

Rami Hakala

Omaohjaaja-työmenetelmän soveltuminen vastaanottokotiin –  
Työntekijöiden ajatuksia

Sosiaalialan koulutusohjelma  
2013

# OMAOHJAAJA-TYÖMENETELMÄN SOVELTUMINEN VASTAANOTTOKOTIIN – TYÖNTEKIJÖIDEN AJATUKSIA

Hakala, Rami  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot  
Joulukuu 2013  
Frigren, Kirsi-Leena  
Sivumäärä: 27  
Liitteiden määrä: 2

Asiasanat: lastensuojelu, omaohjaaja-työmenetelmä, vastaanottokoti

---

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli saada kuvaa siitä, soveltuuko omaohjaaja-työmenetelmä käytettäväksi vastaanottokodin työympäristöön. Työssä haastateltiin Porin kaupungin Uudenkoiviston vastaanottokodin työntekijöitä ja tein haastattelun tiimoilta yhteenvetoa omaohjaaja-työmenetelmän toimivuudesta vastaanottokodissa. Työn koosteena on liitettyä loppuun toiminta-ajatuksia omaohjaajuudesta, jossa lyhykäisestään kuvataan, miten päästä alkuun omaohjaajana toimiessa erityisesti vastaanottokodin työkentällä. Parhaiten toiminta-ajatuksia kooste sopii kokemattomalle työntekijälle, joka mahdollisesti toimii ensimmäistä kertaa omaohjaajana.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin kolmea laajempaa kokonaisuutta, jotka ovat lastensuojelu, omaohjaajuus sekä vastaanottokoti. Työssä kerrottiin Uudenkoiviston vastaanottokodin toiminnasta ja sen puitteista. Lisäksi teoriaosuudessa avattiin myös käytettyä tutkimusmenetelmää lyhyesti.

Tutkimusaineistoa kerättiin teemahaastattelun avulla. Työssä haastateltiin muutamaa Uudenkoiviston vastaanottokodin työntekijää. Näiden haastatteluiden tiimoilta kerättiin arvokasta tietoa siitä, miten juuri kyseiset työntekijät kokivat omaohjaajuus työmenetelmän toimivuuden vastaanottokodissa sekä miten sitä voisi jatkossa kehittää.

Teemahaastattelussa oli lähinnä avoimia kysymyksiä. Keskeisimmät kysymykset kartoittivat työntekijöiden näkemyksiä siitä, miten omaohjaajuus kyseisessä työympäristössä toimii ja miten sitä voisi jatkossa kehittää.

Kehittämisen varaa nähtiin muun muassa työvuorolistojen laatimisessa niin, että edes toinen omaohjaajista olisi nuoren palaverissa paikalla. Lisäksi omaohjaajuutta voisi kehittää konsultaation taholta. Pääsääntöisesti työntekijät olivat tyytyväisiä työmenetelmän toimivuuteen työyhteisössä, mistä kertoo kyseisten työntekijöiden näkemykset siitä, että omaohjaajuus on hyvä työmenetelmä ja se sopii käytettäväksi vastaanottokotiin.

# PERSONAL CARE-GIVING WORK METHOD'S SUITABILITY IN RECEIVING HOME UUDENKOIVISTON VASTAANOTTOKOTI – EMPLOYEE'S THOUGHTS

Hakala, Rami  
Satakunta University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services  
Degree Programme in Social Pedagogy  
December 2013  
Frigren, Kirsi-Leena  
Pages: 27  
Appendices: 2

Key words: Child welfare, personal care-giving work method, receiving home

---

## ABSTRACT

The purpose of thesis was to interview a few personal care-givers on how personal care-giving work method suits in receiving home called Uudenkoiviston vastaanottokoti, located in Pori. Based on my interview I produce a frame for employees that work in receiving home how to use personal care-giving work method. The frame for personal care-givers suits the best for those inexperienced employees that are possibly working as a personal care-giver for the first time.

The theory in my thesis consists of three parts, which are child welfare in general, personal care-giving and receiving home. In addition I handled Uudenkoiviston vastaanottokoti's principle and function. I also opened up briefly the research method that was used in my thesis.

The research material was collected with an interview. I interviewed two actual personal care-givers in Uudenkoiviston vastaanottokoti and got dignified information about their opinions on personal care-giving work method and how to possibly develop it.

There were mainly open questions in my questionnaire. The main purpose of my questions was to find out employee's experiences on how personal care-giving functions in this working environment and how it could be developed in future.

Survey pointed out that improvement was needed in creating rosters so that at least one of two of youth's personal care-givers could be present in youth's personal meeting. In addition survey brought up that personal care-giving could be developed when it comes to consultation. Mainly the personal care-givers that was interviewed were pleased with the personal care-giving work method in this working environment and thought that it was a good method to be used especially in receiving home.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	LASTENSUOJELU .....	6
2.1	Mitä lastensuojelu on? .....	6
2.2	Lastensuojelutyö käytännössä.....	7
2.3	Sosionomin (AMK) valmiudet omaohjaajana toimimiseen .....	7
3	OMAOHJAAJA-TYÖMENETELMÄ LASTENSUOJELUSSA .....	8
3.1	Työmenetelmänä omaohjaajuus .....	8
3.2	Työntekijän lähtökohdat omaohjaajana .....	9
3.3	Omaohjaajuus ja sen rakentuminen .....	10
3.4	Mitä on laadukas omaohjaaja-toiminta.....	11
3.5	Omaohjaajuuden haasteita .....	11
3.6	Yhteistyö nuoren, perheen sekä muiden verkostojen kanssa.....	12
4	VASTAANOTTOKOTI.....	13
4.1	Vastaanottokodin perustehtävät .....	13
4.2	Nuoren kasvun ja kehityksen tukeminen vastaanottokodissa.....	14
4.3	Uudenkoiviston vastaanottokoti .....	14
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	15
5.1	Tutkimuksen tavoitteet .....	15
5.2	Tutkimusmenetelmä.....	16
5.3	Haastattelut ja tiedonkeruumenetelmät.....	16
5.4	Tutkimuslupa .....	17
6	HAASTATTELUN TULOKSET.....	17
6.1	Työntekijöiden näkemyksiä lastensuojelusta ja koulutuksesta.....	17
6.2	Omaohjaaja-työmenetelmän toimivuus vastaanottokodissa .....	18
6.3	Työmenetelmän kehittäminen vastaanottokotiin .....	20
7	POHDINTA.....	21

### LIITTEET

Liite 1 Teemahaastattelun runko

Liite 2 Toiminta-ajatuksia Uudenkoiviston vastaanottokodin aloittavalle työntekijälle omaohjaajuuteen

# 1 JOHDANTO

Ajatus omaohjaajuuden soveltumisesta vastaanottokotiin syntyi, kun olin töissä Uudenkoiviston vastaanottokodissa, ja keskustelin lähi esimieheni kanssa opinnoistani ja tulevasta opinnäytetyöprosessistani. Pohdin siinä eri vaihtoehtoja ja kerroin, että omaohjaajuuteen liittyvä aihe kiinnostaa. Työntekijät ehdottivat, että selvittäisin, miten juuri omaohjaajuus soveltuu käytettäväksi vastaanottokodin työympäristöön sekä miten sitä voisi mahdollisesti jatkossa kehittää. Lisäksi aihe oli ajankohtainen, koska sitä ei ollut aikaisemmin tutkittu ja se on lastensuojelussa hyvin yleinen ja paljon käytetty työmenetelmä. Tämän takia minua kiinnosti erityisesti se, onko omaohjaajuus työmenetelmänä aidosti kenttätyötämme edistävä vai enemmänkin haittaava työväline. Itse ollessani työntekijänä vastaanottokodissa, halusin juuri kuulla työkavereideni näkemyksiä aiheesta ja käsitellä työmenetelmää heidän ajatuksiensa pohjalta. Ideasta innostuneena päätin opinnäytetyöaiheeni välittömästi.

