

Ennaltaehkäisevä lastensuojelutyö koulussa: arviointitutkimus Icehearts-toimintamallista

Alli Paasikiven säätiö myönsi tutkimukselleni rahoituksen huhtikuussa 2015. Tutkimushankkeen tutkimuskysymykset olivat:

1. Miten Icehearts-malli toimii?

a) Mitkä ovat toiminnan lähtökohdat, tavoitteet ja arvot? b) Miten mallin käytännön toteutus on järjestetty? Kuinka kustannukset ja hyödyt suhtautuvat toisiinsa ja kuinka toimintamallia ja toimintatapoja voidaan parantaa?

2. Tavoittaako interventio kohderyhmänsä?

Millaisia vaikeuksia toimintaan osallistuvilla lapsilla on? Miten lapset valikoituvat toimintaan ja miten ryhmien kokoaminen toteutetaan? Onko toimintamalli kohderyhmän kannalta tarkoituksenmukainen? Mitkä tekijät selittävät toiminnassa mukana pysymistä ja toisaalta irtautumista? Millaisia positiivisia ja negatiivisia tahattomia (sivu)vaikutuksia toiminnalla on? Kuinka kohderyhmä voidaan tavoittaa paremmin?

Kyseessä oli 24 kk:n kestoinen hanke, joka lyheni aluksi tutkimusasetelman muutosten ja sen jälkeen jatkorahoituksen puutteen takia 9 kk:n kestoiseksi. Rahoitus on mahdollistanut täysipäiväisen tutkimustyön ajanjaksolla 1.9.2015–31.5.2016. Tutkimuskysymysten osalta tämä merkitsee, että toiseen tutkimuskysymykseen ei ole ollut tyhjentävästi mahdollista vastata tässä tutkimuksessa. Tutkimushankkeessa lopulta hyödynnetyt aineistot ja menetelmät on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Tutkimuksen aineistot ja menetelmät.

Aineisto	Menetelmä	Aineiston koko/kuvaus
1. Suomen Icehearts ry:n tuottamat sisäiset ja julkiset materiaalit, toimintamallista tuotetut opinnäytteet	Tekstianalyysi	16 eri laajuista opinnäytettä ja omakustannetta, esitteitä, sisäisiä koulutus- ja viestintämateriaaleja, kokouspöytäkirjoja ym.
2. Kysely Icehearts-toiminnan verkostoille	Sisällönanalyysi avovastauksista	n=93
3. Icehearts-toiminnan rakenteita ja toiminnan kehittämistä käsitelleet työpajat henkilökunnalle	Laadullinen sisällönanalyysi, teemoittelu	Kukin haastattelu kesti 1-1,5 h ja niihin osallistui 16 eri Icehearts-kasvattajaa.
4. Kenttämuistiinpanot ja tutkimuspäiväkirja organisaation arjen toimintoihin osallistumisen pohjalta.	(Osallistuva) havainnointi, spontaanit kenttähaastattelut organisaation työntekijöiden (hallinto, kasvattajat) ja sidosryhmien (opettajat, lasten vanhemmat jne.) kanssa.	Kahden pääkaupunkiseudulla työskentelevän Icehearts-kasvattajan työn havainnointi 10 päivän ajan. Osallistuminen organisaation sisäisiin kokouksiin ja koulutuksiin, osallistuminen neuvotteluihin sidosryhmien (mm. peruskoulu ja lastensuojelu) kanssa. Tutkimustyö organisaation sisältä käsin 9 kk:n ajan.

Tutkimuksen päätulokset**1. a) Icehearts-toiminnan lähtökohdat, tavoitteet ja arvot**

Icehearts-toiminta on kolmannelle sektorille tyypilliseen tapaan vahvasti aatteellista. Tämä heijastuu sekä organisaation sisäisessä että ulkoisessa retoriikassa, jossa korostuvat seuraavat arvot ja iskulauseet: *kaikki pelaa, pitkäkestoinen tuki, lastensuojelutyötä joukkueurheilun avulla, syrjäytymisen ehkäisyä joukkueurheilun avulla, nollatoleranssi väkivallalle, urheilu ja liikunta kasvatuksen välineenä, kukaan ei saa jäädä yksin,*

jokaiselle annetaan mahdollisuus, pitkäkestoisuus, oikeus kiintyä, sitoutuminen, ketään ei jätetä, kunnioitus, kohtaaminen, lupaus ja ammatillisuus.

