



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

Omaohjaajamenetelmän kehittäminen

Pienryhmäkoti Peipossa

työhyvinvointi ja turvallinen kiintymys

Heimo Ahonen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

04/ 2016

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Heimo Ahonen	Sivumäärä 35 ja 9 liitesivua
Työn nimi Omaohjaajamenetelmän kehittäminen Pienryhmäkoti Peipossa; työhyvinvointi ja turvallinen kiintymys	
Ohjaava(t) opettaja(t) Miia Forsten	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Lilja kodit Oy. Pienryhmäkoti Peippo, Päivi Leino	
Tiivistelmä <p>Tässä opinnäytetyössä pureudutaan omaohjaajamenetelmän näkyväksi tekemiseen ja kehittämiseen Pienryhmäkoti Peipossa. Työntilajana oleva Lilja kodit Oy ja sen omistama Pienryhmäkoti Peippo tarjoaa ympärivuorokautista sijaishuoltoa seitsemälle lapselle. Peipossa on tehty pitkään omaohjaajatyötä, mutta sen puutteena on ollut kirjallisen toimintatapakaavion puute. Tämän työn tarkoituksena on tehdä kirjallinen hyvin perusteltu omaohjaajamalli Pienryhmäkoti Peipon käyttöön.</p> <p>Omaohjaajamenetelmällä tarkoitetaan tässä työssä yksilöllistä hoito- ja kasvatustapaa lasten tai nuorten pitkä aikaiseen kasvattamiseen, hoitamiseen ja ohjaamiseen lastensuojelulaitoksessa. Omaohjaaja työtä tehdään omalla persoonalla ja omaohjaajasuhteita on erilaisia. Omaohjaajan tehtävät ja tavoitteet pysyvät kuitenkin samoina omaohjattavasta riippumatta.</p> <p>Tehtävää kehitystyötä tarkastellaan työhyvinvoinnin, kiintymyssuhteen ja turvallisen kiintymyksen näkökulmista. Tavoitteena on luoda pienryhmäkoti Peipolle omaohjaajamalli, joka tukee omaohjaajan ja omaohjattavan välistä tunnesuhdetta sekä auttaa omaohjaajaa jaksamaan mahdollisimman hyvin työssään. Tässä opinnäytetyössä esiteltävään omaohjaajamalliin sisältyy myös ideoita, joita voidaan pohtia yhdessä työyhteisönä/ yhteisöinä. Omaohjaajamalli esitellään myös alan kilpailutuksissa ja näin se toimii tärkeänä esitteenä sijoittaville kunnille. Esiteltävä omaohjaajamalli voidaan ottaa käyttöön missä tahansa lastensuojeluyksikössä pienin muokkauksin tai sitä voidaan käyttää tukena omanomaohjaaja malliin luomiseen tai kehittämiseen.</p> <p>Tämä opinnäytetyö on tapaustutkimus. Menetelminä kehitystyössä on käytetty osallistuvaa havainnointia, kokemukseen perustuvaa tietoa ja kirjallista aineistoa.</p> <p>Kehitystyöntuloksiin ja arviointiin vedoten voidaan todeta, että työlle asetetut tavoitteet on lähes täydellisesti saavutettu. Peipolla on nyt kirjattu ja hyvin perusteltu omaohjaajamalli. Tämä malli sisältää erityispiirteitä joiden voidaan katsoa tukevan hyvin työhyvinvointia, kiintymyssuhdetta ja turvallista kiintymystä. Samalla huomataan kuitenkin että omaohjaajamallin toimivuus testataan käytännössä vasta tulevien vuosien aikana, kun malli on otettu käyttöön, siihen työyhteisönä tehtyine muutoksineen.</p>	
Asiasanat omaohjaaja, työhyvinvointi, kiintymys, kiintymyssuhde http://onki.fi/fi/browser/overview/ysa	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Heimo Ahonen	Number of Pages 35+ 9 attached
Title How to develop personal key worker method in the small group house of Peippo.	
Supervisor(s) Miia Forsten	
Subscriber and/or Mentor Lilja kodit Oy, Small group house of Peippo, Päivi Leino	
Abstract <p>This thesis aims to develop the Personal Key Workers methods in the small group house of Peippo, which is also the subscriber for this work. Peippo is a child welfare institution for seven children or young adults. Peippo has used the Personal Key Worker method for a long time but it is lacking written instructions. The aim for this thesis is to do well reasoned written instructions about The Personal Key worker method for Peippo to use.</p> <p>In this work, the Personal Key Workers methods are individualised for parenting, taking care of and leading a child or young adult for a long period of time in the Child Welfare Institution. The Personal key worker uses their own personality and the relationships between Key Worker's and the individuals are different in every case, but after all every one of them has the same goals and duties.</p> <p>Objectives for this development work are to find those things that support the work welfare and attachment between the Personal Key Worker and child or young adult in the method of Peippo. One big aim is to also find a new way to improve the safe attachment and work welfare in Key Workers methods at Peippo. There are ideas that need to be examined and improved with the support and aid of the whole work team, before implementing it in everyday use. With little changes it's possible to take this key worker method that is being used at Peippo to use in any child welfare institution. It is also possible to use this Key worker method as a basis for creating your own kind of method.</p> <p>This thesis is a case research. The methods that have been used are: observation, written materials and knowledge which are all based on experiences.</p> <p>From the results we can see that this thesis has succeeded in its objectives. Peippo now has written well reasoned instructions for the Key Worker. This method of Peippo keeps the idiosyncrasies that support attachment and work welfare. At the same time, we can also understand that only the time will tell, how it really works in everyday use.</p>	
Keywords personal key worker, work welfare, attachment	

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	5
1.1 Tavoitteet	5
1.2 Kehitystyön tarkoitus	5
2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ	6
2.1 Pienryhmäkoti Peippo	7
2.2 Kokemukseni omaohjaajana	8
3 MITÄ ON OMAOHJAAJUUS TAI KIINTYMYKSI?	9
3.1 Omaohjaaja menetelmänä	9
3.2 Turvallinen kiintymyssuhde ja kiintymyssuhdeteoria	13
3.3 Kiintymyssuhde lastensuojelun laitoshuollossa.	15
4 TYÖHYVINVOINTI	17
4.1 Työhyvinvointi ja sen edistäminen	17
4.2 Työuupumus	19
5 KUINKA PIENRYHMÄKOTI PEIPON OMAOHJAAJAMALLI TUKEE KIINTYMYSTÄ?	20
5.1 Turvallisuuden tunne	20
5.2 Kodinomaisuus	22
6 PIENRYHMÄKOTI PEIPON OMAOHJAAJAMALLI TYÖHYVINVOINNIN TUKENA?	24
6.1 Omaohjaajamallin kehittäminen yhdessä	24
6.2 Työnohjaus	25
6.3 Aamupuhelu	26
7 MENETELMÄT	28
7.1 Lähestymistapana tapaustutkimus	28
7.2 Havainnointi, lähdekirjallisuus ja kokemus	29
8 POHDINTA	30
8.1 Tehty kehitystyö lyhyesti	31
8.2 Omaohjaajan valinta ja vaihtaminen	32
8.3 Omaohjaajamallin yleinen hyödynnettävyys	34
8.4 Työntulosten arviointi ja tulosten jalkauttaminen	35
LÄHTEET	36
LIITTEET	39
Liite1: Omaohjaaja pienryhmäkoti Peipossa.	39

1. JOHDANTO

Tässä luvussa pureudutaan opinnäytetyössäni olevan kehitystyön perusteisiin ja käydään läpi tälle työlle asetetut tavoitteet. Lisäksi lukija saa myös ensi kosketuksen siihen miten tärkeää ja mielenkiintoista omaohjaajantyö on.

1.1 Tavoitteet

Perusteena opinnäytetyössäni tehtävälle kehitystyölle on tehdä näkyväksi ja selkeäksi uusi omaohjaaja mallimme. (LIITE1) Tuoda näkyväksi menetelmämme hyviä puolia, joita voi olla vaikea nähdä ilman niiden nostamista esille ja perustella toimintamallimme myös tieteellisesti kiintymyssuhteen ja työhyvinvoinnin näkökulmasta sekä kirjoittaa auki omaohjaajuuden prosessi. Lisäksi kehittämistyö selkeyttää omaa työtämme ja auttaa ymmärtämään syitä uudelle toimintatavallamme. Tämä kaikki puolestaan vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen.

1.2 Kehitystyön tarkoitus

Tavoitteena on kirjallinen tuotos, joka ohjaa meitä työntekijöitä ja omistajia työsämme. (LIITE1) Lisäksi kirjallinen työni toimii arvokkaana esitteenä sijoittajille, jotka ovat kiinnostuneita laitoksestamme sijoittaakseen asiakkaitaan meille. Kirjallinen työni tulee myös osaksi Pienryhmäkoti Peipon omavalvonta suunnitelmaa ja perehdytyskansiota.

Aloittaessani muutostyötä omaohjaajana olo Peipossa toteutui perinteisellä mallilla, jossa lapselle tai nuorelle on nimetty yksi omaohjaaja. Omaohjaajan tukena on laitoksen esimies, jakaen omaohjaajan kanssa omaohjaajuuteen liittyviä tehtäviä. Tämä malli on sinänsä toimiva, mutta puutteina toiminnassa oli kirjallisen toimintatapakaavion puute, työtehtävien päällekkäisyys sekä työtehtävien kasaantuminen esimiehelle. Uudella toimintatavalla pyritään vaikuttamaan juuri

puutteisiin; tehdään kirjallinen tuotos, joka tekee toiminnan selkeäksi ja näkyväksi. Työtehtävät jaetaan niin, että esimiehen työtaakka pienenee ja samalla työntekijöiden tehtävät selkenevät ja tätä kautta helpottuvat.

Peipossa omaohjaajuus on aikuisen aloittama vuorovaikutussuhde, jolla on tavoite. Ohjaajan tavoite on luottamuksellisen tunnesuhteen luominen, mikä mahdollistaa lapselle turvallisen kiintymisen aikuiseen ja luo luottamuksen ilmapiiriin. Tämän kiintymyssuhteen luomista on myös tarkoitus helpottaa uudella omaohjaaja mallilla. Suhteen muodostuttua voi omaohjaaja tarkastella lapsen tai nuoren kanssa tämän suhdetta ja suhtautumista ympäristöön, tarkastella vaikeita asioita tämän elämässä ja auttaa häntä selviämään niistä tai niissä. Tärkeä tehtävä omaohjaajalla on etsiä lapsen tai nuoren kanssa vaihtoehtoja mahdolliselle vaikealle käyttäytymiselle ja ohjata ymmärtämään syy- ja seuraussuhteita. Omaohjaaja on rinnalla kulkija sijoituksen ajan. Sijoituksen jälkeenkin lapsen tai nuoren on hyväksyttävä ottaa yhteyttä omaohjaajaansa. Tämä tapahtuu puhelimitse Peippoon, omistajiin tai tulemalla käymään Peipossa sovitusti.

Omaohjaaja suhdetta voi hyvin kuvata ammatilliseksi tunnesuhteeksi. Omaohjaajuutta tehdään omalla persoonalla, joten eri omaohjaajuussuhteet voivat olla hieman erilaisia. Kaikilla on kuitenkin sama perustehtävä, sitoutua lapsen tai nuoren tavoitteelliseen ja suunnitelmalliseen hoitoon ja kasvatukseen.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Seuraavassa esitellään työntilaaja ja avataan sitä ympäristöä missä kehitystyötä on lähdetty tekemään. Esittelen myös itseni oman työhistoriani kautta ja tuon esille kokemukseni kehitystyön aiheesta.

2.1 Pienryhmäkoti Peippo

Tämän opinnäytetyön tilaaja on Lilja kodit oy:n omistama pienryhmäkoti Peippo. Pienryhmäkoti Peippo on yksityinen lastensuojelulaitos, joka tarjoaa ympärivuorokautista sijaishuoltoa seitsemälle lapselle. Toiminta pohjautuu lastensuojelulakiin. Asiakkaina voidaan pitää kuntia, jotka ostavat sijaishuoltopalvelun Lilja kodit Oy:ltä. Keskeisiä kuntia ovat mm. Espoo, Helsinki, Kerava ja Tuusula.

Kunta maksaa vuorokausihinnan Peippoon sijoittamastaan lapsesta tai nuoresta. Vuorokausimaksulla katetaan lapsen tai nuoren Peipossa asumiseen liittyvät kaikki kulut. Osakuluista on laissa säädelyjä, näitä ovat esimerkiksi vaateraha, kotilomiin liittyvät kulut ja kuukausiraha. Lisäksi kunnalta tulevilla tuloilla maksetaan kaikki yrityksen pyörittämiseen liittyvät kulut, kuten esimerkiksi työntekijöiden palkat. Peippo osallistuu kuntien järjestämiin kilpailutuksiin ja saa asiakkaita yleensä suoraan sen pohjalta, miten niissä pärjää.

Peipossa on tätä työtä aloittaessani viisi palkattua vakinaista työntekijää. Työntekijöistä yksi toimii vastaavana ohjaajana, hän on koulutukseltaan sosionomi ja lisäksi käynyt lastenpsykiatriset erikoistumisopinnot. Lisäksi Peipossa työskentelee neljä ohjaajaa, joista kaksi on sosionomeja ja yksi lähihoitaja. Lähihoitaja on suorittanut myös liikunnanohjaajan ammattitutkinnon. Itse olen yksi neljästä ohjaajasta ja koulutukseltani nuoriso ja vapaa-ajan ohjaaja. Laitoksen johtaja ja toinen omistaja on koulutukseltaan sairaanhoitaja ja psykoterapeutti sekä suorittanut myös perhetyön erikoistumisopinnot. Toinen omistaja on koulutukseltaan nuoriso ja vapaa-ajan ohjaaja. Omistajat ovat joka päiväisessä työssä mukana, joko käymällä Peipossa ja olemalla paikalla yhtenä työntekijänä tai olemalla tavoitettavissa puhelimitse 24h vuorokaudessa. Tämä asia tekee Peiposta sikäli poikkeuksellisen, että vaikka pienryhmäkoti on virallisesti lastensuojelulaitos, niin Peippo toimii paljon perhekodin tavoin. Perhekoti vanhempina toimivat ikään kuin omistajat, jotka ovat myös lasten ja nuorten tavoitettavissa päivittäin. Työntekijän perustehtävänä Peipossa voidaan pitää lapsista ja nuorista huolehtimista sekä heidän kasvatusta. Oleellisena osana työhön kuuluu myös arjen toimintojen pyörittäminen ja perhetyö. Lisäksi tärkeä rooli työntekijällä on omaohjaa-

jana työskentely. Omaohjaajan työhön liittyy paljon erilaisia tehtäviä, jotka esitellään ja käydään läpi tässä kehitystyössäni. (LIITE1)

2.2 Kokemukseni omaohjaajana

Olen työskennellyt lastensuojelulaitoksen ohjaajana yhtäjaksoisesti vuodesta 2007. Toimin myös jo ennen tätä nuorten parissa, nuorisotalonohjaajana ja seurakunnan erilaisten poikakerhojen vetäjänä. Näissä töissä aloitin heti valmistuttuani nuoriso ja vapaa-ajanohjaajaksi vuoden 2005 keväällä. Lisäksi olen ollut pienestä pitäen mukana erilaisilla leireillä, alkuun leiriläisenä ja myöhemmin ohjaajana.

