

Sini Hänninen

Omaohjaajan perehdyttäminen, työtehtävät ja roolit

Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puron ohjaajien näkemyksiä

Opinnäytetyö

Syksy 2020

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Sini Hänninen

Työn nimi: Omaohjaajan perehdyttäminen, työtehtävät ja roolit: Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puron ohjaajien näkemyksiä

Ohjaaja: Arja Hemminki, YTT, lehtori

Vuosi: 2020 Sivumäärä: 88 Liitteiden lukumäärä: 2

Tutkimuksessa selvitettiin, miten Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puron yksiköissä perehdytetään omaohjaajuuteen sekä millaisia käsityksiä ja kokemuksia työntekijöillä on omaohjaajan roolista ja tehtävistä lastensuojelutyössä. Lisäksi tutkimuksessa kartoitettiin työntekijöiden ajatuksia omaohjaajatyöhön perehdyttämisen kehittämistarpeista. Tutkimuksen tavoitteena on löytää toimivia käytäntöjä perehdyttämiseen.

Opinnäytetyö on teemahaastatteluin toteutettu laadullinen tutkimus, jossa aineisto on kerätty haastattelemalla kustakin yksiköstä yhtä ohjaajaa (n=8). Lisäksi taustaineistoa kertyi yksiköiden perehdytysmateriaalista, jota käytettiin tukena aineistonanalyysissä. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostui perehdyttämisen ja mentoroinnin käsitteistä, omaohjaajuudesta ja lastensuojelusta. Lisäksi taustalla on kiintymyssuhdeteoria.

Tutkimuksen tulokset yhtäältä vahvistavat ennakko-oletusta perehdyttämisen kehittämisen tarpeista, mutta tuovat toisaalta esiin työyhteisössä olevan tiedon hyödyntämisen vuorovaikutuksellisin keinoin perehdyttämässä. Omaohjaajien perehdyttämiseen kaivataan ohjeistusta selkeyttämään työnkuvaa, mutta käytännössä työ opitaan kokeneempien työkavereiden opastuksella. Tulokset osoittavat työntekijöiden näkemysten omaohjaajan tehtävistä ja roolista mukailevan ennakkokäsityksiä, joiden mukaan omaohjaajalla on päävastuu omasta nuoresta sijaishuoltopaikan arjessa. Omaohjaajat ovat vastuussa myös perheeseen tehtävässä työssä. Roolit ovat moninaiset ja työtä tehdään omalla persoonalla.

Nuoren elämäntilanne ja aiemmat kokemukset vaikuttavat mahdolliseen omaohjaajaansa kiintymiseen. Joskus nuori luo luottamuksellisen suhteen omaohjaajan sijaan johonkin toiseen ohjaajaan. Tärkeintä on, että nuorella on sijaishuoltopaikassa turvallinen aikuinen, johon hän voi tukeutua. Nuoren osallisuutta tuetaan arjessa eri tavoin. Yhteisökokouksissa nuoret saavat tuoda omia ajatuksiaan esille ja olla mukana päätöksenteossa. Nuorta osallistetaan myös oman elämänsä suunnittelussa.

Avainsanat: omaohjaaja, perehdyttäminen, lastensuojelu, kiintymyssuhde

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Author: Sini Hänninen

Title of thesis: Orientation, Tasks and Roles of Personal Instructor: Perspectives of Employees in the Youth Psychiatric Home Unit Puro

Supervisor: Arja Hemminki. Senior Lecturer, PhD.

Year: 2020 Number of pages: 88 Number of appendices: 2

The aim of this study was to find out how the orientation for the role of a personal instruction worker is carried out in the adolescent psychiatric placement home Puro. It was also discussed what kind of views and experiences the employees of Puro had regarding personal instruction worker's role and their tasks in the field of child welfare. This study could be of help to find working practices for orientation process.

This study was carried out by using a qualitative research method. The data were gathered through thematic interviews that were completed by interviewing one worker in each unit (n=8). In addition, introductory material received from the units was used as background material. The theoretic framework of this study consists of concepts of introduction and mentoring, personal instruction workers child welfare and Attachment Theory.

The results of this study confirmed the presumptions that the introduction process is lacking and needs to be developed further. The results also highlighted that the knowledge is transferred in the work environment by employee interaction during the introduction process. Personal instruction workers require more direction to better understand the job description, but in practise the tasks are learned by receiving introduction from more experienced employees. The employees agree that the personal instruction worker is the main responsible for overseeing his or her clients' everyday routines in the place of substitute care. Roles are ambiguous and the employees have a very personal touch at work.

The client's condition and earlier experiences have an effect on level of attachment. The client may create confidential relationship with another instructor instead of personal instructor. It is most important that youth have a safety adult in child welfare unit. The employees support clients' involvement in the daily routine. The client can express oneself and be involved in decision-making at community meetings. The aim is also to involve clients in their own life planning.

Keywords: personal instructor, orientation, child welfare, attachment

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	7
1 JOHDANTO	8
2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TAVOITTEET	10
2.1 Tutkimuksen tausta	10
2.2 Yhteistyötaho	11
2.3 Aiempia tutkimuksia	11
2.4 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	13
3 LASTENSUOJELU JA SIJAISHUOLTO	15
3.1 Lastensuojelun määritelmä	15
3.2 Sijaishuolto.....	16
3.2.1 Sijoitus avohuollon tukitoimena.....	16
3.2.2 Lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto	16
3.3 Lastensuojelun sijaishuollon asiakkaat	18
3.4 Sijaishuoltomuotona lastensuojelulaitos.....	20
3.5 Omaohjaaja sijoitetun nuoren arjessa	21
3.6 Sijaishuollon laatuksiteerit omaohjaajan osalta	22
3.7 Nuori, perhe ja osallisuus sijaishuollossa.....	24
4 KIINTYMYSSUHTEET LASTENSUOJELUSSA.....	28
4.1 Kiintymyssuhteen syntyminen ja kehittyminen	28
4.2 Turvallinen kiintymyssuhde	28
4.3 Turvaton kiintymyssuhde	29
4.4 Sijaishuollossa huomioitavaa	29
5 PEREHDYTTÄMINEN	31
5.1 Työhön perehdyttäminen	31
5.2 Esimiehen vastuu perehdyttämisessä.....	33
5.3 Mentoroinnista apua uuden edessä	33
5.4 Lastensuojeluyksikön ohjaajan osaamisvaatimukset	34

6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	35
6.1	Tutkimusprosessin alkaminen	35
6.2	Kvalitatiivinen tutkimus	35
6.3	Aineistonkeruu	36
6.4	Tutkimusaineiston analysointi	38
6.4.1	Litteroinnista liikkeelle	38
6.4.2	Aineistonanalyysi	38
6.5	Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arviointi	41
6.5.1	Eettisten periaatteiden noudattaminen tutkimuksessa	41
6.5.2	Laadullisen tutkimuksen luotettavuus	42
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	45
7.1	Omaohjaajuuteen perehdyttämisen ohjeistus ja käytännöt	45
7.1.1	Kokemukset ja näkemykset omaohjaajuuteen perehdyttämisestä ..	45
7.1.2	Omaohjaajuuden perehdyttämismateriaali yksiköissä	47
7.1.3	Keskustelut omaohjaajuuden merkityksistä	47
7.2	Omaohjaajan työtehtävät ja rooli	49
7.2.1	Omaohjaajan tehtävänkuva ja rooliodotukset	50
7.2.2	Työntekijöiden kokemukset roolistaan oman nuoren elämässä	51
7.2.3	Omaohjaaja kiintymyksen kohteena	53
7.2.4	Omaohjaajatyöskentelyn kehittäminen	56
7.2.5	Nuoren osallistaminen omaohjaajan näkökulmasta	57
7.2.6	Perheeseen tehtävä työ	60
7.3	Perehdyttämisen kehittäminen	61
7.3.1	Työntekijöiden näkemyksiä hyvästä perehdyttämisestä	61
7.3.2	Ideoita omaohjaajuuden perehdyttämismateriaaliin	62
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	66
8.1	Perehdyttäminen ja sen kehittäminen	66
8.2	Omaohjaajan tehtävät ja roolit	69
8.3	Kiintymyssuhteet omaohjaajatyössä	72
8.4	Omaohjaajatyöskentelyn kehittäminen	73
8.5	Nuoren osallisuus	74
8.6	Perheeseen tehtävä työ	75
9	POHDINTA	76

LÄHTEET	79
LIITTEET	85

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Kodin ulkopuolelle sijoitettuna olleet lapset ja nuoret sekä heistä huostassa ja kiireellisesti sijoitettuna olleet lapset vuosina 1991–2019*	18
Kuvio 2. Ideoita omaohjaajan perehdyttämismateriaaliin.	65
Kuvio 3. Omaohjaajuuteen perehdyttämisen tärkeimmät tekijät.	68
Kuvio 4. Omaohjaajan käytännön tehtävät.	70
Kuvio 5. Omaohjaajan rooli nuoren arjessa.	71
Taulukko 1. Esimerkki teemoittelusta.....	40

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puron kahdeksan asumisyksikön tämänhetkisiä ohjeistuksia omaohjaajuuteen perehdyttämisen ja sen sisällön osalta. Tavoitteena on auttaa Puron toimintatapojen yhtenäistämässä ja löytää hyviä käytäntöjä perehdyttämiseen. Jos toimintaohjeista ja työnkuvasta muodostetaan ehyt ja kattava kokonaisuus, on siitä hyötyä yhtäältä työntekijöille ja toisaalta nuorille: työntekijöiden keskuudessa mahdolliset ristiriidat vastuunjaon suhteen vähenevät, ja nuorille voidaan taata reilu ja tasa-arvoinen kohtelu heidän tarpeidensa täyttämässä.

Omaohjaajuus kytkeytyy opinnäytetyössä laajemmin työhön perehdyttämiseen lastensuojelussa ja edelleen sosiaalialan työkentällä. Omaohjaajuutta käsiteltäessä on oleellista tehdä katsaus kiintymyssuhteiden syntymisen lähtökohtiin. Lastensuojelun asumisyksikössä omaohjaajan rooli annetaan jollekin työntekijöistä. Jokaisella nuorella on oma aikuinen, joka vastaa kaikista nuoren asioista arjessa. Omaohjaajan tehtäviin kuuluu yleisesti yhteydenpito vanhempiin, kouluun ja eri hoitaviin tahoihin. Omaohjaajan tulee tutustua oman nuorensa aiempiin elämäntapahtumiin ja esimerkiksi hänelle tehtyihin tutkimuksiin. On siis selvä, että omaohjaajalla on suuri merkitys nuoren arjessa sijoituspaikassa. Hän toimii nuoren lähimpänä aikuisena ja tukihenkilönä sijoituksen aikana. (Sinkkonen 2015a, 241.) On perusteltua myös huomioida erilaiset kiintymyssuhteet, jotka vaikuttavat nuoren toimintaan suhteessa omaohjaajaansa.

Sosiaalialalla perehdyttämisen merkitys kasvaa, kun työtä tehdään ihmisten hyväksi. On oleellista, että työntekijän työhön perehdyttäminen on johdonmukaista ja yhtenäistä. Usein on pulaa työntekijöistä, ja työyhteisöissä joudutaan hyödyntämään sijaisia. Selkeä ohjeistus työhön auttaa työntekijää pääsemään nopeammin käsiksi itse työhön ja lisää varmuutta omaan toimintaan. Asiansa tunteva työntekijä lisää nuorten luottamusta siitä, että he ovat hyvissä käsissä.

Toisessa luvussa esittelen opinnäytetyön taustaa ja yhteistyöorganisaatiota. Kolmannessa luvussa tarkastelen lastensuojelun sijaishuoltoa lastensuojelulain määrittelemänä ja sijoitusten taustalla olevia tekijöitä. Lisäksi avaan kirjallisuuden avulla omaohjaajuuden määritelmää ja tehtäväkuvaa. Luvun lopussa käsittelen nuoren ja

perheen osallisuutta sijaishuollon aikana. Neljännessä luvussa käsitellään erilaisia kiintymyssuhteita, jotka osaltaan vaikuttavat sijaishuollossa olevien lasten ja nuorten kanssa toimimiseen. Viidennessä luvussa tutustun perehdyttämisen käsitteeseen ja näkemyksiin hyvästä perehdyttämisestä. Perehdyttämisen rinnalle olen sijoittanut mentoroinnin käsitteen esiin nousevana toimintamuotona omaohjaajatoiminnassa. Kuudennessa luvussa kerron tutkimuksen toteuttamistavoista ja tutkimuksen etenemisestä. Tämän jälkeen esittelen tutkimuksen keskeiset tulokset. Yhdeksäs luku sisältää johtopäätökset tutkimuksesta, ja kymmenennessä luvussa pohdin tutkimusprosessia, omaa toimintaani ja ajatuksia jatkotutkimuksesta.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TAVOITTEET

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyön taustaa ja perustelen aiheen valintaa. Lisäksi esittelen yhteistyötahon ja avaan omaa suhdettani siihen. Luvussa tehdään myös katsaus aiempiin tutkimuksiin opinnäytetöiden ja pro gradujen muodossa. Teemoina ovat perehdyttäminen, osallisuus, kiintymyssuhteet ja omaohjaajatoiminta.