Opinnäytetyöni tarkoitus oli selvittää teemahaastattelun avulla, miten työntekijät kokevat omaohjaaja-työmenetelmän työyhteisössä, ja miten sitä voisi kehittää entistä paremmaksi. Haastattelin kahta Uudenkoiviston vastaanottokodin työntekijää, joiden avulla sain käytännön kehittämideoita työhöni, sekä heidän ajatuksiaan yleisesti siitä, miten työmenetelmä toimii käytännössä.

Halusin työlläni saada lisäksi jonkin konkreettisen tuotoksen, josta on hyötyä Uudenkoiviston vastaanottokodille. Kokosin näin ollen haastattelun tiimoilta toiminta-ajatuksia omaohjaajuuteen liittyen vastaanottokotiin käytettäväksi. Toiminta-ajatuksia omaohjaajuuteen Uudenkoiviston vastaanottokodin työntekijöille on lähinnä käytännön tietopaketti kokemattomimmille työntekijöille, joilla ei vielä ole paljoa kokemusta omaohjaajana toimimisesta. Toiminta-ajatuksien avulla voidaan antaa hyödyllisiä käytännön vinkkejä nuoren kohtaamiseen sekä tarjoavat hyvän ennakkopaketin, joka kannattaa lukea ennen omaohjaajuuteen ryhtymistä.

Haluan kiittää lopuksi Uudenkoiviston vastaanottokotia ja sen työntekijöitä hyvästä yhteistyöstä opinnäytetyöhöni liittyen. Toivon, että työstäni sekä käytännön tietopaketista omaohjaajana toimimiseen vastaanottokodissa, on hyötyä tulevaisuudessa.

## 2 LASTENSUOJELU

### 2.1 Mitä lastensuojelu on?

Lastensuojelua voidaan suppeasti ajatella vaikeaan elämäntilanteeseen joutuneiden lasten ja heidän perheidensä tukemisena ja auttamisena. Laajemmin ajateltuna lastensuojeluun kuuluvat myös lasten ja perheiden taloudellinen ja asumisen tukeminen. (Mikkola 2004, 61.)

”Lastensuojelun on edistettävä lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia. Lastensuojelun on tuettava vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa. Lastensuojelun on pyrittävä ehkäisemään lapsen ja perheen ongelmia sekä puuttumaan riittävän varhain havaittuihin ongelmiin. Lastensuojelun tarvetta arvioitaessa ja lastensuojelua toteutettaessa on ensisijaisesti otettava huomioon lapsen etu”.( Lastensuojelulaki 4 §, 2007 )

Lastensuojelun pääasiallisena tehtävänä on lasten edellä mainittujen oikeuksien turvaaminen yhteiskunnassamme. Lastensuojelulaissa lapsena pidetään alle 18-vuotiasta henkilöä. Lastensuojelun tärkeimpänä tarkoituksena on luoda lapsille suotuisat kasvuolosuhteet ja tukea vanhempia heidän kasvatustehtävässään. Tärkeässä asemassa tässä ovat neuvolat, päiväkodit ja koulut. Tarpeen niin vaatiessa kunnan on järjestettävä lapsi- ja perhekohtaista tukea. Tuen tarjoamisesta vastaavat kuntien sosiaalitoimistot. Perhe- ja lapsikohtaista lastensuojelutyötä valvoo sosiaalilautakunta. (Korhonen 2004, 32.)

Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua toteutetaan silloin, kun lapsi ja perhe ovat lastensuojelun asiakkaina. Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelutyötä on lastensuojelu tarpeen selvitys, avohuollontukitoimet, lapsen kiireellinen sijoitus, huostaanotto, sijaishuollon järjestäminen sekä jälkihuolto. (Sosiaaliportin [www-sivut](http://www.sosiaaliportti.fi). Viitattu 18.9.2013.)

## 2.2 Lastensuojelutyö käytännössä

Huoli lapsen tai nuoren hyvinvoinnista, kehityksestä tai terveydestä käynnistää lastensuojelutyön. Syinä siihen voivat olla lapsen tai nuoren oma käyttäytyminen tai kotoa lähtöisin olevat ongelmat. Tällaisissa tilanteissa vanhemmat voivat ottaa yhteyttä sosiaalityöntekijään. Lapsi tai nuori voi myös itse ottaa yhteyttä sosiaalityöntekijään. Lastensuojelun asiakkaaksi tullaan kuitenkin useimmiten jonkin ulkopuolisen tahon tekemän lastensuojeluilmoituksen kautta. Kuka tahansa lapsen tilanteesta huolestunut voi ottaa yhteyttä asuinalueensa sosiaalitoimistoon. Sosiaalityöntekijän pitää tutkia jokainen lastensuojeluilmoitus. (Korhonen, 2004, 33.)

Erilaisista tukimuodoista puhuttaessa ovat avohuollon tukitoimet ensisijaisia sijaishuoltoon ja huostaanottoon nähden. Avohuollon tukitoimia ovat muun muassa tukihenkilö tai tukiperhetoiminta, erilaiset hoito- ja terapiapalvelut, ja vertaisryhmätoiminta. Lapsen sijaishuollolla tarkoitetaan kiireellisesti sijoitetun tai huostaan otetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Sijaishuolto voidaan järjestää perhehoitona, laitoshoitona tai jollain muulla lapsen tarpeet huomioimalla tavalla. (Sosiaaliportin www-sivut. Viitattu 18.9.2013.) Lapsen sijaishuollon ollessa laitoshuolto, nimetään lapselle tai nuorelle omaohjaaja kyseisestä yksiköstä.

## 2.3 Sosionomi(AMK) valmiudet omaohjaajana toimimiseen

Lastensuojelulaki määrittää aika vahvasti henkilökunnan koulutuksen. Lastensuojelulaitoksen vastaavalla ohjaajalla pitää olla korkeakoulututkinto ja riittävä johtamistaito. Lastensuojelulaitoksen henkilökunnalla tulee olla sosionomin (ammattikorkeakoulututkinto), sairaanhoitajan tutkinto tai vanhempi sosiaalialan opistoasteen tutkinto. (Sosiaaliportin www-sivut. Viitattu 23.10.2013.)

Sosionomit työskentelevät sosiaalialan suunnittelu-, asiantuntija- ja kehittämistehtävissä. Heidän tehtävät kattavat muun muassa sosiaalialan palvelutoiminnan, kasvatuksen, kuntoutuksen ja ohjaamisen. (Ammattinetin www-sivut) Omaohjaajana toimimissa edellä mainituista moninaisista taidoista on hyötyä kohdattaessa nuorta ja

perheitä, joiden arki saattaa olla hyvinkin pahasti kriisiytynyt. Sosionomiopinnoista saatujen vuorovaikutustaitojen ansiosta, sosionomi pystyy rauhoittamaan perhettä ja kääntämään perheessä olevat hyvät asiat voimavaroiksi kriisistä selviytymiseen. Kasvatuksellinen eli sosiaalipedagoginen osaaminen taas puolestaan on oiva taito nuoren sosiaalistamiseen sekä hänen arkensa tasapainottamiseen. Kehittämisoaaminen antaa sosionomeille kykyä pystyä muuttamaan omaa toimintaansa, tilanteen niin vaatiessa. Erityisesti joustavuutta ja mukautumiskykyä vaaditaan omaohjaajana toimiessa, koska nuoret ovat erilaisia ja heitä täytyy osata kohdata yksilöllisesti. Lisäksi sosionomiopintojen antama palvelutoiminnan osaaminen auttaa nuorten ja perheiden palvelutarpeiden tunnistamisessa sekä ohjaamisessa eteenpäin.

