



Tuulenpesäkoti - nyt ja tulevaisuudessa

NORA LOMA

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Tuulenpesäkoti - nyt ja tulevaisuudessa

Nora Loma
Sosionomi AMK
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2022

Tämä opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Myötämieli Oy:n lastensuojelulaitos Tuulenpesäkoti. Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa Tuulenpesäkodin nykytilannetta työyhteisön ja nuorten osallisuuden näkökulmasta ja johtajuuden kehittämisen näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena oli myös oman ammatillisen kasvuni ja osaamiseni syvenemisen reflektointi.

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet perustuvat Tuulenpesäkodin kehittämiseen, jossa tarkastellaan nuorten osallisuuden ja hyvän kohtelun suunnitelman päivittämistä. Opinnäytetyöprosessin aikana dokumentoitiin Tuulenpesäkodin ohjaajien työtä, nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä reflektoin omaa työnkuvaani. Reflektion ja opinnäytetyön aikana tehtyjen havaintojen tukena käytettiin ammattikirjallisuutta, kuten lastensuojelulakia sekä johtajuuteen liittyvää teoretietoa. Nuorten osallisuuden tarkastelussa käytettiin asiakaspalautelomaketta ja tulosten pohjalta tarkasteltiin nykytilannetta.

Johtopäätösten mukaan työryhmä on sitoutunut ja toiminnan kehittämiseen löytyy halukkuutta. Vuorotyö tuo omat haasteensa tiedonkulkuun, mutta tiedonkulkua voidaan parantaa perusteellisella ja systemaattisella kirjaamisella tietojärjestelmään sekä vuoronvaihdon yhteydessä raporteilla. Hyvän kohtelun suunnitelman päivittämiseen on tärkeä ottaa nuoret mukaan ja kuulla heidän ajatuksiaan sekä mielipiteitään. Nuoria voidaan osallistaa arjessa monin eri tavoin ja osallisuuden kokemus muodostuu vaikuttamismahdollisuuksista sekä vastavuoroisesta keskustelusta. Osallisuus nousi opinnäytetyön keskiöön niin nuorten kanssa toimimisessa, mutta myös työryhmän osallistamisen näkökulmasta.

This Bachelor's thesis was commissioned by Myötämieli Ltd child protection institution Tuulenpesäkoti. The aim of the thesis was to map the current situation of Tuulenpesäkoti from the perspective of the work community and young people's participation and from the perspective of leadership development. The aim of the thesis was also to reflect on the author's own professional growth and the deepening of professional skills.

The key concepts of the thesis are based on the development of the Tuulenpesäkoti, which examines the updating of the plan for the inclusion and good treatment of young people. During the thesis process, the work of Tuulenpesäkoti instructors was documented, the participation of young people and opportunities to influence, and the author's own job description was reflected. Professional literature, such as the Child Welfare Act and theoretical knowledge related to leadership, was used to support the observations made during the reflection and thesis work. When examining the inclusion of young people, A customer feedback form was used to review youth participation, and the current situation was reviewed based on the results.

According to the conclusions, the working group is committed and there is a willingness to develop its operation. Shift work brings its own challenges to the flow of information, but the flow of information can be improved by thorough and systematic recording in the information system and, in the case of shift changes, with reports. To update the good treatment plan, it is important to involve young people and hear their thoughts and opinions. Young people can be involved in everyday life in many ways, and the experience of inclusion consists of opportunities to influence and mutual discussion. Inclusion became the focus of the thesis not only in working with young people, but also from the perspective of the participation of the working group.

Keywords: developing, child protection, foster care, participation, generational change

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Oma esittely	7
1.2	Eettisyys	8
2	Kehittämisenäkökulmia	9
3	Henkilöstö	12
3.1	Kehityskeskustelut	12
3.2	Kehityskeskusteluiden tuloksien arviointi	13
3.3	Työvuorosunnittelu	14
4	Ohjaajan roolin tarkastelu	16
4.1	Ohjaajan tehtävät lastensuojelussa	17
4.2	Sosiaalinen media lastensuojelussa.....	18
5	Nuorten osallisuus sijaishuollossa	19
5.1	Nuorten osallisuus Tuulenpesäkodissa.....	21
5.2	Asiakaspalautteen tulokset	22
5.3	Yhteenveto asiakaspalautteista	26
6	Hyvän kohtelun suunnitelma.....	27
7	Johtajuus	29
7.1	Oma johtajuus	30
7.2	Muutosjohtaminen	31
8	Tulevaisuuden tarkastelua	32
9	Johtopäätökset	34
9.1	Pohdinta	37
	Lähteet.....	39
	Kuviot	42
	Liitteet	43

1 Johdanto

Opinnäytetyön näkökulmana on Myötämieli Oy:n toiminnan kehittäminen. Tavoitteena on tarkastella ja kartoittaa Tuulenpesäkodin nykytilannetta työyhteisön ja nuorten osallisuuden näkökulmasta ja johtajuuden kehittämisen näkökulmasta. Prosessin aikana kartoitan tilannetta henkilöstön osalta kehityskeskusteluita tukena käyttäen ja nuorten osalta asiakaspalautekyselyä hyödyntäen. Johtopäätöksissä kuvaan tavoitteiden suunnassa edistymistä sekä tulevaisuuden kehityssuuntaa.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Myötämieli Oy, joka omistaa yksityisen lastensuojelulaitoksen Tuulenpesäkodin Hausjärvellä. Tuulenpesäkoti on yksityinen lastensuojelulaitos, jonne sijoitetaan eri riippuvuuksista kärsiviä sijoitettuja ja/tai huostaanotettuja, erityisesti päihde-, peli- ja mielenterveysongelmaisia nuoria.

Tuulenpesäkodin toisena perustajana toimii äitini ja hän on ollut ainoana omistajana vuodesta 2010 alkaen. Tuulenpesäkoti on perustettu vuonna 2004. Tulevaisuuden suunnitelmana on, että sukupolven vaihdoksen myötä ryhdyn itse Tuulenpesäkodin yrittäjäksi.

Tuulenpesäkodissa työskentelee moniammatillinen työryhmä, joka koostuu sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista. Työntekijöitä on tällä hetkellä 9, yrittäjä, lastensuojelulaitoksen johtaja, vastaava ohjaaja sekä 6 ohjaajan nimikkeellä toimivaa sosiaali- ja terveysalan ammattilaista. Lastensuojelulaitoksen johtajan ja vastaavan ohjaajan toimenkuvaan kuuluu myös ohjaajan tehtävät. Ohjaajan tehtäviin kuuluu ohjaustoiminnan lisäksi kirjallinen raportointi (Nappula), perheiden kanssa tehtävä yhteistyö, kodinhoidolliset askareet sekä yhteistyö eri viranomaistahojen kanssa.

Myötämieli Oy:n organisaatiossa toimii myös johtoryhmä. Johtoryhmän jäsenenä on yrittäjä, lastensuojelulaitoksen johtaja sekä vastaava ohjaaja. Johtoryhmän tehtäviin kuuluu toiminnan kokonaisuuden seuraaminen sekä siitä vastaaminen, talouden ja kulurakenteen huomioiminen sekä henkilöstö johtaminen. Vastualueet ovat jaettu seuraavalla tavalla. Yrittäjän vastuulla on talouteen liittyvät asiat. Lastensuojelulaitoksen johtajalla on hoito- ja kasvatusvastuu. Vastaavalla ohjaajan toimenkuvaan kuuluu henkilöstöön liittyvät asiat.

Tuulenpesäkoti tarjoaa sijoitetuille nuorille kodinomaisen ympäristön, jossa nuori pystyy kokemansa perusturvallisuuden ja aikuisen läsnäolon myötä kasvamaan ja kehittymään itsenäiseksi yksilöksi. Tavoitteena on, että nuori löytää omat voimavaransa, oppii asettamaan henkilökohtaisia päämääriä, huomioimaan toiset sekä kantamaan vastuuta itsestään (Tuulenpesäkoti 2022).

Lastensuojelulaissa (417/2007) on määritelty laitoshoidon koskevat säädökset. Sijaishuollolla tarkoitetaan huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai avohuollon sijoituksen nojalla lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämisestä kodin ulkopuolella. Kunnat / hyvinvointialueet vastaavat lastensuojelun toimeenpanon tehtävistä, joihin kuuluu esimerkiksi sijoitukset lastensuojelulaitoksiin. Tuulenpesäkotiin sijoitetaan nuoria eri kunnista / hyvinvointialueilta. Kunnat kilpailuttavat säännöllisesti n. 3-4 vuoden välein lastensuojelun toimijat, kun kilpailutus on hyväksytty, nuoria voidaan sijoittaa hyväksytyihin palveluntarjoajan yksiköihin.

1.1 Oma esittely

Omasta taustastani sen verran, että olen valmistunut lähihoitajaksi vuonna 2009. Olin ensimmäisenä kesänä 2009 kesätoimissa Tuulenpesäkodissa. Olin 19-vuotias ja koin, että nuorten kanssa työskentely ei ole tässä kohtaa järkevää, sillä ikäeroa sijoitettuihin nuoriin oli kovin vähän. Sen lisäksi halusin myös luoda omaa ammatillista uraani lähihoitajana toisaalla. Teinkin reilun 10 vuotta mielenterveys- ja päihdetyötä aikuisten parissa, kunnes koin olevani valmis jatkamaan äitini yritystä. Lähdin opiskelemaan sosionomiksi ja samalla työskentelin Tuulenpesäkodissa ohjaajan tehtävissä, ohessa opettelen ja pyrin kehittymään esihenkilön työtehtävissä.

Sosionomin koulutuksessa ydinosaamiseen liittyvät opinnot antavat perustietoja ja taitoja eriikäisten ihmisten elämänvaiheisiin ja tilanteisiin, joissa ihmisten tuen tarpeita, hyvinvointia, sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä tarkastellaan. Sosionomin osaamisessa keskeisenä voidaan pitää tiedollista, taidollista ja eettisiä tekijöitä. Sosionomin erityisosaaminen voi vaihdella sen mukaan, millaisia opintojaksoja hän valitsee oman mielenkiinnon mukaan, sekä työssään kohtaamiensa ihmisten, heidän elämäntilanteensa ja -vaiheensa sekä kulttuurisen taustan mukaan. (Helminen Jari & Sosiaalialan ammattihenkilöiden foorumi 2014.)

Sosionomi (AMK) voi työskennellä hyvin monenlaisessa asiakastyössä sekä myös esimies työssä. Koen, että omasta lähihoitajan työtaustastani on ollut apua Sosionomin ydinosaamisen opintojen suorittamisessa, sillä itselläni on työelämästä ymmärrys palvelujärjestelmästä, asiakassuhteista, eettisistä periaatteista sekä yhteiskunnallisesti sosiaalityön vaikuttamismahdollisuuksista sekä kehittämiskohteista. Erityisosaamisen opinnoiksi pyrin valikoimaan sellaisia opintojaksoja, jotka tukevat tulevaisuuden näkymääni lastensuojelun parissa. Huomaan ammatillisesti kehittyneeni opintojen aikana valtavasti sekä olen saanut paljon uutta tietoa ja taitoa työskentelyyni.

Olen kehittynyt mielestäni ohjaajana lastensuojelulaitoksessa viimeisen parin vuoden aikana. Koen löytäneeni itselleni oikean paikan ja koen aidosti halua auttaa sijoitettuja nuoria sekä heidän perheitään. Opintojeni edetessä olen valinnut valinnaisia kursseja lasten ja nuorten kanssa tehtävään työhön, johon lukeutuu muun muassa lastensuojelun ja perhetyön kurssit. Koen saaneeni varmuutta työskentelyyni, tiedostan lain merkityksen työssäni ja osaan

perustella itselleni, työryhmälle sekä nuorille päätöksiä. Päätöksien tekeminen ei aina ole helppoa ja mielestäni olennaista onkin puhua työryhmän kesken asioita auki ja hyödyntää kaikkien ammattitaitoa päätöksen teossa.

Vastaavana ohjaajana olen toiminut vuoden verran ja siinä työni osa-alueessa on vielä paljon opeteltavaa. Samoin tulevaisuuden yrittäjänä siihen liittyvät asiat ovat minulle uusia. Vastaavana ohjaajana minun tehtävänkuvaani tuli henkilöstöasiat ohjaajan tehtävien rinnalle. Henkilöstön johtaminen on mielestäni todella merkittävää ja tärkeää työtä, sen takia siitä muodostuikin yksi osa opinnäytetyötäni. Opinnäytetyön prosessin aikana työnkuvaani lisätään työvuorolistojen tekeminen ja siihen sisältyvät palkka-ajot. Nykyinen yrittäjä hoitaa tällä hetkellä laskutukset, mutta nekin tulevat tulevaisuudessa minulle. Olen aina ollut enemmän käytännön oppija ja pidän perustyöstäni kovasti. Väistämättäkin tulevaisuus jännittää laskutuksien ja niin sanottujen paperitöiden osalta.

Tulen kirjoittamaan tätä opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on toimia oman ammatillisen kasvuni tukena sekä syventää osaamistani kohti sosiaalialan yrittäjyyttä sekä esihenkilönä toimimista. Tavoitteeni on kartoittaa Tuulenpesäkodin työryhmän toimivuutta, sekä mahdollisia kehittämiskohteita. Toisena tavoitteenani on arvioida nuorten osallisuutta Tuulenpesäkodissa sekä pohtia keinoja osallisuuden kasvattamiseen. Kolmantena tavoitteenani on tarkastella omaa johtajuuttani, pohtia millainen johtaja minä ole sekä omia kehittymisen kohteitani. Siivutan ajoittain tulevaisuuden näkymääni yrittäjänä, mutta pääpaino opinnäytetyössäni tulee olemaan henkilöstössä, sen johtamisessa, nuorissa ja heidän osallisuudessaan sekä omassa kehittymisessäni koskien johtajuutta. Aion teemoittaa ja pilkkoa kirjoitustani näiden aiheiden ympärille.

1.2 Eettisyys

Sosionomin ammatissa ammattieettisiä periaatteita ovat ihmisarvo, ihmisoikeudet ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus. Tarkemmassa jaottelussa eettiset periaatteet voidaan jakaa seuraaviin osa-alueisiin. (Talentia 2018).

- Ihmisarvo ja ihmisoikeudet
 - Itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen
 - Osallisuuden edistäminen
 - Henkilön kokonaisvaltainen huomioiminen ja voimavarat
 - Sosiaalinen oikeudenmukaisuus
- (Talentia 2018).

Tulen kohtaamaan työssäni tilanteita, joissa on näitä edellä mainittuja arvoja. Ammattieettisyys ei anna suoria vastauksia ristiriitatilanteisiin tai siihen, miten vaihtelevissa tilanteissa tulisi toimia. Eettiset periaatteet kuitenkin ohjaavat pohtimaan asiakkaan oikeuksia ja

työntekijän velvollisuuksien välistä suhdetta. Lastensuojelulaitoksessa kohtaan päivittäin tilanteita, joissa kohtaan eettisiä kysymyksiä nuorten elämään, omaa toimintaani sekä yhteisön toimintaan liittyen. Ajoittain on tilanteita, joissa joudumme puuttumaan sijoitetun lapsen itsemääräämisoikeuteen erilaisilla rajoitustoimenpiteillä. Lastensuojelun ytimenä on lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön. Laki määrittää tarkasti lapsen oikeudet ja ammattilaisen velvollisuudet ja tämä edellyttää sitä, että sijoitetun lapsen kohdalla perusoikeuksien rajoittamisesta tulee tehdä rajoituspäätös.

