

Katja Hietala & Minna Hätönen

OMAOHJAAJUUS OULUN ENSIKODILLA

Työntekijöiden kokemuksia omaohjaajana toimimisesta

OMAOHJAAJUUS OULUN ENSIKODILLA

Työntekijöiden kokemuksia omaohjaajana toimimisesta

Katja Hietala & Minna Hätönen
Opinnäytetyö
Syksy 2019
Sosiaalian tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Tekijät: Katja Hietala ja Minna Hätönen

Opinnäytetyön nimi: Omaohjaajuus Oulun ensikodilla — Työntekijöiden kokemuksia omaohjaajana toimimisesta

Työn ohjaaja: Aira Vähärautio ja Pirkko Pietilä

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2019

Sivumäärä: 44 + 2

Opinnäytetyön tarkoitus oli kuvailla Oulun ensikodin työntekijöiden kokemuksia omaohjaajuudesta ja siinä ilmeneviä kehittämiskohtia. Tarkoitus oli myös tarkastella reflektiivistä työtettä osana omaohjaajatyötä. Tavoitteena oli tuottaa ajankohtainen ja työntekijöiden kokemuksiin perustuva kuvaus omaohjaajatyöstä, jotta Oulun ensikodin toimintaa voidaan kehittää työntekijälähtöisesti.

Viitekehys koostuu ensikodin, vauvatyön ja omaohjaajan käsitteiden määrittelystä, sekä mentalisaation käsitteeseen sisältyvästä reflektiivisestä työotteesta. Opinnäytetyössä käsitellään reflektiivistä työtettä ja omaohjaajuutta ensikodin kontekstissa.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tapaustutkimus. Aineistonkeruun on suoritettu teemahaastattelulla. Yksilöhaastatteluihin osallistui viisi Oulun ensikodin työntekijää. Aineisto analysoitiin teemoittelemalla.

Opinnäytetyöstä saatujen tulosten perusteella omaohjaajuudesta on merkittävää hyötyä sekä asiakkaalle että työntekijälle. Luottamus on perustana asiakkaan ja työntekijän väliselle suhteelle. Omaohjaajatyössä reflektiivinen työskentely on tärkeä tapa lähestyä asiakasta, sillä se edistää asiakassuhteessa luottamuksen syntyä. Reflektiivinen työskentely edellyttää työssäjaksamista, joten työhyvinvoinnin merkitys korostuu omaohjaajatyössä. Omaohjaajatyötä ja siinä tapahtuvaa reflektiivistä työskentelyä tukee työtiimi.

Kehitysideana omaohjaajatyöhön kaivataan perehdytystä. Muut työn kehitysideat liittyvät perustyön kehittämiseen sekä työn rakenteellisiin seikkoihin, kuten työaikojen ja työtilojen muutoksiin. Oulun ensikoti voi hyödyntää opinnäytetyöstä saatuja tuloksia työnsä kehittämisessä. Jatkotutkimusehdotuksena Oulun ensikoti voisi hyötyä perehdytysmateriaalista omaohjaajuuteen liittyen.

Asiasanat: Omaohjaajatyö, omaohjaaja, ensikoti, vauvatyö, mentalisaatio, reflektiivinen työote

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree programme in Social Services

Authors: Katja Hietala and Minna Hätönen

Title of thesis: The Use of Personal Key Worker Method in Oulu Mother and Child Home — From Employees Point of View

Supervisors: Aira Vähärautio and Pirkko Pietilä

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2019 Number of pages: 44 + 2

Purpose of our thesis was to describe employees' personal experiences on personal key worker method and their development proposals. We also wanted to examine how reflective way of work is part of personal key worker method. Our aim was to obtain information about personal key work and what kind of challenges employees come across while using this method. We wanted to provide development proposals from employees' standpoints.

Our frame of reference consists of terms such as work with babies and personal key worker method. We introduce reflective way of work as part of reflective functioning that is also called mentalization. We used Oulu Mother and Child Home as context We have elaborated on reflective way of working as part of personal key worker method.

The thesis is a qualitative case study. Our data were collected using theme-based individual interviews. We had five employees from Oulu Mother and Child Home participate in our study. The collected data were combined, categorized and analyzed.

The results of our research state that the key worker method is significant and relevant in Oulu Mother and Child home. It benefits both employees and clients. The relationship between key worker and client rests on trust which is enforced by reflective approach. Employees thought that well-being at work is important especially using the key worker method. Workgroup plays an important part in how employees cope with workload and work-related stress.

Employees' development proposals involved changing structural solutions at the workplace. The employees' want a better familiarization to the key worker method. They suggested that the basis of the social counselor's work had room for improvement for example in time management. Our researches results could be beneficial in improving the counselor work. Follow-up research could be about creating a folder for familiarization.

Keywords: personal key worker method, personal key worker, Mother and Child Home, work with babies, mentalization, reflective way of work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	ENSIKOTI JA SEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	9
2.1	Ensikoti	9
2.2	Vauvatyö	11
3	OMAOHJAAJA	13
3.1	Omaohjaajatyö ensikodilla	13
3.2	Mentalisaatiota tukemassa omaohjaajan reflektiivinen työote	15
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	18
4.1	Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	18
4.2	Tutkimusmetodologia	18
4.3	Kohdejoukon valinta ja aineistonkeruu	19
4.4	Aineiston analyysi	21
4.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	22
5	TULOKSET	25
5.1	Omaohjaajuuden kulmakivet ja monet ulottuvuudet	25
5.2	Reflektiivisen työotteen hyödyt	27
5.3	Työssä on haasteensa – Miten omaohjaajatyötä kehittäisi?	29
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	32
7	POHDINTA	35
	LÄHTEET	39
	LIITTEET	45

1 JOHDANTO

Ensi- ja turvakotien liitto on valtakunnallinen lastensuojelujärjestö. Kansalaisjärjestötoiminta perustuu voittoa tavoittelemattomuuteen ja aatteellisuuteen. Ominaista järjestötoiminnalle on yhteisvastuullinen ja universaali luonne. Ne eroavat julkishallinnollisista ja yritysmuotoisista organisaatioista itsenäisen toimitilansa vuoksi. Järjestöjen motiivit syntyvät kapeammista sosiaalisista lähtökohdista ja ovat yleishyödyllisiä. Niiden palvelutoiminnalla Suomessa on vahva asema ja kumppanuussuhteet kuntiin tiiviitä. Järjestöjen palvelutoiminnalla on takanaan toimintalogiikka, jossa palveluiden tuottaminen ei ole irrallinen järjestötoiminnan kokonaisuudesta. Järjestötoiminnan katsotaan tuovan lisäarvoa palveluille ja järjestöjen välitön yhteys kenttään mahdollistaa erityisosaamisen kehittymisen sekä esimerkiksi vertaistuen tarjoamisen mahdollisuuden monimutkaisiin elämäntilanteisiin. (Särkelä 2016, 37-38.)

Ensi- ja turvakotien liiton toiminta perustuu ajatukselle jokaisen lapsen oikeudesta elää hyvää lapsuutta. Tämän päivän suuria ongelmia ovat eriarvoistumisen lisääntyminen, ongelmien kasaantuminen, lapsiperheiden köyhyys ja resurssien kohdentaminen heikko-osaisille (Lónden & Näätänen 2018, 30). Ensikodeissa pyritään vähentämään eriarvoisuutta ja mahdollistamaan yhdenvertaiset lähtökodit perheille jo lapsen vauva-aikana. Ensikodeissa tuetaan ympäri Suomen yli 200 perhettä vuosittain. Ensikodeissa apua on saatavilla oikea-aikaisesti, ympäri vuorokauden. Niissä tuki on vauvan tarpeita ja ikätasaisen kehityksen turvaamista ajatellen välitöntä, laaja-alaista tukea. Vauva ei voi odottaa, joten tämän tasoinen intensiivinen tukimuoto on oltava saatavilla. (Ensi- ja turvakotien liitto, viitattu 31.1.2019.) Työ ensikodeissa on sekä ennaltaehkäisevää että korjaavaa lastensuojelutyötä yhteistyössä erilaisten perheiden kanssa (Hellstén 2013, 1).

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvata Oulun ensikodin työntekijöiden kokemuksia omaohjaajana toimimisesta, sillä tämä työtapa on käytössä Oulun ensikodilla. Omaohjaaja on vakiintunut termi, jota käytetään, kun nimetään asiakasperheelle oma työntekijä. Käsittelemme omaohjaajatyöskentelyssä tapahtuvaa reflektiivistä työtettä, jonka yläkäsite on mentalisaation käsite. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esiin ajankohtaisia työntekijöiden näkökulmia omaohjaajatyöskentelystä. Tämä tieto mahdollistaa ensikodin toiminnan kehittämisen työntekijälähtöisesti. Halusimme Oulun ensikodin yhteistyökumppaniksemme opinnäytetyöllemme, sillä olemme kiinnostuneita vau-

vauvatyön toimialoista. Lisäksi toisella tämän opinnäytetyön tekijöistä on kokemusta ensikodissa työskentelystä ammattiharjoittelun ja keikkatyön kautta ja koimme siitä olevan etua laadullista tutkimusta tehdessämme. Opinnäytetyömme aihe rajautui oman mielenkiintomme ja yhteistyökumppanimme intressin mukaisesti.

Oppimistavoitteenamme opinnäytetyöprosessin aikana on parantaa yhteistyötaitojamme ja laajojen asiakokonaisuuksien käsittelemistä sekä oppia tekemään opinnäytetyö sosiaalialan kontekstissa. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssien yhtenä osa-alueena on tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2016, viitattu 4.1.2019). Haluamme oppia tekemään tutkimustyötä tämän sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssin mukaisesti. Tavoittelemme ammatillista kasvua ja ymmärrystä hyvistä tieteellisistä käytännöistä ja eettistä suosituksista. Hyvässä tieteellisessä käytännössä noudatetaan ammattialan eettisiä normeja, kuten tekijänoikeuksien kunnioitusta ja moraalisia velvoitteita tutkimuskohteita kohtaan (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2018, 7).

Työntekijälähtöinen kehittäminen työyhteisössä edistää työhyvinvointia ja sitoutumista työskentelyyn. Parhaat kehittämistulokset saadaan, kun organisaation rakenteisiin saadaan joustavuutta, avoimuutta ja vaikuttamisen mahdollisuuksia. Samalla tarvitaan toimintatapojen näkyviin nostamista ja työntekijöiden omien ajattelumallien tunnistamista. Piilossa olevat uskomukset ja oletukset vaikuttavat työn ja työntekijöiden arkeen. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 3-4.) Työntekijöillä voi olla näkemyksiä, ideoita ja ajatuksia organisaation toiminnan uudistamisesta ja sen kehittämisestä, sillä työntekijät kohtaavat asiakkaat ja palvelujen käyttäjät. Heidän mielipiteillään on merkitystä toimintaympäristön analysoinnissa. (Stenvall & Virtanen 2012, 191, 198.)

Käsittelemme opinnäytetyössämme ensikotitoimintaa vauvatyön näkökulmasta. Vauvatyötä tekevä omaohjaaja on tiiviissä suhteessa asiakkaana olevan perheen kanssa. Vauvatyön tutkimukset ovat osoittaneet, että pitkäkestoisen lastensuojelutarpeen ehkäisemiseksi lastensuojelun työskentelyn tulisi olla oikea-aikaista ja oikeaan asiaan kohdistuvaa, eli interventioiden tulisi olla spesifejä ja strukturoituja. Työn painopiste, interventio, on suhteissa. Työntekijä luo suhteen vanhempaan ja siinä työskentely kohdistuu useisiin suhteisiin kuten vanhempien ja vauvan väliseen sekä sitä kannatteleviin suhteisiin. (Bardy & Öhman 2007, 19.)

Tämän vuoksi yksi keskeisimmistä käsitteistämme on reflektiivinen työote. Valitsimme reflektiivisen työotteen lähemmän tarkastelun kohteeksi, sillä se on merkityksellinen osa omaohjaajatyöskentelyä. Halusimme tietää, miten työote toteutuu käytännössä. Kuvaamme omaohjaajan reflektiivistä työotetta asiakastyössä, sillä myös Pääkön (2018, 76-77) mukaan omaohjaaja työskentelee useita eri asioita peilaten: suhdetta vanhempiin, lapseen, työyhteisöön sekä itseensä. Reflektiivinen työskentely mahdollistuu mentalisaatiokyvyn avulla. Avaamme viitepohjassa mentalisaatiokyvyn käsitettä ja sen yhteyttä omaohjaajatyöhön. Työskentely, joka vahvistaa mentalisaatiokykyä, on todettu toimivaksi tavaksi kohdata eri riskitilanteissa olevia vanhempia (Kalland 2019, 39). Vanhemman mentalisaatiokyvyn vahvistaminen voidaan nähdä keskeisenä tavoitteena lastensuojelun perhepalveluyksiköissä pyrkiessä tukemaan lapsen ja vanhemman välistä suhdetta. Yhteiskunnallisesti ongelmien ehkäisemiseksi mentalisaatiokyvyn vahvistaminen olisikin merkittävää. (Pajulo, Salo & Pyykkönen 2015, viitattu 28.10.2019.)

Omaohjaajuutta ensikodin kaltaisessa toimintaympäristössä ei ole tutkittu paljoakaan sosiaalialan opinnäytetyöissä, vaan pikemminkin sijaishuollon maailmassa. Niina Haapa-Ahon vuoden 2014 toimintatutkimus "Uusi alku vauvan kanssa: ensikotitoiminnan palveluprosessin asiakaslähtöinen kehittäminen Oulun ensi- ja turvakodilla" käsitteli ensikotitoiminnan kehittämistä asiakaslähtöisesti, kun taas opinnäytetyömme on rajatumpi katsaus työntekijöiden näkökulmiin ja näiden esiintuomiseen tietyssä työn osa-alueessa. Haapa-Aho toi työssään esiin Oulun ensikodin kehittämistarpeita, joihin kuului muun muassa vauvatyön haavoittuvuus. Siinä tarve ja kysyntä ovat suurempaa kuin mihin käytännössä työntekijä pystyy vastaamaan. Haasteeksi nousi myös työntekijäresurssien riittävyys asiakasperheiden lukumäärään nähden. Haapa-Ahon tuloksissa esitettiin, että asiakkaat toivoivat yksilötyöskentelyyn enemmän säännöllisiä tapaamisia, erityisesti ensikotijakson alkupäässä, omaohjaajan läsnäoloa lastensuojelupalavereissa ja jatkuvuutta työskentelyyn. Halusimme perehtyä tutkimuksessamme näihin aiheisiin omaohjaajuuden kautta.

