

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma / ylempi AMK

Hanna-Leena Heikkilä

ARJEN HETKIÄ, OHJAAMISTA JA SUUNNITELMIA

RYHMÄKOTI AARREARKUN TAVOITTEELLISTA TYÖTÄ KEHITTÄMÄSSÄ

Opinnäytetyö 2012

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma / ylempi AMK

Lasten ja nuorten hyvinvoinnin turvaaminen

HEIKKILÄ, HANNA-LEENA

Arjen hetkiä, ohjaamista ja suunnitelmia.

Ryhmäkoti Aarrearkun tavoitteellista työtä kehittämässä

Opinnäytetyö

84 sivua + 4 liitesivua

Työn ohjaaja

Yliopettaja Minna Veistilä

Toimeksiantaja

Ryhmäkoti Aarrearkku Ay

Marraskuu 2012

Avainsanat

sijaishuolto, tavoitteet, arviointi, arki, toimintatutkimus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, mitä on Ryhmäkoti Aarrearkussa tehtävä tavoitteellinen työ ja miten sijoitukselle asetettuja tavoitteita arvioidaan arjen työssä. Ryhmäkoti Aarrearkku on Haminan Neuvottomassa sijaitseva yksityinen lastensuojeluyksikkö, joka tarjoaa lyhyt- ja pidempiaikaista hoitoa, kasvatusta ja kuntoutusta sijoitetuille lapsille ja nuorille. Tämän opinnäytetyön avulla haluttiin saada tietoa tavoitteellisen työn nykytilanteesta. Opinnäytetyö on osa ryhmäkodin kehittämistyötä ja kehittäminen jatkuu tämän työn valmistumisen jälkeenkin.

Opinnäytetyössä käytettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä ja työn lähestymistapa oli toimintatutkimuksellinen. Teoreettinen viitekehys muodostui sijaishuollon arjen, työn suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden sekä tavoitteiden arvioinnin tarkastelusta. Aineisto kerättiin haastatteleamalla kaikki ryhmäkodin työntekijät teemahaastattelumenetelmällä. Kehittämistyö aloitettiin haastattelujen jälkeen kahdessa fokusryhmäkeskustelussa, ja se jatkui vapaamuotoisemmissa foorumeissa.

Aineisto analysoitiin teemoitellen. Aineistosta nousi kuusi teema-aluetta: perustehtävä, tavoitteellisuus, tavoitteiden arviointi, aarreyöskentely, nuoren osallisuus sekä ammatillisuus ja työssä jaksaminen. Aineistosta kävi ilmi, että työn kiireellisyys, haastavuus ja yllätyksellisyys haastavat nuorten tavoitteisiin paneutumisen. Arjen työn nähtiin vievän aikaa tavoitteelliselta työltä, mutta toisaalta arjen jakaminen nähtiin tavoitteellisen työn välineenä. Työntekijän ammatillisuutena nähtiin tarttuminen arkisiin hetkiin, mutta silti varsinkin omaohjaajilta toivottiin suunnitelmallisempaa otetta työskentelyyn.

Haastatteluissa toivottiin konkreettista välinettä tavoitteiden muistamiseen. Tämän perusteella ryhmäkeskusteluissa luotiin ideaa tavoitetaulusta. Kehittämisen kohteeksi nähtiin myös hoito- ja kasvatussuunnitelman kirjaamiskäytännöt. Lisäksi nuorten tavoitteiden arvioinnista toivottiin tietoisempaa, sillä monesti arviointia tehtäessä luotettiin vain muistiin.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Social Care

HEIKKILÄ, HANNA-LEENA

Everyday Moments, Guidance and Plans. Developing of Goal-Oriented Work in Group Home Aarrearkku

Master's Thesis

84 pages + 4 pages of appendices

Supervisor

Minna Veistilä, Principal Lecturer

Commissioned by

Group Home Aarrearkku

November 2012

Keywords

foster care, goals, evaluation, everyday life, functional research

The purpose of this study was to investigate what the goal-oriented work is in the Group home Aarrearkku, and how to target investment objectives are evaluated in daily work. Group home Aarrearkku is a private child welfare unit located in Hamina which offers short-and long-term care, education and rehabilitation for children and adolescents. The aim of this study was to gain information about the current state of goal-oriented work. The thesis is a part of the development of the group home and the development will continue after the completion of the thesis.

The study used qualitative research methods and an approach method of thesis was functional. The theoretical framework of the study formed of the review of everyday life of foster care, a methodical approach and ambition, as well as the objective assessment. The data was collected by interviewing all the employees in the group home by theme interviews. The development work was started after interviews in two focus group discussions and it continued in more informal discussions.

The material was analyzed by themes. Six theme areas came into prominence: basic task, goal-orientation, goal evaluation, personal advisor work, youth inclusion, professionalism and wellbeing at work. The material revealed that the urgency of the work, challenging and the element of surprise will challenge young people's attention to the objectives. Everyday work was seen to take time from goal-oriented work but at the same time sharing of everyday life was seen as a tool for goal-oriented work. Sticking to the everyday moments was seen as employee's professionalism, but more structured approach to work was desired from personal trainers.

A concrete tool to remember the objectives was wished for in the interviews. Based on this, the idea of the target tables in group discussions was created. The care and education plan bookings were also seen as a target for development. In addition, evaluation of young people's target to be more conscious was also wished for because in many cases the assessment was relied only on memory.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	LÄHTÖKOHTIA KEHITTÄMISTYÖHÖN	7
	2.1 Ryhmäkoti Aarrearkku	9
	2.2 Kehittämistyö Aarrearkussa	11
3	TEORIA KEHITTÄMISTYÖN TUKENA	12
	3.1 Sijaishuollon arki	13
	3.2 Työn suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus	18
	3.3 Tavoitteiden arviointi	21
4	TUTKIMUSMETODOLOGISIA VALINTOJA KEHITTÄMISTYÖHÖN	27
	4.1 Tutkimuksen lähestymistapa ja suhde tietoon	27
	4.2 Teemahaastattelu tutkimusmetodina	32
	4.3 Fokusryhmäkeskustelu tutkimusmetodina	33
	4.4 Aineiston analyysi	34
5	KEHITTÄMISPROSESSIN ETENEMINEN	36
	5.1 Teemahaastattelut	37
	5.2 Keskustelut	38
6	TULOKSET - AINEISTOJEN ANTI	40
	6.1 Haastatteluista saadut tulokset	40
	6.1.1 Perustehtävä	40
	6.1.2 Tavoitteellisuus	43
	6.1.3 Tavoitteiden arviointi	47
	6.1.4 Aarreyöskentely	50
	6.1.5 Nuoren osallisuus	53
	6.1.6 Ammatillisuus ja työssä jaksaminen	55
	6.2 Keskusteluista saadut tulokset	58

7 OPINNÄYTETYÖN JOHTOPÄÄTÖKSET	59
8 LOPUKSI	69
LÄHTEET	75
LIITTEET	

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Liite 2. Tutkimuslupa

Liite 3. Suostumus tutkimukseen -lomake

1 JOHDANTO

”Meillä on tämmönen kasvatuksellinen tehtävä. Tehdä se, mikä syystä tai toisesta on sen nuoren kohdalla jäänyt tekemättä. Ikään kuin ohjata se nuori takaisin oikeille raiteille. Semmosille raiteille, et se nuori pystyy elämään sitä elämää.” (Ryhmäkoti Aarrearkun työntekijän sitaatti.)

Ryhmäkoti Aarrearkku on Haminan Neuvottomassa sijaitseva yksityinen lastensuojeluyksikkö, joka on koti kuudelle sijoitetulle nuorelle ja tuki omaan asuntoonsa jo Aarrearkusta muuttaneille neljälle nuorelle aikuiselle. Olen työskennellyt ryhmäkodissa vuodesta 2008 asti. Kiinnostukseni opinnäytetyön tekemiseen omalla työpaikallani heräsi vuosi sitten syksyllä. Sitä ennen olin vajaan vuoden ollut mukana ammattikorkeakoulumme hankkeessa, jonka puitteissa minun oli tarkoitus tehdä opinnäytetyö. Työ ei kuitenkaan ottanut edetäkseen, ja hankkeen aikataulun tiukkuus sai minut lopulta miettimään muita mahdollisuuksia. Koska työpaikallani tarjoutui mahdollisuus opinnäytetyön tekemiseen, päätin vaihtaa työni aiheita syksyllä 2011.

Idea opinnäytetyöstä omalla työpaikallani syntyi käydessäni arkisia keskusteluja työtovereideni kanssa. Kyseisenä ajankohtana ryhmäkotiin sijoitettiin useampia nuoria lyhyellä avohuollon sijoituksella, ja kunnat odottivat, että pystyisimme lyhyessä ajassa saavuttamaan sijoitukselle asetetut tavoitteet. Nuorten sijoitusten tavoitteet tulevat sosiaalityöntekijän laatimasta asiakassuunnitelmasta, joka on perustana ryhmäkodissa tehtävälle työlle. Tavoitteet saattavat usein olla abstraktilla tasolla, minkä vuoksi niiden eteenpäin vieminen ja arvioiminen voi olla hankalaa. Keskustelujen myötä minulle heräsi kysymys, mitä on ryhmäkodissa tehtävä tavoitteellinen työ ja miten sijoitukselle asetettuja tavoitteita arvioidaan. Ryhmäkodissa ei ollut selkeää mallia tai jäsenystä tavoitteelliseen työhön tai tavoitteiden arviointiin, joten näin paikan tutkia, miten tavoitteellista työtä tehdään tällä hetkellä.

Työyhteisöllä oli halua tarttua tämänlaiseen tavoitteellisen työskentelyn kehittämisprosessiin, jonka yhtenä osa-alueena opinnäytetyöni tutkimus toimisi. Useiden keskustelujen kautta tämän opinnäytetyön tavoitteeksi muodostui sen tarkastelu, miten asiakassuunnitelmiin kirjatut tavoitteet näkyvät arjen työssä ja miten niitä arvioidaan työyhteisössä.

Kehittämisen prosessi on osa ryhmäkodin laatutyötä, sillä kehittämisen kautta ryhmäkodin työstä halutaan entistä selkeämpää ja laadukkaampaa. Laatuajattelu on tärkeää erityisesti yksityisille sosiaalipalvelun tuottajille, sillä 1.10.2011 astui voimaan lakiuudistus yksityisistä sosiaalipalveluista. Lakiuudistuksen yhtenä pyrkimyksenä on ollut palveluntuottajien oman vastuun korostaminen palvelujen laadussa. Lain tarkoituksena on varmistaa, että yksityisiä sosiaalipalveluja käyttävän asiakkaan oikeus laadultaan hyviin sosiaalipalveluihin toteutuu. (Laki yksityisistä sosiaalipalveluista astui voimaan 1.10.2011, 2012.)

Lastensuojelussa laadun kehittämisen ensisijaisena tarkoituksena on varmistaa lapsen edun toteutuminen parhaalla mahdollisella tavalla. Sen lisäksi laadun kehittäminen on myös työyhteisön ja yksittäisen työntekijän etu. Kun laadun kehittämällä työtä avataan selkiyttämällä, mitä tehdään, jää työntekijällä voimia enemmän olennaiseen. (Laaksonen 2005, 258.) Tämä on erityisen tärkeää nykypäivänä, jolloin monen sijoitetun nuoren tilanteet ovat vaikeita ja haastavia. Kehittämisen yhtenä pyrkimyksenä on tehdä ryhmäkodissa tehtävää työtä näkyvämmäksi.

Tämä opinnäytetyö on toimintatutkimus, johon sisältyvät ryhmäkodin kaikkien työntekijöiden yksilöhaastattelut ja näiden jälkeen tehdyt kaksi fokusryhmäkeskustelua koko työyhteisölle. Saamani haastatteluaineiston käsittelin teemoitellen. Teoriapohjan työlleni antaa arjesta, tavoitteellisuudesta sekä arvioinnista kokoamani viitekehys.

Olen poiminut työntekijöiden haastatteluista suoria lainauksia, jotka kulkevat tämän työn luvuissa. Olen muokannut lainauksia yleiskielellisempään muotoon, jotta ketään haastateltavista ei voida tunnistaa. Tunnistamattomuuden vuoksi en ole myöskään lisännyt sitaattien yhteyteen minkäänlaisia tunnistetietoja haastateltavien sukupuolesta tai iästä.

2 LÄHTÖKOHTIA KEHITTÄMISTYÖHÖN

”Tää homma pyörii tilanteiden mukaan. Useimmiten jokainen päivä on erilainen ja jokainen työvuoro on erilainen.”

Ryhmäkoti Aarrearkku on Haminan Neuvottomassa sijaitseva yksikkö, joka tarjoaa palveluja lastensuojelullisen tuen tarpeessa oleville kouluikäisille lapsille ja nuorille sekä heidän perheilleen. Lastensuojelulain (13.4.2007/417) mukaan lapsen sijaishuol-

lon palvelut käynnistyvät huostaanottopäätöksestä. Sijaishuollon palvelut tulevat tarpeellisiksi, kun avohuollon tarjoamat palvelut eivät ole riittävät, mahdollisia tai tarkoituksenmukaisia. Kunnan on lain mukaan otettava lapsi huostaan ja järjestettävä hänelle sijaishuolto, jos puutteet lapsen huolenpidossa tai muut kodin olosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä, jos lapsi vaarantaa oman terveytensä ja kehityksensä käyttämällä päihteitä, tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikollisen teon taikka muulla niihin rinnastettavalla käyttäytymisellä. Lapsi ja nuori voidaan sijoittaa myös avohuollon sijoituksena, jos tarvittava apu ja tuki ovat pienimuotoisempia. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.)

Lastensuojelulain mukaan lapsen sijaishuolto voidaan järjestää perhehoitona, laitoshuoltona tai muulla lapsen tarpeiden edellyttämällä tavalla. Sijaishuoltopaikkaa valittaessa on kiinnitettävä huomiota lapsen edun toteutumiseen. Kunnan on aina kyettävä toteuttamaan lapsen huostaanotto ja hänen tarpeitaan vastaava sijaishuolto. Vaikka sijaishuollon palvelujen tarjonta on lisääntynyt, se ei aina riitä vastaamaan monimuotoiseen kysyntään. Kunnat hankkivat suurimman osan sijaishuollon palveluistaan ostamalla niitä eri palveluntuottajilta. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417; Rousu 2007, 61.)

Tämä opinnäytetyö on osa Ryhmäkoti Aarrearkun kehittämistyötä. Ryhmäkoti Aarrearkku on yksityinen palveluntuottaja, joka myy palveluitaan eri kunnille. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella, miten sijoitettujen nuorten asiakassuunnitelmiin kirjatut tavoitteet näkyvät ryhmäkodin arjen työssä, ja miten niitä arvioidaan työyhteisössä.

Tämä tutkimus on osa kehittämisprosessia, joka tulee jatkumaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeenkin. Tämän työn kiinnostuksen kohteena ovat työyhteisön jäsenten näkemykset työn tavoitteellisuudesta, sillä aikataulun vuoksi minulla ei ollut mahdollisuutta anoa sijoittavilta kunnilta tutkimuslupaa nuorten ottamiseksi mukaan tutkimukseen.

Kehittämistyö on luonteeltaan käytännöllisten asioiden korjaamista, parantamista ja edistämistä. Onnistunut kehittäminen saattaa levitä laajemmin muiden organisaatioiden ja toimijoiden käyttöön, joten kehittäminen tähtää myös uuden taidon ja tiedon siirtoon. Tavoitteellisuus on kehittämisen keskeinen elementti. Kehittämistoiminnan lähtökohtana voivat olla nykyisen tilanteen tai toiminnan ongelmat taikka toisaalta näky jostakin uudesta. Usein kehittämisen taustalla on muuttunut toimintaympäristö.

Taustalla voivat olla myös sisäiset tekijät, kuten ristiriidat, jännitteet, haasteet ja visiot. (Toikko & Rantanen 2009, 16 – 18.)

Työyhteisön halu ja motivaatio kehittämistyöhön on tärkeää, sillä kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi, joka edellyttää ihmisten aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta. Yksityisen sektorin kehittämistoiminta kohdistuu usein erilaisten työtapojen, menetelmien ja teknisten apuvälineiden kehittämiseen, kuten tämänkin kehittämistyö. Sosiaalipalveluyritykset ovat kuitenkin kooltaan varsin pieniä, joten niiden mahdollisuus panostaa kehittämistoimintaan on rajallinen. Usein yritykset pyrkivät kehittämistoiminnallaan osoittamaan palveluiden tilaajille omaa innovatiivisuuttaan ja osaamistaan, ja kehittämistoiminta nähdään yhtenä keinona erottautua markkinoilla. (Toikko & Rantanen 2009, 89; Toikko 2012, 142 – 143.)

Tässä kehittämistyössä kehitetään työtapaa ja -menetelmää. Kehittämisen tavoitteet ovat muodostuneet toimijalähtöisesti käydessäni erilaisia keskusteluja työyhteisön jäsenten kanssa. Kuitenkin työlle on ollut odotuksia niin koulun puolelta kuin itseltäni-kin, minkä vuoksi näen kehittämisen tavoitteiden tuleen osittain ulkoapäin. Kyseessä on hanketyö, vaikka kehittäminen jatkuu tämän opinnäytetyön valmistumisen jälkeenkin. (kts. Toikko 2012, 149 – 150.)

2.1 Ryhmäkoti Aarrearkku

”Jokainen ihminen on aarre, täytyy vain löytää avaimet”

(Ryhmäkoti Aarrearkun internetsivut 2011.)

Ryhmäkoti Aarrearkku perustettiin vuonna 2006. Aarrearkussa on kuusi paikkaa, jonka lisäksi sen alaisuudessa on kaksi tukiasuntoa Haminan ja kaksi Kotkan alueella. Ryhmäkodissa työskentelee kolme lähihoitajaa, kaksi sosionomia (AMK), kaksi sairaanhoitajaa (AMK) ja yksi mielisairaanhoitaja. Peruskoulutuksen lisäksi henkilöstöllä on lisäkoulutusta ja kokemusta muun muassa perhetyöstä, psykiatriasta ja liikunnasta. (Ryhmäkoti Aarrearkun internetsivut 2011; Ryhmäkoti Aarrearkun perehdytyskansio 2012.)

Nuoren sijoitusprosessi Ryhmäkoti Aarrearkkuun käynnistyy sosiaalityöntekijän yhteydenotolla. Jo puhelinkeskustelussa annetaan tietoa Aarrearkussa annettavasta hoidosta ja kasvatuksesta sekä toimintaperiaatteista ja talon resursseista, jotta sosiaali-

työntekijä osaa arvioida, voiko ryhmäkoti toimia nuoren sijoituspaikkana. Alkuvaiheeseen kuuluu lisäksi sosiaalityöntekijän, vanhempien ja nuoren tutustumiskäynti. Kun päätös nuoren sijoituksesta Aarrearkkuun on tehty, nuorelle pyritään järjestämään mahdollisuuksien mukaan joitakin tutustumiskäyntejä ennen varsinaista sijoitusta. Joskus tilanne on kuitenkin niin kiireinen, ettei siihen ole mahdollisuutta. (Ryhmäkoti Aarrearkun perehdytyskansio 2012.)

Jokaiselle nuorelle nimetään omaohjaajapari. Omaohjaajapari pitää yhteyttä nuoren perheeseen ja tukee nuoren ja vanhemman hyvää suhdetta. ”Aarrekahvit” on nuoren kotiin tehtävä vapaamuotoinen vierailu, jossa nuoren ja perheen asioita käydään läpi. Lisäksi nuoren arjesta kertovia ”aarrekirjeitä” lähetetään varsinkin niille vanhemmille, jotka eivät syystä tai toisesta pidä nuoreen tai Aarrearkkuun yhteyttä. Aarrearkussa tuetaan nuorten koulunkäyntiä ja tehdään yhteistyötä tarpeen mukaan eri viranomais-ten ja hoitotahojen kanssa. (Ryhmäkoti Aarrearkun perehdytyskansio 2012; Ryhmäko-ti Aarrearkun laatukäsikirja 2012.)

Aarrearkussa annettava hoito ja kasvatus perustuvat nuorelle laadittuun asiakassuunni-telmaan, jota päivitetään säännöllisesti sosiaalityöntekijän johdolla. Asiakassuunni-telmaa täydennetään hoito- ja kasvatussuunnitelmalla, jota Aarrearkussa kutsutaan ”aarteeksi”. Nuori tekee ”aarretta” yhdessä omaohjaajien kanssa ja työskentelyn tar-koituksena on miettiä yhdessä niitä asioita, jotka ovat nuoren elämässä tärkeitä ja joi-hin tulee kiinnittää huomiota. ”Aarteessa” tärkeää on kuulla nuorelta itseltään, miten hän suunnittelee elämäänsä eteenpäin. (Ryhmäkoti Aarrearkun perehdytyskansio 2012.)

Omaohjaaja lähettää sovitusti nuoren sosiaalityöntekijälle yhteenvedon nuoren kuu-lumisista. Yhteenvedon lähettämisen aikaväli sovitaan sosiaalityöntekijän kanssa. Si-joituksen aluksi se voi olla kuukausittain, mutta yleensä jatkossa yhteenvedo lähete-tään kolmen kuukauden välein. Yhteenvedossa pohditaan ja arvioidaan nuoren arjen hallintaa, koulunkäyntiä, harrastuksia ja vapaa-aikaa, kotia ja perhettä, käyttövaroja sekä erityistä tukea ja ohjausta vaativia asioita. Akuuteissa tilanteissa sosiaalityönteki-jään ollaan yhteydessä välittömästi. (Ryhmäkoti Aarrearkun perehdytyskansio 2012.)

Ryhmäkoti Aarrearkun arvoina ja toimintaperiaatteina ovat yksilöllisyys ja oman it-sensä ja muiden arvostus ja kunnioitus; kodinomaisuus ja turvallisuus; positiivisuus ja aitous sekä ammattitaitoisuus ja vastuullisuus. Aarrearkun tavoitteena on, että nuori

osallistuu arjessa tehtäviin ratkaisuihin ja asioista neuvotellaan yhdessä hänen kanssaan. Tarkoituksena on, että nuori oivaltaa itse ja oppii arvioimaan omia tekojaan. Ryhmäkodissa on jokaista nuorta koskevat yhteisön säännöt, joita kaikki sitoutuvat noudattamaan. Säännöt on luotu jokaisen turvallisuutta, yhteisiä etuja ja viihtyvyyttä ajatellen. Tarvittaessa kuitenkin luodaan erillisiä ja yksilöllisiä sääntöjä nuoren tavoitteiden mukaisesti. (Ryhmäkoti Aarrearkun laatukäsikirja 2012.)

Nuoren päivittäinen raportti kirjataan tietokoneelle. Kirjaamisen tekevät päivittäin työvuorossa olevat ohjaajat. He kirjaavat raporttiin mahdollisimman tarkasti nuoren päivän kuulumiset sekä perheen ja verkoston kanssa tehtävän yhteistyön. (Ryhmäkoti Aarrearkun perehdytyskansio 2012.)

Työyhteisössä pidetään säännöllisesti henkilökuntapalavereja ja viikkopalavereja. Palavereissa pohditaan nuorten tarpeita ja tavoitteita sekä suunnitellaan, miten päämäärät saavutetaan. Lisäksi ammattitaitoa kehitetään säännöllisellä työnohjauksella sekä erillisillä koulutuksilla. Aarrearkussa annettavaa hoitoa arvioidaan kerran vuodessa kerätävällä palautekyselyllä nuoren läheisille, sosiaalitoimelle ja nuorelle itselleen. Palautteesta tehdään yhteenveto ja työtä pyritään sen perusteella arvioimaan ja kehittämään. (Ryhmäkoti Aarrearkun laatukäsikirja 2012.)

2.2 Kehittämistyö Aarrearkussa

”Et yhdessä kokoonnuttais ja pohdittais, et miten tätä työtä kehittäis.”

Kehittämistyö on Aarrearkussa tuttua. Tarja Maaskola-Kinnunen ja Hanna Savolainen (2009) kartoittivat sosionomi -opintojensa AMK-opinnäytetyönään Aarrearkun omaohjaajatyön nykytilaa. Tutkimuksessa selvitettiin, mitkä ovat omaohjaajan tehtävät, mikä on omaohjaajan rooli ja merkitys nuorelle sekä mitä työvälineitä omaohjaaja käyttää työssään, haastatteleamalla kaikki Aarrearkun työntekijät ja nuoret.

Tutkimuksessa ilmeni, että omaohjaajalla on paljon käytännön asioita hoidettavanaan, kuten vaatehankinnoista sopiminen ja terveydenhuoltopalveluista huolehtiminen. Omaohjaajan tehtävänä on myös nuoren asioista tiedottaminen muulle henkilökunnalle sekä yhteydenpito tämän läheisiin ja yhteistyötahoihin. (Maaskola-Kinnunen & Savolainen 2009, 63.)

Omaohjaaja tekee yhteenvedon nuoren sosiaalityöntekijälle sovituin väliajoin. Lisäksi hän osallistuu nuoren asiakassuunnitelmapalaveriin. Tutkimuksen mukaan omaohjaajat käyvät hoito- ja kasvatussuunnitelman sisältämiä asioita oman nuorensa kanssa suullisesti läpi, mutta kirjallisia suunnitelmia ei ole tehty. Tämän haastatellut työntekijät näkivät yhtenä kehittämisalueena. (Maaskola-Kinnunen & Savolainen 2009, 64 – 65.)

Nuoren ja omaohjaajan välisen suhteen luominen on yksi tärkeitä omaohjaajan tehtäviä. Aarrearkussa keinoina nähtiin läsnäolo, keskustelu ja erilaiset kyselyt. Osa nuorisista näki omaohjaajasuhteen erityisenä, kun taas osa näki sen verrannollisena suhteena muihin ohjaajiin. Sekä nuoret että omaohjaajat toivoivat enemmän aikaa omaohjaajatyölle. Työntekijät näkivät, että yhteisen ajan järjestämisen ja ajankäytön organisoinnin tulisi olla aktiivisempaa. (Maaskola-Kinnunen & Savolainen 2009, 66 – 67, 75.)