2.1 Tutkimuksen tausta

Tarve selvitykselle nousi Nuorisopsykiatrisesta asumiskoti Purosta ja tarkemmin Puron toiminnanjohtaja Juha Ala-aholta. Keskusteluissa nousi esille, että perehdyttämisessä on usein kehitettävää, ja olisi tarpeen selvittää, millaisia käytäntöjä perehdyttämisessä on omaohjaajatyöskentelyn osalta. Jokaiselle sijoitetulle ja huostaanotetulle nuorelle nimetään kaksi omaohjaajaa, jotka ovat päävastuussa nuoren asioiden hoitamisesta. On tarpeen selvittää, millaisia ohjeistuksia yksiköiden perehdytyskansiossa on omaohjaajien tehtäviin liittyen. Olisi suotavaa, että Puron yksiköille voitaisiin luoda yhtenäinen linjaus perehtymiseen liittyen. Tämä on oleellista nuorten tasa-arvoisen kohtelun kannalta yksiköiden välillä.

Itse olen tehnyt harjoitteluni kahteen eri Puron yksikköön ja saanut tarkastella yksiköiden omaohjaajatoimintaa aitiopaikalta. Kokemukseni mukaan uuden nuoren omaohjaajat valitaan sovitusti ennen nuoren saapumista yksikköön. Työskentely alkaa usein jo ennen nuoren saapumista tai viimeistään hakuvaiheessa, jolloin omaohjaaja pyritään saamaan mukaan hakumatkalle. Tällöin hän on ensimmäinen kontakti nuorelle yksikön puolelta, ja hän voi aloittaa luottamussuhteen rakentamisen jo varhaisessa vaiheessa. Nähdäkseni omaohjaajatyöskentely voi painottua myös lähinnä käytännön asioiden hoitamiseen, jolloin tunnettyöskentely saattaa jäädä taka-alalle. Pyrin saamaan tällaisille toimintatapojen eroille perusteita.

2.2 Yhteistyötaho

Opinnäytetyön työelämätahona on Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro, joka toimii nykyään osana pohjoismaista Humana-konsernia. Humanan arvoja ovat sitoutuminen, vastuullisuus ja kohtaaminen. Sitoutumisen perusajatus on, että asiakkaita tuetaan ja heidän tarpeensa huomioidaan. Vastuullisuudella tarkoitetaan, että työntekijät toimivat asiakkaan edun mukaisesti ja työnantaja huolehtii henkilöstön hyvinvoinnista. Lisäksi yhtiön visio ”Jokaisella on oikeus hyvään elämään” näkyy jokaisessa arkipäivän ratkaisussa. Kohtaaminen arvona sisältää aidon läsnäolon ja vuorovaikutuksellisuuden asiakastilanteissa. (Humana, [viitattu 1.4.2020].)

Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro mahdollistaa pitkäaikaisen sijaishuollon sellaisille nuorille, joiden tilanteessa ei riitä avohuollon tukipalvelut tai perhetyö. Purolla on yhteensä kahdeksan asumisyksikköä, joista kuusi on suomenkielisiä ja kaksi ruotsinkielisiä. Lisäksi Purossa on tukiasuntoyksikkö jälkihuoltoa varten sekä Vaasan koulutoimen alainen Pikku-Puron koulu. Sijoitetut nuoret ovat iältään 12–18-vuotiaita. Lisäksi Purossa tarjotaan jälkihuoltoa alle 21-vuotiaille nuorille. (Ala-aho 2020.)

2.3 Aiempia tutkimuksia

Perehdyttämisestä on tehty lukuisia opinnäytetöitä. Perehdyttämiskansioiden luominen tai päivittäminen ovat olleet erityisen suosittuja opinnäytetöiden teemoja. Lisäksi omahoitajuudesta esimerkiksi varhaiskasvatuksessa on löydettävissä opinnäytetöitä. Omaohjaajuudesta lastensuojelussa löytyy opinnäytetöitä, mutta heikosti muuta kirjallisuutta. Vaikka omaohjaajatoimintaa on toteutettu jo kohtuullisen kauan esimerkiksi lastensuojelutyössä, omaohjaajuus terminä lienee ollut melko vakiintumaton käsite. Vaikuttaakin siltä, että samantyyppistä toimintaa kuvaamaan on kehitelty monia, eri toimialojen painotusten mukaan määriteltyjä nimiä, kuten oma aikuinen, omatyöntekijä ja omahoitaja. Puron yksiköissä on yleisesti käytössä omaohjaajan käsite, joten se on valikoitunut myös tässä tutkimuksessa käytettäväksi termiksi. Viime vuosina kiinnostus omaohjaajatoimintaa kohtaan on kasvanut, mikä näkyy myös opinnäytetöiden kasvavana määränä.

Haukkala ja Mäki ovat tehneet 2014 opinnäytetyön lastensuojeluyksikössä työskentelevien näkemyksistä ja kokemuksista omaohjaajatyöskentelystä ja vuorovaikutussuhteesta. Opinnäytetyön tuloksissa tärkeimmiksi omaohjaajan tehtäviksi esiteltiin omaohjattavan arjen tukeminen, johon liittyy asiantuntijuus lapsen asioissa. Toiseksi tärkeimmiksi nousivat kasvatukselliset ja hoidolliset tehtävät, johon liittyvät omaohjattavan kasvun ja kehityksen seuraaminen sekä niissä tukeminen. Opinnäytetyössä tuodaan esille omaohjaajatyöskentelyyn ”kasvaminen”, joka tapahtuu kokemusten avulla oppimisen ja niiden jakamisen kautta. Tietoa jaetaan työyhteisössä ja hyödynnetään omaa persoonaa. Mäki ja Haukkala pitävät myös omaohjaajuuteen perehdyttämistä tärkeänä. Kattava perehdyttäminen lisää ammatillista varmuutta työskentelyyn. (Haukkala & Mäki 2014.)

Pulkkinen on tehnyt ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyönsä omaohjaajatoiminnan kehittämistä lastensuojeluyksikössä keväällä 2019. Pulkkisen työn tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat hyvän omaohjaajatoiminnan rakentumiseen, ja mitä ovat omaohjaajatyöskentelyn suurimmat haasteet. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää lastensuojeluyksikön omaohjaajatoimintaa nuorten tarpeiden mukaiseksi. Tulosten mukaan omaohjaajan merkitys nuorelle on suuri omaohjaajan tuodessa nuoren elämään turvaa ja pysyvyyttä. Omaohjaajatoiminnassa nähdään sekä opinnäytetyön tutkimuksen että siinä viitatusen toisen tutkimuksen mukaan tärkeänä omaohjaajan ja nuoren luottamussuhteen rakentuminen, yhteinen aika ja yhdessäolo. Tulosten mukaan nuoret kaipaavat kuulluksi tulemistä, aitoa välittämistä ja yhteistä aikaa. Näitä he odottavat eniten omaohjaajaltaan. (Pulkkinen 2019.)

Vakkurin (2020) maisterintutkielmassa käsitellään nuorten kokemaa osallisuutta ja osattomuutta lastensuojelun asiakkaina. Tutkimusaineistona Vakkuri on käyttänyt nuorten kirjoituksia. Tutkimuksen tulokset osoittavat nuorten osallisuuden kokemusten liittyvän luottamuksellisiin vuorovaikutussuhteisiin sekä työntekijöiden läsnäolon taitoon ja aitoon kiinnostukseen nuoren asioista. Merkityksellistä nuoren osallisuuden kokemusten rakentumisessa ovat myös tunne johonkin kuulumisesta ja yhteisöllisyys sekä turvalliset ja arvostavat vuorovaikutustilanteet. Osattomuuden kokemusten taustalla olivat puolestaan tilanteet, joissa nuori koki tulleensa sivuutetuksi.

Työntekijöiden ajanpuute ja kohtaamisten pinnallisuus aiheuttivat myös nuorissa osattomuuden kokemuksia.

Rantala (2018) on tutkinut kirjallisuuskatsauksessaan työhön perehdyttämistä ja vuorovaikutuksen merkitystä perehdyttämisessä. Tulokset osoittavat, että perehdyttäminen nähdään eri tavoin riippuen toimijasta. Organisaatiosta käsin perehdyttäminen on prosessi, jossa jaetaan tietoa ja luodaan vuorovaikutustilanteita. Työntekijänäkökulmassa korostuu vuorovaikutusprosessin dynaamisuus. Vuorovaikutustilanteissa luodaan rooleja ja merkityksiä muiden työorganisaation jäsenien kanssa. Tulosten mukaan vuorovaikutuksen rooli on merkittävämpi työntekijän näkökulmassa.

2.4 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyöni tavoitteena on tuoda esille omaohjaajuuteen perehdyttämisen nykytilaa Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro Oy:n kahdeksassa lastensuojeluyksikössä. Tavoitteenani on selvityksen lisäksi kartoittaa työntekijöiden käsityksiä omaohjaajan keskeisistä työtehtävistä ja kokemuksia omaohjaajan roolista sijaishuollossa. Haluan tarkastella sekä yleisiä käsityksiä että työntekijöiden omakohtaisia kokemuksia saadakseni tietoa siitä, millä tavoin omaohjaajuus tuodaan perehdyttämisessä esille sekä siitä, miten työntekijöiden kokemusmaailma omaohjaajana toimimisesta linkittyy yleisiin käsityksiin. Suurin osa ihmisen käsityksistä perustuu eri yhteisöistä tuleviin viestinnän, kasvatuksen ja opetuksen sisältöihin ja valmiisiin tulkintoihin. Käsitykset voivat poiketa kokemuksista monilta osin. Kokemukset ovat aina omakohtaisia kertoen henkilön suhteesta todellisuuteensa käsiteltävän asian osalta. (Laine 2018, 40—41.)

Oletuksenani on, että omaohjaajatyöskentely näkyy työntekijöiden jokapäiväisessä työskentelyssä. Aiempien tutkimusten perusteella on myös oletettavaa, että omaohjaajalla on suuri merkitys nuoren arjessa. Siksi ei voi liikaa korostaa omaohjaajan huolellisen perehdyttämisen tarvetta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

- 1) Miten omaohjaajuuteen perehdyttäminen toteutuu lastensuojeluyksiköissä?
- 2) Millaisia työtehtäviä omaohjaajuuteen liittyy?
- 3) Millainen rooli omaohjaajalla on nuoren arjessa?
- 4) Millä tavoin perehdyttämistä voisi kehittää?

3 LASTENSUOJELU JA SIJAISHUOLTO

Tässä luvussa teen katsauksen lastensuojelun sisältöön sekä yleisellä tasolla että sijaishuollon osalta lakeja ja tilastoja esittelemällä. Koska tutkimus kohdistuu lastensuojelulaitokseen, tarkastelen erityisesti lastensuojelulaitoksia sijaishuollon muotona. Tutustutan lukijan myös yleisimpiin sijoitusten taustalla oleviin syihin ja omaohjaajatoimintaan. Lopuksi käsittelen nuoren ja perheen osallisuutta sijaishuollon aikana.

3.1 Lastensuojelun määritelmä

Lastensuojeluksi luetaan lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu, jota toteutetaan asiakassuunnitelman ja avohuollon tukitoimien muodossa. Lastensuojelua ovat myös kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä niihin liittyvä sijaishuolto ja jälkihuolto. (L 13.4.2007/417, 1 luku, 3 §.) Lastensuojelulain 2 §:n mukaisesti vanhemmilla tai muilla huoltajilla on ensisijainen vastuu lapsen hyvinvoinnista. Heidän tulee taten turvata lapsen tasapainoinen kehitys. Jos kasvatustehtävä ei toteudu vanhempien tai muiden huoltajien voimin, lastensuojelun on tarjottava tukea lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa erilaisten palvelujen ja tukitoimien avulla. Lain 4 §:ssä määritellään lastensuojelun keskeiset periaatteet: Lastensuojelun tulee edistää lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia, tukea vanhempia tai muita lapsesta vastuussa olevia henkilöitä, ehkäistä ja puuttua tarpeeksi varhain perheessä havaittuihin ongelmiin. Aina tulee muistaa ensisijaisesti lapsen etu lastensuojelutarvetta arvioitaessa.