### 3 OMAOHJAAJA-TYÖMENETELMÄ LASTENSUOJELUSSA

#### 3.1 Työmenetelmänä omaohjaajuus

Omaohjaaja-työmenetelmä on nykyään käytössä käytännöllisesti katsoen kaikissa lastensuojelulaitoksissa ja vastaanottokodeissa. Omaohjaaja-työmenetelmän tarkoitus on ensisijaisesti vastata nuoren yksilöllisiin hoidon tarpeisiin. Toisena tärkeänä työmenetelmän tehtävänä voidaan pitää aiempaa perusteellisempi hoito- ja kasvatustyö. Omaohjaaja-työmenetelmän laajan kokonaisuuden toivotaan edistävän muun muassa omaohjaajan tehtävän selkiytymistä, työhön perehtymisen tukemista, keskittymistä työssä yksilölliseen hoitoon ja kasvatukseen, hoidon vaikuttavuuden lisääntymistä, hoitotulosten seurannan systematisoimista, hoito- ja kasvatussuunnitelman merkityksen vahvistamista sekä hoitoajatuksen käyttöä entistä paremmin myös vastaanottokodeissa. (Kyrönseppä, Rautiainen & Airio 1990, 7-8.)

Omaohjaaja-työmenetelmässä jokaisella nuorella on nimetty omaohjaaja, joka keskittyy tarkemmin lapsen asioihin ja toimii yhdyshenkilönä monissa lapsen asioissa. Omaohjaaja-työmenetelmässä käytetään apuna erilaisia välineitä ja menetelmiä, joiden avulla työstetään nuoren omaa historiaa sekä käsitellään nuoren erilaisia tunteita. Eräs työväline on omaelämäkertaketju-työskentely, jonka avulla nuoren kanssa ra-



kennetaan yhdessä elämänjana ja muistellaan siihen liittyviä erilaisia kasvun vaiheita. (Hel.fi www-sivut)

### 3.2 Työntekijän lähtökohdat omaohjaajana

Omaohjaajalla on monta erilaista nimitystä, puhutaan muun muassa lisäksi omaaikuudesta tai omahoitajasta. Eri nimitykset juontavat siihen, miten kussakin lastensuojelun yksikössä omahoitajajärjestelmät vaihtelevat esimerkiksi tavoitteiden, keinojen kuin järjestelyidenkin suhteen. Omaohjaajan tehtävänä oli alun perin laitoksissa nuoren asioiden hoitaminen ja järjesteleminen sekä parhaiten nuoren asioista perillä oleminen. Nykyään omaohjaajan tehtäviin kuuluu myös entistä enemmän nuoresta huolehtiminen ja hoitaminen. (Kyrönseppä, Rautiainen & Airio 1990, 7.)

Omaohjaajasuhde on henkilökohtainen, terapeutin ja nuoren tarpeet huomioonottava vuorovaikutussuhde. Sen vuoksi omaohjaajasta käytetään myös nimitystä omahoitaja. (Kyrönseppä, Rautiainen & Airio 1990, 7.)

Omaohjaajan ensisijainen tehtävä on pyrkiä muodostamaan turvallinen ja korjaava kiintymyssuhde nuoren kanssa. Kiintymyssuhteen muodostuminen edellyttää välitöntä vuorovaikutusta nuoren ja omaohjaajan välillä. Välitön vuorovaikutus ja läsnäolo alkaa muodostua lukemattomissa arjen tilanteissa lastenkodissa, kuten vaatteiden ja tarvikkeiden hankinta, kotitehtävien tarkistus, kaikenlaisten ongelmatilanteiden selvittely ja omaohjaajahetket nuoren kanssa. Omaohjaajan tehtävänä on pitää nuorta mielessään ja edustaa hänen etuaan kaikissa niissä toimitissa, joita omaohjaajalle on lastenkodissa nimetty. Omaohjaajasuhde on tietoinen, ammatillinen ja julkinen. (Lastenkoti Tyrskyn www-sivut)

### 3.3 Omaohjaajuus ja sen rakentuminen

Omaohjaajan osuus lapsen hoito- ja kasvatustilanteissa on nuoren kannalta erittäin merkittävä. Omaohjaajasuhde alkaa lapsen tullessa lastensuojelun piiriin, vastaanotokotiin tai lastensuojelulaitokseen ja päättyy lapsen lähtiessä lastensuojelun yksiköstä. (Kyrönseppä, Rautiainen & Airio 1990, 19.)

Omaohjaaja nimetään nuorelle saapumisvaiheessa lastensuojelulaitokseen tai yksiköön. Omaohjaaja tai – ohjaajat ovat päävastuussa lapsen asioista. Omaohjaajan tehtävänä on tukea nuorta kotiutumaan laitokseen, luoda kokonaiskuvaa niin nuoren aikaisemmasta kuin tämänkin hetkisestä elämästä ja kasvuympäristöstä, pitää yhteyttä viranomaisverkostoihin ja olla mukana rakentamassa nuorelle arkea laitoksessa. (Sosiaaliportin www-sivut. Viitattu 18.9.2013.)

Kasvatus- ja hoitoprosessi lähtee liikkeelle aina tutustumiskäynnistä ja etenee neuvottelujen sarjalla kohti hoito- ja kasvatussuunnitelmaa valmistelevia tapaamisia. Lopulta seuraa useita hoitosuunnitelmaa tarkentavia hoito- ja kasvatuseuville. Viimeisenä on lähtöneuvottelun ja hoitokritiikin vuoro, jotka merkitsevät nuoren ja omaohjaajan kannalta aktiivisen hoitosuhteen päättymistä. (Kyrönseppä, Rautiainen & Airio 1990, 19.)

Omaohjaajuuden prosessin rakentumisessa keskeisiä rakenteita ovat alku- ja loppuarviointi. Alkuarvioinnissa nuorta haastatellaan, tutustutaan häneen sekä hänen vanhemmilleen varataan aika psykologin suorittamaan haastatteluun. Alkuhaastattelun perustana voi toimia muun muassa aiemmin kehitetty persoonallisuuden kuvailujärjestelmä. Loppuarviointiin kuuluu lähtöhaastattelu, lähtöneuvottelu sekä hoitokritiikki. Edellä mainitut antavat mahdollisuuden tarkastella sitä, miten käytetyt hoito- ja kasvatustilanteet ovat onnistuneet nuoren kohdalla. (Kyrönseppä, Rautiainen & Airio 1990, 8.)

### 3.4 Mitä on laadukas omaohjaaja-toiminta

Omaohjaajasuhteen on tarkoitus olla nuoren tarpeet huomioonottava terapeuttinen ihmissuhde. Hoitavan aikuisen ja nuoren vuorovaikutuksella on nuoren tunne-elämän vaurioita korjaava merkitys. Tärkeintä omaohjaajuudessa on nuoren hoitaminen ottamalla hänet yksilöllisesti huomioon. Tärkeää on myös osata omaohjaajana nähdä nuoren yhteys toiminnallisuuteen ja yhteisöllisyyteen sekä tukea sitä. (Kyrönseppä, Rautiainen & Airio 1990, 7.)

Toiminnallisuus on osoittautunut hyväksi tavaksi työskennellä huostaanotettujen nuorten kanssa. Kaikenlaiset seikkailu- ja toimintaelämykset sekä erilaiset kokemukset ovat hyviä lähtökohtia nuoren kuntoutumiselle. Toiminnallisuus on hyvä keino päästä pureutumaan usein myös vaikeisiin tunne-elämän ongelmiin. (Sosiaaliportin www-sivut. Viitattu 19.9.2013. )

### 3.5 Omaohjaajuuden haasteita

Tutustuesssa lapsen tai nuoreen sivutaan yleensä myös hänen perheensä asioita, jotka voivat olla arkaluonteisia, henkilökohtaisia tai tunteita herättäviä. Tähän tarvitaan oleellisena tekijänä luottamusta kasvattajan eli tässä tapauksessa omaohjaajan ja vanhemman välillä. Mikäli luottamusta ei ole, muodostuu helposti tulkintoja ja oletuksia esimerkiksi nuoresta, perheen tilanteesta tai huolen aiheista. Kun omaohjaajalla on avoin ja myönteinen suhtautuminen perheeseen, se antaa tilaa monenlaiselle puheelle ja tunteen läsnäololle. Jaettaessa avoimesti nuoreen liittyviä asioita, se helpottaa myös huoli- ja pulmatilanteiden esilleottoa puolin ja toisin. Vanhemman ja omaohjaajan luottamus ja syvälinen vuoropuhelu on aina nuoren etu. (Kaskela & Kekkonen 2006, 45.)

