

Kati Ranta

**AMMATILLISEN ERITYISOPPILAITOKSEN JA LASTENSUOJELUN
PERHEKODIN YHTEISTYÖ TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMANA**

**AMMATILLISEN ERITYISOPPILAITOKSEN JA LASTENSUOJELUN
PERHEKODIN YHTEISTYÖ TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMANA**

Kati Ranta
Opinnäytetyö
Kevät 2011
Sosiaalialan koulutusohjelma
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun Ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

Tekijä: Kati Ranta

Opinnäytetyön nimi: Ammatillisen erityisoppilaitoksen ja lastensuojelun perhekodin yhteistyö työntekijöiden kokemana

Työn ohjaajat: Pirkko Pietilä ja Päivi Rautio

Sivumäärä: 52 sivua ja 5 liitesivua

Työn valmistumislukukausi: Kevät 2011

Tutkimuksen tarkoituksena on lastensuojelun sijaishuollon ja erityisopetuksen kehittäminen tutkimalla nuorta tukevan tukiverkoston välistä yhteistyötä. Tutkimuksessa tarkastellaan lastensuojelun perhekodin ja ammatillisen erityisoppilaitoksen työntekijöiden kokemuksia työntekijöiden välisestä yhteistyöstä sekä sitä, miten yhteistyötä heidän mielestään tulisi kehittää. Tutkimuksen yhteistyökumppaneina toimivat Nuorten Ystävien Koulukoti Pohjolakoti sekä ammattiopisto Luovi.

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään yhteistyötä käsitteenä sekä työmuotona lastensuojelun sijaishuollossa ja ammatillisessa erityisopetuksessa. Tutkimus on fenomenologiseen ajatteluun pohjautuva laadullinen tapaustutkimus. Tutkimuksessa tiedonhankintamenetelmänä käytettiin teemahaastattelua ja analyysimenetelmänä teemoittelua. Sekä haastattelun teemat että analyysin teemoittelu pohjautuivat SWOT-analyysiin. SWOT-analyysia mukaillen yhteistyötä tarkasteltiin nykytilanteen vahvuuksien ja heikkouksien sekä edessä olevien kehittämisen mahdollisuuksien ja uhkien kautta.

Tutkimuksen työntekijät pitivät yhteistyötä tarpeellisena ja toimivana. Sen hetken yhteistyö vastasi heidän yhteistyölle asettamia odotuksia ja vaatimuksia. Yhteistyössä toteutuivat hyvin työntekijöiden yhteistyöhalukkuuteen, motivaatioon ja vuorovaikutukseen liittyvät osa-alueet. Sitä vastoin ammattirajojen ylittämistä ja toisen asiantuntija-alueelle astumista vaativat yhteistyötavat eivät toteutuneet työntekijöiden toiveiden mukaisesti.

Työntekijöiden toimintaan liittyvät kehittämissuositukset koskivat yhteistyön tiivyyden, joustavuuden ja toisen työn tukemisen lisäämistä, sovittua ja järjestelmällistä kasvatustavoitteiden yhtenäistämistä sekä säännöllisten tapaamisten lisäämistä. Organisaatiotasoiset kehittämissuositukset käsitelivät erilaisten yhteistyötä tukevien toimintojen kehittämistä. Konkreettisia kehittämissuosituksia olivat päivystävän numeron järjestäminen ja opintojenseurausjärjestelmän luominen Internetiin, yhteisten toimintalinjojen luominen, vanhempainiltojen muokkaaminen ja työntekijöiden tutustumismahdollisuuksien järjestäminen.

Asiasanat: Yhteistyö, kehittäminen, työntekijät, ammatillinen perhekoti, ammatillinen erityisoppilaitos, SWOT-analyysi, laadullinen tapaustutkimus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
School of Social and Health Care – Degree Programme in Social Services

Author: Ranta, Kati

Title of thesis: Experiences of the Co-operation Between the Vocational College and the Residential Foster Homes of Child Welfare as Described by the Employees

Supervisors: Pietilä, Pirkko & Rautio, Päivi

Number of pages: 52 pages and 5 appendix pages

Term and year when the thesis was submitted: Spring term, 2011

The thesis explores the employees' views and experiences about the co-operation between the Luovi vocational college and the residential foster homes of the Pohjolakoti. The main objective was to gather the employees' opinions about the present state of co-operation and their wishes of developing it.

The theoretical part introduces the concept of the co-operation and the co-operation methods. In addition, the theoretical part of the study discusses the co-operation in vocational colleges and residential foster homes of child welfare.

The study was qualitative case study and its philosophical approach was phenomenological. The data was gathered through five thematic interviews and analyzed through theming. The structure of the thematic interviews and the conclusions of the research results were adapted from SWOT-analysis. The data and results were divided into strengths and weaknesses of the present state of co-operation, and development and threats of the future co-operation.

The results show that the employees are generally satisfied with the present state of the co-operation. Strengths of the co-operation were areas related to interaction between employees, motivation and willingness to co-operate. Main weaknesses were forms of cooperation that required crossing the professional borders.

Research showed also how the co-operation could be developed. Workers hoped to increase intensity and flexibility of co-operation. There were also needs for educational alignment and increased regular appointments. From the organizations the employees hoped creating an on-call number, an interactive Web program to monitor the studies of their youngsters, the general guidelines to the co-operation, customizing the parent meetings and arranging events that would help the employees become more acquainted with each other.

Keywords: Co-operation, Development, Employees, Residential Foster Home, Vocational College, Qualitative Case Study

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	YHTEISTYÖ KÄSITTEENÄ.....	8
3	YHTEISTYÖ TYÖMUOTONA.....	11
3.1	Yhteistyö lastensuojelun sijaishuollossa.....	11
3.2	Yhteistyö ammatillisessa erityisopetuksessa.....	12
4	TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN.....	15
4.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävät.....	15
4.2	Tutkimuksen tieteenfilosofinen tausta.....	16
4.3	Tutkimusmenetelmä.....	17
4.4	Aineiston keruu ja kohdejoukko.....	20
4.5	Aineiston analyysi.....	21
4.6	Tutkimuksen luotettavuus.....	22
4.7	Tutkimuksen eettisyys.....	24
5	TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA SEN HETKEN YHTEISTYÖSTÄ.....	27
5.1	Yhteistyössä tärkeää nuoren tukemisen kannalta.....	28
5.2	Yhteistyössä tärkeää yhteistyön toteuttamisen kannalta.....	29
6	YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN.....	31
6.1	Yhteistyössä tapahtunut kehitys.....	32
6.2	Kehittämiss ehdotukset.....	33
6.3	Yhteistyön ja kehittämisen uhat ja haasteet.....	36
7	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	39
8	POHDINTA.....	44
	LÄHTEET.....	48
	LIITTEET.....	53

1 JOHDANTO

Kolmannen vuosituhanen alun yhteiskunnassa ovat korostuneet erilaiset verkostot ja verkostomaiset toimintatavat. Toimivista yhteistyösuhteista, sekä taidosta solmia ja ylläpitää niitä, on muodostunut tärkeitä osaamisen kriteerejä. (Suominen 2004, 1.) Tämä kehityssuunta näkyy myös lastensuojelussa. Lastensuojelun asiakkaana olevalla nuorella hyvinvointi ja kasvuolot poikkeavat siitä, mitä ne ovat väestössä nuorilla keskimäärin (Heino 2009, 61). Hän tarvitsee kokonaisvaltaista tukea, joka vaatii toteutuakseen hänen eri elämänalueillaan toimivien ammattilaisten yhteistyötä.

Lastensuojelun asiakkaana olevan nuoren kanssa voi työskennellä useita eri alojen ammattilaisia. Nuoren elämässä on monia osa-alueita, joista ammattilaiset näkevät vain ne osat, joiden parissa he työskentelevät. Nuoren elämän kokonaiskuvan hahmottaminen ja nuoren kokonaisvaltainen tukeminen vaatii mahdollisimman monen näkökulman ja osa-alueiden tietojen yhteen tuomista ja jakamista. Jos työntekijöiden lähestymistavat poikkeavat liian paljon toisistaan, ne saattavat toimia toisiaan vastaan. Nuorta tukevien työntekijöiden toimintatapojen ja tavoitteiden johdonmukaisuus, yhdensuuntaisuus ja kokonaisvaltaisuus mahdollistavat oikein kohdennetut tukitoimet ja menetelmät. Nämä toimivat osana nuoren yhtenäistä tukiverkosta antaen nuorelle turvallisuuden, luottamuksen ja hallittavuuden tunnetta ja toimivan turvaverkon oman elämän rakentamiselle. (Haapaniemi 2003, 40; Ikonen & Ojala 2001, 82, Kaikko & Friis 2009, 85.)

Jos yhteistyö ei toteudu, jää nuorta auttava verkosto hajanaiseksi. Tällöin eri alojen asiantuntijat työskentelevät omilla erityisalueillaan itsenäisesti tukien nuorta itse keräämiensä tietojen ja arvioiden pohjalta. (Lehtinen 2001, 88.) Tämä saattaa johtaa ristiriitaisiin lähestymistapoihin ja puutteelliseen tietoon, mikä voi puolestaan tehdä nuoren maailmasta vielä entistä epäselvemmän ja turvattomamman. Johdonmukaisuus nuoren kohtelussa ja ohjaamisessa vahvistaa nuoren turvallisuudentunnetta ja luottamusta nuoren kanssa työskenteleviin aikuisiin (Haapaniemi 2003, 40). Nuori tarvitsee yhtenäisen tukiverkoston, joka huomioi hänet kokonaisuutena ja yksilönä, itsenäistyäkseen ja kasvaakseen mahdollisimman hyvin vastuullisuuteen, työelämään ja aikuisuuteen.

Erityistä tukea tarvitsevan nuoren lähinnä olevilla aikuisilla on parhaimmat mahdollisuudet tukea nuorta. Tämän vuoksi on tärkeää, että näiden tahojen yhteistyö toimii säännöllisesti ja samansuuntaisesti. (Ikonen & Ojala 2001, 80.) Nämä kriteerit täyttävä kokonaisvaltainen yhteistyö tukee nuoren tasapainosta kasvua ja oppimista (Ikonen, Virtanen & Pirttimaa 2001, 46). Ammatillista opetusta saavan perhekodissa asuvan nuoren päivittäisessä arjessa mukana olevat aikuiset ovat pääasiassa perhekodin ja oppilaitoksen työntekijöitä. Näillä työntekijöillä on lähellä olevina aikuisina mahdollisuus luoda nuorta tukeva yhteistyösuhde, joka on osa kokonaisvaltaisesti nuorta tukevaa tukiverkostoa.

Koulun ja erilaisten sijaishuoltopaikkojen välistä yhteistyötä on kuitenkin tutkittu hyvin vähän (Tanttinen 2008, 71). Tämän tutkimuksen tarkoituksena on lastensuojelun sijaishuollon ja erityisopetuksen kehittäminen tutkimalla nuorta tukevan tukiverkoston välistä yhteistyötä. Tutkimuksessa tarkastellaan lastensuojelun perhekodin ja ammatillisen erityisoppilaitoksen työntekijöiden kokemuksia työntekijöiden välisestä yhteistyöstä sekä sitä, miten yhteistyötä heidän mielestään tulisi kehittää. Tutkimus on laadullinen tapaustutkimus ja tutkimusmenetelmänä käytetään teemahaastattelua. Tutkimuksen yhteistyökumppaneina toimivat Nuorten Ystävien koulukoti- ja perhekuntoutuskeskus Pohjolakoti sekä ammattiopisto Luovi.

Nuorten Ystävien koulukoti Pohjolakodin toiminnan kohderyhmänä ovat huostaanotetut ja avohuollon tukitoimena sijaishuoltoon tulevat lapset ja nuoret ja heidän perheensä. Pohjolakoti sisältää kuusi perhekotia ja kolme sijaishuollon erityisyksikköä sekä kaksi kriisi- ja arviointiyksikköä, perhekuntoutuksen yksikön, Pohjolan koulun sekä moniammatillisen työntekijäverkoston. (Nuorten Ystävät 2011, hakupäivä 6.4.2011.)

Ammattiopisto Luovi on Suomen suurin ammatillisen erityisopetuksen tarjoaja ja kehittäjä. Luovi tarjoaa koulutuspalveluiden lisäksi erityisopetuksen asiantuntijapalveluita. Luovissa opiskelee vuosittain 1460 ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijaa ja reilu 1400 opiskelijaa osallistuu aikuiskoulutuksen koulutuksiin. Luovissa työskentelee yli 890 ammattilaista yhteensä 24 paikkakunnalla ympäri Suomen. (Luovi 2011, hakupäivä 6.4.2011.)

2 YHTEISTYÖ KÄSITTEENÄ

Viimeisen kahden vuosikymmenen ajan yhteistyötä ja sen tarpeellisuutta on korostettu paljon, mutta yhteistyö käsitteenä on silti epämääräinen ja moniselitteinen (Haapaniemi 2003, 40). Yhteistyömuotoja ja -tapoja on useita erilaisia ja niitä sovelletaan jokaisessa tilanteessa tarpeen mukaan. Ammatillisen erityisoppilaitoksen ja lastensuojelun ammatillisen perhekodin työntekijöiden välinen yhteistyö on ammattilaisten välistä yhteistyötä. Tämän tyyppisestä yhteistyöstä on käytetty myös nimityksiä viranomaisyhteistyö, verkostoyhteistyö ja moniammatillinen yhteistyö (Piha & Pynnönen 2007, 75).

Toisaalta kaikki hyvän koulun ja kodin yhteistyön väliset toimintatavat ja piirteet pätevät myös perhekodin ja koulun väliseen yhteistyöhön (Tanttinen 2008, 75). Tämän vuoksi yhteistyön havainnollistamiseen käytetään tässä luvussa myös vanhemman ja ammattilaisen yhteistyöstä luotuja jäsenyyksiä. Kodin ja koulun välisellä yhteistyöllä tarkoitetaan yhteydenpitoa ja yhteistoimintaa, jonka tarkoituksena on nuoren koulunkäynnin, kasvun ja kehityksen tukeminen (Riihimäki 2001, 79; Kuuskoski 2002, 5). Toisena tarkoituksena tämän kaltaiselle yhteistyölle nähdään sosiaalisen verkoston, luottamuksen ja yhteisöllisyyden luominen eli oppilaitoksen ja kodin sosiaalisen pääoman rikastuttaminen (Launonen, Pulkkinen & Holma 2004, 95). Sosiaalisella pääomalla viitataan sosiaalisten suhteiden ulottuvuuksiin, kuten sosiaalisiin verkostoihin, jotka edistävät yhteisön jäsenten välistä vuorovaikutusta ja toimintojen yhteensovittamista. Sen myötä sosiaalinen pääoma tehostaa yksilön ja yhteisön hyvinvointia. (Ruuskanen 2002, 5.) Ellosen (2008, 94) tutkimuksen mukaan koulun sosiaalisella pääomalla on vaikutuksia nuoren hyvinvointiin, etenkin riskikäyttäytymisen ja masentuneisuuden ehkäisemisessä.

Ammattilaisten välinen yhteistyö voidaan jakaa viiteen eri tasoon sen työmuotojen perusteella. Ensimmäisellä tasolla toimintamuotona on paperiyhteistyö, jossa ammattilaisten välinen kanssakäyminen tapahtuu papereiden, kuten läheteiden ja kirjeiden, välityksellä. Toisen tason toimintamuoto on puhelinneuvottelut, jossa ammattilaiset puhelimen välityksellä hankkivat tietoja, ohjaavat tai tekevät päätöksiä yksittäisistä, konkreettisista asioista. Kolmanteen tasoon kuuluvat tapaamiset ja palaverit, joissa ammattilaisten kohtaavat kasvokkain ja keskustelevat, kokoavat

tietoja ja tekevät päätöksiä. Neljännellä tasolla on tiimi ja projektityöskentely, jossa yhteistyö on yhteisen työn tekemistä työryhmässä. Viides taso, tietoinen yhteinen toiminta eli yhteistoiminnallinen työ, on yhteistyömuodoista haastavin. Yhteistoiminnallinen työ edellyttää jatkuvaa kommunikointia, uusien toimintatapojen kehittelyä, tavoitteellista toimintaa yhteisen tavoitteen hyväksi, työn yhteisyyttä ja yhteistä suunnittelua, jatkuvuutta, tasa-arvoisuutta, toisten osapuolten arvostusta, sitoutumista, vastuuta, pelisääntöjä sekä toisen työn tuntemusta. (Pohjola 1991, 119.)

Ammattilaisten välistä yhteistyötä voidaan kuvata myös sen pohjalta kuinka monen alan ammattilaisia osallistuu yhteistyöhön sekä millä tavalla he hyödyntävät toistensa ammattitaitoa ja jakavat omaa erityistietämystään. Lehtinen (2001, 88) jakaa näiden perusteella ammattilaisten välisen yhteistyön neljään yhteistyömalliin. Yksitieteellisessä mallissa vain yhden tieteenalan asiantuntijat tukevat asiakasta. Monitieteellisessä mallissa asiakasta palvelee useamman eri alan asiantuntijat, mutta jokainen heistä työskentelee itsenäisesti omalla erityisalueellaan itse tekemiensä arvioiden pohjalta. Myös kolmannessa eli tieteiden välisessä mallissa useamman alan asiantuntijat työskentelevät asiakkaan kanssa, mutta tällä kertaa tiiviissä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa palveluja suunnitellen ja toteuttaen. Tieteenalan asiantuntijat vastaavat omien palveluiden järjestämisestä, mutta palvelut sovitetaan yhteen ja asiakas otetaan huomioon kokonaisvaltaisesti. Myös neljännessä, poikkitieteellisessä mallissa, eri alojen asiantuntijat työskentelevät tiiviissä yhteistyössä, mutta yhteistyöhön kuuluu myös oman alan taitojen opettamista toisten alojen asiantuntijoille. Tällä pyritään siihen, että jokainen asiakkaan kanssa työskentelevä pystyy toteuttamaan yhteisesti suunnitellut palvelut. (Lehtinen 2001, 88.)