Lastensuojelulaissa mainittuja rajoitustoimenpiteitä ovat yhteydenpidon rajoittaminen, henkilötarkastus ja henkilökatsastus, aineiden ja esineiden haltuunotto, omaisuuden, lähetysten ja tilojen tarkastaminen ja lähetysten luovuttamatta jättäminen, kiinnipitäminen, liikkumapauden rajoittaminen, luvatta laitoksesta poistuneen lapsen palauttaminen, eristäminen ja erityinen huolenpito. Rajoitustoimenpiteillä puututaan lapsen perustuslaissa ja ihmisoikeusopimuksissa turvattuihin perusoikeuksiin. Perusoikeuksien rajoittaminen on perustuttava aina lakiin ja huomioitava että tavoiteltava hyöty rajoittamisella on haittoja merkittävämpää eikä toivottua lopputulosta voida muutoin saavuttaa. Rajoitustoimenpiteet eivät ole koskaan rangaistusmuoto ja niiden käyttö tulee lopettaa välittömästi, kun perusteita toimenpiteen jatkamiselle ei enää ole. (Räty 2019, 551-552.)

Asiakassuhteiden luottamuksellisuus on tärkeä osa eettistä toimintaa. Sosiaalialan ammattilaisia sitoo salassapitovelvoite, se koostuu kolmesta osa-alueesta ja ne täydentävät toisiaan. Osa-alueina on asiakirjasalaisuus, vaitiolovelvollisuus ja hyväksikäyttökielto. Tietojen luovuttamiseen on kuitenkin olemassa poikkeus, joka sallii tietojen antamisen asiakkaan tai huoltajan suostumuksesta huolimatta. Se edellyttää sitä, että tiedot ovat välttämättömiä antaa asiakkaan hoidon, huollon tai koulutuksen tarpeen selvittämiseksi tai järjestämiseksi. Tietoja saa tällöin antaa, jos hoitoa ja huoltoa ei voida muutoin toteuttaa ja se on asiakkaan etujen ja oikeuksien turvaamisen kannalta välttämätöntä. (Talentia 2018).

Työskentelyn tukena on tärkeää hyödyntää työryhmän olemassaoloa eettisiin keskusteluihin, päätöksen tekoon sekä harkintaan, se ei ole vain yksittäisen työntekijän vastuulla. Eettisyys ja arvojen mukainen toiminta on koko työyhteisön asia.

Tulen huomioimaan opinnäytetyötä kirjoittaessani eettiset periaatteet sekä salassapidon edellytykset. Kirjoitan ilman tunnistetietoja kaikkia osapuolia kunnioittavasti omista havainnoistani sekä viittaan lähteiden pohjalta teoriaan havaintojeni tueksi.

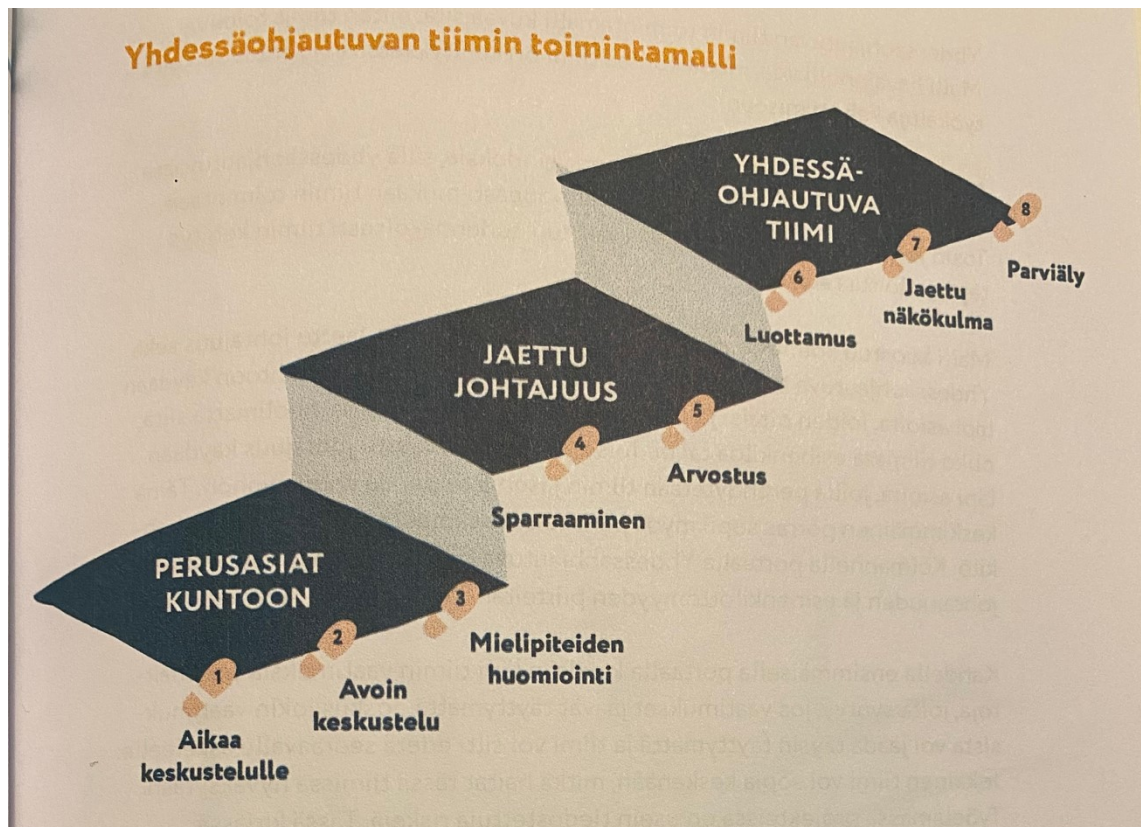
2 Kehittämisenäkökulmia

Tutkimuskysymyksiä, joita tulen pohtimaan opinnäytetyö prosessin aikana ovat:

1. Kartoittaa ja kuvata millainen on Tuulenpesäkodin nykytilanne työyhteisön sekä nuorten osalta?
2. Millaiseksi oma johtajuuteni kehittyy suhteessa tulevaan rooliini Tuulenpesäkodin yrittäjänä sukupolven vaihdoksen myötä?
3. Millaisia kehittämiskohteita kartoituksen myötä ilmenee sekä pohtia miten ne vaikuttavat tulevaisuuteen.

Oma henkilökohtainen yrittäjän ja johtajan näkökulman tavoitteeni on luoda yhdessä ohjautuva tiimi. Uskon ja koen, että jokaisen yksilön työmotivaatio sekä vastuu työnteosta kasvaa, kun työntekijät pääsevät itse vaikuttamaan asioihin, tuomaan mielipiteitään esille sekä luottamaan omaan sekä tiimin toimivuuteen. Esimerkiksi työvuorojen osalta. Tiimissä otettava vastuu ei poissulje yrittäjän ja johtajan vastuuta ja sitä, että toimimme lain sekä säädösten puitteissa. Yhdessä ohjautuvuus luo kuitenkin jokaiselle tiimin jäsenelle varmuutta omaan työskentelyyn sekä luottamusta siihen, että he kykenevät toimimaan yrityksen arvojen ja työn tavoitteiden mukaisesti.

Yhdessä ohjautuvan tiimin toimintamallia on kuvattu porrasmallisella esimerkillä. Mallissa on kuvattu kolme porrasta ja kahdeksan askelta. Mallin tarkoitus on selkeyttää ajatuksia siitä, missä oman työyhteisön kanssa mennään sekä antaa oivallisen esimerkin siitä, miten tiimi voi kehittyä sekä parantaa yhteistyötä. (Spiik 2022, 9)



Kuvio 1 Yhdessä ohjautuvan tiimin toimintamalli (Spiik, 2022,9)

Työryhmässä tapahtuneiden henkilöstömuutoksien takia, olemme siis kaikki aika uuden asian äärellä. Jokainen varmasti hakee omaa paikkaansa nykyisessä työyhteisössä, niin minäkin. Koen, että tämä on kuitenkin oivallinen hetki tarkastella työyhteisön toimintaa sekä luoda keskustelevaa sekä yhdessä ohjautuvaa tiimiä tästä eteenpäin.

Pyrin kehityskeskusteluiden sekä henkilöstöpalavereiden pohjalta saamaan niin itselleni kuin työryhmälle ymmärryksen siitä, missä kohtaa olemme tällä hetkellä menossa ja miten etenemme jatkossa.

Nuorten osallisuus on toinen kehittämisenäkökulmani opinnäytetyössä. Nuorten osallisuuden vahvistamisessa olennaista mielestäni on työryhmän toiminta sekä yhtenäinen linja. Työyhteisön toiminnan kirkastamisella uskon olevan positiivisia vaikutuksia myös nuorten osallisuuden vahvistamiseen. Nuorten päätöksenteko ei ole ikäsidonnaista ja jokaisen mielipide on arvokas. Tärkeää on välttää näennäistä osallistumista, jolla ei kuitenkaan ole vaikutuksia. (Osallisuuden osaamiskeskus 2022). Toimimme nuorille esimerkkeinä sekä ohjaajan roolissa luomme raamit sille missä asioissa ja miten nuoret voivat omaa osallisuuttaan tuoda enemmän esille. Nuorten osallisuuden vahvistaminen on yhteiskunnallisestikin hyvin tärkeää, jotta he tietävät omat oikeutensa sekä vaikuttamismahdollisuutensa. Vaikuttamismahdollisuuksilla nuorelle vahvistuu myös minäpystyvyyden tunne, jonka voidaan katsoa olevan hyvin tärkeää erityisesti sijoitettujen nuorten kohdalla, uskon että tämä luo myös hyviä edellytyksiä itsenäistymiseen.

Kolmas tavoitteeni on pohtia johtajuutta, millainen johtaja haluan olla sekä myös omia kehittämiskohteitani. Johtajuus ei ole sisäänrakennettu ominaisuus, sitä voi myös oppia. Olennaista mielestäni oman johtamistavan tarkastelussa on pohtia millaista johtajuutta arvostaa, millainen johtamistapa on toimiva sekä onko itsellä edellytyksiä sille. Itselleni on jo vuosien ajan muodostunut ajatus siitä, että haluaisin toteuttaa jaettua johtajuutta, joka tukisi myös tiimin yhdessä ohjautuvuutta ja sitä kautta vastuunkantoa sekä vaikuttamismahdollisuuksia myös tiimin sisällä. Jaettu johtajuus on pitkälti mielestäni kiinni myös työryhmästä, sillä johtamisen avainasemassa on vuorovaikutustaidot sekä sitoutuminen. Organisaatio voi menestyä, jos yrityksen palveluksessa olevat ihmiset sitoutuvat yrityksen päämääriin ja pyrkivät niitä yhdessä innokkaasti saavuttamaan. (Juuti 2013, 9-11).

Näiden tavoitteiden pohjalta uskon, että saan kartoitettua opinnäytetyön avulla hyvän kokonaisuuden Tuulenpesäkodin nykytilanteesta ja siitä mihin suuntaan tulen yritystä jatkossa vievään. Koen, että tavoitteeni tukevat toinen toisiaan ja niillä on yrityksen toiminnan kannalta positiivinen vaikutus.

3 Henkilöstö

Tulen sisällyttämään tämän otsikon alle hieman taustatietoa, millainen tilanne on nyt ja mitä tulevaisuuden ajatuksia itselläni henkilöstön suhteen on. Teemoitan myös erilaisia henkilöstöön liittyviä aiheita, jotka rakentuvat kokonaisuudeksi matkan varrella. Tuulenpesäkodin työryhmä muodostuu moniammatillisista osajista. Työryhmän jäsenenä toimii yrittäjä, sairaanhoitaja, 2 sosionomia, 4 lähihoitajaa, yksikön johtaja sekä minä vastaavaohjaaja. Nykyistä yrittäjää ei lasketa henkilöstövahvuuteen, hän hoitaa laskutuksia sekä muita yrityksen asioita eikä osallistu hoito ja kasvatustyöhön.

Henkilöstön kelpoisuudesta koostuvat määräykset perustuvat lastensuojelulakiin (417/200/), jossa määritellään, että lastensuojelulaitoksessa henkilökuntaa on oltava lapsen/nuoren hoitoon ja kasvatukseen nähden riittävä määrä sosiaalihuollon ammattihenkilöstöä. Laissa (417/200) määritellään lisäksi asuinyksikössä hoidettavien lasten lukumäärä, lastensuojelulaitoksessa saadaan hoitaa enintään seitsemää nuorta. Tämä luku määrittelee myös sen, että lastensuojelulaitoksessa tulee asuinyksikköä kohden olla nuorten tarvitsemaan hoito ja kasvatustehtäviin vähintään seitsemän työntekijää, joilta edellytetään ammatillinen pätevyys. Lisäksi sijoittaja kuntien ja aluehallintoviraston tehtäviin kuuluu valvoa laitoshoidon toteutusta lain määrittelemällä tavalla (THL 2022). Sijoittajakunnat voivat asettaa kilpailutuksissa esimerkiksi koulutustasoihin vaatimuksia tiukemmaksi kuin mitä aluehallintovirasto edellyttää. On siis aina tärkeää kilpailutuksissa tiedostaa se, mihin sitoudumme ja toteutuuko lupamme asiat.

Tuulenpesäkodin nykytilanteessa työryhmässä on tapahtunut viimeisen vuoden aikana muutoksia ja työryhmässä on ollut vaihtuvuutta. Omat henkilökohtaiset tavoitteeni tulevana yrittäjänä ovat olleet saada muodostettua sitoutunut ja motivoitunut työyhteisö. Sitoutumisen tavoitteena on henkilöstön pysyvyys, sillä on ennen kaikkea iso rooli lastensuojelun nuorten kanssa toimimisessa. Nuoret reagoivat herkästi, jos henkilöstö vaihtuu koko ajan ja myös niin sanottu pelaamisen ja vedättämisen mahdollisuudet lisääntyvät, samat ohjaajat luovat myös nuorille turvaa ja tuttuuden tunnetta. Lisäksi pysyvä työryhmä luo myös henkilöstön sisälle mielestäni turvaa sekä luottoa siitä, että työkaverin toimintatavat tunnetaan ja asioista voidaan keskustella avoimesti.

3.1 Kehityskeskustelut

Henkilöstölle pidetään kaksi kertaa vuodessa kehityskeskustelut. Nykytilanteessa työryhmässä on uusia työntekijöitä, joiden kanssa kehityskeskustelut pidetään ensimmäistä kertaa. Yleisesti olen huomannut työurallani sen, että kehityskeskusteluita pidetään pakollisena pahana. Mistä tämä ajatus johtuu? Onko kyseessä yksilötasolla oman toiminnan tarkastelun haasteet ja se, että omia vahvuuksiaan ja kehityskohteita tarkastellaan. Suomalaiset kun ovat huonoja kehumään itseään. Itse koen kehityskeskustelut todella tärkeänä ja merkittävänä osana työssä

jaksamista, oman toiminnan tarkastelua sekä myös kokonaiskuvan huomiointia. Uskon myös, että kehityskeskustelut tukevat vuorovaikutuksen lisääntymistä ohjaajien ja johdon välillä. Tiedostaako yksilö yrityksen toiminnan perustehtävän ja toimiiko hän itse omassa työssään sen mukaisesti. Jos työntekijällä on jossain toiminnan osa-alueessa haasteita, voidaan kehityskeskustelussa mieltä sitä, miten asiaan voidaan kiinnittää huomiota ja miten työntekijä saa tarvitsemansa avun sekä tuen, jotta voi kehittyä kyseisessä osa-alueessa.

Tuulenpesäkodin kehityskeskusteluita olen pitänyt vasta yhden kerran alkuvuodesta. Seuraaville kehityskeskusteluille ajattelin, että voisin lisätä pohjaan hieman arvokeskustelua. Mitkä arvot tukevat ja ohjaajat työntekijää hänen työssään. Pohdin, että saisin tästä myös hyvää lisämateriaalia Tuulenpesäkodin olemassa olevien arvojen tueksi ja sille, mitkä asiat henkilöstö kokee olevan itselleen merkityksellisinä arvoina.