Maaskola-Kinnusen & Savolaisen opinnäytetyön jäljiltä Aarrearkussa lähdettiin kehittämään ja yhtenäistämään käytettyjä työmenetelmiä. Kehittämistyö liittyi kahteen erilliseen opiskelijatyöhön, joista toisen toteuttivat kyseiset opinnäytetyön tekijät ja toisen yksi Aarrearkun työntekijöistä omaan lisäkoulutukseensa liittyen. Kehittämistyön tuloksena työryhmässä tutustuttiin erilaisiin työmenetelmiin ja luotiin omaohjaajien työkalupakki, joka toimii Aarrearkun omaohjaajatyön eli Aarreyöskentelyn pohjana.

3 TEORIA KEHITTÄMISTYÖN TUKENA

”Kyl tässä meidän työssä tärkein on suhde, miten se rakentuu sen nuoren kanssa. Nyt on joutunut aika paljon rajoittamaan. Taas kerran sit huomaa, ettei se vie pois sitä hyvää suhdetta, vaan päinvastoin pidemmän päälle vahvistaa. Jos se sillä kohtaa ottaa koville puolin ja toisin, silti se kannattaa.”

Tämä kehittämistyö on osa ryhmäkodin laatutyötä. Sijaishuollon arjessa laatu syntyy lapsen ja työntekijän tarkoituksenmukaisen, vaikuttavan ja hyvän kohtaamisen kautta. Laatu liittyy työntekijän tietoisuuteen oman työnsä tavoitteista, perustehtävästä, menettelytavoista, omista toimintaedellytyksistä, voimavaroista sekä lopputuloksesta. (Salminen 2005, 110.)

Tämän työn teoriaosassa käsittelen sijaishuollon arkea, työn suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta sekä tavoitteiden arviointia (kuva 1). Teoria nousee tutkimuskysymyksestäni, jossa esiintyvät käsitteet tavoitteet, arjen työ ja arviointi. Työn näkökulma on aineistolähtöinen, sillä nämä käsitteet nousivat esille myös keräämästäni aineistosta. Työn teoreettista tukea olen hakenut käyttämällä Kymenlaakson ammattikorkeakoulun oman ja Kymenlaakson kirjaston Kyyti-järjestelmän lisäksi Linda- ja Arto -tietokantoja.



Kuva 1. Opinnäytetyön teoriaperusta

3.1 Sijaishuollon arki

”Se ihana, turvallinen ja lämpöinen arki, sitä täältä haetaan.”

Sijaishuollossa elettyvä arki pohjautuu yksikön perustehtävään. Jokaisella sijaishuoltopaikalla on sellainen ja usein myös sen pohjalta kirjattu toiminta-ajatus, joka kertoo, miksi paikka on olemassa. Toiminta-ajatus määrittelee, minkälaisin resurssein, rakentein, toimintatavoin ja menetelmin yksikkö suoriutuu tehtävästään ja saavuttaa sille määrätyt tavoitteet. (Partanen 2005, 7.)

Partanen (2005, 19, 23) näkee sijaishuollon perustehtävänä lapsen ja nuoren itsetunnon ja -arvostuksen vahvistamisen, itseluottamuksen lujittamisen sekä rohkaisun ja tuen lapsen ja nuoren tärkeänä ja arvokkaana pitämiin asioihin. Partanen mukaan sijaishuollon tavoitteena on auttaa lasta ja nuorta näkemään itsessään piilevät lahjat ja kyvyt sekä kehittämään ja syventämään niitä. Turvalliset olosuhteet sekä fyysisen ja psyykkisen koskemattomuuden turvaaminen ovat tärkeä osa sijaishuollon perustehtävää.

Salmisen mukaan (2005, 112 – 113) perustehtävä liittyy kasvatukseen, hoivaan ja huolenpitoon. Sijaishuollossa on pelkistetysti kyse kahden ihmisen kohtaamisesta, jossa työntekijä kohtaa lapsen omalla persoonallaan sekä elämäkokemuksen ja koulutuksen tuomalla asiantuntemuksella. Persoonan käyttö työkaluna merkitsee, että jokseenkin vaikeasti arvioitavien tekijöiden yhteisvaikutuksella on keskeinen osuus työn toteuttamisessa.

Turvallisen, luottamuksellisen ja myönteisen suhteen luominen on ehtona hyvälle työskentelylle. Lämpimän, luottamuksellisen ja kunnioittavan suhteen luominen vie aikaa, mutta sitä kautta lapsella ja nuorella on mahdollisuus nähdä ja ymmärtää oma tilanteensa. Lapsen ja nuoren on saatava osakseen ehdotonta hyväksymistä ja myötätuntoa, jotta hän on valmiimpi näkemään käyttäytymisensä hänelle itselleen ja muille aiheuttamat riskit. Häntä autetaan näkemään mahdollisuus parempaan elämään ja unelmien toteuttamiseen. Luottamuksen varaan voivat rakentua niin toivo kuin usko itseen ja parempaan tulevaisuuteen. Keskinäisen luottamuksen syntyminen ei tapahdu hetkessä, vaan syntyy ja vahvistuu vähitellen aikuisten osoittautuessa luottamuksen arvoisiksi. (Rostila 2001, 60; Partanen 2005, 21 – 22.)

Lapsi tarvitsee ihmistä, joka iloitsee hänen olemassaolostaan, löytää hänestä hyviä puolia ja pystyy myös arjen keskellä helpottamaan elämää huumorilla. Hyvä kosketus, läheisyys ja vierellä olo ovat kaikkien sijaishuollossa työskentelevien käytössä olevia auttamiskeinoja. Tärkeää on, että sijaishuoltopaikan resurssit riittävät antamaan mylerryksessä olevalla lapselle ja nuorelle kokemuksen, että aikuiset pystyvät huolehtimaan heidän turvallisuudesta (Niemelä 2005, 65 – 71).

Sijaishuollossa työskennellään arjen toimintojen kautta. Sijaishuollon tavoitteena on niin sanotun tavallisen arjen ja siihen liittyvän huolenpidon, hoidon ja kasvatuksen mahdollistaminen. Keskeinen osa hoito- ja kasvatusprosessia koostuu sijaishuollossa

kaikenlaisista pienistä ratkaisuista ja toimintatavoista. Siihen kuuluvat erilaiset rakenteet, järjestelyt, toimintakulttuuri, keskustelutavat, ruokailutilanteet, nukkumisjärjestelyt, arjen rytmit, ihmisten vaihtuminen ja poissaolot, vuorojen vaihtuminen, koulunkäynnin tuki, ilmapiiri, asenteet, vanhempien tapaamistiheys ja asennoituminen lapsen vanhempiin. (Pösö 2005, 206; Niemelä 2005, 70.)

Riitta Laakso (2009) on väitöskirjassaan tutkinut lastenkodin arkea. Hän jakaa lastenkodissa tehtävän työn neljään eri osa-alueeseen: arkiseen huolenpitoon, lasten kanssa tehtävään työhön, vanhempien kanssa tehtävään työhön sekä hankaliin aiheisiin. Arkisella huolenpidolla hän tarkoittaa konkreettista lapsista huolehtimista, arjen pyörittämistä, lasten asioiden hoitamista ja lasten kanssa olemista. Arjen työ perustuu rutineihin, mutta lastenkotityössä on hetkiä, jolloin tilanteet vaihtuvat nopeasti ja työntekijältä vaaditaan sopeutumista, kekseliäisyyttä ja neuvottelukykä. (Laakso 2009, 138.)

Lasten kanssa tehtävää työtä Laakso kuvailee yhteisöllisestä näkökulmasta, sillä paikalla on usein useita lapsia ja työvuorossa useampia aikuisia. Keskeisenä on aikuisen ja lapsen välinen suhde. Lasten kanssa työskentelyn ammatillisuus punnitaan arkisissa tilanteissa ja kohtaamisissa. Tärkeää on suhteen ja luottamuksen rakentaminen lapsen kanssa. Tämä voi olla haasteellista, sillä lapsen aiemmat kokemukset ovat useimmiten horjuttaneet hänen uskoaan aikuisiin. (Laakso 2009, 180 – 182.)

Työntekijöiden tehtävänä on rakentaa suhdetta lapseen, oppia ymmärtämään lasta ja olla suhteessa tähän niin, että lapsi voi kokea löytävänsä työntekijässä luotettavan ja aidosti välittävän ihmisen. Lastenkotityössä paljon rakentuu sen varaan, millaisiksi lasten ja työntekijöiden suhteet muodostuvat sekä millaisia valmiuksia työntekijöillä on lähestyä erilaisia ja erilaisista elämäntilanteista lastenkotiin tulleita lapsia. (Laakso 2009, 171 – 173.)

Vanhempien kanssa tehtävän työn Laakso määrittelee käytännölliseksi kasvatuskumppanuudeksi, vanhemmuuden kontrolloimiseksi sekä vanhemmaksi houkutteluksi. Lastenkodissa tehtävä työ ei ole vanhempien kuntouttamista, vaan tukemista siihen, että vanhemman ja lapsen välinen suhde säilyy sijoituksen ajan, lapsi pystyy käymään kotona tai työskentely sen eteen, että lapsi pystyy palaamaan kotiin. (Laakso 2009, 221.)

Lastenkotityön hankaluutena Laakso (2009, 226 – 227) käsittelee loukatun lapsen läsnäoloa, heikosti määrittävää lastenkotityön ammatillisuutta sekä työn yllätyksellisyyttä. Ensimmäinen liittyy sijoitettujen lasten kokemuksiin, kohtaloihin ja tilanteeseen. Toinen hankaluus liittyy omahoitajatyöhön ammatillisena, mutta samalla hyvinkin henkilökohtaisena suhtautumisena lapsiin. Kolmas aihealue ovat ennakoimattomat yllätykset työn arjessa.

Nämä kertovat lastenkodista erityisenä työn tekemisen ympäristönä ja ammatillisena työnä, joka tulee lähelle työntekijää, painautuu iholle ja menee sen alle. Arkisen huolenpidon ja tavallisuuden ohella lastenkotityössä on kyse erityisyydestä ja yllätyksellisyydestä. Siihen liittyy kiintyminen ja kokonaisvastuun kantaminen lapsen tulevaisuudesta. Kyseessä on palkkatyö, mutta työntekijää painaa useasti omien ratkaisujen merkitys lapselle, sillä lapsen ja työntekijän välistä suhdetta ei voi korvata toisella. (Laakso 2009, 235, 248 – 249.)

Lastenkotityössä on läsnä inhimillisen käyttäytymisen arvaamattomuus. Työntekijä voi joutua tilanteisiin, joita hän ei ole koskaan aikaisemmin elämässään tai työssään kohdannut. Hän tietää voivansa kohdata melkein mitä vain, kuitenkin voimatta ennakoida, mitä tuo melkein mitä vain on. Tilanteisiin saattaa liittyä epä tietoisuutta siitä, mistä oikein on kyse ja mihin oikeastaan pitäisi puuttua. Työntekijän täytyy tällaisissa tilanteissa tehdä päätöksensä melko nopeasti. Samanaikaisesti voi olla meneillään useampia tilanteita, jotka työntekijän tulee huomioda. Tällaisissa tilanteissa työntekijän oletetaan toimivan ja tekevän ratkaisunsa tunneneutraalisti. (Laakso 2010, 239 – 250.)

Myös Tarja Pösön mukaan (1995, 85 – 86) sijaishuollossa käytettävä ammatillisuus on erityisluonteista. Sijaishuolto on usein pitkäkestoista ja luonteeltaan jatkuvaa. Työssä keskeistä on arkisten toimien ja keskustelujen jakaminen lapsen kanssa, mutta se on myös elämistä lasten hankalien tilanteiden ja vaikeuksien kanssa.

Sijaishuoltoon sijoitetuilla lapsilla on takanaan monenlaisia kohtaloja. Useimmiten heidän kiintymyssuhteensa hoitavaan aikuiseen ei ole muodostunut suotuisalla tavalla. Vakavia ja varhaisia kiintymyssuhteen häiriöitä ja jatkuvia traumaattisia kokemuksia kokeneiden lasten kehitys voi pahimmillaan häiriintyä useimmilla kehityksen alueilla. Lapsi, jonka kiintymyssuhde on vaurioitunut, voi olla rakentunut suojaamaan itseään ulkomaailmalta ja sen tuhoavilta voimilta. Ammatillaisen työ tällaisen lapsen parissa on pitkäaikaista. Se vaatii suunnatonta sitoutuneisuutta ja uskoa siihen, että pienin as-

kelin päästään eteenpäin. Se vaatii vahvaa itseluottamusta ja luottoa siihen, että hyvässä vuorovaikutuksessa voi tapahtua hyviä asioita. Se vaatii paljon kestäkykyä lapsen tuhoavuutta vastaan. (Tuovila 2008, 39,45.)

Lapsi ja nuori tarvitsevat turvallisia, korjaavia ja kuntouttavia tunnekokemuksia sekä aikuisten aikaa. Avun tarpeessa olevien lasten elämäntilanteiden kuvataan usein vaikeutuneen ja tällöin työntekijöiden osaaminen, tuen ja hoidon korkea laatu sekä hoitokokonaisuuden toimivuus ovat erityisen merkityksellisiä. Yli sukupolvien ulottuvien ongelmien ja pahuuden kanssa työskentely vaatii erityistä osaamista ja erilaisten voimavarojen käyttöä. (Rousu 2007, 19.)

Lastensuojelussa tarvitaan kykyä elää vaikeita prosesseja lapsen kanssa, kykyä ymmärtää lapsen sisäistä dynamiikkaa, taitoa löytää ratkaisuja ongelmiin sekä pysytellä itse sisäisesti vahvana, vakaana ja empaattisena. Jos ammatillisuudessa korostuu voimakkaasti etäisyyden ja rajan pitäminen, kiintymyksen välttäminen sekä oman elämän suojeleminen ja erillään pitäminen, lapsi jää vaille sitä, mitä hän eniten kaipaa: välittämistä, vanhemmuutta ja rakkautta. (Niemelä 2005, 65.)

Sijaishuollossa pitää ymmärtää, järjestää ja puhua työntekijöiden jaksamisesta, vaikeiden asioiden aiheuttamasta sijaistraumatisoitumisesta, lasten ja perheiden tunteiden siirtymisestä hoitajiin, uupumisesta, työnohjauksesta, koulutuksesta, tiimityöstä, henkilökunnan lisäämisestä, etäisyyden ottamisesta, lomista ja vapaapäivistä, yhteistyömuodoista, työyhteisön kehittämisestä ja johtamisesta. Lastensuojelu ja sijaishuolto herättävät väistämättä työntekijöissä monia tunteita. Tunteitaan ei tarvitse kieltää, ja ammattitaitoinen työntekijä tunnustaa ja tunnistaa tunteidensa olemassaolon eikä anna niiden ohjata työtään tai vaikuttaa tekemiinsä päätöksiin. Ammatillisuutta on puhua työn herättämistä tunteista, purkaa ne työyhteisössä ja toimia työssään tunteistaan riippumatta tavoitteellisesti yhdessä sovittujen arvojen ja etiikan pohjalta. (Niemelä 2005, 74; Partanen 2005, 25 – 26.)

Työn rajaamisella on monta tärkeää merkitystä sijaishuollossa. Uupuminen ja työn mielekkyyden häviäminen vältetään, kun ei yritetä vastata kaikkeen tarjolla olevaan työhaasteeseen. Sijaishuollon tehtävänä on hoitaa ja kasvattaa lasta sekä tästä tehtävästä käsin arvioida lapselle läheisten ihmisten paikka ja rooli yhteistyöasetelmissä. (Klap 2005, 86.) Tämä on tärkeä huomio, sillä lapsen vanhemmat saattavat monesti kuormittaa sijaishuollon työntekijöitä omilla murheillaan ja ongelmillaan.

Sijaishuoltoyksiköltä vaaditaan hyvää ammattietiikkaa ja rohkeutta ottaa yhdeksi tavoitteekseen antaa lapselle ja nuorelle riittävästi aikaa ja rauhaa, jotta lapsen kasvulle välttämättömät asiat voivat kehkeytyä ilman ulkopuolisten ihmisten kiirehtimistä ja painostusta. Nopeudesta ja tehokkuusajattelusta voi helposti tulla este todellisten tulosten saavuttamiselle, ellei ymmärretä, että kasvaminen, paraneminen ja eheytyminen vievät aina oman aikansa. (Partanen 2005, 23.)

3.2 Työn suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus

”Sulla on nää tavoitteet laadittu ja nyt yritetään, et ne toteutuu, eikä tää mene vaan sellaseksi 24h telkkarin katsomiseksi.”

Sosiaalialan työn tulee perustua selkeälle suunnittelulle, määritetyille tavoitteille ja kokonaisvaltaiselle asiakkaan elämäntilanteen kartoitukselle. Prosessin tulee olla selkeä ja tunnistettava, jotta asiakas tietää, mitä tapahtuu ja miksi. Suunnitelmien avulla työn tavoitteellisuus lisääntyy, ja työn tuloksia ja vaikutuksia voidaan arvioida paremmin. Asiakastyön tulee perustua palvelusuunnitelmalle, jonka tavoitteet laaditaan kaikkien osapuolten kesken. (Rostila 2001, 77; Mikkola 1999, 52; Rousu & Holma 2004b, 19.)

Rousu & Holma (2004a, 7) määrittelevät tavoitteen saavutettavaksi tarkoitetuksi tilaksi, joka ohjaa toimintaa. Heidän mukaansa tavoite on ilmaistava siten, että sen saavuttaminen voidaan todeta. Toteaminen taas edellyttää tavoitteen mitattavuutta. Tavoitteen on oltava realistinen suhteessa voimavaroihin. Rostilan (2001, 35) mukaan tavoitteen tulee olla muutosprosessin toivottu lopputulos ja tavoitteen muodostuksen ja pyrkimyksen tavoitteen saavuttamiseen tulee ohjata työtä.

Hepworthin, Rooneyn & Larsenin (1997, 344) mukaan tavoitteet palvelevat auttamisprosessissa monia tehtäviä:

- Ne varmistavat, että toimijat ja asiakkaat ovat yksimielisiä saavutettavista tavoitteista.
- Ne antavat auttamisprosessille suunnan ja jatkuvuuden.
- Ne helpottavat sopivien toimien ja strategioiden valintaa.

- Ne mahdollistavat työskentelyn edistymisen seuraamisen.
- Ne auttavat työskentelyn ja interventioiden vaikuttavuuden arvioinnissa.

Lastensuojelulain mukaan lastensuojeluasiakkaalle on tehtävä asiakassuunnitelma. Asiakassuunnitelma on laadittava yhteistyössä lapsen ja tämän huoltajan sekä muun hoidosta vastaavan kanssa. Suunnitelmaan kirjataan ne olosuhteet ja asiat, joihin lastensuojelutoimenpiteillä pyritään vaikuttamaan, tuen tarve, palvelut ja muut tarvittavat tukitoimet sekä arvioitu aika, jonka kuluessa tavoitteet pyritään toteuttamaan. Huostaanotettun lapsen asiakassuunnitelmaan kirjataan lisäksi sijaishuollon tarkoitus ja tavoitteet sekä miten erityinen tuki ja apu tarvittaessa järjestetään. Lisäksi suunnitelmaan kirjataan lapsen yhteydenpito ja yhteistoiminta vanhempiensa ja muiden läheistensä kanssa sekä samalla otetaan lapsen edun mukaisella tavalla huomioon tavoite perheen yhdistämisestä. Asiakassuunnitelma on tarkistettava vähintään kerran vuodessa. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.)

Sijoitetulle lapselle laaditaan asiakassuunnitelman täydennykseksi erityinen hoito- ja kasvatussuunnitelma. Siinä arvioidaan lapsen tarvitseman hoidon ja huollon sisältöä. Asiakassuunnitelma sisältää hoidon tavoitteet koko sijoituksen ajalla ja hoito- ja kasvatussuunnitelma määrittää lyhyempiä tavoitteita ja keinoja asiakassuunnitelmassa mainittuihin tavoitteisiin. Tavoitteet on asetettava niin konkreettisiksi, että niissä onnistumista voidaan arvioida. Jatkuvuuden ja laadukkaan hoidon varmistamiseksi sijaishuoltoyksikkö tarvitsee monenlaista tietoa hoito- ja kasvatussuunnitelman pohjalta. Kattavat esitiedot mahdollistavat yksilöllisen suunnitelman laatimisen lapsen tarpeista lähtien. (Räty 2010, 241; Mikkola 1999, 49; Rousu & Holma 2004a, 10; Niemelä 2005, 47 – 52.)

Asiakkaan tilanteen kartoittaminen on tavoitteen asettelun ja interventioiden perusta. Asiakkaan tilanteen selvittämisen tärkein lähtökohta on asiakkaan näkökulma, mutta sosiaalialan ammattilaisen tulee tilanteessa käyttää myös omaa teoreettista ja asiantuntijatietoaan. Asiakkaan tavoitteisiin voidaan päästä monin eri tavoin ja menetelmin. Työyhteisössä on pohdittava, minkälaiset käytännöt ja menetelmät ovat heidän arvopohjan ja periaatteiden mukaisia. (Rostila 2001, 64, 67 – 68; Partanen 2005, 7.)

Oleellista on tavoitteita asetettaessa saada kaikkien sijoitusprosessiin osallistuvien ääni kuuluviin, jotta saadaan mahdollisimman kattava näkemys lapsen tilanteesta sekä hoitoon ja kasvatukseen liittyvistä tarpeista. Lapsen ja nuoren ottaminen mukaan suunnitelmien tekemiseen on tie laadukkaaseen ja asiakaskeskeiseen työskentelyyn. Suunnitelmia tehtäessä on tärkeää turvata asiakkaiden vaikutusmahdollisuus omiin asioihinsa. Kun tavoitteet laaditaan kaikkien osallistujien kesken, johtaa se paremmin tavoitteisiin sitoutumiseen. Prosessin jatkuvuus ja ennustettavuus paranevat, kun suunnittelua tehdään etukäteen. (Heinjoki, Heinonen, Kiiskinen, Mikkola, Ollila & Peitsalo 2005, 39; Niemelä 2005, 47 – 49.)

Tavoitteellisessa työssä oleellista on työn ankkuroiminen yhdessä asiakkaan kanssa sovittuun työn tavoitteeseen. Monesti ammattilaisilla on kiire määrittellä nopealla aikataululla, missä asiakkaan tilanteessa on kysymys ja mitä tarvitaan. Ammatti-ihmiset alkavat tehdä suunnitelmia asiakkaan puolesta, vaikka hän itse olisi kykenevä ja rohkaistuna jopa halukas tekemään omat suunnitelmansa ja sitoutumaan niihin. (Rostila 2001, 35; Partanen 2005, 24.)

Tavoitteen asettelussa tulee määrittellä selkeästi tavoitetaso, eli se minkä asteista muutosta tavoitellaan. Osa tavoitteista on asiantiloja, jolloin jotakin joko tapahtuu tai ei tapahdu, kun taas osa tavoitteista sisältää aste-eroja ja niitä voidaan kvantitatiivisesti mitata. (Rostila 2001, 77.) Sijaishuoltoympäristössä koulunkäynti on esimerkki asiantilasta, jossa jotakin joko tapahtuu tai ei tapahdu. Jos nuoren ongelmana on, ettei hän käy koulua, sen tarkastelu on helppoa, kun yhteistyössä koulun kanssa katsotaan, milloin nuori on ollut koulussa ja milloin ei. Tätä kautta on helppo määrittellä tavoite, että nuori käy joka päivä koulua ja arvioida sitä. Esimerkki aste-eroja sisältävästä tavoitteesta on nuoren käyttäytyminen. Jos tavoitetasona on, että nuori käyttäytyy hyvin ja asiallisesti, niin on arvioijasta kiinni, miten hän määrittelee nuoren käyttäytymisen tason.

Lastensuojelutyössä suunnitelmallisuus on haaste. Asiakastilanteet ovat yksilöllisiä ja asiakkaiden voimavarat, valmiudet sekä halukkuus yhteistyöhön vaihtelevat. Lastensuojelun työntekijä voi vastata vain omalta osaltaan suunnitelmien tekemisestä ja suunnitelmissa pysymisestä. Ilman suunnitelmaa sekä työntekijä että asiakkaat voivat kokea olevansa hukassa, koska silloin ei ole tietoa, mitä on tapahtumassa. (Möller 2004, 17 – 18.)

Hyvin tavallisesti sosiaalityössä kohdataan asiakkaita, jotka osallistuvat työskentelyyn kolmansien tahojen velvoittamina eivätkä itse tunnista ongelmiaan. Tällaisen asiakkaan motivoinnissa haasteena on asiakkaan kielteisen asenteen vähentäminen, asiakkaan auttaminen näkemään ongelmansa sekä asiakkaan halun lisääminen muutostyöhön. Asiakkaan tulee uskoa, että valittu tavoite parantaa hänen tilannettaan, sillä usein työskennellään vain sellaisten asioiden eteen, jotka tuntuvat tärkeiltä. (Rostila 2001, 73 – 75.)

Suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti toimivassa organisaatiossa ihmiset haluavat kehittyä tehtäviensä toteuttamisessa yhä paremmaksi. Kun työssä halutaan oppia ja kehittyä, on oltava kiinnostuneita oman ammatillisen toiminnan tuloksista ja siitä, mitkä tekijät aikaansaavat hyvät tulokset. Laadukkaan ja tuloksellisen toiminnan saavat aikaan yksikön henkilöstö. (Rousu & Holma 2004a, 10, 18 – 19.)

3.3 Tavoitteiden arviointi

”Me kirjoitetaan tarkkaan rapsaan, puhutaan ja raportoidaan”

Pölkki (2005, 277) määrittelee arvioinnin jonkin kohteen arvon, merkityksen tai ansion määrittämiseksi. Hänen mukaansa arvioinnin kohdetta tarkastellaan suhteessa tiettyyn arviointiperusteeseen eli kriteeriin. Rousun & Holman mukaan (1999, 59) arvioinnissa punnitaan jonkin asian hyvyttä tai muuta ominaisuutta taikka täsmennetään, millainen jokin asia on. Lähtökohtana voi olla tiedon saaminen päätöksentekoa, suunnittelua ja kehittämistä varten taikka jonkin asian tarkastaminen tai valvonta. Arvioinnissa arvioitavasta ilmiöstä kootaan monipuolista tietoa, jota tarkastellaan arviointikriteerien valossa ja tehdään johtopäätös, onko toiminta ollut onnistunutta. (Rousu & Holma 2004a, 6.)