Kodin ja koulun yhteistyömuodot voidaan Vuorisen (2000, 21–22) mukaan jaotella yhteydenpidoksi, yhteistyöksi ja yhteistoiminnaksi. Yhteydenpito on työntekijän yhteydenottoa kotiin, kun siihen on erityinen tarve, kuten tapaturma tai muu yleensä negatiivinen tapahtuma. Yhteistyönä Vuorinen näkee opettajien ja vanhempien yhdessä tekemisen, josta hän käyttää esimerkkinä koti-kouluyhdistyksiä. Vaativin yhteistyömuoto on yhteistoiminta, jossa toiminnalle asetetaan yhteisiä tavoitteita, joihin koulu ja vanhemmat pyrkivät yhteisvoimin. (Vuorinen 2000, 21–22.)

Määttä (1999, 35) sen sijaan on luonut ammattilaisten ja kodin välisten yhteistyömuotojen vaihtoehtoista nelikenttämallin, jossa kodin rooli jakautuu aktiiviseen ja passiiviseen sekä heidän osallistumisensa rajattuun ja laaja-alaiseen. Rajatussa kodin roolissa yhteistyö on yksilöllistä

tukemista. Laaja-alaisessa yhteistyössä yhteistyö on edellisen kaltaista, mutta tapahtuu ryhmässä. Passiivisessa yhteistyössä painottuu kodin opettaminen eli yhteistyöllä pyritään kasvatuksen parantamiseen kotona. Aktiivinen yhteistyö on molempien puolien aktiivista osallistumista suunnitteluun ja toteuttamiseen. (Määttä 1999, 35.)

Yhteistyötä voidaan tarkastella yhteistyömuotojen lisäksi yhteistyötapojen kautta. Kyllösen (2006, 16, 18, 22, 24, 25) tutkimien hankkeiden ammattilaisten välisinä yhteistyötapoina kuvattiin moniammatilliset tapaamiset ja tiedotus, mentoriryhmät ja työseminaarit. Hyvösen (2004, 79, 84) tutkimuksessa yhteistyötapoja olivat konsultointi ja työryhmät. Rantalan (2002, 117–118) tutkimuksessa kodin ja koulun välisestä yhteistyöstä yhteistyötavoiksi kuvattiin ennalta sovitut keskustelut, vanhempainillat, puhelinkontaktit, kirjalliset viestit, spontaanit juttutuokiot, kotikäynnit ja yhteistyökokoukset. Riihimäen (2001, 99) tutkimuksessa yhteistyötavoista käytettiin nimityksiä tiedottaminen, perhekohtaiset opetussuunnitelupalaverit, vanhempien opastaminen lapsen koulunkäynnin tukemisessa ja tapahtumat.

Tässä tutkimuksessa ammatillisen perhekodin ja ammatillisen oppilaitoksen yhteistyön kuvaamiseksi sovelletaan Pohjolan (1991, 119) ja Vuorisen (2000, 21–22) jaotteluita. Yhteistyö nähdään kokonaisuutena, jonka voi jakaa erilaisiin osa-alueisiin eli yhteistyömuotoihin. Näitä yhteistyömuotoja nimitetään yhteydenpidoksi, tapaamisiksi ja palaveriksi, tiimityöskentelyksi sekä yhteistoiminnaksi. Yhteydenpito on työntekijän yhteydenottoa toiseen työntekijään silloin, kun siihen on erityinen tarve. Yhteydenpidossa hankitaan yleensä puhelimen välityksellä tietoja sekä keskustellaan yksittäisistä, konkreettisista asioista. Tapaamisissa ja palaverissa ammattilaiset kohtaavat kasvokkain ja keskustelevat, kokoavat tietoja ja tekevät päätöksiä. Tiimityöskentelyssä yhteistyötä tehdään puolestaan työryhmässä. Yhteistoiminnassa yhteistyö toteutetaan yhteisesti asetettujen tavoitteiden mukaan ja työn tekeminen vaatii jatkuvaa kommunikointia, uusien toimintatapojen kehittelyä, työn yhteistä suunnittelua, jatkuvuutta, toisten osapuolten arvostusta, sitoutumista, vastuuta, pelisääntöjä sekä toisen työn tuntemusta. (Pohjola 1991, 119; Vuorinen 2000, 21–22.) Näitä työmuotoja voidaan toteuttaa yhteistyötapojen avulla. Yhteistyötavat muodostuvat yksiköiden ja työntekijöiden tarpeiden ja resurssien mukaisesti ja ne vaihtelevat tekijöistä ja tilanteista riippuen.

3 YHTEISTYÖ TYÖMUOTONA

3.1 Yhteistyö lastensuojelun sijaishuollossa

Ammatillinen perhekoti on lastensuojelun sijaishuollon sijoitusyksikkö, johon sijoitetaan huostaan otettuja sekä avohuollon tukitoimena sijoitettuja lapsia ja nuoria, jotka eivät voi sillä hetkellä asua vanhempiensa luona. Huostaanoton perusteena voivat olla Lastensuojelulain (417/2007 40 §) perusteella joko se, että lapsen huolenpidossa tai muissa kasvuolosuhteissa olevat puutteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä, tai lapsi itse vaarantaa vakavasti terveyttään tai kehitystään. Lapsi voidaan ottaa huostaan myös silloin, kun avohuollon tukitoimet eivät olisi lapsen edun mukaisen huolenpidon toteuttamiseksi riittäviä ja sijaishuollon katsotaan olevan lapsen edun mukaista. Avohuollon tukitoimena sijoituksen perusteena voivat olla joko se, että kasvuolosuhteissa olevat puutteet vaarantavat tai eivät turvaa lapsen terveyttä tai kehitystä, tai se, että lapsi itse käyttäytymisellään vaarantaa terveyttään tai kehitystään. Avohuollon tukitoimena sijoituksen edellytyksenä on, että sijoitusta tarvitaan lapsen tuen tarpeen arvioimiseksi, kuntouttamiseksi tai huolenpidon järjestämiseksi väliaikaisesti huoltajan tai muun lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavan henkilön sairauden tai muun vastaavan syyn vuoksi. (Lastensuojelulaki 417/2007 34 §, 37 §, 40 §.)

Valtakunnallisten sijaishuollon laatukriteerien (2004, 13) mukaan sijaishuollon tavoitteena on lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta säädetyn lain ensimmäisen pykälän perusteella turvata lapsen tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi yksilöllisten tarpeiden mukaisesti, myönteiset ja läheiset ihmissuhteet, turvallinen kasvuympäristö, taipumuksia ja toivomuksia vastaava koulutus sekä tukea lapsen itsenäistymistä ja kasvamista vastuullisuuteen ja aikuisuuteen (Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983 1§; Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit 2004, 13). Tähän päämäärään päästäkseen perhekodin tulee työskennellä yhteistyössä lapselle läheisten ihmisten ja muiden lapsen kanssa työskentelevien ammattilaisten kanssa (Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit 2004, 25, 38).

Kuten vanhempiensa luona asuvan nuoren vanhemmat, sijaishuollon yksikön työntekijät tukevat ja avustavat nuorta urasuunnittelussa, koulutuspaikan hankkimisessa sekä opiskelun arjessa

selviämisessä. Yksiköllä tulisi olla sovittu käytäntö opiskelun aloittamisesta ja koulunkäynnin huolehtimisesta. Käytäntö vastaa kysymyksiin, miten ja keiden kanssa sovitaan yhteistyökäytännöt oppilaitokseen, miten sinne tutustutaan, miten nuoren osaamistasoa selvitetään sekä miten koulunkäyntiä koskevat tiedot dokumentoidaan. Jokaisen nuoren kohdalla tulisi myös olla selvillä kuka on nuorelle nimetty työntekijä, joka vastaa lapsen koulunkäynnistä, on tietoinen lapsen menestyksestä ja ongelmista koulunkäynnistä sekä pitää säännöllisesti yhteyttä opettajiin ja osallistuu vanhempain kokouksiin. (Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit 2004, 26, 30.)

Ammattilaisten välinen yhteistyö on myös sijaishuollon huoltosuunnitelman mukaista. Työntekijät tuntevat nuoren kanssa työskentelevän asiantuntijaverkoston, keskustelevat sijoittajan, terveydenhuollon ja oppilaitoksen kanssa nuoren tuentarpeesta ja pitävät aktiivisesti yllä työsuhteita yhteistyökumppaneiden kanssa. (Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit 2004, 39, 48) Lastensuojelussa opetustoimi on pitkään osallistunut ehkäisevään lastensuojelutyöhön ja lasten ja nuorten tukemiseen ongelmatilanteissa. Koulut ovat lastensuojelun keskeinen yhteistyötaho myös siksi, että kouluissa nuorten käyttäytymishäiriöt ja oppimisvaikeudet nousevat esiin, tulevat huomatuksi ja nuori saa mahdollisuuden päästä tarvitsemansa tuen piiriin. (Aaltonen & Heikkinen 2009, 175 – 176.)

3.2 Yhteistyö ammatillisessa erityisopetuksessa

Ammatillinen erityisoppilaitos tarjoaa valmentavaa ja kuntouttavaa opetusta ja ohjausta, ammatilliseen perustutkintoon johtavaa koulutusta sekä ammatillista aikuiskoulusta (Mänty & Kemppainen 2009a, 3). Ammatilliset erityisoppilaitokset ovat ammatillisia oppilaitoksia, joille opetusministeriö on myöntänyt erityisen koulutustehtävän. Koulutustehtävä sisältää velvollisuuden huolehtia erityisopetuksen järjestämisestä, erityisopetuksen yhteydessä annettavasta valmentavasta ja kuntouttavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä opetukseen liittyvistä kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävistä. Ammatillisella erityisopetuksella tarkoitetaan toisen asteen opetusta, jonka tarkoituksena on tukea vammaisuuden, sairauden, kehityksen viivästyksen, tunne-elämän häiriön tai muun syyn vuoksi erityisiä opetus- ja oppilashuoltopalveluita tarvitsevia opiskelijoita. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998 20§ 52 §.)

Ammatillisen erityisopetuksen tavoitteena on opiskelijan työllistyminen ja elämänhallinnan taitojen kehittyminen sekä persoonallisen kasvun ja kehittymisen tukeminen. Koulutuksella pyritään tukemaan opiskelijoiden kehitystä tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi, kokonaisvaltaista kasvua, kuntoutusta ja hyvinvointia sekä antaa elämässä tarpeellisten taitojen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäistä oppimista. Ammatillisella erityisopetuksella yritetään mahdollistaa opiskelijoille tulevaisuudessa mahdollisimman suuri omatoimisuus. (Daavittila & Mäntä 2001, 147; Ikonen & Holopainen, 2001, 16; Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998 5§; Mäntä & Kemppainen 2009a, 10; Ammattiopisto Luovi. Toimintakertomus. 2008, 14.)

Ammattiopisto Luovin opetussuunnitelmissa painotetaan opiskelijan hyvinvoinnin tukemista koko opiskelun ajan. Hyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen katsotaan edellyttävän laaja-alaista ohjauksellista verkostotyötä. Luovin yhteistyöverkosto jaetaan oppilaitoksen sisäisiin ja ulkopuolisiin verkostoihin, joista perhekodit luetaan osaksi ulkopuolista verkostoa. Verkostotyön käytännön toimintatavoiksi kuvataan tiedotustilaisuudet ja opiskelijoiden henkilökohtaiseen ohjaukseen ja tukemiseen liittyvä yhteistyö. (Mäntä & Kemppainen 2009a, 10; Mäntä & Kemppainen 2009b, 10.)

Kodin ja oppilaitoksen yhteistyö alkaa heti, kun nuori hakeutuu ammatillisiin opintoihin. Luokanvalvoja nähdään päävastuullisena opiskelijakohtaisen yhteistyön käynnistämisestä ja ylläpitämisestä. Kotiin suuntautuvan yhteistyön tavoitteena on osaltaan suunnitella ja edistää nuoren itsenäisyyttä ja vastuullisuutta opinnoistaan sekä myös vaihtaa tietoa nuoren terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia koskevissa asioissa. Kodin ja oppilaitoksen yhteistyömuotoina mainitaan HOJKS-neuvottelut, oppilaitoksen järjestämät tapahtumat, koteihin lähetettävät tiedotteet, puhelinkeskustelut, sähköposti ja muu sähköinen tiedon välitys. Yhteistyöstä sovitaan kirjallisesti HOJKS-neuvotteluissa. (Mäntä & Kemppainen 2009a, 12; Mäntä & Kemppainen 2009b, 11.)

HOJKS-neuvotteluilla tarkoitetaan sitä, kuinka oppilaitos laatii jokaiselle oppilaalle Perusopetuslain velvoittaman henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevan suunnitelman. Suunnitelma laaditaan opiskelijan sekä opiskelijaa opettavien, kasvattavien ja muuten tukevien henkilöiden kanssa moniammatillisena yhteistyönä. HOJKSin laadinnassa sujuva yhteistyö nähdään merkittävänä voimavarana, koska se mahdollistaa eri alojen henkilöiden monipuolisen ammattitaidon yhdistämisen. Näin opetussuunnitelmasta saadaan mahdollisimman monipuolinen

ja nuoren oppimisprosessia ja henkilökohtaisia tarpeita tukeva. (Ikonen, Virtanen & Pirttimaa 2001, 52, 76; Perusopetuslaki 628/1998 17 a §.)

Tutkimusten mukaan (Haapaniemi 2003, 178; Miettinen 2008, 173) erityisopetuksessa yksi tärkeimpiä yhteistyötahoja ovat opiskelijoiden vanhemmat tai muut huoltajat. Luovissa yhteistyöstä vastaavat luokanvalvojat, jotka toimivat niin sanotusti linkkinä kodin ja oppilaitoksen välillä. Yhteistyössä tukee myös mahdollisesti opettajan työparina työskentelevä ohjaaja. Opettajien tehtäviin kuuluu myös eri asiantuntijoiden ja kodin välisen yhteistoiminnallisen työtavan kehittäminen. Opinto-ohjaus voidaan nähdä koko henkilökunnan toimintana, mutta yleisesti siitä päävastuussa on opinto-ohjaaja. Ohjausprosessin onnistuminen edellyttää opiston sisäisen asiantuntijayhteistyön lisäksi yhteistyötä kotien ja ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa. (Ammattiopisto Luovi. Toimintakertomus 2008, 15; Ikonen, Virtanen & Pirttimaa 2001, 32; Mänty & Kempainen 2009b, 17; Miettinen 2008, 210.)

Erityisopetuksen opetussuunnitelmissa käsitellään myös ammattilaisten välistä yhteistyötä. Monissa erityisopetuksen opetussuunnitelmissa yhteistyöverkosta ei kuvata, vaan sitä kutsutaan verkostoyhteistyöksi, lähiverkkojen hyödyntämiseksi, kunnan tarjoamiksi yleisiksi palveluiksi, viranomaisiksi, verkostoyhteistyöksi sidosryhmien kanssa tai kodin ja koulun väliseksi yhteistyöksi (Miettinen 2008, 173). Miettisen (2008, 172) tutkimuksessa ammatillisen erityisopetuksen opetussuunnitelmista ilmeni, että vaikka erityisopetuksessa asiantuntijapalveluita haetaan useasti muun muassa mielenterveystoimistoista, nuorisopsykiatrian klinikoilta, päihdeklinikoilta ja huumeopiskelijoilta, myös sosiaalitoimiston palveluiden kuten perhekotien, kanssa on paljon ammattilaisten välisen yhteistyön kriteerit täyttävää toimintaa.

4 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimustehtävät

Tutkimuksen tarkoituksena on lastensuojelun sijaishuollon ja erityisopetuksen kehittäminen. Kehittämisen alueena on nuorta tukevan tukiverkoston välinen yhteistyö. Tutkimuksessa tarkastellaan lastensuojelun perhekodin ja ammatillisen erityisoppilaitoksen työntekijöiden kokemuksia työntekijöiden välisestä yhteistyöstä sekä sitä, miten yhteistyötä heidän mielestään tulisi kehittää.

Työntekijöiden näkökulman käyttäminen mahdollistaa yhteistyön nykytilan ja tulevaisuuden mahdollisuuksien tarkastelun. Tutkimuksella saadaan tietoa yhteistyöstä työntekijöiden kokemuksina jo tarjolla olevien toiminta- ja opetussuunnitelmien rinnalle. Työntekijöiden kokemuksista saadaan myös kuva siitä, mitä kehitettävää yhteistyön nykytilanteessa on.

Tutkimustehtävät ovat:

1. Millaisia kokemuksia työntekijöillä on erityisoppilaitoksen ja perhekodin välisestä yhteistyöstä?
2. Millä tavalla yhteistyötä tulisi työntekijöiden mielestä kehittää?

Työntekijöillä tarkoitetaan niitä erityisoppilaitoksen ja lastensuojelun perhekodin työntekijöitä, jotka henkilökohtaisesti toteuttavat erityisoppilaitoksen ja perhekodin välistä yhteistyötä. Erityisoppilaitoksen ja perhekodin välisellä yhteistyöllä tarkoitetaan kaikkea sitä ammatillisen erityisoppilaitoksen ja lastensuojelun perhekodin työntekijöiden välistä toimintaa, jossa he ovat henkilökohtaisesti olleet mukana.

Oppimistavoitteenani on kehittää yhteistyö- ja kehittämisosaamistani. Sosionomin osaamisalueisiin kuuluvan palvelujärjestelmäosaamisen yksi osa-alue on moniammatillisissa työryhmissä ja verkostoissa toimimisen osaaminen ja asiakkaan turvaverkoston edistäminen. Tutkimukseni keskeinen aihe on yhteistyö asiakkaan kokonaisvaltaisena tukemisena. Tavoitteenani on saada palvelujärjestelmäosaamiseen tarvittavaa teoriatietoa ja kokemuksia

käytännön yhteistyöstä sekä harjoitusta yhteistyön nykytilanteen ja kehittämismahdollisuuksien kartoittamisesta. Tutkimuksen teoriapohja avartaa näkemystä siitä, miten asiakkaan verkostoja voi vahvistaa ja niiden merkitystä asiakkaalle. (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2010, 2, hakupäivä 27.4.2011.)

