

Hackneyn malli

Mahdollisuus suomalaiselle lastensuojelulle?

Meillä on ilo ja kunnia kutsua teidät ainutlaatuisen kansainväliseen Mathilda Wrede-seminaariin, jossa käsitellään nk. Hackneyn mallia!

Aika: 01.06.2015 klo 12-16

Paikka: SFV-talo G18, Juhlasali
Yrjönkatu 18
Helsinki

Järjestäjät:

- Mathilda Wrede-instituutti
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos
- Lastensuojelun Keskusliitto



Kohderyhmä:

Poliittiset päättäjät, johtavat viranhaltijat, kuntien ja organisaatioiden henkilökunta, tutkijat, opiskelijat, kehittäjät ja kaikki jotka ovat kiinnostuneita lastensuojelusta, moniammatillisesta yhteistyöstä sekä systeemisestä sosiaalityöstä.

fskc.fi/mwsemi2015



TERVEYDEN JA
HYVINVOINNIN LAITOS



LASTENSUOJELUN KESKUSLIITTO
CENTRALFÖRBUNDET FÖR BARNSKYDDE

Seminaarin yhteenvedo

Tämän vuoden Mathilda Wrede-seminaari poikkesi monella tapaa perinteestä. Tavallisesti seminaari järjestetään maaliskuussa Matildan päivänä ja useimmiten ruotsiksi, joskus kaksikielisenä; suomeksi ja ruotsiksi. Tänä vuonna meillä oli, kiitos meidän verkostoille, mahdollisuus järjestää kolmikielinen (ruotsi, suomi, englanti) seminaari jonka luennoijina ja vetäjinä toimi vieraat Hackneystä, Lontoosta, Englannista ja Merseburgista, Saksasta. Siksi päädyimme järjestämään seminaarin muuna ajankohtana kuin maaliskuu.

Vieraat Hackneystä; Sarah Wright, Head of Service ja Robert Koglek, Service Manager olivat tulleet kertomaan meille työstään Hackneyssä, jossa he yhdessä kollegoiden kanssa, onnistuivat saamaan lastensuojelukustannuksia alas sekä radikaalisti laskemaan huostaanotettujen määrää samalla kun työntekijöiden työtyytyväisyys, palvelun laatu ja asiakastytyytyväisyys nousivat. He saivat aikaan muutoksen muuttamalla työtappaa systeemiseksi (sosiaali)työksi.

Sarah aloitti esittelyn huomauttamalla että heidän nk. Hackney-malli on tehty perustuen heidän paikallisiin olosuhteisiin (katso ppt) joten sitä ei pidä kopioida suoraan, mutta siitä voi saada inspiraatioita ja sitä muokkaamalla paikallisista tarpeista lähtien luoda oman paikallisiin tarpeisiin istuvan mallin.

Sarah ja Robert kertoivat että muutoksen taustalla oli lastensuojeluasiakkaana olleiden lasten kuolemaan johtaneet pahoinpitelyt. Nämä johtivat keskusteluun sosiaalityöstä ja lastensuojelusta joka taas johti siihen että lastensuojelua säädeltiin enempi ja sosiaalityöntekijöistä tuli byrokraatteja. Sosiaalityön ja lastensuojelun maine oli huono, lastensuojelun työntekijät nähtiin kelmeinä, joilta ei saa apua, vaan he ottavat lapset perheiltä.

Lontoon sosiaalityö on järjestetty niin että kaikki "kaupunginosat" järjestävät palvelut itse ja niin kuin itse parhaaksi näkevät. Joten muissa Lontoon osissa työskennellään erilailla kuin Hackneyssä.

Hackneyssä tultiin siihen tulokseen että jotta muutos saataisiin aikaan, pitää kaikki laittaa uusiksi. Lähtökohdaksi otettiin 7 S:n malli (katso ppt). Päädyttiin siihen että lähtökohdaksi täytyy olla selkeä metodologia (systeeminen sosiaalityö), johtaminen ja päätöksen teko organisoidaan uusiksi, vastuu lapsista jaetaan, työtehtäviä tarkastellaan uudella tavalla, niin että sosiaalityöntekijän hallinnolliset tehtävät vähenee ja niin että perheiden kanssa käytettävä aika lisääntyy. Organisaatiosta luodaan samalla oppiva organisaatio.

Yksi keskeinen asia heidän toimintatavassa on että työtä tehdään yksiköissä (lisä info katso ppt) joissa on useampi ihminen joilla on erilaista osaamista. Yksiköissä työskentelyn hyvinä puolina on mm se että useampi työntekijä tuntee perheen niin että jos joku työntekijä sairastuu, vaihtaa työpaikka, on lomalla tai vastaava, niin toisen työntekijän on helppo paikata. Työskentely yksiköissä tarkoittaa myös sitä että vastuu jaetaan ja kun perheistä keskustellaan saadaan keskusteluun useampia näkökulmia, työ voidaan organisoida niin että hallinnon ihmiset hoitavat hallinnolliset asiat ja käytännön työntekijöillä jää enemmän aikaa perheiden kanssa työskentelyyn.