Kasvattajan ja omaohjaajan tavoite auttaa lasta voi välillä koitua haasteelliseksi, mikäli lapsen tai nuoren vaikeudet johtuvat esimerkiksi oppimisvaikeuksista, käy-

töshäiriöistä tai sosio-emotionaalisista ongelmista. Ne aiheuttavat useimmiten syyllisyyttä tai riittämättömyyden tunnetta vanhemmissa. Tällaisissa tilanteissa on ensiarvoisen tärkeää tarkastella lapsen tilannetta neuvomatta tai ratkaisematta tilannetta vanhempien puolesta. Luottamus syntyy rehellisestä ja kunnioittavasta vuoropuhelusta, jossa on tilaa omaohjaajan huolesta riippumatta kuunnella perhettä. Omaohjaajan on pyrittävä löytämään yhteisymmärrys vanhempien kanssa lapsesta ja hänen tilanteestaan. Lapsi tai nuori voi ottaa työntekijän tuen vastaan, kun hän tietää, että hänen vanhemmat ja kasvattajat ovat yhdessä hänen puolellaan ja etsivät ratkaisuja auttaakseen häntä. (Kaskela & Kekkonen 2006, 93–94.)

Haasteita omaohjaajan ja kodin välillä voi tuottaa myös eri tulkinnat ja mielikuvat todellisuudesta. Työntekijä muovailee tulkintoja nuoresta tai lapsesta ja perheestä omista elämäkokemuksistaan käsin. Kasvattajan työn haasteena onkin välttää tekemästä liian nopeita ja yksipuolisia tulkintoja perheen tai lapsen tilanteesta, puheesta tai käyttäytymisestä. Tulkinnat voivat pahimmillaan johtaa riitatilanteisiin tai luottamuksen menettämiseen. Erilaisten tulkintojen olemassaolon havaitseminen on merkityksellistä onnistuneen yhteistyön kannalta. (Kaskela & Kekkonen 2006, 103–104.)

### 3.6 Yhteistyö nuoren, perheen sekä muiden verkostojen kanssa

Nuoren persoona ja erilaiset temperamentit luovat omaohjaajalle haasteita, sillä hiljainen ja vetäytyvä lapsi voi tarvita tavallista enemmän kannustusta ja rohkaisua. Vastaavasti todella aktiivinen ja heikosti keskittyvä lapsi voi hyötyä runsaasta struktuurista toiminnassa, johdonmukaisesta kasvatuksesta ja kannustuksesta tehtävän loppuun suorittamisesta. Temperamentiltaan haastava nuori tarvitsee usein kasvattajalta enemmän yksilöllistä tukea kuin niin sanottu helppo nuori. (Koivunen 2009, 23–24.)

Perhekeskeisyys on pääsääntöisesti lastensuojelulaitosten työtapana. Perheiden kanssa pyritään hyvään yhteistyöhön ja tarkoituksena on yhteisten tavoitteiden luominen lapsen kasvua koskevissa asioissa, lapsen ja vanhempien välisen yhteydenpidon edel-

lytysten luominen sekä yleinen lapsen ja perheen välisen suhteen tukeminen. (Sosiaaliportin www-sivut)

Puhuttaessa dialogisesta kasvatuksesta, kulmakivenä on nimenomaan vanhemman ja hänen lapsen suhteen huomioiminen. Nuori on niin fyysisesti kuin intellektuaalisesti vanhemmistaan täysin riippuvainen. Kasvatus ammattilaisten, kuten omaohjaajien, sekä vanhempien eroavaisuutta voidaan nähdä eri tehtävien kautta. Eri kasvatustököhdät ilmenevät siten, että vanhempien tehtäväksi kuuluu auttamisvastuu, jossa lapsen elämän ehdot turvataan. Kasvatus ammattilaisten tehtäväksi kuuluu taas rooli-perustainen vastuu. (Värri 1997, 106–115.)

Omaohjaajana on syytä muistaa koko hänen ja nuoren välisen hoitoprosessin aikana, että tunnesuhde lapsen ja vanhemman välillä on lapselle tai nuorelle ensiarvoinen muihin aikuissuhteisiin verrattuna. Puhuttaessa perheen kanssa tehtävästä yhteistyöstä, yhtenä isona tavoitteena onkin vahvistaa vanhemman ja lapsen välistä vuorovaikutusta. Kasvattaja eli omaohjaaja tarvitsee tähän tietämystä lapsen ja vanhemman välisestä vuorovaikutuksesta sekä hänen tehtävänään on edistää sitä. Lapsen ja vanhemman välisen suhteen kannattelussa on tärkeää tehdä tilaa vanhempien kokemusten kuulemiselle. Keskeistä on, että omaohjaaja omaa taidon tunnistaa myönteistä lapsi-vanhempi-suhteessa ja pyrkiä vahvistamaan sitä. (Kaskela & Kekkonen 2006, 21.) Erityisesti puhuttaessa vastaanottokodissa olevasta lapsesta tai nuoresta, luottamus omaohjaajan ja vanhemman välillä on ensiarvoisen tärkeää. Luottamus saattaa joissakin tapauksissa edistää nuoren kotiin paluuta, jolloin välttyään turhalta huostaanotolta.

## 4 VASTAANOTTOKOTI

### 4.1 Vastaanottokodin perustehtävät

Pääasiassa vastaanottokodilla tarkoitetaan sellaista yksikköä, jonka tehtävänä on arvioida ja selvittää lastensuojelun tarpeessa olevan lapsen ja hänen perheensä elämäntilannetta. Sijoitukset vastaanottokodissa kestävät yleensä korkeintaan puoli vuotta.

Lapsen ollessa vastaanottokodissa tehdään ratkaisu siitä, että palaako lapsi kotiin vai sijoitetaanko hänet kodin ulkopuolelle. Vastaanottokodin keskeisenä tavoitteena on auttaa perheitä löytämään oikea tie ratkaista lapsen hoitoon ja kasvatukseen liittyvät pulmat. (Sosiaaliportin www-sivut)

#### 4.2 Nuoren kasvun ja kehityksen tukeminen vastaanottokodissa

Sijoituksen aikana vastaanottokodissa tehdään lapsen edun mukainen ja perhettä tukeva ehdotus ja arvio lapsen hoito ja kasvatussuunnitelmasta. Sijoituksen aikana vastaanottokoti vastaa lapsen kasvun ja kehityksen tukemisesta sekä huolehtii tarvittaessa kuntoutuksen ja erityishoidon järjestämisestä ja toteuttamisesta. Vastaanottokodissa työskennellään lapsen, vanhempien, perheen verkostojen sekä eri viranomaisverkostoiden kanssa ja arvioidaan vanhempien edellytyksiä ja voimavaroja turvata lapsen edun mukainen hoiva ja huolenpito. Vastaanottokodissa huomioidaan lapsen yksilölliset tarpeet arvioimalla lapsen hyvinvointia fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista kehitystä sekä konsultoidaan tarpeen vaatiessa eri viranomaisia muun muassa psykologeja, lääkäreitä ja lastenpsykiatreja. Tärkeimpänä asiana tarjotaan lapselle mahdollisuus keskustella hoito henkilökunnan kanssa kaikista lasta mietityttävistä asioista. (Sosiaaliportin www-sivut)

#### 4.3 Uudenkoiviston vastaanottokoti

Uudenkoiviston vastaanottokoti on Porin kaupungin ylläpitämä lastensuojelulaitos, joka on tarkoitettu kiireellistä laitossijoitusta tarvitseville 12–17-vuotiaille lapsille ja nuorille. Uudenkoiviston vastaanottokoti kuuluu Porin kaupungin Perusturvakeskuksen, sosiaali- ja perhepalveluiden alaisuuteen. Uudenkoiviston vastaanottokoti sijaitsee Porin Uudellakoivistolla noin yhden kilometrin päässä Porin keskustasta. Toimintansa Uudenkoiviston vastaanottokoti aloitti jo vuonna 1978 nuorisokotinimikkeellä, joka oli Porin ensimmäinen nuorisokoti. Ajan saatossa toiminta muokkaantui lyhyt aikaista sijoitusta tarjoavaksi laitokseksi. Alkuperäisenä tarkoituksena oli tarjota vastaanottokodin palveluita ainoastaan porilaisille nuorille, mutta toiminta kasvoi

yhteistoiminta-alueen myötä. Yhteistoiminta-alueeseen kuuluu Ulvila, Luvia, Po-markku ja Merikarvia. (Uudenkoiviston vastaanottokodin toimintasuunnitelma 2011)