Lastensuojelussa olennaista on keskittyä sekä perheeseen kokonaisuutena että perheessä oleviin lapsiin. Lastensuojelun tehtävänä on auttaa ja tukea perhettä sen jäsenten odotusten ja voimavarojen mukaisilla tavoilla. Lastensuojelussa tavoitellaan lapsen ja perheen kuntouttamista ja integroitumista yhteiskunnassa muiden joukkoon. Lastensuojelun tasoja voidaan ajatella olevan avohuollon tukitoimet, sijaishuolto ja jälkihuolto. (Mikkola 2005, 77.)

3.2 Sijaishuolto

Sijaishuollossa lapsen huolenpito toteutuu kodin ulkopuolella. Sijaishuolto voidaan järjestää avohuollon tukitoimena lapsen tilanteen arvioimiseksi tai kiireellisenä sijoituksena tilanteessa, jossa lapsesta ei kyetä riittävästi huolehtimaan kotiolosuhteissa tai lapsi omilla toimillaan vaarantaa terveyttään tai kehitystään vakavasti. Tällöin avohuollon toimenpiteiden tulee olla todettu riittämättömiksi, epäsopiviksi tai mahdottomiksi. Sijaishuolto voidaan järjestää laitoshuoltona, perhehoitona tai muulla lapsen tarpeisiin vastaavalla tavalla. (Mikkola 2005, 77; L13.4.2007/417.)

3.2.1 Sijoitus avohuollon tukitoimena

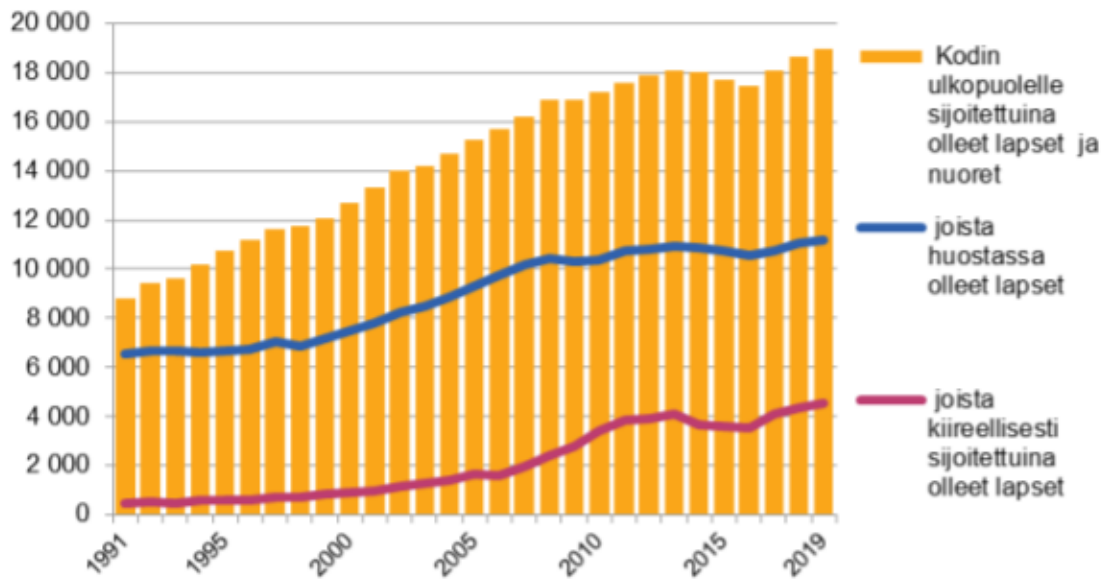
Lastensuojelua pyritään toteuttamaan ensisijaisesti avohuollon keinoin. Avohuollon tukitoimet määräytyvät asiakassuunnitelman mukaisesti. Tukitoimet liittyvät usein taloudelliseen tukeen, käytännön asioissa auttamiseen tai kuntouttaviin palveluihin. Lapselle voidaan järjestää avohuollon tukitoimena myös perhehoitoa tai laitoshuoltoa yhdessä lapsen kasvatuksesta vastaavan henkilön kanssa. Perhehoidon tai laitoshuollon aikana tehdään arvio perheen tilanteesta tai hoito voidaan nähdä kuntouttavana toimena. Lapsi voidaan sijoittaa avohuollon toimena lyhytaikaisesti myös yksin. Tähän vaaditaan lapsen huoltajan ja 12 vuotta täyttäneen lapsen oma suostumus. Myös tällöin sijoituksen tavoitteena on arvion tekeminen lapsen tuen tarpeesta tai lapsen kuntouttaminen. Lisäksi sijoitukselle voi olla joskus tarvetta väliaikaisena huolenpidon keinona, kun lapsen kasvatuksesta vastaava henkilö ei kykene huolehtimaan lapsen kasvatuksesta esimerkiksi sairautensa vuoksi. (L13.4.2007/417.)

3.2.2 Lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto

Joskus avohuollon tukitoimet eivät riitä. Jos lapsen huolenpidon puute tai muut kasvuolosuhteet uhkaavat vaarantaa vakavasti lapsen kehityksen tai terveyden taikka lapsi itse vaarantaa omaa terveyttään ja kehitystään, lapsi on kiireellisesti otettava sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen huostaan ja järjestettävä lapselle sijais-

huolto kodin ulkopuolelta. Kiireellinen sijoitus voi kestää enimmillään 30 vuorokautta. Mikäli sosiaalihuollon viranhaltija tekee tämän aikajakson sisällä hallinto-oikeudelle huostaanottohakemuksen tai asia on jo vireillä hallinto-oikeudessa, voidaan sijoitusta kuitenkin jatkaa ilman erillistä päätöstä 30 päivällä. Kiireellisen sijoituksen aikana tulee tehdä päätös kiireellisen sijoituksen lopettamisesta, päätös sen jatkamisesta, päätös huostaanotosta tai huostaanottohakemus hallinto-oikeudelle. Lapsen huostaanotto tulee kyseeseen tilanteessa, jossa puutteet lapsen huolenpidossa, muut kotiolosuhteet tai lapsen oma toiminta vaarantavat lapsen terveyttä tai kehitystä. Huostaanotto edellyttää myös, että avohuollon tukitoimet on todettu riittämättömiksi tai sopimattomiksi ja että sijaishuolto arvioidaan lapsen edun mukaiseksi. Huostaanotetun lapsen huolenpito siirtyy sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen vastuulle. Huostassapito voidaan päättää sosiaalihuollon viranhaltijoiden päätöksellä, mikäli sille ei ole enää tarvetta ja huostassapidon päättäminen on lapsen etu. Huostassapito päättyy kuitenkin viimeistään nuoren täyttäessä 18 vuotta. (L 13.4.2007/417; Lastensuojelun käsikirja 29.6.2020.)

Huostaanotot ja kiireellisten sijoitusten määrä Suomessa ovat kasvaneet viime vuosien aikana (kuvio 1). Vuonna 2019 on eniten kiireellisesti sijoitettuja, huostassa olevia tai muuten sijoitettuja lapsia ja nuoria kuin koskaan aikaisemmin. Lastensuojeluilmoitusten määrä kasvoi edellisestä vuodesta seitsemän prosenttia. Vastavasti kiireellisesti sijoitettujen lasten määrä kasvoi neljällä prosentilla. (Forsell, Kuoppala & Säkkinen 1.7.2020, 1.)



*Sama lapsi voi sisältyä sekä kiireellisiin sijoituksiin että huostassa olleiden lukumääriin.

Kuvio 1. Kodin ulkopuolelle sijoitettuna olleet lapset ja nuoret sekä heistä huostassa ja kiireellisesti sijoitettuna olleet lapset vuosina 1991–2019* (Forsell ym. 1.7.2020, 1).

3.3 Lastensuojelun sijaishuollon asiakkaat

Nykyään kodin ulkopuolelle sijoitetut lapset ovat sijoituksen alkaessa vanhempia kuin aikaisemmin. Erityisesti 16–17-vuotiaiden lasten määrä sijoituksissa on kasvanut (Forsell ym. 2020, 3). Tämän ikäiset lapset ovat saattaneet kulkeutua läpi terveydenhuoltojärjestelmän ilman minkäänlaista viranomaisen huomiota, ja tulevat lastensuojelun sijaishuollon piiriin yllättäen siinä vaiheessa, kun täysi-ikäisyys on jo lähellä. Tällöin ollaan usein jo myöhässä tarpeeksi tehokkaiden tukitoimien osalta. (Ranta 2020.) Sijoitetut nuoret ovat eläneet epävakaisissa olosuhteissa pidempään, ja ongelmat ovat kasaantuneet ja moninaistuneet. Sijoitettujen nuorten terveydentila on muuta väestöä heikompi, ja heillä on usein samanaikaisesti erilaisia neurologisia, somaattisia ja psyykkisiä sairauksia. (Sinkkonen 2015b, 148.)

Ranta (2020) nostaa lastensuojelun asiakkaaksi päätyneen syytä pohtiessaan esille vanhemmuuden, joka on ajan kuluessa muuttanut muotoaan siten, että yhä

useammin vanhemmat ovat auktoriteetin sijaan ennemminkin lastensa kavereita. Sijoitettujen lasten ja nuorten perheissä on mielenterveysongelmia, päihdeongelmia, työttömyyttä, taloudellisia ongelmia, väkivaltaa, kehitysvammaa, neurologisia haasteita (esimerkiksi ADHD, ADD, Asperger), kouluongelmia, sosiaalista syrjäytymistä, liikalihavuutta, hoitamatonta diabetesta, viranomaispelkoa ja monia muita tekijöitä, jotka vaikuttavat perheissä koettuihin haasteisiin. Lisäksi on nähtävissä myös sukupolvelta seuraavalle siirtynyttä lastensuojeluasiakkuutta.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen toteuttaman HuosTa-hankkeen tulokset mukailivat Rannan näkemyksiä lastensuojelun asiakkaista. Lisäksi niissä on näkyvissä eri ikäisinä sijoitettujen lasten perhetaustojen eroavaisuuksia. Hankkeen yhtenä tehtävänä on ollut tutkia lastensuojelun asiakkaina olevien perheiden arkea ja elämäntilannetta sekä näiden lasten terveyttä tai kehitystä vaarantavia tekijöitä, jotka ovat osaltaan vaikuttamassa sijoituksen ja huostaanon uhkaan. Tutkimusraportista ilmenee, että lastensuojelun asiakkaana olevat perheet olivat usein monilapsisia. Lapset olivat kokeneet paljon muutoksia perhesuhteissaan sekä kasvu- ja asuinympäristöissään. Nuorten lasten perheissä korostuivat köyhyys ja matala sosioekonominen asema teini-iässä sijoitettujen lasten vanhempiin verrattuna. Perheissä oli taloudellisia ja terveydellisiä vaikeuksia. Lisäksi vanhempien uupumus, osaamattomuus, sopimattomat kasvatustavat, perheen sisäiset ristiriidat ja perheväkivalta nousivat tutkimuksessa esille. Monien perheiden vanhemmilla oli mielenterveyden ongelmia, ja perheissä esiintyi päihteiden käyttöä. Osalla oli taustalla huoltajuuteen ja asumiseen liittyvät kiistat. Lastensuojelun asiakkaana olevien perheiden lasten tilanteeseen vaikuttivat nuoruuteen liittyvät identiteetin rakentumisen tekijät ja ongelmat kaverisuhteissa. Tutkimustuloksista nousivat esiin myös lasten ja vanhempien ristiriidat uusperheissä. Koulunkäynnin ongelmat nousivat myös tutkimuksessa yhdeksi isoksi taustatekijäksi. Tyypillistä oli, että lapset ja nuoret oirehtivat psyykkisesti. Hankala tilanne ilmeni myös päihteiden käyttönä. (Heino ym. 2016, 6–7.)

Ranta (2020) toteaa sijoitettuihin lapsiin sitoutumisen puutteelliseksi. Suomessa on paljon lapsia, jotka ovat olleet sijoitettuina monesti ja useaan eri lastensuojelulaitokseen. Pahimmillaan lapsella saattaa olla kokemusta yli kymmenestä eri sijaishuol-

topaikasta. Epäonnistuneet sijoitukset voivat olla lapselle hyvinkin traumaattisia tuodessaan kokemuksen hylkäämisestä. Lisäksi ne aiheuttavat lapsessa turvattomuutta, sitoutumattomuutta ja epäluottamusta aikuisia kohtaan.

