

Maarit Nissilä

AVOHUOLLON ASUMISPALVELUJA TARJOAVA LASTEN JA  
JÄLKIHUOLTONUORTEN ASUMISYKSIKÖ -  
YKSILÖOHJAUKSESTA YHTEISÖLLISYYTEEN

Sosiaalialan koulutusohjelma

2015

# AVOHUOLLON ASUMISPALVELUJA TARJOAVA LASTEN JA JÄLKIHUOLTONUORTEN ASUMISYKSIKKÖ - YKSILÖOHJAUKSESTA YHTEISÖLLISYYTEEN

Nissilä, Maarit  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Joulukuu 2015  
Ohjaaja: Alvajärvi, Ari  
Sivumäärä: 58  
Liitteitä: 3

Asiasanat: lastensuojelulaki (avohuolto, jälkihuolto), yhteisöllisyys, itsenäistyminen, elämänhallinta

---

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää avohuollon tukitoimina asumispalveluja tarjoavan asumisyksikön vakituisten työntekijöiden ajatuksia omasta työnkuvastaan, muutoksista työnkuvassaan heillä käynnissä olleen kehittämishankkeen myötä, yksilöohjauksesta yhteisökasvatukseen siirtymisestä sekä tuottaa tietoa mahdollisista kehittämistarpeista.

Asumisyksikössä siirryttiin yksilöohjauksesta yhteisökasvatukseen syksyllä 2014 alkaneen kehittämishankkeen myötä ja työskentelytapoja muutettiin. Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella näitä työnkuvassa tapahtuneita muutoksia työntekijöiden näkökulmasta sekä selkeyttää heidän työnkuvaansa.

Tutkimuksen teoriaosuuden tarkoituksena oli tuoda asumisyksikön työntekijöille teoriatietoa heidän työnsä tueksi. Teoriaosuudessa käsiteltiin käsitteitä, joita työntekijät voivat mahdollisesti hyödyntää työssään asumisyksikössä.

Tutkimusmenetelmä oli kvalitatiivinen ja tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastattelujen avulla. Tutkimuksessa haastateltiin kaikkia viittä asumisyksikön vakituiseen henkilökuntaan kuuluvaa työntekijää. Tutkimuksen analysointi tehtiin teemahaastattelurunkoa apuna käyttäen.

Tutkimuksesta selvisi, että kehittämishanke oli tarpeen asumisyksikön toiminnan jatkuvuuden kannalta. Yksilöohjauksesta yhteisöllisyyteen siirtyminen oli kaikin puolin työläs, mutta erittäin tarpeellinen ja positiivinen muutos asumisyksikölle, sen työntekijöille ja asukkaille. Yhteisöllisyyden kasvatuseriaatteen myötä lapsille/nuorille kyettiin tarjoamaan heidän tarpeitaan vastaavia palveluja ja asukasvalinnoissa kiinnitettiin huomiota siihen, että asukasaines saatiin asumisyksikön palveluntarjontaa vastaavaksi.

# RESIDENTIAL UNIT PROVIDING HOUSING FOR CHILDREN AND AFTER CARE YOUNGSTERS - FROM INDIVIDUAL COUNSELLING TO COMMUNITY SPIRIT

Nissilä, Maarit  
Satakunta University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services  
December 2015  
Supervisor: Alvajärvi, Ari  
Number of pages: 58  
Appendices: 3

Keywords: social welfare act, community spirit, becoming independent, life skills

---

The purpose of this thesis was to collect the workers' opinions in a residential unit providing housing for children and after care youngsters. The aim was to find out what they think about their job description and changes in it. The unit has undergone changes in moving from individual counselling to community education. Community education was started in autumn 2014 and as a result the work methods were changed. Therefore, another aim was to explore the workers' views of this change and to find out possible needs for development and to clarify the job descriptions.

The theoretical part of the thesis aimed at providing information for the workers to support their work. Therefore, the theoretical part of the thesis deals with concepts which the workers can use in their work. The approach of the thesis is qualitative and the data were collected by theme interviews. All five workers of the residential unit were interviewed. The data were analyzed on the basis of the structure of the theme interview.

The results show that the development work was necessary for the continuity of the functions in the residential unit. The process of change had taken a lot of effort. However, it was necessary and also a positive change for both the workers and the residents. As a result, the workers are able to provide the services the children and the young need, when the principles of community education are followed. In addition, they are able to choose residents who are in need of those services which the residential unit provides.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	LASTENSUOJELULAKI.....	8
2.1	Laki avohuollon tukitoimista .....	8
2.2	Laki jälkihuollosta .....	9
2.2.1	Jälkihuollon sisältö .....	9
2.2.2	Asumisen ja toimeentulon turvaaminen .....	10
2.2.3	Itsenäistymisvarat .....	10
2.3	Tukiasuminen.....	11
3	YHTEISÖLLISYYS .....	11
3.1	Yhteisön arvot ja arki.....	13
3.2	Kasvattajayhteisön muodostuminen .....	14
3.3	Toiminnallisuus yhteisökasvatuksessa.....	16
3.4	Yhteisömuotoja.....	17
3.4.1	Identiteetiton yhteisö .....	17
3.4.2	Uhmakas yhteisö .....	18
3.4.3	Itsetuntoinen yhteisö.....	18
4	ITSENÄISTYMINEN.....	19
4.1	Minuuden kehitys.....	19
4.2	Itsenäistymisen tukeminen.....	20
4.3	Nuorisokasvatus .....	21
5	ELÄMÄNHALLINTA.....	22
5.1	Elämönhallinnan keinoja.....	23
5.2	Lapsen ja nuoren elämönhallinta .....	23
6	TUTKIMUSASETELMA .....	25
6.1	Tutkimuksen tarkoitus .....	25
6.2	Tutkimustehtävä ja – menetelmä .....	26
6.3	Haastateltavien valikoituminen, haastatteluun valmistautuminen ja sen suorittaminen .....	26
6.4	Haastatteluaineiston analyysi.....	28
6.5	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	29
6.6	Aiemmat tutkimukset.....	30
7	TUTKIMUSTULOKSIA .....	31
7.1	Asumisyksikön peruspilarit ja palvelurakenne .....	31
7.1.1	Miksi asumisyksikkö on olemassa?.....	31

7.1.2	Kenen palveluntarpeeseen asumisyksikkö vastaa ja miten? .....	32
7.1.3	Omaohjaajatyöskentely .....	32
7.1.4	Viisi lastensuojelun eettistä periaatetta .....	34
7.2	Työnkuva .....	37
7.2.1	Perustehtävä ja muutos työnkuvassa .....	37
7.2.2	Itsenäistyvän nuoren roolikartan peilaus omaan työnkuvaan.....	40
7.2.3	Koulutustarpeet.....	41
7.2.4	Yhteistyötahot .....	42
7.2.5	Oma työssäjaksaminen .....	43
7.2.6	Odotuksia ja muutoksia .....	44
7.3	Yhteisöllisyys asumisyksikössä .....	45
7.3.1	Yhteisöllisyyden periaatteet omassa työssä.....	45
7.3.2	Yhteisön heikoin ja vahvin osa-alue.....	47
7.3.3	Kehittämistarpeet.....	48
7.3.4	Yhteisöllisyyteen/yhteisöön sitoutuminen.....	49
7.3.5	Lapset/nuoret/vanhemmat/ohjaajat yhteisön jäseninä .....	50
7.4	Tulevaisuuden näkymät .....	50
7.4.1	Vaikuttamismahdollisuudet.....	51
7.4.2	Kehittämishankkeen / yhteisöllisyyden hyödyt ja haitat .....	51
8	YHTEENVETO .....	52
9	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	54
10	LOPPUSANAT .....	56
	LÄHTEET.....	57
	LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Lastensuojelu, etenkin ennaltaehkäisevä lastensuojelu ja lasten/nuorten tukeminen on ollut pitkään paljon puhuttava aihe niin kansalaisten huulilla kuin päättäjienkin puheissa. Väitteeni perustuu omaan kokemukseeni lastensuojelutyöstä vuosilta 2007–2013 sekä alan kehityksen ja sen ympärillä vallitsevan keskustelun seuraamiseen.

Lastensuojelun avohuollon asiakkaina oli vuonna 2013 88 795 lasta ja nuorta, joista uusien asiakkaiden osuus oli 43,3 prosenttia (38 477). Lastensuojelun avohuollon asiakasmäärä kasvoi 2 prosenttia edelliseen vuoteen verrattaessa. (Lastensuojelu 2013, Tilastoraportti 26/2014 viitattu 20.10.2015.)

Nuorten sijoittumista yhteiskuntaan on pidetty ja pidetään haasteellisena ja siihen tulisi panostaa jo mahdollisemman varhaisessa vaiheessa. Usein ongelmat ehtivät kasaantua ennen kuin asioihin aletaan puuttua. Alati hektistynvä elämänrytmi vaatii lapsilta/nuorilta paljon. Voimavarojen suuntaaminen oikeisiin asioihin on haasteellista. Velvoitteita ja vaatimuksia on, mutta tietävätkö lapset/nuoret tänä päivänä mitä heiltä odotetaan ja mihin yhteiskunta heitä velvoittaa? Kokemukseni perusteella juuri näissä tiedoissa ja taidoissa on lapsilla/nuorilla paljon aukkoja. Itsenäistymistä odotetaan ja täysi-ikäisyyttä pidetään sellaisena virstanpylväänä, jonka jälkeen kukaan ei enää määrää ja saa tehdä lähestulkoon mitä huvittaa. Nuoret eivät ajattele mitä velvollisuuksia ja vastuita täysi-ikäistyminen heiltä vaatii. Se, että kukaan ei enää määrää tarkoittaakin sitä, että vastuu siirtyy kokonaan itselle ja itse tulisi olla omasta elämästään vastuussa sekä hallita sitä. Kodin ja perheen merkitys on muuttunut. Enää ei tunnu olevan aikaa tai voimavaroja keskittyä pysähtymään ihan peruskasvatusteemojen äärelle.

Idea opinnäytetyöhöni syntyi ohjaavan opettajani kanssa keskusteltuani. Oma työkokemukseni lastensuojelutyöstä ja jälkihuoltotyöstä sekä kiinnostukseni edelleen alaa kohtaan nousivat esille. Nämä olivat hyvät lähtökohdat lähteä työstämään opinnäytetyötäni. Tilaus työlle löytyi melko vaivatta ohjaajani hyvien yhteistyökytkösten kautta.

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää avohuollon tukitoimina asumispalveluja tarjoavan asumisyksikön vakituisten työntekijöiden ajatuksia omasta työnkuvastaan, muutoksista työnkuvassaan heillä käynnissä olleen kehittämishankkeen myötä, yksilöohjauksesta yhteisökasvatukseen siirtymisestä sekä tuottaa tietoa mahdollisista kehittämistarpeista. Opinnäytetyöstäni ei käy ilmi mistä asumisyksiköstä on kyse. Tämä ei ollut tutkimuksen teon kannalta oleellinen tieto vaan käytän työssäni ainoastaan asumisyksikkö- nimitystä. Toive anonymiteetin säilyttämiselle tuli työn tilaajalta.

Koen, että työlle on myös yhteiskunnallista tilausta. Opinnäytetyöni on ajankohtainen, koska nuorten sijoittumisesta elämään ja yhteiskuntaan puhutaan jatkuvasti. Vaikka tutkimuksesta ei käy ilmi mitä asumisyksikköä tutkimus koskee, voidaan opinnäytetyön sisältöä ja tietoa soveltaa sekä pohtia mielestäni myös yleisesti. Tutkimustulokset koskevat kuitenkin vain yhtä tiettyä asumisyksikköä, eikä niitä voida soveltaa suoraan muualle. Tutkimuksessani lapsilla tarkoitetaan alle 18 vuotiaita ja nuorilla 18 vuotiaita ja vanhempia.

Opinnäytetyöni voi parhaassa tapauksessa toimia työvälineenä ja suunnannäyttäjänä jatkossa tutkimuksen kohteena olevan asumisyksikön työntekijöille. Muutos kyseessä olevan asumisyksikön käytännöissä ja toiminnassa on entiseen verrattuna suuri, koko työnkuvan muuttuminen ei käy käden käänteessä. Yksilöohjauksesta yhteisön rakentamiseen on pitkä matka. Työni toivottavasti näyttää heille suuntaa minne he ovat kulkeneet ja minne olisi vielä matkaa.

Asumisyksikössä on nyt kokemusta yksilöllisestä ohjauksesta, jolla ei ole saavutettu toivottuja tuloksia ja näin ollen etsitään uutta suuntaa kasvattaa nuoria maailmalle. Arkipäivän tutkimisessa arvioidaan yhdessä toimintaa, elettyä ja koettua suhteessa yhteisön perustehtävään. Jokaisessa organisaatiossa on hyvä pohtia ja määritellä perustehtävää jatkuvasti uudelleen yhteiskunnan muutoksen pyörteissä. Mitä ja ketä varten olemme olemassa ja ketä meidän tulisi palvella ja miten? Teemmekö ajatellen perustehtäväämme oikeita asioita oikealla tavalla? (Murto 2001, 41.)

Teoriaosuuden tavoitteena on tuoda asumisyksikön työntekijöille teoriatietoa avaamalla muutamia tärkeitä käsitteitä. Keskeisiksi käsitteiksi ovat valikoituneet lastensuojelulaki (avohuolto sekä jälkihuolto), yhteisöllisyys, itsenäistyminen ja elämänhallinta.

## 2 LASTENSUOJELULAKI

Lastensuojelutyötä ohjaa lastensuojelulaki, jonka lähtökohtana on taas turvata lapsen oikeudet, kuten turvallinen kasvuympäristö, tasapainoinen ja monipuolinen kehitys sekä erityinen suojele. Lastensuojelulain taustalla tavoitteina on painottaa lastensuojelutyötä entistä enemmän ennaltaehkäisyyn, varhaiseen tukeen ja avohuoltoon. (Määttä & Rantala 2010, 149.)

Lapsen osallisuuden laiminlyönti on ollut yksi kritisoitu asia lastensuojelutyön toimintakulttuurissa. Lastensuojelutyö on usein byrokraattista ja aikuiskeskeistä, mutta siinä on kuitenkin kaikki mahdollisuudet myös aitoon osallistamiseen, mikäli vain lapsi otetaan osaksi työskentelyprosessia. (Pekkarinen 2006, 126–127.)

### 2.1 Laki avohuollon tukitoimista

Laki sanoo, että avohuollon tukitoimiin on ryhdyttävä viipymättä, kun lastensuojelun tarve on todettu. Tukitoimien tarkoituksena on edistää ja tukea lapsen myönteistä kehitystä, mutta myös tukea ja auttaa vanhempia lapsen hoidossa ja kasvatuksessa. (Lastensuojelulaki 30.12.2014/1302, 34§.) Avohuollon tukitoimilla pyritään usein ennaltaehkäisevään työhön ja antamaan tukea varhaisessa vaiheessa ennen ongelmien kasaantumista. Avohuollon tukitoimia voidaan yleisesti pitää niin sanotusti kevyempänä tapana puuttua ja tarjota kokonaisvaltaista tukea.

Avohuollon tukitoimien tarkoituksena on:

- 1) antaa tukea lapsen ja perheen ongelmatilanteen selvittämiseen;



- 2) tukea lasta taloudellisesti sekä muuten koulunkäynnissä, ammatin ja asunnon hankinnassa, työhön sijoittumisessa, harrastuksissa, läheisten ihmissuhteiden ylläpitämisessä sekä muiden henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttämisessä;
- 3) tarjota lapsen kuntoutumista tukevia hoito- ja terapiapalveluja;
- 4) tarjota tehostettua perhetyötä;
- 5) tarjota perhekuntoutusta; sekä
- 6) tarjota muita lasta ja perhettä tukevia palveluja ja tukitoimia. (Lastensuojelulaki 30.12.2014/1302, 36§.)

Lapsen tai vanhemman asiakassuunnitelmassa sosiaalityöntekijä arvioi lapsen terveyden ja kehityksen kannalta välttämättömät sosiaalihuollon palvelut ja muun muassa päivähoidon järjestämisen. (Lastensuojelulaki 30.12.2014/1302, 36§.)

## 2.2 Laki jälkihuollosta

Laki määrittää, että kunnan tulee antaa jälkihuoltopalvelua sellaiselle nuorelle, joka on ollut LSL 40§:ssä kuvatun sijaishuollon piirissä eli sijoitettuna kodin ulkopuolelle. Jälkihuoltoa tulee tarjota myös LSL 37§:ssä määrättyllä tavalla avohuollon tukitoimin sijoitettuna yhtäjaksoisesti vähintään kuuden kuukauden ajan olleelle nuorelle. (Lastensuojelulaki 30.12.2014/1302, §75.)

”Kunnan velvollisuus jälkihuollon järjestämiseen päättyy viiden vuoden kuluttua siitä, kun lapsi on ollut 1 momentissa tarkoitetun kodin ulkopuolisen sijoituksen päättymisen jälkeen viimeksi lastensuojelun asiakkaana. Velvollisuus jälkihuollon järjestämiseen päättyy viimeistään, kun nuori täyttää 21 vuotta.” (Lastensuojelulaki 30.12.2014/1302, §75.)

### 2.2.1 Jälkihuollon sisältö

Nuorta ei ole velvoitettu ottamaan jälkihuoltopalveluja vastaan, mutta hänen halutesaan palvelu tulee hänelle kunnan puolesta tarjota. Jälkihuollon sisältö rakentuu sosiaalityöntekijän ja nuoren kesken laatiman asiakassuunnitelman ympärille. Jälkihuollon päättyessä on nuorelle myös laadittava suunnitelma tulevaisuuden varalle, johon

kirjataan hänen käytettävissään olevat palvelut ja tukitoimet. Jälkihuolto pitää sisälleen muun muassa nuoren tukemista itsenäiseen elämään, apua arjen askareisiin, koulutus/työpaikan etsimiseen tukea, oman nuoren asioista huolehtivan sosiaalityöntekijän tapaamiset ja tuen. Usein jo sijoituksen aikana lasta aletaan ohjata jälkihuollon tapaisesti itsenäiseen elämään ja häntä aletaan ohjata muun muassa asioimaan erilaisissa virastoissa, huolehtimaan omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. (Lastensuojelulaki 30.12.2014/1302, §76.)

### 2.2.2 Asumisen ja toimeentulon turvaaminen

Jos nuoren tilanne vaatii muun muassa hänen kuntoutumisensa kannalta tukea toimeentuloon tai asumisen järjestämiseen, on kunta lain mukaan velvollinen avustamaan nuorta näissä asioissa. (Lastensuojelulaki 30.12.2014/1302, §76a.)

### 2.2.3 Itsenäistymisvarat

Lapsen ollessa sijoitettuna kodin ulkopuolelle hänelle kertyy sijoituksen aikana varoja, joita kutsutaan itsenäistymisvaroiksi. Itsenäistymisvarat koostuvat kuukausittaisesta summasta, joka on vähintään 40 prosenttia lapsen sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista koostuvista tuloista, korvauksista tai saamisista. Lapsilisää ei oteta näissä tuloissa huomioon. Ellei lapsella ole edellä mainitun kaltaisia tuloja tai ne ovat riittämättömät, tulee hänen itsenäistymistään, opintojaan ja asumistaan tukea tarvittaessa itsenäistymisvaroilla. Sosiaalitoimella on oikeus päättää itsenäistymisvarojen maksamisen ajankohdasta tai niin sanotuista kohteista, joihin itsenäistymisvaroilla voidaan antaa tukea. Lähtökohtaisesti itsenäistymisvarat tulee maksaa nuorelle viimeistään jälkihuollon päätyttyä tai nuoren saavutettua 21 vuoden iän. Sosiaalitoimen tulee antaa tarvittaessa myös selvitys itsenäistymisvarojen määrästä ja/tai niiden kertymisestä sijoituksen päätyttyä sekä tarvittaessa myös sijoituksen aikana. (Lastensuojelulaki 30.12.2014/1302, §77.)