Tutkimuksen tekeminen on tärkeä kehittämisen väline. Tutkimuksellinen kehittämisosaaminen on yksi sosionomin osaamisalueista. Tutkimuksen tekeminen antaa minulle käytäntöpainotteista tutkimuksen suunnittelun ja toteuttamisen osaamista sekä mahdollisuuden tutkivan ja kehittävän työotteen sisäistämiseen. Tästä saatua tietoa voin hyödyntää työssäni kehittämisen ja mahdollisten muiden tutkimusten lisäksi erilaisissa hankkeissa ja projekteissa. (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2010, 2 - 3, hakupäivä 27.4.2011.)

4.2 Tutkimuksen tieteenfilosofinen tausta

Tutkimus on fenomenologiseen ajatteluun pohjautuva laadullinen tapaustutkimus. Tutkimuksen laadullisuus määrittyy tutkittavan ilmiön mukaan. Tutkimuksessa tutkitaan Luovin ja perhekotien yhteistyötä. Yhteistyö on luonteeltaan singulaarinen ilmiö, joka tarkoittaa tiettyä, yksilöitävissä olevaa ilmiötä, tapahtumaa tai tapahtumaketjua. Singulaarisia ilmiöiden tutkimiseen käytetään laadullista tutkimusotetta. (Uusitalo 1999, 79–80.)

Tutkimuksen tieteenfilosofiset ajatukset pohjautuvat tutkimuksen ontologisiin ja epistemologisiin oletuksiin. Ontologisilla oletuksilla tarkoitetaan tutkimuksen käsitystä todellisuuden luonteesta. Tässä tutkimuksessa peruslähtökohtana on todellisuuden yksilöllisyys. Tutkimuksessa kohtaavia todellisuuksia on yhtä monta kuin tutkittavia ja tutkijoita. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 22–23.) Tutkimuksen aineisto koostuu työntekijöiden yksilöllisistä kokemuksista yhteistyöstä ja sen kehittämisestä. Jokainen yksittäinen käsitys asiasta on itsessään tärkeä ja tosi. Toisistaan suurestikin eroavat käsitykset nähdään yhtä tosina.

Epistemologiset oletukset ovat tutkimuksen oletuksia tiedon luonteesta sekä tutkijan ja tutkittavan suhteesta. Tutkimusta tehdessä tutkittavat työntekijät ja tutkija ovat olleet vuorovaikutuksessa ja vaikuttaneet toisiinsa. Tutkija on tuonut tutkimukseen oman kontekstinsa siinä missä tutkittavatkin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 22–23.) Tutkija on vaikuttanut omalla kontekstillaan kaikkeen tutkimuksessa esitettyyn tietoon. Tutkija on toiminnallaan rajoittanut ja ohjannut kerättyä

tietoa valinnoillaan aiheen rajauksessa, menetelmävalinnoissa, haastattelun teemoittelussa, kysymysten asettelussa, analysoinnissa ja johtopäätelyssä.

Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkitaan ihmisten kokemuksia, jotka syntyvät vuorovaikutuksessa todellisuuden kanssa. Tutkimuksessa ei pyritä löytämään yleishyödyllisiä yleistyksiä vaan ymmärtämään tutkittavien sen hetkistä merkitysmaailmaa. Fenomenologisen tutkimus sisältää kuitenkin ajatuksen, jonka mukaan ihminen on perustaltaan yhteisöllinen, minkä vuoksi yksilön kokemusten tutkimus paljastaa myös jotain yleistä. (Laine 2001, 26–29.) Työntekijöiden kokemukset yhteistyöstä ja sen kehittamisestä ovat yksilöllisiä. Kokemukset kertovat yhteistyöstä sellaisena kuin työntekijät sen näkevät. Jokaisen kokemuksen taustalla on kuitenkin yhteinen todellisuus. Tämä todellisuus heijastuu työntekijöiden kokemuksissa. Tämän vuoksi tutkimus kertoo yhteistyöstä muodostuneiden kokemusten lisäksi myös yleisesti yhteistyöstä.

4.3 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus on tutkimusstrategialtaan tapaustutkimus. Tapaustutkimuksella saadaan yksityiskohtaista tietoa yksittäisistä tapauksista tai pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia. Tapaustutkimuksen kohteena on yleensä yksilö, ryhmä tai yhteisö ja sen tavoitteena ilmiöiden kuvailu. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2007, 130 - 131.) Yleistämisen sijaan oleellista on tapauksen ymmärtäminen (Metsämuuronen 2000, 18). Yhteistyön toteuttaminen on hyvin riippuvaista sitä toteuttavista työntekijöistä ja organisaatioista. Yhteistyön muunneltavuuden ja monimuotoisuuden vuoksi yhteistyötä on hyvä lähteä tarkastelemaan tapauskohtaisesti. Tutkimuksessa tutkittava tapaus on Pohjolakodin perhekotien ja Luovin työntekijöiden kokemukset yhteistyöstä. Tutkittavaa yhteistyötä on pystyttävä ymmärtämään, jotta tutkimustavoite voi toteutua.

Tutkimuksessa tiedonhankintamenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Tutkimuksen laadullisuus perustuu oletukseen tiedon yksilöllisyydestä. Pyrkimyksenä oli yksilöllisten merkitysten kuvaileminen. Haastattelu mahdollisti yksilöllisten kokemusten tavoittamisen. Laine (2001, 31) määrittelee laadullisen tutkimuksen tavoitteeksi pyrkimyksen tehdä tunnettua tiedetyksi. Yhteistyötä on tehty Luovin ja Pohjolakodin perhekotien välillä pitkään. Yhteistyön pitkä historia on saattanut aiheuttaa yhteistyön juurtumiseen tiettyyn muotoon. On myös mahdollista, että yhteistyön tärkeyttä, tarkoitusta ja kehittämismahdollisuuksia ei ole pysähdytty miettimään

yhteistyön itsestään selvyiden vuoksi. Haastattelemalla pyritään nostamaan tietoiseksi ja näkyväksi asioita, jotka ovat voineet tottumuksen vuoksi muuttua itsestään selvyyksiksi tai huomaamattomiksi (Laine 2001, 31).

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 48) korostavat teemahaastattelun soveltuvuutta tutkittavien kokemusten ja elämysmaailman tutkimiseen. Haastattelu mahdollisti haastateltavien kohtaamisen yksilöinä ja haastateltavat pystyivät tuomaan esiin itseään koskevia asioita omalla tavallaan. Haastattelu tutkimusmenetelmänä antoi tarvittaessa tilaisuuden syventää haastattelutilanteessa saatua tietoa selventämällä vastauksia ja kysymyksiä, pyytämällä perusteluita ja esittämällä lisäkysymyksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35, 48.) Kuten laadulliselle tutkimukselle on myös ominaista, tieto kerättiin ihmisellä eli tutkija luotti omiin havaintoihinsa ja keskusteluihinsa tutkittavien kanssa, eikä käyttänyt erityisiä mittausvälineitä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 161).

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä. Puolistrukturoiduille menetelmille on ominaista, että vain jokin menetelmän osista on ennalta päätetty. Haastattelussa ennalta päätetyt osiot olivat haastattelun aihepiirit eli teemat (Liite 1). Teemojen aiheet perustuivat tutkimuksen tietoperustaan. Teemat olivat yksityiskohtaisia, mutta pelkistettyjä luetteloita ja haastattelutilanteessa ne toimivat haastattelijan muistilistana ja keskustelua ohjaavina kiintopisteinä. Teema-alueet pidettiin väljinä, jotta laadullisessa tutkimuksessa korostettu tutkittavien elämysmaailman mahdollisimman kokonaisvaltainen selvittäminen onnistuisi. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48, 66; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 161)

Haastattelukysymykset esitettiin teemojen alueilta. Teemojen sisältämät kysymykset vaihtelivat vaistonvaraisten ja kokemusperäisten havaintojen hyödyntämisestä etukäteen mietittyihin kysymyksiin. Kuten teemahaastattelulle on ominaista, jokainen teema käytiin kaikkien haastateltavien kanssa läpi, mutta kysymysten muoto, sisältö ja järjestys vaihtelivat. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 66; Tuomi & Sarajärvi 2009, 75; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 203.)

Teemojen pohjana käytettiin tässä tutkimuksessa SWOT-analyysiä. SWOT-analyysi on kehittämisen väline, jolla kartoitetaan kehitettävän toiminnan vahvuudet ja heikkoudet sekä edessä olevat mahdollisuudet ja uhat. Kehittämisajattelun vuoksi SWOT-analyysissä pohditaan myös keinoja, joilla vahvuuksia voidaan vahvistaa, heikkouksia poistaa, uudet mahdollisuudet

käyttää hyväksi sekä uhat torjua tai muuttaa vahvuuksiksi. Osa-alueet sijoitetaan yleensä nelikenttään (kuvio 1.). (Kuitunen 1997, 65–66.)

Nyt	VAHVUUDET Mitkä ovat vahvat ominaisuudet? Mikä toimii? vahvista	HEIKKOUEDET Mitä voitaisiin parantaa? Mikä ei toimi? kehitä, korvaa, poista
Tulevai- suudessa	UUDET MAHDOLLISUUDET Mitä mahdollisuuksia on odotettavissa? Mitä kehityslinjoja on nyt meneillään? käytä hyväksi	NOUSEVAT UHAT Mitä esteitä on edessä? torju, vältä, muuta vahvuuksiksi

KUVIO 1. SWOT-analyysin nelikenttä (Kuitunen 1997, 65)

Tutkimuksen teemarunko (liite 1) muodostui pääsääntöisesti edellä mainituista SWOT-analyysin osa-alueista. Yhteistyön nykytilanne -teema muodostui tutkimuksen kannalta alueista, joita SWOT-analyysissä ei mainittu. Teeman alle kuuluivat työntekijöiden kokemukset yhteistyön nykytilanteen yleiskuvasta, yhteistyöhön osallistujista ja toteuttamisesta. SWOT-analyysistä muodostuneet teemat olivat yhteistyön ominaisuudet ja vahvuudet, yhteistyön heikot piirteet, yhteistyön kehittäminen sekä yhteistyön kehittymisen uhat ja hidasteet.

SWOT-analyysin nelikentän kaksi ylintä neljänestä muodostivat yhteistyön nykytilan yhteistyön ominaisuudet ja vahvuudet sekä yhteistyön heikot piirteet teemoilla (katso kuvio 2). Yhteistyön ominaisuudet ja vahvuudet -teemaan lukeutuivat kokemukset siitä mikä nykyisessä yhteistyössä on toimivaa ja mikä tukee yhteistyön toteuttamista sekä miten näitä piirteitä voisi vahvistaa. Yhteistyön heikot piirteet -teema sisälsi kokemukset siitä mikä yhteistyössä ei toimi, mikä haittaa yhteistyön toteuttamista, mitä haluttaisiin yhteistyössä parantaa sekä miten näitä piirteitä voisi kehittää. (Kuvio 2.)

SWOT-analyysin nelikentän kaksi alinta neljänestä muodostivat yhteistyön tulevaisuuden yhteistyön kehittäminen sekä yhteistyön kehittämisen uhat ja mahdollisuudet teemoilla (katso kuvio 2). Yhteistyön kehittäminen -teemaan sisältyivät kokemukset siitä, millaista yhteistyö parhaimmassa tapauksessa tulevaisuudessa olisi, miten tämä tulevaisuudenkuva saavutettaisiin sekä millaista kehitystä yhteistyössä on tällä hetkellä meneillään. Yhteistyön kehittymisen uhat ja

hidasteet -teemaan lukeutuivat kokemukset siitä, mikä voi haitata yhteistyön kehittymistä sekä miten nämä uhat ja haasteet voisi muuttaa hyödynnettävään muotoon tai välttää. (Kuvio 2.)

<p>YHTEISTYÖN NYKYTILA</p>	<p>YHTEISTYÖN OMINAISUUDET JA VAHVUUDET</p> <p>Mikä nykyisessä yhteistyössä on toimivaa?</p> <p>Mikä tukee yhteistyön toteuttamista?</p> <p>Miten näitä piirteitä voisi vahvistaa?</p>	<p>YHTEISTYÖN HEIKOT PIIRTEET</p> <p>Mikä yhteistyössä ei toimi?</p> <p>Mikä haittaa yhteistyön toteuttamista?</p> <p>Mitä haluttaisiin yhteistyössä parantaa?</p> <p>Miten näitä piirteitä voisi kehittää?</p>
<p>YHTEISTYÖN TULEVAISUUS</p>	<p>YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN</p> <p>Millaista yhteistyö parhaimmassa tapauksessa tulevaisuudessa olisi?</p> <p>Miten tämä tulevaisuudenkuva saavutettaisiin?</p> <p>Millaista kehitystä yhteistyössä on tällä hetkellä meneillään?</p>	<p>YHTEISTYÖN KEHITTÄMISEN UHAT JA HIDASTEET</p> <p>Mikä voi haitata yhteistyön kehittymistä?</p> <p>Miten nämä uhat ja haasteet voisi muuttaa hyödynnettävään muotoon tai välttää?</p>

KUVIO 2. Tutkimukset teemarunko SWOT-analyysin nelikenttää mukaillen

4.4 Aineiston keruu ja kohdejoukko

Tutkimuksessa pyrittiin tilastollisten yleistysten sijaan kuvaamaan tiettyä yksittäistä tapausta, joten kohdejoukko eli henkilöt, joilta aineisto kerättiin, valittiin tarkoitukseen sopivasti ja harkitusti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–86; Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2007, 161). Koska tutkimuksessa tarkasteltiin erityisoppilaitoksen ja perhekodin työntekijöiden välistä yhteistyötä toteuttavien työntekijöiden kokemuksia kyseisestä yhteistyöstä ja sen kehittämistarpeista, tutkimuksen kohdejoukkoon kuuluivat ne erityisoppilaitoksen ja perhekodin työntekijät, jotka tekivät henkilökohtaisesti yhteistyötä oppilaitoksen tai perhekodin työntekijöiden kanssa. Aineistoa analysoitaessa ja tulkittaessa perhekodin ja oppilaitoksen työntekijöiden kokemuksia ei käsitelty erikseen tai vertailtu keskenään, mutta aineiston kattavuuden vuoksi aineistoa kerättiin molempien yksiköiden työntekijöiltä.

Haastateltavia oli viisi erilaisissa työtehtävissä toimivaa työntekijää. Tutkimuksessa mukana olevat työntekijät valittiin tutkimusluvan saamisen jälkeen. Haastateltavaksi pyydettyjen työntekijöiden yhteystiedot saatiin yhteistyökumppaneina toimivien Ammattiopisto Luovin ja Pohjolakodin kautta. Yhteistyökumppaneilta tiedusteltiin millä tavalla parhaiten tavoitettaisiin haastateltavaksi pyydettyvät työntekijät. Pohjolakodin esimies kysyi muutamalta perhekodilta

onko heillä sillä hetkellä Luovilla opiskelevia nuoria ja työntekijöiden alustavaa kiinnostusta osallistua tähän tutkimukseen. Luovilta annettiin työntekijöiden yhteistietoja tiedustelua varten. Molemmat yhteistyökumppanit neuvoivat mistä löytää työntekijöiden yhteystietoja alustavasti valittujen työntekijöiden lisäksi. Yhteyttä otettiin muutamaa alustavasti valittuihin työntekijöihin sekä muutamaan muuhun työntekijään.

Haastateltaviin otettiin yhteyttä joko puhelimitse tai sähköpostitse, jolloin heille kerrottiin tutkimuksesta ja kysyttiin suostumusta haastatteluun. Haastateltaviksi pyydetyille kerrottiin tutkijan nimi ja yhteystiedot, tutkimuksen tavoite, osallistumisen vapaaehtoisuus, aineiston keruu haastatteleamalla, kerättyjen tietojen käyttötarkoitus sekä paljonko tutkimukseen osallistuminen vie aikaa.

Haastattelut suoritettiin vuoden 2010 kesällä ja syksyllä. Haastattelut toteutettiin perhekotien ja oppilaitoksen tiloissa. Haastattelut kestivät kahdestakymmenestä minuutista viiteenkymmeneen minuuttiin. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja eli haastattelussa olivat mukana vain tutkija ja haastateltava. Haastattelut tallennettiin nauhoittamalla kahdella nauhurilla. Kahta nauhuria käytettiin nauhurien epätarkkuuden ja epäluotettavuuden vuoksi, jolloin toisen peittäessä toinen toimisi. Tämä kerrottiin haastateltaville nauhurien käynnistämisen yhteydessä. Nauhoitukset onnistuivat, mutta paikoitellen äänet olivat niin epätarkkoja, että varalla ollut nauhoitusta käytettiin sanotun tarkistamiseen.