Noora Kettunen (2015) on käsitellyt opinnäytetyössään "Työyhteisö muutoksessa: ohjaajien kokemuksia organisaation muutoksista Helsingin ensikodissa" työntekijöiden kokemuksia organisaation muutoksen keskellä. Tutkimustulokset esittivät, että työntekijöiden olisi yhdenmukaistettava työmenetelmiä ja tapoja toimia. Organisaation muutostilanteissa työn laadun takaaminen oli vaativaa. Etsimme opinnäytetyöllämme omaohjaajuuteen rakenteita, jotka voisivat vähentää epävarmuutta mahdollisten muutostilanteiden keskellä. Tutkimustuloksiamme voidaan mahdollisesti hyödyntää muissa ensikodeissa ja vauvatyön kentällä.

2 ENSIKOTI JA SEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Tässä luvussa kuvailemme ensikotia ja sen toimintaympäristöä, asiakasryhmää, työn sisältöä ja lakeja, jotka ohjaavat ensikotityötä. Käsittelemme vauvatyön erityispiirteitä, tyypillistä asiakaskuntaa ja työn tarkoitusta. Kuvaamme ensikotien ja vauvatyön työkenttää opinnäytetyölle tarkoituksenmukaisella tavalla.

2.1 Ensikoti

Vuonna 1945 perustettu Ensi- ja turvakotien liitto tekee työtä haavoittuneessa asemassa olevien perheiden sekä lähisuhde- ja perheväkivallasta kärsivien ihmisten parissa. Liitto huomioi toiminnassaan erityiset asiakasryhmät, kuten mielenterveys- ja päihdeongelmaiset perheet. Vahva ammatillisuus, kokemusasiantuntemus ja vapaaehtoistyö ovat osa liittoa ja sen toimintaa. (Oulun ensi- ja turvakoti ry toimintakertomus 2017, 3.) Ensikoti on liiton ylläpitämä ympärivuorokautista tukea tarjoava lastensuojelulaitos, jossa korostuu kaltoinkohtelulta ennaltaehkäisevä ja korjaava vauvatyö. Henkilökunta tukee vanhempia vauvan hoidon ja varhaisen vuorovaikutuksen parantamisessa. Tavoitteena on saavuttaa johdonmukainen, herkkä ja lapsen tarpeita huomioon ottava vanhemmuus. (Henttonen 2009, 29-31.)

Asiakasperheillä on useimmiten arjen toimimattomuuteen liittyviä ongelmia. Perheen vanhemmat, tai toinen vanhemmista, voivat olla päihde- tai mielenterveysongelmaisia, mutta myös esimerkiksi vieraasta kulttuurista tai erityisen nuoria. (Henttonen 2009, 31.) Ensikotijaksojen pituudet vaihtelevat. Ensikodissa voi tarvittaessa olla päiväensikotijaksolla tai lyhytkestoisemmalla vanhemmuuden arviointijaksolla. Ensikoti tarjoaa myös jälkitukityöskentelyä asiakasperheilleen. (Kuosmanen 2017, 15.) Vuonna 2017 Oulun ensikodilla oli 103 asiakasta. Hoitovuorokausia oli yhteensä 5267 ja osahoitovuorokausia 143. Suurin osa asiakkaista tuli ensikotiin lastensuojelun sosiaalityöntekijän lähetteen jälkeen vastasyntyneen vauvan kanssa. Vuonna 2017 tulositynä korostuivat vanhempien tuen tarve vauvan hoidossa sekä vanhempien päihdeongelmat. Asiakkaista naisia oli 37, miehiä 16 ja lapsia 50. Pääsääntöisesti asiakkaat olivat oululaisia. Suurin osa perheistä kotiutui perhetyön tukemana. (Oulun ensi- ja turvakoti ry toimintakertomus 2017, 6-7.)

Ensikodin arjessa voidaan tavoitella yksilöllisen asiakassuunnitelman mukaan muun muassa terveellistä ruokailua, kotitöiden tekemistä, vuorokausirytmien ylläpitoa, liikuntaa ja ulkoilua. Ensikodissa lisäksi opetellaan leikkiä, lastenlauluja ja rentoutumista. Näitä tehdään yhdessä vauvan ja vanhemman kanssa. Vanhempi harjoittelee vauvan kanssa tunteidensa säätelyä ja omaa toimintaansa. Ensikodilla toiset perheet toimivat vertaisina, joiden kanssa voidaan jakaa kokemuksia. (Kuosmanen, 2017, 8.) Oleellista työskentelyssä perheen kanssa on vauvan viestien tunnistamaan opetteleminen ja niihin oikea-aikainen vastaaminen. Vanhemmalle opetetaan vauvan hyvinvointiin liittyviä asioita, kuten oikeanlaisia syliotteita. Mikäli vanhempien vointi sitä edellyttää, saavat vauvat ensikodilla myös korvaavaa hoivaa henkilökunnan taholta, vaikka hoitovastuu vauvasta on jakson aikana pääsääntöisesti vanhemmilla itsellään. Ensikodin toimintaan kuuluvat erilaiset yksilö-, pari- ja ryhmämuotoiset toiminnat ja yhteisöhoitolliset menetelmät. (Oulun ensi- ja turvakoti ry toimintakertomus 2017, 5-6.) Ensikodilla tehtävään työhön sisältyy asiakastyön dokumentointi, johon kuuluu työn kannalta olennaiset tiedot kuten lapsen kehityksen havainnot, vauvan ja vanhemman välisen vuorovaikutuksen kuvaaminen, sekä kirjaukset koskien yhteistyötahojen kanssa käytyjä palaverieita (Korhonen & Sukula 2004, 53).

Ensikodin asiakasperheillä on lastensuojelun asiakkuus kotikunnassaan, ja lastensuojelulaki ohjaa ensikodeissa tehtävää työskentelyä. Lastensuojelulaki määrää jokaiselle lapselle oikeuden turvalliseen kasvuympäristöön, monipuoliseen kehitykseen ja erityissuojeluun (Lastensuojelulaki, 1 §). Kun viranomaistaho puuttuu perheen yksityisyyteen lapsi- ja perhekohtaisessa lastensuojelussa, on päätöksissä otettava huomioon vanhempien ensisijainen velvollisuus ja oikeus päättää lapsen hyvinvoinnista ja kasvatuksesta (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2016, viitattu 17.1.2019). Laki velvoittaa vahvistamaan vanhempien kasvatuskykyä ja sen mahdollisuuksia (Lastensuojelulaki, 34 §). Ensikotiin tulo edellyttää vanhempien suostumuksen ja sitoutumisen.

Lapselle voidaan järjestää asiakassuunnitelman mukaisesti yhdessä hänen vanhempansa kanssa avohuollon tukitoimena kuntouttavaa tai tuen tarvetta arvioivaa perhehoitoa tai laitoshoidoa (Lastensuojelulaki, 37 §). Ensikoti järjestää lastensuojelun vauvatyötä avohuollon tukitoimena (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, viitattu 17.1.2019). Avohuollon tukitoimiin täytyy ryhtyä välittömästi, kun lastensuojelun tarve on todettu, ja ensikotityö voi alkaa jo raskausaikana (Henttonen 2009, 29). Raskaudenaikainen interventio Honigin ja Morinin (2001, 454) mukaan ennaltaehkäisee lapsen myöhempää kaltoinkohtelua ja laiminlyöntiä. Työ on näin myös kustannustehokkaampaa perheen mielenterveyden tukemisessa ja ehkäisee riskiperheissä tapahtuvia huostaanottoja.

2.2 Vauvatyö

Vauvatyön asiakkuus alkaa vanhempien kokiessa tuen tarvetta, tai jos lapseen, vanhempiin tai lapsen elinympäristöön liittyvät tilanteet vaativat erityistä tukea (Korhonen & Sukula 2004, 33.) Lähtökohtana vauvatyössä on tuen, ohjauksen ja neuvojen antaminen. Se sisältää erilaista toimintaa vauvan ja vanhemman kanssa. Vauvatyössä etsitään vanhempien omia voimavaroja, joten työssä on olennaista vanhemman ja vauvan suhteen parantaminen ja kehittäminen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, viitattu 25.1.2019.)

Vauvan ja vanhemman yhdessä toimimista seurataan vauvatyössä. Jokaisen vauvan kohdalla on tarpeen koota tapahtumat hänen näkökulmastaan. Vauvatyössä korostuu vuorovaikutus, sillä vauvalla on alusta alkaen kyky ja tarve olla vuorovaikutuksessa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, viitattu 25.1.2019.) Työntekijän tehtävänä vauvatyössä on vanhempien rinnalla kulkeminen ja heidän kannattelunsa vaikeissa tilanteissa, välttämällä mahdollisimman paljon vanhempien puolesta tekemistä. Työntekijä havainnoi vauvan ja vanhemman välistä vuorovaikutusta. Havainnointi kohdistuu esimerkiksi siihen, miten vanhempi kohtaa vauvan, sekä verbaalisesti että nonverbaalisesti, ja miten vanhempi suhtautuu vauvaan. (Korhonen & Sukula 2004, 45, 51-52.)

Vauvan ja vanhemman välistä vuorovaikutusta ja tätä kautta kiintymyssuhteen kehittymistä voivat häiritä vauvaan tai vanhempaan liittyvät asiat. Häiritseviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi raskauden jälkeinen masennus, vaikeahoitoinen vauva tai vanhempien päihdeongelma. Lisäksi vanhempien historiassa voi olla omassa lapsuudessa tapahtuneita kaltoinkohtelukokemuksia. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, viitattu 25.1.2019.) Vanhemman ja vauvan väliseen suhteeseen puuttumisen eli intervention oikea ajoitus ja riittävä kesto ovat olennaisia tilanteissa, joissa lapsen eri ikä- ja kehitysvaiheet voivat tuoda uusia ja erilaisia haasteita. Vaikeassa tilanteessa olevassa vanhemmassa saattaa herätä esimerkiksi lapsen luonnollisen uhmakäyttäytymisen myötä voimakkaita, negatiivisia tunteita ja rankaisevaa käyttäytymistä lasta kohtaan. (Bardy & Öhman 2007, 14-15.)

Vauvatyön luonteeseen kuuluvat asiakkaiden usein jopa kaoottiset, vaihtelevat elämäntilanteet, joiden aikana tukitoimien olisi oltava johdonmukaisia. Työskentely vauvaperheen kanssa voi usein ajautua vanhempien ongelmiin keskittymiseen, kuten aikuisten keskinäisten suhteiden selvittämiseen. Työntekijän on tietoisesti tuotava vauva työn keskiöön, arvioitava tämän kehitystä ja ohjattava vanhempaa. Työn kaoottisuus voi levitä työntekijöihin, jolloin heidän oma tarvitsevuutensa

esimerkiksi työnohjaukselle lisääntyy. Työntekijä tarvitsee tietoista työskentelyä toimintakyvyn ylläpitämiseksi. (Törrönen 2003, 233.) Bardyn ja Öhmanin (2007, 20) mukaan vauvatyön vaativuutta lisää myös se, että sen parissa työskentely ylittää sosiaalialan toimijoiden sektorirajat. Hallintorajat ylittävässä toiminnasta puuttuu yhteinen johto ja eri toimijat toimivat eri tavoin. Lastensuojelutyössä vaaditaan työyhteisön vahvoja rakenteita, riittävän hyvää johtajuutta ja tilaa tunteiden ilmaisulle, sekä työnohjausta työntekijöille. Vauvatyö on varhaista ennaltaehkäisyä, joten siihen liittyy kuntouttavia, hoidollisia ja terapeuttisia tarpeita. (Pyykkönen 2018, 90.)

3 OMAOHJAAJA

Puhumme opinnäytetyössämme omaohjaajuudesta, sillä se on vakiintunut termi Oulun ensikodilla. Tutustuttuamme lähteisiimme huomasimme, että omaohjaajaa käytetään synonyyminä omahoitajan kanssa. Työnkuvausten määritelmät ovat olleet niin samankaltaisia, että olemme luettavuuden helpottamiseksi kirjoittaneet yhteneväisesti omaohjaajuudesta. Olemme ottaneet huomioon lähteiden sosiaalialan kontekstin, emmekä ole muuttaneet termin tarkoitusta. Omaohjaajuus tai omahoitajuus eivät ole virallisia valtakunnallisia työmenetelmiä, vaikkakin vakiintuneita työtapoja, eli niille ei ole yhtenäistä määritelmää.

3.1 Omaohjaajatyö ensikodilla

Omaohjaajajärjestelmä on ollut käytössä jo pitkään sosiaali- ja terveysalalla erilaisissa hoito- ja kuntoutuslaitoksissa, kuten lastensuojelulaitoksissa, vanhainkodeissa ja päihdehuollon puolella. Asiakkaalle nimetään lähityöntekijä, joka on työryhmästä eniten perehtynyt asiakkaansa tilanteeseen. Omaohjaaja huolehtii pääasiallisesti asiakkaansa hoitoon ja kuntoutukseen liittyvistä asioista tiimin tuella ensikotijakson ajan. (Haapanen & Holm 2001, 93.)

Jokaiselle ensikodin asiakasperheelle nimetään omaohjaajat. Vanhempien kanssa pidetään säännöllisiä yksilökeskusteluja ja keskitytään käymään läpi jakson tavoitteisiin liittyviä teemoja. Omaohjaajatyöskentelyssä käytetään asiakasta kuntouttavia ja vakauttavia työotteita. (Oulun ensi- ja turvakoti ry toimintasuunnitelma 2018, 6.) Työskentelyvälineitä ovat muun muassa erilaiset vanhemmuustehtävät, roolikartat ja viikkosuunnitelmat (Helsingin ensikoti ry toiminta 2011, 8). Työntekijän omaohjaajatyötä tukevat työryhmä, koulutus ja työnohjaus (Stormbom 2008, 116).

Ensikodilla vanhemmalla voi olla eri omaohjaaja kuin vauvalla, ja heillä on erilaiset roolit työntekijöinä. Vanhempi työstää omaohjaajansa kanssa esimerkiksi kuntoutukseen, ihmissuhteisiin ja asumiseen liittyviä asioita tai juridisia kysymyksiä. Vanhemmuuden teemoista keskustellaan yhdessä vauvan omaohjaajan kanssa. Omaohjaajansa kanssa vanhempi voi olla haavoittuvaisempi, kun taas vauvan omaohjaajan tulisi palauttaa vauva tarpeineen vanhemman mieleen, tuoden vanhem-

man aikuisuutta ja vanhemmuutta esille asiakkaassaan. Omaohjaajatyöskentelyä voidaan kuitenkin toteuttaa joustavasti kahden ohjaajan välillä työntekijöiden osaamisalueet huomioiden. (Stormbom 2008, 116.)