On kulunut aikaa, kun viimeksi käsittelin tätä aihetta. Lokakuun ensimmäisen viikon aikana olen saanut kalanteroitua kaikkien työryhmän jäsenten kehityskeskustelut ja ensimmäiset alkavat tällä viikolla. Viimeksi pidin kehityskeskusteluita sekä Tuulenpesäkodilla että talon ulkopuolella mm. kahvilassa. Koen, että muualla pidettynä työntekijän voi olla helpompi ja rennompia jutella sekä keskittyä itse aiheeseen. Nyt kuitenkin aikataulusyitten takia, keskustelut tullaan pitämään Tuulenpesäkodilla. Onkin mielenkiintoista nähdä, onko se hyvä asia vai ei.

3.2 Kehityskeskusteluiden tuloksien arviointi

Kehityskeskustelut etenivät pääosin suunnitelmien mukaan, muutama keskustelu jouduttiin siirtämään yllättävien työtehtävien vuoksi. Kehityskeskusteluissa sain hyvää tietoa työryhmän ajatuksista koskien kehittämisehdotuksia sekä nykytilannetta. Kehityskeskusteluiden yhteenvedona on tulkittavissa, että jokainen työryhmän jäsen viihtyy Tuulenpesäkodilla sekä kokee työryhmän olevan sitoutunut sekä toimiva. Monilla oli toiveita jatkokoulutuksien, sekä itsensä kehittämisen suhteen. Koin, että pitkälti kaikilla oli sama viesti siinä, että omaa sekä työyhteisön toimenkuvaa ja perustehtävää on tärkeä kirkastaa sekä palauttaa mieleen joitakin perusasioita. Osittain tämä johtuu vaihtuneesta työryhmästä, mutta myös siitä, että hektinen arki vie herkästi mennessään, eikä pysähdytä tarkastelemaan omaa sekä tiimin toimintaa.

Kehityskeskusteluissa puhuimme yritykseen kohdistuvista muutoksista sukupolven vaihdoksen osalta avoimesti ja on asiasta puhuttu jo muutaman vuoden ajan. Moni koki Tuulenpesäkodin perustajan pois jäämisen haikeana, sillä äitini on perustanut yrityksen ja luonut hyvän tunnelman töissä ollessaan sekä mukavia arkisia rutiineja, joita kunnioitetaan. Sain työryhmältä palautetta omasta toiminnastani ja useampi ilmaisi huolen omasta jaksamisestani koskien perheen, opintojen sekä työn yhteensovittamisessa. Oma jaksamistani tulen pohtimaan tässä työssä johtamisen osiossani.

Olin lisännyt kehityskeskusteluihin kohdaksi: mitkä arvot ohjaavat kunkin työntekijän työskentelyä? Työntekijöiden arvopohdinnassa korostui selkeästi seuraavat arvot: Avoimuus, tasa-arvo, luottamus, oikeudenmukaisuus, vastuullisuus sekä yksilöllinen kohtaaminen. Oli hienoa huomata, että pitkälti työntekijöiden arvot toistuivat toisten puheissa samoina arvoina, se kertoo mielestäni siitä, että jokaisella käsitys Tuulenpesäkodin perustehtävästä ja omat työt ohjaavat arvot tukevat perustehtävän onnistumista.

3.3 Työvuorosuunnittelu

Henkilöstöressurssien suunnittelu on keskeinen osa esimiestyötä. Henkilöstönjohtaminen voidaan jakaa henkilöstöressurssien ja työelämän suhteiden johtamiseen sekä johtamiseen päivittäisessä työssä. Henkilöstöressurssien johtamisessa puhuttaessa kyse on, määrän ja laadun säätelystä, osaamisen varmistamisesta sekä työhyvinvoinnin ja motivaation ylläpitämisestä. Voimavarojen huomiointi vaikuttaa henkilöstön ja työnantajan välisiin suhteisiin. Työelämän suhteiden johtamisessa huomioidaan työehtosopimuksen määräysten hallinnan ja paikallisen sopimisen, yhteistoiminnan sekä ristiriitojen käsittely. Päivittäinen työnjohtaminen tarkoittaa organisaation kulttuurin rakentamista sekä esimiehenä työntekijöiden rekrytointia, palkitsemista, ohjaamista sekä arviointia (Mäki, Liedenpohja, Parikka 2014, 40-41.)

Henkilöstösuunnittelu on henkilöstön voimavarojen huomioimista, lisäksi se käsittää organisaation strategian ja toiminnan vaatiman henkilöstön määrällisen ja laadullisen kokonaistarpeen määrittelyn sekä riittävyden (Mäki, Liedenpohja, Parikka 2014, 40-41.) Työvuorot ovat alalla keskeisessä roolissa henkilöstön jaksamisen ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Työvuorolistojen tekemisessä on tärkeää huomioida työaikaergonomia, sillä vuorotyö itsessään kuormittaa työntekijää, niin psyykkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti (Super 2022.)

Tuulenpesäkodissa tehdään kolmivuorotyötä. Työ ja vapaa-ajan yhteensovittaminen voi luoda haasteita, niin työntekijälle kuin esimiehelle työvuoroja tehtäessä. Työvuoroitoiden huomiointi on mielestäni tärkeää työntekijöiden jaksamisen kannalta, mutta esimiehelle se luo myös haasteita työvuorosuunnittelussa. Resurssien toteutuminen, työaikalaki, lomat, toiveet sekä monta muuta asiaa vaikuttavat työvuorojen laatimiseen ja herkästi työaikaergonomiasta tingitään. Sehän ei tietenkään ole ideaalein tilanne, jos mietitään työntekijöiden hyvinvointia ja työssä jaksamista. Mikä tähän olisi ratkaisuna?

Olen usein törmännyt autonomiseen työvuorosuunnitteluun. Olen myös itse työskennellyt aikanaan yksikössä, jossa toteutimme kyseistä työvuorosuunnittelua. Voisiko tässä olla toimiva ratkaisu myös Tuulenpesäkodille. Autonomisen työvuorosuunnittelun tarkoituksena on yhteisöllinen työvuorosuunnittelu työryhmän kesken. Autonominen työvuorosuunnittelu luo vapautta ja vastuuta suunnitella itse työvuoronsa yhdessä työryhmän kesken sovittujen pelisääntöjen ja reunaehtojen puitteissa. Työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa aamu-, -ilta- ja yövuorojen määriin sekä vapaiden pituuteen sekä sijoitteluun. Mihin taas työntekijä ei voi

vaikuttaa on, työhöntuloaikojen, vuorojen keston tai jaksotyöajan pituuteen. Työvuorojen suunnitteleminen mahdollistaa työvuorojen ja yksityiselämän suunnittelun sekä niiden tasapainon. Työaika-autonomiassa jokaisen yksilön lisäksi tärkeää on myös tasapuolisuus ja muiden huomiointi. Lopullisen hyväksymisen työvuoroista tekee kuitenkin esimies, joka vastaa myös työvuorosuunnittelun asianmukaisuudesta (Super 2022.)

Työvuorosuunnittelussa Tuulenpesäkodilla on ulkopuolinen työvuorosuunnittelu ohjelma, jonka järjestelmä toimii yhdessä myös palkanlaskennan ohjelmistojen kanssa. Otin syyskuulle heiltä koulutuksen, jotta pääsin paremmin hahmottamaan järjestelmän toimivuutta ja miten saisimme siitä parhaimman hyödyn. Aiemmin työntekijät ovat tehneet työvuorotoiveet mobiilisovellukseen, mutta työajan muutokset ovat merkitty seinällä olevaan työvuorolistaan. Ensimmäiseksi otin käyttöön toteutumien hyväksymisen myös työntekijöiden kohdalla. Jatkossa jokainen merkitsee mobiilisovellukseen toteutuneet työvuorot ja pyrimme pääsemään eroon vanhasta tavasta merkitä vuoron muutokset seinällä olevaan listaan. Koen tämän lisäävän myös työntekijöille vastuuta omista vuoroistaan, ja osaltaan se myös helpottaa esimiehenä minun työtäni, kun jokainen on vastuullisesti kirjannut jo valmiiksi toteutuneet vuorot ja mahdolliset muutokset. Mobiilisovellus mahdollistaa ennen kaikkea sen, että toteuman voi tehdä, vaikka kotona työvuoron jälkeen, herkästi nimittäin seinälistalle unohtuu laittajaa veinymiset työvuorosta.

Seuraavana askeleena halusin lähteä kokeilemaan työryhmän kanssa autonomista työvuorosuunnittelua. Olennaista oli mielestäni ensiksi sopia porukalla raamit työvuorojen laatimiselle. Raameja miettiessäni, koin tärkeäksi huomioida jaksotyöajan, montako yövuoroa jokaisen on tehtävä listalla, kuinka paljon toiveita voi esittää sekä palaverieihin sekä työnohjaukseen osallistumiset.

Autonominen työvuorosuunnittelu otettiin lokakuun henkilöstöpalaverissa esille. Monelle työryhmän jäsenelle autonominen työvuorosuunnittelu oli jollain tapaa tuttua. Kävimme yhteisiä pelisääntöjä läpi ja sovimme mitä asioita on tärkeä huomioida. Puhuimme luonnollisesta reaktiosta koskien sitä, että miten homma lähtee sujumaan. Se edellyttää avointa kommunikointia ja sopimista työryhmässä. Sovimme, että ensimmäiseen listaan yövuoroja tekevät suunnittelevat vain yövuorot ensiksi ja sitten katsotaan tilannetta uudestaan.

Nykyinen työvuorojärjestelmämme ei luo mahdollisuutta tehdä autonomista työvuorosuunnittelua suoraan järjestelmään. Joten nyt alkuun kokeilussa on tulostepohja, johon työntekijät suunnittelevat listoja. Pohdin, että jossain vaiheessa voisi tutustua muihin palvelun tarjoajiin ja heidän järjestelmien mahdollisuuksiin toteuttaa autonomista työvuorosuunnittelua.

4 Ohjaajan roolin tarkastelu

Niin kuin jo aiemmin olen maininnut, niin Tuulenpesäkoti tarjoaa sijoitetuille nuorille kodinomaisten ympäristön, jossa nuori pystyy kokemansa perusturvallisuuden ja aikuisen läsnäolon myötä kasvamaan ja kehittymään itsenäiseksi yksilöksi. Tavoitteena on, että nuori löytää omat voimavaransa, oppii asettamaan henkilökohtaisia päämääriä, huomioimaan toiset sekä kantamaan vastuuta itsestään (Tuulenpesäkoti 2022). Tässä kiteytyy mielestäni Tuulenpesäkodin perustehtävä, mutta mitä se tarkoittaa käytännössä ja miten perustehtävää toteutetaan ohjaajan näkökulmasta.

Ohjaajien rooli perustehtävän toteutumisessa on merkittävä. Jokainen työryhmän jäsen omalta osaltaan kantaa vastuuta työstään sekä perustehtävän toteutumisesta. Arki on yleensä hektistä, jolloin työryhmän pitäisi sisäistää perustehtävä niin hyvin, että sen merkityksen muistaa. Pohdin syksyn aikana sitä, että perustehtävästä ja sen merkityksestä olisi tärkeää keskustella työryhmässä säännöllisesti ja kuulla ihmisten ajatuksia perustehtävän toteuttamisesta. Aiemmin olen kertonut, että työryhmässä on tapahtunut muutoksia viimeisien vuosien aikana ja nyt koen, että tilanne on pääosin rauhoittunut ja tasaantunut. On siis olennaista, että tiimissä olisi avattu mitä työnantaja heiltä odottaa ja mikä heidän vastuunsa työskentelyssä on.

Ohjaajien työ on hyvin monivivahteinen ja siihen sisältyy paljon, niin arjen askareita kuin siten viranomaisyhteistyötä sekä kirjallista raportointia. Läsnäolo ja esimerkillinen toimiminen on perustehtävän ydintä. Arjessa ohjaajien tehtäväkuvaan kuuluu kodinomaisten askareiden hoitaminen yhdessä nuorten kanssa, kaupassa käynti, ruoan valmistus, siivous sekä pyykinhuolto. Arkisin ohjaajat valmistavat pääosin ruoan itse ja pyrimme huomioimaan, että yövuoroissa voitaisiin hoitaa seuraavan päivän ruokien esivalmistelu mahdollisimman pitkälle. Pyykinhuollosta ohjaajat hoitavat talon yhteiset pyykit sekä lakanapyykit. Nuoret hoitavat oman pyykinhuoltonsa joko itsenäisesti tai ohjaajien avustuksella. Kaupassa käydään 1-2 kertaa viikossa ja yleensä talolla oleva nuori lähtisi ohjaajan kaveriksi kauppaan. Tuulenpesäkodilla on myös käytössä kauppakassipalvelu, jolloin yövuorossa tehdään kauppatilaus, joka vain haetaan talolle. Yleisten tilojen siivouksia nuoret hoitavat yhdessä ohjaajien avustuksella tai itsenäisesti sovittuina päivinä. Kodinomaisuudella mielestäni on iso merkitys siinä, että nuoret oppivat myös tekemään arkisia askareita itsenäistymistä ajatellen, sekä se että jokainen osaa ja kykenee ottamaan vastuuta yhteisistä asioista jokaisen yksilölliset tarpeet/tilanteen huomioiden. Ketään ei ole tarkoitus velvoittaa hoitamaan kodinhoidollisia asioita yksin, vaan aina on mahdollista saada apua ja tukea toimintojen suorittamisessa.

Sijoituksen alussa jokaiselle nuorelle nimetään työryhmästä kaksi omaohjaajaa. Omaohjaajan tehtävän kuvaan kuuluu kokonaisvaltainen tutustuminen nuoreen, perheeseen, arjen sujuvuuteen sekä sijaishuollon syihin ja tavoitteisiin. Omaohjaajasuhde rakentuu pikkuhiljaa ja

tarkoituksena on, että omaohjaaja olisi väylä nuoren ja muun työryhmän välillä. Omaohjaajan tehtävänä on edistää nuoren asioita yhdessä hänen ja verkostonsa kanssa. Lisäksi omaohjaaja tekee kuukausittaiset jaksoraportit sosiaalitoimelle. Omaohjaajuus ei tarkoita sitä, että nuori toimisi vain omaohjaajiensa kanssa. Omaohjaajan valinnassa pyritään huomioimaan henkilö-kemiat, mutta myös tasapuolisuus. Omaohjaajuus ei poissulje sitä, että nuori voisi luoda turvallisen ja luottamuksellisen suhteen myös muihin työryhmän jäseniin.

Vaikka ohjaajan roolin tukena toimii niin lastensuojelulaki kuin eettiset periaatteet, koen silti, että työtä tehdään todella paljon omalla persoonalla ja luonteella. Niin sen kuuluu olla, sillä emme voi mahtua kaikki johonkin tiettyyn muottiin, vaikka raamit ovatkin selkeät, joiden sisällä voimme toimia. Joskus myös olen kuullut nuoren suusta lauseen siitä, että Tuulenpesäkoti on heidän kotinsa ja ohjaajat ovat niin sanotusti liikkuvia palasia heidän arjessaan. Ja se on aivan totta. Osalle nuorista Tuulenpesäkoti voi olla koti oman kodin rinnalla ja me lähes päivittäin kolmivuorotyön vuoksi vaihtuvat ohjaajat työskentelemme siellä. Jokaisen ohjaajan on hyvä pohtia, kuinka paljon itsestään haluaa nuorille jakaa. Tämäkin on asia mikä ei ole mustavalkoinen. On nimittäin luonnollista, että nuoret haluavat tietää ohjaajien taustoista ja elämäntilanteesta enemmän. Mutta on myös tärkeää aikuisena osata erottaa se, mitä asioita nuorille jaetaan ja mitkä asiat aikuisena täytyy rajata keskustelusta pois. Työskentelemme alaikäisten nuorten kanssa, joten on tärkeää tiedostaa, ettei kaikki asiat kuitenkaan kuulu heidän tietoonsa saattaa. Perään kuulutan avoimuutta, mutta kuitenkin hyvänmaun mukaisia rajoja, kun työskennellään lastensuojelussa.