### 2.3 Tukiasuminen

Nuoren asumisen ja jälkihuollonkin onnistumisen kannalta olennaista on se, että nuorelle annetaan hänen tarpeitaan vastaava tuki asumiseen. Tukea voidaan järjestää monella tavalla, joista tukiasuminen on tavallisin tapa. Tämä edesauttaa nuoria, jotka ovat pienituloisia, omaavat mahdollisesti maksumerkintähäiriöitä ja laitostaustan, koska nämä seikat voivat heikentää heidän mahdollisuuksiaan muuten vapailla asuntomarkkinoilla. Aina erilaisia asumisvaihtoehtoja arvioitaessa on otettava huomioon mikä on nuoren tuen tarve ja määrä. Tukiasunnossa asuminen tarkoittaa, että nuori saa sosiaalityön menetelmin tukea asumisensa ja elämisensä järjestämiseen. Tukiasuminen on tilapäinen järjestely/siirtymävaihe kohti itsenäisyyttä. (Laaksonen 2004, 32.)

## 3 YHTEISÖLLISYYS

Yhteisöllisyys on jälleen vahvistumassa. Useimmat meistä elävät erilaisissa yhteisöissä, joko kiinteästi tai löyhemmin. Yksilö saa turvaa yhteisöllisyydestä ryhmän muodossa. Yhteisö voi auttaa meitä hahmottamaan ympäristöämme toisella tavalla. (Jaari 2007,46.)

Jos ajatellaan yhteisöjä lastensuojelussa voivat yhteisössä jäsenet olla eri-ikäisiä, eri sukupuolta ja hyvin erilaisista lähtökohdista tulevia lapsia/nuoria. Kuitenkin yhteisön jäseniin kohdistetaan samanlaisia odotuksia, huomioiden kuitenkin jokaisen yksilölliset tarpeet. Yhteiskunnassakin ihmiset ovat jäseninä monissa eri yhteisöissä ja sitä kautta hyvin erilaisissa asemissa ja rooleissa. Yhteisön erilaisuus voidaan helposti nähdä haittatekijänä ja haasteena. Kuitenkin lapsen/nuoren edun mukaista on se, että hän saa olla osallisena hyvin monipuolisessa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Näin ajatelleen yhteisön erilaisuus onkin valtava rikkaus ja voimavara lapsen/nuoren kehityksen kannalta. Hänellä on mahdollista olla erilaisissa rooleissa, osallistua erilaisiin toimintoihin ja oppia hyväksymään sekä sietämään erilaisuutta niin sosiaalisesti kuin emotionaalisestikin. (Kyrönseppä & Rautiainen 1993, 93–94.)

Koko yhteisökasvatuksen idea perustuu nuorten kehityksen myötä kasvavaan vastuuseen. Kun nuoret saavat päätäntävaltaa, he ottavat myös siihen liittyvän vastuun. Näin ollen vapaus luo vastuuta. Tällöin kasvatus on yhdessä kasvamista. (Kemppinen 1999, 19.)

Yhteisö ei koostu siitä, että yksilöt ovat samassa tilassa. Yhteisöllisyys edellyttää yhteenkuuluvuuden tunnetta, riittävää yhteistä sosiaalista todellisuutta, näkemysten, kokemusten ja tunteiden jakamista. Yhteisö ei voi kehittyä ellei tähän kaikkeen ole aikaa ja yhteisiä tilaisuuksia. (Murto 2001, 11.) Yhteisöjä on monenlaisia ja ne vaihtelevat toimintamuodoiltaan ja tavoitteiltaan paljon. Kuitenkin yhteistä kaikille yhteisöille on pysyvä ja välitön vuorovaikutus. (Lehtonen 1990, 25.)

Yhteisökasvatus on tullut suomalaisille tutuksi yhteiskuntatieteiden maisterin Kalevi Kaipion ja psykologi Kari Murron kautta 1970-luvulla. He halusivat etsiä uusia vaihtoehtoja aikuisjohtoiselle vallankäytölle yhteisökasvatuskokeilujen avulla. (Kemppinen 1999, 19.) Kaipion kokemuspohja on peräisin Jyväskylän yliopiston erityisopettajien opettamisesta sekä apukoulu- ja tarkkailulinjan opettajanvuosistaan 1975–1977. Noina vuosina hän sai paljon arvokasta tietoa yhteisökasvatuksellisista kokeiluista. (Kemppinen 1999, 19.) Kaipio on toiminut kasvattajayhteisössä niin ohjaajana kuin lopulta poikakodin johtajana. Hän kertoo kirjassaan Kasvattava yhteisö, poikien oppilaskodissa tapahtuneista kokemuksistaan. Hän kertoo, että poikien käyttäytymistä ja koko muutosprosessia ei ollut mahdollista hallita antamatta heille vaikuttamismahdollisuuksia sekä ymmärtämättä ja ottamatta vakavasti heidän kokemuksiaan ja käsitystään sekä niiden erilaisuutta suhteessa kasvattajien kokemuksiin. Kun normeja ja normistoa luotiin koko ajan yhdessä, kunnioitettiin ja pidettiin niitä samalla myös turvalisina. Tässä normiston luomisprosessissa toimi yhteisön itsesääätöisyys. Poikien käyttäytymiseen kyettiin vaikuttamaan, kun yhteinen arvomaailma ja sosiaalinen todellisuus rakentui sitoutumalla keskusteluihin, kompromisseihin ja yhteiseen päätösten tekoon. (Kaipio 1999, 39.)

### 3.1 Yhteisön arvot ja arki

Nuorisolain ensimmäisen luvun ensimmäisessä pykälässä sanotaan, että lain tarkoituksena on tukea nuoren kasvua ja itsenäistymistä ja tämän tavoitteen arvoina on mainittu olevan yhteisöllisyys, yhteisvastuu, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo sekä monikulttuurisuus, kansainvälisyys, terveet elämän tavat, ympäristön ja elämän kunnioittaminen. (Nuorisolaki 27.1.2006/72,1§. ) Näitä laissa säädettyjä arvoja ja normeja voi soveltaa kasvatusyössä laajasti ja ne liittyvät tiiviisti myös yhteisön arvo- ja normimäärittelmiin.

Yhteisökasvatus Kaipion ja Murron mukaan perustuu siihen, että yhteisö laatii itselleen säännöt ja asettaa toiminnalleen tavoitteet. Tällöin jokaisella jäsenellä on velvollisuus osallistua yhteisten asioiden hoitamiseen. (Kempinen 1999,19.) Kun säännöistä sovitaan yhdessä ja ne ovat mielekkäät, ne usein myös toimivat. Kun säännöt perustellaan hyvin ja ne ovat selkeitä, on niiden noudattamiseen helppoa motivoitua. Tällöin homma toimii. Pakko, kiristys ja uhkailu jäävät näin ollen tarpeettomiksi. Sääntöjen noudattamiseen sisäinen motivaatio on usein paras kannustin. (Viljamaa 2014, 59.)

Arvot ja normit ovat väylät joiden avulla voi yrittää ymmärtää yksilön käytöstä ja kasvatusta. Ne nivoutuvat tiiviisti yhteen yksilön arvojen ohjatessa parhaimmillaan hänen käytöstään. Eli yksilön oikeina pitämät arvot ovat sisäistyneet hänen persoonaansa ohjaaviksi normeiksi, jotka säätelevät hänen käytöstään. Yksilö toimii näiden normien mukaisesti myös yksin ollessaan ja jos hän toimii niiden vastaisesti, hän tuntee syyllisyyden tunnetta eli hänen omatuntonsa alkaa niin sanotusti kolkuttaa. Kasvattajan opettamat arvot ja normit tulee olla linjassa yhteiskunnan arvojen ja normien kanssa. Ristiriidat teorian ja käytännön toiminnan välillä murentavat kasvatuksellisen perustan. (Kaipio 1999, 13.)

Kaipio on kirjannut käytännöistä kehittyneet toiminnan periaatteet yhteen vuonna 1974. Ne ohjasivat kaikkea toimintaa ja niihin palattiin aina tarpeen sitä vaatiessa. Näiksi yhteisökasvatuksen periaatteiksi valikoituivat ne periaatteet ja käytännön toiminnot, joita jatkuvasti korostettiin. Periaatteet selkeyttivät sen arvoperustan, jonka

pohjalta arkipäivän sääntöjä luotiin ja joihin sitoutumista yhteisökokouksissa yhdessä käsiteltiin. Periaatteet olivat seuraavan laiset:

- ”
1. Tasa-arvoisuus ja yhteisöllisyys
  2. Terveen järjen periaate
  3. Avoimuus ja rehellisyys
  4. Ehdoton oikeudenmukaisuus
  5. Luottamuksen periaate
  6. Fyysisen ja psyykkisen koskemattomuuden periaate.” (Kaipio 1999, 48.)

Ellei yhteistä linjaa ole, ei yksittäinen kasvattaja voi luoda yksin vaadittavaa johdonmukaisuutta kasvatukseen vaikka hän olisi miten taitava kasvattaja tahansa. Mikäli yhteistä sitoutumista ei työyhteisöstä löydy, ei kasvatustapahtuma voi olla johdonmukainen. (Kaipio 1999, 201.)

### 3.2 Kasvattajayhteisön muodostuminen

Tärkeää kasvatusyhteisöä perustettaessa ja yhteisökasvatukseen siirryttäessä on muistaa, että tilanteen tulee olla aina aikuisen henkilökunnan hallinnassa. Aikuisten on kyettävä takaamaan yhteisön turvallisuus ja luoda ilmapiiri, jossa kasvatettavien ei tarvitse pelätä rehellisten mielipiteidensä sanomista ääneen. (Murto 1997, 193.) Henkilöstön keskeinen kommunikaatioyhteys on tärkein ominaisuus siirryttäessä yhteisöhoitoon. Suurin haaste on avoimuus ja rehellisyys henkilöstön sisällä. Johtaja ja yksikön esimies on usein tässä tilanteessa avainasemassa, koska hänen tehtävänsä on luoda aikaa koko henkilökunnan yhteisille kokouksille. (Murto 1997, 242.) Yhteisön sisäisen sosiaalisen rakenteen säätää ulkopuolelta tulevat lait sekä hallinnolliset rakenteet. (Murto 1997, 249.)

Kasvattajayhteisön vastuut ja toiminnan käynnistämisen vaiheet:

1. Yhteiset säännölliset kokoukset ja niiden vakiinnuttaminen.
2. Perustehtävän selkiyttäminen sekä toiminnan tavoitteista ja yhteisöllisistä käytännöistä sopiminen.

3. Muutostarpeiden ja ongelmien kartoittaminen, joihin yhteisöllistä puuttumista kaivataan.
4. Edellä mainittujen muutostarpeiden ja ongelmien selkiyttämisen myötä selkiintyy myös ajatus käytännön johdonmukaisuuksiin sitoutumisesta.
5. Päätös siitä, että aletaan toimia yhteisesti sovittujen tapojen mukaisesti sekä sitoudutaan niihin. (Kaipio 1999, 202–203.)

Lapset ja nuoret tulisi ottaa tasavertaisina kumppaneina kaikilla mahdollisilla osa-alueilla osaksi yhteisöä ja sen toimintaa. Kasvattajayhteisöön kuuluvat aikuiset asettavat yhteisölle reunaehdot ja rajat, joiden puitteissa lapsilla ja nuorilla on varaa itsesäätelyn puitteissa toimia. Lapsia ja nuoria tulee ohjata käsittelemään ja ratkaisemaan asioita yhdessä tasavertaisesti. Reunaehdot ja rajat muovautuvat muun muassa yhteisön jäsenten iän, yhteisön tason ja yhteisön organisatoristen edellytysten pohjalta. (Kaipio 1999, 216.)

Yhteisöön asettautumisessa kasvatuksen näkökulmasta liittyy paljon huomioon otettavia ulkopuolisia tekijöitä. Lapsen/nuoren asettautumisessa yhteisön jäseneksi tulee tukea hänen itsensä hyvää kehitystä, mutta myös edistää yhteisön hyvinvointia, jotta yhteisössä on mahdollista elää hyvänä ihmisenä. (Pitkänen 1996, 41.)

Kehittyvä yhteisö pitää sisällään yksilöt, jotka voivat laajasti sitoutua perustehtävään, yhteisiin linjoihin, tavoitteisiin ja käytäntöihin, joista on yhdessä sovittu. Usein ongelmana on se, etteivät kaikki jäsenet halua tai kykene sitoutumaan yhteisiin asioihin. Ongelmakohta ilmenee usein silloin, kun tavaksi tulleet käskyvaltaiset perinteet tulisi muuttaa yhteistyöksi ja tiimityöksi. (Kaipio 1999, 239.)

Nykyiset vaihtelevat ja irralliset kasvatusolosuhteet tekevät yhteisökasvatuksen toteuttamisesta haasteellista. Lapsia/nuoria on tärkeää opettaa ymmärtämään yhteisössä elämisen perusasioita kuten työn ja ilon jakamista, yhdessä olemista ja yhteisön omaisuuden kunnioittamista. Sitoutuminen ja yhteenkuuluvuuden tunne lisää turvallisuuden tunnetta. Toiminnan selkeys, innostavuus ja tavoitteellisuus sekä selkeät säännöt yhteisöissä ovat yhteisökasvatuksen periaatteita noudattavan yhteisön edellytyksiä. (Kemppinen 1999, 20–21.)

### 3.3 Toiminnallisuus yhteisökasvatuksessa

Yhteisökokouksia voidaan pitää yhteisöhoidollisten yhteisöjen toiminnan ja kehityksen kivijalkana. Kokouksilla on useita eri tehtäviä kuten uskon vahvistaminen koko hoitoprosessiin, kokoukset ovat yhteisön kommunikaation perusta, kokoukset ovat tilaisuus, jossa on mahdollisuus vaikuttaa sekä kontrolloida, mutta myös oppia. (Murto 1997, 221.) Tärkein kokous on koko yhteisön kokous. Jos näitä pidetään liian harvoin, ei yhteistyö ja kommunikaatio toimi riittäväällä tasolla. Tämä korostuu etenkin kilpailu, konflikti- ja ristiriitatilanteissa. (Murto 1997, 240–241.)

Työllä, jolla tässä tarkoitetaan yhteisön jokapäiväisiä tehtäviä kuten siivousta, ruuanlaittoa, kunnostus- ja huoltotöitä ja niin edelleen, on suuri kasvatuksellinen, kuntouttava ja terapeuttinen tehtävä. Työtehtävien suorittaminen, niiden laiminlyöminen ja huolimaton tekeminen käsitellään yhteisissä kokouksissa. Tehtävien hoitaminen ryhmissä, joissa on vastuuvelittäjä, toimii palkkiona yhteisön jäsenille. Vastuun antaminen/jakaminen on luonnollinen palkkio asiakkaan osoittamasta taitojen ja vastuun kehittymisestä. (Murto 1997, 245.)

Yhteisöt ovat alati muutostilassa eivätkä saavuta pysyvää päätetilaa koskaan. Tämä johtuu siitä, että yhteisöt muodostuvat jäsentensä keskinäisten suhteiden varaan, joten on tarpeellista kiinnittää huomiota yhteisön kehittämisessä ilmeneviin prosesseihin. (Rasku-Puttonen 2006, 124.) Yhteisöhoidossa yhteisten perinteiden luominen sekä juhlapäivien huomioiminen on merkityksellistä niin yksilön että yhteisön itsetunnon ja yhteenkuuluvuuden lujittamisen kannalta. (Murto 1997, 247.)

Yhteisöhoitoon ja sen siirtämiseen omaan yhteisöön sopivaksi ei ole olemassa mitään yleistä valmista sapluunaa ja kukaan ulkopuolinen ei voi määritellä miten yhteisöhoitoa kussakin yhteisössä sovelletaan. (Murto 1997, 253.)



### 3.4 Yhteisömuotoja

Yhteisöjä voi olla monia hyvin erilaisia, erilaisissa ympäristöissä ja ne koostuvat erilaisista lähtökohdista tulevista yhteisön jäsenistä. Kaikilla yhteisöillä on omat erityispiirteensä. Kari Murto kuvaa Prosessin johtaminen kirjassaan yhteisöjä muutamien tyypittelyjen kautta; identiteetiton yhteisö, uhmakas yhteisö ja itsetuntoinen yhteisö. Näitä yhteisömuotoja voi soveltaa niin työyhteisöön kuin kasvatusyhteisöönkin.

#### 3.4.1 Identiteetiton yhteisö

Tavallista tälle yhteisölle on yhteinen tila tai rakennus, jossa yhteisö toimii. Jäsenistö on suhteellisen pysyvää laatua. Yhteisön identiteetti on usein heikko ja yhteisössä on vähän yhteisiä keskusteluja sekä vähän yhteistä aikaa. Identiteettittömässä yhteisössä nimensä mukaisesti yhteinen sosiaalinen identiteetti on heikko ja yhteinen näkemys yhteisön tavoitteista sekä perustehtävästä on hatara. Yhteisössä vallitsee heikko yhteenkuuluvuuden tunne. Henkilökunta suhtautuu työhönsä ulkokohtaisesti ja vieraantuneesti, he ovat työpaikalla fyysisesti läsnä, mutta heidän ajatuksensa ja tunteensa ovat muualla. Identiteettittömässä yhteisössä työpaikan aikaa ja resursseja käytetään usein itsekkäisiin tarkoituksiin. Yhteisössä ei välttämättä ole avoimia ja näkyviä ristiriitoja ja tämä johtuu lähinnä kommunikation heikkoudesta. Klikkiytyminen ja takanapäin puhuminen taasen ovat yleisempää. Ulkoapäin katsoen yhteisö on johdon näkökulmasta vaaraton ja viaton yhteisö. Yhteisössä harvoin tapahtuu vastarintaan nousua, ellei jäsenten omia etuja uhata. Yhteisö on mukautuvainen ja helposti manipuloidavissa oleva. Esimies on tässä yhteisötyypissä ainoa, jolla on jonkinlainen kokonaisvastuu, että asiat tulee hoidettua ja henkilöstöä on riittävästi. Yhteisölle tyypillistä on selviytyminen päivästä toiseen. Toiminnan tulokset ovat vaatimattomia, mutta ulkokohtaisin ja suoritekeskeisin arviointikriteerein mitattuna yhteisö ei varsinaisesti erotu muista kaltaisistaan.

### 3.4.2 Uhmakas yhteisö

Identiteettittömästä vaiheesta usein siirrytään tämän yhteisömuodon kautta seuraavaan eli itsetuntoiseen yhteisömuotoon. Uhmakkaaseen yhteisöön päädytään usein keskustelujen ja kokousten lisääntyttyä. Muutos voi käynnistyä esimiehen tai joidenkin henkilöstövaihdosten myötä. Vähitellen kyetään ratkomaan yhteisöä vaivaavia ongelmia ja ristiriitoja sekä voitetaan yhdessä vaikeuksia. Kaikki tämä edellä mainittu luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja antaa uskoa sekä luottamusta omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin. Työ alkaa tuntua kiinnostavammalta ja valtaa ajatuksia myös vapaa-ajalla. Työasioita viedään myönteisessä mielessä kotiin. Henkilökunta viettää vapaa-aikaa yhdessä työn ulkopuolella ja yksikön edusta on oman edun sijaan tullut ensisijainen. Ulkopuolelta katsottuna toiminta on sisältä lämpiävää ja mielenkiinto rajoittuu lähinnä yhteisön sisäisiin asioihin. Yhteisön sisällä ollaan erittäin tietoisia omista saavutuksista, mutta vierastetaan niiden tiedottamisesta ulkopuolisille. Yhteisön tuhoutumisen välttäminen vaatii aktiivisuutta ja avoimuutta ulospäin. Tälle yhteisölle ulkopuolelta tulevan palautteen vastaanottaminen on tärkeää. Niin sanottuun näennäisyhteisöllisyyteen kuuluu yksilöllisten erojen ja erilaisten, etenkin yhteisöä kritikoivien mielipiteiden tukahduttaminen. Jotta tämän yhteisön kehitys voidaan turvata, on ulkopuolinen työnohjaus paikallaan.