Omaohjaaja viettää vanhemman ja lapsen kanssa aikaa niin arjen tilanteissa kuin henkilökohtaisten omaohjaajakeskusteluiden aikana. Omaohjaajan tulee olla rehellinen, asiakkaan saatavilla ja hänen toimintansa tulisi olla ennakoitua. (Sinkkonen 2018, 15.) Omaohjaajan tulee toimia asiakkaalle ikään kuin saattajana yhteisöön asiakkaan haluamassa tahdissa ja olla tukena, kun asiakas tuo mielipiteitään esiin yhteisökokouksissa (Haapanen & Holm 2001, 98). Omaohjaajan on tärkeää nähdä vanhempi lapsen ja perheen asiantuntijana. Omaohjaajaa tarvitaan kokoamaan kuulemistaan tarinoista ehyempi kuva lapsesta ja tämän perheestä. Kohtaaminen, kuuleminen ja merkitysten jakaminen luovat asiakassuhteeseen syvyyttä. (Kiiskinen & Eskelinen 2018a, 19.)

Omaohjaajan yksi tarkoitus on pyrkiä empaattisesti vahvistamaan vanhempien tunnekokemuksia, sekä näkemään heidän näkökulmansa. Omaohjaajan rooliin voi kuulua ottaa vastaan asiakkaan erilaisia tunteita ja toimia niin sanottuna tunteiden säiliönä. Hän auttaa tunnistamaan ja hallitsemaan asiakkaan tunteita. (Sinkkonen 2018, 13.) Omaohjaaja voi huomata herkästi muutokset vauvan tai vanhempien voinnissa. Muutoksien nopea havainnointi mahdollistaa oikea-aikaisen avun tarjoamisen perheille. (Helsingin ensikoti ry, viitattu 13.3.2019.) Omaohjaaja ottaa hienotunteisesti asioita puheeksi ja tarjoaa asiakkaalle itselleen mahdollisuuden jakaa asioitaan (Kiiskinen & Eskelinen 2018a, 24).

Lastensuojeluun liittyy paljon institutionaalista valtaa. Valtasuhte voi näkyä esimerkiksi siinä, mitkä asiat työntekijä nostaa työskentelyssä esille. Se puolestaan voi vaikuttaa asiakassuhteeseen. On työntekijän vastuu tiedostaa valtasuhteet, jotta työskentelystä saadaan mahdollisimman avointa. (Kiiskinen & Eskelinen 2018a, 21.) Omaohjaajan suhtautuminen vanhempaa kohtaan voi vaikuttaa vuorovaikutukseen ja siihen, kuinka hän vastaanottaa vanhemmuuteensa tukea. Myötätunto, eittämisen tila, kiinnostus ja uteliaisuus vanhemman henkilökohtaisia kokemuksia kohtaan ovat avainasemassa. Myös omaohjaaja voi avata omia ajatuksiaan asiakkaalle. Lapsen edun eteen työskentely yhdessä vanhemman kanssa edellyttää luottamusta vanhemman ja omaohjaajan välillä. Luottamuksen syntyä edistää reflektiivisen työotteen hyödyntäminen. (Pyykkönen 2018, 89.) Kun omaohjaajasuhteen perustana oleva luottamus on molemminpuolinen ja vahva, sen avulla voidaan käsitellä vaikeitakin asioita. Ilman luottamusta työskentely on vaikeaa, ellei jopa mahdotonta (Haapanen & Holm 2001, 95-96).

3.2 Mentalisaatiota tukemassa omaohjaajan reflektiivinen työote

Mentalisaatio on kykyä nähdä itsensä ja toinen erillisinä olentoina, joilla halut, uskomukset ja päämäärät eroavat toisistaan. Mentalisaatiokykyinen työntekijä osaa pitää sekä oman että toisen mielen mielessä. (Larmo 2017, 15.) Työskentely tämän vanhempien kyvyn vahvistamisen parissa vaatii työntekijältä halukkuutta tietoiseen muutokseen työskentelyasenteessa, työtavassa ja työn sisällössä. Myös yhteisöissä mentalisoidaan, ja silloin luuteenomaista vuorovaikutuksessa on kuunteleminen, eri näkökulmien pohtiminen, joustavuus, uteliaisuus ja leikkisyys (Pajulo ym. 2015, viitattu 28.10.2019). Sitä tapahtuu työyhteisöissä.

Vanhemman mentalisaatiokyvyn vahvistamista voidaan perustellusti pitää keskeisenä tavoitteena, kun pyritään tukemaan lapsen ja vanhemman välistä suhdetta. Sen on havaittu olevan tehokas tapa muuttaa vanhemman vuorovaikutusta, johon työntekijä pyrkii auttamalla vanhempa pohtimaan omia kokemuksiaan, toimintatapojaan ja niiden vaikutusta lapseen. Jos mentalisaatiokyky on puutteellinen, ihminen ei pysty ennakoimaan omia tai toisen ihmisen reaktioita eri tilanteissa. Hän ei myöskään kykene säätelemään omia tunnetilojaan. (Larmo 2017, 15.) Heikosti mentalisoiva vanhempi tarvitsee aktiivista tukea työntekijältä tämän kyvyn kehittymiseen. Kyky ajatella sekä omaa mielen tilaa, että vauvan kokemuksia ja näkökulmaa voi vahvistua kehittyneemmin mentalisoivan henkilön, kuten työntekijän, varassa. (Viinikka 2016, 24.) Pohdinnassa on keskeistä miettiä, miten lapsen kehitysvaiheet ja ikä vaikuttavat hänen tapaansa kokea asioita ja kykyyn ilmaista kokemusta ja tunnetta. Työskentelyssä tärkeää on huomata mentalisaation kannalta merkittävät tilanteet. (Pajulo ym. 2015, viitattu 28.10.2019.)

Larmon (2017, 15) mukaan käytännössä mentalisaatio tulee ilmi reflektiivisenä toimintona eli ihminen osaa kuvata toisen henkilön toimintaa mielen käsittein. Reflektiokykyinen työntekijä ymmärtää sekä omia että toisen ihmisen psyykkisiä toimintoja ja ymmärtää oman ja toisen ihmisen mielen erillisyyden (Sinkkonen 2018, 14). Keskeistä reflektiossa on vuorovaikutus sekä mielikuvat toisesta, itsestä ja keskustelun sisällöstä. Hyvän reflektion onnistumisen edellytys on riittävä aika keskustelulle sekä kyky erottaa asiakkaan tarina, työntekijän oma elämäntarina sekä muiden asiakkaiden tarinat toisistaan. Reflektiivisen työotteen avulla omaohjaaja tarkastelee esiin nousevia tunteita ja asioita. Se on suhteessa olemisen tapa. Oleellista on, että työntekijä kykenee pohtimaan asiakkaan kanssa käydyssä keskustelussa ilmi tulleita omia tunteitaan ja ajatuksiaan ääneen. Tällöin työntekijä voi päästä lähemmäksi asiakasta, ja näin ollen ymmärtää paremmin asiakkaan vies-

tit. Reflektiivisessä työtavassa työntekijä on tasavertainen asiakkaan kanssa, sillä työtapa ei perustu työntekijän asiantuntijuuteen. (Pääkkö 2018, 74-75.) Ammatillisuus ei Sinkkosen (2018, 179) mukaan ole sitä, että tietäisi ja osaisi ratkaista tilanteet, vaan sitä, että kysyy, ihmettelee ja kuulee. Liika ennaltatietäminen katkaisee mentalisoinnin, eikä silloin tilannetta näe kokonaisuudessaan.

Jo odotusaikana äidin kanssa voidaan pohtia hänessä heräviä tunteita ja niiden merkityksiä niin äidin kuin syntymättömän vauvankin näkökulmasta. Tällainen toiminta tukee reflektiivistä työskentelyä. Konkreettinen toiminta, kuten synnytykseen valmistautuminen ja järjestelyt yhdessä vanhempien kanssa, ovat väylänä reflektiiviseen työskentelyyn. Vauvan synnyttyä ensikodissa asuminen luo uusia mahdollisuuksia päivittäiseen reflektiiviseen työskentelyyn. Näiden tilanteiden huomaaaminen ja vanhemman kanssa refleктоimaan pysähtyminen vaatii omaohjaajalta tarkkaavaisuutta. Reflektiivistä pohdintaa voidaan toteuttaa sovittuna ajankohtana omaohjaajakeskusteluissa. Oleellista on pysähtyminen niihin tilanteisiin arjessa, joissa voidaan nostaa esiin esimerkiksi vauvan ja vanhemman välillä tapahtuvia positiivisia vuorovaikutustilanteita. Omaohjaaja sanoittaa ääneen vanhemmalle vauvan tunnekokemusta. Apuna reflektiivisessä työskentelyssä voidaan käyttää myös videoituja vuorovaikutustilanteita. (Pajulo & Kalland 2008, 169.)

Asiakkaan osallisuuden ja toimijuuden kokemus työskenneltäessä reflektiivisesti lisääntyy. Asiakkaan ja työntekijän yhteinen reflektio voi sitouttaa asiakasta yhteistyösuhteeseen ja työskentelyyn. Asiakas voi saada reflektion avulla eri näkökulmia ja luoda uutta suhdetta sekä itseensä että elämänsä historiaansa. (Pääkkö 2018, 75-77.) Pyykkösen (2018, 90) mukaan työskenneltäessä reflektiivisesti asiakkaan kanssa tulisi asiakasta haastaa ymmärtämään syitä, jotka ovat hänen ulkoisen käyttäytymisensä takana, oikaista väärinymmärryksiä sekä yhdistää tunteita ajatuksiin ja tekoihin. Työntekijältä vaaditaan sietokykyä, sillä asiakkaan asiat ovat yleensä monimutkaisia, hankalia ja niihin ei välttämättä ole oikeita tai valmiita vastauksia. Täten reflektiivinen työskentely voi olla työntekijälle haastavaa ja emotionaalisesti kuormittavaa.

Asiakkaan tarinaa kuullessa omaohjaajan oma, voimakas tunnekokemus voi olla esteenä asiakkaan kuulemiselle ja tarinan merkityksien ymmärtämiselle. Omaohjaajan on tiedostettava omat tarinat ja ymmärrettävä, että myös muilla ihmisillä on henkilökohtaiset tarinansa. Kun työntekijä tiedostaa omat tarinansa, hän pystyy ymmärtämään omassa itsessä heräävät ajatukset ja tunteet.

(Kiiskinen & Eskelinen 2018b, 55-56.) Monenlaiset teot ja valinnat ovat ymmärrettävissä, kun kuullaan yksilön kokemuksia. Ymmärtäminen ei edellytä kuitenkaan hyväksymistä. (Pyykkönen 2018, 90.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvata Oulun ensikodin työntekijöiden kokemuksia omaohjaajajana toimimisesta ja reflektiivisestä työotteesta osana omaohjaajatyötä. Haluamme tuoda esiin työn mahdollisia haasteita ja kehittämiskohtia. Tutkimuksen tavoitteena on, että Oulun ensikoti saa ajankohtaisen ja työntekijöiden kokemuksiin perustuvan kuvauksen omaohjaajatyöstä. Tämän tiedon avulla Oulun ensikoti voi kehittää toimintaansa työntekijälähtöisesti. Haluamme tuottaa Oulun ensikodille yhtenäisen, kootun tiedon siitä, mitä kaikkea omaohjaajuus käytännössä on.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Millaisia kokemuksia Oulun ensikodin työntekijöillä on omaohjaajuudesta?
2. Mitä kehitettävää omaohjaajatyöskentelyssä on työntekijöiden näkökulmasta?

Kysymyksemme rajasimme työntekijöiden kokemuksiin opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteiden mukaisesti. Rajasimme kysymykset siten, että saamme mahdollisimman laajan katsauksen opinnäytetyömme aiheesta omaohjaajuudesta. Omaohjaajien kokemuksia tutkiessa valikoimme reflektiivisen työotteen lähempään tarkasteluun. Se on tapa tehdä työtä ja olla suhteessa, ja täten oleellinen osa omaohjaajuuden kokemuksesta. Reflektiivinen työote nousi tärkeänä ilmiönä esiin lähdeaineistossamme.

4.2 Tutkimusmetodologia

Opinnäytetyömme on laadullinen tapaustutkimus. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus pyrkii todellisen elämän ja ilmiön kokonaisvaltaiseen kuvaamiseen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157). Laadullisessa tutkimuksessa halutaan ymmärtää ilmiötä eli sitä, mistä siinä on kyse ja mistä ilmiö koostuu. Laadullinen tutkimus soveltuu tutkimusotteena parhaiten tilanteisiin, joissa tutkitaan ilmiöitä, joista ei ole teorioita, tietoa tai tutkimuksia, sekä silloin, jos ilmiöstä halutaan kattava kuvaus. (Kananen 2017, 33.) Koska kyse on laadullisesta tutkimuksesta, jonka tarkoituksena ei

ole etsiä tilastollisia säännönmukaisuuksia, voi aineistona olla muutaman tutkimukseen osallistuvan haastattelu. Siinä ei tehdä johtopäätöksiä yleistettävyyttä ajatellen. (Hirsjärvi ym. 2007, 176-177.) Tutkimuskohteemme luonteen vuoksi valitsimme tutkimusmetodologian lähtökohdaksi laadullisen tutkimuksen, sillä tutkimme Oulun ensikodin työntekijöiden kokemuksia. Tarkoituksena on kuvailla ja saada syvempää tietämystä omaohjaajuuden ilmiöstä.

Opinnäytetyömme täyttää tapaustutkimuksen kriteerit, sillä se on rajattu tiettyyn ensikotiin ja tiettyihin työntekijöihin ja heidän yksilöllisiin kokemuksiinsa nykyhetkessä. Tapaustutkimus on tutkimusstrategia, jossa on yksityiskohtaista tietoa yksittäisestä tapauksesta (Hirsjärvi ym. 2007, 130). Se on lähestymistapa todellisuuden tutkimiseen ja sille ominaista on joustavuus ja moniulotteisuus. Tapaus voidaan ymmärtää tutkimuksen kohteena, ja se voi tarkoittaa eri asioita, kuten yhteisöä, yksikköä, tapahtumaa tai tapahtumasarjaa tai prosessia. Siksi on tärkeää tuoda esiin tapauksen raja- ja valintakriteerit. Tarkka määrittely on sovellettavuuden ja raportoinnin vuoksi oleellista. (Eskola & Saarela-Kinnunen 2015, 183-184, 189.) Tapaustutkimuksen ollessa ainutkertainen, voidaan siitä oppia tuntemaan tutkittavan ilmiön yleisiä piirteitä (Eskola & Saarela-Kinnunen 2015, 184) ja tutkimuksesta saaduista tuloksista on mahdollistaa soveltaa kehittämissideoita myös laajemmin (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006a, viitattu 4.1.2019).