Paasion (2003) mukaan arviointi on systemaattiseen, luotettavaan ja empiiriseen aineistoon perustuvaa toiminnan tai intervention arvon määrittelyä. Arviointi on Paasion mukaan aina vaikuttavuuden arviointia, vaikka se ei kohdistuisikaan suoranaisesti asiakasmuutokseen. Arvioinnissa selvitetään tai määritellään jonkin intervention, palvelun tai hankkeen arvo mahdollisimman luotettavilla, systemaattisilla tai tieteellisillä menetelmillä, ja tätä tietoa hyödynnetään päätöksenteossa ja kehittämisessä.

Arviointi lisää toiminnan uskottavuutta ja palvelun käyttäjän mahdollisuuksia tietää, mitä hän voi toiminnalta odottaa ja minkälaisen prosessin avulla toivottuja tuloksia voi syntyä. Arviointikäytäntö antaa käyttäjälle mahdollisuuden vaikuttaa toiminnan kehitykseen ja tulevaan suuntaan. Hyvä arviointi kohdistuu työhön, sen sisältöön ja vaikutuksiin. Arvioinnin prosessimaisuus merkitsee sitä, että arviointia tehdään koko työskentelyn ajan. Kohdattaessa uusia haasteita tai saataessa uutta tietoa asiakkaan tilanteesta arviota saatetaan joutua muuttamaan. (Kananoja 2001, 6; Rostila 2001, 66.)

Vaatimus käytäntöjen arvioimiseen nähdään usein eettisenä välttämättömyytenä ammattiteissa, joissa työskennellään ihmisten parissa. Arvioinneissa ollaan tekemisissä sellaisten ilmiöiden kanssa, jotka vaikuttavat ihmisten elämään. Asiakkaiden tulisi näin olla osallisia arviointitiedon tuottamisessa, sillä arvioinnin tulisi olla osallistavaa ja mahdollistavaa. (Robson 2001, 50; Pölkki 2005, 279.)

Arvioinnin apuna on välttämätöntä käyttää erilaisia menetelmiä ja työvälineitä, joilla valotetaan lapsen ja nuoren tilannetta ja tuen tarvetta eri näkökulmista. Hoidon tulosten arvioinnin välineinä käytetään erilaisia lomakkeita, raportteja sekä eritasoisia asiakas-, hoito- ja tavoitesuunnitelmia. Lisäksi päivittäisten raportointien avulla voidaan seurata, ovatko valitut keinot ja toimintatavat auttaneet tavoitteiden toteutumista. Raportoinnin tulisi kuvata niin positiivisia kuin negatiivisia asioita, mitä lapselle on tapahtunut, sillä raportoinnin kautta muutokset lapsen käyttäytymisessä tulevat esille. Huolellisen kirjauskäytännön avulla työntekijä saa myös itselleen palautetta. Tämä auttaa jaksamaan työssä paremmin ja lisää työn motivaatiota. (Rousu & Holma 1999, 66; Mikkola 1999, 48 – 51.)

Hepworthin, Rooneyn & Larsenin (1997, 1999) mukaan arvioinnissa tarvittavaa tietoa saadaan:

1. Taustatiedoista ja asiakkaan täyttämistä lomakkeista.
2. Asiakkaan kertomuksista.
3. Havainnoimalla asiakkaan toimintaa.
4. Havainnoimalla asiakkaan vuorovaikutusta.
5. Keräämällä tietoa asiakkaan lähipiiriltä ja muilta asiantuntijoilta.

6. Psykologisista testeistä.
7. Kokemuksista asiakkaan kanssa.

Lastensuojelun asiakasarviointia tehdään Suomessa eri tavoin ja sekalaisin kriteerein. Suomessa ei ole valtakunnallisia käytäntöjä tai ohjeita siitä, miten arviointi tehdään ja ketkä siihen osallistuvat. Yhtenäisten käytäntöjen puute on tehnyt lastensuojelun työskentelystä ja arvioinnista hämärää ja vaikeasti kuvattavaa. Lastensuojelutyön lähtökohtana on jokaisen asiakkaan ainutlaatuisuus. Koska asiakkaat ovat erilaisia, on vaikea ennakoida työskentelyn kulkua. (Möller 2005, 6.)

Vuonna 2004 julkaistiin sijaishuollon valtakunnalliset laatuksiteerit. Näiden mukaisesti sijoitusta tulee arvioida hankkimalla palautetta lapselta, hänelle tärkeitä ihmisiltä, yhteistyökumppaneilta sekä palvelun ostajilta. Lisäksi yhdessä lapsen ja mahdollisuusien mukaan hänen lähipiirinsä kanssa arvioidaan, miten hoito- ja kasvatussuunnitelman tavoitteet on saavutettu sekä lapsen kehityksen että hyvän sijaishuollon toteutumisen kannalta. Arvioinnit ja palautteet tulee dokumentoida ja niiden analysoinnin perusteella päätetään yhteisön työkäytäntöjen, toimintatapojen ja toiminnan johtamisen kehittämistä. (Valtakunnalliset sijaishuollon laatuksiteerit 2004, 27.)

Arvioinnin tulisi olla koko ajan mukana lastensuojeluprosessin eri vaiheissa, vaikka arvioinnin kohteet voivat vaihdella asiakkuuden etenemisen myötä. Sijaishuollossa hoidon lähtökohtana ovat kunkin lapsen yksilölliset tarpeet. Arviointia tehdään ennen sijoitusta, sijoituksen aikana ja sijoituksen päättyessä. Arviointi voi olla työyhteisön omaa arviointityöskentelyä, asiakkaan kanssa yhdessä tehtyä arviointia tai pelkästään asiakkaan suorittamaa arviointia. Lastensuojelun asiakaslapsi tarvitsee kiintymystä, turvallisuutta, jatkuvuutta elämään, ennustettavuutta arkeen ja tulevaan sekä hänen erityistarpeidensa mukaisia yksilöllisiä tukitoimia. Arvioinnilla tulisi tuottaa tietoa, miten näiden huomioimisessa on onnistuttu. (Rousu & Holma 1999, 68; Mikkola 1997, 19; Rousu & Holma 2004a, 24.)

Arviointi voidaan nähdä osin arkipäiväisenä ja osin myös automaattisena. Se voi selittää sitä, miksi arviointi jää lastensuojelussa monesti hiljaiseksi tiedoksi. Arjen hiljainen kokemuksen tuottama tieto ei kuitenkaan riitä ammatillisessa työssä. Usein lastensuojelun asiakastyössä puhutaan jonkin tilanteen seuraamisesta. Kuitenkin ennen kuin jonkin asiantilan tai asiakkaan elämäntilanteen muutosta voi seurata, on tiedettävä, mi-

tä, miksi, millä perusteella ja miten seurataan. Nämä kysymykset sisältävät jo arvioinnin peruskysymykset arvioinnin kohteesta, perusteista ja lähtökohdista sekä arviointitavoista. Seurannan avulla tuotetaan informaatiota. Informaation keruu ilman siitä tehtävää arviointia ei kuitenkaan tee seurannan avulla saadusta informaatiosta tietoa. Tiedoksi sen tekee vasta informaation analyysi ja siihen pohjautuvat päätelmät. (Rousu 2007, 135 – 136.)

Lastensuojelutoimenpiteiden arviointi on hankalaa, koska vaadittavien muutosten suuruutta ei usein pystytä sopimaan tarkasti. Suunnitelmat ja sopimukset lastensuojelutyössä ovat usein väljiä ja jättävät tilaa erilaisille tulkinnoille. (Juutinen 1995, 64 – 65.) Möllerin mukaan (2005, 6) lastensuojelun arviointi pohjaa aina johonkin kriteeristöön. Työntekijät tekevät havaintoja, keräävät tietoa ja muodostavat näkemyksiä omien arvojensa, kokemustensa, koulutuksensa ja ammatillisen kulttuurinsa pohjalta. Käytännön tieto voi olla riittävää ja arvokasta vain, jos työntekijä jakaa käsityksensä kollegojensa ja asiakkaansa kanssa. Lastensuojelun työntekijä ei voi löytää objektiivista totuutta lapsen tilanteesta, vaan hänen pitää asettaa havaintonsa toisten arvioitavaksi ja löytää se, mihin hänen tietonsa ja arvionsa perustuvat.

Sirkka Rousu (2007, 9 – 11, 207) tutki väitöskirjatutkimuksessaan lastensuojelun tuloksellisuutta ja sen arviointia kuudessa eri lastensuojeluorganisaatiossa. Tutkimustulosten mukaan organisaatioiden arvioinnissa käytettävä tieto on useimmiten laadullista ja kertovaa. Pääosa tiedosta on itsearvioitua kokemustietoa, kun taas tutkimuksellista tietoa on käytössä vähän. Usein tiedot kuvaavat tekemistä, eivätkä tekemisellä aikaansaatuja tuloksia tai vaikutuksia.

Tapauskohtainen arviointi on yhtä asiakastapausta koskeva arviointiasetus, jossa pyritään systemaattisesti seuraamaan asiakkaan edistymistä sekä arvioimaan tehtyjen interventioiden tai käytettyjen sosiaalipalvelujen vaikuttavuutta. Menetelmän avulla arvioidaan sitä, onko asiakas edistynyt niiden tavoitteiden suuntaan, jotka asiakkaalle on määritelty. Tapauskohtaisen arvioinnin hyödyntäminen edellyttää yleensä hyvää asiakassuhdetta ja työskentelyn mielekkyyttä asiakkaan kannalta. (Högnabba, Kuisma, Korteniemi & Liukonen 2003, 16; Borg & Kilponen 2008, 42.)

Tapauskohtaiseen arviointiin sisältyy Borgin & Kilposen mukaan (2008, 42 – 43) yleensä seuraavat vaiheet:

1. Asiakkaan tilanteen kartoitus sekä ongelmien ja tarpeiden määrittely.
2. Tavoitteiden asettaminen .
3. Mittareiden tekeminen sekä mittauskäytännöistä ja yhteisestä arvioinnista sopiminen.
4. Mittaustulosten koonti ja yhteinen muutosten arviointi, jatkosta sopiminen sekä tarvittaessa suunnitelman ja mittareiden muokkaaminen.

Tapauskohtaisessa arvioinnissa mitataan sovituin väliajoin asiakkaan edistymistä käyttämällä tulosmittareita tai edistymistä kuvaavia indikaattoreita. Mittaamiseen voidaan käyttää joko standardisoituja mittareita tai kehittää omia seurantaan sopivia mittareita. Tapauskohtaisessa arvioinnissa asiakas on itse muutoksen arvioija, jos se vain on mahdollista. (Högnabba ym. 2003, 16.)

Tapauskohtaisen arvioinnin ytimenä on pyrkiä ymmärtämään tai selittämään asiakkaan tilanteessa tapahtunutta muutosta, eikä vain mitata tapahtunutta muutosta. Tämän arviointimallin hyödyntäminen sosiaalialan työn kehittämisessä tarkoittaa sitä, että jatkuvana prosessina selvitetään, mikä työkäytännöissä ja toiminnassa aikaansaa suotuisaa kehitystä ja missä olosuhteissa näin tapahtuu. (Högnabba ym. 2003, 16.)

Tapauskohtaisen arvioinnin nähdään:

- Mahdollistavan sosiaalityön ja työmenetelmien jatkuvan kehittämisen.
- Antavan mahdollisuuden näyttöön perustuvalla sosiaalityöllä.
- Mahdollistavan tutkimuksen ja käytännön sosiaalityön yhdistämisen.
- Lisäävän työn mielekkyyttä, kun työn tulokset tulevat näkyviksi.

- Lisäävän sosiaalityön suunnitelmallisuutta, tehostaa tavoitteiden asettelua ja niiden toteutumisen seuranta. (Högnabba ym. 2003, 17.)

Rousu (2007, 252 - 258) tutki väitöskirjassaan lastensuojelupalveluiden tuloksellisuutta. Haluan vielä teoriaosuuden lopuksi nostaa esille ne neljä teemaa, jotka vaikuttavat hänen mukaansa hyvän asiakastyön tuloksiin. Ensimmäinen näistä on asiakastyön ja hoidon sisältö ja laatu. Siihen kuuluu muun muassa tavoitteellinen hoito- ja palvelusuunnitelma ja sen arviointi. Hoito- ja kasvatussuunnitelman tulee olla selkeä ja konkreettinen sekä realistinen tavoitteiltaan ja keinoiltaan. Suunnitelmaa tulee arvioida säännöllisesti. Arvioinnissa tulee keskittyä lapsen tilanteen ja asioiden edistymisen monipuoliseen kuvaamiseen. Lapsen ja hänelle tärkeiden ihmisten ja auttajien näkökulmien tulee olla esillä arvioinnissa.

Rousun (2007, 258 – 263) väitöskirjan toinen teema on henkilökunnan ammatilliset taidot ja yhteistyökyky. Lastensuojelutyössä tarvitaan kokemusta ja erityisosaamista, jonka lisäksi henkilökunnan täytyy olla sitoutunutta ja ammattitaitoista. Heillä tulee olla laadukas ote työhön sekä sinnikkyyttä ja motivoituneisuutta. Henkilökunnan tulee olla kohtuullisen pysyvää ja osata toimia tiiminä, joka saa asiat toimimaan. Asiakastyön, hoidon ja tuen tuloksiin vaikuttaa asiakkaan ja henkilökunnan keskinäisen vuorovaikutuksen laatu ja jatkuvuus, sillä lapsen eheytyminen tapahtuu korjaavassa ja turvallisessa vuorovaikutussuhteessa. Merkityksellisenä tekijänä oli myös henkilöstön halu kehittää omaa työtä ja työmenetelmiä, joka merkitsee, että työyhteisöllä on halua kuulla asiakkaiden muuttuvia tarpeita sekä muuttaa omaa toimintaa paremmin ja joustavammin vastaamaan näihin tarpeisiin,

Kolmas Rousun (2007, 263 – 267) teema on hyvä johtaminen ja työn tuki. Yhteinen arvo-, visio- ja strategiaprosessi yhdistävät ja tukevat työtä asiakkaiden hyväksi. Johtamisen kautta luodaan kehittämiseen kannustava ilmapiiri. Asiakastyön lähelle tarvitaan työtä tukevia johtajia. Neljäs Rousun teema on eettiset ja toiminnalliset periaatteet. Yhteen hiileen puhaltaminen ja yhdessä asioiden pohtiminen luovat kannustavaa ja kehittymiseen perustuvaa kulttuuria.

Tutkimustulostensa valossa Rousu (2007, 286 – 287) loi synteessin lastensuojelun tuloksellisuuden kriittisistä menestystekijöistä. Menestystekijöiksi valikoituivat vankka asiakaslähtöinen organisaatio, osaaminen, joka vastaa lastensuojelun ajankohtaisia vaatimuksia, toimintaprosessit, jotka edistävät asiakkaan voimavaraistumista, asiak-

kaan oma kokemus elämänlaatunsa kohentumisesta sekä lapsen ja nuoren kasvun riskiolosuhteiden väheneminen.

4 TUTKIMUSMETODOLOGISIA VALINTOJA KEHITTÄMISTYÖHÖN

”Rajat ovat tärkeitä ja se, että niistä pidetään kiinni. Ettei yks luista ja toinen lipsu.”

Opinnäytetyöni on kehittämistyö, jossa käytetään laadullisia tutkimusmenetelmiä. Laadullisen tutkimuksen kohteena on yleensä ihminen ja ihmisen maailma, joita voidaan tarkastella elämismaailmana. Elämismaailma muodostuu merkityksistä, jotka ilmenevät ihmisestä lähtöisin olevina tapahtumina, kuten toimintana, ajatuksina, päämäärien asettamisina ja yhteiskunnan rakenteina. Laadullisen tutkimuksen kohteet ovat toisten ihmisten elämismaailmoja. Tavoitteena ovat ihmisten omat kuvaukset koetusta todellisuudestaan. (Varto 1992, 23 – 24, 58.)

Tämän kehittämisprosessin tukena käytetään empiirisiä tutkimusmenetelmiä. Empiirissä tutkimuksessa ideana on kohdata todellisuus jossakin havaintoja tuottavassa mielessä ja hakea ongelmiin empiirisiä argumentteja. Tutkimuksen tarkoitus on saada todellisuudesta uutta tietoa. (Salonen 2007, 86.)

Opinnäytetyöni tavoitteena on etsiä vastausta kysymykseen: **Miten asiakassuunnitelmiin kirjatut tavoitteet näkyvät arjen työssä Ryhmäkoti Aarrearkussa ja miten niitä arvioidaan työyhteisössä?** Vastausta kysymykseen etsin teemahaastattelujen, fokusryhmäkeskustelujen sekä vapaamuotoisten keskustelujen avulla. Tutkimukseni kohderyhmänä on ryhmäkodin henkilökunta. Tutkimuksen tuottaman aineiston avulla kehitetään Ryhmäkoti Aarrearkun toimintaa.

4.1 Tutkimuksen lähestymistapa ja suhde tietoon

”Joittenkin kohdalla vaaditaan ihmettä, mutta joittenkin kohdalla vaan kovasti pehmittämistä ja asenteen muokkaamista ja puhumista uudelleen ja uudelleen. Kyllä mä uskon, että aina joku siemen jää semmosesta hyvästä seuraavaan elämän vaiheeseen, vaikka ois kuinka kova vastarinta.”

Kehittämistyössä on toimintatutkimuksellisia piirteitä, sillä kehittäminen tapahtuu siinä ympäristössä, jossa kehittävä toimintakin tapahtuu. Toimintatutkimus on yleisnimitys lähestymistavoille, joissa tutkimuskohteeseen pyritään tekemään tutkimuksellisin keinoin käytäntöön kohdistuva interventio. Toimintatutkimuksessa pyritään vastaamaan johonkin käytännön toiminnassa havaittuun ongelmaan tai kehittämään olemassa olevaa käytäntöä paremmaksi. Sen lähtökohtana on, että sitä toteuttavat ne ihmiset, joiden elämään kehittämistoiminta liittyy. Toimijoiden osallistumisen on todettu olevan keskeinen tekijä kehittämistoiminnan onnistumisen kannalta. (Toikko & Rantanen 2009, 95 – 96; Eskola & Suoranta, 1998, 128; Metsämuuronen 2000, 28.)

Toimintatutkimus sopii tutkimusstrategiana kaikkialle mistä löytyy sosiaalinen yhteisö. Parkkisenniemi (2004, 84) jakaa toimintatutkimuksen neljään eri vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa hanketta suunnitellaan yhdessä työyhteisön kanssa ja kartoitetaan tärkeimpiä työn kehittämiseen liittyviä asioita. Toisessa vaiheessa toimitaan työssä ja pyritään suunnitelmien mukaisesti työyhteisön käytäntöjen muuttamiseen. Kolmannessa vaiheessa havainnoidaan ja dokumentoidaan toimintaa sekä neljännessä vaiheessa arvioidaan toiminnassa tapahtuneita muutoksia ja aloitetaan mahdollisesti uusi kehittämisen kierros.

Toimintatutkimuksessa eivät päde perinteiset näkemykset tutkimuksen objektiivisuudesta, vaan tutkimus nähdään aktiivisena vaikuttamisena tutkimuksen kohteisiin. Tutkittavaan kohteeseen ei oteta etäisyyttä, vaan päinvastoin siihen mennään mukaan ja vaikutetaan yhteisöön. Toimintatutkimus määrittellään useissa yhteyksissä arvosidonnaiseksi ja subjektiiviseksi lähestymistavaksi juuri tutkijan aktiivisen toimijuuden vuoksi. (Eskola & Suoranta 1998, 128; Heikkinen 2010, 223.)

Toimintatutkimuksen menetelmien tulisi muotoutua vuorovaikutustilanteissa tutkittavien ja tutkijan välillä. Tällöin teoreettinen viitekehys, käytettävät menetelmät, tutkittavien ja tutkijan roolit ja tehtävät sekä tavoitteiden määrittely ovat osa toimintatutkimuksen prosessia. Tämän vuoksi ne ovat varsin pitkälle tutkimuskohtaisia ja vaihtelevat tutkimuksesta toiseen. Toimintatutkimuksen päämääränä ei ole vain tutkiminen, vaan myös toiminnan samanaikainen kehittäminen. Toimintatutkimuksen ensisijaisena tarkoituksena on tutkia ja kehittää ihmisten yhteistoimintaa. (Grönfors 1985, 122; Heikkinen 2010, 214 – 215.)

Toimintatutkimuksessa teoriaa ja käytäntöä ei nähdä toisistaan erillisinä, vaan pikemminkin saman asian eri puolina. Ihmisen toimintaan liittyy väistämättä teoriaa, sillä se on lajityypillisesti järjen ohjaamaa toimintaa, koska ihmisen toiminta ohjautuu ajattelun avulla. Toimintaan liittyvä tieto on kuitenkin piilevää tietoa. Eräs toimintatutkimuksen tarkoituksista on nostaa tämä hiljainen ja piilevä tieto tietoiselle tasolle. Tieto on tässä tapauksessa olemassa ihmisen elämismaailman ja henkilökohtaisen tulkitsevan kokemuksen kautta. Toimintatutkimuksessa saavutettava tieto on näin tulkinta tietystä näkökulmasta. (Heikkinen 2010, 215, 223.)

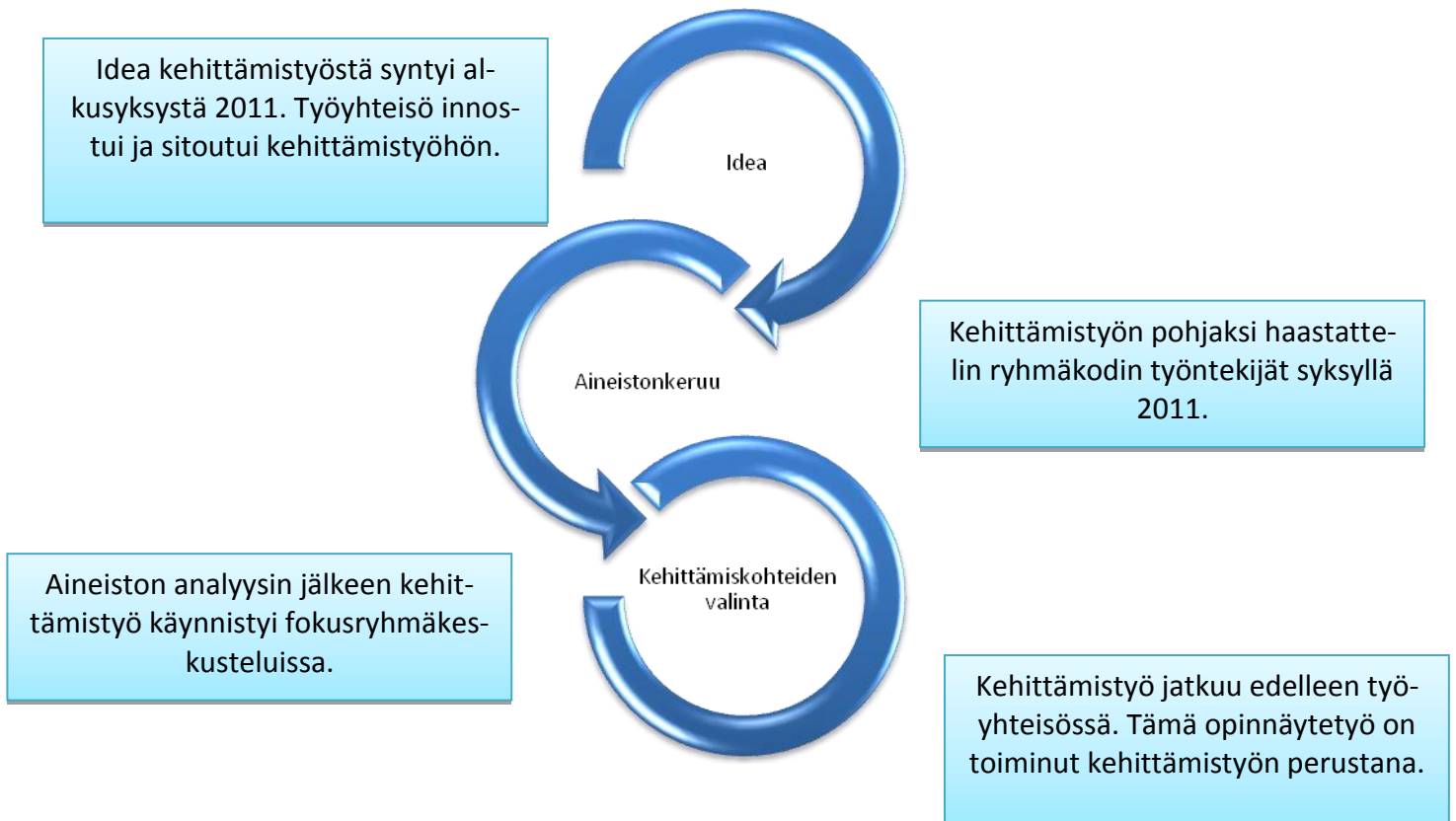
Toimintatutkimuksen perinteestä on erotettavissa kaksi pääkoulukuntaa: kriittinen ja praktinen. Ero on siinä, että kriittinen näkee toimintatutkimuksen yhteiskuntaa muuttavana voimana, kun taas jälkimmäisessä koulukunnassa toimintatutkimus nähdään lähinnä reflektiivisen ammattikäytännön edistäjänä vailla laajempia yhteiskunnallisia tavoitteita. (Heikkinen & Jyrkämä 1999 ja Huttunen & Heikkinen 1999, Tuomi & Sarajärvi 2009, 39 – 40 mukaan.)

Lauri (1997, Tuomi & Sarajärvi 2009, 40 – 41 mukaan) esittää, että toimintatutkimuksen tieteellinen perusta yhdistetään kriittiseen teoriaan. Kriittisen teorian määrittämä maailmakuva kuuluu hermeneuttiseen perinteeseen, sillä sen kiinnostuksen kohteena on tietämisen sisältö. Praktista lähestymistapaa ilmentää muutokseen sisältyvä tiedon mahdollisuus, kun taas kriittiseen kuuluu muutos uuden tiedon välttämättömänä ehtona. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 41.)

Yksi toimintatutkimuksen lähtökohdista on reflektiivinen ajattelu. Sen avulla pyritään pääsemään uudenlaiseen toiminnan ymmärtämiseen ja sitä kautta kehittämään toimintaan. Toimintatutkimus voi lähteä liikenteeseen kysymyksestä, mitä tarkoituksia toiminta kokonaisuudessaan palvelee ja tavoitteena on löytää reflektiivinen tarkastelutapa, jossa tavanomaiset käytänteet nähdään uudessa valossa. Reflektiivisessä ajattelussa etäännyttään itsestään ja katsotaan omaa toimintaa ja ajattelua uudesta näkökulmasta pyrkien samalla ymmärtämään, miksi ajatellaan ja toimitaan niin kuin on tehty. (Heikkinen 2010, 219 – 220.)