Vahva aatteellinen lataus, joka korostaa yhteiskunnan heikoimmista huolehtimista, on keskeinen päivittäinen motivaatiotekijä monelle järjestön työntekijöille. Monelle se on ollut myös pääasiallinen syy hakeutua Icehearts-organisaatioon töihin. Yhden tutkimushaastateltavan sanoin: *”Icehearts-kasvattajan työ on enemmän elämäntapa kuin palkkatyö.”*

Organisaationa Icehearts on epähierarkkinen ja antibyrokraattinen: yksittäisellä Icehearts-kasvattajalla on paljon valtaa ja vastuuta oman lapsiryhmänsä rekrytoinnissa ja toiminnan toteuttamisessa. Työn autonomia myös puskuroi työn korkeiden vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta ja lisää työn imun kokemista. Vastaavasti järjestötyön vaatimukset näkymättömästä työstä, epäselvät työnkuvat ja työssä vallitseva vapaaehtoisuuden eetos voivat heikentää Iceheartsin työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työn ja vapaa-ajan tasapainottelussa

1. b) Miten mallin käytännön toteutus on järjestetty ja millaisia ongelmia on tavoitteiden ja arvojen siirtämisessä käytäntöön?

***”Kaikki pelaa”*: urheilun ja liikunnan osuus toiminnassa**

- Osa Icehearts-lapsista on vastentahtoisia tai vaikeiden sosiaalisten tai terveydellisten ongelmiansa vuoksi kykenemättömiä osallistumaan toimintamallin sisältämään liikuntaan. Näistä lapsista osa jättäytyy kokonaan pois Icehearts-toiminnasta, kun taas osa pysyy joukkueessa, mutta ei osallistu mallin sisältämään liikuntatoimintaan, mikä käytännössä sisältää koulun jälkeisen iltapäivätoiminnan ja iltojen ja viikonloppujen peliturnaukset.
- Toisaalta Icehearts-toimintaan osallistuu jatkuvasti paljon lapsia, jotka eivät virallisesti ole toiminnassa mukana. Esimerkiksi koulunjälkeisessä iltapäivätoiminnassa kaikki halukkaat lapset otetaan mahdollisuuksien rajoissa leikkeihin ja peleihin mukaan.
- Lasten maantieteellinen hajaantuminen (ks. myöhemmin edellä) merkitsee, etteivät kaikki lapset osallistu Iceheartsin tarjoamaan iltapäivätoiminnan liikuntaan, joka järjestetään yleensä yksittäisen koulun tiloissa.
- Yksittäisten lasten esteinä iltapäivätoimintaan osallistumisessa voi olla erilaisia käytännön syitä. Esimerkiksi maahanmuuttajalapsella koulupäivä saattaa jatkua oman uskonnon tai oman kielen opetuksella sillä aikaa kun muut joukkueen lapset siirtyvät Iceheartsin iltapäivätoimintaan.
- Osa Icehearts-kasvattajista painottaa liiaksi urheilullisia saavutuksia toiminnassa, jonka vuoksi liikunnallisesti heikommat lapset joko jättäytyvät itse pois toiminnasta tai tulevat epäsuorasti ”irtisanotuksi” joukkueesta Iceheartsin työntekijän myötävaikutuksella.
 - ➔ Johtopäätös: Jos toiminnan kohderyhmästä vain osa osallistuu liikuntaan, ei Icehearts-malli toteudu tarkoitetulla tavalla. Liikunnan osuus ja merkitys toimintamallissa tulee dokumentoida nykyistä paremmin. Toiminnassa olevien joukkueiden (tällä hetkellä 28) toimintaa tulee pyrkiä standardisoimaan nykyistä paremman koulutuksen ja valvonnan avulla.