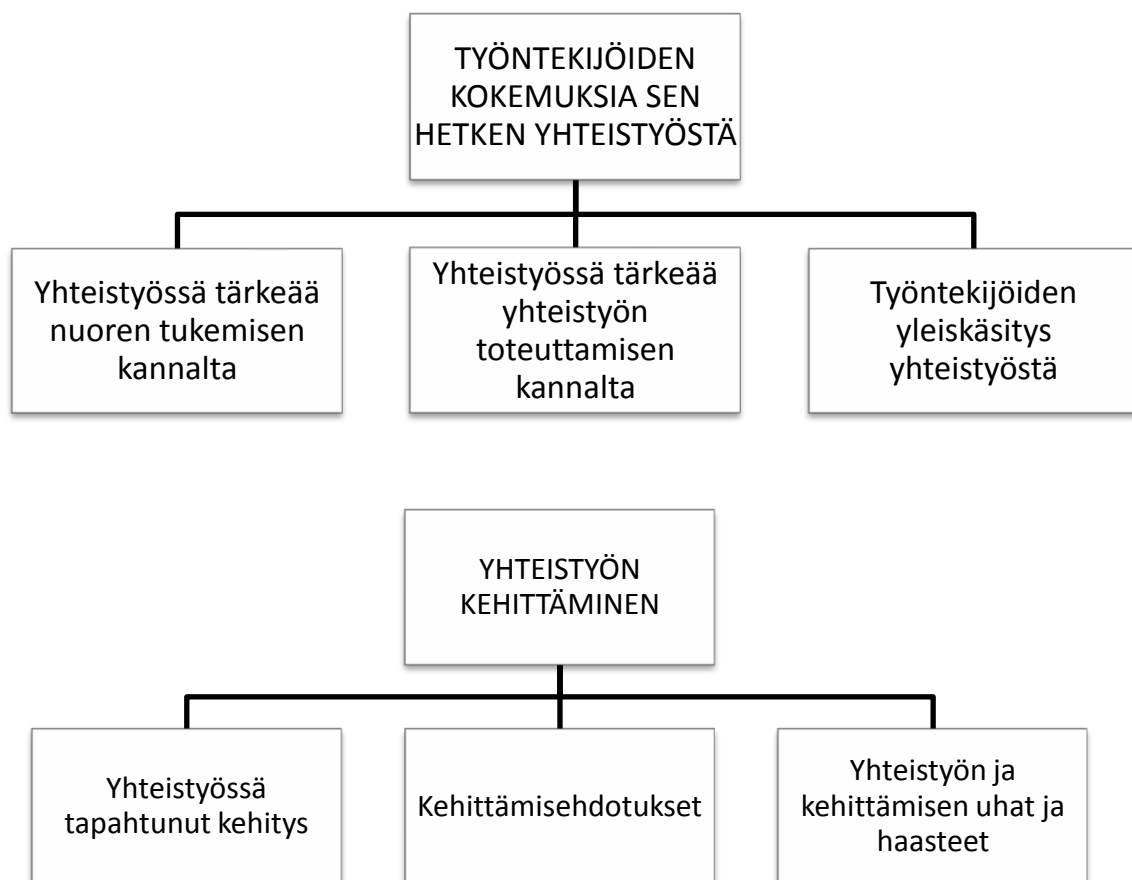
4.5 Aineiston analyysi

Aineiston analysointi aloitettiin sanasanaisella puhtaaksikirjoittamisella eli litteroinnilla. Koska tutkimuksessa pyrittiin säilyttämään analysoitaviksi tutkittavien kuvaamat kokemukset mahdollisimman tarkasti, litterointi tehtiin koko haastatteludialogista. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 38 sivua.

Kun litterointi oli suoritettu, aineisto luettiin läpi. Tämän jälkeen aloitettiin aineiston varsinainen analysointi. Aineiston analyysimenetelmänä tutkimuksessa käytettiin teemoittelua. Teemoittelu on suositeltava analysointitapa, kun tavoitteena on käytännöllisen ongelman ratkaiseminen, kuten tässä tutkimuksessa yhteistyön nykytilan ja kehittämissuhteiden selvittäminen. Analysoinnissa aineistosta nostettiin esiin tutkimustehtäville keskeisiä aiheita eli teemoja. (Eskola & Suoranta 2008, 177 - 179). Tutkimuksen teemoittelussa hyödynnettiin tutkimuksen teoriapohjaa sekä

tutkimukseen haastattelussa käytettyjen teemojen mukaan muokattua SWOT-analyysin nelikenttää (kuvio 2).

Ensimmäisen tutkimustehtävän mukaan nimettiin teema **työntekijöiden kokemuksia sen hetken yhteistyöstä**. Teema sisälsi muokatun SWOT-analyysin nelikentän kahteen yläpään neljännekseen (katso kuvio 2) sopivan aineiston. Toisen tutkimustehtävän muodostama teema **yhteistyön kehittäminen** sisälsi puolestaan saman nelikentän kahteen alimpaan neljännekseen sopivan aineiston. Teemojen sisältämä aineisto teemoiteltiin sen jälkeen aineistolähtöisesti. (Kuvio 3.)



KUVIO 3. Aineiston analysoinnin teemoittelu

4.6 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että satunnaiset ja epäolennaiset tekijät eivät vaikuta tutkimusprosessiin, aineistoon ja tulkeihin (Varto 1992, 103–104). Tutkimuksessa hyödynnettiin Lincolnin ja Guban luotettavuuden määritelmää tutkimuksen luotettavuuden

arvioitiin. Tutkimuksen luotettavuuden nähtiin muodostuvan totuusarvosta, sovellettavuudesta ja neutraalisuudesta. (Perttula 1995, 100.)

Tutkimuksen totuusarvo arvioitiin tutkimuksen vastaavuudella eli miten tutkijan kokemukset vastasivat tutkittavan alkuperäisiä käsityksiä (Perttula 1995, 100; Soininen 1995, 124; Eskola & Suoranta 1998, 212). Laadullisessa tutkimuksessa vastaavuus on riittävä, jos tutkijan kokemuksen vastaavuus on ajateltavissa oleva (Perttula 1995, 100). Teemahaastattelun väljyys ja yksilöllisyys mahdollistivat sen, että haastatellut työntekijät pystyivät kertomaan kokemuksistaan omalla tavallaan ja kokonaisvaltaisesti. Haastattelut tallennettiin nauhoittamalla ja koko aineisto litteroitiin, koska tarkoituksena oli säilyttää mahdollisimman kokonaisvaltainen ja haastateltavien kuvausta vastaava aineisto mahdollisimman pitkälle analyysissä. Analyysissä huolehdittiin tutkittavien kokemusten säilyttämisestä alkuperäisessä kontekstissaan ja eri vaiheissa palattiin välillä alkuperäisen litteroidun aineiston pariin, jotta aineiston todellinen luonne säilyisi. Aineistoa analysoidessa asioiden toisiinsa yhdistely ja teemoittelu on kuitenkin saattanut muuttaa joidenkin työntekijöiden kokemusten vivahde-eroja.

Sovellettavuuden kriteerinä käytettiin siirrettävyyttä. Tutkimus on luotettava, jos saadut tulokset ovat sovellettavissa toiseen vastaavaa ilmiötä tutkivaan tutkimukseen. Koska tämä tutkimus on tapaus tutkimus, ei tuloksia voida sellaisenaan siirtää toisiin olosuhteisiin. (Perttula 1995, 100–101.) Tämän tutkimuksen tuloksia kuitenkin tarkasteltiin yleisesti suhteessa muiden vastaavien tutkimusten tuloksiin johtopäätöksiä tehtäessä. Tämän ja muiden tutkimusten tuloksista löytyi runsaasti yhteneviä piirteitä.

Tutkimuksen neutraalisuutta arvioitiin vahvistettavuutena. Vahvistettavuus tarkoittaa mahdollisuutta päätyä eri keinoilla samankaltaisiin tuloksiin. Vahvistettavuuden arviointi antaa kuvan siitä, miten paljon käytetyt analyysikeinot vaikuttavat tuloksiin. Vahvistettavuutta voidaan arvioida käyttämällä eri tekniikoita tuloksen totuusarvon ja sovellettavuuden varmistamiseksi tai vertaamalla tulkintoja toisiin vastaaviin tutkimuksiin. (Perttula 1995, 101; Soininen 1995, 124; Eskola & Suoranta 1998, 213.) Tutkimuksen tuloksia on verrattu eri aineistonkeruu- ja analyysimenetelmin toteutettujen tutkimusten tuloksiin. Kaikkien verrattujen tutkimusten tulokset olivat suurelta osin yhteneviä tutkimuksen tulosten kanssa. Tämän vuoksi voidaan olettaa, että nykyisten kaltaisiin tuloksiin olisi päädytty myös muita keinoja käyttäen.

Luotettavuuskriteerinä voidaan nähdä myös tutkimusprosessin johdonmukaisuus. Tutkimusprosessin eri osa-alueiden tulee olla loogisessa yhteydessä eli niiden valinnat voidaan perustella kunkin osion vaatimuksilla muista osioista. Tähän liittyy myös tutkimusprosessin kuvaus tutkimuksen luotettavuuden tekijänä. Jokainen tutkimuksellinen valinta on perusteltava ja lukijan tulee voida hahmottaa tutkimusprosessin kulku ja kokonaisuus. (Perttula 1995, 102.) Tutkija on tuonut oman kontekstinsa tutkimuksen kaikkiin vaiheisiin, myös aineistoon. Tutkijan konteksti on vaikuttanut tutkimuksen tuloksiin niin haastattelutilanteessa kuin analysoinnissa ja johtopäätelyssäkin. Tutkimuksessa tutkimukselliset valinnat on perusteltuja ja perustelut on esitetty tutkimusraportissa. Tutkimuksessa myös kuvataan tutkimuksen eri vaiheita.

Näiden lisäksi tutkimuksessa on täytynyt huomioida, että haastateltavia on kahdelta eri ammattialalta. Ammattialojen eroavuuksien vuoksi haastateltavien kontekstien voidaan olettaa eroavan vielä enemmän kuin silloin, jos kaikki haastateltavat kuuluisivat samaan ammattialaan. Tämä on huomioitu haastattelutilanteissa kysymystenasettelussa ja analysoinnissa teemoittelussa, jotta eroavuudet eivät heikentäisi tutkimuksen luotettavuutta. Tästä huolimatta tuloksissa on pyritty välttämään kokemusten erottelua ammattialoittain muulloin kuin tulosten niin vaatiessa. Tähän on syynä vastausten yhteneväisyys. Tulosten erottelu ammattialoittain olisi korostanut tutkimuksen alojen eroja. Aineistossa erot olivat hyvin vähäisiä, joten erojen korostaminen olisi vääristänyt tutkimustuloksia ja näin heikentänyt tutkimuksen luotettavuutta.

4.7 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimusta tehdessä eettiset kysymykset kulkevat mukana moraalisisina valintoina ja päätösinä koko tutkimusprosessin ajan (Kuula 2006, 11). Tutkimusetiikkaa lähestytään tässä tutkimuksessa normatiivisen etiikan kautta. Normatiivinen etiikka pyrkii vastaamaan kysymykseen oikeista ja noudatettavista eettisistä säännöistä. Normatiivinen etiikka on jaettavissa hyve-etiikkaan, velvollisuusetiikkaan ja seurausetiikkaan. (Kuula 2006, 22.)

Hyve-etiikassa keskeistä on pyrkiä johonkin objektiivisesti määriteltävissä olevaan päämäärään, kuten hyvään elämään. Tätä etiikan lajia ei juurikaan käytetä tutkimuksen eettisyyden määrittelyyn. Toisaalta tutkijan pyrkimys hyvántahtoisuuteen, rehellisyyteen ja kohtuullisuuteen voidaan nähdä tutkimuksen eettisenä kivijalkana. (Kuula 2006, 22.)

Velvollisuusetiikan mukaan moraali on jotain, jota ihmisillä on velvollisuus noudattaa. Velvollisuusetiikkaa arvioitiin sääntöjen noudattamisen kautta. Tärkein tutkimuksen velvollisuuseettinen normisto oli tutkittavien yksityisyyden kunnioittaminen, joka on johdettavissa ihmisarvon, itsemääräämisoikeuden ja ihmisen autonomian kunnioittamiseen. Yksityisyyden kunnioittaminen otettiin tutkimuksessa huomioon varmistamalla tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus. Jokainen haastateltavaksi pyydetty pystyi halutessaan kieltäytymään haastattelusta tai perumaan osallistumisensa tutkimukseen jälkikäteen. Tämän mahdollistamiseksi tutkittaviin on otettu yhteyttä ajoissa sekä heille on annettu tietoa tutkimuksesta, sen toteuttajista ja heiltä kerättävien tietojen käytöstä. Haastateltaviksi pyydettyille kerrottiin tutkijan nimi ja yhteystiedot, tutkimuksen tavoite, osallistumisen vapaaehtoisuus, aineiston keruu haastatteleamalla, kerättyjen tietojen käyttötarkoitus sekä paljonko tutkimukseen osallistuminen vie häneltä aikaa. Yksityisyyden kunnioittamiseen kuuluu myös tutkittavien oikeus määrittää mitä tietoja he tutkimukseen antavat. Tutkimusraporttia kirjoittaessa on varmistettu, että yksittäiset tutkittavat eivät ole niistä tunnistettavissa. (Gray 2004, 61; Kuula 2006, 22–23, 61, 64, 102, 107.)

Ainoat tilanteet missä tutkittavien yksityisyyttä ja tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta ei täysin onnistuttu kunnioittamaan, olivat tapaukset, joissa tutkittavien kiinnostusta tutkimukseen tiedusteli heidän esimiehensä. Tämän vaikutusta on pyritty vähentämään yksityisyyden osalta valitsemalla muutamien ehdotettujen työntekijöiden sijaan muita työntekijöitä haastateltavaksi pyydyiksi. Vapaaehtoisuutta pyrittiin tukemaan painottamalla työntekijöille, että esimiehen tiedustelu oli vain alustavaa mielenkiintoa kartoittava eikä myöntävä vastaus tarkoittanut sitoutumista tutkimukseen, vaan heillä on oikeus kieltäytyä tutkimuksesta halutessaan. Jälkikäteen ajateltuna olisi voitu kertoa, että esimiehille ei mene tietoa siitä kuka on tai ei ole tutkimukseen osallistunut.

Seurausetiikka korostaa tekojen seurausten arviointia. Tärkein seurauseettinen kysymys tutkimuksen eettisyyttä arvioitaessa oli se, millaisia seurauksia tutkimuksen tekeminen saattaa aiheuttaa tutkittaville. Tutkimuksessa pyrittiin estämään sosiaalisten, taloudellisten ja henkisten vahinkojen aiheuttaminen tutkittaville ja heidän yhteisöilleen. Sosiaalisia ja taloudellisia vahinkoja välttääkseen huolehdittiin luottamuksellisuudesta ja salassapidosta. Tutkittavien henkilöllisyyttä tai henkilöllisyyden paljastavaa tietoa ei kerrottu ulkopuolisille tai kirjoitettu ylös. Tutkittavien yksityisasiota koskeva vaitiolovelvollisuus sitoo myös tutkimuksen päättymisen jälkeen. (Kuula

2006, 23, 92.) Tämän lisäksi myös tutkittavilta kerätty aineisto, eli nauhoitukset, litteroidut haastattelut ja analysoinnin eri vaiheet, tuhottiin heti tutkimusraportin hyväksymisen jälkeen.

Henkiset vahingot pyrittiin välttämään kunnioittavalla asenteella vuorovaikutustilanteissa. Haastatellut työntekijät haluttiin kohdata ja heistä kirjoittaa tavalla, joka ei silottele todellisuutta, mutta ei myöskään leimaa negatiivisesti tutkittavien ryhmää. (Kuula 2006, 23, 62–63.) Koska tutkimuksessa selvitettiin käytännössä toteutuvan yhteistyön tilaa ja kehittämistarpeita, on tutkimusta kirjoitettaessa pidetty huoli, että tutkimuksesta ei saa työntekijöitä ja heidän toteuttamaansa yhteistyötä arvostelevaa kuvaa. Tämän vuoksi tulosluvut, johtopäätökset ja pohdinta on käyty huolellisesti läpi arvostelun ja negatiivisten kommenttien poistamiseksi. Tässä on onnistuttu ilman tulosten totuusarvon vähentymistä.

5 TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA SEN HETKEN YHTEISTYÖSTÄ

Työntekijät pitivät yhteistyötä tärkeänä osana työtään. He kokivat olevansa tyytyväisiä sen hetkiseen yhteistyöhön oppilaitoksen ja perhekotien välillä. Vaikka yksittäisissä asioissa koettiin olevan vielä kehitettävää, he pitivät yhteistyötä heidän tarpeisiinsa nähden toimivana. Työntekijöiden mukaan Pohjolakodin ja Luovin pitkä yhteistyötausta näkyi vahvasti sen hetken yhteistyössä. Pitkän yhteistyötaustan koettiin antavan tukevan pohjan yhteistyölle sekä vahvistavan yhteistyösuhteita.

Olen kyllä, olen kyllä (tyytyväinen yhteistyöhön) että tuota on saatu muodostettua semmonen linkki - - että hommat tosi hyvin.

on kuiteski niin pitkät yhteistyötaustat - - että tää on melkein niinkö sisko ja veli menis eteenpäin

Kuvaillessaan sen hetkistä yhteistyötä, työntekijät kertoivat siitä, mitä he pitivät yhteistyön onnistumiselle keskeisenä. Yhteistyön tärkeät ominaisuudet voidaan jakaa siihen, mikä yhteistyössä on tärkeää nuoren tukemiseksi sekä siihen, mikä on yhteistyön toteuttamisen kannalta tärkeää. Kuviossa 4 esitellään työntekijöiden kokemukset yhteistyön onnistumiselle keskeisistä tekijöistä sekä niiden toteutumisesta yhteistyössä. Kuvion sisältöä käsitellään tarkemmin luvuissa 5.1 ja 5.2.

Tärkeää	Toteutuminen
Nuoren erityisen tuen tarpeen huomiointi	Toimii hyvin
Yhtenäiset kasvatuslinjaukset	Ei järjestelmällisesti yhtenäistetty
Nuori näkee yhteistyöverkoston toimintaa	Ei välttämättä mahdollisteta yhteistyöverkoston näkemistä kokonaisuutena
Nuoren tarpeiden huomiointi yhteistyön tiiviydessä	Toimii hyvin.
Yhteiset tavoitteet	Nuoren tukeminen kaikilla keskeisenä

Rehellisyys ja avoimuus	Toimii hyvin
Motivaatio	Toimii hyvin
Luottamus	Toimii hyvin
Toisen työn tukeminen	Heikentynyt
Johtoportaan tuki resursseina	Pääasiallisesti toimii hyvin, paitsi ATTO-opettajien kohdalla
Johtoportaan tuki arvostuksena	Pääasiallisesti toimii hyvin, toisaalta kaivattiin lisää
Toimivat vuorovaikutussuhteet	Toimii hyvin

KUVIO 4. Yhteistyön onnistumiselle tärkeät tekijät sekä niiden toteutuminen

5.1 Yhteistyössä tärkeää nuoren tukemisen kannalta

Työntekijöiden kokemuksista yhteistyön tavoitteeksi piirtyi nuoren tukeminen vaikka sitä ei suoraan tavoitteeksi nimettykään. Yhteistyötä pidettiin erityisen tärkeänä nuorten erityisen tuen tarpeen vuoksi. Vaikka työntekijät kokivat, että nuorelle on hyväksi tulla oppilaitoksessa kohdelluksi kuten muidenkin nuorten, katsoivat he myös tärkeäksi molemmin puolisen ymmärryksen nuoren erityisistä tuen tarpeista ja opiskelupaikan tärkeydestä sijoituksen aikana. Yhteistyössä koettiin tärkeäksi nuoren tukemisen kannalta yhtenäiset kasvatulinjaukset. Kasvatulinjauksia ei ollut vielä järjestelmällisesti yhtenäistetty, mutta yhtenäistämisen tarpeesta oli jo keskusteltu.