Uudenkoiviston vastaanottokodissa sijoitus kestää enintään 3 kuukautta, jonka jälkeen nuori palaa takaisin kotiin tai toiseen sijoituspaikkaan. Uudenkoiviston vastaanottokodin toimintaan pyritään luomaan mahdollisimman kodin omainen ilmapiiri. Ohjaajat valmistavat yhdessä nuoren kanssa ruuan ja jokainen nuori huolehtii itse omien pyykkiensä pesusta sekä huoneen siivoamisesta. Uudenkoiviston vastaanottokodissa on kaksi seitsemänpaikkaista osastoa, jotka tekevät tiivistä yhteistyötä keskenään. Työntekijöitä Uudenkoiviston vastaanottokodissa on yhteensä kuusitoista. Työntekijöiden koulutuksena on sosionomi (AMK) tai sairaanhoitaja koulutus. (Uudenkoiviston vastaanottokodin toimintasuunnitelma 2011)

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, sopiiko omaohjaaja- työmenetelmä vastaanottokotiin. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Uudenkoiviston vastaanottokodin työntekijät ja toteutin tutkimuksen laadullisesti teemahaastattelun avulla yhteistyössä Uudenkoiviston vastaanottokodin kanssa.

### 5.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena oli avata teemahaastattelun avulla työntekijöiden ajatuksia, mielipiteitä ja kokemuksia omaohjaaja työmenetelmän soveltuvuudesta vastaanottokodissa. Haastattelun tavoitteena oli kuulla työntekijöiden mielipiteitä omaohjaaja-työmenetelmän kehittämisestä. Lisäksi yhtenä tavoitteenani oli saada yhteenvetona toiminta-ajatuksia siitä, miten toimia aloittavana omaohjaajana vastaanottokodissa.

## 5.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimukseni oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jossa haastattelin Uudenkoiviston vastaanottokodin työntekijöitä. Kohdejoukon valitsin satunnaisotoksella, sillä perusteella kenet tavoitin haastatteluun. Haastattelun suoritin tutussa ympäristössä Uudenkoiviston vastaanottokodin toimistossa. Etunani oli, että olin työskennellyt paikassa ennen ja näin ollen tunsin haastateltavat työntekijät hyvin. Haittapuolena se, että tunsin työntekijät hyvin voi olla se, että haastattelussa ammatillinen rooli kärsii, kun on tuttuja työkavereita haastateltavana.

Minulle haastavinta oli haastatteluissa oikeanlaisten kysymysten asettelu, sekä tutkimustulosten tulkitseminen. Teemahaastattelussa haastattelijalla on ajateltuna joukko asioita, joista hän haluaa haastateltavan kanssa keskustella. Haastattelijan vaikeus on miettiä sellaiset teemat, jotka täydentävät tutkimusta. Teemoja miettiessä olennaista on muistaa tutkimusongelma, johon on hakemassa vastausta. (Eskola & Vastamäki, 2010, 35.)

## 5.3 Haastattelut ja tiedonkeruumenetelmät

Tutkimuksen kannalta konkreettisesti haasteena oli löytää sopivaa haastattelupäivää, sillä monilla työntekijöillä oli jo kesäloma alkanut ja myös oma aikatauluni oli todella kiireinen. Lopulta löysimme sopivan haastattelupäivän yhdessä Uudenkoiviston vastaanottokodin vastaavanohjaajan kanssa.

Aineistoa keräsin teemahaastattelulla, koska koin sen olevan paras vaihtoehto lähestyä kohderyhmää, kun kyseessä oli vain muutama työntekijä. Lisäksi pystyin ennalta määriteltyjen teemojen kautta lähestymään tutkimusongelmaani paremmin. Miettimäni teemat antoivat hyvän pohjan haastatteluihin. Pystyin muotoilemaan ja tarkentamaan kysymyksiä uudelleen haastatteluiden edetessä. Teemahaastattelua varten erittelin teemahaastattelurunkoni kolmeen teemaan, jotka olivat lastensuojelu, omaohjaajuus ja vastaanottokoti sekä erityisesti Uudenkoiviston vastaanottokoti. Teemoista muodostin haastattelun kysymykset.



Haastattelupaikaksi olin sopinut Uudenkoiviston vastaanottokodin työntekijöiden toimistotilan. Ennen haastattelun alkua varmistin työntekijöiltä, että saan nauhoittaa haastattelun. Toteutin kaikki haastattelut samana päivänä kesäkuussa 2013. Haastattelut kestivät noin 20–25 minuuttia.

#### 5.4 Tutkimuslupa

Tutkimusta suunnitellessani kysyin, että olisiko Uudenkoiviston vastaanottokoti halukas sitoutumaan opinnäytetyöhöni. He olivat heti myöntäväisiä ja aihe opinnäytetyöhön lähti Uudenkoiviston vastaanottokodin vastaavalta ohjaajalta, joka ehdotti minulle tätä aihetta. Ennen opinnäytetyön aloittamista minun tuli saada tutkimuslupa Porin kaupungin sosiaali- ja perhepalveluiden johtajalta. Porin kaupungin sosiaali- ja perhepalveluiden johtaja myönsi minulle tutkimusluvan.

## 6 HAASTATTELUN TULOKSET

Teemahaastattelussa oli kymmenen kysymystä, jotka oli jaettu kolmeen teemaan. Tutkimuksen tuloksia analysoin näissä kolmessa teemassa. Ensimmäisessä osiossa käsitelin lastensuojelua ja työntekijöiden koulutuksesta saatua osaamista toimia omaohjaajana. Toisessa osiossa käsitelin omaohjaajuutta ja sen sopivuutta vastaanottokotiin. Kolmannessa osiossa käsitelin työntekijöiden ideoita ja ajatuksia omaohjaajuuden kehittämisestä. Lopuksi halusin antaa mahdollisuuden haastateltaville kertoa vapaita ajatuksia, mitä aihe ja työni heissä herätti.

### 6.1 Työntekijöiden näkemyksiä lastensuojelusta ja koulutuksesta

Ensimmäiseen teemaan kuului kolme kysymystä, jotka käsittelivät lastensuojelua ja ohjaajan työtä yleisesti. Kysymykset selvittivät, miten koulutus on antanut valmiuden toimia nuoren omaohjaajana, onko omaohjaaja työmenetelmä enemmän tukena vai rajoitteena ohjaajan työssä, sekä miten moniammatillinen yhteistyö toimii nuoren asioissa ja miten sitä mahdollisesti voisi kehittää.

Ensimmäisen teeman kohdalla vastaukset olivat melko yhtenäiset. Ensimmäiseen kysymykseen, jossa kysyttiin, koetko koulutuksesi antaa riittävän osaamisen omaohjaajana toimimiseen, haastateltavat totesivat, ettei koulu ole antanut mitään eväitä omaohjaajana toimimiseen. Haastateltavat ovat enemmänkin oppineet käytännön kautta työkentällä. Toinen haastateltava kertoi, että työharjoittelu antoi jotakin omaohjaajana toimimiseen, kun näki miten omaohjaajana työtä tehdään konkreettisesti.

Kysymykseen, onko omaohjaaja työmenetelmä ollut enemmän tukena vai rasitteena ohjaajantyössä, haastateltavat olivat sitä mieltä, että kyseessä on hyvä työmenetelmä, joka on enemmän tukena kuin haittana ohjaajan työssä. Ensimmäinen haastateltava toi esiin vastaanottokodin haasteellisuutta omaohjaajatyötä tehdessä, koska nuori on pääsääntöisesti lyhyen aikaa sijoitettuna ja niin ollen kontakteja nuoreen tulee vähemmän. Molemmat haastateltavat toivat esiin, että on kiva, kun on omaohjattavia, se selkeyttää työnkuvaa.