Lupaus pitkäkestoisesta tuesta

- Organisaatio ei kerää systemaattisesti tietoa toiminnasta poisjäämisen syistä eikä keskeyttäneiden määristä ole koottua tietoa. Perheiden muutot ovat yksi keskeinen tekijä joukkueesta pois lähtemiseen.
- Tutkimuksessani on havaintoja myös siitä, että osa keskeyttämisistä liittyy ”pakenemiseen” kun lapsen/perheen ongelmat ovat tulleet kaikessa laajuudessaan Icehearts-kasvattajan tietoon.
- Vastaavasti Icehearts-kasvattajien vaihtuvuus on ollut ainakin toistaiseksi pientä. 28 kasvattajasta vain 2 on keskeyttänyt työnsä toimintamallin 20-vuotisen toiminnan aikana. Toisaalta toimintamallin erittäin voimakas ja nopea laajentuminen viime vuosina lisää riskiä virherekrytoinneille ja loppuun palamisille.
 - ➔ Johtopäätös: Mikäli lasten vaihtuvuus on suurta, ei toimintamallin tavoite kahdentoista vuoden pitkäkestoisesta tuesta toteudu tarkoituksenmukaisesti eikä toimintamallia tulisi siksi markkinoida

ensisijaisesti pitkäkestoisen tuen välineenä. Syyt lasten vaihtuvuuteen tulee selvittää ja dokumentoida nykyistä paremmin, jotta niihin kyetään puuttumaan.

Aatteellisuuden ja ammatillisuuden ristipaine

- Iceheartsin matala hierarkia ja projektiorganisaatiomalli mahdollistavat nopean puuttumisen yksittäisen lapsen akuutteihin ongelmiin. Toiminnan joustavuus puolestaan mahdollistaa mallin yksilökohtaisen soveltamisen kunkin joukkueen, kunkin lapsen ja toisaalta kunkin Icehearts-kasvattajan taitojen ja käytettävissä olevien resurssien mukaisesti.
 - Yksittäisen kasvattajan työn autonomisuudella on käänköpuolensa. Kun jokainen saa toteuttaa työtään omalla tavallaan, jäävät työn yleiset rakenteet ja reunaehdot epäselviksi ja toiminnan tasalaatuisuus eri joukkueissa kysymysmerkiksi.
 - Joustavuuden käänköpuolena on myös riski liian ison vastuun ja vallan siirtämisestä yksittäisille työntekijöille. Negatiivisia seurauksia ovat toimintamallin toteutuksen epätasaisuus ja läpinäkymättömyys, jotka estävät toiminnan kunnollisen dokumentoinnin.
 - Yksityiskohtaisten toimintaohjeiden puute ja puutteellinen valvonta voivat asettaa toiminnan kohteena olevat lapset keskenään epätasa-arvoiseen asemaan, kun esimerkiksi lastensuojeluilmoituksen tekemisestä ei ole organisaation tasolla annettu ohjeistusta.
 - Voimakas aatteellisuuden eetos yhdistettynä laajaan henkilökohtaiseen vastuuseen lisää riskiä työuupumukseen ja aiheuttaa henkilökunnalle ei-toivottua työ- ja vapaa-ajan sekoittumista.
 - Osa työntekijöistä tekee työtään kansalaisjärjestöihin liitetyn aatteellisuuden eetoksen ohjaamina, mutta toiminnan voimakkaan laajentumisen seurauksena yhä useammalle Icehearts-kasvattajan työ on palkkatyötä siinä missä mikä tahansa muukin ammattityö.
- ➔ Johtopäätös: Organisaation tulee ratkaista lähitulevaisuudessa, mihin suuntaan toimintaa lähdetään viemään: jatketaanko aatteellisella, joustavalla kolmannen sektorin työotteella vai pyritäänkö ammattimaistumaan? Ammatillistuminen edellyttää nykyistä byrokraattisempaa rakennetta ja tiukempia koulutusvaatimuksia työntekijöille. Ammatillistumisen myötä välittäjänä toimiminen ja joustavuus vähenevät, toisaalta palvelutuotantoon siirtyminen mahdollistaa toiminnan laajentamisen nykyistä tehokkaammin, mikä on yksi organisaation strategisista tavoitteista.