4.1 Ohjaajan tehtävät lastensuojelussa

Arkisin ohjaajien tehtäviin kuuluu herätyksien hoitaminen ja nuorten huolehtiminen ajallaan kouluun. Kaikki nuoret eivät välttämättä syystä taikka toisesta lähde kouluun, joten heidän kanssaan tehdään joko väliaikaisesti tehtäviä Tuulenpesäkodilla tai sitten mietitään muuta arjen aktivointia aina yksilöllisen tilanteen mukaisesti. Arkipäivisin on myös nuorten omia asiakassuunnitelmapalavereita, koulupalavereita ja terveydenhoidollisia käyntejä, ne voidaan järjestää joko Tuulenpesäkodilla, lähialueen palveluita hyödyntäen tai nuoren omassa kunnassa. Ohjaajat kuljettavat nuoria edellä mainittuihin tapaamisiin, osallistuvat palavereihin sekä kirjaavat asiakastietojärjestelmään päivittäiset asiat sekä toiminnot. Lyhyiden sijoituksien aikana nuoren koulunkäynti järjestetään niin, että nuori voi tehdä koulutehtäviä Tuulenpesäkodilla, mutta kouluna pysyy oma kotikunnan koulu. Pitkissä sijoituksissa koulupaikkaa haetaan läheltä Tuulenpesäkotia. Ohjaajien tehtävänä on auttaa koulutehtävien teossa, mutta opetusvastuuta ohjaajilla ei ole. Iltaisin Tuulenpesäkodissa järjestetään viikko-ohjelman mukaisesti yhteistä ohjelmaa mm. Liikuntasalivuoro, yhteisöpalaveri ja muuta yhteistä tekemistä nuorten toiveiden pohjalta, lisäksi kuljetamme mahdollisiin nuorten omiin harrastustoimintoihin.

Tuulenpesäkodin arkea eletään yhdessä nuorten kanssa. Ohjaajat luovat omalta osaltaan turvallisen ja kodinomaisen kasvuympäristön sijoitetuille nuorille.

Ohjaajan työssä edellytetään hyvää suomen kielen kirjallista sekä suullista taitoa. Arjen toimintojen lisäksi työtehtäviin kuuluu päivittäinen kirjallinen sekä suullinen raportointi. Niiden pohjalta omaohjaajat laativat hoito- ja kasvatussuunnitelman sekä kuukausiyhteenvedot sosiaaliryhmätyöntekijöille. Raportoinnissa on tärkeää huomioida kunnioittava, asiallinen sekä ammatillinen kirjaaminen. Kirjaaminen on olennainen osa niin asiakastyötä, mutta se on myös työväline vuorotyötä tekeville ohjaajille. Yleisten periaatteiden mukaisesti kirjaamisesta on hyvä puhua avoimesti asiakkaiden kanssa, miksi ja mitä kirjataan sekä asiakkaiden oikeudet koskien kirjauksia. Asiakkaita tulisi mahdollisimman paljon osallistaa kirjaamiseen ja työntekijän on hyvä kirjatessa muistaa kunnioittava, asiallinen sekä ymmärrettävä kirjaamistyyli (Laaksonen ym. 2011, 51).

Asiakastyöstä kirjoitettaessa olisi tärkeää kirjoittajan huomioida se, että lukijalle selviää tarvittavat tiedot kirjauksesta. Kirjoittajan rajatessa kirjoitustaan riskinä on vallankäytön mahdollisuus siitä, että kirjoittaessaan hän tuo jonkin näkökulman esille, niin samalla kirjoittaja voi rajata jotain hyvin olennaista ja merkityksellistä pois. Myöskään asiakkaiden osallistaminen kirjauksiin ei tarkoita sitä, että kirjataan asiakkaan mielipide ainoana totuutena tai kirjoituksesta jätettäisiin pois asiakkaan haluamia asioita. Jos työntekijän ja asiakkaan ajatukset eroavat tilanteesta niin on tärkeää, että erilaiset näkemykset tulevat lukijalle selville ja työntekijän on aina tärkeää perustella oma näkemyksensä asiasta. (Laaksonen ym. 2011 41-43.)

Aikuisen rooli sijaishuollossa on hyvin merkittävä osa työskentelyä. Ohjaajina me olemme suuri ja jopa merkittävä esimerkki nuorille monessakin asiassa. Nuoret sijoitetaan erilaisista lähtökohdista ja ohjaajina me omalta osaltamme vaikutamme siihen millaisen kokemuksen nuori sijaishuoltopaikasta saa, kokeeko nuori kasvuympäristön turvalliseksi ja varsinkin itsenäistyvien nuorien kohdalla esimerkiksi on valtava merkitys siitä, millaisilla eväillä he itsenäistyvät omilleen.

4.2 Sosiaalinen media lastensuojelussa

Sosiaalinen media osana lastensuojelun sijaishuolto on hyvin mielipiteitä jakavaa eikä asia ole mielestäni kovin mustavalkoinen. Aiemmin jo mainitsin siitä, että ohjaajat toimivat turvallisina aikuisina sijoitetuille nuorille. Tuulenpesäkodilla on omat some-kanavat, mutta niissä emme julkaiseta nuorista millään tapaa tunnistettavia kuvia tai muita tunnistetietoja. Nuoret käyttävät sosiaalista mediaa myös paljon päivittäin ja on mielestäni siellä julkaistavien materiaalien sisällöstä sekä niiden pysyvyydestä vuosikymmeniä on tärkeä puhua nuorten kanssa.

Anni Lehtimäki käsittelee pro gradussaan lastensuojelun imagon rakennusta Instagramissa. Hän avaa mielestäni hyvin lastensuojelun mainetta ja sitä, kuinka valta medially merkittävä

rooli mielikuvien syntymisestä. Sosiaalialan mediakeskustelu on vuosikymmenien ajan joko väitetty olevan vähäistä tai keskitytty epäonnistumisiin ja skandaaleihin. Medialla on todella suuri vaikutus mielikuviiin, joita kansalaiset lastensuojelusta muodostavat ja ala on altis epäsuosiolliselle käsittelylle mediassa. (Lehtimäki 2021, 16-19.) Jäin pohtimaan asiaa ja sosiaalisen median sekä yleisesti tiedotusvälineiden merkitystä. On toki tärkeää, että epäkohtiin puututaan ja valitettavasti isot traagiset tapaukset ovat olleet edesauttava asia muutoksille. Mielestäni on kuitenkin totta, että lastensuojelutyön onnistumisiin ei ehkä anneta paljoakaan palstatilaa, johtuuko se sitten siitä, että skandaalit myyvät paremmin vai mistä?

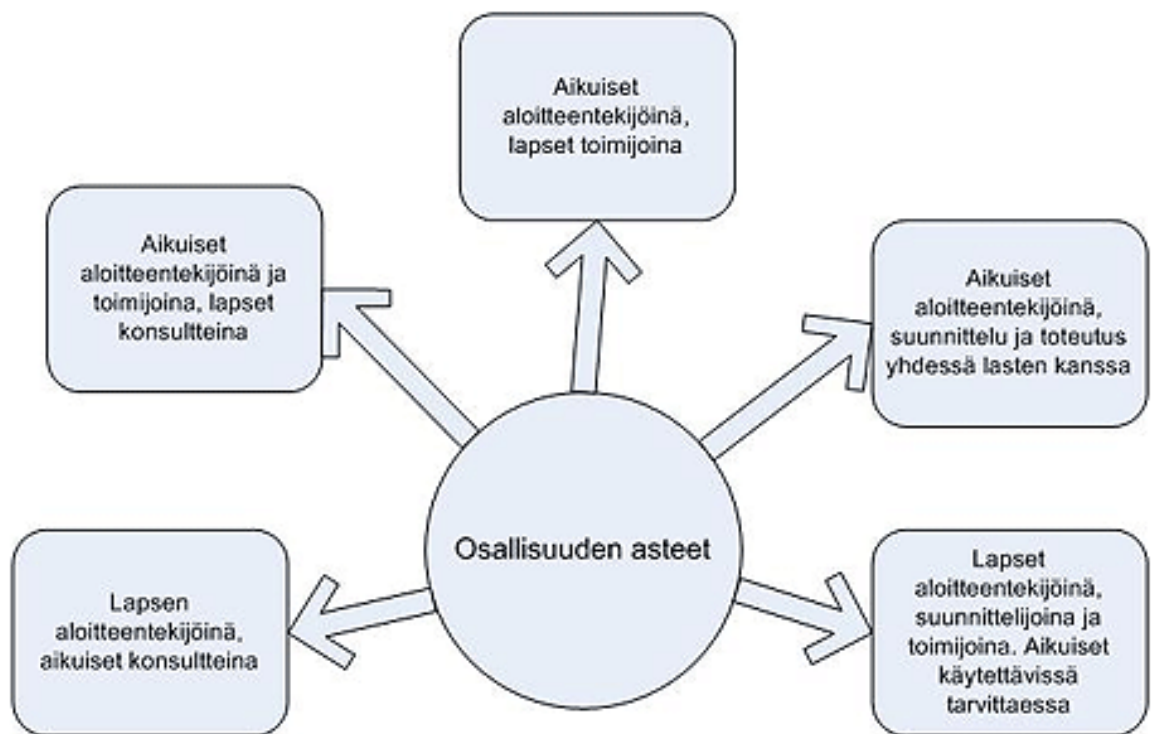
Jos taas mietitään sosiaalisen median merkitystä esimerkiksi yrityksen brändin sekä markkinoinnin kannalta, uskon että sosiaalinen media tuo myös tietynlaista helposti lähestyvyyttä sekä nykypäiväisyyttä yrityksen imagolle. Pääosin sosiaalisen median kautta luodaan vanhemmille sekä nuorille mielikuvaa yrityksestä paikkana sekä sinne kuvattu materiaali on hyvin arkipäiväistä. En rehellisesti tiedä kuinka sosiaalityöntekijöille ja kunnille sosiaalinen media toimii markkinointi kanavana, uskon ettei sitä juurikaan käytetä mutta tämä perustuu vain omaan mielipiteeseeni sillä tutkimustietoa nykypäivänä aiheesta ei juurikaan ole saatavilla.

Sosiaalinen media luo kuitenkin myös avoimuutta ja sekä läpinäkyvyyttä esimerkiksi lastensuojelulaitoksen toimintaa kohtaan ja se voi omalta osaltaan vaikuttaa ihmisten luomiin mielikuviiin. Olennaista onkin mielestäni pohtia työyhteisössä ja nuortenkin kanssa, mitä Tuulenpesäkodin sosiaalisella medialla halutaan saavuttaa ja mitä esimerkiksi nuoret tai heidän vanhempansa haluaisivat sieltä nähdä. Nykypäivänä usein huomaa, että vanhemmat ovat saattaneet yhdessä nuoren kanssa katsoa sosiaalisesta mediasta kuvia Tuulenpesäkodista siinä kohtaa, kun sijaishuoltopaikka on tiedossa, mutta paikalle ei olla vielä tultu. Nuorien tietotaitoa voisi hyödyntää sosiaalisen median julkaisussa, vaikka tunnistetietoja heistä ei olisikaan. Nuorita saisimme varmasti hyviä ideoita sekä tietoa siitä, mitä he itse haluaisivat sosiaalisessa mediassa nähdä, kun kyseessä on sijaishuoltopaikka. Myös työryhmän jäsenten vahvuuksia ja heidän järjestämiään toiminnallisia hetkiä nuorten kanssa on oivallista tuoda sosiaalisessa mediassa esille. Olemme myös saaneet positiivista palautetta siitä, että arkea eletään yhdessä nuorten kanssa ja teemme erilaisia toiminnallisia asioita yhdessä.

5 Nuorten osallisuus sijaishuollossa

Lapsen ja nuoren osallisuutta, päätösvaltaa sekä mahdollisuuksia vaikuttaa on korostettu pidemmän aikaa niin lastensuojelulaissa kuin YK:n lapsen oikeuksien sopimuksessa. Lapsen osallisuus onkin yksi lastensuojelun keskeisiä periaatteita, että lapsella tulee olla mahdollisuus vaikuttaa itseään koskeviin asioihin iän ja kehitystason mukaisesti (Saastamoinen, 2010, 65).

Osallisuutta kuvataan THL:n Lastensuojelun käsikirjassa (2022) porrasmallilla, jonka keskeinen ajatus on portailla eteneminen ja sitä kautta osallisuuden lisääntyminen sekä vaikutusmahdollisuudet. Osallisuudessa on kyse siitä, miten lapsi voi olla mukana määrittämässä, toteuttamassa ja arvioimassa häntä ja hänen etuaan koskevissa asioissa. Porrasmallissa alhaisimmilla portailla yksilöllä on vain vähän vaikuttamisen mahdollisuuksia ja mitä korkeammalle hän kiipeä, sitä enemmän hän vaikuttamisen mahdollisuuksia hänellä on. Olennaista ja ratkaisevaa on lapsen oma kokemus siitä, että tämä on ollut mukana vaikuttamassa häntä koskien asioiden käsittelyssä. Osallisuuden toteutumisesta puhuttaessa onkin siis tärkeää, lapsen kokemus. Osallisuuden porrasmallin ajattelussa ei kuitenkaan ole syytä olla liian kaavamainen, jossa tavoitteena olisi jatkuva eteneminen. Osallisuus voi toteutua eri tavoin aikuisten ja lasten yhteisessä toiminnassa huomioiden mikä on mahdollista ja tarkoituksenmukaista organisaation ja lasten kannalta.



Kuvio 2 Osallisuuden asteet (THL, lapset, nuoret ja perheet - yksikkö 2022a).

1 Missä asioissa nuori pääsee vaikuttamaan lastensuojelussa ja erityisesti sijaishuollossa? Vaikuttamismahdollisuuksia on monia, mutta olennaista onkin niiden tiedostaminen ja nuoren huomioiminen sekä mukaan ottaminen päätöksen teossa. Siinä missä nuori voi vaikuttaa ja kertoa mielipiteensä yksilötasolla koskien mielipiteen ilmaisua sosiaalityöntekijälle, niin lisäksi laitoksen omassa yhteisössä nuorella on vaikuttamismahdollisuuksia ihan arkipäiväisissä asioissa.

5.1 Nuorten osallisuus Tuulenpesäkodissa

Tuulenpesäkodin toiminnan ideologisena perustana on ollut voimaantumisteoria, siihen sisältyy seuraavat arvot: vastuullisuus, toisten arvostaminen, kunnioittaminen ja hyväksyminen, luottamus, avoimuus, tasa-arvoisuus, yhteisöllisyys, joustavuus ja myönteisyys. Sijoituksen tavoitteena on, että nuori löytää omat voimavaransa, oppii asettamaan henkilökohtaisia päämääriä, kantamaan vastuuta itsestään ja huomioimaan toiset. (Tuulenpesäkoti 2015).

Tuulenpesäkoti on kodinomainen yksikkö, jossa pyritään luomaan selkeät arkirutiinit sekä rajat, jotka luovat nuorelle turvaa. Nuorten vaikuttamismahdollisuuksia huomioidaan arjen toiminnassa. Tuulenpesäkodissa ruoanvalmistus hoidetaan itse ja nuoret pääsevät sekä vaikuttamaan ruokalistoihin, sekä ottamaan osaa itse ruoanvalmistukseen. Kenenkään ei tarvitse osata tehdä ruokaa alusta loppuun asti itse, vain aina saa apua ja tukea ohjaajilta. Nuorten toiveita kuullaan myös erilaisten toimintojen ja aktiviteettien suunnittelussa. Nuorilla on myös mahdollisuus vaikuttaa ja esittää toiveita omaohjaajista sekä esimerkiksi siitä, että kuka ohjaaja osallistuisi verkostopalaveriiniin. Omaohjaaja valintaan pyritään huomioimaan nuoren ja ohjaajien välinen yhteys, mutta aina ei voi kuitenkaan vaikuttaa siihen, että kenet ohjaajakseen saa. Sillä kaikille työntekijöille pyritään katsomaan omaohjattavia tasaisesti, sekä esimerkiksi palaveriin osallistumisissa huomioitava työvuorot sekä työntekijöiden omat henkilökohtaiset toiveet. Tuulenpesäkodissa pidetään kerran viikossa yhteisöpalaveri, jossa käymme läpi nuorten ajankohtaisia asioita sekä mm. Toiveita tekemiselle sekä ruokalistoihin. Nuorilla on mahdollisuus antaa palautetta niin ohjaajille kuin toisille. Nuorten kanssa pidetään myös viikoittain vähintään yksi yksilökeskustelu, jossa heillä on myös mahdollisuus tuoda omia ajatuksiaan esiin liittyen yksilön omiin tavoitteisiin ja tilanteeseen, sekä yhteisötasolla oleviin asioihin.