Molemmat haastateltavat olivat samaa mieltä, että yhteistyö nuoren eri verkostojen kanssa toimii hyvin. ”Ainakin meillä toimii hyvin”, vastasi toinen haastateltavista. ”Omaohjaaja saa tarvittavat tiedot nuoresta ja näin ollen pysyy melko hyvin kartalla nuoren asioista”. Ensimmäinen haastateltava nosti haasteeksi jotkut vanhemmat, jotka jossain tapauksessa haluavat puhua nuoren asioista ainoastaan omaohjaajalle.

## 6.2 Omaohjaaja-työmenetelmän toimivuus vastaanottokodissa

Toisessa teemassa käsittelin syvemmin omaohjaajuustyömenetelmää ja sen soveltuvuutta vastaanottokotiin. Kysymyksiä tässä teemassa oli viisi, joiden on tarkoitus luoda pohja tutkimukselle.

Toisen teeman ensimmäisen kysymyksen oli tarkoitus selventää, onko parempi se, että nuorella yksi selkeä omaohjaaja vai se, että niitä on useampi. Molemmat haastateltavat olivat sitä mieltä, että kaksi omaohjaajaa on hyvä. Työyhteisössä on tällä hetkellä periaate, että pääsääntöisesti kaksi työntekijää toimii nuoren omaohjaajana ja se toimii haastateltavien mukaan hyvin. Yksin omaohjaajuutta tehtäessä ongelmaksi koettiin sen, että nuoren kontakti omaohjaajaan vähenisi, myös loppuraportti koettiin ikäväksi tehdä, jos olisi yksin omaohjaajana.

Toisessa kysymyksessä halusin saada tietoa työntekijöiltä, mikä on ollut haastavinta omaohjaajana toimiessa. Ensimmäinen haastateltava koki haastavimmiksi tilanteet, joissa nuori on sulkeutunut, eikä ole suostunut juttelemaan asioistaan ollenkaan. ”Silloin täytyy jonkun muun tulla yrittämään ja itse siirtyä syrjään”. Tällaiset tilanteet koettiin turhauttavana. Näin ollen työntekijöiden yhteistyö on todella tärkeää. Toinen haastateltava koki haastavimmiksi tilanteiksi sopivien tavoitteiden asettamisen nuorelle sijoitukseen.

Kolmannessa kysymyksessä kysyin, kuinka paljon omaa persoonaa voi mielestäsi tuoda esille omaohjaajana työskennellessä. Molemmat haastateltavat toivat esiin, ettei työtä voi tehdä jollei ole oma itsensä ja tee työtä omalla persoonalla. ”Tietysti on asioita, joita ei nuorelle jaeta”. ”Tietysti ei niin, että kaikki itsestä kerrotaan, mutta kyllä vastaanottotyössä pitää oma persoona näkyä”. Molemmat painottivat aitouden merkitystä työtä tehtäessä.

Neljännessä kysymyksessä kysyin, sopiiko omaohjaajuus työmenetelmä vastaanottokotiin. Molemmat olivat sitä mieltä, että sopii, mutta parhaiten silloin, kun työtä tehdään parityönä. Monissa pitkäaikaislaitoksissa nuorella on kuitenkin vain yksi omaohjaaja ja molemmat haastateltavani olivat sitä mieltä, että se ei ole hyvä ratkaisu.

Toinen haastateltavistani koki, että omaohjaajuus on hyvä menetelmä vastaanottokodissa, mutta toi esiin myös sen, että haasteita omaohjaajuudelle on vastaanottokodissa enemmän verraten pitkäaikaislaitoksiin. Hän toi esille haasteista esimerkkinä sijoituksen luonteen, joka on vastaanottokodissa lyhytkestoista. Näin ollen tutustuminen nuoreen on vaikeampaa ja kontaktin luominen yleensä pintapuolisempaa.

Haastattelussa tuli esiin myös se, että vastaanottokodissa omaohjaajan merkitys pienenee, kun yksi työntekijä ei ole ainoastaan vastuussa yhden nuoren asioita, vaan kaikki työntekijät hoitavat kaikkia nuoria tasapuolisesti. Pitkäaikaislaitoksissa monesti on, että omaohjaaja hoitaa vain oman nuorensa asioita. Nuoria ajatellen omaohjaaja työmenetelmä toimii siis molempien haastateltavien mielestä paremmin pitkäaikaislaitoksessa, missä tietty omaohjaaja pureutuu tietyn nuoren asioihin ja pystyy luomaan näin ollen syvemmän kontaktin nuoreen ja hänen perheeseensä.

Viidennessä ja tämän teeman viimeisessä kysymyksessä kysyin, mitkä ovat olleet työn onnistumisen hetkiä omaohjaajana toimiessa. Molemmat vastasivat, että se kun on saanut kontaktia syrjäytyneeseen nuoreen.

### 6.3 Työmenetelmän kehittäminen vastaanottokotiin

Kolmannen teeman ensimmäisessä kysymyksessä kysyin, onko jokin epäkohta omaohjaajuuden saralla, johon haluaisit tulevan kehitystä. Ensimmäinen haastateltava toi esiin, että työvuorolistat olisivat hyvä organisoida niin, että edes jompikumpi omaohjaajista pääsisi nuoren palaveriin paikalle.

Kehitystä toivottiin myös siinä, että pidemmässä sijoituksessa olevan nuoren kanssa olisi enemmän omaohjaaja toimintaa. Toinen haastateltava toi esiin, että kun kyseessä on haastava ja monimutkainen nuoreen liittyvä asia, työntekijällä olisi mahdollista saada konsultaatio apua jostakin ulkopuoliselta taholta omaohjaaja työn tueksi. Tällaisia edellä mainittuja haastavia ja monimutkaisia nuoren asioita voi olla muun muassa laajat käytös- ja tunne-elämän häiriöt ja vanhempien yhteistyökyvyttömyys. Työntekijän voi olla vaikeaa kohdata tällaisia haasteita yksin, jolloin konsultaatio antaisi mahdollisesti uusia näkökulmia sekä lisävoimavaroja työntekijälle. ”Vaikka työparin ja muiden kollegojen kanssa voi ajatuksia vaihtaa, ehkä kuitenkin ulkopuolinen ammattilainen voisi nähdä asiat laajemmin ja saisi itsekin uutta perspektiiviä”.

Toisessa kysymyksessä kysyin, mitä ohjeita he antaisivat tuleville omaohjaajille vastaanottokodissa. Haastateltavat antoivat muun muassa seuraavanlaisia ohjeita: ole aito ja oma persoonasi, kuulostele muita työntekijöitä ja kysy rohkeasti heidän mieli-

pidettä. Muista kultainen keskitie, eli olet oma-aloitteinen mutta myös kysyt, jos jokin askarruttaa. Mene rohkeasti ottamaan kontaktia nuoreen ja kerro avoimesti, että minä olen sinun omaohjaajasi. Toinen haastateltavista lisäsi vielä: ”Rohkeasti vaan lähestyy nuorta.”

Viimeisessä kysymyksessä kysyin, miten omaohjaajuutta voisi jatkossa kehittää. Yleisesti ottaen Uudenkoiviston vastaanottokodissa oltiin tyytyväisiä omaohjaajuuden toteutumiseen. Muun muassa kiiteltiin työkavereiden tukea sekä parityönä tehtävä omaohjaajuus koettiin ehdottomasti parempana kuin yksin tehtävä omaohjaajuus. Kehittämisideoita nousi esiin muun muassa työvuorolistoista, sillä välillä käy niin, että omaohjaaja ei pääse nuoren tärkeisiin palavereihin. Tämän asian katsottiin vaikeuttavan omaohjaaja työskentelyä. Työyhteisössä on yritetty korjata asiaa, mutta monesti nuorten palaverit tulevat aika nopeasti ja työvuorolistat ovat silloin jo sovittu. Kuitenkin, onneksi haastattelussa kävi ilmi, että mikäli omaohjaaja ei ole päässyt nuoren palaveriin, hän saa työkaverilta hyvät tiedot siitä, mitä palaverissa sovittiin. Työntekijöiden keskinäinen kommunikointi toimii siis hyvin. Haastateltavat kertoivat, että hyvä yhteistyö on ainoa hyvän ammatillisuuden edellytys intensiivisessä ja tilanteiden nopeasti vaihtuvassa työympäristössä.