### 3.4.3 Itsetuntoinen yhteisö

Itsetuntoinen yhteisö on tietoinen omista heikkouksista ja vahvuuksistaan ja tuntee ne. Päämäärät, toiminnan periaatteet ja käytännöt ovat sisäistyneet ja yhteisöllinen kulttuuri on vakiintunut. Yhteisön jäsenten vastuuntunne on erittäin vahva ja laaja-alainen. Vastuuta ei tunneta vain omasta yksiköstä, vaan koko organisaatiosta ja laajimmillaan koko omasta toimialasta. Yhteisö asettaa korkeita vaatimuksia niin itselleen kuin ympäristölleenkin. Yhteisö on aktiivinen ja kantaottava. Sen itseluottamus näkyy kyvyssä antaa kriittistä palautetta toisille yksiköille ja johdolle sekä vastavuoroisesti ottaa kritiikkiä vastaan omasta toiminnastaan. Tämä yhteisö on avoin niin sisäisesti kuin ulkoisestikin. Yhteisö tukee jäsentensä avointa kommunikaatiota ja kykenee ristiriitojen ja ongelmien käsittelyyn. Itsetuntoinen yhteisö on suvaitsevainen ja tukee yksilöllisyyttä sekä erilaisuutta. Tässäkin yhteisössä on ongelmia ja ristiriitoja, mutta jäsenillä

on rohkeutta, kykyjä ja taitoja käsitellä vastaantulevia vaikeuksia sekä kokemukseen perustuva luottamus myös niistä selviytymiseen. Yhteisiksi koettujen ongelmien ratkaisemiseksi etsityt keinot ja tavat toimia tuntuvat omilta ihan jokaisesta eikä niihin sitoutuminen ole ongelmana. Tavoitteet nousevat yhteisöllisestä prosessista alhaalta-päin. Tyypillistä itsetuntoiselle yhteisölle on, että virheet ja epäonnistumiset jaetaan yhdessä ja niiden tutkimista voidaan käyttää oppimisen lähteenä. Tavoitetason kohoaminen ilmentää yhteisöllisen itsetunnon kohoamista. Itsetuntoisen yhteisön kehittämisessä johtajan tai yksikön esimiehen rooli on ratkaisevassa asemassa. (Murto 1997, 119–125.)

## 4 ITSENÄISTYMINEN

Nuoruudessa yksi tärkeimmistä tapahtumista on itsenäistyminen ja omista vanhemmista irtautuminen. Tämä vaihe tapahtuu usein hitaasti erilaisten kokeilujen ja rituaalien kautta. Erovaiheessa on kyettävä varaamaan aikaa lapselle/nuorelle sekä luomaan turvallisuuden tunnetta. (Kemppainen & Rouvinen-Kemppainen 1998, 172.) 2000-luvun uusi valitettava ilmiö on osan nuorison kasvaminen suoraan kohti syrjäytyneitä aikuisuutta. Palkkatyötä ei yksikertaisesti riitä kaikille nuorille. Sisältö heidän elämänsä tulee löytää jostain muualta kuin työmaailmasta. Tämä on syrjään jäämistä edistävä tekijä monen nuoren kohdalla. (Kemppinen 1999, 104.) Sisältöä elämään etsitään tänä päivänä paljon verkosta. Elämässä voi olla sisältöä vaikka kuinka paljon, mutta se tapahtuu ilman ihmiskontakteja. Sosiaalista kanssakäymistä tapahtuu, mutta sitä voi harrastaa kotona yksin, ilman ulkomaailman kohtaamista fyysisesti. Näitä ”yksinäisiä” syrjäytyneitä nuoria on yhä enemmän.

### 4.1 Minuuden kehitys

Nuoren minuus kehittyy varhaisaikuisuuden kehitysvaiheessa. Nuori muokkaa suhdettaan ympäristöön ja hänen persoonallisuutensa rakentuu eri yhteyksien kautta yhteiskuntaan ja sen eri osiin sekä järjestelmiin. Tässä kehitysvaiheessa nuori usein irtaantuu

kodistaan. Hänen tulee valita itselleen koulutus, ammatti ja ura sekä hänen tulee sopeutua yhteiskuntaan. Tärkeää tässä vaiheessa on myös oman minuuden tiedostaminen. Minuudella tässä tarkoitetaan erillisyyttä, yksinäisyyttä, ahdistusta, ainutlaatuisuutta ja hämmästyttä itsensä kohtaamisesta. Nuoruudelle tyypillisintä on herkkyyss ahdistukseen ja pelkoon. (Jaari 2007, 59.)

Yksilölle ryhmien merkitys on suuri. Kaikissa yhteiskunnan ryhmissä voimme kokea aitoa vuorovaikutusta. Tulemme kohdatuiksi ihmisinä ja peilaamalla voimme oppia itsestämme sekä opimme huomaamaan miten myös muut reagoivat. Yhteinen aika ja tila sekä turvalliset raamit luovat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja takaavat vertaistukea. Yksilö tarvitsee toista ihmistä, ryhmää oman identiteettinsä kehittymisen ja vahvistumisen tueksi. (Lindroos & Segercranz 2009, 19.)

#### 4.2 Itsenäistymisen tukeminen

Lapsilla/nuorilla on usein tunne siitä, ettei kukaan välitä. Lapselle/nuorelle tulisikin näyttää kuinka paljon työtä heidän eteensä tehdään. Tässä merkityksessä tukemistyötä tehdään usein liian paljon piilossa lapselta/nuorelta itseltään. Lapsi/nuori olisi hyvä saada mukaan kaikkiin häntä koskeviin tilanteisiin, joissa lapsen/nuoren tukijat etsivät ratkaisuja hänen auttamisekseen. (Järvinen 1993, 15.)

Kannustaminen antaa lapselle/nuorelle uskoa elämään. On tärkeää, että lapselle/nuorelle kyettäisiin luomaan kuvaa siitä, että maailmassa on paljon tavoittelemisen arvoisia asioita. Aikuisen tehtävänä on luoda lapsille/nuorille kuvaa maailmasta, aikuisten maailmasta. Tärkeää olisi kuvata tätä maailmaa myös positiivisen kautta. Järkyttävää on jos nuoren ihmisen elämä on pääpiirteissään vain työttömyystilastoja, päihdeongelmia, perheväkivaltaa, avioeroja ja kriisejä. Aikuisen roolina on kannustamisen kautta löytää myös niitä valonpilkahduksia ja tuoda niitä lasten/nuorten elämään ja ohjata tätä kautta elämänmyönteisyyteen. (Kemppinen & Rouvinen-Kemppinen 1998, 60–61.)

Koti on paikka, joka jokaisella lapsella/nuorella tulisi olla. Joidenkin lasten/nuorten koti voi olla lastenkoti, sijaisperheen koti tai oma huone sukulaisten luona. Kodin fyy-

sinen sijainti ei olekaan oleellisin asia eikä myöskään kodin tyyppi. Se on tärkeä turvapaikka, jossa lapsella/nuorella on oma paikka, tila ja merkityksensä. (Kemppinen & Rouvinen-Kemppinen 1998, 151.)

Lapsen/nuoren tulee oppia vastuuntuntoa ja toivottavaa olisi, että hän tekisi oman osansa kotitöistä, muun muassa tiskaisi, veisi roskia, siivoasi huoneensa ja lämmittäisi saunaa. Lapsen/nuoren tulee kyetä vastaamaan omasta koulunkäynnistään ja opiskelustaan. Lapsen/nuoren tulisi kasvaa niin, että hän olisi tietoinen omista velvollisuuksistaan, kuten esimerkiksi vanhempien/kasvattajien asettamista kotiintuloaikojen noudattamisesta. (Kemppinen & Rouvinen-Kemppinen 1998, 201.)

#### 4.3 Nuorisokasvatus

Nuoruus on aikaa, jolloin maailmankuvaa rakennetaan tietoisesti. Nuorisokasvatus taasen pitää sisällään sen, että elämää pohditaan yhdessä lapsen/nuoren kanssa. Lapsen/nuoren rinnalla kuljetaan pitkin matkaa, jolloin hän muodostaa käsitystä ympäröivästä maailmasta. Häntä tuetaan nuoruusikävaiheeseen kuuluvissa kehitystehtävissä ja autetaan häntä rakentamaan minuuttiaan sekä tuetaan häntä hänen persoonansa kasvussa. (Hämäläinen 2007, 176–177.)

Erityisnuorisotyössä tehtävänä on lapsen/nuoren kykyjen ja valmiuksien vahvistaminen, hänen aktivoimisensa sekä toimintamotivaation herättäminen. Usein myönteisten kokemusten puuttuminen vaikuttaa lapsen/nuoren itsetuntoon. Elämän rakennusaineiksi tarvitaan onnistumisia. Itsetunnon heikentyminen johtaa helposti kielteiseen itsensä tehostamiseen ja ilmenee usein käytösongelmina ja huomionhakuisuutena. Tasapainoinen kasvu koostuu onnistumisen tunteista, itsensä voittamisesta, positiivisesta palautteesta ja huomioimisesta. Myönteisten kokemusten järjestäminen lapselle/nuorelle voi tapahtua monin eri tavoin, mutta tärkeää on asettaa realistisia, mutta toisaalta riittävän haasteellisia tavoitteita. Kaikilla myönteissävytteisillä kokemuksilla on positiivisia vaikutuksia nuoren itsetuntoon. Itsevarmuuden kasvu vahvistaa nuorta kohtaamaan elämän tavallisimpia ongelmia ja vastoinkäymisiä sekä antaa eräänlaista vastustuskykyä hölmöilyjä vastaan. Vaikka nuoren tukijalla tulee olla eväitä annettavaksi

sekä neuvoja ja ratkaisuja selviytyä, on kuitenkin muistettava, että vastuu nuoren elämästä on hänellä itsellään. Tukijan tulee vain vahvistaa nuoren omaa vastaanottokykyä. (Järvinen 1993, 12–13.)

## 5 ELÄMÄNHALLINTA

Elämännhallinnalla tarkoitetaan ihmisen uskoa siihen, että hän voi vaikuttaa asioihinsa sekä muuttaa olosuhteita itselleen suotuisammiksi. Omalla toiminnallaan ihminen pyrkii muuttamaan ulkoisia tai sisäisiä olosuhteita, jotka hän kokee liian rasittaviksi ja joihin hänen voimavaransa ei riitä. Psykologiassa elämännhallinta on noussut keskeiseksi käsitteeksi 1970-luvulla. Tutkimuksen kohteeksi on tullut käsite ”locus of control” ja se on saanut joukon lukuisia erilaisia käännöksiä. Käsitteellä on tarkoitettu sitä, missä ihminen näkee oman elämänsä kontrollin. Ohjaako hän elämäänsä itse vai koostuuko hänen elämänsä sattumanvaraisista tapahtumista ja onnen sekä epäonnen vaihtelusta. (Keltikangas-Järvinen 2008, 255.)

Elämännhallinnasta puhumisesta on viime aikoina tullut muodikasta. Käsite elämännhallinta on kuitenkin hyvin epämääräinen, jos sitä oikein pysähtyy miettimään. Käsite ei varsinaisesti itsessään täsmennä sitä, kenen elämän hallinnasta on kysymys. Käsite itsessään ei kerro puhutaanko omasta vai muiden elämän hallinnasta, eikä sitä mitä puolia elämästä tarkoitetaan. (Pulkkinen 1996, 173.)

Tähdellistä on näin ollen aina elämännhallinnasta puhuttaessa ilmaista niin sanottu kohde, kenen elämännhallinnasta on kyse ja miltä kantilta sitä tarkastellaan. Tässä tapauksessa olen pohtinut itsenäistymisen kynnyksellä olevien lasten/nuorten elämännhallintaa sekä heidän tukemistaan siinä.

## 5.1 Elämänhallinnan keinoja

Meillä kaikilla on erilaisia keinoja ja kykyjä sopeutua erilaisiin etenkin kielteisiin elämänmuutoksiin ja elinoloihin. Elämänhallinnan tunne on kohtuullisen pysyvä persoonallisuuteen liittyvä ominaisuus, ei niinkään hetkellinen tunnekokemus. Elämänhallinnan tunne on henkinen voimavara, jonka avulla selviämme stressitilanteista, kiireestä, paineista sekä erilaisista haasteista ja vastoinkäymisistä. Kyky ja tahto tehdä valintoja sekä usko omaan itseen ovat elämänhallintaa. Se, että kokee elämän mielekkäänä, merkittävänä ja ennakoitavana on elämänhallinnan tunnetta. Tähän liittyvät myös elämänarvot, itsetunto ja käsitys omasta itsestä. Ulkoisella elämänhallinnalla tarkoitetaan sitä, että ihminen pystyy itse ohjaamaan elämänsä kulkua ilman suurempia yllätyksiä. Sisäisellä elämänhallinnalla tarkoitetaan taas kykyä sopeutua elämän vaikeisiin ja draamaattisiin vaiheisiin sekä ymmärtää, että ne ovat osa luonnollista elämänsä kulkua. Elämänhallintaa ovat muun muassa arjen ylläpito, sosiaalinen ja taloudellinen tilanne sekä yleinen arkipäivän mielekkyys. (Salminen 2005, 193–194.)

Tunne omasta elämänhallinnasta syntyy siitä, että tekee asioita, jotka ovat itselle tärkeitä. Se, että tuntee hallitsevansa omaa elämänsä ja pitää oman elämänsä naruja käsissään on elämänhallinnan tunne. Oleellista tässä on se, että ihminen toimii parhaalla mahdollisella tavalla niissä olosuhteissa, joissa hän elää. Siitä huolimatta, että meillä kaikilla ei ole samoja lähtökohtia elämään, on jokaisella kuitenkin mahdollisuus pyrkiä järkevään elämän suunnitteluun. Tärkeää on ihmisen oma usko siihen, että hän pystyy vaikuttamaan omaan tulevaisuuteensa. (Kempinen 1999, 118.)

## 5.2 Lapsen ja nuoren elämänhallinta

Jatkuvan muutoksen hallinta on osa nykypäivää. Jatkuva muutos lisää myös kriisien määrää ja muuttaa niiden laatua. Elämän nopea rytmi vaatii paljon keinoja selvitä. Kiireinen elämänrytmi antaa ihmiselle koko ajan enemmän ja enemmän ulkoa tulevia malleja. Jokaisen tulisi kuitenkin asettaa omalle elämälleen tavoitteet, joita kohti kulkea päämäärätietoisesti. Kukaan muu ei elämäämme onnelliseksi tee, kuin me itse. Ihminen, joka tietää mitä tahtoo ja hallitsee elämänsä ei ajaudu kaaokseen vastoinkäymisten kohdatessa. Itsensä vähättely ja aliarvioiminen ei hyödytä mitään ja se on

syytä lopettaa. Oman elämän hallinnan lähtökohtana on itsensä hyväksyminen ja asennoituminen elämään positiivisesti. Tulevaisuuteensa toiveikkaasti suhtautuva omaa positiivisen elämänasenteen. Hänellä on halu selvittää elämänsä solmukohdat ja käynnistää myönteisiä muutoksia. Muutos tarkoittaa usein myös jostain luopumista, mutta luopuminen tuo usein tilalle uusia asioita, jopa entisiä rikkaampia ja antoisampia. (Rouvinen-Kemppinen & Pertti Kemppinen 1998, vii.)

Lapsia/nuoria tulee kannustaa monipuolisesti erilaisissa tehtävissä ja tekemisissä sekä auttaa heitä luottamaan ja uskomaan itseensä ja omiin kykyihinsä selviytyä vastoinkäymisistä. (Kemppinen & Rouvinen-Kemppinen 1998, 59.) Oman elämän hallinnan oppimista ajatellen on tärkeää, että lapsi/nuori oppii, ettei kaikki mene aina heidän mielensä mukaisesti. Elämään kuuluu niin iloja kuin surujakin. Jos lapsi/nuori saa koko ajan kaiken haluamansa, hän menettää ennen pitkää näköalansa ikäviin asioihin. Näin ollen lapsi/nuori ei kykene käsittelemään epäonnistumisia, rasitusta, ahdistusta eikä epävarmuutta. Realismin opettaminen lapselle/nuorelle on tärkeää, sillä petty-mystensietokyky on tärkeä osa vahvaa ja tervettä itsetuntoa. Vastuun ottaminen omista asioista eikä muiden syyttäminen tai elämän syyttäminen omista vastoinkäymisistä on vastuullisen lapsen/nuoren vahvaa itsetuntoa. (Kemppinen & Rouvinen-Kemppinen 1998, 87.) Lapsen/nuoren on saatava kokeilla omien siipiensä kantavuutta hänelle turvallisissa olosuhteissa aikuisten tukemana. Ellei lapsi/nuori koskaan koe epäonnistumista ja käsittele asiaa, on hänen erittäin vaikeaa kohdata muitakaan elämänsä vaikeuksia. (Mäki-Opas 1999, 75.)

Nuorten elämänhallinnasta puhuttaessa tulee ottaa huomioon heidän ikätasonsa, käytettävissä olevat voimavaransa, tuen tarve ja sen saanti, nuoren oma vastaanottavaisuus sekä aktiivisuus omaa elämäänsä kohtaan. Nuoret aikuisuuden kynnyksellä olevat tarvitsevat toimintaa. Ihanne olisi, jos yhteiskunta kykenisi tarjoamaan kaikille nuorille aikuisille työtä. Todellisuus on kuitenkin se, että työelämän kyydistä pois jääneet eli syrjäytyneet nuoret elävät toimeentulotuella ja muilla sosiaaliavustuksilla. Tällaisessa elämäntilanteessa elävien nuorten ajantaju ja -rytmi sekä mahdollisen vapaa-ajan vieton väheneminen vähentävät myös nuoren työmotivaatiota. Liian kauan toimeentulona ollut nuori kokee asian näin. Juuri näihin syrjäytyneisiin ja toimeentulona nuoriin kasaantuvat depressiivisyys, ahdistus, päihteiden käyttö ja erilaiset traumaattiset kokemukset. Oma elämänhallinta katoaa, koska usein tällaiset syrjäytyneet ja ulostyönnetyt



ihmiset joutuvat yhteiskunnan pelinappuloiksi. He käyttävät runsaasti yhteiskunnan tarjoamia palveluja, mikä osaltaan tarkoittaa sitä, että viranomaiset tekevät heidän puolestaan paljon sellaisia päätöksiä, jotka kuuluisivat ehdottomasti heille itselleen. (Kemppinen 1999, 104.) Ihmisen löytäessä elämälleen tarkoituksen, saadessaan hyväksyntää, rakkautta ja päästessään toteuttamaan itseään positiivisella tavalla voi hänestä tulla myös tuottava yhteiskunnan jäsen. Menestyksen voi ajatella saavuttavansa, jos kasvatuksessa noudattaa viiden ärrän mallilla; rakkautta, rajoja, rohkaisua, riitojen sovittelua ja ravistelua. (Viljamaa 2014, 138.) Tätä kaikkea kaipaa myös itsenäistymisen kynnyksellä oleva omaa elämänhallintaansa opetteleva lapsi/nuori.

## 6 TUTKIMUSASETELMA

### 6.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää avohuollon tukitoimina asumispalveluja tarjoavan asumisyksikön vakituisten työntekijöiden ajatuksia omasta työnkuvastaan, muutoksista työnkuvassaan heillä käynnissä olleen kehittämishankkeen myötä, yksilöohjauksesta yhteisökasvatukseen siirtymisestä sekä tuottaa tietoa mahdollisista kehittämistarpeista.

Työntekijöiden ajatukset ja kokemukset jaottelen neljän eri teeman alle. Nämä teemat ovat: työntekijöiden ajatukset asumisyksikön peruspilareista ja palveluntarpeesta, ajatukset omasta työnkuvasta ja muutoksesta siinä, yhteisöllisyyden teema sekä tulevaisuuden näkymät. Teemat tutkimuksen sisältöön nousivat keskusteluista asumisyksikön vastaavan ohjaajan kanssa sekä omista ajatuksistani kuunneltuani heidän tilannettaan ja arvioituani heidän mahdollisia hyötymistarpeitaan tutustumiskäynneilläni asumisyksikössä. Tilaus ja tarve tutkimukselle nousivat esille ja asumisyksikössä koettiin hyväksi hetkeksi pysähtyä miettimään työntekijöiden ajatuksia omasta toimenkuvastaan sekä käynnissä olleen kehittämishankkeen jo saavutetuista tuloksista ja muutoksista. Asumisyksikössä työntekijät päivittävät tutkimuksen tekohetkellä itselleen uutta työnkuvaa ja tässä tutkimukseni toimii myös apuvälineenä, nostaen esille työntekijöiden ajatuksia, tarpeita ja tyytyväisyyden/tyytymättömyyden kohteita.