Tuulenpesäkodissa on 7 nuorta ja syksyn aikana uusia on tullut jonkin verran. Se luo aina nuorten yhteisössä muutosta ja jokainen hakee luonnollisesti omaa paikkaansa yhteisössä. Pidempään olleita nuoria voidaan myös ohjeistaa jakamaan uusille nuoria tietoa Tuulenpesäkodin arjesta ja toimintatavoista. Aihe on kuitenkin sellainen, että on oltava aikuisena tarkkana siinä, millaista tietoa siirtyy ja onko se totuudenmukainen. Nuoret saattavat toimia myös viestinviejinä epäsuotuisalle toiminnalle joka osaltaan sekoittaa koko Tuulenpesäkodin yhteisön toimintaa, niin nuorten kuin ohjaajienkin.

Vaihtuvuus nuorissa sekä työryhmässä tuo myös aina hyvän ja ajankohtaisen kohdan tarkastella Tuulenpesäkodin sääntöjä ja arjen toimivuutta. On väistämättäkin selvää, että vuodesta 2004 perustetussa lastensuojelulaitoksessa asiat ajoittain muuttuvat, jo ihan yhteiskunnan sekä lain pohjaltakin. Tokikaan ei ole syytä rakentaa pyörää uudestaan, mutta ajoittain toiminnan tarkastelu on aina hyväksi, sillä herkästi voidaan myös jymähtää vanhoihin rutiineihin, jotka eivät nykypäivänä esimerkiksi toimi.

5.2 Asiakaspalautteen tulokset

Tuulenpesäkodilla on asiakastyytyväisyyskyselylomake, joka välitetään sijoituksen päätyttyä nuorelle, vanhemmille sekä sosiaalityöntekijöille. Saatu palaute on yrityksen toiminnan kannalta ensiarvoisen tärkeää, sillä toiminnan laadun arvioinnin sekä kehittämisen kannalta todenperäinen palaute avaa tilannetta realistisesti. Mielestäni on kuitenkin myös tärkeää kysyä sijoituksessa olevien nuorien mielipidettä asioista, sillä se antaa meille mahdollisuuden muuttaa toimintaamme vielä heidän sijoituksensa aikana. Pohdimme, että kysymykset ovat hyvä olla luonteeltaan samansuuntaiset, jotta vertailukelpoisuus täyttyy. En kuitenkaan halunnut tehdä sijoitettujen nuorten kyselyä samalla google forms -pohjalla kuin pois lähteneiden, jotta saatu materiaali ei sekoitu aiempiin palautteisiin, joka koskee lähteneitä nuoria. Tuulenpesäkodilla oli vanha paperiversio asiakaspalautteista, joita hyödynsimme yhteisöpalaverissa nuorten kanssa. Tarkoituksena oli saada sijoitettujen nuorten mielipidettä osallisuuteen liittyvissä kysymyksissä ja saatua tietoa pyrin huomioimaan hyvänkohtelun suunnitelman teossa.

Halusin nostaa esille muutamia kyselyn tuloksia koskien osallisuutta. Kysely on tehty 10/2022 Tuulenpesäkodilla ja vastaajia oli 7 nuorta, osa nuorista on ollut pidempään sijoitettuna ja osa taas lyhyemmän ajan. Osaltaan sijoituksien pituus voi näyttäytyä palautteiden vastaajien kokemuksissa erilaisina.



Kuvio 3 Asiakaspalaute nuoret, Tuulenpesäkoti (Loma, 2022).

Kuva 2 kysymyksenä on ollut nuorten kokemus siitä, onko Tuulenpesäkodin henkilökunnalla minulle riittävästi aikaa. Mielestäni vastauksien perusteella tässä on hyvä hetki pysähtyä työryhmän kesken ja pohtia miten muistamme huomioida kaikkia nuoria tasavertaisesti. Itse koen, että arki voi olla hektistä ja nuoret, jotka herkemmin viihtyvät omissa oloissaan, saattavat jäädä huomion ulkopuolelle. Onkin siis todella tärkeää, että ohjaajalla on työvuorossaan kokonaiskuva hallinnassa, keitä talossa on ja ketkä ovat mahdollisesti sovitusti omilla menoillaan talon ulkopuolella. Työvuoron aikana on myös hyvä käydä ajoittain katsomassa huoneessa viihtyviä nuoria, kysellä kuulumisia ja kysyä vaikka halukkuutta tulla yleisiin tiloihin. Uskon, että kokemus nuorelle siitä, että hänet huomioidaan, on tärkeää.



Kuvio 4 Asiakaspalautte nuoret, Tuulenpesäkoti (Loma 2022).

Kuviossa 3 nuoret vastasivat kysymykseen siitä, pystyvätkö he keskustelemaan luottamuksellisesti ohjaajien kanssa. Vastauksissa oli hieman hajontaa, pääosin kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että luottamukselliset keskustelut toteutuvat osittain tai täysin samaa mieltä. Kaksi vastaajaa oli osittain erimieltä asiasta. Keskustelimme kyselyn jälkeen nuorten kanssa siitä, että kysymyksen voi ajatella monella tavalla. Lähtökohtaisesti ohjaajana täytyy muistaa salassapitovelvollisuus sekä luottamuksellisuus, kun nuorten kanssa keskustellaan. Olennaista on kuitenkin se, että kyseessä ovat alaikäiset nuoret ja jos kyseessä on jokin heidän hoitoonsa, kasvatukseen tai turvallisuuteen vaikuttava tekijä ja on nuoren edun mukaista esimerkiksi nuoren terveyden tai turvallisuuden kannalta välttämätöntä, niin emme voi luvata pitää salaisuutta. Yleensä jos nuori kysyy minulta, että voiko kertoa luottamuksellisesti jonkin asian, niin kerron nuorelle rehellisesti omat ilmoitusvelvollisuuteni ja vastuuni siitä voinko salaisuutta ottaa vastaan vai en. Jos taas mietitään luottamuksellisen suhteen rakentumista, niin

nuoret kokivat, että luottamus tuttuihin ohjaajiin tai omaohjaajiin muodostuu ajan ja työskentelyn kautta. Lyhyt sijoitus vaikuttaa luottamussuhteen rakentumiseen. Lyhyissä sijoituksissa voidaan herkästi kiinnittyä esimerkiksi ohjaajaan joka nuoren on ottanut vastaan. Kysymyksen muotoilu ja tarkennusta on hyvä tulevaisuutta ajatellen pohtia. Itse olin ajatellut kysymyksen liittyvän luottamussuhteen rakentumiseen ja siihen, että nuori kokee ohjaajien kanssa keskustelun turvalliseksi ympäristöksi jakaa omia asioitaan.



Kuvio 5 Asiakaspalaute nuoret, Tuulenpesäkoti (Loma 2022).

Kuvassa 4 vastaajat ovat kertoneet mielipiteensä siitä, voivatko he vaikuttaa sijoituksensa aikana asetettuihin tavoitteisiinsa. Tässä on selkeästi hajontaa ja voidaan katsoa, että 2 vastaaja on ollut täysin samaa mieltä, 3 vastaajaa ovat olleet osittain samaa mieltä ja loput osittain erimieltä tai täysin erimieltä. Jäin pohtimaan mistä hajonta johtuu? On varmasti olennaista, että sijoituksen alussa nuoren kanssa käydään läpi se, mitkä asiat johtivat sijoitukseen. Lisäksi sosiaalityöntekijän järjestämässä asiakassuunnitelmapalaverissa sovitaan sijoitukselle tavoitteet sekä palaverista nuori saa aina muistion itselleen. On siis hyvin tärkeää, että työryhmässä kiinnitämme huomiota siihen, että muistio sekä palaverin anti käydään myös nuoren kanssa läpi huolellisesti. Usein törmään siihen, että nuori katsoo nopeasti paperin läpi ja ilmaisee, ettei ole kysyttävää, mutta välttämättä hän ei ole kuitenkaan paperia ajatuksella lukenut. Lisäksi asiakassuunnitelman tueksi laaditaan hoito- ja kasvatussuunnitelma, johon pilkotaan asiakassuunnitelmassa sovitut palaverit pienemmiksi kokonaisuuksiksi ja mietitään konkreettisia askelia tavoitteen saavuttamiseksi. Nuorten kanssa käytävissä viikkokeskusteluissa olisi myös tärkeää käydä nuoren tilannetta läpi sekä vaiheita tavoitteiden

saavuttamiseksi. Tähän palautteeseen mielestäni on tärkeä pysähtyä työryhmän kanssa ja pohtia sitä, miten omalla toiminnallamme voimme vahvistaa nuorten tietoutta sekä vaikutusmahdollisuuksia heidän omista asioistaan.



Kuvio 6 Asiakaspalaute nuoret, Tuulenpesäkoti (Loma 2022).

Kuvassa 5 asiakaspalautteen pohjalta nuoret vastasivat kysymykseen pystyvätkö he vaikuttamaan toiveillani arjen asioihin Tuulenpesäkodissa. Vain yksi vastaaja oli osittain eri mieltä ja yksi täysin samaa mieltä, loput vastaajista olivat osittain sitä mieltä. Mielestäni olisi tärkeää yhteisöpalaverissa sekä hyvän kohtelun suunnitelman päivittämisen yhteydessä käydä nuorten kanssa läpi sitä, missä kaikessa he pystyvät vaikuttamaan ja toivoisivatko he johonkin asiaan lisää päätösmahdollisuuksia. On väistämättäkin selvää, että lastensuojelulaitoksessa on asioita joihin nuoret eivät voi vaikuttaa, mutta niistäkin asioista olisi tärkeä puhua. Ajoittain nuoret ovat tuoneet esiin mm. toiveita vuorokausirytmiiin liittyvissä asioissa ja siinä, että ikätasoisesti huomioitaisiin valvomiseen ja hiljaisuuteen liittyviä asioita. Aihe on monimutkainen, sillä hiljaisuuteen liittyvät säännöt tuovat kuitenkin tärkeää struktuuria laitoksen arkeen sekä tukee jokaisen yksilöllistä vuorokausirytmää. Valvomisiin toki on aina joustoa koulujen loma-aikojen sekä viikonloppujen suhteen. Palautekyselyn jälkeen keskustelin nuorten kanssa vaikuttamismahdollisuuksista. Keskustelun kautta löytyikin paljon asioita joihin nuoret voivat arjessa vaikuttaa, mm. Omaan huoneeseen, ulkonäköön, uskuntoon yms. Sekä tarjolla oleviin ruokiin, ruokalistoihin sekä toiminnallisiin tekemisiin.



Kuvio 7 Asiakaspalaute nuoret, Tuulenpesäkoti (Loma 2022).

Kuvassa 6 nuorilta kysyttiin ovatko he hyötynneet ajastaan Tuulenpesäkodissa. Vastaajien kesken oli jälleen hajontaa. 3 vastaajaa oli osittain samaa mieltä, ja loput olivat osittain erimieltä tai täysin eri mieltä. Pohdin, että kysymykseen vastaaminen on varmasti osittain helpompaa pidempään sijoituksessa oleville kuin esimerkiksi juuri sijoitukseen tulleille nuorille. Heidän on varmasti vaikeampi tilanteen tuoreuden takia nähdä sitä, onko sijoituksesta hyötyä vai ei. Nuori on usein tullut sijoitetuksi vastentahtoisesti, eikä näe tarvetta sijoitukselle. Tällöin on vielä aika vaikea nähdä sijoituksen hyötyjä.

5.3 Yhteenveto asiakaspalautteista

On mielestäni tärkeää aika-ajoin tarkastella Tuulenpesäkodin arkea ja toimintaa nuorten näkökulmasta. Nuoret ovat sijoituksen keston mukaan eri mittaisia aikoja Tuulenpesäkodilla. Joillain voi olla kokemuksia useammastakin sijoituspaikasta, jolloin heillä voi on selkeää näkemystä siitä mitä asioita voisi muuttaa, tai mitkä asiat tehdään eri tavalla Tuulenpesäkodilla kuin muualla. Mielestäni toiminnan tarkastelu ei tarkoita suoraan sitä, että lähdemme asioita muuttamaan vain koska jossain toisaalla tehdään eri tavalla tai että nuoret haluavat asioihin muutosta. Ajattelen itse, että arjen hektisyys voi luoda työntekijällekin niin sanotun sokeuden omalle toiminnalleen eikä välttämättä huomata sitä, että jokin asia toimisi paremmin jollain toisella tapaa. Nuorilta tullut palaute kertoo siitä, miten asiat käytännössä toimivat ja onko käytössä olevat tavat ja toiminnot toimivia.

Kokonaisuudessaan koen, että asiakaspalautekysely toi selkeyttä niin itselleni kuin työryhmälle siitä mihin asioihin on tärkeää kiinnittää työskentelyssämme huomiota. Hyvän kohtelun suunnitelman päivittämiseen sain asiakaspalautekyselystä hyviä ja tärkeitä huomioita, joista voidaan nuorten kanssa keskustella. Jatkoa ajatellen pohdin, että aikataulutun ja kalenteroin asiakaspalautteiden teon n. puolivuositain sijoituksessa oleville nuorille. Näin ollen voimme paremmin tarkastella omaa toimintaamme sekä puuttua mahdollisiin epäkohtiin sekä huomioida nuorten toiveet ja asiat, joihin he kiinnittävät huomiota.

6 Hyvän kohtelun suunnitelma

Sosiaalihuollon toimintayksikön on laadittava omavalvontasuunnitelma sosiaalihuollon laadun, turvallisuuden ja asianmukaisuuden varmistamiseksi. Suunnitelman on oltava julkisesti nähtävillä, jotta sen perehtymiseen ja sisältöön olisi mahdollisimman matalakynnys kiinnittää huomiota. Toimintaa kehitetään yhdessä asiakkaiden sekä henkilöstön kanssa ja annettu palaute ohjaa suunnitelman luomisessa, toiminnan kehittämässä sekä tarvittavien toimenpiteiden muokkaamisessa. Omavalvonnan periaatteena on se, että laadittu suunnitelma tukee henkilöstön jokapäiväistä toimintaa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022b).

Lisäksi Lastensuojelulaissa on määritelty hyvän kohtelun suunnitelman laadinta osana yksikön omavalvontasuunnitelmaa. Hyvän kohtelun suunnitelma on erillinen ja kokonaan oma kokonaisuutensa, jota arvioidaan ja tarkastetaan säännöllisesti. Laitokseen sijoitetuilla nuorilla on oltava mahdollisuus osallistua suunnitelman tekoon, sekä heitä on kuultava suunnitelman laatimisen ja tarkastamisen yhteydessä. Hyvän kohtelun suunnitelma on omavalvontasuunnitelman kanssa oltava kaikkien saatavilla sekä se lähetetään sijoitetun nuoren vastaavalle sosiaalityöntekijälle sekä sijoituksesta vastaavalle kunnalle. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022c.)

Tulen päivittämään yksikön hyvän kohtelun suunnitelmaa sekä tarkastelemaan jo aiemman suunnitelman osalta, mitkä asiat toimivat ja missä asioissa voimme kehittyä. Suunnittelin ottavani hyvän kohtelun suunnitelman osaksi nuorten kanssa pidettävää viikoittaista yhteisöpalaveria. Hyvän kohtelun suunnitelmaan on luotu raamit siitä, mitä suunnitelmassa pitäisi huomioida. Toteutustapa on kuitenkin aika vapaamuotoinen ja kun tutkin hyvän kohtelun suunnitelmia netistä, niin vastaan tuli hyvin erilaisia suunnitelmia. Vapaamuotoinen suunnittelu antaa mukavasti tilaa luovuudelle, mutta tietyllä tavalla se luo myös haasteita siitä, millainen on hyvä suunnitelma. Toisaalta annan ehkä liikaa painoarvoa suunnitelman pohjalle sekä ulkoasulle, sillä olennaisinta kuitenkin on se, että oikeat asiat suunnitelmasta löytyvät.