Toimintatutkimuksellinen näkökulma korostaa kehittämistoiminnan spiraalimaista etenemistä, jolloin tietoa käytetään kehittämistoiminnan uudelleen suuntaamisessa. Kehittämistoiminnan tehtävät muodostavat kehän, jossa perusteluvaihetta seuraavat organisointi, toteutus ja arviointi. Prosessi jatkuu ensimmäisen kehän jälkeen, jolloin

siitä seuraa uusia kehiä perusteluineen, organisoimisineen, toteutuksineen ja arvioimisineen (kuva 2). Spiraali sisältää siis useita peräkkäin toteutettuja kehiä ja uudet kehät täydentävät aina edellisiä. Spiraalimallissa kehittämistoiminnan tulokset asetetaan aina uudestaan ja uudestaan arvioitaviksi. Arvioinnin tuloksena hankkeen toimintoja täsmennetään ja kehittämistyö on näin jatkuva prosessi. (Toikko & Rantanen 2009, 66 – 67, 115.)



Kuva 2. Kehittämispöcessin eteneminen

Kehittämistehtävässä on tutkimuksellisen kehittämistoiminnan piirteitä. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta on kehittämistä, jossa hyödynnetään tutkimuksellista logiikkaa. Tutkimus tarjoaa kehittämiselle menetelmiä ja niiden soveltamiseen kuuluvan analyttis-tieteellisen ajattelutavan. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa korostetaan tiedonkeruun systemaattisuutta, dokumentaation ja analyysin huolellisuutta sekä perusteltujen johtopäätösten läpinäkyvyyttä. Siinä hyödynnetään myös kehitysprojekteille tyypillistä pyrkimystä tarkkaan tavoitteen määrittelyyn, etenevään prosessiin ja tulosten arviointiin. (Toikko & Rantanen 2009, 155.)

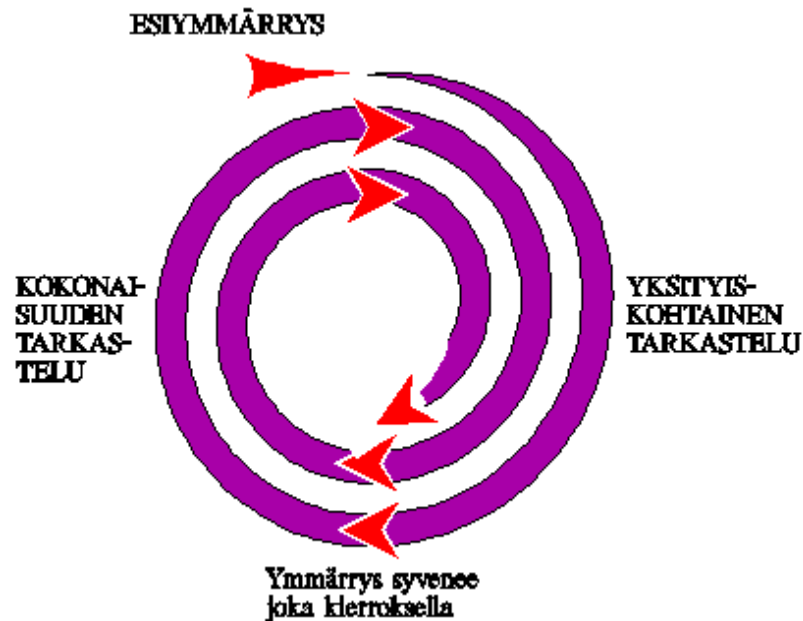
Tämän tutkimuksen suhde tietoon on moninainen. Yleisestikin sosiaalialan työn tiedossa olennaista on sen perustuminen moniulotteisesti useanlaisiin tiedon lähteisiin. Työssä tarvitaan monia eri tiedon lajeja, kuten määrällistä, laadullista, objektiivista, subjektiivista, virallista, epävirallista, täsmätietoa, tulkinnallista tietoa sekä muutoksen tarvittavaa vastatietoa. Keskeistä on oma valmius etsiä erilaista tietoa, joka haastaa ymmärryksemme ja on avoin vastakkaisille näkemyksille ja näytölle. (Pohjola 2012, 34.)

Tieto voi olla jotain sellaista, jossa yhdistyvät tieteellisen tutkimuksen tuottama tieto sekä toimijoiden käytännön viisaus ja kokemukset. Sosiaalialan työn kohteen ja prosessien moniulotteisuuden takia sosiaalialan työtä ei voi tehdä pelkästään soveltamalla tieteellistä tietoa. Sosiaalialalla tiedon sovellettavuus käytäntöihin on usein keskeistä ja tarvitaan niin palveluiden käyttäjien kuin ammattilaisten tietoa, jotta työssä päästään asiakkaiden kannalta parhaaseen mahdolliseen tulokseen. Tietoa syntyy lisää käytännön työssä saatujen kokemusten ja sovellusten pohjalta. Tiedon ja käytännön välillä on siten merkittävä vuorovaikutussuhde, vaikka pelkkään kokemukseen perustuva tieto jää usein yksipuoliseksi ja riittämättömäksi. (Kempainen & Ojaniemi 2012, 45 – 46; Pohjola 2012, 35.)

Näen tässä työssä todellisuuden konstruktionistisesti. Konstruktionistinen todellisuus on eri henkilöiden suhteellista todellisuutta, vaikka osa todellisuudesta saattaa olla yhteistä monien yksilöiden kanssa. Konstruktionismi korostaa todellisuuden sosiaalista rakentumista. Käsitys todellisuudesta muodostuu sosiaalisissa prosesseissa ja ihmiset luovat vuorovaikutuksessa itsestään riippumattomia sosiaalisen tason merkityksiä. Tietoa konstruktionistisesta todellisuudesta saadaan, kun tutkija ja tutkittava ovat toisiinsa yhteyksissä. Tieto on näin tutkijan tulkintaa. (Toikko & Rantanen 2009, 36; Metsämuuronen 2007, 206.)

Tämän tutkimuksen lähestymistapa on hermeneuttinen. Hermeneuttisella tutkimusotteella tarkoitetaan ymmärtävää ja tulkitsevaa otetta tutkittavaan ilmiöön. Tutkimuskohdetta pyritään aineiston ja näkökulmien kautta ymmärtämään kokonaisvaltaisemmin. Lähestymistapaa kuvataan hermeneuttisen kehän mukaisesti (kuva 3), jossa tutkittavan ilmiön ymmärtäminen syvenee teorian ja empirian vuorovaikutuksessa. Kokemusten, havaintojen, reflektioivat ajattelun ja käsitteellistämisen kautta tutkimusprosessin eri vaiheet avaavat erilaisia näkökulmia

todellisuuteen. Hermeneuttisessa lähestymistavassa teorit toimivat löyhänä ajattelun kehyksenä rajoittamatta empiirisiä havaintoja. (Rousu 2007, 196.)



Kuva 3. Hermeneuttinen kehä (Helakorpi 2009)

4.2 Teemahaastattelu tutkimusmetodina

”Kyllä mä ajattelen, että kaikki ovat sitoutuneet siihen nuoren auttamiseen ja kantavat huolta ja pohtivat keinoja, et miten auttaa. ”

Haastattelu on peräisin jo Aristoteleen ajoilta. Platon osoitti dialogeissaan, miten keskustellen saadaan esiin asioiden moniselitteisyys, ja Sokrates käytti haastattelua saadakseen oppilaat ajattelemaan. Haastattelu menetelmänä perustuukin juuri kielelliseen vuorovaikutukseen. Haastattelu voidaan nähdä keskusteluna, jolla on tarkoitus. Haastatteluun sisältyy kielellinen ja ei-kielellinen kommunikaatio, joiden avulla välittyvät ajatukset, asenteet, mielipiteet, tiedot, tunteet, käsitykset ja kokemukset. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 11, 41 – 42.)

Haastattelussa vuorovaikutus koostuu ihmisten sanoista ja niiden kielellisestä merkityksestä ja tulkinnasta. Haastattelulle on tunnusomaista kielen keskeinen merkitys. Haastatteluihin osallistuvat pyrkivät käsitteellisesti välittämään omaa mielellistä suhdetta maailmaan. Haastattelijan pyrkimyksenä on saada selville, miten

haastateltavalla jonkin objektin tai asiantilan merkitykset rakentuvat. Haastatteluissa luodaan myös uusia ja yhteisiä merkityksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48 – 49.)

Haastattelu tähtää informaation keräämiseen ja on ennalta suunniteltua päämäärähakuista toimintaa. Haastattelun tavoitteena on, että haastattelija saa tutkimusongelmansa kannalta luotettavaa tietoa. Haastattelu nähdään sopivana menetelmänä, kun ihminen nähdään tutkimuksessa merkityksiä luovana ja aktiivisena osapuolena. Haastattelu voidaan nähdä sopivana menetelmänä myös, kun kyseessä on vähän kartoitettu, tuntematon alue. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 35, 42 – 43; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 205.)

Teemahaastattelussa haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Tutkittavat ilmiöt ja niitä kuvaavat peruskäsitteet hahmottuvat teoriasta ja tutkimustiedosta. Teema-alueiden tulisi olla niin väljiä, että tutkittavaan ilmiöön sisältyvä moninainen rikkaus paljastuisi mahdollisimman hyvin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 66 – 67.)

Teemahaastattelussa otetaan huomioon, että ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä siksi, että haastattelun aihepiirit ovat kaikille samat. Teemahaastattelussa puuttuu kysymysten tarkka muoto ja järjestys, mutta se ei ole kuitenkaan täysin vapaa, kuten esimerkiksi syvähaastattelu. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48.)

Tässä tutkimuksessa haastattelin yksilöhaastatteluin syksyllä 2011 kaikki ryhmäkodin työntekijät. Ohjaajien joukossa oli ryhmäkodin kaksi omistajaa, joista toinen on johtaja, vastaava ohjaaja sekä viisi ohjaajaa. Teemahaastatteluiden runko on tämän työn liitteenä (liite 1).

4.3 Fokusryhmäkeskustelu tutkimusmetodina

”Mitä me niinkun korvataan tai tässä kohtaa edustetaan sille lapselle?”

Fokusryhmä on keino saada selville ihmisten tarpeita, mieltymyksiä, subjektiivisia reaktioita sekä samalla ideoita tuotteiden ja palveluiden kehittämistä varten. Sen avulla voidaan kerätä toimijoiden käsityksiä kehitettävästä asiasta. Fokusryhmän tekniikkaan sisältyy ajatus ryhmän koostumuksen ja keskusteluteeman fokusoimisesta. Keskuste-

lutilaisuuden runko pyritään luomaan mahdollisimman selkeäksi ja yksinkertaiseksi. (Toikko & Rantanen 2009, 145 – 146.)

Käytän tässä nimitystä ryhmäkeskustelu, jossa painopiste on ryhmään osallistujien välisessä vuorovaikutuksessa. Ryhmänvetäjä tarjoaa osallistujille tiettyjä tutkimuksen kohteena olevia teemoja keskusteltaviksi ja kommentoitaviksi. Tämä voi tapahtua kysymysten tai erilaisen virikemateriaalin kautta. Parhaimmillaan ryhmäkeskustelussa osallistujien vuorovaikutteiset kommentit, ideat ja erilaiset näkökulmat ruokkivat toinen toisiaan ja synnyttävä uusia, yllättäviä näkökulmia ja huomioita. Ryhmäkeskustelua voidaan pitää keskusteluna, jonka tavoite on vapaamuotoinen. Siinä osallistujat kommentoivat asioita melko spontaanisti, tekevät huomioita ja tuottavat monipuolista tietoa tutkittavasta ilmiöstä. (Valtonen 2005, 224 – 226; Hirsjärvi & Hurme 2000, 61.)

Fokusryhmistä saadaan aineistoksi materiaali, joka koostuu ryhmään osallistuneiden kommenteista. Yleinen periaate on, että analyysin lähtökohtana on ryhmä, eivätkä yksittäiset osallistujat. Ryhmäkeskustelu voi toimia yksilöhaastatteluiden jatkona, jolloin voidaan antaa palautetta yksilöhaastatteluista ja katsoa, mitä uutta vastaajat pystyvät antamaan tutkittavasta ilmiöstä annetun palautteen ja ryhmäläisten avulla. (Toikko & Rantanen 2009, 146; Eskola & Suoranta 1998, 96.)

Tässä työssä käytin Eskolan & Suorannan (1998, 96) yllämainittua järjestystä, sillä halusin yksilöhaastatteluista nousevien teemojen synnyttävän keskustelua sekä uusia ajatuksia ja ideoita. Fokusryhmäkeskustelut sijoittuvatkin yksilöhaastattelujen jälkeen. Ensimmäinen fokusryhmä kokoontui joulukuussa 2011 ja toinen toukokuussa 2012. Fokusryhmäkeskusteluihin osallistui ensimmäisellä kerralla opinnäytetyön tekijän lisäksi kuusi työntekijää ja toisella kerralla viisi. Näiden lisäksi opinnäytetyön teemoista keskusteltiin vapaamuotoisemmin pienemmissä ryhmissä varsinaisten fokusryhmäkeskustelujen jälkeen.

4.4 Aineiston analyysi

”Tuetaan nuorta hoitamaan itse omat asiat ja tehdään tarvittaessa yhdessä, jos nuori ei uskalla.”

Laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on luoda aineistoon selkeyttä ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistoa voidaan tutkia aineistolähtöisesti, joka tarkoittaa teorian rakentamista aineistosta lähtien.

Aineistolähtöinen analyysi on tarpeellinen varsinkin silloin, kun tarvitaan perustietoa jonkin tietyn ilmiön olemuksesta. (Eskola & Suoranta 1998, 19, 138.)

Aineistolähtöinen analyysi on ollut tämän tutkimuksen lähtökohtana, sillä näin tärkeänä selvittää, mitä on perusolemukseltaan ryhmäkodissa tehtävä tavoitteellinen työ ja mitä se merkitsee itse työssä.

Vaikka tutkimusta lähteekin tekemään mahdollisimman vähäisin ennakkoaavistuksin ja teoreettisen käsittein, tutkimusvälineen laadinnassa on kuitenkin aina mukana niin teoreettista ajattelua ja ydinolettamuksia. Ydinolettamukset ovat syntyneet tutkijan aiemmista kokemuksista. Teemahaastattelurungon rakentaminen ei synny ilman jonkinlaista tietoa tutkittavasta kohteesta. ja yleensä siihen operationalisoituu tutkimustehtävän kannalta tärkeitä asioita. Teemahaastattelurunko pitää sisällään monia varsin arkipäiväisiä havaintoja. (Eskola & Suoranta 1998, 78 – 80.)

Tämän työn teemahaastattelurungon (liite 1) teemat nousivat niin työn tutkimuskysymyksestä kuin itse lastensuojelutyön arjesta. Pohtiessani opinnäytetyöni fokusta kävin keskusteluja niin ryhmäkodin johtajan kuin muun työyhteisön kanssa. Lisäksi oma työkokemukseni sekä toisissa lastensuojeluyksiköissä että tässä ryhmäkodissa asetti ennako-oletuksia ja kysymyksiä, joihin halusin tutkimuksen kautta löytää vastauksia. Teemahaastattelurungon muokkaamiseen sain lisäksi apua ohjaavalta opettajaltani ja opiskelukavereiltani.

Teemahaastatteluista saamani aineiston analysoin teemoittelemalla (ks. Eskola & Suoranta 1998, 155). Teemoja eli keskeisiä aiheita muodostetaan useimmiten aineistolähtöisesti etsimällä tekstistä yhdistäviä tai erottavia seikkoja. Joskus teemat noudattavat aineistonkeruussa käytettyä teemahaastattelurunkoa, kun taas joskus aineistosta löytyy uusia teemoja. Teemoittelussa kunkin teeman alle kootaan aineistosta ne kohdat, jotka käsittelevät teemaa. Aineisto jäsennetään ja pelkistetään näin teemojen mukaisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Eskola & Vastamäki 2010, 43.)

Teemoittelun avulla tekstiaineistosta saadaan esille kokoelma erilaisia vastauksia tai tuloksia esitettyihin kysymyksiin. Tutkimustulokset palvelevat näin parhaiten erilaisia käytännön intressejä. Analyysista esiin nostetut teemat pohjautuvat tutkijan tulkintoihin haastateltavien sanomista. On erittäin epätodennäköistä, että kaksi haastateltavaa ilmaisisi saman asian täysin samoin sanoin, mutta tutkija koodaa ne kuitenkin samaan luokkaan. (Eskola & Suoranta 1998, 180; Hirsjärvi & Hurme 2000, 173.)

5 KEHITTÄMISPROSESSIN ETENEMINEN

”Hirveest nää nuoret oottaa kivaa ja jännää. Elämä ei oo kuitenkaan sitä eikä aina rahaakaan ole. Tylysyttä pitää oppia sietämään.”

Ajatus opinnäytetyön tekemisestä omalle työpaikalleni syntyi syksyllä 2011. Käytyäni keskusteluja niin työyhteisössä kuin ohjaavan opettajani kanssa työn aihe alkoi muodostua. Sen jälkeen keräsin aihepiiriin liittyvää kirjallisuutta ja työstin kehittämissuunnitelman työni pohjaksi. Ohjaavan opettajan hyväksynnän jälkeen hain työlleni tutkimusluvan (liite 2) Ryhmäkoti Aarrearkun johtajalta, jonka jälkeen opinnäytetyön tekeminen pääsi vauhtiin.

Syksyn 2011 aikana luin niin aiheeseen kuin tutkimuksen tekemiseen liittyvää kirjallisuutta. Vaikka aihe oli minua kiinnostava, tutkimuksen tekemiseen liittyvät asiat tuntuivat haasteellisilta. Työni aineiston keruulla oli tiukka aikataulu, sillä olin alkuvuodesta lähdössä opintoihini liittyen ulkomaan vaihtoon ja halusin saada aineiston kokoon ennen lähtöäni. Sain työnantajani kanssa neuvoteltua, että pystyin käyttämään syksyn aikana työaikapankkiin kertyneitä tunteja ja keskittymään paremmin opinnäytetyön työstämiseen.

Tarkoitukseni oli kerätä aineistoa kehittämistyön pohjaksi osallistuvan havainnoinnin, teemahaastattelujen ja fokusryhmäkeskustelujen avulla. Osallistuva havainnointi osoittautui kuitenkin haastavaksi aineistonkeruumenetelmäksi, sillä olin ryhmäkodin nopeasti vaihtuvissa tilanteissa mukana yhtenä ohjaajana eikä hektinen arki mahdollistanut havaintojen välitöntä kirjaamista. Lisäksi syksy oli töideni suhteen rikkiäinen juuri siksi, että olin käyttämäni vapaapäivien vuoksi töissä tavallista vähemmän. Tämän vuoksi päätin jättää niukan havainnointiaineiston kokonaan käsittelemättä.

5.1 Teemahaastattelut

”Et olis joku työväline, joka konkretisois ja auttais muistamaan tälläsissäkin tilanteissa, kun hukkuu siihen kriisitilvaan, niin että siellä on olemassa ne muutkin ja muillakin on tavoitteita ja auttais jakamaan sitä huomiota niille muille.”

Yksilölliset teemahaastattelut suoritin loka-marraskuun 2011 aikana. Teemahaastattelurungon (liite 1) laadin ennen haastatteluja. Rungossa oli viisi teemaa, ja jokaiseen teemaan liittyi kahdesta neljään alateemaa tai tarkentavaa kysymystä. Teemat nimesin seuraavasti: oma työ, sijoitukselle asetetut tavoitteet, tavoitteiden näkyminen arjessa, omaohjaajan rooli ja kehittämistyö. Teemojen valintaan vaikuttivat niin tutkimuskysymykset kuin Aarrearkun työntekijöiden, ohjaavien opettajien ja opiskelukavereiden kanssa käydyt keskustelut.

Haastatteluhetkellä ryhmäkodissa työskenteli yhdeksän ohjaajaa, joista itse olin yksi. Syksyn 2011 aikana yksi ohjaajista jäi opintovapaalle ja työryhmään tuli hänen tilalleen henkilö, joka oli opintoihinsa liittyneen harjoittelun jälkeen jäänyt sijaiseksi ryhmäkotiin. Tämän vuoksi haastattelin niin opintovapaalle jääneen kuin myös uuden työntekijän. Kokonaisuudessaan suoritin siis kahdeksan haastattelua. Haastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista, mutta silti kaikki ohjaajat halusivat osallistua tutkimukseeni. Pyysin kaikilta haastateltavilta kirjallisen tutkimusluvan ja luvan haastattelun nauhoittamiseen (liite 3). Yksi työntekijä ei antanut lupaa haastattelun nauhoittamiseen, jonka vuoksi kirjasin tämän haastattelun.

Haastattelin yksitellen kaikki ohjaajat heidän työajallaan Aarrearkun tiloissa. Haastatteluun oli varattuna aikaa noin tunnin verran. Haastatteluja oli sovittu kullekin päivälle vain yksi, sillä halusin varata samalle päivälle aikaa haastattelun litterointiin. Yhden haastattelun tein omalla työajallani, mutta muuten käytin haastatteluihin vapaapäiviäni.

Haastattelupaikkana toimi pääasiassa askartelutila, mutta yksi haastatteluista tehtiin olohuoneessa ja toinen autossa. Askartelutila oli rauhallinen paikka haastatteluun silloinkin, kun talossa oli paikalla muita henkilöitä. Haastattelu pystyttiin tekemään olohuoneessa, kun ketään muita ei ollut paikalla. Autohaastatteluun jouduimme

turvautumaan kerran, kun työtilanne oli sellainen, että akuutin tilanteen takia lähdin työvuorossa olevan työntekijän mukana asioille.

Jotkut haastattelut keskeytyivät, kun nuori tuli kysymään työvuorossa olevalta työntekijältä lupaa johonkin tai puhelin soi ja haastateltavan ja kerran myös työvuorossa olleen haastattelijan täytyi tilanteen vuoksi ottaa puhelu vastaan. Yhtä haastattelua edelsi myös hyvin intensiivinen tilanne nuoren kanssa. Nämä keskeytykset ja vallitsevat tilanteet vaikuttivat väistämättä haastatteluun ajatusten katkeamisina ja niin, että keskittyminen haastatteluun ei ollut sataprosenttista.

Nauhoitettua haastatteluaineistoa minulle kertyi noin 350 minuuttia ja litteroitua tekstiä 55 sivua. Litteroinnin pyrin tekemään heti haastattelun jälkeen, mutta aina se ei ollut mahdollista. Litteroituani haastattelut luin tulostettua aineistoa läpi muutaman kerran ja poimin aineistosta tutkimuskysymystä koskevat tekstikohdat. Leikkasin tekstikohdat ja kokosin aineistosta ne seikat, jotka näin oleellisena juuri tutkimuskysymyksiini nojaten. Haastattelurungon teemojen lisäksi aineistosta nousi joitakin teemoja, joita en osannut sijoittaa suoraan minkään haastatteluteeman alle. Toisaalta kyseessä oli mielenkiintoiset aiheet, jotka halusinkin nostaa erikseen esille.

Nostin aineistosta ensin 11 teemaa: aarreyöskentelyn, ammatillisuuden, asiakassuunnitelman, nuoren mukana olon, omaohjaajuuden, perustehtävän, tavoitteellisuuden, työn Aarrearkussa, työmenetelmät, tavoitteiden arvioinnin ja työssä jaksamisen. Kesällä 2012 palatessani teemoihin tauon jälkeen päädyin yhdistämään teemoja, jonka jälkeen muodostui kuusi teemaa. Perustehtävä, työ Aarrearkussa ja työmenetelmät linkittyivät yhteen teemaan perustehtäväksi. Omaohjaajuus ja asiakassuunnitelma taas yhdistyivät aarreyöskentelyyn sekä ammatillisuuden ja työssä jaksamisen yhdistin yhdeksi teemaksi. Nuoren mukana olon muokkasin nuoren osallisuudeksi. Tavoitteellisuus ja tavoitteiden arviointi pysyivät entisenään. Näistä teemoista ammatillisuus ja työssä jaksaminen olivat teemoja, jotka eivät esiintyneet teemahaastattelun rungossa, mutta nousivat useammassa haastatteluissa esiin keskustelun myötä.

5.2 Keskustelut

”Kyllä pidän tärkeinä just näitä henkilökuntapalavereja, missä käydään kaikki nuoret läpi. Minust ne on ollu tosi hyviä.”

Yksilöhaastattelujen jälkeen käsittelimme haastatteluista nousseita teemoja kahdesti. Ensimmäinen fokusryhmäkeskustelu oli joulukuussa 2011. Siihen osallistui itseni lisäksi kuusi ohjaajaa. Nauhoitin käymämme keskustelun, jotta pystyin itse osallistumaan vilkkaaseen keskusteluun eikä minun tarvinnut kirjata kaikkea. Ryhmäkeskustelu oli osana henkilökuntapalaveria, jonka vuoksi käsittelyssä oli myös muita asioita. Normaalien palaveriasioiden jälkeen keskustelulle jäi aikaa noin 45 minuuttia. Olin ajatellut, että esittelisin kaikki aineistosta nostamani teemat, jonka jälkeen paneutuisimme tarkemmin yhdestä kahteen teemaan. Olin tulostanut teemat ja niistä nostamani yksityiskohdat kaikille työntekijöille. Osa oli ehtinyt tutustua materiaaliin etukäteen, kun taas vuorotyön takia osa tuli suoraan vapailta palaveriin eikä heillä ollut mahdollisuutta perehtyä aineistoon etukäteen. Ajan vähyyden vuoksi esittelin materiaalin työyhteisölle, mutta keskustelimme sen jälkeen yleisesti koko aineistosta emmekä keskittyneet tiettyihin teemoihin.

Tämän ryhmäkeskustelun jälkeen kehittämistyö jäi kulkemaan omia polkujaan ulkomaan opintojaksoni vuoksi viideksi kuukaudeksi. Arki ja vallitsevat käytännöt osoittivat, että joissakin asioissa oli menty eteenpäin tuon viiden kuukauden aikana ja jotkut asiat odottivat vielä työstämistä.