Työelämästäni olen toiminut omaohjaajana viimeiset yhdeksän vuotta. Näihin vuosiin on mahtunut monta erilaista omaohjattavaa ja erilaista omaohjaussuhdetta. Eri omaohjattavat ovat myös aina opettaneet joitain uutta ja tuoneet asioita esiin uudessa valossa ja eritavalla painottuneina. Olen huomannut että omaohjaajanroolin vietäväksi on helppo heittäytyä ja jokainen omaohjaajasuhde voi olla hyvin antoisa, mutta myös hyvin kuluttava. Lastensuojelun asiakkaina olevat lapset ja nuoret ovat todella tarvitsevia ja ansaitsevat kaiken hyvän mitä omaohjaajalla on heille antaa. Mielestäni omaohjaajan on kuitenkin pystyttävä huomioimaan myös omat voimavaransa rehellisesti. Yleisesti voidaan olla sitä mieltä, että omaohjaajan työtä ei voi tehdä hyvin, muuten kuin olemalla siinä sata prosenttisesti mukana. Mielestäni kysymys on enemmänkin siitä, huomaaako itse milloin oma sata prosenttia on täyttynyt ja milloin prosentit kääntyvät jo sadan väärän puolelle. Tällöin on vaarana, että omaohjaaja uuvuttaa itsensä ja pahimmassa tapauksessa palaa loppuun. Toivonkin että tekemälläni kehitystyöllä pystytään vaikuttamaan positiivisesti myös työntekijöiden, eli omaohjaajien työhyvinvointiin ja jaksamiseen sekä yleiseen ilmapiiriin Pienryhmäkoti Peipossa. Kun työntekijä voi hyvin on lapsen myös turvallista kiintyä tähän.

3 MITÄ ON OMAOHJAAJUUS TAI KIINTYMYS?

Ymmärtääksemme tässä opinnäytetyössä tehdyn kehitystyön ja pystyäksemme arvioimaan sitä, tulee jotkin ydinkäsitteet avata yksityiskohtaisemmin. Tässä luvussa kerrotaan mitä tarkoitetaan omaohjaajalla ja miten omaohjaaja liittyy lastensuojeluun. Omaohjaajasta tai omaohjaajuudesta puhuttaessa on puolestaan ensi arvoisen tärkeää ymmärtää, mitä tarkoitetaan turvallisella kiintymyksellä ja miten kiintymyssuhde näkyy lastensuojelulaitoksessa. Kiintymyssuhteeseen luodaan katsaus selvittämällä kiintymyssuhdeteorian perustaa.

3.1 Omaohjaaja menetelmänä

Lastensuojelun laitoshuollon yhteydessä käytetään omaohjaajasta työympäristöstä tai teoksesta riippuen myös termejä omahoitaja ja oma- aikuinen. Näillä termeillä tarkoitetaan kuitenkin samaa. Tässä teoksessa käytän termiä omaohjaaja, johtuen siitä että tämä termi on käytössä työntilaajalla.

Omaohjaajuus/ omaohjaajamenetelmä on tänä päivänä käytössä periaatteessa kaikissa lastensuojelulaitoksissa (Kyrönseppä, Rautiainen & Airio 1990, 7). Työssäni omaohjaaja nousee esille päivittäin keskusteluissa lasten ja nuorten kanssa. Olen huomannut, että yksi ensimmäisistä kysymyksistä mitä lapset tai nuoret kysyvät lastensuojelulaitokseen muuttavalta lapselta tai nuorelta on, tietääkö tämä jo omaohjaajansa? Monesti lapset kysyvät tätä myös aikuisilta jo ennen kuin uusi lapsi tai nuori muuttaa lastenkotiin. Lapset tai nuoret siis tiedustelevat tätä yleensä hyvin pian sen jälkeen kun saavat kuulla, että uusi lapsi tai nuori on taloon muuttamassa. Lisäksi juttelemme usein omaohjaaja hetkistä, niin menneistä kuin tulevistakin ja siitä mitä, joku toinen lapsi tai nuori on tehnyt omanohjaajansa kanssa. Omaohjaajuus on esillä keskusteluissa ja työssäni, siis enemmän tai vähemmän kaikissa työvuoroissani. Tämäkin jo osoittaa sen, kuinka keskeinen ja tärkeä osa omaohjaajamenetelmä nykyään on lastensuojelutyötä.

Omaohjaajamenetelmällä tarkoitetaan omaohjaajaksi nimetyn ohjaajan sitoutumista lapsen tai nuoren suunniteltuun ja pitkäaikaiseen kasvattamiseen, hoitamiseen ja ohjaamiseen lastensuojelulaitoksessa. Omaohjaajalla on sovituissa määrin vastuu lapsen tai nuoren ohjaamisesta, kasvattamisesta ja hoitamisesta. Omaohjaaja ei työskentele yksin vaan työyhteisönsä ja eri asiantuntijoiden avustamana ja tukemana. Omaohjaajamenetelmän tarkoitus on vastata lapsen tai nuoren yksilöllisiin ja hoidollisiin tarpeisiin. Lisäksi tavoitteena on selkeämpi hoito- ja kasvatustyön hahmotus. (Karppinen 1999, 14.) Omaohjaajamenetelmä on yksilöllinen hoito- ja kasvatustapa. Yksilöllisyyden esille tuonnin taustalla on oletus ihmisen käytöksen tarkoituksenmukaisuudesta. Kaikenlainen käytös on yksilölle psykologisesti motivoivaa ja tärkeää. Tämän tarkoituksenmukaisuuden tunnistaminen edellyttää sitä, että pyrimme tavoittamaan yksilön käyttäytymisen psykologiset syyt ja niihin vaikuttavat tekijät. Lapsen tai nuoren yksilöllisyyden huomaaminen mahdollistaa myös hänen henkilökohtaisiin kehitystarpeisiinsa vastaamisen. Lastensuojelulaitoksessa ei ainoastaan ole tärkeää lapsen tai nuoren käyttäytyminen, vaan olennaista on myös työntekijöiden ja etenkin omaohjaajan käyttäytyminen hoito- tai kasvatustilanteessa. (Karppinen 1999, 14.)

Omaohjaajamenetelmä on todella vaativa hoitomuoto. Tällainen työmuoto vaatii aikuiselta paljon itsekuria ja kestävyyttä. Omaohjaaja edistää tekemisellään ja käytöksellään kestävän, mutta hyväntahtoisen hoidollisen ilmapiirin luomista lapsen kanssa. Omaohjaaja ei suhtaudu vihamielisesti eikä impulsiivisesti lapsen vihaisuuteen, pahaan oloon tai kielteisiin tunneilmaisuihin. (Karppinen, 1999, 15.) Vaikka omaohjaajan ei missään tapauksessa tule suhtautua vihamielisesti ohjattavansa käytökseen tai reaktioihin, niin kokemukseni perustella on tärkeää että omaohjaaja saa näyttää tunteitaan, niin negatiivisia kuin positiivisiakin. Kun nuori toimii esimerkiksi ilkeästi toisia kohtaan tai valehtelee, on tärkeää että tämä saa luotettavalta aikuiselta rehellisen palautteen ja reaktion. Yleensä lapsi tai nuori kuitenkin haluaa toimia oikein ja kun hän huomaa pahoitaneensa luotetun aikuisensa mielen, nuori parhaimmalla tapauksella toimii seuraavalla kerralla samassa tilanteessa eri tavalla. Omaohjaajan työ on vaativaa, mutta vielä vaativampaa se on, jos omaohjaaja joutuu piilottelemaan liiaksi tunteitaan.

Sijoitetun lapsen tai nuoren elämässä ovat monesti aikuiset vaihtuneet ja tästä syystä kiintymyssuhteet saattavat olla katkenneet, tai ne voi olla puuttuneet täysin. Lapsi tai nuori kuitenkin tarvitsee häntä varten olevan aikuisen. Lastenkodin aikuisten ja asukkaiden seassa omaohjaaja on lapselle korostuneen tärkeä turvallisenä, luotettuna ja helposti lähestyttävänä aikuisena. Omaohjaaja onkin lapselle monesti kaikista läheisin ihminen. Aikuiselta saatu huomio ja lapsen tarpeiden huomioon ottaminen, toimii lapselle terapeuttisena kokemuksena. Omaohjaajan tulee olla lapselle tuki ja turva, jolla on kyky vastata myös lapsen tunne- elämän tarpeisiin. (Aho 2009, 83.) Omaohjaajan tärkeydestä puhuvat myös Kyrönseppä, Rautiainen & Airio (1990, 19). Omaohjaajan panos lapsen tai nuoren kasvatus- ja hoitoprosessissa on todella merkittävä lapsen laitossijoituksen tuloksellisuuden kannalta.

Omaohjaajuussuhde alkaa silloin kun lapsi muuttaa laitokseen ja loppuu kun lapsi lähtee laitoksesta. Tulon ja lähdön välille mahtuu kuvailematon määrä tärkeitä kasvatuksellisia ja hoidollisia tilanteita, useita kokouksia ja palaverieita sekä yleensä elämää. (Kyrönseppä, ym. 1990, 19.) Omaohjaaja on keskeisessä roolissa lapsen tai nuoren asioiden hoidossa ja asioiden ajossa monissa palavereissa sekä hoito- ja kasvatusneuvotteluissa. Tällöin on olennaista kuinka omaohjaaja konkretisoi lapsen tai nuoren elämäntilanteen, tulevaisuuden tavoitteet ja mahdollisuudet muille lapsen tai hänen perheensä kanssa töitä tekeville ammattilaisille. (Tanskanen 2009, 14.)

Omaohjaajan tulee molemminpuolisen tutustumisen takia olla ensimmäisen viikon aikana sellaisissa työvuoroissa, jotka mahdollistavat tavata lasta mahdollisimman usein (Kyrönseppä, ym. 1990, 28). Pienryhmäkoti Peipon omaohjaajamallissa varmistetaan aina toisen omaohjaajista osallistuminen kaikkiin ohjattavansa palavereihin ja lapsen on aina mahdollista olla yhteydessä vähintään puhelimitse toiseen omaohjaajaansa. Joissain tapauksissa on ollut kokemukseni mukaan myös hyvä että omaohjaajista molemmat ovat olleet palavereissa täydentämässä toisiaan. Kummankin omaohjaajan osallistuttua palaveriin on palaverin jälkeen pystytty heti varmistamaan että läpi käydyt asiat ja sovitut toimenpiteet on ymmärretty samalla tavalla. Teoriapohjaan perustuen on tärkeää että lapsi pääsisi jo ensimmäisen kerran lastenkotiin tullessaan tutustumaan taloon ja sen asukkaisiin tulevan omaohjaajansa kanssa. Tämä toteutuu myös Peipos-

sa vähintään toisen omaohjaajan taholta. Omaohjaajan tulisi aina vastaanottaa uusi lapsi toivottaan tämä tervetulleeksi (Kyrönseppä, ym. 1990, 28).

Kasvatukseen ja hoitoon kuuluu lapsen ja omaohjaajan kannalta katsottuna tietynlaisia muotoja. Neuvottelut alkavat usein tutustumiskäynnillä, jota seuraa hoito- ja kasvatussuunnitelmaa tarkastelevia tapaamisia. Lopulta näiden jälkeen on useita hoitosuunnitelmaa tarkentavia neuvotteluja. Viimeisenä ovat lähtöneuvottelu ja hoidon kriittinen tarkastelu. Tähän loppuu myös lapsen ja omaohjaajan aktiivinen hoitosuhde. (Kyrönseppä, ym. 1990, 19.) Omaohjaaja menetelmän keskeisiin rakenteisiin kuuluu alkuarviointi ja loppuarviointi. Alkuarviointiin kuuluu tutustuminen lapseen tai nuoreen ja alkuhaastattelu. Vanhempien haastattelun tulisi suorittaa psykologi. (Kyrönseppä, ym. 1990, 8.) Loppuarviointi pohjautuu lähtöhaastatteluun ja lapsen tai nuoren käytöksen havainnointiin sekä sijoituksen aikaisten tavoitteiden toteutumisen arviointiin (Kyrönseppä, ym. 1990, 59).

Omaohjaaja valmistee lapsen tai nuoren eri neuvotteluihin. Lapsen kanssa pohditaan yhdessä tärkeitä ja ajankohtaisia asioita neuvotteluissa käsiteltäviksi. Lapsen kanssa käydään myös yhdessä läpi kirjallinen yhteenveto neuvotteluista silmällä pitäen. Tarkoituksena on, että lapsen itsetuntemus, vastuullisuus ja omiin asioihin vaikuttaminen kehittyvät. (Kyrönseppä, ym. 1990, 50.) Tärkeänä pidetään myös sitä, että omaohjaaja ja lapsi tekevät yksilöityjä ja henkilökohtaisia suunnitelmia. Omaohjaajan tehtävä on tukea lasta näiden suunnitelmien toteuttamisessa. (Kyrönseppä, ym. 1990, 59.)

