

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JARKKO OKSALA

Suhdeperustainen työskentelymenetelmä sijaishuoltoyksikössä

”Muutos on matka, jonka aika mahdollistaa”

HYVINVOINTIPALVELUIDEN KEHITTÄMINEN JA
JOHTAMINEN 2024

TIIVISTELMÄ

Oksala, Jarkko: Suhdeperustainen työskentelymenetelmä sijaishuoltoyksikössä ”Muutos on matka, jonka aika mahdollistaa”

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Hyvinvointipalvelujen kehittäminen ja johtaminen

Joulukuu 2024

Sivumäärä: 74 sivua

Toteutin kehittämistyöni suhdeperustaisesta työskentelymenetelmästä lastensuojelun sijaishuoltoyksikköön olemassa olevien työskentelymenetelmien osaksi.

Kehittämistyöni tarkoituksena oli luoda uusi työskentelymenetelmä moniongelmaisten nuorten tueksi, sekä kehittää sijaishuoltoyksikön palvelua. Tavoitteeni oli lisäksi yhtenäistää yksikön toimintatapoja ja jäsentää työ teoreettisiin viitekehyksiin pohjautuvaksi uudeksi suhdeperustaiseksi työskentelymenetelmäksi.

Tutkimuksen aikana työntekijät pääsivät kehittämään ammatillisuuttaan ja pohtimaan suhdeperustaista työskentelymenetelmää. Aineiston keräsin työntekijöitä havainnoimalla, haastattelemalla, työpajoja pitämällä, sekä sähköisellä kyselyllä. Sijaishuoltoyksikön asiakkaita en tutkimuseettisyyden vuoksi valinnut tutkimukseeni.

Suhdeperustainen työskentelymenetelmä vaatii aikuisilta aikaa sekä pitkäjänteistä ja suunnitelmallista työskentelyä. Luottamuksen rakentuminen ja vuorovaikutukseen pääseminen edellyttää molemmin puolista työntekijän sekä asiakkaan välistä tuntemista ja kunnioittavaa ymmärtämistä dialogin aikaansaamiseksi. Tämä tuo työskentelyyn merkityksellisyyttä ja arvostusta työtä kohtaan.

Valitsin tutkimukseeni konstruktivisen lähestymistavan, koska halusin ottaa mukaan palvelumuotoilun. Molemmat linkittyvät toisiinsa ja ovat tukena uudelle työskentelymenetelmälle. Tuplatimanttimallin avulla halusin tuoda kehittämistehtävään konkreettisen mallin yrityksen palvelun edistämiseksi.

Kehittämistyöni avulla uutta suhdeperustaista työskentelymenetelmää on mahdollista laajentaa yrityksen muiden yksiköiden tarpeisiin. Tämä mahdollistaa yrityksen liiketoiminnan kehittämisen ja voi lisätä strategista etulyöntiasemaa lastensuojelun sijaishuollon kiristyvässä kilpailussa.

Asiasanat:

Lastensuojelu, palvelumuotoilu, käytössä jo olevat menetelmät, suhdeperustainen työskentelymenetelmä

ABSTRACT

Oksala, Jarkko: Relationship-based working method in the foster care unit
"Change is a journey that time makes possible"

Master's thesis

Development and management of welfare services

December 2024

Number of pages: 74

I integrated my development work on relationship-based working methods into the existing working methods of the child protection foster care unit.

The aim of my development work was to create a new working method to support multi-problematic youth, and to enhance the services of the foster care unit. My goal was also to unify the operational practices of the unit and structure the work based on theoretical frameworks into a new relationship-based working method.

During the research, the staff had the opportunity to develop their professionalism and reflect on the relationship-based working method. I gathered data by observing employees, conducting interviews, holding workshops, and using an online survey. For ethical reasons, I did not include the clients of the foster care unit in my research.

The relationship-based working method requires adults to invest time and engage in sustained and planned work. Building trust and achieving interaction requires mutual understanding and respectful acknowledgment between the worker and the client to facilitate dialogue. This adds significance and appreciation for the work being done.

I chose a constructive approach for my research because I wanted to incorporate service design. The two are interconnected and support the new working method. I aimed to provide a concrete model for advancing the company's services using the double diamond model.

Through my development work, it is possible to expand the new relationship-based working method to meet the needs of other units in the company. This allows for the development of the company's business and can enhance its strategic competitive advantage in the tightening competition of child protection foster care.

Keywords:

Child protection, service design, existing methods, relationship-based working method

SISÄLLYS

| | |
|---|----|
| 1 JOHDANTO | 6 |
| 2 TUTKIMUKSEN TEORIAA..... | 7 |
| 2.1 Lastensuojelun sijaishuollon asema yhteiskunnassa | 7 |
| 2.2 Suhdeperustaisen työskentelymenetelmän teoriaa | 8 |
| 2.3 Käytössä jo olevien työskentelymenetelmien teoriaa | 9 |
| 3 TUTKIMUKSEN TAUSTA | 11 |
| 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET..... | 12 |
| 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA TYÖSKENTELYMENETELMÄT | 13 |
| 5.1 Tutkimuksellinen lähestymistapa | 15 |
| 5.2 Konstruktiivinen tutkimus..... | 15 |
| 5.3 Palvelumuotoilu osana konstruktiivista tutkimusta..... | 16 |
| 5.4 Työntekijätiedon kerääminen..... | 18 |
| 5.4.1 Havainnointi..... | 19 |
| 5.4.2 Haastattelut | 20 |
| 5.4.3 Kysely | 21 |
| 5.5 Suhdeperustaisen työskentelyotteen käytössä jo olevat menetelmät. | 23 |
| 5.5.1 Kiintymyssuhdeteoria..... | 23 |
| 5.5.2 Dialektinen käyttäytymisterapia eli DKT..... | 25 |
| 5.5.3 Dyanic Developmental Psychotherapy, DDP..... | 25 |
| 5.5.4 Nepsy | 26 |
| 5.6 Työn laadun parantaminen työpajatyöskentelyn avulla | 28 |
| 5.6.1 Työpajatyöskentely 1..... | 30 |
| 5.6.2 Työpajatyöskentely 2..... | 33 |
| 5.6.3 Työpajatyöskentely 3..... | 36 |
| 5.6.4 Työpajatyöskentely 4..... | 38 |
| 5.6.5 Työpajatyöskentely 5..... | 40 |
| 5.6.6 Työpajatyöskentely 6..... | 42 |
| 5.7 Suhdeperustaisen työskentelymenetelmän määritelmä | 45 |
| 6 TULOKSET | 47 |
| 6.1 Havainnointi ja haastattelu korostivat luottamuksen merkitystä..... | 48 |
| 6.2 Työpajatyöskentely mahdollisti ammatillisuuden syventymisen | 51 |
| 6.3 Suhdeperustaisen työskentelymenetelmän jalostuminen | 51 |
| 6.4 Ammatillisuus kehittyi yhteistoiminnassa..... | 53 |
| 6.5 Yhteistoiminnallinen kehittäminen laajensi näkemystä | 55 |
| 7 POHDINTAA | 56 |

| | |
|--|----|
| 8 TUTKIMUKSEN, KEHITTÄMISTOIMINNAN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS | 60 |
| LIITTEET | 67 |
| Liite 1: Tiedonkeruun vaiheet | 67 |
| Liite 2: Tiedote osallistujille | 68 |
| Liite 3: Suostumus opinnäytetyön kehittämistehtävään | 69 |
| Liite 4: Havainnointi | 70 |
| Liite 5: Työntekijähaastattelu opinnäytetyön kehittämistehtävään | 71 |
| Liite 6: Työpajatyöskentely | 72 |
| Liite 7: Google Forms-kyselylomake | 73 |
| Liite 8: Aineistonhallintasuunnitelma | 74 |

1 JOHDANTO

Kehittämistyöni tuli käsittelemään suhdeperustaista työskentelymenetelmää ja sen jalkauttamista nykyisessä työpaikassani lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä. Tarkoituksena oli tuoda uusi työskentelymenetelmä osaksi yksiköimme toimintaa sekä myöhemmin yrityksen käyttöön muissakin yksiköissä. Työskentelymenetelmä kehitettiin asiakastyön ja olemassa olevien menetelmien palvelun laadun parantamiseksi. Tutkimukseni aineistoa keräsin havainnoimalla, haastatteleamalla ja työpajoja pitämällä. Näiden avulla sain vastauksia tutkimukseni kysymyksiin koskien suhdeperustaista työskentelymenetelmää sijaishuoltoyksikössä. Tutkimuksen tiivistelmän kääntämisessä englanninkieliseksi käytin apuna tekoälysovellusta.

Toimintaympäristönä toimivat kaksi sijaishuoltoyksikköä, joihin on sijoitettuna tällä hetkellä 14–17-vuotiaita lapsia ja nuoria. Molemmissa yksiköissä on 7 paikkaa ja paikat ovat täynnä. Henkilökuntaa yksiköissä on yhteensä 18 sekä lisäksi yksittäisiä vuoroja tekeviä sijaisia.

Kehittämistarve suhdeperustaiselle työskentelymenetelmälle sijaishuoltoyksikössä oli suuri. Suhdeperustainen työskentelymenetelmä otettiin käyttöön pilottihankkeen kautta ja se tuli osaksi jo olemassa olevia muita menetelmiä. Moniongelmaiset nuoret joutuvat sijaishuoltopaikoissa tilanteeseen, jossa oma perhe asuu muualla kuin nuori itse. On tärkeää, että ihmissuhteet ovat pysyviä ja antavat nuorelle mahdollisuuden turvalliseen kasvuun ja kehitykseen.

Asiakastyön suhdeperustaisessa onnistumisessa työntekijän työskentely edellyttää auttamista, tunnetilojen havaitsemista ja vuorovaikutustaitoihin paneutumista. Molemminpuolinen luottamuksen syntyminen on suhdeperustaisen asiakastyön perusta. Työntekijän on toiminnallaan ansaittava luottamus, koska lähtökohtaisesti asiakkaalla luottamusta työntekijään ei ole. (Alatalo, 2018, s. 5.)

Moni lastensuojelun sijaishuollon palveluntuottaja on erikoistunut tarjoamaan monenlaisia palvelukonsepteja tiettyihin erityistarpeisiin. Sijaishuollonkenttä on tämän vuoksi muokkautunut tarjoamaan ja tuottamaan lapsille ja nuorille juuri heidän tarpeisiinsa oikeanlaisia palveluita. (Porko ym., 2018, s. 23–24.)

2 TUTKIMUKSEN TEORIAA

Vuonna 2022 lähes 18 000 lasta ja nuorta oli sijoitettuna kodin ulkopuolelle. Heistä huostaanotettuja oli yli 11 000. Poikien osuus huostaanotetuista on hie- man suurempi, kuin tyttöjen. Perhehoitoon ja ammatilliseen perhehoitoon oli sijoitettuna 48 %, laitoksiin sijoitettuna 47 % ja muihin asumismuotoihin sijoitettuna 5 % lapsia ja nuoria. (Forsell & Kuoppala, 2023.)

Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisun (2018, s. 7) mukaan sijaishuollon päätöksissä lapselle tulisi turvata asianmukaisesti pysyvä koti, muodostaen perustarpeista jatkuva ja turvallinen kiintymyssuhde aikuisiin. Keskeisenä pää- määränä on pysyvyyden säilyttäminen. Lapset tulisi sijoittaa asuinpaikan lä- helle, jotta yhteydenpito ja mahdollinen paluu perheeseen olisi mahdollista. Tällä minimoidaan lapsen sosiaaliseen elämään, kulttuuriin ja koulutukseen syntyviä katkoksia. (Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu, 2018, s.7.)

2.1 Lastensuojelun sijaishuollon asema yhteiskunnassa

Lastensuojelun päällimmäisenä tarkoituksena on turvata lapsen tai nuoren kasvu ja kehitys sekä tarjota erityistä suojelua (STM, 2024, s. 1). Viime vuosien aikana suomalaisessa lastensuojelussa on tapahtunut selvä muutos. Sijais- huollon laitospalvelut ovat siirtyneet julkissektoreilta suurille yksityisille palve- luntuottajille. Sijaishuollon palveluiden järjestämistä ohjaavat hankintamenet- telyt sekä kilpailutuskäytännöt ja näihin liittyvät lait. On jouduttu miettimään saavatko lapset riittävästi turvaa sijaishuoltopaikoissa. (Hoikkala & Lavikainen, 2015, s. 4–9.)

Kilpailuasetelma lastensuojelun sijaishuollon sektorilla on kovaa. Tällöin yrityksen kilpailutukset puitesopimuksineen ovat tärkeässä asemassa, kun yritys tarjoaa palveluitaan palveluntilaajille. Laurilan (2008, s. 9) mukaan sijaishuoltoyksikön ja palvelunostajan välistä sopimusta kutsutaan puitesopimukseksi. Tällä sopimuksella voidaan tarkentaa yksityiskohtaisesti tiettyjä erityisiä asioita, joita palvelunostaja sopimuksen puitteissa on velvollinen saamaan. Puitesopimukseen kirjatut asiat pysyvät kiinteinä sopimuksen teosta asti, jolloin kustannusten mahdolliset hinnanmuutoksetkaan eivät vaikuta sopimukseen. Tämä on hyödyllinen tapa palvelunostajalle. (Laurila, 2008, s. 9.)

Porrassalmen (2012, s. 4–5) mukaan työn laatua arvioitaessa on määriteltävä kriteerejä, jotta yritys voi pärjätä kilpailutuksissa. Maailmantalouden globalisaatio ja EU ovat lisänneet kilpailun kiristyessä laadun merkitystä. Lastensuojelun sijaishuollossa tämä tarkoittaa kilpailutuksissa parempaa hinta-laatusuhdetta. (Porrassalmi, 2021, s. 4–5.)

2.2 Suhdeperustaisen työskentelymenetelmän teoriaa

Lähtökohdiltaan suhdeperustainen työskentelymenetelmä on lastensuojelun sijaishuollossa tehtävä työ, ja ihmissuhteet ovat työn keskeinen ja tärkein tehtävä. Tässä työskentelymenetelmässä työ perustuu keskeisesti korjaavaan, luottamukselliseen sekä ammattia harjoittavan työntekijän ja asiakkaan väliseen vahvaan sekä kiinteään luottamussuhteeseen. Tämä saadaan aikaan kohtaamisten ja hyvän vuorovaikutuksen kautta. (Petrelius & Eriksson, 2018, s. 25.)

Suhdeperustainen työote rakentuu asiakkaan ja työntekijän välisestä vuorovaikutuksesta. Reaktiot, asenteet ja kommunikointi ovat kuntoutuksen toimivuuden kannalta hyvin merkityksellisiä asioita. Tiedonmuodostuksessa syntyy tarvittava tieto asiakkaan tarpeista synnyttäen luottamusta työntekijän ja asiakkaan välillä. (Niemelä, 2022, s. 5, 8.)

Suhdeperustaisuudella menetelmällä on kaksi pääsuuntausta. Toinen on asiakaskeinen ja toinen psykososiaalinen. Asiakaskeisessä työskentelyssä aitous, empatia ja kunnioitus ovat keskeisiä elementtejä työskenneltäessä asiakkaan tilannetta ymmärtäen. Menetelmän lähestymistavat ovat lähes samantaisia. (Niemelä, 2022, s. 12–13.)

Psykososiaalinen työskentely perustuu dialogisuuteen, kumppanuuteen ja asiakaskeisyyteen. Työskentelymenetelmässä yksilön sisäinen ja ulkoinen maailma ovat keskiössä muodostaen työn pohjaksi teoriaperustan, johon psykologinen ja sosiaalitieteellinen tieto ovat integroituna. (Vehviläinen, 2014, s.14–15.)

2.3 Käytössä jo olevien työskentelymenetelmien teoriaa

Työskentelymenetelmiä lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä uuden työskentelymallin lisäksi on neljä. Kiintymyssuhdeteoria, DKT-dialektinen käyttäytymisterapia, DDP- vuorovaikutteinen kehityspsykoterapia ja Nepsy-neuropsykiaatrinen menetelmä.

Kiintymyssuhdeteoria, perustuu alun perin brittiläisen psykoanalyytikon ja psykiatri John Bowlbyn ajatteluun. Hänen mukaansa lapsen varhaista kehitystä säätelevät turvallisuuden tarve sekä pyrkimys olla lähellä hoivaa antavaa aikuista vaaratilanteissa. (Duodecim, 2004, kohta alkusanat.) Sinkkosen (2020, s. 80) mukaan kiintymyssuhdeteorian hienous on siinä, että tämä sisältää ikään kuin sillan ymmärtää pyrkivän ajattelutavan, neurotieteiden ja psykodynaamisen ajattelun välillä. Duodecimin (2004, kohta teoriasta käytäntöön) mukaan asiakas tarvitsee hyvään ja tasapainoiseen kasvuunsa yhden tai useamman tarpeeksi hyvän kiintymyssuhteen. Aikuisten olisi siedettävä asiakkaan kielteisiä tuntemuksia, kuitenkin antamatta niistä seuraamuksia. (Duodecim, 2024, kohta teoriasta käytäntöön.)

Dialektinen käyttäytymisterapia eli DKT, on yhdysvaltalaisen Marsha Linehanin, psykologian professorin, kehittämä terapia, joka kehitettiin aluksi

itsetuhoisten, voimakkaista tunnesäätelyvaikeuksista kärsivien sekä epävaakaasta persoonallisuudesta kärsivien ihmisten hoitomuodoksi. Nykyään tätä terapiamuotoa voidaan käyttää apuna myös masennuksen, vihanhallintavaikeuksien, syömishäiriöiden, alkoholi- ja huumeongelmien, lievien tunnesäätelyvaikeuksien sekä ADHD:n, että traumaoireista kärsivien ihmisten auttamiseksi. (Sadeniemi ym., 2019, s. 10.)

Dialektisen filosofian ymmärretään todellisuudessa olevan sekä suhteellinen että absoluuttinen. Tämän mukaan ei ole olemassa faktoja, jotka olisivat lopullisia tai kiistattomia. Asiat tulisi sitä vastoin nähdä kehittyvinä ja monimuotoisina. Asiakastyössä dialektiikan on tarkoitus tukea jäykän ja yksiselitteisen ajattelumallin muuttamista vaihtoehtoja antavaan, avoimempaan sekä joustavampaan ajatusmalliin. Toisaalta dialektiikka auttaa tunneherkkyyden hyväksymistä sekä tunteiden säätelyn opettelua. (Hiltunen, 2016, s. 8.)

DDP-vuorovaikutteinen kehityspsykoterapia, on Yhdysvalloissa kehitetty kompleksisten ja vaikeiden traumaperäisten kiintymyssuhdehäiriöiden hoitoon. Sijais- ja adoptiolapset voivat hyötyä DDP-hoidosta. Mikäli lapsi tai nuori on pitkää kokenut tulleen koltain kohdelluksi varhain on tämä voinut traumatisoida lasta tai nuorta. Tällöin nuoruusiässä on vaikeaa säädellä omaa käyttötään ja tunne-elämää, jolloin sensorimotorinen ja kognitiivinen käytös häiriintyy. Tähän liittyvät empatian puute, impulssikontrollin heikkous, tuhoava käyttäytyminen sekä tunnistamisvaikeudet omista ja toisen rajoissa. (Ikonen, 2014.)

Lastensuojeluun päädytään usein Nepsy-asiakkaiden kohdalla, kun joudutaan turvautumaan järeimpiin tukimuotoihin, jolloin käytökseen liittyy erityistä poikkeavuutta. Tämä näkyy asiakkaassa vahingoittavana, loukkaavana tai ihmistä itseään häiritsevänä käytöksenä. (Elfvig, 2023, s. 52.)

Elfvingin (2023, s. 40–42) mukaan tukitoimien ja palveluiden oikea-aikainen, yksilöllinen ja sopiva tarve ovat suurimpia yksittäisiä asioita asiakkaan kuntoutumisessa. Asiakkaan tukitoimet tulee suunnitella niin, että asiakas tulee selviämään monissa arjen toiminnoissaan aikuisen tukemana. Nepsy-

asiakkaiden työskentelyssä nähdään tärkeänä erityistaitoihin ja vahvuuksiin kohdistuminen, jolloin tulisi kiinnittää erityistä huomiota myös sellaisen tuen järjestämiseen, mistä asiakas on itse kiinnostunut. (Elfving, 2023, s. 40–42.)

3 TUTKIMUKSEN TAUSTA

Lapset ja nuoret vaativat aikuisen vahvaa ja esimerkillistä ohjausta jokapäiväisissä toiminnoissa. He tulevat yksiköihin hyvin erilaisista lähtötilanteista, mutta kaikille yhteistä on, että he ovat sijaishuollon tarpeessa. Tärkeää on, että he saavat ympärilleen turvallisen ja kodinomaisen ympäristön. Tällä pyritään siihen, että lapsilla ja nuorilla olisi mahdollisuus normaaliin kasvuun ja kehitykseen. Toimivan ja laadukkaan järjestelmän tarkoituksena on taata nuorille pysyviä ihmissuhteita, jossa aikuinen toimii sijaishuoltopaikassa turvallisena aikuisena tuottaen samalla laadukasta lastensuojelun sijaishuollonpalvelua. (Kesseli, 2020, s. 9–11.)

Työntekijän ja asiakkaan välinen ammatillinen suhde on ensiarvoisen tärkeää lastensuojelutyössä, jossa tulisi huomioida asiakkaan tarpeita ja kokemuksia. Tukemalla asiakkaan turvallisia, vakaita, hoivaavia ja ohjuksellisia suhteita sekä kokonaisvaltaista hyvinvointia. Suhdeperustaisen työskentelymenetelmän tulee käytännössä näkyä asiakkaan suhteiden tunnustamisen tärkeytenä, arvojen, menetelmien ja periaatteiden kohtaamisena. Työskentelyssä olisi kiinnitettävä huomiota kohtaamiseen, keskusteluun sekä vaikuttamiseen liittyen asiakkaan tarpeisiin. (Jussila ym., 2024, kohta Suhde ammattilaisen ja lapsen välillä...)