Yksiköillä on kerran viikossa yksikkökokous, vähintään kolmen tunnin ajan. Silloin kaikki perheet käydään läpi. Joidenkin perheiden kohdalla läpikäynti saattaa olla hyvinkin lyhyt, mutta tällä tavoin varmistetaan että ketään ei unohdeta. Viikkokokouksissa on tarkoitus että pysähdytään ja reflektoidaan, sen sijaan että toimittaisiin saman tien. Päätökset tehdään yhdessä. Viikkokokoukset dokumentoidaan ja tämä dokumentointi on hyvä pohja asiakkaan tilanteen seurannalle. Viikkokokouksessa käytetään erilaisia menetelmiä esim. roolipelejä jotta tarkasteluun saadaan uusia näkökulmia.

Kantavana ajatuksena on että yhteinen kieli ja muutos saadaan aikaiseksi keskustelemalla ja koulutuksella. Puhetta muokataan

ja ollaan avoimia uusia ideoita ja uutta asennetta kohtaan.

Tavoitteena on että samanaikaisesti haastetaan ja tuetaan sekä pyritään luomaan turvallisuuden tunnetta epävarmassa ympäristössä. Ajatuksena on tavoittaa se miten työtä tehdään, niin että vaikka jokainen tekee työtä persoonallaan niin tiettyä samankaltaisuutta perheiden kanssa työskentelyyn löytyy.

Sarah ja Robert päättivät esityksensä refleктоimalla niitä asioita joita he ovat työn lomassa oppineet (katso ppt). Niistä minuun kolahti erityisesti seuraavat asiat:

- Säännölliset ja riittävän pitkien viikkokokousten merkitys myös henkilökuntaa tukevana toimenpiteenä
- Ajan ja paikan löytyminen reflektiolle
- Oppiva organisaatio, jossa jatkuvasti opitaan virheistään ja jossa hyödynnetään asiakkailta, kollegoilta ja muilta organisaatioilta saatua palautetta
- Monta henkilöä yhdessä vastuuta jakamassa ja toisiltaan oppimassa mahdollistaa suuremmissa määrin myös poliittisen vaikuttamisen
- Kriittinen ajattelu ja vallitsevan systeemin ja toimintakäytäntöjen haastaminen jos ne eivät tunnu tarkoituksenmukaisilta ja tehokailta. Tästä esimerkkinä Hackneyssä pilotoidaan lastensuojelun arvioinnin mallia ilman olemassa olevia säädöksiä määraajoista. Pilotoinnin tulokset ovat hyviä, sosiaalityöntekijät ovat itse saaneet määrittää arvioinnin keston ja täten he ovat voineet keskittyä siihen että työ tulee tehtyä yksittäisen asiakkaan näkökulmasta niin hyvin ja perusteellisesti kuin on tarpeen.

Kahvin jälkeen oli vuorossa keskustelua mallin ja systeemin sosiaalityön implementoimisesta Suomeen. Keskustelua johdattivat Prof. Dr. Johannes Herwig-Lempp, Merseburgista ja Katarina Fagerström, Folkhälsanilta (Folkhälsans förbund). Osallistujat saivat keskusteltavakseen seuraavat kysymykset:

- 1) Mikä työssäsi on samanlaista kuin se työ mitä tehdään Hackneyssä?
- 2) Mikä työssäsi on erilaista kuin se mitä tehdään Hackneyssä?
- 3) Mitkä pienet muutokset olisivat tehtävissä ja helposti läpivieävissä omassa työssäsi?
- 4) Mitä haluaisit kertoa omasta työstäsi johdolle ja päätöksen tekijöille ja miten tekisit sen?

Keskustelussa kävi ilmi että moni koki verrattaessa omaa työtä Hackneyssä tehtävään työhön, erot olivat suuret, mutta joidenkin mielestä samankaltaisuuksiakin löytyi esim. reflektio ja oppiva organisaatio.

Esimerkkejä siitä mitä haluttaisiin ja pystyttäisiin ottamaan omaan työhön oli ajatus pysähtymisestä ja reflektoinnista ennen suoraa toimintaa, sekä ajatus yksikkö- tai tiimityöstä niin että vastuuta voitaisiin jakaa ja niin että työyhteisössä kartoitettaisiin osaamista niin että kaikki olemassa oleva osaaminen voitaisiin hyödyntää. Seminaarin lopuksi käytiin keskustelua ja esitettiin kysymyksiä eroista Hackneyn, Englannin ja Suomen järjestelmien välillä. Lopuksi vieraat saivat kysymyksen siitä mitkä olisivat tärkeimmät asiat mitkä pitää muistaa ja heidän vastauksena oli seuraavaa:

- Tarvitaan tilaa ajatella
- Käytännön työntekijöiden pitää suuremmissa määrin päästä työskentelemään perheiden kanssa
- Perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön tarvitaan rakenne
- Pidä hauskaa
- Kaikki voivat tehdä jotain

Vaikka seminaari ei tarjonnut suoria vastuksia Suomen lastensuojelun haasteisiin, niin minä sain ainakin inspiraatiota ajatuksia ja etenkin toivoa siitä että pienemmät ja suuremmat muutokset ovat mahdollisia.

Mia Montonen