## 6.2 Tutkimustehtävä ja – menetelmä

Tutkimustehtävien tavoitteena on selvittää:

- 1) millaista työtä asumisyksikössä tehdään ja miten työnkuva on muuttunut käynnissä olleen kehittämishankkeen myötä
- 2) mitä yhteisöllisyyden periaatteen tuominen kehittämishankkeen myötä on tuonut asumisyksikköön
- 3) millaisia muutoksia työnkuvassa on hankkeen/yhteisöllisyyden myötä tapahtunut
- 4) minkälaisia odotuksia työntekijöillä on työtä kohtaan.

Tutkimusmenetelmäksi valitsin kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimusmenetelmän ja tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 157). Kvalitatiivinen tutkimus auttaa selvittämään ilmiöitä. Ilmiöitä, joista ei ole olemassa vielä teoriamalleja. Näiden ilmiöiden hahmottamiseen ja määrittämiseen käytetään usein laadullista tutkimusta. (Kananen 2010, 37.) Näin ollen tutkimusmenetelmä on perusteltu, koska tutkimuksen tarkoituksena on selvittää ja kuvata asumisyksikön työntekijöiden kuvaamana heidän työnkuvaansa ja sen muutosta asumisyksikössä.

Haastattelun avulla koin taas saavani esille tutkimuksen kannalta oleellisimman tiedon. Haastattelu on myös joustava tapa kerätä tietoa ja teemahaastattelussa teemat ovat runkona ja tukena sekä varmistavat haastattelun etenemisen, mutta myös luovat mahdollisuuden joustoon. Teemahaastattelussa mahdollistuu myös molemmat haastattelun hyvät puolet eli avoimuus ja toisaalta taas osin strukturoitu kyselymalli. (Hirsjärvi ym. 2008, 199-203.)

## 6.3 Haastateltavien valikoituminen, haastatteluun valmistautuminen ja sen suorittaminen

Päädymme keskusteluissa asumisyksikön vastaavan ohjaajan kanssa siihen, että haastattelen vakituista henkilökuntaa eli viittä työntekijää. Niin sanottuun asumisyksikön

vakioporukkaan kuuluu myös kaksi pysyvämpää sijaista, mutta jätimme heidät tutkimuksen ulkopuolelle siitä syystä, etteivät he ole osallistuneet kehittämishankkeen myötä järjestettyihin yhteisökasvatuskoulutuksiin. Tutkimuksesta ja siihen sisältyvistä haastatteluihin osallistumisista henkilökuntaa tiedotti niin vastaava ohjaaja, kuin minä itse kirjelmän muodossa (LIITE 1, LIITE 2). Pyysin henkilökuntaa hieman valmistautumaan haastatteluun säästääksemme aikaa ja antaen heille mahdollisuuden pohtia teemoja jo hieman etukäteen.

Valmistauduin itse haastatteluihin huolellisesti. Teemahaastattelurungon muotoutuminen lopulliseen malliinsa ei käynyt käden käänteessä ja vaati paljon ajatustyötä. Haastattelurungon rajaamisessa pyysin myös ohjausta opinnäytetyön ohjaajaltani. Haastatteluissa nousee muutenkin usein helposti esille, ei tutkimuksen kannalta oleellista tietoa, joten kysymysten entistä tarkempi rajaus oli tehtävä huollella. Etukäteen ajattelin, että haastattelut saattavat helposti lähteä rönsyilemään, joten pyrin haastattelurunkoon, joka etenisi loogisesti. Tämä tavoite toteutui ja haastattelut sujuivat jouhevasti teemojen puitteissa. Tutkimukseni kannalta oleellisten ja merkittävien kysymysten ja teemojen löytäminen oli haasteellinen tehtävä. Se, etteivät haastattelut paisuisi mahdottomiksi, vaati juuri tuota rajausta. Silti teemahaastattelurungostani jäi melko laaja. Koin kuitenkin, että pystyin perustelemaan jokaisen teeman olemassa olon ja teemojen sisältämät kysymykset. Analyysivaiheessa jokainen teema ja sen alakysymykset tulivat myös avattua. Yritin haastattelurungosta jättää kaiken niin sanotun ei tutkimuksen kannalta oleellisen tiedon pois, kuten esimerkiksi tietoja haastateltavista (iät, työkokemus jne.).

Suoritin haastattelut asumisyksikön tiloissa sijaitsevassa neuvotteluhuoneessa, yhtä haastattelua lukuun ottamatta. Neuvotteluhuoneen ollessa varattuna neljännen haastattelun kohdalla päädyimme suorittamaan sen asumisyksikön tyhjässä asunnossa. Tallensin haastattelut niin sanelulaitteella kuin myös oman tietokoneeni ääninauhurilla tuplatakseni mahdollisuudet äänitteen onnistumiseen. Testasin laitteiden toimivuutta etukäteen varmistamalla sopivan etäisyyden hyvän äänenlaadun takaamiselle. Haastattelujen tallentaminen ei ollut haastateltaville ongelma. Muutama haastateltava mainitsi ennen haastattelun alkua hieman jännittävänsä haastattelun tallentamista. Haastattelutilanteet olivat kuitenkin mielestäni hyvin luonnolliset keskustelutilanteet, joista

jännitys ei paistanut läpi, ei haastateltavien kuin ei haastattelijankaan. Haastattelut kestivät vajaan kahdesta tunnista hieman alle tuntiin.

Aineiston kerääminen sujui sovitusti yhtä haastattelua lukuun ottamatta, joka siirrettiin minusta riippumattomista syistä. Suoritin haastattelut kuitenkin sovittujen kahden viikon aikana neljänä eri päivänä syyskuun 2015 aikana.

#### 6.4 Haastatteluaineiston analyysi

Haastatteluaineiston purkamista helpotti tallenteiden hyvä laatu. Kuuntelin tallenteet ensin kertaalleen tehden niistä käsin muistiinpanoja ja tehden huomioita puheesta. Huomioin litteroinnissa puheessa pidemmät tauot, mietintähetket sekä naurahdukset ja muut oleellisesti vastaukseen liittyvät äänneet/eleet, joista olin tehnyt haastattelutilanteessa havaintoja (muun muassa käsien liikkeet osoittaessa jotain) mahdollisimman tarkkaan, koska en vielä litterointivaiheessa osannut ajatella mitkä olisivat tutkimuksen kannalta oleellisia huomioita. Litteroin siis kaikki haastattelut sanasta sanaan tietokoneelle ja tässä puheen hyvä laatu helpotti purkamista. Litteroitua tekstiä tuli yhteensä koneelle kirjoitettuna 65 sivua. Nimesin haastateltavat satunnaisesti, en haastattelujärjestyksessä, kirjaimin A-E, eli työntekijä A, työntekijä B ja niin edelleen.

Varsinaisen empiirisen aineiston analyysin suoritin temahaastattelurunkoa apuna käyttäen. Annoin jokaiselle teemalle oman värin. Litteroituani haastattelut, kuuntelin ne vielä kertaalleen läpi. Värejä apuna käyttäen merkitsin jokaisesta teemasta teeman omalla värillä tärkeimmät esille nousseet asiat. Kokosin jokaisen teeman alle kaikista haastatteluista esille nostettavat asiat. Koin tämän tavan toimia itselleni selkeimmäksi jäsennostavaksi.

Litterointi oli paljon aikaa vievä ja työläs vaihe opinnäytetyössä. Sen perusteellinen tekeminen ja kaikki edellä mainitut vaiheet kuitenkin mielestäni helpottivat koko prosessin yhteen kasaamista, joten aikaa vienyt työosuus myös palkitsi. Itselle parhaimman jäsennostavan löytyminen ei kuitenkaan välttämättä ole se nopein ja tehokkain tapa. Ehkä, jos nyt kaiken tekisin uudelleen, olisin monessa asiassa jo viisaampi. Näin ollen koko opinnäytetyöprosessi on nimenomaan ollut ennen kaikkea oppimisprosessi.

## 6.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Selvitin työntekijöille lähettämässäni kirjelmässä (LIITE 1) tutkimukseni tarkoituksen ja tavoitteet. Tutkimussuunnitelmani oli heillä myös luettavissa. Laitoin ennakkotietoihin mukaan myös haastattelussa käyttämäni apumateriaalin (LIITE 2) eli lastensuojelun laatusuosituksen viisi eettistä periaatetta (THL www-sivut viitattu 28.8.2015), itsenäistyvän nuoren roolikartan (Varsinais-Suomen lastensuojeluliiton kuntayhtymän www-sivut viitattu 28.8.2015) sekä yhteisöllisyyttä ohjaavat periaatteet (Kaipio 1999, 48). Asumisyksikön vastaava ohjaaja oli omalta osaltaan alustanut tutkimukseen osallistumista ja kertoi, että työntekijät osallistuvat haastatteluihin mielellään ja kokevat tutkimuksestani olevan heidän työnsä hyötyä. Koska haastateltavien joukko oli pieni, oli ennalta kaikille tiedossa, että tunnistettavuus tutkimusaineistosta on työntekijöille melko helppoa. Vaikka tutkimuksessani esiinnyttään nimettömänä ja tutkimuksen tulokset käsittelevän anonymisti, on noin pienelle ja tiiviille ryhmälle haastateltavien tunnistaminen keskenään melko helppoa. En kokenut tätä tutkimuksen kannalta eettiseksi haitaksi, sillä jokainen haastateltava tiesi tämän mahdollisuuden osallistuessaan haastatteluun. Lähinnä työntekijät kokivat mielenkiintoiseksi ja kivaksi asiaksi lukea mitä muut ovat samoista asioista sanoneet. Tutkimuksen eettisyyttä lisää myös se, ettei tutkimuksesta selviä mistä asumisyksiköstä on kyse. Tutkimusosuudesta ja koko opinäytetyöstä jätettiin lopulta asumisyksikön tunnistettavuustiedot kokonaan pois. Eli tutkimuksessa ei mainita mihin asumisyksikköön tutkimus kohdistuu. Sillä ei ollut tutkimustulosten kannalta merkitystä ja tutkimus tulee vain asumisyksikön omaan käyttöön, joten sillä ei ole laajempaa vaikuttavuutta muualle. Litteroinnin ja analyysivaiheen jälkeen tuhosin kaikki nauhat sekä tiedot haastateltavista niin sanelukoneesta kuin omalta tietokoneeltanikin. Myös käsin kirjoittamani materiaalin tuhosin polttamalla tutkimuksen valmistuttua. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta painotin haastateltaville sitä, että he olisivat vastauksissaan mahdollisimman totuudenmukaisia ja avoimia, sillä näin varmistetaan tutkimuksen luotettavuus ja vaikuttavuus heidän etuaan parhaiten palvelevaksi. Tutkimukseni tarkoituksena on kuitenkin tuottaa tietoa ja näkemystä asumisyksikössä tapahtuvan työn tueksi. Rehelliset näkemykset palvelevat paremmin ja luovat luotettavuutta tutkimukselle.

Tutkimukseni tulokset perustuvat asumisyksikön vakituisen henkilökunnan kokemuksiin ja näkemyksiin työstään ja tutkimuksessani on kysymys haastateltavien yksilöllisistä mielipiteistä ja kokemuksista. Koen, että tutkimus on toistettavissa ja mahdollisesta toisinnosta voisi olla asumisyksikölle joskus tulevaisuudessa hyötyä työn kehittämisen kannalta. Näin ollen mahdolliselle jatkotutkimukselle olisi tilausta. Tutkimuksen tulokset ovat kokemus tästä hetkestä sekä osittain menneistä tapahtumista.

## 6.6 Aiemmat tutkimukset

Omassa opinnäytetyössäni tutkittavaa aihetta ei ole aiemmin tutkittu, koska tutkimukseni kohdistuu vain tämän yhden asumisyksikön henkilökunnan kokemuksiin heidän työstään. Kun tutkimuksen aihetta alun perin mietin ja kun työlle tilauspaikka löytyi, oli itselleni selvää, että mieluummin haluaisin tutkia asumisyksikössä tapahtuvaa työtä jostain muusta kuin lasten ja nuorten näkökulmasta. Kokemukseni lastensuojelutyöstä ja jälkihuoltotyöstä oli yksi syy sille, että halusin tutkimukseeni tuon toisen näkökulman. Koen, että lasten ja nuorten haastatteleminen sekä heidän kokemustensa analysointi ei olisi ollut minulle niin suuri oppimisprosessi. Koen, että minulla on jo työkokemukseni pohjautuen jonkinlainen käsitys siitä miten lapset/nuoret kokevat lastensuojelun tukitoimet kussakin elämänvaiheessaan. Toki kokemukseni pohjautuu sijoitettujen lasten ja nuorten kokemuksiin. Aiempia tutkimuksia tästä aiheesta on kuitenkin tehty koskien muun muassa jälkihuoltoon nuorten kokemuksia jälkihuollosta sekä vanhempien kokemuksia lapsen ollessa sijoitettuna. Esimerkiksi vuonna 2002 on aloitettu TUPA-projekti, jonka pilottialueina ovat olleet Helsinki-Espoo-Vantaa sekä Oulu ja Iisalmi +ympäristökunnat. Tässä projektissa on selvitetty niin nuorten kuin sijaishuollon työntekijöiden ja sosiaalityöntekijöidenkin näkökulmia jälkihuollosta. Myös nuorten vanhempia oli haastateltu. (Hietaniemi, K. 2002. 6-7.) Opinnäytetöitä on myös tehty lasten/nuorten näkökulmasta useita, niitä sen enempää tässä nyt luettelematta. Koen, että hyödyllisyysnäkökulmaa ajatellen oma tutkimukseni oli tälle asumisyksikölle hyödyllisin tässä muodossa ja tässä hetkessä. Olen tutustunut myös tutkimuksiin yhteisöllisyydestä. Pääasiallisesti nämä tutkimukset suuntautuvat enemmän päihde- ja mielenterveys alalle kuten myös lastensuojelulaitosten ja koulujen maailmaan. Tutkimukseni kohteena oleva asumisyksikkö ei edusta näistä ryhmistä varsinaisesti mitään,

mutta toisaalta heillä esiintyy elementtejä näistä kaikista. Esimerkiksi Niina Mannisenmäen progradu- tutkielmassa oli laajasti käsitelty yhteisökasvatusta ja myös yhteisökasvatusperiaatteita, joita työssäni käytin osana tutkimuksen runkoa. Hänen tutkimuksensa käsitteli luokanopettajien kokemuksia yhteisökasvatuksesta. (Mannisenmäki 2012, 23-27, 28.)

## 7 TUTKIMUSTULOKSIA

### 7.1 Asumisyksikön peruspilarit ja palvelurakenne

Asumisyksikkö tarjoaa avohuollon tukitoimina asumispalveluja niin alaikäisille lastensuojeluasiakkaille kuin myös täysi-ikäisille lastensuojelun jälkihuoltoonurille. Asumisyksikössä asukaspaikkoja on kaiken kaikkiaan 15 ja ne muodostuvat itsenäisistä asunnoista, joissa lapsi/nuori asuu omalla vuokrasopimuksellaan.

#### 7.1.1 Miksi asumisyksikkö on olemassa?

Pääsääntöisesti kaikki työntekijät olivat sitä mieltä, että asumisyksikön kaltaiselle itsenäistymisyksikölle on ollut selvä tarve. On tarvittu yksikköä, joka on lastensuojeluasiakkuudessa oleville lapsille ja nuorille tarkoitettu tuettu vaihtoehto sijoitukselle laitokseen/sijaisperheeseen tai vaihtoehto huostaanotolle. Työntekijät kokivat myös, että on ollut tarvetta niin sanotulle pehmeämmälle tavalle itsenäistyä. Eli sen sijaan, että suoraan laitoksesta siirryttäisiin omilleen, on lapsilla/nuorilla mahdollista kokeilla itsenäiseen elämään siirtymistä tuetussa ja turvallisessa ympäristössä. Tarve tehostetummalle tuelle, arjen opettelu ja turva nousevat tärkeimpinä syinä esille, miksi asumisyksikkö on olemassa. Työntekijät kokivat, että asumisyksikkö on laitoksen ja kodin välimuoto.

*”...on olemassa sellasille nuorille jotka tarvii vähä niinku semmost tehostetumpaa tukee...opetellaan just näit arjen taitoja, rahan käyttöä ja muuta et jossei...oo opetettu*

*kotona tai jossei sitä et jos on ollu vaikka laitos maailmassa et se askel muuttaa suoraan yksin omilleen on liian liian iso ni sit tavallaan tää on niinku semmonen pehmeempi lasku...tuettu, on itsenäistä mut on kumminki niinku tuettu. et sitä varten...(Työntekijä D)*

### 7.1.2 Kenen palveluntarpeeseen asumisyksikkö vastaa ja miten?

Kaikki työntekijät vastasivat, että asumisyksikkö vastaa lastensuojelun asiakkaiden palveluntarpeeseen. Kaksi työntekijää mainitsi asukkaiden ikähaarukan olevan 16–21 vuotta. Se miten ja millaisella statuksella asumisyksikköön tullaan, vaikutti hieman epäselvältä työntekijöille. Työntekijä E vastasi, että vastataan avohuollon sijoituksella olevien lasten ja nuorten palveluntarpeeseen, ei huostaan otettujen. Työntekijä B vastasi palveluntarpeeseen vastattavan avohuollon asiakkaiden ja jälkihuolto- nuorten osalta. Työntekijä D vastasi, joko kotoa tai laitoksesta tulevien lastensuojelun asiakkaiden palveluntarpeeseen vastattavan. Työntekijät A ja C oli sitä mieltä, että vastataan niin lapsen/nuoren kuin koko perheen palveluntarpeeseen.

Palvelun sisältöä kuvattiin myös monin eri tavoin. Palvelun kuvattiin olevan sosiaaliohjausta, tuetumpaa ja tehostetumpaa asumista, rinnalla kulkemista, turvallista, nuoren oman vastuunoton painottamista itsestä ja tekemisistään, arjen askareissa tukemista, psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin tukemista, läsnäoloa, lääkehoitoa, kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemista, tiivistä työtä eri yhteistyökumppaneiden kanssa, perheen kokonaisvaltaista tukemista, hygienian hoitoa, koulunkäynnin tukemista sekä mahdollisiin palveluihin ohjaamista asumisyksikön ulkopuolelle esimerkiksi mielen-terveyspalvelujen piiriin.