Pystyäkseen kertomaan omaohjattavastaan rehellisesti ja mahdollisimman selkeästi eri palaverissa on omaohjaajan erittäin tärkeä saada tukea näkökulmiinsa myös työyhteisöltä. Lisäksi joku toinen työntekijä saattaa huomata lapsen tai nuoren käytöksessä sellaisia asioita jotka eivät näyttäytyä omaohjaajalle. Ensiarvoisen tärkeää on myös selkeät ja hyvin kirjoitetut päiväraportit, jotka läpi käymällä omaohjaaja pystyy luomaan kuvan esimerkiksi siitä miten lapsen tai nuoren viimeisin kuukausi on kulunut.

Omaohjaaja suhteessa lapsen on mahdollista saada henkilökohtainen korjaava kokemus, joka parhaimmillaan kohentaa hänen perusluottamustaan. Aikuisen

osoittauduttua luotettavaksi ja turvalliseksi, lapsen on mahdollista tutkia suhtautumistaan myös muihin ihmisiin. Omaohjaajasuhteessa lapsi pystyy kokemaan ja kokeilemaan erilaisten tunteiden altistamana käyttäytymistään turvallisessa ja pysyvässä ympäristössä. Lapsen keskustellessa omaohjaajan kanssa tapahtuneesta hänen mahdollisuutensa yhdistää omat tunteensa ja käytöksensä käsitkseen omasta itsestään helpottuu. Tällä tavoin lapsen minäkuva hahmottuu ja selkeytyy. (Kyrönseppä, ym. 1990, 52.)

Omaohjaajamallin perimmäisenä ajatuksena on, että lasta ei voi hoitaa kuin jättäen hänet yksin aikuisten keskelle tuntematonta paikkaan, ilman että kenelläkään aikuisista on vastuuta juuri tästä lapsesta. (Kalland 2011, 158.)

3.2 Turvallinen kiintymyssuhde ja kiintymyssuhdeteoria

Vauvan syntyessä maailmaan, hänen säätelymekanisminsa ei ole vielä valmis. Selviytyäkseen elämästä lapsen on kiinnityttävä häntä hoitavaan aikuiseen. Lapsi tekee oletuksia maailmasta sen mukaan miten häntä hoitava aikuinen milloinkin reagoi. (Vilen, Leppämäki, & Ekström 2008, 36.) Ensimmäisten elinvuosien aikana lapsille rakentuu kiintymyssuhde. Tällöin lapselle on luonteenomaista muovautuvaisuus ja vastavuoroisuus. (Punamäki 2011, 113.)

Kiintymyssuhdeteoria pohjautuu psykiatrin ja psykoanalyytikon John Bowlbyn(1979) ajatteluun, jossa jotkin keskeiset psykoanalyysin periaatteet yhdistyvät huomioihin eläinten leimautumisesta. Bowlbyn ajatusten pohjalta ihmisen varhaista kehitystä ohjaa turvallisuuden tarve ja pyrkimys olla mahdollisimman lähellä huolehtivaa aikuista. Yleensä ahdistuksen lähteenä on pelko eroon joutumisesta, eikä esimerkiksi sisäisesti haitalliset tai tuhoavat mielikuvat. Kiintymyssuhdeteoria on saanut kritiikkiä osakseen mm. sen mekaanisuudesta ja siitä että siinä ohitetaan lähes kokonaan seksuaalisuuden, fantasioiden ja aggressioiden vaikutus. Lähiaikoina erilaiset oppisuunnat ovat kuitenkin lähentyneet toisiaan. Pikkuhiljaa kiintymyssuhdeteorian havaintoja on alettu käyttää sovelletusti myös psykoterapiassa ja lastensuojelussa. (Bowlby 1979; Sinkkonen 2004, 1.) Aiheesta puhuvat myös Sinkkonen & Kalland (2001, 7- 8.) Kiintymyssuhdeteorian avulla pyritään havainnoimaan ja ymmärtämään eri ihmissuh-

teiden vaikutusta myöhempään kehitykseen, alkaen aina päiväkodin ja koulun kaverisuhteista päätyen, niin parisuhteeseen kuin vanhemmuuteenkin. Kiintymyssuhdeteorian ei ole tarkoitus olla teoria onnellisuudesta tai rakkaudesta. Kiintymyssuhdeteorian avulla sen sijaan voidaan tutkia millä tavalla ja missä olosuhteissa ihmiset hakevat toisistaan turvaa ja läheisyyttä tai miten he reagoivat vaaratilanteisiin. Lisäksi voidaan tarkastella millaisia oletuksia yksilöllä on itsestään tai toisista ihmisistä ja omista vuorovaikutussuhteistaan.

Kiintymys taas tarkoittaa suhdetta, joka lapsella tai nuorella on vanhempaansa. tässä yhteydessä kiintymys ei tarkoita niinkään sitä suhdetta joka vanhemmalla on lapseensa. Lapsen ollessa kiintynyt vanhempaansa, hän kääntyy tämän puoleen hakeakseen tältä tukea ja turvaa. Vanhempi taas hakee turvaa, sitä tarvitessaan ystäviltään, puolisoltaan tai omilta vanhemmilta, ei niinkään lapseltaan. Vanhemmilla voidaan siis katsoa olevan tunneside lapsiinsa, mutta ei kiintymyssuhdetta. (Hugges 2011, 25.) Lastensuojelun ja omaohjaajan näkökulmasta voidaan ajatella samalla tavalla. Lapsi tai nuori voi olla kiintynyt omaohjaajansa ja hakea tältä turvaa elämän eri osa-alueilla. Sen sijaan omaohjaajalla on parhaimmillaan hyvä tunnesuhde lapseen tai nuoreen, mutta omaohjaajan ei tule hakea turvaa lapselta tai nuorelta, eikä rasittaa tätä muutoinkaan mahdollisilla henkilökohtaisilla ongelmilla, joihin elämässään törmää.

Tarkasteltaessa kiintymykseskeistä vanhemmuutta, kiinnittyy huomio heti turvallisuuteen ja sen olennaiseen vaikutukseen lapsen kehityksessä. Turvallisuudella viitataan yleiseen turvallisuuteen, ei ainoastaan fyysiseen turvallisuuteen. Lapsen kokiessa olonsa turvattomaksi pystyy hän ja hänen vanhempansa vain joiltain osin kehittämään voimavarojaan ja päättämään, kuinka tulisi reagoida missäkin tilanteessa. (Hugges 2011, 27.) Turvallisessa kiintymyssuhteessa lapsi omaksuu taidon osoittaa tunnetilojaan selvästi ja rehellisesti, lapsi myös olettaa että hänen hoivan tarpeisiinsa reagoidaan. Lapsi siis pystyy näyttämään tunteensa ja tarpeensa avoimesti. Tällöin lapsi myös kokee että hänen tunteensa ovat merkityksellisiä. Lapsi kykenee hoivan ja huolenpidon ansiosta pitämään itseään ja muita rakastettavina. (Vilen, ym. 2008, 37.)

Kiintymyssuhteen syntyminen on mahdollinen lapsen luottaessa siihen että hänet huomataan ja hänen tarpeensa huomioidaan sekä tarpeisiin vastataan sopi-

valla tavalla. Kiintymyssuhteen ollessa turvallinen, kasvattaja reagoi lapsen tarpeisiin sensitiivisesti ja huomioi niin fyysiset, psyykkiset kuin sosiaalisetkin tarpeet. (Vilen, ym. 2008, 36.) Lastensuojelulaitoksissakin on tärkeä pyrkiä jatkuvuuteen ja turvallisuuteen omaohjaajasuhteessa. Tähän jatkuvuuteen vaikuttaa esimerkiksi se kuinka paljon työntekijöissä on vaihtuvuutta. Ihannetilanteessa vaihtuvuus on vähäistä. Vaihtuvuus on vähäistä silloin, kun työpaikoilla voidaan hyvin ja työntekoon pystytään tarjoamaan toimivat puitteet ja välineet.

Lapsi, joka on kiintynyt turvallisesti, tuntee itsensä rakastetuksi omana itsenään. Tällöin lapsi ei tunne suorituspainetta omana itsenä olemisesta vaan voi luottaa vanhempiansa herkkyyteen, läsnäoloon ja hyvyyteen. Lapsi uskaltaa tutkia ympäristöään ja tukeutua hädän hetkellä hoitajaansa sekä ilmaista kielteisiä ja myönteisiä tunteita. (Punamäki 2011, 111.) Turvallinen ympäristö, jossa tapahtuvat asiat ovat johdonmukaisia ja jossa tunteiden ilmaisu johtaa hoitajan myötätuntoiseen lähestymiseen sekä tätä seuraavaan huojentumiseen, mahdollistaa lapsen turvallisen kiintymisen. Turvallisesti kiintynyt lapsi osaa olla ihmisuhteissaan, niin järkevä kuin empaattinenkin. Tällainen lapsi on usein myös suosittu kaveripiireissä. (Sinkkonen 2004, 2.) Hyvin huolehditun lapsen ei tarvitse käyttää voimiaan pelkästään elämästä selviämiseen, vaan hänellä riittää voimavaroja myös kaverisuhteiden vaalimiseen ja uuden oppimiseen. Huonosti kohdeltu ja ilman huolenpitoa jäänyt lapsi sen sijaan käyttää voimiaan sisäisen tasapainon löytämiseen. Tällöin ulkomaailmaan suuntautumiselle ei jää enää energiaa. (Sinkkonen 2004, 5.) Turvallisen kiintymisen ja jatkuvuuden nostaa esille myös Rusanen (2011, 270.) Turvallinen kiintymys lapsuusiässä mahdollistaa lapsen voivan luottaa siihen, että hänen tärkeäkseen kokemat aikuiset pysyvät koko ajan hänen elämässään. Tämän kaltainen jatkuvuuden tunne tuo lapselle iloa ja luo perustan, jolle lapsen on mahdollista rauhoittua ja suuntautua myös ulkomaailmaan.

3.3 Kiintymyssuhde lastensuojelun laitoshuollossa.

Aikaisilla kokemuksilla hyvästä hoivasta on kauaskantoisia ja pitkäaikaisi vaikutuksia lapsen kehitykseen. Kiintymyssuhdeteoriassa tuodaan korostetusti esille turvallisten läheisten ja pysyvien suhteiden merkitystä lapsen terveelle kehityk-

selle. Lapsen joutuessa sijoitetuksi tai adoptoiduksi, tämä edellä mainittu perusperiaate kuitenkin rikkoutuu. Lapsen kiintymyssuhteessa on tapahtunut katkos. Etenkin kun lapsi sijoitetaan osana lastensuojelun toimintoja, häneltä saattaa puuttua myös kokemus siitä mitä turvallinen kiintymyssuhde ylipäätään on. (Kalland 2011, 207.) Usein kuitenkin myös lastensuojelun asiakkaina olevat lapset ovat saaneet kokea jossain kohdin elämänsä hyvää hoivaa. Työskennellessäni eri omaohjaajasuhteissa ja omaohjattavieni vanhempien sekä perheiden kanssa, olen huomannut että vanhemmilta löytyy usein paljonkin hyödyllistä tietoa ja hyvää kokemusta lapsestaan omaohjattavan käyttöön. Useimmiten vanhemmat haluavat ja pystyvät tekemään yhteistyötä lapsensa omaohjaajan kanssa ja viikoittain vaihdetut kuulumiset puhelimitse, voivat parhaimmillaan olla erittäin antoisia ja hyödyllisiä kaikille osapuolille.

Sijoitusten järkevyyden on kiintymyssuhdeteoriaan peilaten kyseenalainen, jos ei pystytä varmistamaan pysyvyyttä ja sitoutumista. Silloin kun on vaara, että lapsen jo aiemmin vaurioitunut kehitys häiriintyy entisestään. Ei ole perusteltua ryhtyä kalliiseen ja tehottomaan sijoitukseen. Tämä ei tarkoita sitä, että sijoituksia ei tulisi tehdä ollenkaan, vaan huostaanotto on välttämätön mutta viimesijainen toimenpide, kun lapsen kehitys tai henki on uhattuna. Periaatteena tulee kuitenkin aina olla pysyvyys. Lisäksi on muistettava että silloinkin kun sijoitus on tarkoitettu pysyväksi, myös perhe tarvitsee todennäköisesti apua. (Kalland 2011, 212.) Sijoitettaessa varhaisissa tunnesuhteissa vaurioitunutta lasta, tulee tälle antaa mahdollisuus turvallisten ja pysyvien tunnesuhteiden luontiin. Tällöin sijoitusta voidaan pitää lapsen edun mukaisena. (Kalland 2011, 209.) Keskeistä lapsen kehityksen kannalta on, että lapsi saa kokea turvallista läheisyyttä. Lapsen tulisi myös kokea turvallisia eroja ja jälleennäkemisiä. Aikuisen täytyy siis kyetä antamaan säätelevää läheisyyttä ja olemaan kiinnostunut lapsesta sekä huomioimaan hänen tunteitaan ja ajatuksia. Näin aikuinen auttaa lasta muodostamaan kuvan menneisyydestään, nykyisyydestä ja siitä mitä mahdollisuuksia on tulevaisuudessa. (Kalland 2011, 210.) Lastenkodissa lapsi tai nuori kokee toistuvasti eroja ja jälleennäkemisiä. Lapsi tai nuori saattaa käydä kotilomilla, esimerkiksi joka toinen viikonloppu. Lapsi tai nuori hyvästelee lastenkodin aikuiset ja lapset perjantaina, jonka jälkeen hän kokee jälleennäkemisen kotona perheensä kanssa, kunnes hyvästelee heidät jälleen sunnuntaina, palatakseen lastenkotiin. Tällaisten ero- ja jälleennäkemistilanteiden tulisi olla turvallisia.

Turvallisuudentunteeseen päästään siten, että lomat ja niihin liittyvät kuljetukset, sekä muut käytännön asiat ovat ennalta sovittuja. Kaikkien asioiden ollessa sovittuina hyvissä ajoin ne ovat myös lapsen tai nuoren helposti ennakoitavissa.

Lapsen sijoittaminen ei tarkoita että ongelma on ratkaistu ja tämän jälkeen lapsen kehitys olisi turvattu. Lapsen sijoittaminen ei myöskään ole tavoite johon pyritään. Sijoituspäätöstä tehtäessä onkin aina otettava kantaa sijoituksen pysyvyyteen ja turvallisuuteen. Näihin vaikuttaa suuresti lapselle ja tämän kasvuympäristölle annettava tuki, jonka avulla pystytään sitoutumaan tehtyyn sijoituspäätökseen. (Kalland 2011, 216.)