Toukokuussa 2012 järjestettyyn ryhmäkeskusteluun osallistui viisi ohjaajaa. Tämä keskustelu sijoittui myös henkilökuntapalaverin yhteyteen, jonka vuoksi käytännön asiat veivät suuremman sijan asioista. Toisaalta ajattelin, että kaikki käymämme asiat liittyivät tavoitteellisen työhön, joten mikään ei sinänsä mennyt hukkaan. Tällä kertaa aikaa jäi varsinaisen kehittämistyön asioihin vielä niukemmin kuin edellisellä kerralla.

Fokusryhmäkeskustelun jälkeen kehittämistyötä jatkettiin pienemmissä porukoissa niin viikkopalaverien yhteydessä kuin arkisissa keskusteluissa ohjaajien kesken. Kesä toi kuitenkin lomat, jonka vuoksi kehittämistyö eli hiljaisempaa eloa. Itse keskityin kesän aikana tämän raportin työstämiseen. Etsin lisää materiaalia teoriasta ja tutkimusmenetelmistä. Hioin työn teoreettista viitekehystä luettavampaan muotoon ja kirjoitin puhtaaksi saamani tulokset.

Syksyn myötä kehittämistyöhön tartuttiin taas arjen työltä jäävän ajan puitteissa. Otin kesällä vastaan ryhmäkodin vastaavan ohjaajan pidempiaikaisen sijaisuuden, jolloin näin kehittämistyön vetovastuun olevan minulla. Syksyn myötä minulle kuitenkin

tarjoutuivat uudet haasteet toisessa työympäristössä, jonka vuoksi Aarrearkun kehittämisprosessin jatkaminen jäi työyhteisön omalle vastuulle.

6 TULOKSET - AINEISTOJEN ANTI

”Et sillä nuorella on turvallinen ja hyvä olla.”

Tässä luvussa esittelen tutkimusaineistosta nousseita tuloksia. Ensimmäiseksi esittelen työntekijöiden haastattelujen tuloksia teemoittelun pohjalta. Haastattelutulosten jälkeen esittelen keskustelujen antia. Tutkimustulosten yhteydessä on työntekijöiden haastatteluista poimittuja lainauksia.

6.1 Haastatteluista saadut tulokset

”Kyllä mä lasken aina aarreyöskentelyks, jos nuoren kanssa juttelen kahden kesken ja se on pidempi keskustelu. Et silloin irtautuu muista. Et ei sen oo pakko olla, et nyt päätetään kalenterista, että tässä on nyt aarre.”

Haastatteluaineistosta nousi esille kuusi teemaa, jotka ovat perustehtävä, tavoitteellisuus, tavoitteiden arviointi, aarreyöskentely, nuorten osallisuus sekä ammatillisuus ja työssä jaksaminen. Käsittelen seuraavaksi näitä teemoja yksitellen.

6.1.1 Perustehtävä

”Et ne nuoret vahvistuu ja tietää, et joku ainakin uskoo ja luottaa minuun, jos kotona ei oo ollu sitä turvaa eikä huolenpitoa. Ja sitte opetetaan elämään normaalia arkea, koska se on usein ihan hukuksissa. Se on vaan joko vanhemmista tai nuorista itsestään riippuen hävinny johonkin. Se arki, ihana turvallinen ja lämpöinen arki. Sitä täältä haetaan.”

Yksi haastatteluista nouseva teema oli Aarrearkussa tehtävä perustyö. Haastatteluissa nähtiin, että paikka, ympäristö sekä työntekijöiden ammattiosaaminen ja persoonallisuus tekevät pohjan Aarrearkussa tehtävälle työlle. Työn nähtiin olevan asiakaslähtöistä ja Aarrearkku haluttiin määritellä kodiksi. Aarrearkku koettiin

paikkana, jossa on selkeät ja turvalliset rajat ja jossa eletään arkea yhdessä tehden. Aarrearkun tehtäväksi koettiin nuoren auttaminen ongelmassa, jonka takia hänet on sijoitettu ja tukeminen niin, että nuoren tilanne edes jonkin verran helpottuisi. Erona perheeseen nähtiin viranomaispuolen vahvuus, ja työn lähtökohtana ammatillisuus:

”Se iso juttu on se koti.”

”Et tännehan tullaan ja yritetään tavallaan päästä itsensä herroiksi. Et sinua ei vie muut, vaan pystyt itse hallitsemaan itses.”

”Jokaisen kohdalla on ne yhteiset linjat ja yhdessä sovitut säännöt, et sen mukaan pitäis toimii. Mut jokainen tietysti omalla persoonallaan tekee ja ohjaa nuorta.”

”Lähinnä se on sellasta arjen puurtamista. Ollaan nuorten kanssa ja tehään yhdessä.”

Työn tavoitteeksi nähtiin nuoren kasvun ja kehityksen turvaaminen sekä nuoren kasvattaminen ja ohjaaminen takaisin niin sanotuille raiteille. Nuoria haluttiin ohjata niin, että heistä kasvaa omatoimisia ja elämästään vastuun kantavia aikuisia. Työn ytimenä koettiin vuorovaikutussuhteen rakentaminen nuoren ja ohjaajan välille. Tärkeänä nähtiin myös rauhan antaminen nuorelle pelkkään olemiseen ja rauhoittumiseen:

”Hellittelijäkin pitää olla. Pitää olla se olkapää, johon nojata vaikeina hetkinä. Mut sillee kuitenkin, et pitää osaa aika hyvin itsensä jakaa. Pitää olla se jämpä, mut kumminkin pitää olla se hellä puolikin siinä hommassa.”

”Et saada se arki hallintaan. Sitä kautta saada oma elämä hallintaan ja myöskin suhteet muihin ihmisiin.”

”Semmosta jatkuvaa asioiden ohjaamista johonkin tiettyyn suuntaan on se työ.”

Työ Aarrearkussa nähtiin haastattelujen perusteella olevan niin sanottua normaalia elämistä, joka sisältää läsnäoloa, vierellä kulkemista ja pysähtymistä, keskustelua ja puhumista, kuuntelemista sekä yhdessä tekemistä. Se on opettamista säännölliseen elämänrytmiin, huolenpitoa ja turvaa, kannustamista omaan ajatteluun, tukemista omien asioiden hoitamiseen, arjen ja oman elämän hallinnan opettelua, arjen jokapäiväisten töiden opettelua, sovitusta asioista kiinnipitämistä sekä valmiuksien luomista ja vahvistamista, jotta nuori voi palata takaisin kotiin, jos se on mahdollista tai eväiden antamista itsenäisyyteen ja hyvään aikuisuuteen. Nuori tarvitsee aikuisen tukea elämäänsä, ja se on yksi tärkeimmistä työtehtävistä:

”Normaali eläminen ja oleminen on sitä parasta kuitenkin nuorelle, mikä on tälläessä paikassa. Ei se vaadi ihmeitä. Läsnäoloa ja olemista..”

”Et kyl vaan se, että pysähtyy välillä nuoren kanssa, niin on hyvä keino. On vaikka vieressä, jos ei muuta. Käytettävissä.”

”Jos jonkun saat jotain tekemään ja oot ite siinä mukana, niin niistä viriää aina uutta tekemistä ja sit taas siitä tulee uutta keskustelua ja taas pääset lähemmäksi sitä nuorta. Elikkä tekeminen ja juttelu ja enemmän tekemistä, niin aina pääset vaan lähemmäs ja lähemmäs.”

”Näytän helposti helpomman tavan tehdä asia..”

Aarrearkun työtehtävänä nähtiin lisäksi yhteydenpito nuoren perheeseen ja muihin omaisiin, sosiaalityöntekijään sekä mahdollisiin hoitokontakteihin ja viranomaisiin sekä koulunkäynnin ja harrastustoiminnan tukeminen. Useassa haastattelussa tärkeänä työotteena pidettiin huumoria. Nuori tarvitsee kehumista ja kannustamista sekä lempeää auktoriteettia toimintaansa ohjaamaan. Pohjan ryhmäkodissa tehtävälle työlle antavat yhteiset säännöt ja linjaukset. Työtä tehdään johdonmukaisesti omalla persoonalla tiimityön menetelmin:

”Kehu ja kannusta - mikä on parempaa nuorelle. Et ei saa aina vaan sitä loskaa antaa, vaan ihan pienistä asioistakin voi kehuu, kannustaa ja huomioida, et olet hyvin nyt pärjänny, niin miksei vois jatkaa tästäkin eteenpäin. Kannustus vie pitkälle.”

”Oon huomannu, et huumori vie pitkälle. Huumori pelastaa monta tilannetta, mut sen pitää olla kivaa huumoria eikä sellasta satuttavaa.”

Varsinaisina työmenetelminä haastattelujen perusteella käytettiin kirjoittamista, valokuvien ottamista, kuvia ja piirtämistä. Nähtiin, että ei ole väliä, mitä työmenetelmää käyttää, kunhan itse uskoo siihen:

”Ostin viikonloppuna näille lapsille päiväkirjoja, jotka toimii enemmänkin niin, et ne itse mieltii omaa elämäänsä ja sitä kautta ehkä sit osaa keskustella meidän kanssa.”

”Nyt sit eilen esimerkiksi, kun täällä on ollu hankaluuksia jotenkin tässä ilmapiirissä, kielenkäytössä ja kaikessa, millä tavalla kohdellaan toisia ihmisiä, sekä nuoria että meitä, niin kuvat jotenkin avasi sitä keskustelua ja auttoi toisen tyyliseen puheeseen, anto mahdollisuuden keskustella asia-asiana sen jälkeen itse temasta.”

”Tykkään siitä, et on otettu valokuvia lapsista. Tulee tarinaa tältä ajalla eikä jää aukkoja.”

*”Olkoon se sit kirjeen kirjoittaminen nuorelle. Sekin poimi, et *---* suunnitteli kirjoittavansa isälle, kun ei pysty puhumaan.”*

”Jos itse uskoo ja tykkää käyttää, mut ei oo välii, et mitä käyttää, kuhan käyttää jotakin.”

6.1.2 Tavoitteellisuus

”Se on meidän tehtävä ja meidän ammatillisuutta, et niitä työstetään.”

Tavoitteellisen työn näkyminen arjen työssä on tämän työn tutkimuskysymys, joka oli myös teemahaastattelun punainen lanka. Asiakassuunnitelma on työkalu, josta tulee ryhmäkodissa tapahtuvan työn sisältö. Se on sosiaalityöntekijän ohjeistus siitä, mitä nuoren kanssa tulee työstää. Parhaimmassa tapauksessa tavoitteet sijoitukselle asetetaan jo ensimmäisessä tapaamisessa sosiaalityöntekijän kanssa ja selvitetään

samalla nuoren tausta ja nykytilanne sekä arvioidaan ryhmäkodin työskentelyvalmius kyseisen nuoren kanssa:

”Ihan aluksikin voi sillä tavalla vaikuttaa kertomalla, mitkä valmiudet meillä on työskennellä”

Sosiaalityöntekijällä on päätösvalta sijoitukselle asetetuista tavoitteista ja hän kirjaa tavoitteet asiakassuunnitelmaksi. Sijoituksen edetessä tavoitteista keskustellaan yhdessä ja niihin liittyen kuullaan ryhmäkodin henkilökuntaa:

”Periaatteessahan ne laaditaan siinä yhteisessä asiakasneuvottelussa”

”No se vaihtelee aika paljon (sijoituspaikan vaikuttaminen). Välillä hyvinkin paljon pystyy vaikuttamaan ja tehään yhteistyötä..”

”Ei kai sit nyt voi sosiaalityöntekijä sanella, kuka ei oo päivääkään kuitenkaan sen nuoren kaa ollu..”

*”Eiks ne (tavoitteet) hyvin pitkälti tuu sieltä kotoa. Jos *---* aattelee, niin sillä on huonot välit isän kanssa ja tavoitteena on välien parantaminen. Tai jos kaveriporukka on huono, niin ei voi varmaan vaan sanoo, et vaihda kaveriporukkaa, vaan kyse on siitä, et käyttäytyis siellä järkevästi. Tai jos liittyy koulunkäyntiin, niin tavote olis, et koulu sujuis ja tuettais koulunkäynnissä..”*

Asiakassuunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden taso vaihtelee. Joskus ne kirjataan erittäin hyvin, joskus kohtuullisesti ja joskus taas hyvin ympäripyöreästi. Aina niitä ei ole pilkottu tarpeeksi konkreettisiksi. Haastatteluissa nähtiin, että asiakassuunnitelman tulisi saada enemmän jalansijaa arjen työssä ja sen määräämät tavoitteet voisivat olla enemmän näkyvissä ryhmäkodissa:

”Ne vois olla selkeemmin näkyvillä, kun ne kansion uumeniin aina unohtuu ne asiakassuunnitelman tavoitteetkin monesti. Jos ne ois vaikka näkyvillä, ihan seinällä, niin se varmaan ehkä pitäis sen meidän työskentelyn vähän suoraviivaisempaa. Muistais aina, et ainii, tää on nyt se tavote ja tätä kunta meiltä haluaa.”

Haastattelujen perusteella tavoitteita muokataan harvoin. Se voi olla merkki siitä, että ne on valittu oikein tai sitten niitä ei tarkastella ja arvioida tarpeeksi. Haastatteluissa nähtiin, että ryhmäkodin työntekijät voisivat tuoda enemmän esille tavoitteiden muokkaamista arjen havaintojen perusteella:

”Koska kuitenkin me eletään sitä arkea niitten nuorten kanssa ja varsinkin just niissä, kun niitä tavoitteita tarkistetaan ja katsotaan ollaanko oikeeseen suuntaan menossa, niin varsinkin sellaisissa tilanteissa kuunnellaan aika paljon.”

Toisaalta nähtiin, että ”tavoitteiden toteuttaminen on työntekijöiden selkärangassa”, mutta toisaalta tavoitteiden ajateltiin olevan arjen työstä hukuksissa. Haastatteluissa tuli esille, että arjen rutiinit vievät paljon aikaa, jonka vuoksi tavoitteellinen työ ei ole päivittäistä. Toisaalta taas tavoitteellinen työ nähtiin juuri arjen elämisenä nuorten kanssa. Tutustumisen nuoreen ja hänen taustaansa koettiin auttavan tavoitteiden saavuttamisessa:

”Et helposti voi tää työ Aarrearkussakin pyörii niiden samojen arkisten rutiinien ympärillä”

”Siis ihan sellasta perustärkeetä työtä on just tää arki, ihan tavallinen arki”

”Autokeskustelut tai huoneis istumiset tai jonkunlaiset pienet hetket, jossa erityisesti nuoren asioita pysähdytään miettimään, niin kaikkihan ne on sellasta meidän perustavoitteellista työtä.”

”Joka päivähän ne periaatteessa näkyy.. On ne rajat ja raamit. Eliikkä tulet silloin takaisin etkä venytä yhtään menemisiä ja tulemisia, vaan sulla on ne rajat ja raamit laitettu. Jokapäiväisesti ne näkyy, et sulla on omat vuorot, jolloin tyhjennät astianpesukoneen. Pidät niistä kiinni tai meidän velvollisuus on pitää, eihän ne itse pidä. Eihän ne tietenkään hyppää silmille sanamuodossa, mut aina ne jossain kohdassa tulee, et täähän on tän nuoren tavoite ja nythän se tekee sitä. Eihän ne tarvi olla just niitä maata mullistavia..”

”En mä ainakaan muista sitä, mikä minkäkin nuoren kanssa on just se tarkka tavoite”

”Kun ei sitä voi koko työpäivää ajatella niitä tavoitteita...”

”Kun oppii tuntemaan nuorta enemmän, oppii työskentelemään enemmän sen nuoren ehdoilla. Silloin myöskin tavoitteiden saavuttamisesta tulee enempi totta. Ne on saavutettavissa, aidosti.”

Nuorten tavoitteita toivottiin selkeämmin esille ja toivottiin, että niitä voitaisiin työstää tavoite kerrallaan pilkottuina. Tavoitteita tulisi tarkastella useammin ja niistä pitäisi keskustella enemmän niin nuorten kanssa kuin työyhteisön ja sosiaalityön kesken. Jokaisella työntekijällä tulisi olla selkeä ajatus, mihin työskentelyllä pyritään kunkin nuoren kohdalla, eikä sen tulisi olla ainoastaan omaohjaajien tehtävä.

Tavoitteellisessa työssä nähtiin tärkeänä realistisuus sen suhteen, mitä sijoituksen aikana pystytään tekemään sekä myös kärsivällisyys, sillä tavoitteiden toteutuminen vie aikaa. Koettiin myös, että monesti asetetaan liian nopeasti liian suuret tavoitteet, joihin pääseminen on mahdotonta. Haastattelussa tuli ilmi, että joskus pitää vain hyväksyä, ettei joidenkin nuorten kohdalla päästä tavoitteissa eteenpäin. Toisaalta esille tuli myös se, että nuorelle pitää antaa rauha olla eikä arki saa aina olla pelkkää asioiden työstämistä:

”Laitetaan liian nopeesti liian suuret tavoitteet. Jos sie tuut ihan nollasta, niin et sie pääse hetkessä niinku vois kuvitella. Et kuvitellaan, et liian pienessä ajassa kaikki kääntyy parhaaksi päin. Täytyis kuitenkin ajatella, et ei se oo hetkes tapahtunut se ojaan menokaan..”

”Koska onhan se nähty, et ensimmäinen kolme kuukautta, niin ei oo tavoitteist toteutunnu juuri mikään. Ja sit jatketaan samoilla tavoitteilla. Ja sit tiedetään, et lähempänä ollaan todellisuutta, kun on vuosi menny. Sit ollaan siin tavoittees, joka on luotu ehkä viikolla 1, kun on tultu tänne.”

”..ja sitte toisaalta hyväksyä se, et joittekkin kohalla ei kerta kaikkiaan saada aikaan edes sitä pientäkään asiaa. Kunhan ainakin se toteutuu, et

voidaan suojella sitä nuorta mahdollisimman paljon, ettei se pysty vahingoittamaan itseään. Se on jo aika pitkä tavoite, et jos päästään tän nuoruusiän pahimman vaiheen yli, niin sit on jotakin hänellä itsellään tehtävissä, kun hän ite oivaltaa, jos oivaltaa..”

Ryhmäkodissa on keskusteltu paljon sääntöjen yksilöllistämisestä. Tärkeänä on nähty, että kaikilla nuorilla on samat säännöt, mutta nuoret ovat kuitenkin ryhmäkodissa omista yksilöllisistä lähtökohdistaan, jonka vuoksi myös tavoitteet ja sitä kautta säännöt voisivat muokkautua erilaisiksi. Arjen toiminta, iän mukanaan tuomat haasteet, sairauden puhkeaminen tai jokin sijoituksen aikana esiin tullut ongelma voivat nostaa esiin uusia tavoitteita, joihin pitäisi kiinnittää huomiota. Näistä käydään keskusteluja niin nuoren ja vanhempien kuin sosiaalityönkin kanssa, mutta haastatteluissa koettiin, että keskusteluja voisi olla enemmän. Nuorella, hänen vanhemmillaan, sosiaalityöllä ja ryhmäkodilla saattaa olla erilaiset tavoitteet tai niiden prioriteetit nuoren hoidolle ja kasvatukselle. Näitä pitäisi tarkastella useammin yhdessä. Haastattelujen perusteella tarvittaisiin konkreettinen väline, joka auttaisi muistamaan nuorten tavoitteet ja pitämään ne mukana arjessa.

Haastateltavat näkivät, että työtapojen tarkistamisen varaa olisi asiakassuunnitelman laadinnassa. Asiakassuunnitelmapalaveri on yleensä nuorelle hankala paikka, joten kehitettävää olisi siinä, miten ja millä kokoonpanolla asiakassuunnitelma laaditaan.

6.1.3 Tavoitteiden arviointi

”Se nuoren elämä on niinkun ylä- ja alamäkee. Se nuoren olo vaihtelee tai tilanteet vaihtelee.”

Tavoitteiden arvioinnin nähtiin olevan kahdenlaista. Osaa tavoitteista pystytään arvioimaan seuraamalla arjen toimintaa. Esimerkiksi kotiintuloaikojen noudattamisen nähtiin olevan tavoite, jota pystytään seuraamaan katsomalla kellosta, tuleeko nuori ryhmäkotiin ajallaan. Osassa tavoitteissa taas arvioinnin nähtiin olevan havainnoivaa ja pohdiskelevaa. Esimerkki tällaisesta arvioinnista on käyttäytymisen arviointi, jossa nuoren käyttäytymistä arvioidaan havainnoimalla ja sanallistamalla nuoren toimintaa.

Arviointia tehdään niin suullisessa kuin kirjallisessa raportoinnissa aikuisten kesken. Nuorista keskustellaan työvuorossa olevien kanssa, puretaan työvuorossa tapahtuneita tilanteita ja tehdään johtopäätöksiä. Nuorten asioista keskustellaan aina viikko- ja henkilökuntapalavereissa sekä työnohjauksessa, jolloin myös arvioidaan. Nuoren tilannetta arvioidaan lisäksi asiakassuunnitelmapalaverissa sekä mahdollisilla nuorisopsykiatrian ja lääkärin käynneillä sekä verkostopalavereissa:

”Kyllähän aika paljon arvioidaan arjen työtä ja tekemistä. Me kirjoitetaan tarkkaan rapsaan, puhutaan ja raportoidaan. Puhutaan nuorten tilanteista. Mun mielestä puhutaan paljon, miten toimitaan. Se näkyy niissä kirjauksissa. Kyllä me tiedetään, miten työntekijät ovat toimineet.”

”Siihen omaan puheeseen ja kirjaukseen vois kiinnittää enemmän huomiota. Puhuu vielä enemmän meidän tekemästä työstä, et miten ollaan oltu niissä tilanteissa.”

”Kyllä pidän tärkeinä just näitä henkilökuntapalavereja, missä käydään useasti kaikki nuoret läpi. Minusta ne on ollu tosi hyviä. Kun koko työporukka on paikalla, siihen tulee kaikkien näkökannat ja joku löytää eri kulmia siintä. Ne on ollu hyvin rakentavia. Ja siinä monta kertaa tulee, et nyt muutetaan tätä ja tehäinkin tällä tavalla.”

”Asiakassuunnitelmissa niitä aina arvioidaan, mut ne on erilaisia ne tilanteet ja aika haastavia. Et varmaan sitä arviointia vois jotenkin kehittää.. Et tehtäis enemmän tietoisesti jotenkin.”

Aarrearkussa on otettu käyttöön henkilökohtaiset viikkosuunnitelmat. Niitä ei tehdä kaikille, vaan erityisesti nuorille, joiden arjen hallinta on strukturoimatonta. Henkilökohtaisiin viikkosuunnitelmiin kirjataan ne säännöt, joiden noudattaminen on hankalaa, säännön noudattamatta jättämisestä tuleva seuraamus, seuraavan viikon menot sekä onnistuneesta viikosta seuraava palkinto. Viikkosuunnitelma tarkastetaan aina sunnuntaisin, jolloin myös arvioidaan kulunutta viikkoa.

”Ne henkilökohtaiset viikkosuunnitelmat on erittäin hyvä asia. Niillä pystyy henkilökohtaisia tavoitteita paremmin seuraamaan ja se on myös sille nuorelle selkeempi.”

Omaohjaajat tekevät arviointia tehdessään yhteenvedon nuoresta sosiaalityöntekijälle. Omaohjaaja on oman nuorensa asiantuntija sijaishuoltoympäristössä ja hänen tilanteestaan ja taustastaan parhaiten tietoinen työntekijä. Yhteenvedo tehdään sosiaalityöntekijälle sopimuksen mukaisesti, mutta yleensä kolmen kuukauden välein. Tarvittaessa sosiaalityöntekijään ollaan yhteydessä puhelimitse ja silloin myös nuoren tilannetta arvioidaan:

”Kuukausi-ilmoituksessa asetetut tavoitteet kulkevat rinnalla. Niiden pohjalta miä ainakin mietin, miten on sujunut.”

”Kylhän sit jossain puhelinkeskusteluissa käydään ja arvioidaan. Yleensä on joku hankala tai uus tilanne. Sehän on arviointia, vaikka me kysytään neuvoo.”

Nuorten kanssa tavoitteita arvioidaan henkilökohtaisissa omaohjaajakeskusteluissa ja aarretyöskentelyssä. Arviointia tapahtuu myös arkisissa tilanteissa, kun nuorelle annetaan palautetta tämän toiminnasta. Positiivista toiminnasta nuoria myös palkitaan:

”Omaohjaajakeskusteluissa käydään läpi sitä, että miten on omasta mielestä päässy niissä (tavoitteissa) eteenpäin.”

Vaikka arviointia tapahtuu useassa eri foorumissa, arvioinnin toivottiin jatkossa olevan tietoisempaa, sillä tällä hetkellä luotetaan paljon muistin varaan. Haastatteluissa toivottiin, että kirjalliseen raporttiin voisi kirjata tarkemmin, miten on työntekijöinä toimittu missäkin tilanteessa ja yhteisiä keskusteluja nuorista toivottiin enemmän. Yksi haastateltavista ideoi aarremittaria. Aarremittari olisi taulukkolaskentapohjainen tiedosto, johon kirjattaisiin nuoren tavoitteet ja joka viikko jokainen työvuorossa oleva työntekijä ja nuori itse arvioisivat kutakin tavoitetta numeerisesti. Näiden pohjalta pystyttäisiin laskemaan keskiarvo ja nähtäisiin konkreettisemmin nuoren edistyminen.

”Enemmänkin vois arvioida ja päähätä, mitä on tehty eikä vaan niis tilanteis sitten, kun on kriisi, et hitsiläinen, tänkin nuoren kohdalla on tapahtunut tällästä. Et enemmänkuin vois kyl paneutuu.”

”Kun puhutaan nuorista, niin voi olla, et se on vähän liikaa semmosta muistiin luottamista, et mitenäs nyt silloin menikään.”

6.1.4 Aarreyöskentely

”Niitten avulla oppii tuntemaan paremmin sitä nuorta. Oppii tuntemaan sukua, lähtökohtii, taustoja, elettyä elämää ja kaikkee sellasta. Se tuo ymmärrystä tosi paljon enemmän ja semmosta syvyyttä siihen työskentelyyn. Se auttaa mun mielest niitten tavoitteitten saavuttamisessa.”

Aarreyöskentely on hoito- ja kasvatussuunnitelman toteuttamista Ryhmäkoti Aarrearkussa. Haastatteluissa aarreyöskentelyyn nähtiin kuuluvaksi erilaisten työmenetelmien käyttö, kuten sosiogrammin, elämänjanan ja sukupuun tekeminen nuoren kanssa. Näiden tekemisestä on sovittu yhteisesti työyhteisössä aiemman kehittämistyön yhteydessä:

”Kun asiakassuunnitelma antaa ne tietyt tavoitteet, niin aarreyöskentelyn kautta niitä pystyy syventämään, et sillä saa lisäapua siihen työskentelyyn.”