Jännite ennaltaehkäisevän lastensuojelutyön ja urheilutoiminnan välillä

- Toiminnan kahden keskeisen sisällön välinen jännite on suuri ja aiheuttaa ongelmia käytännön toteutukseen, kuten lasten valintaan, organisaation ulkoiseen ja sisäiseen viestintään ja yksittäisten Icehearts-joukkueiden toiminnan yhdenmukaisuuteen.
 - Osa kasvattajista (joista yli puolet on entisiä ammattilaisurheilijoita) näkee itsensä ensisijaisesti urheiluvalmentajana ja Icehearts-järjestön urheiluseurana, kun toiset kasvattajat puolestaan korostavat työssään enemmän sosiaali- tai opetustoimen kanssa tehtävää yhteistyötä lasten ja perheiden sosiaalisen hyvinvoinnin lisäämiseksi.
 - Urheilun ja etenkin voittamiseen tähtäävän urheilun korostaminen on epärealistista ja vahingollista huono-osaisille lapsille suunnatussa toiminnassa. Liiallinen kilpailuhenkisyys voi tiputtaa tukea tarvitsevia lapsia pois toiminnasta ja hämärtää toiminnan sosiaalisen ulottuvuuden merkitystä sekä kohderyhmälle että työntekijöille.
- ➔ Johtopäätös: Toiminnan ydintarkoitus ja tavoitteet tulee selvittää tyhjentävästi kohderyhmälle, henkilökunnalle ja sidosryhmille. Toiminnan tämänhetkinen rahoitus (RAY) perustuu syrjäytymisen ehkäisyyn ja lastensuojelutyöhön, ei urheilutoimintaan. Jos urheilua ja liikuntaa halutaan korostaa lastensuojelutyön kustannuksella, tulee organisaation rahoitus pohjata ja – kanavia miettiä uudelleen.

Icehearts-lasten rekrytointi toimintaan

- Lasten rekrytointi toimintaan on kirjavaa ja läpinäkymätöntä. Ulkoisessa viestinnässä painotetaan heikko-osaisen ydinryhmän (max. 10 lasta) rekrytointia 6-vuotiaina sosiaalitoimen ammattilaisten kanssa, mutta julkilausumaa tai ohjeistusta ei ole joukkueen koon kasvattamisesta ydinryhmän jälkeen. Myöskään ydinryhmän rekrytointi ei perustu systemaattisen riskiarvioinnin käyttöön vaan vaihtelee joukkue- ja paikkakuntakohtaisesti.

- Monet hyvin vaikeista ongelmista (esim. itsetuhoisuus) kärsivistä lapsista eivät kykene osallistumaan ohjattuun ryhmätoimintaan, jolloin Icehearts-mallin perustoimintaideologia liikunnan merkityksellisyydestä toiminnassa ei toteudu.
- Yhdellä Icehearts-kasvattajalla on toimintamallin kronologisesta toteutusvaiheesta riippuen joukkueessaan 10–25 lasta tai nuorta. Rungas hyvin huono-osaisten lasten kasaaminen yhteen joukkueeseen voi johtaa siihen, että valtaosa Icehearts-kasvattajan muutoinkin rajallisista resursseista kuluu pienen vähemmistön tarpeista vastaamiseen muiden lasten jäädessä vaille toimintamallin lupaamaa aikuisen tukea.
- Organisaatiossa on kokemuksia siitä, että vähäisemmän tuen tarpeessa olevat lapset jättäytyvät toiminnasta pois sen takia, että ”vaikeimmat tapaukset” vievät kasvattajan kaiken ajan eivätkä mahdollista perustoiminnan järjestämistä.
- Toiminnan edetessä yksittäisellä kasvattajalla on viime kädessä valta valita lapsia joukkueeseensa. Toimintatapa sisältää riskin siitä, että joukkueeseen valitaan pääasiassa ”helppoja” tai ”urheilullisia” lapsia ja huono-osaisemmat tuen tarpeessa olijat jäävät vaille joukkueen jäsenyyttä.
- Vastaavasti osassa joukkueita toimintaan on rekrytoitu liian vaikeasti sairaita ja ongelmaisia lapsia, jotka eivät kykene ryhmätoimintaan lainkaan, jotka putoavat joukkueesta alkuvaiheessa pois tai jotka vaativat jatkuvaa, kohtuutonta resurssien panostamista (esim. toistuvaa kotoa hakemista, yksilötyön tekemistä eri paikkakunnalla sijaitsevassa sairaalakoulussa jne.) yksittäiseltä Icehearts-työntekijältä.
- ➔ Johtopäätös: Icehearts-toiminta ei sovellu kaikille syrjäytymisuhan alla oleville lapsille. Liian sairaita lapsia ei tulisi rekrytoida toimintaan. Mukaan otettavien lasten valintakriteerit tulisi määritellä tyhjentävästi, valintaprosessi tulisi keskittää tehtäväksi esimerkiksi työpariperusteisesti, ja kattoorganisaation tulisi säännöllisesti valvoa kunkin joukkueen koostumusta ja toimintaa. Etenkin niin sanotun ydinryhmän (6-vuotiaat) jälkeiseen rekrytointiin tulee tehdä nykyistä selvempi ja yhdenmukaisempi ohjeistus.