4 TYÖHYVINVOINTI

Tässä kappaleessa kerrotaan mitä yleensä tarkoitetaan työhyvinvoinnilla ja miten sitä tulisi edistää. Silloin kun työntekijä ei voi työssään hyvin, johtaa se pahimmillaan työuupumukseen. Työuupumuksen käsitettä avataan tämän luvun lopussa. Työssä jaksamisen käsitteisiin on tärkeää pureutua, jotta kehitystyön ytimessä olevan työn selkeyttämisen ja näkyväksi tekemisen perimmäiset syyt avautuvat paremmin.

4.1 Työhyvinvointi ja sen edistäminen

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan yksinkertaisesti ilmaistuna sitä kuinka työntekijä ja työ sopivat toisilleen. Nämä asiat ovat kunnossa silloin kun työn sisältö ja haastavuus osuvat oikeassa suhteessa yhteen työntekijän omien kiinnostusten ja taitojen kanssa. Lisäksi kunnossa tulee olla myös ulkoiset seikat, kuten fyysiset olosuhteet ja sosiaaliset sekä taloudelliset kehykset. Fyysisillä olosuhteilla tarkoitetaan, että työtilat ja työvälineet ovat riittävät ja hyvät. Sosiaaliset kehykset täytyvät, kun yhteistyö on sujuvaa esimiehien, työkavereiden ja asiakkaiden välillä. Taloudelliset puitteet ovat kunnossa kun työntekijä saa työstään sen vaativuutta vastaavan palkkion. Palkkiolla voidaan tarkoittaa rahan lisäksi myös sitä, että työntekijä kokee tekemisensä arvokkaaksi ja tarkoituksenmukaiseksi.

(Luukkala 2011, 19.) Tällä opinnäytetyöllä voidaan ajatella vaikutettavan työvälineisiin. Työvälineenä on kirjallinen malli siitä mitä omaohjaajana oloon kuuluu. Yhdessä työryhmänä edellä mainitusta mallista voidaan kehittää mahdollisimman hyvä väline työntekoon. Työhyvinvoinnista puhuttaessa haluan tuoda esille myös alaistaidot. Näen alaistaidot hyvin tärkeänä osana työnhyvinvointia. Esimerkkinä alaistaidoista (tai niiden puuttumisesta) ja siitä, että pienetkin epäkohdat työvälineissä saattavat aiheuttaa ärtymystä, kerron omakohtaisen kokemuksen. Työpaikallani on tarjolla kumihanskoja päivittäisiin siivoustehtäviin käsien suojausiksi. Itseäni ärsytti pitkään se, että hanskat olivat minulle liian pieniä. Muistan ajatelleeni, etenkin väsyneenä tai muutoin normaalia huonompana päivänä, että miksi kaupasta ei voida tuoda isompiakin hanskoja. Eräänä päivänä työvuoroni päätteeksi sitten pyysin esimieheiltäni, että tämä toisi isompiakin hanskoja kaupasta, kun sinne ensi kerran menee. Seuraavassa työvuorossa isompia hanskoja jo olikin tarjolla. Jälkeenpäin ajateltuna on vaikea sanoa miksi en sanonut asiasta heti. Miksi annoin itseni ärsyyntyä asiasta tai miksi oletin sen korjautuvan itsestään, joka tapauksessa vikaa oli ainoastaan sen hetkisissä alais- taidoissani, kun en tuonut epäkohtaa esille. Työntajan on vaikea vaikuttaa työvälineiden toimivuuteen tai työhyvinvointiin yleensä, jos ei tiedä niissä olevan ongelmia. Hyviin alais- taitoihin kuuluu tuoda näitä ongelmia esille yhdessä rat- kaistaviksi.

Edellisessä kappaleessa Luukkala (2011, 19) puhuu siitä, kuinka työstä saatava palkkio voi olla myös itsensä arvokkaaksi tuntemista ja kuulluksi tulemista. Eräs minulle tärkeä kokemus kuulluksi tulemisesta ja arvostuksesta oli, kun pääsin yhdessä esimieheni kanssa haastattelemaan uutta työntekijää työtiimiimme ja näin vaikuttamaan siihen kenen kanssa jatkossa työskentelen. Arvostuksen tun- teen tärkeydestä puhuvat myös Juuti & Salmi (2014, 37). Työhyvinvointiin oleel- lisena osana kuuluu se, että jokainen saa arvostusta ja tukea osakseen työka- vereiltaan ja esimiehiltä.

Työhyvinvointia voi ajatella yksinkertaisesti myös sen kannalta millaisia tunteita ja tuntemuksia itsellään on silloin, kun työvuoroon lähdön hetki lähenee. Tuntei- den ollessa positiivisia on todennäköistä että saamme nauttia hyvästä työstä ja työpaikasta. Tunteiden ollessa negatiivisia työmme on todennäköisesti meille huonoa. Pahin tilanne on jos työntekijä kokee, että ei hallitse työtään tai työn-

kuormitus on liian suurin. Tämä voi johtaa jopa siihen että pelkää jo edellisenä iltana seuraavaa työpäivää eikä saa kunnolla unenpäästä kiinni. (Luukkala 2011, 32.) Jaksamme työelämässä paremmin ja pidempään sekä tuotamme parempaa tulosta, kun voimme töissämme hyvin. Mitä enemmän kykenemme uppoutumaan työhön ja kokemaan työhyvinvointia, sitä paremmin kestämmme myös työperäistä stressiä. Työhyvinvointi ja innostus työtä kohtaan toimii suojaavasti työstressiä vastaan. (Luukkala 2011, 13.) Hyvän työn ominaisuuksista kirjoittavat myös Juuti & Salmi (2014, 37). Hyvän työn keskeisiä tekijöitä ovat työn mielekkyys, työstä saatu arvostus ja muiden antama tuki, sekä tunne siitä että hallitsee työnsä.

4.2 Työuupumus

Työuupumusta voidaan määritellä olevan kolmen tasoista lievää, kohtalaista ja vakavaa. Työuupumus on työperäistä. Ihminen voi olla uupunut töissä myös muista kuin työstä johtuvista syistä ja nämä syyt tuleekin erotella toisistaan. Voihan olla myös niin, että työ auttaa meitä unohtamaan jonkin siviilielämän murheen. Työuupumukselle tyypillisiä piirteitä ovat tunneuupumus, kyyninen ajattelu ja oman ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Tunneuupumus on tyypillistä työuupumuksen lievässä vaiheessa, kyyninen ajattelu taas on ominaista kohtalaiselle työuupumukselle ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen tai jopa romahtamien tapahtuu vaikeassa työuupumuksessa. Työuupumuksessa on aina kyse pitkäaikaisesta prosessista, josta toipuminen vie paljon aikaa. (Luukkala 2011, 53 -55.) Koivisto (2001, 146.) puolestaan määrittelee työuupumusta yksinkertaisesti siten, että se on työstä johtuvan yllirasittumisen ja turhautumisen aiheuttamaa loppuunpalamista. Ylikuormituksella, työstressillä tai kroonisella väsymisellä voidaan myös monesti tarkoittaa samaa asiaa.

Työuupumuksen tavanomaisesta tai hetkellisestä väsymyksestä erottaa se, että normaalisti väsymys häviää johonkin luontevaan katkokseen työssä. Tällaiseksi katkokseksi riittävät tavallisesti hyvin nukutut yöt tai vietetty loma. Uupumus voi kuitenkin johtua myös muusta kuin työolosuhteista, vaikka se voi silloinkin näkyä työuupumuksena. Työuupumukseen voi siis kulminoitua esimerkiksi taloudellista tilanteesta tai parisuhteesta johtuvat ongelmat. Väsymyksen tai uupu-

muksen syihin tulisikin perehtyä vaikka mielikuvaharjoittelulla. (Koivisto 2001,147.)

Erityisesti tähän työhön liittyvänä asiana haluan tuoda esille Koiviston (2001.) huomion siitä, että suurimmassa vaarassa väsyä ovat ihmiset, jotka työskentelevät koko persoonallaan. Nämä henkilöt työskentelevät esimerkiksi sosiaalialalla, terveydenhuollossa ja opetustoimessa. (Koivisto 2001, 147.)

5 KUINKA PIENRYHMÄKOTI PEIPON OMAOHJAAJAMALLI TUKEE KIINTYMYSTÄ?

Aiemmin tässä työssä on avattu käsitteitä omaohjaaja ja kiintymys. Seuraavassa osioissa esitetään teoriaan peilaten, miten kiintymyssuhde on huomioitu osana tässä työssä esiteltyä kehitystyötä. Luodaan siis katsaus siihen miten juuri Peipon omaohjaajamallissa pystytään huomioimaan kiintymyssuhde, korostetun tärkeänä osana omaohjaajuutta.

5.1 Turvallisuuden tunne

Lastensuojelun asiakkaana olevan lapsen tai nuoren turvallisuuden tunne on usein kärsinyt ja hänen on vaikea luottaa aikuisiin. Turvallisuuden tunne kärsii kun lapsella tai nuorella ei ole ollut hyvää kiintymyssuhdetta. Kiintymysteoriakin voidaan katsoa perustuvan hyvin pitkälti juuri turvallisuuteen ja sen tunteeseen, tätä muut teoriat usein vähättelevät (Hugges 2011, 31). Turvallisuuden tunnetta pienryhmäkoti Peipon omaohjaajamallissa (LIITE1) lisää selkeästi se, että toinen nimetyistä omaohjaajista on aina lapsen tai nuoren tavoitettavissa. Lapsi tai nuori voi ottaa yhteyttä ja tarvittaessa myös nähdä omaohjaajistaan toisen päivittäin, vaikka toisella omaohjaajista ei olisikaan työvuoroa kyseisenä päivänä. Näin ollen voidaan katsoa että Pienryhmäkoti Peipon omaohjaajamallissa huolehditaan siitä, että lapsella tai nuorella on kaksi mahdollista kiintymyksen kohdetta ja toinen heistä on aina lapsen tai nuoren käytettävissä. Silloin kun lapsen

tai nuoren elämässä tapahtuu yllättäviä asioita, joihin hän kaipaa nopeasti neuvoja, ymmärrystä tai vain lähellä oloa on tärkeää, että lapsi tai nuori pääsee mahdollisimman nopeasti käsittelemään asiat omaohjaajansa kanssa.

Kaikille ihmisille tapahtuu elämässä toistuvasti asioita, jotka vähentävät turvallisuuden tunnettamme. Ristiriidat, ennakoimattomat tapahtumat tai vaikka aiemmin sattuneiden ikävien asioiden palautuminen mieleen, voivat odottamatta järkyttää turvallisuuden tunnettamme ja saada meidät kokemaan ahdistusta tai epävarmuutta. Tällaiset tapahtumat eivät pääse kasvamaan liian suuriksi, kun ihminen pystyy tunnistamaan ja käsittelemään asiat. Asioita voi käsitellä itseksseen pohtimalla tai käymällä ne läpi toisen ihmisen, etenkin sellaisen henkilön kanssa, johon hän on kiintynyt. Lapsien kohdalla on joskus jopa ratkaisevan tärkeää, että tällainen kiintymyksen kohde on saatavilla ja kykenee yhdessä lapsen kanssa palauttamaan hukatun turvallisuuden tunteen. (Hugges 2011, 37-38.) Turvallisuuden tunne pystytään ylläpitämään, siten että lasta hoitaa jatkuvasti henkilö, johon lapsella on kiintymyssuhde. Tämän henkilön ollessa poissa lapsella täytyy olla saatavilla toinen kiintymyksen kohde. Tällaisten kiintymyskohteiden puuttuessa lapsi tuntee olonsa ahdistuneeksi. Ahdistus saattaa tulla esille voimakkaina tunnepurkauksina tai lapsi saattaa myös tukahduttaa tunteensa ja sulkeutua. Lapsi tai nuori pystyy sopeutumaan ensisijaisen kiintymyskohteensa poissa oloon ja näin mahdollinen ahdistuksen tunne kestää vain hetken aikaa. Lapsen on myös kohtalaisen helppoa säätää ja sopeuttaa tunteitaan, kun edes toissijainen kiintymyksen kohde on paikalla. (Hugges 2011, 32.) Oleellista Peipon omaohjaajamallin toimivuuden kannalta, kuten omaohjaajamennettelmän kannalta yleensäkin on se, että työntekijät sitoutuvat pitkäaikaiseen työskentelyyn omaohjattaviensa kanssa. Vain tällöin lapsi voi kiintyä turvallisesti pysyvään aikuiseen ja luoda tunnesuhteen.

Luottamukseen perustuvan suhteen luominen lapseen kestää yllättävänkin kauan. Varautuneen lapsen epäluulo ja varovaisuus uusia aikuisia kohtaan ovat mukana pitkään myös lapsen ja omaohjaajan välillä. (Karppinen 1999, 19.) Työntekijöiden pysyvyyteen ja sitoutumiseen voidaan vaikuttaa positiivisesti esimerkiksi työhyvinvointia parantamalla. Työhyvinvoinnin parantamiseen palataan vielä myöhemmin tässä työssä. Itsensä tunteminen arvostetuksi, on kuitenkin yksi oleellinen tekijä pitkän työsuhteen perustana ja sitä kautta myös pit-

kän omaohjaajasuhteeseen pohjana. Jatkuvan ja pitkän omaohjaajasuhteen puolesta puhuu myös Hugges (2011, 32.) Lapsen päivittäisestä hoidosta vastaavien aikuisten ollessa vain väliaikaisesti lyhyen aikaa mukana lapsen elämässä, heistä ei voi tulla edes toissijaista kiintymyksenkohdetta lapselle. Lyhyen aikaa lapsen kanssa työskentelevä henkilö ei voi tarjota lapselle psykologista turvaa, vaikka fyysisen turvallisuuden pystyykin tälle tarjoamaan.