Päivittäessäni Tuulenpesäkodin hyvän kohtelun suunnitelman runkoa ja seuraavaksi ajankoh- taista on istua nuorten kanssa yhdessä alas ja päivittää osio, jonka tarkoituksena on kuulla

nuorten mielipiteitä. Tutkin paljon hyvän kohtelun suunnitelman tekemiseen tarvittavia lähteitä ja löysin hyvän kohtelun suunnitelman työkirjan, joka on tehty osaamista sijaishuoltoon hankkeena (Laine & Pietilä 2021). Työkirjan ohjeita seuraamalla hyvän kohtelun suunnitelma selkeytyi itselleni, sekä sain siitä hyviä selkeitä vinkkejä päivittämisen toteuttamiseen yhdessä nuorten kanssa. Lisäksi hyödynsin lastensuojelun keskusliiton sivuilta Kaikkein tärkeimmät asiat- Nuoren oikeus oikeuksiaan koskevaan tietoon sijaishuollossa sekä Tärkeitä oikeuksia sijaishuollossa opasta (Peltonen, Pollari & Tilli 2021).

Tuulenpesäkodissa järjestetään viikoittain yhteisöpalaveri nuorten kanssa. Päädyin siihen, että hyvän kohtelun suunnitelma on järkevintä päivittää yhteisöpalaverissa nuorten kanssa. Suunnitelma on hyvin laaja ja pohdin sitä, että nuoret eivät välttämättä jaksaa osallistua kovin pitkään työskentelyyn, joten suunnittelin suunnitelman osioiden pilkkomista osiin. Avaan opinnäytetyössäni referoidun version käsitellyistä asioista salassapito velvollisuuteni vuoksi. Ensimmäisellä kerralla kävimme läpi sitä, mikä hyvänkohtelun suunnitelma on, mistä se Tuulenpesäkodissa löytyy, omaohjaajuudesta sekä keskustelimme itsemääräämisoikeudesta ja siitä mihin asioihin nuoret voivat arjessa vaikuttaa. Paikalla olevista nuorista 1 tiesi mikä on hyvän kohtelun suunnitelma ja sen tarkoitus. Tämä voi johtua osittain siitä, että sijoitusten pituuskokouksien mukaan kaikki nuoret eivät välttämättä ole asiasta olleet tietoisia tai sijoitus on vasta ensimmäinen. Keskustelimme nuorten kanssa heidän vaikutusmahdollisuuksistaan Tuulenpesäkodin arkeen. Nuorten oli vaikea lähteä suoraan kertomaan asioita mihin he voivat vaikuttaa. Joten teimme niin, että kysyin heiltä kysymyksiä, joihin he vastasivat. Esimerkiksi. Saatko vaikuttaa huoneesi sisustukseen, tai saatteko vaikuttaa ruokalistoihin. Kysymysten kautta nuorille konkretisoitui mihin kaikkeen he voivat vaikuttaa ja esille tuli mm. Oman huoneen sisustus, oma ulkonäkö, uskonnolliset asiat / vakaumukset, seksuaalisuus, tarjolla olevat ruoat, ruokalistat, viikko-siivousalueet, sekä toiminnalliset tekemiset. Lisäksi nuoret toivoivat, että henkilökohtaisia viikkokeskusteluita pidettäisiin mahdollisuuksien mukaan omaohjaajien kanssa, joiden kanssa nuori on saanut luotua luottamussuhdetta sekä omaohjaajalla on kokonaisvaltainen kuva nuoren tilanteesta. Asiakaspalautteissa nuorilla oli eriäviä mielipiteitä luottamuksellisista keskusteluista sekä siitä, että pääsevätkö he vaikuttamaan sijoituksensa tavoitteisiin. Viikkokeskusteluissa varsinkin omaohjaajien kanssa uskon, että tähänkin tilanteeseen saadaan positiivista muutosta ja nuoret pääsevät osaltaan enemmän vaikuttamaan omiin asioihinsa.

Toisella kerralla aiheena oli tasa-arvo, turvallisuus ja rajoitustoimenpiteet. Keskustelimme nuorten kanssa siitä, toteutuuko tasa-arvo Tuulenpesäkodissa. Nuoret kokivat, että toteutuu siltä osin kuin se on mahdollista. Puhuimme nuorten kanssa siitä, että jokaisella yksilöllä on omat toiveet, haasteet sekä tavoitteet. Arjessa voi siis olla yksilöityjä asioita ja kaikilta osin, emme voi toimia samalla tavalla kaikkien kanssa. Tasa-arvo ja epäreilisuus nousevat esille joskus ristiriitaisissa tilanteissa ja puhuttiin tärkeydestä käsitellä asiat, kun nuori on tunnekuohusta päässyt yli.

Rajoitustoimenpiteistä keskusteltiin. Kävimme läpi sen, että rajoitustoimenpiteitä voidaan käyttää kiireellisesti sijoitettuihin ja huostaanotettuihin nuoriin. Keskustelimme lastensuojelulaisissa (417/2007) ilmenevistä rajoitusmuodoista ja mitä ne tarkoittavat. Nuoret keskuudessa voidaan käyttää erilaisia lyhenteitä rajoitustoimenpiteistä ja välttämättä oikea termistö ei ole tuttua. Esimerkkeinä LVR tarkoittaa liikkuma vapauden rajoittamista, YPR on yhteydenpidon rajoittamista, ratsaus taas tarkoittaa omaisuuden ja tilojen tarkastamista. Keskustelimme siitä, mikä on kasvatuksellista rajaamista ja mitkä asiat ovat rajoitustoimenpiteitä. Mielestäni tässä korostuu sekä työryhmän että nuorten tärkeys tiedostaa mitä laki sanoo ja mitkä ovat nuorten oikeuden rajoitustoimenpiteiden osalta ja mitkä taas henkilökunnan oikeusturvaa sekä vastuu ja velvollisuus. Kasvatuksellinen rajaaminen on esimerkiksi asia, missä on oltava hyvin tarkkana siinä, ettei nuoren perusoikeuksia rajoiteta kasvatuksellisen rajaamiseen vedoten, jos kyseessä on kuitenkin selkeä rajoitustoimenpide. Keskustelimme nuorten kanssa myös rajoitustoimenpiteiden osalta siitä, että miten ohjaajat ja nuoret voivat omalta osaltaan ennaltaehkäistä tilanteita ja sitä, että kasvatukselliset keinot olisivat ensisijaiset tavat toimia ja rajoitustoimenpiteitä käytetään vasta viimekädessä, jos muut keinot eivät ole mahdollisia.

Lisäksi nuorten kanssa keskusteltiin turvallisuudesta ja siitä, miten turvataan esimerkiksi rajoitustoimenpiteiden aikana nuori, johon toimenpide kohdistuu sekä muut nuoret. Kävimme läpi erilaisia tunteita, joita esim. aggressiivisen tai päihtyneen nuoren kohtaaminen voi toisissa nuorissa aiheuttaa sekä puhuimme siitä, kuinka Tuulenpesäkoti voi olla jollekin koti oman kodin rinnalla, jonka takia on erityisen tärkeää kunnioittaa muita nuoria sekä myös henkilökuntaa.

Yhteenvetona koen, että hyvän kohtelun suunnitelman päivittäminen kirkasti niin nuorten oikeuksia ja vaikuttamismahdollisuuksia, mutta myös mukana olleiden ohjaajien sekä itseni työnkuvaa, vastuita ja velvollisuuksia.

7 Johtajuus

Kukaan ei ole synnynnäinen johtaja, tehtävään kasvetaan kokemuksen kautta. Kasvu edellyttää tietoisia valintoja ja tahtotilaa oman ammattitaidon kehittämiseen. Ihmisten johtaminen on johtamistehtävistä vaikein. Johtajan on oltava jalat maassa ja hänen on luotava työryhmän kanssa mahdollisimman hyvät olosuhteet ja edellytykset organisaation perustehtävän toteutumiselle. (Mäki ym. 2014, 7.)

Esimiestyössä johdetaan aineetonta pääomaa, joka voidaan jakaa sosiaaliseen, psykologiseen ja rakennepääomaan. Sosiaalinen pääoma rakentuu yhdessä tekemisestä ja yhteisistä kokemuksista. Näitä tukee yhteiset arvot, luottamus ja arvostus työyhteisön jäsenten välillä. Psykologisella pääomalla tarkoitetaan työyhteisön voimavaroja ja sitä voidaan tukea ja kehittää

mm. työnohjauksella sekä avoimella ja keskustelevalle ilmapiirillä. Rakennepääoma sisältää työyhteisön muutoskyvykkyyden sanavallan omaan työhön ja organisaatorakenteen. Rakennepääoma vaikuttaa yksilön hallinnan tunteeseen koskien työtä. (Mäki ym. 2014, 9-10)

Esimies on se, joka omalla esimerkillään viitoittaa tietä sille, millaista työskentelyä ja käyttäytymistä työpaikalla pidetään hyvänä. Jos esimies on työstänyt omia arvojaan riittäväällä tavalla sekä tuonut niitä puheissaan sekä toiminnassaan esille muille, hän viestii selvällä tavalla, mitä työssä olevilta ihmisiltä toivotaan. Edellä mainittu tapa on johdonmukaista ja sillä kyetään saamaan hyvä suhde työyhteisöön. Jos taas esimies puhuu toisella tavalla kuin käyttäytyy, luo se epävarmuutta. Näissä tapauksissa ihmisten on vaikea hahmottaa mikä on yhteinen linja eikä työyhteisö pysty toimimaan esimerkin kautta. (Juuti 2013, 67.)

Esimiehenä johtamisen keskeisenä kulmakivenä on luottaa tiiminsä asiantuntemukseen, hänen on siis palkattava itseään älykkäämpiä alaisia ja luotettava heihin. Tärkeää on luoda hyvä vuorovaikutussuhde jokaiseen työntekijään sekä heidän muodostamaan työryhmään. Esimies, joka saa työryhmänsä sitoutumaan organisaation ja työn päämääriin sekä innostuneen, sitoutuneen ongelmanratkaisuprosessin, on onnistunut jaetun johtamisen rakentumisessa. Esimies, joka uskoo oman asiantuntemuksensa olevan parempi kuin muilla tiimin jäsenillä, luo aikaan turhautumista ja epäaitoa mielistelyä. Esimiehestä tulee toiminnan keskipiste, jonka kautta toiminta kulkee, mutta hän on kuitenkin onnistumisen este eikä edistäjä. Koska työntekijät eivät uskalla toimia itsenäisesti esimiehen esittämän kritiikin pelossa. Tällöin työntekijät pyrkivät herkästi välttämään kaiken vastuun ottamista. (Juuti 2013, 164.) Muuttuneessa ja uudessa työyhteisössä kysymyksessä voi olla myös epävarmuus omasta asemastaan ja siitä, millaisia päätöksiä on mahdollista ja luvallista tehdä.

Ympärilläni on sosiaalialan osaajista koostuva tiimi, jossa kaikilla on omat vahvuutensa sekä mielenkiinnon kohteet. Onkin siis olennaista, että osaan esimiehenä hyödyntää jokaisen tietoa ja taitoa, se luo myös työntekijälle mielekkyyttä omaa työtään kohtaan, sekä vastuunkantoa työtehtävien laadun varmistamiseksi. Olennaista on antaa tilaa keskustelulle, tiimin rakentumiselle sekä sille, että jokaiselle muodostuu oma merkityksellinen rooli työyhteisössä.

7.1 Oma johtajuus

Olen ollut sosiaalialalla töissä vuodesta 2009. Tänä aikana olen nähnyt paljon erilaisia johtamistyyliä, ja työkokemukseni onkin muovannut omaa ajatustani siitä, millainen johtaja itse haluaisin olla. Kävin vuosia sitten yhteisöhoidon koulutuksen ja lisäksi olin työyhteisössä, jossa jaettu johtajuus sekä yhteisöllinen työryhmä olivat avainasemassa. Nautin työskentelystä valtavasti. Arvostin sitä, että sain vastuuta ja vastuut jaettiin sekä avointa ja keskustelevaa työilmapiiriä. Näiden kokemusten pohjalta koin aika itsestään selvyudeksi sen, että osallistava

johtaminen on tapa, jolla haluan lähteä työskentelemään ja toteuttamaan omaa johtamistani.

Työryhmässä tapahtuneet muutokset sekä tuleva sukupolven vaihdos yrittäjyyteen antavat mielestäni oivallisen mahdollisuuden itselleni lähteä luomaan yhdessä työryhmän kanssa osallistavaa johtamista. Käden käänteessähän muutos ei tapahdu ja tiedostan sen, että yksin siihen en kykene. Avainasemassa muutoksessa on työryhmä, heidän motivaationsa sekä halu luoda yhdessä ohjautuva, vuorovaikutuksellinen sekä luotettava ryhmähenki.

Olen myös pohtinut sitä, että kohtaako omat odotukseni ja toiveeni työryhmän kanssa. Tiimin kanssa keskusteluissa olen kuitenkin huomannut, ettei kukaan ole tyrmännyt ajatuksiani vaan enemmänkin muutoksille on näytetty vihreää valoa. Muutosprosessiin kuuluu myös kipuilua ja myös vastarinta voi olla hyvin luonnollinen reaktio. Voidaan herkästi ajatella, että miksi muuttaa jotain asiaa mikä osittain toimii tai yksilön voi olla vaikea nähdä hyöty ja etu mitä muutoksella pyritään saavuttamaan.

Aiemmin olen ollut todella huono sietämään keskeneräisyyttä, mutta työelämässä sitä olen joutunut väistämättäkin harjoittelemaan ja nykyään ymmärrän muutoksen olevan prosessi, eikä asiat aina suju suoraviivaisesti kohti tavoitetta. Prosessin aikana tapahtuu paljon muutokseen johtavia asioita ja joissain kohdissa voidaan olla pidempään ennen kuin otamme seuraavan askeleen. Päämäärä on kuitenkin tärkeää olla niin itselläni kuin työryhmällä kirkaana mielessä ja jokaisen on hyvä ymmärtää, että pienetkin muutokset ja ratkaisut vievät meitä yhdessä kohti yhteistä päämäärää.

Oman johtajuuden pohdinnassa mietin koko prosessia. Olen opiskellut vuodesta 2020 sosionomiksi työn ohessa. Olen pienin askelin ottanut enemmän vastuuta ja opetellut esimiestyötä sekä uutta muuttunutta asemaani. Matkan aikana on ajoittain tullut turhautumista siitä, että eteneekö prosessi oikeaan suuntaan kuin myös siitä, että lautasellani on todella paljon asioita samaan aikaan. Koen kuitenkin olevani menossa oikeaan suuntaan ja tiedän, että tilanne tulee helpottumaan ja muuttumaan kun opiskelu valmistumiseni jälkeen jää pois. Silloin voin täysin keskittyä olemaan läsnä työpaikalla, kehittyä enemmän esimiestyössä sekä tuoda vuorovaikutuksellista keskustelua työryhmään ja motivoida tiimiä osallistavaksi yhteisöksi. Kasvamme toimivaksi tiimiksi yhdessä ja uskon sen tuovan ymmärrystä sille, että olemme tässä prosessissa yhdessä, enkä minäkään ole täysin valmis omalla matkallani.

