

Systeminen sosiaalityö lastensuojelussa – case Vantaa

Saana Pukkio | Sosiaalityön esimies, Itä-Vantaan lastensuojelu



Vantaa lukuina



Väkiluku

228 000



**Väestönkasvu
vuonna 2018**

2,3%

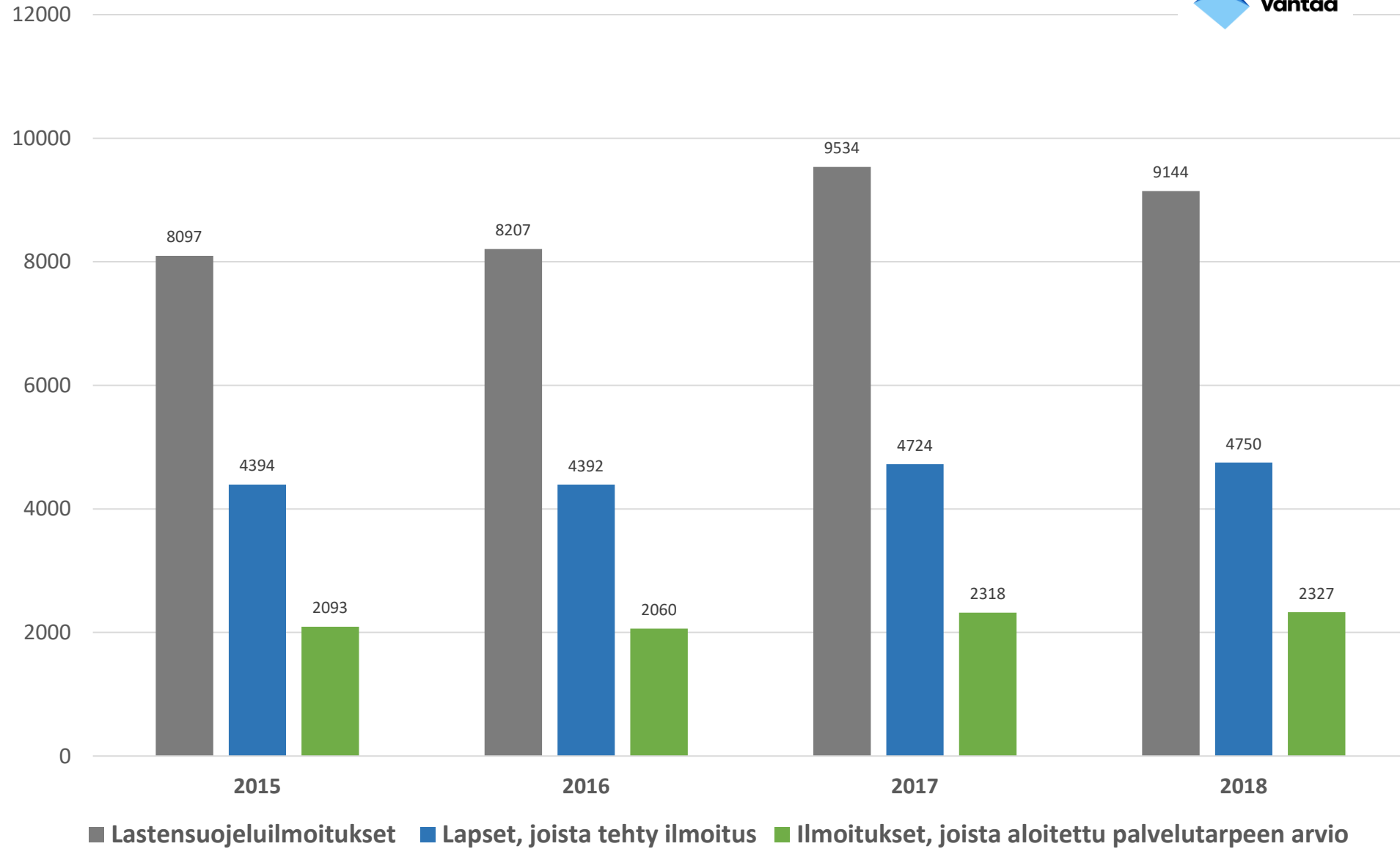


Vieraskielisiä

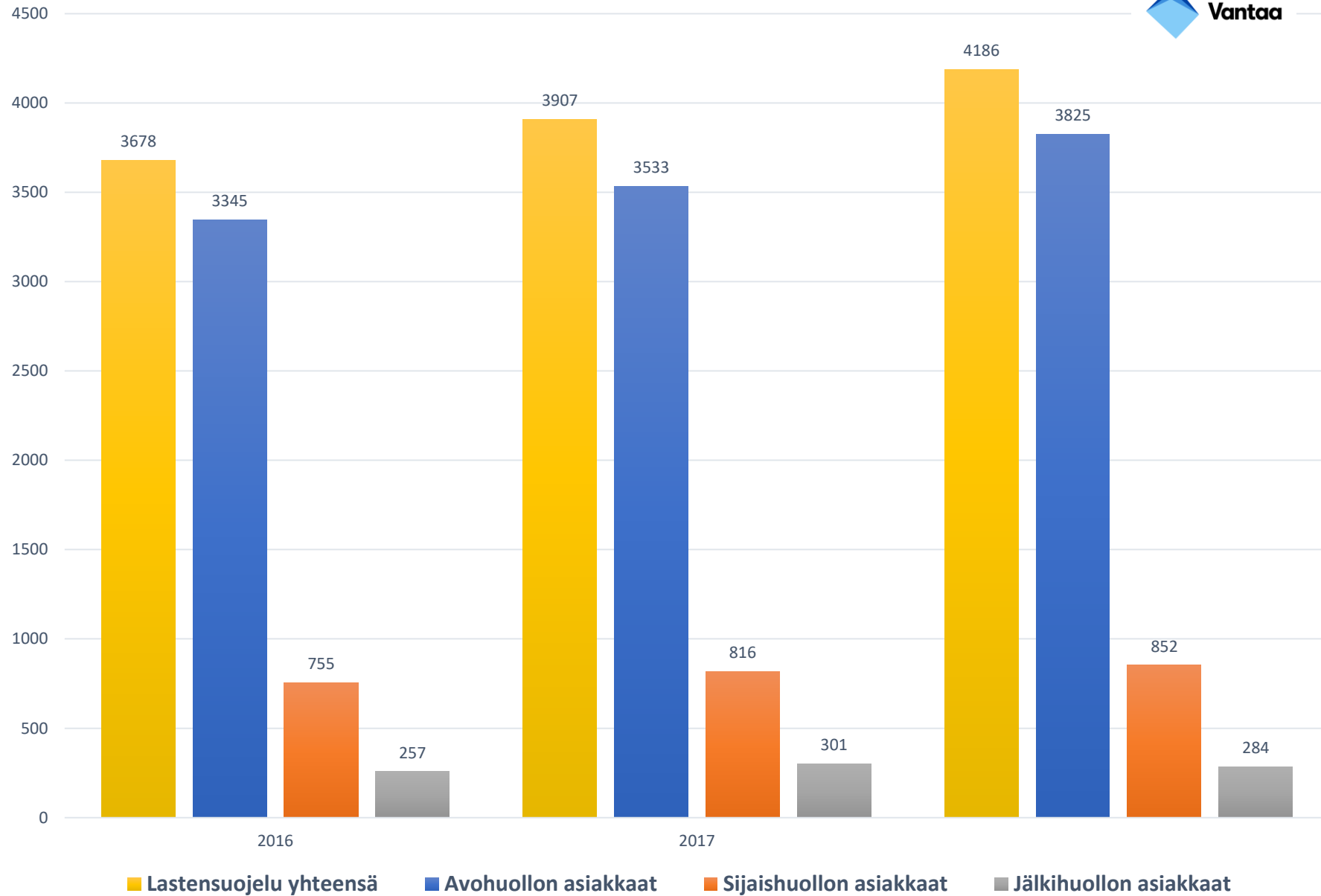
18,9%

.