Lastensuojelussa toimivien asiantuntijoiden keskuudessa vallitsee varsin yksimielinen näkemys, jonka mukaan sellaisten käytöshäiriöiden laitoshoidossa, jotka johtuvat varhaisen vuorovaikutuksen häiriintymisestä tarvitaan aina pitkä hoitoaika. Lyhyillä ja rajatuilla toimilla ei yleensä saavuteta pysyvää vaikutusta tällaisten lasten ja nuorten elämään. (Karppinen 1999, 19. & Hermalampi, Kallioma, Kyllönen, Kyrönseppä & Päivärinta 1985)

Peipon uudessa omaohjaaja mallissa (LITE1) tehtävät on jaettu omaohjaaja parin kesken. Molempien tulee siis tietää mistä asioista on pääasiallisesti vastuussa ja mitä asioita lapsen tai nuoren kanssa käsittelee ja vie eteenpäin. Lapsen kannalta tämä tarkoittaa sitä että hän tietää ja pystyy oletamaan kumman omaohjaajaansa kanssa mitään asiaa kannattaa selvittää. Ennen kaikkea, lapsi pystyy kuitenkin ennakoimaan mitä asioita tai tapahtumia on luvassa, kun omaohjaajista toinen palaa esimerkiksi vapailtaan. Tällainen ennalta- arvattavuus yhdessä Peipon arkirutiinien kanssa luo lapselle turvallisuuden tunnetta.

Yleinen turvallisuuden tunne lapsella lisääntyy, kun tilanteet ovat ennakoitavissa järjestyksen tai rutiinien ansiosta. Elämän rakenne pysyy vakaana ja turvallisena, kun arjessa ilmenevät vaihtelut pidetään vähäisinä ja lapsen helposti ymmärrettävinä. Tällöin myös muutoksiin on helpompi sopeutua. (Hugges 2011, 33.)

5.2 Kodinomaisuus

Kiintymyssuhteen kannalta lapselle on parasta kasvaa omien vanhempien kanssa. Lapsen joutuessa lastensuojelun toimenpiteenä sijoitetuksi tulisi sijoituspaikan olla mahdollisimman kodinomainen. Tästä syystä sijoituksissa usein

ensisijaisesti suositaan lapsen sukulaisille, perheisiin tai perhekoteihin sijoittamista. Tähän ohjaa myös lastensuojelulaki (§ 32)

Ennen lapsen sijoittamista kodin ulkopuolelle on selvitettävä lapsen vanhemman, jonka luona lapsi ei pääasiallisesti asu, sukulaisten tai muiden lapselle läheisten henkilöiden mahdollisuudet ottaa lapsi luokseen asumaan tai muutoin osallistua lapsen tukemiseen. Selvitäminen voidaan jättää tekemättä, jos sitä ei asian kiireellisyyden tai muun perustellun syyn vuoksi ole tarpeen tehdä. Lapsen asumista ja sijoituspaikkaa koskeva asia on ratkaistava aina lapsen edun mukaisella tavalla.

Tavallisin vaihtoehto sijoitusmuodoksi on sukulaissijoitus. Sellaisissa maissa joissa ei ole toimivaa lastensuojelua tai sijaishuoltoa orpolapsista huolehtii lähinnä sukulaiset. Suomessa lastensuojelulaki velvoittaa, että sukulaissijoituksen mahdollisuudet kartoitetaan ennen lopullisen sijoituspäätöksen tekemistä. (Kalland 2011, 215.)

Yleensä laitossijoitus on lapselle huonompi vaihtoehto kuin perhesijoitus. Tämä johtuu siitä että tavallisesti lapselle ei pystytä takaamaan pysyviä kiintymyssuhteita laitosympäristössä. Laitossijoitus on kuitenkin huomattavasti parempi vaihtoehto, kuin jättää lapsi henkisesti ja fyysisesti turvattomaan kotiin. Perhesijoituksen ollessa mahdoton johtuen lapsen voimakkaasta psyykkisestä oireilusta voi ammatillinen perhekoti tai pienet lastenkodit olla hyvä vaihtoehto. (Kalland 2011, 216.)

Pienryhmäkoti Peippo lukeutuu pieneksi lastenkodiksi ja toiminnassa on paljon kodinomaisia piirteitä. Omaohjaajamallin näkökulmasta kodinomaisuutta luo se että toinen omaohjaaja parista on jatkuvasti lapsen käytettävissä. Tällainen malli voidaan mielestäni rinnastaa lähes ammatilliselle perhekodille tyypilliseen toimintamalliin. Erona on se että, omistajat eivät itse asu pienryhmäkodissa, vaikka pääsevätkin sinne tarvittaessa nopeasti. Laitosmaisista piirteistä on kuitenkin saatu omistajien tiiviillä omaohjaajuuteen ja lasten arkeen osallistumisella vähennettyä. Verratessa esimerkiksi perinteisempään yhdenomaohjaajan malliin, jossa lapselle saattaa tulla pitkiäkin aikoja erossa oloa omaohjaajastaan.

6 PIENRYHMÄKOTI PEIPON OMAOHJAAJAMALLI TYÖHYVINVOINNIN TUUKENA?

Seuraavassa käsitellään Peipon omaohjaajamallissa olevia erityispiirteitä, joiden katson tukevan työssäjaksamista ja yleensä edistävän työhyvinvointia sekä ennalta ehkäisevän työuupumusta. Tässä luvussa kerrotaan myös kuinka oleellinen osa työhyvinvointia tällaisen kehitystyön tekeminen yhdessä työyhteisönä on.

6.1 Omaohjaajamallin kehittäminen yhdessä

Tyytyväisyytemme työtä kohtaan lisääntyy kun pystymme kehittämään ammattitaitoamme. Työn tekeminen ja sen kautta oppiminen on parhaimmillaan hyvin voimaa antava kokemus. (Luukkala 2011, 26.)

Omaohjaajamallin näkyväksi tekeminen ja mallin kehittäminen on helpompaa, kun sen taakse saa koko työyhteisön. Tämä työ tulee vaikuttamaan koko työyhteisön toimintaan ja olisikin kohtuutonta ja arveluttavaa, jos en jotenkin varmistaisi, että omaohjaajamalliamme pystytään kehittämään ja arvioimaan jatkossa myös koko työyhteisön voimin. Työntekijöiden on myös paljon helpompaa sitoutua muutoksiin, kun he kokevat että tulevat kuulluksi ja heidän mielipidettään arvostetaan ja otetaan huomioon. Työhyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää että koko työyhteisön voimavarat saadaan käyttöön kehitystyössä. Samalla kun kehitämme omaohjaajamalliamme, saamme mahdollisuuden kehittää myös itseämme. Työtyytyväisyyttä lisääviä asioita ovat mielenkiinto, oppiminen, tuotteen toimivuus ja arvokkuus sekä itsensä hyödylliseksi kokeminen (Luukkala 2011, 26).

Uudistuksissa aliarvioidaan helposti uuden toimintavan oppimiseen tarvittava aika tai vähätellään vanhasta pois oppimisen merkitystä. Jos työntekijät eivät pääse arvioimaan miksi muutosta ylipäätään tehdään, he voivat kokea että

aiemmin hallittu ja mielekäs työ menetetään, eikä uutta mielekästä tapaa saada rakennuttua. (Ala-Laurinaho, Koli, Kurki & Schaupp 2013,45.)

Pyrimmekin yhdessä työyhteisönä arvioimaan omaohjaajamallimme hyviä ja huonoja puolia tarvittaessa työnohjauksissamme ja niiden jälkeisissä työyhteisön omissa palavereissa. Saamme tällöin myös ulkopuolista tukea työnohjaajaltamme. Muuten saamme suullisen palautteen sijoittajiltamme kilpailutusten yhteydessä ja pyrimme vaikuttamaan heidän toiveisiin mahdollisuuksien mukaan.

Työyhteisön yhteisissä palavereissa omahoitaja voi kysellä muiden yhteisön jäsenten mielipiteitä ja käsityksiä lapsen asioista ja toimenpiteisiin liittyvistä ongelma kysymyksistä. Tämä on tärkeää koska minä häiriöiset lapset saattavat käyttäytyä eri tavalla eri ihmisten seurassa ja näin kokonaiskuvan voi muodostaa vain koko työryhmän tuella. Työryhmän tulisi osallistua vastuullisesti myös kunkin lapsen hoitosuunnitelman valmisteluun ja toteutukseen. Kaiken kaikkiaan tulee muistaa että laitoshoidon- ja kasvatuksen tulisi aina olla ryhmätyötä. (Kyrönseppä, ym. 1990, 49.)

6.2 Työnohjaus

Peipossa käytetään ulkopuolista työnohjaaja. Työnohjaus järjestetään kolmen viikonvälein. Peipossa työnohjauksessa käydään usein läpi erilaisia tilanteita, joita lasten/ nuorten kanssa on ollut, sekä mietitään niihin ratkaisuja ja menetelmiä yhdessä. Toisinaan työnohjauksissa kokeillaan myös erilaisia menetelmiä, esimerkiksi haastattelutyylejä aikuisten kesken. Lisäksi yksittäinen työntekijä saa tukea ja vinkkejä muilta, siihen kuinka kehittää omaohjaajuus suhdetaan. Työntekijän on kokemukseni mukaan erittäin tärkeä kuulla muun työyhteisön näkemyksiä omaohjattavaansa liittyvissä asioissa ja elämäntilanteissa.

että omistaja osoittaa aitoa kiinnostusta työntekijänsä tekemää työtä kohtaan ja tukee omalta osaltaan työntekijän päätöksiä sekä opastaa tarvittaessa. Epäselvät tilanteet voidaan käydä yhdessä läpi ja ne eivät jää työntekijälle mieleen pyörimään enää tämän päästyä jo vapaalle. Omalla kohdallani tämä aamupuhelu on ollut aina ensiarvoisen tärkeä hetki käydä myös läpi omaohjattavani asioita. Uudessa omaohjaajamallissa halusin huomioida, että kaikilla työntekijöillä on tämä sama mahdollisuus. Asia ratkaistaan niin, että työntekijä soittaa tavanomaisen aamupuhelun lisäksi tarvittaessa myös omistajaomaohjaajaparilleen ja käy vielä tämän kanssa läpi omaohjattavansa asioita. Silloin kun työntekijän omaohjaaja parina on omistaja, joka yleensäkin aamupuhelun soittaa ei toista puhelua tietenkään tarvita.

Omistaja hyöttyy myös suuresti aamupuhelusta, kun hänen ei tarvitse miettiä, onko kaikki hyvin tai onko jonkin asian selvittely jäänyt edellisen iltana esimerkiksi kesken. Omistaja saa myös kuulla arvokkaista huomioista, joita työntekijä on vuoronsa aikana tehnyt. Tällöin kaikkeen akuuttiin voidaan puuttua heti. Tämä tarkoittaa sitä, että asiat eivät jää epäselvinä vellomaan. Esimerkiksi siihen asti, että kyseinen työntekijä tulee seuraavan kerran vuoroon. Työntekijä voi heti, yhdessä omistajan ja omaohjaajaparin kanssa päättää, miten missäkin asiassa edetään. Tarvittaessa omistaja voi kertoa sovituista asioista eteenpäin seuraavalle työvuoroon tulijalle.

Joka- aamuinen soitto voi kuulostaa rankalta omistajalle, mutta n.30 minuutin käyttäminen aamuisin säästää häneltä aikaa ja vaivaa reilusti siihen nähden, että pienestä asiasta ehtii kehkeytymään suuri tai jopa ei toivottu toiminta kulttuuri. Lisäksi omistaja pystyy myös rentoutumaan siihen tietoon että kuulee asioista heti ja näin hän yleensä välttyy isoilta yllätyksiltä. Tämä toimintamalli lisää myös työn sujuvuutta peipossa ja vähentää työnkuormittavuutta.

Työn kuormittavuutta miettiessä työhyvinvointia edistetään vahvistamalla työntekijöiden voimavaroja ja työn myönteisiä piirteitä, mutta toisaalta myös lieventämällä työn haitallista fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista kuormitusta. (Ala-Laurinaho, Koli, Kurki & Schaupp 2013,41.)

7 MENETELMÄT

Seuraavaksi käydään läpi mitä menetelmiä tässä tapaustutkimuksessa on käytetty ja miksi juuri ne ovat valikoituneet käyttöön. Lisäksi tarkastellaan myös valittujen menetelmien luotettavuutta ja käytettävyyttä juuri tässä työssä. Tämä opinnäytetyö on tapaustutkimus, jossa on myös toimintatutkimuksen piirteitä. Yleensä toimintatutkimus on käytäntöön suunnattu ja ongelmakeskeinen (Puusniekka & Saaranen -Kauppinen 2009, 42). Toimintatutkimukseen kuuluisi kuitenkin myös työyhteisön mukana olo kehitystyössä. Olennaista toimintatutkimuksessa on käytännöissä toimivien henkilöiden ottaminen aktiivisiksi toimijoiksi mukaan tutkimukseen (Puusniekka & Saaranen - Kauppinen 2009, 41). Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan vielä tehty yhteistyötä työyhteisön kanssa. Voidaankin ajatella että tämä työ johtaa toimintatutkimukseen, kun tässä työssä esitelty omaohjaajamalli otetaan käyttöön ja sitä arvioidaan, sekä kehitetään tehdyn suunnitelman mukaisesti yhdessä työyhteisönä.

7.1 Lähestymistapana tapaustutkimus

Tapaustutkimuksessa tarkoituksena on tutkia jotakin yksittäistä tapahtumaa tai rajattua kokonaisuutta. Tapaustutkimuksessa pyritään selittämään tapausta vastaamalla ensisijaisesti miten- tai miksi kysymyksiin. (Puusniekka & Saaranen -Kauppinen 2009, 44.) Tässä tutkimuksessa vastataan kysymyksiin: Miten juuri tämä omaohjaajamalli tukee kiintymystä ja miten se tukee työhyvinvointia? Tyypillisesti tapaustutkimus muodostaa jonkinlaisen kokonaisuuden (Eskola. J. & Saarela- Kinnunen 2001, 158- 169; Puusniekka & Saaranen -Kauppinen 2009, 44). Tästä työstä muodostuva hyvin rajattu kokonaisuus on uusi omaohjaajamalli Pienryhmäkoti Peipon käyttöön.