### 7.1.3 Omaohjaajatyöskentely

Omaohjaajatyöskentelystä puhuttaessa jo pelkkä nimike jakoi mielipiteitä työntekijöiden kesken. Työntekijä D puhui vain omaohjaaja nimikkeestä. Työntekijä E mainitsi, että asumisyksikössä on käytössä omaohjaaja nimike, joka on aiemmin ollut vastuutyöntekijä. Työntekijä A oli hieman epävarma, että onko nimike vieläkin vastuutyöntekijä. Työntekijä B sanoi, että omaohjaaja on vastuutyöntekijä nimikkeellä, koska



asumisyksikkö ei ole laitos ja työntekijä C oli sitä mieltä, että on ollut omaohjaaja nimike, mutta se on vaihtunut vastuutyöntekijäksi ja sillä nimikkeellä ilmeisesti edelleen mennään. Työntekijöistä C mainitsi, että pitää omaohjaaja nimikettä parempana kuin vastuutyöntekijä. Hän koki, että vastuutyöntekijä on huono nimike molempien sanojen niin vastuu kuin työntekijäkin merkityksen vuoksi. Hän koki, ettei ole vastuussa lapsesta/nuoresta sanan varsinaisessa merkityksessä. Hän koki myös olevansa kuitenkin muutakin kuin vain työntekijä. Omaohjaaja sanana oli hänen mielestään läheisempi. Vaikka nimikkeen kanssa oli hajontaa, niin nimikkeen alla tapahtuvat työtehtävät ja omaohjaajan/vastuutyöntekijän toimenkuvat olivat jokaisen työntekijän kertomana melko yhtenäiset. Kaikki kertoivat, että jokaiselle lapselle/nuorelle hänen tullessaan asumaan asumisyksikköön nimetään omaohjaaja/vastuutyöntekijä. Vaikka tietty työntekijä onkin nimettynä lapselle/nuorelle, kaikki kokivat tekevänsä kaikkien kanssa yhtäläillä töitä ja tietävänsä kaikkien lasten/nuorten asioista yhtäläillä. Omaohjaajaa/vastuutyöntekijää kuvattiin kuitenkin kaikkien toimesta lapsen/nuoren yhteishenkilöksi, joka pyrkii olemaan parhaiten jyvällä lapsen/nuoren asioista, osallistumaan palavereihin sekä pitämään tiivistä yhteyttä sosiaalityöntekijään ja vanhempiin. Kolme työntekijää koki, että omaohjaajuus on tullut nyt enemmän ”tapetille” käynnissä olleen/olevan kehittämishankkeen ja yhteisöllisen kasvatuseriaatteen myötä. Nämä työntekijät kokivat suurimpana muutoksena omaohjaajatunnit eli yhteisen suunnittelun hetken lapsen/nuoren kanssa asumisyksikön ulkopuolella esimerkiksi elokuvissa käynnin tai ruokailun. He kertoivat, että nyt toimintaan on hankkeen myötä budjetoitu rahaa ja tällainen on mahdollista. Aiemmin omaohjaajuus on tapahtunut asumisyksikön sisällä mahdollisesti esimerkiksi kahvittelemalla lapsen/nuoren asunnossa. Työntekijä C kertoi, että aiemmin on lasta/nuorta ohjattu vain ulospäin asumisyksiköstä, ei missään nimessä kiinnittymään asumisyksikköön. Asiat on hoidettu lapsen/nuoren kanssa, mutta se on ollut siinä. Jos jotakin yhteistä on yrittänyt ehdottaa, on aina aiemmin todettu, ettei tämä ole mikään yhteisö. Nyt suuntaus on kääntynyt pääläelle. Työntekijä koki tämän kuitenkin positiiviseksi muutokseksi ja koki työstä tulleen tämän myötä itselle mielekkäämpää. Hän mainitsi myös nyt asukasaineksen olevan selaista, joka hyötyy ja kaipaakin tällaista yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemistä.

*”...aluks se oli ehkä ittel vähä hämmentävääki et oltii nii et ihanaa ku tulit töihin onks sul ollu ikävä mua ja et en määhä halua lähtee sin jos mun omaohjaaja ei tul ja se oli*

*vähä hämmentävää aluks ku ei meil oo ikinä ollu semmost niinku et toi... mut toisaalta ihan kivaki niinku... ” (Työntekijä C)*

Työntekijä B oli sitä mieltä, että asumisyksikössä on aina ollut omaohjaajuutta eikä se ole juurikaan nyt muuttunut. Toiminnallisia hetkiä on hänen mukaansa ollut asumisyksikössä myös aina. Kaksi ohjaajaa mainitsi, ettei omaohjaajuus ole asumisyksikössä samanlaista kuin laitoksissa tehtävä intensiivinen omaohjaajatyö, mutta asumisyksiköissäkin pyritään nyt luomaan tiiviimpää suhdetta lapseen/nuoreen. Joidenkin lasten/nuorten kanssa se on helpompaa heidän vastaanottavaisuutensa vuoksi, joidenkin kanssa yhteistyö ja vuorovaikuttaminen ovat hankalampaa, jolloin keskitytään perustehtävien hoitamiseen sen sijaan, että pakotettaisiin rakentamaan tiivistä suhdetta omaohjaajan ja ohjattavan välille yhteisten toimintahetkien kautta.

#### 7.1.4 Viisi lastensuojelun eettistä periaatetta

Työntekijä D sanoi tämän kysymyksen olevan sellainen, jota aina pelkää kysyttäväksi, koska näihin periaatteisiin työ perustuu, mutta kun asiaa alkaa pohtimaan on usein vaikea laittaa ajatuksia lauseiksi. Hän koki, että lapsen/nuoren etua ajatellen työtä tehdään ja hänen toiveissaan oli saada myös lapsi/nuori ymmärtämään työntekijöiden panostus hänen hyvinvointinsa eteen. Tärkeänä työntekijä D mainitsi myös sen, ettei kehtään suosita vaan kaikki ovat samanarvoisia. Työntekijä D koki, että työssä pyritään siihen, että lapsi/nuori saisi äänensä kuuluviin ja häntä myös kuunneltaisiin. Hän koki, että lapsen/nuoren lähtökohdat tulee aina huomioida, sekä lapsen/nuoren oma halu ja omat intressit yritetään yhdessä löytää. Hän kuvasi, että lapsen/nuoren kanssa pyritään harjoittelemaan sitä, että oikeuksien lisäksi heillä on myös velvollisuuksia, etenkin täysi-ikäisillä. Henkilöstön työnlaadusta työntekijä D ei osannut oikein sanoa mitään. Hän koki, ettei ymmärtänyt mitä sillä tarkoitettiin. Hän pohti, että työn laatua on hankalaa mitata, koska aina lapsen/nuoren epäonnistuminen jossain asiassa ei tarkoita sitä, että he työntekijät olisivat epäonnistuneet työssään. Yhteisökasvatuskoulutus lisää työntekijä D:n mielestä työnlaatua, koska koulutuksen myötä myös tieto ja taito lisääntyvät.

Työntekijä E mainitsi vuorovaikutuksen olevan periaatteista tärkein. Yhdessä ihmisarvon kanssa se muodostaa hänen mukaansa tärkeimmän osan. Hän kuvasi esimerkin kautta miten vuorovaikutustilanteessa on tärkeää mitä sanot ja miten sanot. Silti väärinymmärrysten mahdollisuus on aina olemassa ja niitä joutuu silloin tällöin selvittämään yhdessä lasten/nuorten kanssa. Työntekijä E koki oikeudenmukaisuuden, avoimuuden, luotettavuuden ja turvallisuuden olevan myös yksi iso kokonaisuus. Toimintakulttuurista työntekijä E ei osannut oikein sanoa mitään, kun taas vastuullisten päätösten tekemisestä hän sanoi, etteivät asumisyksikön työntekijät tee mitään päätöksiä vaan päätökset tulevat vanhemmilta ja sosiaalityöntekijöiltä. Työntekijät ainoastaan hoitavat tai lähinnä edellyttävät lapsia/nuoria hoitamaan sovitut asiat. Henkilöstön, työntekijä E mainitsi olevan hyvää ja heillä olevan asumisyksikössä tosi hyvä porukka, joka kouluttaa itseään säännöllisesti.

Työntekijä A kuvasi periaatteita kohta kohdalta. Ihmisarvot ja perusoikeudet hän kertoi olevan ihan laissa, jota he tietenkin noudattavat työssään. Hän kertoi, että jokainen lapsi/nuori kohdataan samanlaisena nuorena asiakkaana ja lähtökohtana on se, että kaikilla on samat perusoikeudet. Hän korosti, että vaaditaan myös, että ulkomaailmassa lapsia/nuoria kohdellaan tasa-arvoisesti. Hän kertoi, että työntekijät pitävät lasten/nuorten puolia esimerkiksi koulumaailmassa. Hän kertoi, että lasten/nuorten tulisi olla myös rahallisesti samanvertaisia. Työntekijät pitävät lasten/nuorten puolta tässäkin asiassa, että tasa-arvoisuus, nuoren etu ja oikeudenmukaisuus toteutuvat. Luotettavuus ja turvallisuus näkyvät työntekijä A:n mukaan niin, että pyritään luomaan turvallinen paikka kasvaa ja kehittyä. Vuorovaikutuksen työntekijä kertoi olevan asiallista ja kehittävää. Hän kuvasi työntekijöitä ammattikasvattajiksi, mutta pyrkimykseen luoda lapsille/nuorille normaali elämä ja kasvuympäristö. Ammattihenkilöstön työnlaadusta hän totesi, että sen pitäisi tietenkin olla täydellistä, mutta jokainen heistä kuitenkin on vain ihminen, hekin tekevät virheitä ja kaikkea ei aina vain opi. Tämän työntekijä A käänsi kuitenkin vahvuudeksi. Lapsille/nuorille on tärkeää opettaa myös epäonnistumista ja sitä, että harjoittelemalla oppii. Vastuullisista päätöksistä ja toimintakulttuurista työntekijä A kertoi, etteivät he tee asumisyksikössä mitään lapsia/nuoria koskevia päätöksiä, mutta he noudattavat lapsille/nuorille yhdessä vanhempien ja sosiaalityöntekijän kanssa laadittuja sääntöjä. Hän kertoi, että lapset/nuoret elävät sellaista elämää kuin heidän ikäistensä kuuluukin, mutta se on turvallista ja vastuu on

työntekijöillä, että tämä toteutuu. Asumisyksikön toimintakulttuuri on nyt pyritty luomaan yhteisökasvatuksen myötä erilaiseksi, mutta ”projekti” on vielä kesken. Toimintakulttuuria luodaan työntekijä A:n mukaan parhaillaan.

Työntekijä B kuvasi, että asiakasta/asukasta pyritään aina kunnioittamaan. Hän koki, että psyykkisesti sairaammat sekä päihdeongelmaiset lapset/nuoret, jotka eivät ole heidän asukasmateriaaliaan, aina nostavat pohdinnan esiin, että toteutuuko tällöin perusoikeuksien kunnioitus. Työntekijä B koki, etteivät he kykene tällaisten asiakkaiden kohdalla vastaamaan palveluntarpeeseen, koska he eivät kykene tarjoamaan niin intensiivistä kuntouttavaa hoitotyötä, kuin asiakas tällaisten ongelmien äärellä tarvitsisi. Työntekijä B kertoi, että lapsi/nuori pyritään aina näkemään yksilöllisesti kokonaisuutena ja pyritään olemaan hänen luottamuksensa arvoisia. Työntekijä B koki, että heidän perustehtävänäänkin on luotettavuus ja turvallisuus. Annetaan lapselle/nuorelle katto pään päälle ja luodaan turvalliset puitteet. Työntekijä B kertoi, että oikeudenmukaisuus on tullut nyt vielä vahvemmin esille yhteisökasvatuksen myötä. Lapsen/nuoren etua ajatellaan aina, mikä hänelle olisi parasta. Työntekijä B koki vuorovaikutuksen toimivan välillä hyvin, välillä taas huonommin. Hän kuvasi toisten olevan avoimempia vuorovaikutukselle ja hän koki, että tämä pätee niin lasten/nuorten kuin aikuistenkin kanssa molempiin suuntiin. Aina välttämättä henkilökemiat eivät kohtaa ja tällöin ei pakolla voi tehdä vuorovaikuttamista. Työntekijä B kuvasi, että tällöin hoidetaan perustehtävät. Ammattihenkilöstön työnlaadun hän koki asumisyksikössä olevan hyvää ja riittävää. Vastuullisista päätöksistä ja toimintakulttuurista hän kuvasi sitä miten vanhemmat ja vahvemmat työntekijät usein muovaavat toimintakulttuuria ja päätökset menevät heidän kauttaan. Nuoremmat työntekijät tukeutuvat vanhempiin heidän kokemuksensa vuoksi. Työntekijä B koki, että he tekevät työssään paljon vastuullisia päätöksiä. Tämä oli eriävä ajatus verrattuna muihin työntekijöihin, jotka kaikki muut kokivat, etteivät tee päätöksiä vaan ne tehdään vanhempien ja sosiaalityöntekijöiden toimesta. Työntekijä B kertoi, että päätösten tekeminen on hänen mielestään ok ja hän koki, että vastuuta voisi heille vielä enemmänkin antaa kohdistuen lapsiin/nuoriin. Työntekijä C kertoi, että periaatteet toteutuvat heidän työssään tai jokin osaltaan niihin ainakin pyrkii. Hän sanoi, että nämähän ovat ne periaatteet, joiden mukaan työtä yritetään tehdä ja näiden mukaan mennä. Hän kertoi, että yhteisökasvatuksen myötä pidetyt asukaskokoukset pidetään juuri myös sen vuoksi, että lapset/nuoret saisivat äänensä kuuluviin ja saavat sanoa mitä haluavat, mikä on hyvää ja

mikä huonoa. Työntekijät vievät heidän ajatuksiaan ja toiveitaan sitten eteenpäin. Työntekijä C kuvasi, että asumisyksikössä kaikki tehdään sen eteen, että nuoren etu toteutuisi. Oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon hän koki niin, ettei se välttämättä ihan aina toteudu. Siihen kuitenkin pyritään, että lapset/nuoret olisivat myös taloudellisissa asioissa samanarvoisia. Taloudellisiin asioihin työntekijä C koki, etteivät he aina pysty vaikuttamaan, mutta yksikön sisällä oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa kyetään noudattamaan hyvin.

## 7.2 Työnkuva

Tutkimusta aloitellessani tiesin, että työnkuvan kuvauksesta tulee laaja. Omaan kokemukseen pohjautuen koin, että sitä saattaa olla kuitenkin hyvin hyödyllistä pysähtyä miettimään ja pohtia todella mitä se oma työ pitää sisällään. Viidestä haastateltavasta kolme sanoi haastattelutilanteeseen tullessaan, ettei ole oikein ehtinyt perehtymään ennakoon aiheeseen (viittaus kirjelmäni LIITE 1 ja 2) ja, että heillä on sovittua ohjelmaa sen ja sen ajan päästä. Kuitenkin haastattelun alettua, kenelläkään ei ollut kiirettä varsinaisesti lopettaa haastattelua, vaan se saatiin hoidettua kiireettömästi pois alta. Toiveeni siitä, että työntekijät pohtisivat työnkuvaansa ennalta, ei siis kaikkien osalta toteutunut ja pohdinta tapahtui haastattelun aikana. Tämä osoittautui hieman haasteelliseksi.

### 7.2.1 Perustehtävä ja muutos työnkuvassa

Perustehtävää asumisyksikössä kuvattiin hyvin ja laajasti jokaisen työntekijän toimesta. Jokaisella oli oma vastuualueensa, joka sisälsi yhden tai useampia tehtäviä. Näiden vastuualueiden mieleen palauttaminen oli muutaman työntekijän kohdalla hieman haasteellista ja moni heistä totesikin ”en edes muista mitä on”. Mainittuja vastuualueita olivat työvuorolistojen teko, laskutusten hoitaminen, lasten/nuorten ruokalaskutuksista huolehtiminen, asumisyksikön asuntojen vuositarkastus, kuvataideterapia, uuden työntekijän/opiskelijan/sijaisen perehdytys, perehdytyskansion päivittäminen, omavalvonnan seuraaminen, hoitotyö ja lääkehuolto.

Kaikki työntekijät kuvasivat perustyön sisältävän hyvin paljon arjen pyörittämiseen liittyviä asioita kuten ruuanlaittoa, yleisen siisteyden ylläpitoa, keittiön siisteydestä huolehtimista, lapsen/nuoren kanssa tehtävää hygienian hoitoa, pyykinhuoltoa, kaupassakäyntiä, raha-asoiden hoitoa yhdessä lapsen/nuoren kanssa, maksusuunnitelmien tekoa, hakemusten tekoa, apteekissa asiointia, terveyskeskuksessa asiointia, palaverissa istumista (muun muassa koulu, sosiaalitoimi, nuorisopsykiatrian poliklinikka), paljon puhelimesta asiointia, keskusteluja, kirjallisia töitä (muun muassa kuukausikoosteet, palaveriyhteenvedot) yhteisiä toimintahetkiä lasten/nuorten kanssa ja yhteydenpitoa lapsen/nuoren lähiverkoston kanssa.

Yhteisökasvatuksen myötä asukaskokoukset ja työyhteisön yhteiset palaverit ovat vakiinnuttaneet asemansa työnkuvassa. Yhteistä kaikille työntekijöille oli se, että he kokivat työn olevan enemmän sosiaaliohjausta, kuin vain ohjaajan työtä. He kokivat tekevänsä hyvin paljon samoja työtehtäviä kuin sosiaalitoimessa työskentelevät sosiaaliohjaajat, jopa osittain laajempaakin työnkuvaa. Tästä puhuttaessa esiin nousi myös palkkaukseen liittyvä problematiikka, useassa eri kohdassa. Kaksi työntekijää nosti esille, että palkkausta olisi aika tarkistaa työnkuvaa, työmäärää sekä vaativuutta/vastuuta vastaavaksi.

Yhteistä työntekijöillä oli myös se, että omaa työnkuvaa ja perustehtäviä ei ollut ihan helppoa kuvata. Osa koki haasteelliseksi pohtia mitä kaikkea työ pitää sisällään, koska siitä oli tullut niin itsestään selvää päivittäistä toimintaa. Kuitenkin pienen pohdinnan jälkeen kaikki osasivat avata laajastikin perustehtäviään. Kuvausta muutama helpotti pohtimalla esimerkkipäivän kautta omaa toimintaansa.

*”...sä kysyt jotenki...ei sitä osaa ku sitä vaan niinku tekee täs et ei sitä osaa niinku eritellä...”* (Työntekijä E)

Työntekijä E kertoi viikonloppuisin olevan melko usein hiljaista. Lapset/nuoret ovat usein poissa asumisyksiköstä, joko vanhempiansa tai kavereidensa luona. Tällöin työntekijöillä on aikaa tehdä kirjallisia töitä. Arkipäivisin aamupäivien kuvattiin usein menevän juoksevien asioiden hoitamiseen, puhelimesta tehtävään työhön sekä arjen askareisiin. Illat ovat työntekijöiden mukaan kiireisempää aikaa, jolloin lasten/nuorten kanssa tehdään yhdessä ja heidän kanssaan vietetään aikaa.

Jotakin muutosta työnkuvassa on tapahtunut lähes kaikkien työntekijöiden mielestä. Yhtä työntekijää lukuun ottamatta kaikki muut neljä työntekijää olivat sitä mieltä, että kehittämishankkeen ja yhteisökasvatuksen myötä toiminnallisuus asumisyksikössä on lisääntynyt. Perustehtävässä ja arjessa ei koettu tapahtuneen paljoakaan muutosta. Lähinnä asukaskunnassa on tapahtunut suuri muutos aiempaan verrattuna.

Ainoastaan työntekijä B oli sitä mieltä, ettei varsinaisessa perustehtävässä ole tapahtunut muutosta ja aina ennenkin yhteisöllistä toimintaa sekä toiminnallisuutta on heidän asumisyksikössään ollut. Työntekijä E nosti esille, että nyt on kiinnitetty huomiota työvuorosunnittelussa siihen, että vuorossa olisi tarpeeksi väkeä, jotta lapsille/nuorille jäisi enemmän aikaa. Aiemmin tämä ei ole näin hyvin toteutunut, joten siinä on tapahtunut positiivinen muutos.

Yhteisökasvatusperiaatteen myötä asumisyksikköön on tullut enemmän toiminnallisuutta, joka tapahtuu asumisyksikön ulkopuolella ja tämän kaikki työntekijät nostivat esille muutoksena toimenkuvassaan. Budjettiin on varattu nyt rahaa mennä, tehdä ja viettää yhteistä aikaa lasten/nuorten kanssa yhteisen tekemisen merkeissä. Työntekijöistä useampi mainitsi myös sen, että asukasvalintoihin on kiinnitetty yhteisöllisyyden ja toiminnan kehittämisen myötä enemmän huomiota. Tälle asumisyksikössä haastatteluhetkellä sisällä olevalle ryhmälle yhteisöllisyyden periaate on ollut toimiva ja he selvästi hyötyvät tällaisesta työotteesta.