3.4 Sijaishuoltomuotona lastensuojelulaitos

Lastensuojelun sijaishuolto järjestetään useimmiten perhehoitona tai laitoshuoltona. Sijaishuoltopaikan valintaan vaikuttavat huostaanoton perusteet, lapsen tarpeet, lapsen läheisten ihmissuhteiden ylläpito ja hoidon jatkuvuus. Valinnassa huomioidaan myös sijoitettavan lapsen kielellinen, kulttuurinen ja uskonnollinen tausta. Tämän tutkimuksen kannalta on oleellista tutustua laitoshuoltoon, joka käsittää lastenkodit, koulukodit ja muut vastaavanlaiset lastensuojelulaitokset. Lastensuojelulaitoksissa voi olla yksi tai useampi asuinyksikkö, josta kussakin yksikössä voi asua samanaikaisesti enintään seitsemän lasta tai nuorta. (L13.4.2007.) Laitoksessa tulee olla riittävät ja asianmukaiset tilat, ja lapselle tulee mahdollistaa riittävä yksityisyys ja yksinolo. Laitoksessa pitää olla myös tilavat yhteistilat. Tarkoituksena on, että lapselle tarjotaan viihtyisä, kodinomainen ja turvallinen paikka asua. Kussakin asumisyksikössä tulee olla vähintään seitsemän hoito- ja kasvatustehtävissä olevaa työntekijää. Henkilöstön määrästä voidaan poiketa, mikäli samassa rakennuksessa toimii useampi asumisyksikkö.

Lastensuojelulaitoksista vastaavat yleensä valtio, kunnat ja yksityiset tahot. Viime vuosien aikana yksityiset lastensuojelun palveluntuottajat ovat tulleet vahvasti kunnallisten sijaishuoltopalveluiden rinnalle. Yksityiset palveluntuottajat tarvitsevat toiminnan aloittaakseen aluehallintovirastosta tai Valviralta (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto) hakemansa luvan (Lastensuojelun käsikirja, [viitattu 17.10.2020].) Porkko, Heino ja Eriksson (2018, 4) tuovat esille voimakkaan muutoksen yksityisten palveluntuottajien määrässä lastensuojelun sijaishuollossa. Vielä 1980-luvun loppupuolella yksityisiä lastensuojelulaitoksia oli kaikista laitoksista alle neljännes. Vuonna 2018 yksityisten palveluntuottajien osuus oli jo noin 80 prosenttia. Samana vuonna Suomessa oli 443 luvanvaraista sijaishuollon palveluntuottajaa, ja toimintayksiköitä oli 671.

3.5 Omaohjaaja sijoitetun nuoren arjessa

Omaohjaajan tehtäviin kuuluu ohjaajalle nimetyn nuoren asioiden hoitaminen. Hän toimii yhteyshenkilönä yksikön ja kodin välillä. Lisäksi hän on selvillä lapsen merkittävistä elämäntapahtumista ja tulevista lääkärikäynneistä. (Sinkkonen 2015, 241.) Omaohjaajan tulee kyetä tekemään jatkuvaa arviota nuoren tilanteesta, tehdä siitä johtopäätöksiä, ryhtyä tilanteen vaatimiin toimenpiteisiin ja asettaa nuoren kasvatukseen liittyen tavoitteita myös lyhyille aikajaksoille (Klap 2005, 95). Omaohjaaja sitoutuu hoitamaan ja kasvattamaan nuorta suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Hoitoon osallistuu toki myös muu työyhteisö, mutta nimetyllä ohjaajalla on päävastuu nuoren asioista. Puhutaan omahoitajamenetelmästä, jonka tarkoituksena on vastata nuoren yksilöllisiin hoidontarpeisiin. Prosessin alussa omaohjaaja luo kontaktin nuoreen ja alkaa rakentaa luottamussuhdetta. Omaohjaaja tarkastelee nuoren käyttäytymistä, oireita ja suhtautumista ympäristöönsä. Nuoren kanssa yritetään etsiä vaihtoehtoisia tapoja käsitellä vaikeita tilanteita ja tunteita. Nuorelle opetetaan hänen oman toimintansa syy-seuraussuhteita. Vaikeahoitoisten lasten ja nuorten kohdalla omaohjaaja voi toimia ikään kuin korvaavassa riippuvuussuhteessa nuoreen. Nuorella on voinut jäädä lapsuudesta riippuvuuden tarpeet tyydyttymättä, ja omaohjaajaan luotu turvallinen riippuvuussuhde voi olla korjaavuuden kannalta oleellista. (Karppinen 2000, 14–16.)

Timonen-Kallio, Yliruka ja Närhi esittelevät yhden Lapsi- ja perhepalveluiden (LAPE) muutosohjelmassa toteutetun työpajatyöskentelyn mallinnusraportissa (2017, 28–29) omaohjaajan/kasvattajan työtehtäviksi muun muassa lapsen hoito- ja kasvatussuunnitelman laatimisen yhdessä vastaavan ohjaajan ja lapsen sosiaalityöntekijän kanssa. Omaohjaaja luo lapseen pedagogisen vuorovaikutussuhteen ja vastaa lapsen yksilöllisestä taustan käsittelemisestä sopivien menetelmien avulla. Lisäksi omaohjaaja varmistaa tarpeenmukaisten terapioiden säännöllisen saatavuuden. Omaohjaajan työskentely lapsen kanssa on suunnitelmallista, ja omaohjaaja toimii moniammatillisessa yhteistyössä eri tahojen kanssa. Omaohjaajan tehtäviin kuuluu myös perheen kanssa työskentely. Omaohjaajan tulee huolehtia yhteisen ajan järjestymisestä omaohjattavansa kanssa huomioiden lapsen tarpeet ja toiveet. Kirjallisuuden pohjalta tehdyt johtopäätökset todella osoittavat omaohjaajatyöskentelyn keskeisyyden lastensuojelun sijaishuollon arjessa.

3.6 Sijaishuollon laatukriteerit omaohjaajan osalta

Malja ym. (2019, 62–73) ovat koonneet Sosiaali- ja terveysministeriön ja Suomen Kuntaliiton laatiman päivitetyn Lastensuojelun laatusuosituksen, joka sisältää yhtenä osana sijaishuollon laatukriteeristön. Kriteeristössä huomioidaan keskeisesti lapsen näkökulma laadukkaaseen sijaishuoltoon. Kriteerejä on kaksitoista, ja niissä käsitellään sijaishuoltopaikan valinnasta alkaen koko sijaishuoltoprosessi läpi aina sijaishuollon päättymiseen saakka. Kriteeristössä on huomioitu myös sijaishuollon suunnitelmallisuus ja dokumentointi. Tässä esitellään rajatusti, opinnäytetyön aiheen mukaisesti omaohjaajaa koskevat laatukriteerit sijaishuollossa poimien esi-merkin omaisesti omaohjaajaa koskevia odotuksia. Kriteerit ovat osittain päällekkäisiä muille tahoille kohdistettujen tehtävien kanssa, mutta useimmat tehtävät ovat nimenomaan omaohjaajien vastuulla sijoituksen aikaisessa työskentelyssä (ks. liite 2).

Ensimmäinen kriteeri koskee sijaishuoltomuodon ja -paikan valintaa: Lapsen tulee saada hänen etunsa ja yksilöllisten tarpeidensa mukainen sijaishuoltopaikka. Omaohjaaja osallistuu mahdollisuuksien mukaan paikan sopivuuden arviointiin sekä sijoitetun lapsen perheen jälleenyhdistämistyöskentelyn arvioimiseen.

Toisessa vaiheessa käsitellään lapsen tuloa sijaishuoltopaikkaan. Nuoren tulisi kokea muutto turvallisena ja ennakoitavana sekä kokea itsensä tervetulleeksi. Omaohjaajan rooli tässä vaiheessa on valmistautua nuoren tuloon. Se edellyttää muun muassa yksikön toimintaperiaatteiden tuntemista ja kykyä toteuttaa niitä yksilöllisesti nuoren tarpeiden ja tilanteen mukaisesti. Omaohjaajan tulee luoda puitteet turvallisuudelle saapumiselle. Omaohjaaja tutustuu uuteen nuoreen ja tutustuttaa hänet sijaishuoltopaikkaan ja muihin lapsiin. Hän tukee lasta ja huomioi hänet yksilöllisesti.

Kriteereissä 3–9 käsitellään lapsen arkea sijaishuoltopaikassa. Omaohjaajan tulisi varmistaa ja huolehtia lapsen turvallisuudesta kaikissa muodoissaan. Hän ilmoittaa välittömästi nuoren asioista vastaavalle sosiaalityöntekijälle, jos lapsi poistuu luvatta laitoksesta. Lisäksi hän etsii ja noutaa tarvittaessa nuoren ja huolehtii, että nuori on tervetullut takaisin. Omaohjaaja käsittelee asian nuoren kanssa ja osallistuu tarvittaessa asian jälkipuintiin.

Neljäs kriteeri koskee nuoren tuen saamista kasvuunsa ja kehitykseensä. Omaohjaaja vastaa nuoren perushoidosta ja huolenpidosta, jakaa nuorelle ymmärrystä, turvaa ja hellyyttä, luo suhteen nuoreen pyrkii oppimaan tuntemaan hänet. Omaohjaajan tehtävänä on myös vahvistaa nuoren positiivista minäkuvaa, toimijuutta ja sosiaalisia taitoja sekä tukea nuoren sukupuoli-identiteetin rakentumista. Tämä vaihe sisältää monipuolisesti erilaisia elämänhallintaan ja itsetunnon rakentamiseen liittyviä tukitoimia sisältäen vahvasti kuntouttavan otteen.

Viidennen kriteerin sisältö koskee nuoren osallistumista itseään koskevaan päätöksentekoon. Omaohjaajan tehtävä on mahdollistaa päätöksentekoon osallistumisen. Hän tulee nuoren osallisuutta sekä tukee ja rohkaisee nuorta ilmaisemaan itseään eri tilanteissa.

Kuudes kriteeri liittyy nuoren yksikön ulkopuolisiin ihmissuhteisiin ja niissä tukemiseen. Omaohjaajan tehtävä on tukea nuoren koulunkäyntiä, harrastuksia ja kaveriesuhteita. Omaohjaaja tekee yhteistyötä koulun ja nuoren vanhempien kanssa.

Seitsemännen kriteerin mukaisesti omaohjaaja tukee nuoren yhteydenpitoa läheisiin ihmisiin. Nuoren perheestä puhutaan kunnioittavasti, ja omaohjaaja vastaa kuulumisten kertomisesta perheen suuntaan.

Kahdeksannen kriteerin mukaan omaohjaajan tulee tukea nuorta yhteydenpidossa sosiaalityöntekijään ja antaa nuorelle tietoa hänen oikeuksistaan ja oikeusturvakeinoistaan. Omaohjaajan tulee myös tietää kasvatuksen ja rajoitustoimenpiteiden välinen ero sekä tuntea eri rajoitustoimenpiteiden toteuttamisen edellytykset.

Yhdeksäs kriteeri sisältää omaohjaajan osalta nuoren koulunkäynnistä ja perusterveydenhuollon toteutumisesta huolehtimisen. Omaohjaaja osallistuu myös tarvittaessa nuoren kuntoutukseen.

Loput kriteerit liittyvät nuoren sijaishuollon päättymiseen. Omaohjaajan tehtävänä on tukea nuorta siirtymävaiheessa. Hän tukee nuorta itsenäistymisessä ja koulutuksen tai työpaikan hankkimisessa. Omaohjaaja noudattaa nuoren asiakassuunnitelmaa ja hoito- ja kasvatussuunnitelmaa.

3.7 Nuori, perhe ja osallisuus sijaishuollossa

Yleisissä keskusteluissa erityisesti sosiaalialalla ja lasten oikeuksia käsiteltäessä on jo pitkään noussut esille asiakkaan osallistaminen ja osallisuus. Tutkittaessa omaohjaaajatyöskentelyä lastensuojelun asumisyksiköissä on aiheellista tutustua hieman osallisuuden käsitteeseen ja siihen, millaisilla tavoilla nuoren osallisuutta oman elämänsä asioihin voidaan huomioida sijaishuollossa. Tutkimusaineistosta nousi omana teemanaan perheeseen tehtävä työ ja perheen osallistaminen lapsensa asioihin sijaishuollon aikana. Osallisuuden vahvistaminen tukee vaikuttavien lastensuojelupalveluiden kehittämistä (Malja ym. 2019, 18).

Yleisellä tasolla osallisuus nähdään johonkin yhteisöön liittymisen ja kuulumisen kokemuksina sekä vaikuttamismahdollisuuksina omassa yhteisössään. Yhteisössä aktiivisesti mukana olemisen mahdollisuus vaikuttaa suuresti ihmisen identiteetin kehittymiseen. (Hotari, Oranen & Pösö 2013, 149.) Isola ym. (2017, 23–38) ovat kuvanneet osallisuutta kolmena sisäkkäisenä kehänä. Kehät muodostuvat ensinnäkin osallisuudesta omaan elämään, mihin sisältyvät esimerkiksi kohtuullinen toimeentulo ja yksilön tarpeenmukaiset palvelut. Lastensuojelussa ensimmäisen kehän sisältöä voidaan soveltaa esimerkiksi nuoren vaikutusmahdollisuuksiin oman huoneensa sisustamisessa. Toinen kehä muodostuu osallisuudesta vaikuttamisprosesseihin eri palveluissa, omassa elinympäristössä, lähipiirissä ja laajemmin koko yhteiskunnassa. Tämä voi tarkoittaa yksinkertaistettuna esimerkiksi sitä, että tutkijan tehdessä tutkimusta omaohjaaajatoiminnan kehittämistä hän kohdistaa kiinnostuksensa omaohjaajien sijaan ohjausta vastaanottavien nuorten mielipiteisiin. Näin nuorilla on ideaalitalanteessa mahdollisuus olla mukana häntä koskevien palveluiden kehittämisessä. Kolmas kehä sisältää paikallisen osallisuuden, joka sisältää nimensä mukaisesti osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia edistäviä olosuhteita, jotka ovat ihmistä lähellä ja helposti saatavilla. Tällainen voi liittyä vaikkapa nuorten tarpeeseen yhteisistä ajanviettoiloista, jota kyläläiset alkavat yhdessä kehittää.

Niin lastensuojelulaissa kuin erilaisissa kansanvälisissä sopimuksissakin on määriteltä lapsen/nuoren osallisuutta tukevia pykäliä. Lastensuojelun piirissä olevan nuoren toivomukset ja mielipide on selvitettävä ja huomioitava nuoren iän ja kehitysta-

son mukaisesti. Nuorella on oikeus tulla kuulluksi erityisesti häntä itseään koskevissa oikeudellisissa ja hallinnollisissa toimissa. Lisäksi nuoren asioista vastaavan työntekijän tulee valvoa nuoren edun toteutumista ja tarvittaessa autettava tätä puhevaltansa käyttämisessä. Kaikessa toiminnassa on huomioitava ensisijaisesti nuoren etu, ja nuorelle on selvitettävä häneen liittyvä tieto ymmärrettävässä muodossa. Sekä nuoren asioista vastaava sosiaalityöntekijä että sijaishuollon työntekijät ovat veloitettuja huolehtimaan, että nuoren oikeudet osallisuuden osalta toteutuvat. (Malja ym. 2019, 18, 51.)

Sijoitettujen lasten itsemääräämisoikeutta ja osallisuutta on pyritty tukemaan lakeja päivittämällä. Uudistetun lastensuojelulain 61b §:ssä määritellään lastensuojelulaitoksille asetettu vaatimus hyvää kohtelua koskevan suunnitelman laatimisesta osana omavalvontasuunnitelmaa. Hyvän kohtelun suunnitelman tulee olla erillinen ja oma kokonaisuutensa, ja se arvioidaan vuoden välein. Yksikölle sijoitetuilla lapsilla on oikeus osallistua suunnitelman tekemiseen ja heitä tulee kuulla sitä laadittaessa ja tarkastettaessa. Suunnitelma tulee käydä läpi jokaisen yksikköön sijoitetun lapsen kanssa, ja sitä on pidettävä yksiköllä kaikkien nähtävillä. Suunnitelma sisältää tiedot toimenpiteistä, jotka vahvistavat, tukevat ja ylläpitävät sijoitettujen lasten itsemääräämisoikeutta. Suunnitelmassa tulee myös olla sijaishuoltoapaikan menettelytavoista ja hyvästä hoidosta, kasvatuksesta, valvonnasta ja huolenpidosta. Lisäksi suunnitelma sisältää menettelytavat, joilla huolehditaan kaikkien yksikössä olevien lasten ja työntekijöiden turvallisuudesta rajoitustilanteessa tai tilanteissa, joissa on väkivallan uhka. Suunnitelmassa on tiedot myös rajoitustoimenpiteiden toteutustavoista ja yleisistä periaatteista niihin liittyen sekä siitä, miten lapsille kerrotaan heidän oikeusturvakeinoistaan. (L417/2007; Lastensuojelun käsikirja [viitattu 6.11.2020].) Hotarin ja kumppaneiden (2013, 149) mukaan lapsen osallisuutta lastensuojelussa voidaan mitata sillä, kuinka hänellä on mahdollisuus osallistua etuaan turvaavan työn määrittämiseen, toteuttamiseen ja arvioimiseen.

On kuitenkin huomioitava, että osallisuus on yksilön kokema tunne omista vaikutusmahdollisuuksista. Sitä ei voi ulkopuolelta määritellä. Osallisuus kehittyy toiminnan kautta sisältäen kokemuksen tasavertaisuudesta ja sen hyväksymisestä, että palveluiden käyttäjät ovat asiantuntijoita, joiden kokemustietoa voidaan hyödyntää palveluita kehitettäessä. (Arki, arvot ja etiikka – sosiaalialan ammattihenkilön eettiset

ohjeet 2017, 16.) Tässä tutkimuksessa osallisuuden toteutumista tarkastellaan työntekijöiden näkemyksistä käsin, ja haastatteluissa käytetäänkin termiä osallistaminen osallisuuden sijaan. Osallistamisen käsite painottaa muun tahon aktivoivaa vaikutusta henkilön toimintaan. Osallistamisen tavoitteena on saada osallistettava henkilö osallistumaan aktiivisesti toimintaan. Aktiivinen osallistuminen edellyttää puolestaan toimijan oman motivaation syntymistä toimintaa kohtaan. (Siisiäinen 2014, 37.)

Malja ym. (2019, 51, 54) mukailevat lastensuojelun laatusuosituksessa lastensuojelulakia ja YK:n sijaishuollon ohjeita, joiden mukaan nuoren sijaishuoltoa suunniteltaessa ja toteutettaessa on huomioitava nuoren lisäksi myös perheen osallisuus lapsensa asioissa. Lisäksi sijaishuollon aikana nuorella on oikeus yhteydenpitoon vanhempiensa ja muiden läheistensä kanssa. Joissain tilanteissa voidaan tehdä rajoituksia yhteydenpitoon, mutta vain silloin, jos rajoittaminen on nuoren edun mukaista. Sijaishuoltopaikan työntekijöiden tulee tehdä yhteistyötä nuoren vanhempien ja huoltajien kanssa, erityisesti nuorta koskevissa päätöksenteoissa. Perhettä olisi tärkeää kuulla, vaikka heillä ei olisi päätösvaltaa nuoreen liittyvässä asiassa.

Yhteydenpito ja tutustuminen perheeseen alkaa heti, kun nuoren sijoitus alkaa. Nuoren asioista tiedottaminen on omaohjaajien vastuulla. Omaohjaaja antaa itsensä nuoren ja hänen perheensä käyttöön asiantuntijan ja sijoituksen ajan mukana kulkevan kumppanin rooleissa. (Klap 2005, 95.) Laakson (2009, 190–193) tutkimuksessa sijoitetun lapsen vanhempien kanssa tehtävään työhön sisältyvät erilaiset neuvottelut, joihin osallistuvat yleensä lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä, hänen omaohjaajansa, yksikönjohtaja, lapsi itse ja hänen vanhempansa tai muu hänelle läheinen aikuinen. Neuvotteluissa keskustellaan yleisesti lapsen ja perheen tilanteesta sekä sijoituksen syistä ja tavoitteista. Laakson tutkimuksessa toisena mukana olevassa lastenkodissa toteutettiin erikseen myös vanhempien kanssa käytäviä neuvotteluja, joihin osallistuivat yleensä omaohjaajat, lapsen vanhemmat ja lapsi itse. Neuvotteluilla pyrittiin luomaan suhdetta vanhempiin. Vanhempien kanssa tehtävään työhön sisältyvät myös vanhemman tai vanhempien vierailut yksiköllä ja yhteydenpito puhelimitse.

Vanhempien kanssa sijaishuoltopaikasta käsin tehtävän työn tavoitteena on pääasiassa ylläpitää vanhempien ja nuoren keskinäinen suhde, mahdollistaa nuoren

pääsy kotiharjoitteluihin tai joissain tilanteissa saada aikaan vaadittava muutos perheessä niin, että nuori voisi ennen pitkää palata kotiin. Vanhempien kanssa tehtävän työn painotus vaihtelee vanhemman elämäntilanteen mukaan. Joskus yhteys vanhempaan on tyystin katkennut. Tällaisessakin tilanteessa pyritään löytämään jonkinlaisia keinoja nuoren ja biologisen vanhemman yhteyden palauttamiseksi ja suhteen ylläpitämiseksi. (Laakso 2009, 221–222.)

4 KIINTYMYSSUHTEET LASTENSUOJELUSSA

Tässä luvussa teen yleiskatsauksen John Bowlbyn ajatuksista syntyneeseen kiintymyssuhdeteoriaan. Lapsen kiintymyssuhteen laatuun vaikuttavat hyvin moninaiset tekijät, mutta tässä luvussa käsittelen teoriaa yleisesti. Lopuksi sijoitan kiintymyssuhdemalleja esimerkinomaisesti sijaishuollon puolelle pohtien varhaisten kiintymyssuhteiden vaikutusta omaohjaajatyöskentelyyn.

4.1 Kiintymyssuhteen syntyminen ja kehittyminen

Psykiatri John Bowlbyn (1907–1990) kehittämän kuuluisan kiintymyssuhdeteorian mukaan lapsi tarvitsee hänelle tärkeiden aikuisten pysyvyyttä ja läsnäoloa arjessaan. Lapsi kiintyy tarpeenmukaista hoivaa antavaan aikuiseen, jolloin hän turvautuu häden hetkellä tähän luotettavaksi näkemäänsä aikuiseen. Kiintymyskäyttäytyminen näyttäytyy lapselle uusissa ja vieraisissa tilanteissa siten, että hän pyrkii pitämään vanhemman lähellään esimerkiksi itkemällä tai komentamalla. Kolmen vuoden ikäisenä lapsi alkaa hyväksyä lähiaikuisen poissaoloja, jolloin hoivaajiksi käyvät vieraammatkin henkilöt. Viiteen ikävuoteen saakka lapsi on herkkä muutoksille turvallisuuden kokemuksissaan. Se voi horjua suuntaan tai toiseen hoidon mukaan. (Rusanen 2011, 27–28.)

4.2 Turvallinen kiintymyssuhde

Turvallisesti kiintynyt lapsi ottaa helposti kontaktia ja kykenee hakemaan tukea stressitilanteissa vanhemmalta. Kun läheisyystarpeet ovat täytetty, lapsen on helppo palata leikkeihin. Turvallisesti kiintynyt lapsi kykenee ilmaisemaan tunteitaan tasapainoisemmin kuin turvattomasti kiintyneet lapset, eli lapsen tunteet eivät esiinny tilanteisiin nähden kohtuuttoman voimakkaana. Myös konfliktitilanteiden ratkaisutaitojen ja tunteiden monipuolisuus on tyypillisempää turvallisesti kiintyneille lapsille. (Rusanen 2011, 63–64.)

4.3 Turvaton kiintymyssuhde

Turvaton kiintymyssuhde rakentuu tilanteessa, jossa lapsen tarpeet ohitetaan toistuvasti tai niihin reagoidaan epäjohdonmukaisesti. Lapsi toteaa, ettei saa toivomaansa reaktiota esimerkiksi itkuunsa, joten hän pyrkii keksimään uudenlaisia tapoja saada aikaan reaktion aikuisessa. Itkun tilalle saattaa tulla passiivisuus ja lapsi voi vetäytyä syrjään. Tällaista vaihtoehtoisen toimintamuodon ilmentymää kutsutaan vältteleväksi kiintymyssuhteeksi. Lapsi kehittelee itsesäätelysysteemin rauhoittelukeinokseen turvallista aikuista kompensoidakseen. Välttelevään kiintymyssuhteeseen ajautuneiden lasten vanhemmille voi olla vaikea ottaa lapsi lähelleen, jolloin lapset tavallaan pakotetaan suuntaamaan huomionsa ihmisten sijaan esineisiin. Lapset eivät saa katsekontaktia eikä fyysistä läheisyyttä. Tällä tavoin toimiva vanhempi saattaa vetäytyä juuri silloin, kun lapsi tarvitsisi eniten tukea. Lapsi alkaa ottaa etäisyyttä aikuiseen, eikä hänen tunneilmaisunsa ole kovin vahvaa. Tällaista kiintymyssuhdetta kutsutaan välttelevästi turvattomaksi. Turvaton kiintymyssuhde on jaoteltu näiden lisäksi muun muassa välttelevästi kiintyneisiin, ristiriitaisesti kiintyneisiin, ristiriitaisesti turvattomiin ja jäsentymättömästi turvattomiin lapsiin. Jokaisella kiintymysmallilla on omat erityispiirteensä. (Rusanen 2011, 65–68.)

4.4 Sijaishuollossa huomioitavaa

Lapsen elämässä tulisi pyrkiä takaamaan olosuhteiden ja ihmissuhteiden pysyvyys ja jatkuvuus, jotka voivat osaltaan tukea lapsen kiintymyssuhteita. Sijaishuoltopaikassa tulisi turvata mahdollisuus lapsen jatkuvaan kiintymyssuhteeseen tiettyyn ohjaajaan tai ohjaajiin. (Malja ym. 2019, 54.) Vaikka lapsen biologiset vanhemmat nähdään ensisijaisina kiintymyksen kohteina, lastensuojelun asiakkaina olevissa perheissä lapsen suhde vanhempansa on usein hänen tasapainoisen kehityksensä kannalta liian turvaton ja epävarma. Sijaishuoltopaikan aikuisten ei ole kuitenkaan tarkoitus korvata vanhempia. Kiintymysongelmien hoito sijaishuollossa tarkoittaa kilpailuasetelman sijaan lapsen auttamista toimivaan ja turvalliseen vuorovaikutukseen. (Niemelä 2005, 61; 68.)

Lastensuojelun asumisyksiköissä kiintymysongelman hoitajana ja mahdollisena kiintymyksen kohteena on usein nuoren omaohjaaja. Omaohjaajan on tärkeä tuntea lapsen lähtökohdat ja historia, jotta voi asennoitua nuoren toimintaan ja käyttää kasvatuksellisia menetelmiä oikealla tavalla. Huostaanotetuilla lapsilla on usein ollut jossain määrin spesifi kiintymyssuhde toiseen tai molempiin vanhempiinsa. Huostaanotoista suuri osa on seurausta siitä, että vanhemmat eivät ole kyenneet huolehtimaan lapsestaan. Tällöin on loogista päätellä, että sijoitettujen lasten kiintymyssuhteet ovat usein jollain tavoin turvattomia. Esimerkiksi välttelevästi kiintyneet lapset kaihtavat tunteidensa ja tarpeidensa ilmaisemista. He ovat usein hyvin realistisia ja arkisia, ja leikillisuus on heille vierasta. Sijaishuoltopaikassa tulisi mahdollistaa välttelevästi kiintyneelle lapselle ikätasoinen toiminta, antaa lupa olla lapsi ja luopua liiasta vastuusta. Välttelevästi kiintyneelle lapselle ja nuorelle sopivat erilaiset luovat toiminnan muodot. Häntä tulisi rohkaista ilmaisemaan mielipiteensä, vaikka se olisi muiden mielipiteistä poikkeava. (Sinkkonen 2015b, 159.)

Ristiriitaisesti kiintynyt lapsi puolestaan käyttää vuorovaikutuksessaan aggressiota. Hän on intensiivinen ja arvaamaton ja pyrkii sillä saamaan huomion itseensä. Tämä on usein seurausta vanhemman heikosta keskittymisestä lapseen, jolloin lapsi hakee vanhemman huomiota keinolla millä hyvänsä. Tunteiden ilmaisua liioitellaan, koska se voi olla ainoa keino saada vanhemman huomio. Ristiriitaisesti kiintynyt lapsi kokee olonsa yksinäiseksi ennakoimattomassa maailmassa, joten sijaishuoltopaikassa on tärkeää luoda selkeä rakenne arkeen. Omaohjaajankin olisi hyvä muistaa lapsen tai nuoren kasvatustehtävässä, että nuoren kapinointi on luotettavuuden ja kestävyuden testaamista. Se on tehtävä varmistuakseen, että voi turvallisesti luopua johtoroolistaan ja tarjota sitä aikuiselle. (Sinkkonen 2015b, 160.)

Klap (2005, 96–97) esittelee Halmemiehen (1998) artikkeliin viitaten tekijöitä, jotka mahdollistavat hyvin vaikeistakin oloista lähteneen lapsen kasvamisen täysipainoiseksi aikuiseksi. Onnistuminen jollain muulla elämänalueella voi kompensoida nuoren perheessään kokemia vaikeuksia. Nuori voi löytää perheen ulkopuolelta itselleen merkityksellisiä ihmissuhteita. Yksikin tärkeä ihmissuhde voi olla hyvin merkityksellinen. Lastensuojelun sijaishuollossa se voi olla esimerkiksi nuoren ja omaohjaajan välinen luottamuksellinen suhde.

5 PEREHDYTTÄMINEN

Tässä luvussa tutustun perehdyttämisen käsitteeseen ja sen tavoitteisiin lakien ja muun kirjallisuuden avulla. Tarkastelen myös esimiehen vastuuta perehdyttämisen prosessissa. Lisäksi kerron mentoroinnista, joka vaikuttaa joltain osin tukevan perehdyttämistä erityisesti lastensuojelutyössä. Luvun loppuun olen koonnut lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden – ja erityisesti omaohjaajien – osaamiseen kohdistuvia odotuksia. Tarkoituksena on tuoda näkyväksi omaohjaajatyöskentelyn laajuus ja kokonaisvaltaisuus nuoren arjen hallinnassa ja kasvatustyössä.

5.1 Työhön perehdyttäminen

Perehdyttäminen nähdään usein työsuhteen alussa tapahtuvana työhön ohjauksena, jossa uusi työntekijä otetaan osaksi työyhteisöä (Juuti & Vuorela 2002, 48). Perehdyttämisen tarkoituksena on tutustuttaa työntekijä niin työpaikkaansa kuin siellä työskenteleviin ihmisiin. Lisäksi uudelle työntekijälle selvitetään hänen omaan työhönsä liittyvät tehtävät ja häntä koskevat odotukset. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.) Perehdyttämisen käsite on käytössä myös silloin, kun työntekijän työtehtävät muuttuvat saman työpaikan sisällä, ja hän tarvitsee opastusta uusiin työtehtäviin (Kupias & Peltola 2009, 18). Työsopimuslain (L55/2001) toisen luvun 1 §:n mukaan työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijällä on mahdollisuus suorittaa työstään myös tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä.

Velvollisuus työhön perehdyttämiseen on säädetty työturvallisuuslain 14 §:ssä, jonka mukaisesti työntekijä tulee perehdyttää työhönsä riittävästi (L 23.8.2002/738). Perehdyttäminen vähentää työntekijän virheitä, jolloin säästetään niiden korjaamiseen kuluva aika. Lisäksi työyhteisön taakka kevenee, kun uuden työntekijän ei tarvitse keskeyttää kyselemisellä muiden työntekoa. Perehdyttäminen lisää turvallisuuden tunnetta uudessa työntekijässä ja turvallisuusriskit vähenevät. (Joki 2018, 111.)

Surakka (2009) käsittelee terveydenhuoltoalan rekrytointia kirjassaan Hyvä työpaikka hoitoalalla. Rekrytoinnin käytänteitä voi kuitenkin soveltaa erinomaisesti myös sosiaalialaan. Usein sosiaalialalla ja lastensuojelussa työntekijät ovat olleet ensin opiskelijan roolissa tai siirtyneet uuteen työpaikkaan erilaisesta työyhteisöstä.

Uudesta työntekijästä tulee pitää huolta heti ensimmäisestä päivästä asti. Perehdyttäjäiksi nimettyjen työntekijöiden tulisi olla kokeneita työntekijöitä, joilta löytyy vuorovaikutustaitoja ja motivaatiota perehdytykseen. Työyksikössä tulisi olla oma perehdyttämisoas, josta on nähtävissä organisaation arvot, työyksikön toimintamalli sekä tarkat kuvaukset uuden työntekijän työtehtävistä. Uudelle työntekijälle olisi hyvä laatia yksilöllinen perehdyttämissuunnitelma, jota tehdessä huomioidaan muun muassa hänen aikaisempi työkokemuksensa. Suunnitelman toteutumista arvioi sekä perehdyttäjä että työntekijä itse. (Surakka 2009, 72–76.)

Laadukas perehdyttäminen on sekä työntekijän että organisaation etu. Sillä voidaan edistää työntekijän paineensietokykyä, ehkäistä virheitä työtehtävissä, sitouttaa työntekijä työyhteisöön ja vaikuttaa uuden, motivoituneen työntekijän avulla koko työyhteisön ilmapiiriin. (Surakka 2009, 77.) Puutteellinen perehdyttäminen onkin nähty tutkimuksissa yhtenä tekijänä suurelle henkilöstön vaihtuvuudelle (Viitala 2014). Organisaatiolle hyvän perehdyttämisen hyötyarvo muodostuu muun muassa henkilöstön poissaolojen ja vaihtuvuuden sekä osaamattomuudesta johtuvien virheiden ja mahdollisten tapaturmien vähäisyydestä. Hyvä perehdyttämisohjelma saa yrityksen pitämään työntekijöiden vaihtuvuuden pienenä. Siitä on suurta taloudellista hyötyä yritykselle. Lisäksi perehdyttämisellä on vaikutusta mielikuvaan yrityksestä. Harjoittelijoiden kokemukset harjoittelupaikasta jaetaan muiden opiskelijoiden ja ohjaavien opettajien keskuudessa, ja sana leviää – niin positiivinen kuin negatiivinen. Tämä voi vaikuttaa esimerkiksi opettajien näkemyksiin mahdollisesta yhteistyöstä harjoitteluorganisaation kanssa. (Kangas 2003, 6; Arthur 2006, 290.) Onkin oleellista, että heti uuden työntekijän aloittaessa työnsä häntä autetaan integroitumaan työyhteisöön ja aloittamaan suhteiden luominen muihin organisaation jäseniin. Tämä edesauttaa työntekijää kokemaan olonsa tervetulleeksi ja arvostetuksi. Hyvin perehdytetyt työntekijät kokevat suurempaa tyytyväisyyttä työssään, ja heillä on parempi suorituskyky. (Lawson 2016.)

5.2 Esimiehen vastuu perehdyttämisessä

Esimiehen vastuulla on huolehtia työntekijän osaamisesta ja hyvästä perehdyttämisestä. Se linkittyy laajemmin koko työyhteisön osaamisen kehittämiseen. Perehdyttämisessä vaaditaan esimieheltä kykyä johtaa sekä asioita (*management*) että ihmisiä (*leadership*); perehdyttäminen tulee toteuttaa järjestelmällisesti ja perehdytettävä kohdattava ja häntä ohjattava oikealla tavalla. Esimiehen perehdyttämiseen liittyviä oleellisimpia tehtäviä on – joitakin mainitakseni - olla läsnä uuden työntekijän ensimmäisenä päivänä mahdollisuuksien mukaan, seurata ja antaa palautetta, huolehtia tarkoituksenmukaisesta perehdytyksestä, sopia tavoitteista ja varmistaa, että työntekijän perustehtävä tulee ymmärretyksi. Vaikka esimies onkin vastuussa uuden työntekijän perehdyttämisestä, käytännössä siihen osallistuvat usein muutkin tahot, kuten muu työyhteisö, erikseen määrätyt perehdyttäjät ja henkilöstöammattilaiset. (Kupias & Peltola 2009, 19, 53–55, 62.)

5.3 Mentoroinnista apua uuden edessä

Mentoroinnissa kokenut ja osaava työntekijä jakaa kokemuksen kartuttamaa osaamistaan työuraansa aloittavalle kollegalleen. Mentoroinnin avulla pyritään vahvistamaan uuden työntekijän ammatillisen identiteetin kehittymistä ja itseluottamusta sekä edistämään työssä oppimista ja urakehitystä. Mentorointisuhteessa myös itse mentori voi oppia uutta ja kokea henkistä kasvua pystyvyyksikokemuksiensa vahvistuessa toista opastamalla. (Väistö 2004, 8.)

Mentorointi liitetään usein yhtäältä perehdyttämiseen ja toisaalta työnohjaukseen. Perehdyttäminen nähdään järjestelmällisenä ja etukäteen suunniteltuna työympäristöön tutustumisena, ja se toteutetaan lyhyessä ajassa. Perehdyttäjän ja perehdytettävän välinen suhde on muodollisempi kuin mentoroinnissa. Ennen mentoroinnin aloittamista uusi työntekijä tulee olla perehdytetty työhönsä. Työnohjauksen tavoitteena on puolestaan muun muassa lisätä ohjattavan ammattitaitoa, selkeyttää ammatti-identiteettiä ja auttaa työntekijää tai työyhteisöä hallitsemaan erilaisia työssä esiintyviä ongelmatilanteita. Työnohjaus voi olla yksilö- tai ryhmäohjausta. Mentorointi puolestaan on kahden ihmisen välistä toimintaa ja henkilökohtaista, eikä siinä

pyritä ratkaisemaan työssä ilmeneviä ongelmia. Mentori ei saa mentoroinnista palkkaa, vaan työkaveria tuetaan ja opastetaan pyyteettömästi oman työn ohessa. Sekä työnohjauksessa että mentoroinnissa on tietty tavoite, ja molempia voi luonnehtia prosessinomaisiksi työskentelytavoiksi. (Paunonen 1989, Paunonen-Ilmonen 2001, Mansukoski 2002 ja Parkkonen 2002, Väistön 2004, 9, mukaan.)

5.4 Lastensuojeluyksikön ohjaajan osaamisvaatimukset

Omaohjaaja on vastuussa omasta nuorestaan tai nuoristaan sijaishuoltoapaikassa. On selvää, että omaohjaajatyöskentelyyn perehdyttäminen ei ole yksinkertainen tehtävä. Hän toimii työpaikallaan kasvattajana, jonka odotetaan hallitsevan kyky reflektiiviseen ajatteluun. Ohjaajana toimiessaan työntekijän tulee tarkastella omia arvojaan, toimintatapojaan ja kasvatusnäkemystään tuoden ne aktiivisesti tietoisuutensa ulottuville. Työntekijän tulee opetella säätelemään sosiaalista läheisyyttä ja etäisyyttä sekä kyetä antamaan myös itsestään sijaishuoltoapaikan nuorille, eikä toimia pelkästään ammatillisesta roolistaan käsin. Laadukas omaohjaajatyöskentely ja nuoren kunnioittava kohtaaminen edellyttävät työntekijältä hyviä vuorovaikutustaitoja ja empatiakykyä. Yleisesti lastensuojelulaitosten työntekijöiden tulisi tietää lapsuuden ja nuoruuden eri kehitysvaiheet osatakseen erotella esimerkiksi normaaliin murrosikään kuuluvaa kuohuntaa poikkeuksellisesta käytöksestä. Toisaalta työntekijöiden tulisi ymmärtää traumatisoituneen lapsen käytöstä ja sen taustalla olevia syitä sekä huomioida ne kasvatustyössä. Työntekijöiltä odotetaan toimintavalmiuksia yllättävissä tilanteissa, joita lastensuojelun sijaishuollon arjessa tulee usein vastaan. Työntekijöiden pitää kyetä priorisoimaan työtehtäviä ja osata toimia tarkoituksenmukaisesti eri tilanteissa. Työntekijän oma tietopohja voi parantaa työn hallittavuutta; hänellä olisi hyvä olla vankkaa tietoa yhteiskunnan rakenteista kyetäkseen ymmärtämään erilaisia haasteita ja prosesseja, jotka liittyvät yhteiskuntaan kiinnittymiseen. (Timonen-Kallio, Yliruka & Närhi 2017, 26—27.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Esittelen seuraavaksi tutkimuksen alkuvaiheessa käytyä pohdintaa tutkimuksen suunnasta ja perusteluja valitsemalleni tutkimusmetodille. Kerron myös kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen peruseräperiaatteista, minkä jälkeen kuvailen tutkimusprosessin jatkumista aineistonkeruuvaiheeseen ja aineistonanalyysiin. Viimeisenä esittelen kvalitatiivisen tutkimuksen eettisyydelle ja luotettavuudelle asetettuja vaatimuksia ja argumentoin oman tutkimukseni toteutuvan niiden edellyttämällä tavalla.

6.1 Tutkimusprosessin alkaminen

Koska tarkoituksena oli selvittää perehdyttämisen nykytilanne yksiköissä, päädyin perehdyttämiskansioihin tai -ohjelmiin tutustumisen ja mahdollisten yksikönjohtajien haastatteluiden sijaan hakemaan tietoa perehdytettäviltä itseltään. Tavoitteenani oli saada monipuolisia näkemyksiä perehdyttämisen käytännöistä. Lisäksi oletuksena oli, että omaohjaajina toimivilla työntekijöillä voisi olla käytännön työskentelystä nousseita kehittämisideoita perehdyttämiseen erityisesti, mikäli he eivät ole nykytilanteeseen tyytyväisiä. Päädyin toteuttamaan tutkimukseni kvalitatiivisena tutkimuksena perinteisten teemahaastatteluiden muodossa.

6.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 161–164) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää, jossa tutkija on kiinnostunut tarkastelemaan tutkimuskohdettaan kokonaisvaltaisesti. He ovat listanneet kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiksi piirteiksi ihmisen käyttämistä tiedon keruun instrumenttina, jolloin tutkija havainnoi aineistonkeruutilanteessa tutkittavia ja hankkii tietoa keskustelemalla heidän kanssaan. Kvalitatiivisen tutkimuksen peruspiirteisiin liittyy myös ajatus siitä, että tutkija ei pääätä, mikä on tärkeää, vaan käsitys siitä muodostuu aineistoa kerätessä. Myös tutkittavat on tarkoituksenmukainen, ainutlaatuinen kohdejoukko, joilta saamaa aineistoa tulkitaan sen mukaisesti.

Kvalitatiivinen tutkimus on prosessi, jossa tutkijan näkökulmat ja tulkinnat tutkimusaineistosta kehittyvät hiljalleen tutkimuksen edetessä. Kvalitatiivisen tutkimuksen eri vaiheet eivät esiinny välttämättä alkuperäisen suunnitelman mukaisessa järjestyksessä, vaan tutkimuksen edetessä on mahdollisuus palata arvioimaan vaikkapa tutkimussuunnitelmaa. Koska aineistoa kerätessä kartoitetaan usein ihmisten näkemyksiä tutkittavasta asiasta, on hyvin mahdollista, että esimerkiksi teoreettinen viitekehys ja painotukset muuttuvat tutkimuksen edetessä. Kvalitatiivinen tutkimus on myös tutkijan oma oppimisprosessi hänen tietoisuutensa lisääntyessä tarkasteltavasta aiheesta. (Kiviniemi 2018, 73, 79.)

6.3 Aineistonkeruu

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä hyödynnettiin laadulliselle tutkimukselle tyypillistä haastattelua. Haastattelu on luonnollinen valinta, kun on tarve selvittää työntekijöiden näkemyksiä perehdytyksen toteutumisesta. Työntekijät ovat työnantajiin verrattuna oleellisempi kohderyhmä, sillä heillä on oma kokemus perehdytyksen kohteena olemisesta. Heiltä voi saada sen kautta myös tärkeää tietoa ja ideoita kehittämistyöhön. Haastattelu mahdollistaa sen, että tutkittavat nähdään subjekteina, aktiivisina ja merkityksiä luovina osapuolina (Hirsjärvi ym. 2009, 205). Tämä lisää parhaimmillaan myös haastateltavien työntekijöiden kokemuksia omista vaikuttamismahdollisuuksistaan heidän saadessaan äänensä kuuluviin. Haastattelu on perusteltu tiedonkeruumuoto tässä tutkimuksessa myös siksi, että haastattelutilanteessa voi tarvittaessa pyytää selvennyksiä vastauksiin sekä syventää tietoja esimerkiksi perustelupyynnöillä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 205).

Alkuperäisenä suunnitelmanani oli koota yksiköiden työntekijät sopiviin ryhmiin, joissa olisin toteuttanut teemahaastattelut. Ryhmähaastattelu on tehokas ja aikaa säästävä tiedonkeruumenetelmä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 210). Pyrkimyksenä on ajan säästämisen lisäksi saada monipuolisempaa aineistoa keskustelun syntymisen myötä. Ryhmähaastatteluiden järjestäminen koitui ongelmalliseksi yhtäältä aikataulujen yhteensovittamisen ja toisaalta haastattelupaikan järjestämisen kannalta. Päätös yksilöhaastatteluiden toteuttamisesta syntyi lopulta Puron yhteyshenkilön kanssa käydyn keskustelun perusteella. Riskinä ryhmähaastatteluissa

on vahvana esitettyjen ajatusten ja mielipiteiden korostuminen, jolloin keskustelu voi jäädä yksipuoliseksi. Jotta jokaisella haastateltavalla olisi yhtäläiset mahdollisuudet olla äänessä, ryhmän jäsenet olisi pitänyt valita tiettyjen ominaisuuksien perusteella, ja tämä ei tullut kysymykseen käytännön syistä.

Teemahaastattelussa haastattelun teemat määritellään etukäteen. Teemat voidaan kuitenkin esittää satunnaisessa järjestyksessä, kunhan huolehditaan siitä, että kaikki suunnitellut teemat tulevat käsiteltyä. Teemoja pohtiessa on oleellista pitää mielessä tutkimusongelma, jonka ympärille teemat rakentuvat. Teemojen muotouttua haastattelukysymykset on hyvä supistaa mahdollisimman napakoiksi haastattelun sujuvoittamiseksi. (Eskola & Vastamäki 2010, 28, 35–36.) Teemahaastattelun ominaispiirteinä pidetään ensinnäkin sitä, että haastateltavat ovat kokeneet tietyn tilanteen. Tässä tutkimuksessa jokaisella haastateltavalla on kokemus omaohjaajana toimimisesta. Toiseksi tutkija on kartoittanut ja analysoinut tutkittavan ilmiön – tässä tapauksessa omaohjaajuuden ja perehdyttämisen – rakenteita, prosesseja ja kokonaisuutta. Analyysin pohjalta tutkija rakentaa haastattelurungon (ks. liite 1), jonka avulla selvitetään haastatteluiden muodossa tutkittavien kokemuksia eri tilanteista. (Merton, Fiske & Kendall 1956, 3–4, Hirsjärven ja Hurmeen 2008, 47, mukaan.)

Haastateltavat kustakin yksiköstä valikoituivat vapaaehtoisuuteen tai yksiköiden esimiesten nimeämisiin perustuen. Oman yksikköni esimies auttoi haastateltavien hankinnassa välittämällä infokirjeen muille yksikönjohtajille, jotka puolestaan välittivät tiedon haastateltavien hakemisesta omiin työyhteisöihinsä. Kaksi haastateltavaa vaihtui toisiin aikataulujen yhteensovittamisongelmien vuoksi. Haastateltavia oli suunnitelman mukaisesti kahdeksan. Haastateltavien koulutuksilla ei lopulta ollut tutkimusongelman kannalta merkitystä, joten ne jäävät tutkimusraportissa mainitsematta. Haastateltavien työkokemukset vaihtelivat välillä 2–16 vuotta. Neljällä haastateltavalla oli työkokemusvuosia viisi tai enemmän. Jokaisella haastateltavalla oli vähintään yksi omaohjattava nuori ja enimmillään kolme. Haastattelut kestivät keskimäärin tunnin. Haastattelut toteutuivat elokuussa 2020.

6.4 Tutkimusaineiston analysointi

6.4.1 Litteroinnista liikkeelle

Nauhoitin haastattelut ja litteroin eli muunsin nauhoitteet tekstiksi sanatarkasti tutkimuksen kannalta oleellisten aiheiden osalta. Litteroinnin myötä aineisto muuttuu helpommin hallittavaksi (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 13). Joitakin aiheesta voimakkaasti poikkeavia keskusteluosuuksia jätin kuitenkin kirjoittamatta puhtaaksi. Merkitsin nämä puheosuudet joka tapauksessa tekstiin muistiin varmuuden vuoksi. Tutkijalla onkin mahdollisuus valikoida tutkimusongelman kannalta olennaiset asiat litterointiin. Koska kiinnostuksen kohteena on haastatteluiden asiasisällöt eikä puheen ilmaisutavat tai haastattelun sisäinen vuorovaikutus, ei ole tarpeellista tehdä litterointia erityisen yksityiskohtaisesti. Tällöin riittää, että litteroidaan puheosuudet sellaisenaan ja jätetään esimerkiksi keskustelun aikana ilmenevät tauot ja muut eleet merkitsemättä. (Ruusuvuori 2010, 424–425; Ruusuvuori ym. 2010, 14.) Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 55 sivua (fonttikoko 11, rivinväli 1). Jo litterointivaiheessa syntyy tulkintoja aineistosta; tutkija kirjaa nauhoitteen sisällön oman havaintokykynsä mukaan ja arvioi litterointivaiheessa, mikä osa nauhoitteen sisällöstä on relevanttia tietoa. Lisäksi tutkija tekee haastateltavan puheen merkityksestä olettamuksia ja tulkintoja, joiden perusteella rajaa litteroitavaa ainesta. (Ruusuvuori 2010, 427–428.)

6.4.2 Aineistonanalyysi

Laadullisen aineiston analysointi alkaa usein jo itse haastatteluissa tutkijan tehdessä havaintoja eri ilmiöistä. Haastatteluissa saattaa esimerkiksi toistua tietyt ilmiöt, ja tutkija voi tässä vaiheessa jo hahmotella mielessään malleja havaintojensa pohjalta. Laadulliselle analyysille ominaista on myös aineiston säilyttäminen sanallisessa muodossaan, mikä erottaa sen määrällisestä analyysistä. Laadullisen aineiston käsittelyssä on useita vaiheita: puhutaan analyysistä, joka sisältää aineiston erittelyä ja luokittelua sekä synteesisistä, jossa ilmiöstä luodaan kokonaiskuvaa ja esitetään uusista näkökulmista. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136, 143.)