- - pääsääntöisesti on niinku kummallaki se yhteinen niinku ajatus ja tavote näitten nuorten etteen on ollut tuossa toiminnassa mukana.

- - että kun heillä on semmonen tietty kasvatuksellinen linja jonkun nuoren kanssa niin he haluais että se sama linja olis täällä.- - että kyllä se tukkee sitä nuorta parhaiten että ei oo niinkö eri säännöt eri paikoissa.

Nuoren tukemisessa koettiin tärkeäksi, että nuori pääsee konkreettisesti näkemään yhteistyöverkostonsa toimintaa. Yhteisten palavereiden koettiin antavan nuorelle mahdollisuuden kokonaisuuden hahmottamiseen ja parantavan luottamusta aikuisiin. Tämän ei koettu toteutuvan parhaalla mahdollisella tavalla sen hetken yhteistyössä. Työntekijät pitivät myös tärkeänä nuoren tarpeiden huomiointia yhteistyön tiiviydessä. He kokivat yhteistyön tiiviyden säätelyn nuoren

tarpeiden mukaan onnistuvan hyvin. Yhteistyön koettiin vaihtelevan tarpeiden mukaan ajoittaisesta hyvin tiiviiseen yhteistyöhön.

- - me tehtiin kyllä niin, niin kovasti töitä yhteistyössä opettajan ja ohjaajan kanssa siellä että että tuota niin kaikin puolin niinku tuettiin sitä ja oltiin joinaki viikkoina ku oli vaikeampaa niin päivittäin yhteyessä että.

5.2 Yhteistyössä tärkeää yhteistyön toteuttamisen kannalta

Työntekijöiden välisessä kanssakäymisessä koettiin tärkeiksi yhteiset tavoitteet, rehellisyys ja avoimuus, motivaatio, luottamus, toisen työn tukeminen sekä toimivat vuorovaikutussuhteet. Myös johtoportaan tuki nähtiin yhteistyön toteuttamisen kannalta tärkeäksi. Yhteiseen tavoitteeseen pyrkiminen oli työntekijöille keskeinen osa toimivaa yhteistyötä. Tavoitteen eli nuoren tukemisen koettiin olevan pieniä työalojen eroihin liittyviä vivahde-eroja lukuun ottamatta suhteellisen yhtenäinen.

niinku siihen yhteiseen niinku tavoitteeseen pyritään niinkö koulu koulu ja se perhekoti tota se silloin niinku toimii erittäin hyvin se yhteistyö.

Työntekijät kuvasivat rehellisyyttä asioiden ilmaisemisena sellaisenaan ilman vähättelyä tai silottelua. Tämän katsottiin mahdollistavan avoimen vuorovaikutuksen ja asioiden käsittelyn ajoissa. Työntekijät kokivat, että yhteistyölle on tärkeää, että työntekijät ovat motivoituneet nuoren kokonaisvaltaiseen tukemiseen ja yhteistyöhön. Yhteistyössä koettiin tärkeäksi myös se, että työntekijät pystyvät luottamaan siihen, että yhteyttä otetaan tarvittaessa ja tarpeellinen tieto kulkee työntekijöiden välillä. Rehellisyyden, motivaation ja luottamuksen koettiin toimivan hyvin sen hetken yhteistyössä.

- - tavallaan tämmönen avoin vuorovaikutus niinku avoin vuorovaikutus puolin ja toisin ja pystytään sanommaan niinku rehellisesti kaikki asiat niin tuota silloin niinku hirviän suuri merkitys sen työn onnistumiselle - -

Toisen työn tukemisella tarkoitettiin sitä, että työntekijä pyrkii omalla toiminnallaan tukemaan toisen työntekijän työtä. Tällaisena nähtiin perhekodein osallistuminen opetukseen koulupäivän aikana, kotikoulussa ja läksyjen teossa sekä oppilaitoksen osallistuminen nuoren kasvatukseen.

Työntekijät pitivät tätä tärkeänä osana yhteistyösuhdetta, mutta sen ei koettu toteutuvan riittävän hyvin sen hetken yhteistyössä. Toisen työn tukemiseen löytyisi tahtoa, mutta ei keinoja. Työntekijät kokivat esimerkiksi, että heillä ei ole tarvittavia ajankohtaisia tietoja nuoren opintojen sujumisesta tai yhtenäistettyjä kasvatuksellisia linjauksia

Johtoportaan tuessa katsottiin keskeiseksi sekä yhteistyön huomioiminen resursseissa että yhteistyön arvostaminen. Pääsääntöisesti työntekijät kokivat, että yhteistyö oli otettu riittävästi huomioon työn resursoimisessa. ATTO-opettajilla eli aineopettajilla yhteistyötä ei kuitenkaan ole laskettu työaikaan, vaan yhteistyö jää heillä usein omalla ajalla toteutettavaksi. Myös arvostusta kaivattiin lisää. Tämän toivottiin näkyvän yhteistyön syventämisen mahdollistamisena ja arkityön tukemisena.

No resurssithan ei, sen mä sanon heti että tota, resurssejahan pitäis varmasti olla olla lissää, mutta mun mielestä Luovi kyllä niinkö oppilaitoksena tekee tosi paljon töitä että tää yhteistyö toimis samoten kun Nuorten Ystävät tekee, mutta sitten on se että - - sellasta resurssoitua aikaahan ei ainakaan ATTO-opettajilla oo - -

Työntekijöiden välisillä vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteilla katsottiin olevan suuri vaikutus yhteistyön onnistumiselle. Samoin erinäiset ongelmat jaksamisessa ja työsuhteessa katsottiin heijastuvan herkästi yhteistyöhön. Työntekijöiden välille vuosien varrella muodostuneiden pitkien työsuhteiden ja tuttuuden koettiin helpottavan yhteistyötä. Työntekijät kokivat omien yhteistyösuhteidensa toimivan hyvin. Jokainen oli silti kuullut tapauksista, jolloin työntekijöiden persoonallisuudet tai toimintatavat eivät olleet yhteensopivia. Tämän katsottiin olevan harvinaista ja olevan osittain riippuvainen työntekijöiden motivaatiosta tukea nuorta ja osallistua yhteistyöhön.

- - tavallaan että se tuttuus niin se on helepottaa sitten sitä sitä yhteistyötä.

Tota noin niin ite oon ollu ollu sillälail niinku hyvässä roolissa kokoajan että oon voinu tehdä töitä semmosten kans ei oo tarvinnu sillai tätä mut paljon oon kuullu puhetta että ei niinku toimi että mut se on se kemia ku ei ymmärretä toisten tarpeita ja olla ehkä aidosti mukana siinä että.

6 YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN

Työntekijät kokemukset yhteistyön kehittämisestä voidaan jakaa yhteistyössä viime aikoina tapahtuneeseen kehitykseen, ehdotuksiin sen hetkisen yhteistyön kehittämistavoista sekä yhteistyön ja sen kehittämisen uhkiin ja haasteisiin. Kuviossa 5 kuvataan lyhyesti työntekijöiden kokemukset yhteistyön kehityksestä osa-alueittain. Tarkemmin kuvion sisältöä avataan tämän luvun alaluvuissa 6.1, 6.2 ja 6.3.

Tapahtunut kehitys	<ul style="list-style-type: none">• Opiskelijahuoltoryhmän uudelleen käynnistäminen• Nuoren taustatietojen välittymisen parantuminen ja helpottuminen• ATTO-opettajien osallistuminen yhteistyöhön• Toisen työn tukemisen vähentyminen• Tehokkuuden vähentyminen
Kehittämissuositukset	<ul style="list-style-type: none">• Sovittu ja järjestelmällinen kasvatustavoitteiden yhtenäistäminen• Nuoren osallistuminen koko yhteistyöverkoston palavereihin tai tapaamisiin• Opintojenseurausjärjestelmän luominen Internetiin• Työntekijöiden tutustumismahdollisuuksien järjestäminen• Yhteisten toimintatavoitteiden luominen• Päivystävä numero perhekotityöntekijöiden tavoittamiseksi päivällä• Palavereita myös ATTO-opettajien kanssa• Säännöllisten tapaamisten lisääminen• Vanhempainiltojen lisääminen tai aikaistaminen• Yhteistyön tiiviyn, joustavuuden ja toisen työn tukemisen lisääminen
Uhat ja haasteet	<ul style="list-style-type: none">• Henkilöstömenojen minimointi• Resurssoinnin puutteet• Lastensuojelun asiakasmäärien vaihtelevuuden huomiotta jättäminen• Eroavat tarpeet opiskelijaksiottojärjestelmän suhteen

KUVIO 5. Yhteistyössä viime vuosina tapahtunut kehitys, kehittämissuositukset sekä yhteistyön ja kehittämisen uhat ja haasteet työntekijöiden kokemana

6.1 Yhteistyössä tapahtunut kehitys

Työntekijät katsoivat yhteistyön kehittyneen viime vuosina pääasiassa parempaan suuntaan. Myös nuoren taustatietojen välittämisen katsottiin parantuneen ja helpottuneen huomattavasti. He kokivat yhteistyön muuttuneen ammatillisemmaksi tukemiseksi opiskelijahuoltoryhmän uudelleen käynnistämisen jälkeen. Aiemminkin toiminnassa ollut ryhmä oli vasta aloitettu uudelleen sen oltua jonkin aikaa poissa käytöstä. Opiskelijahuoltoryhmää kuvailtiin yhteistyöryhmäksi, johon kuuluu Pohjolakodin ja Luovin työntekijöitä, kuten perhekodin työntekijöitä, opintoneuvoja ja opettajia. Ryhmän kuvattiin kokoontuvan kaksi kertaa lukukaudessa ja siinä käsitellään opiskelijoita koskevia asioita, kuten opiskelijavalintoja ja nuorten sen hetkisiä tilanteita.

Opiskelijahuoltoryhmä koettiin tärkeäksi osaksi yhteistyön kehittymistä. Ryhmän toimintaa pidettiin hyvänä ja toimivana, vaikka toiminnan vielä koettiin hakevan muotoaan. Hyviksi puoliksi nousivat mahdollisuus suunnitella ja keskustella Luovilla tai Nuorten Ystäville esille nousseista asioista sekä tiedon saaminen nuorista.

- - varmaan se vielä hakkee vähän muotoaan, että mikä se ajatus siinä on niinku sitten. Mutta ne on ollu varmaan silleen ihan hyviä, että siellä on niinku sitten pystytty keskustelleen semmosista aiheista mitä on niinkö nousu esille esille jommalla jommallakummalla - -

Kehitystä koettiin tapahtuneen myös yhteistyöhön osallistumisessa. Aiemmin yhteistyöhön olivat osallistuneet pääasiassa luokanopettajat, opinto-ohjaajat, opintoneuvojat ja perhekotivanhemmat. Nykyään myös ATTO-opettajat osallistuivat yhteistyöhön. Toisaalta kaivattiin mahdollisuutta vielä tiiviimpään ja monipuolisempaan yhteistyöhön ATTO-opettajien kanssa. Koettiin tärkeäksi, että myös heillä olisi mahdollisuus osallistua säännöllisesti tapaamisiin, joissa paikalla olisi heidän lisäksi ainakin perhekodin työntekijä, luokanvalvoja, opinto-ohjaaja, opintoneuvoja ja nuori. Monipuolisempaa yhteistyötä toivottiin lisäksi siksi, että pidettiin tärkeänä myös ATTO-opettajiin tutustuminen ja suora yhteistyö heidän kanssaan ilman välikäsiä. Tällä hetkellä monet ATTO-opettajien viestit kulkeutuvat luokanopettajien kautta perhekodin työntekijöille, mikä hidastaa tiedonsaantia. Kehitystä viivyttää kuitenkin jo aiemmin mainittu ATTO-opettajien yhteistyöhön käytettävän ajan kuulumattomuus työaikaan.

- - mä kyllä koen että meillä kokoajan ollaan entistä enemmän ja enemmän tehty justinsa tätä yhteistyötä ja nimen ommaan että ATTO-opettajatkin ovat vuosien varrella enemmän ja enemmän lähteneet mukkaan. - - Että kyllä se ehottomasti se on kehittyä kokoajan.

Toisaalta toisen työn tukemisen ja yhteistyön tehokkuuden katsottiin heikentyneen. Kuten aiemmin todettiin, toisen työn tukemisen ei koettu toteutuvan riittävän hyvin sen hetken yhteistyössä. Työn tukemisen yhteydessä puhuttiin myös tehokkuuden heikkenemisestä. Tehokkuudella tarkoitettiin nopeaa puuttumista ilmeneviin ongelmiin, yhteistyön näkymistä perusarjessa sekä nuoren tukemista rajoittamalla ja motivoimalla. Aiemman yhteistyön koettiin olleen nykyistä tehokkaampaa. Muutoksen koettiin johtuvan osaksi lastensuojelulain muuttumisesta ja osaksi työntekijöiden toimintatavoista.

Elikkä tuota noin niin, jos jos aatellaan niinku sitä vanhaa, vanhempaa aikaa niin se on ollu huomattavasti tehokkaampaa se yhteistyö. - - Mut se, että se tehokkuus näitten (nuorten) tota nuin niin tukemisessa on ollu siinä ennen, ennen huomattavasti niinku tehokkaampaa. Mutta se on paljon nämä lastensuojelulain muuttuminen niin on sinällään vieny aseita perhekodeilta hoitaa sitä tuota noin niin sitä kurinpidollista ja tämmöstä niinku tavallaan sen nuoren, nuoren mielen kääntämistä niinku motivoivammaksi sitä koulua kohtaan.

6.2 Kehittämisehdotukset

Koska työntekijät pitivät yhteistyötä yleisesti toimivana, he eivät sinällään toivoneet nykyisen yhteistyöhön suuria muutoksia. Yhteistyön kehittämisehdotuksilla pyrittiin pääasiassa yhteistyön eteenpäin kehittämiseen ja täydentämiseen.

Työntekijöillä oli runsaasti kehittämisehdotuksia tärkeäksi koettujen, mutta sen hetken yhteistyössä heikosti toteutuvien yhteistyön osa-alueiden parantamiseksi. Jotta nuori pääsisi konkreettisesti näkemään yhteistyöverkostonsa toimintaa, toivottiin tapaamisia tai palavereita, joissa olisi mukana koko yhteistyöverkosto. Toisen työn tukemisen mahdollisuuksien parantamiseksi ehdotettiin Internetissä olevaa opintojenseurausjärjestelmää ja aiemmin mainittua kasvatuksellisten linjausten järjestelmällistä yhtenäistämistä. Oppilaitokselta toivottiin myös, että

perhekodin työntekijä voisi tarvittaessa olla nuoren mukana koko koulupäivän tai muuten vain käyvän oppilaitoksella tervehtimässä ja antaa näin tukea oppilaitoksen toiminnalle. Johtoportaalta toivottiin yhteisesti järjestetyn tutustumisen, esimerkiksi illanvieton tai tutustumistapahtumien, mahdollistamista ja tukemista.

Ehkä jos semmonen järjestelmä - - vois olla ihan hyvä elikkä sillo näkis reaaliajassa niitä numeroita eikä tarvis niinkö lähteä eri aineen opettajilta kyseleä että miten tää menee ja miten tää menee vaan sieltä näkis suoraan niitä kommentteja ja pystys sitten niinkö tekemään ja auttaan tavallaan sitä koulua että tekemään täällä sitä työtä että ok sulla ei nyt se englanti kiinnosta mutta mietippä tältä kannalta - -

- - semmosta niinkö että et tavallaan tuettais siihen niinku enemmän yhteistyöhön ja mahdollistettais. Se ois niinkö semmosta että se ois niinkö yhteisesti järjestettyä et se ei oo sitä että minä nyt lähen tästä Luoville tutustumaan ketä siellä on vaan se ois niinku talon puolesta järjestettyä tämmöstä.

Työntekijät esittivät kehittämissuhteita myös yhteistyömuotoihin. Yksi tärkeäksi koettu yhteistyömuoto oli yhteydenpito. Yhteydenpito oli työntekijän yhteydenottoa toiseen työntekijään silloin, kun siihen oli erityinen tarve. Työntekijöiden välisessä yhteistyössä yhteydenpitoa olivat työntekijöiden väliset puhelut ja sähköpostit. Puheluita työntekijät käyttivät tapaamisten sopimiseen sekä nuoriin liittyvien tapahtumien ja tiedon välittämiseen. Osa työntekijöistä hyödynsi tässä myös sähköpostia.

Yhteydenpito työntekijöiden välillä koettiin toimivan pääpiirteittäin hyvin. Tärkeimpiä ja suurimmaksi osaksi hyvin toimivia piirteitä olivat tiedonkulun sujuvuus, työntekijöiden tavoitettavuus ja turhan yhteydenpidon vähyys. Tiedonkulussa haasteena olivat ajoittaiset tiedottamisen molemminpuoliset viivästymiset. Tätä ei kuitenkaan pidetty suurena ongelmana, vaan enemmänkin aika ajoin tapahtuvina inhimillisinä erehdyksinä. Työntekijöiden tavoitettavuudessa kehitettävää nähtiin joidenkin perhekotien työntekijöiden tavoittamisessa päiväaikaan. Tämän koettiin johtuvan enimmäkseen siitä, että perhekotityö on iltapäivästä ja opetustyö päiväpäivästä työtä. Tähän ehdotettiin ratkaisuksi niin sanottua päivystävää numeroa. Numeroa käytettäisiin silloin, kun perhekodilla ei ole ketään tavoitettavissa.