Tyypillisesti tapaustutkimusta käytetään menetelmänä, kun on tarve ymmärtää kohdetta syvällisesti, sekä huomioida siihen liittyvä asiayhteys esimerkiksi, olosuhteet tai taustat. Vaikka onkin perehdytty vain yhteen yksilölliseen tapaukseen, tulisi arvioinnissa tuloksia miettiä myös suuremmassa mittakaavassa. Voidaanko saatuja tuloksia mahdollisesti soveltaa muuhun tai muualla? (Puus-

niekka & Saaranen -Kauppinen 2009, 45.) Tässä työssä on haluttu ymmärtää Peipon omaohjaajamenetelmää ja sen suhdetta kiintymykseen ja työhyvinvointiin juuri Peipossa. Peipon omaohjaaja mallia ei voida käyttää sellaisenaan muualla, mutta sitä on mahdollista käyttää sovelletusti. Tästä lisää pohdinta osuudessa.

Tapaustutkimus on käsitteenä melko kirjava. Tästä johtuen on mahdotonta pelkistetysti nimittää vain tietynlaisia tutkimuksia tapaustutkimuksiksi. Tavallaan voidaan ajatella kaikkien laadullisten tutkimusten olevan tapaustutkimuksia, sillä niissähän tutkitaan tiettyjä tapauksia. Lisäksi usein projekti ja kehittämistutkimukset luetaan tapaustutkimuksiksi. (Puusniekka & Saaranen -Kauppinen 2009, 45.)

7.2 Havainnointi, lähdekirjallisuus ja kokemus

Tutkimusaineistoa on mahdollista kerätä haastattelujen sijasta myös tarkkailulla ja havainnoinnilla (Vilen 2005, 119). Tässä työssä osallistuvan havainnoinnin tukena on käytetty lähdekirjallisuutta ja kokemusperäistä tietoa. Havainnointia voidaan käyttää tutkimusaineiston keräämiseen monella tavalla, havainnointitapa riippuu siitä mitä ollaan havainnoimassa (Vilen 2005, 119).

Havainnointi ei vastaa miksi- kysymyksiin ja vaatiikin tuekseen myös muuta havaintoaineistoa. Tällaista aineistoa voivat olla esimerkiksi lähdekirjallisuus ja aiemmat tutkimukset. (Vilen 2005, 120.)

Osallistuva havainnointi on hyvä menetelmä tutkia ja kehittää toimintatapoja ja työelämäntoimijoiden keskinäistä vuorovaikutusta, sekä toimintaan yleisesti liittyviä asioita. Metodi on myös silloin erityisen toimiva, kun tietoa tutkinnan kohteesta on vähän tai se näyttäytyy hiljaisena tietona. Hiljaisessa tiedossa tieto ja taito kehittyvät kokemuksen avulla. Työntekijä esimerkiksi seuraa ja toistaa toisen tekemistä. Tällainen tekeminen noudattelee jonkinlaisia sääntöjä, mutta näitä ei välttämättä osata selittää sanallisesti toiselle. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkijalla on rooli sekä ihmisenä, että tutkijana tutkittavan yhteisön

arjessa. Nämä roolit lomittuvat tutkintatilanteessa jonkin verran. (Vilen 2005, 120- 121.)

Osallistuva havainnointi oli tässä työssä luonnollinen valinta menetelmäksi sen sopivuuden lisäksi, myös siksi että työskentelen työntilajalla. Omaan kokeemukseen perustuvan tiedon toin esille, johtuen siitä että iso osa toimintamallistamme näyttäytyi osin tai kokonaan hiljaisena tietona. Tästä tiedosta minulla on kokemusta kahdeksan vuoden ajalta. Työntilaja halusi että mallia perustellaan tieteellisesti. Kaksi edellä mainittua menetelmää vaativat jo luotettavuudenkin kannalta tukea, joten valitsin niiden tueksi harkittua lähdekirjallisuutta.

Luotettavuutta tässä työssä pyrin korostamaan hyvin valitun lähdekirjallisuuden lisäksi sillä, että kun kokemukseni ei kohdannut teoriapohjaa kaikilta osin, niin toin asian esille. Kirjasin omaohjaajamalliin kursivoidulla tekstillä oman ehdotukseni. Näitä kohtia ei suoraan lisätty uuteen omaohjaajamalliin, vaan niitä pohditaan vielä koko työyhteisön voimin, kuten pohdinta kappaleessa seuraavaksi käy ilmi.

8 POHDINTA

Mitä on tehty? Onko kehitystyötä tapahtunut? Millaista kehitys on ollut ja miten se pystytään todentamaan? Näihin kysymyksiin etsitään vastauksia pohdinta kappaleessa. Lisäksi esittelen vielä ideoita tämän työn jalkauttamiseen ja seurantaan. Pyrin varmistamaan, että kehitystyö jatkuu tulevaisuudessakin, eikä tekemäni työ jää hyllyn perälle pölyttymään tai vain huku internetin syövereihin. Esittelen myös ajatuksia tämän mallin hyödynnettävyydestä yleisesti. Tietoperustaan tutustuessani huomasin ajattelevani hieman erilailta joistain omaohjaajamenetelmään liittyvistä käytännöistä ja tuon myös esille vaihtoehtoisia ajatuksia näihin käytäntöihin.

8.1 Tehty kehitystyö lyhyesti

Tässä opinnäytetyössä tehdyn kehitystyön keskiössä on ollut Pienryhmäkoti Peipon oman omaohjaajamallin luominen. Omaohjaajamalli on kehitetty kirjoittamalla auki vanhoja toimintatapoja, jotka ovat sinällään jo olleet toimivia. Samalla kun vanhoja tapoja on kirjattu ylös, on niiden rinnalle tuotu myös joitain uusia. Tällöin on pystytty kehittämään vanhoja tapoja enemmän työhyvinvointia ja kiintymyssuhdetta tukeviksi, sekä löydetty toimintavoille teoreettinen perusta. Suurin osa omaohjaajan tehtävistä on siis ollut jo valmiina olemassa kirjattuna tai hiljaisena tietona. Mallissa uutta on kuitenkin kaikki se, mitä näillä tehtävillä on nyt kirjoitettu tarkoitettavan käytännössä.

Kehitystyön näkyvin muutos on ollut se että Pienryhmäkoti Peipolla on nyt kirjallinen toimintatapakaavio, joka aiemmin puuttui. Lisäksi yhden omaohjaajan sijaan jokaiselle lapselle on nyt kaksi omaohjaajaa ja näin myös jokaisella omaohjaajalla on työpari. Tämä on mahdollistanut sen, että omaohjaajan työtehtävät on voitu jakaa selkeästi toimintatapakaavioon ja jatkossa tällä kaaviolla voidaan myös perehdyttää uusia työntekijöitä. Omaohjaajamallin kirjallinen kaavio myös luo turvaa ja varmuutta sellaisiin tilanteisiin, joissa on ollut epävarmuutta miten tai kenen pitäisi toimia. Ennen kirjallisen mallin olemassa oloa on jouduttu muistelemaan tai miettimään miten on ennen tehty eritilanteissa. Tällöin on saatettu joutua jopa sellaisiin tilanteisiin, joissa päätös on tehty vain sen hetkisen tunteen pohjalta. Epävarmuus töissä tai yleensä elämässä aiheuttavat stressiä. Nyt epäselvissä tilanteissa työntekijällä on mahdollisuus tarkistaa ja tukeutua kirjalliseen kaavioon ja tämän voidaan katsoa helpottavan työntekemisen painetta eli parantavan työhyvinvointia ja vähentävän osaltaan mahdollisuutta työpumukseen.

Työstä johtuvaa stressiä voidaan ennalta ehkäistä vähentämällä työn kuormittavuutta. Työn kuormittavuuteen voidaan vaikuttaa poistamalla ristiriitaisia elementtejä, vähentämällä työmäärää tai sen vaativuutta. (Luukkala 2011, 64.)

Kehitystyö ei valmistu samaan aikaan tämän opinnäytetyön kanssa, päinvastoin. Tämä työ luo vankan teoriaan tuetun perustan, jolle kehitystyötä on helppo

jatkaa yhdessä työryhmänä. Kehitystyölle on myös luotu valmismalli ja tarkasteluväli osana tätä työtä. Opinnäytetyön teoriapohjaan tutustuminen toi mieleeni ideoita, jotka on liitetty tässä työssä esiteltyyn malliin kursivoidulla tekstillä. Näistä ideoista on tarkoitus vielä keskustella ja niitä voidaan myös jatko jalostaa yhdessä työryhmän kanssa, ennen kuin ne päätyvät lopullisesti toimintatapa-kaavioon.

8.2 Omaohjaajan valinta ja vaihtaminen

Ennalta sovittu omaohjaaja sopii sosiaalityöntekijän kanssa tutustumiskäyntien ajankohdan (Kyrönseppä, ym. 1990, 24). Tämä ajatus jäi mieleeni pyörimään teoriapohjaan tutustuessani. Omaohjaajan valinta tehdään monesti siis näkemättä nuorta, tai sellaisessa vaiheessa kun nuoresta on vielä vähän tietoa.

Kokemukseni mukaan sijoituksen alkuvaiheessa lapsesta/ nuoresta saatu tieto voi olla väritynyttä tai tulkittavasti monella tapaa. Voisiko siis olla mahdollista että nuoreen tutustuttaisiin ensin ja tämän jälkeen omaohjaaja valittaisiin sen mukaan, kenen arvioitaisiin hänelle parhaiten sopivan? Alkuarvioiti ja haastattelu auttavat saamaan kokonaisuudessaan paremman kuvan lapsesta ja tämän tilanteesta. Alkuarvio ja haastattelu tulisikin aina olla käytäntöinä. Mielestäni omaohjaajan lopullinen valinta saattaisi kuitenkin olla jossain tilanteissa viisaampaa tehdä vasta alkuarvion/ haastattelun jälkeen. Ainakin tätä voitaisiin harkita silloin, kun ohjaajilla on tasaisesti omaohjattavia. Toisinaan on tilanne että jollakin ohjaajista ei ole ollenkaan omaohjattavaa ja tällöin kyseinen ohjaaja valitaan lähes poikkeuksetta uuden lapsen tai nuoren omaohjaajaksi. Teoriapohjassa ajatustani vastaan sotii lähinnä kontaktikyvyn arvioiminen. Alkuhaastattelu on omaohjaajalle todella tärkeä hetki luoda kontakti nuoreen ja päästä tutustumaan tähän. (Karppinen 1999, 17- 18). Alkuhaastattelu kuuluu tehdä aina heti lapsen tultua osastolle. Tällä haetaan sitä että omaohjaaja pääsee haastattelemaan lasta tai nuorta ilman tunnekontaktia. Lapsen ehtiessä ensin tutustumaan osastoon ja sen aikuisiin, saattaa haastattelijalle syntyä väärä kuva lapsen kontaktikyvystä. (Kyrönseppä, ym. 1990, 32.)

Alkuhaastattelu ei ole tilanteena niin pitkäkestoinen, etteikö lapsi tai nuori yleensä pystyisi sitä halutessaan ponnistelemaan läpi, antaen esimerkiksi juuri niitä vastauksia joita hän uskoo aikuisen haluavan kuulla. Lapsen muuttaessa lastensuojelulaitokseen puhutaan usein kuherruskuukaudesta, jonka jälkeen tämä alkaa käyttäytyä ilman, että jaksaa pitää yllä roolia tai tehdä asioita vain aikuisten mieliksi. Mielestäni saattaa siis olla myös niin, että kontaktikyvystä alkuhaastattelussa ei saada todellista ja rehellistä kuvaa. Tämän takia onkin erityisen tärkeää että alkuarviota tehdään yhdessä työryhmänä. Tätä tukee myös teoria. Toivottavaa on että omaohjaaja pystyy käyttämään koko työryhmän kokemuksia ja havaintoja kirjatessaan ylös asioita esimerkiksi lapsen käytöksestä (Kyrönseppä, ym. 1990, 32). Kysymykseni kuuluukin: Onko lopulta oleellista kuka ohjaajista haastattelun tekee ja tarvitseeko nuoren tietää tässä vaiheessa omaohjaajansa? Peipon mallissa voisi yksivaihtoehto jatkon kannalta olla se että jompikumpi omistajista tekisi aina alkuhaastattelun.

Silloin kun omaohjaaja valittaisiin vasta kun nuoresta olisi jo enemmän tietoa ja tätä tietoa olisi päästy käymään läpi yhdessä työyhteisönä, saatettaisiin päätyä parempiin ratkaisuihin. Tällöin omaohjaaja valintaa tehdessä voitaisiin ottaa huomioon esimerkiksi ohjaajien erityisosaamisalueita ja katsoa olisiko niistä hyötyä juuri tämän lapsen tai hänen vanhempiansa kanssa työskennellessä. Usein tietoa on riittävästi hyvän omaohjaaja valinnan tekoon teoriapohjassa esille tulevalla tavalla, mutta ei aina ja siksi en haluaisi pitää omaohjaajan etukäteisvalintaa ehdottamana toimintamallina.

Omaohjaajan vaihtaminen kuulostaa lähtökohtaisesti sellaiselta ajatukselta, että se sotii vahvasti turvallisen kiintymyssuhteen perusteita vastaan. Omaohjaajaa vaihdettaessa rikotaan pahimmassa tapauksessa jälleen yksi hyvä kiintymyssuhde, jonka lapsi on elämässään saanut. Tämä ei tietenkään täytä hyvän hoidon perusteita. Entäpä jos onkin niin, että lapsen ja omaohjaajan välille ei ole syntynyt ollenkaan hyvää tunnesuhdetta? Tilanteessa, jossa lapsi ei suostu minäkäänlaiseen yhteistyöhön omaohjaajansa kanssa, tullen kuitenkin toimeen muiden lastenkodin ohjaajien kanssa, saattaisikin hän hyötyä omaohjaajan vaihtamisesta.