4.3 Kohdejoukon valinta ja aineistonkeruu

Kohdejoukoksi valikoitui ne Oulun ensikodin työntekijät, joilla on kokemusta omaohjaajana toimimisesta vähintään vuoden ajalta, sillä halusimme haastateltavaksi valittujen henkilöiden tietävän ilmiöstä mahdollisimman paljon. Työntekijät olivat ensikodin vakituista henkilökuntaa. Haastatelimme kaikkia näitä viittä Oulun ensikodin työntekijää, jotka halusivat osallistua haastatteluun. Haastatteluihin osallistuneet työntekijät täyttivät asettamamme kriteerit.

Aineistonkeruutavaksi valittiin teemahaastattelu, koska siinä sai työntekijöiden kokemuksiin pohjautuvan näkemyksen omaohjaajuuteen liittyvistä osa-alueista. Teemahaastattelulla pyritään tutkittavan ilmiön ymmärtämiseen sekä käsityksen saamiseen ilmiöstä (Kananen 2014, 72). Teemahaastattelussa teemat muotoutuivat viitekehyksen mukaan eli sen, mitä tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetään (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88). Haastattelussa ollaan suorassa, kielellisessä vuorovaikutuksessa haastateltavien kanssa. Haastattelun etu on haastateltavan vapaa ja suora puhe. (Hirs-

järvi ym. 2007, 199-200.) Teemahaastattelun aikana pystyimme tarvittaessa väärinkäsitysten välttämiseksi ja täten luotettavuuden parantamiseksi täsmentämään haastateltavalle tutkimuskysymyksiä ja teemahaastattelun teemoja. Koska teemahaastattelu etenee keskeisten teemojen mukaan yksityiskohtaisten kysymysten sijaan, tuo teemahaastattelu tutkittavien äänen kuuluviin (Hirsjärvi & Hurme 2015, 48). Pidimme teemahaastattelut yksilöhaastatteluina, sillä siten saimme kerättyä yksilöllisiä työntekijäkokemuksia. Yksilöhaastattelun avulla haastateltava sai varmasti äänensä kuuluviin. Yksilöhaastattelut pitämällä varmistimme, että saimme sovittua haastatteluajat yhteistyökumppanimme kannalta parhaalla tavalla.

Omaohjaajuuden nykytilan selvittämiseksi teemoiksemme muotoutuivat: työntekijän kokemus omaohjaajatyöstä ja siihen sisältyvästä reflektiivisestä työotteesta, sekä työn haasteet ja kehitysideat. Käsiteltävät teemat valitaan tutkimuksen aiheeseen perehtymisen pohjalta (Puusniikka & Saaranen-Kauppinen 2006b, Viitattu 5.4.2019). Teemalla tarkoitamme tutkimuksen näkökulmia ja johtoajatusta, ja ne kumpusivat tutkimuskysymyksistämme. Määrittelimme teema-alueet ja apukysymykset viitekehiksemme pohjalta, ja ne auttoivat meitä luomaan syvällisen katsauksen työntekijän kokemusmaailmaan omaohjaajatyön kannalta. Selvitimme esitelyjen käsitteiden avulla, mitä työskentely on ja miten sitä voi kehittää. Pääteemoista syntyi teemahaastattelurunko (liite 1), jonka pohjalta haastattelu toteutettiin.

Teemahaastattelun kysymykset asetetaan niin, ettei kysymysten tarkkaa muotoa ja järjestystä ole etukäteen määritelty (Hirsjärvi ym. 2007, 203). Haastattelun teemat käydään läpi yhdessä tutkittavan kanssa (Puusniikka & Saaranen-Kauppinen 2006b, Viitattu 8.11.2019). Tämä mahdollisti meille haastattelutilanteen luontevuuden ja keskustelunomaisuuden. Haastattelu ei ollut täysin strukturoitu, joka edesauttoi keskustelun kulkua. Koska teemahaastattelu etenee keskeisten teemojen mukaan yksityiskohtaisten kysymysten sijaan, tuo teemahaastattelu tutkittavien äänen kuuluviin (Hirsjärvi & Hurme 2015, 48). Teemahaastatteluille on tyypillistä edetä yleisestä yksityiseen. Teemojen sisällä voi olla yksityiskohtaisiakin kysymyksiä, joilla aiheeseen perehdytään. Myös uusia kysymyksiä nousee saaduista vastauksista, joten jatkokysymyksien esittäminen on teemahaastattelulle oleellista. Kysymykset ovat muodoltaan usein avoimia mitä-, miksi- ja kuinka-kysymyksiä, jotta niihin vastaaminen houkuttelee haastateltavaa selittämään tarkemmin. (Kananen 2015, 150.)

Olimme yhteydessä ensikodin palveluesimieheen sähköpostitse, ja hän välitti saatekirjeemme (liite 2) työntekijöiden sähköpostiin ja tulosteen siitä toimiston ilmoitustaululle. Valitsimme sähköisen lähestymistavan, jotta yhteydenpito olisi mahdollisimman joustavaa. Kunnioitimme työntekijöiden itsemääräämisoikeutta, joten emme halunneet painostaa työntekijöitä osallistumaan haastatteluun. Kerroimme etukäteen opinnäytetyön luonteesta ja dokumentoinnista. Haastattelut pidettiin Oulun ensikodilla kesällä 2019. Jokaiselle yksilöhaastattelulle oli varattu aikaa 1,5 tuntia. Haastattelut kestivät 40-90 minuuttia. Työnjakomme haastatteluissa toteutui siten, että toinen toimi haastattelijan roolissa ja ylläpiti keskustelua. Toinen huolehti ajankäytöstä, esitti tarkentavia kysymyksiä ja varmisti, että kaikki teemat käytiin läpi. Nauhoitimme haastattelut ja hävitimme nauhoitteet asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. Ilmapiirin rentouden luomiseksi järjestimme haastattelut ensikodin tiloissa, joko neuvotteluhuoneessa tai toimistossa. Halusimme luoda luottamuksellista ja rentoa ilmapiiriä haastatteluihin avoimella vuorovaikutuksella ja sillä, että olimme aidosti kiinnostuneita haastateltavien kertomasta.

4.4 Aineiston analyysi

Kirjoitimme nauhoitetut työntekijöiden haastattelut puhtaaksi eli litteroimme aineiston. Aineiston litteroinnissa ja sen järjestelyssä apunamme oli Word-tekstinkäsittelyohjelma. Aineiston litterointi voidaan tehdä joko koko aineistosta tai valikoimalla teema-alueiden mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, 217). Se kuinka tarkasti aineisto litteroidaan, riippuu tutkimustehtävästä ja tutkimusotteesta (Hirsjärvi & Hurme 2015, 139). Litteroimme koko aineiston sanantarkasti, jättäen pois litteroinnista käytetyt eleet ja äänenpainot. Litteroinnin jälkeen perehdyimme aineistoon huolellisesti useaan otteeseen. Haastateltua aineistoa tuli yhteensä 55 sivua.

Analyysi tarkoittaa käytännössä aineiston lukemista, pohtimista, vertailua, tulkitsemista ja teoretisointia. Analyysin yhtenä tavoitteena on luokitella ja jäsentää teksti. (Rantala 2015, 110-111.) Analyysissä on löydettävä aineistosta tutkimuksen kohdetta kuvaavat ydinasiat ja keskeisimmät käsitteet, jotta tutkimustulosten analysointi on mahdollista. Tämän jälkeen on löydettävä ja karsittava epäolennainen aineisto niin, että jäljelle jää tutkimustehtävän kannalta oleellinen kokonaisuus. (Kiviniemi 2015, 83.) Perehdyimme aineistoon tarkasti lukemalla sen läpi useampaan kertaan. Tämän jälkeen pohdimme, mikä aineiston ydinsanoma on ja mitkä seikat nousivat siitä vastaamaan tutkimuskysymyksiimme.

Aineiston analysoimme teemoittelua käyttäen. Teemoittelussa aineisto pelkistetään etsimällä siitä olennaisimmat asiat, ja teemoja apuna käyttäen pyritään selvittämään aineiston merkitystenantojen ydin (Moilanen & Rähä 2015, 61). Analyysin avulla pyrimme saamaan aineistoon lisää informaatioarvoa. Joskus teemat muistuttavat aineistonkeruussa käytettyä teemahaastattelurunkoa, mutta näin ei aina käy (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006c, Viitattu 21.3.2019). Huomasimme, että aineistosta löytyi teemahaastattelurungon teemojen lisäksi aihekokonaisuuksia, joita halusimme tuloksissamme esitellä.

Hyödynsimme tekstinkäsittelyohjelman "leikkaa-liimaa"-toimintoa litteroidun tekstin jäsentelyssä. Aineiston tiivistimme siihen lisäten teorian ja tulkinnan vuoropuhelua. Järjesteltäessä aineistoa kokosimme eri teemojen alle haastatteluista kohdat, jotka yhdistävät, erottivat ja kuvasivat haastatteluvastauksien näkemyksiä. Lähdimme teemoittelemaan aineistoa haastattelurungon (liite 1) mukaisesti, teema kerrallaan. Muodostimme taulukon, johon syötimme haastateltavien vastaukset tiivistettynä pääteemojemme mukaisesti. Tämän jälkeen poimimme haastattelujen yhtäläisyyksiä erilliselle tekstitiedostolle. Samalla karsimme epäoleellisia, omaohjaajan työhön kuulumattomia kohtia pois aineistosta. Yhdistelimme aineistosta nousseita vastauksia ja näiden pohjalta syntyi opinnäytteen uusia asiakokonaisuuksia. Analyysin perusteella aineistosta muodostui tärkeimmäksi sisällöksi seuraavat aiheet: omaohjaajuuden hyöty, työssä jaksaminen ja tiimin tuki, reflektiivinen työote osana työhyvinvointia ja asiakassuhteen luomista, sekä työn haasteet ja kehitysideat.

Aineistosta voi nostaa esiin havainnollistavia esimerkkejä, sitaatteja (Puusniekka & Saaranen-Kauppinen 2006c, Viitattu 4.1.2019). Raportissa käytämme sitaatteja harkiten tukemaan tulkintojamme ja johtopäätöksiämme. Tulososiossa esiintyvillä sitaateilla näytämme lukijalle perusteluja, kuinka tulokset ovat syntyneet. Aineiston analyysin jälkeen alkoi tuloksien auki kirjoittaminen. Tuloksissa esittelemme, mitä pääpointteja aineistosta ilmeni ja kuinka ne selitämme.

4.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuus, eli se, että tutkitaan oikeita asioita, liittyy tutkimuksen suunnitelmaan ja tutkimusasetelman valintaan ja osittain siihen, että aineiston analyysi tehdään oikein (Kananen 2017, 176). Opinnäytetyötä tehdessä noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, joita

ovat rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä. Tämä koskee tulosten tallentamista, esittämistä sekä tutkimuksen ja sen tulosten arviointia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Pyrimme mahdollisimman läpinäkyvään tutkimustyöhön sekä perustelemaan valintamme, kirjallisesti ja suullisesti, yhteistyökumppanillemme. Yhteistyökumppanimme oli mukana opinnäytetyön suunnittelussa ja teimme opinnäytetyösopimuksen, jossa toimme ilmi yhteiset pelisäännöt kuten tieteellisen käytännön vastuut. Käyttämämme tutkimusmenetelmät valikoituivat opinnäytetyön luonteen mukaisesti. Olemme reflektoineet valintojamme, esitestanneet ja harjoitelleet haastattelujen kulkua ja pohtineet syvällisesti, mihin kysymyksiin haluamme vastauksia.

Tutkimuksen eettisyys on tutkijan vastuulla. Tutkimustyössä on noudatettava tutkittavan itsemääräämisoikeutta, vältettävä vahingon aiheuttamista ja kunnioitettava yksityisyyttä ja tietosuojaa. Opinnäytetöiden tulee noudattaa vallitsevaa lainsäädäntöä koskien tekijänoikeuksia, henkilötietoja ja viranomaistoiminnan julkisuutta. (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2018, 8-9.) Opinnäytetyön aiheen valinta on itsessään eettinen kysymys, jonka rajasimme tarkoitusta ajatellen, tinkimättä kuitenkaan haastateltavien yksityisyydestä.

Ihmisarvon kunnioittaminen on lähtökohtana tutkimuksen toteuttamisessa (Hirsjärvi ym. 2007, 25). Haastateltavien mielipiteitä ei tule kyseenalaistaa eikä haastattelija saa esittää omia näkemyksiään haastateltavalle, tai johdatella haluamiinsa vastauksiin (Kananen 2014, 73, 85). Haastateltavalle annetaan mahdollisuus päättää tutkimukseen osallistumisesta (Hirsjärvi ym. 2007, 25). Annoimme haastateltaville mahdollisuuden tuoda vapaasti äänensä kuuluviin ja arvostimme heidän mielipiteitään ja itsemääräämisoikeuttaan. Ilmoitimme haastattelupyynnötkirjeessä tutkimukseen osallistumisen olevan täysin vapaaehtoista ja että tutkimukseen osallistuva voi perua osallistumisensa haastatteluun missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Tällä lisäsimme haastateltavien itsemääräämisoikeutta. Selvitimme halukkuuden osallistua haastatteluun hienovaraisesti ja avoimesti kertoen, mitä opinnäytetyön prosessiin osallistuminen sisältää.

Kanasen (2014, 73) mukaan tutkimukseen osallistuvien haastateltavien anonymiteetti täytyy varmistaa. Opinnäytetyömme keskeisin tutkimuseettinen periaate oli tutkittavien henkilöiden yksityisyydensuoja. Emme käyttäneet tunnistettavia tietoja ja suojasimme aineiston ulkoiselle kiintollevylle, jonka prosessin loputtua hävitimme. Tutkimuksen tekijä julkaisee tutkimustulokset joko suullisesti tai kirjallisesti, halutessaan molemmilla tavoilla (Hirsjärvi ym. 2007, 231). Opinnäytetyömme tulokset esitetään Oulun ensikodilla yhteistyökumppanimme pyynnöstä. Tutkimuksen tu-

loksien tiedottamisessa otamme huomioon tutkimukseen osallistuvien yksityisyyden, emmekä paljasta osallistujien tunnistettavissa olevia tietoja. Suorissa aineistolainauksissa emme paljasta, kenen kertoma sitaatti on. Valmis opinnäytetyö tullaan julkaisemaan Theseus.fi -sivustolla, josta tutkimukseen osallistuvat ovat tietoisia. Koska valmis opinnäytetyömme tulee olemaan julkisesti luettavissa, tulee tutkimukseen osallistuvien anonyymiteettiä kiinnittää erityistä huomiota.