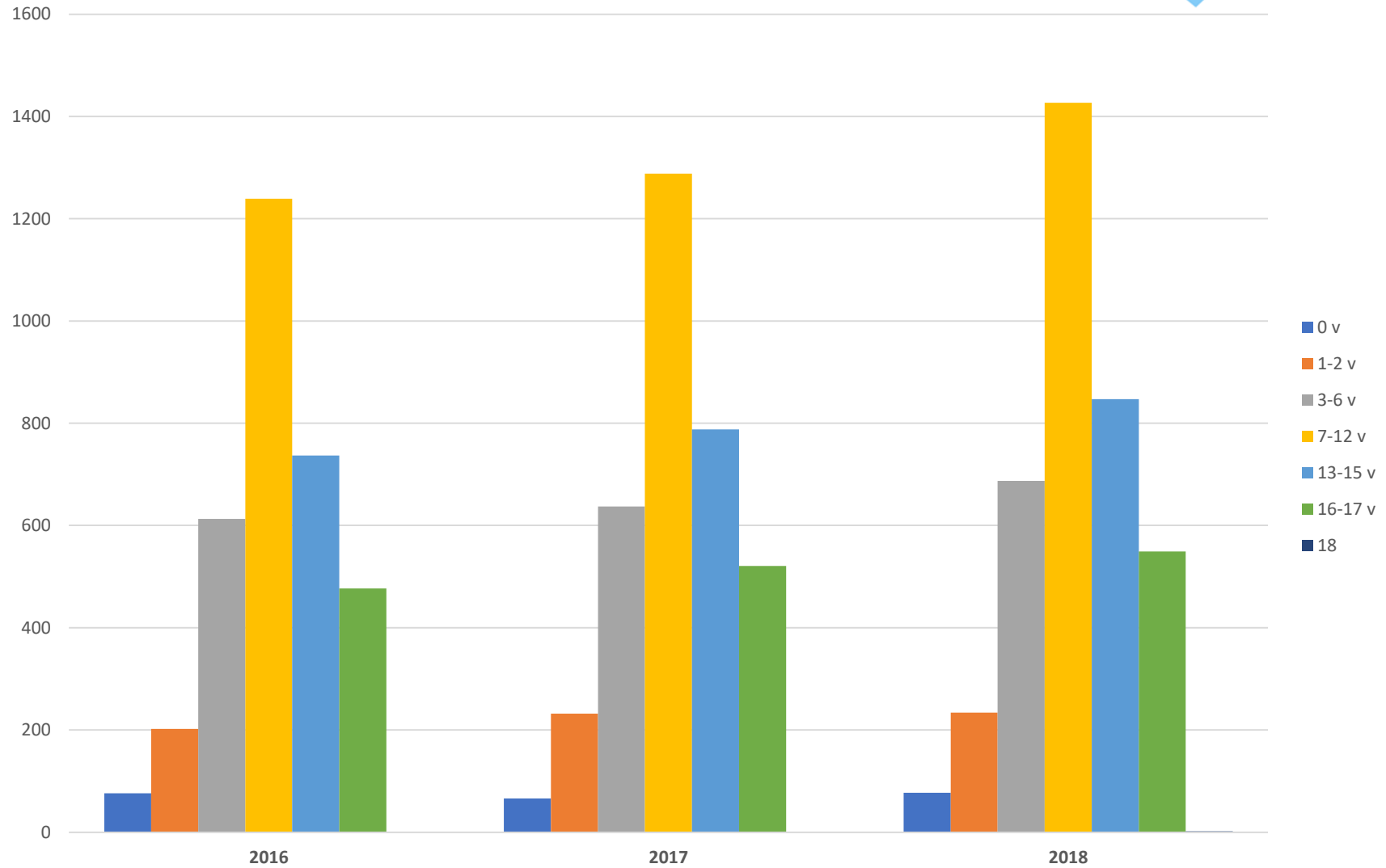
Lastensuojeluilmoitukset ja lapset, joista tehty ilmoitus



Vantaan lastensuojelun asiakaslapsekset vuosina 2016 - 2018



Avohuollon asiakkaat ikäluokittain 2016 - 2018



Systememisen tiimin alkutaival vuonna 2018



Osana Vantaan lastensuojelun kehittämistoimenpiteitä sosiaali- ja terveyslautakunta päätti marraskuussa 2017 käynnistää systememisen sosiaalityön pilotin lastensuojelussa.