Sijoitetun lapsen ja tämän omaohjaajan suhteen romuttumiseen tai siihen että suhdetta ei pääse syntymään tarkoitetulla tavalla ollenkaan, voi vaikuttaa monet pieniltäkin tuntuvat asiat. Omaohjaajuutta tehdään omalla persoonalla. Joskus käy niin että, persoonallisuudet ja kemiat eivät vain lapsen ja aikuisen välillä kohtaa. Automaattisesti tämäkään ei tarkoita sitä että omaohjaaja vaihdetaan, tai että omaohjaaja suhteesta ei voisi tulla hyvää. Pahimmallaan olen nähnyt tämän kuitenkin johtavan siihen, että nuori ei suostu puhumaan tai ylipäättään muutoinkaan toimimaan omaohjaajansa kanssa. Tilanteen ollessa tämä jäävät esimerkiksi tärkeät omaohjaajahetket nuorelta väliin. Useimmiten tällaiset tilanteet saadaan selvitettyä keskustelemalla kolmannen osapuolen avustuksella, mutta tämäkään ei aina auta. Silloin kun tulehtunut tilanne jatkuu kuukaudesta toiseen, sovittelu yrityksistä huolimatta, olisi mielestäni järkevää harkita myös omaohjaajan vaihtamista yhtenä ratkaisuna. Parhaimmillaan tämä johtaa siihen, että nuori pääsee aloittamaan puhtaalta pöydältä toisen aikuisen kanssa ja heidän välilleen syntyy hyvä tunnesuhde. Tällöin myös välit entiseen omaohjaajaan on helpompi korjata.

Tässä kohtaa en voi kuitenkaan mielestäni liikaa painottaa sitä, että omaohjaajan vaihtaminen tulisi tehdä vain äärimmäisissä tilanteissa ja koko työyhteisön arviolla ja tuella. Omaohjaajan vaihtamispäätökseen saattaa liittyä, myös epäonnistumisen ja riittämättömyyden tunteita, niin lapsella kuin ohjaajallakin. *Omaohjaajan vaihtamisen mahdollisuudella voidaan kuitenkin mielestäni päästä eteenpäin pättitilanteesta ja tämän takia halusin tuoda sen esille tässä työssä ja jatkuon mietittäväksi.* Näen tämän kuitenkin olevan sen verran herkkä asia, että keskustelemme siitä vielä työyhteisönä. Lisäksi kun päädytään vaihtamaan toinen omaohjaajista, on tärkeää että tämän työparina ollut omaohjaaja pysyy edelleen toisena lapsen omaohjaajista, tällä voidaan varmistaa työn jatkuvuus sujuvana.

8.3 Omaohjaajamallin yleinen hyödynnettävyys

Tässä työssä esitelty omaohjaajamalli tulee käyttöön seitsemänpaikkaisessa pienryhmäkodissa, jonka omistajat osallistuvat tiiviisti myös ohjaustyöhön. Us-

kon, että tämä malli pystytään sovelletusti ottamaan käyttöön missä tahansa lastensuojelulaitoksessa. Mallia voidaan käyttää perustana kun suunnitellaan omaohjaajuutta uuteen lastenkotiin tai pienryhmäkotiin. Pidempään toimineet ja toimivat käytännöt jo löytäneet yksiköt voivat tarkastella tämän mallin avulla omaa toimintaansa. Halutessaan nämä yksiköt voivat ottaa käyttöönsä hyväksi katsomiaan tapoja tästä mallista tai muokata niitä toimintaansa sopiviksi. Perhekodeissa voidaan myös mallin avulla tarkastella omia käytäntöjä. Vaikka haluttaisiin käyttää yhdenkin omaohjaajanmallia, niin tässä työssä käy ilmi myös yleisesti ne asiat, joita omaohjaajuudessa tulisi ottaa huomioon ja mitä tehtäviä omaohjaajille kuuluu. Toivon että mahdollisimman moni lastensuojeluyksikkö voisi käyttää tätä työtä pohjana omaohjaajamallilleen, muokaten siitä mieleisensä ja omaan toimintaansa sopivan. Tätä omaohjaajamallia on sen alkuvaiheessa käytetty myös esitteenä sijoittaville kunnille, liitettynä kilpailutusasiakirjoihin. Tällä tavalla toimiessaan myös muut lastensuojeluyksiköt pystyvät tekemään oman omaohjaajamallinsa näkyväksi. Näkyväksi tekeminen ja omantunon kehittäminen tarjoavat myös aina mahdollisuuden työhyvinvoinnin parantamiseen tai parantumiseen.

8.4 Työntulosten arviointi ja tulosten jalkauttaminen

Uusi omaohjaajamallimme on ollut koe käytössä enemmän tai vähemmän kevästä 2015 alkaen. Vanhasta mallista pois oppimiselle ja uuden mallin juurtumiselle, muokkautumiselle ja vakiintumiselle on vielä annettava aikaa. Kehitystyö jatkuu vielä tarvittavilta osin työelämässäkkin, kun näemme miten malli alkaa käytännössä toimimaan. Todenteolla tämä malli on kuitenkin tarkoitus ottaa käyttöön nyt kun opinnäytetyö on kokonaisuudessaan valmis.

Esittelen tässä työssä liitteenä olevan mallin kehitysideoineen työnohjauksessamme kesäkuussa 2016. Tämän jälkeen arvioimme ja kehitämme mallia yhdessä kolmenviikoin välein osana työnohjauksiamme tai työyhteisönpalavereja. Saamme myös tarvittaessa ulkopuolisen näkökulman haluamiimme osiin mallia työnohjaajaltamme.

LÄHTEET

Aho, M. 2009. Vanhemmuudenroolikartta omaohjaajan hyvänä työkäytäntönä Halikon perhetukikeskuksessa. Teoksessa Tanskanen, I & Timonen- Kallio, E. (Toim.) Lastensuojelun hyvät käytännöt. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy, 83.

Ala-Laurinaho, A., Koli, A., Kurki, A. & Schaupp, M. 2013. Yhteinen muutos, työhyvinvointia työtä kehittämällä. Keuruu: Otavan kirjapaino, 45.

Bowlby, J. 1979. The making and breaking of affectional bonds. London: Tavistock Publications.

Eskola, J & Saarela- Kinnunen, M. 2001. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I - Metodien valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus, 158 -169.

Hermalahti, R., Kallioma, J., Kyllönen, K., Kyrönseppä, U. & Päivärinta, M. 1985. Rajat ja rakkaus. Varhaisessa vuorovaikutuksessa häiriintyneiden lasten ja nuorten laitoshoidon kehittämissuunnitelman kuvaus Naulakallion vastaanottokodissa. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto, julkaisu 78.

Huges, D. 2011. Kiintymyskeskeinen vanhemmuus, toimivuutta kasvatukseen. Tampere: Tammerprint Oy, 25- 27.

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja Työ: Uupumuksesta iloon. Juva: Bookwell Oy, 37.

Kalland, M. 2011. Päivähoito kiintymyssuhdeteorian valossa. Teoksessa Sinkkonen, J. & Kalland, M. (Toim.) Varhaislapsuuden tunnesiteet ja niiden suojeleminen. Helsinki: WSOYpro Oy, 158.

Kalland, M. 2011. Varhaislapsuuden tunnesuhteet ja sijoitettu lapsi. Teoksessa Sinkkonen, J. & Kalland, M. (Toim.) Varhaislapsuuden tunnesuhteet ja niiden suojeleminen. Helsinki: WSOYpro Oy, 207- 216.

Karppinen, S. 1999. Lapsen henkilökohtainen hoito ja huolenpito lastensuojelulaitoksessa: omahoitajamenetelmä. Teoksessa Tervonen- Arnkil, K. (Toim.) Vaikeahoitoisten lasten ja nuorten hoitomenetelmiä lastensuojelulaitoksissa. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino Oy, 14 -19.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 146 -147.

Kyrönseppä, U., Rautiainen, J. & Airio, T. 1990. Omahoitajamenetelmä. Helsinki: Painopörssi Oy, 7 -59.

Luukkala, J. 2011. jaksaa, jaksaa, jaksaa...: työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy, 13 -64.

Punamäki, R. 2011. Vanhemmuuteen siirtyminen: raskausajan ja ensimmäisen vuoden kiintymyssuhteet. Teoksessa Sinkkonen, J. & Kalland, M. (Toim.) Varhaislapsuuden tunnesuhteet ja niiden suojeleminen. Helsinki: WSOYpro Oy, 111-113.

Puusniekka, A. & Saaranen- Kauppinen, A. 2009. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto verkkojulkaisu 2009. Viitattu 9.4.2016. <https://pro.humak.fi/humakpro/humak/865301/KvaliMOTV.pdf>

Rusanen, E. 2011. Hoiva, Kiintymys ja lapsen kehitys. Porvoo: Bookwell Oy, 270.

Sinkkonen, J. 2004. Kiintymyssuhdeteoria – tutkimus löydöksistä käytännön sovelluksiin. Terveyskirjasto verkkojulkaisu 2004, 1 -5. Viitattu 4.4.2016. <http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo94437.pdf>

Sinkkonen, J. & Kalland, M. 2001. Johdanto: Ihminen tarvitsee toisten läheisyyttä ja turvaa. Teoksessa: Sinkkonen, J. & Kalland, M. (Toim.) Varhaiset ihmissuhteet ja niiden häiriintyminen. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy, 7- 8.

Tanskanen, I. 2009. Työmenetelmät ammatillisten käytäntöjen vahvistajina. Teoksessa Tanskanen, I & Timonen- Kallio, E. (Toim.) Lastensuojelun hyvät käytännöt. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy, 14.

Vilen, M., Leppänen, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 36- 37.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 119- 121.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417 § 32. Sosiaali- ja terveysministeriö verkkokausu 2008. Viitattu 4.4.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

LIITTEET

Liite1: Omaohjaaja pienryhmäkoti Peipossa.

Omaohjaaja Pienryhmäkoti Peipossa

Omaohjaajan tehtävät ja tarkoitus

Heimo Ahonen

Omaohjaaja Peipossa:

- Pyrkii luomaan lapsen/ nuoreen tunnesuhteen
- Tarjoaa lapselle/ nuorelle huolenpitoa, turvallisuutta ja luotettavuutta.
- Antaa lapselle mahdollisuudet kiintyä ja luottaa
- Paneutumalla lapsen/ nuoren asioihin mahdollistaa kiintymyksen lapseen. Lapsi nuori uskaltaa kiintyä aikuiseen, joka suhtautuu häneen hyväntahtoisesti ja vastaa hänen tarpeisiinsa.
- Osaltaan opettaa lapselle/ nuorelle arvoja ja asenteita.
- Tarjoaa mahdollisuuden olla samaistumisen kohde.
- Opettaa lapselle/ nuorelle hyvän suhteen malleja opettaen luottamista ja jakamista.
- Hyväksyy lapsen/ nuoren negatiiviset tunteet eikä reagoi niihin vihamielisesti.

Omaohjaajan tehtävät Peipossa:

- Tuntee lapsen/ nuoren taustat.
- Opastaa lasta/ nuorta arjessa.
- Hoitaa lapsen/ nuoren käytännön asioita.
- Pitää lapsen/ nuoren tiedot ajan tasalla ja tiedottaa niistä muulle työyhteisölle.
- Tekee lapsen/ nuoren kuukausiraportit.
- Osallistuu johtajan tai vastaavan ohjaajan kanssa lapsen/ nuoren huolto-suunnitelma palavereihin.
- Tutustuttaa lapsen/ nuoren taloon ja talon säätöihin ja tapoihin.
- *Pitää lapselle/ nuorelle tulo- ja lähtöhaastattelun.*
- Seuraa ohjattavansa koulunkäyntiä ja huomioi lapsen/ nuoren avun tarpeen opiskeluissa.
- Tiedottaminen muulle yhteisölle, jotta nämä tietävät lapsen tarpeet.
- Vapaa-ajan seuraaminen. Auttaa harrastusten valinnassa, mahdollisesti esittelee eri harrastuksia.
- Lapsen/ nuoren kaveripiirin selvittely ja terveelliseen vapaa-ajan viettämiseen liittyvä ohjaus.

- Lapsen/ nuoren fyysisen ja psyykkisen terveydentilan seuranta ja puuttuminen.
- Siisteys- ja terveystkasvatus
- Lapsen/ nuoren vaatetusasioista huolehtiminen.
- Yhteydenpito Lapsen/ nuoren vanhempiin ja muihin omaisiin. Soitto tai muu kontakti kerran viikossa ellei vanhempien kanssa ole sovittu muuta erikseen.
- Suunnittelee nuoren ja omaisten kanssa lomat, huomioiden sosiaalityöntekijän kanssa tehdyt sopimukset. Omaohjaaja esittelee suunnitelmat työyhteisölle.
- Suunnittelee nuoren ja vanhempien kanssa perhetyötä huomioiden sosiaalityöntekijän kanssa tehdyt sopimukset. Omaohjaa tekee yhteistyötä perheen kanssa tukeutuen työyhteisöön tarvittaessa.
- Tekee lapselle/ nuorelle tavoitteet yhteistyössä lapsen/ nuoren ja muun työyhteisön kanssa sekä seuraa ja arvioi tavoitteiden toteutumista. Tiedottaa tavoitteiden muutoksista, toteutumisista yms. työyhteisöä.
- Pitää lapsen/ nuoren kanssa viikkokeskustelut, jolloin varmistaa tietämyksensä lapsen/ nuoren kuulumista ja tapahtumista.
- Viettää kerran kuukaudessa omaohjaaja hetken lapsen/ nuoren kanssa. Omaohjaaja hetki pyritään viettämään lapsen/ nuoren toiveiden mukaan. Hetki vietetään mielellään Peipon ulkopuolella
- Valmistaa nuorta itsenäistymiseen. Aloittaa valmistavan työn ajoissa ja kartoittaa nuoren itsenäistymistä tukevat taidot. Tekee yhteistyötä työyhteisöjen kanssa valmistamisessa tai taitojen kartoittamisessa.

Omaohjaaja malli

Jokaiselle omaohjaajalle on nimetty työpari toisesta omistajasta. Omaohjaajaa kutsutaan myöhemmin omaohjaajaksi ja omistaja työparia työpariksi. He toimivat yhdessä lapsen/nuoren parhaaksi. Sinänsä omaohjaajan yllä mainitut tehtävät eivät muutu, joitakin on alapuolen kaavioissa otettu esiin, jotta omaohjaajan ja työparin työjako selventyisi. Omaohjaaja toimii kuitenkin lapsen/nuoren asioiden "edistäjänä" Peipossa. Epäselvissä tapauksissa, asia on hyvä tuoda koko työyhteisölle esim. työnohjauksessa.