Opinnäytetyön riittävä auki kirjoittaminen, dokumentointi, on luotettavuustarkastelun keskiössä (Kananen 2014, 151). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus paranee tutkijan selostaessa tarkasti tutkimuksen toteuttamisen ja itse tutkimuksen kaikki vaiheet. Tutkimuksen aineiston tuottamisen olosuhteet tulee kertoa totuudenmukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, 227.) Olemme olleet avoimia yhteistyökumppanillemme opinnäytetyöprosessistamme tiedottamalla opinnäytetyömme sisällöstä ja sen toteutumisen aikataulusta. Olemme perustelleet opinnäytetyön suunnitelmassa valitsemamme tutkimuksen metodit ja kirjoittaneet ne avoimesti tekstissämme auki.

Tieteellistä tekstiä kirjoittaessa tulisi huomioida lähdekirjallisuus. Alkuperäislähteissä tulisi huomioida kirjoittajan tunnettuus, arvostettuus, lähteen ikä ja alkuperä, uskottavuus ja todellisuus. (Hirsjärvi ym. 2007, 111.) Pyrimme opinnäytetyötä kirjoittaessa, suunnitteluvaiheesta lähtien, huolellisuuteen muiden tutkijoiden kirjallisuuteen viitatessa ja suoritimme opinnäytetyön vaihe vaiheelta oikeaoppisesti, jotta tutkimustulokset ovat mahdollisimman luotettavia. Käyttämämme lähdetiedot ovat tulleet luotettavista alkuperästä, usein ensi- ja turvakotien liiton omista julkaisuista tai sosiaalialan tunnettujen vaikuttajien teoksista. Liitto on tuottanut kansainvälisesti korkeatasoista tietoa vauvatyön osaamisesta (Bardy & Öhman 2007, 20).

Tutkimuksessamme olemme alusta alkaen tehneet huolellisia ja perusteltuja valintoja, niitä pohtien ja reflektoiden. Olemme noudattaneet ammattikorkeakoulujen yhteisiä tutkimuseettisiä ohjeita. Perehdyimme tutkimuksen aiheeseen tarkasti. Noudatimme hyviä tieteellisiä käytäntöjä sekä yleistä huolellisuutta, sillä käytimme asianmukaisia viittausmenetelmiä, turvasimme hyvän tietosuojan ja haastateltavien tietoturvan, valitsimme tiedeyhteisössä tunnetut tutkimusmenetelmät. Opinnäytetyöprosessissamme olemme edenneet suunnitelman mukaisesti, muutoin kuin aikataulun osalta, joka venyi odotettua pidemmäksi.

5 TULOKSET

Tässä osiossa käymme läpi opinnäytetyömme tulokset. Olemme jäsenelleet tulokset kolmeen alaotsikkoon, jotka kuvastavat aineiston pääpointteja. Tärkeimmät tuloksemme koostuvat seuraavista: työntekijöiden kokemukset omaohjaajuudesta ja sen hyödyistä, tiimityön sekä työssäjaksamisen merkityksestä, reflektiivisestä työotteesta osana asiakassuhteen luomista ja työhyvinvointia sekä työn haasteista ja kehitysideoista. Tulososio vastaa tutkimuskysymyksiimme, sillä kokemuk- sia kuvaillaan ja kehitysideoita käsitellään. Olemme käyttäneet tässä osiossa sitaatteja elävöittä- mään ja havainnollistamaan saatuja tuloksia.

5.1 Omaohjaajuuden kulmakivet ja monet ulottuvuudet

Ensikodin työntekijät kokivat, että omaohjaaja on asiakkaalle tärkeä, lähin työntekijä ja heidän vä- linen suhteensa on erityinen. Ensikodin työntekijät kokivat omaohjaajan tutustuvan omaan asia- kasperheeseen ja heidän tilanteeseensa perusteellisemmin kuin muut ensikodin ohjaajat, mikä hel- pottaa omaohjaajatyöskentelyä. Omaohjaajasuhde mahdollistaa asiakkaalle sen, ettei hänen tar- vitse avata herkkiä asioitaan koko työtiimille. Asiakas hyötyy omaohjaajasysteemistä, sillä tällöin kaikki asiakasperheet tulevat tasavertaisesti huomioiduksi. Haastatteluissa korostui, että työnteki- jän tulee toimia aitona omana itsenään, käyttäen persoonaansa hyödyksi. Työntekijät kokivat, että asiakassuhteessa täytyy olla sensitiivinen, joustava, vankka ja realistinen, mutta toiveikas.

“Asiakkaat monesti odottaa sitä omaa ohjaajaa, että sille voi sitten puhua siitä omasta olostaan. Se on niinkun A ja O tässä työssä, että on se omaohjaaja.”

“- Ei tarvi ensinnäkään kaikkien kanssa alustaa alusta. Se helpottaa, ettei kaikille tarvi samoja asioita kertoa. Tavallaan varmaan semmosta vähän kiinnittymistä, et- tää ihminen huolehtii meistä.”

Vauvan tarpeiden esiin tuominen vanhemmalle arkisissa tilanteissa koettiin omaohjaajuuden kes- keiseksi tavoitteeksi. Omaohjaajatyöskentelyn luonnetta kuvailtiin arkikeskeiseksi, mutta yksilö- työskentelyssä työskennellään kuitenkin syvemmillä tasolla. Koettiin, että omaohjaajan työ on te- rapeuttistakin, sillä asiakkaalle on tarkoitus tarjota hyviä ja eheyttäviä kokemuksia vanhemmuu- desta. Työntekijät kokivat, että yksilötyöskentelyssä oleellista on, että asiakassuhteen pohjalla on

vankka luottamus. Työntekijät kertoivat, että lupauksista kiinni pitäminen ja läpinäkyvyys työskentellessä ovat tärkeitä tämän mahdollistamiseksi. Omaohjaaja toimii työntekijöiden mukaan aina asiakaslähtöisesti. Omaohjaajan työskentely Oulun ensikodilla on vapaata, luovaa ja melko struktuuritonta, josta työntekijät pitivät. Useimmat kokivat, että omaohjaajatyön on oppinut ihmiseltä ihmiselle, eikä siihen ole ollut erityistä perehdytystä.

“Monestihan puhutaan siitä, että se uuvuttaa, että kun ei oo selkeitä työnkuvia. Kyllä meillä ne työnkuvat on selkeet. Mutta se luovuus ja liikkumavara on minusta se tosi tärkeä tässä työssä ja auttaa siinä jaksamisessa.”

“- - Jostaki vaa alottaa (omaohjaajuus) ja pikkuhiljaa siihen on päässyt mukaan. Mut oli se alkuun tosi hankalaa, kun oli itelle ihan uutta ja mistä mää nyt tiijän mitä mun kannattaa tehdä. Mut on se varmasti kaikessa, kun alotat jonkun jutun, niin on opetelua et miten se lähtee siitä.”

Ensikodin työntekijät kokivat, että omaohjaajatyön tulee tukea kuntoutuvaa vanhempaa sekä tarjota mahdollisimman paljon keinoja pärjätä tulevaisuudessa vauvan kanssa. Tähän pyritään monin tavoin yksilötyöskentelyssä: tärkeiksi välineiksi koettiin tiedon jakaminen, motivoiva haastattelu ja vauvabeauty-hieronta. Vauvabeautyssä vahvistetaan vanhemman ja vauvan välistä kiintymyssuhdetta hieronnan ja kylvetyksen avulla, jota omaohjaaja ohjaa. Työntekijöiden mukaan omaohjaajatyössä pääsee käyttämään omia vahvuuksiaan, kuten aiempaa kokemusta hyödyksi esimerkiksi päihde- tai väkivaltatyöstä. Työvälineiden, kuten lomakkeiden, käyttö on työtä helpottavaa, jos keskustelua on muutoin haastava avata asiakkaiden kanssa. Koettiin, että toiminnallisia menetelmiä pitäisi käyttää enemmän.

“Siinä toiminnan oheessa on helppo ehkä sitten puhuakki joistaki tietyistä asioista mitä on noussut asiakkaan arjessa esille. - - Sen tekemisen kanssa on helpompi ottaakki esille, kuin se että mennään toimistoon vastakkain, se voi olla asiakkaalle ahistava kokemus. - - Ettei oo aina vaan sitä keskustelua. Saatetaan siis tosiaan käydä lenkillä, tehdään ruokaa yhdessä, ja samalla poristaan.”

Työntekijöiden kokemukset osoittivat, että asiakastuntemus on tärkeä osa toiminnan suunnittelua. Aina suunnitelmat eivät kuitenkaan toteudu, vaan työtapaa täytyy muuttaa tilanteen mukaan. Työntekijät kertoivat, että on tärkeä tunnistaa asiakkaiden vireystila ja arvioida, miten tämä ottaa käsiteltävän asian vastaan. Kaikki toimintamallit eivät toimi jokaisen asiakkaan kohdalla ja toimivan tavan löytäminen voi olla aikaa vievää. Työntekijöiden mukaan omaohjaajuuteen kuuluu paljon asiakkaan lukemista ja tunteiden sanoittamista. Huomio olisi tarkoitus ohjata tähän hetkeen, vauvaan, arkeen ja perheen voimavaroihin.

“Se omaohjaaja, siinähan on se mahdollisuus, kun opit tunteen enemmän ja enemmän sitä ihmistä, nii sitä paremmin voit lukea sitä tilannetta ja sitä vireystilaa mikä asiakkaalla aina on.”

“Omaohjaajan työ onkin semmoista, että antennit pitää olla virittyneitä, että mikä hyödyttää sitä asiakasta ja sitä vauvaa. Ei lähdetä työskentelemään semmosten asioiden kanssa, jotka vaan kuormittaa, ja vie sitä keskittymistä siitä vauvasta.”

Työntekijöiden kokemuksissa korostui omaohjaajan rooli osana työparia ja -tiimiä. Omaohjaaja osallistuu asiakkaan palavereihin yhdessä ensikodin sosiaalityöntekijän ja mahdollisesti muiden tahojen kanssa. Työtiimin kerrottiin auttavan työssäjaksamisessa. Työparityöskentelyn kerrottiin toteutuvan asiakasperheen tuen tarpeen mukaan, ja joskus asiakasperheen vauvallakin on omaohjaaja. Asiakasperheet jakautuvat työntekijöiden kesken siten, että omaohjattavia on kaikilla tasavertainen määrä. Työntekijät kokivat, että olisi ideaalia, jos omaohjaaja määräytyisi asiakkaan tarpeen ja työntekijän ammattiosaamisen mukaan jo ennen, kun asiakas tulee ensikodille. On helpottavaa, että kuukausittaisia yhteenvetoja tehdään työparin kanssa yhdessä vastuuta jakaen. Omalle työlleen voi sokeutua, ja uusien näkökulmien jakaminen asiakkaan prosessista työtiimin kesken koettiin arvokkaaksi.

5.2 Reflektiivisen työtteen hyödyt

Ensikodin työntekijät kokivat, että reflektiivinen työskentely ja dialogi luo luottamuksellista ja avointa suhdetta omaohjaajan ja omaohjattavan välille. Sen myötä omaohjaaja voi oppia ymmärtämään asiakastaan paremmin ja sitä, miksi asiakas toimii tietyllä tavalla. Se mahdollistaa erilaisten käsitysten perustelemisen ja erimielisyyksien selvittämisen. Työntekijät kertoivat, että reflektiivinen työote voi auttaa tunnistamaan asiakastyössä tilanteita, joissa olisi voinut toimia eri tavalla. Osa työntekijäistä oli sitä mieltä, että reflektointi on työssä automaattista ja sisäänrakennettua. Työntekijöiden kokemusten mukaan reflektiivinen työote tekee omaohjaajatyöstä inhimillisempää ja luo asiakassuhdetta asiakkaan ja omaohjaajan välillä tasavertaisemmaksi. Reflektiivisyys auttaa kohtaamaan omaohjattavan läsnäolevasti. Se auttaa myötätuntoisen kohtaamisen syntymisessä, jossa tunteiden näyttäminen on sallittua ja niitä käydään yhdessä läpi. Myös omaohjaajan tunteet sallitaan, ja ne voi tilanteen mukaan harkitusti sanoittaa asiakkaalle. Työntekijät kokivat, että reflektiivisessä työskentelyssä on erityisen tärkeää sanoittaa ja auttaa vanhempaa tunnistamaan vauvan

tunnetiloja ja kokemuksia. Se edesauttaa vahvistamaan vauvan ja vanhemman välistä vuorovaikutusta ja kiintymyssuhdetta. Työntekijät kokivat, että reflektiivistä työtettä käytettäessä, ei tarjota omaa valmista näkemystä vaihtoehdoksi vanhemmalle, vaan asiakas saa myös itse peilata tilannettaan.

“ - Joillekki asiakkaille sopii se, että sää heittäydyt vähän tyhmäksi ja pistät sen asiakkaan ite oivaltamaan ja huomaamaan - - ei tarjoa semmosta vaihtoehtoa, jota hän sokeasti lähtee toteuttamaan, ilman että hän on itse sen sisäistänyt.”

Kokemuksissa korostui, että reflektiivinen työote edistää työntekijän työssäjaksamista. Työntekijät korostivat vastuutaan reflektoida työssä. On tärkeä tunnistaa ”omat sudenkuopat”, sillä työssä ollaan tekemisissä vaikeiden asioiden parissa, jotka voivat mennä työntekijän ihon alle ja täten vaikuttaa työssäjaksamiseen. Työntekijät kuvasivat työskentelyn olevan tunnetasolla itsensä likoon pistämistä, vaikkei aina jaksaisikaan.

“Sitten kun sää keskityt oikein siihen asiakkaan asiaan, niin kun se keskustelu on ohi nii sulle voi itelle tulla ihan just sellanen olo et mulla on takki tyhjä. Et musta on imetty hirveän paljon energiaa.”

Työntekijät kokivat kuormittumisen ja väsymisen vaikuttavan negatiivisesti omaohjaajatyön reflektioon. Väsyneenä reflektiivinen työote kapenee merkittävästi ja kaikki muuttuu mustavalkoisemmaksi. Työntekijöiden mielestä työssä heräävien kielteisten tuntemuksien reflektointi on tärkeää, jotta omaohjaaja pystyy pitämään ammattiroolinsa vaikean paikan tullen. Työntekijät käyvät tilanteita läpi eri tavoin. Joskus työn oivallukset muodostuvat parhaiten työpäivän jälkeen kotona hiljaisuudessa. Koettiin, että joskus työasiat jätetään mieluiten työpaikalle ja käsitellään niitä työajalla. Työntekijät kertoivat, että työssä eteen tulleita tilanteita reflektoidaan tietyllä tapaa jo asiakaskirjauksia tehdessä ja raporttia pidettäessä työpäivästä tiimille.