”Elämän tapahtumia tai tällaisia tärkeitä tapahtumia elämässä, et nuori pystyis ite sen kautta hahmottamaan mitä on ollu ja mitä on tapahunu. Nuori pystyy hahmottamaan minust paljon paremmin omaa elämäänsä, jos tekee semmosen.”

Muutoin aarreyöskentely nähtiin vaihtelevana. Tärkeänä osana oli kahdenkeskisen ajan antaminen nuorelle, oli se sitten jutustelua tai lähtemistä jonnekin ryhmäkodin ulkopuolelle. Autokeskustelut nähtiin hedelmällisenä ja hyvänä keinona keskusteluyhteyden avaamisessa nuoren kanssa:

”Mut sehän siinä omaohjaajuudessa on ideana, et on ainakin lupa ottaa aikaa sille omalle lapselle.”

”Enemmän aikaa sais käyttää just tälläsee kahdenkeskiseen olemiseen nuorten kanssa. Ja niitten kans juttelemiseen”

”Ja kyl minust aarteeseen voi kuuluu ihan tällänen jutustelukin. Et kuulumisii, koulunkäyntii, kaikkii tälläsii yhdes jutellaan.”

”Sie lähdet sen kanssa jonnee, niin siä voit päästä ihan uskomattomii juttuihin sen kaa..”

Aarreyöskentely nähtiin hyvänä välineenä tutustua nuoreen ja saada lisäapua ja syvyyttä työskentelyyn. Joskus kiireisessä arjessa nähtiin ajan puutteen hankaloittavan työskentelyä, mutta toisaalta taas ajan koettiin löytyvän, kun sen ottaa.

Aarreyöskentelyssä tärkeänä nähtiin tarttuminen pieniin hetkiin. Tätä pidettiin ammatillisuutena:

”Kylhän niit vois olla enemmänkin, mut sit kun yks on hatkal, toinen yrittää lähtee hatkalle ja yhen loma peruuntuu, niin ei onnistu. Yleensä ne suunnitelmat eivät pidä.”

”Jos sais niitten omaohjaajahetkien kautta jotenkin rakennettua sitä sellasta luottamusta, että se nuori pystyis ottamaan vastaan sitte sitä negatiivista ja muuta tällästä palautetta tai ohjausta niis asioissa. Se olis ihana olotila.”

”Onhan sellassii iltoja, et on rauhattomuutta ja on monenlaista asiaa, et ei se paljon mitään aarreyöskentelyy oo. Tietysti jos käyttää niit tilaisuuksii hyväkseen, niin kyllä niit mahdollisuuksii on.”

”Kyllä se on vähän itsestä kiinni, miten paljon sitä haluaa tehdä. Voin sanoo, et on riittävästi, jos sitä haluaa tai niin paljon kuin sitä haluaa, niin siihen varmasti on mahdollisuudet.”

Vastuu aarreyöskentelystä nähtiin omaohjaajilla. Omaohjaajan tehtäväksi koettiin hyvän, tiiviimmän ja luottamuksellisen suhteen luominen nuoreen. Omaohjaajalla nähtiin olevan lupa ottaa aikaa omalle nuorelleen. Omaohjaajan toivottiin tekevän sitoutunutta ja pitkäjänteistä työtä oman nuorensa hyväksi sekä pohtivan sopivia auttamiskeinoja omalle nuorelleen. Omaohjaajalla ajateltiin olevan paras tieto nuoren tilanteesta ja elämästä. Hänen toivottiin tietävän, mitä nuoren kanssa tavoitellaan ja hänen haluttiin pitävän tavoitteet esillä niin nuorille kuin toisille työntekijöillekin:

”..et ne omaohjaajat tois ja pitäisi kiinni niist tavoitteist ja muistuttais”

”Ollaan tietoisia sen nuoren tilanteesta, et tiedetään, mitä sille kuuluu ja ollaan kartalla”

”Tavallaan tuntu, et kivi tippu sen sydämeltä, kun jollee oli saanu kerrottuu, kun se oli kaks tuntii puhunnu. Ensin oli naama niin suun pielet alaspäin, mut kahden tunnin jälkeen oli toisin. Ei se ollu sille nuorelle helppo paikka puhuu, mut sit kun sai purettuu, niin se helpotti.”

Omaohjaajilla toivottiin olevan jonkinlainen suunnitelma aarreyöskentelyn etenemisestä, vaikka kaikki ohjaajat toteuttavatkin aarreyöskentelyä. Omaohjaajalla on erityinen suhde nuoreensa, ja tärkeänä osana aarreyöskentelyä nähtiin juuri omaohjaajakeskustelut. Aarreakussu jokaisella nuorella on kaksi tai kolme omaohjaajaa, joten jatkoissa toivottiin enemmän tiedon siirtämistä ja yhteistä suunnittelu-aikaa omaohjaajille nuoren asioista:

”..että suunnittelee sitä sen nuoren kanssa tehtävää työtä. Että on kiinnostunut siitä mitä tekee ja suunnittelee yhdessä, et mitä keinoja voi käyttää tai miten toimii, mitä tekee nuoren kanssa..”

”Se ei täysin voi olla suunnitelmallista, koska tilanteet vaihtuu nopeasti. Totta kai sellanen perussuunnitelma täytyy olla olemassa, mut tilanteiden mukaan sitä täytyy muokata.”

”Kyllä siinä on tavoite mulla ainakin. Monesti, kun lähden ja vaikka nuori itse ei tiedä, että nyt lähdetään ja keskustellaan, niin kyllä mulla on peruskysymys päässä valmiina, minkä haluaisin saada selville..”

Aarretapaamisten ja koko työskentelyn kirjaamisessa nähtiin parantamisen varaa. Tällä hetkellä ryhmäkodissa ei ole selvää aarre- tai hoito- ja kasvatussuunnitelmalomaketta, vaan tapaamiset kirjataan normaalin raportoinnin yhteyteen. Kehitettävää olisi myös sen suhteen, että saadaan varmistettua, että aarreyöskentelyä tehdään kaikkien nuorten kanssa:

”Jos me kirjataan vielä lisää sitä, mitä me ollaan sovittu tai tehty siinä tai mitä huomioita on näissä aarteissa ollu, niin siinä olis varmaan semmonen kehittämisen paikka.”

Aarreyöskentelyssä tärkeää on myös yhteydenpito vanhempiin. Perhetapaamisia pyritään järjestämään niin paljon kuin mahdollista. Aarrearkkuun on sijoitettu nuoria myös kauempaa, minkä vuoksi yhteydenpito tapahtuu monesti vain puhelimen välityksellä. Kuitenkin pari kertaa vuodessa pyritään järjestämään aarrekahveja, jolloin vanhempien luo mennään keskustelemaan lasten asioista:

”---* kohdalla on ollu perhetapaamiset, jotka ovat olleet erityisiä.”*

6.1.5 Nuoren osallisuus

”En usko, että nuori on ihan sydämestään mukana niissä tavoitteissa, mitä meille on sosiaalityö antanut.”

Nuoren oma osallisuus sijoitusprosessissa nähtiin niin, että nuorelta kysytään mielipidettä ennen sijoitusta ja asiakassuunnitelmissa. Nämä nähtiin kuitenkin hankalina tilanteina nuorille. Varsinaisesti sijoituksen tavoitteiden nähtiin tulevan aikuisilta, vaikka nuoren omaa mielipidettä kysytäänkin. Haastateltavien mielestä nuoret eivät välttämättä itse ajattele, että heillä on jonkinlaiset tavoitteet, eivätkä he itse halua muuttaa omaa toimintaansa. Toimintaa muuttavia tavoitteita on hankala saavuttaa, elleivät ne ole nuoren omia tavoitteita:

”---* ihmetteli eilen, et miksi asetamme hänelle sellaisia tavoitteita, joita hän ei itse pysty toteuttamaan.”*

”Kyl minusta tuntuu, et monet tietää, mitkä heidän ongelmansa on, vaikka ne kapinoikin sitä vastaan.”

Päävastuu tavoitteisiin pääsemisessä nähtiin itse nuorella. Nuori itse arvioi omaa toimintaansa usein pieninä palasina arkisissa hetkissä. Nuori voi nähdä tavoitteensa negatiivissävytteisesti hänen ongelmiaan tai sitten oman toiminnan arviointi on tiedostamatonta. Arjen toiminnassa nähtiin enemmän vastarintaa kuin tavoitteiden arviointia. Nuoren nähtiin arvioivan omaa toimintaansa erilaisista lähtökohdista kuin työntekijät arvioivat. Nuorten koettiin joskus huomioivan omat onnistumisensa vaatien niistä kohtuuttoman suuria palkintoja ja unohtaen samalla, että on esimerkiksi käyttäytynyt samaisena viikkona monena päivänä huonosti:

”Kyllä mä arjessa näen enemmän vastarintaa niiden tavoitteiden toteuttamiseen, kun sitä, että arviois silleen, kun me ammatti-ihmisinä aatellaan, et pitäis arvioida.”

”Sen nuoren arviot tulee siinä arjen keskellä sellasina pieninä palasina ja kannanottoina.”

”Siis aika hanakastihan ne arvioi. Oon ollu sen kolme päivää tosi hyvin. Enks mie nyt sais, enks mie nyt vois...? Mut sit kun löytyy jotain virheitä, niin niihin ei sit enää kajotakkaa niin helposti. No se oli silloin, mut mie oon ollu sen jälkeen kaks päivää ihan hyvin. Et nehän huomio ite nää hyvät. Mut kyl mä luulen, et loppupeleissä ne ajattelee, et mun pitäis ja mie olen nyt niinku pitää, mut sit se vaan lähtee joskus lapasesta..”

”Mä en usko, että nuori ajattelee, et nää on mun tavoitteita, vaan hän kuulee ne ongelmia, jotka on hänen kohdalla olemassa.”

Tavoitteisiin pääseminen vie aikaa ja vaatii kärsivällisyyttä niin nuorelta kuin hänen kanssaan työskenteleviltä aikuisilta. Nuorelle ei saisi asettaa paineita tavoitteisiin pääsemisestä. Nuoren kanssa tulisi käydä enemmän läpi hänen tavoitteitaan, jotta nuori tietää, mitä häneltä odotetaan. Nuoren kanssa tulisi keskustella, mitä tavoitteet tarkoittavat käytännössä, mihin hän itse haluaa muutosta, mikä tässä kohti on tärkeää ja mihin nuori itse pystyy sitoutumaan. Toisaalta myös huomioitiin se, että jos työntekijät eivät aina muista nuoren sijoitukselle asetettuja tavoitteita, niin miten nuori itse voi muistaa ne:

”Olis ihan hyvä yhdessä mieltii, mitä ne tarkoittaa ja miten nuori ite kokee, et tavoitteet on hänen kohdallaan toteutuneet. Ja sit, et minkä hän ite näkee tärkeänä tässä kohtaa ja mihin hän haluaa muutosta.”

”Mä luulen, et jos meillä työntekijöinä on vaikeuksia pitää kaikkia tavoitteita mielessä, niin muistaako nuori.”

6.1.6 Ammatillisuus ja työssä jaksaminen

”Kyllä mä yritän. Se on eri asia, miten siinä onnistuu. Just vedoten tähän, et täällä on arki aika rikkiäistä, et ei pysty hengästä ja mieltii, et nyt mä keskityn johonkin tän tavoitteen viilaamiseen. Ne tilanteet vaan tulee tosi nopeesti ja sitä arkee vaan eletään sillee aika nopeesti. Mut kyl mä olisin sitä mieltä, et mä yritän työssäni kaiken kaikkiaan kantaa vastuun ja toimii annettujen ohjeitten mukaan.”

Ammatillisuus ja työssä jaksaminen olivat teemoja, joista teemahaastattelussa ei ollut kysymyksiä. Nämä teemat ilmenivät kuitenkin lähes kaikissa haastatteluissa. Ammatillisuus nähtiin johdonmukaisena ja oikeudenmukaisena työotteena. Työn perustana pidettiin vuorovaikutuksen rakentamista nuoriin. Ammatillinen työote koettiin suunnitelmallisena, tavoitesuuntautuneena ja sitoutumisena omaan työhön. Ammatillisen työntekijän nähtiin toimivan tuntosarvet herkillä ja tarttuvan tilanteisiin sekä arvioivan omaa työtänsä. Työn haasteena koettiin yhtälö, jossa eletään arkea nuoren kanssa samalla, kun tiettyjä asioita täytyy erityisesti työstää:

”Kai täs meiän työssä tärkein on suhde, miten se rakentuu sen nuoren kanssa ja sit se vuorovaikutus.”

”Mut kyllhän se jotenkin, jollei tollasii asioita pohdi, ettei olis tavoitesuuntautunut, niin helpostihan sitä menee jotenkin semmoseen päivästä toiseen, rutinoituu ja tekee tietyt asiat. Et kyl tää vaatii ponnistelua, ei tää oo itsestään selvää.”

”Täytyy ottaa se tilanne haltuun ja ymmärtää, et nyt täs on semmonen paikka, nyt päästää tähän asiaa kaikkein helpoiten kiinni.”

”Täytyy olla aika valmis, tuntosarvet herkillä. Sehän vaihtelee ihan omasta jaksamisesta. Välillä on innokkaampi kuin toisinaan.”

Ammatillisuuteen kuuluu työn rajaaminen ja omasta jaksamisesta huolehtiminen. Monesti lastensuojeluasiakkailla on myös muita hoitokontakteja, joten tärkeää on rajata, mikä on ryhmäkodin tehtävä hoidossa ja kuntoutuksessa ja mikä muiden:

”Et se on musta yks sellanen tärke juttu, et mietti, et mitä tehdään täällä ja mitä työstetään, kuinka pitkälle ja kuinka paljon ja mitkä on sit niitä, mitä hoidetaan muualla”

”Perheen kanssa tehdään töitä ja niissäkin se raja, kuinka paljon täällä ja kuinka paljon se on sit jonkun muun tehtävä.”

Työ lastensuojelun sijaishuollossa on kiireistä, haastavaa ja yllätyksellistä. Tilanteet vaihtuvat nopeasti ja arki on rikkinäistä. Tällöin itse perustyö vie voimavaroja eikä aikaa riitä tavoitteisiin keskittymiseen. Kriisitilanne jonkun nuoren kanssa vie energiaa kaikelta muulta ja muilta nuorilta. Haastatteluhetkellä monen ohjaajan muistissa oli edelliskesä, joka oli ollut erityisen kiireistä ja kriisiherkkää aikaa. Nämä kokemukset ja onnistumisten puute saivat työntekijöissä aikaan riittämättömyyden ja turhautumisen tunteita sekä oman ammatillisuuden kyseenalaistamista:

”Ihan tilanteitten mukaan täytyy mun mielest elää. Koska tää homma pyörii tilanteitten mukaan jatkuvast. Useimmiten jokainen päivä on erilainen ja jokainen työvuoro on erilainen.”

”Jonkun nuoren kanssa on niin kova vääntö, et se syö energiaa kaikilt tällasilta tavallisilt jutuilta aika paljon.”

”Täähän on jakautunut tälle, et toisel puolel taloo menee hyvin ja jotenkin tuntuu, ettei kerkee tarpeeksi olla siin, kun menee niin hyvin. Et jotenkin tarvis enemmän aikaa niillekin. Mut se aika, mikä illassa on, niin menee ehkä yhen ongelmiin tai sitte se saa aikaseks sellasen hulabaloön. Tuntuu, ettet oo saanu mitään aikaseks, oot vaan ollu erotuomari pilli suussa.”

”Than sama näkykö ne (tavoitteet) vai eikö näy, jos ei aikaa ole. Et aikahan minust on se, mikä hyvin pitkälti ratkaisee.”

”Ei siin hirveesti tuu mietittyä (tavoitteita), vaan sitä, että saa tän päivän pulkkaan ja jokainen on turvallisesti tääl Aarrearkussa.”

”Jotenkin tuntuu siltä, että ei riitä.”

”Tulee sellanen olo, et eihän tätä jaksaa kukaan. Eihän täst tuu mitään. Vaikka yrittää sitä ja tätä, niin kriisi vaan jatkuu ja on päällä, niin sitä on tosi turhautunut olo itellä. Että sitä rupee peilaamaan, et onks minusta nyt tähän, kun ei mitään tapahdu tai kun nyt tuntuu tälläseltä. Onks tää ammatillista käytöstä?”

Haastatteluissa ilmeni, että onnistumiset ja suunnitelmallinen työ tuovat lisää voimaa työhön. Jaksamista auttaa myös se, että työvuorossa on aikaa aidolle läsnäololle nuorten kanssa:

”Se tekee tästä työstä sellasta, et jaksaa paremmin, kun on tavoitteita ja oikeesti työskentelyllä on saatu jotakin aikaa. Sehän antaa uskomattoman paljon itselle voimaa yrittää lisää ja tehdä työtä eteenpäin, kun näkee, et aidosti ja oikeesti on voinu vaikuttaa jonkun ihmisen elämää.”

Jaksamiseen vaikuttavana asiana ilmenivät myös yleiset työvuorojärjestelyt. Kaikesta tärkeintä on työ nuorten kanssa, mutta monesti työ imee niin paljon, että työhön kuuluville paperitöille ei jää tarpeeksi aikaa. Toivetta tuli siitä, ettei työvuoroissa oltaisi yksin. Kaiken kaikkiaan kuitenkin ryhmäkodin henkilökuntamäärän nähtiin olevan hyvä ja työyhteisön sisällä koettiin sopivaa joustavuutta muun muassa työvuoroissa. Jatkossa toivottiin säännöllisiä henkilökunnan kehittämispäiviä ja toivottiin palautetta omasta työstä työyhteisön keskuudesta sekä työn arviointia sosiaalityöltä:

”Jonkunlaist enemmän niinku henkilökunnan välisii yhteisii jotain suunnitelu semmosii, et yhes kokoonnuttais ja pohdittais, et miten työtä vois kehittää..”

6.2 Keskusteluista saadut tulokset

”Totta kai aina on joka työssä parantamisen varaa, varmaan jokaisen kohalla. Ainakin omalla kohallani.”

Haastattelut toimivat kehittämistyön pohjana. Kehittämistyötä ideoitiin niin fokusryhmäkeskusteluissa kuin vapaamuotoisissa keskusteluissa. Ensimmäinen ryhmäkeskuselu järjestettiin henkilökuntapalaverin yhteydessä joulukuussa 2011. Ryhmäkeskustelussa nousi esille pieniä, mutta tärkeitä yksityiskohtia. Jokaisen nuoren raporttiin päätettiin laittaa nuoren tavoitteet esille. Lisäksi sosiaalityöntekijälle tehtävään yhteenvetoon laitettiin tavoitteet ylös ja arvioitiin yhteenvedossa niiden toteutumista. Tavoitteiden saamiseksi vielä näkyvämpään muotoon päätettiin toimiston seinälle ostaa taulu, joka toimisi tavoitetauluna. Tauluun olisi tarkoitus laittaa jokaiselle nuorelle ajankohtainen tavoite, johon haluttaisi erityisesti kiinnittää huomiota.

Nuorten raportoinnin yhteyteen päätettiin tehdä tietokoneelle oma aarrearkansio, johon kirjattaisiin ylös tavoitteet ja aarreyöskentelyn eteneminen. Lisäksi tarvetta koettiin yhteiskeskustelulle siitä, mitä on Aarreakun aarreyöskentely. Asiasta puhutaan yleisesti, mutta uudemmilla työntekijöillä ei ollut selvillä, mitä työskentely sisältää. Aarreyöskentely linkittyy tiiviisti omaohjaajatyöskentelyyn. Sen osalta monella työntekijällä nousi huono omatunto. Omaohjaajatyöskentelyyn kaivattiin lisää suunnitelmallisuutta ja omaohjaajien kesken yhteisiä suunnittelutuokioita.

Kehittämistyön edetessä mietittiin parasta omaohjaajajärjestelmää nuoren kannalta. Omaohjaajatyön osalta päätettiin kokeilla uutta systeemiä, jossa jokaisen nuoren omaohjaajana toimii vain yksi ohjaaja ja toinen ohjaaja on varaohjaajana ja työparina. Omaohjaajatyön liittyen mietittiin lisäksi, pidetäänkö nuorten perheisiin tarpeeksi yhteyttä.

Keskustelua syntyi lisäksi oman työn rajaamisesta. Yleisesti nähtiin, että on tärkeä miettiä, mikä on Aarreakun tehtävä ja mikä muiden, sillä Aarreakussa ei pystytä tekemään kaikkea. Tämä on yksi tärkeistä seikoista, joka vaikuttaa omaan jaksamiseen. Jatkossa toivottiin työyhteisön kehittämispäivää kahdesti vuodessa. Lisäksi toivottiin kehityskeskusteluja, joita Aarreakussa ei ole järjestetty.

Alkuvuonna 2012 kehittämistyö eteni ilman ohjausta. Talven aikana monta pientä asiaa laitettiin työn alle: ostettiin tavoitetaulu, nuorten kuukausiraportteihin kirjattiin tavoitteet esille ja kalenteriin merkittiin soittoaajat nuorten vanhemmille. Palautetta pyydettiin talven aikana kirjallisessa muodossa niin nuorilta, vanhemmilta kuin sosiaalityöntekijöiltäkin.

Toisella ryhmäkeskustelukerralla keskustelua herättivät sosiaalityöntekijöille tehtävät yhteenvedot. Aiemmin ne tehtiin kaikkien nuorten osalta samaan aikaan, sillä kaikilla nuorilla oli sovittu yhteenvedon toimitus kolmen kuukauden välein. Nyt kuitenkin yhteenvetoja oli hajautettu niin, ettei niiden tekeminen kuormittanut samaan aikaan samoja työntekijöitä. Yhteisesti todettiin, että yhteenveto on tärkeä työväline sosiaalityöntekijälle, jonka vuoksi sen tekemiseen tulee käyttää aikaa.

Fokusryhmäkeskustelujen jälkeen kehittämistyön aiheet ovat vilahdelleet niin viikkopalavereissa kuin arkisissa työntekijöiden välisissä keskusteluissa. Kesä toi mukanaan lomat, minkä vuoksi aiheet eivät olleet niin tiiviisti esillä. Syksy myötä ryhmäkodin kokoonpanoon tuli muutoksia, kun kaksi nuorta muutti tukiasuntoon ja tilalle tuli kaksi uutta nuorta. Nämä muutokset vaikuttivat ryhmäkodin arkeen niin, että perustehtävä imi mukaansa lähes kaikissa työvuoroissa niin kovalla imulla, ettei voimavaroja riittänyt kehittämistyölle. Syksyn tasaantuessa kehittämistyöhön on päästy jälleen paremmin käsiksi.

7 OPINNÄYTETYÖN JOHTOPÄÄTÖKSET

”Kyl ne tavoitteet vois olla selkeemmin näkyvillä, kun ne kansion uumeniin aina unohtuu. Jos ne ois vaikka näkyvillä ihan seinälläkin, niin se varmaan pitäis meidän työskentelyn vähän suoraviivaisempaa.”

Tutkimukseni tarkoitus oli selvittää, miten nuorten sijoituksille asetetut tavoitteet näkyvät ryhmäkodissa tehtävässä työssä ja miten niitä arvioidaan.

Tutkimuskysymykseen hain vastausta työntekijöiden teemahaastatteluilla. Tutkimus on osa kehittämistyötä, joka alkoi haastattelujen jälkeen fokusryhmäkeskusteluilla ja jatkuu edelleenkin.

Tavoitteellisen työn lähtökohtana on lain mukaan (13.4.2007/417) nuorelle tehtävä asiakassuunnitelma. Asiakassuunnitelman tekemisestä vastaa sosiaalityöntekijä, joten tavoitteet työskentelylle asettaa nuoren sijoituksesta vastaava kunta. Kunnilla ja sosiaalityöntekijöillä on erilaisia käytäntöjä, vaikka taustalla onkin laki.

Asiakassuunnitelmien sisältö ja taso vaihtelevat näin monesti.

Aineiston perusteella ajatus työn tavoitteellisuudesta nähtiin olevan ammatillisesti toimivan työntekijän ”selkärangassa”, mutta toisaalta tavoitteellisen työn menetelmien koettiin olevan kadoksissa. Arjen työn nähtiin vievän aikaa työn tavoitteellisuudelta, mutta toisaalta arjessa eläminen koettiin juuri tavoitteelliseksi. Onko siis arki tavoitteellista työtä vai onko sitä vain silloin, kun käytetään joitakin tiettyjä menetelmiä ja varataan tavoitteiden työstämiseen oma aika?

Laakso (2009, 116) jakaa arkisen huolenpidon omaksi lastenkotityön osa-alueeksi. Hän tulkitsee arjen rutiinien hoitamisen pinnalliseksi ja näkymättömäksi osaksi lastenkotityötä. Hänen mukaansa lastenkodin arkinen työ ei tunnu kiinnostavalta, vaan huomio kiinnittyy enemmänkin lastenkotityön erityismenetelmien ja tilanteiden käsittelyyn. Kuitenkin hänen aineistonsa perusteella lastenkodin yhtenä tehtävänä on lapsen arjen turvaaminen. Lapset ovat kokeneet ennen sijoitustaan turvattomuutta, jonka vuoksi lapsen kanssa työskentelyn keskeinen tehtävä tulisi olla turvallisen kasvuympäristön takaaminen. Tähän liittyy ajatus arjesta, jonka pyörittäminen ja turvaaminen ovat aikuisen vastuulla.

Laakso (2009, 253) puhuu kotitapaisuudesta, jonka ideaan sisältyy ajatus lapselle mahdollisimman normaalin arjen turvaamisesta sekä pyrkimyksestä kodinomaisuuteen niin tilallisina kuin toiminnallisina ratkaisuin. Menetelmiä tärkeämpänä Laakson aineistossa koostuu luottamuksellisen suhteen luominen, yhteiset jutut ja oleminen lasten kanssa. Tärkeäksi lastenkotityön laadun määrittäjäksi muodostuvat lasten ja työntekijöiden kohtaamiset arjessa. Arjen rutiinit ja kohtaamiset voivat olla lasta voimaannuttavia, mutta myös nöyryyttäviä. Lastenkotityön ammatillisuus punnitaankin näissä jokapäiväisissä kohtaamisissa ja tilanteissa.