Työntekijä C otti esille myös sen, että yhteisökasvatuskoulutuksen myötä työhön on tullut paljon uutta sisältöä miten lasten/nuorten kanssa ollaan ja toimitaan. Yhdessä luodaan omaa uutta kulttuuria asukaskokousten vakiinnuttua osaksi toimintaa. Työntekijä C kertoi myös miten yhteisöllisyyden myötä on pyritty siihen, että yhteinen toiminta ja keskustelut sisältäisivät useimmiten jonkun idean/teeman. Keskusteluja pyritään ohjaamaan kehittävään suuntaan ja nostamaan erilaisia teemoja esille suunnitellussa asukaskokouksissa. Arki on työntekijä C:n mukaan samanlaista kuin ennenkin, siinä ei suuria muutoksia ole tapahtunut. Hän painotti, että nyt edetään hitaasti ja suunnitellaan paremmin tehtävää työtä.

### 7.2.2 Itsenäistyvän nuoren roolikartan peilaus omaan työnkuvaan

Kaikki työntekijät olivat yhtä mieltä siitä, että roolikartan rooleista jokaisesta löytyy jotakin mitä itsessä on. Arkipäivän pyörittäjän rooli nousi esille työntekijä A, C, D ja E kohdalla. Työntekijä B oli taas sitä mieltä tästä roolista, ettei sitä varsinaisesti ole, koska kaikki tekevät tästä roolista osansa.

Rajojen asettajan roolin nosti esille neljä työntekijää. Tässä kolmen työntekijän E, D ja C kohdalla ajatus heillä kaikilla oli sama. He kokivat, etteivät ole rajojen asettajia, koska säännöt ja rajat asettavat vanhemmat ja sosiaalityöntekijä, mutta he pitävät huolta siitä, että asetettuja rajoja/sääntöjä noudatetaan. Työntekijä A koki, että on rajojen asettajan roolissa. Työntekijä B kuvasi itseään rakentajana, sovittelijana. Hän koki rooleista omakseen suhteiden hoitajan, elämästä oppijan ja itsensä arvostajan. Hän koki, että rajojen asettajaa, autoritäärisyyttä ei tarvita, koska rajat lapselle/nuorelle tulevat hänen mielestään kunnioituksen ja vastuun antamisen kautta. Työntekijä E kuvasi itselleen hankalaa roolin osaa eli hellyyden antajaa ja vastaanottajaa. Hän koki, ettei henkilökohtaisesti päästä helposti ketään iholle ja halaaminen esimerkiksi ei tule häneltä luonnostaan. Hän koki kuitenkin olevansa hoivaaja, mutta eri tavalla. Hänen hoivan antamisensa liittyi koulutustaustaan ja hän koki pystyvänsä korvaamaan omaa hellyyden antajan roolinsa puutteellisuutta muilla tavoin. Hän kuvasi, että työyhteisöstä löytyy montaa erilaista osaamista ja kun ne lyödään yhteen, niin siitä koostuu se kaikki hyvä. Työntekijä E kertoi myös, että he työtovereina arvostavat toinen toistaan sekä arvostavat myös lapsia/nuoria. Hän koki tärkeäksi sen, että jokaisen hyviä puolia nostettaisiin esiin sillä tämä nostaa myös itsetuntoa. Työntekijä E nosti ainoana esille kulttuurien ja maahanmuuton tuomia haasteita. Työ laajenee hänen mukaansa koko ajan ja tietoa sekä taitoa tulee löytyä useista eri osa-alueista. Hän kuvasi myös työssä muita esille nousevia rooleja. Välillä hän kertoi, että on kokenut olevansa niin poliisi, vartija, sairaanhoitaja, sosionomi kuin lääkärikin. Vaikkakaan hän ei noiden ammattikuntien tehtäviä varsinaisesti hoitaisikaan, tulee tietämystä olla usealta eri ammattialueelta.

*”meil on kaikilla jotain mikä on semmonen hyvä pointti ja sikku se lyödään siitä yhteen ni sit se muodostaa tän hyvän...et me arvostetaan toisiamme mut me arvostetaan nuorii myös ja sit nuorten hyvii puolii...mä tykkään ite siitä et jos mä nään...huomaan et*



*joku on hyvä jossain ni et sitä tuodaan sitte ku se tuo sitä hyvää itsetuntoo lisää.”*  
(Työntekijä E)

### 7.2.3 Koulutustarpeet

Kaikki asumisyksikön vakituiset työntekijät ovat käyneet yhteisökasvatuskoulutuksen kehittämishankkeen aikana. Yhteisökasvatukseen kaikki työntekijät kokivat vielä kaipaavansa lisäkoulutusta, neuvoja sekä rinnalla kulkemista kouluttajilta. Osa työntekijöistä oli hieman epävarmoja miten ja milloin koulutus vielä jatkuu. Kaksi työntekijää E ja B tiesivät kertoa, että suunnitelmia keväälle 2016 ilmeisesti on. Tällöin kouluttajat tulevat mahdollisesti asumisyksikköön muutamaksi päiväksi seuraamaan asumisyksikön työntekijöiden työskentelyä ja havainnoimaan kehittämishankkeen myötä muutunutta työtettä. Tällöin työntekijät toivoivat saavansa vielä konkreettisia esimerkkejä ja tukea työskentelyynsä. Kaikki työntekijät pitivät yhteisökasvatuskoulutusta positiivisena asiana ja kokivat sen tuoneen paljon hyvää heidän työyhteisöönsä. Kukaan työntekijöistä ei kokenut siitä olleen haittaa.

Neljä työntekijää A, C, D, E nostivat päihde- ja mielenterveyspuolen koulutukset esille omista toiveissaan. He kaikki kokivat, että näillä osa-alueilla lasten/nuorten ongelmat lisääntyvät kiihtyvällä tahdilla. Psykiatrisen puolen osaamista kaivataan, koska se toisi varmuutta omaan työskentelyyn. Pieniä kunnan järjestämiä koulutuspäiviä on ollut mahdollista käydä sekä kuuntelemassa lyhyitä luentoja. Nämä koettiin hyviksi, mutta myös laajempaa tietoa ja osaamista päihde- ja mielenterveyspuolelle kaivattaisiin.

*”mielenterveys ja päihteet...ne nousee niinku jatkuvasti enemmän ja enemmän nuorten elämäs ni niihin...jatkuvasti kaipais niihin enemmän koulutust...jollaki taval enemmän....mites mä sanosin...enemmän ongelmii nuoril niinku koko ajan et just..sais enemmän jotaki keinoi työskennellä heen kans...”* (Työntekijä A)

Yksittäisiä omien intressien mukaisia koulutuksia oli työntekijöiden toimesta käyty ja suunnitelmissa käydä. Näitä olivat muun muassa MAPA- koulutus, ART- koulutus, ensiapukoulutuksen uusiminen, sosiaalityön perusopinnot avoimessa yliopistossa, psykiatrisia erikoistumisopintoja sekä hallinnollisia koulutuksia.

Työntekijä B oli sitä mieltä, että nyt olisi aika painaa jarrua koulutusten suhteen. Hän koki, että nyt pienessä ajassa on tullut paljon uutta ja menty eteenpäinkin. Hän koki, että hyödyllistä olisi nyt pysähtyä miettimään mitä ja miten on saavutettu ja minne suuntaan ollaan menossa.

Koulutustarpeista puhuttaessa esille nousi jälleen myös palkkausasia. Työntekijä E toivoi, että työstä saisi koulutusta vastaavaa palkkaa. Hänen mielestään toimenkuvaa tulisi tarkastaa, koska hän koki, että asumisyksikössä tehdään paljon sosiaaliohjaajan toimenkuvaa ohjaajan palkkauksella. Myös sairaanhoidollisia tehtäviä on paljon, mutta ohjaajan palkkauksella.

#### 7.2.4 Yhteistyötahot

Kaikki työntekijät kuvasivat tärkeimmiksi yhteistyökumppaneiksi lasten/nuorten vanhemmat/sijaisperheet/läheiset, sosiaalityöntekijän, sosiaaliohjaajan, koulun (kuraattorit, luokanvalvojat), nuorisopsykiatrian poliklinikan, nuorten vastaanottoryhmän ja perusterveydenhuollon. Muita yhteistyökumppaneita mainittiin oleviksi avotyöpaikat, nuorten työpaja, työvoimatoimisto, nepsy-ryhmä (neuropsykiatrisista ongelmista kärsiville), hammaslääkäri, KELA, poliisi, pelastuslaitos, palokunta, ambulanssi, vartijapalvelut, sosiaalipäivystys, muut lastensuojelulaitokset ja harrastus- ja kulttuuritoiminta. Yhteistyön kerrottiin olevan päivittäistä. Koska lapsia/nuoria on 15, joka päivä tulee jonkun asioista oltua yhteydessä jonnekin. Usein yhteistyö on asumisyksiköstä lähtevää, eli työntekijät ottavat yhteyttä edellä mainittuihin tahoihin. Kouluista ollaan asumisyksikköön päin herkimmin yhteydessä. Kaikki työntekijät kuvasivat yhteistyön toimivan pääasiallisesti hyvin. Suurimmaksi problematiikaksi koettiin yhteistyö sosiaalitoimen kanssa, mutta kaikki työntekijät mainitsivat sen olevan ymmärrettävää sosiaalityöntekijöiden työmäärän tietäen. Työntekijät mainitsivat hankaloittaviksi tekijöiksi sosiaalityöntekijöiden haasteellisen tavoittamisen. Tämä taasen vaikuttaa siihen, ettei asioita saada hoidettua eteenpäin, koska sosiaalityöntekijän päätöstä/mielipidettä tulee odottaa ennen kuin asiaa voi hoitaa eteenpäin. Myös sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien suuren vaihtuvuuden koettiin olevan yksi haasteellinen tekijä. Työntekijät E ja B mainitsivat, ettei sosiaalitoimessa välttämättä oikein tiedetä, mikä paikka asumisyksikkö on tai mitä siellä tehdään. Työntekijä E mainitsi, että vuosia on yritetty

ehdottaa, että asumisyksikkö saisi oman sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan. Tämän koettaisiin olevan niin sosiaalitoimen kuin asumisyksikön etu, sillä se helpottaisi tehtävää yhteistyötä ja tiedonkulkua sekä yhteisistä asioista samalla kielellä puhumista. Työntekijä D mainitsi yhteistyön toimimisessa myös sen pointin, että täysi-ikäisten asioiden hoitaminen on välillä haasteellista, koska asioiden toimittamiseen tarvitaan aina nuoren lupa.

#### 7.2.5 Oma työssäjaksaminen

Työssäjaksamisesta puhuttaessa jokaisella työntekijällä ensimmäisenä nousi puheessa esille hyvä työporukka. Kaikki työntekijät kokivat, että hyvä työyhteisö on suurin työssäjaksamista edistävä tekijä. He kuvasivat oman työporukkinsa olevan pieni ja avoin työyhteisö, jossa pystytään puhumaan kaikki asiat avoimesti, myös ilmaisemaan eriävät mielipiteet. Työntekijä D kuvasi, että ovesta astuttaessa sisään voi aistia, ettei ilmassa ole pahaa henkeä. Työntekijä C sanoi, ettei koskaan tarvitse katsoa työvuorolistasta kenen kanssa on vuorossa, koska sillä ei ole merkitystä. Työntekijä D sanoi, että he jakavat työyhteisössä vastuun keskenään ja vaikka kaikki ovat erilaisia he tulevat hyvin toimeen keskenään. Työntekijä C sanoi, että heillä on hyvä huumori. Työntekijä B sanoi, että työtä saa tehdä omalla persoonalla ja käyttää niitä vahvuuksia, joihin on koulutus. Työntekijä C koki positiivisena asiana myös sen, että asumisyksikössä on aina olleet hyvät esimiehet, jotka ovat olleet työntekijöiden puolella ja myös että porukka on samalla asialla.

Työssäjaksamiseen vaikuttavina tekijöinä mainittiin myös työnohjaus, jokaisen päivän erilaisuus, hyvät ja esteettiset työtilat, tyky-/virkistyspäivät, kunnan oma virkistystoiminta, asumisyksikössä oleva väki (asukkaat) ja oma työkokemus. Työn ulkopuolisista työssäjaksamiseen vaikuttavista tekijöistä mainittiin lepo, omat harrastukset, liikunta ja se, että omat perheasiat ovat kunnossa. Työntekijä B mainitsi myös sen seikan hyväksymisen tärkeyden, ettei kaikkia voi auttaa ja kaikkeen ei voi vaikuttaa. Tämän hyväksyminen edesauttaa työssäjaksamista työntekijä B:n kertomana.

*”...kyl mä aika hyvin saan niinku jätettyy, että mut siihenki harjaantuu ja sit monta kertaa...en haluais sanoo tulleeni kynniseksi mut joskus täytyy muistaa myös se et en*

*voi auttaa, en voi vaikuttaa...ovi kiinni...et se täytyy muistaa et kaikkii ei voi auttaa ja kaikkeen vaikuttaa...*” (Työntekijä B)

#### 7.2.6 Odotuksia ja muutoksia

Kysyttäessä, että mitä työntekijät vielä odottavat ja minkälaisia muutoksia tapahtuvan, nostettiin seuraavia seikkoja esille: palkkauksen tarkistaminen (samasta työstä sama palkka) ja vastuiden huomioiminen palkkauksessa, ohjaajan tittelin muuttaminen sosiaaliohjaajaksi, hyvän porukan ylläpitäminen ja huomioiminen asukasvalinnoissa (ei liian kipeitä nuoria), yhteisökasvatuskoulutuksen jatkuminen, asukasmäärän mahdollinen vähentäminen, henkilöstön lisääminen ja palautteen saaminen sosiaalityöntekijöiltä asumisyksikön työntekijöiden työn tekemisestä. Työntekijät kokivat kuitenkin myös saaneensa paljon. Yhteisökasvatuskoulutuksen myötä toiminnallisuuden lisääntyminen työssä on koettu positiivisena muutoksena. Hyvän asukasporukan koettiin olevan iso tekijä. Jos porukka ei ole motivoitunutta itsenäiseen elämään opetteluun, se kuormittaa hirveästi.

Työntekijä C koki heillä olevan käsillä nyt vielä kovin keskeneräinen paketti, jota nyt kehitetään pikku hiljaa omannäköiseksi paketiksi ja pyritään löytämään paras hyöty lasten/nuorten asumiselle yksikössä. Työntekijä A koki haasteena olevan yksilöllisyyden, joka on määritelty myös lastensuojelulaissa. Työntekijä A koki, että yhteisöllisyys rikkoo hieman näitä rajoja ja haasteen tuo se miten yksilöllisyys ja yhteisöllisyys kytetään sovittamaan yhteen niin, että toimitaan yhteisökasvatuksen, mutta myös lain puitteissa. Työntekijä B kuvasi työntekijöissä tapahtuneen valtavan muutoksen ja henkisen kasvun. He pohtivat nykyään paljon asioita yhdessä ja punnitsevat miten ja mitä tehdään. Työntekijä B mainitsi kokevansa, että heitä on kuunneltu monissa asioissa. Kehittämishankkeen myötä on perustettu erilaisia työryhmiä, joissa mietitään asumisyksikön ja asukkaiden tarpeiden kohtaamista. Toiveena myös on se, että näin jatkuu ja heitä jatkossakin tultaisiin kuulemaan.

*”...henkilökunnassa on tapahtunu iso muutos ja henkisen kasvun myötä on tapahtunu valtava muutos ja hyväksyntä et sutvitaan ja lutvitaan ja yritetään saaha niinku asioita*

*ja tehdäänks sitä ja tehdäänks tota et mietitään ja pohditaan et se on iso muutos jo...”*  
(Työntekijä B)

Työntekijä B mietti myös mihin suuntaan ollaan menossa, koska kuntouttavaa työtä kaivataan koko ajan enemmän ja enemmän myös lasten/nuorten kohdalla. Ollaanko mahdollisesti muuntautumassa kuntouttavaksi hoitoyksiköksi tulevaisuudessa? Tähän asteisten muutosten koettiin olevan positiivisia ja työstä koettiin tulleen muutosten myötä mielekkäämpää. Vielä kuitenkin työntekijä C:n mukaan työ on pintaraapaisua, koska aikaa ei ole edelleenkään niin paljon keskittyä lasten/nuorten asioihin kuin haluaisi. Hänestä on valitettavaa ja kurjaa sanoa, ettei ehdi. Työntekijä C mainitsee kuitenkin samassa yhteydessä, että asiaan on pyritty hakemaan muutosta porrastamalla työvuoroja ja kiinnittämällä huomiota siihen, että työvuoroissa olisi tarpeeksi väkeä.

### 7.3 Yhteisöllisyys asumisyksikössä

Yhteisöllisyysperiaate on ajettu sisään asumisyksikköön vuonna 2014 syksyllä alkaneen kehittämishankkeen aikana. Asumisyksikkö on aiemmin ollut vahvasti yksilöohjaukseen panostava tuetun asumisen yksikkö, jossa lasta/nuorta on ohjattu vahvasti ulospäin asumisyksiköstä eikä kiinnittymään yksikköön. Nyt yhteisökasvatusperiaatteen myötä lapsille/nuorille pyritään luomaan yhteenkuuluvuuden tunnetta, vahvistamaan omaa elämänhallintaa sekä ohjaamaan itsenäiseen elämään itsetuntoa vahvistamalla yhteisön avulla.

#### 7.3.1 Yhteisöllisyyden periaatteet omassa työssä

Yhteisöllisyyden periaatteet olivat kaikille työntekijöille tutut yhteisökasvatuskoulutuksen myötä. Se miten ne toteutuvat tai jäävät toteutumatta asumisyksikön toiminnassa, oli ajatuksena melko yhtenäinen kaikilla työntekijöillä. Yhteiset pelisäännöt, tavoitteet ja käytännöt koettiin olleen asumisyksikössä olemassa aina, jo ennen yhteisökasvatusta. Nyt niistä kuitenkin on uudelleen puhuttu paljon ja yritetty muokata yhteisökasvatukseen sopiviksi. Sitoutuminen oli jokaisen työntekijän puheissa esillä vahvasti. Tällä hetkellä asumisyksikössä asuvia lapsia/nuoria sitoutetaan osallistumaan

yhteen asukaskokoukseen kerran kuukaudessa. Alaikäisiä asukkaita on sitoutettu osaksi yhteisöä enemmän yhteisellä tekemisellä, mutta täysi-ikäisiä, jo ennen yhteisökasvatusta asumisyksikössä asuneita ei ole velvoitettu osallistumaan yhteisön toimintaan vaan se on heille vapaaehtoista. Tämä puhuttaa työntekijöitä, että miten kaikki saataisiin mukaan toimintaan vai onko se yhteisön kannalta välttämätöntä.

Tasa-arvoisuuden periaate koettiin asumisyksikössä haasteelliseksi. Työntekijät D ja A nostivat tämän asian esille. He kertoivat, että tasa-arvoisuus ei toteudu säännöissä. Kaikilla on yksilöllisesti heille räätälöidyt säännöt, muun muassa kotiintuloajat. Säännöt on tehty vanhempien ja sosiaalityöntekijöiden päätöksellä. Saman ikäisillä lapsilla voi olla erilaiset säännöt juuri edellä mainitut eriävät kotiintuloajat. Sääntöjen yhtenäistäminen ainakin arkiaikatauluun oli parannusideana näillä työntekijöillä. Työntekijä A perusteli asiaa sillä, että kaikilla lapsilla/nuorilla on kuitenkin arkena joku perustehtävä, olkoon se sitten koulu tai työ. Tällöin arjessa olisi tärkeää rauhoittua ajoissa esimerkiksi riittävän levon saannin vuoksi.