Työntekijät nostivat esiin työtiimin tuen merkityksellisyyden osana reflektiivistä työskentelyä. Työparin koettiin tukevan haastavissa tilanteissa ja kertovan oman näkemyksensä siitä, miten tulisi toimia, jos työntekijä on umpikujassa asiakkaan kanssa. Työpari voi mahdollisesti huomata työntekijän uupumisen herkemmin kuin muut työyhteisön jäsenet. Kerrottiin, että tiimissä huomioidaan matalalla kynnyksellä toisten jaksamista työssä. Työntekijät korostivatkin työyhteisön luottamuksellisen ilmapiirin tärkeyttä, jotta omia ajatuksia ja tunteita voi tuoda avoimesti esiin. Oulun ensikodissa reflektiivisen työskentelyn tukena on työtiimin lisäksi työnhajaaja, joka tuo työyhteisön ulkopuolista perspektiiviä asioihin.

“Se on se työparin kanssa se vuoropuhelu ja keskustelu asiakkaiden tilanteista tavallaan auttaa itseä, kun se työ imaisee aika hyvin mukanaan. Että pystyy vähän sieltä helikopteriperspektiivistä kattomaan sitä asiakkaan tilannetta ja voi nähdä niitä tilanteita, mitä ei niissä ohjaustyössä niin selkeästi huomaa. Et työparin kanssa kun tulee erilaisia havaintoja ja näkemyksiä niin keskustelu auttaa varmasti myös tätä asiakasta.”

“- Se on hyvä, että me vaihetaan ajatuksia välillä myös jonku kans, joka ei oo meidän työyhteisön jäsen. Koska kyllähän siinä sokeutumistakin voi tapahtua.”

5.3 Työssä on haasteensa – Miten omaohjaajatyötä kehittäisi?

Omaohjaajana työskentely on monin tavoin haastavaa. Haasteet ilmenevät työntekijään, asiakkaisiin ja työn luonteeseen liittyvissä seikoissa. Työntekijät kokivat, että aika ja työn tuoma kokemus ovat osittain murtaneet työuran alun epävarmuuden ja haasteellisuuden, ja he luottavat ammattitaitoonsa nyt paremmin. Työntekijät korostivat, että kokemus tuo luottamusta prosessin etenemiseen, vaikka asiakkaan tilanne vaikuttaisi kääntyvän huonompaan suuntaan.

Työntekijän voi olla haastavaa sietää rajallisuutensa ja se, että ensikotijakson anti ei aina ole riittävä vanhemmuuden tuki, vaan joidenkin asiakkaiden tilanteet vaativat jatkotoimenpiteitä. Pettymyksiä on opittava kestämään. Työntekijät kuvasivat, ettei koko maailmaa voi pelastaa. Ensikodin työntekijät korostivat väsymyksen ja uupumisen vaikuttavan työskentelyyn. Työstä taukojen pitäminen koettiin tästä syystä tärkeäksi. Työntekijä pystyy tauon aikana jäsentelemään ajatuksiaan, jotta asiakkaat jaksetaan jälleen kohdata. Työntekijät nostivat esiin henkilökohtaisesta hyvinvoinnista huolehtimisen tärkeyden, sillä työ voi vaikuttaa työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin ja tätä myöten työntekijän omaan elämään. Työntekijät kertoivat, että heidän tulee huolehtia terveellisten elämäntapojen lisäksi siitä, että he harrastavat tai tekevät itselleen mieluista toimintaa vapaa-ajallaan, jotta tasapaino säilyy jaksamisen suhteen työntekijöiden henkilökohtaisessakin elämässä.

Työn haasteeksi kuvailtiin myös asiakkaiden tuen tarpeiden laaja-alaisuudet. Vauva voi työntekijälläkin unohtua keskiöstä, kun keskitytään vanhemman tuen tarpeisiin. Työntekijät toivat esiin, että muuttuva yhteiskunta ja täten asiakkailla esiintyvät tyypilliset ongelmat, muuttavat omaohjaajan työtä. Myös isien kohtaamisen koettiin haastavaksi heidän tullessa ensikotijaksolle. Isien näkökul-

man esiintuomiseen ei ole riittävästi lähestymistapoja tai työkaluja omaohjaajatyössä. Kehitysideaksi ideottiin isien vertaistukiryhmän muodostamisen, mutta sen toiminnan aloitus on haastavaa, sillä ensikotijaksolla ei usein ole monia isiä yhtäaikaisesti ja täten ryhmän jäseniä ei saada kasaan. Työntekijällä täytyy olla tietämystä sosiaalialan asiakkaiden haasteista kokonaisvaltaisesti ja keinoja vastata erilaisiin tuen tarpeisiin. Sosiaalialan kehittyessä tulee uutta tietoa ja työkaluja, joita on haastava sisällyttää omaan työskentelytapaansa. Uusien menetelmien käyttöönotto vaatii hallintaa ja harkintaa. Ensikodin materiaalin koettiin olevan osittain vanhentunutta.

Asiakassuhteen luomisessa haasteena koettiin se, ettei luottamuksellinen suhde asiakkaan ja omaohjaajan välille välttämättä ehdi syntyä ensikotijakson pituuden ollessa rajallinen. Työntekijä koki, että asiakkaan traumatausta voi vaikuttaa siihen, että luottamusta on vaikea rakentaa. Myös henkilökemioiden kohtaamattomuus voi haitata luottamuksen syntymistä omaohjaajan ja asiakkaan välillä. Osa työntekijöistä koki haastavaksi joidenkin asiakkaiden kohdalla tapahtuvan työntekijöiden jaottelun. Asiakas voi kokea toiset ohjaajat ”hyviksi” joilta saa haluamansa, toiset ”huonoiksi”, jotka kieltävät ja rajoittavat. Tämä voi muodostua haasteeksi, jos ohjaajat ovat eri mieltä siitä, miten asiakasasiaa tulisi lähestyä ja antavat täten eriäviä ohjeistuksia asiakkaalle. Koettiin, että työtiimin hyvä tiedonkulku ja yhteneväiset linjaukset ehkäisevät tähän mukaan lähtemistä.

Ensikodin työntekijät kokivat kirjallisten töiden vievän aikaa. Heidän mielestään toimistotyöskentely on jatkuvasti keskeytyvää ja rauhatonta. Työntekijät kokivat, että joskus kiire ja tekemättömät toimistotyöt luovat työlle paineita. Käytössä olevien materiaalien ja lomakkeiden päivittäminen uutta tutkimustietoa vastaavaksi koettiin haastavaksi ajanpuutteen vuoksi. Asiakaskirjauksien helpottamiseksi esitettiin ideoita uudennlaisista tilaratkaisuista ja muutoksia työvuoroihin siten, että omaohjaajilla olisi kiireetöntä ja päällekkäistä työaika toteuttaa asiakaskirjauksia, jolloin kollega huolehtisi asiakasyhteisön tarpeista. Työntekijät kokivat, että asioiden priorisointi ja ajankäyttö tulee kohdistaa mieluummin läsnäoloon, kuin toimistotöihin.

Kehitysideaksi ensikodin omaohjaajatyöskentelyyn kerrottiin perehdytyksen lisääminen. Työntekijät kertoivat, ettei omaohjaajuuteen ole varsinaista perehdytystä. Siitä hyödyttäisiin, vaikka omaohjaajan roolin saa muodostaa omalla tyyllillään. Työntekijät toivat esiin menetelmätuntemuksen lisäämisen työn kehittämiseksi. Erilaisia menetelmiä voisi hyödyntää omaohjaajatyöskentelyssä ja näin saataisiin uusin tieto sisällytettyä työn tekotapaan. Työhön toivottiin mahdollisuuksia ja tilai-

suuksia järjestää yksilötyötä ensikodin ulkopuolella toiminnallisin keinoin, sillä irtaantuminen yhteisöstä ei nykyisellään aina ole mahdollista. Koettiin, että työn kehittäminen vaatii mukavuusalueelta poistumista ja ponnistelua.

“Se ulkopuolelta tuleva kehittyminen ei oo musta nii tärkeä kuin se, että miten sää ihmisenä ja työntekijänä kehityt siinä omassa työssä.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kuvailla Oulun ensikodin työntekijöiden kokemuksia omaohjaajuudesta. Kuvailimme työntekijöiden kokemuksia myös reflektiivisestä työotteesta osana omaohjaajatyötä. Tavoitteenamme oli tuottaa tietoa työn haasteista ja kehityskohteista, joita Oulun ensikoti voi hyödyntää toimintansa työntekijälähtöisessä kehittämisessä. Saatujen tulosten pohjalta toteamme, että omaohjaajan työnkuva on laaja ja siinä on haasteensa, mutta se on tärkeä työtapa. Omaohjaaja on vastuunkantaja, joka tuntee oman asiakkaansa koko työryhmästä kaikkein syväsimmin ja joka huolehtii oman asiakkaansa prosessin kulusta yhdessä asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Omaohjaaja on tärkeässä roolissa muodostamassa asiakkaille eheää kuvaa vanhemmuudesta ja perheestä (Kiiskinen & Eskelinen 2018a, 19). Omaohjaajuus hyödyttää niin asiakasta kuin työntekijää – työtapa on toimiva ja sen tulisi jatkossakin olla osa ensikodin toimintaa.

Omaohjaajuuden struktuurittomuus toimii ensikodilla. Pyykkönen (2018, 90) korostaa lastensuojelutyössä vahvojen rakenteiden ja hyvän johtajuuden tärkeyttä. Aineistossa ei erityisesti korostunut johdon tärkeys, vaan pikemminkin päin vastastoin. Tuloksissa erottui vastakkainasettelu työn vapauden ja työskentelyä määrittävien raamien välillä. Työn vapaus ja rakenteiden väljyys antaa työntekijälle mahdollisuuden työskennellä vahvuuksiaan käyttäen. Luovuuden käyttäminen lisää työn merkityksellisyyttä ja motivoi työntekoon. Vapaa toiminta omaohjaajana mahdollistaa asiakastuntemukseen perustuvan asiakaslähtöisyyden. Näin asiakkaallakin on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työskentelyn sisältöön. Toisaalta työhön kaivattiin menetelmäosaamista, koulutuksiin panostusta ja uusimman tietämyksen sisällytystä työhön. Työntekijöiden muutoshalu ja motivoituneisuus työn kehittämiseen vaikuttaa siihen, millaisia muutoksia työhön tulee (Loppela 2004, 50).

Omaohjaajasuhteessa työntekijän ja asiakkaan välinen luottamus on perustana koko työskentelylle. Omaohjaaja voi rakentaa luottamusta asiakassuhteessa reflektiivisesti työskentelemällä. Pyykkösen (2018, 89) mukaan lapsen edun eteen työskentely vaatii luottamusta vanhemman ja omaohjaajan välille. Pyykkönen korostaa, että omaohjaajan suhtautumisella vanhempaa kohtaan voi olla merkitystä siihen, miten vanhempi vastaanottaa tukea vanhemmuuteensa. Pääkön (2018, 74-75) mukaan reflektiivinen työtapa lisää inhimillisyyttä ja tasavertaisuutta. Kiiskisen ja Eskelisen (2018b, 19) mukaan omaohjaajan on merkittävää nähdä vanhempi lapsensa ja perheensä asiantuntijana.

Oulun ensikodilla työpari ja työtiimi tukevat sekä omaohjaajatyötä että työssäjaksamista. Kun omaohjattavat jaetaan työyhteisön kesken tasaisesti ja vastuu jakaantuu työparin kesken, tämä ehkäisee yksittäistä työntekijää kuormittumiselta. Oulun ensikodilla omaohjaaja ei ole vastuunkantajan roolista huolimatta yksin vastuussa omasta asiakkaastaan. Työtiimissä työntekijät jakavat vapaasti näkemyksiään, ja yhteisön ilmapiiri tukee mentalisaation toteutumista. Mentalisoivassa yhteisössä huolehditaan myötätuntoisesti jäsentensä fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista (Pyykkönen 2017, 122).

Jotta työntekijä kykenee omaohjaajasuhteessa olemaan mentalisaatiokykyinen, ja näin toimimaan reflektiivisesti, on työssä jaksaminen tärkeää. Pyykkösen (2018, 90) mukaan reflektiivinen työskentely voi olla työntekijälle kuormittavaa ja uuvuttavaa, sillä asiakkaiden tilanteet ovat monimutkaisia ja haasteellisia. Työntekijältä vaaditaan sietokykyä kohtaamaan nämä tilanteet, vaikkei niihin löytyisi oikeita tai valmiita vastauksia. Kallandin (2019, 39) mukaan kiihtyneet mielentilat, väsymys ja stressi vaikuttavat mentalisaatiokykyyn negatiivisesti. Törrösen (2003, 233) mukaan toimintakyvyn ylläpitämiseen työntekijä tarvitsee tietoista työskentelyä. Johtopäätöksemme on, että tälle tietoiselle työskentelylle ja reflektiolle tarvitaan aikaa sekä mahdollisuus käsitellä työn haasteita, sekä yksin että yhdessä. Vastuu omasta työhyvinvoinnista on suurilta osin työntekijällä itsellään, mutta työtiimin tuki on kuitenkin merkittävässä roolissa sitä tukemassa.

Omaohjaajuudessa olisi tärkeä turvata tasapaino vanhemman kuntoutumisen sekä vanhemmuuden tukemisen välillä. Vanhemman kuntoutuminen vaikuttaa mentalisaatiokykyyn ja vauvan ja vanhemman suhteen muodostumiseen (Pajulo ym. 2015, Viitattu 28.10.2019). Stormbormin (2008, 116) mukaan vauvalla voi olla eri omaohjaaja kuin vanhemmalla, ja heillä on omat roolinsa. Tällöin toinen omaohjaajista tukisi vanhemman kuntoutumista, toinen nostaisi erityisesti vauvaa ja vanhemmuutta työskentelyn keskiöön. Tällainen työnjako toteutuu Oulun ensikodilla vain joissakin asiakastapauksissa. Omaohjaajien vastuualueiden jakaminen vanhemman kuntoutukseen ja vauvalähtöiseen vanhemmuuden tukemiseen, siten että toinen ohjaaja olisi tukemassa vanhemman kuntoutumista ja toinen tuomassa vauvan ääntä kuuluviin jokaisen asiakasperheen kohdalla, voisi olla toimiva ratkaisu tulosten ja tietopohjan perusteella.