Jotenki mä aattelin että ehkä meillä olis hyvä olla semmoset semmonen niinku numero periaatteessa mihin vastataan aina. Että tuota, tota tota, että sitten jos siellä perhekodilla ei oo niinku kettään vaikka toissä, niin se jos on joku semmonen perhekodin numero, että sieltä olis niinkö soitonsiirto, siirto sitten semmoseen numeroon, joka pystyy vastaamaan. - - - Niinku päivystys joo, että se ois varmasti niinku hyvä, hyvä juttu. Että se on varmaan semmonen mikä on noussu päällimmäiseski semmoseski kehittämisjutuksi, mitä on meillä henkilökunta kaivannu, kaivannu sitä että tuota voi tavallaan aatella että se yhteys saahaan sitten heti ku on tarvis.

Yhteydenpidon yhteydessä esiin nousi tarve yhtenäisten linjausten kehittämiseksi siitä, mihin asioihin reagoidaan ja mistä toivotaan ilmoitettavan toisille osapuolille. Muutoinkin yhteistyön toimintalinjausten luomista pidettiin tärkeänä, mutta siinä nähtiin myös omat huonot puolensa. Työtä katsottiin tehtävän omalla persoonalla ja itselle sopivimmalla tavalla, joten liian tiukkojen linjausten luominen voisi olla yhteistyölle haitaksi.

- - niin tavallaan että heille löytyis sitten ne keskinäiset semmoset yhteiset linjat, että että millä, mihin asioi niinku reagoijaan ja mi mihin, mistä asioista halutaan että ilmotetaan toisille osapuolille. Että varmaan semmosta pariaattessa yhteisten pelisääntöjen niinkö, niinkö löytäminen ja yhteisten semmosten linjausten että.

- - se ei mihinkään yhteiseen muottiin ei kannate kannate lähteä koska ne on niin erilaisia ihmisiä jotka tekee jotka siellä tekee toita että se ei ei onnistu sillä tavalla että ois yhteiset säännöt että meillä tehään näin - -

Tutkimuksessa työntekijöiden välisen yhteistyön palaverit liittyivät pääasiassa muiden yhteistyöverkoston palaveriin sekä yksiköiden tai toiminta-alojen asiakassuunnitelmiin. Tällaisia olivat muun muassa lastensuojelun asiakassuunnitelmaan ja HOJKS:iin liittyvät palaverit. Näiden lisäksi järjestettiin myös pelkästään tämän yhteistyöverkoston palaverit. Tällaisia olivat esimerkiksi aloituspalaveri opiskelun alkaessa tai tarvittaessa kokoonkutsutut palaverit.

Tapaamiset vaihtelivat suuresti työntekijöistä riippuen. Yhteistyön tapaamiset voidaan jakaa säännöllisiin ja tarpeen mukaan pidettäviin. Säännöllisissä tapaamisissa työntekijät tapasivat

esimerkiksi kerran viikossa. Tällöin yleensä käytiin läpi nuoren kulunutta viikkoa. Säännöllisiä tapaamisia kaivattiin lisää, koska niiden koettiin vähentävän ongelmakeskeisyyttä. Toisaalta toivottiin yhteistyön pääpainon olevan silti tarpeen mukaisissa tapaamisissa, koska liiallisen tavan tai pakon vuoksi yhteydessä olemisen ei katsottu olevan yhteistyölle hyväksi. Tarpeen mukaan pidettäviä tapaamisia pidettiin silloin, kun oli ilmennyt jotain, mitä haluttiin käsitellä yhdessä. Tällaisten tapaamisten koettiin olevan yhteistyössä keskeisessä asemassa ja toimivan sen hetken yhteistyössä erittäin hyvin. Työntekijöistä osa kaipasi sellaisien palaverien tai tapaamisten lisäämistä, mihin myös ATTO-opettajat voisivat osallistua. Tällä tuettaisiin yhteistyösuhteita ja tiedon välittymistä kaikille osapuolille.

*-- kyllä määhän itte kokisin että ATTO-opettajajenki olis hyvä niissä olla aina aika ajoin.
En tarkoita sitä että joka viikk, -- mutta säännöllisesti kuitenkin se ois ihan hyvä.*

Tapaamisiin luettiin myös erityisoppilaitoksen järjestämät vanhempainillat. Nämä koettiin hyväksi ja hyödyllisiksi. Toisaalta vanhempainiltojen järjestäminen illalla vain kerran lukuvuodessa hankaloitti iltapainotteista työtä tekevien perhekotivanhempien osallistumista ja tiedonsaantia. Tämän kehittämiseksi ehdotettiin vanhempainillan järjestämistä useammin, päiväaikaan tai oman vanhempainillan järjestämistä Pohjolakodille.

Luovilla tuo vanhempainilta mutta sitten taas meillä perhekoilla on niinku hirveän vaikea järjestää sitä että -- täällä voi tilanne muuttua sillai että ei sitä sitten voikaan irrottautua että, että voisko niitä vaikka vanhempain iltoja järjestää niinku usiamman tai sitten niinku pohjolakodille oman -- vaikka päivämällä että se on se ilta meille sillai hankala ku nuoret on sitten tässä kokoajan ku päivällähän ne on koulusa niin se ois ehkä päivällä helpompi.

6.3 Yhteistyön ja kehittämisen uhat ja haasteet

Yhteistyölle ja sen kehittämiseksi nähtiin uhkana pääasiassa taloudellisen ajattelun aiheuttamat ristiriidat. Tällaisina mainittiin henkilöstömenojen minimoinnista aiheutuvat ongelmat, resursoinnin puutteet sekä lastensuojelun asiakasmäärien vaihtelevuuden huomiotta jättäminen. Lastensuojelu- ja erityisopetustyö koettiin olevan hankalasti yhdistettävissä taloudelliseen ajatteluun. Työntekijät kokivat tärkeäksi huomioida taloudellisessa ajattelussa lastensuojelu- ja

erityisopetustöiden erityispiirteet. Tällainen on esimerkiksi työvoiman riittäminen kriisitilanteissa toimimiseen.

No tietenki tämän on mikä niinkö aina sanonu että mitkä ei sovi yhteen on kapitalismi ja sosiaaliala. Ne ei kerta kaikkiaan ne ei passaa samaan lauseeseen missään muodossa - -

Yhteistyösuhdetta koettiin heikentävän toisistaan eroavat tarpeet ja toiveet ja näiden aiheuttamat yhteentörmäykset. Tällainen tilanne on opiskelijaksiottojärjestelmän kanssa. Työntekijät kertoivat ymmärtävänsä toisen puolen näkökannan ja sen syyt, mutta samalla toivovansa että myös heidän näkökulmansa hyväksyttäisiin. Ennen opiskelijoita pystyttiin ottamaan joustavasti kesken vuoden ja nopeasti lyhyin valmisteluin. Koska Luovi on oppilaitos, heille on tärkeää tarkat ohjeistukset opiskelijahakuprosessin etenemisestä ja opiskelijavalinnoista. Tämän vuoksi entisenlainen joustava opiskelijaksiotto ei ole enää mahdollista.

Mutta sitte ku me ollaan oppilaitos ja tota ja nyt varsinki varmasti ku on Luovi tasoseksi menny nää jutut niin meillä on tarkat ohjeistukset siitä että miten meidän opiskelijahakuprosessi etenee ja miten meidän opiskelijavalinnat tehhään. Et tavallaan niitä ehkä ei siihen malliin voija ennää niitä opiskelijoita ottaa niinku joskus ennen on ollu ollu ehkä sen tyypistä enempi, että on voitu huomattavasti joustavammin ottaa niihin ryhmiin, mut nyt ei voija.

Perhekodit kaipasivat puolestaan edellä mainittua joustavuutta opiskelijaksiotossa. Heille tulee nuoria vaihtelevasti ympäri vuoden ja kouluttautuminen on usein ainoa mielekäs ja kuntouttava päivätoimintavaihtoehto. Perhekodeille hankaluuksia tuottaa etenkin opetushallituksen laskentapäivä syksyllä. Laskentapäivänä katsotaan kuinka paljon oppilaitoksessa on opiskelijoita. Perhekotien kannalta parempi laskenta-ajankohta olisi helmi-maaliskuussa, koska alkusyksyllä perhekodeissa voi olla hyvinkin vähän nuoria. Kun nuoria tulee myöhemmin vuoden aikana, opiskelupaikat on täytetty syksyllä eikä nuorille ole tarjota opiskelupaikkaa. Perhekodin työntekijät toivoivat myös mahdollisuutta ohjata Luoville enemmän ja yhä haastavampia nuoria.

- - mielestä se lasku pitäis tehdä jossain helmi-maaliskuussa, koska se alkusyksy voi olla tosi hiljanen ja tietään että koulun pitää saaha paikat täyteen ja meillä voiki olla se että meillä ei oo sitä opiskelijaa tarjota - - että talot ei oo täynnä ja sitten ne

marras-tammikuun aikana täyttyy. - - Niin niin sitten ku siellä on jou'uttu syksyllä ottaan paikat täyteen - - Että yksittäisiä paikkoja voi löytyä sitten niinkö pahin kauhuskenaario tällä hetkellä on se et tulee nuoria joille ei ole tarjota koulupaikkaa ja sekään ei ole vaihtoehto nuorelle ja perhekodille koska sillon tää niinkö tää juttu murenee käsiin että. Et paras ois se että - - pystyttäis niinkö joustavasti löytään hänelle heti paikka että sillon ois tavallaan aina semmonen liikkumavara.

- - koska entistä vaikeampia nuoria on niinku ainaki mejjän näkökulumasta niinkö tulossa ja - - kuitesti heillä (Luovilla) on taitoa ja kokemusta ja näin että entistä enemmän niinkö laajentais sitä että että entistä vaikeemmilla nuorillakin ois kuitesti mahdollisuus sinne päästä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksessa selvitettiin Luovin ja Pohjolakodin perhekotien työntekijöiden kokemuksia työntekijöiden välisestä yhteistyöstä ja sen kehittämisestä. Tutkimuksen tarkoituksena oli tarjota tietoa, jonka avulla pystytään kehittämään nuorta tukevan tukiverkoston välistä yhteistyötä sekä lastensuojelussa että erityiskasvatuksessa.

Ensimmäisenä tutkimustehtävänä olivat työntekijöiden kokemukset sen hetken yhteistyöstä. Tutkimuksessa mukana olleet työntekijät pitivät yhteistyötä tarpeellisena ja toimivana. Sen hetken yhteistyö vastasi heidän yhteistyölle asettamia odotuksia ja vaatimuksia. Yhteistyössä toteutuivat hyvin työntekijöiden yhteistyöhalukkuuteen, motivaatioon ja vuorovaikutukseen liittyvät osa-alueet. Sitä vastoin ammattirajojen ylittämistä ja toisen asiantuntija-alueelle astumista vaativat yhteistyötavat eivät toteutuneet työntekijöiden toiveiden mukaisesti.

Toisella tutkimustehtävällä pyrittiin kokoamaan työntekijöiden kokemuksia siitä, miten yhteistyötä tulisi kehittää. Työntekijät eivät sinällään toivoneet nykyiseen yhteistyöhön suuria muutoksia vaan sen eteenpäin kehittämistä ja täydentämistä. Keskeiset työntekijöiden toimintaan liittyvät kehittämis ehdotukset koskivat yhteistyön tiiviyyden, joustavuuden ja toisen työn tukemisen lisäämistä. Organisaatioihin liittyvät kehittämis ehdotukset käsittelivät erilaisten yhteistyötä tukevien toimintojen kehittämistä.

Työntekijöiden kokemuksia yhteistyön nykytilanteesta ja kehittämisestä voidaan tarkastella yhteistyöhön vaikuttavien eri tasojen kautta. Työntekijöiden kokemuksissa nousi esiin työntekijän, organisaation ja organisaation ulkopuolella olevien tekijöiden ulottuvuudet. Kuviossa 6 kuvataan työntekijöiden kokemuksia yhteistyön nykytilasta ja kehittämisestä SWOT-analyysin nelikentän muodossa.

<p>YHTEISTYÖN NYKYTILANNE</p>	<p>YHTEISTYÖN VAHVUUDET</p> <p>Työntekijätaso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rehellisyys ja avoimuus • Motivaatio • Luottamus • Toimivat vuorovaikutussuhteet • Nuoren tarpeiden huomiointi yhteistyön tiiviydessä • Nuoren erityisen tuen tarpeen huomiointi <p>Organisaatiotaso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Johtoportaan tuki 	<p>YHTEISTYÖN HEIKOT PIIRTEET</p> <p>Työntekijätaso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kasvatuslinjausten yhtenäistämättömyys • Toisen työn tukemisen puutteet • Nuori ei näe yhteistyöverkoston toimintaa kokonaisuudessaan <p>Organisaatiotaso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Johtoportaan tuen puutteet
<p>YHTEISTYÖN TULEVAISUUS</p>	<p>KEHITTÄMISEHDOTUKSET</p> <p>Työntekijätaso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyön tiiviyden, joustavuuden ja toisen työn tukemisen lisääminen • Sovittua ja järjestelmällistä kasvatuslinjausten yhtenäistämistä • Säännöllisten tapaamisten lisääminen • Nuoren ja ATTO-opettajien osallistuminen koko yhteistyöverkoston palavereihin tai tapaamisiin <p>Organisaatiotaso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Päivystävä numero perhekoti-työntekijöiden tavoittamiseksi päivällä • Opintojenseurausjärjestelmä Internetiin • Yhteisten toimintalinjausten luominen • Vanhempainiltojen muokkaaminen • Työntekijöiden tutustumismahdollisuuksien järjestäminen • ATTO-opettajilla yhteistyön laskeminen työaikaan 	<p>UHAT JA HAASTEET</p> <p>Organisaatiotaso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstömenojen minimointi • Resursoinnin puutteet <p>Organisaation ulkopuolinen taso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lastensuojelun asiakasmäärien vaihtelevuuden huomiotta jättäminen • Eroavat tarpeet opiskelijaksiottojärjestelmän suhteen

KUVIO 6. Työntekijöiden kokemukset yhteistyön nykytilasta ja kehittämisestä

Työntekijätasolla yhteistyön onnistumisen edellytyksiksi nähtiin Siltalan (1997, 66) tutkimuksessa työntekijän ja työnkuvien tunteminen, joustavuus, yhteistyöhalukkuus ja -kykyisyys sekä asiantuntijuuksien yhdistyminen. Rekolan (2008, 15–17) mukaan yhteistyön onnistumiseksi työntekijöiltä vaaditaan luottamusta, toisen arvostamista ja yhteistoiminnallisuutta. Julinin (2010, 33–34) tutkimuksessa tärkeää yhteistyön toimimiselle oli työntekijöiden avoin vuorovaikutus, toisten tunteminen, toimivat ihmissuhteet ja hyvä työilmapiiri. Työn arvostusta sekä luottamusta työntekoon puolin ja toisin pidettiin erittäin tärkeänä. Etuna nähtiin työntekijöiden pysyvyys ja pitkä työhistoria. Vahvuuksina nähtiin myös työmoraali, työlle määritellyt yhteiset tavoitteet ja suunnitelmallisuus, motivaatio työntekoon ja viestinnän toimivuus. (Julin 2010, 33–34.) Myös tässä tutkimuksessa työntekijät pitivät yhteistyössä tärkeinä yhteisiä tavoitteita, rehellisyyttä ja avoimuutta vuorovaikutuksessa, motivaatiota, luottamusta, työntekijöiden tuntemista ja toimivia vuorovaikutussuhteita. Näiden lisäksi työntekijät korostivat toisen työn tukemista.

Yhteistyöhön yhteydessä puhutaan usein jaetusta asiantuntijuudesta ja asiantuntijuuden rajojen ylityksistä. Yhteistyölle on ominaista, että työntekijät jakavat tietoa ja omaa osaamistaan tavoitteen saavuttamiseksi. (Karila & Nummenmaa 2001, 23.) Tikkasen (2009, 102) tutkimuksen mukaan yhteistyössä toisen asiantuntijuudesta hyötyminen antaa tukea oman työn tekemiseen. Tässä tutkimuksessa näiden ammattirajojen ylittämistä ja toisen asiantuntija-alueelle astumista vaativien osa-alueiden ei koettu toteutuvan työntekijöiden toivomalla tavalla.

Yksi tällainen osa-alue oli toisen työn tukeminen. Tikkasen (2009, 107) tutkimuksessa perhekodeissa tuettiin tarvittaessa oppilaiden koulunkäyntiä ja opettajien työtä palkkaamalla kouluun lapsille avustajia tai sitten niin, että perhekodilta oli lapsen vaikeina kausina mukana omaohjaaja koulussa lapsen tukena (Tikkanen 2009, 107). Tällaista tukea kaipasivat myös tämän tutkimuksen oppilaitoksen työntekijät. Molempien organisaatioiden työntekijät kokivat saavansa liian vähän tukea oman työnsä tekemiseen. He myös kokivat, että heillä ei ole riittävästi mahdollisuuksia tukea toisten osapuolten työtä. Tukemisena nähtiin perhekodin koulupäivän aikana, kotikoulussa ja läksyjen teossa osallistumisen lisäksi oppilaitoksen osallistuminen nuoren kasvatukseen. Tähän koettiin tarvittavan kasvatulinjausten yhtenäistämistä.