7.2 Muutosjohtaminen

Muutokset haastavat johtamiseen ja muutos tuo väistämättä tarpeen tarkastella omaa sekä yrityksen toimintaa, toimivuutta sekä kehittämiskohteita. Tuulenpesäkodilla on edessä muutoksia monellakin tapaa. Sukupolven vaihdoksen myötä yrittäjä tulee vaihtumaan. Sen lisäksi olemme yhteiskunnallisesti muutoksien äärellä koskien hyvinvointialueille siirtymistä ja sen

vaikutuksia lastensuojeluun. Kaikkea sen osalta emme vielä tiedä. Lisäksi muutoksia tulee väistämättä asiakaskuntaan, nuorten hyvinvoinnissa on tapahtunut muutoksia viimeisten parin vuoden aikana huomattavasti. Merkittävänä syynä tälle on maailman laajuinen Covid-19 pandemia, jonka seurauksena on ilmennyt opiskeluiden osalta haasteita, syrjäytymistä sekä kokonaisvaltaista ahdistusta sekä pahaa oloa nuorten keskuudessa. Meidän on lastensuojelun toimijana myös reagoitava muuttuviin tilanteisiin ja kyettävä vastaamaan muuttuneisiin tarpeisiin.

Muutos tuo luonnollisesti myös vastarintaa, sillä uudet asiat voidaan kokea pelottavina. Vastarinta voi herätä niin työyhteisössä kuin nuortenkin keskuudessa. Muutosjohtaminen on prosessin omaista eikä kaikki ole heti valmista. On siis siedettävä keskeneräisyyttä ja annettava muutokselle aikaa. Jaetun johtajuuden ydinajatuksena on yhteisön tuki ja yhdessä toimiminen se edellyttää, että työyhteisö hyväksyy ja ottaa käytäntöön ne toimintatavat, jotka muutoksella halutaan saavuttaa.

Onko kyseessä siis uhka vai mahdollisuus? Muutokset ja uuden opettelu voi tuntua raskaalta ja epämiellyttävältä, mutta jos sillä saavutetaan loppuen lopuksi mielekkäitä tuloksia, niin onko silloin onnistuttu tavoitteessa. Mielestäni on. Väistämättäkin mietin sitä, että tuleeko nyt liikaa muutoksia kerralla. Jos emme yhdessä pysty muutoksien keskellä luomaan toimivaa tiimiä, niin kärsiikö perustehtävä. Pysin kuitenkin omassa ajattelussani ja toiminnassani olemaan avoin, kannustava sekä innostava muutokselle. Jos mietin Tuulenpesäkodin tulevaisuutta, niin nyt on oivallinen tilaisuus tarttua muutokseen ja luoda entistä toimivampi lastensuojelun ammattilaisten työyhteisö. Uskon, että sillä on hyvät ja kauaskantoiset seuraukset ja hetki muutokselle on juuri nyt oikea.

8 Tulevaisuuden tarkastelua

Tulevaisuutta pohdittaessa väistämättäkin mietin omaa yrittäjyyttäni. Äitini on perustanut yrityksen ja on luonut sinne mielettömän yhteisöllisen kulttuurin ja koen, että jokainen työryhmän jäsen tiedostaa kuinka arvostettuja he ovat työskennellessään Tuulenpesäkodissa. Itselläni on siis isot saappaat täytettäväksi. Huolen aiheena on pienen yrityksen pärjääminen yhteiskunnassa, sillä jo useamman vuoden aikana isot organisaatiot ovat ostaneet rutkasti pieniä yrityksiä ja sillä seurauksella pienet yritykset ovat vähentyneet markkinoilta. Onko se etu, että olemme pieni yritys, vai voiko se olla myös tulevaisuuden isoin kompastus kivi? Yrityksen arvoja ja työskentelyä pohdittaessa uskon ja toivon, että voimme tuottaa arvojemme mukaista laadukasta lastensuojelua ja pysyä kuntien sekä sosiaalityöntekijöiden tietoisuudessa, nimenomaan oman toimintamme laadun kautta. Tuulenpesäkodin kodinomaisuus luo myös tietynlaista lämpöä yrityksen imagolle. Talo on vanha ja tunnelmallinen, monelta nuorelta on tullut palautetta siitä, että Tuulenpesäkoti ei ole laitospäinen tai liian kliininen.

Kodikkuuteen vaikuttaa vahvasti myös yhdessä luotu ilmapiiri, mielestäni tunnelma välittyy jokaiselle joka, Tuulenpesäkotiin tulee.

Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksessa vastuu sotepalveluiden järjestämisestä siirtyy kunnilta hyvinvointialueille. Hyvinvointialueet ovat itsehallinnollisia alueita ja tavoitteena on yhdenmukaistaa palveluiden saatavuus valtakunnallisesti. Julkinen sektori säilyy palveluiden järjestäjänä ja pääasiallisena tuottajana. Yksityiset toimijat ja kolmas sektori täydentävät olemassa olevia julkisia palveluita. (Sote-uudistus, 2022.)

Lapsi ja perhepalveluiden muutosohjelman (LAPE) kehittämiskohteina on perhekeskukset ja lasten, nuorten ja perheiden varhainen tuki arjessa, lasten ja nuorten matalankynnyksen mielenterveys- ja päihdepalvelut sekä lastensuojelun moninaisuus. Lastensuojelun osalta on lisäksi Lastensuojelun monialainen kehittäminen hanke, jossa aiheita käsitellään. (THL 2021.)

Innokylän sivuilta löytyi sekä lastensuojelun monialainen kehittäminen hanke sekä Monni hanke Lastensuojelun monialainen kehittäminen Kanta-Hämeessä, Pirkanmaalla ja Etelä-Pohjanmaalla. Hankkeiden tarkoituksena on, että lastensuojelun asiakkaina olevat lapset sekä perheet saavat koordinoitusti yksilölliset tarpeet huomioiden monialaisen avun ja kokevat saavansa siitä hyötyä. (Ruuskanen 2022).

Monni hanke on luonut 3x10D lastensuojelun elämäntilanne mittarin. Mittariston tarkoituksena on kartoittaa vastaajan tyytyväisyyttä keskeisiin elämäntilanteisiin ja saatuun tukeen. Mittaristo voisi toimia kerta-arviona mutta myös muutoksen seurantamenetelmänä. Työväline tukee nuorten osallisuutta ja sitä voidaan hyödyntää asiakastyössä kokonaisvaltaisena keskustelun ja asiakassuunnitelman laatimisen sekä tulevaisuuden suunnittelun pohjana. (Ruuskanen 2022). Tulemme tutustumaan 3x10D elämäntilanne mittariston käyttöön Tuulenpesäkodissa ja suunnitelmissa on sen käyttöön ottaminen vuonna 2023.

Toistuvasti puhutaan systeemisestä toimintamallista lastensuojelussa. Käytännössä se tarkoittaa sitä, lasten ja perheiden elämä nähdään laajana kokonaisuutena, jossa kaikki asiat vaikuttavat toisiinsa. Voidaan ajatella, että syy-seuraussuhteet eivät ole yksisuuntaisia vain kehämäisiä, joka tarkoittaa sitä, että systeemin osa on sekä syy että seuraus. Ydinajatuksena on kunnioittava, keskusteleva ja ratkaisukeskeinen vuorovaikutus ja moniammatillista yhteistyötä hyödynnetään laaja-alaisesti. Eri palveluissa toimijat ovat tällöin myös osa perheen systeemiä ja heidän toimintansa ja valintansa vaikuttavat niin lapseen kuin koko perheeseen. (Yliruka 2022.)

Systeemisessä ajattelussa lapsen oireilu nähdään myös reaktiona ja oireet voivat usein olla reaktiivisia perhetilanteeseen sekä ympäristöön ja olennaista on ymmärtää näiden merkityksen vaikutusta ihmisen toimintaan. Ihminen on aina osa jostain systeemiä, ja ne koostuvat sen jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta, rooleista ja asenteista. Olemme syntyneet osaksi

systemiä ja ne voivat olla perhe, yhteiskunta ja esimerkiksi työyhteisö. Moninäkökulmaisen työtteen ja ajattelun tulisi olla suuremmissa roolissa nyky-yhteiskunnassa ja sen ymmärtäminen tuo parempia tuloksia yksilön sekä yhteisön tilanteeseen. (Sudenlehti & Uusitalo 2018, 24-26.) Systeeminen lastensuojelu vaikuttaa siis kunnan järjestämään lastensuojeluun, mutta myös kokonaisvaltaisesti yhteistyötahoihin eli tässä tapauksessa myös Tuulenpesäkotiin, joka toimii kunnille palveluntarjoajana. Meidän on siis myös ymmärrettävä systeemisen toimintamallin perusta sekä toimia toimintakulttuuria tukevalla tavalla.

Tulevat hyvinvointialueet ovat myös kuluneen syksyn aikana kilpailuttaneet lastensuojelulaitoksien palveluntarjoajia. Kilpailutukset sinällään ovat pysyneet samanlaisina, mutta selkeästi jonkin verran yhdenmukaisuutta on ollut havaittavissa eri hyvinvointialueiden kilpailutuksissa, sekä toiminta-alueet ovat luonnollisesti laajempia kuin aiemmin.

Uskon, että hyvinvointialueiden myötä toiminnan yhdenmukaistaminen sekä myös mahdollisuus kuntarajojen yli toimimiseen helpottaisi kokonaisvaltaisesti sosiaali- ja terveysalan palveluiden saatavuuden haasteita. Henkilökohtaisesti toivon myös, että lastensuojelun osalta palveluiden ja avun saaminen selkeytyy ja jokainen yksilö saisi oikea-aikaisen omiin tarpeisiin kuuluvan avun, on se sitten terveydenhoidosta tai sosiaalihuollosta. Väistämättäkin mietin myös pienen yksityisen yrityksen tulevana yrittäjänä sitä, että jäämmekö enemmän näkymättömiin rakennemuutosten myötä. Uskon kuitenkin siihen, että omalla toiminnallamme pystymme vaikuttamaan tähän asiaan. Se miten hoidamme oman työmme, on isoin markkinointitapa kuntien sosiaalityöntekijöille ja sille, että olemme näkyvillä sijaishuoltopaikkoja valittaessa. On myös tärkeää pysyä niin sanotusti ajan hermoilla siitä, minkälaiset haasteet nuorten keskuudessa ovat ajantasaisia ja voimmeko omalla koulutus ja kokemustaustallamme vastata näihin haasteisiin, vai onko myös syytä pohtia jatkokoulutuksia yksikön sisällä.

9 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tutkimusnäkökulmana oli kartoittaa ja kuvata Tuulenpesäkodin nykytilannetta työyhteisön sekä nuorten osalta. Tavoitteeni oli kartoituksen pohjalta muodostaa kuva kehittämiskohteista sekä pohtia niiden vaikutuksia tulevaisuuteen.

Viimeisten vuosien aikana tapahtuneet henkilöstömuutokset ovat vaikuttaneet Tuulenpesäkodin arkeen sekä työyhteisön ryhmäytymiseen todella paljon. Kehityskeskustelut tukivat jo aiemmin tehtyjä havaintojani mahdollisista kehittämiskohteista. Johtopäätöksenä on todettavissa, että työyhteisö kaipaa selkeästi työtehtävien ja perustehtävän kirkastamista, sekä sitä kautta myös omien vaikuttamismahdollisuuksien avaamista avoimesti yhteisön kesken.

Voidaan ajatella, että Tuulenpesäkodissa on monta eri yhteisöä, sekä yksi yhteinen yhteisö. Työryhmä luo oman yhteisönsä, mutta ennen sitä on myös johtoryhmä sekä hallitus.

Hallitukselta ja johtoryhmästä tulee esimerkiksi lainsäädäntöön sekä budjettiin liittyvät asiat valmiina, se on asia mihin työryhmä ei voi vaikuttaa. On kuitenkin paljon arkeen, toimintaan sekä työvuoroihin liittyviä asioita joihin työryhmä voi vaikuttaa. Tärkeää onkin auki puhua ne asiat, joihin työryhmällä on mahdollisuus vaikuttaa ilman esimiestä / johtoportaan hyväksyntää. Vaikuttamismahdollisuudet lisäävät myös merkittävästi työn mielekkyyttä sekä jokaisen työntekijän vastuunkantoa.

Opinnäytetyön prosessin aikana käynnistimme autonomisen työvuorosuunnittelun. Kokemusta autonomisesta vuorosuunnittelusta ei ole kuin parilta kuukaudelta. Vastaanotto on ollut kuitenkin positiivinen ja työntekijät ovat hyvin keskustellen lähteneet omia vuorojaan suunnittelemaan yhdessä. Tällä hetkellä haasteeksi työryhmä on kokenut ajankäytön työvuorosuunnittelussa, sillä siihen menee vielä aikaa, kun vuoroja pohditaan yksin sekä myös työvuoroissa olevien kanssa vuoropuheluna. Uskon, että tämäkin voi muuttua, kun saamme autonomisesta työvuorosuunnittelusta lisää kokemusta ja suunnitelmapohjan täyttämiseen tulee varmuutta.

Kehityskeskusteluissa työntekijöiden tuomat arvot vahvistivat omia ajatuksiani siitä, että jokainen on kuitenkin sisäistänyt Tuulenpesäkodin arvojen mukaisen perustehtävän ja oman toimintansa merkityksen lastensuojelun työkentällä. Vaikka perustehtävän kirkastaminen nousi kehityskeskusteluissa esiin, niin kuitenkin kaikilla on hyvä pohja työskentelylle. Tuulenpesäkodissa pidetään kuukausittain henkilöstöpalaveri ja lisäksi kerran kuukaudessa on työnohjaus. Työnohjauksen tarkoituksena on tarkastella, arvioida sekä kehittää omaa työtä sekä koko työyhteisön toimintaa. Työ herättää usein työntekijöissä erilaisia tunteita, joita on hyvä käsitellä myös koko työyhteisön kesken. Työnohjauksen tapaamiset perustuvat luotettavaan, vuorovaikutukselliseen ja refleктоivaan ilmapiiriin ja tapaamisiin pyritään saamaan koko työryhmä paikalle työnohjaajan lisäksi. Työnohjauksella voidaan saavuttaa perustehtävän ja ammatti-identiteetin selkeytyminen, työn mielekkyys vahvistuu ja työssä jaksaminen paranee. (Talentia 2022.) Tärkeää on siis hyödyntää olemassa olevia kanavia työn kehittämiseen, sekä lisäksi järjestää säännöllisiä kehittämispäiviä sekä koulutuksia. Kehittämispäivien ja koulutuksien osalta olen pohtinut vuosikello työkalun käyttöönottoa. Vuosikello on vuosisuunnitelma, jonka tarkoituksena on selkeyttää organisaatiolle ja tiimille vuoden tekemiset, niiden suunnittelu ja aikataulutus. Vuosikello auttaa myös pidemmällä aikajaksolla hahmottamaan kehittämiskohteiden prosessin vaiheet sekä etenemisen. Vuosikellosta jokainen voi luoda omanlaisensa, eikä ulkoasua ole ennalta määritelty. Jos käytössä on organisaation sisällä useampia vuosikelloja, on tärkeää tarkistaa ja koordinoida kellot käymään samaa aikaa - eli että kellot tukevat toisiaan ja ovat synkronoitu keskenään toimivaksi kokonaisuuksiksi. (Innokylä 2022.) Uskon, että vuosikello tuo selkeyttä mm. erilaisten päivitysten (turvallisuus, omavalvonta, hyvän kohtelun suunnitelma yms.) osalta, sekä myös arkisten työtehtävien hahmottamisessa.

Henkilöstömuutokset työyhteisössä ovat vaikuttaneet niin työyhteisön ryhmädynamiikkaan, mutta myös koko Tuulenpesäkodin toimintaa ja arkeen. Toisaalle siirtyneiden työntekijöiden

mukana on lähtenyt niin sanottua ”hiljaista tietoa ja osaamista” jonka seurauksena perehdytysmateriaalin ja perehdyttäminen kaipaavat päivitystä sekä huolellisuutta ja ajan ottamista perehdytykselle. Kolmivuorotyö on haasteellinen ympäristö tiedonkulun näkökulmasta, tieto saattaa kulkea myös epävirallisissa kohtaamisissa, esimerkiksi raportin jälkeen ohi menen. Kirjaamisen tärkeys sekä tiedonjakaminen koko työyhteisön kesken on erityisen tärkeää, tieto täytyy olla jokaisen yhteisön jäsenen saatavilla.