Luottamuksen rakentuminen asiakkaan ja työntekijän välille tapahtuu molemminpuolisesti sekä vastavuoroisesti. Tavoitteena ja pyrkimyksenä on toimia asiakkaan tarpeisiin vastaten sekä toimia kuuntelijana. Lisäksi työntekijän on tavoiteltava tilaa, jossa osoitetaan asiakkaalle luottamusta tehdä ja puhua virheistä. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä on rinnalla tukemassa ja

kannustamassa häntä. Yhteinen tekeminen luo luottamusta, jossa yhteiset kokemukset synnyttävät vastavuoroista keskustelua. Tämä lisää asiakasta kohtaan arvostusta, aitoa kiinnostusta ja synnyttää luottamusta antamalla asiakkaalle aidon mahdollisuuden itsenäiseen vastuullisuuteen kokea luottamusta ja olla sen arvoinen. (Jussila ym., 2024, kohta Lapsen ja ammattilaisen välinen luottamus on yhteistyösuhteen perusta.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tutkimuksen kehittämistyöni tarkoituksena oli tuoda käyttöön uusi työskentelymenetelmä moniongelmaisten nuorten kuntoutuksen tueksi ja sijaishuoltoyksiköiden palvelujen kehittämiseksi. Työskentelymenetelmä kehitettiin asiakastyön ja olemassa olevien menetelmien palvelun laadun parantamiseksi. Tavoitteena oli jalkauttaa uusi menetelmä aluksi kahteen yksikköön ja sen jälkeen muihin yksiköihin. Tutkimuseettisyyden vuoksi yksiköihin sijoitetut lapset ja nuoret eivät osallistu tutkimukseen.

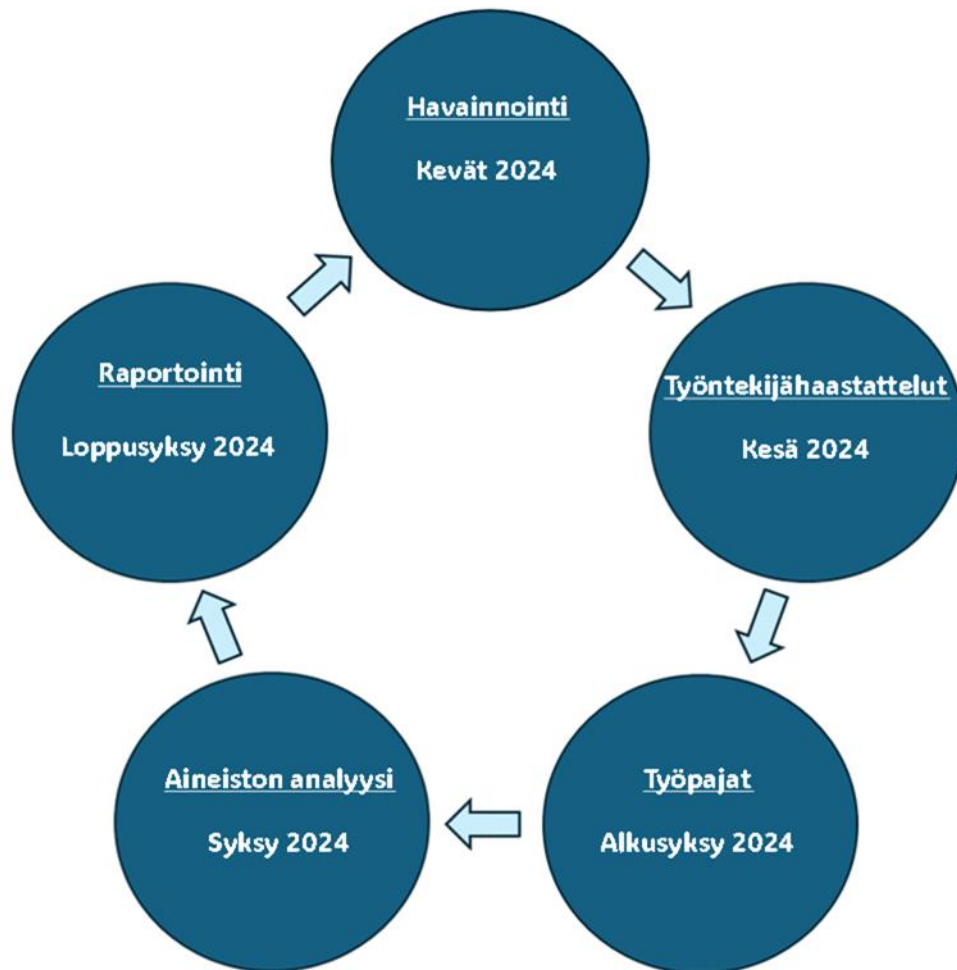
Tavoitteena oli yhtenäistää yksiköiden työskentelymenetelmiä uuden suhdeperustaisen työskentelymenetelmän avulla. Uusi työskentelymenetelmä tarjosi sijaishuoltoyksikön työntekijöille työskentelyä ohjaavan mahdollisuuden kehittyä työssään sekä ilmentää teoreettisiin viitekehyksiin pohjaavaa suhdeperustaista työskentelymallia sijaishuoltoyksiköissä.

Työskentelymenetelmän avulla oli tarkoitus, että työ jäsentyy tarkemmin hallinnassa olevaksi kokonaisuudeksi, jossa jokaisen työntekijän työpanos tulisi parhaalla mahdollisella tavalla sijaishuoltopaikassa käyttöön. Palveluntilaa jalle, joita ovat hyvinvointialueet (kaupungit ja kunnat) työskentelymenetelmän oli tarkoitus selkeyttää sijaishuoltopaikan menetelmiä lasten ja nuorten kuntoutuksessa. Tutkimuksessa selvennettiin siihen osallistuvat tahot ja kuinka haluttuihin tavoitteisiin päästiin uuden työskentelymenetelmän avulla.

- Ensimmäisenä tehtävänä oli kartoittaa kykyä toimia suhdeperustaisen työskentelymenetelmän mukaan ja selvittää, kuinka paljon kukin työntekijä viettää aikaa nuoren kanssa työajalla.
- Toisena tehtävänä oli työntekijän ammatillisen kasvun tukeminen työpajatyöskentelyn avulla.
- Kolmantena tehtävänä oli luoda uusi työskentelymenetelmä sijaishuoltoyksikköön ja saada se käyttöön muissakin yksiköissä.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN JA TYÖSKENTELYMENETELMÄT

Kehittämistyöni aikataulu rakentui (kuvion 2.) mukaisesti. Ensimmäisenä tein havainnot työntekijöistä sijaishuollon lastensuojeluyksikössä kevään 2024 aikana. Tämän jälkeen oli vuorossa työntekijähaastattelut kesällä 2024, jonka jälkeen sain pitää molemmille yksikön työryhmille kaksi learning-cafe menetelmällä toteutunutta työpajaa syksyn 2024 aikana. Näiden jälkeen lähetin sähköisen kyselyn jokaiselle työntekijälle, joilta sain palautetta anonymisti learning-cafe menetelmätyöskentelystä työpajoissa. Lopuksi kokosin yhteen saadut aineistot, jotka sisällytin kehittämistyöhöni.



Kuvio 2. Opinnäytetyön aikataulu.

Kehittämistyöni tuli rakentumaan suoraan työelämään, mikä tarkoitti samalla työni tekemistä sekä tutkijana olemista, vastuullista yhdessä toimimista ja kumppanuutta. Kehittämistyön oppimiseen liittyvät oleellisesti kokemuksellisuus, autenttisuus, luovuus sekä tutkimuksellisuus. (Ojasalo ym., 2015, s. 15.)

Kehittämistyössä on olennaisen tärkeää, että tutkimukseen osallistuvien ja tutkijan välillä on aktiivinen vuorovaikutus. Tutkijalla tulee olla hyvä käsitys tutkitavasta kohteesta, jossa toiminta tapahtuu. Kokemus, asiantuntijuus ja osaaaminen ovat keskeisiä vaikuttavia tekijöitä kehitykseen. Tutkimuksen kannalta on hyvä, että tutkija itse toimii kohdeorganisaatiossa, jolloin tietoa on helppo saada tutkimukseen sekä monipuolista aineistoa. (Tiainen ym., 2015, s. 8.)

Kokemuksellisuudella tarkoitetaan aktiivista osallistumista, jossa huomioidaan koko työyhteisö ottamalla myös heidät mukaan kehittämistyöhön ja oppimiseen. Se on kokemusten jakamista ja keräämistä. *Autenttisuus* taas tarkoittaa kohdetta, mihin kehittämistyö tehdään ja missä todella halutaan kehittyä. Tähän voidaan liittää kaksi erilaista kehittymisen näkökulmaa. Uudistamiseen liittyvä kehittämistyö tai ongelmaan perustuva työskentely. Uudistamisessa pyritään uudenlaiseen toimintatapaan luomalla uusi toimintamalli työskentelylle, kun taas ongelmaan perustuvassa työskentelyssä etsitään työelämästä ratkaisua havaittuun ongelmaan. Kehittämistyön voimaannuttavana tekijänä nähdään *luovuus*, mikä toimii kehittämistyön muutokseen tähtäävänä tarpeena työelämässä. Kehitetään uutta tietämättä varmasti sen todellista merkitystä työelämässä. *Tutkimuksellisuudella* pyritään kriittiseen ja tutkivaan työtöteeseen tutkimuksellisin keinoin perustuen uuden tiedon luomiseen ja tutkitun tiedon soveltamiseen. (Ojasalo ym., 2015, s. 16.)

5.1 Tutkimuksellinen lähestymistapa

Kehittämistyössäni voidaan nähdä kolme toisistaan erilaista tutkimuksellista lähestymistapaa. Tapaustutkimus, toimintatutkimus ja konstruktiiivinen tutkimus. Lähestymistavat sopivat kaikki tutkimusstrategialtaan kehittämistyöhöni. Tutkimuksessani ei toisteta mitään vaiheita, vaan tarkoitukseni oli kehittää ja tuoda yritykseen uusi työskentelymalli täydentämään jo olemassa olevia muita menetelmiä. Lähestymistapaa valittaessa pitää kuitenkin muistaa, että jokaisessa lähestymistavassa on havaittavissa eroavaisuuksia ja yhden näistä valitsin tutkimukseni lähestymistavaksi.

5.2 Konstruktiiivinen tutkimus

Konstruktiiivinen tutkimus oli luonnollinen lähestymistapa tutkimukseeni, koska yritykseen haluttiin saada käyttöön uusi työskentelymenetelmä. (Ojasalo ym., 2015, s. 37.)

Konstruktiiivinen lähestymistapa korostaa itsessään merkitystä kahdensuuntaiselle kommunikaatiolle, kun samalla tutkimukseni empiirinen osa oli lisäksi kokonaisvaltaista työskentelyä tiimeissä, missä haettiin käytännön ongelmaan ratkaisua ja kehittymistä omassa työssä. Konstruktiiivinen lähestymistapa tarjosi tutkimukseeni itselleni oivan lähtökohdan intensiiviseen ja aktiiviseen yhteistyöhön tiimiläisten kanssa. (Lukka, 2014, kohta tarve.)

Ojasalon ym., (2015, s. 38, 65–66) mukaan tavoitteena *konstruktiiivisella* tutkimuksella on saada aikaan uusi teoriaan pohjautuva ratkaisu, jolla saadaan uusia tietoja tiedeyhteisöön ja myös liiketoimintaan. Tällä lähestymistavalla pyritään muuttamaan yrityksen käytössä jo olevia menetelmiä ja toimintaa. Luonteenomaista konstruktiiivisella tutkimuksella on tiivis vuoropuhelu teorian ja käytännön välillä. Konstruktiiivisessä tutkimuksessa keskeistä on kehitystyön hyödyllisyyden, toteuttamisen sekä toimivuuden arviointi. Konstruktiiivisen lähestymistavan nähdään olevan paikallaan, kun tutkimukseen tarvitaan tietämystä myös teoreettisesti. (Ojasalo ym., 2015, s. 38, 65–66.)

Konstruktiiivisen lähestymistavan avulla pystytään arvioimaan uutta työskentelymenetelmää käytännössä sen tuottaman hyödyn perusteella. Työskentelyminen samanaikaisesti kohdeorganisaatiossa tuottaa teoreettisen ja puolueettoman tietämyksen perustuen ongelman ratkaisuun. Tästä seuraa tavallisesti myös yrityksen kyky hyödyntää kehitystyötä, jolloin yritys voi mahdollisesti käyttää tutkimusosaamista omissa kehityshankkeissa myöhemmässä vaiheessa. (Ojasalo ym., 2015, s. 65–66.)

5.3 Palvelumuotoilu osana konstruktiiivista tutkimusta

Keskisen (2020, s. 36) mukaan konstruktiiivisen tutkimuksen ja palvelumuotoilun elementit yhdistelevät tutkimukseni lähestymistapaa. Nämä kaksi lähestymistapaa tukevat ja kytkeytyvät toisiinsa sulavasti niin, että olemassa olevat menetelmät toimivat tukena uudelle työskentelymenetelmälle. Konstruktiiivisessä menetelmässä muutos kohdistuu konkreettisesti johonkin kohteeseen,

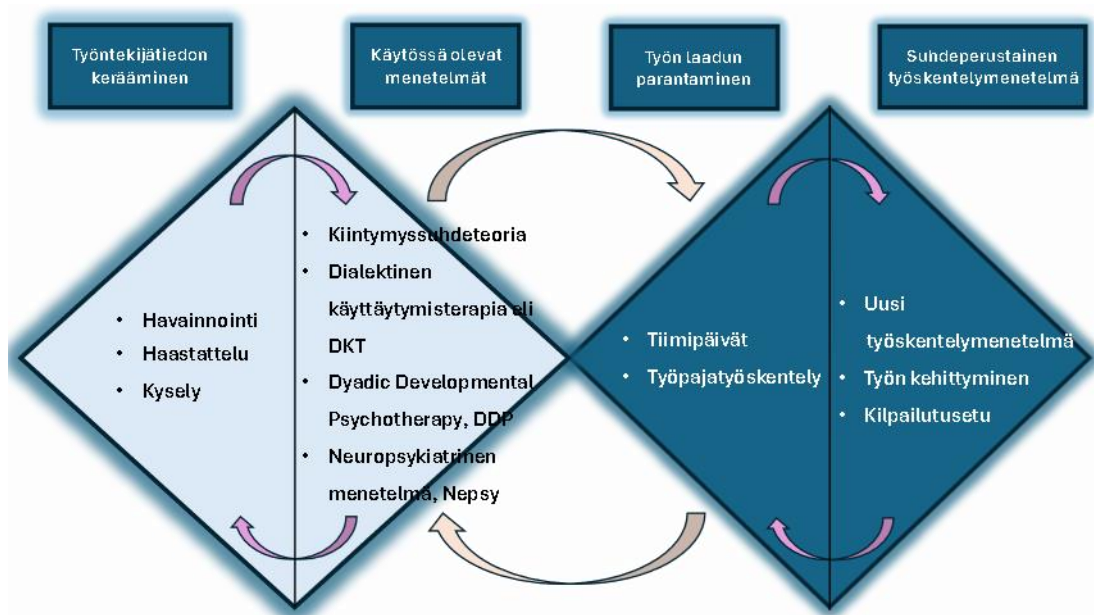
jossa muutokseen sisällytetään aiemmat teoriat. Palvelumuotoilu taas korostaa käyttäjäystävällisyyttä ja asiakaslähtöisyyttä. (Keskinen, 2020, s. 36.)

Tavoitteena palvelumuotoilulla on luoda helppokäyttöisiä, haluttavia ja hyödyllisiä palvelukokonaisuuksia työhön sekä vaikuttavia, kannattavia ja tehokkaita muista erottuvia palvelukonsepteja organisaatioon. Palvelumuotoilulla saavutetaan uusia työkaluja ja menetelmiä, joiden avulla voidaan testata aineettomia palveluja tai konkretisoida asiaa. Palvelumuotoilulla tarkoitetaan työskentelymenetelmien ja muotoilun prosessin soveltamista yrityksen palvelun kehittämiseen. Tällä ei tarkoiteta yksityiskohtaisen palvelukokonaisuuden koristelua, vaan sitä voidaan soveltaa kaikilla tavoin organisaatiossa. Liiketoiminta, erilaiset prosessit, yrityksen strategia, verkostot sekä palveluympäristö voivat tästä hyötyä. Palvelumuotoilulla voidaan saavuttaa liiketoiminnassa etua kilpailullisesti, mikä auttaa yritystä ja sen kehittymistä koko elinkaaren ajan. Luovuus on palvelumuotoilun keskeinen periaate, jonka avulla pyritään luomaan käytäntöön käyttökelpoisia käytännön ratkaisuja, mutta ei voida varmasti tietää tuottaako se mitään. (Ojasalo ym., 2015. s. 16, 38, 71–73.)

Laineen (2023, s. 28) mukaan palvelumuotoilun avulla voidaan kehittää ja suunnitella palveluja. Palvelumuotoilussa keskeistä on kehittäminen ja yhteinen suunnittelu, johon osallistuu tuottaja ja palvelunkäyttäjä. (Laine, 2023, s. 28.)

- Konstruktiiivinen menetelmä, joka liittyy jo olemassa olevaan kohteeseen ja sisällytetään uusi menetelmä käytössä oleviin teorioihin.
- Palvelumuotoilumalli, osaksi konstruktiiivista menetelmää.

Halusin tutkimuksessani tuoda esiin palvelumuotoilussa käytetyn tuplatimanttimallin, jonka tarkoituksena kehittämistyössäni oli konkretisoida (kuvion 1.) avulla kehitystyön prosessia ja eri vaiheita aina uuden menetelmän käyttöönottamiseen ja jatkojalostamiseen.



Kuvio 1. Tuplatimanttimalli palvelumuotoilun näkökulmasta kehitystyöhön.

Palvelumuotoilun tarkoituksena tutkimuksessani oli myös kehittää nykyistä liiketoimintaa. Uusi työskentelymalli on uusi palvelu. Tämä auttaa yritystä tuomaan paremmin ymmärrystä palvelukeskeiseen liiketoimintalogiikkaan. Yritys voi strategiatasolla saavuttaa huomattavaa etulyöntiasemaa muihin palveluntuottajiin mallintamalla toimintojaan palvelumuotoilun avulla. (Ojasalo ym., 2015, s. 72.)

5.4 Työntekijätiedon kerääminen

Työntekijätiedon keräämisen tutkimukseeni toteutin havainnoinnin, haastattelujen ja kyselyn perusteella, jossa osallistujien vapaaehtoisuus tuli huomioiksi tutkimukseeni. Tiedon kerääminen kyseisellä menetelmällä toi tietoa siitä, kuinka suhdeperustainen työskentelymenetelmä ajallisesti sisältyy yksittäisen työntekijän käyttämään työaikaan. Lisäksi sain tietoa palautteen muodossa sähköisesti lähetetyllä kyselyllä, miten kukin työntekijä koki työpajatyöskentelyn learning-cafe menetelmän avulla.

5.4.1 Havainnointi

Havaintojen tekemiseen osallistuja osallistuu itse toimintaan, jossa havaintoja tehdään. Tämä toteutuu niin, että havainnoissa ei voida ketään tunnistaa. Tällä saadaan tietoa työryhmän toimivuudesta niin ryhmänä, kuin yksittäisen työntekijänkin toimintamalleista. (Laaksonen, 2017, s. 11.)

Havaintoja tekemällä todellisessa ympäristössä saadaan tietoa asiakastyön tapahtumista, mitä todella tapahtuu. Näin pystytään keräämään tietoa yksilön käyttäytymisestä ja ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta. Etuna havainnoinnissa on se, että kaikki havainnot tapahtuvat todellisessa ja aidossa asiakastyön ympäristössä. Havainto ilmentää haastattelua paremmin asiakastyön suhdeperustaisen työskentelymenetelmän, ympäristön sekä vuorovaikutussuhteet. (Sinivuo ym., 2012, s.1–3.)

Kehittämistyössä havainnointia voi käyttää eritavoin. Sitä voi tehdä suunnitelmallisesti tai spontaanisti. Havainnoista voi tehdä muistiinpanoja lehtiöön tai muistioon. Tällä helpotetaan asioiden jäsentämistä ja niiden muistamista myöhemmässä vaiheessa. (Keskinen, 2020, s. 38.)

Havainnointi tapahtui sijaishuoltoyksikössä työvuoroissa, jossa havainnon tekijä itse osallistui aktiivisesti toimintaan. Tarkoituksena oli havainnoida yksilön ja ryhmän käyttämää työaikaa suhdeperustaiseen työskentelymenetelmään. Havainnot toteutin aamu ja iltavuoroissa. Kodinomaisen ympäristö mahdollisti rauhallisen havainnoinnin ja toi esiin vuorovaikutuksen sekä dialogin ihmisten välillä.

Havaintomenetelmää halusin käyttää kehittämistyössäni siksi, koska tutkittavasta ilmiöstä saatu tieto sisältyy hyvin suhdeperustaisen työskentelymenetelmän kontekstiin ja sillä haluttiin yksityiskohtaista ja monipuolista tietoa. (Saastamoinen, 2016, s. 29.)

Havaintoja tein tasaisesti kevään 2024 aikana yksikössä työskentelyn aikana. Suunnittelin aina työvuoroon mennessä tekeväni aineistonkeruuta.

Saastamoisen (2016, s. 30) mukaan kentällä tehtävät muistiinpanot tulisi teke-
misen jälkeen heti käydä läpi ja lisätä niitä tapahtuman tai tapahtumien jälkeen
korostaen kirjaamisen ja muistiinpanojen tärkeyttä. (Saastamoinen, 2016, s.
30.)

Havainnot kirjasiin muistiin kuulemisen, näkemisen ja ajatuksien mukaan asi-
oista. Tein kirjauksia myös omasta ajatuksista analysoimalla sen hetkistä ta-
pahtumaa tai tapahtumia. Tämä auttoi jäsentämään hankittua tietoa kehittä-
mistyöhöni, jolloin oli mielekästä seurata kehityksen etenemistä. (Laakkonen,
2021, s. 10.)

Työn ollessa hyvin liikkuvaa ei tämä aina toteutunut, koska osa työntekijöistä
oli poissa työkeikalla tai muuten havainnoinnin ulkopuolella. Tällöin aineiston-
keruu pitkittyi pitkälle kesään 2024 eikä havaintoja pystynyt suunnitelmallisesti
tekemään.

5.4.2 Haastattelut

Työntekijähaastattelut toteutuivat teemahaastattelun niin kutsutun puolistruk-
turoidun haastattelun muodossa, jossa pyritään vuoropuhelumaiseen ja turval-
liseen keskusteluun työskentelymenetelmistä omassa työssä. (Palonen &
Kylmä, 2022, kohta Tiivistelmä.) Riissanen (2024, s. 21–22) mukaan haastat-
telumenetelmä on joustava. Kysymysrunгон lisäksi voidaan eri järjestyksessä
saada tietoa kysymykseen ja jättää jokin kysymys kysymättä, koska vastaus
on saattanut tulla jo aiemmin haastattelun yhteydessä. (Riissanen, 2024. s.
21–22.)

Rusasen (2017, s. 35) mukaan teemahaastattelussa saadaan yksilön koke-
muksista tietoa kysymällä asiasta yksilöltä itsellään. Tällöin osallistujat pääse-
vät kuvaamaan ja ilmaisemaan omia kokemuksiaan tutkimukseen. Haastattelu
on vuorovaikutustilanne ja se mahdollistaa tiedonhankinnan, jolloin haastatel-
tavaa voi pyytää tarkentamaan vastauksia ja annettuja kuvauksia. (Rusanen,
2017, s. 35.)

Tutkimukseni haastattelut toteutin työntekijähaastatteluilla kesän 2024 aikana työvuorossa ollessani aamu ja iltavuoroissa. Sain haastateltua 10 henkilöä, vaikka tarkoitukseni oli haastatella 18 henkilöä. Työvuorot olivat kesän aikana erilaisia muuhun ajankohtaan nähden, että kaikkia työntekijöitä en pystynyt haastattelemaan kesälomien vuoksi.

Tarkoituksena oli selvittää työntekijän kokemusta ja näkemystä työajan käytöstä suhdeperustaiseen työskentelymenetelmään. Itse halusin haastattelun olevan hyvin autenttinen yksilön kokemus työn tekemisestä. Ajatuksena oli itselleni, että haastattelut olisivat hyvinkin keskustelun omaisia dialogeja todellisessa ympäristössä, jossa haastateltavan oli helppo tuoda esille omia ajatuksiaan. Haastattelut itsessään toteutuivat nopealla aikataululla eikä ne sekoittaneet yksikön muuta aikataulua. Haastattelujen kestot pysyivät kohtuullisina ja myös tutkimuskysymysten ulkopuoliset tiedot haastateltavalta oli mahdollisuus tuoda esille.

Tutkimukseni haastattelukysymykset olivat lyhykäisyydessään työntekijän työajan tutkimista työpaikalla. Tutkimuskysymykset olivat itselläni mukana, kun haastatteluun oli mahdollisuus. Riissanen (2024, s. 21.) mukaan haastattelukysymykset olisi lähetettävä jo etukäteen haastateltavalle, jotta saataisiin tutkimukseen mahdollisimman paljon tietoa. (Riissanen, 2024, s. 21.)

Itse en tätä menetelmää tutkimukseeni käyttänyt, koska tutkimuksen haastattelukysymykset olivat selkeitä ja nopeasti vastattavissa. Haastateltavat kertoivat kysymysten olleen heille helppoja, koska he kokivat työnsä luonteen olevan lastensuojelun sijaishuollon lakiin pohjautuvaa ja yksikön toimintaan perustuvaa työtä.

5.4.3 Kysely

Kyselyn toteutin työpajojen jälkeen. Jokainen työntekijä sai samanaikaisesti kehittämistehtävän kyselylomakkeen vastattavaksi omaan käytössä olevaan sähköpostiin. Tämän toteutin sähköisesti Googlessa olevalla Forms-

sovelluksella, johon kukin vastaaja pääsi osallistumaan, vain omilla tunnuksilla. Tämän avulla kysely oli mahdollista toteuttaa nopeasti ja helposti, eikä vastaaja ollut tunnistettavissa.

Pyysin vastauksia kaikkiaan 18. henkilöltä. Kyselyllä pyysin palautetta työpajatyöskentelystä. Kyselyn tarkoituksena oli tutkimukseeni selvittää siihen osallistuneilta omakohtaista kokemusta learning-cafe menetelmästä työpajatyöskentelyssä ja toisena kysymyksenä oli saada palautetta työskentelystä työpajoissa learning-cafe menetelmää apuna käyttäen.

Kyselyyn sain vastauksia kaikkiaan 17. osallistujalta. Annoin vastausaikaa yhden viikon ja tämän jälkeen jouduin lähettämään puhelimen sovelluksen kautta vielä muistutuksen kyselystä. Keskustelin asiasta myös työtiimiläisten kanssa ja sieltä myös eräs työntekijä laittoi puhelimellaan muistutuksen kyselyyn vastaamisesta. Osallistujat olivat unohtaneet tai muuten jättäneet vastaamatta heille lähetettyyn kyselyyn tai muuten työn luonne sen esti, etten kaikilta työpajoihin osallistuneilta saanut ihan määrättyyn aikaan kyselyyn vastausta. Mietin tätä itsekseni ja tulin siihen tulokseen, että mikäli olisin heti viimeisen työpajatyöskentelyn jälkeen antanut kaikille kyselylomakkeen täytettäväksi, olisi tämä varmasti tuonut varmuuden siitä, että työpajoihin osallistuneilta henkilöitä saan kysymyksiin vastaukset.

Ojasalon ym., (2015, s. 128–129) mukaan sähköiset kyselyt ovat viime aikoina leistyneet nopeasti. Näiden avulla pystytään sähköpostin välityksellä toimittamaan kyselyt vastaajille ja palautus tapahtuu myös nopeasti reaaliajassa sekä anonymisti, jolloin vastaajia ei pysty tunnistamaan. Tällöin tiedonkeruu on nopeaa ja vaivatonta, jolloin saadaan kysymyksiin tietoa vastaajilta. Haasteena sähköisenä kyselynä koetaan sen räjähdysmäinen kasvu. Kyselyitä tulee sähköposteihin viikoittain ja ihmiset voivat kokea niihin vastaamisen väsymyksenä, eikä sitä koeta miellyttäväksi. Tästä voi johtua kyselyyn vastaamattomuus, mikä näkyy tuloksissa suoraan. (Ojasalo ym., 2015, s. 128–129.)

5.5 Suhdeperustaisen työskentelyotteen käytössä jo olevat menetelmät

Sijaishuoltoyksikössä toteutuvat kiintymyssuhdeteoria, DKT-Dialektinen käyttäytymisterapia, DDP-vuorovaikutteinen kehityspsykoterapia sekä Nepsy-neuropsykiatrinen menetelmä. Kyseiset menetelmät ovat yksikön jokapäiväistä toimintaa, joilla lapsia ja nuoria kuntoutetaan. Menetelmien käyttö yksikössä on jokapäiväistä eritavoin toteutuvaa toimintaa, josta voidaan erottaa ja löytää jo käytössä olevia työskentelymenetelmiä ja nimetä työote, jonka työmenetelmän alle se kuuluu.

5.5.1 Kiintymyssuhdeteoria

Asiakkaiden sisäistetyt työskentelymallit ovat rakentuneet varhaislapsuudessa, jolloin toistuvat pienet asiat ja tapahtumat synnyttävät muistijälkiä, jotka aikojen saatossa sulautuvat toisiinsa ja vahvistuvat. Näistä voidaan erottaa kaksi toisistaan erilaista mallia. Kognitiolla tarkoitetaan seurausten ja syiden välistä ketjua, joka jättää muistijäljen aisteihin. Affektit sitä vastoin pohjautuvat asiakkaan kokemuksiin vahvoista erilaisista ärsykkeistä. Sisäisillä työskentelymalleilla on joustamisen mahdollisuus, jos aikuiset antavat asiakkaalle vaihtoehtoja ja valinnanvapautta. Tämän vuoksi on tärkeää, että asiakkaan ympärillä on hänelle tärkeitä ja merkityksellisiä aikuisia, jotta asiakas voi turvallisesti kiinnittyä johonkin aikuiseen ja saada turvaa siitä itselleen. Mikäli näin ei ole asiakas rakentaa ympärilleen sisäisen toimintastrategian, mihin turvautua. Tästä voi olla vaikea luopua, vaikka pääsisi turvalliseen asuin paikkaan. Asiakkaille on annettava riittävästi aikaa ja ympärillä olevien aikuisten on oltava kärsivällisiä, jotta asiakas uskaltaa purkaa sisästä työskentelystrategiaansa sekä oppia uusia ja joustavampia tapoja päästä vuorovaikutukseen. (Sinkkonen, 2020, s. 82, 84.)

Kiintymyssuhteen on nähty olevan haavoittuvainen organisoimattomassa suhteessa. Lapsuusiässä koetut traumat, kun sulautuvat organisoimattomaan kiintymyssuhteeseen ja niiden todellisia tuloksia on vaikea ennustaa ajanedessä. Aikuisen pelokkuus tai pelottavuus voivat jossain tilanteessa pahentaa asiakkaan olotilaa. Samoin aikuisen oman tunnetilan hallinta vaikuttaa

asiakkaan reaktioihin. Näiden takia asiakas voi joutua tuntemaan olonsa epävarmaksi ja turvattomaksi. Organisoimattomassa kiintymyssuhteessa asiakkaat ovat jääneet monilla eri tavoin vaille tai muuten ovat tulleet kohdelluksi kaltoin. (Sinkkonen, 2020, s. 91, 98.)

Ennakoitavissa oleva ja johdonmukainen ympäristö vaatii turvallisen kiintymyssuhteen, jotta asiakas voi kehittyä. Tämän vuoksi asiakkaalle on annettava mahdollisuus sekä aikaa tutustua ja oppia tuntemaan ympäristöönsä. Asiakkaan ollessa kuormittavassa tilanteessa turvallisesti kiinnittynyt asiakas voi ilmaista vaikeitakin tunteitaan omalla tavallaan kokematta hyljätyn tunteiden tunnetta, kun välittävä aikuinen tarjoaa hänelle turvaa ja ymmärrystä. Turvallisesti kiintynyt asiakas selviytyy näistä, vaikka kärsimyksen kokemuksista ei pitäisikään. Asiakkaan kiinnittyttyä turvallisesti johonkin aikuiseen tai aikuisiin muodostuu hänelle selviytymiskeinoja, joiden avulla voi kohdata häntä koskevia traumoja tai ikäviä asioita. Selviytymiskeinojen avulla asiakas pystyy vaikuttamaan toiminnallisissa tilanteissa, kontrolloida erilaisia mielialoja, suhtautumistapojen ja merkityksien luomisessa, keinoja mielensisäisesti rauhoittua ja kykyä etsiä turvaa sekä lohtua lähellä olevista ihmisistä (Käppi, 2023, s. 12, 26.)

Asiakas tulee kehityksensä eri vaiheissa tarvitsemaan välittävää aikuista, johon voi kiinnittyä. Tämä on jokaisen ihmisen pysyvä perustarve sekä edellytys myös hengissä pysymiseen. Turvallisesti kiintyneellä asiakkaalla on itsestään positiivinen kuva, kuten myös maailmastaan sekä vanhemmistaan, mikä on auttanut luomaan hänelle turvallisen kuvan aikuisesta, joka hänestä välittää. Aikuisen ja asiakkaan välistä vuorovaikutusta voidaan turvallisessa kiintymyssuhteessa kuvailla tanssin muodossa, jossa aikuinen voi oppia tulkitsemaan asiakkaan tarpeita ja samalla asiakas oppii erilaisia käytösmalleja aikuisilta, jolla voi saada aikuisen huomion ja turvan sekä tarvittavan läheisyyden ja etäisyydenkin. Aikuisen on turvallisessa kiintymyssuhteessa tuettava asiakkaan itsenäisiä päätöksiä hänen tarpeidensa mukaan. Tällöin voidaan havaita ja nähdä aikuisen ja asiakkaan harmonian kehittyvän, kun molempien tunteet vuorovaikutuksellisesti kohtaavat tunneviheisiin vastaten. (Käppi, 2023, s. 9–13.)

5.5.2 Dialektinen käyttäytymisterapia eli DKT

DKT-työskentelymenetelmä on monivaiheinen. Organisaatiotasolla tulee huomioida taloudelliset ja pitkäjänteiset henkilöstöresurssit sekä säännölliset koulutukset ja työnohjaus. Käytännössä dialektisen filosofian pyrkimyksenä on auttaa ihmisiä sallimaan ja tiedostamaan se, että ei ole olemassa vain yhtä ja ainoaa oikeaa tulokulmaa asioihin. Tarkoituksena on auttaa havaitsemaan vuorovaikutuksen ja ajattelun tuokioita, millä pyritään joustavampaan ja avoimempaan tunnetilaan. (Kekkonen ym., 2022, s. 2, 6.)

Koiviston (2010, s. 13, 24) mukaan DKT työskentelyssä voidaan käyttää ketjuanalyysiä, jolla pyritään sisäistämään tarkasti asiakkaan kokemuksia, käyttäytymistä, seurauksia sekä mitä muita vaihtoehtoja ja toimivaa asiakas pyrkisi harkitsevansa tekemään. Ketjuanalyysin avulla konkretisoituu näkyväksi edellä kuvatut asiat, jotka piirtämällä havainnollistetaan asiakkaalle. Piirtämisellä kuvaaminen on helpompi tapa pitää mielessä asioita ja piirrokseen on helppo palata aina uudelleen. Tällä helpotetaan asiakkaan ymmärrystä sisäistää asiaa ja kuinka toimia ketjun eri vaiheissa. Hiltusen (2016, s. 9) mukaan ketjuanalyysillä pyritään lisäämään asiakkaan kyvykkyyttä ja aktiivisuutta ja samalla voidaan poistaa asiakkaan voimattomuutta, avuttomuutta sekä passiivisuutta ongelmien ratkaisemiseksi. Pitkällä aikavälillä asiakas alkaa ymmärtämään omia tunteitaan, ajatuksiaan ja toimintamallejaan sekä toiminnan seurauksien välisiä yhteyksiä. (Hiltunen, 2016, s. 9.)

5.5.3 Dyanic Developmental Psychotherapy, DDP

DDP kohdistuu asiakkaisiin ja heidän kanssaan työskenteleviin aikuisiin. DDP:n tarkoituksena on paneutua vaurioituneeseen kiintymyssuhdemalliin ja häiriön ytimeen, joka torjuu uudet ihmissuhteet ja niiden tervehdyttävän vaikutuksen. Tämä auttaa vääristyneissä vuorovaikutusmalleissa korjaamaan asiakkaiden tunnesuhteita. (Timonen-Kallio, ym., 2017, s. 21.)

Työskentelyssä pyritään rakentamaan turvallinen ja terve aikuisen ja asiakkaan välinen luottamus, jotta asiakas pystyisi tuntemaan olonsa luontevaksi.

Aikuisen on tehtävä arviota siitä, milloin asiakkaan kanssa on syytä alkaa syvällisemmin yhdessä keskustella menneisyydestä ja mitä ajatuksia hänellä on omasta elämästä. (Burch, ym., 2023, kohta Introduction.)

DDP työskentelymallissa rakennetaan asiakkaaseen eräänlainen suhde, joka on reflektiivinen, herkkä ja omalla tavallaan erittäin empaattinen. Työntekijän tulee virittäytyä asiakkaan kohtaamiseen täysivaltaisesti omaa kehonkieltä käyttäen. Tällöin erilaisten tunteiden jakaminen ja vastaanottaminen sekä niiden säätteleminen on helpompaa. (DDP menetelmä, n.d.) Mikäli erinäisiä katkoksia ilmenee aikuisen ja asiakkaan välillä on aikuisen huomattava tämä ja reagoitava siihen lieventämällä asiakkaan tunnetta kokea häpeää. DDP työskentelymenetelmässä aikuisen toimintaa ohjaa PACE-asetus (=playfulness, acceptance, curiosity, empathy). Aikuisen asenteen tulee tällöin olla empaattinen, hyväksyvä, leikkisä ja utelias. Leikkisyyden ja empatian avulla säädellään ja tutkitaan tunteita, jotka liittyvät asioihin. Uteliaisuuden ja hyväksyvyyden avulla aikuinen pyrkii avoimeen vuorovaikutukseen asiakkaan kanssa. Tämän pyrkimyksenä on luoda turvaa tuova perusta, jossa asiakas voi rauhassa eheytyä. (Hirvikoski, 2022, s. 20–21.)

DDP on hienosti kuvattu työskentelymalli. Tätä ei kuitenkaan tule nähdä muista erillisenä, vaan osana muita työskentelymalleja. Oleellista tämän tunnistamisessa on se, että tarkoin tulisi huomioida rajat ja tavoitteet, joihin DDP-menetelmää käyttäen voidaan päästä. DDP-työskentelymenetelmä on muiden kiintymyssuhdemallien joukossa vain yksi muoto toteuttaa työskentelyä, kun ajatuksena on korjata rikkoutunutta kiintymyssuhdetta. (Jokelainen & Kollin, 2022, s. 36.)

5.5.4 Nepsy

Savikujan (2023) mukaan neuropsykiatrista menetelmää Nepsy:ä käytettäessä on selvitettävä, miksi muutosta halutaan ja mihin asioihin. On tiedettävä, kuka muutosta toivoo ja mitä positiivista tämä tuo aikaan. Pienestäkin avunsaannista Nepsy-oireiset hyötyvät suuresti. Tekemisen ja uteliaisuuden

herättäminen tukee onnistumiseen pääsemistä, kun määritellään selkeästi haluttu lopputulos. Nepsy häiriöihin liittyy monesti oppimis-, uni sekä motoristen taitojen haasteita. Mikäli näitä ei hoideta kuntoon on mahdollista, että sillä on vakava seuraus koulusuoriutumiseen, lapsen tai nuoren kehitykseen ja muutenkin nautinnolliseen elämään. (Savikuja, 2023.)

Nepsy-oireista kärsivälle asiakkaalle ei ole olemassa selkeästi määriteltyä parannuskeinoa. Kuitenkin he voivat oppia erilaisia keinoja ja taitoja selviytyä niistä. Ajan myötä asiakkaat oppivat erilaisista tilanteista selviämään ja suunnitamaan tarkkaavaisuutta oikeisiin asioihin. Tärkeää työskentelyssä on pyrkimyksenä hillitä asiakkaan odotuksia ja erilaisia vaatimuksia, jolloin asiakkaan annetaan rauhassa kasvaa omanlaistaan ja tasapainoista elämää. Nepsy-asiakkaalle on usein toistettava ja opetettava erilaisia sosiaalisia valmiuksia, rentoutumista, toiminnan ohjauksellisia taitoja sekä stressinsietokykyä. Neuropsykiatriset asiakkaat tulevat alusta saakka tarvitsemaan muita enemmän aikuisen huomiota, lämpöä sekä huolenpitoa. (Nyfors, 2022, s. 56.)

Nepsy-asiakkaiden kanssa tehtävässä työssä on tärkeää moniammatillinen verkosto ja yhteistyö eri ammattiryhmien kesken. Työskentelymenetelmän tavoitteena on työmenetelmän saattaminen organisaation ulkopuoliseen moniammatilliseen verkostoon, jonka ensisijaisena tehtävänä on asiakkaan kasvun -ja kehityksen sekä myös perheen tarpeiden tukeminen. Lastensuojelun ja erikoista osaamista tarjoavien palveluiden piiriin ohjataan vaikeissa elämäntilanteissa olevia lapsia ja nuoria asiakkaita, jotka tulevat tarvitsemaan vaativaa ammatillista osaamista ja huolenpitoa, kun peruspalvelu ei sitä ole pystynyt tarjoamaan. Tällä voidaan nähdä olevan monia eri syitä. Varhaisen tuen ja ennaltaehkäisevän perustason riittämättömyys tai palvelujärjestelmän monimutkaisuus sekä oikea aikainen saatavuus saattavat kriittisessä elämänvaiheessa rasittaa perheitä niin paljon, että tarvittavat voimavarat eivät yksinkertaisesti riitä avun hakemisessa. Monimutkaista palvelujärjestelmää ohjaa byrokraattinen toimintakulttuuri, mikä nähdään poislähtämisen kulttuurina. Tämä hankaloittaa myös työntekijöiden tiedon saantia sekä kokonaisvaltaista ja sujuvaa työn tekemistä. (Elfving, 2023, s. 5–6, 9.)

5.6 Työn laadun parantaminen työpajatyöskentelyn avulla

Työn laadun parantamisen sisällytin tutkimukseeni tiimipäivien yhteyteen pitämällä molemmille työtiimeille kaksi erillistä learning-cafe menetelmällä toteutunutta työpajaa. Työpajatyöskentelyssä jokainen osallistuja pääsi kehittämään ammatillisuuttaan kohden suhdeperustaista työskentelymenetelmää ryhmäkeskustelujen ja ryhmiin annettujen tehtävien avulla Työpajojen ryhmätehtävät toteutuivat Syksyn 2024 aikana, jotka toimivat yhtenä tiedonkeruumenetelmänä kehittämistehtävääni. Tämän avulla sain vastauksia toiseen tutkimukseeni kehittämistehtävän kysymykseen.

Työpajatyöskentelyn sain pitää alkusyksyn 2024 aikana. Tällöin sijaishuoltoyksikön työtiimien kesälomat olivat loppumaisillaan ja uudet työvuorolistat esihenkilön toimesta oli julkaistu. Työvuorolistaan oli laitettu molempiin työtiimeihin yksi työttiimipäivä. Työvuorolistan julkaisun jälkeen otin työpajatyöskentelyn puheeksi esihenkilön kanssa työvuorossani ja sovimme yhdessä molempiin työtiimeihin työpajatyöskentelyn.

Työpajoissa työntekijät työskentelivät omina työtiimeinä yksiköittäin kerran kuukaudessa, kahden kuukauden aikana. Työntekijän käyttämä aika kulloinkin on 1–1½ tuntia, joissa käytetään erilaisia vuorovaikutusmenetelmiä. Tämä pitää sisällään mielipiteiden, tietojen ja ajatustenvaihtoa yhdessä toimien ja keskustellen. Ryhmätehtävät toteutetaan Learning cafe-menetelmää käyttäen. Menetelmä toteutetaan pienryhmissä, jossa jakaudutaan kahteen pöytäkuntaan miettimään heille annettua tehtävää. Tehtävän tehtyä ryhmän jäsenet vaihtavat pöytää, jossa molemmissa on kullekin ryhmälle oma tehtävä. Tämän jälkeen pöydän ympärille muodostunut ryhmä pohtii toisen ryhmän tuotosta ja tuottaa edelleen omia ideoitaan eteenpäin. (Innokylä, n.d.)

Lammin (2023, s. 37) mukaan ryhmäkeskustelut ovat yleistyneet monilla tieteen aloilla, jossa pyritään vapaamuotoiseen ihmisten väliseen vuorovaikutukseen tietystä aiheesta. Tämä mahdollistaa tärkeän aineiston keräämisen tutkimukseen. Ryhmäkeskustelu on monitasoinen ja monimuotoinen kokonaisuus, jossa on läsnä sosiaalinen vuorovaikutus, tunteet, valtasuhteet, kulttuuriset

erot, erilaiset jännitteet sekä muuten ryhmän luovuus. Ryhmän roolit ja sosiaalinen tilanne voivat vaikuttaa siihen, kuinka ihmiset kykenevät ilmaisemaan itseään. (Lammi, 2023, s. 37.)

Työpajatyöskentelyn materiaalin valmistelin kokonaisuudessaan itselleni valmiiksi ennen ensimmäistä työtiimipäivää. Tein kuudelle fläppi-paperille valmiiksi tulostetun kysymyksen, varasin neljää eriväriä olevia post-it lappuja sekä erivärisiä ohutkärkisiä tusseja. Syksyn-24 ensimmäiset työtiimipäivät toteutuivat 4. ja 5. päivänä syyskuuta 2024. Molemmissa päivissä sain toteuttaa learning-cafe menetelmää tutkimukseeni.

Työpajan alustuksen jälkeen jaoin työtiimiryhmän puoliksi ja ohjeistin samalla ryhmiä valitsemaan itselleen kirjurin ryhmän tuotoksia varten. Tämä ei aiheuttanut ryhmäläisissä eripuraa, vaan molempiin ryhmiin löytyi kirjuri. Lopuksi kerroin ryhmäläisille, että kirjurit saavat pysyä ryhmässä vaihtamatta sitä, kun muut ryhmäläiset ajan täytyessä vaihtavat ryhmän paikkaa. Totesin myös, että kirjuri saa alustaa ryhmänvaihdon jälkeen uutta ryhmää edellisen ryhmän tuotoksista ja auttaa kehittämään uutta materiaalia uuden ryhmän kanssa. Aikaa ryhmäläisille annettiin kahteen ryhmässä olevaan kysymykseen 20 minuuttia, jolloin kokonaisaika työskentelylle tulisi olemaan yhteensä 40 minuuttia. Yhdessä työtiimiläisten kanssa sovimme, että molempien ryhmän tuotosten jälkeen pidetään ruokatauko ja esitellään kirjurien toimesta tuotokset koko työtiimille.

Toisen ja samalla viimeisen työpajan sain pitää 2. ja 3. päivänä lokakuuta 2024 sijaishuoltoyksikön työtiimeille. Työpajatyöskentelyn toteutin samalla työtavalla, kuin ensimmäiselläkin kerralla. Ainoastaan ryhmissä toimi toinen kirjuri, joka ei ollut kirjurina ensimmäisessä työpaja osiossa. Aikaa annoin tehtävien tekoon ryhmille 12 minuuttia, jonka jälkeen ryhmät vaihtoivat pöytää niin, että ainoastaan kirjurit jäivät omiin pöytiinsä kertomaan uudelle ryhmällä aiemman ryhmän tuotokset ja alustamaan uudelle ryhmälle uuden materiaalin tuottamista.

Työtiimit toimivat molemmissa työpajaosioissa kahtena työpajaryhmänä, joihin molempiin oli annettu valmiiksi fläppipaperille asetettu tutkimukseni kehittämistehtävän kysymys. Ryhmät saivat vapaasti valita itselleen mukavan ja rauhallisen tilan tehtävän tekemiseen. Ryhmäkeskusteluissa työntekijät saivat vastailta kysymykseen hyvin vapaamuotoisesti ilman, että puheenvuoroja erikseen jaettiin. Itse toimin saamaan aikaan tutkijan roolissa tarkkailemalla ja ohjaamalla ryhmää työskentelemään tutkimuskysymyksen äärellä.

Ryhmissä kirjurit kirjasivat post-it lapuille tutkimuskysymysten vastauksia, mitä muut ryhmäläiset olivat hänelle kertoneet. Keskustelut ryhmissä olivat ammatillisia ja aiheeseen liittyvää. Tarkkailin ryhmissä toimimista ja havaitsin sen olevan ymmärtäväistä, kuuliaista ja toista kunnioittavaa keskustelua, jossa pyrittiin aina tavoitteellisesti yhdessä saamaan saman suuntainen asia paperille. Ryhmäläiset antoivat kaikille tilaa ryhmissä niin puheen, kuin tilankin muodossa tuoden omia näkökulmia ja asioita esille. Keskustelut ryhmissä olivat paljon oman kokemuksen tuomista esille, koettujen tapahtumien kertaamista työpaikalla verkostojen kanssa tai muuten yhteiskunnallisesti.

5.6.1 Työpajatyöskentely 1.

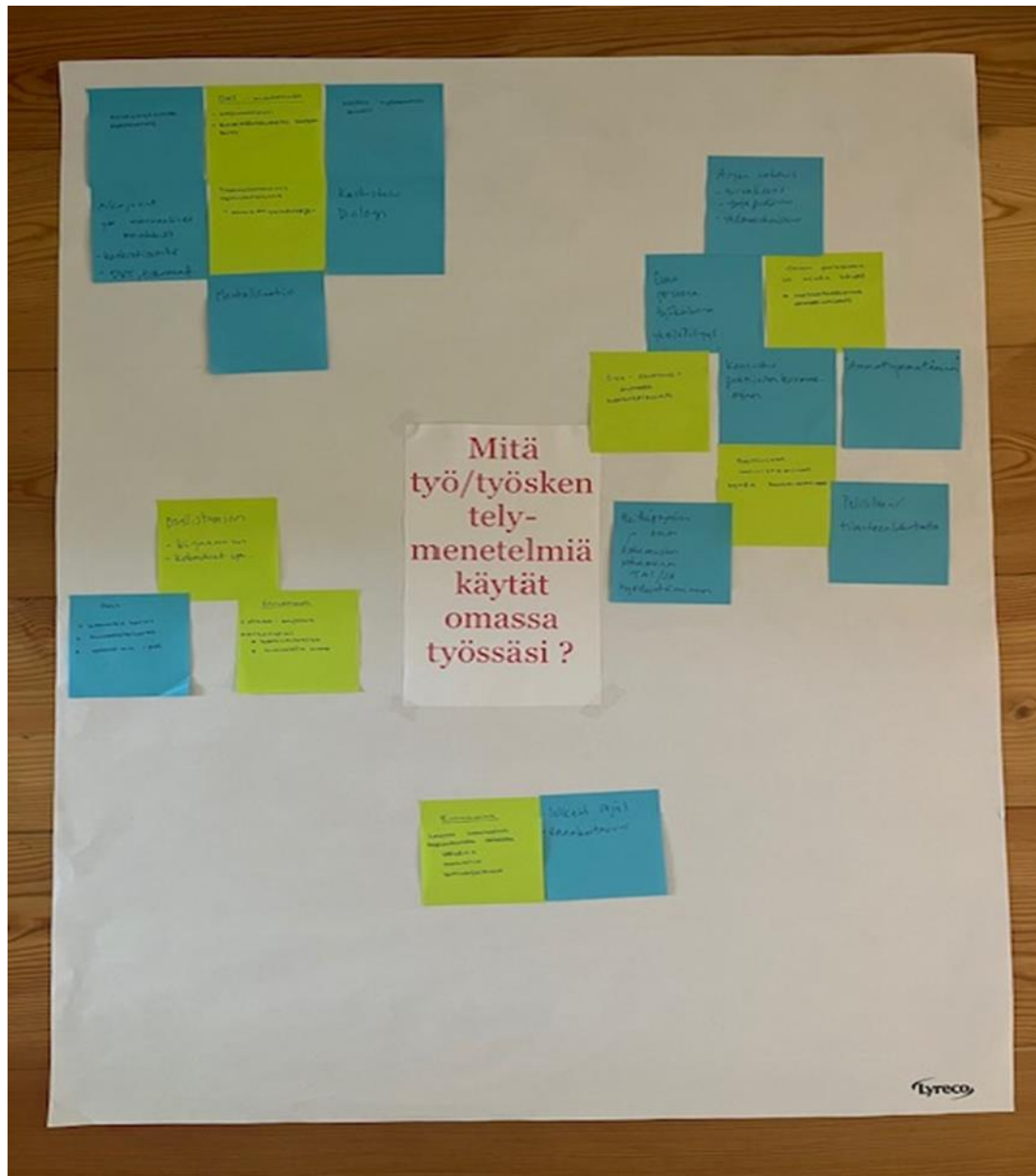
Ensimmäisessä työpajatyöskentelyn osiossa 4. ja 5. syyskuuta 2024, työtiimit pääsivät vastaamaan neljään eri kysymykseen niin, että molemmille työpajaryhmille tuli kaksi kysymystä pöytään ja aikaa annoin vastauksille 20 minuuttia. Yhteensä 40 minuuttia työpajatyöskentelyyn ja lopuksi vielä tehtävien purku koko työtiimille. Toinen ryhmä sai vastata kysymyksiin 1. ja 2. Ja toinen ryhmä vastasi kysymyksiin 3. ja 4. Ryhmäläiset valikoituivat ryhmiin jako kahteen periaatteella, josta muodostui kaksi ryhmää. Toiseen ryhmään tuli neljä henkilöä, kun taas toiseen viisi.

1. Mitä työ/työskentelymenetelmiä käytät työssäsi?
2. Määrittele, mitä suhdeperustainen työskentelymenetelmä sinulle tarkoittaa.

3. Kuinka suhdeperustainen työskentelymenetelmä toteutuu yksikön arjessa?
4. Kuinka suhdeperustainen työskentelymenetelmä toteutuu käytännön asiakastyössä?

Työpajaryhmissä tehdyt post-it laput jätin fläppipaperille, jotta sain kokonaiskuvan tuotetusta tiedosta annettuun kysymykseen. Tämän jälkeen kokosin itselleni fläppipaperit, jossa oli kiinni post-it laput. Tämä helpotti huomattavasti tutkimustani, koska tiedot ihmisten vastauksista annettuihin kysymyksiin jäivät paperille hyvin muistiin ja näkyville.

Tutkimuksen kannalta halusin tarkentaa vielä työpajaryhmien antia niin, että kävin kaikki post-it laput läpi ja kokosin saman aiheen alle asioita, jotka selvensivät itselleni työskentelyssä ilmenevää suhdeperustaista työskentelymenetelmää. Kokosin yhteen saman aiheen alle työpajaryhmissä ilmenneitä asioita sekä käytännössä ilmenneitä työskentelymalleja, joita työntekijät kokivat käyttävänsä työssään.



Kuvio 3. Työpajaryhmän tuotos 1.

Työ ja työskentelymenetelmät koettiin tiimien kesken yksikössä monella eri tavalla. Yksikössä käytössä jo olevat työmenetelmät koettiin tärkeiksi asiakkaan kanssa tehtävässä työssä. Kiintymyssuhde työskentely, DKT-menetelmät, johon kuuluu ketjuanalyysi ja erilaiset tunnesäätelyn harjoitteet nähtiin tärkeiksi työskentelymuodoiksi. Samoin Nepsy-työskentelyn erilaiset mallit nousivat työtiimeissä esiin. Myös asiakkaan kanssa yhdessä tehdyt aikajanat ja sen kautta syntynyt vuorovaikutus ja dialogi nähtiin perustuvan omaan työskentelyyn. Työtiimit toivat esiin, että asioiden konkretisointi taas auttaa asiakasta

ymmärtämään todellisuutta ja selventämään omia ajatuksia. Mentalisaatio myös ymmärrettiin liittyvän osaksi omaa työtapaa.

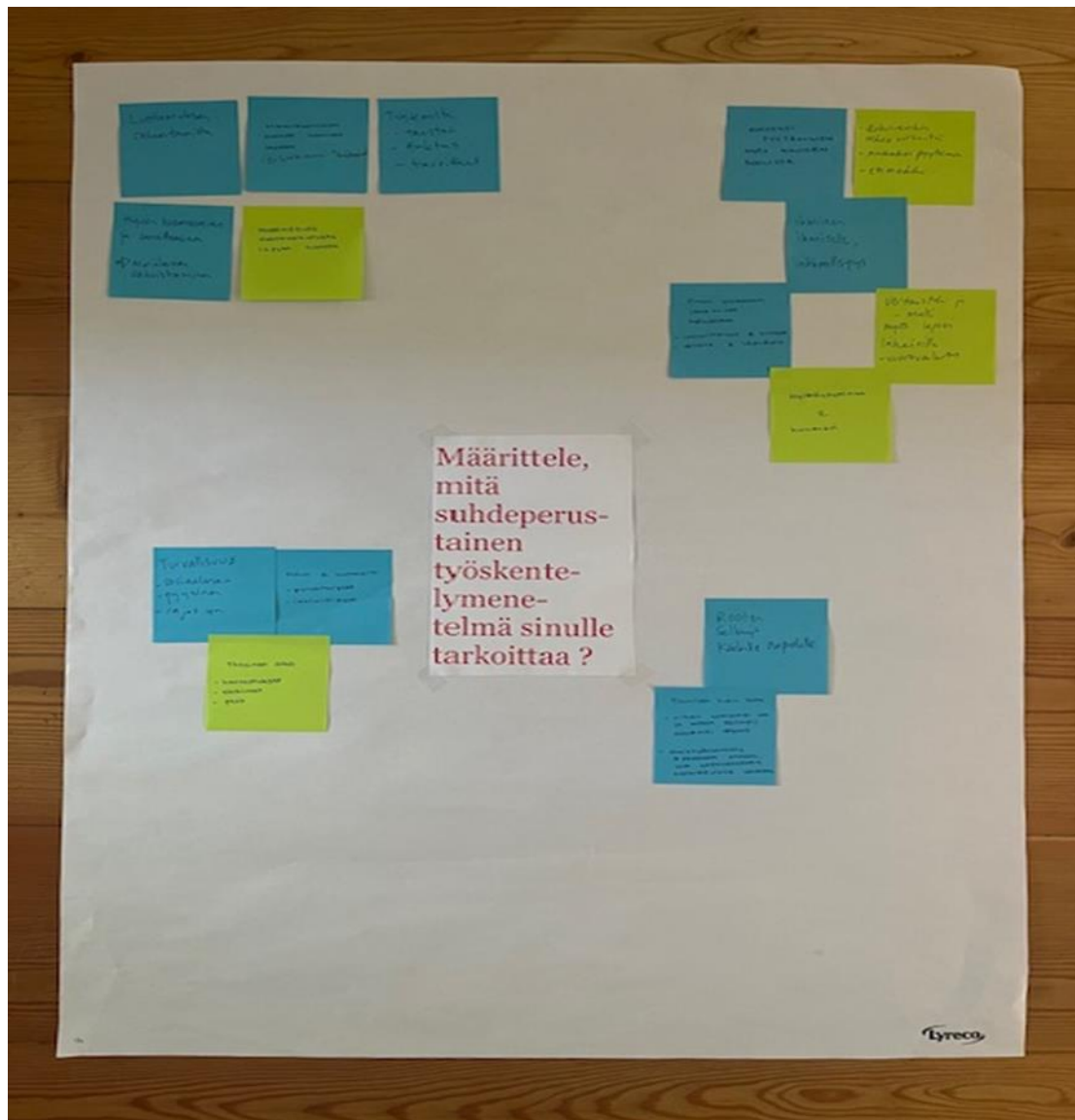
Työtiimit kokivat yhteisen struktuurin vievän asiakkaan ja koko työyhteisön parempaan suuntaan. Tähän koettiin liittyvän selvä ja yhteinen arkirytm, johon sisältyy kotiintuloajat, huoneisiin menot ja viikko-ohjelma. Lisäksi asiakkaan osallistaminen erilaisien pelien ja korttien muodossa liittyvät osana työntekijän työmenetelmiin. Kirjaamiset ja viikossa olevat erilaiset kokoukset ovat tärkeitä työtiimin henkilöiden menetelmiä toteuttaa työtä.

Oman persoonan käyttö työvälineenä nähtiin antavan asiakkaille kuvan itsestä työntekijänä, kuten myös työkaverille ammatillisesti, olemalla vertaistukena hänelle. Arjen vakaus, johon kuuluu turvallisuus, tasapuolisuus ja yhdenmukaisuus kasvattaa yhteisöllisyyttä. Positiivisuuden vahvistamisen todettiin hyödyntävän niin asiakasta, kuin työyhteisöäkin. Tähän nähtiin kuuluvan ymmärtämistä, hyvän huomaamista ja syy-seuraussuhteen konkretisointia. Työhön heittäytyminen sekä omien kokemusten ja niiden hyödyntäminen kerrottiin olevan ammattiymmärtämisen kannalta tärkeää työskentelyssä. Sijaishuollon asiakastyössä tilanteenlukutaidolla ja ”pelisilmällä” todettiin olevan suuri merkitys työn onnistumisen kannalta. Tärkeäksi työssä nähtiin ennakoitavuus, jossa asiakkaalle kerrotaan omista tulevista tapahtumista. Näitä voivat olla käynnit yksikön ulkopuolella ja asiakkaan ennalta suunnitellut menot. Selkeät rajat ja yhteiset toimintatavat koettiin yksikössä työskentelyn merkitykselliseksi asiaksi.

5.6.2 Työpajatyöskentely 2.

Työpajatyöskentelyn toisena tehtävänä työpajaryhmässä oli määritellä, mitä suhdeperustainen työskentelymenetelmä yksittäiselle työntekijälle tarkoittaa. Keskustelua syntyi ryhmäläisten kesken positiivisessa mielessä, kun asioita ryhmäläiset saivat post-it lapuille tuotettua. Tämä samalla laittoi jokaisen työntekijän miettimään uuden työskentelymenetelmän määritelmää sekä pohtimaan ammatillista osaamista, kasvua ja kehittymistä omassa työssä.

Havaintojeni mukaan ryhmäläiset pohtivat ääneen aihetta ja saivat aikaan positiivista keskustelua aiheen ympärillä.



Kuvio 4. Työpajaryhmän tuotos 2.

Esille nousikin suhdeperustaiseen työskentelyyn tärkeitä asioita. Luottamuksen rakentaminen asiakkaaseen, ammatillisen suhteen muodostaminen, hyvän huomaaminen sanallisesti sekä vuorovaikutus koettiin olevan suhdeperustaista työskentelyä. Samalla nostettiin työpajaryhmässä esiin, että asiakkaan asioihin tulisi perehtyä selvittämällä taustoja ja faktoja, jotta peremmin päästäisiin käsiksi asiakkaan nykytilanteeseen ja työskentelemään tavoitteellisesti. Suhdeperustaisen työskentelyn koettiin vahvistavan asiakkaan minäkuva, joka taas nähtiin auttavan asiakasta hänen kuntoutusprosessissa.

Aikuisten tulisi työssään olla inhimillisiä, jotka myös tekevät virheitä. On hyvä oppia tunnistamaan työpersoonana ja olla asiakkaan kanssa ihminen ihmiselle. Kaikilla ihmisillä on tunteet ja lupa tehdä virheitä. Aikuisen tuleekin osata pyytää anteeksi väärin tehdessään ja samalla olla esimerkkinä, jolloin aitous näkyy asiakkaille. Huumorilla kerrottiin olevan tärkeä tehtävä sijaishuollon työntekijöiden kesken ja heittäytyminen sekä läsnäolo koettiin tärkeinä suhdeperustaisessa työskentelyssä. Aikuiset toimivat työssään omina persoonina ja malleina asiakkaille. Työtiimeissä tärkeäksi koettiin myös vertaistukena toimiminen niin työkaveria, kuin koko työyhteisöäkin kohtaan. Samalla haluttiin nostaa esiin asiakkaan perheen välinen vuorovaikutus suhdeperustaisessa työskentelyssä, jossa kuitenkin perhekin nähdään olevan mukana.

Turvallisuus, mihin kuuluvat sosiaalinen sekä fyysinen turvallisuus nähtiin olevan merkityksellinen uudessa työskentelymallissa ja rajoista halutaan yksikössä pitää kiinni. Asiakkaiden nähdään tarvitsevan hoitoa ja huolenpitoa, joten perustarpeiden tulisi tyydyttyä, jotta suhdeperustaisesta työskentelystä voidaan puhua. Yhteinen asiakkaan kanssa vietetty aika harrastamisen, elokuvien ja pelien muodossa tukivat vahvasti käsitystä suhdeperusteisesta työskentelymuodosta.

Työpajaryhmän tuotoksessa nousi esiin roolien jakautuminen. Tähän haluttiin selkeyttä kaikille osapuolille. Toisekseen tilanteen lukutaito koettiin ryhmässä tärkeäksi puhuttaessa suhdeperustaisesta työskentelystä, jonka nähtiin linkittyvän työskentelyyn. Työntekijän olisi itse päätettävä, milloin toimii missäkin tilanteessa kevyemmin ja milloin vahvemmin. Myös oheistoiminnan, missä asiakas on mukana, koettiin sisältyvän suhdeperustaiseen työskentelyyn. Tässä nostettiin esiin yhdessä siivoaminen ja samalla keskusteleminen kaikenlaisista asioista, jonka todettiin syventävän luottamusta ja ymmärrystä asiakkaan kokemaan elämään.

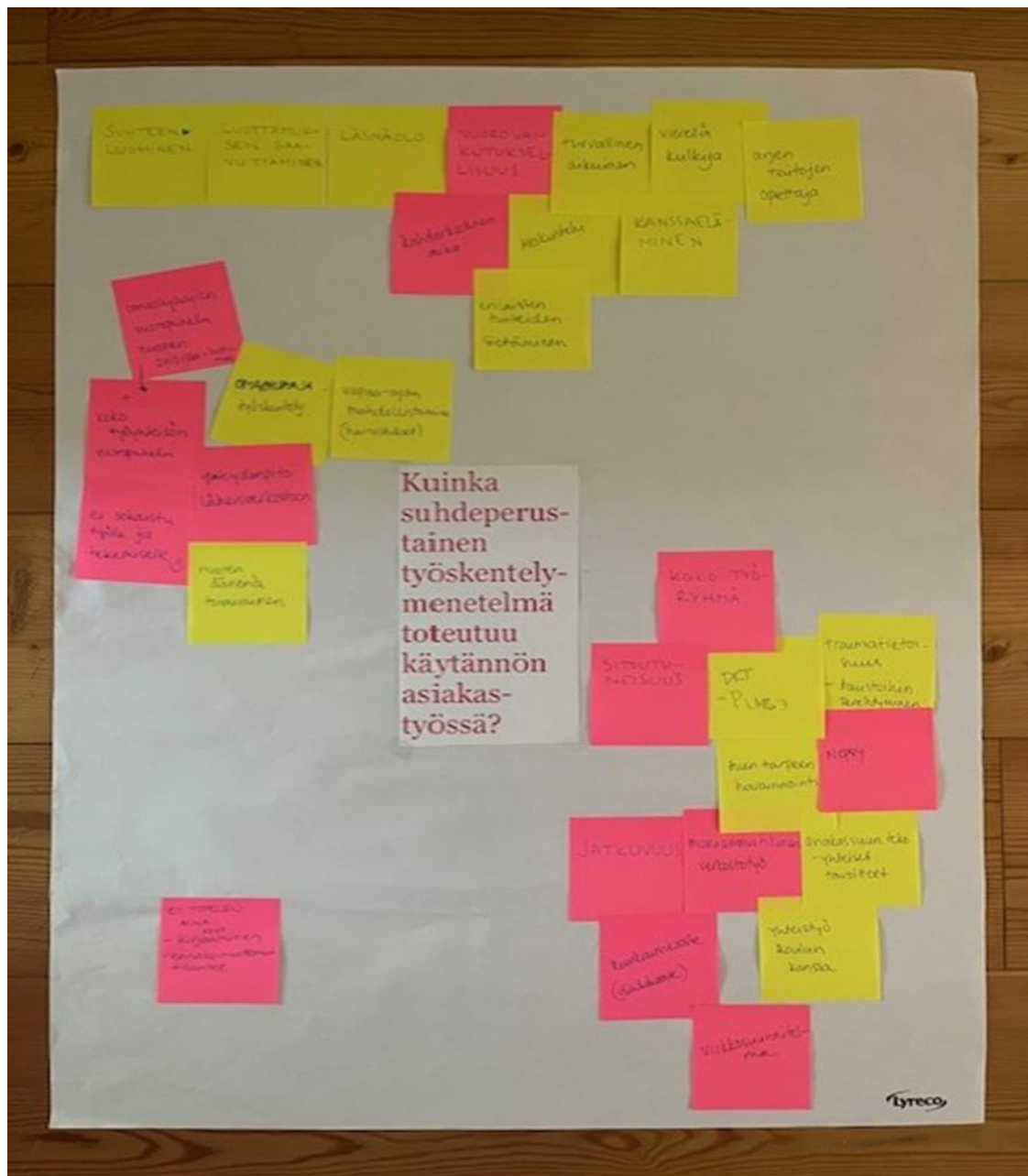
Yksikössä nähtiin tärkeäksi suhdeperustaiseksi työskentelyksi työyhteisön yhtenäisyyden lisääminen ja ylläpitäminen, jolloin on luontevampaa toteuttaa suhdeperustaista työskentelymenetelmää. Turvallisen arjen struktuurin nähtiin synnyttävän asiakkaaseen luottamusta ja samalla nostettiin esiin lähiverkosto-suhteen vaaliminen, jossa asiakkaan tarpeet tulee yksilöllisesti huomioiduksi. Yhteisen ajan viettäminen asiakkaan kanssa on läsnäoloa, jolloin asiakas tulee kohdatuksi. Tämä koettiin vuorovaikutustilanteeksi niin yksilö, kuin ryhmätasollakin, jonka seurauksena syntyy rikastuttavaa vuoropuhelua ja dialogia asiakkaan ja työntekijän kesken. Tähän todettiin kuuluvan sanoittamista ja kuuntelua.

Suhdeperustaisen työskentelymenetelmän työpajaryhmäläiset kokivat tavoitteellisena, jossa työntekijän tulee pitää kiinni sovitusta lupauksista, toimimalla samalla esimerkkinä asiakkaille. Henkilökohtaisen suhteen sallimisen ja hyödyntämisen ryhmäläiset nostivat esiin, kun samalla koettiin, että heittäytyminen työhön ja itsensä likoon laittaminen liittyi ryhmäläisten mukaan suhdeperustaiseen työskentelyyn. Henkilökohtaisella työskentelyn tasolla koettiin hyvän huomaamisella olevan asiakkaille ja myös ohjaajille positiivisia vaikutuksia. Palautetta tulisi osata ottaa vastaan asiakkailta ja muilta työntekijöiltä esim. sallia niin asiakkailta, kun aikuisiltakin lupa epäonnistua jossakin työhön liittyvässä. Vaikeilla hetkillä olisi hyvä huomata muistella hyviä hetkiä ja palata ajatuksissa niihin, joista nähtiin saatavan hyvää energiaa, jolloin voitiin ajatella huomisen olevan hyvä päivä.

Työpajaryhmäläiset halusivat tuoda suhdeperustaiseen työskentelymenetelmään mukaan muutoksen, jonka nähtiin lähtevän itsestään. Tähän liitettiin osana osallistava työskentely, joka on suunnitelmallista ja tähän osallistutaan esim. viikkosuunnitelmassa olevat yksikön yhteiset toiminnat. Lisäksi nostettiin esiin sanat tunneopetus, inhimillisyys, ammatillinen kosketus, uteliaisuus ja kiinnittyminen, joiden koettiin olevan yksikön arjessa tapahtuvaa suhdeperustaista työskentelymenetelmää.

5.6.4 Työpajatyöskentely 4.

Neljännessä työpajatehtävässä oli määrä miettiä, kuinka suhdeperustainen työskentelymenetelmä toteutuu käytännön asiakastyössä. Tämä tehtävä koettiin hieman epäselväksi, koska edellisen tehtävän kysymys oli lähes samanlainen. Jouduin tutkijana avaamaan työpajaryhmäläisille kysymystä ja tarkentamaan sitä. Tämän jälkeen ryhmäläiset ymmärsivät kysymyksen näkökulman paremmin ja pääsivät aiheeseen kiinni.



Kuvio 6. Työpajaryhmän tuotos 4.

Tarkennetun ja selvennetyn kysymyksen pohjalta ryhmäläiset halusivat tuoda vahvemmin mukaan asiakkaan kanssa työskentelyn. Tämä kirjattiin fläpppaperille läsnäolona, jonka pohjalta saavutetaan asiakassuhteen luominen sekä luottamuksen saavuttaminen asiakkaaseen. Tähän liitettiin vuorovaikutteellisuus keskustelemalla sekä kahdenkeskinen aika asiakkaan kanssa. Tämä luo asiakkaalle tunteen turvallisesta aikuisesta, jonka voidaan kokea sietävän erilaisia tunteita ja kestävän niitä. Aikuinen elää asiakkaan rinnalla työssä ollessa, joka kulkee vierellä opettaen arjen taitoja asiakkaalle.

Omaohjaajatyöskentely koettiin merkitykselliseksi asiakkaan kanssa tehtäväksi työksi, joka synnyttää luottamusta työntekijän ja asiakkaan välillä. Työntekijä mahdollistaa vapaa-ajan harrastusten kartoittamisen ja asiakkaan äänenä toimisen, pitäen myös läheisverkoston ajan tasalla asiakkaan asioissa. Samalla tiedottaen koko työryhmää vuoropuhelun merkeissä, kuitenkin sokaistumatta työlle ja sen tekemiselle.

Uuden työskentelymenetelmän todettiin pohjautuvan jo käytössä oleviin menetelmiin. Työpajaryhmäläiset halusivatkin tuoda esiin koko työryhmän sitoutuneisuuden työskentelyyn, jossa koettiin olevan käytössä jo DKT-malli ja Nepsy. Ryhmäläisten mukaan asiakkaan taustatietoihin perehtyminen lisää traumatietoisuutta, mikä auttaa asiakkaan tuen tarpeen havainnoinnissa ja arvioinnissa. Jatkuvuus nostettiin sanana esiin, mikä tukee työskentelyä laajentamaan moniammatilliseen verkostotyöhön, jossa koulunkin kanssa tehtävä yhteistyö kirjattiin kuuluvan tärkeäksi asiaksi. Tämä auttaa asiakkaan kokonaisvaltaisen tilanteen selventämistä ja avun saantia kuntoutukseen liittyen. Yksikössä työntekijä tekee asiakkaasta asiakassuunnitelman, jonka jälkeen koko muun työryhmän on helpompi työskennellä asiakkaan kanssa kohden asetettua tavoitetta. Lisäksi työntekijän työtehtäviin kuuluu kuukausikoostojen ja viikkokoostojen tekeminen sekä viikkosuunnitelman tekeminen, joka auttaa koko työtiimiä toimimaan tavoitteellisesti asiakastyössä ajatellen suhdeperustaista työskentelymenetelmää käytännössä.

Työpajaryhmässä koettiin myös, ettei suhdeperustainen työskentely aina toteudu halutulla tavalla työvuorossa olemalla. Syyksi koettiin asiakastiedon

kirjaaminen tietokoneelle ja muut ennakoimattomat tilanteet, mitkä liittyvät lastensuojelun sijaishuollossa olevaan työskentelyyn.

5.6.5 Työpajatyöskentely 5.

Toisen työpajatyöskentelyosion sain pitää 2. ja 3. lokakuuta 2024. Työtiimiläiset pääsivät vastaamaan jäljellä olevaan kahteen eri kysymykseen niin, että molemmille työpajaryhmille tuli yksi kysymys pöytään mietittäväksi ja aikaa annoin vastauksille 12 minuuttia. Yhteensä 24 minuuttia työpajatyöskentelyyn ja lopuksi vielä tehtävien purku koko työtiimille. Toinen ryhmä sai vastata kysymykseen 5. ja toinen ryhmä vastasi kysymykseen 6.

5. Mitä huonoja ja hyviä puolia suhdeperustaisessa työskentelymenetelmässä on?
6. Millaisia haasteita suhdeperustainen työskentelymenetelmä asettaa vs. nykytila?

Työpajatyöskentelyä jatkettiin aiemmin suoritettun mallin mukaisesti. Työpajaryhmiin valikoitui kirjuri työskentelemään ryhmässä koko ajan vaihtamatta pöytää, toimien samalla tehtävän avaajana ja selventäjänä henkilönä muille työpajaryhmäläisille.

Ensimmäisessä ryhmässä muodostettiin käsitystä siitä, mitä huonoja ja hyviä puolia suhdeperustaisessa työskentelymenetelmässä on. Tässä työpajaryhmässä kirjuri valitsi post-it lappujen värejä kuvaamaan kysymyksen perustella huonoiksi väreiksi siniset laput ja punaiset kuvaamaan positiivisuutta. Perustuen vastauksensa niin, että sininen kuvaa kylmää ja negatiivisuutta, kun taas punainen lämmintä ja positiivisuutta. Oivallus oli mielestäni nerokas, koska se selvensi asiaa tuloksen muodossa ja siitä oli helppo tulkita kysymykseen vastauksia.

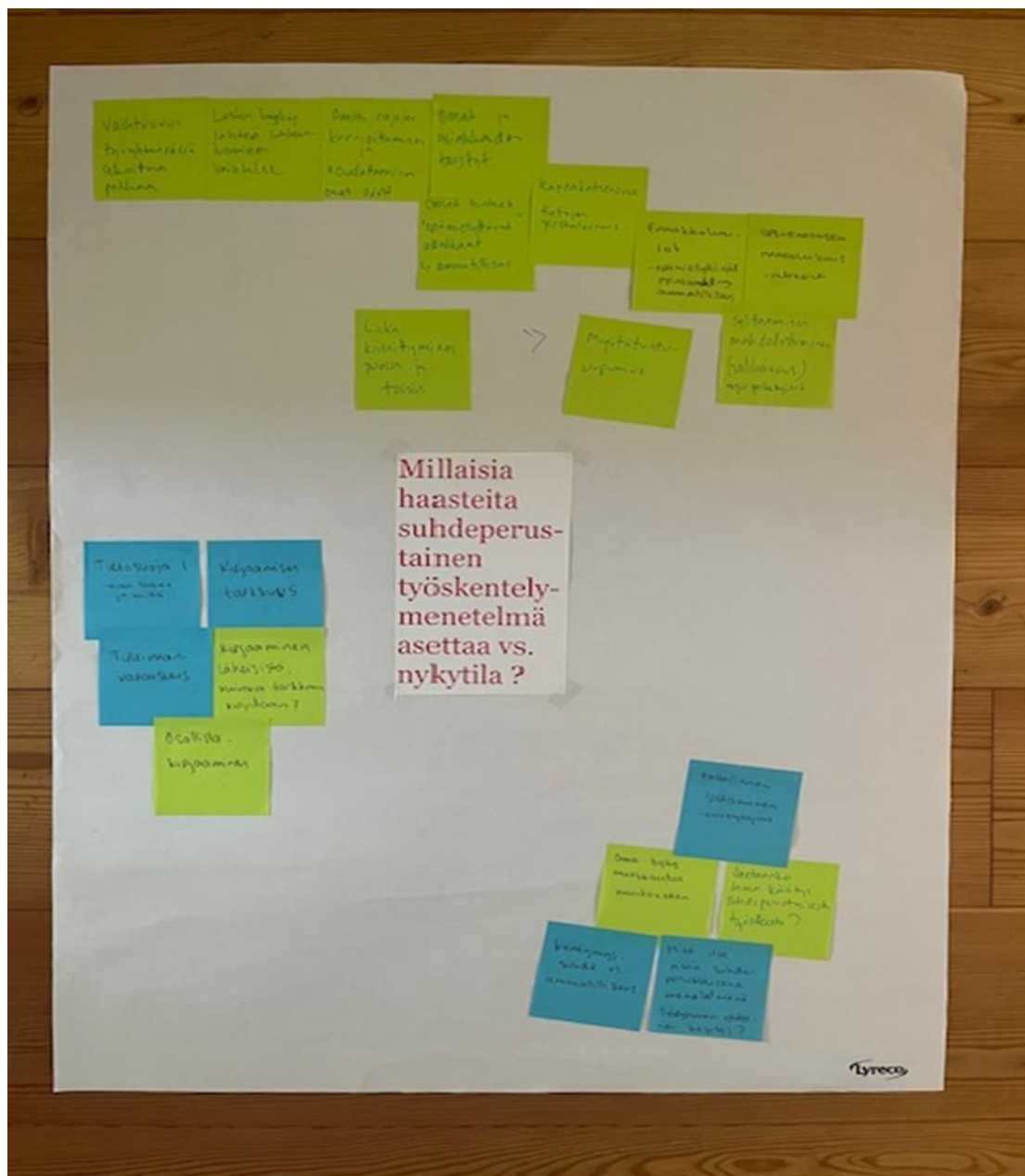
Sinisiin lappuihin ryhmäläiset saivat aikaan tärkeitä asioita liittyen suhdeperustaisen työskentelymenetelmän huonoon puoliin. Nähtiin, että työntekijöiden vaihtuvuus ja tätä myöden sijaistyövoimankäyttö heikentää huomattavasti asiakkaan kanssa toteutuvaa suhdeperustaista työskentelyä. Ryhmässä koettiin, että työskentely vaikeiden asiakkaiden kanssa lisää työn kuormittavuutta henkisesti. Työntekijän tulisi tarkoin miettiä työskentelyä provosoitumatta, jossa ei mentäisi asiakkaan ihon alle. Hankalat henkilökemiatkin haluttiin nostaa esiin, koska tämän koettiin vaikuttavan olennaisesti työskentelyyn asiakkaan kanssa. Liialla kiinnittymisellä asiakkaaseen tai asiakkaan liiallinen kiinnittyminen työntekijään haluttiin kirjata huonoksi työskentelymenetelmäksi. Asiakkaan tuottama sanallinen splittaaminen eli jonkin asian vääristäminen tai tietyn työntekijän valikoiminen omaksuttiin huonoksi suhdeperustaiseksi työotteeksi. Tällöin työntekijä saattaa joutua tilanteeseen, jossa tulee tehdyksi interventio, mikä voi aiheuttaa asiakkaassa erilaisia tunnereaktioita. Pahimmassa tapauksessa tilanteen selviämisen kannalta työntekijä joutuu turvautumaan lastensuojelun sijaishuollon rajoitustoimenpiteeseen, jossa asiakasta joudutaan rajaamaan rajoitustoimenpide päätöksellä.

Hyviksi puoliksi uudessa työskentelymallissa kirjattiin sana luottamus, johon perustuu hyvät henkilökemiat. Tällä todettiin olevan suora yhteys luottamuksen kasvamiseen ja sen syntymiseen. Ryhmäläiset kokivat, että myös asiakkaan turvallinen rajaaminen ja ammatillisen rajan pitäminen, auttaa asiakasta kasvun turvaamisessa, kun tuttavallinen aikuinen hänen kanssaan toimii. Kuitenkin niin, että tulisi säilyttää ammatillisuus, jossa työntekijänä voi antaa itsestä jotain, mutta ei liikaa. Lisäksi ryhmäläiset toivat positiivisena asiana mukaan ennakoitavuuden sekä työn jatkuvuuden, mikä koettiin asiakastyön tuoksellisuutena.

5.6.6 Työpajatyöskentely 6.

Viimeisenä eli 6. työpajassa pääsivät työpajaryhmäläiset työstämään ajatuksia, millaisia haasteita suhdeperustainen työskentelymenetelmä asettaa ajatellen nykyistä tilannetta yksikössä. Tuotoksia paperille syntyi paljon ja

keskustelu kysymyksen ympärillä oli hyvin harkittua ja ammatillista. Samalla kriittisestikin ryhmässä tuotettiin asiaa post-it lapuille, kun koettiin erilaisia haasteita toteuttaa suhdeperustaista työskentelyä yksikössä.



Kuvio 8. Työpajaryhmän tuotos 6.

Haasteelliseksi työskentely koettiin työryhmän vaihtuvuudella, millä nähtiin olevan suuri merkitys puhuttaessa suhdeperustaisesta työskentelymenetelmästä. Tämän omaksuttiin sekoittavan koko työryhmän pakkaa ja laittavan ajatuksia muualle, kuin omaan työhön. Post-it lapuille ryhmäläiset kirjasivat kokemuksia siitä, kuinka koetaan kykyä lähteä rakentamaan ammatillista

suhdeperustaista työskentelyä asiakkaan kanssa Ryhmäläiset keskustelivatkin asiantuntevasti siitä, kuinka asiakkaat saattavat tämän kokevat. Samalla ryhmässä keskusteltiin siitä, miten olisi tiedostettava omia arvoja työntekijänä sekä osattava kunnioittaa omia rajoja ja noudattaa niitä. Haastavaksi työskentelyssä ymmärrettiin omien ja asiakkaiden taustojen linkittyminen työhön, jossa omien tunteuksien nähtiin vaikuttavan työn tekemiseen. Ryhmässä nostettiin esille kapeakatseisuus sekä tietojen pirstaleisuus, mikä sisällytettiin haastaviin kokemuksiin toteuttaa suhdeperustaista työtä yksikössä. Epämiellyttävät ja haastaviksi koetut asiakkaat sekä ennakkoluulot voivat vaikuttaa työntekijän tunteisiin. Tällöin olisi säilytettävä ammatillisuus ja työskentelyyn vaadittava toimintakyky.

Liialla kiinnittymisellä todettiin olevan suora yhteys myötätuntouupumukseen, missä työntekijä on kykenemätön toteuttamaan työskentelyään suhdeperustaisen työskentelymenetelmän mukaan. Tällöin koettiin syntyvän asiakkaiden puolelta splittaamista ja valikointia työntekijöiden kesken. Tämän nähtiin lisäksi vaikuttavan myös lähiomaisten kanssa tehtävään työhön. Ryhmäläiset halusivatkin kirjata post-it lapulle työntekijän ammatillisuuden säilyttämisen.

Työpajaryhmässä koettiin, että tietosuoja GDPR asettaa omanlaisia haasteita nykypäivän työskentelyssä, kun asiakkaita tämä asetus suojelee kokonaisuudessaan. Kokemus ryhmäläisillä oli, että kirjaaminen ja sen tarkkuus asiakkaista sekä läheisistä vei valtavasti aikaa suhdeperustaisesta työskentelystä. Samalla tämä mietitytti työpajaryhmässä, kuka lukee kirjauksia ja mitä niihin on kirjattu. Ryhmäläiset ymmärsivät kirjauksilla olevan myös tulkinnanvaraisuutta, kuinka kirjattu asia oli tuotettu tietokoneelle ja kuinka eri tavalla sitä voidaan tulkita. Osallistavan kirjaamisen koettiin olevan nykypäivää, jossa kykenevä asiakas voi olla läsnä kirjaamistilanteessa, lausuen itseään koskevat kommentit asiakirjaan, jonka työntekijä sitten kirjaa tietokoneelle asiakkaan asiakastietorekisteriin.

Työpajaryhmässä pohdittiin lopuksi suhdeperustaisen työskentelymenetelmän haasteiden ja nykytilan vaikutusta tämän hetken työskentelyyn. Ryhmäläiset kirjasivat post-it lapulle vastarinnan sietämisen, mihin sisällytettiin

omaohjaajuus ja sen vaikutus haastaviin tilanteisiin, että voitaisiin toteuttaa suhdeperustaista työskentelymenetelmää. Toisekseen ryhmässä pohdittiin ja haluttiin nostaa esiin kyky muokkautua muutokseen. Viimeiseksi ryhmäläiset tuottivat lapuille, miten suhdeperustainen työskentelymenetelmä koetaan omalla kohdalla. Samalla pohdittiin ja kirjattiin, onko koko työtiimillä sama käsitys suhdeperustaisesta työskentelymenetelmästä sekä mietittiin omaa ammatillisuutta suhteessa kiintymyssuhteeseen.

5.7 Suhdeperustaisen työskentelymenetelmän määritelmä

Keskisen (2020, s. 64.) mukaan suhdeperustainen työskentely määritellään lastensuojelutyöksi, missä nähdään ihmissuhteiden olevan kaiken keskipisteenä. Keskeisesti tämä perustuu asiakkaan ja työntekijän väliseen korjaavaan sekä luottamukselliseen yhteistyösuhteeseen. (Keskinen, 2020, s. 64.)

Suhdeperustaisessa työskentelymenetelmässä keskeistä on työntekijän ja asiakkaan välinen auttamiseen pyrkivä ammatillinen suhde. Ammatillisuuden lisäksi, työntekijän teoria osaaminen ja sen soveltaminen käytäntöön saa aikaan asiakassuhteen ja ylläpitää sitä. Suhdeperustainen työskentelymenetelmä tuo tietoa asiakkaan tarpeista ja tilanteesta. (Niemelä, 2022, s. 15.)

Niemelän (2022, s. 54) mukaan luottamuksellinen ammatillinen suhde asiakkaan kanssa vaatii aina aikaa. Mikäli työtiimeissä on vaihtuvuutta ei lyhyissä asiakassuhteissa pääse syntymään luottamusta eikä myöskään tällöin nähdä tai koeta sen olevan tarpeellista. (Niemelä, 2022, s. 54.)

Suhdeperustaisessa työskentelymenetelmässä ollaan aktiivisesti vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa, jolloin saadaan aikaan molemminpuolista ymmärrystä. Menetelmässä ei edetä ainoastaan työntekijän tai asiakkaan ehdoilla, vaan pyrkimyksenä on yhteisen ymmärryksen rakentaminen. Tämän avulla voidaan muuttaa mahdollisia esteitä muutokseen tähtääviksi, jolloin saadaan aikaan käytännönläheinen ja vastavuoroinen työtapa. Tällä saavutetaan

työskentelyn syvintä ammatillisuutta ja saadaan vastauksia asiakkaan elämäntilanteisiin. (Saarela, 2023, s. 18–19.)

Hyvän vuorovaikutuksen perusedellytyksiä on saada aikaan luottamuksen syntyminen. Tämä ei kuitenkaan ole itsestään selvä asia, koska toisinaan se voi olla hyvinkin vaativaa. On otettava huomioon asiakkaan menneessä elämässä tapahtuneet pettymykset, jotka ovat voineet aiheutua toisten ihmisten tuottamina. Kokemukset, jotka näistä ovat syntyneet romuttavat sisäistä tunnetta luottaa ammatissaan työskenteleviin aikuisiin. Muutoksen aikaansaaminen on tällöin haasteellisempaa, jos asiakkaan kokemus sen hyödyllisyydestä on mitätön. (Saarela, 2023, s. 17.) Luottamuksen rakentuminen syntyy pitkällä aikavälillä kunnioittavan, avoimen ja rehellisen vuorovaikutuksen seurauksena. Aikuisen on osoitettava jatkuvuutta ja läsnäoloa asiakkaan matkassa tukemalla asiakasta ja tämän perhettä tuntemaan turvallisuutta. (OpenAI, 2024; keskustelun litterointi osoitteesta <https://chatgpt.com/c/66ea71e4-9bfc-800f-8818-8b9e02d6c1d2>)

Keskisen (2020, s. 25) mukaan suhdeperustainen työskentelymenetelmä on asiakkaita vahvistava, kunnioittava sekä voimavarakeskinen. Tällä tarkoitetaan aitoa ymmärtävää ja empaattista kohtaamista sekä aikaa tutustua asiakkaisiin keskustelemalla ja tutustumalla heihin tarkemmin. Fagerströmin (2016, s. 27) mukaan työskentelymenetelmässä aikuisen tulee analysoida omaa käyttäytymistä keskustelutilanteissa sekä miettiä sisäisiä aistimuksia. Samalla aikuisen tulee osata erotella omia tunteisiin pohjautuvia reaktioita ja kognitiivisia reaktioita sekä tiedostaa, kuinka tilanteessa voi todella toimia. Aikuisilla tulisi olla kykyä toisinaan kannatella asiakkaidenkin tuntemuksia vaikeiden vaiheiden ohitse. (Fagerström, 2016, s. 27.)

Saarelan (2023, s. 54) mukaan työskentelymenetelmänä suhdeperustainen työ vaatii aina aikaa, kun asiakkaiden kohtaamisessa ja vuorovaikutuksessa on herätettävä luottamusta sekä oltava aidosti läsnä. Hyvään lopputulokseen päästään tekemällä työtä pitkäjänteisesti, suunnitelmallisesti ja antamalla työlle rauha toteuttaa sitä. Sen sijaan Saarela (2023, s. 63) mainitsee, että suhdeperustainen työskentelymenetelmä lisää kokemuksia työn

merkityksellisyydestä, jolloin nämä kokemukset voivat palkita työntekijän. Tämä lisää työssä työn tehokkuutta ja työssä jaksamista sekä auttaa työntekijää kiinnittymään työhönsä. Työssä koetut positiiviset kokemukset asiakkaan kanssa ja työhön sitä kautta kiinnittyminen voivat vähentää vaihtuvuutta työpaikoilla. Tällöin pitkäaikaiset ammattisuhteet asiakkaiden kanssa työskentelyyn mahdollistuvat. Yhtenäinen ja sitoutunut lastensuojelun sijaishuollon työryhmä antaa mahdollisuuden suhdeperustaisen työskentelymenetelmän ylläpitämiseen ja sen kehittämiseen. (Saarela, 2023, s. 63.)

6 TULOKSET

Tuloksia keräsin havaintojen, haastattelujen, työpajojen ja kyselyn avulla tutkimukseeni. Tutkimustuloksien aineistonkeräämisen suoritin kevään 2024 ja syksyn 2024 aikana. Näillä erilaisilla aineistonkeruumenetelmillä sain vastauksia tutkimuskysymyksiini.

1. Ensimmäisenä tehtävänä oli kartoittaa kykyä toimia suhdeperustaisen työskentelymenetelmän mukaan ja selvittää, kuinka paljon kukin työntekijä vietti aikaa nuoren kanssa työajalla ollessaan.
2. Toisena tehtävänä oli ammatillisen kasvun tukeminen työpajatyöskentelyn avulla.
3. Kolmantena tehtävänä oli luoda uusi työskentelymenetelmä sijaishuoltoyksikköön ja saada se myöhemmin käyttöön muissakin yksiköissä.

Havainnointivaiheessa tarkastelin työntekijän käyttämää aikaa työssä, perustuen suhdeperustaiseen työskentelymenetelmään. Haastattelussa tarkentui työntekijän kokemus ajankäytöstä työpaikalla ja antoi vastauksia tutkimukseeni suhdeperustaisesta työskentelymenetelmästä. Haastattelu oli aina työtapahtumiin sovitettavissa oleva tilanne ja osallistuminen työntekijältä siihen oli vapaaehtoista. Toisessa opinnäytetyöni vaiheessa sain pitää työpajoja molemmissa työtiimeissä, joiden tarkoituksena oli kerätä aineistoa tutkimukseeni.

Työpajat pitivät sisällään tehtäviä mielipiteiden, tietojen ja ajatustenvaihtoa yhdessä toimien ja keskustellen. Sähköisesti lähetetyn kyselyn avulla sain tietoa työpajatyöskentelyn kokemuksesta ja yleistä palautetta työpajatyöskentelymuodosta.

6.1 Havainnointi ja haastattelu korostivat luottamuksen merkitystä

Havainnot ja haastattelut antoivat selkeän ja oikeanlaisen kuvan vastauksineen tutkimuskysymykseeni selventäen yksittäisen työntekijän käyttämää työaikaa työvuorossa. Olin pitkään miettinyt työvuoroja ajatellen asiakkaan kanssa työskentelyä. Työntekijän käyttämä aika työvuorossa, antoi itselleni oikeanlaisen käsityksen nykypäivän lastensuojelun sijaishuollon tilasta. Havaintojeni perusteella ja haastateltavien mukaan nykypäivänä lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä vaaditaan työntekijöiltä valtavasti kirjaamista koneella, jossa asiakkaan tietoja rekisteröidään käytettävänä olevaan asiakastietojärjestelmään. Tämä on yksi syy, miksi suhdeperustainen asiakkaan kanssa tehtävä työskentely jää vajaaksi lähes joka työvuorossa. Työntekijän velvoitteet ohjaavat työskentelyä kirjaamisen suuntaan, mikä on poissa asiakkaan kanssa tehtävästä kuntouttavasta työskentelystä. Itselleni heräsikin kysymys, työskentelemmekö sijaishuoltoyksikössä tietokoneen dataa varten vai olemmeko asiakkaita varten tekemässä sijaishuollon lastensuojelutyötä?

Työntekijät olivat tietoisia havaintoja tehdessäni eivätkä muuttaneet työskentelytapaansa havaintojen aikana. Itse liikuin yksikössä tietoisesti niin, että pysyin tarkkailemaan työntekijää ja hänen työskentelyään työvuorossa. Nykyinen sijaishuolto velvoittaa työntekijää yksikössä raportoimaan kaikki tapahtumat tietokoneen käytössä olevaan asiakastietojärjestelmään, mikä auttaa molempia osapuolia asiakasta ja työntekijää suojautumaan oikeus ja perusturvalta. Tämä vähentää asiakkaan todellista kohtaamista ja kanssakäymistä yksikössä. Työntekijät kertoivatkin minulle tutkijana, että velvoitteet kirjaamisineen vievät paljon aikaa pois asiakastyöskentelystä ja heidän kanssaan tehtävästä työstä.

Työskentely sijaishuoltoyksikössä on aikuisena olemista. Tämä tarkoittaa asiakkaiden tarpeisiin vastaamista ja läsnäoloa heidän kanssaan. Aikuisella on työssään omia velvoitteita, minkä mukaan työpäivä kokonaisuudessa rakentuu. Työpaikalla ollessa aikuisten tulee olla asiakkaiden saatavilla.

Työskentelyyn yksikössä kuuluu osana kodinhoidolliset ja muut arkiset liikkuvaan työskentelyyn liittyvät työt. Tällaiseen työmenetelmään työntekijä usein kehotti havaintojeni perusteella osallistumaan myös asiakasta. Toisinaan asiakas oli innostunut yhdessä aikuisen kanssa työskentelemään, mutta usein asiakas ei halunnut tai muuten keksi syyn olla poissa toiminnasta. Mikäli asiakas itse koki hyötyvänsä jollain tavalla työskentelystä aikuisen kanssa, oli nähtävissä, että silloin yhteinen tekeminen onnistui.

Aikuiset tekevät asiakkaan viikkosuunnitelmat aina tiettyinä viikonpäivinä, jolloin tuleva viikko asiakkaan tapahtumista menoineen ja toimintoineen kirjataan paperille ja käydään yhdessä asiakkaan kanssa läpi. Tietyt toiminnot ohjaavat yksikön arkea ja liittyvät aina myös viikkosuunnitelmaan. Siihen lisätään osana myös omaohjaajat, kuka minäkin päivänä on työvuorossa ja oman nimetyn asiakkaan kanssa voi yhdessä toimia eritavoin. Viikkosuunnitelma määrittää tällöin tarkkaan asiakkaalle hänen päivittäiset toimintansa, mikä tukee asiakasta hänen kuntoutusprosessissa.

Haastattelujen mukaan keskimääräisesti ihmiset käyttivät 54 % suhdeperustaiseen työskentelymenetelmän aikaa omassa työvuorossa ollessa. Tämä piti sisällään asiakkaan kiireetöntä ja ymmärtävää kohtaamista, läsnäoloa sekä yhdessä tekemistä ja tarpeisiin vastaamista. Lisäksi haastatteluissa nousi esiin asiakkaan tunteiden ymmärtäminen, jossa tulisi ottaa huomioon asiakkaan tunneherkkyys tietyissä tilanteissa, jolloin kuunteleminen ja ihmistuntemus sekä tilannetaju ovat osana työntekijän ammatillisuutta. Haluan nostaa esiin työntekijän aitouden asiakkaan kohtaamisessa. Asiakkaan aistimukset, kun ovat hyvin kehittyneet ja ympäristöön sopeutuvia. Tällöin tietynlainen herkkyys asiakkaan ymmärtämisessä ja tuntemisessa koettiin haastatteluissa hyväksi. Omaohjaajahetket ja asiakkaan kanssa yhdessä toimiminen olivat työntekijöille tärkeitä suhdeperustaisen työskentelymenetelmän asioita. Työntekijät

kokivat haastattelujen mukaan luottamuksen ja tietynlaisen kiintymyksen syntymistä asiakkaan välillä. Yhteiset ruokahetket ja muunlaiset iltahetket pelien sekä TV:n katselu koettiin tärkeäksi yhteiseksi työskentelyksi.

Haastattelujen mukaan asiakkaan lähiomaisten kanssa työskentely nähtiin osana suhdeperustaisen työskentelymenetelmän ajankäyttöä. Tähän kuului asiakkaan asioista tiedottaminen ja keskusteleminen lähiomaisen kanssa. Tällöin koettiin saavan luottamuksen rakentumista heihin, mikä näkyy asiakkaan hyvinvoinnin tukemisena. Tämä koettiin tapahtuvan yhteisten puheluiden ja kotiharjoittelujen yhteydessä. Haastattelujen mukaan työntekijän puhetyyli asiakkaan kohtaamisessa koettiin tärkeäksi asiaksi. Tämä vaikuttaa koko päivän työskentelyyn, kun asiakas voi aistia työntekijän tuntemuksia työpäivässä. Lempeästi ja rauhallisesti puhuva työntekijä voi saavuttaa vastavuoroisen dialogin asiakkaan kanssa, jossa myös huumoria voidaan puolin ja toisin käyttää ja päästä tavoitteelliseen työskentelyyn.

Haastatteluissa halusin ottaa toisenkin asian esiin, kuin suhdeperustaiseen työskentelyyn käytettyä työaika. Aineiston mukaan yksittäisen työntekijän käyttämästä työajasta lähes puolet liittyy muuhun, kuin asiakkaan kanssa työajalla toimimiseen. Haastattelujen mukaan keskimäärin 46 % työntekijöistä kokivat, että työaika kuluu työvuorossa asiakkaan raportointiin erilaisten dokumenttien muodossa palveluntilaajalle. Tämä sisälsi lisäksi kaupassakäynnit, kuljettamiset, ruokahuollon/ruoanlaittamisen, pyykkihuollon, siivouksen sekä eri verkostojen kanssa yhteydenpidon. Kaikki tämä koettiin muuksi, kuin suhdeperustaiseksi työskentelyksi. Yksikön yhteiset palaverit suunnitteluhetket sekä koulupalaverit toimintaan ja asiakkaaseen liittyen nähtiin myös olevan poissa suhdeperustaisesta työskentelystä.

Haastattelujen perusteella jokainen työntekijä haluaisi vähentää kirjaamista koneella ja toteuttaa asiakkaan kanssa suhdeperustaista työskentelymenetelmää erilaisin keinoin. Työntekijät toivat esiin haastatteluissa, että haluaisivat enemmän aikaa työskentelyyn asiakkaan kanssa sen sijaan, että joutuvat kirjaamaan asiakkaasta tietoja asiakastietorekisteriin. Koettiin, että se auttaisi

luomaan luottamuksellista suhdetta ja edesauttamaan asiakkaan kanssa toteutettavaa suhdeperustaista työskentelymenetelmää.

6.2 Työpajatyöskentely mahdollisti ammatillisuuden syventymisen

Tutkimukseni toisena kehittämistehtävänä oli ammatillisen kasvun tukeminen työpajatyöskentelyn avulla. Työtiimejä yksikössä on kaksi ja molemmissa tiimeissä yhdeksän henkilöä. Työpajoissa sain vastaukset kehittämistehtävän työpajaosion kysymyksiin Halusin tuoda tutkimukseeni mukaan yhteisesti molempien työtiimien näkemykset suhdeperustaisesta työskentelymenetelmästä. Toteutin tämän kehittämistehtävän learning-cafe menetelmää hyödyntäen, jossa molemmat työtiimit saivat tuottaa asioitaan post-it lapuille, jotka sitten valmiiksi tultua esiteltiin muille työtiimiläisille.

Jokainen työntekijä on persoona ja jokaisella on päivittäinen työskentelyyn tarvittava vireystila. Toisilla se on parempi, kuin toisilla. Tämä näkyi selvästi ryhmässä toimimisessa. Osa henkilöistä oli aktiivisesti mukana keskusteluissa hetken alkamisen jälkeen, kun taas muutamat henkilöt tarvitsivat enemmän aikaa tarkkailuun ja kysymyksen tarkempaa avaamista varten. Tutkimuskysymykset herättivät havaintojeni mukaan aktiivista ammatillista pohdintaa esitetyn asian ympärillä tuottaen tärkeää asiaa suhdeperustaisesta työskentelymenetelmästä lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä.

6.3 Suhdeperustaisen työskentelymenetelmän jalostuminen

Suhdeperustaisen työskentelymenetelmämallin sain tutkimukseeni selvitettyä aineistonkeruun ja muiden olemassa olevien menetelmien pohjalta. Uusi malli sisältyi näihin uutena omana työskentelymenetelmänä yksikössä ja mahdollisesti jalkautuen muihinkin yrityksen yksiköihin.

Havaintojen ja haastattelujen perusteella työ yksikössä on kokonaisuudessaan lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä tapahtuvaa työtä, jota määrittää lastensuojelulaki. Havainnot sekä haastattelut antoivat selvän vastauksen

tutkimuskysymykseen, kuinka paljon työntekijä viettää aikaansa asiakkaan kanssa työajalla ollessaan.

Havaintojeni mukaan ja haastattelujen tulokset kertoivat, että lähes puolet työajasta kuluu työntekijällä työaikaa muuhun, kuin asiakkaan kohtaamiseen omassa työssä. Alatalon (2019, s. 19.) mukaan työskentelyn luonne on muuttunut tarkoin kilpailutusten ja puitesopimuksien myötä kirjaamiseen ja aineiston tuottamiseen. Byrokraattisuuden lisääntyminen on johtanut siihen, että asiakkaan kohtaaminen on vähentynyt sijaishuollon työskentelyssä, mikä taas on vähentänyt luottamuksen rakentumista asiakkaaseen eikä luottamuksellista vuorovaikutussuhdetta ole päässyt syntymään. Tämän seurauksena asiakkailta saatavaa palautetta ei myöskään työntekijät ole pystyneet saamaan. Työskentelyn prosessia ohjaa palvelutilaajien, kuin myös valvovien viranomaisten erilaiset asetukset ja määräykset, jotka sisältävät työntekijöiltä velvoitteita kaavamaisten sekä heidän ohjeistuksiin perustuen tuottaa aikarajoihin määräytyviä tuotoksia asiakkaista. (Alatalo, 2019, s. 19.)

Kirjaaminen asiakkaan asiakirjoihin ja sen käyttö lastensuojelussa on tärkeä työn näkyväksi tekemisen osa lastensuojelun sijaishuollon asiakastyössä, jolloin muut asiakkaan kanssa työskentelevät saavat tarvittavan tiedon asiakkaan tilanteesta. Tämä näkyi tutkimustuloksissa selvästi, minkä vuoksi asiakkaan kohtaaminen ja hänen kanssaan työskentely jäi vähäiseksi työajan puitteissa. Työntekijän kirjaamisen velvollisuus on kasvanut nykypäivänä sijaishuollon yksikössä mittaamattoman tärkeäksi, kun palvelutilaajat ja työskentelyä valvova viranomainen vaativat palveluntuottajaa näin toimimaan. On hyvä, että näin toimitaan. Tässä turvataan niin työntekijän, kuin myös asiakkaan perus- ja oikeusturvaa, kun asiakirjaan on kirjattu kaikki asiakkaan tapahtumat.

Työskentelyyn kuuluu lisäksi kodinhoidolliset työmuodot, kun sijaishuoltoyksikön pyrkimyksenä on taata asiakkaille hyvin kodinomainen ja turvallinen ympäristö kasvaa -ja kehittyä omana itsenään. Työntekijät toimivat aikuisena asiakkaan rinnalla kulkien ja heidän tarpeisiinsa vastaten. Kaikessa toiminnassa tulisi kunnioittaa asiakkaan itsemääräämisoikeutta, ihmisarvoa ja

ainutkertaisuutta, mikä tukee luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen syntymistä. Työntekijän tulisi tunnistaa asiakkaan erilaisia tunnetiloja kohtaamistilanteissa ja auttaa asiakasta selviytymään niiden kanssa toimimisessa. Tämä on mahdollista, vain läsnä olemalla. Tällöin syntyy vastavuoroista dialogia, jossa kuunteleminen ja toisen kunnioittaminen huomioimalla on suhdeperustaista työskentelymenetelmää.

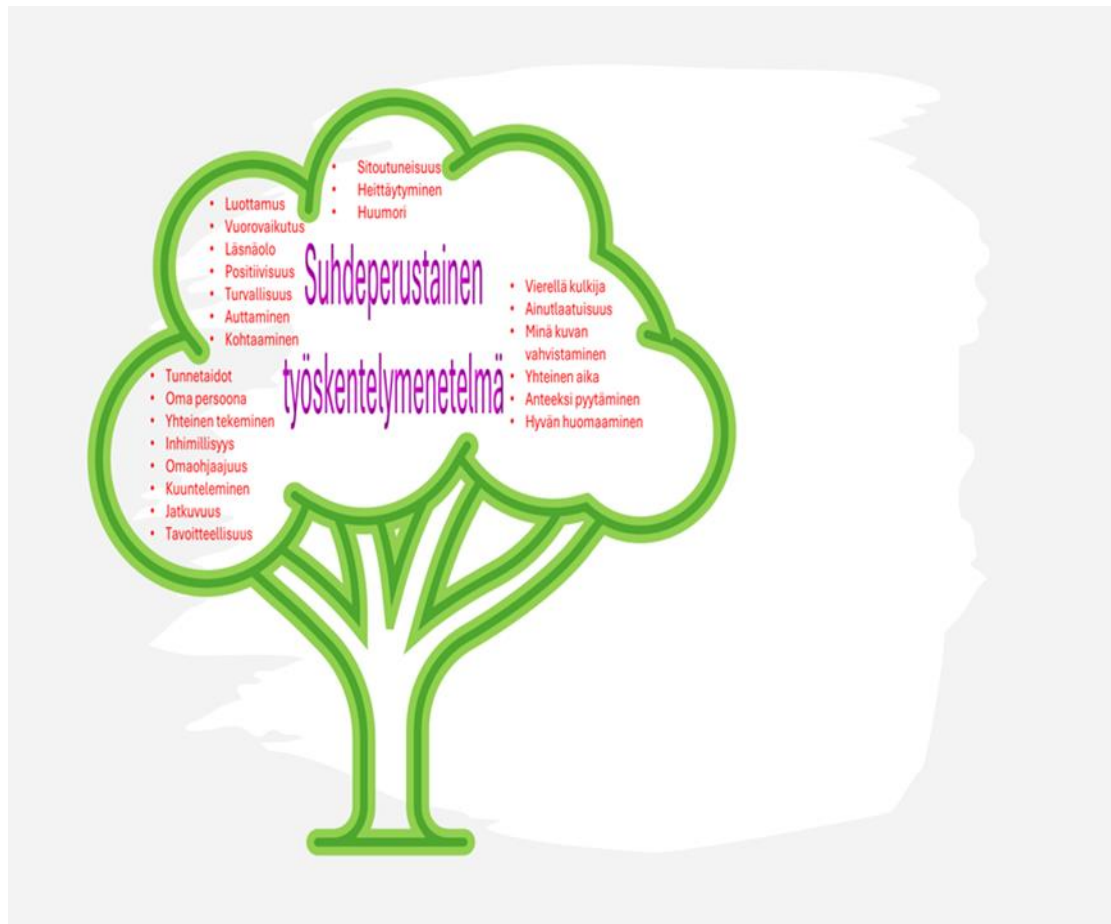
6.4 Ammatillisuus kehittyi yhteistoiminnassa

Työpajoissa työskenteleminen ja toiseen tutkimuskysymykseen vastaaminen auttoi syventämään suhdeperustaisen työskentelymenetelmän määrittystä post-it lapuille tuotetun tiedon muodossa. Pyrkimyksenä oli jokaisen työntekijän ammatillisen kasvun tukeminen learning-café menetelmää apuna käyttäen. Työpajoissa oli tarkoin määritelty tehtävä ja työskentelyaika annetun tehtävän ympärillä. Työskentely toteutui pienryhmissä, joihin työtiimin jäsenet valikoituivat omasta työtiimistä. Kirjurit toimivat ryhmissä tiedon tuottajina post-it lapuille ja tuotokset heti työskentelyn päätyttyä kirjuriensa toimesta kerrottiin koko työtiimille yhteisesti. Kaikki osallistujat saivat tuotoksista tuotetun tiedon samalla omaan tietoon.

Työskentelemisen työpajoissa olin tarkoin valmistellut etukäteen, jotta aikataullisesti ja sujuvasti työpajat saivat toteutua suunnitelman puitteissa. Ajatuksena oli kahdella eri kerralla saada työpajojen tuotokset kasaan ja tämä onnistui hyvin. Osallistujat olivat aktiivisesti mukana ryhmiin annetuissa tehtävissä molemmissa työskentelykerroissa. Havaittiin ilmapiiriin työpajoissa olevan avointa ja toista työntekijää kunnioittavaa ja tilaa-antavaa. Kiersin työpajojen aikana molemmissa ryhmissä ja tein havaintoja, että jokainen osallistuja sai tuoda näkemyksiään annettuun kysymykseen ja kirjuri sitten tuottaa asian post-it lapulle. Joihinkin kysymyksiin ryhmäläiset kaipaivat tarkennusta, jotta pääsivät paremmin kysymykseen käsiksi. Jouduin koko työpajojen ajan tarkkailemaan annettua aikaa, jotta työskentely pysyi sujuvana ja aikataulussa.

Mikäli työpajatyöskentelyn aikataulu olisi ollut pidempi olisi se mahdollistanut asioiden perusteellisemmän keskustelun kysymysten ympärillä. Tämän koettiin olevan tarpeellinen saaduissa palautteissa. Kysymyksiä olisi tällöin voitu avata jo ryhmien muodostamisen vaiheessa ja selventää ryhmäläisille, mitä kysymyksellä oikein haetaan. Käytössä olevaa työskentelyaikaa ryhmässä ei menisi hukkaan ja ryhmäläiset pääsisivät heti aloittamaan työskentelyn kysymyksen parissa.

Työpajatyöskentelystä saadun tiedon mukaan suhdeperustainen työskentelymenetelmä nähdään tärkeänä menetelmänä lastensuojelun sijaishuollossa. Keskinen (2020, s. 63) mukaan yhdessä työskenteleminen ja oppiminen luo puitteet uuden tiedon tuottamiseen ja mahdollisuuden eteenpäin pyrkimiseen. Yhdessä tekeminen auttaa ihmistä pääsemään lähemmäksi toisia sekä opettaa tuntemaan oppimisen tapoja työskentelyyn, kehittämiseen ja uuden luomiseen. Tällöin voidaan huomata helposti toisen työntekijän piilossa olevia kykyjä ja taitoja. Työpajoissa työskentely mahdollistaa erilaisuudelle tilaa antamisen, motivoiden työtiimiläisiä kehittämistyöskentelyssä. Suhdeperustaisen työskentelymenetelmän kehittäminen yksikköön tapahtui työntekijöiden omien kokemusten, heidän tuntemuksien sekä säännöllisen ja suunnitelmallisen vuoropuhelun kautta. (Keskinen, 2020, s. 63.)



Kuvio 9. Suhdeperustaisen työskentelymenetelmän rakentuminen

Kyseisellä kuvalla halusin tuoda esiin tutkimusaineiston keruussa esiin nousseita suhdeperustaisen työskentelymenetelmän asiasanoja yhdeksi kokonaisuudeksi kuvaamaan, mistä asioista uusi työskentelymenetelmä koostuu. Tämän avulla on helppo havaita työskentelyä ja mahdollisesti muuttaa sitä haluttuun suuntaan kohden uutta työskentelymallia.

6.5 Yhteistoiminnallinen kehittäminen laajensi näkemystä

Kyselyjen tulokset toivat esiin työpajojen toimivuuden työyhteisön kehittämisessä. Tulokset osoittivat työskentelymuodon olevan rennon olemuksen, jossa oli yhteistä pohdintaa, asioiden esiin nostamista sekä yhteisöllisyyttä. Samalla nähtiin sen tuovan oppimiseen ja uusien ideoiden syntymiseen antoisan kokemuksen työskennellä yhdessä. Kokemuksena työpajatyöskentelyosiot koettiin niin ajallisesti, kuin kokemuksellisestiakin positiiviseksi asiaksi työstää uutta ja

päästä miettimään työskentelyä lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä. Työskentelyilmapiiri nousi kyselyn tuloksissa esiin. Ilmapiirin mainittiin olleen rentoa tekemistä, jossa kaikkien oli helppo osallistua keskusteluun. Sen koettiin olevan mukava tapa työskennellä ja osallistava kaikkia ryhmän jäseniä kohtaan, jossa jokaisen ääni ja ajatukset tulivat kuuluviin eikä oikeita tai vääriä vastauksia ollut. Työskentelyn kautta työyhteisössä sai jakaa omia kokemuksiaan ja näkemyksiään ja oli ilo huomata, että työyhteisössä ajateltiin monista asioista samankaltaisesti. Kyselystä saadun palautteen mukaan työskentelyn kerrottiin olleen selkeää, ytimekästä ja työskentelyä johdatteli selkeät kysymykset. Työskentelyn aikaraja nähtiin positiivisena asiana, koska se pisti pohtimaan ja keskittymään paremmin ja ajatuksenvirta oli tuloksellista. Työpaja toteutui hyvin osana tiimipäivää ja sen puitteissa saatiin hyvää keskustelua aikaiseksi ja pohdintaa.

Kyselyssä toivottiin, että kysymyksiä olisi voitu avata enemmän, jotta se olisi helpottanut hahmottamaan annetun kysymyksen kokonaiskuvaa paremmin, mitä kysymyksellä haetaan. Lisäksi palautteessa nousi esiin kysymyksiensä päällekkäisyys, jolloin oli vaikeaa erottaa, mitä kysymyksellä haetaan. Kysymykset oli tarkoin mietitty ennen tiimipäiviä ja ajallisesti työpajat oli määritelty yhdessä esihenkilön kanssa pidettäväksi tiimipäivän aikatauluun sopivaksi. Itse tutkijana koin työpajojen aikataulun sopivan hyvin tiimipäiviin. Tämä katkaisi mielestäni hyvin normaalin tiimipäivän ohjelmaa ja tällä saatiin aikaiseksi mielekästä keskustelua sekä pohdintaa uuden asian ympärillä.

7 POHDINTAA

Tutkimukseni aihevalintaa tehdessäni vuonna 2022 kävin itseni kanssa sisäisesti keskustelua siitä, minkä aiheen ympärille tutkimukseni tulen tekemään. Tutkimukseni alkuvaiheessa keväällä 2024 päätin ajatuksissani, että saman vuoden aikana saan opinnäytetyöni valmiiksi. Olin laatinut aikataulun itselleni, jonka puitteissa olin valmis suorittamaan kaikki tutkimukseeni liittyvät vaiheet.

Itselleni oli luonnollisesti selvää, että ammatillisuuteen ja itseni kehittämiseen halusin aiheen liittyvän ja tarkemmin koskemaan myös omaa työtäni. Asiasta keskustelin esihenkilöni kanssa tästä ja lopulta hänen ehdotuksensa pohjalta valitsin aiheeksi suhdeperustaisen työskentelymenetelmän osana muita jo käytössä olevia työmenetelmiä. Tällä kehittämiseen pohjautuvalla tutkimuksella pyrin auttamaan organisaatiota kehittymään työssään sekä yritystä saavuttamaan kilpailullista etulyöntiasemaa muihin toimijoihin nähden. Uuden työskentelymallin avulla pyritään konkreettisesti näkemään sekä kokemaan asiakas ja hänen tarpeensa työskentelyn keskiössä.

Tutkimukseni kehittämistyönä oli tuoda yksikköön uutena työmenetelmänä suhdeperustainen työskentelymalli. Tällä voidaan saavuttaa yrityksen kilpailullista etulyöntiasemaa ja parantaa laatuun perustuvaa työskentelyä, minkä tarkoituksena on vaikuttaa positiivisesti yrityksen kilpailutuksissa ja puitesopimuksissa.

Pyrin tutkimuksessani pohtimaan ja osoittamaan todeksi aineistonkeruun eri muodoilla, kuinka suhdeperustainen työskentely asiakkaan kanssa toteutuu yksikössä. Tämän mahdollisti aktiivinen ja myötämielinen työilmapiiri. Sain avoimin mielin sekä vilpittömästi keskustella tutkimukseni aiheesta vastavuoroisesti työntekijöiden kanssa, saaden tutkimuskysymyksiini vastauksia.

STM:n (2019, s.28, 32,) mukaan eräs keskeisimmistä asiakastyön taidoista lastensuojelussa on vuorovaikutustaidot, jonka avulla saadaan syntymään asiakassuhde. Samalla tämän koetaan olevan luottamuksellinen. On toimitava vastavuoroisesti dialogia käyttäen yksittäisissä tapauksissa, kuin myös erilaisissa ryhmätilanteissa. Kokemuksena tämä on toisia kunnioittava, kuunteleva ja turvallinen tilanne. Yksittäisen työntekijän olisi pyrittävä huomioimaan työskentelyssä erilaisuus sekä tunnettava eri kulttuureista syntyvät ilmiöt, mitkä liittyvät työhön. Reflektointi työtä kohtaan sekä myös tiimin työskentely auttaa työntekijää oppimaan uutta ja syventämään osaamista ja ammatillista kehittymistä. Työntekijän olisi hyvä toisinaan pysähtyä työnsä äärelle pohtimaan työskentelytapaansa. Tämän nähdään auttavan työn kehittymistä ja pyrkimystä oppia uusia ajattelu sekä työskentelymuotoja. Itsearviointin

kriittisyys tiimeissä auttaa huomaamaan työskentelyn epäkohtia, jossa voidaan huomata esim. työkäytäntöjä, mitkä ohjaavat liiaksi jokaisen yksittäisen työntekijän toimintaa työpaikalla. Työn reflektointi ja tarkkaileminen auttaa yksittäistä työntekijää ja koko työtiimiä pohtimaan työn vaikuttamista ja mistä työskentelyn tavoitteet rakentuvat. Laadun varmistamisen kannalta tiimien olisi huolehdittava kouluttautumisesta, osaamisesta ja tarvittavasta työnohjauksesta, jotta yksilöllinen ja tiimien tietoperustainen ammatillisuus saadaan kokonaisuudessaan käyttöön lastensuojelun sijaishuoltoyksikössä. (STM, 2019, s. 28, 32.)

Työskentelyn arvioinnin lähtökohtana pidetään asiakkaan aitoa kohtaamista sekä koettuja kokemuksia omassa elämässä. Aito ja läheinen luottamus asiakkaaseen luo mahdollisuuden ymmärtää asiakkaan oikeellisuutta tutustumalla häneen. Asiakas tulisi tunnistaa positiivisena olentona, jossa tavoitteena on kerätä tietoa kuka ja millainen asiakas on todellisuudessa kysymyksessä sekä tiedostaa samalla asiakkaan tarpeet. Lastensuojelun sijaishuollossa ei tulisi keskittyä ongelmiin, vaan löytää oikeita turvallisia kasvuun -ja kehitykseen liittyviä voimaannuttavia ratkaisuja työtiimin kesken. (STM, 2019, s. 37.)

Nykyään palveluntilaajat ja toisekseen myös työskentelyä valvovat viranomaiset edellyttävät työntekijää toimimaan asiakkaan tiedonsaattajana, kun asiakirjoihin joudutaan kirjaamaan aina työvuorossa erilaisia tapahtumia liittyen asiakkaaseen. Tämän tarkoituksena on turvata työhön liittyvien henkilöiden oikeus- ja perusturvaa. Kirjaamisen avulla kaikki tapahtumat pystytään tällöin osoittamaan toteen mahdollisten epäselvyyksien vuoksi.

Työskentelyä yksikössä voi jokainen yksittäinen työntekijä tarkastella työvuorossa ollessa. Työajat työntekijöillä ovat linkittyneet niin, että aina työpaikalla on useampi työntekijä yhtä aikaa takaamassa luottamusta työtä kohtaan sekä tuomaan yleistä turvallisuutta työskentelyyn. Tutkimukseni aikana oli havaittavissa paljon ammatillista keskustelua työntekijöiden kesken, mikä osoittautui usein tutkimukseni aikana työntekijöiden istumisena yksikön toimistossa, jossa myös omien asioiden saattaminen tietoon työkaverille oli keskustelun tavoitteena. Henkilökohtaiset suhteet työkaveriin näyttivät vaikuttavan

työskentelyyn jonkin verran. Tämä näkyi niin positiivisena, kuin hieman hankalanakin ilmiönä, työpaikalla.

Asiakkaan itsemääräämisoikeus osoittautui näkyväksi tutkimuksessani, mikä näkyi nykypäivän sijaishuollontilasta, kun asiakkailla saa olla omat puhelimet yksikössä käytössä. Asiakkaat viettävät todella paljon aikaa puhelimillaan ja ovat niillä omissa huoneissaan. Puhelimien käyttö rajoittaa työntekijöitä toteuttaa eri tavoin suhdeperustaista työskentelymenetelmää. Usein kontaktin saaminen asiakkaaseen liittyi työntekijän aktiivisuuteen ja halukkuuteen päästä toteuttamaan suhdeperustaista työskentelymenetelmää. Mikäli tähän halutaan saada konkreettinen muutos aikaan näkisin, että nykyistä lastensuojelun sijaishuollonlakia tulisi muuttaa siihen suuntaan, että työntekijöiden ammatillisuutta voitaisiin hyödyntää paremmin niin ohjaus, kuin hoidolliskasvatuksellissessakin työssä.

Nykyisellään lastensuojelun sijaishuolto toimii, mutta työskentelymahdollisuus suhdeperustaiseen työskentelymenetelmään pohjautuen on haasteellista. Itsemääräämisoikeus ja asiakkaan tietämys lastensuojelua koskeviin asetuksiin on erittäin hyvällä tasolla. Asiakas on tietoinen omista oikeuksista, mutta sitä vastoin velvollisuudet yksikössä nähdään usein vastenmielisenä. Työntekijän osaamisesta, taidoista sekä halusta on kiinni, kuinka hyvin asiakas voidaan saada kiinnostumaan, jostain häntä houkuttelevasta asiasta tai tapahtumasta. Luottamuksellinen vuorovaikutussuhde sekä asiakkaan tuntemus edes auttaa asiakasta lähtemään yhdessä työntekijän kanssa toimimaan ja saavuttamaan suhdeperustaista työskentelymenetelmää.

Kehittämistyöni uuden työskentelymallin tarkoituksena oli suhdeperustaisen työskentelymenetelmän käyttöönotto sijaishuoltoyksikössä. Mallissa hyödynnetään työtä aiemmin jo ohjaavia taustateorioita, jotka ovat kiintymyssuhde-teoria, DKT-dialektinen käyttäytymisterapia, DDP-Dyanic Development Psychotherapy ja Nepsy-neuropsykiatrinen menetelmä. Kaikkiin edellä mainittuihin teorioihin perehtymisen ja kouluttautumisen näkisin tukevan uuden työskentelymenetelmän sisäistämistä. Työtapoihin tulisi kiinnittää huomiota ja ajattelun tulisi muuttua asiakaskeskeiseen ajatteluun, jotta päästäisiin kohden

oikeaa. Työskentelymallia tulisi aika-ajoin pohtia tiimeissä ja palata ajattelemaan työskentelyä sijaishuollossa. Työskentelyä pystytään muokkaamaan ja tarkentamaan aina. Työskentelymalli on helposti muunneltavissa työtiimien omien tarpeiden mukaan, jossa kuitenkin yksiköiden toiminta-ajatus säilyy.

Työpajojen jälkeen nousi esiin jatkokehittämisehdotelma, jossa toivottiin, että tulevaisuudessa olisi hyvä tietää myös asiakkaiden kokemus suhdeperustaisesta työskentelystä sijaishuoltoyksikössä. Työpajoista saadut palautteet kertoivat uuden työskentelymallin tärkeydestä ja muutenkin yhteisestä positiivisesta kokemuksesta tuottaa tärkeän asian äärellä tietoa omasta työskentelystä. Itse tutkijana näkisin, että työskentelyä tulisi aina pohtia sen hetken polttavan asian äärellä ja tuoda esiin hiljaista tietoa yksittäiseltä työntekijältä. Tämä auttaa työn kehittymisessä ja ajattelussa tuomaan yksittäisen työntekijän omia vahvuuksia esiin sekä vahvistamaan ammatillista kasvua.

Haluaisin tulevaisuudessa lastensuojelun työntekijöiden puhuvan suhdeperustaisen työskentelyn tärkeydestä, jotta voitaisiin aina yhteiskunnallisestikin löytää keinoja sen toteuttamiseen.

8 TUTKIMUKSEN, KEHITTÄMISTOIMINNAN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Suhdeperustainen työskentelymenetelmä sijaishuoltoyksiköissä on lastensuojelulakiin perustuvaa toimintaa. Kansalliset ja kansainväliset laatusuosituksot ohjaavat toiminnan toteutumista. Lastensuojelun sijaishuollossa korostetaan ihmissuhteiden merkitystä ja olosuhteiden pysyvyyttä kuntoutumisessa. Sijaishuoltoyksiköiden toimintatapojen tulee mukautua edellä mainittuihin asioihin. (STM, 2019, s. 36–38.)

Lapset ja nuoret yksiköissä ovat huostaanotettuja sijaishuoltoon sijoitettuja. Heitä suojelee vaitiolovelvollisuus ja tietosuoja GDPR, joka on henkilötietoja

säätävä laki. Tutkimuksen haasteena tulee olemaan tutkimuseettinen näkemys, minkä vuoksi lapsia tai nuoria ei tutkimuksessa mainita. (Tietosuoja, 2022, s. 11–12.)

Tutkimuksessa pyrkimyksenä oli luoda uutta ja kehittämää samalla työntekijöiden ammattitaitoa. Tämä oli mahdollista tutkijan ja tutkittavien läheisellä tiimityöllä, jossa yhdessä opittiin kokemuksellista oppimista työpajatyöskentelyn ja haastattelujen kautta. Työpajatyöskentelyssä jokainen pääsi analysoimaan itseään ja tuomaan omia kokemuksia teorioista sekä analysoimaan omaa tekemistä, mikä toimii tai mikä ei toiminut. Tällä tuotettiin tutkimukseen merkittävää teoreettista tietoa. Samalla saatiin suuri tietomäärä teorian sekä käytännön tasolla. (Lukka, 2014.)

Riskinä tutkimukselle tuli olemaan kyselyihin vastaaminen, koska aina työntekijöistä löytyy henkilöitä, jotka olivat välinpitämättömiä vastaamaan heille lähetettyihin kyselyihin. Yksiköt sijaitsevat samassa pihapiirissä, joten kyselyiden perään oli helppo työntekijöitä kehottaa. Tällöin riski sen epäonnistumiseen pieneni.

Uudessa työskentelymenetelmässä yrityksen ja tieteen eettiset seikat korostuivat samanaikaisesti. Rehellisyys, moraalit, huolellisuus sekä tarkkuus olivat avainasemassa uuden luomisessa sijaishuoltoyksikölle. Työntekijöitä tuli kannustaa ja käydä avointa dialogia heidän kanssaan tiedottaen ja kertoen uuden luomisesta. Heille kuului avoimesti kertoa sen syntymisestä ja vaikuttavuudesta laadun kehittämiseen ja parantamiseen. (Niemelä, 2022, s. 8–9.)

LÄHTEET

Alatalo, M. (2018). Suhdeperustaisen tiedonmuodostuksen jännitteet lastensuojelun avohuollon sosiaalityössä. [Lisensiaatintutkimus, Jyväskylän yliopisto]. JYX. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-201806123136>

Alatalo, M. (2019). Suhdeperustaisen tiedonmuodostuksen jännitteet lastensuojelun avohuollon sosiaalityössä. [Lisensiaatintutkielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX. ISBN: 978–952–5616–83–5 (pdf)

Businesswith, (2024). Kuvaus Webropol. <https://businesswith.fi/system/webropol/>

Burch, K., Coombes, L., Macey, E. & Backinsell, A. (2023). Dyadic Developmental Psychotherapy for children living with adoptive parents or special guardians: a longitudinal assessment of the impact on child and caregiver wellbeing outcomes. *Developmental Child Welfare* 2023, Vol. 5(2) 61–78. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/25161032231165757>

DDP menetelmä. (n.d.). Vanhemmuuden tuki. DDP menetelmä ja sen soveltaminen. <https://www.vanhemmuudentuki.fi/ddp-menetelma/>

Elfving, T. (2023). Nepsy-lapset pirstaleisen palvelujärjestelmän väliinputoajina – diskurssianalyysi mediateksteistä. [Maisterintutkielma, Jyväskylän yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius]. JYX. URN: NBN:fi: jyu-202304272753.pdf

Fagerström K. (2016). Ihmissuhteita rakentava ja ylläpitävä lastensuojelu. Hackneyn malli ja systeeminen käytäntö lastensuojelutyössä. Työpaperi 42/2016. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. URN_ISBN_978-952-302-778-7.pdf

Forsell, M. & Kuoppala, T. (2023). Lastensuojelu 2022. THL. Tilastoraportti 24/2023. 16.5.2023. URN: NBN:fi-fe2023051544509

Hiltunen, K. (2016). Dialektiseen käyttäytymisterapiaan (DKT) perustuvan hoitomallin käyttöönotto psykiatrisella akuuttiosastolla työntekijän kuvaamana. [YAMK-opinnäytetyö, Laurea-ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2016061613059>

Hirvikoski, A. (2022). ”Mitä enemmän se yhteys ihmisiin on rikki, niin sitä enemmän sitä yhteyttä pystytään hoitamaan eläimen kautta”. Eläinavustisuuden hyödyntäminen lastensuojelulaitoksen työntekijän ja nuoren suhteen rakentamisessa. [Pro gradu -tutkielma, Itä-Suomen yliopisto]. UEF. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20220518>

Hoikkala, S. & Lavikainen, V. (2015). Sattumuksia vai suunnitelmallisuutta. Selvitys sijaishuollon laadusta. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto. <https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelunkeskusliitto/Sattumuksia-vai-suunnitelmallisuutta.pdf>

- Ikonen, A. (2014). DDP-terapia – Psykoterapia. <http://psykoterapiaikonen.fi/vuorovaikutus.html>
- Innokylä, (n.d.) Learning Cafe eli oppimiskahvila. <https://innokyla.fi/fi/tyokalu/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>
- Jokelainen, J. & Kollin, E. (2022). Vanhemmuuden ja kasvatustehtävän tukeminen lastensuojelun perhehoidossa. Perhehoitajien kokemuksia DDP-menetelmistä. [YAMK-opinnäytetyö, Tampereen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022112624244>
- Jussila, H., Arkimaa, P., Silander, M. & Ailoranta, A. (2024). Parempaa lastensuojelua. Yhteistyösuhde lapsen kanssa. <https://www.parempaalasten-suojelua.fi/fi/uutinen/yhteistyosuhde-lapsen-kanssa>
- Kekkonen, V., Koivisto, M., Lindeman, S. & Tolmunen, T. (2022). Dialektinen käyttäytymisterapia on tehokas ja käytännönläheinen hoitomenetelmä tunne-elämän epävakauteen liittyvän itsetuhoisuuden vähentämisessä. *Duodecim*, 138 (21), 1951–1958. <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/29049>
- Keskinen, J. (2020). Suhdeperustainen systeeminen lastensuojelu vastaanototyössä. [YAMK-opinnäytetyö, Turun ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020111823207>
- Kesseli, M. (2022). Sosiaalityöntekijä julkisen vallan käyttäjänä sijaishuollossa olleiden kertomuksissa. [Pro gradu – tutkielma, Itä-Suomen yliopisto]. UEF. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3806-9>
- Koivisto, M. (2010). Epävakaa persoonallisuus – Riittääkö yksi hoitomalli? Havainnot hoitomallien integraatiosta. *Kognitiivisen psykoterapian verkkolehti*. 2010, 7, (2), 170–210. Kognitiivisen psykoterapian yhdistys. https://kognitiivinenpsykoterapia.fi/wp-content/uploads/2022/11/Epa%E2%95%A0evakaa-persoonallisuus-riitta%E2%95%A0ea%E2%95%A0eko%E2%95%A0e-yksihoitomalli_havainnot-hoitomallien-integraatiosta.pdf
- Käppi, A-L. (2023). Kiintymyssuhteen laadun yhteydet lapsen tunne-elämän oireisiin. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. [Opinnäytetutkielma, Itä-Suomen yliopisto]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20230655>
- Laakkonen, M. (2021). Keräilijä – Tietoinen havainnointi kirjoittamisessa. [Kandidaatintutkielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202105072663>
- Laaksonen, J. (2017). Tapahtumatuotannot opiskelijaprojekteina. [YAMK-opinnäytetyö, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017053111525>
- Laine, N. (2023). Systeemisen toimintamallin soveltuvuus varhaiskasvatukseen. [YAMK-opinnäytetyö, Tampereen ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023110628696>

- Lammi, R. (2023). "Uskalla innostaa ja innostua" – Innostava vuorovaikutus järjestöalan työssä. [Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto]. UTA. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202303092853>
- Lukka, K. (2014). Konstruktiivinen tutkimusote. Mitä tarkoittaa. <https://metodix.fi/2014/05/19/lukka-konstruktiivinen-tutkimusote/>
- Malja, M., Puustinen-Korhonen, A., Petrelius, P. & Eriksson, P. (2019). Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen Kuntaliitto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4067-3>
- Myller, T. (2022). Sosiaalityön ammatillinen työkuultuuri suhdeperustaisena sosiaalityönä maaseudulla ja kaupungissa. [Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]. UEF. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-4656-0>
- Niemelä, S. (2022). Suhdeperustaisuus suomalaisessa sosiaalityössä. [Pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-202204212339>
- Nyfors, H. (2022). Selvitys neuropsykiatrisen valmennuksen käytöstä ja koulutuksesta. STM:n raportteja ja muistioita 2022:20. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164390/STM_2022_20_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2015). Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro Oy, Helsinki 3.–4. painos. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-63-2695-5>
- OpenAI. (2023). ChatGPT (May 24 version) Suhdeperustainen työskentely menetelmä lastensuojelussa. <https://chat.openai.com>
- Palonen, M. & Kylmä, J. (2022). Hoitotiede 2022, 34 (4), 281–294. Avoin haastattelu ja teemahaastattelu aineistonkeruumenetelminä laadullisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128992/78035>
- Petrelius, P. & Eriksson, P. (2018). Uudistuva lastensuojelu – kohti asiakkaiden ja ammattilaisten yhteistoimintaa. Työpaperi 32/2018. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-208-6>
- Porko, R., Heino T. & Eriksson, P. (2018). Selvitys yksityisistä lastensuojelun yksiköistä. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-131-7>
- Porrassalmi, P. (2012). Laatuvaatimukset lastensuojelun laitoshuollon kilpailutusasiakirjoissa. [Pro gradu – tutkielma, Jyväskylän yliopisto] JYX. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201208062128>
- Riissanen, A-E. (2024). "Me ollaan niinku akvaarioperhe" – Lastensuojelun perhehoitajien perhe-elämän yksityisyyden ja julkisuuden rajapinnan tarkastelu. [Pro gradu – tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-202402232094>

Rusanen, T. (2017). Ammatillisiksi opettajiksi opiskelevien kokemuksia osaa-
misperusteisten opintojen aloittamisesta. [Pro gradu – tutkielma, Oulun yli-
opisto]. OU. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-201709062825>

Saarela, L. (2023). Systeemisen toimintamallin suhdeperustaisuuden vaiku-
tus lastensuojelutyön koettuun merkityksellisyyteen. [Pro gradu – tutkielma,
Lapin yliopisto]. UL. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023061555212>

Saastamoinen, L. (2016). Vertaisoppiminen inklusiivisen luokan tukena. [Pro
gradu – tutkielma, Tampereen yliopisto]. UTA. [https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-
201611142573](https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201611142573)

Sadeniemi, M., Häkkinen, M., Koivisto, M., Ryhänen, T., Tsokkinen, A. & Ru-
sanen, S. (2019). Viisas mieli: Opas tunnesäätelyvaikeuksista kärsiville. Duo-
decim.

Savikuja, T. (2023). AEO ry. Neuromietteitä – ajan ja tutkimuksen hengessä.
<https://www.aeo.fi/tuula-savikuja-nepsyjen-toiveikas-tulevaisuus/>

Sinivuo, R., Koivula, M. & Kylmä, J. (2012). Hoitotiede 2012, 24 (4), 291–
301. Havainnointi aineistonkeruumenetelmänä kliinisessä ympäristössä.
<https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128253/77376?acceptCookies=1>

Sinkkonen, J. (2004). Kiintymyssuhdeteoria – tutkimuslöydöksistä käytännön
sovelluksiin. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 2004;120(15):1866–
73. <https://www.duodecimlehti.fi/duo94437>

Sinkkonen, J. (2020). Onnellinen lapsi. WSOY. ISBN 978-951-0-44895-3.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). Lastensuojelu. [https://stm.fi/lastensuo-
jelu](https://stm.fi/lastensuojelu)

Tiainen, T., Aittoniemi, J., Haukijärvi, I. & Yli-Karhu, T. (2015). Toimintatutki-
mus tietojenkäsittelytieteen tutkimuksessa. [Informaatiotieteiden yksikkö,
Tampereen Yliopisto]. UTA. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9814-5>

Tietosuojavaltuutetun toimisto. (2022). Sosiaalihuollon asiakastietojen käsit-
tely. [https://tietosuoja.fi/documents/6927448/10594424/Sosiaalihuollon+asia-
katiетоjen+k%C3%A4sittely.pdf/fc9f4ce8-caee-3161-f3ae-8962a87007b6/So-
siaalihuollon+asiakatiетоjen+k%C3%A4sittely.pdf?t=1664534736382](https://tietosuoja.fi/documents/6927448/10594424/Sosiaalihuollon+asia-
katiетоjen+k%C3%A4sittely.pdf/fc9f4ce8-caee-3161-f3ae-8962a87007b6/So-
siaalihuollon+asiakatiетоjen+k%C3%A4sittely.pdf?t=1664534736382)

Timonen-Kallio, E., Yliruka, L. & Närhi, P. (2017). Lastensuojelun terapeutti-
sen laitospäätöksen mallinnus. THL. Työpäpери 2017_023.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-866-1>

Vehviläinen, E. (2014). Psykososiaalista sosiaalityötä paikantamassa. Perhe-
neuvolan sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä työnkuvastaan. [Pro gradu – tut-
kielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX. [http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-
201404251582](http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201404251582)

YK:n sijaishuollon ohjeet. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu.
(1/2018). ISBN: 978-952-7002-29-2 (PDF) ISSN: 2489-4885.
https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/sijaishuollon_ohjeet_final.pdf

LIITTEET

Liite 1: Tiedonkeruun vaiheet

Havainnointi, tiedonkeruuväline

1. Kuinka paljon työntekijä viettää suhdeperustaisen työskentelymenetelmän aikaa työajasta?
2. Kuinka työntekijä käyttää oman työaikansa?

Työntekijähaastattelu, tiedonkeruuväline

1. Kuinka paljon vietät suhdeperustaisen työskentelymenetelmän aikaa työajasta?
2. Miten muuten työaikasi kuluu työpaikalla?

Työpajatyöskentely, tiedonkeruuväline

1. Mitä työ/työskentelymenetelmiä käytät työssäsi?
2. Määrittele, mitä suhdeperustainen työskentelymenetelmä sinulle tarkoittaa.
3. Kuinka suhdeperustainen työskentelymenetelmä toteutuu yksikön arjessa?
4. Kuinka suhdeperustainen työskentelymenetelmä toteutuu käytännön asiakastyössä?
5. Mitä huonoja ja hyviä puolia suhdeperustaisessa työskentelymenetelmässä on?
6. Millaisia haasteita suhdeperustainen työskentelymenetelmä asettaa vs. nykytila?

Google Forms-kysely, tiedonkeruuväline

1. Työpajatyöskentely
2. Palaute

Liite 2: Tiedote osallistujille

Hei!

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa (SAMK) hyvinvointipalveluiden kehittämisen ja johtamisen (YAMK) koulutusohjelmassa ja olen tekemässä opintoihin liittyvää opinnäytetyötä aiheesta, suhdeperustainen työskentelymenetelmä sijaishuoltoyksiköissä.

Kehittämistyöni tulee käsittelemään suhdeperustaista työskentelymenetelmää ja sen jalkauttamista nykyisessä työpaikassani sijaishuoltoyksikössä. Työni tulee olemaan pilottihanke, jonka tarkoituksena on tuoda uusi työskentelymenetelmä osaksi yksikkömme toimintaa ja myöhemmin yrityksen käyttöön muissakin yksiköissä. Opinnäytetyölläni pyrin vastaamaan seuraaviin tutkimustehtäviin.

1. Ensimmäisenä tehtävänä on kartoittaa kykyä toimia suhdeperustaisen työskentelymenetelmän mukaan ja selvittää, kuinka paljon kukin työntekijä viettää aikaa nuoren kanssa työajalla ollessaan.
2. Toisena tehtävänä on oman ammatillisen kasvun tukeminen työpajatyöskentelyn avulla.
3. Kolmantena tehtävänä on luoda uusi työskentelymenetelmä sijaishuoltoyksikköön ja saada se käyttöön muissakin yksiköissä.

Opinnäytetyössäni kerään aineistoa työntekijöitä **havainnoimalla ja haastattelemalla** työntekijöitä. Havainnointivaiheessa tarkastelen työntekijän käyttämää aikaa työssä, perustuen suhdeperustaiseen menetelmään. Haastattelussa tarkentuu työntekijän oma kokemus ajankäytöstä työpaikalla ja antaa vastauksia tutkimukseeni suhdeperustaisesta menetelmästä. Haastattelu tulee olemaan työtapatumiin sovitettavissa oleva tilanne ja osallistuminen siihen on vapaaehtoista.

Toisessa opinnäytetyön vaiheessa on tarkoitus järjestää **työpajoja** tiimeissä, joiden tarkoituksena on kerätä aineistoa tutkimukseen. Työpajat pitävät sisällään tehtäviä mielipiteiden, tietojen ja ajatustenvaihtoa yhdessä toimien ja keskustellen. Ryhmätehtävät tullaan toteuttamaan Learning -cafe menetelmää käyttäen. Menetelmä toteutetaan pienryhmissä pöytäkunnittain, jossa jokainen pöytäkunta vaihtaa pöydästä toiseen. Tämän jälkeen pöydän ympärille muodostunut ryhmä pohtii aiempia tuotoksia ja tuottaa edelleen omia ideoitaan eteenpäin. Työntekijän käyttämä aika kulloinkin on 1–1½ tuntia.

Kerätty aineisto säilytetään tietoturvallisesti tietokoneella salasanan takana, tutkijan omalla tietokoneella. Aineisto anonymisoidaan analyysivaiheessa eivätkä osallistujat ole tunnistettavissa opinnäytetyön raportista. Opinnäytetyön valmistuttua aineisto tuhotaan asianmukaisesti. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus tietokannassa.

Ohjaavana opettajana toimii yliopettaja Merja Sallinen (merja.sallinen@samk.fi)

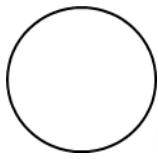
Vastaa mielelläni opinnäytetyöhön liittyviin kysymyksiin.

Yhteistyöterveisin,

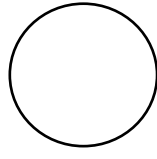
Jarkko Oksala,
jarkko.p.oksala@student.samk.fi

Liite 3: Suostumus opinnäytetyön kehittämistehtävään

Suostun Jarkko Oksalan, Satakunnan ammattikorkeakoulussa (SAMK) hyvinvointipalveluiden kehittämisen ja johtamisen (YAMK) opinnäytetyön kehittämistehtävään 2024.



Kyllä



En

Liite 4: Havainnointi

1. Kuinka paljon työntekijä viettää suhdeperustaisen työskentelymenetelmän aikaa työajasta?

2. Kuinka työntekijä käyttää oman työaikansa?

Liite 5: Työntekijähaastattelu opinnäytetyön kehittämistehtävään

1. Kuinka paljon vietät suhdeperustaisen työskentelymenetelmän aikaa työajasta?

2. Miten muuten työaikasi kuluu työpaikalla?

Liite 6: Työpajatyöskentely

Työpajatyöskentely 1.

1. Mitä työ/työskentelymenetelmiä käytät omassa työssäsi?
2. Määrittele, mitä suhdeperustainen työskentelymenetelmä sinulle tarkoittaa.
3. Kuinka suhdeperustainen työskentelymenetelmä toteutuu yksikön arjessa?
4. Kuinka suhdeperustainen työskentelymenetelmä toteutuu käytännön asiakastyössä?

Työpajatyöskentely 2.

5. Mitä huonoja ja hyviä puolia suhdeperustaisessa työskentelymenetelmässä on?
6. Millaisia haasteita suhdeperustaintyöskentelymenetelmä asettaa vs. nykytila?

Liite 7: Google Forms-kyselylomake

1. Työpajatyöskentelyn kokemus?

2. Palaute kehittämistehtävään osallistumisesta?

Liite 8: Aineistonhallintasuunnitelma

Aineistonkeruu

- alkaa, helmi-maaliskuu 2024 ja päättyminen, syksy 2024
- havainnointi, työpajat, työntekijähaastattelut, aineiston analyysi ja raportointi
- tutkittavat tavoitetaan heidän omassa työpaikassansa työvuoroissa
- tutkijana työntekijä Jarkko Oksala
- tiedot tutkimuksesta tallennetaan tutkija Jarkko Oksalan omalle tietokoneelle

Aineisto voi koostua yhdestä tai useammasta tiedostosta tutkijan tietokoneelle.

-tiedoston nimi, YAMK-opinnäytetyö/Opparisuunnitelma_JarkkoOksala 3_2_24.docx

- tiedostot sijaitsevat tutkija Jarkko Oksalan omalla tietokoneella
- tiedosto on kooltaan n. 200kt
- tiedosto tuotetaan Microsoft Word-asiakirjana
- tiedosto pysyy turvassa tutkija Jarkko Oksalan tietokoneella, johon pääsee vain tutkija itse, omilla tunnuksilla
- käyttöoikeudet ovat tietokoneelle vain tutkija Jarkko Oksalan nimissä

Aineisto tutkimukseen kerätään aidosti työntekijät kohtaamalla ja dialogia käyden heidän kanssaan. Aineisto tallennetaan ja säilytetään ainoastaan tutkija Jarkko Oksalalla.

Tutkimuksessa ei käsitellä henkilötietoja.

Tutkimuksen aineisto säilyy ainoastaan tutkija Jarkko Oksalan omalla tietokoneella, johon vain pääsee tutkija itse omilla tunnuksilla. Varmuuskopiot tehdään aineistosta tutkijan erilliselle ulkoiselle kovalevylle, jonne pääsy on tutkijalla itsellään. Sen avaamiseen tarvitaan tutkijan oma salasana.

Aineisto turvataan tutkijan omalle tietokoneelle, johon pääsee vain tutkija omilla tunnuksilla.

Tutkimukseen ei tulla henkilötietoja keräämään. Aineisto keskittyy työstä ja työmenetelmistä käytävään keskusteluun ja kehittämiseen.

Tutkimuksen aineisto anonymisoidaan välittömästi aineiston keräämisen jälkeen. Osallistujien yksityisyyttä suojataan niin, että jokaisen osallistujan ammattiasemaa tai työtehtävää organisaatiossa kuvataan vain yleisellä tasolla.

Tutkimuksen aihe on valikoitu palvelemaan lastensuojelun sijaishuoltoyksiköitä. Aihe tutkimukseen tulee palveluntuottajalta itseltään ja opinnäytetyö tulee heidän käyttöönsä.

Alkuperäisaineistoa, haastatteluja ja työpaja-aineistoa ei tulla tallentamaan eikä avaamaan uudelleen käyttöä varten. Alkuperäisaineisto tuhotaan asiaan kuuluvalla tavalla opinnäytetyön valmistuttua.