Kasvatulinjausten yhtenäistäminen oli yhteistyön toinen heikosti toteutuva ammattirajojen ylittämistä ja toisen asiantuntija-alueelle astumista vaativa osa-alue. Tanttisen (2008, 73) tutkimuksessa perhekodin työntekijä koki tärkeäksi, että perhekodilla ja koululla on samat säännöt lapsen suhteen (Tanttinen 2008, 73). Myös tämän tutkimuksen työntekijät pitivät yhteisiä

kasvatulinjauksia tärkeinä. Kasvatulinjauksia ei kuitenkaan ollut vielä alettu järjestelmällisesti yhtenäistää ja sitä pidettiin yhtenä tulevaisuuden kehittämisen kohteena.

Työntekijätasolla kehittämissuhteet kohdistuivat myös nuoren huomiointiin tapaamisten järjestämisessä. Sekä säännöllisten tapaamisten lisäämisellä että nuoren ja ATTO-opettajien osallistumisella koko yhteistyöverkoston palaveriin tai tapaamisiin lisättäisiin nuoren kokonaisvaltaista tukemista sekä turvattaisiin tiedonkulku ja positiivinen palaute. Positiivista palautetta ja säännöllisiä tapaamisia kaipaavien lisäksi myös Kujalan (2009, 42, 46) tutkimuksen työntekijät. Työntekijät olivat kertoneet säännöllisten tapaamisten olevan tärkeitä myös vähemmän erityistä tukea tarvitsevien nuorten kanssa (Kujala 2009, 46). Myös tässä tutkimuksessa työntekijät korostivat, että, jos tapaamisia on vain tarpeen vaatiessa, jää nuorelle ja työntekijöille tärkeä positiivinen palaute usein antamatta. Oppilaitoksen ja sijaishuoltoyksikön välisen yhteistyön tutkimuksissa ei mainittu kaikkien yhteistyötä tekevien osallistumista palaveriin (ks. Kujala 2009; Tanttinen 2008; Tikkanen 2009). Tästä poiketen tässä tutkimuksessa työntekijät pitivät tärkeänä kehittää myös harvemmin yhteistyöhön osallistuvien työntekijöiden osallistumista palaveriin ja tapaamisiin.

Organisaatiotason yhteistyötä tukevat tekijät liittyivät yhteistyön mahdollistamiseen resursoimisella ja arvostamisella. Rekolan (2008, 17) mukaan johtamisella pitää luoda mahdollisuuksia yhteistyön toteuttamiseen ja määrittellä yhteistyön tavoitteita. Tutkimuksen työntekijät olivat pääasiassa tyytyväisiä johtoportaan yhteistyön tukemiseen. Puutteita tuessa koettiin olevan yhteistyöverkoston työntekijöihin tutustumisen tukemisessa ja kaikkien työntekijäryhmien yhteistyöhön käyttämän ajan huomioidussa resursoimisessa. Organisaation aiheuttamia uhkia yhteistyölle koettiin olevan puutteet resursoinnissa ja pyrkimykset henkilöstömenojen minimointiin.

Työntekijöiden organisaatiotasoiset kehittämissuhteet käsittelivät erilaisten yhteistyötä tukevien toimintojen kehittämistä. Konkreettisia kehittämissuhteita olivat päivystävän numeron järjestäminen ja opintojenseurausjärjestelmän luominen Internetiin, yhteisten toimintalinjausten luominen, vanhempainiltojen muokkaaminen, työntekijöiden tutustumismahdollisuuksien järjestäminen sekä yhteistyön laskeminen myös ATTO-opettajien työaikaan.

Sekä Valtakunnallisissa sijaishuollon laatukriteereissä (2004, 26, 30) että Luovin opetussuunnitelmassa (Mänty & Kempainen 2009b, 11) käsitellään yhteistyökäytäntöjen

sopimista toisen osapuolen kanssa. Jokaisella sijaishuollon yksiköllä tulisi olla käytäntö opiskelun aloittamisesta ja koulunkäynnin huolehtimisesta, joka vastaa kysymykseen miten ja keiden kanssa sovitaan yhteistyökäytännöt oppilaitokseen (Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit 2004, 26, 30). Erityisoppilaitoksessa puolestaan on pyrittävä sopimaan yhteistyöstä kirjallisesti HOJKS-keskusteluissa (Mänty & Kempainen 2009b, 11). Näiden ei koettu toteutuvan täysin sen hetken yhteistyössä ja työntekijät kaipasivatkin yhteistyöhön yhteisten toimintalinjausten kehittämistä. Toisaalta toivottiin, että yhteistyön työntekijäkohtaisuus ei kärsisi. Kainulaisen (2007, 66) tutkimuksessa yhteistyön tukemiseksi työntekijät käyttivät tähän erillistä kirjallista yhteistyösuunnitelmaa. Sen koettiin konkretisoivan ja helpottavan yhteistyötä. (Kainulainen 2007, 66.) Tässä tutkimuksessa työntekijät eivät kuitenkaan tuoneet esiin tarvetta konkreettiselle yhteistyösuunnitelmalle.

Sekä tämän että muiden tutkimusten mukaan yhteistyössä on tärkeää toisen työn tunteminen ja työntekijöiden välinen tutuus (kts. Kainulainen 2007, 64 - 65; Julin 2010, 33; Siltala 1997, 66). Kainulaisen (2007) tutkimus osoitti, että toisten osapuolten työnkuvan tuntemus on tärkeää myös yhteistyön kehittämiseksi. Myös tässä tutkimuksessa työntekijät kaipasivat organisaatioiden taholta yhteisesti järjestettyä illanviettoa tai muunlaista tutustumista. Tällaista toimintaa oli hyödynnetty myös aiemmin. Yhteisen toiminnan koettiin parantavan yhteistyösuhdetta ja mahdollistavan vähemmän yhteistyössä mukana oleviin työntekijöihin tutustumisen.

Oppilaitoksen ja sijaishuoltoyksikön välistä yhteistyötä tutkineissa tutkimuksissa työntekijät eivät ole kuvanneet työntekijöiden ja organisaatioiden ulkopuolisten tekijöiden vaikutuksia yhteistyöhön (ks. Kujala 2009; Tanttinen 2008; Tikkanen 2009). Tässä tutkimuksessa työntekijät kuitenkin kokivat organisaation ulkopuolistenkin tekijöiden vaikuttavan yhteistyön toteuttamiseen ja kehittämiseen. Organisaation ulkopuolisen tason vaikutus nousi esiin yhteistyötä uhkaavien tekijöiden myötä. Organisaation toimintaan kohdistuvien ulkopuolisten vaatimusten sekä lastensuojelun ja erityisopetuksen eroavuuksien aiheuttamien ristiriitojen koettiin aiheuttavan kitkaa yhteistyösuhteisiin. Työntekijöillä ei ollut ehdottaa ratkaisuja näihin ongelmiin, mutta he toivoivat molemmin puolta ymmärrystä ja molempien näkökulmien huomioon ottamista.

8 POHDINTA

Tutkimukseni tavoitteena oli lastensuojelun ja erityiskasvatuksen kehittäminen tutkimalla nuorta tukevan tukiverkoston välistä yhteistyötä. Tutkimuksella selvitettiin Luovin ja Pohjolakodin perhekotien työntekijöiden kokemuksia työntekijöiden välisestä yhteistyöstä ja sen kehittamisestä. Yhteistyö vastasi työntekijöiden sen hetken tarpeisiin, mutta yhteistyölle ilmeni myös runsaasti erilaisia mahdollisuuksia kehittyä.

Aloitin tutkimuksen teon aiheen valinnalla keväällä 2009. Otin Luoviin yhteyttä ja tiedustelin heiltä olisiko heillä lastensuojeluun liittyvää aihetta, josta he haluaisivat opinnäytetyön. Luovilta ehdotettiin Luovin ja perhekotien välisen moniammatillisen yhteistyön tutkimista. Otin aiheen vastaan, koska se oli kiinnostava ja hyödyllinen tulevassa työssäni sosionomina. Jälkikäteen ajateltuna minun olisi kannattanut ottaa huomioon aiheen tuntemattomuus minulle. Koska en ennestään tiennyt aiheesta mitään, aiheutui siitä minulle haasteita opinnäytetyöprosessin eri vaiheissa.

Aihe muokkautui suunnitelman tekoa aloiteltaessa moniammatillisen yhteistyön tutkimisesta yhteistyön tutkimiseksi. Tutustuessani moniammatillisen yhteistyötä käsittelevään kirjallisuuteen sekä keskustellessani ohjaavien opettajien ja toimeksiantajien kanssa, totesin pelkän yhteistyön sopivan kyseisen yhteistyön kuvaamiseen moniammatillista yhteistyötä paremmin. Molemmat käsitteet ovat melko epämääräisiä ja niiden välinen ero ei aina ole selkeä. Luovin ja perhekotien väliseen yhteistyöhön lukeutuu monia kodin ja koulun välisen yhteistyön piirteitä, jotka eivät sovi moniammatillisen yhteistyön käsitteen alle. Työn selkeyden ja ymmärrettävyyden vuoksi tutkimuksessa puhutaan yhteistyöstä silloinkin, kun yhteistyötä voitaisiin kutsua moniammatilliseksi yhteistyöksi.

Haastattelut sujuivat hyvin ja itse haastattelutilanteet olivat koko opinnäytetyöprosessin työvaiheista mielenkiintoisimmat ja miellyttävimmät. Jälkikäteen ajateltuna olisin toivonut, että olisin huomannut kysyä enemmän yhteistyöstä nuoren näkökulmasta. Koko opinnäytetyöprosessin aikana suurin haaste oli se, ettei minulla ollut ennestään käytännön kokemusta aiheesta. Olen kuitenkin yrittänyt vähentää tämän vaikutusta tutkimuksen tuloksiin ja johtopäätöksiin tutustumalla muihin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin, pitänyt analysoinnissa

alkuperäisen aineiston mahdollisimman pitkään mukana sekä pyrkimällä näkemään oman vaikutukseni työn eri vaiheissa.

Aiheen tuntemattomuuteni vuoksi opin yhteistyöstä ja asiakkaan tukemisesta verkostossa hyvin paljon niin teorian, aineiston kuin oman pohdintani kautta. Ennen opinnäytetyöprosessia tietoni yhteistyöstä työmuotona oli hyvin vähäistä. En pitänyt yhteistyön tekemistä kovin haastavana ja osaamista vaativana. Tietojeni karttuessa olen ymmärtänyt yhteistyön monimuotoisuuden ja vaihtelevuuden. Ymmärrän yhteistyön toteuttamisen haasteita paremmin ja osaan tulevassa työssäni toimia yhteistyössä paljon tehokkaammin.

Näen myös selvemmin yhteistyön merkityksen asiakkaan kokonaisvaltaisessa tukemisessa. Ymmärrän yhteistyön tarjoamat mahdollisuudet ja pystyn hyödyntämään niitä tulevassa työssäni yhteistyön kehittämisessä. Haastatteluita tehdessäni huomasin kuinka hankalaa työntekijöiden oli asettua nuoren rooliin ja tarkastella yhteistyötä nuoren tarpeiden kautta. Tämä voi kertoa vielä lastensuojelu- ja kasvatustyössä tiukasti istuvasta asiantuntijakeskeisyydestä. Nuoren tukeminen on työn tavoite, mutta työtavat valitaan työntekijöiden tarpeista. Myös työn kehittämisehdotuksista monet olivat enemmän työntekijän työtä helpottavia kuin nuoren tukemista parantavia, vaikka kaikki ehdotukset johtaisivatkin nuoren tukemisen helpottumisen. Toisaalta työn tiiviyys riippui täysin siitä kuinka tiivistä yhteistyötä nuori tarvitsee tuekseen. Aiheesta saisi mielenkiintoisia jatkotutkimuksia, jossa kerättäisiin nuorten kokemuksia yhteistyöstä tai työntekijöiden kokemuksia yhteistyöstä nuoren tukemisen välineenä.

Mielenkiintoista oli myös pohtia nuoren vanhempien asemaa Luovin ja perhekotien yhteistyössä. Vanhempia ei mainittu haastattelussa, mikä pääasiassa johtui varmaankin siitä, että tutkijana en ottanut asiaa esille. Tutkimuksessa nousi esiin kuitenkin se, että yhteistyössä perhekodein vanhemmille olivat kuitenkin siirtyneet ne tehtävät, jotka kuuluvat kotona asuvan nuoren vanhemmille. Vanhempien roolin puuttuminen tai vähyys yhteistyössä voi johtua siitä, että ammattikouluikäisten sijoitettujen nuorten kohdalla päätavoite ei enää yleensä ole nuoren siirtyminen takaisin vanhempien luokse, vaan nuoren tukeminen itsenäiseen elämään ja elämässä pärjäämiseen. Tämän vuoksi vanhemmuuden tukeminen tai vanhempien ja oppilaitoksen tutustuminen eivät ole tavoitteena arvojärjestyksessä kovin korkealla. Tästä voisi saada aikaan mielenkiintoisia tutkimuksia sekä nuoren, vanhempien että työntekijöidenkin näkökulmista.

Mielenkiintoisia olivat myös työntekijöiden toiveet yhteisen illanvieton järjestämisestä. Siitä välittyi tunne, että työntekijät pitivät yhteistyötä erittäin tärkeänä ja halusivat käyttää sen syventämiseen myös vapaa-aikaansa. Työntekijöiden tuttuuden tärkeys korostui muutenkin työntekijöiden puheissa. Tämän motivaation huomioiminen ja hyödyntäminen antaisi hyvän pohjan yhteistyön kehittämiseksi. Jos nykyistä useammat työntekijöistä tuntisivat toisensa hyvin, voisi asiantuntijuuksien rajojen rikkominen ja siten toisen työn tukeminen olla helpompaa.

Opin koko opinnäytetyöprosessin aikana runsaasti myös tutkimuksen suunnittelusta ja toteuttamisesta. Tutkimuksen tekeminen yksin on opettanut minulle paljon tutkimuksen tekemisestä ja itsestäni. Näen nykyään tutkimuksen tärkeänä osana kehittämistä ja suhtaudun avoimemmin tutkimisen ja kehittämisen luomiin mahdollisuuksiin. Osaan soveltaa tutkimusosaamistani työelämässä työn kehittämisessä ja erilaisissa projekteissa. Tutkimuksesta saadun tiedon soveltaminen työssä ja kehittämisessä on muodostunut tärkeäksi osaksi omaa ammatillisuuttani.

Ehdottaisin, että sekä Luovin että Pohjolakodin johto ja työntekijät aloittaisivat yhteistyön kehittämisen yhteistyön tavoitteen määrittelystä. Tavoite olisi hyvä määritellä niin, että toimialojen erilaiset lähtökohdat ja yhteneväisyyden otettaisiin huomioon. Tavoitteen määrittely etenisi luonnollisesti tavoitteen saavuttamisen suunnitteluun. Tutkimus tarjoaa työntekijöiden kokemuksia hyvin toimivista ja parannusta kaipaavista osa-alueista ja heidän kehittämis ehdotuksistaan. Yhdessä asiasta keskusteleminen voisi myös synnyttää lisää ideoita ja ajatuksia, kunhan keskustelun tavoite on kaikkien tiedossa. Yhteistyöhön osallistuu monissa tehtävissä toimivia työntekijöitä, joiden kaikkien huomioiminen kehittämisessä on tärkeää. Yhteistyön tiivistäminen ja suunnitelmallistaminen voisi olla hyvä punainen lanka kehittämiseksi. Myös yhteistyötä rasittavista tekijöistä keskusteleminen yhdessä puolueettomalla maaperällä voisi vähentää niiden vaikutusta yhteistyöhön. Kaikilla olisi mahdollisuus saada äänensä kuuluviin ja perustella omat kantansa sekä huomata toisen ymmärtävän asian myös heidän näkökulmastaan.

Mietteitä heräsi myös yhteistyön kehittämisestä eteenpäin yhteistoiminnaksi asti. Yhteistoiminnaksi luettavaa yhteistyötä ei sellaisenaan esiintynyt työntekijöiden kuvaamissa yhteistyötavoissa. Kokemuksissa esiin nousi yhteistoiminnalle ominaisia piirteitä, mutta niitä ei hyödynnetty riittävän tiiviinä kokonaisuutena, jotta ne olisivat muodostaneet yhteistoiminnalle ominaista toimintaa.

Yhteistoiminnallisena yhteistyönä nuoren tukeminen voisi olla kokonaisvaltaisempaa ja yhteistyö suunnitelmallisempaa. Työntekijät olivat kuitenkin tyytyväisiä tämän hetken yhteistyön rakenteeseen, joten yhteistyön tiivistämiseen yhteistoimintaan asti ei välttämättä olisi motivaatiota tai tarvetta. Yhteistoiminnassa on kuitenkin monia hyviä piirteitä, joita olisi hyvä hyödyntää kaikessa yhteistyössä. Tällaisia ovat yhteisesti asetetut tavoitteet, työn yhteinen suunnittelu, jatkuvuus, toisten osapuolten arvostus, sitoutuminen, vastuu, pelisäännöt, uusien toimintatapojen kehittäminen sekä toisen työn tunteminen. Yhteistyön tiivyyden vaihtelu nuoren tarpeiden mukaan tapahtuisi pääsääntöisesti yhteydenpidon ja tapaamisten määrän perusteella. Nykyisessä yhteistyössä näitä kaikkia piirteitä esiintyy jo, mutta niiden yhteen kokoaminen, suunnitelmallistaminen ja ylöskirjoittaminen voisi auttaa nuoren kokonaisvaltaisessa tukemisessa. Yhteistyösuhteen alussa voisi olla hyvä yhdessä jokaisen nuoren kohdalla erikseen käydä rauhassa ja kirjallisesti läpi molemmille sopivat yhteistyökäytännöt. Näitä tietoja voitaisiin muuttaa nuoren tilanteen ja tarpeiden muuttuessa. Tässä voisi auttaa erillinen yhteistyösuunnitelma, jota on jo kokeiltu aiemmin muualla yhteistyön järjestämisessä ja suunnittelussa.

Koen saaneeni vastaukset asettamiini tutkimustehtäviin ja toimineeni tutkimuksen tavoitteen mukaisesti. Luovi ja Pohjolakoti saavat tutkimuksesta hyödyllistä tietoa yhteistyöstä ja sen kehittämisestä. Vaikka tutkimus on tapaustutkimus, sitä voidaan hyödyntää myös muussa yhteistyötä koskevassa toiminnassa.