Icehearts-kasvattajien rekrytointi, koulutusmahdollisuudet ja työssäjaksaminen

- Icehearts-kasvattajien koulutustaustat ovat kirjavia. Alle puolella kasvattajista on sosiaali- tai kasvatusalan taustakoulutus tai aikaisempaa kokemusta erityistarpeisten lasten kanssa työskentelystä ennen organisaation rekrytoitumistaan.
- Mahdollisuudet opiskella työn ohessa ovat kiinni kasvattajan omasta aktiivisuudesta ja jaksamisesta eikä hallinto kannusta työntekijöitään kouluttautumiseen.
- Organisaation sisäisesti tarjoama koulutus on pirstaleista eikä huomioi työn eri vaiheissa olevien kasvattajien erityistarpeita. Esimerkiksi aloittaville kasvattajille ei ole tarjolla perehdytyskoulutusta.
- Koulutus perustuu suurelta osin työssäoppimiseen ja kokeneempien kasvattajien tarjoamaan mentorointiin.
- Koulutuksen puute tuottaa ilmeisiä riskejä sekä kasvattajan työssäjaksamiselle sekä keinoille puuttua työssä kohdattuihin ongelmiin. Monelle kasvattajalle työn raskaus on tullut yllätyksenä.
- Työnohjausta on tarjolla, mutta sen hyödyntämistä ja hyödyllisyyttä ei painoteta työntekijöille riittävästi. Osa työntekijöistä ei ole lainkaan työnohjauksen piirissä, koska eivät koe tarvitsevansa sitä tai koska he eivät tiedä sen merkityksestä työssäjaksamiselle.
- ➔ Johtopäätös: Uusilla Icehearts-kasvattajilla tulisi olla vähimmäiskoulutusvaatimukset, työhön tulisi perehdyttää nykyistä paremmin ja organisaation tulisi järjestää säännöllistä, koordinoitua (täydennys)koulutusta henkilöstölleen. Työnohjauksen tulisi olla säännöllistä ja ainakin aloittavat työntekijät tulisi velvoittaa osallistumaan työnohjaukseen.