Malli toimii myös vastavuoroisesti. Koska omistajat osallistuvat toiminnan arkeen huomattavan paljon, on heilläkin omat ohjattavat. Heille työpari tulee taas

nimetyistä työntekijöistä. Työtehtävien jako tällöin noudattelee sovelletusti alla olevaa työn jako mallia.

Omaohjaaja työvuoronsa aikana;

- soittaa lapsen/nuoren vanhemmille ”kuulumissoiton”
- Juttelee lapsen/nuoren kanssa kuulumiset ja viettää aikaa
- viettää kerran kuukaudessa omaohjaaja hetken
- suunnittelee työparinsa kanssa omaohjattavansa kanssa omaohjattavansa tavoitteet kasvatukselle ja perhetyölle. Aikuiset miettivät asioita ensin ja sitten suunnittelevat niitä yhdessä omaohjattavan kanssa.
- kirjoittaa omaohjattavansa kuukausiraportin
- osallistuu yhdessä työparinsa kanssa lapsen palavereihin ja muihin sovittuihin tapaamisiin työvuorojensa puitteissa.

Työparin tehtävät:

- hoitaa loppuun omaohjaajan aloittamat tai kesken jääneet asiat
- osallistuu lapsen/nuoren palavereihin tai sovittuihin tapaamisiin yksin, jos omaohjaaja ei työvuorojensa puitteissa pääse osallistumaan.
- osallistuu omaohjaajan kanssa lapsen asioiden suunnitteluun ja pohdintaan
- on lapselle/nuorelle läsnä ”aina”. Tämä on erityisen tärkeää, koska omaohjaaja tekee työtään työajan puitteissa, kun taas työpari on ”aina” läsnä työssä omistajan roolistaan johtuen.
- tapaa myös lapsen/nuoren vanhempia, jotta vanhemmille/omaisille olisi aina tuttu aikuinen tavattavissa. Hoitaa yhteydenpidon vanhempien/omaisten kanssa, silloin kuin omaohjaaja on vapailla. Perustelu on kuten edellisessä.

Omaohjaajien tehtävienjako ja toimintatavat uudessa mallissa

Tuntee lapsen/ nuoren taustat.

- Omaohjaajan ja työparin tulee olla selvillä nuoren taustoista siinä määrin kuin se on mahdollista, näin omaohjaaja pystyy tekemään oikeita päätöksiä ja tarjoamaan oikeanlaista tukea nuorelle. Tämä varmistetaan sillä, että omaohjaaja käy sijoituksen alussa läpi nuorta koskevat asiakirjat sekä keskustelelee nuoren ja tämän omaisten kanssa. Tämä kuuluu mo-

lempien sekä omaohjaajan että työparin työhön ja heidän tulee myös käydä keskustelua kokemuksistaan ja ajatuksistaan nuorta koskien. *Näille keskusteluille on varattu erikseen aika. Omaohjattavan lapsen/ nuoren asioista voidaan keskustella aina työntekijän 24h työvuoron lopulla toteutettavan aamupuhelun aikana. Omaohjaaja soittaa tavanomaisen aamupuhelun lisäksi tarvittaessa myös omistaja omaohjaaja parilleen ja käy vielä tämän kanssa läpi omaohjattavansa asioita. Silloin kun työntekijän omaohjaaja työparina on omistajista henkilö, joka yleensäkin aamupuhelun soittaa, ei toista puhelua tietenkään erikseen tarvita.*

Opastaa lasta/ nuorta arjessa.

- Omaohjaaja tukee ja neuvoo nuorta arkeen liittyvissä asioissa, kuten koulunkäynti, hygienia, ruokailu, harrastukset, kaverit yms. Päävastuun tästä kantaa omaohjaaja, koska nämä kuuluvat ohjaajan perustyöhön.

Hoitaa lapsen/ nuoren käytännön asioita.

- Päävastuu käytännön asioiden hoitamisesta omaohjaajalla, koska nämä kuuluvat ohjaajan perustyöhön. Riippuen kuitenkin asiasta, joskus on asioita jotka hoituvat paremmin työparin kautta. Peipossa pyritään kuitenkin nuoren edellytysten mukaan antamaan hänen itse hoitaa käytännön asioitaan ohjaajien tukemana.

Pitää lapsen/ nuoren tiedot ajan tasalla ja tiedottaa niistä muulle työyhteisölle.

- Omaohjaaja kirjaa ylös ohjattavansa arkiasiat ja rutiinit niille tarkoitettuun kansioon tietokoneella. Sieltä muiden työntekijöiden on helppo tarkistaa nämä. Lisäksi omaohjattava merkkää ylös esim. vanhempien vaihtuneet osoite tiedot yms.

Tekee lapsen/ nuoren kuukausiraportit.

- Omaohjaaja kirjoittaa laissa määrättyllä tavalla kuukausiraportin sosiaalityöntekijää, vanhempia ja lasta/nuorta varten.

Osallistuu johtajan tai vastaavan ohjaajan kanssa lapsen/ nuoren huoltosuunnitelma palaveriin.

- Omaohjaaja osallistuu työparin kanssa nuorta koskeviin palaveriin, omaohjaaja osallistuu, jos se on mahdollista hänen työvuorojen sisällä. Pää vastuu on siis työparilla.

Tutustuttaa lapsen/ nuoren taloon ja talon sääntöihin ja tapoihin.

- Omaohjaaja käy nuoren kanssa Peipon sääntöjä ja käytäntöjä läpi. Näitä harjoitellaan aluksi yhdessä ja ohjataan ajan kuluessa nuorta ottamaan vastuun sääntöjen ja käytäntöjen noudattamisesta. Näitä voidaan käydä läpi jo tutustumiskäynneillä ennen kuin lapsi/ nuori muuttaa Peippoon. Peippo kansiota löytyvät kirjattuna sääntöjä ja käytäntöjä ja Peippo kansio toimiikin tukena nuorelle ja työntekijöille.

Pitää lapselle/ nuorelle tulo- ja lähtöhaastattelun

- *Omaohjaajan työpari keskustelee kahden kesken uuden lapsen/ nuoren kanssa tämän saapuessa Peippoon. Keskustelussa on tarkoitus kuulla lapsen/ nuoren omin sanoin tämän tilanteesta, mikä on johtanut sijoitukseen? Lisäksi voidaan jutella lapsen/ nuoren suhteesta tämän vanhempiin tai kavereihin. (Tähän on olemassa jo valmis perustietolomake, jota voidaan tarvittaessa laajentaa.) Lähtö haastattelu toteutetaan kysely lomakkeella, joka lähetetään nuorelle tämän muutettua pois Peiposta.*

Seuraa ohjattavansa koulunkäyntiä ja huomioi lapsen/ nuoren avun tarpeen opiskeluissa.

- Omaohjattava ja työpari seuraavat lapsen koulunkäyntiä apunaan Wilma-palvelu ja tarvittaessa voivat olla kouluun yhteydessä myös puhelimitse. Omaohjaaja osallistuu koulupalaveriin työvuorojensa puitteissa, pää vastuu palaveriin osallistumisesta on kuitenkin työparilla.

Vapaa-ajan seuraaminen. Auttaa harrastusten valinnassa, mahdollisesti esittelee eri harrastuksia.

- Omaohjaaja miettii yhdessä lapsen/ nuoren kanssa hänelle soveltuvia harrastuksia. Harrastuksen valinnassa otetaan huomioon lapsen/ nuoren soveltuvuus eri ominaisuuksiensa osalta valittuun harrastukseen ja mahdollisuudet kehittää jotakin osa-aluetta harrastuksen parissa. Tärkein on kuitenkin löytää harrastus, jonka nuori kokee tärkeäksi ja sitoutuu siihen. Tämä saattaa vaatia monenkin harrastuksen kokeilua.

Lapsen/ nuoren kaveripiirin selvittely ja terveelliseen vapaa-ajan viettämiseen liittyvä ohjaus.

- Omaohjaaja keskustelee lapsen/nuoren kanssa turvallisista ja terveellisistä ystävyys ja kaverisuhteista. Omaohjaaja selvittää nuoren kanssa myös konkreettisesti nuoren kaveripiiriä, mistä kavereita on, kuinka pitkään ovat tunteneet ja miten nuori kokee kaverinsa. Omaohjaaja myös kannustaa nuorta luomaan uusia ja ylläpitämään vanhoja hyviä kaverisuhteita.

Lapsen/ nuoren fyysisen ja psyykkisen terveydentilan seuranta ja puuttuminen.

- Omaohjaaja ja työpari havainnoivat vuorojensa sisällä sekä päiväraporttien perusteella lapsen/ nuoren terveydentilaa ja yhdessä ohjaavat nuorta terveellisiin elämän tapoihin. Tarvittaessa puututaan lapsen/ nuoren tapoihin tai toimintoihin, jos niiden nähdään uhkaavan tämän fyysistä tai psyykkistä terveyttä. Omaohjaaja ja työpari myös auttavat lasta/ nuorta löytämään oikeanlaisen hoitomuodon yhdessä terveydenhuollon ammattilaisten kanssa tarpeen niin vaatiessa.

Siisteys- ja terveystkasvatus.

- Omaohjaaja opastaa vuorojensa sisällä lasta/nuorta siisteyteen ja terveyteen liittyvissä asioissa. Tämä on osa ohjaajan perustyötä. Tarpeen vaatiessa omaohjaaja saa tukea siisteys- ja terveystkasvatukseen työpariltaan.

Lapsen/ nuoren vaatetusasioista huolehtiminen.

- Omaohjaaja selvittää lapsen/ nuoren muuttaessa Peippoon hänen vaatteiden määrä ja kuntoa, sekä hankkii tälle tarvittaessa puuttuvia vaatteita yhdessä lapsen/ nuoren kanssa. Omaohjaaja opettaa lapselle/ nuorelle myös riittävää ja tarpeen mukaista pukeutumista.

Yhteydenpito Lapsen/ nuoren vanhempiin ja muihin omaisiin. Soitto tai muu kontakti kerran viikossa ellei vanhempien kanssa ole sovittu muuta erikseen.

- Omaohjaaja soittaa työvuorojensa sisällä kerran viikossa lapsen/ nuoren vanhemmille ja käy vanhemman kanssa läpi lapsen/nuoren sen hetkistä tilannetta ja ottaa vastaan myös vanhemmat toiveet eriasioiden suhteen, sekä tarvittaessa toimii myös vanhemmalle kuuntelijana ja ohjaajana.

Suunnittelee nuoren ja omaisten kanssa lomat, huomioiden sosiaalityöntekijän kanssa tehdyt sopimukset. Omaohjaaja esittelee suunnitelmat työyhteisölle.

- Yllä mainittu tehtävä kuuluu sellaisenaan omaohjaajalle työparinsa tuella.

Suunnittelee nuoren ja vanhempien kanssa perhetyötä huomioiden sosiaalityöntekijän kanssa tehdyt sopimukset.

- Omaohjaa ja työpari tekee yhteistyötä perheen kanssa tukeutuen työyhteisöön tarvittaessa.

Tekee lapselle/ nuorelle tavoitteet yhteistyössä lapsen/ nuoren ja muun työyhteisön kanssa sekä seuraa ja arvioi tavoitteiden toteutumista. Tiedottaa tavoitteiden muutoksista, toteutumisista yms. työyhteisöä.

- Käy lapsen/ nuoren kanssa läpi tämän elämäntilannetta Peippoon tullessa ja pyrkii yhdessä lapsen/ nuoren kanssa asettamaan realistisia tavoitteita, joihin lapsi pystyy sitoutumaan.

Pitää lapsen/ nuoren kanssa viikkokeskustelut, joilla varmistaa tietämyksensä lapsen/ nuoren kuulumista ja tapahtumista.

- Omaohjaaja keskustelee työvuorojensa sisällä omaohjattavansa kanssa. Omaohjaaja valmistautuu keskusteluihin lukemalla lapsensa raportit va-

paittensa ajalta ja kirjaa tärkeimmät asiat selkeästi, jotta myös muu työyhteisö tietää mikä on ajankohtaista lapsen/ nuoren elämässä.

Viettää kerran kuukaudessa omaohjaaja hetken lapsen/ nuoren kanssa. Omaohjaaja hetki pyritään viettämään lapsen/ nuoren toiveiden mukaan. Hetki vietetään mielellään Peipon ulkopuolella.

- Omaohjaaja viettää kerran kuukaudessa lapsen/ nuoren kanssa omaohjaaja hetken. Tällöin on tarkoituksena tehdä yhdessä lapsen/ nuoren kanssa jotakin tälle mieluista, joka irrottaa hetkeksi arjesta ja Peiposta. Tällaisia asioita ovat esim. käynti ravintolassa, elokuvissa, keilaamassa tms.

Valmistaa nuorta itsenäistymiseen. Aloittaa valmistavan työn ajoissa ja kartoittaa nuoren itsenäistymistä tukevat taidot. Tekee yhteistyötä työyhteisöjen kanssa valmistamisessa tai taitojen kartoittamisessa.

- Omaohjaaja aloittaa hyvissä ajoin ennen nuoren itsenäistymistä kokoamaan tämän kanssa itsenäistymiskansiota. Kansio kootaan yllä mainitut tiedot ja taidot huomioon ottaen nuoren yksilöllisiin tarpeisiin vastaten. Omaohjaaja saa apua ja tukea tarpeen mukaan työpariltaan.

ERITYISTILANTEITA

Omaohjaajan valinta

- *Omaohjaajan valinta tehtäisiin silloin, kun se on mahdollista ja etenkin silloin, kun uudesta lapsesta/ nuoresta on vain vähän tietoa vasta siten kun lapseen/ nuoreen olisi tutustuttu paremmin. Omaohjaajan työparin voisi valita heti. Tällöin myös lapsella/ nuorella olisi alusta asti joku johon tukeutua.*

Omaohjaajan vaihtaminen

- *Omaohjaaja voitaisiin vaihtaa jos lapsen/ nuoren välit ovat pitkittyneesti tulehtuneet ja tämä vaikeuttaa merkittävästi lapsen/ nuoren asioiden hyvää hoitoa. Tällöinkin omaohjaajan työpari jatkaisi kuitenkin myös seuraavaan omaohjaajan työparina.*