Laaksoon viitaten sanoisinkin, että arjen eläminen lastensuojelussa on tärkeää ja tavoitteellista työtä. Kuten Laaksokin sanoo, työntekijän ammatillisuudesta on kiinni se, miten arjen hetkistä saadaan tavoitteellisia. Työntekijä voi puurtaa kodinhoidollisia tehtäviä omineen tai ottaa siihen nuoren mukaan, jolloin tilanteesta tulee

ohjauksellinen. Tekemisen lomassa voi syntyä uskomattomia juttuja, joka kävi aineistostakin ilmi.

Tavoitteellinen työ vaatii työyhteisöltä tiivistä yhteistyötä ja yhteisten linjojen luomista. Kiireettömyys ja ajan antaminen nuorelle auttavat tavoitteiden toteuttamisessa. Kuinka toimia, jos sijoituksella on aikataulu eikä sitä enää sen jälkeen jatketa? Voiko ammatillinen työntekijä hyväksyä, että joidenkin nuorten kohdalla ei vain päästä tavoitteissa eteenpäin? Haastatteluissa toivottiin, ettei ryhmäkodin arki olisi pelkkää asioiden työstämistä, vaan nuorelle annettaisiin aikaa myös pelkkään olemiseen ja sitä kautta rauhassa tavoitteiden saavuttamiseen. Samoilla linjoilla on myös Laakso (2009, 128). Hänen mukaansa työntekijän toiminta lastenkodissa ei voi olla jatkuvaa kuntoutusta, ohjausta tai arviointia. Työntekijän tulee osata olla nuorten kanssa, löhöillä sohvalla televisiota tuijotellen, jutustella niitä näitä ja unohtaa arviointi tai kuntouttava ote.

Aarreyöskentely on Aarreakun toteuttamaa hoito- ja kasvatussuunnitelman mukaista työskentelyä, jossa nuoren kanssa työskennellään hänen tavoitteidensa mukaisesti. Aiemmissa kehittämistöissä on luotu omaohjaajan työkalupakki, jonka mukaan aarreyöskentelyä tehdään. Näinä erityisinä menetelminä toimivat sosiogrammin, elämänjanan, sukupuun ja aarrekartan tekemiset yhdessä nuoren ja mahdollisesti hänen vanhempiansa kanssa. Aarreyöskentely ei kuitenkaan ole pelkästään näiden tekemistä, vaan jutustelua ja lähtemistä jonnekin ryhmäkodin ulkopuolelle. Aineistosta nousi esille, että useasti nuori avautuu paremmin jossakin muualla, ja esimerkiksi autokeskustelut nähtiin hedelmällisinä.

Omaohjaajilta toivottiin suunnitelmallisempaa otetta aarreyöskentelyyn. Nuorilla on useampi omaohjaaja, jonka vuoksi nähtiin tärkeänä, että yhteistyö heidän välillään toimisi ja suunnitelmat olisivat yhteisiä. Aarreakussa ei ole pohjaa hoito- ja kasvatussuunnitelman kirjalliselle muodolle. Se koettiin kehittämisen kohteena niin tässä tutkimuksessa kuin Maaskola-Kinnusen & Savolaisen (2009) tekemässä työssä.

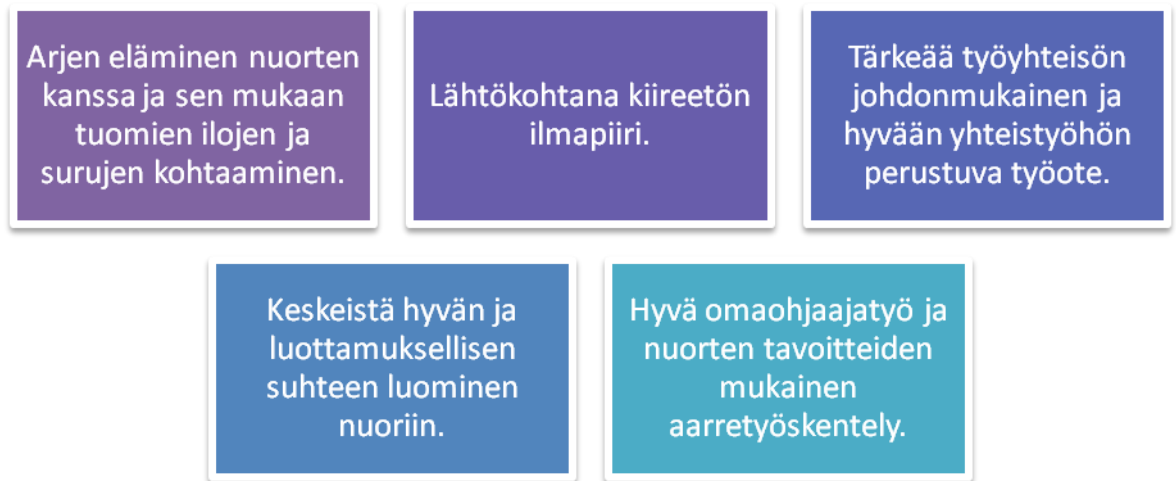
Sekä minun tutkimuksessani että Maaskola-Kinnusen & Savolaisen (2009) tutkimuksessa nousi esille se, että omaohjaajatyölle toivottiin enemmän aikaa. Maaskola-Kinnusen & Savolaisen tutkimus toi esille työntekijöiden lisäksi nuorten näkökulman ja myös nuorten toive oli samansuuntainen. Yhteisen ajan järjestäminen ja ajankäytön organisointi nähtiin työntekijän omasta aktiivisuudesta riippuvaksi.

Kehittämispöcessin aikana ryhmäkodissa alettiin pohtia omaohjaajajärjestelmän toimivuutta. Jokaisella nuorella on kahdesta kolmeen omaohjaajaa. Tämä käytäntö jakaa vastuuta työntekijöille, mutta pahimmassa tapauksessa kukaan ei ota sitä. Henkilöstön kesken alettiin miettiä, voisiko jatkossa jokaisella olla ainoastaan yksi vastuuomaohjaaja ja toinen varaomaohjaaja. Näin työskentelyn langat pysyisivät yhden ohjaajan käsissä ja siten varmistuisi, että yksi työntekijä olisi oman nuorensa paras asiantuntija sijaishuoltoympäristössä.

Tärkeänä lastensuojelutyön piirteenä ja tavoitteellisen työn lähtökohtana nousi esiin (ks. Rostila 2001; Partanen 2005) erityisen suhteen luominen nuoriin. Sen nähtiin helpottavan työtä ja erityisesti vaikeiden asioiden käsittelyä. Laakson (2009, 171 - 173) mukaan lasten ja työntekijöiden suhteita ei voi määrittellä ainoastaan ammatillisiksi asiakassuhteiksi, sillä samalla kun työntekijät opettelevat tuntemaan lapsia yhteisen arjen keskellä, oppivat myös lapset tunnistamaan kunkin työntekijän henkilökohtaisia toimintatapoja. Lastenkotityössä rakentuu paljon sen varaan, millaisiksi lasten ja työntekijöiden suhteet muodostuvat sekä millaisia valmiuksia työntekijöillä on lähestyä erilaisia ja erilaisista elämäntilanteista lastenkotiin tulleita lapsia.

Tavoitteellisen työskentelyn parantamiseksi haastatteluissa toivottiin konkreettista välinettä tavoitteiden muistamiseen. Ryhmäkeskusteluissa luotiin ideaa tavoitetaulusta, joka pitäisi tavoitteet muistissa ja auttaisi näin niiden toteutumisessa. Ryhmäkodin kehittämistyön edetessä nuoren tavoitteet kirjattiin näkyviin nuoren päivittäisraportointiin, kun ne aiemmin olivat jääneet paperiversioina nuorten kansioiden uumeniin.

Kuvaan 4 olen koonnut yhteen, miten tavoitteellista työtä tehdään Ryhmäkoti Aarrearkussa:



Kuva 4. Ryhmäkoti Aarrearkun tavoitteellinen työ

Tutkimuskysymykseni toinen osa liittyi tavoitteiden arviointiin. Se koettiin hankalana niin aineiston kuin teorian valossa (ks. Juutinen 1995). Arvioinnin hankaluuteen nähtiin vaikuttavan sen, että sitä tehdään erilaisin kriteerein eri paikoissa. Jokaisen asiakkaan tilanne on ainutlaatuinen eikä työskentelyn kulkua pysty etukäteen ennakoimaan. Paljon luotetaan kokemustietoon tutkimuksellisen tiedon sijasta. (Möller 2005; Rousu 2007.)

Kuvaan 5 olen koonnut, miten tavoitteita arvioidaan Ryhmäkoti Aarrearkussa:



Kuva 5. Ryhmäkoti Aarrearkun tavoitteiden arviointi

Aineiston perusteella arvioinnista toivottiin tietoisempaa. Yhdellä työntekijällä oli ehdotus aarremittarista, jossa viikoittain arvioitaisiin numeerisesti nuoren tavoitteiden pohjalta määritellyjä kriteerejä. Aarremittari linkittyy tapauskohtaiseen arviointiin (Borg & Kilponen 2008; Högnabba ym. 2003). Tapauskohtaisen arvioinnin menetelmien avulla ryhmäkotiin voitaisiin luoda oma mittari, jossa mitattaisiin säännöllisin väliajoin nuoren tavoitteita. Aarremittari edellyttäisi hyvää omaohjaajatyöskentelyä, jossa nuorelle asetetut tavoitteet muokattaisiin tarpeeksi konkreettiseen muotoon, jotta niiden arvioiminen mahdollistuisi.

Tavoitteellisuuden, arvioinnin ja aarreyöskentelyn lisäksi teemahaastatteluissa toistuivat perustehtävää, nuorten osallistumista sekä ammatillisuutta ja työssä jaksamista koskevat teemat. Aarrearkun tavoitteelliselle työlle antavat pohjan työn selkeä perustehtävä ja työntekijöiden ammatillisuus ja työssä jaksaminen. Aarrearkun kantana on nuorten oma osallisuus, jota ilman tuloksia on vaikea saada. Aarrearkun sisältönä on arjen eläminen, aarreyöskentely ja tavoitteiden arvioinnin. Näistä elementeistä loin synteessin Ryhmäkoti Aarrearkussa tehtävästä työstä. (Kuva 6.)



Kuva 6. Ryhmäkoti Aarrearkussa tehtävä työ

Perustehtävä antaa pohjan ryhmäkodin työskentelylle. Niin teoriassa (Laakso 2009; Pösö 1995) kuin keräämässäni aineistossa nousi esille sijaishuoltotyön erityisyys. Työn perustehtävänä on niin arjen eläminen kuin tiettyjen asioiden erityistyöstäminen. Työntekijöiden tulee heittäytyä vanhemman tyyliseen rooliin sekä toimia ammatillisesti toimivana sosiaalialan osaajana. Tämä kaksijakoinen tehtävä asettaa tietyt haasteet työlle, koska ammatillinen puoli on vahvasti läsnä.

Ryhmäkoti Aarrearkun perustehtävä on määriteltyinä ryhmäkodin laatukäsikirjassa. Jokainen työntekijä tiesi, miksi ryhmäkoti on olemassa, mutta yhtenäinen käsitys perustehtävästä kuitenkin puuttui. Perustehtävän tarkastelu ja kirkastaminen säännöllisin väliajoin on tärkeää, jotta työn fokus pysyy siinä, minkä vuoksi ryhmäkoti on olemassa. Tämän on nähty auttavan niin työn rajaamisessa kuin sitä kautta myös työssä jaksamisessa (Klap 2005).

Vankan aarrearkun pohjana toimii perustehtävän lisäksi ammatillisuus ja työyhteisön työssä jaksaminen. Tämä erikseen esille nostamani teema ei ollut teemahaastattelurungossa, vaan nousi esille jollakin tapaa kaikissa haastatteluissa. Ammattitaitoisen työntekijän tunnistaa aineiston perusteella suunnitelmallisuudesta, sitoutumisesta sekä niin sanotusta hetkeen tarttumisesta. Työ ryhmäkodissa on arjen elämistä yhdessä, mutta ammattilainen osaa tarttua hetkiin ja viedä arjet hetket suunnitelmalliseksi työksi. Laakson (2009, 180) mukaan juuri arjen keskellä on monia mahdollisuuksia huomioida lapsen yksilöllinen kokemusmaailma, mutta se voi myös jäädä kaiken muun arkisen tekemisen varjoon. Ammatillisuus punnitaan Laakson mukaan juuri näissä arkisissa tilanteissa ja kohtaamisissa.

Työ sijaishuollossa on kiireistä, haastavaa ja yllätyksellistä (Laakso 2009). Työssä on kausia, jolloin on rauhallisempaa ja on aidosti aikaa keskittyä nuorten asioiden erityistyöstämiseen. Toinen puoli työtä on kaudet, jolloin mikään ei toimi. Arki on silloin rikkinäistä ja kiireellistä. Työntekijöiden energia menee erilaisten asioiden ja kriisien selvittelyyn sekä peruskodin hoidollisiin tehtäviin. Tämäkin on tavoitteellista työtä, vaikka se koettelee erityisellä tavalla kaikkien jaksamista. Yllättävät eteen tulevat tilanteet saavat monesti työntekijät kyseenalaistamaan oman riittämättömyytensä ja ammatillisuutensa. Laakson (2009, 133, 138) mukaan lasten kotityöntekijällä on monesti meneillään monta asiaa päällekkäin ja työntekijältä vaaditaan sopeutumista muutoksiin, kekseliäisyyttä ja neuvottelukykä. Arkisista tapahtumista ja rutiineista tulee ammatillisesti haasteellisia.

Aarrearkun kantana on nuorten oma osallisuus. Tämän tutkimuksen näkökulma on työntekijöiden näkemyksissä, jolloin nuorten oma ääni ei ole kuuluvissa. Kuitenkin niin teoriasta kuin aineistosta nousi esille se, että nuorten oma osallisuus on tärkeää, jotta sijoituksesta tulee onnistunut ja asetettuihin tavoitteisiin päästään. (Rostila 2001; Heinjoki ym. 2005; Niemelä 2005.)

Lastensuojelulain (13.4.2007/417) mukaan nuoren mielipide täytyy selvittää lastensuojelutoimenpiteissä. Aineistosta kuitenkin nousi esille se tosiasia, että kuulemistilanteet ovat nuorelle vaikeita. Nuori ei välttämättä ymmärrä, mistä puhutaan tai vastarinta on niin suurta, ettei yhteistä kieltä löydy. Vaikka nuoren mielipidettä kysytäänkin, tavoitteen asettelusta vastaavat aikuiset – ja silti päävastuu tavoitteisiin pääsemisessä on itse nuorella. Tilanne on ristiriitainen, sillä tavoitteisiin

pääseminen on usein hankalaa, jos oma motivaatio puuttuu. Nuorella on motivaatiota tavoitteisiin, jotka hän itse asettaa. Usein kuitenkin lastensuojelutoimien aikana nuori itse ei kykene näkemään, että hänen toiminnassaan on jotain muutettavaa.

Tilannetta voidaan helpottaa käymällä keskusteluja nuorten kanssa. Keskustelujen, konkreettisten arjen tavoitteiden, kärsivällisyyden ja ajan kanssa on nähty voitavan vaikuttaa siihen, että nuori itsekin näkee tavoitteiden tärkeyden omassa elämäntilanteessaan. (Rostila 2001.) Laakson (2009, 165) mukaan lapset kertovat ja ilmaisevat kokemuksiaan selvästi enemmän lastenkodilla kuin neuvotteluissa. Tämä seikka on hyvä ottaa huomioon lastensuojelutyössä, jotta lapsia ja nuoria osataan etukäteen valmistella palavereja varten. Valtakunnan tasolla on myös syytä miettiä, miten lapsen ja nuoren osallisuutta voisi kehittää niin kuulemisissa kuin palaverikäytännöissä.

Olen yllä kuvannut haastatteluaineiston avulla saamaani tietoa. Aineistosta saatu tieto on ollut pohjana fokusryhmäkeskusteluissa ja vapaamuotoisissa keskusteluissa. Aineistosta on noussut esille ideoita ryhmäkodin kehittämiseen. Ryhmäkodin kehittämistyössä on otettu pieni askel eteenpäin ja tämän työn valmistuttua kehittämistyö pääsee jatkumaan. Arjen työmenetelmien kehittäminen näkyy pienissä arkisissa muutoksissa, jotka kokonaisuudessaan kehittävät niin ryhmäkodin arkea, tavoitteellista työtä kuin tavoitteiden arviointia. Taulukkoon 1 olen koonnut kehittämistyön tilanteen syksyllä 2012.

Taulukko 1. Kehittämistyön tilanne syksyllä 2012.

<p>Perustehtävä / arjen työ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perustehtävä oli monelle aineiston perusteella selvä. Perustehtävän tarkasteleminen ja kirkastaminen säännöllisin väliajoin olisi hyödyllistä työyhteisön jaksamisen vuoksi.
<p>Tavoitteellisuus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nuorten tavoitteet on kirjattu esille nuorten päivittäisraportointiin ja sosiaalityöntekijälle toimitettavaan yhteenvetoon. • Tavoitetaulukujen työstäminen on aloitettu. • Tavoitteiden säännöllinen tarkastelu niin nuoren kuin työyhteisön kesken on työn alla.
<p>Tavoitteiden arviointi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sosiaalityöntekijälle tehtävässä yhteenvedossa on alettu arvioida nuoren tavoitteita. • Jatkossa tarpeena on kehittää työväline (esimerkiksi aarremittari) tavoitteiden arvioinnin apuvälineeksi.
<p>Aarreyöskentely</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Soittoajat vanhemmille on kirjattu kalenteriin. • Yhden omaohjaajan järjestelmää on alettu kehittää. • Aarreyöskentelyn suunnitelmallisuus ja aarrelomakkeen luominen hoito- ja kasvatussuunnitelman pohjaksi ovat seuraava kehittämisen kohde.
<p>Nuorten osallisuus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nuorten osallisuuden lisääminen tavoitteellisessa työssä on kehittämisprosessin seuraavan syklin tehtäviä.
<p>Ammatillisuus ja työssä jaksaminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Viikkopalavereita on pidetty henkilökuntapalaverien lisänä viikoittain. • Kehityskeskustelut aloitetaan. • Maanantaisin on työntekijöillä vuorotellen aamuvuoro, mikä mahdollistaa kirjallisten töiden tekemisen. Ryhmäkotiin on ostettu kannettava tietokone. Tämä mahdollistaa kirjallisten töiden tekemisen myös iltapäivisin, kun paikalla on useampi ohjaaja. • Vuosittaisia kehittämispäiviä on alettu suunnitella.

Tämän työn lähestymistapana on toiminut toimintatutkimus. Toimintatutkimus kulkee sykleittäin. Tämän opinnäytetyön päättymisen jälkeen yksi sykli on kuljettuna ja on aika lähteä seuraavaan sykliin, sillä varsinainen kehittämisprosessi jatkuu. Näen seuraavana kehittämistyön vaiheena tutustumisen tämän työn tuomaan aineistoon kokonaisuutena.

Tästä työstä rajattiin nuorten näkökulma pois, joten näkisin seuraavana vaiheena työn teemojen käsittelyn yhdessä nuorten kanssa ja nuorten osallisuuden lisäämisen tavoitteellisessa työssä. Nuorten näkökulmien mukaan saaminen toisi suurta lisäarvoa, joka kehittäisi työtä entistä asiakaslähtöisemmäksi. Lisäksi omana mielenkiinnon kohteena olisi aarretyöskentelyn kehittäminen yhteistyössä nuorten ja ohjaajien kanssa.

8 LOPUKSI

”Ollaan kaikki työntekijät samalla linjalla ja pyritään siihen samaan. Vaikkei kaikista asioista olla samaa mieltä, niin ainakin sen nuoren kanssa työskentelystä ja niistä tavoitteista. Sillä saa paljon aikaan ja ollaan jo saatukin.”

Opinnäytetyöprosessi on ollut pitkä ja opettavainen matka. Se alkoi jo lähes kolme vuotta sitten, kun tein päätöksen pyrkiä opiskelemaan ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Lähes kolmeen vuoteen on mahtunut paljon erilaisia asioita, jotka ovat vaikuttaneet opiskeluprosessiin välillä myönteisesti ja välillä taas tuoden esteitä tien varrelle. Kaikesta on kuitenkin selvitty. Pian tämä opiskelupolku on kuljettu loppuun ja on aika valita tie, jota seuraavaksi lähden kulkemaan.

Opiskelujeni aikana opinnäytetyön aihe vaihtui kertaalleen ja koen muutoksen olleen myönteinen. Alun perin ajattelin, että haluan opinnäytetyöni avulla kurkistaa johonkin uuteen ja tuntemattomaan alueeseen. Nyt kuitenkin ajattelen, että opinnäytetyölleni oli hyötyä siitä, että aihealue ja työpaikka olivat minulle tuttuja. Täytyy myöntää, että oli haasteellista laittaa oma työ ja työpaikka tarkastelun kohteeksi, koska siihen liittyi monia henkilökohtaisiakin asioita. Olisin voinut olla oman työn tarkastelussa ja heittäytymisessä rohkeampikin.

On ollut upeaa huomata, kuinka oma ajattelu on kehittynyt matkan varrella. Aluksi tutkimus- ja analyysimenetelmien valinnat tuntuivat hankalilta, mutta ajan kuluessa kaikki loksahdivat paikoilleen. Mielenkiintoista oli huomata, että viime keväänä teoriaa varten lainaamani kirjat aiheuttivat ihmetystä loppukesästä, kun tauon jälkeen tartuin uudelleen kiinni työhöni. Vaikka kesän aikana en ollut aktiivisesti tehnyt mitään, silti alitajuntani oli työstänyt ja tehnyt teoreettista viitekehystä selkeämmäksi.

Tehdessäni vuosi sitten haastatteluja ajattelin useaan otteeseen, kuinka etuoikeutetussa asemassa olin, kun sain olla kuulemassa ammattitaitoisten työkavereideni ajatuksia ja mielipiteitä työhön ja sen kehittämiseen liittyvistä asioista. Arvostan suuresti näitä ihmisiä, joiden kanssa tein tärkeää työtä haavoittuneiden ja vaikeissa elämäntilanteissa elävien lasten, nuorten ja heidän perheidensä hyväksi. He heittäytyivät mukaan tutkimuksen kohteiksi ja antoivat minulle tärkeää tietoa. Kaikki ajatukset ja kokemukset olivat niin upeita ja arvokkaita, että siksi erityisesti näen tärkeäksi kehittää Aarrearkkuun jonkinlaista ammattilaisten foorumia, jossa keskustellaan ja jaetaan kokemuksia.

Työn edetessä olen tehnyt eettistä pohdintaa. Aluksi mietin nuorten ottamista mukaan tutkimuksen kohdejoukkoon, mutta käytyäni tutkimuslupa-asioista keskusteluja ohjaavan opettajani kanssa päätin jättää nuoret pois tutkimuksesta. Aikatauluni oli niin tiukka, että en olisi ehtinyt anoa tutkimuslupia sijoittavilta kunnilta.

Oma asemani tutkijana työyhteisössä haastoi minut eettisiin pohdintoihin useamman kerran. Osallistuvan havainnoinnin jätin aineistonkeruumenetelmistä pois osaksi ajan puutteen, mutta osaksi myös tutkijan roolin vaikeuden vuoksi. Ei olisi ollut helppoa heittäytyä tutussa ohjaajan roolissa toimiessani aivan toisenlaiseen tutkijan rooliin. Kuitenkin näen nyt tämän koko prosessin jälkeen, että olisin tarvinnut havainnointiaineistoa, jotta olisin saanut realistisemmän, kattavamman ja syvällisemmän vastauksen tutkimuskysymykseeni.

Vielä tutkimussuunnitelman tekovaiheessa ajattelin ottaa havainnoinnin yhdeksi tutkimusmetodikseni ja teinkin sitä aivan aluksi. Ohjaava opettajani kannusti havainnointiin kovasti, vaikka itse yritin jollakin tapaa ”räpiköidä vastaan”. Koin havainnoinnin hankalana, sillä en tiennyt, mitä kirjaan havaintopäiväkirjaani. Suoritin havainnointia työvuorojeni aikana, jolloin tehtäväni oli hoitaa työvuorossa olevat tehtävät. Iltavuorojen aikana pystyin havainnoimaan toisen työntekijän toimintaa ja kirjaamaan omaa käyttäytymistäni, mutta tilanteiden tarkka havainnointi ei onnistunut, koska työ saattoikin viedä tilanteesta pois. Koska olin työvuorossa, en myöskään pystynyt tekemään havainnointikirjauksia välittömästi. Työvuorojen jälkeen olin iltaisin niin väsynyt, etten jaksanut montaa lausetta kirjoittaa.

Koin myös ongelmallisena sen, että työvuorolistat elivät luonnollisesti omaa tietään, jonka vuoksi saatoin olla työvuorossa samojen työkavereideni kanssa. Tällä tavoin havainnoinnin kohteeksi ei välttämättä olisi valikoitunut kaikkia työntekijöitä. Lisäksi

yövuoroissa työskentelin yksin, jolloin olisin pystynyt ainoastaan kirjaamaan omaa työtäni muutaman tunnin ajan, jolloin olimme nuorten kanssa hereillä. Viime syksynä irrottauduin myös tasoitusvapaille tehdäkseen haastatteluja. Sen vuoksi minulla oli tavanomaista vähemmän työvuoroja, joka vaikeutti havainnointia.

Nämä kaikki seikat vaikuttivat siihen, että päätin jättää suppean havainnointiaineistoni käsittelemättä. Näin jälkikäteen ajatellen, jos olisin halunnut hyvän aineiston, minun olisi pitänyt käydä joka päivä havainnoimassa jokin tietty aika. Tällöin havainnoinnin kohteeksi olisi osunut jokainen työntekijä ja minä olisin tutkijan roolissa pystynyt kirjaamaan kaikki havainnot välittömästi ylös. Tähän minulla ei kuitenkaan ollut mahdollisuutta.

En osaa tässä vaiheessa sanoa, olisinko osannut olla havainnoijan roolissa objektiivinen, sillä tunnen ryhmäkodin toiminnan, työntekijät ja nuoret useamman vuoden kokemuksella. Tehtävä olisi ollut vaikea ja olisi vaatinut kaikilta osapuolilta totuttelua, kun tuttu työntekijä olisikin ollut toisenlaisessa roolissa. Tässä kohtaa ajattelen, että puolueettomuuden takaamiseksi vieras havainnointiympäristö olisi ollut antoisampi ja mielekkäämpi.