Työn kehitysideat liittyivät työn rakenteellisiin ratkaisuihin, kuten ajankäyttöön ja työtiloihin. Työskentelyn rauha tulisi turvata, jotta työntekijöillä olisi mahdollisuus säilyttää vireytensä. Kehitysideana tuotiin esiin perehdytyksen lisääminen omaohjaajuuteen ja menetelmäosaamiseen koulut-

taminen. Perehdytyksen myötä uusien työntekijöiden olisi helpompi omaksua omaohjaajuus tavaksi tehdä työtä. Asiakkaiden kohtaamiseen tarvitaan yhteisiä linjoja ja lähestymistapoja, jotta heidän laajat tuen tarpeensa tulisi huomioiduksi. Vauvatyössä tukitoimien tulee olla johdonmukaisia (Törrönen 2003, 233). Erityisesti isien kohtaaminen ensikodilla tulisi olla johdonmukaista, jotta heidän osallisuutensa tulisi huomioiduksi. Periksiantamattomuus asiakkaan kanssa työskenneltäessä, työryhmässä sovitut yhteneväiset käytänteet sekä hyvä tiedonkulku tuovat helpotusta asiakastyön haasteisiin vastaamiseen. Kehityksessä olisi hyvä huomioida asiakkaan osallisuuden vahvistamisen mahdollistaminen. Työn toiminnallisuutta haluttiin lisätä tätä tarkoitusta varten. Ensikodin ulkopuolelle irrottautuminen ja yhdessä tekeminen voisi synnyttää lisää mahdollisuuksia omaohjaajan ja asiakkaan yhteiselle reflektiiviselle työskentelylle sekä asiakkaan osallisuuden kokemukselle. Konkreettinen toiminta on väylä reflektiiviseen työskentelyyn (Pajulo & Kalland 2008, 169). Reflektiivisesti työskenneltäessä asiakkaan osallisuuden ja toimijuuden kokemus kasvaa (Pääkkö 2018, 77).

7 POHDINTA

Opinnäytetyön aihepiiriä valitessa mielenkiintomme lastensuojelutyötä ja vauvatyötä kohtaan sai meidät ottamaan kontaktia Oulun ensikotiin, jossa toinen meistä on suorittanut ammattiharjoittelun. Opinnäytetyöprosessi käynnistyi varmistettuamme yhteistyökumppanuuden Oulun ensikodin kanssa. Keskusteltuamme työmme aiheesta ensikodin silloisen tiimivastaavan kanssa, päädyimme tarkastelemaan työntekijän toimenkuvan ympäriltä tarkemmin omaohjaajatyöskentelyä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata työntekijäkokemuksia omaohjaajuudesta. Tavoitteena oli saada ajankohtainen kuvaus omaohjaajatyöstä, jonka perusteella työskentelyä voi kehittää. Toimme esiin työn haasteita ja kehittämiskohtia. Halusimme reflektiivisen työtteen tarkastelussa tuottaa tietoa siitä, miten se käytännössä näkyy osana omaohjaajan työskentelyä. Valitsimme tutkimusnäkökulmaksi työntekijälähtöisyyden, sillä työntekijöillä on ruohonjuuritason tietämystä siitä, miten he työskentelyään kehittäisivät. Näin työn käytäntöjen uudistaminen on perusteltua ja tarkoituksenmukaista. Opinnäytetyömme keskeinen tulos on, että omaohjaajuudesta on merkittävää hyötyä — niin asiakkaalle kuin työntekijällekin. Luottamus on perustana asiakkaan ja työntekijän väliselle omaohjaajasuhteelle. Omaohjaajatyössä reflektiivinen työskentely on tärkeä tapa lähestyä asiakasta, sillä se edistää asiakassuhteessa luottamuksen syntyä. Reflektiivisesti työskentely edellyttää työssäjaksamista, joten työhyvinvoinnin merkitys korostuu omaohjaajatyössä. Omaohjaajatyötä ja siinä tapahtuvaa reflektiivistä työskentelyä tukee työtiimi. Omaohjaajatyöhön kaivataan perehdytystä. Muut työn kehitysideoit liittyvät perustyön kehittämiseen sekä työn rakenteellisiin seikkoihin, kuten työaikojen ja työtilojen muutoksiin.

Mentalisaatio on yksi tärkeimmistä käsitteistä ensikotityötä tarkasteltaessa. Se ilmenee reflektiivisenä työtteenä, mutta myös muilla tavoin. Se näkyy käytännössä kunnioittavana kohtaamisena, tilannetajuna ja aitona kiinnostuneisuutena. Sen huomioiminen on tärkeää niin asiakastyössä, lapsi-vanhempi-välisessä suhteessa kuin työyhteisön sisällä. Mentalisaatiokyky, toisen mielen erilisyyden ja tarkoituksien tunnistaminen, näkyy jokaisessa vuorovaikutustilanteessa. Pyrkimys ymmärtää toisen mielenliikkeitä on oleellista, kun halutaan tukea asiakkaan kuntoutumista ja vaikuttaa tämän toimintatapoihin. Omaohjaajuudessa mentalisaatio on tärkeä tunnistaa itsessään ja pyrkiä vahvistamaan sitä muissa. Mentalisoidessa vuorovaikutus vahvistuu ja se lisää vakautta ihmissuhteisiin.

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on oleellista sosiaalialan kuormittavassa ympäristössä. Jos hyvinvointia laiminlyödään, voi työntekijä kokea myötätuntouupumista, tai hän voi pahimmassa tapauksessa sijaistraumatisoitua. Pohdimme sitä, kuinka tärkeää lastensuojelutyössä on käsitellä tuntemuksiaan ja ajatuksiaan työhön liittyvistä seikoista. Työnohjaajan ja työtiimin kanssa ajatusten purkaminen on tästä syystä erittäin tärkeää. Uupumisen ennaltaehkäisy on avainasemassa. Työhyvinvoinnissa korostuukin erityisesti työtiimin tärkeys, sillä he ovat mukana työn arjessa. Mentali-soivassa työyhteisössä on turvallinen ilmapiiri, jossa joustetaan ja kaikkien näkökulmat hyväksytään. Turvallinen ilmapiiri työyhteisössä luo pohjan toteuttaa omaohjaajatyötä omannäköisesti.

Asiakkaiden osallisuuden edistäminen on yksi sosiaalialan ajankohtaisimmista ja puhutuimmista aiheista. Laitosmuotoisessa lastensuojelussa on erittäin tärkeää vahvistaa näitä osallisuuden tuntemuksia, joita omaohjaajan roolissa on mahdollista luoda. Laitoksissa tunne siitä, että elämääsi ohjaillaan ulkoapäin voi korostua ja siksi oman toimijuuden esiin tuominen on tärkeää. Omaohjaaja on läsnä asiakkaan elämän kulmikkaassa tilanteessa. Omaohjaaja on henkilö, joka on tarpeeksi lähellä asiakasta nähdäkseen ja vahvistaakseen hyvää. Hyvän näkeminen tuo ensikotijakson jälkeiseen elämään kannattelevuutta, toiveikkuutta ja riittävyden tunnetta. Omaohjaajan ja asiakkaan välinen tiivis ja luottamuksellinen suhde helpottaa työntekijää ottamaan vanhemman kanssa mahdollisen työntekijässä heränneen huolen puheeksi. Vanhemmuus ja etenkin siihen liittyvät haasteet ovat herkkiä asioita, ja omaohjaaja on ensisijainen henkilö ottamaan vaikeita asioita esiin. Luottamuksen saavuttaminen on asiakassuhteen ensimmäinen prioriteetti. Koemme, että sosiaalialalla on tärkeintä kohdata ihminen sellaisenaan, aidosti kiinnostuneena ja tuomitsematta taustoista riippumatta.

Opinnäytetyön heikkous, mutta myös paras anti on ollut aiheenvalinta ja tutkimuskysymysten rajaus. Emme halunneet rajata opinnäytetyön aihetta liikaa, ja siksi haastatteluista syntynyt aineisto oli runsas. Toisaalta tämä mahdollisti sen, että pystyimme saamaan aineistomme avulla syvällisen katsauksen omaohjaajuudesta. Kokemuksia tutkittaessa koimme haastavaksi oleellisen ja epäoleellisen tiedon erittelyn materiaalista, sekä sen tiivistämisen. Aihe omaohjaajuus on vähän tutkittu, eikä se ole virallinen toimintatapa tai menetelmä. Koemme, että omaohjaajuuden kuvaaminen lisää tietämystä, kuinka työtapa toimii käytännössä. Käyttämämme kirjallisuus on osittain vuosittain alkupuolelta ja käytimme näitä vanhempia lähteitä harkiten, uudempiin teoksiin verraten. Onnistuimme keräämään kattavan tietopohjan opinnäytetyöllemme ja hyödynsimme sitä tarkoituksenmukaisesti.

Teemahaastattelussamme oli yhteensä kolme teemaa: kokemus omaohjaajuudesta, kokemus reflektiivisen työotteen käytöstä osana omaohjaajatyötä sekä omaohjaajatyön haasteet ja kehitys-ideat. Tutkimuskysymyksissämme emme erikseen maininneet reflektiivisen työotteen käyttöä, sillä se sisältyi niin vahvasti osaksi omaohjaajatyöskentelyä. Pohdimme sitä, olisimmeko saaneet yhtä kattavan kuvauksen omaohjaajatyöstä, jos olisimme jättäneet reflektioteeman kokonaan pois. Reflektiivisestä työotteesta kysyminen sai työntekijät pohtimaan syvemmin tapaansa olla asiakassuhteessa. Reflektiivisestä työotteesta kokemusten jakaminen oli kuitenkin haastateltavien mielestä vaikeahkoa, vaikka avasimme käsitteen ennen teeman läpikäyntiä. Pohdimme sitä, vaikuttaako asiaan se, että reflektio työssä koetaan niin automatisoituneeksi asiaksi, että sitä on vaikea tuoda sen vuoksi esiin ja pukea sanoiksi. Aineistonkeruuna teemahaastattelu sopi opinnäytetyöhömmme. Saimme hyvää palautetta työntekijöiltä, kun saimme luotua hyvän ilmapiirin haastatteluihin ja haastateltavat pysyivät motivoituneina. Saimme kerättyä tutkimuskysymyksiemme mukaisen aineiston. Haastattelijoina itsevarmuutemme kasvoi loppua kohden ja osasimme kysyä herkemmin tarkennuksia ja tarttua haastateltavien kertomaan. Pohdimme, olisimmeko voineet valmistautua haastatteluihin etukäteen vieläkin syvemmin, jotta haastattelut olisivat olleet alusta alkaen yhtä sujuvia. Koimme opinnäytetyömme analyysivaiheen vaativaksi. Aineiston teemoittelu oli aikaa vievää, sillä halusimme, että teemoittelu on tehty huolellisesti.

Pohdimme ovatko opinnäytetyömme tulokset yleistettävissä, sillä teimme tapaustutkimuksen. Tu-
limme siihen tulokseen, että opinnäytetyömme osia voidaan hyödyntää muilla lastensuojelun työ-
kentillä, jossa omaohjaajuus on käytössä. Lastensuojelun työntekijä voi saada tuloksista tietoa
omaohjaajatyön eri elementeistä esimerkiksi siitä, miten luoda asiakkaaseen luottamuksellista suh-
detta asiakaslähtöisesti. Pohdimme, voisiko opinnäytetyötämme hyödyntää myös moniammatilli-
sessa kontekstissa. Opinnäytetyömme avulla on helppo selvittää aihetta tietämättömälle, mitä kaik-
kea Oulun ensikotityö, vauvatyö ja omaohjaajuus pitää sisällään. Alan ammattilaisten tuntemus
ensikotityöstä ja siihen ohjaaminen voisi välttää hajanaista työskentelyä. Palvelutuntemus voisi li-
sätä oikea-aikaiseen tuen tarpeen vastaamiseen.

Oulun ensikoti voi hyödyntää saatuja tuloksia kehittäessään toimintatapojaan. Se hyöttyy opinnä-
ytetyömme tuloksista siten, että ensikodin olemassa olevat ja toimivat rakenteet ja käytänteet vah-
vistuvat tuottamamme tiedon avulla. Opinnäytetyömme avulla työyhteisö saa omaohjaajatoimin-
nasta kattavan kuvauksen. Opinnäyte toi esiin, mitkä kohdat työskentelyssä ovat haasteellisia ja
osittain, miten niihin tulisi tarttua. Työntekijät tulevat tietoisiksi työn mahdollisista haasteista, joka
helpottaa työn ennakointia ja asiakastyöskentelyä. Tutkimustuloksistamme saadut kehittämisideat

ovat realistisia ja toteutettavissa. Esiin nousseiden kehittämisideoiden toteuttaminen vaatii kuitenkin esimiestason tukea. Opinnäytetyömme tutkimustulokset toivat esiin tarpeen omaohjaajatyöhön perehdyttämiseen. Esitämme jatkotutkimusehdotuksena ajankohtaisen perehdytyskansion laatimisen Oulun ensikodin omaohjaajatyöhön, jota voidaan hyödyntää uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Koemme, että opinnäytetyömme itsessään on osittain hyödynnettävissä tässä tarkoituksessa. Työhyvinvointiteeman tärkeys omaohjaajatyössäänkin korostui, ja pohdimme voisiko sitä tutkia lisää ensikotityössä, sillä vauvatyö voi olla ajoittain uuvuttavaa ja kuormittavaa.

Opinnäytetyöprosessimme aikana tietämyksemme kehittämis- ja innovaatio-osaamisen kompetenssista lisääntyi, ja opinnäytetyömme toi meille kokemusta, kuinka työkäytäntöä tarkastellaan kumppanuuslähtöisesti. Yhteistyötaitomme ovat lisääntyneet prosessin aikana ja koimme parityökentelyn mielekkääksi, sillä se mahdollisti meille yhteisen reflektion ja asioiden kriittisen tarkastelun opinnäytetyön eri vaiheissa. Olemme sisäistäneet paljon tutkimuksellisesta osaamisesta ja oppineet, kuinka suunnitellaan, toteutetaan, raportoidaan sekä arvioidaan sosiaalialan opinnäytetyö. Perehdyimme kattavasti tutkimaamme aiheeseen. Ongelmanratkaisutaitomme kehittyivät opinnäytetyön laajoja asiakokonaisuuksia käsiteltäessämme ja aikataulumuutoksia kohdatessamme. Kriittinen ajattelumme kehittyi, kun teimme valintoja tutkimusaineiston tiivistämisessä ja tietopohjaa kerätessä. Opimme opinnäytetyöprosessin aikana noudattamaan ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä suosituksia ja hyvää tieteellistä käytäntöä, kun käytimme tiedeyhteisön tunnistamia toimintatapoja ja kriteereitä opinnäytetyössämme.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2018. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Viitattu 14.4.2019, <http://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>

Bardy, M. & Öhman, K. 2007. Vaativa vauvaperhetyö: kirjallisuuskatsaus kansainvälisestä tutkimuksesta. Stakes työpapereita 13/2007. Helsinki: Valopaino Oy.