LÄHTEET

Aaltonen, S. & Heikkinen, A. 2009. Nuoret lastensuojelussa. Teoksessa M. Bardy (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 165–176.

Ammattiopisto Luovi. Toimintakertomus 2008. (Ei julkaisupaikkaa eikä julkaisijaa).

Daavittila, O. & Mänty, T. 2001. Ammatillinen erityisopetus. Teoksessa M. Jahnukainen (toim.) Lasten erityishuolto ja -opetus Suomessa. Jyväskylä: Lastensuojelun Keskusliitto, 138–148.

Ellonen, N. 2008. Kasvuyhteisö nuoren turvana. Sosiaalisen pääoman yhteys nuorten masentuneisuuteen ja rikekäyttäytymiseen. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos. Akateeminen väitöskirja.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Gray, D. 2004. Doing research in the real world. London: Sage Publications. Thousand Oaks.

Haapaniemi, L. 2003. Sopeutumattomien erityisluokkaopetus – konfliktisimulaattoriko? Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja.

Heino, T. 2009. Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa M. Bardy (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 52–75.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hyvönen S. 2004. Moniulotteista ja moniammatillista yhteistyötä muutosten keskellä. Tutkimus perusterveydenhuollon mielenterveystyöstä. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Akateeminen väitöskirja.

Ikonen, O. & Holopainen, P. 2001. Kasvatuksen ja opetuksen arvoperusta. Teoksessa O. Ikonen & P. Virtanen (toim.) HOJKS. Erilaisia oppijoita, erilaisia lähestymistapoja. Jyväskylä: PS-Kustannus, 11–28.

Ikonen, O. & Ojala, T. 2001. Vanhemmat ja HOJKS. Teoksessa O. Ikonen & P. Virtanen (toim.) HOJKS. Erilaisia oppijoita, erilaisia lähestymistapoja. Jyväskylä: PS-Kustannus, 80–87.

Ikonen, O., Virtanen, P. & Pirttimaa, R. 2001. Yksilöllisyyden ja eriyttämisen vaatimusten huomioonottaminen. Teoksessa O. Ikonen & P. Virtanen (toim.) HOJKS. Erilaisia oppijoita, erilaisia lähestymistapoja. Jyväskylä: PS-Kustannus, 52–79.

Julin, J. 2010. Yhteistyön toimivuus ja haasteet Jyväskylän kaupungin sosiaali- ja perhetyöntekijöiden näkökulmista. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, ylempi AMK. Opinnäytetyö.

Kaikko, K. & Friis, L. 2009. Menetelmät lastensuojelun tukena. Teoksessa M. Bardy (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus, 76–88.

Kainulainen, A. 2007. Päivähoito lapsen avoimuusmallina tukitoimena. Tukitoimen toteuttaminen moniammatillisena yhteistyönä. Jyväskylän yliopisto. Varhaiskasvatuksen laitos. Pro Gradu – tutkielma.

Karila, K. & Nummenmaa, A. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotien. Helsinki: WSOY.

Kuitunen, H. 1997. Luovan ongelmanratkaisun menetelmät ja prosessi. Helsinki: FinEduca.

Kujala, L. 2009. Peruslähtökohtana normaali koulun ja kodin välinen yhteistyö. Koulun ja lastensuojeluyksikön välinen yhteistyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Kuuskoski, E. 2002. Kodin ja koulun yhteistyöhön aikaa, oivalluksia ja rahaa. Teoksessa S. Sulku (toim.) Koti ja koulu - kavereita vai kiistakumppaneita? Lapsen oikeuksien päivän seminaari 2001. Helsinki: Mannerheimin lastensuojeluliitto.

Kyllönen, J. 2006. Yhteyksistä yhteistyöhön - yhteistyöllä tavoitteisiin. Oulu: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.

Laine, T. 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-kustannus, 26-43.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630.

Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 8.4.1983/361.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.

Launonen, L., Pulkkinen, L & Holma, P. 2004. Kodin ja koulun yhteistyö voimavaraksi. Teoksessa L. Launonen & L. Pulkkinen (toim.) Koulu kasvuyhteisönä - kohti uutta toimintakulttuuria. Jyväskylä: PS-kustannus, 91–111.

Lehtinen, U. 2001. Moniammatillisuuden vaatimus. Teoksessa O. Ikonen & P. Virtanen (toim.) HOJKS. Erilaisia oppijoita, erilaisia lähestymistapoja. Jyväskylä: PS-Kustannus, 88- 95.

Luovi. 2011. Erityisen hyvää erityisopetusta. Hakupäivä 6.4.2011. <http://www.luovi.fi//Yleista>.

Metsämuuronen, J. 2000. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: International Methelp Ky.

Miettinen, K. 2008. Opetussuunnitelmat ja erityisopetus ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa. Asiakirja- ja kyselytutkimus opetussuunnitelman perusteiden mukaisesta ammatillisesta erityisopetuksesta. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Akateeminen väitöskirja.

Mänty, T. & Kemppainen J. 2009a. Opetussuunnitelma. Yhteinen osa. Ammatillinen perusopetus. (Ei julkaisupaikkaa tai julkaisijaa).

Mänty, T. & Kemppainen J. 2009b. Opetussuunnitelma. Liite 2: Ohjaussuunnitelma. Ammatillinen perusopetus. (Ei julkaisupaikkaa tai julkaisijaa).

Määttä, P. 1999. Perhe asiantuntijana. Erityiskasvatuksen ja kuntoutuksen säännöt. Jyväskylä: ATENA.

Nuorten Ystävät. 2011. Koulukotipalvelut. Koulukoti Pohjolakoti. Hakupäivä 6.4.2011. <http://www.nuorten-yst.fi/index.php?1525>

Perttula, J. 1995. Kokemus psykologisena tutkimuskohteena. Johdatus fenomenologiseen psykologiaan. Tampere: Suomen fenomenologinen instituutti.

Perusopetuslaki 21.8.1998/628

Piha, L. & Pynnönen P. 2007. Arjen avaimia. Tarinoita ammatillisesta opettajuudesta. Helsinki: Opetushallitus.

Pohjola, A.1991. Yhteistyöstä yhteiseen työhön. Teoksessa L. Hokkanen, P. Kinnunen, K. Urponen & R. Väärälä (toim.) Palvelutilkuista yhteiseen työhön. Kemijärven hyvinvointipalveluprojektin osaraportti. Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja 32. Rovaniemi: Lapin yliopisto, 111–126.

Rantala, A. 2002. Perhekeskeisyys – puhetta vai todellisuutta? Työntekijöiden käsitykset yhteistyöstä erityistä tukea tarvitsevan lapsen perheen kanssa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Rekola, L. 2008. Sosiaali- ja terveystalvelujen tuottamiseen vaikuttavia kehityssuuntia. Teoksessa K. Isoherranen, L. Rekola, & R. Nurminen (toim.) Enemmän yhdessä: moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

Riihimäki S. 2001. Koulun ja kodin yhteistyö pienluokassa. Jyväskylän yliopisto. Erityispedagogiikan laitos. Pro gradu -tutkielma.

Ruuskanen, P. 2002. Sosiaalinen pääoma hyvinvointipoliittisessa keskustelussa. Teoksessa P. Ruuskanen (toim.) Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. Jyväskylä: PS-kustannus, 5–27.

Siltala, M. 1997. Moniammatillinen yhteistyö ja kollektiivinen asiantuntijuus uudessa toimintamallissa. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos.

Soininen, M. 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja A:43.

Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. 2010. Esitys sosionomi (AMK) –tutkinnon kompetensseista. Hakupäivä 27.4.2011. http://www.sosiaaliportti.fi/File/c16110a5-e16c-4834-9532-48847ff5dd52/Sosionomi_AMK_Kompetenssit_15042010.pdf.

Suominen, K. 2004. Verkostomaisen yhteistyön jäljillä. Diskurssianalyttinen tutkimus organisaatioiden välisestä kehittämisverkostosta. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Aikuiskasvatustiede. Pro gradu -tutkielma.

Tanttinen, E. 2008. Perhekotien ja koulujen yhteistyön kartoitusta. Teoksessa T. Koiranen, M.L. Husso & E. Korpinen (toim.) Kodin ja koulun yhteistyön monet kasvot. Tutkiva opettaja 2008:2, 71-75.

Tikkanen, M. 2009. "Olisi toivoa siitä, että sillä lapsella alkaisi parempi aika" Luokanopettajien kokemuksia perhekoteihin sijoitetuista lapsista. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustiede. Pro gradu -tutkielma.

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

Uusitalo, H: 1999. Tiede, tutkimus, tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. 6. painos. Porvoo: WSOY

Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit. 2004. Laituri-projekti. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 18. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto ry.

Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä

Vuorinen, J. 2000 Koti ja koulu keskustelee – jatkoa vanhalle vai jotain uutta? Teoksessa J. Vuorinen (toim.) Arviointi ja kehityskeskustelu. Koko kuva oppijasta. Jyväskylä: PS-kustannus, 10–29.

LIITTEET

HAASTATTELUN TEEMAT

LIITE 1

1. Yhteistyön nykytilanne

- Millainen yhteistyön nykytilanne on kokonaisvaltaaan
- Ketkä osallistuvat
- Toteutus

2. Yhteistyön ominaisuudet ja vahvuudet

- Mikä toimii
- Mikä tukee yhteistyön toteuttamista
- Miten vahvistaa

3. Yhteistyön heikot piirteet

- Mikä ei toimi
- Mikä haittaa yhteistyön toteuttamista
- Mitä tulisi parantaa
- Miten kehittää heikkouksia

4. Yhteistyön kehittäminen

- Millaista yhteistyö parhaimmassa tapauksessa tulevaisuudessa olisi
- Miten se saavutettaisiin
- Millaista kehitystä yhteistyössä on tällä hetkellä meneillään

5. Yhteistyön kehittymisen uhat ja hidasteet

- Mikä voi haitata yhteistyön kehittymistä
- Miten muuttaa hyödynnettävään muotoon
- Miten välttää uhat ja hidasteet



OPINNÄYTETYÖN YHTEISTYÖSOPIMUS

Opiskelija	Etinimi Kati	Sukunimi Ranta
	Osoite [REDACTED]	Sähköpostiosoite [REDACTED]
	Puhelinnumero [REDACTED]	Koulutusohjelma Sosiaalialan 20.
Toimeksi- antaja	Organisaation nimi NUORTENYSSAUKU -PALVELUT OY Ammattiopisto HUOVI	
	Työn ohjaaja/yhteyshenkilö SAUNI NISKA Anna-Liisa Kämäläinen	Osoite [REDACTED]
	Puhelin [REDACTED]	Sähköposti [REDACTED]
Oulun seudun ammatti- korkeakoulu	Yksikön nimi Sosiaali- ja terveysalan yksikkö	
	Ohjaava opettaja Pirkko Pietilä Päivi Rautio	Osoite [REDACTED]
	Puhelin [REDACTED]	Sähköposti [REDACTED]
Opinnäytetyö	Aiheilyönimi Ammatillisen erityisoppilaitoksen ja lasten- ja nuorisovajelun perhekuin yhteistyö työntekijöiden kokemana	
	Kehittämis-/tutkimustehtävän tavoite ja tulos Kuvata työntekijöiden kokemuksia yhteistyöstä sekä siitä, miten yhteistyötä heidän mielestään tulisi kehittää.	
	Keskeiset menetelmät Teehaastattelu	
	Kustannusarvio ja kustannusten maksaja Matka- ja materiaalikustannukset, opiskelijan maksaa	
	Toimeksiantaja maksaa opiskelijalle tai ammattikorkeakoululle työn tekemisestä	<input type="checkbox"/> Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei
Opinnäytetyölle on nimetty ohjaajaksi työelämän edustaja	<input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei	
Toimeksiantaja hyödyntää opinnäytetyön tuloksia toiminnassaan	<input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei	
Opinnäytetyö valmis	2011	
Tarkempi selvitys opinnäytetyösuunnitelmassa	2010	



Sopimusehdot	<p>Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu</p> <p>Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Ammattikorkeakoulun vastuu rajoittuu opinnäytetyön tavanomaiseen ohjaukseen.</p> <p>Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta.</p> <p>Oikeudet tuloksiin ja muuhun opinnäytetyöhön liittyvään aineistoon, laitteisiin ja sovelluksiin</p> <p>Tekijäoikeus ja omistusoikeus opinnäytetyön tuloksiin kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden kaupalliseen hyödyntämiseen ainoastaan sopimalla niistä erikseen opinnäytetyön tekijän kanssa.</p> <p>Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportoimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.</p> <p>Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus</p> <p>Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muita julkisuuslaissa salassa pidettäviksi määrättyjä tietoja, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn tausta-aineistoon. Opinnäytetyön osia voidaan julkaista myös Internetissä sopimalla niistä erikseen.</p> <p>Opiskelija, toimeksiantaja ja opinnäytetyön ohjaaja sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisemia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa.</p> <p>Opinnäytetyön kustannukset</p> <p>Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (aineistojen hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opiskelija keskenään. Ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.</p>						
Allekirjoitukset	<p>Olemme yhteisesti sopineet opinnäytetyön toteutuksesta ja ohjauksesta yllä esitetyllä tavalla</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="499 931 858 1016">Päivämäärä Oulu 10.6.2010</td> <td data-bbox="858 931 1187 1016">Opiskelijan allekirjoitus <i>Kari Ranta</i> Kari Ranta</td> </tr> <tr> <td data-bbox="499 1016 858 1102">Päivämäärä Mies 9.6.2010 Oulu 10.6.2010</td> <td data-bbox="858 1016 1187 1102">Toimeksiantajan allekirjoitus <i>Janne Kesäniemi</i> JANNE KESÄNIEMI <i>Anna-Liisa Leino</i> ANNA-LIISA LEINO</td> </tr> <tr> <td data-bbox="499 1102 858 1187">Päivämäärä Oulussa 28.5.2010</td> <td data-bbox="858 1102 1187 1187">Ohjaavan opettajan allekirjoitus <i>Pirkko Pietilä</i> PIRKKO PIETILÄ <i>Päivi Mäntö</i> PÄIVI MÄNTÖ</td> </tr> </table>	Päivämäärä Oulu 10.6.2010	Opiskelijan allekirjoitus <i>Kari Ranta</i> Kari Ranta	Päivämäärä Mies 9.6.2010 Oulu 10.6.2010	Toimeksiantajan allekirjoitus <i>Janne Kesäniemi</i> JANNE KESÄNIEMI <i>Anna-Liisa Leino</i> ANNA-LIISA LEINO	Päivämäärä Oulussa 28.5.2010	Ohjaavan opettajan allekirjoitus <i>Pirkko Pietilä</i> PIRKKO PIETILÄ <i>Päivi Mäntö</i> PÄIVI MÄNTÖ
Päivämäärä Oulu 10.6.2010	Opiskelijan allekirjoitus <i>Kari Ranta</i> Kari Ranta						
Päivämäärä Mies 9.6.2010 Oulu 10.6.2010	Toimeksiantajan allekirjoitus <i>Janne Kesäniemi</i> JANNE KESÄNIEMI <i>Anna-Liisa Leino</i> ANNA-LIISA LEINO						
Päivämäärä Oulussa 28.5.2010	Ohjaavan opettajan allekirjoitus <i>Pirkko Pietilä</i> PIRKKO PIETILÄ <i>Päivi Mäntö</i> PÄIVI MÄNTÖ						

LUPA
Opinnäytetyön tekemiseen Luovissa

AMMATTIOPISTO

LUOVI

Sivu 1 / 3

1. Pyydän lupaa sosionomi (AMK) opintoihini sisältyvän opinnäytetyötutkimuksen/opintoihini sisältyvän kehittämistehtävän toteutukseen Ammattiopisto Luovissa.
2. Opinnäytetyön/kehittämistehtävän aihe: Ammattillisen erityisoppilaitoksen ja lastensuojelun perheiden yhteistyön työnteijöiden tekemänä
3. Kohderyhmä: Työntekijät
4. Aineistonkeruumenetelmä/ kehittämistehtävän toteutustapa Teema-haastattelu
5. Aineistonkeruun/ kehittämistehtävän toteutuksen ajankohta: Kesä ja syysy 2010
6. Opinnäytetyöntekijä: Kati Ranta
7. Opinnäytetyön ohjaaja: Pirkko Pehliä Päivi Rautio
8. Muuta luvan hakemiseen liittyvää
9 Paikka ja aika Oulu 10.6.2010 Kati Ranta
Allekirjoitus ja nimenselvennys
10. LIITTEET: Tutkimus-/kehittämissuunnitelma (pakollinen liite kaikissa hakemuksissa)

1.0/ 27.2.2009
Anna-Liisa Lämsä/ Anne Tornberg

LUPA
Opinnäytetyön tekemiseen Luovissa

AMMATTIOPISTO

LUOVI

Sivu 2 / 3

11. Yksikönjohtajan/toimipistejohtajan/aluejohtajan kannanotto hakemukseen

puollan luvan myöntämistä
 en puolla luvan myöntämistä

Perustelut: Tarja Jalonen kanssa
keskusteltu aiheesta

Paikka ja aika

_____ / _____ 20____

Allekirjoitus ja nimenselvitys

12. Päätös

Lupa opinnäytetyön tekemiseen

myönnetään

ei myönnetä

lupahakemusta täydennettävä ennen päätöksentekoa

13. Opinnäytetyön työelämäohjaaja

Anna-Liisa Lämsä

14. Muuta huomioitavaa

15. Paikka ja aika

Oulussa 10.6.2010

Anna-Liisa Lämsä Tutkimuspiirilehti
ANNA-LIISA LÄMSÄ

Opinnäytetyöntekijän tulee toimittaa työn valmistuttua valmis työ tai raportti osoitteeseen

Mikäli työ voidaan julkaista pdf-versiona Luovin Intranetissä, työn toimitus sähköisenä

1.0/ 27.2.2009

Anna-Liisa Lämsä/ Anne Tornberg