Lisäksi pyysin haastattelun loppuun kommentteja ja palautetta teemahaastattelustani. Vastaukseksi sain seuraavia asioita:

*”Hyvät kysymykset. Sopivan käytännölliset, ei liian vaikeita ja teoreettisia kysymyksiä.”*

*”Hyvä aihe ja ihan hyviä kysymyksiä.”*

*”Olisit voinut haastatella nuorempia ja vanhempia työntekijöitä ja vertailla heidän vastauksiaan”*

*”Hyvä aihe ja aihetta tukevia kysymyksiä”*

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli lyhykäisyydessään saada kuvaa siitä, soveltuuko omaohjaaja-työmenetelmä vastaanottokodin työympäristöön. Omaohjaajuus on laajasti käytetty työmenetelmä lastensuojelulaitoksissa. Kuitenkin ollessani itse töissä niin vastaanottokodissa kuin pitkäaikaislaitoksissakin, huomasin oleellisen eron näiden kahden eri toimiympäristön välillä työmenetelmän toimivuuden kannalta. Tämän takia minua kiinnostaa aihe omaohjaajuuden merkityksestä juuri vastaanottokodin toimintaympäristössä. Pitkäaikaislaitoksissa omaohjaajilla on iso rooli nuoren asioissa ja omaohjaaja käytännössä hoitaa kaikki oman nuorensa asiat. Silloin on työntekijänä hienoa päästä syvemmin tutustumaan nuoreen ja saada tehdä nuoren kanssa töitä pitkäjänteisten tavoitteiden eteen.

Vastaanottokodissa taas omaohjaaja-työmenetelmä ei ole niin merkittävä hoitosuhteen kannalta, koska nuori on vastaanottokodissa melko lyhyen ajan ja näin ollen omaohjaajan ja nuoren suhde voi helposti jäädä liiankin pintapuoliseksi. Itse koen, että omaohjaajuuden ei tarvitse olla vastaanottokodissa niin merkityksellistä, koska nuoren kanssa ei tehdä pitkäjänteisiä suunnitelmia. Kuitenkin, ajattelen, että kyseessä on mielestäni hyvä työmenetelmä vastaanottokotiin myös käytettäväksi, koska näin työntekijä on velvoitettu syventymään nuoren asioihin entistä tarkemmin. Hyvällä yhteistyöllä perheen kanssa voidaan parhaimmillaan estää turha huostaanotto.

Opinnäyteyhteistyö Uudenkoiviston vastaanottokodin kanssa sujui todella hyvin ja he suostuivat hyvillä mielin haastateltavaksi. Opinnäytetyöprosessi lähti oikeastaan aika nopeasti liikkeelle, kunhan olin saanut aiheen mietittyä. Tutkimuslupa anomuksessa oli hieman epäselvyyttä ensiksi, että keneltä minun sitä tulee pyytää mutta onneksi oikea ihminen lopulta löytyi ja sain tutkimusluvan. Mielestäni sain rajattua aiheen hyvin ja onnistuin saamaan haastattelusta oikeat asiat esiin tutkimusta ajatellen.

Haastateltavillani oli samat kysymykset ja teemat kävin samassa järjestyksessä läpi. Lisäkysymyksiä tein tilanteen niin salliessa. Haastatteluiden aikana huomasin, että yksinkertainen teemahaastattelu runko oli paras vaihtoehto. Huomasin, että työntekijät selvästi rentoutuivat, kun huomasivat, että kysymyksiä ei ollut kovin monta valmiina.

Epävarmuutta haastattelutilanteessa oli oikeastaan ainoastaan silloin, kun pyysin työntekijöitä miettimään omaohjaajuuden kehittämistä. Mahdollisena syynä tähän voi olla se, että työntekijät eivät keksineet mitään tiettyä ideaa miten omaohjaaja-työmenetelmää kehittää. Tässä kohtaa huomasin työntekijöiden miettineen vastausta pidempään ja heidän olleen hieman epävarmoja. Olisin itse voinut ottaa kehittämis-teeman selkeämmin esiin jo haastattelusta sovittaessa, jolloin kysymys ei olisi tullut työntekijöille täysin uutena.

Tutkimuksesta tulee selvästi ilmi, että työntekijöiden mielestä omaohjaaja-työmenetelmä sopii vastaanottokotiin. Vaikkakin haastateltavat kokivat, että omaohjaaja-työmenetelmä sopii paremmin pitkäaikaiseen lastensuojelulaitokseen kuin vastaanottokotiin. Vastaanottokodin ongelmaksi omaohjaaja työtä tehtäessä koettiin nuoren lyhyt sijoitusaika, joka on kiireellisesti sijoitetulla nuorella 30 vuorokautta. Tietenkään vastaanottokodissa omaohjaajana työskentelevällä ohjaajalla ei ole samanlaisia tavoitteita kuin pitkäaikaisessa laitoksessa työskentelevällä omaohjaajalla, koska pitkäaikaislaitoksessa nuoren sijoitus kestää huomattavasti kauemmin, kuin 30 vuorokautta ja aikaa yhteisen siteen luomiseen on huomattavasti enemmän. Omaohjaajana työskentely on myös hyvin erilaista pitkäaikaisessa laitoksessa, kuin vastaanottokodissa. Pitkäaikaisessa lastensuojelulaitoksessa nuoren omaohjaaja kontrolloi paljon enemmän nuoren asioita ja siellä on mahdollista sopia niin, että omaohjaaja hoitaa yhdessä nuoren kanssa asioita. Vastaanottokodissa ei ole aikaa odotella, että omaohjaaja tulee ja hoitaa nuoren asiaa, vaan kaikki vuorossa olevat ohjaajat hoitavat kaikkien nuorten asioita. Pitkäaikaisissa lastensuojelulaitoksissa on myös paljon enemmän yhteistä järjestettyä toimintaa omaohjaajan ja ohjattavan nuoren kanssa. Tällaista yhteistä toimintaa vastaanottokodin henkilökuntakin on välillä toivonut omaohjattavien kanssa.

Vaikka haastateltavat toivat esiin omaohjaaja-työmenetelmän soveltuvan huonommin vastaanottokotiin kuin pitkäaikaiseen laitokseen tuli haastattelussa hyvin vähän ideoita omaohjaaja työmenetelmän kehittämiseen paremmin vastaanottokotiin sopivaksi. Haastateltavat eivät näkisi tilannetta hyvänä, jossa omaohjattavia nuoria ei olisi. Työntekijät selvästi pitävät siitä, että voivat toimia nuoren omaohjaajana. Työntekijät kokivat omaohjaaja työmenetelmän kaikkein tehokkaimmaksi tehdä parityönä, jossa nuorella on kaksi omaohjaajaa.

Koen, että työni tavoite saada kuva työmenetelmän soveltuvuudesta vastaanottokotiin työntekijöiden näkökulmasta käsiteltynä, onnistui hyvin. Toivoisin, että kehittämisideoita, jotka nousivat esiin, lähdettäisiin työyhteisössä viemään eteenpäin ja mahdollisesti jossain vaiheessa otettaisiin käyttöön. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta ongelmana voi olla haastateltavien määrä, joka jäi suppeaksi. Näin ollen haastattelujen tuloksia ei voi yleistää koko henkilökunnan mielipiteiksi. Otollisin haastateltavien lukumäärä olisi varmaankin ollut kolme tai jopa neljä henkilöä. Uskon silti saaneeni hyvän kokonaiskuvan haastateltavien mielteistä. Ajattelen myös, että tutkimus on antanut toimeksiantajalle heidän tarvitsemaansa ja haluamaansa tietoa.