Myös Tuulenpesäkodin nuoret ovat tuoneet esiin havaintojaan ohjaajien välisestä tiedonkulusta ja sen haasteista. Tilanteet tuovat myös turhia epäselvyyksiä ohjaajien ja nuorten välille. Työyhteisön kesken asiasta on puhuttu kuluneen syksyn aikana ja muun muassa kirjausten merkityksestä sekä tarpeellisuudesta on käyty usein keskusteluita sekä puhuttu jokaisen kantavan omassa työvuorossaan vastuun siitä, että tehdyt asiat ovat kirjattu tietojärjestelmä Nappulaan sekä myös paperikalenteriin, joka on yksi isoin arkea tukeva työväline. Uskon, että tähän saadaan koko ajan parannusta aikaiseksi, sillä kukaan ei kuitenkaan halua tehdä omaa työvuoroaan epäselvillä tiedoilla, vain jokaisella on sama tahtotila hoitaa työtehtävät tunnollisesti ja nuorten hyväksi.

Nuorten kanssa hyvän kohtelun suunnitelman päivittämisen myötä korostui itselleni se, kuinka paljon nuorten välillä on eroa siinä, kuinka tietoinen nuori on omista oikeuksistaan. Uskon tämän johtuvan pitkälti myös nuorten sijoitusten kestosta ja siitä, että uusille nuorille sijoitus on jo itsessään shokki, joten kaikkea ei ole vielä sisäistetty. Koen kuitenkin, että ohjaajien vastuulla on pitää yllä avointa ilmapiiriä ja kertoa nuorille heidän vaikuttamisen mahdollisuuksistaan ja tukea nuoria päätöksen teossa ammatillinen näkökulma huomioiden. Osallisuuden huomioiminen ei ole vain suuria linjauksia ja hienoa teoriaa, se on myös ihan pieniä ja arjessa tapahtuvia tekoja ja sanoja. Myös perhetyön yhteydessä voidaan tukea nuorten osallisuutta ja voidaan toimia yhteistyössä nuoren edun ja hyvinvoinnin toteutumisen tukemiseksi. Nuorten huomioiminen arjessa, säännöllisissä keskusteluissa aito kiinnostus nuoren asioihin tukevat osallisuutta ja kokemusta siitä, että nuori on tärkeä ja pystyy vaikuttamaan omaan elämäänsä ja tulevaisuutensa valintoihin.

Aina tutkimusta tehtäessä on tärkeä muistaa eettisyys, varsinkin kun tutkimuksen kohteena on ihmiset ja heidän luomansa yhteisö. Hyvä tutkimuskäytäntö pitää sisällään luottamuksellisuuden sekä anonymiteettisuojaan toteutumisen. Tutkimuksessa tulee käyttää asiamukaisia tiedonhankinta ja arviointimenetelmiä. Tutkimuksessa olennaista on hyvä suunnittelu, toteutus ja raportointi hyvien käytäntöjen mukaisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Asiakaspalautekysely toteutettiin vapaaehtoisella kyselylomakkeella. Nuorten mielipiteet kysyttiin anonyyminä eikä tutkimuksessa ole tuotu esiin heidän sukupuoltaan tai ikäjakaumaa eikä muitakaan tunnistetietoja. Tutkimuksessa on huomioitu osallisuuteen vaikuttavat kohdat kyselylomakkeesta ja niiden pohjalta tehty analyysia. Myös henkilökunnan

kehityskeskusteluita avattu vain yleisellä tasolla, sekä työntekijöiden tuomista arvoista on tehty yhteenveto.

Tutkimustuloksien luotettavuutta pohdittaessa, jotkin asiakaspalautteessa olleet kysymykset vaativat jatkoa ajatellen pohdintaa siitä, miten kysymykset asetetaan. Nuoret toivat esiin ajatelleensa muutamista kohdista eri tavalla kuin mikä ohjaajien näkökulma oli ollut. Avoimia kysymyksiä en lähtenyt analysoimaan opinnäytetyössäni nuorten anonyymiteetin suojelemiseksi.

Yhtenä tutkimusnäkökulmanani oli oman johtajuuden kehittyminen suhteessa rooliini Tuulenpesäkodin tulevana yrittäjänä. Käsittelin opinnäytetyössäni omia kehittämisajatuksiani koskien omaa johtajuuttani sekä työyhteisön kehittämistä. Tutkin ja tarkastelin esimiestyötä yleisesti sekä myös ominaisuuksia jaetun johtajuuden käyttöön ottamisessa ja omaksumisesta. Se millaiseksi työnkuvani muodostuu tulevaisuudessa, on vielä auki. Esimiestyötä en voi tehdä vasemmalla kädellä, mutta haluaisin myös toteuttaa perustehtävää ja olla läsnä asiakastyössä. Tämä voi asettaa haasteita ajankäytössä sekä siinä, ettei oma roolini ja vastuuni kärsi, jos aikani ei riitä kaikelle. Toivon, että tasapaino muodostuu luonnollisesti arkeen, mutta tiedostan vastuuni seurata tilannetta ja tehdä ratkaisuja sen suhteen, etten ajaudu hoitamaan työtäni huonosti.

9.1 Pohdinta

Opinnäytteen kirjoitusprosessi on ollut hyvin mielenkiintoinen, mutta kulunut syksy on ollut myös hyvin rankka. Olen itse ollut vastuussa siitä, että otan kirjoittamiselle aikaa ja ajoittain kiireisen arjen keskellä, se tuntuu mahdottomalta. Tarkemmalla aikatauluttamisella sekä suunnitelmallisuudella olisin voinut helpottaa omaa urakkaani merkittävästi. Opinnäytetyö käsittelee Tuulenpesäkodin tilanteen kartoitusta ja tulevia muutoksia. Yrittäjyyden osalta sukupolven vaihdos on ollut suunnitteilla jo muutaman vuoden ja prosessi etenee koko ajan. Syksyyn on mahtunut todella paljon oman työn reflektointia, uuden opettelua sekä myös teoriatiedon keräämistä sekä hahmottamista käytännön työssä.

Opinnäytetyöstäni on varmasti apua niin työnantajalle, mutta myös työyhteisölle sekä ennen kaikkea itselleni tulevana yrittäjänä ja esihenkilönä. Opinnäytetyössäni olen käsitellyt mielestäni tärkeitä ja olennaisia teemoja laadukkaan lastensuojelun turvaamiseksi. Olen saanut paljon lisää tietoutta sekä pohtimisen aiheita ammattikirjallisuuden avulla ja pyrkinyt tuomaan opinnäytteessä esille sellaisia aiheita, jotka tukevat myös yrityksen tulevaisuuden näkymää. Koen saaneeni syvempää ymmärrystä oman roolini merkityksestä jatkoa ajatellen, sekä reflektointi lähdemateriaalien avulla on vienyt omaa osaamistani eteenpäin. Olen havainnoinut johtajuuden kompastuskiviä sekä hyviä toimintamalleja hyvään johtamiseen, joita aion jatkoa ajatellen hyödyntää omassa työskentelyssäni sekä muovata toimintamalleja omaan toimintaani sekä luonteeseeni sopivalla tavalla. Muista myös armollisuuden itseäni, työyhteisöä ja

nuoria kohtaan, kaikkea ei tarvitse osata heti, vaan voimme myös yhdessä kasvaa, kompastua ja jälleen nousta ylös entistä ehompana. Toivon, että opinnäytetyöni avaa lastensuojelutyön moninaisuutta, sen tärkeyttä ja sitä kuinka tiiminä voimme luoda jotain ainutlaatuista ja kestävää. Työmme on vastuullista ja ajoittain vaativaa, mutta ennen kaikkea se on myös antoisaa, täydellä sydämellä tehtävää työtä. Lasten suojelu on meidän kaikkien tehtävä.

Lähteet

Painetut

Juuti P. 2013. Jaetun johtajuuden taito. Juva: Bookwell Oy.

Mäki T., Liedenpohja A-M. & Parikka U-R. 2014. Johtamisen kulmakivet. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Räty, T. 2019. Lastensuojelulaki: Käytäntö ja soveltaminen. 4. painos. Helsinki: Edita.

Saastamoinen K. Lapsen asema sijaishuollossa- Käsikirja arjen toimintaan. 2010. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2008. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. 2. painos. Joensuu: PunaMusta.

Spiik K-J. 2022. Yhteisöohjautuvuus, Jaettu johtajuus. Karlex Oy.

Spiik K-J. 2022. Yhteisöohjautuvuus, Yhdessä ohjautuva tiimi. Karlex Oy.

Sudenlehti J., Uusitalo I. 2018. Tulevaisuuden lastensuojelu. Viljandi: Print Best OÜ.

Sähköiset

Innokylä, 2022. Työkalu, vuosikello. Viitattu 21.11.2022 <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/vuosikello>

Helminen, J. & Sosiaalialan ammattihenkilöiden foorumi. 2014. Sosiaalialan työmenetelmien ja kehittämistoiminnan osaajat. Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan erikoistumiskoulutukset vahvistamassa ammatillista osaamista. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:8, Helsinki: STM. Viitattu 29.11.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70269/URN_ISBN_978-952-00-3477-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>. Viitattu 30.11.2022

Laaksonen, M., Kääriäinen, A., Penttilä, M., Tapola-Haapala, M., Sahala, H., Kärki, J. & Jäppinen, A. 2011. Asiakastyön dokumentointi sosiaalihuollossa: Opastusta asiakastiedon käyttöön ja kirjaamiseen. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 29.10.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/79866/d68ab232-88fc-4478-8c21-91164a177a1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Laine S. & Pietiläinen S. 2021. Hyvän kohtelun suunnitelma työkirja, osaamista sijaishuoltoon hanke. Viitattu 1.11.2022 <https://osaamistasijaishuoltoon.fi/wp-content/uploads/2021/03/Hyvan-kohtelun-suunnitelma-tyokirja.pdf>

Lastensuojelulaki 417/2007. Viitattu 6.10.2022 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L10>

Lastensuojelun keskusliitto. Tärkeitä oikeuksia sijaishuollossa. Viitattu 1.11.2022 https://www.oikeudetsijaishuollossa.fi/wp-content/uploads/NOJA_Oikeudet_printtiformaatti.pdf

Osallisuuden osaamiskeskus. Nuorten osallisuuden laatuksiteerit. Viitattu 11.11.2022 <https://nuoretjaosallisuus.fi/laatuksiteerit-2/>

Peltonen R., Pollari P. & Tilli A. Kaikkein tärkeimmät asiat- nuoren oikeus oikeuksiaan koskevaan tietoon sijaishuollossa. Lastensuojelun keskusliitto. Viitattu 1.11.2022 <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lskl-Noja-Kaikkein-tarkeimmat-asiat.pdf>

Ruuskanen K. Lastensuojelun monialainen kehittäminen Kanta-Hämeessä, Pirkanmaalla ja Etelä-Pohjanmaalla. Viitattu 23.11.2022 <https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/monni-lastensuojelun-monialainen-kehittaminen-kanta-hameessa-pirkanmaalla-ja-etela>

Ruuskanen K. Monni-hanke 3x10d elämäntilannemittari. Viitattu. 9.12.2022. <https://monnihanke.fi/3x10d>

Sosiaali- ja teveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus. Uusi rakenne. Viitattu 20.11.2022 <https://soteuudistus.fi/hyvinvointialueet->

Sosiaali ja terveysministeriö, Sosiaalihuoltolain soveltamisopas. 2017. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80391/05_17_Sosiaalihuoltolain%20soveltamisopas.pdf

Super, Ergonominen työaikajärjestelmä. Viitattu 4.10.2022. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyosuhde/tyoajat/ergonominen-tyoaikajarjestelma/>

Talentia, 2022. Työnohjaus. Viitattu 21.11.2022 <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyonohjaus/>

Teveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022. Omavalvontasuunnitelma. Viitattu 3.10.2022 <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-valvonta#omavalvonta%20lastensuojelussa>

Teveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022. Hyvänkohtelun suunnitelma. Viitattu 4.10.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hyvaa-kohtelua-koskeva-suunnitelma>

Teveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2022. Lapsen osallisuus. Viitattu 6.10.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lapsen-osallisuus>

Teveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2021. Lapsi ja perhepalveluiden muutosohjelma. Viitattu 23.11.2022 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/lapsi-ja-perhepalveluiden-muutosohjelma-lape->

Yliruka L. Systeeminen toimintamalli lastensuojelussa. Viitattu 23.11.2022. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/kehittyvat-kaytannot/systeeminen-toimintamalli-lastensuojelussa>

Tuulenpesäkoti. Viitattu 13.9.2022 <https://www.tuulenpesakoti.net/>

Julkaisemattomat

Asiakaspalaute nuoret, Tuulenpesäkoti. Viitattu 1.11.2022.

Hyvän kohtelun suunnitelma, Tuulenpesäkoti. Viitattu 2.11.2022

Kehityskeskustelut, Tuulenpesäkoti. Viitattu 24.11.2022

Kuviot

Kuvio 1 Yhdessä ohjautuvan tiimin toimintamalli (Spiik, 2022,9)	10
Kuvio Osallisuuden asteet (THL, lapset, nuoret ja perheet - yksikkö 2022a).	20
Kuvio Asiakaspalaute nuoret, Tuulenpesäkoti (Loma, 2022).	22
Kuvio Asiakaspalaute nuoret, Tuulenpesäkoti (Loma 2022).	23
Kuvio Asiakaspalaute nuoret, Tuulenpesäkoti (Loma 2022).	24
Kuvio Asiakaspalaute nuoret, Tuulenpesäkoti (Loma 2022).	25
Kuvio Asiakaspalaute nuoret, Tuulenpesäkoti (Loma 2022).	26

Liitteet

Liite 1: Kehityskeskustelu-lomake.....	44
Liite 2: Asiakaspalaute nuoret	45

Liite 1: Kehityskeskustelu-lomake



Tuulenpesäkoti
Hikiäntie 8
12210 HAUSJÄRVI
Puh. 040-531 6777

Kehityskeskustelu

Miten kulunut vuosi on mennyt?

Missä olet onnistunut?

Missä koet haasteita?

Mitä haluaisit kehittää? (itsessäsi, työryhmässä)

Omat tavoitteet seuraavalle puolelle vuodelle:

Mitkä arvot ohjaavat toimintaasi ja työskentelyäsi?

Avoin palaute:

Liite 2: Asiakaspalaute nuoret



Tuulenpesäkoti
Hikiäntie 8
12210 HAUSJÄRVI

ASIAKASPALAUTE NUORET

Arvioi asteikolla 1-4 kuinka paljon samaa mieltä olet
(1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3=osittain samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä)

1. Tuulenpesäkoti on
...sijainniltaan hyvien kulkuyhteyksien läheisyydessä _____
...kodinomainen laitos _____
...tarjoaa turvallisen kasvuympäristön _____
...tunnelmaltaan lämmin ja kiireetön _____
2. Tuulenpesäkodin henkilökunnalla on riittävästi aikaa minulle _____
3. Pystyn keskustelemaan ohjaajien kanssa luottamuksellisesti _____
4. Tulen toimeen muiden Tuulenpesäkodin nuorten kanssa _____
5. Olen solminut ystävyysuhteita myös Tuulenpesäkodin ulkopuolella, esim. koulussa/harrastuksissa _____
6. Minulle on järjestetty mahdollisuus harrastustoimintaan _____
7. Pystyn vaikuttamaan minulle sijoituksen aikana asetettaviin tavoitteisiin _____
8. Olen pystynyt pitämään yhteyttä minulle tärkeisiin ihmisiin _____
9. Olen tyytyväinen Tuulenpesäkodin lomarytmiin _____
10. Yhteisöpalaverissa pystyn vaikuttamaan toiveillani arjen asioihin Tuulenpesäkodissa _____
11. Olen hyötynyt ajastani Tuulenpesäkodissa _____

Sana on vapaa, voit täsmentää vastauksiasi tai kertoa toiveitasi!