Sitoutuminen/lupaus

- Icehearts-kasvattaja sitoutuu toimimaan joukkueensa lasten tukena 12 vuoden ajan. Vahva aatteellisuus toiminnassa merkitsee, ettei kasvattajalla ole ainakaan kasvojaan menettämättä mahdollisuutta irtaantua työstään muiden työmahdollisuuksien, perhevapaiden tai aina edes työuupumuksen takia. Pidempikestoinen sairausloma aiheuttaisi käytännön ongelmia varsinkin pääkaupunkiseudun ulkopuolella, jossa Iceheartsin työntekijöiden vähäinen määrä ei mahdollista sijaisen nimeämistä.
 - Icehearts-organisaatio kannustaa kasvattajia sitoutumaan joukkueensa lapsiin ja luomaan heihin läheisiä, henkilökohtaisia suhteita esimerkiksi osallistumalla myös vapaa-ajallaan lasten elämään (esimerkiksi lasten syntymäpäiväkutsut) ja kutsumalla lapsia omaan kotiinsa vierailulle. Parhaimmillaan tällainen suhde on lapsen kasvua ja hyvinvointia tukeva ja tuo kasvattajalle kokemuksen työn mielekkyydestä. Kääntöpuolena on kasvattajan työn ja vapaa-ajan limittyminen, joka altistaa loppuun palamiselle ja aiheuttaa ristiriitoja kasvattajan henkilökohtaisissa perhesuhteissa.
 - Hallinnon työntekijöiden taipumus jättää omia vuosi- ja sairauslomia pitämättä on vahingollinen esimerkki kasvattajille ja ylläpitää organisaatiossa epätervettä työnteon kulttuuria.
- ➔ Johtopäätös: Sähköisen työajanseurannan käyttöönotto on parantanut hallinnon mahdollisuuksia arvioida henkilöstön työssäksamista. Työn ja vapaa-ajan erottamiseen tulisi kuitenkin kiinnittää nykyistä enemmän huomiota myös käytännön tasolla. Icehearts-toiminnan korostaminen aatteellisena elämäntyönä ja -tapana tulee lopettaa.

Icehearts-lasten maantieteellinen hajaantuminen

- Malliin kuuluva iltapäivätoiminta ei tavoita lapsia, jotka eivät omatoimisesti pysty tai joille huoltajat tai kunta ei ole järjestänyt kuljetusta. Näiden lasten kohdalla osallistuminen toimintaan jää Icehearts-kasvattajan tarjoaman kuljetusmahdollisuuden varaan. Tällaisissa tilanteissa Icehearts-kasvattajan työajasta kuluu suhteettoman suuri osuus pelkkien kuljetusten järjestämiseen.
 - Riskinä säännönmukaisen ”taksipalvelun” tarjoamisessa on epätarkoituksenmukaisen opitun avuttomuuden tuottaminen lapselle perheineen, joka lisää riippuvuussuhdetta Icehearts-kasvattajan ja lapsen perheen välillä.
- ➔ Johtopäätös: Yksittäisen joukkueen toiminta tulee pyrkiä keskittämään nykyistä paremmin rajatulle alueelle, esimerkiksi yksittäisen koulun yhteyteen. Hallinnon tulee ohjeistaa kasvattajia tarkoituksenmukaisten kuljetusten määrästä ja merkityksestä. Toimintaan osallistuvien lasten huoltajat tulee sitouttaa nykyistä paremmin lasten kuljettamiseen Icehearts-toimintaan esimerkiksi organisoimalla järjestössä tehtävää vapaaehtoistyötä tehokkaammin.

Icehearts-kasvattajan salassapitovelvollisuus, tiedonvaihto ja eettiset ristiriidat

- Kolmannen sektorin toimijana Iceheartsia eivät sido kaikki samat salassapitosäädökset kuin kunnallista sosiaali-, terveydenhuolto- ja opetushenkilöstöä. Monessa tapauksessa tämä on vahvuus, sillä se mahdollistaa tiedonkulun esimerkiksi perheen kriisitilanteissa koulun henkilökunnalle Icehearts-kasvattajan kautta. Icehearts-kasvattaja toimiikin usein välittäjänä paitsi eri viranomaisten, myös viranomaisten ja yksittäisten perheiden välillä.
 - Ongelmaksi rooli muodostuu tapauksissa, joissa Icehearts-kasvattaja on ainoa toimija, jolla on tieto lapsen vaikeasta, joskus akuutisti heikentyneestä tilanteesta. Icehearts-organisaatiolla ei ole ohjeistusta lastensuojeluilmoitusten tekemiseen. Osa kasvattajista välttää lastensuojeluilmoitusten tekoa, osin koska sen pelätään (joskus aiheellisesti) rikkovan lapsen perheen kanssa solmitun luottamuksellisen suhteen.
 - Joissakin tapauksissa Icehearts-kasvattaja ei ole tehnyt lastensuojeluilmoitusta, koska on ajatellut itse toimivansa epävirallisena ”avohuollon tukitoimena”, jolloin kunnallisen lastensuojelun toimenpiteiden on ajateltu olevan tarpeettomia.
- ➔ Johtopäätös: Toimintaan osallistuvien lasten lastensuojeluasiakkuuksien ehkäisy ei voi olla Icehearts-toiminnan keskeinen tavoite eikä yksittäisen kasvattajan toimivaltaan tule sisältyä kunnallisen lastensuojelutarpeen arviointia. Toiminnan tulee tukea sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten työtä, ei korvata sitä.