Lautakunta myönsi lisäresurssina yhden johtavan sosiaalityöntekijän ja kaksi sosiaalityöntekijän vakanssia sekä erityissosiaaliohjaajan ja perheterapeutin määräaikaiset vakanssit.

Systememisen pilottitiimin työntekijät rekrytoitiin joulukuussa 2017 ja tiimin toiminta käynnistyi koulutuksella helmikuussa 2018. Samaan aikaan aloitettiin myös asiakastyö.

Systemisessä tiimissä työskentelee

- ❖ Johtava sosiaalityöntekijä
- ❖ Kolme sosiaalityöntekijää
- ❖ Erytissosiaaliohjaaja (sosionomi YAMK)
- ❖ Perheterapeutti

Tavoitteena rekrytoida tiimiin vielä yksi sosiaalityöntekijä



Miten Vantaalla ymmärretään systeeminen sosiaalityö?

- ❖ Systeeminen sosiaalityö on työskentelyä ohjaava **ajattelutapa ja toimintamalli**
- ❖ Systeemisessä sosiaalityössä perheterapeuttinen ja systeemiteoreettinen ajattelu yhdistyy lastensuojelun lakisääteiseen toimintaan
- ❖ Systeemisessä sosiaalityössä tarkastellaan (perhe)systeemin toimintaa kokonaisuutena; myös työntekijät ja laajempi yhteiskunnallinen viitekehys ovat osa systeemiä, eivät sen ulkopuolisia ”tarkkailijoita”
- ❖ Pyrkimyksenä tietämisen sijaan ei-tietäminen: ei tarjota valmiita ratkaisuja ja selitysmalleja vaan haetaan monipuolisia selityksiä ja hypoteeseja ongelmien syille
- ❖ Muutostyöskentelyssä erotetaan ensimmäisen asteen ja toisen asteen muutokset (”1st and 2nd order change”); muutosten aikaansaaminen on usein hidasta, koska systeemi pyrkii takaisin tasapainotilaan
- ❖ Lapsen turvallisuus ja lapsen etu menevät kaiken edelle. Tarvittaessa turvaudutaan kiireelliseen sijoitukseen/huostaanottoon lapsen turvallisuuden takaamiseksi

Työskentelyn keskeiset periaatteet



1

Yhteistoiminnallisuus ja luvan kysyminen aina kun se on mahdollista

2

Perheeseen tutustuminen ja luottamuksen rakentaminen: suhdeperustaisuus

3

Vahvuuksien ja voimavarojen paikantaminen

Systemeemisen tiimin toimintaa tukevat rakenteet



- ❖ Reflektiotiimit: viikoittainen kokous, jossa käsitellään asiakasasioita ennalta sovitun kokousrakenteen mukaisesti
- ❖ Asiakkaat ja/tai yhteistyökumppanit voivat osallistua tiimiin
- ❖ Selkeä roolitus: kuka on puheenjohtaja, kuka kirjaa
- ❖ Dialogisuus: kun yhdet puhuvat, toiset keskittyvät kuuntelemaan. Tämän jälkeen vaihdetaan rooleja. Sovitaan mihin kukin osallistuja keskittyy (lapsen näkökulma, vanhemman näkökulma)
- ❖ Huolellinen valmistautuminen tärkeää, samoin rakenteessa pysyminen
- ❖ Muita rakenteita: säännöllinen työnohjaus ja kehittämispäivät

Menetelmät



- ❖ Sukupuu
- ❖ Hypoteesit eli selitys, oletus ja arvaileva selitys sille, mistä on kyse
- ❖ Verkostokartta
- ❖ Elämänjana
- ❖ Kuuntelu ja läsnäolo
- ❖ Reflektiivinen tiimi eli systeeminen viikkokokous