Fyysisen ja henkisen väkivallattomuuden periaate puhutti paljon myös. Kaikki työntekijät nostivat tämän periaatteen esille vahvasti. He kokivat, että fyysiseen ja henkiseen väkivallankäyttöön, etenkin fyysiseen tulisi olla nollatoleranssi. Kaikki työntekijät ottivat esimerkiksi vaikkapa päihdepaikan, jossa fyysiseen väkivaltaan suhtaudutaan nollalinjalla ja yhteisöstä ”potkitaan pellolle”, jos väkivaltaa käyttää. Työntekijät sanoivat, että heidän asumisyksikössään näin ei voida toimia. Kaikki asukkaat ovat lastensuojelun asiakkaita ja asuvat asumisyksikössä omalla vuokrasopimuksellaan. Heitä ei voida ”potkia kerrasta pellolle” vaan asiasta usein keskustellaan, annetaan mahdollisuus/mahdollisuuksia ja joskus työntekijät kertoivat kokeneensa, että sosiaalityöntekijä on antanut mahdollisuuksia turhan monta ja näin ollen asumisyksikön työntekijöiden työltä on mennyt pohja. Tästä johtuen lapset/nuoret ovat kävelleet heidän ylitseen ja työnteosta on tullut hyvin haasteellista.

Tervejärkisyyden periaatetta sekä luottamuksen periaatetta koettiin toteutettavan hyvin asumisyksikössä. Luottamusta lapsen/nuoreen pyritään rakentamaan. Luottamussuhdetta luodaan arvostuksen ja kunnioituksen kautta. Tervettä järkeä työntekijät kokivat käyttävänsä työssään päivittäin, ovathan he ammattilaisia ja vahvalla työkokemuksella varustettuja aikuisia.

### 7.3.2 Yhteisön heikoin ja vahvin osa-alue

Asumisyksikön vahvuudeksi nousi kaikkien työntekijöiden puheesta se seikka, että heillä on nyt hyvä porukka/asukasaines asumisyksikössään. Lapset/nuoret, jotka nyt asumisyksikössä asuvat ovat niitä lapsia/nuoria, jotka selvästi hyötyvät yhteisöllisyydestä, yhteisestä tekemisestä ja toiminnallisuudesta. Tämä porukka on selvästi sitoutunut yhteisöllisyyteen. Siihen vaikuttaa myös se, että yhteisökasvatusperiaatteen sisään ajaminen heille on käynyt niin sanotusti luonnostaan, koska he ovat muuttaneet yksikköön nyt, kun hanke on käynnistetty. Heille on jo tutustumisvaiheessa kyetty ”markkinoimaan” yhteisöllisyyttä ja he myös asukassopimuksessa sitoutuvat yhteisön jäseniksi. Aiemmin tällaista ei ole ollut ja haasteeksi sekä samalla osin yhteisön haittapuoleksi ovatkin muodostuneet ne jo asumisyksikössä asuvat nuoret, jotka eivät ole sitoutuneet yhteisöllisyyteen asumisyksikköön muuttaessaan. Työntekijät kokevat, että koska nämä nuoret ovat täysi-ikäisiä, ei heitä ole velvoitettu saati voitu pakottaa sitoutumaan yhteisöön. Kaikki työntekijät kokivat, että kehittämishankkeen myötä perustetut työryhmät ovat osaltaan vaikuttaneet vahvasti asukaskunnan sopivuuteen. Siihen, että nyt on pysähdetty miettimään, minkälainen asukasaines hyötyy tämän asumisyksikön palveluista parhaiten, on koettu suureksi muutokseksi.

*”...mun mielestä on nyt sit ainaki hienosti kuunneltu siinä suhteessa meitä et ku on perustettu...ryhmä...missä sosiaalityöntekijät vie asiakkaan tiedot ja paperit sinne---ryhmään ja käsittelee, että siellä on sit eri sosiaalityöntekijät eri alueilta...mieltii et onko se meille sopiva asumaan et kykeneekö se vielä itsenäistymään ku ennenhän meille niinku vähä tavallaan yhden sosiaalityöntekijän päätöksellä tuli se nuori. ni nyt se menee semmosen ryhmän alla ni sen myötä on nyt tullu se muutos et meillä ei oo tullu enää niitä tavallaan kipeitä nuoria et nyt on hyvä porukka...” (Työntekijä B)*

Toinen vahvuudeksi noussut asia oli henkilökunnan ammattitaito ja monipuolisuus. Ei niinkään vain se koulutuksen tuoma ammattitaito vaan elämäkokemusten kautta tullut rikkaus sekä se, että he ovat tehneet pitkään tätä työtä jo yhdessä ja tuntevat sekä täydentävät hyvin toisiaan.

Taasen toinen eniten kaikkia työntekijöitä mietityttänyt asia oli se, mikä tämän asumisyksikön yhteisöä sitouttaisi yhteen. Kaikki työntekijät kokivat ongelmaksi sen, että

lapsilla/nuorilla ei asumisyksikössä ole yhdistävää tekijää, yhteistä ongelmaa. Kaikki ovat eri-ikäisiä, eri taustat omaavia yksilöitä. Asiat jotka näitä asukkaita yhdistävät ovat se, että he asuvat asumisyksikössä ja harjoittelevat itsenäistä elämää. Työntekijät kokivat vahvasti sen, että yhteisöllisyys toimii hyvin esimerkiksi päihdepuolella, koska siellä kaikilla on yhteinen ongelma jota voidaan yhdessä käsitellä, johon voi saada toisistaan vertaistukea. Asumisyksikössä kaikki asukkaat ovat lastensuojelun asiakkaita ja vaitiolovelvollisuus sekä salassapitoasiat mietityttävät työntekijöitä paljon. Miten nämä kaikki yhdistetään niin, että yhteisö voisi toimia kaikkia hyödyttävällä tavalla. Myös vapaa liikkuvuus nousi esille yhteisön haittapuolia mietittäessä. Jokaisella lapsella/nuorella on omat menonsa ja aikataulunsa. Miten ne ja yhteisön aikataulut sovitetaan yhteen, koska asumisyksikössä ei varsinaisesti syy-seuraus suhde toimi. Jos ”unohtuu” tai menee joku yhteinen toiminta ohi, ei siitä seuraa keskustelun lisäksi mitään sen kummempaa seuraamusta. Työntekijä B pohti voisiko lasten/nuorten erilaisuus olla kuitenkin myös vahvuus. Hän koki, että yhteisöllä on usein hoivamerkitys.

*”...semmonen et nää jotenki kokis nää nuoret niinku et me ollaan tätä samaa porukkaa ja saman asian äärellä...löytys yhteinen semmonen...kyl haasteellinen paikka et ku on niin eri ikästä ja on niit eri ongelmii ja ku ei oo kaikki samasta syystäkään täällä et mikä olis se yhdistävä tekijä muu ku se et te nyt asutte täällä saman katon alla...mut siihen suuntaan täs nyt niinku mennään...et tämmönen niinku toiminnallisuus tavaltaan tullu tähän mukaan et mennään yhdessä ja tullu näit kokouksii, nuorten kokouksii...” (Työntekijä D)*

### 7.3.3 Kehittämistarpeet

Varsinaisia kehittämistarpeita ei nyt kaiken tämän kehittämisen keskellä työntekijöillä ollut. Aina tietenkin on varaa parantaa ja kehittyä, mutta nyt työntekijät kokivat, että ovat hyvässä tilassa. Selvästi heidän puheestaan nousi esille, että he haluavat nauttia tästä seesteisemmästä hetkestä nyt rauhassa. Kaikki työntekijät toivat jossain vaiheessa haastattelua esille miten raskaitakin kokemuksia heillä taustallaan on ennen yhteisökasvatusta ja kehittämishankkeen alkua. Koska kehittämishanke on vielä niin sanotusti päällä ja uutta on tullut paljon, olivat työntekijät pääsääntöisesti sitä mieltä, että



nyt pysähdytään pohtimaan ja syventämään sitä mitä on tapahtunut. Työntekijät kokivat, että heillä on paljon vielä keskeneräistä käsillä ja selvästi toiminta hakee nyt uomiaan. Kaikille tuntui olevan selvää yhteisöllisyyden periaate, yhteisökasvatuksen pääpointit, mutta käytäntöön soveltamisessa kaikki kokivat kaipaavansa vielä tukea ja ohjausta. Hankkeen toivottiin jatkuvan ja yhteisökasvatuskouluttajia odotettiin vielä asumisyksikköön havainnoimaan ja ohjeistamaan. Työntekijät kokivat, että ne tavoitteet mitä he ovat asettaneet, ovat myös toteutuneet ja paljon asioissa on menty eteenpäin. Asukaskokoukset toimivat, yhteistä toiminnallisuutta on lisätty ja siihen on sitouduttu.

#### 7.3.4 Yhteisöllisyyteen/yhteisöön sitoutuminen

Yhteisöön sitoudutaan nykyään nyt jo heti asumisyksikköön muuttaessa. Lapselle/nuorelle kerrotaan jo tutustumisvaiheessa, että asumisyksikössä noudatetaan yhteisökasvatuksen periaatetta ja mitä se heiltä edellyttää. Lapsi/nuori allekirjoittaa asukassopimuksen yksikköön muuttaessaan ja näin ollen sitoutuu yhteisöön. Tällöin kaikille on suhteellisen selvää miten toimitaan ja mitä odotuksia asumiselle asumisyksikössä on olemassa. Asukasvalinnoissa kiinnitetään myös huomiota tähän seikkaan nyt aiempaa tarkemmin. On perustettu työryhmiä, joissa pohditaan moniammatillisen työryhmän kesken olisiko lapsi/nuori soveltuva asukas asumisyksikköön ja olisiko hänen edun/hyödyn mukaista asua yhteisökasvatusta noudattavassa yksikössä. Tämä kaikki on työntekijöiden puolelta koettu erittäin positiiviseksi. He kokevat, että heidän nykyinen esimiehensä ajaa asioita yhteisökasvatusperiaatteen puolesta ja on pystynyt osaltaan vaikuttamaan hyvin paljon asukasmateriaaliin. Se kuinka kauan näin mennään ja asukasmateriaali pysyy tällaisena kuin nyt on ollut, mietitytti kaikkia työntekijöitä. Heistä kaikki toivat esille seikan miten yksi niin sanottu vääränlainen lapsi/nuori voi viedä koko yhteisökasvatukselta pohjan ja laittaa pakan sekaisin. Tämä asumisyksikössä on jo aiemmin koettu. Tähän kaikki työntekijät toivoivat, että myös ylempi johto kiinnittäisi huomiota miettiessään kuka on soveltuva asumisyksikön asukkaaksi.

*”...kyl mää sitäki et nyt mennään ensin vähä aikaa ja ollaa niin yhteisökasvatusta ja sit jossain vaiheessa yleensä kaikki uudet aina vähä pikku hiljaa rupee jäämään. Mut toivotaan, meistä itestähän se on aika paljon kiinni...kyl me nyt tällä mentaliteetillä*

*mitä on tullu...kaikkii yhteisii juttui ni niitä yritetään järjestää ja pyritään siihen mut se, että niin kauan ku asukaskunta on samalla viivalla, pieniä rososuuksia voi olla mutta, ni silloin tää yhteisökasvatus menee...” (Työntekijä E)*

### 7.3.5 Lapset/nuoret/vanhemmat/ohjaajat yhteisön jäseninä

Kaikki työntekijät kokivat, että heidän yhteisönsä muodostuu asumisyksikössä asuvista lapsista/nuorista sekä heistä vakituisista työntekijöistä ja pitkäaikaisemmista sijaisista. Yhteisön tärkeäksi toimijaksi koettiin myös sosiaalityöntekijät, mutta heitä ei koettu kuuluvaksi osaksi yhteisöön. Heillä kuitenkin on suuri vaikutus yhteisöön ja sen toimintaan sekä jäseniin. Vanhemmat koettiin kaikkien työntekijöiden toimesta hieman taka-alalle kuuluviksi. Vanhemmille on kerrottu yhteisöllisyydestä vain jonkun verran lapsen/nuoren muuttaessa ja käydessä tutustumassa vanhempiansa kanssa asumisyksikössä. Työntekijät kuitenkin pohtivat, että vanhemmille tulisi ehkä hieman enemmän puhua yhteisöstä ja yhteisöllisyydestä. Tämän koettiin olevan ehkä seuraavassa yhteisessä asiakassuunnitelmaneuvoittelussa esille nostettava asia. Myös lapsilta/nuorilta oli aikomus seuraavassa asiakassuunnitelmaneuvoittelussa kysyä heidän ajatuksiaan yhteisöstä, sen arvoista ja tavoitteista. Yhden työntekijän tavoitteena oli koota näistä arvoista heille asumisyksikön seinälle huoneentaulu.

### 7.4 Tulevaisuuden näkymät

Kehittämishanke on selvästi tullut tarpeeseen ja toimintaa on ollut aika tarkistaa. On ollut tähdellistä pysähtyä miettimään ja jäsentämään asumisyksikön toimintaa, sillä niin sanotulla vanhalla mallilla toiminta olisi varmasti tullut tiensä päähän. Muutokset ovat olleet positiivisia ja niistä on jo havaittu paljon hyötyä. Se miten yhteisökasvatus asettuu asumisyksikköön, on vielä arvelujen varassa. Tähän asti asetetut tavoitteet on jo osin saavutettu ja suunta on oikea. Tulevaisuuteen suhtaudutaan pääasiallisesti positiivisin mielin, tosin hieman myös pelon sekaisin tuntein. Miten tämä hyvä saadaan pysymään? Kestääkö kehittämisestä ja uudistumisesta tuleva into ja halu muuttaa toimintaa miten pitkään? Muun muassa nämä kysymykset nousivat työntekijöiden puheissa esille.

### 7.4.1 Vaikuttamismahdollisuudet

Työntekijät kokivat, että heidän vaikuttamismahdollisuutensa ovat kasvaneet kehittämishankkeen myötä. He kaikki kokivat, että yhdessä he kykenevät vaikuttamaan asumisyksikön asioihin. Se mitä yksikössä tapahtuu, on paljon heistä itsestään kiinni. Se mitä taas ylemmällä taholla tai hallinnollisella puolella tapahtuu, ei niinkään ole heidän vaikuttamisensa piirissä. Esimiehen kautta työntekijät kuitenkin kokevat saavansa ääntänsä nyt kuuluviin aiempaa enemmän ja kokevat, että esimies on heidän puolellaan ja ajaa heidän yhteistä asiaansa. Työntekijä C sanoi, että jos olisin puoli vuotta sitten kysynyt kykeneekö hän vaikuttamaan työhönsä, olisi hän vastannut, ettei hänellä ole mitään vaikuttamismahdollisuuksia. Nyt hän kokee, että on jonkinlaisia vaikuttamismahdollisuuksia eli parannusta on tapahtunut.

*”...mää koen et meen nykyinen esimies on enemmän semmonen et jos sanot jotain ni hän vie sen heti tai mä ainaki koen niin...sitä kaut tulee sit mejän äänen kuuluviin paremmin ku ennen. Et viel puolenvuotta sitten olisin sanonut sulle et ei mitään vaikuttamismahdollisuutta mut nyt voin sanoo et jonkunmoine. Sekin on menny parempaan suuntaan kyllä...”* (Työntekijä C)

### 7.4.2 Kehittämishankkeen / yhteisöllisyyden hyödyt ja haitat

Kaikki työntekijät olivat yhtä mieltä siitä, että kehittämishankkeesta on ollut paljon hyötyä. Hyödyistä mainittiin muun muassa, että työn koettiin muuttuneen mielekkäämmäksi. Jokainen on kehittynyt ja hyötynyt henkilökohtaisesti koulutuksesta ja ammattitaito on kasvanut. Lapset/nuoret ovat hyötynyt siitä, että he oppivat yhteiskunnassa olevan omia juttuja joihin sitoutua, ja heillä asumisyksikössä omia. Yhteinen tekeminen ja aika koettiin suureksi hyödyksi. Haittoja ei esille oikeastaan nousut. Työntekijä B mainitsi, että ainut haitta voisi olla turhautumisen tunne, koska ei tällainen yhteisökasvatusperiaate noin vain tule ja toimi vaan se vaatii aikaa ja paljon sopeutumista sekä työtä. Kaikki työntekijät suhtautuivat tulevaisuuteen kuitenkin toiveikkaasti ja odottavin tuntein.

## 8 YHTEENVETO

Tutkimuksen tuloksia analysoidessa selväksi kävi ehdottomasti se, että kehittämishankkeelle on ollut vahva tarve ja tilaus asumisyksikössä. Kaikki työntekijät ovat kokeneet tämän muutoksen positiivisena asiana niin työssään, työskentelytapojen muutosissa kuin myös asumisyksikön toiminnan jatkuvuuden kannalta. Yhteisöllisyys on tuonut tullessaan toiminnallisuutta ja tämä on koettu positiivisena ja työn mielekkyyttä lisäävänä tekijänä.

Perustyön koettiin pysyneen työntekijöiden mielestä samana. Arjen pyörittäminen vie työpäivistä suuren osan edelleen, mutta kehittämishankkeen myötä sisään ajettu yhteisöllisyys on tuonut arjenkin työskentelyyn positiivisia piirteitä. Yhdessä tekeminen lasten/nuorten kanssa sekä toiminnallisuuden lisääntyminen niin asumisyksikössä kuin asumisyksikön ulkopuolellakin on koettu positiivisena muutoksena. Positiivisena muutoksena koettiin kehittämishankkeen myötä perustetut työryhmät, joissa asukasvalintoihin ja asumisyksikköön soveltumiseen on kiinnitetty erityistä huomiota. Kaikki työntekijät mainitsivat, että kehittämishankkeen myötä asukaskunta on muuttanut positiivisempaan suuntaan ja että lapset/nuoret heillä ovat nyt sellaisia, jotka ehdottomasti hyötyvät yhteisöllisyyden kasvatusperiaatteesta.

Perustyön kaava ja toimintatavat olivat työntekijöillä hyvin yhtenäiset, kuitenkin huomioiden jokaisen omat vahvuusalueet ja koulutukset. Tässä tunteita hieman nostattikin eriarvoisen palkkauksen kokemus samasta työstä. Kaikki työntekijät kokivat työssään tekevänsä kaikkea ja olevansa yhtäläisesti vastuussa. Kuitenkin koettiin, että jonkun työlle annetaan korkeampi rahallinen arvo kuin toiselle samasta työstä. Työnkuvan laajuus ja sen oikealle nimikkeelle arvottaminen nousi esille ja työn koettiin olevan yhä enemmän sosiaaliohjausta, kuin pelkkää hoito- ja kasvatustyötä. Toisaalta toimenkuvan ja työnkuvan kuvaamisessa oli ristiriitaisuuksia työntekijöiden välillä. Osa koki vastuullisten päätösten tekemisen työssä paljon esiintyvänä asiana sekä toisaalta osa odotti myös vielä enemmän vastuuta kohdistuen lasten/nuorten asioista päättämiseen. Suurin osa työntekijöistä koki kuitenkin, etteivät he joudu työssään tekemään vastuullisia päätöksiä vaan ne tehdään vanhempien ja sosiaalityöntekijöiden toimesta. Vastuukysymys oli näin ollen melko ristiriitainen kokonaisuus.

”Jokaisen lasten kanssa työskentelevän on hyvä kerran viikossa palauttaa mieleensä perustehtävänsä, syyn, miksi hänet on työhön palkattu ja mistä hänelle maksetaan” (Nevalainen 2005, 124). Nevalaisen kanssa voin olla hyvin samaa mieltä, että tutkimukseni osoitti myös sen, miten tärkeää on pysähtyä pohtimaan omaa perustehtävää aika ajoin ja mitä se todella sisältää. Voimauttava kokemus saattaa olla se, että huomaa työnsä sisällön ja merkityksen aivan eri tavalla hetken sitä todella pohdittuaan. Tämä osaltaan varmasti lisää myös työnlaatua ja selkeyttää työnkuva.

Omaohjaaja/vastuutyöntekijä- nimikkeen käyttö työntekijöiden puheessa oli vaihtelevaa. Yhteinen ajatus omasta nimikkeestä asumisyksikössä puuttui. Kehittämishankkeen myötä se selvästi haki vielä paikkaansa työyhteisössä. Lasten/nuorten asumisyksikköön saapumisen status oli myös yksi esille nousseista suurimmista eroavaisuuksista. Selvää oli se, että lapsen/nuoren statuksesta huolimatta hänen asiansa otetaan hoitaakseen samalla tavalla kuin kenen tahansa.