Kehittämisen varaa työssäni on ainakin se, että olisin voinut aloittaa prosessin aikaisemmin ja sopia haastattelut aikaisemmin. Kysymysten asettelukin olisi voinut olla selkeämpi.

Olen koonnut teemahaastatteluiden pohjalta toiminta-ajatuksia aloittavalle omaohjaajalle haastatteluiden perusteella tulleista asioista. Toiminta-ajatuksat omaohjaajuuteen löytyy tämän työn liitteenä.

Jatkotutkimuksen aiheeksi sopisi mielestäni tutkia nuorten mielipiteiden pohjalta omaohjaajuutta ja järjestää vaikkapa nuorille ja heidän omaohjaajille yhteisen toimintapäivän liikunta kasvatuksen puitteissa.

Opinnäytetyötä oli miellyttävä tehdä. Asiaa auttoi se, että Uudenkoiviston vastaanotokodissa kaikki olivat minulle jo entuudestaan tuttuja työkavereita. Olen ollut kyseisessä vastaanotokodissa noin kaksi vuotta itse töissä ja toiminut myös itse omaohjaajana.

Olen vielä opinnäytetyöprosessin jälkeen yhteydessä Uudenkoiviston vastaanottokotiin, kun vien tekemäni tutkimuksen heille. Opinnäytetyö kasvatti minua ammatillisesti, sillä työssäni toimin omaohjaajana ja ymmärrän nyt paremmin työmenetelmän tärkeyden ja osaan analyttisemmin pohtia omaa ammatillisuuttani toimiessa omaohjaajana. Haluan vielä lopuksi kiittää Uudenkoiviston vastaanottokotia ja erityisesti haastateltavia yhteistyöstä.



## LÄHTEET:

Ammattinetin www-sivut. Viitattu 25.10.2013.

[http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/30\\_artikkeli;jsessionid=E1D95B646EBB5929895983E51D0D7810?direct=true](http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/30_artikkeli;jsessionid=E1D95B646EBB5929895983E51D0D7810?direct=true)

Eskola, J & Vastamäki, J. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. WS Bookwell Oy.

Finlexin www-sivut. Viitattu 22.10.2013

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Helsingin kaupungin www-sivut. Viitattu 17.6.2013

<http://www.hel.fi/hki/Sosv/fi/lastensuojelu/lastenkodit/malmi/omahoitaja>

Kaskela, M. & Kekkonen, M. 2006. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta – Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Koivunen, P-L. 2009. Hyvä päivähoito: Työkaluja sujuvaan arkeen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Korhonen, A.2004. Lastensuojelun tukihenkilön käsikirja. Gummerus Kirjapaino Oy.

Kyrönseppä, U., Rautiainen, J., & Airio, T.1990. Omahoitaja-menetelmä. Lastensuojelun keskusliitto, Helsinki.

Mikkola, M. 2004. Lastensuojelu tänään. Gummerus Kirjapaino Oy.

Sosiaaliportin www-sivut. Viitattu 17.6.2013

<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti/>

Sosiaaliportin www-sivut. Viitattu 18.9.2013

[http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/mita\\_on\\_lastensuojelu/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/mita_on_lastensuojelu/)

Sosiaaliportin www-sivut. Viitattu 18.9.2013

<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/>

Sosiaaliportin www-sivut. Viitattu 19.9.2013

<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/muodot/lastensuojelulaitokset/vastaanottokoti/>

Sosiaaliportin www-sivut. Viitattu 23.10.2013

<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/muodot/lastensuojelulaitokset/>

Tyrskyn www-sivut. Viitattu 17.6.2013

<http://www.pelastakaalapset.fi/toiminta/lastensuojelutyo/lastenkotitoiminta/lastenkoti-tyrsky/>

Uudenkoiviston vastaanottokodin toimintasuunnitelma 2011

Värri, V-M. 1997. Hyvä Kasvatus – Kasvatus Hyvään. Tampere: University Press.

**TEEMA-HAASTATTELU RUNKO:**  
(TEEMAT)

(LASTENSUOJELU)

1. Koetko, että koulutuksesi antaa riittävän osaamisen omaohjaajana toimimiseen?
2. Onko mielestäsi omaohjaajatyömenetelmä enemmän rajoitteena vai tukena ohjaajana toimiessa?
3. Miten mielestäsi omaohjaajana toimiessasi moniammatillinen työ nuoren asi-oissa toimii ja miten sitä voisi mahdollisesti kehittää?

(OMAOHJAAJUUS)

1. Kumpi on mielestäsi parempi, että nuorella on yksi selkeä omaohjaaja vai että heitä olisi useampi?
2. Mikä on ollut haastavinta omaohjaajan tehtävässä?
3. Kuinka paljon mielestäsi voit tuoda omaa persoonaasi esille omaohjaajana?
4. Sopiiko työmenetelmä mielestäsi käytettäväksi nimenomaan vastaanottokotiin?
5. Missä olet kokenut onnistuvasi omaohjaajana?

(VASTAANOTTOKOTI JA UK)

1. Onko jokin epäkohta omaohjaajuuden saralla, johon haluaisit tulevan kehitystä?
2. Mitä vinkkejä antaisit tuleville vastaanottokodissa työskenteleville omaohjaajille?
3. Miten mielestäsi omaohjaajuutta voisi kehittää jatkossa?

## **Toiminta-ajatuksia aloittavalle omaohjaajalle Uudenkoiviston vastaanottokotiin**

**Tähän alle olen koonnut asioita, joita sinun olisi hyvä muistaa ja pitää mielessä, kun aloitat omaohjaajana toimimisen:**

Esittele itsesi nuorelle ja hänen perheelleen. Kerro avoimesti, että olet hänen omaohjaaja ja sinulle voi jutella asioista. Voit myös kertoa nuorelle mitä sinun tehtäviisi hänen omaohjaajana kuuluvat.

Ole aito oma itsesi. Älä turhaan teeskentele mitään muuta kuin olet. Toki ammatillinen rooli on hyvä pitää mielessä, mutta on hyvä muistaa, että ihmissuhdetyötä ei voi tehdä mikäli aito vuorovaikutus puuttuu.

Kysele rohkeasti nuorelta hänen asioistaan, ole kiinnostunut ja läsnä. Varaa sopivasti aikaa nuoren kanssa jutteluun ja, jos mahdollista pyri viettämään paljon aikaa nuoren kanssa. Monesti nuoren saa avautumaan asioistaan paremmin jonkin tekemisen yhteydessä, kuten vaikka kokkaatte ruokaa, pelaatte korttia ja niin edelleen.

Voi olla, että käy niin, ettei nuori halua puhua asioistaan. Ole kärsivällinen ja muistuta häntä, että olet hänen omaohjaaja ja haluat auttaa nuorta. Kuitenkin jos käy niin, ettei nuori vaan suostu puhumaan, niin anna toki muiden koettaa ja vetäydy hieman syrjempään.

Kysele muilta työntekijöiltä neuvoa rohkeasti, jos jokin askarruttaa mieltä. Muista kuitenkin olla tarpeeksi oma-aloitteinen, ettet olisi ihan joka asiaa kyselemässä.

Mikäli omaohjattavasi nuoren vanhemmat ovat vierailmassa, kysele vanhempien kuulumisia ja voit myös kertoa nuoren kuulumisia ja kysyä, mikäli jokin nuoreen liittyvä asia mietityttää.

Pyri olemaan tietoinen omaohjattavasi asioista, kuten koulunkäynnistä jne. Koulunkäynnin sujumista voi nykyään melkein kaikkien osalta seurata WILMASTA.

Ennen nuoren palaveria voit kirjoittaa itsellesi ylös, miten nuoren arki on sujunut jne. Mikäli olet estynyt pääsemästä palaveriin, kerro sinne menevälle työkaverille, jos sinulla on jotain asiaa nuoresta, mitä hänen tulisi tietää.