Hypoteesit



- ❖ Systemisessä ajattelussa keskeistä ovat hypoteesit ja niiden kautta tapahtuva työskentely
- ❖ Hypoteesi on oletus tai arvaileva selitys sille, mihin jotkut oireet tai ongelmat liittyvät ja kuinka uskomukset ja käytös ylläpitävät ongelmia
- ❖ Idea/aavistus (hunches)
- ❖ Ei oikeita tai väärää vastauksia eikä varmoja ratkaisuja
- ❖ Systemisestä näkökulmasta asioiden ajatellaan vaikuttavan toisiinsa monimutkaisella tavalla, syy-seuraussuhteita ei nähdä suoraviivaisina ja lineaarisina vaan sirkulaarisina
- ❖ Vähintään 4 hypoteesia



❖ Perheterapeutin rooli



- ❖ Perheterapeutti (klinikko) on keskeinen avaintoimija systeemisessä tiimissä.
- ❖ Perheterapeutin tehtävänä on tuoda tiimiin perheterapeutista, systeemiteoreettista näkemystä ja vaihtoehtoisia näkökulmia, jotta asiakkaana oleva perhe saisi oikeanlaista tukea
- ❖ Perheterapeutti tukee suhdeperustaista työtapaa ja auttaa tukemaan yhteistyösuhdetta vaikeissakin tilanteissa
- ❖ Vantaalla perheterapeutti osallistuu asiakastyöhön osana tiimiä: konsultoi, osallistuu reflektiotiimiin, toimii työparina tarvittaessa
- ❖ Kokeiluna käynnistetty ”Käynti kerrallaan” –malli, joka perustuu SST-terapiaan (Single Session Therapy). Mallissa perheterapeutti tapaa asiakkaana olevan lapsen/vanhemman/perheen lähtökohtaisesti vain kerran. Malli perustuu tutkimustuloksiin, joiden mukaan osa potilaista saattaa hyötyä jo yhdestä tapaamisesta.

Mitä systeeminen sosiaalityö vaatii työntekijältä?

- ❖ Työntekijä on osa systeemiä, ei ulkopuolinen tarkkailija tai ”palvelukoordinaattori”
- ❖ Oman taustan ja itsensä tuntemisen tärkeys korostuu systeemisessä työssä - miten omat ajatukset ja toiminta liittyvät työskentelyyn ja miten itse sijoitumme prosessiin.
- ❖ Tieto, jota muodostamme on aina sidoksissa omaan sijaintiimme sosiaalisissa järjestyksessä, tietoisuus itsestä ja valtasuhteista auttaa tiedostamaan, miten ja miksi ajattelen, tulkiten ja määrittelen ilmiötä niin kuin teen



Työntekijöiden kokemuksia systemisestä sosiaalityöstä

- ❖ ”Merkittävin asia niin asiakastyön kuin kustannusten näkökulmasta on työskentelyssä se, kun sosiaalityöntekijällä/sosiaalityöntekijäparilla on ollut mahdollisuus suhteellisen nopealla aikataululla tavata perhettä useamman kerran tehden perheen kanssa yhdessä arviota tilanteesta/pulmista/keinoista miten mennä eteenpäin.”
- ❖ ”Perheissä joissa olen ollut mukana olisi ns. vanhan mallin mukaan kaikissa tilattu joko inttityötä tai tehostettua perhetyötä ja yhdessä perheessä jatkettu nuoren sijoitusta. Nyt ei käytetty mitään näistä palveluista.”
- ❖ ”Huostaanotoilta ei vältty systemiselläkään työotteella, mutta osan asiakkaita kanssa tämäkin työskentelyn vaihe toimii yhteisymmärryksessä, erityisesti silloin jos vanhemmalla on kapasiteettia käsitellä asioita.”
- ❖ ”Silloin kun sosiaalityöntekijällä on sopiva määrä asiakkaita on mahdollisuus pyrkiä suhteen luomiseen Käytännössä nämä voivat olla pieniä tekoja: tekstiviesti ”mukavaa lomaa, tsemppiä kokeeseen” jne., jolla suhdetta rakennetaan ja ylläpidetään. Ja samalla kulkee tieto missä perheessä mennään.”