Tulevaisuuteen työntekijät suhtautuvat positiivisin, tosin odottavin mielin. Esille nousi kaiken hyvän muutoksen rinnalla myös pieni pelko siitä, miten kauan hyvä kestää. Työntekijät kokivat voivansa omalla panoksellaan vaikuttaa työhönsä, mutta kaipaavansa vielä lisää ääntään kuuluviin niin, että se tavoittaisi myös ylemmän johdon. Positiivisena seikkana ja työn mielekkyyttä lisäävänä sekä työtä helpottavana tekijänä esiin nousi myös se, että työvuorosunnittelussa on alettu huomioimaan sitä, että työvuoroissa olisi aina riittävästi väkeä, jotta aikaa jäisi lasten/nuorten kanssa toimimiseen enemmän. Yksin tehtävää työtä ei enää koettu olevan niin paljon kuin aiemmin.

Tuloksena tutkimuksesta voisi nostaa ehdottomasti esille työryhmän yhteneväisyyden ja toisaalta jokaisen yksilöllisen roolin työyhteisöä täydentävänä tekijänä. Kaikilla työntekijöillä tuntui olevan yhteinen, mutta myös yksilölliset tehtävät ja johtoajatus siitä, minne he haluavat työllään mennä ja mitä työllään saavuttaa. Tätä kaikkea olisi oivallista soveltaa myös yhteisökasvatuksessa, pohtia jokaisen lapsen/nuoren vahvuudet ja yksilölliset tehtävät yhteisössä. Yhteenvetona voisi näin ollen todeta, että kaikki avaimet yhteisökasvatuksen toimimiseen asumisyksikössä olisi, kunhan toiminta selkiytyy ja asettuu uomiinsa sekä kaikki hyvät ideat jalostuvat käytäntöön.

Teoriaosuudessa esitellyt yhteisötyypit voisi tässä yhteenvedossa nostaa vielä esille. Tutkimustuloksena voisi ajatella esille nousseen, että asumisyksikkö niin työyhteisönä kuin kasvatusyhteisönä on uhmakkaan ja itsetuntoisen yhteisön välimaastossa. Hyvää vauhtia työyhteisö on menossa kohti parempaa ja tiiviimpää yhteisöä.

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Työntekijöiden oman työnkuvan pohtiminen osoittautui haasteellisimmaksi osaksi työntekijöiden kohdalla. Omaan työnkuvaan oli haasteellista avata ja omien työtehtävien kuvaaminen ei käynyt kukaan hetkessä. On myönteistä, että pysähtyy pohtimaan omaa työtä ja työskentelytapaa muutaman kerran vuodessa, mutta yhteisön kehittämisen kannalta se ei riitä aikaansaamaan todellisia muutoksia. Pahimmassa tapauksessa toiminnasta ja kehittämisestä tulee ulkokohtainen rituaali, jota suoritetaan muualta tulleiden vaatimusten vuoksi. Innostuksen sijaan kyllästymien ja vieraantuneisuuden tunteet nostavat päätään. (Murto 2001, 42.) Tämä Kari Murron ajatus kehittämisestä nousi esille myös työntekijöiden puheissa. He toivovat nyt aikaa pysähtyä pohtimaan mitä on tapahtunut, mitä kehitetty, mitä vielä on kehitettävää ja selvästi työyhteisö haluaa myös nauttia nyt saavutetusta olotilasta.

Tutkimusta tehdessä teemahaastattelurunko oli hyvänä apuna haastatteluissa. Koin, että osan haastateltavien kanssa runkoa pitkin tuli edettyä loogisesti ja sujuvasti ilman johdattelua, joten päättelen siitä, että olin valinnut oikeita asioita käsiteltäväksi haastatteluissani. Osan työntekijöiden kanssa haastattelu eteni hieman pomppien asiasta toiseen, kuitenkin niin, että kaikki tarvittavat ja oleelliset asiat tuli käsiteltyä. Koin olevani haastattelijan roolissa, mutta koin myös, että tilanne oli enemmän keskustelunomainen kuin niin sanottu ”tenti”. Jokaisella haastateltavalla oli mielestäni tila puhua hänen näkökulmastaan asioista ja näin ollen tämä lisää myös tutkimuksen luotettavuutta.

Lapsia/nuoria tulisi mielestäni enemmän kannustaa ottamaan tarjolla olevaa apua vastaan. Usein nuorella on sijoituksen päätyttyä ajatus siitä, että hän ei halua 18 vuotta

täytettyään olla missään tekemisissä sosiaalitoimen kanssa. Usein tilanne kuitenkin on se, ettei monellakaan nuorella ole sijoituksen päätyttyä välttämättä opiskelu/työpaikkaa tai minkäänlaista tukiverkkoa, jolloin elämässä pärjäämisen kannalta on välttämätöntä olla asiakassuhteessa sosiaalitoimistoon. On paljon nuoria, jotka eivät kuitenkaan fyysisesti näe sosiaaliviranomaisia vaan asiat hoidetaan paperilla, puhelimen ja postin välityksellä. Tämä lisää nuorten sivuun jäämistä ja syrjäytymistä, inhimillisyyks katoaa ja kynnyks ”lähteä liikkeelle” kasvaa.

Toimiessaan niin kuin on tarkoitettu, avohuollon palvelut ja jälkihuolto ovat erittäin toimivat palvelut ja ne ovat pelastaneet monta nuorta putoamiselta tyhjän päälle heidän oltuaan avoin niitä kohtaan ja ottaessaan tarjotun tuen/avun vastaan. Tutkimukseni kohteena olevan kaltaisessa asumisyksikössä asuessaan lapsi/nuori on mielestäni hyvin etuoikeutettu ja lapsia/nuoria tulisi auttaa ymmärtämään tuen ja avun hyöty heidän tulevaisuutensa kannalta. Jos koti ei ole paikka, jossa nuorta kyetään tukemaan, on hienoa, että tällainen tuki järjestetään kunnan puolesta. Virastoissa asioiminen sekä talousasioista huolehtiminen tuntuvat olevan tänä päivänä monen nuoren kompastuskivi ja näihin asioihin avun saaminen pelastaa jo pelkästään monen nuoren tulevaisuuden. Kun asioita ei osata hoitaa, ne jätetään usein hoitamatta ja näin ollen niitä kasaantuu hoitamattomien pinoon suhteettoman paljon suhteettoman nopeasti. Tällaista vyyhtiä ei nuorella ole useinkaan voimavaroja lähteä purkamaan ilman ulkopuolista apua. Taloudenhoidon lisäksi monilla nuorilla tänä päivänä on vielä myös monenlaista muuta problematiikkaa kannettavanaan. Kun vyyhti lopulta päätyy jonkun viranomaisen eteen nuoren kautta tai muita väyliä pitkin, on tilanne usein jo ajautunut siihen, että nuoren luottotiedoissa on esimerkiksi jo merkintä. Tämä taas omalta osaltaan vaikeuttaa hyvin monia arkisiakin asioita kuten esimerkiksi mahdollisuutta saada vuokra-asuntoa, mahdollisuutta saada puhelin/nettiliittymää ja niin edelleen. Tällaiset asiat ovat usein nuorille vieraita asioita, koska ei ymmärretä mihin kaikkeen mikäkin vaikuttaa. Tarjolla oleva apu ja aikuisten tuki ja turva olisi syytä avoimin mielin ottaa vastaan niin kauan kuin mahdollista. Vastuuta ja itsenäisyyttä on edessäpäin jokaisella nuorella aivan varmasti, riittävästi.

## 10 LOPPUSANAT

Opinnäytetyöni tekeminen on ollut minulle kasvattava, opettava ja haasteellinen tehtävä. Eniten on yllättänyt siihen liittyvä tunteiden vuoristorata; motivaation etsiminen, todellinen uppoutuminen ja toisaalta taas irti päästämisen vaikeus. Olen kokenut merkitykselliseksi ja vastuulliseksi selvittää sellaista asiaa, joka tulee työelämän käyttöön/tiedoksi. Se, että työni palvelisi mahdollisimman hyvällä tavalla työn tilaajaa, on ollut koko prosessin ajan mielessäni ja johtavana ajatuksena kaikessa mitä olen tehnyt.

Koen vahvasti lasten ja nuorten kanssa työskentelyn omaksi alakseni, mutta oman kokemukseni pohjalta lastensuojelutyöstä sekä tutkimukseen perehtymäni materiaalin pohjalta olen pohtinut paljon sitä mitä ja miten työtä tänä päivänä tehdään. Mitkä ovat esille nousseet haasteet lastensuojelun kentällä ja mitä mahdollisuuksia meillä työntekijöinä on vaikuttaa omaan työhömmme sekä tulevaisuuteemme ja myös lasten ja nuorten tulevaisuuteen. Tämän opinnäytetyön tekeminen on osallani lisännyt pohdintaa lastensuojelukentän haasteellisuudesta, mutta toisaalta myös siitä, miten merkittävää ja tarpeellista työ on. Se, että kohtaako se ansaitsemaansa arvostusta vaikka siitä kaikki puhuvat, on mielestäni suuri kysymysmerkki. Kaikki haluavat panostaa lasten ja nuorten elinoloihin, koska tiedetään, että heissä on tulevaisuus. Miten ja millaisilla resursseilla tätä työtä tekevät siihen voivat panostaa yhteiskunnan tukemana ja miten paljon omalla sydämellä, persoonalla ja itsensä likoon laittamisella työtä kuitenkin tehdään. Kohtaavatko nämä kaksi maailmaa? Kuten yksi työntekijöistä haastattelussa sanoi: ”kaikkia ei voi auttaa ja kaikkia ei voi pelastaa”. Onko se kyynisyyttä vaiko realismia? Mielestäni realismia.

Asumisyksikössä tehdään mielestäni erittäin tärkeää työtä lasten ja nuorten eteen. Toivottavasti tutkimukseni päättyy myös jonkun itsenäistymässä olevan nuoren käsiin ja hänkin pysähtyisi hetkeksi miettimään millaisen tilaisuuden ja mahdollisuuden edessä hän on saadessaan apua ja tukea, sillä kaikki eivät ole, uskokaa tai älkää, niin onnekkaita. Lopuksi haluaisinkin sanoa yhteiset terveiset niin lasten ja nuorten kanssa työskenteleville kuin lapsille ja nuorillekin: Ole kiinnostunut, pysähdy, älä vain kuule vaan kuuntele, auta ja ota apua vastaan. Näillä eväillä yhteistyötä on hyvä rakentaa kaikkien etua kunnioittaen.



## LÄHTEET

- Hietaniemi, K. 2002. Väli­raportti. Pohjolakoti Nuortenystävät Ry. TUPA- projekti Jälki­huolto­työn yhteistyöhanke. <https://www.nuortenystavat.fi/file.php?fid=213> viitattu 10.5.2015
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. Tutki ja kirjoita. 2008. 13.-14., osin uud.p. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Hämäläinen, J. 2007. Nuorisokasvatuksen teoria sosiaalipedagogisessa kehyksessä. Teoksessa E. Nivala & M. Saastamoinen (toim.) Nuorisokasvatuksen teoria –perusteita ja puheenvuoroja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy, 169-201.
- Jaari, A. 2007. Kylliksi itselleni. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Järvinen, K. 1993. Elämä hallintaan –erityisnuorisotyön opas tekijöille. Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi ry. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kaipio, K. 1999. Kasvattava yhteisö. Jyväskylän koulutuskeskus Oy. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja- sarja.
- Keltikangas-Järvinen, L. 2008. Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. Juva: WSOY.
- Kemppinen, P. 1999. Nuoriso 2000 Nuorisotyön käsikirja. Helsinki: Kustannusvalmennus P. & K. Oy. Hakapaino Oy.
- Kemppinen, P. & Rouvinen-Kemppinen, K. 1998. Vuorovaikutuksen aarrearkku Vinkkejä kasvattajille. Helsinki: Kustannusvalmennus P. & K. Oy. Hakapaino Oy.
- Kyrönseppä, U & Rautiainen, J-M., 1993. Lapsi laitoksessa. Porvoo: WSOY:n graafiset laitokset.
- Laaksonen, S. (toim.). 2004. Jälki­huolto­opas. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisu­ja 17. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto ry.
- Lastensuojelulaki. 2007. 13.4.2007/417 muutoksineen <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417> viitattu 1.7.2015
- Lehtonen, H. 1990. Yhteisö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy
- Lindroos, H. & Segercranz, U. (toim.). 2009. Yksilöksi ryhmässä Ryhmäanalyysi suomalaisessa terapiatyössä. Helsinki: Hakapaino
- Mannisenmäki, N. 2012. Yhteisökasvatuksesta 2010- luvun luokanopettajan silmin. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Pro gradu- tutkielma. Viitattu 19.8.2015. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201211092918>

- Murto, K. 2001. Prosessin johtaminen Kohti prosessikeskeistä työyhteisön kehittämistä. Jyväskylän koulutuskeskus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Murto, K. 1997. Yhteisöhoidon suuntauksia. Jyväskylän koulutuskeskus Oy. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Mäki-Opas, A. 1999. Murtuneet siivet auttamisen ja muuttumisen mahdollisuudet. Tampere: Kirjayhtymä Oy.
- Määttä, P. & Rantala, A. 2010. Tavallinen erityinen lapsi Yhdessä tekemisen toimintamalleja. Juva: PS-kustannus WS Bookwell Oy.
- Nevalainen, V. 2005. Aikuinen ja lapsi Kasvatuksesta voi selvitä hengissä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Nuorisolaki. 2006. 27.1.2006/72. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072> viitattu 31.7.2015.
- Pekkarinen, E. 2006. Murrosikäisten tyttöjen kokemukset lastensuojelun ryhmätöistä Teoksessa H. Forsberg, A. Ritala-Koskinen & M. Törrönen Lapset ja sosiaalityö Kohtaamisia, menetelmiä ja tiedon uudelleenarviointia. Juva: PS-kustannus WS Bookwell Oy, 99-127.
- Pulkkinen, L. (toim.). 1996. Lapsesta aikuiseksi. Juva: Atena kustannus Oy Jyväskylä
- Rasku-Puttonen, H. 2006. Oppijoiden yhteisö, osallisuus ja kasvattajan merkitys Teoksessa K. Karila, M. Alasuutari, M. Hännikäinen, R. Nummenmaa & H. Rasku-Puttonen Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Gummerus Kirjapaino Oy Vaajakoski, 111-125.
- Rouvinen-Kemppinen, K & Kemppinen, P., 1998. Tee jotakin toisin –toiminnallinen elämänhallinta, Vantaa: Kustannusvalmennus P. & K. Oy.
- Salminen, P. (toim.). 2005. Yhdessä kasvattamaan. Keuruu: PS-kustannus Opetus 2000.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Lastensuojelu [verkkójulkaisu]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). viitattu 20.10.2015. <http://www.stat.fi/til/lasuo/>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) www-sivut. viitattu 28.8.2015. <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-laatusuositus>
- Varsinais-Suomen lastensuojeluliiton kuntayhtymän www-sivut. viitattu 28.8.2015. <http://www.vslk.fi/index.php?id=21>
- Viljamaa, J. 2014. Kuka täällä oikein määrää Lapsiperheen kasvatuskirja. Juva: Minerva Kustannus Oy. Bookwell Oy.

## LIITE 1

11.9.2015

Hei asumisyksikön ohjaajat!

Olen Maarit Nissilä, 33 vuotias sosionomiopiskelija (AMK) Porin Samkista Tiilimäen kampukselta. Teen opinnäytetyöni teille asumisyksikköön tarkoituksena tutkia miten teillä käynnissä oleva kehittämishanke on hyödyttänyt teitä työssänne. Opinnäytetyöni tarkoituksena olisi tuottaa teille tietoa siitä, missä työyhteisönne tällä hetkellä menee, missä kaipaatte tukea/ohjeistusta/ohjausta, mitä kehittämistarpeita teillä vielä on, miten muutos työnkuvassa yhteisöllisyyden myötä on vaikuttanut teihin ja työhönne sekä miten kuvaatte työtänne/toimenkuvaanne. Olette saaneet tutkimussuunnitelmani luettavaksenne, jossa on hieman pohjatietoa tutkimuksesta.

Nyt pyytäisin teitä ystävällisesti pohtimaan seuraavia asioita ENNEN haastatteluja, jotka toteutetaan teillä asumisyksikössä 23.9.2015, 24.9.2015 ja 29.9.2015.

- Pohtikaa kehittämissuunnitelmassa mainittuja viittä lastensuojelun periaatetta. Mitä ne tarkoittavat SINUN työssäsi?
- Kehittämissuunnitelmassa on esitetty itsenäistyvän nuoren roolikartta. Pohdi näiden roolien pohjalta, mitä roolia SINÄ aikuisena edustat yhteisössänne.
- Kehittämissuunnitelmassa on nostettu esille yhteisöllisyyttä ohjaavat periaatteet (Kalevi Kaipio). Pohdi näiden periaatteiden merkitystä ja esiintymistä OMASSA työssäsi.
- Pohdi omaohjaajatyöskentelyä. Mitä se mielestäsi tarkoittaa ja pitää sisällään.
- Pohdi omaa rooliasi, työnkuvaasi ja perustehtävääsi asumisyksikössä.

Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina (1-1,5h) käyttämällä teemahaastattelurunkoa. Teemahaastattelun runko muodostuu muun muassa yllä mainitusta osaluista, pääteemoina yhteisöllisyys ja hyödyllisyys- teemat. Esitän haastattelussa myös muutaman hieman strukturoidumman kysymyksen ja mahdollisesti haastattelun aikana esille nousevia tarkentavia kysymyksiä.

Haastattelut nauhoitetaan, sisältö litteroidaan sekä analysoidaan tutkimusta varten ja lopulta haastattelunauhat tuhotaan. Pyydän teitä ystävällisesti tulemaan haastatteluun avoimin mielin. Tutkimustulosten mahdollisimman realistinen ja rehellinen lopputulos palvelee parhaiten yhteisöänne tulevaisuudessa.

Yhteistyöterveisin Maarit Nissilä

LASTENSUOJELUN LAATUSUOSITUKSEN VIISI EETTISTÄ PERIAATETTA

asiakkaiden ihmisarvo ja perusoikeudet □

nuoren etu (oikeudenmukaisuus, avoimuus ja luotettavuus ja turvallisuus)

vuorovaikutus □

ammattihenkilöstön työn laatu □

vastuulliset päätökset ja toimintakulttuuri



YHTEISÖLLISYYTTÄ OHJAAVAT SEURAAVAT PERIAATTEET:

sitoutuminen yhteisön yhteisiin tavoitteisiin, pelisääntöihin ja käytäntöihin

tasa-arvoisuuden ja yhteisöllisyyden periaate

fyysisen ja henkisen väkivallattomuuden periaate

oikeudenmukaisuuden periaate

luottamuksen periaate

tervejärkisyysperiaate (Kalevi Kaipio)

## **TEEMAHAASTATTELUN RUNKO**

### **Työn eettisyys / hyödyllisyys / arvot**

- **Miksi asumisyksikkö on olemassa**
- **Kenen palveluntarpeeseen vastataan**
- **Miten palveluntarpeeseen vastataan**
- **Omaohjaajatyöskentely**
- **Viisi lastensuojelun eettistä periaatetta omassa työssäsi**

### **Työnkuva**

- **Perustehtäväsi / työtehtäväsi**
- **Muutos perustehtävässäsi / työtehtävissäsi**
- **Itsenäistyvän nuoren roolikartan peilaus omaan työnkuvaasi**
- **Koulutustarpeesi**
- **Yhteistyötahot**
- **Oma jaksamisesi**
- **Odotuksesi / Muutokset**

### **Yhteisöllisyys**

- **Yhteisöllisyyden periaatteet omassa työssäsi**
- **Yhteisönne heikoin ja vahvin osa-alue**
- **Kehittämistarpeet**
- **Yhteisöllisyyteen / yhteisöön sitoutuminen**
- **Lapset / nuoret / vanhemmat / ohjaajat yhteisön jäseninä**

### **Tulevaisuuden näkymät**

- **Vaikuttamismahdollisuutesi**
- **Kehittämishankkeen / Yhteisöllisyyden hyödyt ja haitat**