Tutkimuksen toteutunut budjetti

Alli Paasikiven myöntämä rahoitus on mahdollistanut yhdeksän kuukauden kestoisen täysipäiväisen tutkimustyön ajanjaksolla 1.9.2015–31.5.2016. Henkilökohtaisen työskentelyapurahan brutto-osuus on ollut 20 228 euroa (2248 e/kk). Tutkimushankkeen kokonaisbudjetti on eritelty taulukossa 2.

Taulukko 2. Tutkimushankkeen kokonaisbudjetti

Työskentelyajanjakso	Eritellyt kulut	Euroa
1.9.2015–31.5.2016	Henkilökohtainen apuraha (9 kk)*	20 228
	Myel-vakuutus	3427
	Laitehankinnat**	
	Kannettava tietokone	900
	Microsoft Office 2013 -paketti	245
	Artikkelin kielentarkastus (arvio)	200
	Matkakulut***	
	Lapsuudentutkimuksen päivät 6.-8.6.2016 Turku	
	Osallistumismaksu konferenssiin	95
	Junaliput Helsinki-Turku meno-paluu	55
Hotellimajoitus (yksi yö)	100	
Yhteensä	25 450	

* Vuoden 2015 verottoman taiteilija-apurahan osuus on 20 070,64 €. Tätä raporttia kirjottaessa lopullista verotuspäätöstä vuodelle 2015 ei ole käytettävissä, joten summa on ilmoitettu bruttona.

** Alli Paasikiven säätiön vuoden 2015 apurahaohjeissa ei laitehankintoja ollut suljettu myönnetyn rahoituksen ulkopuolelle. Olen tietoinen, että käytäntö on sittemmin muuttunut.

*** Nordiska Samarbetsrådet för Kriminologi on myöntänyt minulle 8.2.2016 matka-apurahan 250 euroa kyseiseen tarkoitukseen.

Tutkimuksen raportointi

Tutkimuksen tulokset julkaistaan vuoden 2017 aikana kahdessa vertaisarvioidussa tieteellisessä artikkelissa:

1. *Palkkatyön murros ja kasvava ammatillisuuden vaatimus kolmannen sektorin lastensuojelutyössä. Tapaustutkimus Suomen Icehearts ry:stä.* Tarjottu Janus-lehteen 11.5.2016
2. *A process evaluation of Icehearts, a sport-based life skills program for adolescent boys.* Tarjotaan kesän 2017 aikana Evaluation and Program Planning – lehteen.

Tutkimuksen tuloksia esitellään ainakin seuraavissa tilaisuuksissa vuoden 2017 aikana:

- Lapsuudentutkimuksen päivät Turussa 6.-8.6.2016 otsikolla *Everyday life benefits and challenges in implementing long-term support for children at risk. A process evaluation of Icehearts, a sport-based life skills program for adolescent boys.*
- Suomen Icehearts ry:n sisäisillä koulutuspäivillä Sauvossa 22.–24.6.2016 otsikolla *Kasvattajan työ murroksessa.*
- Icehearts 20 vuotta – juhlaseminaari Vantaan Heurekassa 17.8.2016 otsikolla *Miten teoria kohtaa käytännön? Tutkimustuloksia Icehearts-toiminnan prosessiarvioinnista.*