmuustyö harvoin mielletään varsinaiseksi osaksi omaohjaajan työtä sijaishuoltoyksiköissä, voi tällainen ”ylimääräinen” työskentely tuntua työntekijästä työläältä, jopa mahdottomalta toteuttaa. Mahdottomaksi asian tekee kuitenkin vasta se, jos työntekijä veloitetaan tekemään sellaista työtä, jota hän ei pidä mielekkäänä.

On siis pidettävä mielessä, että vaikka yksikköön tarjottaisiin kuinka valmis ja yksityiskohtaisesti suunniteltu malli käytettäväksi, yksittäisen työntekijän sitoutuminen ja onnistuminen sen kanssa työskentelyyn vaatii kuitenkin kipinän perheiden kanssa tehtävään työhön. Ennen minkä tahansa uuden työtavan haltuun ottamista on käytävä keskusteluja, kartoitettava mielenkiintoa ja motivaatiota, perehdytettävä, jumpattava työkaverin kanssa ja kohdattava perheitä arvostavasti ja aidon kiinnostuneena.

Ilman yksikön johtajien aitoa kiinnostusta perheiden kanssa tehtävää työtä kohtaan on turha kuvitella, että työntekijät siitä innostuvat. Tästä syystä tämä rakentamani malli on ensin esitelty nimenomaan yksikönjohtajille Familiarin lastensuojeluyksikössä ja pyydetty heiltä palaute mallista. Ajatuksena on, että mikäli esihenkilöstö innostuu mallista itse, on huomattavasti helpompaa saada innostus leviämään työntekijöiden pariin.