Tutkimuksen arvioinnissa puhutaan tutkimuksen validiteetista ja reliabiliteetista. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimusmenetelmien pätevyyttä ja luotettavuutta selvittää sitä, mitä sillä on ollut tarkoitus selvittää. Reliabiliteetti liittyy tutkimusmenetelmän luotettavuuteen ja kykyyn saavuttaa tarkoitettuja tuloksia. Reliabiliteetista puhuttaessa viitataan usein tutkimustulosten toistettavuuteen. Tutkimuksen reliabeliutta voidaan arvioida kiinnittämällä huomiota tutkijan toimintaan. Reliabelius koskee muun muassa sitä, onko kaikki käytettävissä oleva aineisto otettu huomioon ja ovatko tulokset niin pitkälle kuin mahdollista heijaste tutkittavien ajatusmaailmasta. (Anttila 2012; Hirsjärvi & Hurme 2000, 189.)

Reliabeliudella tarkoitetaan sitä, että tutkittaessa samaa henkilöä saadaan kahdella tutkimuskerralla sama tulos. Jos kuitenkin oletetaan, että ihmiselle on ominaista ajassa tapahtuva muutos, tästä tutkimustuloksiin kohdistuvasta määritelmästä on luovuttava. Toinen tapa määritellä reliabelius on se, että tulos on reliabeli, jos kaksi arvioitsijaa päätyy samanlaiseen tulokseen. Jos lähdetään siitä, että jokainen yksilö tekee omien kokemustensa perusteella tietystä kohteesta oman tulkintansa, on epätodennäköistä, että kaksi arvioijaa ymmärtäisi kolmannen sanoman täysin samalla tapaa. Kolmas tapa

ymmärtää reliabelius on se, että kahdella rinnakkaisella tutkimusmenetelmällä saadaan sama tulos. Jos edelleenkin ajatellaan ihmisen käyttäytymisen riippuvan kontekstista, on epätodennäköistä, että kahdella menetelmällä saataisiin täsmälleen sama tulos. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 186.)

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on sen myöntäminen, että tutkija on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pääasiallinen luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja näin luotettavuuden arviointi koskee koko tutkimusprosessia. Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan uskottavuudesta, joka tarkoittaa sitä, että tutkijan on tarkistettava vastaavatko hänen käsitteellistyksensä ja tulkintansa tutkittavien käsityksiä. Tutkimustuloksilla voi olla myös siirrettävyyttä, vaikka useimmiten katsotaankin, etteivät yleistyksset ole mahdollisia. Vahvistuvuus taas tarkoittaa, että tehdyt tulkinnat saavat tukea toisista vastaavaa ilmiötä tarkastelleista tutkimuksista. (Eskola & Suoranta 1998, 212 – 213.)

Sain opinnäytetyöhöni tutkimusluvan niin ryhmäkodin johtajalta kuin haastatteluihin osallistuneilta työkavereiltani. Kaikki halusivat osallistua tutkimukseen, vaikka aluksi yksi työntekijöistä epäröikin. Tutkimuksesta oli siis luonnollisesti lupa myös kieltäytyä. Tätä työtä varten olen kirjoittanut ylös mahdollisimman tarkasti kaikki haastattelut, keskustelut ja niihin liittyvät havaintoni. Haastatteluaineistosta poimimiani suoria lainauksia muokkasin jonkin verran yleiskielellisempään muotoon, jotta niistä ei voisi päätellä, kenestä on kysymys.

Hirsjärven & Hurmeen (2000, 189) mukaan tutkimuksen on pyrittävä siihen, että se paljastaa tutkittavien käsityksiä ja heidän maailmaansa niin hyvin kuin mahdollista. Kuitenkin huomioon tulee ottaa, että tutkija vaikuttaa saatavaan tietoon jo tietojen keruuvaiheessa ja kyse on tutkijan tulkinnoista. Tutkimuksen validiutta lisää, että tutkija pystyy dokumentoimaan, miten hän on päätenyt luokittamaan ja kuvaamaan tutkittavien maailmaan siten, kun on tehnyt.

Eva Hynynen (2010, 48 – 49) sanoo omassa eräässä lastensuojeluyksikössä toteutetussa YAMK-opinnäytetyössään, että tutkimuksen tuloksia ei ole mielekästä miettiä toistettavuuden tai yleistämisen näkökulmasta, sillä hänen tutkimuksensa tarkoitus on ollut miettiä tilannetta yksittäisessä lastensuojelulaitoksessa. Lisäksi hänen käyttämänsä tutkimusmetodi, fokusryhmäkeskustelut, koostuivat ainoastaan kyseisen laitoksen työntekijöistä, jonka vuoksi käydyt keskustelut koskivat vain kyseistä yksikköä. Olen

Hynysen kanssa samoilla linjoilla oman tutkimukseni toistettavuuden ja yleistämisen suhteen. Työni on tehty Ryhmäkoti Aarrearkun tarpeita ajatellen, joten sen toistaminen toisessa yksikössä ei välttämättä toimisi. Työlläni ei ole haettu yleispäteviä vastauksia, vaan työvälineistä ryhmäkodin perustyön kehittämiseen.

Mitä työyhteisö sitten on saanut tältä työltä? Koen, että tämä prosessi on ollut minun oma prosessini, jossa Aarrearkun väki on ollut mukana tiedon tuottajana. Kehittämistyö on liikahtanut hitusen eteenpäin, mutta koen, että moni työyhteisön jäsen on odottanut tämän työn valmistumista. Tämä työ ei anna suuria avaimia ja ratkaisuja, vaan ennemminkin kannustaa maistelemaan sen tarjoamia virikkeitä.

Olen panostanut aikaani tämän raportin työstämiseen ja viilaamiseen. Voisin jatkaa sitä edelleenkin, mutta jossakin kohtaa on laitettava piste ja päätettävä, että työ on valmis. Lopulliseen raporttiin olen tyytyväinen ja se sisältää juuri niitä elementtejä, joita halusinkin. Tämän prosessin myötä olen oppinut paljon tutkimuksen tekemisestä ja kehittämistyöstä. Kehittämisprosessi oli katkonainen monestakin syystä, joka vaikutti varmasti siihen, että kehittäminen ei ollut aina aktiivisesti esillä. Koen, että olisin itse voinut olla aktiivisempi kehittämissuunnitelman vetäjänä ja eteenpäin viejänä.

Tämä opinnäytetyö on tuonut esille Aarrearkussa tehtävää merkityksellistä ja tavoitteellista työtä. Se on tehnyt näkyväksi sitä haastavaa, vaihtelevaa ja kiireistä työtä, jota ryhmäkodissa tehdään sijoitettujen nuorten kanssa. Monesti tällainen nykytilan kartoitus vahvistaa omaa ammattitaitoa, kun oman työn näkyväksi tekeminen saa työn näyttämään sellaiselta kuin sen pitääkin olla.

Tällä työllä on merkitys myös ryhmäkodin laatutyölle. Työ tuo esille asioita, joita Aarrearkussa tehdään jo nyt hyvin, mutta haastaa samalla työyhteisön viilaamaan joitakin asioita tehdäkseen entistä laadukkaampia lastensuojelupalveluita. Tämän työn kautta on hyvä lähteä miettimään, missä kohdissa aarrearkku voisi olla vieläkin vankempi ja tuottaa pidempikestoisia tuloksia.

Haluan lämpimästi kiittää Ryhmäkoti Aarrearkun työyhteisöä, joka lähti innolla mukaan kehittämistyöhön. Oma polkuni Aarrearkussa päättyy tämän työn myötä, joten toivon, että sama innokkuus ja palo kehittämiseen pysyisivät Aarrearkun sisällä, joka on ollut tähänkin asti. Toivon, että tämä työ tuo lisää ideoita ja ajatuksia kehittämiseen.

”Tällaiset kysymykset panee ajattelemaan, et toteuttaa sitä, mihin on sitoutunut. Et käy läpi näitä asioita ja palauttaa mieleen, et sitä tää vaatii. Ei nää oo itsestään selvyyksiä. Kyllä se vaati sitä, et pysähtyy miettimään, miten toimin.”

LÄHTEET

- Anttila, P. 2012. Ylemmän amk–tutkinnon metodifoorumi. Saatavissa: <http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749.html> [viitattu 9.10.2012].
- Borg, P. & Kilponen, M.-R. 2008. Tapauskohtainen arviointi. Teoksessa: Borg, P., Högnabba, S., Kilponen, M.-R., Kopisto, K., Korteniemi, P., Paananen, I. & Pietilä, N. (toim.) Arviointi työtavaksi – kokemuksia asiakastyön arvioinnin kehittämisestä Helsingin sosiaalivirastossa. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Oppaita ja työkirjoja 2008: 2, s. 40 – 53.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2010. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa: Aatola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, s. 26 – 44.
- Grönfors, M. 1985. Kvalitatiiviset kenttätutkimuksen menetelmät. Juva: WSOY.
- Heikkinen, H. 2010. Toimintatutkimus – toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa: Aatola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, s. 214 – 229.
- Heinjoki, H., Heinonen, H., Kiiskinen, P., Mikkola, K., Ollila, K. & Peitsalo, P. 2005. Tavoitteena hyvä sijoitus – haaste avohuollon ja sijaishuollon yhteistyölle. Teoksessa (toim.) Laaksonen, S. & Kemppainen, M. Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 20. Lastensuojelun Keskusliitto, s. 31 – 44.
- Helakorpi, S. 2009. Ammatillisen opettajakorkeakoulun internetsivut. Ammattitaito. Saatavissa: <Http://openetti.aokk.hamk.fi/sisu/TEEMAT%20AIHEALUEITTAIN/tyoelamaosaami>

nen/Ammattitaito/Ammattitaito/pp-kalvot/Ammattitaito_tiedostot/frame.htm [viitattu 9.10.2012].

Hepworth, D., Rooney, R. & Larsen, J. 1997. Direct social work practice. Theory and skills. Fifth edition. Pacific Grove. CA: Brooks/Cole.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15-16. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hynynen, E. 2010. Yhteisöllisyyden ja nuorten osallisuuden kehittäminen Nuorisokoti Tukkarilla. Opinnäytetyö. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu.

Högnabba, S., Kuisma, M., Korteniemi, P. & Liukonen, R. 2003. Tapauskohtaista arviointia perussosiaalityössä. FinSocNews 2/03, s. 16 – 18.

Juutinen, S. 1995. Oikeudenmukaisuus sosiaalityön laatutekijänä Erik Ahlmanin ajattelun valossa. Teoksessa: Haverinen, R., Maaniittu, M. & Mäntysaari, M. (toim.) Tulokseksi laatu. Puheenvuoroja sosiaalihuollon laadunkehittämisen teorioista, metodeista ja käytännöistä, s. 57 – 68.

Kananoja, A. 2001. Esipuhe suomalaisille lukijoille. Teoksessa: Robson, C. Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille, s. 5 – 7.

Kemppainen, T. & Ojaniemi, P. 2012. Tieto ja vaikuttavuuden arviointi käytännön sosiaalityössä. Teoksessa: Pohjola, A., Kemppainen, T. & Väyrynen, S. (toim.) Sosiaalityön vaikuttavuus. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, s. 43 – 64.

Klap, K. 2005. Perheen merkitys sijoitetun lapsen kuntoutumisprosessissa. Teoksessa (toim.) Laaksonen, S. & Kemppainen, M. Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 20. Lastensuojelun Keskusliitto, s. 79 – 107.

Laakso, R. 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset – etnografia lastenkotityöstä. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Laaksonen, S. 2005. Huostaanoton, sijaishuollon ja jälkihuollon laatu. Teoksessa: Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, s. 256 – 264.

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista voimaan 1.10.2011. Kuntainfo 10/2011. Sosiaali- ja terveysministeriön internetsivut. Saatavissa:

<http://www.stm.fi/tiedotteet/kuntainfot/kuntainfo/-/view/1573973> [viitattu 20.6.2012].

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.

Maaskola-Kinnunen, T. & Savolainen, H. 2009. Omaohjaajamenetelmä Ryhmäkoti Aarrearkussa. Opinnäytetyö. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu.

Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia–sarja 4. Helsinki: Methelp.

Metsämuuronen, J. 2007. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Opiskelijalaitos. Helsinki: International Methelp Ky.

Mikkola, P. 1997. Laadun aakkoset sijaishuollossa. Johdatus sijaishuollon laatuajatteluun. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 10. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto.

Mikkola, P. 1999. Laadun elementit sijaishuollossa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 14. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto.

Möller, S. 2004. Sattumista suunnitelmallisuuteen. Lapsen elämäntilanteen kartoitus lastensuojelussa. Pesäpuun opas- ja käsikirjat 1/2004. Jyväskylä: Pesäpuu ry.

Möller, S. 2005. Lastensuojelun asiakasarviointi kaipaa selkiyttämistä. Sosiaaliturva 19/2005, s. 6 – 7.

Niemelä, E. 2005. Suunnitelmat lastensuojelun laatua tukemassa. Teoksessa: Laaksonen, S. & Kempainen, M. (toim.) Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 20. Lastensuojelun Keskusliitto, s. 45 – 56.

Niemelä, H. 2005. Lapsikeskeinen sijaishuolto. Mitä tekisin, jos tämä olisi oma lapseni? Teoksessa: (toim.) Laaksonen, S. & Kempainen, M. Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 20. Lastensuojelun Keskusliitto, s. 57 – 78.

Paasio, P. 2003. Vaikuttavuuden arvioinnin rakenne ja mahdollisuus sosiaalialalla. Stakes, FinSoc Työpapereita 3/2003.

Parkkisenniemi, J. 2004. Kuntoutustyö ja toimintatutkimus. Teoksessa: Eskola, J., Koski-Jännes, A., Lamminluoto, E., Saaranen, A., Saastamoinen, M. & Valtanen, K. (toim.) Tutkimusmenetelmällisiä reflektioita. Kuopio: Kuopion University Press, s. 73 – 90.

Partanen, I. 2005. Arvot ja eettiset periaatteet toiminnan kulmakivenä – dialogi sijaishuollon käytännön ja Martti Lindqvistin ajatusten välillä. Teoksessa: Laaksonen, S. & Kempainen, M. (toim.) Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 20. Lastensuojelun Keskusliitto, s. 7 – 30.

Pohjola, A. 2012. Tutkimukseen perustuva vaikuttavuus. Teoksessa: Pohjola, A., Kempainen, T. & Väyrynen, S. (toim.) Sosiaalityön vaikuttavuus. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, s. 19 – 42.

Pölkki, P. 2005. Lastensuojelutyön tutkimus ja kehittämistoiminta. Teoksessa: Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, s. 270 – 319.

Pösö, T. 1995. Hoidollisuus ja kokonaisvaltainen huolenpito lastensuojelutyössä – välineenä sijaishuolto. Teoksessa: Virtanen, P. (toim.) Näkökulmia lastensuojeluun, s. 78 – 94.

- Pösö, T. 2005. Kasvatustyö sijaishuollossa. Teoksessa: Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 202 – 213.
- Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Rostila, I. 2001. Tavoitelähtöinen sosiaalityö. Voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.
- Rousu, S. & Holma, T. 1999. Laadunhallinnan perusteita lastensuojelutyöhön. Toimintamalleja ja työvälineitä kuntien sosiaalitoimistojen laatutyöhön. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Rousu, S. & Holma, T. 2004a. Lastensuojelupalveluiden onnistumisen arviointi. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Rousu, S. & Holma, T. 2004b. Lastensuojelupalvelujen laadunhallinta. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Rousu, S. 2007. Lastensuojelun tuloksellisuuden arviointi organisaatiossa. Näkymätön tuloksellisuus näkyväksi. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Ryhmäkoti Aarrearkun internetsivut. Saatavissa: <http://www.ryhmakotiaarrearkku.fi> [Viitattu 5.10.2011].
- Ryhmäkoti Aarrearkun laatukäsikirja 2012.
- Ryhmäkoti Aarrearkun perehdytyskansio 2012.
- Räty, T. 2010. Lastensuojelulaki – käytäntö ja soveltaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus> [Viitattu 14.8.2012].

- Salminen, M. 2005. Johtaminen, henkilöstön hyvinvointi ja sijaishuollon laatu. Teoksessa: Laaksonen, S. & Kemppainen, M. (toim.) Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 20. Lastensuojelun Keskusliitto, s. 108 – 124.
- Salonen, T. 2007. Tieteenfilosofia. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.
- Toikko, T. 2012. Sosiaalipalveluiden kehityssuunnat. Tampere: Tampere University Press.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuovila, P. 2008. Menetykset ja lapsen kehitys. Teoksessa: Ketola, J. (toim.) Mene-tyksistä mahdollisuuksiin, s. 29 – 75.
- Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit. 2005. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 18. Toinen painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Valtonen, A. 2005. Ryhmäkeskustelut – millainen metodi? Teoksessa: Ruusuvoori, J. & Tiittula, L. (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus, s. 223 – 241.
- Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Tampere: Kirjayhtymä.

Tutkimuskysymys: Miten asiakassuunnitelmaan kirjatut tavoitteet näkyvät arjen työssä ja miten niitä arvioidaan työyhteisössä?

TEEMAHAASTATTELURUNKO:

1. OMA TYÖ

- Kuvaile millaista työtä Aarrearkussa tehdään.
- Mikä on mielestäsi Aarrearkun perustehtävä.
- Kerro, mitä sinun mielestäsi on tavoitteellinen työ Aarrearkussa.

2. SIOITUKSELLE ASETETUT TAVOITTEET

- Kuvaile miten sijoitukselle asetetaan tavoitteet.
- Miten Aarrearkun henkilöstö voi vaikuttaa sijoitukselle asetettuihin tavoitteisiin?

3. TAVOITTEIDEN NÄKYMINEN ARJESSA

- Kerro miten sijoitukselle asetetut tavoitteet näkyvät Aarrearkun arjessa.
- Miten tavoitteita arvioidaan Aarrearkussa?
- Miten nuori itse on mukana tavoitteiden asettelussa ja arvioinnissa?

4. OMAOHJAAJAN ROOLI

- Kuvaile rooliasi omaohjaajana. Mitä omaohjaaja tekee?
- Miten sijoitukselle asetetut tavoitteet näkyvät omaohjaajatyössä?
- Miten toteutat omaohjaajana hoito- ja kasvatussuunnitelmaa?
- Millaisia menetelmiä käytät tavoitteelliseen työhön?

5. KEHITTÄMISTYÖ

- Kerro, miten Aarrearkun tavoitteellista työtä pitäisi mielestäsi kehittää?

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS	
Opinnäytetyö	
1	<p>Tutkimuksen nimi</p> <p>Ryhmäkoti Aarrearkun tavoitteellisen työn kehittäminen</p>
2	<p>Tutkimuksesta vastaava tutkija</p> <p>Hanna-Leena Heikkilä</p>
3	<p>Tutkimuksen suorittajat ja tutkimuksen suorituspaikka (nimi, virka/työ, virka-/työpaikka, yhteystiedot)</p> <p>a) tutkimuksen vastuullinen johtaja tai tutkimuksesta vastaava ryhmä Kymenlaakson AMK, sosiaalian koulutusohjelma Lasten ja nuorten hyvinvoinnin turvaaminen, ylempi AMK-tutkinto</p> <p>b) opinnäytetyön ohjaaja Heli Paaso, lehtori KyAMK / Sosiaali- ja terveysala, Kuusankoski</p> <p>Katri Ripatti (työelämäohjaaja), ryhmäkodin johtaja Ryhmäkoti Aarrearkku</p> <p>c) tutkijat, joille lupaa haetaan Hanna-Leena Heikkilä, ohjaaja, Ryhmäkoti Aarrearkku</p> <p>d) tutkimuspaikka ja osoite Ryhmäkoti Aarrearkku Ala-Heikkiläntie 19 49490 Neuvoton</p>
4	<p>Yhdyshenkilö (nimi, osoite, yhteystiedot)</p> <p>Hanna-Leena Heikkilä [REDACTED] [REDACTED]</p> <p>Email. hanna-leena.heikkila@student.kyamk.fi</p>
5	<p>Tutkimuksen luonne (asiakkaisiin/henkilökuntaan kohdentuva, haastattelu/kyselytutkimus)</p> <p>Tutkimukseni on toimintatutkimus, jossa on etnometodologisia piirteitä. Tutkimukseni kohdistuu ryhmäkodin henkilökuntaan. Aion käyttää monipuolisia tutkimusmenetelmiä, kuten havainnointia, haastatteluja sekä narratiivista lähestymistapaa.</p> <p>Aineiston avulla tutkimuksessani on tarkoitus selvittää, miten asiakassuunnitelmaan kirjatu tavoitteet näkyvät arjen työssä ja miten niitä arvioidaan työyhteisössä. Opinnäytetyön avulla pyrimme työyhteisössämme luomaan apuvälineen sijoitukselle asetettujen tavoitteiden pilkkomiseksi käytännön työvälineeksi ja asetettujen tavoitteiden arvioimiseksi. Tutkimustulokset tulevat toimimaan Ryhmäkoti Aarrearkun kehittämistyön pohjana.</p>
6	<p>Tutkimuksen kestoaika (kertaluonteinen tutkimus/seurantatutkimus)</p> <p>Tutkimus on kertaluonteinen. Aineistoa kerätään loka-joulukuussa 2011.</p>

7	<p>Tutkimussuunnitelman tiivistäminen ja tutkimusmenetelmät</p> <p>Tutkimukseni tulee olemaan toimintatutkimus, jossa on etnometodologisia piirteitä. Työni tavoitteena on selvittää, miten asiakassuunnitelmaan kirjatut tavoitteet näkyvät ryhmäkodin arjen työssä ja miten niitä arvioidaan työyhteisössä. Opinnäytetyön avulla pyrimme työyhteisössämme luomaan apuvälineen sijoitukselle asetettujen tavoitteiden pilkkomiseksi käytännön työvälineeksi ja asetettujen tavoitteiden arvioimiseksi. Tutkimustulokset tulevat toimimaan Ryhmäkoti Aarrearkun kehittämistyön pohjana.</p> <p>Etnometodologisen lähestymistavalle tyypillisesti aion käyttää tutkimuksessani monipuolisi tutkimusmenetelmiä. Tutkimuksessani aion havainnoida työntekijöiden työtä osallistuvan havainnoinnin menetelmin, haastatella työryhmää sekä teemahaastattelun että fokusryhmäkeskustelun keinoin sekä toteuttaa narratiivisen kyselyn.</p> <p>Tutkimukseni avulla haluan ensiksi selvittää, miten Aarrearkussa tällä hetkellä tehdään tavoitteellista työtä. Tämä tulee toimimaan pohjana Aarrearkun kehittämistyölle.</p>
8	<p>Tutkimuksessa käytettäväksi pyydettyä aineisto (asiakirjatiedot)</p> <p>-</p>
9	<p>Tutkimusaineiston suojaus, arkistointi ja hävittäminen (salassa pidettävän tiedon käsittely, suojaus, käytön valvonta, hävittäminen)</p> <p>Tutkimusaineisto on ainoastaan tutkijan käytössä. Analyysin jälkeen aineisto hävitetään.</p>
10	<p>Tutkimustulosten hyödyntäminen (julkaiseminen ym.)</p> <p>Opinnäytetyöni tulee toimimaan Ryhmäkoti Aarrearkun kehittämistyön pohjana. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu julkaisee tämän opinnäytetyön.</p>
11	<p>Sitoumukset</p> <p>Sitoudun siihen, etten käytä saamiani tietoja asiakkaan tai hänen läheistensä vahingoksi tai halventamiseksi tai sellaisten muiden etujen loukkaamiseksi, joiden suojaksi on säädetty salassapitovelvollisuus eikä luovuta saamiani salassa pidettäviä henkilötietoja sivulliselle.</p> <p>Päiväys _____ Allekirjoitus <u>Hanna-Leena Heikkilä</u></p> <p>Nimen selvennys <u>Hanna-Leena Heikkilä</u></p>
12	<p>Liitteet</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Tutkimussuunnitelma</p>
13	<p>Päiväys, hakijan allekirjoitus ja osoite</p> <p>Päiväys <u>17.10.2011</u> Allekirjoitus <u>Hanna-Leena Heikkilä</u></p> <p>Osoite _____</p>
15	<p>Tutkimusluvan myöntämistä koskeva päätös</p> <p>Päiväys <u>18.10.2011</u></p> <p>Viranhaltijan allekirjoitus <u>Katri Ripatti</u></p> <p>Nimensevennys <u>Katri Ripatti</u></p> <p>Tehtävänimike <u>johtaja</u></p>

Suostumus tutkimukseen

Opiskelen Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa sosiaalialan koulutusohjelmassa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Opinnäytetyönäni teen Ryhmäkoti Aarrearkulle kehittämistehtävän, jonka tarkoituksena on tarkastella, miten asiakassuunnitelmaan kirjatut tavoitteet näkyvät arjen työssä ja miten niitä arvioidaan työyhteisössä. Tutkimukseni on toimintatutkimus, jossa on etnometodologisia piirteitä. Ryhmäkoti Aarrearkun tavoitteellisen työn nykytilaa aion kartoittaa havainnoimalla osallistuvan havainnoinnin menetelmin ryhmäkodissa tehtävää työtä sekä haastatteleamalla työyhteisöä. Työtäni ohjaa Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa lehtori Heli Paaso.

Pyydän ystävällisesti suostumusta osallistua tutkimukseeni. Aineiston keruu tapahtuu loka-joulukuun 2011 aikana. Tutkittavilla on oikeus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen missä vaiheessa tahansa. Keräämäni aineiston käsittelen niin, etteivät haastateltavien nimet tai muut henkilötiedot tule missään vaiheessa esille, eikä aineistoja lue kukaan muu kuin opinnäytetyön tekijä. Opinnäytetyön raportissa käytän mahdollisesti suoria lainauksia aineistosta. Tutkimusmateriaalin analysoinnin jälkeen aineisto hävitetään. Tutkimus perustuu luottamuksellisuuteen ja sitoudun olemaan vaitiolovelvollinen.

Kotkassa 22.10.2011

Hanna-Leena Heikkilä

Suostun osallistumaan tutkimukseen ja siihen, että suoritettavat haastattelut nauhoitetaan sekä saatua aineistoa ja suoria lainauksia käytetään opinnäytetyössä.

Paikka: _____ Aika: _____

Allekirjoitus _____

Nimen selvennys _____