Ensi- ja turvakotien liitto. Ensikodit ja vauvaperheiden auttaminen. Viitattu 31.1.2019, https://ensijaturvakotienliitto.fi/tietoa-liitosta/nain-me-autamme/ensikodit_ja_vauvaperheet/#ensikodit

Eskola, J. & Saarela-Kinnunen, M. 2015. Tapaus ja tutkimus = Tapaustudkimus? Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. uudistettu ja täydennetty painos. Juva: PS-kustannus.

Haapanen, M. & Holm, V. 2001. Omahoitajuus. Teoksessa Andersson, M. (toim.) Tartu hetkeen: apua ja hoitoa päihteitä käyttäville vauvaperheille. Ensi- ja turvakotien liiton julkaisu 27. Helsinki: Nykypaino Oy, 93-101.

Hellstén, S. 2013. Odotusaikainen työskentely ensikodissa. Ensi- ja turvakotien liiton työpapereita 10. Helsinki: Ensi- ja turvakotien liitto ry.

Helsingin ensikoti ry. Hoidolliset avopalvelut. Viitattu 13.3.2019, <https://www.helsinginensikoti.fi/haetko-apua/hoidolliset-avopalvelut>

Henttonen, T. 2009. Vauvojen kaltoinkohtelu: tunnistaminen ja puuttuminen ensikodeissa. Ensi- ja turvakotien liiton raportti 12. Vaasa: Oy Fram Ab.

Helsingin ensikoti ry toiminta 2011. Viitattu 11.3.2019, https://docplayer.fi/4452244-Helsingin-ensikoti-ry-toiminta-2011.html#show_full_text

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

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

Honig, A. & Morin, C. 2001. When should programs for teen parents and babies begin? Longitudinal evaluation of a teen parents and babies program. *The Journal of Primary Prevention* 21 (4). 447-454.

Kalland, M. 2019. Vahvuutta vanhemmuuteen — tutkimuksen tuloksia: perhekahvila ja mentisaatio. Teoksessa Hakulinen, T. Laajasalo, T. & Mäkelä, J. Vanhemmuuden ja parisuhteen tuen vahvistaminen: teoriasta käytäntöön. *Terveyden ja hyvinvoinnin laitos*. Helsinki: PunaMusta. 38-44.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä: Juvenes Print.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä: Juvenes Print.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä: Juvenes Print.

Kiiskinen, P. & Eskelinen, T. 2018a. SILTA-kolmion osapuolet. Teoksessa Nieminen-Järvinen, P. (toim.) Iskä, äiskä, omahoitsu ja mä siltaa rakentamassa: Perhekeskeisen asiakastyön käsikirja lastensuojelun ammattilaisille. Pelastakaa Lapset ry:n julkaisusarja n:o 26. Helsinki: Hanamedia. 17-27.

Kiiskinen, P. & Eskelinen, T. 2018b. Merkityksen, tunteiden ja eheytyksen näkökulma SILTA-työssä. Teoksessa Niemi-Järvinen, P. (toim.) Iskä, äiskä, omahoitsu ja mä siltaa rakentamassa. Perhekeskeisen asiakastyön käsikirja lastensuojelun ammattilaisille. Helsinki: Pelastakaa Lapset ry:n julkaisusarja n:o 26. Helsinki: Hanamedia. 53-58

Korhonen, A. & Sukula, S. 2004. Vauvaperhetyö. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kuosmanen, S. 2017. Elämäni paras päätös. Tutkimus ensikotien työn vaikuttavuudesta. Ensi- ja turvakotien liitto. Helsinki.

Larmo, A. 2017. Mentalisaatio – kyky pitää mieli mielessä. Teoksessa Laitinen, I. & Ollikainen, S. (toim.) Mentalisaatio: teoriasta käytäntöön. Therapie-säätiö. Tampere: Kirjapaino Hermes Oy. 15-27.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.

Loppela, K. 2004. Ihminen ja työ - keskustellen työkuuntoon. Työyhteisön kehittäminen työkykyä ylläpitävän toiminnan viitekehyksessä. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print.

Löndén, P. & Näätänen, A-M. 2018. Sosiaalibarometri 2018. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Kuopio: Grano Oy.

Manka, M-L., Kaikkonen M-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan sosiaalirahasto. Viitattu 13.4.2019. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>

Moilanen, P. & Räihä, P. 2015. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juva: PS-kustannus. 52-73.

Oulun ensi- ja turvakoti ry 2018. Toimintakertomus 2017. Sisäinen lähde.

Oulun ensi- ja turvakoti ry 2017. Toimintasuunnitelma 2018. Sisäinen lähde.

Pajulo, M. & Kalland, M. 2008 Äidin reflektiivinen kyky ja sen vaikutus päihde-ensikotien hoidon tulokseen. Teoksessa Andersson, M., Hyytinen, R. & Kuorelahti, M. (toim.) Vauvan parhaaksi: Kuntoutuminen päihdeistä odotus- ja vauva-aikana. Pidä kiinni -hoitojärjestelmä. Ensi- ja turvakotien liitto ry. Ensi- ja turvakotien liiton julkaisu 38. Helsinki: Pekan Offset Oy. 158-183.

Pajulo, M., Salo, S. & Pyykkönen, N. 2015. Mentalisaatio ihmistä suojaavana tekijänä. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. Viitattu 28.10.2019, <https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2015/11/duo12278>

Pyykkönen, N. 2017. Mentalisaatio ja episteeminen luottamus kehityksen mahdollistajina. Kliininen ja yhteiskunnallinen näkökulma. Teoksessa Laitinen, I. & Ollikainen, S. (toim.) Mentalisaatio. Teoriasta käytäntöön. Therapeia-säätiö. Tampere: Kirjapaino Hermes oy. 105-130.

Pyykkönen, N. 2018. Mentalisaatio huostaanotetun lapsen kehityksen tukena. Teoksessa Niemi-Järvinen, P. (toim.) Iskä, äiskä, omahoitsu ja mä siltaa rakentamassa. Perhekeskeisen asiakastyön käsikirja lastensuojelun ammattilaisille. Pelastakaa Lapset ry:n julkaisusarja n:o 26. Helsinki: Hanamedia. 87-91.

Pääkkö, A. 2018. Reflektiivinen työote ja reflektion käyttö Silta-työssä. Teoksessa Niemi-Järvinen, P. (toim.) Iskä, äiskä, omahoitsu ja mä siltaa rakentamassa. Perhekeskeisen asiakastyön käsikirja lastensuojelun ammattilaisille. Pelastakaa Lapset ry:n julkaisusarja n:o 26. Helsinki: Hanamedia, 74-82.

Puusniekka, A. & Saaranen-Kauppinen, A. 2006a. Tapaustutkimus. KvaliMOTV – menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 4.1.2019, https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_5.html

Puusniekka, A. & Saaranen-Kauppinen, A. 2006b. Teemahaastattelu. KvaliMOTV – menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 5.4.2019, https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html

Puusniekka, A. & Saaranen-Kauppinen, A. 2006c. Teemoittelu. KvaliMOTV – menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 4.1.2019, https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

Rantala, I. 2015. Laadullisen aineiston analyysi tietokoneella. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4. uudistettu painos. Juva: PS-kustannus, 108-133.

- Sinkkonen, J. 2018. Kiintymyssuhteet elämänkaareissa. Helsinki: Kustannus Oy Duodcim.
- Sinkkonen, J. 2018. Mikä lastenkodin arjessa hoitaa? Teoksessa Niemi-Järvinen, P. (toim.) Iskä, äiskä, omahoitsu ja mä siltaa rakentamassa: perhekeskeisen asiakastyön käsikirja lastensuojelun ammattilaisille. Pelastakaa Lapset ry:n julkaisusarja n:o 26. Helsinki: Hanemedia, 12-16.
- Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. 2016. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Viitattu 4.1.2019,
<https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>
- Stenvall, J. & Virtanen, P. 2012. Sosiaali- ja terveystalouden uudistaminen: kehittämisen mallit, toimintatavat ja periaatteet. Tallinna: Tietosanoma oy.
- Stormbom, A. 2008. Vauvalähtöinen päihdekuntoutus – esimerkkinä Ensikoti Pinja. Teoksessa Andersson, M., Hyytinen, R. & Kuorelahti, M. (toim.) Vauvan parhaaksi: Kuntoutuminen päihteistä odotus- ja vauva-aikana. Pidä kiinni -hoitojärjestelmä. Ensi- ja turvakotien liitto ry. Ensi- ja turvakotien liiton julkaisu 38. Helsinki: Pekan Offset Oy. 158-183.
- Särkelä, R. 2016. Järjestöt julkisen kumppanista markkinoiden puristukseen: sosiaali- ja terveysjärjestöjen muutos sosiaalipalvelujen tuottajana vuosina 1990–2010. Ensi- ja turvakotienliiton julkaisu 40. Lönnberg Print & Promo.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016. Lastensuojelun käsikirja: Mitä on lastensuojelu? Viitattu 17.1.2019,
<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Lastensuojelun käsikirja: Vauvatyö. Viitattu 25.1.2019,
<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyomenetelmat-ja-valineet/tyomenetelmat/vauvatyo>

Törrönen, H. 2003. Tappakaa ja virtaan heittääkää kaikki kolmevuotiaat ja sitä nuoremmat poikalapset! Teoksessa Nieminen, P. & Siltala, P. (toim.) Äidin ja vauvan varhainen vuorovaikutus. Juva: WS Bookwell oy, 220-236.

Viinikka, A. 2016 Mitä vauva miettii? Vanhempien mentalisaatiokyvyn vahvistaminen. Mannerheimin Lastensuojeluliitto. Helsinki: Hämeen kirjapaino oy.

TEEMA 1. Kerro **kokemuksesi** omaohjaajuudesta.

Apukysymyksiä:

- Mikä on työnkuvasi omaohjaajana?
- Mikä on kokemuksesi työhön perehdytyksestä
- Miten työn suunnittelu, toteutus, arviointi toteutuu?
 - Millä keinoin? Käytetyt menetelmät? Pohja suunnittelulle?
- Mitkä ovat työn tavoitteet?
- Miten parityöskentely toimii? / Mikä on tiimin rooli?
- Miten työtä organisoidaan? / Mitkä ovat työskentelyyn varatut resurssit?
- Mikä on tärkeintä omaohjaajuudessa?
- Mitä omaohjaalta vaaditaan?
- Mitä on omaohjaajatyön vauvatyöskentely?
- Mikä on omaohjaajan hyöty/merkitys/rooli vauvalle, vanhemmille, työntekijälle?

TEEMA 2. Kerro kokemuksestasi **reflektiivisen työotteen** käytöstä omaohjaajan työssä.

Apukysymyksiä:

- Mitä se mielestäsi on omaohjaajatyöskentelyssä?
- Missä tilanteissa käytät sitä?
- Kenen kanssa (yksin/yhdessä)?
- Miten se näkyy perheen kanssa työskenneltäessä?
- Mitä sen käyttö tuo työskentelyyn?
- Mitä hyvä reflektio edellyttää? Työntekijältä / työyhteisöltä?
- Mitä välineitä reflektiivisessä työskentelyssä on tukena?
- Mikä on reflektiivisen työotteen hyöty/merkitys vauvalle, vanhemmille, työntekijälle?
- Mitkä ovat reflektiivisen työskentelyn haasteet?

TEEMA 3. Kerro omaohjaajatyöskentelyn **haasteista** ja **kehitysideoista**.

Apukysymys:

- Onko omaohjaajatyötä kehitetty Oulun ensikodilla aiemmin? Miten?

Hei Oulun ensikodin ohjaajat!

Oletko innostunut kehittämään työtäsi? Haluatko tuoda oman äänesi kuuluviin?

Teemme laadullisen opinnäytetyön ensikodin omaohjaajuuteen liittyen. Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvailla teidän, eli Oulun ensikodin työntekijöiden, kokemuksia omaohjaajana toimimisesta. Tavoitteenamme on tuoda esiin ajankohtaista, työntekijöiden näkemyksiin perustuvaa tietoa omaohjaajatyöskentelystä, jotta toimintaa voidaan kehittää mahdollisimman työntekijälähtöisesti. Olemme kiinnostuneita kuulemaan ajatuksiasi muun muassa reflektiivisestä työotteesta osana omaohjaajatyötä. Pidämme tutkimukseen osallistuville yksilöhaastattelut ensikodin tiloissa sovitusti työajallanne. Toivomme, että sinulla on kokemusta omaohjaajatyöstä vähintään vuoden ajalta. Tule osallistumaan siis omana itsenäsi, esivalmisteluja ei tarvita. Arvioimme haastattelujen kestävän noin 1,5h.

Käydyt haastattelut tullaan äänittämään ja haastatteluaineisto tullaan säilyttämään suojassa ulkopuolisilta. Haastatteluiden äänittämisen tarkoituksena on taata haastattelun luotettavuus. Haastatteluaineisto tulee olemaan ainoastaan tämän opinnäytetyön tekijöiden nähtävillä ja tulemme hävittämään kaikki aineistot opinnäytetyön valmistuttua. Sinulla on oikeus kieltäytyä haastattelusta missä vaiheessa tutkimusta tahansa. Valmis opinnäytetyö tullaan julkaisemaan osoitteessa theseus.fi. Lisäksi tulemme esittämään tutkimustulokset Oulun ensikodilla. Tutkimustulokset esitetään ja raportoidaan siten, että haastateltavien henkilöllisyys pysyy salassa.

Pyydämme sinua etukäteen ilmoittamaan halukkuudesta osallistua haastatteluun 27.4.2019 mennessä sähköpostitse tai puhelimitse. Haastattelut toteutetaan ensikodilla mahdollisimman pian ilmoittautumisajan päätyttyä.

Mikäli sinulla herää kysymyksiä liittyen opinnäytetyöhömmme, kerromme siitä mielellämme lisää!

Voit lähettää tiedustelut tutkimuksesta ja ilmoituksen tutkimukseen osallistumisesta sähköpostitse tai tekstiviestitse.

Kiitos jo etukäteen!

Katja Hietala & Minna Hätönen
Sosiaalian tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu