



# Ihmissuhdeosaajan rooli omaohjaajatyössä lastensuojelun laitoshuollossa - Rasion perhetukikeskuksen työntekijöiden reflektointia

Inna Davies

2025 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Ihmissuhdeosaajan rooli omaohjaajatyössä lastensuojelun laitoshuollossa - Raision perhetukikeskuksen työntekijöiden reflektointia**

Inna Davies  
Sosionomi AMK  
Opinnäytetyö  
Maaliskuu, 2025

Inna Davies

**Ihmissuhdeosaajan rooli omaohjaajatyössä lastensuojelun laitoshuollossa - Raison perhetukikeskuksen työntekijöiden reflektointia**

Vuosi

2025

Sivumäärä

54

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa työelämäkumppanille huoneentaulu omaohjaajatyökentelyn vahvistamiseksi. Huoneentaulun avulla pyrittiin antamaan omaohjaajille käytännönläheisiä vinkkejä heidän toimintaansa sijoitettujen lasten ja nuorten kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää työntekijöiden ihmissuhdeosaamista. Lisäksi tavoitteena oli kehittää ja tuottaa käyttöön sekä teoriaan pohjautuvia että Raison perhetukikeskuksen työntekijöiden kokemuksiin perustuvia uusia näkökulmia ja uutta ymmärrystä aiheesta. Opinnäytetyön työelämäkumppani oli Raison perhetukikeskus, joka on Varsinais-Suomen hyvinvointialueella toimiva perustason lastensuojelun yksikkö.

Tietoperustassa käsiteltiin lastensuojelun laitoshuoltoa, omaohjaajuutta sekä Vanhemmuuden roolikartan soveltamista omaohjaajatyöhön. Lisäksi tarkasteltiin omaohjaajasuhteen keskeisiä ominaispiirteitä ja haasteita.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Kehittämistyön eri vaiheiden tukena käytettiin dokumenttianalyysiä, osallistuvaa havainnointia, SWOT-analyysiä ja työpajamenetelmiä. Aineistonkeruun päämenetelmänä hyödynnettiin teemahaastatteluja, joiden avulla kartoitettiin Raison perhetukikeskuksen ohjaajien ajatuksia ja näkemyksiä omaohjaajasuhteista.

Kehittämistyön konkreettisenä tuotoksena luotiin huoneentaulu, joka nimettiin ”Hyvän ihmissuhdeosaajan huoneentauluksi”. Taulun konsepti oli rakennettu Vanhemmuuden roolikartan teorian pohjalta, ja sen sisältö pohjautui haastatteluaineistoon. Taulun kantava ajatus oli tuoda esiin ihmissuhdeosaajan näkökulma omaohjaajatyöhön.

Työntekijöiden haastattelujen tulosten perusteella opinnäytetyössä käsiteltiin myös ajankohittaisia kysymyksiä, jotka liittyvät laitokseen sijoitetun lapsen ja omaohjaajan välisen suhteen luonteeseen sekä sen keskeisiin ominaispiirteisiin. Tuloksena syntynyttä huoneentaulua voidaan hyödyntää menestyksekkäästi kaikkien niiden ammattilaisten työn tukena, joiden työ nojaa ihmissuhteisiin.

Asiasanat: omaohjaaja, ihmissuhdeosaaja, laitoshuolto, omaohjaajasuhde, vanhemmuuden roolikartta

Inna Davies

**The Role of the Relationship Expert in Personal Instruction within Child Welfare Institutions: Insights from Staff Members at the Raisio Family Support Centre**

Year

2025

Pages

54

---

The purpose of this Bachelor's thesis was to create a guide poster for the workplace partner to support and enhance the work of personal instructors. The thesis aimed to provide practical advice for instructors working with children and young people in residential care. Its objective was to develop the interpersonal skills of the staff in the residential care unit. Additionally, the thesis sought to generate new perspectives and deepen understanding of personal instruction, based on both theoretical concepts and the experiences of the staff at Raisio Family Support Centre.

The workplace partner for the thesis was the Raisio Family Support Centre, a basic child protection unit operating in the Wellbeing Services County of Southwest Finland.

The theoretical background explored the concepts of institutional child protection care, the personal instruction approach, and the application of the Parenting Role Map in personal instruction. It also examined the key characteristics and challenges of the relationship between personal instructors and children.

The thesis was conducted as a research-based development project. Document analysis, participatory observation, SWOT analysis, and workshop methods were used to support the different stages of the development work. Thematic interviews were the primary method of data collection, which allowed the thesis author to explore the perspectives of the staff members at Raisio Family Support Centre regarding their relationships with the children as personal instructors.

The thesis resulted in the creation of a guide poster titled "The Guide Poster of a Good Relationship Expert." The poster's concept was grounded in the theory of the Parental Role Map, while its content reflected insights drawn from the interview data. The central idea of the poster was to emphasize the perspective of the relationship expert within the context of personal instruction work.

Based on the results of the interviews with the staff, the thesis also addressed relevant issues related to nature and key characteristics of the relationship between institutionalized children and personal instructors. The resulting guide poster can be effectively applied to support the work of all professionals whose practice is based on building relationships.

Keywords: personal instructor, relationship expert, personal instructor-child relationship, institutional foster care, parenting role map

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön työelämäkumppani .....	7
3	Lastensuojelun laitosmuotoinen sijaishuolto .....	8
3.1	Lastensuojelun laitoshuollon periaatteet .....	8
3.2	Sijaishuollon laadun keskeiset lähtökohdat .....	9
4	Omaohjaajasuhde omaohjaajatyön keskiössä .....	11
4.1	Omaohjaajuus lastensuojelun laitoksessa .....	11
4.2	Omaohjaajuuteen liittyvät käytännöt Raision perhetukikeskuksessa .....	12
4.3	Ihmissuhdeperusteisuus omaohjaajatyössä .....	14
4.4	Omaohjaajasuhteiden haasteita .....	15
4.5	Vanhemmuuden roolikartta omaohjaajatyön tarkastelussa .....	16
5	Opinnäytetyö tutkimuksellisenä kehittämistyönä .....	17
5.1	Opinnäytetyön tausta, tarkoitus ja tavoitteet .....	18
5.2	Kehittämistoiminnan prosessi ja sen rakenne .....	19
5.3	Menetelmälliset valinnat .....	20
6	Opinnäytetyön toteutus .....	22
6.1	Kehittämiskohteiden tunnistaminen ja tuotoksen ideointi.....	22
6.1.1	Dokumenttianalyysi .....	23
6.1.2	Omaohjaajatyön SWOT-analyysi.....	25
6.1.3	Tuotoksen ideointi.....	27
6.2	Teemahaastattelut.....	28
6.2.1	Teemahaastattelujen toteuttaminen .....	28
6.2.2	Aineiston analysointi .....	29
6.3	Hyvän ihmissuhdhyveosaajan huoneentaulu opinnäytetyön tuotoksena .....	34
6.4	Kehittämistyön arviointi.....	34
6.5	Itsearviointi .....	36
7	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	37
8	Pohdinta .....	39
	Lähteet.....	43
	Kuviot .....	47
	Liitteet .....	48

## 1 Johdanto

Lastensuojelun laitoshuollossa painotetaan suuresti omaohjaajatyöskentelyä. Omaohjaajan työnkuva on hyvin laaja ja monipuolinen, ja omaohjaajan valmius edellyttää tiettyä koulutusta ja pätevyyttä sekä erityisosaamista ja taitoja. Tämä opinnäytetyö pohjautuu siihen perusajatukseen, että omaohjaajatyöskentely on ihmissuhdelähtöistä ammatillista työtä, jossa aikuinen tulee osaksi lapsen turvallista ympäristöä. Lapsen ja ohjaajan arjen toiminnasta ja heidän välisestään vuorovaikutuksesta näkyvät ihmissuhteiden eri ulottuvuudet.

On havaittu, että lastensuojelun laitostyössä omaohjaaja joutuu kohtaamaan monenlaisia paineita ja haasteita, varsinkin kun yhä useammilla sijoitetuilla lapsilla ja nuorilla esiintyy monimutkaisempia vaikeuksia. Heino (2020a, 58-81) on tutkimuksessaan kuvannut sijoitettujen nuorten hyvinvointia kuuden tekijän avulla. Ne ovat nuoruus, koulunkäynti, terveys ja mielen-terveys, päihteet, rikollisuus ja väkivalta. Heinin tutkimuksesta kävi ilmi, että sijoitetuilla lapsilla ja nuorilla voi esiintyä psyykkisiä ja kehityksellisiä vaikeuksia, psykiatrisia ja neurokognitiivisia häiriöitä, päihdeongelmia sekä traumataustaa. Monilla kiireellisesti sijoitetuilla nuorilla murrosikä on tavallista kuohuvampi, ja tähän liittyy usein perhesuhteiden hauraus. Heinin tutkimuksen mukaan avohuollon tukitoimet eivät monesti riitä vastaamaan nuoren kriisiytyvään tilanteeseen, mikä lisää huolta sekä perhepiirissä että viranomaisissa. Tilanne on monella tapaa hallitsematon: nuori ei pysty säätämään omaa mieltään, kehoaan tai toimintaansa, vanhemmat eivät kykene asettamaan rajoja nuorelle, ja palvelujärjestelmäkkin ajautuu tilanteeseen, jossa se ei pysty tarjoamaan riittävää tukea. Tämä johtaa siihen, että sijoituspaikalta odotetaan viime kädessä ratkaisua nuoren tilanteeseen. Sijoituspaikassa pyritään vakauttamaan nuoren elämäntilannetta ja luomaan edellytyksiä muutokselle, mutta onnistuminen edellyttää pitkäjänteistä, yksilöllistä ja moniammatillista tukea. Tärkeäksi nousee perheen ja lähiyhteisön tukeminen sekä turvallisten, luottamuksellisten ihmissuhteiden vahvistaminen.

Tämän vuoksi on tärkeää, että vuorovaikutukseen ja ihmissuhteisiin perustuvaa työtä jatkuvasti uudistetaan ja tarkistetaan ajan vaatimusten mukaisesti, kuten nykyisessä tutkimuksessa korostetaan. Se tarkoittaa uusien tutkimuksien hyödyntämistä, ammatillisen ajattelun kehittämistä ja oman työn mukauttamista uusiin haasteisiin (Hirvonen 2023, 64). Tämä herättää kysymyksen siitä, miten työympäristön omia resursseja voidaan hyödyntää vastauksena erilaisiin haasteisiin.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa työelämäkumppanille huoneentaulu omaohjaajatyöskentelyn vahvistamiseksi. Huoneentaulun avulla pyritään antamaan jokaiselle omaohjaajalle vinkkejä hänen toimintaansa lasten ja nuorten kanssa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää työntekijöiden ihmissuhdeosaamista niin, että he löytävät ratkaisuja työnsä tueksi vaativissa tilanteissa. Tavoitteena oli myös kehittää ja tuottaa käyttöön sekä teoriaan pohjautuvia että Raision perhetukikeskuksen työntekijöiden kokemuksiin perustuvia uusia näkökulmia omaohjaajatyöhön ja laajentaa niiden avulla ymmärrystä omaohjaajan roolista. Tämän opinnäytetyön työelämäkumppani oli Raision perhetukikeskus, joka on Varsinais-Suomen hyvinvointialueella toimiva perustason lastensuojelun yksikkö.

Opinnäytetyön muoto oli tutkimuksellinen kehittämistyö. Opinnäytetyö toteutettiin seuraavien vaiheiden mukaisesti: kehittämiskohteiden tunnistaminen, ideointi, kehittämistehtävän toteuttaminen ja tuloksen arviointi.

Koska opinnäytetyön lähtökohtana oli hyödyntää työntekijöiden kokemuksia ammatillisista ihmissuhteista, päämenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelujen avulla selvitettiin Raision perhetukikeskuksen ohjaajien ajatuksia ja kokemuksia lasten ja nuoren kanssa tehtävästä työstä ja heidän näkökulmiaan omaohjaajasuhteisiin.

## 2 Opinnäytetyön työelämäkumppani

Yhteistyökumppanina opinnäytetyössä oli Raision perhetukikeskus, joka on Varsinais-Suomen hyvinvointialueen yksikkö. Raision perhetukikeskus on 7-paikkainen lastensuojelun sijaishuollon perustason yksikkö. Asiakkaat ovat iältään 0-17-vuotiaita, enimmäkseen kouluikäisiä. Yksikkö soveltuu parhaiten huostaanotetuille ja avohuollon sijoituksessa oleville lapsille. Onnistumisia on koettu muun muassa masentuneiden ja muilla tavoin psyykkisesti oireilevien tyttöjen kanssa. (Varha 2024a.)

Raision perhetukikeskuksessa työskentelee 7 ohjaajaa, keittäjä-siistijä ja perhetukikeskuksen johtaja. Henkilökunnan koulutustaustat ovat seuraavat: sairaanhoitaja YAMK, sosionomi AMK (2), sairaanhoitaja AMK (2), lähihoitaja, yhteisöpedagogi AMK ja päivähoitaja. (Varha 2024b.)

Yksikön moniammatillisella henkilökunnalla on asiakaslähtöinen ja yksiköllinen työote, vahva osaaminen perhetyöstä sekä dialektisen käyttäytymisterapian osaamista. Työskentely perhetukikeskuksessa on kokonaisvaltaista lasten hoitoa ja kasvatusta. Jokaiselle lapselle tehdään yksilöllinen hoito- ja kasvatussuunnitelma, joka ohjaa prosessikuvausten mukaista työskentelyä ja tukee asiakkaan fyysisen, psyykkisen, kognitiivisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ja hyvinvoinnin parantumista. Yksikössä paitsi pyritetään päivittäistä arkea, myös toteutetaan työskentelyä lasten kanssa omaohjaajatyömenetelmän avulla. Omaohjaajat toimivat yhdessä työpareina sekä tekevät yhteistyötä perheiden ja verkostojen kanssa. (Varha 2024b.)

### 3 Lastensuojelun laitosten muotoinen sijaishuolto

Tässä luvussa käsitellään laitoshuoltoa eräänä lastensuojelun sijaishuollon muotona sekä sen periaatteita ja laadunvarmistusta. Laitosten muotoinen sijaishuolto on lastensuojelun sosiaalipalvelu, jota käytetään, kun lapsi on sijoitettu kodin ulkopuolelle laitokseen tietyksi ajaksi. Laitoshuolto tarjoaa erityistä ammatillista tukea lapsille, joiden hoito ja kasvatusta vaativat intensiivistä ja moniammatillista otetta.

Luvussa tarkastellaan myös sijaishuollon laatuksia, kuten turvallisen kasvuympäristön tarjoamista, lapsen oikeutta osallisuuteen ja vaikuttamiseen sekä lastensuojelulaitosten omavalvontaa. Lisäksi käsitellään lapsen oikeuksien toteutumista laitoshuollossa sekä siihen liittyviä edellytyksiä. Tarkastelemalla laitosten muotoisen sijaishuollon perusperiaatteita on mahdollista paremmin ymmärtää omaohjaajan työn erityispiirteitä, omaohjaajan toimintaedellytyksiä ja työhön liittyviä vaatimuksia.

#### 3.1 Lastensuojelun laitosten periaatteet

Lastensuojelulain (LSL 417/2007) mukaan laitoshuolto on kodin ulkopuolinen lapsen edun mukainen sijaishuollon muoto, joka annetaan lapselle sijaishuollon toimenpiteenä. Sijaishuoltoa järjestetään lapselle silloin, kun lapsi on otettu huostaan, hän tarvitsee kiireellistä sijoitusta tai hänestä on tehty hallinto-oikeuden päätös (LSL 417/2007, 49 §).

Lastensuojelulaitoksiin kuuluvat lastenkodit, nuorisokodit, koulukodit, vastaanottokodit ja muut lapsen tarpeen mukaiset lastensuojelulaitokset (LSL 417/2007, 57 §). Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL 2024a) mukaan vaikka sijoituskäytännön mukaan alkuvaiheessa etusija annetaan perhehoidolle, laitoshuollollakin on omat etunsa. Laitoshuollossa on enemmän mahdollisuuksia vastata haastavasti oireilevien lasten erityistarpeisiin. Laitossijoitus on hyvä ratkaisu, kun lapsen huolto ja huolenpito vaatii ammatillista osaamista. Laitostoiminnassa painotetaan yhteistyötä lapsen perheen kanssa, ja se sopii hyvin lyhytaikaisiin ja väliaikaisiin sijoituksiin.

Lastensuojelulaitosten päätehtävänä on toteuttaa lasten hoitoa ja kasvatusta. Hoito- ja kasvatustyöllä tarkoitetaan lapsen ja nuoren arjesta huolehtimista ja perushoitoa. Työ on lapsilähtöistä ja tavoitteellista. Hoito- ja kasvatustyö edellyttää, että lapsen oikeuksia noudatetaan. (THL 2024b.) Lastensuojelulain (417/2007) mukaan sijoituspaikassa lapselle on laadittava yksilöllinen hoito- ja kasvatussuunnitelma. Hoito- ja kasvatussuunnitelma sisältää sijaishuollon tavoitteet ja toimenpiteet.

Hoito- ja kasvatussuunnitelman tarkoituksena on varmistaa, että lapsen tavoitteet ja tarpeet huomioidaan mahdollisimman hyvin arjessa. Suunnitelmaa seurataan ja päivitetään säännöllisesti yhdessä lapsen, sijaishuoltopaikan aikuisten ja sosiaalityöntekijän kanssa. Näin voidaan



arvioida, kuinka hyvin suunnitelmat toteutuvat ja millaisia muutoksia tarvitaan, jotta lapsi saa tarvitsemansa tuen. (THL 2023a.)

Lastensuojelun sijaishuollon keskeinen tavoite on myös huolehtia lapsen hyvinvoinnista. Halosen ja Salosivun (2023, 18) mukaan lapsen hyvinvoinnista huolehtimiseen kuuluu turvallisuudesta huolehtiminen, terveydestä huolehtiminen, kasvusta ja kehityksestä huolehtiminen, kulttuurista huolehtiminen, elämäntaidosta huolehtiminen, osallisuudesta huolehtiminen sekä yhteenkuuluvuudesta ja läheissuhteista huolehtiminen.

Sijaishuollon laitoksen toimintaa ohjaa omavalvontasuunnitelma. Sosiaalihuoltolain (SHL 1301/2014) 47 §:ssä säädetään, että jokainen sosiaalihuollon työyksikkö laatii omavalvontasuunnitelman, jolla varmistetaan palveluiden laatu, turvallisuus ja asianmukaisuus.

Omavalvontasuunnitelma antaa tärkeää tietoa lapsen sijoituksesta kaikille prosessiin osallistuville: lapsen huoltajille ja vanhemmille, lapselle, laitoksen työntekijöille sekä muille valvoville viranomaisille. Omahoitosuunnitelmassa kuvataan, miten lapsi saa tarvitsemaansa hoitoa ja tukea. Suunnitelmassa voidaan käsitellä muun muassa seuraavia asioita: henkilökunnan kokoonpano sekä sen pätevyys ja koulutus, laitoksen arvot ja periaatteet, lapsen oikeuksien toteutuminen ja valvominen laitoksessa sekä rajoitustoimenpiteiden käyttö. Suunnitelma myös auttaa henkilökuntaa arvioimaan omaa toimintaansa. Suunnitelmaa pidetään julkisesti nähtävillä, ja sen toteutumista seurataan säännöllisesti. (THL 2023b.)

### 3.2 Sijaishuollon laadun keskeiset lähtökohdat

Sosiaali- ja terveysministeriön sekä Suomen Kuntaliiton (STM ja Suomen Kuntaliitto 2019, 49-61) laatimassa lastensuojelun laatusuosituksessa on esitetty sijaishuollon laatukriteerit, jotka liittyvät lapsen oleskeluun sijoituspaikassa. Kriteerien mukaan keskeistä on turvallisen ympäristön luominen lapselle sekä hänen mahdollisuutensa saada kasvatuksellista ja kehityksellistä tukea, vaikuttaa omaan elämäänsä sekä saada hänelle kuuluvat varhaiskasvatuksen, opetuksen ja terveydenhuollon palvelut sekä muut perus- ja erityistason palvelut. Lapsilähtöisyys, lapsen oikeuksien turvaaminen ja ihmissuhteisiin perustuva lähestymistapa todetaan merkittäviksi tekijöiksi lastensuojelun tavoitteiden saavuttamisessa (STM & Suomen Kuntaliitto 2019, 9).

Lapsilähtöisyys on yksi lastensuojelua ohjaavista pääperiaatteista. Se tarkoittaa, että lapsen tilanne, mielipiteet ja suhteet muihin ovat ainutlaatuisia ja ne tulee huomioida päätöksenteossa. Tästä näkökulmasta kodin ulkopuolelle sijoittaminen perustuu siihen, että lapsen yksilölliset tarpeet asetetaan etusijalle. (THL, 2024c.) Lapsilähtöisyys tarkoittaa myös sitä, että ammattilaiset, vanhemmat ja lapsi työskentelevät yhdessä lapsen hyvinvoinnin edistämiseksi (STM & Suomen Kuntaliitto, 2019, 26). Sijaishuoltoa toteutettaessa on kuitenkin tärkeää, ettei lapsen tarpeita sekoiteta vanhempien tarpeisiin. Sijaishuollon käytäntöjen tulee

perustua yksinomaan lapsen etuun, ei aikuisten etuun, vaikka he olisivat lapsen vanhempia. (THL, 2024c.)

Kaikki lastensuojelun sijaishuollossa toteutettavat toimenpiteet on tehtävä kansallisen lainsäädännön sekä perus- ja ihmisoikeussäännösten mukaisesti (STM & Suomen Kuntaliitto, 2019, 48). Lastensuojelun sijaishuolto järjestetään siten, että lapsella on oikeus erityiseen suoje- luun (LSL 2017/2007, 1 §).

Lastensuojelulaissa (417/2007) säädetään myös lapsen erityisistä oikeuksista sijoituksen ai- kana. Lain 54 §:n mukaan lapsella on oikeus ihmissuhteisiin ja yhteydenpitoon, mikä tarkoit- taa, että sijoitettu lapsi voi vapaasti ylläpitää suhteita perheeseensä sekä tavata elämänsä tärkeitä ja läheisiä ihmisiä ja olla yhteydessä heihin. Lisäksi lain 53 § varmistaa, että kodin ulkopuolelle sijoitetulla lapsella on mahdollisuus saada yhteys sosiaalityöntekijään, joka toi- mii muun muassa lapsen edunvalvojana. Lapsella on oikeus tavata sosiaalityöntekijäänsä hen- kilökohtaisesti tarpeen mukaan. Sosiaalityöntekijän velvollisuutena on myös kertoa lapselle tämän tilanteesta, sijoituksen syistä sekä suunnitelluista toimenpiteistä. Näin turvataan lap- sen oikeus saada tietoa omasta tilanteestaan.

Lastensuojelulain (417/2007) 55 §:n mukaan lapsella on oikeus saada taloudellista tukea har- rastuksiinsa ja opintoihinsa. Lisäksi kodin ulkopuolelle sijoitetulle lapselle myönnetään tämän lainkohdan mukaisesti ikään suhteutettu käyttövara, joka annetaan kuukausittain henkilökoh- taisia tarpeita varten.

Lasten oikeuksien sopimus on yksi keskeisimmistä asiakirjoista, joihin lapsen asema lastensuo- jelussa perustuu. Sen mukaan lasta kohdellaan aktiivisena toimijana ja lapsen etu asetetaan aina etusijalle. Lapsen oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa käsitellään pääasiassa niitä oi- keuksia, jotka korostuvat silloin, kun lapsi joutuu viranomaisten velvollisuuksien piiriin. (Ara- neva 2022, 9.) Lasten oikeuksien sopimus turvaa lasten oikeudet ja on suoraan sovellettavissa lainsäädännössä. Sitä on aina noudatettava, kun arvioidaan lapseen liittyviä päätöksiä ja toi- menpiteitä sosiaalihuollossa. (Araneva 2022, 26.) Sijaishuoltopaikan aikuisten on kaikenlai- sissa tilanteissa tuettava ja edistettävä lapsen oikeuksia, kuten oikeutta huolenpitoon ja suo- jeluun, oikeutta osallisuuteen ja vaikuttamiseen, oikeutta omaisuuden suojaan, oikeutta yksi- tyisyyteen ja perhe-elämään, oikeutta koskemattomuuteen ja turvallisuuteen, oikeutta le- poon ja vapaa-aikaan, oikeutta yhdenvertaiseen kohteluun, oikeutta kehitykseen, oikeutta terveyteen, oikeutta liikkumiseen vapauteen, oikeutta oppimiseen sekä oikeutta uskontoon, kieleen ja kulttuuriin. (Araneva 2022, 12-27.)

#### 4 Omaohjaajasuhde omaohjaajatyön keskiössä

Tässä luvussa keskitytään teorioihin ja käsitteisiin, jotka valaisevat omaohjaajatyön ihmissuhdepuolta. Luvussa tarkastellaan omaohjaajatyön ihmissuhdeperustaa ja siihen liittyviä haasteita sekä pohditaan omaohjaajan roolia ja sen ammatillisia vaatimuksia. Lisäksi pohditaan, miten omaohjaaja voi toimia lapsen ja perheen tukena ja mahdollistaa lapsen myönteisen kehityksen sekä turvallisen kiintymyssuhteen syntymisen.

Lisäksi tämä luku sisältää katsauksen omaohjaajamenetelmän harjoittamiseen Raison perhetukikeskuksessa, jossa työskentely perustuu yksikön omaohjaajatyön ohjeisiin. Tämä käytännönläheinen alaluku tarkastelee, kuinka omaohjaajamenetelmä toteutuu juuri tässä työympäristössä ja miten se ohjaa työntekijöiden vuorovaikutusta lasten ja perheiden kanssa. Raison perhetukikeskuksen ohjeistukset ja toimintamallit tarjoavat selkeän rungon omaohjaajatyön toteuttamiselle.

Tämän opinnäytetyön käytännön löydöksenä oli soveltaa Vanhemmuuden roolikartta -menetelmästä saatua ajatusta ihmissuhdeosaajan roolista omaohjaajatyöhön. Siksi viimeisessä alaluvussa käsitellään lyhyesti Vanhemmuuden roolikartta -menetelmää ja sen soveltamismahdollisuuksia perheiden kanssa tehtävän työn ulkopuolella. Vanhemmuuden roolikarttaa pidetään työvälineenä, joka voi tukea omaohjaajaa roolinsa pohdinnassa ja kehittämisessä.

##### 4.1 Omaohjaajuus lastensuojelun laitoksessa

Sinkkonen (2015a, 148) tunnistaa useita osatekijöitä ja tahoja, jotka vaikuttavat lapsen huostaanoton ja sijoittamisen onnistumiseen. Näitä ovat lapsi, vanhemmat, sosiaalityöntekijä ja sijoituspaikan aikuiset. Yksi tärkeä sijoituspaikan aikuinen lapsen ympäristössä laitoksessa on hänen omaohjaajansa.

Suomalaisissa tutkimuksissa omaohjaajuudesta käytetään nimitystä omaohjaajamenetelmä. Omaohjaajamenetelmä perustuu siihen, että sijoitetun lapsen tueksi osoitetaan työntekijä, joka vastaa hänen asioistaan ja huolehtii hänen hoidostaan ja kasvatuksesta laitoksessa (Sinkkonen 2015b, 241). Kyrönsepän ja Rautiaisen (1993, 101) mukaan omahoitajamenetelmän käyttämisellä lastenhoidossa ja huolenpidossa on kaksi tärkeää tehtävää. Ensinnäkin siinä on kyse lapsen yksilöllisiin hoidollisiin tarpeisiin vastaamisesta. Toiseksi tavoitteena on, että omaohjaaja, joka on lähempänä lasta kuin muu henkilökunta, voi ymmärtää tarkemmin lapsen tarvitsemaa hoitoa ja huolenpitoa.

Omaohjaajatyö koostuu monista eri tehtävistä, joihin kuuluvat lapsen päivärytmin jäsentäminen, yhteydenpito laitoksen ja vanhempien välillä sekä yhteistyön ylläpitäminen lapsen verkoston kanssa (Sinkkonen 2015b, 241). Sijoituksen alkuvaiheessa omaohjaaja varmistaa, että lapsen kotoutuminen laitokseen sujuu hyvin. Omaohjaaja myös luo yleiskuvan lapsen

taustasta, nykyisestä ja aiemmasta elämästä ja kasvuympäristöstä. Omaohjaaja tukee lasta hänen arjen toiminnoissaan koko sijoituksen ajan. (THL 2024b.)

Omaohjaajan tehtävänä voi olla muun muassa viettää aikaa lapsen kanssa. Omaohjaaja kannustaa lasta erilaisiin toimintoihin, auttaa lasta löytämään harrastuksia ja vapaa-ajanviettopaikoja sekä järjestää vierailuja erilaisiin tapahtumiin, jotka auttavat lasta laajentamaan näköalojaan. Omaohjaaja myös tukee lapsen koulunkäyntiä ja on säännöllisesti yhteydessä lapsen opettajiin. (Hirvonen 2023, 69.)

Omaohjaajan toimintaa ohjaavat hoito- ja kasvatussuunnitelman päämäärät ja tavoitteet. Omaohjaaja osallistuu suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan. Hoito- ja kasvatussuunnitelma on omaohjaajatyössä keskeinen viitekehys sen varmistamiseksi, että lapsi saa tarvittavan ja hyvän hoidon. (Aho 2009, 84.)

Timonen-Kallio, Yliruka ja Närhi (2017, 26) käsittelevät omaohjaajatyötä kolmenlaisen asenteen näkökulmasta: tietoisien, ammatillisten ja julkisten. Tietoinen asenne tarkoittaa, että omaohjaajasuhde perustuu tarpeisiin, jotka liittyvät lapsen todelliseen tilanteeseen. Julkisella asenteella tarkoitetaan sitä, ettei omaohjaajan valinta ole lapsen tai omaohjaajan henkilökohtainen asia. Omaohjaaja nimitetään tiettyjen lastenkodissa määrättyjen kriteerien perusteella. Hoidettavaa lasta puolestaan ei valita omaohjaajan henkilökohtaisten mieltymysten perusteella. Omaohjaaja on moniammatillisen työryhmän jäsen ja informoi kollegoitaan kaikista lapsen tärkeistä asioista sekä tapahtumista. Siten työryhmälle muodostuu yhteinen näkemys siitä, miten tiettyä lasta lähestytään ja kohdellaan. Ammatillinen asenne omaohjaajatyössä edellyttää, että omaohjaaja pystyy refleктоimaan ammattimaisesti omaa vuorovaikutustaan lapsen kanssa sekä säätelemään omia tunteitaan.

#### 4.2 Omaohjaajuuteen liittyvät käytännöt Raision perhetukikeskuksessa

Raision perhetukikeskuksen toiminta toteutetaan omavalvontasuunnitelman mukaisesti. Yksikön toiminta perustuu ihmisen kunnioittamiseen, vastuullisuuteen ja avoimuuteen. Asiakkaita kohdellaan arvokkaina ja ainutlaatuisina yksilöinä, heidän itsemääräämisoikeuttaan ja yksityisyyttään kunnioitetaan sekä rohkaistaan osallistumaan ja hallitsemaan omaa elämäänsä. Vastuullisuus näkyy turvallisuuden varmistamisessa, osaamisen ylläpitämisessä ja toiminnan jatkuvassa arvioinnissa, jotta kokonaisvaltainen kestävyys voidaan taata. Avoimuus puolestaan ilmenee läpinäkyvyydessä ja aidossa vuorovaikutuksessa asiakassuhteissa, työyhteisöissä ja yhteistyöverkostoissa. (Raision perhetukikeskuksen omavalvontasuunnitelma 2022, 2.)

Raision perhetukikeskuksessa omaohjaaja on lapsen ja nuoren asioista vastaava henkilö. Omaohjaaja suunnittelee, toteuttaa ja arvioi asiakassuunnitelman pohjalta lapselle annettavaa kasvatusta ja hoivaa yhdessä vanhempien sekä muun tiimin kanssa. Omaohjaajatyöskentelyn tavoitteena on luoda turvallinen ja luottamuksellinen kiintymyssuhde lapseen.

Omaohjaajasuhteen tulisi sisältää mahdollisimman paljon dialogista keskustelua, ja pääpainon tulee olla lapsen osallisuudessa. (Raision perhetukikeskus 2023, 2.)

Ihmisuhteiden kannalta Raision perhetukikeskuksen työntekijät suuntaavat työtään sillä periaatteella, että he ymmärtävät lapsen tunteita. Omaohjaajan rooliin kuuluu toimia lapsen tunteiden peilinä, auttaa jäsentämään niitä ja palauttaa ne lapselle ymmärrettävässä muodossa. Hän huolehtii lapsen kokonaisvaltaisista tarpeista ja sitoutuu pitkäjänteisesti työskentelyyn tavoitteiden mukaisesti. Lisäksi omaohjaaja luo turvallisen ympäristön, jossa lapsella on mahdollisuus muodostaa kiintymyssuhteita. (Piippo 2021, 29.)

Raision perhetukikeskuksen omaohjaajan työtehtäviin kuuluvat muun muassa lapsen vaatetilanteen kartoittaminen ja tarvittavista vaatehankinnoista huolehtiminen, lapsen käyttövarojen hallinnan opettaminen, lapsen terveydentilasta huolehtiminen sekä lapsen yksilöllisten aikataulujen ja arjen toimintojen suunnitteleminen. Lisäksi omaohjaajatyöhön kuuluu säännöllinen yhteydenpito perheeseen ja perheen kanssa työskentely. (Raision perhetukikeskus 2023, 2.)

Omaohjaajatyötä tehdään yksikössä parityönä eli jokaisella lapsilla on kaksi omaohjaajaa. Hirvosen (2023, 68) mukaan parityöskentely tuo merkittäviä etuja lastensuojelun yksikössä, sillä se mahdollistaa työtehtävien suunnitelmallisen jakamisen omaohjaajien kesken. Toinen ohjaajista voi keskittyä suoraan lapsen kanssa työskentelemiseen, kun taas toinen tukee prosessia muilla tavoin tarpeiden ja tilanteiden mukaan. Pitkäjänteinen ja vastavuoroinen yhteistyö auttaa luomaan toimivan suhteen lapseen, vaikka työskentely voisi aluksi tuntua haastavalta. Parityöskentelyn avulla voidaan löytää paras tapa vuorovaikutukseen lapsen kanssa ja edistää hoitoyhteistyötä.

Omaohjaaja tukee lasta hänen laitoksessa oleskelunsa eri vaiheissa. Kun lapsi saapuu yksikköön, omaohjaaja tutustuttaa lapsen laitoksen arjen rakenteisiin ja tukee lasta ensimmäisinä päivinä. Omaohjaaja keskustelee lapsen kanssa ja tekee alkuhaastattelun. Hän tutustuu perheeseen ja luo perustan onnistuneelle yhteistyölle tulevaisuutta varten. Omaohjaaja vastaa lapsen terveystarkastuksesta ja sen toteutumisesta. Lisäksi hänellä on päävastuu yhteydenpidosta yhteistyötahojen, kuten koulun, nuorisopsykiatrin ja terapeutin, kanssa. Omaohjaaja osallistuu kaikkiin verkostopalaverihin tukemaan lapsen kokonaisvaltaista hoitoa. (Raision perhetukikeskus 2023, 2.)

Lapsen sijoituksen aikana omaohjaaja laatii sosiaalityöntekijän, vanhempien, lapsen ja muiden viranomaisten kanssa asiakkaan hoito- ja kasvatussuunnitelman. Hän huolehtii siitä, että työryhmä työskentelee lapsen tavoitteiden mukaisesti ja että kaikki ohjaajat ovat tietoisia hoito- ja kasvatussuunnitelman tavoitteista. (Raision perhetukikeskus 2023, 2.)

Joka kuukausi omaohjaaja laatii lapsesta kuukausikoosteen, joka käydään yhdessä hänen kanssaan läpi. Kooste toimitetaan lapsen asioista vastaavalle sosiaalityöntekijälle, joka voi vanhempien pyynnöstä välittää sen heille. (Raision perhetukikeskuksen omavalvontasuunnitelma 2022, 6.)

Omaohjaaja-ajat ovat tavoitteellisia ja suunnitelmallisia yhteisiä työskentelyaikoja. Niiden lisäksi omaohjaajasuhde tarkoittaa huomiota ja yhteisiä hetkiä. Jokaiselle lapselle tulee varata omaohjaaja-aikojia vähintään kerran viikossa. (Raision perhetukikeskus 2023, 2.)

Omaohjaaja tukee lasta löytämään monipuolisia harrastusmahdollisuuksia ja kannustaa häntä osallistumaan sekä yksilöllisiin harrastuksiin että yksikön yhteisiin toimintapäiviin. Hän keskustelee lapsen kanssa tämän mielenkiinnon kohteista ja auttaa löytämään sopivan harrastuksen. Lisäksi omaohjaaja varmistaa, että lapsen mielipide otetaan huomioon yhteisten toimintapäivien suunnittelussa ja rohkaisee lasta osallistumaan niihin aktiivisesti. (Raision perhetukikeskuksen omavalvontasuunnitelma 2022, 11.)

#### 4.3 Ihmissuhdeperusteisuus omaohjaajatyössä

Suomessa omaohjaajuus on historiallisesta näkökulmasta katsottuna peräisin 1960-luvun puolivälistä, jolloin lastensuojelun laitostyössä alettiin puhua tehokkaista laitostyöskäytännöistä. Tuolloin esiin nousi käsite ”hoidollinen asenne”. Sen mukaan häiriintynyt, sopeutumaton lapsi voisi varhaisessa vuorovaikutuksessa luotettavan aikuisen kanssa käsitellä uudelleen vaikeita kokemuksiaan ja saada uusia, myönteisiä kokemuksia. Siksi laitoksissa alettiin järjestää omaohitajasuhteita korjaavaa työtä. (Harrikari 2019, 1945 - Häiriintyneet, sopeutumattomat ja tehokkaat laitostyöskäytännöt.) Tämän jälkeen omaohitajakäytäntö on asettunut hyvin lastensuojelulaitoksiin, ja vuosien varrella vakiinnuttanut niissä paikkansa ammatillisena ihmissuhde-työnä (Hirvonen 2023, 64).

Ihmissuhdelähtöisyyttä lastensuojelun sijaishuollossa on tarkasteltu monipuolisesti eri näkökulmista niin suomalaisessa kuin kansainvälisessäkin tutkimuksessa. Ferguson, Warwick, Disney, Leigh, Cooner ja Beddoe (2020, 209-227) ovat kehittäneet tutkimuksessaan käsitteen holding-suhde. Käsite perustuu psykodynaamiseen ja sosiologiseen teoriaan ja tarjoaa uusia tapoja ajatella pitkäaikaista sosiaalityötä. Tämän käsitteen mukaan ihmissuhdesosiaalityö asiakkaiden kanssa pohjautuu neljään osatekijään: luotettavuus, asiakkaan elämäntaitojen kehittäminen, fyysinen ja emotionaalinen läheisyys sekä eettisesti kriittinen käytäntö, jossa otetaan huomioon sosiaalityöntekijän ja asiakkaan epätasa-arvoinen asema.

Lastensuojelun laitoshuollon omaohitajatyöskentelyä koskevissa tutkimuksissa korostetaan ensisijaisesti lapsen ja ohjaajan välistä suhdetta ja siitä rakentuvaa vuorovaikutusta. Perusajatuksena on, että lapsi löytää ohjaajasta ihmisen, joka on hänelle turvallinen, helposti lähestyttävä ja läsnä oleva ja johon hän voi luottaa. (Aho 2009, 83.) Karppinen (1999, 16)

määrittelee omaohjaajan ja lapsen välisen suhteen ammatilliseksi tunnesuhteeksi. Kyrönseppän ja Rautiaisen (1993, 101) mukaan kyseessä on henkilökohtainen, kahdenkeskinen, molemminpuolinen ja vastavuoroinen ihmissuhde. Hirvosen (2023, 65) näkökulmasta omaohjaajan ja lapsen vakiintunut suhde muodostuu kiintymyssuhteeksi. Tässä kohtaa syntynyt kiintymyssuhde toimii terapeuttisen ja vaikuttavan lähestymistavan pohjana.

Sinkkonen (2015a, 157) tarkastelee lapsen ja ohjaajan suhdetta kiintymyssuhteen näkökulmasta. Hän korostaa, että sijoitettujen lasten taustalla on usein traumaattisia kokemuksia, turvattomia kiintymyssuhteita ja katkenneita ihmissuhteita. Sinkkosen mukaan kiintymyssuhteen syntymisen tärkein edellytys on, että sijoituspaikan aikuiset varmistavat, ettei lapsi joudu jälleen hylätyksi - erityisesti silloin, kun hän ei kykene hallitsemaan itseään ja saattaa käyttäytyä aggressiivisesti.

Ward (2007, 235) viittaa lapsen ja ohjaajan väliseen niin sanottuun avainsuhteeseen. Kyseessä on intensiivinen kahdenkeskinen suhde, jossa aikuinen voi tarjota lapselle sekä konkreettista että emotionaalista tukea. Cook (2007, 221) kuvailee omaohjaajasuhdetta jaettuna kokemukseksi, jossa ajan myötä kehittyvä ihmissuhde tasoittaa lapsen muissa suhteissa kokemia luottamuspuutteita.

#### 4.4 Omaohjaajasuhteiden haasteita

Sijoitetun lapsen ja työntekijän väliseen suhteeseen liittyy monenlaisia haasteita. Laakso (2021, 150) analysoi tutkimuksessaan tekijöitä, jotka aiheuttavat vaikeuksia näiden suhteiden syntymisessä. Yksi tekijä on se, että laitostyöntekijöillä ei ole tietoja ja havaintoja laitokseen tulevien lasten varhaiskehityksestä ja kasvatustaustasta. Toiseksi lasten aiemmat kokemukset sekä säännöt ja arvot, joihin lapset ovat tottuneet, voivat olla vieraita ohjaajille. Lapset ja nuoret puolestaan eivät tunne laitoksen toimintatapoja, ja työntekijät sekä muut lapset ovat heille vieraita.

Ohjaajan nimittäminen ei ole lapsen tai nuoren vapaaehtoinen valinta. Tästä herää kysymys, onko tällaisessa tapauksessa mahdollista muodostaa kiintymyssuhde. Laitoksessa syntyvien suhteiden erityispiirre on se, että kun lapsi sijoitetaan, sekä lapsi että työntekijä pakotetaan työskentelemään yhdessä. Laakso (2021, 150) nostaa esiin kysymyksen suhteeseen kohdistuvasta pakottamisesta. Toisaalta oletetaan, että jos lapsi sijoitetaan laitokseen, hän luo jonkinlaisen suhteen muihin. Toisaalta Laakson mukaan näiden suhteiden syntyminen ei takaa sitä, että niistä todella tulee lapselle merkityksellisiä ja tärkeitä.

Heino, Haikonen, Jäppinen ja Lamponen (2024, 42-44) ovat tutkineet luottamuksen rakentamista lastensuojelun asiakassuhteissa, erityisesti asiakkaan ja työntekijän välillä. Tutkimuksessa tuodaan esiin, että luottamuksen rakentamisen keskeisiä edellytyksiä ovat tasapuolisuus, ajan antaminen ja välittäminen. Tutkimuksen mukaan luottamuksen syntyminen on

pitkäjänteinen prosessi, joka vaatii aikaa ja työtä. Ongelmallisiksi tekijöiksi havaittiin epäsymmetrinen suhde asiakkaan ja työntekijän välillä, työntekijöiden vaihtuvuus sekä asiantuntijakeskeisyys, joka tarkoittaa, että lapsi itse ei koe tulevansa kuulluksi vuorovaikutuksessa työntekijän kanssa.

Ihmissuhdetasolla korostetaan omaohjaajatyön vaativuutta. Ydinasia on, että lapsilla ja nuorilla on paljon tunteita, joita heidän on opittava käsittelemään ja hallitsemaan. Kun tällaiset vaikeudet ilmenevät tunnetasolla, se ilmenee lapsen epäasiallisena ja sopimattomana käytöksenä. Timonen-Kallio ynnä muut (2017, 26) painottavat, että silloin omaohjaajan tulee muodostaa lapselle turvallinen ja voimavaroja palauttava kiintymyssuhde. Turvallisissa vuorovaikutustilanteissa lapsi saa uusia, myönteisiä kokemuksia ja oppii reagoimaan elämäntapahtumiin uusilla tavoilla. Hirvosen (2023, 66) mukaan lapsen tunteiden sietäminen sekä niiden vastaanottaminen ja säilyttäminen ovat keskeinen osa omaohjaajatyötä. Raskaissa tilanteissa tämä tehtävä voi tuntua omaohjaajasta epäkiitolliselta ja haastavalta. Ammattilaisen on siis pysyttävä tunnistamaan ja käsittelemään omia tunteitaan.

Nisonen (2023, 78-84) pohtii, miten ammatillisuus yhdistyy omaan persoonallisuuteen luottamiseen asiakastyössä. Vaikka persoonallisuus ja hyvät vuorovaikutustaidot voivat helpottaa ihmissuhteen ja luottamuksen rakentamista, ne eivät yksin riitä. Nisonen korostaa, että ammattilaisten tulee tunnistaa omat toimintatapansa ja niiden vaikutukset asiakassuhteissa.

Sinkkosen (2015b, 241) mukaan silloin, kun lapselle muodostuu kiintymyssuhde omahoitajaan ja lapsi on tottunut siihen, että joku on vastuussa hänen asioistaan, omahoitajan vaihdoksilla on suuri vaikutus lapseen tai nuoreen. Tutkimuksissa onkin todettu, että osa lapsista kokee omaohjaajan vaihtumisen uhkaavaksi tilanteeksi. Omaohjaajan vaihtuminen merkitsee sitä, että lapsella ei ole mahdollisuutta luoda pitkäaikaista ihmissuhdetta. Toisten lasten kohdalla ei ole havaittu erityisiä muutoksia. (Eronen 2013, 59.) Henkilökunnan vaihdokset olisi kuitenkin otettava huomioon tekijänä, joka määrittää lapsen suhdetta omaohjaajaan.

#### 4.5 Vanhemmuuden roolikartta omaohjaajatyön tarkastelussa

Vanhemmuuden roolikartta on menetelmä tai työväline, jonka avulla voidaan arvioida vanhemmuutta suhteessa lapseen ja kohdistaa keskustelussa huomio tiettyihin vanhemmuuden osa-alueisiin. Näitä osa-alueita ovat vanhempien viisi roolia: elämän opettaja, ihmissuhdeosaaja, rajojen asettaja, huoltaja ja rakkauden antaja. Nämä roolit jäsentyvät lapsen tarpeiden mukaan. Roolikartan hyödyntämisessä olennaista on se, miten lapsen myönteistä kehitystä ja hyvinvointia voidaan tukea. (Ylitalo 2011, 10.) Rooleja voidaan tarkastella niiden kehitysvaiheiden kannalta. Puhutaan ylikehittyneistä, sopivasti kehittyneistä, alikehittyneistä ja puuttuvista rooleista. (Helminen & Iso-Heiniemi 1999, 14.)



Ylitalon (2011, 22) mukaan vanhemmuuden roolikartta soveltuu hyvin muihinkin tarkoituksiin kuin työskentelyyn vanhempien kanssa heidän vanhemmuuttaan pohdittaessa. Roolikartan avulla voidaan tarkastella ammattilaisen omaa roolia ja toimintaa suhteessa lapseen. Ylitalo (2011, 22) korostaa, että menetelmä tukee hoito- ja kasvatustyön työntekijöiden ammatillista kehittymistä ja sitä voidaan käyttää sekä yksittäisten työntekijöiden että koko työyhteisön toiminnan arviointiin. Roolikartan avulla työntekijä voi tarkastella omaa rooliaan suhteessa hoitamaansa lapseen ja pohtia, miten hän voi parhaiten tukea lapsen kehitystä. Samalla karttaa voidaan hyödyntää keskusteltaessa siitä, kuka työntekijöistä pystyy parhaiten toteuttamaan tietyn vanhemmuuden roolin lapsen tilanteessa. Roolikartta voi myös toimia apuvälineenä, joka edistää yhteistyötä sijoituspaikan henkilöstön ja vanhempien välillä ja auttaa heitä muodostamaan yhteistä pohdintaa ja ymmärrystä vanhemmuuden rooleista.

Aho (2009, 90-91) tarkastelee vanhemmuuden roolikartan käyttöä omaohjaajatyön näkökulmasta. Omaohjaajalle roolikartta toimii työvälineenä, jonka avulla hän voi pohtia ja reflektoida omaa työtään. Aho toteaa, että roolikartan tarkastelu omaohjaajan työn näkökulmasta voi herättää ajatuksia ja ideoita, tapahtumien muistelua, työmenetelmiä ja teorioita, jotka voivat auttaa ammattilaisia kehittämään itseään ja ammatillisia lähestymistapojaan omaohjaajan työhönsä. Roolikartan pohjalta työntekijä voi syventyä siihen, mitä suhteessa tietyn omaohjattavan lapsen kanssa tapahtuu, sekä asettaa ja tarkistaa lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita ja päämääriä.

Varsinais-Suomen lastensuojelun kuntayhtymässä on kehitetty ohjaajan osaamiskartta, johon osana hoito- ja kasvatustyötä sisältyvät viisi edellä mainittua vanhemmuuden roolia. Ihmissuhdeosaajan rooli liittyy seuraaviin kohtiin: positiivisen suhteen luominen lapseen ja perheeseen, omaohjaajatyö, traumatyöskentely, vuorovaikutussuhteen luominen, lapsen ihmissuhteiden vahvistaminen, verkostotyö, sosiaalisten taitojen opettaminen ja kehittäminen, neuvottelutaitojen opettaminen sekä tunteiden hyväksyminen. (Piippo 2021, 29.)

## 5 Opinnäytetyö tutkimuksellisenä kehittämistyönä

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Tutkimuksellisen kehittämistyön tavoitteena on saada aikaan käytännön parannuksia ja tuoda uudenlaista ammatillista tietoa työyhteisön käytännöistä (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 19).

Yleisesti ottaen kehittämisellä tarkoitetaan erityistä toimintaa, jolla pyritään saavuttamaan tarkasti määritelty tavoite. Kehittämistyön alussa asetetun tavoitteen saavuttaminen onkin työn onnistumisen mittari. Kehittämistoiminta lähtee nykyisestä ongelmasta, ja sen tavoitteena voi olla myös uusien toimintatapojen kehittäminen tai uuden tuotteen luominen. Kehittämistoiminta suuntautuu menneisyydestä tulevaisuuteen. Muutokset voivat koskea yksittäisiä

työntekijöitä sekä heidän taitojensa ja osaamisensa kehittämistä, uuden organisaatorakenteen luomista tai palvelujen nykyaikaistamista. (Toikko & Rantanen 2009, 14-19.)

Tutkimuksellisella kehittämisellä on kaksi puolta. Yhtäältä tavoitteena on saada aikaan konkreettisia muutoksia kehitettävään toimintaan. Toisaalta kehittämistoimien tuloksena voi syntyä uutta tietoa. Tässä yhteydessä lähtökohtana pidetään ajatusta, jonka mukaan tiedontuotanto syntyy käytäntöyhteyksistä ja tutkimus on sen pohjana. Voidaan sanoa, että kehittämis työ etenee tutkimuksellisen logiikan avulla. (Toikko & Rantanen 2009, 23.)

Kehittämistehtävän vuoksi tähän opinnäytetyöhön valittiin lähestymistavaksi konstruktiiivinen tutkimus. Lähestymistavan valinta on tärkeä vaihe, sillä sen pohjalta muodostetaan kehittämistoiminnan kokonaisvaltainen metodologia (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 30). Valittu lähestymistapa ohjaa menetelmien ja välineiden käyttöä (Ojasalo ym. 2015, 36).

Konstruktiiivisessa tutkimuksessa pyritään luomaan tietty tuotos, jonka avulla käytännön ongelma voidaan ratkaista. Konstruktiiivisessa näkökulmassa oletetaan, että teoria ja käytäntö ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa, eli saavutettu muutos perustuu vahvasti aiempiin teorioihin. (Ojasalo ym. 2015, 38.) Teorian ja käytännön välinen interaktio näkyy siinä, että tutkija siirtyy teoriasta käytäntöön ja taas käytännöstä teoriaan. Tämä voi ilmetä esimerkiksi siten, että tutkija havainnoi yksittäisiä ilmiöitä ja suorittaa systemaattista tiedonkeruuta. Omaan kokemukseensa ja ajatteluunsa sekä erilaisiin ilmiöihin nojautuen tutkija voi selittää, mikä työtoiminnassa toimii ja mikä ei toimi, mitä käytännöllisiä keinoja ongelman ratkaisemiseksi voidaan luoda ja miten voidaan tuottaa merkittävää teoriaa. (Heikkinen & Söderkvist 2022, 39.)

Konstruktiiivisessa lähestymistavassa otetaan huomioon myös yhteisöllisiä ja osallistavia perspektiivejä (Salonen 2013, 16). Konstruktiiivinen lähestymistapa edellyttääkin tiivistä yhteistyötä tutkijan ja työelämän edustajan välillä. Tässä läheisessä yhteistyössä teoreettinen tietämys yhdistetään kokemukselliseen oppimiseen. (Heikkinen & Söderkvist 2022, 39.) Konstruktivistisen perinteen mukainen kehittämisprosessi perustuu vuorovaikutukseen, kokemusten jakamiseen, prosessin osallistujien väliseen avoimeen vuoropuheluun ja vertaiskeskusteluun. On paikallaan mainita, että konstruktiiivinen tutkimus edellyttää vahvaa refleksiivistä ja arvioivaa orientaatiota sekä inhimillisten tekijöiden tarkastelua. (Salonen ym. 2017, 53.)

### 5.1 Opinnäytetyön tausta, tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa työelämäkumppanille huoneentaulu omaohjaajatyökentelyn vahvistamiseksi. Huoneentaulun avulla pyrittiin antamaan jokaiselle omaohjaajalle vinkkejä hänen toimintaansa lasten ja nuorten kanssa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää työntekijöiden ihmissuhdeosaamista niin, että he löytävät ratkaisuja työnsä tueksi vaativissa tilanteissa. Tavoitteena oli myös kehittää ja tuottaa

käyttöön sekä teoriaan pohjaavia että Raision perhetukikeskuksen työntekijöiden kokemuksiin perustuvia uusia näkökulmia omaohjaajatyöhön ja laajentaa niiden avulla ymmärrystä omaohjaajan roolista.

Opinnäytetyön aihe syntyi osittain opinnäytetyön tekijän oman ammatillisen kehittymisen kautta lasten ja nuorten kohtaamisista ja omaohjaajatyöskentelystä Raision perhetukikeskuksessa. Osittain kiinnostus kehitettävää ideaa kohtaan lähti työelämän tarpeista, kun sijoitettujen lasten ja nuorten nykyinen problematiikka tuli jatkuvasti esiin työryhmän keskusteluissa.

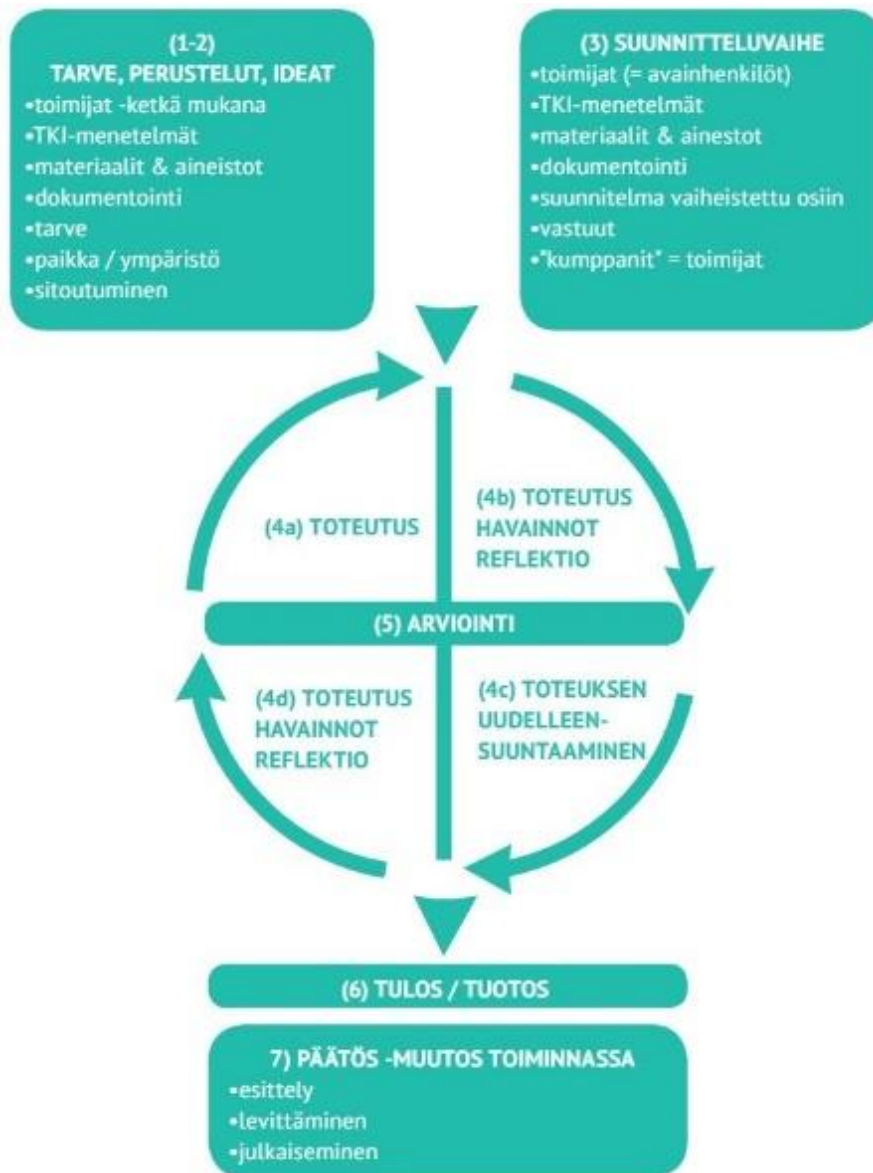
## 5.2 Kehittämistoiminnan prosessi ja sen rakenne

Tässä opinnäytetyössä kehittämistyö toteutettiin seuraavien vaiheiden mukaisesti: kehittämis-kohteiden tunnistaminen, ideointi, kehittämistehtävän toteuttaminen ja tuloksen arviointi.

Konstruktiivinen tutkimusprosessi alkaa mielekkään ongelman etsimisellä. Seuraavaksi syvennytään tutkimuksen ja kehittämisen kohteeseen sekä teoreettisesta että käytännöllisestä näkökulmasta. Sen jälkeen kehitetään ratkaisu. Ratkaisun testaus ja konstruktion mahdollisten ongelmakohtien tunnistaminen on seuraava vaihe. Sitten ratkaisun teoreettiset yhteydet selvennetään ja sen innovatiivisuus osoitetaan. Lopuksi arvioidaan, kuinka laajasti ratkaisua voidaan soveltaa. Orientoituminen ratkaisuun kulkee läpi kehittämisprosessin kaikkien vaiheiden. (Ojasalo ym. 2015, 66-67.)

Riippumatta kehittämistyön järjestelymallista kehittämistoimintaan kuuluu tiettyjä tehtäviä. Toikko ja Rantanen (2009, 56) ovat tiivistäneet ja kuvanneet kehittämistoiminnan viisi päätehtävää, jotka voidaan järjestää prosessin vaiheiden mukaan. Ensimmäinen tehtävä on sen perusteleminen, mitä ja miksi kehitetään. Toinen tehtävä on toiminnan organisoiminen. Tässä vaiheessa ratkaistaan, kuka kehittää ja millä resursseilla. Kolmas tehtävä on toteutus. Neljäs tehtävä on kehittämistoiminnan arvioiminen. Tässä vaiheessa puntaroidaan perusteluja, organisoimista ja toteutusta ja analysoidaan, onko tavoitteet saavutettu. Lisäksi voidaan kuulla toimijoiden näkökulmaa. Viides tehtävä on uuden palvelun tai tuotteen levittäminen.

Kehittämistoiminta on elävä prosessi, joka etenee tietyn logiikan mukaisesti ja voi perustua erilaisiin malleihin. Tässä opinnäytetyössä kehittämisprosessi kuvataan konstruktiivisen mallin avulla, jossa painotetaan ongelman analysoimista ja kehittämistarpeiden tunnistamista, ratkaisun kehittämistä, tuotoksen toteuttamista ja arviointia (kuvio 1).



Kuvio 1: Kehittämistoiminnan konstruktivistinen malli (Salonen ym. 2017)

Konstruktivistisessa mallissa on useita etuja. Ensinnäkin siinä otetaan huomioon, että prosessin vaiheet eivät ole toisistaan erillisiä, vaan ne liittyvät läheisesti toisiinsa ja voivat olla päällekkäisiä. Toiseksi konstruktivistisessä näkökulmassa korostetaan prosessin refleksiivistä luonnetta. Kolmanneksi konstruktivistisen mallin avulla tarkastellaan jokaisessa vaiheessa kaikkia kehittämistyön osatekijöitä: toimijoita, menetelmiä, materiaaleja ja aineistoja sekä dokumentointitapoja. (Salonen 2013, 18.)

### 5.3 Menetelmälliset valinnat

Tutkimus- ja kehittämistoiminnan eri vaiheita edistettiin asianmukaisilla menetelmillä. Menetelmillä tarkoitetaan erilaisia välineitä, joita tarvitaan tietojen keräämiseen, analysointiin ja

arviointiin. Tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin seuraavia menetelmiä: teemahaastattelu, osallistuva havainnointi, dokumenttianalyysi, SWOT-analyysi ja työpaja.

Konstruktivisessa tutkimuksessa menetelmien valinta pohjautuu siihen, että kehittämistoiminnan tavoitteena on hyvin määritelty uusi tuote. Näin ollen menetelmien valinnalle ei ole rajoituksia, vaan tehtävänä on löytää sellaiset menetelmät, jotka tukevat tarvittavan aineiston keräämistä. (Ojasalo ym. 2015, 68.) Kehittämistyössä voidaan käyttää samoja tiedonhankintamenetelmiä kuin tutkimustyössä. Erona on se, että kehittämistyössä näitä menetelmiä sovelletaan joustavammin. (Salonen 2013, 23.) Kuhunkin vaiheeseen tulisi valita ne menetelmät, jotka sopivat parhaiten juuri sen vaiheen tehtäviin. Monissa tapauksissa samat menetelmät voivat soveltua eri vaiheisiin. (Salonen ym. 2017, 71.)

Tässä opinnäytetyössä menetelmien valinnan edellytyksenä oli, että ne täyttävät tärkeimmän kehittämistehtävän ja että niitä voidaan soveltaa monipuolisesti sekä yksinään että yhdessä toistensa kanssa. Valitut menetelmät palvelivat hyvin kehittämistyötä, joka liittyy ihmisten kokemusten sosiaalisiin näkökohtiin, ja auttoivat yhdistämään kokemukset teoreettisiin käsitteisiin.

Koska kehittämistyön lähtökohtana olivat työntekijöiden näkemykset ja ajatukset omaohjaajatyöstä, pääasialliseksi aineistonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu. Teemahaastattelussa pyritään hahmottamaan tutkimuksen tai kehityksen kohteeseen liittyvät keskeiset teemat ja aiheet (Vilka 2021b, luku 5.2.1). Kaikkien muiden menetelmien tarkoitus oli tukea opinnäytetyön tavoitteiden saavuttamista.

Opinnäytetyön alkuvaiheessa käytettiin SWOT-analyysimenetelmää ongelman löytämiseksi ja kehittämiskohteen määrittämiseksi. Menetelmän avulla kartoitettiin systemaattisesti työelämäkumppanin nykytilannetta omaohjaajatyöskentelyn osalta.

Osallistuva havainnointi kulki mukana kaikissa kehittämistyön vaiheissa. Osallistuva havainnointi valikoitui tiedonkeruun menetelmäksi, koska opinnäytetyön suunnitelmaa tehdessään opinnäytetyön tekijä työskenteli ohjaajana kyseisessä yksikössä. Vilka (2021a, Havainnointimenetelmä) korostaa, että osallistuvaa havainnointia tehdään arjen toimintoihin osallistuttaessa ja se edellyttää, että tutkija on aktiivisessa vuorovaikutuksessa kehitettävän työympäristön kanssa. Havainnointi tutkimusmenetelmänä keskittyy ihmisten käyttäytymiseen ja tapahumiin ja antaa tietoa muun muassa eri toimijoiden rooleista ja asenteista, ympäristön toiminnasta, ihmisten toistuvista käytösmalleista ja poikkeavista tapauksista (Hämeenaho, Koskinen-Koivisto, Mäkinen & Väkeväinen 2022, 181).

Tässä opinnäytetyössä osallistuvalla havainnoinnilla tarkoitetaan siis havaintoja, jotka perustuvat omaohjaajan omaan kokemukseen työskentelystä. Niitä hyödynnettiin opinnäytetyötä tehtäessä. Työn ohessa tehdyt havainnot tuottivat ymmärrystä siitä, miten käytännössä

omaohjaajan työ näkyy arjessa työympäristössä sisältäpäin. Tarkoitus oli kuitenkin havainnoida omaohjaajan toiminnan kokonaisuutta yksittäisten tilanteiden sijaan. Osallistuvalla havainnoinnilla pyrittiin vahvistamaan ja laajentamaan tutkittavaan kohteeseen liittyviä omia ajattelumalleja sekä aktivoimaan omaa pohdintaa.

Lisäksi työryhmässä järjestettävä työpajatyöskentely valittiin yhdeksi opinnäytetyön toimivaksi työmenetelmäksi, jota voidaan soveltaa eri tarkoituksiin. Työpajatyöskentelyn päätavoitteena oli edistää yhteistyötä työyhteisön kanssa prosessin eri vaiheissa. Työpajoja pidettiin kaksi (Liite 1), toinen kehittämistyön alussa ja toinen sen lopussa.

## 6 Opinnäytetyön toteutus

Tässä luvussa kuvataan syyskuusta marraskuuhun 2024 toteutettua kehittämistyötä. Kehittämistyö tehtiin suunnitelmassa määriteltyjen vaiheiden kautta. Vaiheet olivat kehittämiskohdeiden tunnistaminen ja ideointi, kehittämistehtävän toteutus sekä kehittämistehtävän tuotoksen arviointi.

Alkuvaiheessa laitoksen omaohjaajien toimintaa tarkasteltiin dokumenttianalyysin ja opinnäytetyön tekijän omien havaintojen avulla. Sen pohjalta lähdettiin laatimaan Raison perhetukikeskuksen omaohjaajatyön SWOT-analyysia. Ideointivaiheessa SWOT-analyysin tulokset esitettiin työryhmälle työpajassa. Yhteisen keskustelun kautta kehitettiin ajatus ihmissuhdeosaajan huoneentaulusta. Toteutusvaiheeseen kuului aineiston kerääminen työntekijöiden teemahaastatteluilla, haastattelujen sisällönanalyysi ja ihmissuhdeosaajan huoneentaulun luominen. Arviointivaiheessa lopputulos esiteltiin työryhmälle. Tuloksesta saatiin palautetta yhteisen pohdinnan muodossa.

### 6.1 Kehittämiskohteiden tunnistaminen ja tuotoksen ideointi

Kehittämistarpeiden tunnistamisvaiheessa pyrittiin löytämään jokin muutostarve Raison perhetukikeskuksen omaohjaajatyöstä. Tämän vuoksi ensin analysoitiin laitoksen omaohjaajatyöskentelyn nykytilanne. Tässä tarkoituksessa kartoitettiin nykytilannetta dokumenttianalyysin ja havainnointimenetelmien avulla. Tuloksista tehtiin yhteenveto ja analyysi SWOT-analyysin avulla. Kehittämistarpeita pyrittiin tunnistamaan pohtimalla, mikä omaohjaajatyössä toimii hyvin, mihin omaohjaajatyö pyrkii ja mitä olisi muutettava.

Ideointivaiheessa otettiin huomioon kriteeri, jonka mukaan kaikkien työyhteisön toimijoiden on päästävä yhteisymmärrykseen kehittämiskohteesta (Salonen ym. 2017, 56). Toikko ja Rantanen (2009, 17) korostavat koko organisaation osallistumista kehittämiseen. Tämä koskee erityisesti sellaisia ammatteja, joissa vaaditaan korkeaa osaamistasoa. Silloin on erittäin hyödyllistä, että työntekijät voivat vaikuttaa työnsä kehittämiseen sekä tehdä työtään koskevia

ratkaisuja. Tämän takia lopputuotteen ideointi toteutettiin yhdessä työryhmän kanssa työpaikan avulla.

### 6.1.1 Dokumenttianalyysi

Alkuvaiheessa hyödynnettiin omaohjaajan työhön liittyvää dokumentaatiota. Dokumenttien käsittely ja analyysi on hyödyllinen menetelmä silloin, kun halutaan saada yleiskuva jostakin ilmiöstä, tarkastella sitä eri näkökulmista, kerätä ajankohtaista tietoa ja faktoja sekä saavuttaa syvempää ymmärrystä ja käsitystä aiheesta (Sivonen 2017, 33). Ojasalo tutkimusryhmiin (2015, 43) toteaa, että organisaation käytettävissä olevat dokumenttiresurssit voivat antaa monipuolista ja rikastuttavaa tietoa kehitettävästä ja tutkittavasta aiheesta. Analysoitavia dokumentteja valittaessa kiinnitettiin huomiota niiden luottamuksellisuuteen.

Nykytilanteen kartoittamisvaiheessa analysoitiin Rasion perhetukikeskuksessa saatavilla olevia asiakirjoja ja ohjeita. Ne kuvaavat omaohjaajan työn käytäntöjä laitoksessa sekä tarjoavat tärkeää tietoa perhetukikeskuksen työntekijöiden peruseriaatteista, lähestymistavoista ja keskeisistä käsitteistä. Analyysin kohteena olivat kolme asiakirjaa: Omaohjaajatyön ohje, Ohjaajan osaamiskartta ja perehdytyksen prosessi sekä Omaohjaajatyön suunnitelma.

Omaohjaajatyön ohje on kaksisivuinen asiakirja, joka sisältää tietoa omaohjaajan tehtävistä. Sen etuna on, että asiakirja kuvaa lapsen sijoituksen vaiheet ja niihin liittyvät omaohjaajan tehtävät. Asiakirjassa korostetaan lapsen kanssa tapahtuvan vuorovaikutuksen merkitystä, ja se sisältää myös kannustusta ohjaajalle. Tietoa ei kuitenkaan ole systematisoitu, eikä ohjeessa käsitellä haastavissa tilanteissa työskentelyä tai tarjota materiaalia omaohjaajan työn tueksi.

Ohjaajan osaamiskartta ja perehdytyksen prosessi on Hannu Piipon (2021) laatima asiakirja, joka tarjoaa kokonaiskuvan ohjaajan työstä lastensuojelulaitoksessa. Asiakirja on kehitetty tukemaan uusien työntekijöiden perehdyttämistä lastensuojelulaitoksen vaativaan hoito- ja kasvatustyöhön.

Osaamiskartta kuvaa ohjaajan roolit ja työssä tarvittavat taidot sekä auttaa luomaan yhtenäistä ammatillista näkemystä lastensuojelun laitoshuollossa. Asiakirjan sisältö perustuu Kaarinan perhetukikeskuksen työryhmän näkemyksiin sekä ajankohtaisiin lastensuojelun suosituksiin ja toimintamalleihin. (Piippo 2021, 1.)

Hoito- ja kasvatustyötä kuvataan asiakirjassa erilaisten roolien avulla. Vanhemmuuden roolikartta -menetelmää on sovellettu hoito- ja kasvatustyön kuvaamiseen ja ymmärtämiseen. Menetelmästä on peräisin viisi roolia: Huoltaja, Ihmissuhdeosaaja, Rakkauden antaja, Rajojen asettaja ja Elämän opettaja. Lisäksi kirjoittaja on kehittänyt kaksi muuta roolia:

Havainnoija/Arvioija sekä Asiantuntija/Asianajaja. Ohjaajan työssä tarvittavia osa-alueita sekä eri roolien merkitystä havainnollistaa ohjaajan osaamiskartta (kuvio 2).



Kuvio 2: Ohjaajan osaamiskartta (Piippo 2021, 4)

Ohjaajan osaamiskartta ja perehdytyksen prosessi -asiakirja toimii tukena uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Se auttaa heitä omaksumaan työn keskeiset sisällöt ja sopeutumaan työyhteisöön. Piippo (2021, 1) toteaa, että perehdytys varmistaa, että työntekijä saa tarvittavan osaamisen yksilöllisesti, huomioiden hänen koulutustaustansa ja kokemuksensa. Järjestelmällinen perehdytys edistää sujuvaa työskentelyä, lisää sitoutumista organisaatioon ja luo pohjan onnistuneelle yhteistyölle.



Omaohjaajatyön suunnitelma on asiakirja, jonka tarkoituksena on ohjata omaohjaajatyötä hoito- ja kasvatussuunnitelman tavoitteiden mukaisesti sekä huomioida lapsen näkemykset. Asiakirjan olemassaolo osoittaa, että omaohjaajatyö on ammatillista, tavoitteellista ja suunnitelmallista.

#### 6.1.2 Omaohjaajatyön SWOT-analyysi

Osallistuvan havainnoinnin ja dokumenttianalyysin perusteella laadittiin SWOT-analyysi omaohjaajatyöstä Raision perhetukikeskuksessa. Menetelmällä pyrittiin systemaattisesti kartoittamaan työelämäkumppanin nykytilannetta omaohjaajatyöskentelyn osalta.

SWOT-analyysin etuna on, että se pohjautuu tutkittavan ilmiön nykytilanteeseen ja kohdistuu tulevaisuuteen. SWOT-analyysissä keskitytään sekä organisaation sisäiseen toimintaan (vahvuudet ja heikkoudet) että organisaation ulkoiseen ympäristöön (mahdollisuudet ja uhat). (Speth 2015, 1-5.) Näiden neljän tekijän kattavan analyysin perusteella on mahdollista löytää uusia ideoita siitä, mitä toiminnassa voidaan parantaa, tunnistamalla vahvuudet. Kun otetaan huomioon toimintaan kohdistuvat uhat, voidaan suunnitella ja kehittää uusia strategioita, joiden avulla ongelmakohtat voidaan ohittaa. (Salonen ym. 2017, 57.)

On todettu, että SWOT-analyysi on monipuolinen strategisen analyysin väline. Parhaiten se toimii päätöksentekomenetelmänä kehittämistyön prosessissa. Menetelmää pidetään erittäin helppona soveltaa, ja analyysin tulokset on helppo välittää yleisölle. (Speth 2015, 2.)

Tässä opinnäytetyössä SWOT-analyysin avulla selvitettiin, mitä työntekijöiltä puuttuu omaohjaajan toiminnan kehittämisessä, mitä resursseja voidaan hyödyntää, mihin suuntaan edetään ja mitä on kehitettävä edelleen. Analyysin keskeiset tulokset on koottu SWOT-analyysin kuvioon (kuvio 3), joka havainnollistaa vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat omaohjaajatyön kehittämisessä.



Kuvio 3: Omaohjaajatyön SWOT-analyysi

Yhteenvetona suoritetusta SWOT-analyysistä todettiin, että Raision omaohjaajatyön vahvuuksia ovat työryhmän ja organisaation tarjoama tuki sekä henkilöstön mahdollisuus itsensä kehittämiseen. Lisäksi työntekijöiden aiemmin hankittu kokemus antaa hyvät lähtökohdat työn kehittämiseksi.

Haasteina ovat henkilöstön vaihtuvuus, pitkät vapaat sekä riittämätön tietoperusta omaohjaajatyölle. Myös perheiden kanssa työskentelymahdollisuudet ovat rajalliset, ja terapeuttista osaamista tulisi vahvistaa.

Mahdollisuuksia luovat omaohjaajan hyvinvoinnin parantaminen sekä sijaishuollon päihde- ja mielenterveysosaamisen kehittäminen. Lisäksi oikea-aikaisten, vaikuttavien ja yhteensovittavien mielenterveyspalveluiden integroiminen omaohjaajatyöhön voi merkittävästi edistää asiakkaiden hyvinvointia, erityisesti nuorten mielenterveysongelmien arvioinnin ja hoidon osalta, tarjoten heille oikea-aikaista ja kokonaisvaltaista tukea. Laatukriteeristöön orientoituminen vahvistaisi työn laatua ja selkeyttäisi sen tavoitteita.

Työhön kohdistuu kuitenkin myös uhkia, kuten erityistarpeisten lasten määrän kasvu, lainsäädännön muutokset sekä mahdolliset kustannusleikkaukset, jotka voivat vaikuttaa eri tavoin laitoksen tarjoamien palveluiden yleiseen laatuun.

### 6.1.3 Tuotoksen ideointi

Opinnäytetyön tuotoksen ideointi tehtiin työyhteisön kanssa työpajan avulla. Työpaja on ryhmämuotoinen tapahtuma, jossa osallistujat keskustelevalle ja vaihtavat ajatuksia ja mielipiteitä. Työpajalla tarkoitetaan käytännönläheistä, yhteistoiminnallista työskentelyä yhteisen lopputuloksen saavuttamiseksi. (Salonen ym. 2017, 63.)

Ensimmäisen työpajan tavoitteena oli esitellä henkilöstölle SWOT-analyysin tulokset ja käydä keskustelua asiasta. Lisäksi työpajassa oli tarkoitus alkaa ideoida huoneentaulun muotoilua. Työpaja pidettiin lokakuussa 2024 työryhmän palaveripäivänä. Työpaja kesti noin tunnin, ja siihen kuului kolme osaa. Aluksi työryhmälle annettiin yleistietoa opinnäytetyöstä sekä sen taustasta, tarkoituksesta ja tavoitteista. Sen jälkeen esiteltiin Raision perhetukikeskuksen omaohjaajatyön SWOT-analyysi. Lopuksi pidettiin ideointikierrös.

SWOT-analyysin perusteella ehdotettiin erityisesti ihmissuhdeosaajan roolin painottamista omaosaajasuhteissa. Työpajassa käytiin yleistä keskustelua siitä, mikä kannustaa työntekijöitä muuttamaan asioita ja mitä konkreettisesti toivottaisiin muutettavaksi. Työntekijät kokivat, että heidän nykyiseen työhönsä vaikuttivat vanhat toimintatavat ja siksi monia asioita olisi uudistettava. Työntekijät näkivät lastensuojelun lainsäädännön ja kasvatuksen väliset ristiriidat esteeksi työssään. Toinen parannettava alue oli yhteistyö lapsen verkoston kanssa. Työpajan osallistujat olivat sitä mieltä, että omaohjaajasuhde on keskeinen osa heidän työtään.

Työpajassa pyrittiin dialogiseen keskusteluun. Dialogisuus on tärkeä ryhmätyöskentelyn ominaisuus. Dialogisessa orientaatiossa painotetaan sitä, että osallistujat kuuntelevat toisiaan ja antavat toisilleen tilaa ilmaista itseään. Dialogisuuteen kuuluu avoin ja suora puhe sekä toisten kunnioittaminen ja arvostaminen. Tärkeä piirre dialogisessa vuorovaikutuksessa on myös kyky pysähtyä pohtimaan ja siten hyväksyä toisen näkökulma. (Piippo, Syvänen & Kolehmainen 2022, 11-13.)

Työntekijöiltä pyydettiin ideoita siitä, mitkä teemat voisivat sopia huoneentaulun perustaksi. Keskustelussa nousi esiin, että taulu voisi koostua eri kohdista, jotka avaisivat ihmishuoneosaaajan roolin keskeisiä piirteitä. Työntekijät ehdottivat otsikoita Ihmisenä ihmiselle, Arvostava kohtaaminen ja Auttamisen perusajatus.

## 6.2 Teemahaastattelut

Haastattelu on laadullinen tutkimusmenetelmä, jonka avulla kootaan tietoja, jotka liittyvät ihmisten elämäkokemusten kuvaamiseen ja esille tuomiseen (Vilkka 2021b, luku 5.2.1).

Hirsjärven ja Hurmeen (2022, luku 4.2.3) mukaan puolistrukturoidussa haastatteluissa valitut aihepiirit ovat kaikille samat, mutta kysymyksiä voidaan esittää eri muodoissa ja eri järjestyksessä. Haastatteluun osallistuvien roolit on määritelty melko tarkasti: haastattelija esittää kysymyksiä ja kuuntelee, haastateltava puolestaan vastaa kysymyksiin. Toisaalta haastattelu edellyttää yhteistyötä ja vuorovaikutusta ja sitä, että molemmat osallistujat ottavat toisensa huomioon. Haastattelutilanteessa haastattelija toimii ammattiasemassaan. Tämä tarkoittaa, että haastattelijan tulisi haastattelussa toteuttaa päätehtäviään: tietojen keräämistä ja keskustelun helpottamista.

Haastattelemalla saadun aineiston luotettavuuteen vaikuttaa haastattelun laatu. Laatu varmistetaan suunnittelemalla haastattelu hyvin. Haastattelun laatu riippuu myös siitä, kuinka pian haastattelu litteroidaan. (Vilkka, 2021b, luku 5.3.)

### 6.2.1 Teemahaastattelujen toteuttaminen

Raision perhetukikeskuksen henkilökunnan teemahaastattelut tehtiin syys-lokakuussa 2024. Haastatteluihin osallistui yhteensä 7 henkilöä, joista viisi oli perhetukikeskuksen vakituista henkilökuntaa ja kaksi sijaista. Kaikilla haastatelluilla henkilökunnan jäsenillä oli kokemusta omaohjaajana työskentelystä. Kolmella haastateltavalla oli noin 20 vuoden kokemus laitoshuollosta, kaksi osallistujaa oli nuoria työntekijöitä, joilla oli kokemusta enintään vuoden verran, ja kahdella muulla osallistujalla oli 3-5 vuoden kokemus.

Haastattelut toteutettiin työntekijöiden kanssa sovitulla tavalla henkilökunnalle sopivana ajankohtana Raision perhetukikeskuksen tiloissa. Haastattelujen keskimääräinen kesto oli noin 15-20 minuuttia, mikä oli riittävä aika aiheen selvittämiseksi.

Haastattelujen tueksi haastateltaville annettiin Vanhemmuuden roolikartta, jota he saattoivat halutessaan käyttää. Osallistujat saivat tutustua kysymyksiin ennen haastattelua. Haastattelut tehtiin haastattelurungon tuella (Liite 2). Kysymykset oli laadittu siten, että ne avasivat vähitellen haastattelun pääteemaa: ihmissuhteiden merkitystä ja ihmissuhdeosajaan roolia omaohjaajatyössä. Haastattelun tavoitteena oli kerätä yksilöllisiin kokemuksiin, neuvoihin, pohdintoihin ja näkemyksiin perustuvaa käytännön tietoa, jotta havainnot voitaisiin tiivistää huoneentauluun.

Haastattelujen haasteena oli se, että osallistujien oli vaikea mennä suoraan aiheeseen, sillä avoimet kysymykset kannustivat omaan pohdintaan, eivät tiettyyn oikeaan vastaukseen. Haastattelun etenemisen kannalta ratkaisevassa asemassa oli haastattelijan aktiivinen asenne sekä kyky ylläpitää vuorovaikutusta keskustelussa. Hirsjärvi ja Hurme (2022, luku 6.4.1) korostavat erityisesti haastattelijan roolia aktiivisena kuuntelijana. Tämä tarkoittaa, että haastattelijan tehtävä ei rajoitu vain kysymysten esittämiseen. Aktiivisella kuuntelulla ja joustavuudella pyritään löytämään haastateltavan puheesta uusia suuntia ja tukemaan keskustelua tavalla, joka vie sitä eteenpäin ja syventää haastateltavan vastausta.

Haastattelut äänitettiin ja litteroitiin tekstiksi mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen. Koska aineisto oli tarkoitettu analysoida aineistolähtöisellä sisällönanalyysilla, litterointi tehtiin sanatarkasti. Sanatarkka litterointi on sopiva menetelmä silloin, kun tutkitaan puheen sisältöä eli haastattelussa pinnalle nousevia käsitteitä ja teemoja, kun taas työntekijöiden tapa puhua omasta kokemuksestaan jätetään pois. (Ruusuvuori & Nikander 2017, 21.)

### 6.2.2 Aineiston analysointi

Haastatteluista kerätty aineisto analysoitiin teemoittelumenetelmällä. Teemoittelulla tarkoitetaan sellaisten keskeisten merkitysten, käsitteiden ja ilmiöiden tunnistamista, jotka toistuvat tai esiintyvät usein aineistossa muodossa tai toisessa (Hakala 2024, Teemoittelu). Teemoittelun erityispiirre on, että teemoja muodostettaessa esiin nousevat aihepiirit eivät välttämättä perustu haastattelujen teemoihin, vaan siihen, mitä haastateltavien kertomuksissa nousee pintaan (Ojasalo ym. 2015, 110).

Aineistoa käsiteltäessä omaohjaajatyöstä määritettiin kuusi pääteemaa, jotka kuvaavat ihmissuhdeosajaan ominaisuuksia: ihmissuhteiden muodostaminen, suhteen ylläpitäminen lapsen vanhempiin, lapsen kasvattaminen ihmissuhdeosajaksi, omaohjaajan ammatillinen kasvu ihmissuhdeosajaksi, oman persoonan kautta työskentely ja omaohjaajan omista voimavaroista huolehtiminen.



Kuvio 4: Haastatteluaineiston pääteemat

Kuviossa 4 esitetyt kuusi pääteemaa kuvaavat omaohjaajatyön moniulotteisuutta sekä ihmishdeosaajan keskeisiä ominaisuuksia. Nämä teemat korostavat, että omaohjaajan työ ei rajoitu pelkästään lapsen päivittäiseen ohjaukseen, vaan edellyttää syvällistä ihmishdeosaamista ja ammatillista kasvua. Lisäksi ne tuovat esiin omaohjaajatyön moninaisuuden ja sen, kuinka ammatillisuuden ja inhimillisyyden yhdistäminen muodostavat työn ytimen.

*Ihmissuhteiden muodostaminen.* Kaikki haastateltavat korostivat omaohjaajan ja lapsen suhteen erityistä merkitystä. Ihmissuhteen rakentaminen lapseen nähtiin omaohjaajan ensisijaisena tehtävänä, sillä vahva ja luottamuksellinen suhde on kaiken omaohjaajatyön perusta. Haastateltavien mukaan, vaikka kaikkien ohjaajien tehtävänä on tarjota turvallisuutta ja hoivaa, juuri omaohjaajalla on keskeisin rooli ihmishdeiden muodostamisessa. Pohdinnoissa nousi esiin, että ihmishdeiden luominen on ammatillinen tehtävä, joka edellyttää koulutusta ja jatkuvaa kehittämistä. Haastateltavien mukaan aikuisen rooli ihmishdeiden rakentamisessa on ennen kaikkea tarjota lapselle läsnäoloa, kuuntelua ja avointa keskustelua.

Haastateltavien mukaan läsnä oleminen lasta varten on yksi ihmishdeosaajan keskeisistä ominaisuuksista. Tämä voi ilmetä eri tavoin: kuuntelemalla lasta, huomioimalla hänen sanansa ja vastaamalla hänen tarpeisiinsa. Haastattelujen perusteella läsnäolo määriteltiin niin,

että omaohjaaja toimii rinnalla kulkijana - aikuisena, joka tukee lasta ja pystyy ennakoimaan hänen elämänsä mahdollisia suuntia.

Omaohjaaja on rinnalla kulkija, sitten taas, että lapsipäällikkönä en ole vielä kuitenkaan, vaan hänen vanhempiansa rooli, koska hänellä on isä ja hänellä on äiti. Ja just se rinnallakulkijuus on myöskin se, että se on luotettava aikuinen, turvallinen aikuinen. Lapsi pystyy luottaa minuun, jos me sovitaan jotain, hän pystyy myöskin sitä ennalta arvata, että hän tietää, että mä en ärähdä, mä en suutu, mä en ole kohtuuton häntä kohtaan. (Haastateltava 5.)

Haastatteluista nousi ajatus siitä, että suhteen muodostaminen täytyy tapahtua luonnollisesti. Kiintymyssuhteen muodostamista korostettiin useissa haastatteluissa. Työntekijöiden mukaan kiintymyssuhteen alku lähtee aikuisesta, eikä suhde synny heti, vaan sen rakentamiseen vie aikaa. Lapselle on tärkeää saada aikaa tutustua omaohjaajaan, ja ohjaajalle on annettava aikaa tutustua lapseen.

Haastatteluiden tuloksista kävi ilmi, että syvälinen suhde ei synny kaikkien kanssa. Lapsi kiintyy usein siihen ohjaajaan, jonka kanssa hän kokee sekä mukavia että vaikeita hetkiä. Tämä kiintymys ilmenee erityisesti omaohjaajaan, jonka kanssa lapsi viettää aikaa ja kohtaa monenlaisia tilanteita.

Koska tehdään paljon kivoja asioita, kesällä mennään jäätelöille ja talvella voidaan mennä luistelemaan yhdessä ynnä muuta. Mutta sitten taas on myös niitä huonoja asioita. Käydään läpi just semmoisia ikäviä asioita. Ja semmoisia, mitä niitä haasteita on, mitkä voivat olla tosi haastavia. Kuitenkin ehkä se, että siinä on paljon sitä kaikkea ylä- ja alamäkiä, mitä käydään, niin se myös varmaan lujittaa sitä suhdetta myöskin nuoren ja omaohjaajan välillä. (Haastateltava 2.)

Haastatteluissa nousi esiin, että suhteen luominen lapseen perustuu luottamuksen saavuttamiseen. Yhteisenä käsityksenä oli myös, että luottamus on suhteiden rakentamisen ensimmäinen vaihe. Lisäksi painotettiin, että luottamus rakentuu luonnollisesti, kun edetään lapsen tahtiin.

Jos menee oma agenda edellä, niin se ei välttämättä tuo parasta tulosta, että se tarvitsee mennä sen lapsen tai nuoren tahdissa. Joskus on vähän vaikeuksiakin saada sitä luottamusta, että siinä voi mennä aikaa. (Haastateltava 6.)

Haastateltavien mukaan luottamus on tärkeää, jotta lapsi uskaltaa kertoa aikuiselle monenlaisista asioista, myös negatiivisista kokemuksista, huonommista hetkistä ja omista virheistään. Luottamuksen perustana korostettiin myös sitä, että suhde ei katkea, tapahtui mitä tahansa. Lisäksi painotettiin suoraan puhumisen merkitystä ihmissuhteiden rakentamisessa lapsen kanssa. Suoraan puhuminen ymmärrettiin niin, että omaohjaaja ilmaisee mielipiteensä avoimesti eikä pelkää keskustella lapsen kanssa.

Mutta noiden isojen lasten kanssa, että puhutaan oikeista asioista, mutta kunnioittavasti kuitenkin. Ja arvostetaan sitä, sitä lasta ja nuorta ja hänen asioista, kun hänen asioista kuitenkin puhutaan. Ja se suora puhuminen, ja sitten se toisaalta jännitti. Että sä et pelkää puhua lasten kanssa. Puhut, mitä sä ajattelet, mikä on sun mielipide. (Haastateltava 4.)

*Suhteen ylläpitäminen lapsen vanhempiin.* Haastateltavat nostivat esiin ihmissuhdeosaajan tärkeänä ominaispiirteenä sen, että omaohjaaja osaa rakentaa myönteisen suhteen lapsen perheeseen ja verkostoon. Haastatteluissa korostettiin erityisesti omaohjaajan aktiivista roolia suhteiden luomisessa ja ylläpidossa.

Haastatteluiden perusteella todettiin, että yhteistyön sujuvuus vanhempien kanssa vaihtelee - osa vanhemmista lähtee helposti tekemään yhteistyötä omaohjaajan kanssa, kun taas joidenkin kanssa yhteistyö voi olla haastavampaa. Esille nousi ajatus, että omaohjaajan rooli ei ole kilpailla vanhempien kanssa, vaan tukea lasta yhdessä vanhempien kanssa. Lähtökohtana pidettiin, että jokaisella lapsella on ainutlaatuiset vanhemmat, joita tulee kunnioittaa ja arvostaa.

Omaohjaajan täytyy olla valmis työskennellä lapsen vanhempien kanssa. Kunnioitus ja arvostus aina lapsen vanhempia kohtaan, kuitenkin on ainutkertaiset vanhemmat, mitkä lapsella on. Aikaa haastavaa saada vanhempien yhteisvastuulliseen kasvattamiseen. Missään nimessä ei kilpailla vanhempien kanssa, vaan yhdessä vanhemman kanssa kasvatetaan lasta. Kaikki tehdään avoimesti, että mitään ei salata. (Haastateltava 1.)

*Lapsen kasvattaminen ihmissuhdeosaajaksi.* Haastateltavat pitivät tärkeänä, että ihmissuhdetaitojen opettaminen on keskeinen osa omaohjaajan työtä ja että lapsi voi oppia näitä taitoja omaohjaajasuhteen kautta. Omaohjaajan tehtävä on rohkaista lasta käsittelemään myös vaikeita asioita ja tarjota turvallinen tila niiden käsittelylle. Lisäksi omaohjaaja ohjaa lapsia ja nuoria keskinäisiin suhteisiin sekä tukee heidän vuorovaikutustaitojaan ja tasapuolisuuttaan. Tärkeänä osana kasvatustyötä omaohjaaja toimii myös esimerkkinä omissa suhteissaan työtovereihinsa. Hän näyttää näin, mitä luottamus, yhteistyö ja kunnioitus tarkoittavat käytännössä.

Haastatteluissa tuotiin esiin, että omaohjaaja toimii lapselle esimerkkinä siitä, miten aikuinen reagoi erilaisissa elämäntilanteissa. Tämän yhteydessä korostettiin tunteiden hallinnan opettamisen merkitystä. Lapselle on tärkeää opettaa, mitkä reaktiot ovat hyväksyttäviä ja mitkä eivät. Lisäksi korostettiin tarvetta opastaa lasta ymmärtämään, että tunteiden ilmaiseminen on joissakin tilanteissa luonnollista ja inhimillistä, mutta niiden hallinta on olennaista vuorovaikutuksen onnistumiselle. Tämä kasvatuksellinen lähestymistapa nähtiin osaksi omaohjaajan tehtävää. Lisäksi omaohjaajan roolin ihmissuhdeosaajana koettiin olevan keskeinen lapsen auttamisessa osallistumaan keskusteluun ja käsittelemään asioita, myös haastavissa tilanteissa.

Lapsille se on tärkeä olla esimerkkinä siitä, miten aikuinen toimii tietyissä tilanteissa. Me yritetään tähän opettaa lapselle tunteiden hallintaa ja muuta, miten tilanteissa toimitaan. Oikeastaan se on parempikin niin, että sitten kun on rauhoittunut, että hän ei olisi pystynyt siinä tilanteessa itsekään käymään sitä asiaa läpi. (Haastateltava 7.)

Haastatteluissa korostettiin, että omien virheiden myöntäminen on olennainen osa lapsen kohtaamista. Tämä nähtiin tärkeänä keinona luoda luottamuksellinen ja avoin suhde lapseen.



Ei voi aina olettaa, että me ollaan aina oikeassa, mekin ollaan joskus väärässä. Sekin on hyvä lasten nähdä, että mekin ollaan väärässä, mekin ollaan ihmisiä. Meillä on huonoja päiviä, mekin ollaan väsyneitä. (Haastateltava 5.)

*Omaohjaajan ammatillinen kasvu ihmissuhdeosaajaksi.* Työntekijöiden pohdinnoissa nousi esiin omaohjaajan ammatillinen kehittyminen ihmissuhdeosaajaksi. Haastatteluiden perusteella todettiin, että ammatillinen kasvu voi tarkoittaa siirtymistä vahvasta huoltajan roolista kohti ihmissuhdeosaajan roolia. Haastateltavat korostivat erilaisten koulutus pohjien ja täydentävien koulutusten merkitystä. Lisäksi ammatilliseen kehittymiseen katsottiin kuuluvan myös omien tunteiden ja taustan käsittely.

Mä ajattelin, että ei saisi koskaan olettaa, että se on ehkä väärin välillä, että ajattelee liikaa sen oman kokemuksen kautta, vaikka omaa suhdetta vanhempaan. Sitä on välillä vaikea samaistua kuitenkin siihen nuoren tilanteeseen, että hänellä ei välttämättä ole koskaan ollut turvallista vaikutusta ja miten se ihmissuhde on lähtenyt kehittymään siellä lapsuudessa ja muuta. (Haastateltava 3.)

*Oman persoonan kautta työskentely.* Pohdinnoissaan työntekijät pitivät erityisesti tärkeänä lapsen kanssa työskentelyä oman persoonallisuutensa kautta. Tähän kohtaan koottiin myös teemat, joita haastateltavat toivat esiin omiin henkilökohtaisiin vahvuuksiinsa liittyen.

Työntekijöiden näkökulmasta oman persoonan kautta työskentely tarkoittaa omien tunteiden, reaktioiden ja toimintakyvyn ymmärtämistä. Haastateltavien mukaan joitakin omia erityispiirteitä on hyvä pitää taka-alalla, kun taas toiset voivat muodostua vahvuuksiksi lapsen kanssa työskentelyssä. Itsetuntemuksen koettiin auttavan työntekijää tunnistamaan, missä omia vahvuuksia voi hyödyntää ja missä on vielä kehitettävää. Osa haastateltavista korosti, että aitous ja luontevuus ovat tärkeitä ominaisuuksia, sillä lapset, jotka kohtaavat monia aikuisia sijoitusmatkallaan, voivat oppia lukemaan ihmisiä hyvin. Työntekijöiden mukaan vakaus ja johdonmukaisuus luovat luottamusta, kun oma käytös pysyy samana niin lasten kuin aikuisten seurassa. Lisäksi huumorin käyttö vuorovaikutuksessa nähtiin arvokkaana, kunhan se on tarkoituksenmukaista eikä kohdistu lapsen henkilökohtaisesti. Haastateltavat kokivat, että vakavissakin tilanteissa huumori voi auttaa eteenpäin ja edistää läheisyyden syntymistä lapsen kanssa.

*Omaohjaajan omista voimavaroista huolehtiminen.* Työhyvinvointia paransivat muun muassa työtiimi, työnohjaus, koulutukset, oma aika työn ulkopuolella sekä harrastukset. Haastateltavat nostivat esiin myös työn iloa tuottavat tekijät, kuten lapsen kanssa työskentelyn merkityksellisyys ja sen, että jotkut lapset pitivät yhteyttä vielä vuosienkin jälkeen. Työyhteisön merkitys korostui erityisesti vaikeiden tilanteiden käsittelyssä - mahdollisuus keskustella kollegoiden kanssa ja esimiehen tarjoama tuki koettiin tärkeiksi voimavaroiksi. Lisäksi ammatillinen etäisyys auttoi kohtaamaan haastavat tilanteet ilman, että lapsen reaktioita tarvitsisi ottaa henkilökohtaisesti. Myös kokeneempien kollegoiden tukeen luottaminen nähtiin keskeiseksi osaksi työssä jaksamista ja ammatillista kehittymistä.

Kokonaisuudessaan nämä näkökulmat korostavat, että omaohjaaja on ihmissuhdeosaaja, jonka työ edellyttää syvällistä ammattitaitoa sekä kykyä kohdata lapsi yksilöllisesti ja herkällä tavalla.

### 6.3 Hyvän ihmissuhdeosaajan huoneentaulu opinnäytetyön tuotoksena

Kehittämistyön konkreettisena tuotoksena luotiin huoneentaulu, joka nimettiin ”Hyvän ihmissuhdeosaajan huoneentauluksi” (Liite 3). Otsikko kuvastaa huoneentaulun perusajatusta: tuoda esiin ihmissuhdeosaajan rooliin liittyvää näkökulmaa omaohjaajatyöhön.

Taulu koostuu ikään kuin kuudesta muistilapusta. Kolmessa ylimmässä kohdassa käsitellään ihmissuhdeosaajan rooliin liittyviä keskeisiä piirteitä lapsen näkökulmasta. Lapsen näkökulmaa kuvaavat seuraavat otsikot: Ihminenä ihmiselle, Arvostava kohtaaminen ja Auttamisen perusajatus. Kolme alimmaista kohtaa liittyvät ihmissuhdeosaajan rooliin omaohjaajan näkökulmasta. Omaohjaajan näkökulmaa edustavat otsikot Ammatillinen matka, Arjen vinkit omaohjaajalle ja Voimaa työhön. Sen lisäksi taulun keskellä on Vanhemmuuden roolikartta -menetelmästä otetut ihmissuhdeosaajan roolin alkuperäiset elementit.

Taulua suunniteltaessa ensin muotoiltiin kaikkien lappujen otsikot. Kolmen ensimmäisen kohdan ideat ja otsikot muotoiltiin yhteiskeskustelussa työryhmän kanssa ensimmäisessä työpaikassa. Kolmen alemman kohdan ideat ja otsikot luotiin haastatteluaineiston analyysissä syntyneiden teemojen pohjalta. Sen jälkeen, kun kaikki kohdat oli luotu, analysoitu haastatteluaineisto koottiin yhteen ja jaettiin otsikoiden alle aiheiden mukaisesti. Päätaivoitteena oli täyttää kohdat Raision perhetukikeskuksen työntekijöiden haastatteluissa esiin nostamien asioiden perusteella. Siksi haastateltavien suorasta puheesta otettiin ajatuksia, jotka sitten muunnettiin sopivaan kielelliseen muotoon. Yksilöllisten kokemusten kokonaisuuden lisäksi huoneentaulua voidaan pitää myös yhteenvetona siitä yleisestä suunnasta, joka on ajankohtainen juuri tämän työryhmän kannalta. Näin ollen huoneentaulu kuvastaa sekä teoreettisia että käytännön aineistoja.

### 6.4 Kehittämistyön arviointi

Tässä opinnäytetyössä arviointi tehtiin opinnäytetyön loppuvaiheessa. Arvioinnissa keskityttiin kehittämistoiminnan lopputulokseen, kun lopputuotos oli laadittu. Arvioinnin toteuttamiseksi valittiin työryhmän kanssa pidettävä työpaja. Arviointityöpaja pidettiin marraskuussa 2024, ja siihen osallistui 7 henkilöä, mukaan lukien yksikön johtaja. Salosen ynnä muiden (2015, 64) mukaan ei ole olemassa tiukkaa kaavaa siihen, miten arviointi toteutetaan, vaan arviointia tehdään kehittämistyön erityispiirteiden mukaisesti. Tämä tarkoittaa, että arvioinnissa käytettävät menetelmät, tekniikat ja lähestymistavat riippuvat siitä, mitä arvioidaan.

Arviointi on merkityksellinen ja olennainen osa kaikkea kehittämis- ja tutkimustoimintaa. Arvioinnin kohteena voivat olla kehittämisprosessin eri osa-alueet. Arviointi voi kohdistua siihen, miten muutokset tapahtuvat koko kehittämis toiminnan prosessissa, tai se voi kohdistua esimerkiksi tutkimuksen perustana olevaan lähtötietoon tai tutkimusmenetelmien valintaan. Arviointia voidaan toteuttaa sekä sisäisesti että ulkoisesti, ja siinä voidaan tarkastella sekä koko organisaation että yksilön toimintaa. Opinnäytetyön arviointi kohdistuu yleensä opinnäytetyön tarkoitukseen sekä asetettuihin tavoitteisiin, ja se suoritetaan tiettyjen kriteerien perusteella. (Ojasalo ym. 2015, 47.)

Arvioinnin lähtökohtana olivat opinnäytetyön tavoitteet ja se, onko ne saavutettu. Arvioinnissa tarkasteltiin lopputuotosta siitä näkökulmasta, kuinka hyödyllinen ja tehokas tuotos on työntekijöiden toiminnan kannalta. Sen lisäksi arvioitiin sitä, missä määrin tuotoksen avulla oli mahdollista laajentaa ja syventää ymmärrystä omaohjaajan roolista. Tässä yhteydessä arviointia ohjasivat seuraavat kriteerit: hyödyllisyys, merkittävyys ja sovellettavuus (Ojasalo ym. 2015, 47).

Arviointityöpajassa työryhmän osallistujat ensin perehtyivät luotuun Hyvän ihmissuhdeosaajan huoneentauluun. Sen jälkeen huoneentaulua käsiteltiin edellä mainittujen kriteerien kautta. Kokonaisuutena huoneentaulu sai työryhmältä suurta arvostusta. Yksi Ihmisenä ihmiselle -osion kohdista herätti keskustelua. Sitä muutettiin, ja se siirrettiin toiseen osioon.

Soveltuvuuden kriteerin osalta todettiin, että huoneentaulu soveltuu hyvin paitsi laitoksen ohjaajille myös muihin yhteisöihin, joissa ihmisten kanssa työskentely on keskeisessä roolissa. Sovittiin, että taulu sijoitettaisiin siten, että se näkyy myös laitoksen lapsille. Työntekijät olivat sitä mieltä, että huoneentaulun sisältö on hyvin kirjoitettu, ajatukset ovat selkeitä eikä sisällön läpikäyminen vienyt liikaa aikaa.

Merkitsevyyden kriteerin osalta korostettiin, että huoneentaulu avaa ihmissuhdeosaajan roolin monipuolisesti näkyville. Työntekijät pitivät erittäin tärkeänä, että huoneentaulussa näkyy ohjaajien omia kokemuksia, taustoja ja näkemyksiä. Hyvän ihmissuhdeosaajan huoneentaulu tuo esiin jokaisen työntekijän äänen teoreettisten käsitteiden sijaan. Samalla taulu kuvastaa työyhteisön ammatillisia ja inhimillisiä yhteisiä arvoja. Ihmisenä ihmiselle- ja Voimaa työhön -osioita pidettiin erityisen merkittävänä. Ohjaajien mielestä Voimaa työhön -osio on työntekijöille hyvä muistutus siitä, miten tärkeää on huolehtia omasta jaksamisesta ihmissuhteisiin perustuvassa työssä. Työntekijät kokivat, että Ihmisenä ihmiselle -osio herättää pohtimaan omaohjaajana toimimisen arvoa, eettisyyttä ja erityistä tapaa työskennellä.

Hyödyllisyyden osalta todettiin, että taulussa on konkreettisia vinkkejä omaohjaajatyötä varten. Taulusta voi olla hyötyä sekä vanhoille työntekijöille että opiskelijoille, harjoittelijoille ja uusille työntekijöille. Keskustelussa todettiin myös, että jatkokehittämistyönä olisi hyvä ottaa samalla tavalla esille muitakin Vanhemmuuden roolikartan rooleja.

## 6.5 Itsearviointi

Tässä alaluvussa tehdään itsearvioivaa pohdintaa omien havaintojen pohjalta suhteessa kehittämistoimintaan ja opinnäytetyöprosessiin. Itsearvioinnilla on opinnäytetyössä tärkeä rooli opinnäytetyön tekijän oman ammatillisen kasvamisen ja oppimisen edistäjänä. Itsearviointi liittyy hyvin läheisesti oman toiminnan reflektointiin. Itsearviointi edellyttää, että toimija osaa käsitellä omaa toimintaansa kriittisesti ja monipuolisesti. Itsearvioinnissa tuodaan esiin oman toiminnan edut ja tunnistetaan, millaisia asioita tutkimuksessa voisi parantaa. (Salonen ym. 2017, 64.)

Tässä opinnäytetyössä toteutettu kehittämistyö perustui kahteen tavoitteeseen. Ensinnäkin opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää työntekijöiden ihmissuhdeosaamista niin, että he löytävät ratkaisuja työnsä tueksi vaativissa tilanteissa. Toiseksi tavoitteena oli myös kehittää ja tuottaa käyttöön sekä teoriaan pohjaavia että Raision perhetukikeskuksen työntekijöiden kokemuksiin perustuvia uusia näkökulmia omaohjaajatyöhön ja laajentaa niiden avulla ymmärrystä omaohjaajan roolista. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa työelämäkumppanille huoneentaulu omaohjaajatyöskentelyn vahvistamiseksi. Huoneentaulun avulla pyritään antamaan jokaiselle omaohjaajalle vinkkejä hänen toimintaansa lasten ja nuorten kanssa. Kehittämiskohteeksi valittiin ihmissuhdeosaajan rooli.

Opinnäytetyön kehittämistyön tuloksena laadittiin Hyvän ihmissuhdeosaajan huoneentaulu. Huoneentaulun teoreettisena perustana ovat lastensuojelun laitoshuollossa käytetyt omaohjaajuuden periaatteet sekä Vanhemmuuden roolikartta -menetelmään perustuva tietämys. Huoneentaulun sisältö perustuu yksinomaan työntekijöiden kokemuksiin ja näkemyksiin, jotka he kertoivat pohdinnoissaan. Taulussa esitetään yksinkertaisia ja helposti ymmärrettäviä vinkkejä omaohjaajalle. Tulosten tarkastelun perusteella on ilmeistä, että opinnäytetyön tavoitteet täyttyivät kattavasti.

Vahvuuksiksi voidaan todeta, että opinnäytetyö on hyvin jäsenelty, aineisto on esitetty johdonmukaisesti ja teoreettinen perusta on laajasti avattu. Haastattelujen analysoinnista saatava aineisto täydentää hyvin tutkittavan aiheen ymmärtämistä. Analyysin avulla ihmissuhdeosaajan rooli -käsitettä tarkasteltiin monipuolisesti.

Haasteena oli se, että kehittämistyön toteuttamiseen valittiin liian monta menetelmää, joista jokainen vaati enemmän resursseja kuin opinnäytetyössä on mahdollista käyttää. Tämän vuoksi toteutus- ja raportointivaiheessa päätettiin painottaa teemahaastattelua opinnäytetyön päämenetelmänä.

Opinnäytetyön tekeminen oli kokonaisvaltaisesti hyvä kokemus opinnäytetyön tekijän akateemisten taitojen ja analyttisen ajattelun kehittymisen kannalta. Opinnäytetyön myötä myös

opinnäytetyön tekijän ajan- ja resurssienhallintataidot ovat kehittyneet, ja opinnäytetyön tekeminen syvensi hänen ymmärrystään tutkittavasta ilmiöstä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että huoneentaulu voi toimia lastensuojelun laitoksessa monipuolisena ja hyödyllisenä työkaluna. Ensinnäkin se tukee työntekijöiden perehdytystä ja koulutusta tarjoamalla selkeän käsityksen ihmissuhdeosaajan roolista sekä omaohjaajatyön peruseriaatteista. Uudet työntekijät voivat hyödyntää huoneentaulua perehdytyksessä, kun taas kokeneille työntekijöille se voi toimia muistilistana ja reflektoinnin välineenä heidän työnsä kehittämisessä. Toiseksi huoneentaulu vahvistaa työntekijöiden ammatillista identiteettiä ja toimintatapoja jäsentämällä omaohjaajatyön keskeisiä osa-alueita.

Huoneentaulu voi olla hyödyllinen myös muissa yhteyksissä, kuten muissa yksiköissä sekä organisaatioissa, joissa asiakaslähtöinen ja ihmissuhteisiin pohjautuva työ on keskiössä. Se voi esimerkiksi tukea tukihenkilön työtä, kun hän rakentaa vuorovaikutustaan lapsen ihmissuhteiden varaan. Taulu kokoaa yhteen keskeisiä ihmissuhdeosaamisen elementtejä ja tarjoaa konkreettisia näkökulmia lapsen kohtaamiseen, arvostavaan vuorovaikutukseen ja ammatilliseen tukemiseen.

Huoneentaulu voi toimia oppimateriaalina sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksissa, joissa opiskelijat perehtyvät asiakastyöhön, joka perustuu ihmissuhteisiin ja kohtaamiseen. Sen avulla opiskelijat voivat oppia ihmissuhdeosaamisen merkityksestä sekä siitä, miten ammattilainen voi tukea asiakasta rakentamalla luottamuksellisia ja arvostavia suhteita.

Opinnäytetyön tuottamat uudet tiedot ja näkökulmat voivat myös auttaa organisaatiota kehittämään omaohjaajatyön käytäntöjä ja toimintamalleja. Kun työntekijät saavat selkeämmän käsityksen siitä, mitkä tekijät ovat olennaisia onnistuneessa ihmissuhdetyössä, heidän on helppompaa soveltaa näitä periaatteita arjessaan. Huoneentaulun sisältö voi myös lisätä työntekijöiden tietoisuutta oman toimintansa vaikutuksista ja auttaa heitä tunnistamaan kehittämiskohteita. Lisäksi huoneentaulun kokoamisprosessi tuo esiin työyhteisön jäsenten näkemyksiä ja kokemuksia, mikä voi vahvistaa yhteistä ymmärrystä ja yhtenäistää työskentelytapoja. Näiden tietojen pohjalta organisaatio voi kehittää sisäistä koulutusta, perehdytysprosesseja ja työntekijöiden ammatillista tukea.

## 7 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyyteen liittyy yhtäältä oman työn eheyden ja uskottavuuden varmistaminen ja toisaalta muiden tutkijoiden ja laajemman tiedeyhteisön sekä tutkimukseen osallistujien oikeuksien kunnioittaminen. Vastuullisen tutkimuksen peruseriaatteet on määritelty Suomen kansallisen tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeessa, joka on olennainen asiakirja kaikille tutkijoille, opiskelijoille, opettajille ja muille asiantuntijoille. Tätä

opinnäytetyötä tehtäessä otettiin huomioon kaikki neljä hyvän tieteellisen käytännön peruseriaa: luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto (TENK 2023, 12).

Eettisyys korostaa sitä, että tutkija sitoutuu noudattamaan eettisiä sääntöjä ja normeja koko tieteellisen prosessin ajan. Tämä tarkoittaa, että kaikki tutkimusprosessin vaiheet - aineiston kerääminen, tulosten arviointi, menetelmien valinta ja raportointi - täyttävät asetetut kriteerit. Tässä opinnäytetyössä on noudatettu rehellisyyttä, avoimuutta ja tarkkuutta käytetyn aineiston, käytettyjen menetelmien ja saatujen tulosten kohdalla. Opinnäytetyö perustui siihen, että muita tutkijoita ja heidän tieteellistä panostaan kunnioitetaan ja heidän julkaisuihinsa viitataan asianmukaisesti. Lähteiden laatu varmistettiin kriittisesti ja avoimesti. Lähteiden uskottavuutta arvioitiin tarkistamalla niiden sisältö, tausta ja tuottaja. (Kostamo, Airaksinen & Vilka 2022, 85.)

Koska kehittämistyö aina koskee inhimillistä toimintaa, keskeisiin asioihin opinnäytetyössä kuuluivat myös ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet. Tässä opinnäytetyössä noudettiin seuraavia periaatteita: tutkittavien henkilöiden ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, aineellisen ja aineettoman kulttuuriperinnön arvostaminen sekä tutkittaville ja yhteisölle aiheutuvien haittojen välttäminen. (TENK 2023.)

Opinnäytetyötä varten saatiin tutkimuslupa Varsinais-Suomen hyvinvointialueelta. Henkilötietojen hallinnoinnissa on pyrittävä välttämään haitan aiheuttamista tutkittaville ja yhteisölle (TENK 2023). Koska opinnäytetyössä kerättävä ja säilytettävä tutkimusaineisto sisältää sellaisia tunnistettavia henkilötietoja kuin haastateltavan nimi ja sukunimi, käsin tehty allekirjoitus sekä haastateltavan ääni, lupahakemukseen liitettiin tietosuojaseloste. Myös epäsuoran tunnistamisen riski otettiin huomioon.

Haastatteluvaiheessa jokaiselle haastateltavalle annettiin kirjallinen tiedote opinnäytetyöstä (Liite 4). Kun osallistujat perehtyivät tähän tiedotteeseen, heillä oli mahdollisuus esittää kysymyksiä opinnäytetyöstä. Sen jälkeen haastettavilta kerättiin kirjalliset suostumukset opinnäytetyöhön osallistumisesta (Liite 5). Osallistujien nimet sekä käsin tehdyt allekirjoitukset kerättiin, kun he allekirjoittivat suostumuksen opinnäytetyöhön osallistumiseksi. Osallistuminen haastatteluihin oli vapaaehtoista.

Opinnäytetyön haastatteluaineisto on vain opinnäytetyön tekijän saatavilla. Haastattelut nauhoitettiin ja muutettiin sitten kirjalliseen muotoon. Haastattelut nauhoitettiin mobiililaitteen ääninauhurilla, jonka kehittäjä on vahvistanut, että tietoja ei kerätä eikä jaeta kolmansille osapuolille. Tulokset raportoitiin nimettöminä siten, että jokaiselle haastateltavalle annettiin oma numero. Opinnäytetyön arvioinnin päätyttyä henkilötietoja sisältävä aineisto poistetaan.

Kehittämistoiminnassa luotettavuus liittyy sekä saadun tiedon todenmukaisuuteen että kehitetyn tuotteen käyttökelpoisuuteen (Toikko & Rantanen 2009, 121). Koska tämä opinnäytetyö

on laadullisesti orientoitunut tutkimus, luotettavuus edellyttää tulkintojen perustelemista hyvin ja kehittämisprosessin kuvaamista tarkasti (Ojasalo ym. 2015, 105). Lähtökohtana tässä opinnäytetyössä oli looginen ajattelu ja selkeä näkemys siitä, miksi on tehty tietynlaisia valintoja, mihin niillä pyritään ja miten ne ratkaisevat ongelman. Luotettavuuden vuoksi aineistoa pyrittiin keräämään eri lähteistä ja eri tavoin.

## 8 Pohdinta

Tässä luvussa pohditaan opinnäytetyön aikana tehtyjä havaintoja ja johtopäätöksiä suhteessa haastattelujen tuloksiin ja sisältöön. Työssä korostui erityisesti, että omaohjaajasuhde on keskeinen sijoitetun lapsen tehokkaan tukemisen ja hyvinvoinnin edistämisen kannalta. Näiden suhteiden luonteen ja keskeisten ominaispiirteiden ymmärtäminen voi osaltaan edesauttaa lastensuojelun laitospuolisen sijaishuollon tavoitteiden saavuttamista entistä paremmin.

Haastatteluaineiston perusteella esiin nousivat seuraavat omaohjaajan ihmissuhdeosaamiseen liittyvät pääteemat: ihmissuhteiden muodostaminen, suhteen ylläpitäminen lapsen vanhempiin, lapsen kasvattaminen ihmissuhdeosaajaksi, omaohjaajan ammatillinen kasvu ihmissuhdeosaajaksi, työskentely oman persoonan kautta sekä omista voimavaroista huolehtiminen.

Haastattelujen tulokset korostivat omaohjaajan merkitystä luottamuksellisen ja turvallisen suhteen rakentamisessa lapseen. Ammatillinen läsnäolo, kuuntelu ja avoin keskustelu nähtiin tämän suhteen keskeisinä osina. Erityisesti todettiin, että suhteen muodostaminen on prosessi, joka vaatii aikaa ja tapahtuu lapsen ehdoilla. Tulokset myös vahvistavat aiempia näkemyksiä siitä, että luottamus on avainasemassa suhteen rakentamisessa. On kuitenkin tärkeää huomioida, että kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten kohdalla luottamuksellisten suhteiden rakentamiseen liittyy monia haasteita. Kuten teoreettisessa viitekehyksessä todettiin, on olennaista tunnistaa ja käsitellä suhteiden pakotettua luonnetta, lasten traumaattisia kokemuksia, mahdollisia kiintymyssuhdehäiriöitä sekä henkilöstön vaihtuvuuden vaikutuksia. Lisäksi on tärkeää huomioida sijaishuoltoapaikan toistuvaan vaihtumiseen liittyvät ongelmat.

Laakso (2021, 150-152) on analysoinut tutkimuksia siitä, miten sijoitetut lapset ja nuoret kokevat suhteet ohjaajiinsa. Hän tuo esiin, että laitoksessa olevalla nuorella on joka tapauksessa suhteita omaohjaajiinsa ja muihin henkilöihin, mutta tämä ei välttämättä tarkoita, että nuori kokee nämä suhteet merkityksellisinä tai näkee itsensä niissä. Kun lapsi saapuu laitokseen, hän joutuu heti tiettyihin suhteisiin muiden kanssa. Laakso pohtii, onko mahdollista saada lapsi pitämään näitä suhteita läheisinä. Tämän kysymyksen tarkastelu johtaa ajattelemaan, että syntynyt luottamus voisi toimia mittarina sille, miten lapsi hyväksyy nämä suhteet.

Haastattelujen tulokset vahvistivat, että luottamuksen saavuttaminen on yksi laitoshuollon keskeisistä kulmakivistä. Aiemmissa tutkimuksissa (Heino ym. 2024) käsiteltyjen edellytysten lisäksi haastatteluissa tunnistettiin luottamuksen rakentamisen monimutkaisuuteen liittyviä lisätekijöitä. Haastateltavien mukaan luottamuksen rakentumiseen vaikuttavat vanhempien ohella myös muut lapsen elämässä kohdatut aikuiset. Lisäksi korostettiin, että on tärkeää huomioida jokaisen lapsen yksilölliset ominaisuudet ja edetä hänen tahdissaan.

Tulokset auttavat ymmärtämään, että omaohjaajatyö perustuu kahteen keskeiseen periaatteeseen. Ensinnäkin se edellyttää ammatillista pätevyyttä ja osaamista, jotka omaksutaan, kehitetään ja vahvistetaan oppimisen ja työkokemuksen avulla. Toiseksi, kuten haastatteluissa todettiin, omaohjaajatyö rakentuu oman persoonan kautta työskentelyyn. Tämä on linjassa myös Hirvosen (2023, 65) ajatuksen kanssa, jonka mukaan omana itsenä työskentely on omaohjaajatyön lähtökohta. Tämä tarkoittaa, että jokainen työntekijä toteuttaa työtään omalla tavallaan ja löytää omat lähestymistapansa lapseen. On huomioitava, että suhteen muodostaminen etenee jokaisen lapsen kanssa eri tavalla, minkä vuoksi työntekijältä vaaditaan kykyä mukauttaa työskentelyään lapsen tarpeiden ja tahtiin mukaan. Vaikka tietyt arjen tehtävät ja tavoitteet ovat yhteneviä, omalla persoonalla työskentelyyn ei voida antaa tarkkaa ohjeistusta. Hirvonen viittaa siihen, että tämä yksilöllinen lähestymistapa tuo mukanaan haasteita, jotka liittyvät omaohjaajatyön selkeyttämiseen, mallintamiseen ja laadullisen tasa-puolisuuden varmistamiseen.

Haastateltavat liittivät käsitteen oman persoonan kautta työskentely ihmissuhdeosaajan keskeisiin ominaisuuksiin. Työntekijöiden pohdintojen perusteella voidaan tiivistää, että tämä käsite viittaa itsereflektioon ja henkilökohtaiseen kehittymiseen. Toisin sanoen kyse on siitä, kuinka omaohjaaja tunnistaa persoonallisuutensa vaikutukset vuorovaikutukseen lasten kanssa. Tähän kuuluu omaohjaajan empaattisuus, kyky olla autenttinen ihmissuhteissa, ammatillisten rajojen noudattaminen sekä omien toimintatapojen reflektointi. Tämä havainto tukee Nisosen (2023, 78-84) näkemystä, jonka mukaan työntekijän kartuttaessa kokemustaan hänen tulisi entistä paremmin ymmärtää omaa toimintaansa ja hyödyntää sitä asiakastyössä. Ammatilliselta odotetaan enemmän kuin pelkästään sitä, että hän on "hyvä tyyppi" - hänen on yhdistettävä persoonalliset vahvuutensa ja ammatillinen osaamisensa asiakkaan parhaaksi.

Tässä yhteydessä on tärkeää pohtia, miten henkilökohtaisia taitoja ja luontaisia vahvuuksia voidaan hyödyntää työssä siten, että ne tukevat sekä omaohjaajan ammatillista kasvua että lasten ja nuorten hyvinvointia. Haastateltavilta kysyttiin, mitkä ovat heidän vahvuutensa lapsen kanssa tehtävässä työssä. Tämä osoittautui hyödylliseksi kysymykseksi, kun pyrittiin tunnistamaan henkilökohtaisen kehityksen osa-alueita, joita voitaisiin hyödyntää ammatillisen kasvun edistämiseksi. Vaikka persoonallisuus vaikuttaa vuorovaikutukseen ja työskentelytapaan, on olennaista, että sen käyttö pysyy ammatillisesti suuntautuneena. Tämän pohjalta voidaan todeta, että omaohjaajatyötä kehitettäessä olisi tarpeen luoda uusia keinoja ja



työkaluja, jotka auttavat hyödyntämään työntekijöiden yksilöllisiä ominaisuuksia mahdollisimman tehokkaasti ihmissuhdetyössä.

Haastattelujen analyysi toi esiin, että omaohjaajan työnä on sekä tukea lapsen ihmissuhdetaitojen kehittymistä että kehittää itseään ammatillisesti ihmissuhdeosaajana. Tämän perusteella voidaan todeta, että omaohjaajalta vaaditaan paitsi hyviä ihmissuhdetaitoja myös kykyä luoda olosuhteet, joissa lapset voivat kokea uusia ja myönteisiä hetkiä ohjaajan kanssa. Lisäksi lapsille tulisi tarjota mahdollisuus harjoitella ihmissuhdetaitoja turvallisessa ja emotionaalisesti vakaassa ympäristössä.

Myönteisen suhteen ylläpitäminen sijoitetun lapsen perheeseen tunnistettiin yhdeksi ihmissuhdeosaajan keskeisistä ominaisuuksista. Lastensuojelulain (2007/417) 2 §:n mukaan lastensuojelun tehtävänä on auttaa vanhempia, huoltajia ja muita lapsen arjesta vastuussa olevia henkilöitä tarjoamalla heille tarvittavaa tukea ja palveluja. Tavoitteena on varmistaa, että lapsen kasvu ja hyvinvointi turvataan parhaalla mahdollisella tavalla.

Laitoshuollon onnistumisen kannalta on keskeistä, että vanhemmat saavat tarvitsemansa tuen. Omaohjaajalla on tässä prosessissa merkittävä rooli, mikä nousi esiin haastatteluissa. Haastateltavat toivat esille omaohjaajan ja lapsen perheen välisen yhteistyön haasteet. Tämä herättää pohdintaa siitä, että vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö on yksi omaohjaajatyön vaativimmista osa-alueista. Yhtäältä omaohjaajan on tärkeää tarkastella yhteistyötä vanhempien kanssa aina lapsen edun näkökulmasta, eikä vanhempien toiveiden täyttämisen kannalta. Toisaalta hänen tehtävänä on luoda olosuhteet, joissa yhteistyö vanhempien kanssa voi edetä mahdollisimman sujuvasti. Lisäksi on pidettävä mielessä, että lapsen sijoitus on kriisitilanne koko perheelle ja vaatii siksi kaikilta osapuolilta herkkyyttä ja tukea. Arvostava kohtaminen vanhempien kanssa edellyttää sijoituspaikan työntekijöiltä monipuolista osaamista. Tässä yhteydessä olisi hyödyllistä tulevaisuuden tutkimuksissa tarkastella ihmissuhdeosaajan näkökulmasta, kuinka omaohjaajan osaamista perheen kanssa tehtävässä työskentelyssä voitaisiin vahvistaa.

Haastattelujen tulokset osoittivat, että sijoitettujen lasten ja nuorten parissa työskentelevän ohjaajan saama koulutus ja tuki ovat erityisen merkityksellisiä. Omaohjaajien tulisi saada jatkuvaa koulutusta osaamisensa ja taitojensa kehittämiseksi eri osa-alueilla. Haastattelujen mukaan oma työkokemus ja henkilökohtainen kasvu ovat keskeisiä tekijöitä omaohjaajan ammatillisessa kehittämisessä. Opinnäytetyön haastatteluihin osallistui henkilöstöä, joilla oli eripituinen työkokemus. Tämä tarjosi mahdollisuuden havaita, miten työpaikalla kertynyt kokemus vuosien varrella vaikuttaa ohjaajan ammatilliseen kehittymiseen.

On ilmeistä, että työntekijät tarvitsevat monenlaista tukea, sillä lastensuojelulaitostyö voi olla henkisesti kuormittavaa. Heinon (2020b, 247) tutkimuksessa henkilöstön hyvinvoinnin turvaamista pidettiin keskeisenä tekijänä, joka vaikuttaa hoitotuloksiin ja myönteiseen

sosiaaliseen vuorovaikutukseen lastensuojelulaitostyössä. Heino toteaa, että henkilöstön koulutus ja tietoisuuden lisääminen, erityisesti nuorten traumakokemusten tunnistamisessa, ovat tärkeitä keinoja tukea ammattilaisten jaksamista ja työn laatua. Erityisesti traumatisoituneiden nuorten kanssa työskentely edellyttää työntekijöiltä itsereflektiota ja omien tunteiden tunnistamista, jotta he voivat toimia aidosti vastavuoroisessa suhteessa nuorten kanssa.

Erilaisten tukimuotojen kehittäminen voi auttaa henkilöstöä selviytymään kohtaamistaan haasteista. Tämä herättää ajatuksen siitä, että ryhmäohjauksen ja muiden laitoksissa hyvin toimivien käytäntöjen lisäksi tulisi pohtia kokonaisvaltaisempaa tukea, johon liittyy uusia muotoja ja tapoja. Heinin (2020b, 247) mukaan työnantajan keskeinen tehtävä on varmistaa, että työntekijöiden hyvinvointi, turvallisuus ja ammatillinen autonomia ovat kunnossa. Työyhteisö tarvitsee sekä toimintavapautta että selkeät toimintaraamit, jotka tukevat nuorten hyvinvointia.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että ihmissuhdeosaajan roolin esiin tuominen osoitti käsitteen kaksisuuntaisuuden. Tämä tarkoittaa, että ihmissuhdeperustaisessa työskentelyssä lapsen kanssa on aina otettava huomioon sekä lapsen että omaohjaajan näkökulma.

## Lähteet

- Aho, M. 2009. Vanhemmuuden roolikartta omaohjaajan hyvänä työkäytäntönä Halikon perhetukikeskuksessa. Teoksessa Tanskanen, I. & Timonen-Kallio, E. (toim.) Lastensuojelun hyvät työkäytännöt. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 44. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 81-91.
- Araneva, M. 2022. Lapsen suojelu – toteuttaminen ja päätöksenteko. Käsikirja lapsen asioista päättävälle. E-kirja. 2. painos. Helsinki: Alma Talent.
- Cook, A. 2007. Knowing the child: the importance of developing a relationship. Teoksessa Luckock, B. & Lefevre, M. (toim.) Direct work: Social work with young people in care. E-kirja. London: Coram BAAF, 215-222.
- Eronen, T. 2013. Viisi vuotta huostaanotosta. Seurantatutkimus huostaanotettujen lasten institutionaalisista poluista. Raportti 4/2013. Tampere: Terveystieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 6.3.2024. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104355/URN\\_ISBN\\_978-952-245-833-9.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104355/URN_ISBN_978-952-245-833-9.pdf)
- Ferguson, H., Warwick, L., Disney, T., Leigh, E., Cooner, T. S. & Beddoe, L. 2020. Relationship-based practice and the creation of therapeutic change in long-term work: social work as a holding relationship. *Social Work Education*, 41(2), 209-227. Viitattu 25.4.2024. <https://doi.org/10.1080/02615479.2020.1837105>
- ha, J. T. 2024. Laadullisen tutkimuksen ABC. Menetelmäopas opinnäytteen tekijälle. E-kirja. 1. painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Halonen, K. & Salosivu, P. 2023. Laitoshoidon laatukriteereistä hyvän kohtelun suunnitteluun. Teoksessa Kekkonen, E. & Jahnukainen, J. (toim.) Näkökulmia sijaishuoltoon. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu. 2/2023, 18-25. Viitattu 19.5.2024. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2023/06/20230605NakokulmiaSijaishuoltoonJulkaisuValmis.pdf>
- Harrikari, T. 2019. Lastensuojelun historia. Tutkielma oikeussääntelystä, kulttuurisista kerroksista ja hallinnan murroksista. E-kirja. Tampere: Vastapaino.
- Heikkinen, V. & Söderqvist, M. 2022. Konstruktiivinen tutkimusote majoitus- ja ravitsemisalun ilmiöiden analysointivälineenä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 7(2), 37-45. Viitattu 10.5.2024. <https://journal.fi/akakk/article/view/115031>
- Heino, T. 2020a. Prismassa teini-ikäisten palvelut ja kulku lastensuojeluun. Teoksessa Heino, T. (toim.) Mikä auttaa? Tutkimusperustaiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidossa. Raportti 12/2020. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus, 58-81.
- Heino, T. 2020b. Hyvinvoiva (työ)yhteisö. Teoksessa Heino, T. (toim.) Mikä auttaa? Tutkimusperustaiset ja käytännössä toimivat työmenetelmät teininä sijoitettujen lasten hoidossa. Raportti 12/2020. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus, 247.
- Helminen, M.-L. & Iso-Heiniemi, M. 1999. Vanhemmuuden roolikartta. Käyttäjän opas. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2022. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. E-kirja. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirvonen, M. 2023. Omaohjaaja lapsen luottoaikuisena lastensuojelun sijaishuollossa. Teoksessa Kekkonen, E. & Jahnukainen, J. (toim.) Näkökulmia sijaishuoltoon. Lastensuojelun

Keskusliiton verkkojulkaisu. 2/2023, 64-72. Viitattu 29.4.2024. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2023/06/20230605NakokulmiaSijaishuoltoonJulkaisuValmis.pdf>

Hämeenaho, P., Koskinen-Koivisto, E., Mäkinen, M. & Väkeväinen, N. 2022. Havainnointi ja haastattelu. Teoksessa Fingerroos, O., Kajander, K. & Lappi T.-R. (toim.) Kulttuurien tutkimuksen menetelmät. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 179-205.

Karppinen, S. 1999. Lapsen henkilökohtainen hoito ja huolenpito lastensuojelulaitoksessa: omahoitajamenetelmä. Teoksessa Tervonen-Arnkil, K. (toim.) Vaikeahoitoisten lasten ja nuorten hoitomenetelmiä lastensuojelulaitoksissa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 16. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto, 14-20.

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. E-kirja. Helsinki: Art House.

Kyrönseppä, U. & Rautiainen, J.-M. 1993. Lapsi laitoksessa. Helsinki: WSOY.

Laakso, R. 2021. Kasvatus ja rajoittaminen lastensuojelulaitoksessa. Teoksessa Helavirta, S., Halttunen, S. & Laakso, R. (toim.) Sijaishuollon rajoitustoimenpiteet ammatillisina käytäntöinä ja kokemuksina. Lapin AMKin julkaisuja. Sarja B. Tutkimusraportit ja kokoomateokset 12/2021. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu, 143-158. Viitattu 10.9.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:978-952-316-402-4>

Lastensuojelulaki 417/2007.

Nisonen, V. 2023. Muutoksen mahdollisuus – pohdintoja lastensuojelusta ja laitosarjesta. Teoksessa Kekkonen, E. & Jahnukainen, J. (toim.) Näkökulmia sijaishuoltoon. Lastensuojelun Keskusliiton verkkojulkaisu. 2/2023, 64-72. Viitattu 5.2.2025. <https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2023/06/20230605NakokulmiaSijaishuoltoonJulkaisuValmis.pdf>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos. E-kirja. Helsinki: Sanoma Pro.

Piippo, S., Syvänen, S. & Kolehmainen, R. 2022. Dialoginen toimintatapa. Sote Dialogit -hankkeen kehittämisopas työyhteisöille. Tampereen yliopisto. Joensuu: Työelämän tutkimuskeskus. Viitattu 9.5.2024. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/143821/978-952-03-2637-1.pdf>

Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. E-kirja. Tampere: Vastapaino.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakouluun puheenvuoroja 72. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.5.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-216-373-8>

Salonen, K., Eloranta, S. Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämismenetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja. E-kirja. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.5.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-216-649-4>

Sinkkonen, J. 2015a. Mitä tulisi ottaa huomioon lasta sijoitettaessa. Teoksessa Sinkkonen, J. & Tervojen-Arnkil, K. (toim.) Lapsi uusissa oloissa. Tietoa sijaishuollosta ja adoptiosta. Helsinki: Duodecim, 148-164.

- Sinkkonen, J. 2015b. Omahoitaja lapsen ja nuoren kasvun tukena. Teoksessa Sinkkonen, J. & Tervejen-Arnkil, K. (toim.) Lapsi uusissa oloissa. Tietoa sijaishuollosta ja adoptiosta. Helsinki: Duodecim, 241-243.
- Sivonen, M. 2017. Dokumenttianalyysi tutkimusmenetelmänä terveystieteissä. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 10.5.2024. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/17863/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20170525.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/17863/urn_nbn_fi_uef-20170525.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- STM & Suomen Kuntaliitto. 2019. Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 15.9.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4067-3>
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.
- Speth, C. 2015. The SWOT analysis. A key tool for developing your business strategy. Kääntänyt Probert, C. Management and marketing series V. 21. E-kirja. Lemaitre Publishing.
- TENK. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 10.5.2024. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)
- THL 2023a. Lastensuojelun käsikirja. Hoito- ja kasvatussuunnitelma. Viitattu 30.1.2025. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/lasten-ja-nuorten-lastensuojeluopas/lastensuojelun-viranomaisten-valvonta/hoito-ja-kasvatussuunnitelma>
- THL 2023b. Lastensuojelun käsikirja. Lastenkodin omavalvontasuunnitelma. Viitattu 10.5.2024. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/lasten-ja-nuorten-lastensuojeluopas/lastensuojelun-viranomaisten-valvonta/lastenkodin-omavalvontasuunnitelma>
- THL 2024a. Lastensuojelun käsikirja. Lastensuojelulaitokset. Viitattu 10.5.2024. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuolon-muodot/lastensuojelulaitokset>
- THL 2024b. Lastensuojelun käsikirja. Lastenkoti, nuorisokoti. Viitattu 20.5.2024. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuolon-muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti-nuorisokoti>
- THL 2024c. Lastensuojelun käsikirja. Lapsen oikeudet sijaishuollossa. Viitattu 30.1.2025. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hoito-ja-kasvatus-sijaishuollossa/lapsen-oikeudet-sijaishuollossa>
- Timonen-Kallio, E., Yliruka, L. & Närhi, P. 2017. Lastensuojelun terapeuttisen laitospalvelun mallinnus. Työpaperi 23/2017. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 5.12.2024. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132319/Tyo%CC%88paperi\\_2017\\_23\\_net%20%282%29.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132319/Tyo%CC%88paperi_2017_23_net%20%282%29.pdf)
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissuunnitelmaan, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 3. korjattu painos. E-kirja. Tampere: Tampere University Press.
- Vilkka, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vilkka, H. 2021b. Tutki ja kehitä. E-kirja. Jyväskylä: Santalahti-kustannus.
- Ward, A. 2007. Real-time communication in residential care. Teoksessa Luckock, B. & Lefevre, M. (toim.) Direct work: Social work with young people in care. E-kirja. London: Coram BAAF, 234-243.

Ylitalo, P. 2011. Roolikartta vanhemmuuden, parisuhteen ja itsenäistymisen tueksi. Helsinki: Kuntatalon paino.

#### Julkaisemattomat lähteet

Haastateltava 1. 2024. Haastattelu. Haastattelija: Davies, I. Rasion perhetukikeskus.

Haastateltava 2. 2024. Haastattelu. Haastattelija: Davies, I. Rasion perhetukikeskus.

Haastateltava 3. 2024. Haastattelu. Haastattelija: Davies, I. Rasion perhetukikeskus.

Haastateltava 4. 2024. Haastattelu. Haastattelija: Davies, I. Rasion perhetukikeskus.

Haastateltava 5. 2024. Haastattelu. Haastattelija: Davies, I. Rasion perhetukikeskus.

Haastateltava 6. 2024. Haastattelu. Haastattelija: Davies, I. Rasion perhetukikeskus.

Haastateltava 7. 2024. Haastattelu. Haastattelija: Davies, I. Rasion perhetukikeskus.

Piippo, H. 2021. Ohjaajan osaamiskartta ja perehdytyksen prosessi. Varsinais-Suomen lastensuojelukuntayhtymä.

Rasion perhetukikeskus. 2023. Omaohjaajatyön ohje.

Rasion perhetukikeskuksen omavalvontasuunnitelma. 2022.

Varha. 2024a. Lastenkotien esittely. Intranet-julkaisu. Viitattu 6.9.2024.

Varha. 2024b. Rasion perhetukikeskus. DokuVarha. Sosiaali- ja terveystalvet. Intranet-julkaisu. Viitattu 6.9.2024.

## Kuviot

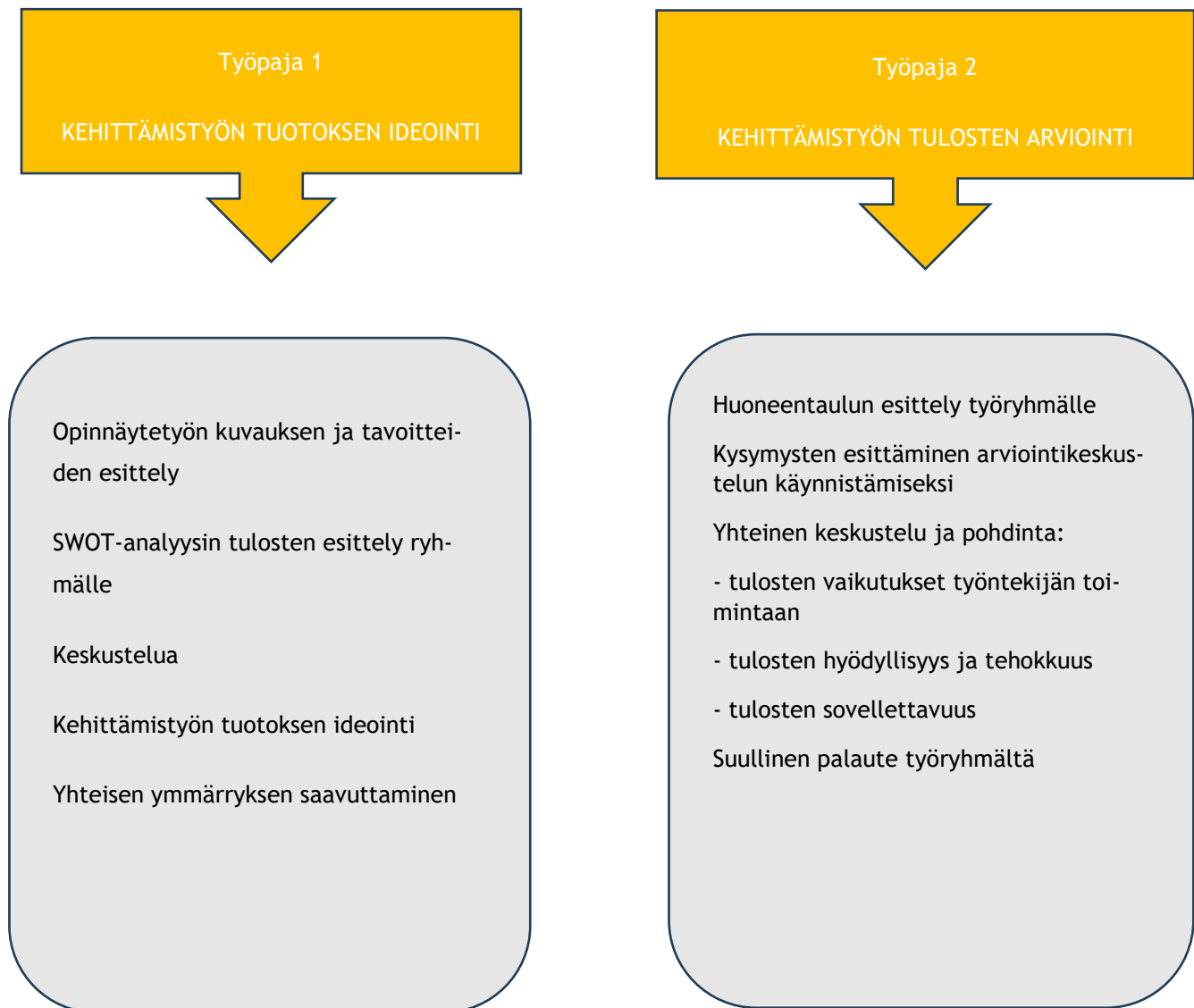
Kuvio 1: Kehittämistoiminnan konstruktivistinen malli (Salonen ym. 2017) .....	20
Kuvio 2: Ohjaajan osaamiskartta (Pipponen 2021, 4) .....	24
Kuvio 3: Omaohjaajatyön SWOT-analyysi .....	26
Kuvio 4: Haastatteluaineiston pääteemat .....	30

## Liitteet

Liite 1: Työpajojen kuvaus .....	49
Liite 2: Teemahaastattelurunko ja kuvaus .....	50
Liite 3: Hyvän ihmissuhdeosaajan huoneentaulu .....	51
Liite 4: Tiedote opinnäytetyön osallistujalle .....	52
Liite 5: Opinnäytetyön osallistujan suostumus .....	54



## Liite 1: Työpajojen kuvaus



## Liite 2: Teemahaastattelurunko ja kuvaus

Haastattelun pääteema: ihmissuhteiden merkitys omaohjaajatyössä.

Haastattelujen kesto on enintään 30 minuuttia. Tämä aika on todennäköisesti riittävä haastattelun pääteemojen avaamiseen. Haastattelukysymykset jaetaan haastateltaville ennakoon. Vanhemmuuden roolikarttaa käytetään haastattelussa visuaalisena apuvälineenä.

Teemahaastattelun kysymykset:

1. Mitkä ovat ajatuksesi ihmissuhteiden merkityksestä omaohjaajatyössä?
2. Pohdi vanhemmuuden roolikartan avulla, miten ihmissuhdeosaajan rooli näkyy omaohjaajatyöskentelyssä.
3. Mitä vahvuuksia sinulla on lasten ja nuorten kanssa tehtävässä työssä? Mitä vinkkejä voit kertoa omista kokemuksistasi ihmissuhdeosaajan roolin vahvistamiseksi?

Liite 3: Hyvän ihmissuhdeosaajan huoneentaulu



## Liite 4: Tiedote opinnäytetyön osallistujalle

### TIEDOTE OPINNÄYTETYÖSTÄ

Ihmissuhdeosaajan rooli omaohjaajatyössä lastensuojelun laitoshuollossa - Raision perhetukikeskuksen työntekijöiden reflektointia

#### Pyyntö osallistua opinnäytetyöhön

Sinua pyydetään mukaan opinnäytetyöhön, jossa tarkoituksena on tuottaa huoneentaulu ihmissuhdeosaajan roolista omaohjaajatyöskentelyyn. Olemme arvioineet, että sovellet opinnäytetyön osallistujaksi, koska opinnäytetyössä tarkastellaan lastensuojelulaitoksen ammattilaisten näkemyksiä ja ajatuksia omaohjaajatyöstä. Osallistujien kohderyhmä on Raision perhetukikeskuksen työntekijöitä. Tämä tiedote kuvaa opinnäytetyötä ja sinun osuuttasi siinä. Perehdyttyäsi tähän tiedotteeseen sinulla on mahdollisuus esittää kysymyksiä opinnäytetyöstä, jonka jälkeen sinulta pyydetään suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta.

#### Vapaaehtoisuus

Opinnäytetyöhön osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta ammattitoimintaasi.

Voit myös peruuttaa tai keskeyttää osallistumisesi koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytät osallistumisen, sinusta siihen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana opinnäytetyöaineistoa.

#### Opinnäytetyön tarkoitus

Tämä opinnäytetyö toteutetaan tutkimuksellisenä kehittämistyönä, jonka tarkoituksena on tuottaa työelämäkumppanille huoneentaulu omaohjaajatyöskentelyn vahvistamiseksi. Huoneentaulu tulee liitteeksi olemassa olevaan omaohjaajatyön ohjeeseen. Huoneentaulu tuo esiin näkökulmia omaohjaajan ihmissuhdeosaajan rooliin. Huoneentaulun avulla jokainen omaohjaaja saa vinkkejä omaan toimintaansa lasten ja nuorten kanssa.

#### Opinnäytetyömenetelmät ja toimenpiteet

Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään erilaisia menetelmiä, joita ovat teemahaastattelua, havainnointia, dokumenttianalyysia, SWOT-analyysia ja työpajaa.

Opinnäytetyö tehdään siten, että aineistona käytetään yksilöllisiä teemahaastatteluita yksikön työntekijöiden kanssa. Haastatteluiden tarkoituksena on tuoda työntekijöiden näkemykset ja ajatukset omaohjaajatyöstä. Haastateltavien pääasialliseksi ryhmäksi on suunniteltu Raision perhetukikeskuksen vakituisia työntekijöitä. Haastattelut ensin nauhoitetaan ja sitten litteroidaan kirjalliseen muotoon. Litteroidun aineiston perusteella haastatteluista tehdään havaintoja ja analyyskejä.

Haastattelujen kesto on enintään 30 minuuttia. Tämä aika on todennäköisesti riittävä haastattelun pääteemojen avaamiseen.

Sen lisäksi opinnäytetyöhön kuuluu ryhmätapaukset eli työpajat, joissa osallistujilta saataisiin palautetta ja ajatuksia kehittämisprosessista, opinnäytetyön onnistumisesta, luomastaan tuotteesta.

#### Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

#### Opinnäytetyön tuloksista tiedottaminen

Opinnäytetyö on julkinen asiakirja. Opinnäytetyö julkaistaan avoimesti Theseus -tietokannassa sekä työesitellään Laurean julkaisuseminaarissa muille opiskelijoille ja lehtoreille. Opinnäytetyön arvioitu valmistumisajankohta on joulukuussa 2024.

Lisäksi Varhan Raision perhetukikeskuksella on lupa opinnäytetyön julkaisun jälkeen käyttää vapaasti opinnäytetyössä tuotettua tietoa omiin tarkoituksiinsa.

### **Opinnäytetyön aineiston hävittäminen ja mahdollinen jatkokäyttö**

Tässä opinnäytetyössä kerättävä ja säilytettävä tutkimusaineisto sisältää seuraavat tunnistettavat henkilötiedot: haastateltavan nimi ja sukunimi, käsin tehdyt allekirjoitus sekä haastateltavan ääni. Osallistujien nimet sekä käsin tehdyt allekirjoitukset kerätään, kun he allekirjoittavat suostumuksen opinnäytetyöhön osallistumiseksi. Tutkimusaineistoa kerätään henkilöiltä itseltään yksilöhaastattelun avulla, jotka nauhoitetaan. Tietoa ei kerätä muualta, kuin haastatellulta itseltä. Haastattelujen tulokset raportoidaan anonyymeina opinnäytetyöhön. Haastattelujen aineisto on vain tutkijan käytössä ja tietoja ei luovuteta ulkopuolisille. Tutkimuksessa kerätty tieto säilytetään luottamuksellisesti ja tietoturvallisesti, joten ulkopuolisilla ihmisillä ei ole pääsyä aineistoon. Opinnäytetyön valmistuttua olemassa olevat asiakirjat tuhoetaan tai poistetaan.

Aineistoa ei jatkokäytetä eikä sitä avata muiden käyttöön. Aineisto hävitetään viimeistään kuusi kuukautta opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

### **Lisätiedot**

Pyydän sinua tarvittaessa esittämään opinnäytetyöhön liittyviä kysymyksiä opinnäytetyön tekijälle /opinnäytetyön ohjaajalle

### **Opinnäytetyöntekijöiden ja ohjaajan yhteystiedot**

Opinnäytetyöntekijä: Inna Davies

Opinnäytetyön ohjaaja: Marjo Ritmala, lehtori, Laurea -ammattikorkeakoulu

## Liite 5: Opinnäytetyön osallistujan suostumus

**Opinnäytetyön nimi:** Ihmissuhdeosaajan rooli omaohjaajatyössä lastensuojelun laitoshuollossa - Raison perhetukikeskuksen työntekijöiden reflektointia

**Opinnäytetyön toteuttaja:** Laurea - ammattikorkeakoulu,

Inna Davies

Opinnäytetyön ohjaaja: Marjo Ritmala

Tämä opinnäytetyö toteutetaan tutkimuksellisenä kehittämistyönä, jonka tarkoituksena on tuottaa työelämäkumppanille huoneentaulu omaohjaajatyöskentelyn vahvistamiseksi. Huoneentaulu tulee liitteeksi olemassa olevaan omaohjaajatyön ohjeeseen. Huoneentaulu tuo esiin näkökulmia omaohjaajan ihmissuhdeosaajan rooliin. Osallistumisesi on suuri merkitys tämän opinnäytetyön kannalta. Tässä opinnäytetyössä kerättävä ja säilytettävä tutkimusaineisto sisältää seuraavat tunnistettavat henkilötiedot: haastateltavan nimi ja sukunimi, käsin tehtyt allekirjoitukset sekä haastateltavan ääni. Epäsuoran tunnistamisen riskit on myös käsitelty. Osallistujien nimet sekä käsin tehtyt allekirjoitukset kerätään, kun he allekirjoittavat suostumuksen opinnäytetyöhön osallistumiseksi. Tutkimusaineistoa kerätään henkilöiltä itseltään yksilöhaastattelun avulla, jotka nauhoitetaan. Tietoa ei kerätä muualta, kuin haastatelluilta itseltä. Haastatteluiden tulokset raportoidaan anonymoineina opinnäytetyöhön.

Minua \_\_\_\_\_ on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun opinnäytetyöhön.

Olen saanut tiedotteen opinnäytetyöstä ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen opinnäytetyöstä, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä osallistumiseen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin opinnäytetyötä koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot opinnäytetyöhön mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua opinnäytetyön tietosuojaselosteeseen.

Osallistun opinnäytetyöhön vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan opinnäytetyöhön. Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani opinnäytetyöhön.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän (voin jatkaa sitä myöhemmin) osallistumisen, keskeyttämiseen asti kerättyjä tietoja voidaan käyttää opinnäytetyöhön.

Olen saanut tietoa opinnäytetyön aineiston mahdollisesta jatkokäytöstä tai tallentamisesta data-arkistoon ja hyväksynyt tämän.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän opinnäytetyöhön.

Vahvistan suostumukseni henkilötietojen käsittelyyn tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_\_

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Nimenselvennys: \_\_\_\_\_

Alkuperäinen allekirjoitettu osallistujan suostumus sekä kopio opinnäytetyötiedotteesta liitteineen jäävät opinnäytetyöntekijän arkistoon. Opinnäytetyötiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostuksesta annetaan osallistujalle.