Asiakkaiden palaute



- ❖ "Sinun toiminnan ansiosta meidän perheessä estettiin kolme huostaanottoa." Taustalla intensiivistä työskentelyä, joka mahdollisti molemminpuoliseen luottamukseen perustuvan asiakassuhteen, mikä taas edesauttoi yksilöllisiin ratkaisuihin päätymistä yhdessä läheisverkoston kanssa ja siten ainakin kahden huostaanoton peruuntumisen viime metreillä. (Poika, 14 v.)
- ❖ "Ensimmäistä kertaa uskon, että joku työntekijä haluaa oikeasti minun parasta. Jos sinä pyydät tekemään jotain, niin minä teen, koska nyt minä tiedän, että sinä haluat oikeasti auttaa". (Poika, 14 v.)
- ❖ "Oikeestaan olo tuntuu tällä hetkellä aika hyvältä. Oon onnellinen, että tulin." Tyttö, joka kieltäytynyt lähes kaikesta tarjotusta avusta ja esimerkiksi perhetyön työskentelystä, kommentti sosiaalityöntekijälle 1,5 tunnin sukupuutyöskentelyn ja monen itkun sekä hymyn jälkeen (Tyttö, 15 v.)
- ❖ "Elämässä alkoi uusi suunta, kun perheemme pääsi lastensuojelun asiakkuuteen. Kiitos." (Isä, jota aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijä ei uskaltanut tavata ilman vartijaa). Kuuntelemalla perheen ongelmien juurisyitä perheen tilanne ja etenkin isän suhtautuminen parisuhteen haasteisiin, ympäröiviin ihmisiin, yhteiskuntaan, työntekoon ja tulevaisuuteen muuttui aikaisempaa positiivisemmaksi. Nyt isä haluaa kuulua osaksi yhteiskuntaamme ja pääsi myös töihin. Kaikki tämä heijastuu positiivisesti koko perheeseen ja ennen kaikkea lasten tulevaisuuteen. Eikä vartijaa enää tarvita.

Systememisen mallin tulevaisuus Vantaalla



- ❖ Loppuvuodesta 2019 aloitetaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ja erityissosiaaliohjaajien kouluttaminen sekä avo- että sijaishuollossa
- ❖ Tätä ennen järjestetään tiedotustilaisuus koulutuksesta ja ohjataan tiimejä valmistautumaan
- ❖ Ohjausryhmä ohjaamaan mallin juurruttamista
- ❖ Haasteena kasvavat asiakasmäärät ja rekrytoinnin vaikeudet
- ❖ Vahvuutena innostunut ja kehittämismyönteinen henkilöstö sekä johdon tuki

Muutoksen avaintekijät



1

Johdon kouluttaminen

Johdon – niin ylemmän kuin keskijohdon - tulee ymmärtää, mistä systeemissä sosiaalityössä on kyse. Ilman johdon sitoutumista muutoksen läpivienti ja juurruttaminen ei voi onnistua.

2

Avainhenkilöiden sitouttaminen

Mieti, ketkä ovat organisaation avainhenkilöt muutoksen läpiviemisessä. Valitse sekä innostuneita muutoksen vetureita että kriittisiä ääniä.

3

Henkilöstövalinnat ja tiimin ryhmäytyminen

Kiinnitä huomiota tiimin kokoonpanoon. Tiimipelaajat ja muutoksen motivaattorit ovat tärkeitä – ei pelkkiä keskushyökkääjiä. Tiimin ryhmäytymiseen ja luottamuksen rakentamiseen kannattaa panostaa huolellisesti.

Kiitos!



KUN MIKÄÄN
EI OLE VARMAA,
KAIKKI ON
Mahdollista.



Sähköposti: saana.pukkio@vantaa.fi

IG: @vantaanlastensuojelu