Aineiston koodaus eli luokittelu kuuluu olennaisena osana aineistonanalyysiin. Teemahaastatteluin toteutetussa aineistonkeruussa voi runkoon muotoiltuja teemoja hyödyntää myös aineiston luokittelussa. (Hirsjärvi & Hurme, 147–149.) Jäsensin aineistoa järjestämällä sen tutkimuskysymyksistä nousseiden teemojen mukaisesti, eli poimin jokaisesta haastattelusta kunkin teeman alle niihin liittyvän aineksen. Kävin aineiston moneen kertaan läpi, sillä vaikka teemat määrittivät haastatteluiden rungon, haastateltavat palasivat keskusteluissa aiemmin käsiteltyihin teemoihin uudestaan. Koodaamisessa voidaan apuna erilaisia merkkejä, sanoja tai vaikka värejä (Kananen 2008, 90). Hyödynsinkin jäsennyksessä värikoodeja ja tekstinkorostusvärejä, joiden avulla aineistoa oli helppo kategorisoida; Käytin korostusvärejä etsiessäni kuhunkin teemaan liittyvän tekstiaineksen ja identifioin haastattelut värjäämällä kunkin haastateltavan osuuden omalla värillään, jotta myöhemmin tekstien sekoittuessa pystyin erottamaan haastateltavien puheosuudet toisistaan.

Aineiston luokittelun jälkeen voidaan siirtyä analyysiin. Teemoittelu on yksi tapa analysoida tutkimusaineistoa. Siinä tarkastellaan haastateltavia yhdistäviä piirteitä, jotka pohjautuvat esimerkiksi juuri teemahaastattelussa määriteltuihin teemoihin. Aineistosta voi nousta alkuperäisten teemojen lisäksi myös uusia teemoja. Teemojen sisällöt muotoutuvat tutkijan tulkinnasta: Tutkija jäsentää haastatteluissa esiin nousseen puheen ja koodaa omiin luokkiinsa. (Hirsjärvi & Hurme, 173.) Teemoittelu on Eskolan ja Suorannan (2000, 178–179) mukaan sopiva analysointitapa, kun tutkimuksessa pyritään ratkaisemaan jokin käytännön ongelma. Lisäksi teemoittelu mahdollistaa erilaisten vastausten saamisen tutkimuksessa esitettyihin kysymyksiin. Koska tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää omaohjaajatoimintaan liittyviä käytänteitä, merkityksiä ja kehittämistarpeita, palvelee teemoittelu alkuperäistä tavoitetta yksiköiden tilanteen kartoittamisesta. Lopullisessa tutkimusraportissa teemojen esittelyyn liitetään suoria lainauksia haastateltavien puheesta. Sitaatteja käyttämällä lukijalle tarjotaan mahdollisuus tehdä arviointia tutkijan tulkintojen pätevydestä. (Kananen 2008, 91; Eskola & Suoranta 2000, 180.)

Kokosin haastatteluaineksesta teemojen alle niihin liittyviä ilmauksia. Tässä vaiheessa tutkimuskysymyksiä oli vain kolme, ja pääteemat muodostuivat omaohjaajuuteen perehdyttämisestä, omaohjaajan työtehtävistä ja rooleista sekä perehdyttä-

misen kehittämistä. Aineistosta nousi teemoittelun yhteydessä yksitoista alateemaa, joista omaohjaajan rooli korostui yksittäisenä teemana siinä määrin, että koin tarpeelliseksi lisätä sen omaksi tutkimuskysymyksekseen. Sisällytin sen kuitenkin tuloksia esiteltäessä ”omaohjaajan tehtävät” -teemaan. Taulukkoon 1 olen koontanut esimerkinomaisesti teemoja ja niihin sijoittamani alkuperäisiä ilmauksia.

Taulukko 1. Esimerkki teemoittelusta.

TEEMA	KOKEMUS PEREHDYTTÄMISEN TAVOISTA	OMAOHJAAJAN TEHTÄVÄT	OMAOHJAAJATYÖSKENTELYN KEHITTÄMINEN	OMAOHJAAJUUTEEN PEREHDYTTÄMISEN PARHAAT TAVAT
ALKUPERÄISILMAUS	<p>”Ohjaajalta ohjaajalle suusta suuhun tietoa, että mitä konkreettisia tehtäviä nuoren ympärillä, mitä kuuluu omaohjaajalle” (H3)</p> <p>”Opetetaan sitä mukaan kun sitä tehdään sitä duunia. Se on vähän niinku sen toisen omaohjaajan vastuulla.” (H2)</p> <p>”Olin aika kauan aikaa, kun sain mennä siinä siivellä jonkun verran” (H4)</p> <p>”Kysyy että ”hei sä teet jotain mikä on omaa, et mitä sä teet ja miksi sä teet” et pikkuhiljaa” (H5)</p>	<p>”Voi suunnitella enemmän nuoren kanssa niitä asioita ja ne voi olla enemmän sellaisia huvijuttujakin” (H1)</p> <p>”Yleisesti sä päättät nuoren asioista” (H8)</p> <p>”Huolehtii että sillä on asianmukaiset vaatetukset” (H5)</p> <p>”Tekee ne suunnitelmat sen kans et mitenkä niinku joku suihkuseuranta” (H5)</p> <p>”Vastuu paperitoista, just se kuukausikooste ja tuo hoito- ja kasvatussuunnitelma” (H2)</p>	<p>”Selkeet raamit sille toiminnalle” (H8)</p> <p>”Enemmän suunnittelua työvuorojen keskelle” (H3)</p> <p>”Vois olla joskus yhteiset työvuorot...pystyy käydä omansa läpille” (H5)</p> <p>”Käydään työn ohessa koulutuksissa, työnohjauksessa, meillä on tiimejä” (H6)</p>	<p>”Paperitoissa...olis joku selkee esimerkipohja, mistä lähteä tekemään” (H2)</p> <p>”En laittais sitä ensimmäiseen puoleen vuoteen miksikään omaohjaajaksi sillain niinku ainakaan ykköseksi” (H7)</p> <p>”Toi checklist ja sen läpikäyminen” (H4)</p> <p>”Jos sattuu että toinen omaohjaaja olis vähän uudempi, niin että hän sais kollegakseen semmoisen kokeenemman” (H6)</p> <p>”Vois olla ensin ylimääräisenä siinä omaohjaajaryhmäs” (H1)</p>

Taulukossa on pilkottu isot teemat pienempiin kokonaisuuksiin, jotka muodostuivat hiljalleen aineistoa käsiteltäessä. ”Kokemus perehdyttämisen tavoista” sisältyy omaohjaajuuteen perehdyttämisen teemaan. Omaohjaajan työtehtävien ja roolin teemaan sisältyvät sekä ”omaohjaajan tehtävät” että ”omaohjaajatyöskentelyn kehittäminen”. ”Omaohjaajuuteen perehdyttämisen parhaat tavat” oli puolestaan perehdyttämisen kehittämisen teemaan sisältyvä osa-alue. Lopulliset teemat alateemoineen olen jäsentänyt luvussa 7.

6.5 Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden arviointi

6.5.1 Eettisten periaatteiden noudattaminen tutkimuksessa

Tutkijan on huomioitava ja noudatettava tutkimuksen jokaisessa vaiheessa eettisiä periaatteita. Tämä on erityisen tärkeää ihmisiä tutkittaessa. Tutkimuksen lähtökohdaksi on, että tutkittavat henkilöt voivat luottaa tutkijaan ja tieteeseen. Luottamuksen ylläpitäminen edellyttää tutkittavien ihmisarvon ja oikeuksien kunnioittamista. Yhtenä tärkeimmistä eettisistä periaatteista pidetään informointiin perustuvaa suostumusta; haastateltavien suostumus osallistua perustuu asianmukaisen informaation saamiseen tutkimuksesta. Tutkittavilla on oikeus vapaaehtoiseen osallistumiseen, eikä tutkittavalle saa syntyä pelkoa tutkimukseen osallistumisesta kieltäytymisen seurauksista. Tutkittavalla on myös oikeus keskeyttää osallistumisensa tai peruuttaa suostumuksensa osallistua ilman kielteisiä seurauksia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20; TENK 2019, 8.) Tässä tutkimuksessa yksikönjohtajat välittivät työntekijöilleen tiedotteen, jossa kerrottiin tutkimuksen sisältö ja tavoitteet sekä toive haastatteluiden ajankohdasta. Tiedotteessa oli tutkijan yhteystiedot lisäkysymysten varalta.

Tutkimusta suunniteltaessa tulee määritellä tarpeeksi tarkasti tutkittavilta kerättävien henkilötietojen käyttötarkoitus ja kerätä vain sellaista tietoa, joka on oleellista tutkimuksen kannalta. Tiedot tulee poistaa aineistosta, kun niitä ei enää tarvita. Tutkittaville tulee tuoda ilmi, millä tavoin heidän tietojaan tullaan tutkimuksessa käsittelemään. (TENK 2019, 12.) Haastateltaville työntekijöille selvitettiin ennen haastatte-

luiden alkamista, millaisessa tutkimuksessa haastatteluista hyödynnetään, millä tavoin haastatteluista saatuja äänitteitä käsitellään ja kuinka ne tullaan asianmukaisesti hävittämään tutkimuksen valmistuessa.

Tutkimus toteutettiin hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Tutkimuksen jokaisessa vaiheessa on pyritty huolellisuuteen, rehellisyyteen ja tarkkuuteen. Tutkimuksessa osoitetaan kunnioitusta muita tutkijoita kohtaan; tutkimuksen sisältämät viittaukset ja muiden tutkimusten tulokset esitellään oikeassa valossa ja tarkkuutta noudattaen. (Vilkkä 2005, 30–31.) Tutkimustekstissä esitellyt viitteet ovat asianmukaisesti ja tarkkuudella merkitty lähdeluettelo. Tutkimuksen suunnittelu, toteutus ja raportointi täyttävät tieteelliselle tiedolle vaaditut edellytykset. Tutkimussopimus on laadittu ja tekijänoikeuksista sovittu asianmukaisesti tutkimuksen alkuvaiheessa. (Kuula 2011, 34–35.)

Haastattelut toteutettiin kunkin työntekijän työpaikalla. Yhden työntekijän haastattelu toteutettiin toisessa yksikössä hänen ollessaan siellä sijaisena. Haastattelut järjestettiin rauhallisiin tiloihin, joissa ne pystyttiin toteuttamaan keskeytyksettä. Tutkittaville tulee informoida, millä tasolla heidät pystyy tehdä tunnistamattomaksi tutkimusjulkaisussa (TENK 2019, 12–13). Aineisto anonymisoitiin, ja työntekijöiden kanssa keskusteltiin haastattelun yhteydessä, millaiset taustatiedot voivat osoittautua merkittäviksi tutkimustuloksia analysoitaessa. Laadullisen aineiston anonymisointi tarkoittaa pääasiassa henkilöiden nimien ja muiden henkilöihin liittyvien nimien, kuten koulu ja asuinalue, poistamista tai muuttamista. Lisäksi aineistosta tulee harkiten poistaa tai muuttaa tutkittaviin liittyvää arkaluonteista tietoa sekä luokitella tutkittavien taustatiedot kategorioihin. (Kuula 2011, 214.) Tutkimusaineisto säilytettiin tutkimuksen ajan salasanalla suojatussa kansiossa ja hävitettiin tutkimuksen valmistumisen jälkeen asianmukaisella tavalla.

6.5.2 Laadullisen tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida eri tavoin lähestymistavan mukaan. Yleisesti käytössä olevat tutkimuksen luotettavuuden mittarit, validiteetti ja reliabiliteetti, eivät joidenkin mukaan sovi laadullisen tutkimuksen arviointiin. Validi-

teetillä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa tutkitaan sitä, mitä pitääkin tutkia. Reliabiliteetti puolestaan tarkoittaa laadullisessa tutkimuksessa tulosten toistettavuutta. (Kananen 2008, 123.)

Raportoinnilla on laadullisessa tutkimuksessa suuri merkitys. Kehnosti toteutettu tutkimusraportti voi pilata muutoin hyvin tehdyn tutkimuksen. Toisaalta hyvä kirjoittaja voi pelastaa ainakin osittain huonosti toteutetun tutkimuksen. (Ely ym. 1997, Kiviniemen 2018, 85, mukaan.) Luotettavuutta mitattaessa arvioinnin kohteena ovat tutkijan tekemät valinnat ja ratkaisut tutkimuksen eri vaiheissa. Tutkijan tulee kuvata tekstissään, millaisia valintoja ja ratkaisuja hän tekee, millaisesta valintojen joukosta hän valintaansa päätyy ja miten hän on niihin päätenyt. Tutkijan tulee myös arvioida omia ratkaisujaan niiden toimivuuden ja tarkoituksenmukaisuuden osalta. Luotettavuutta arvioidaan koko tutkimuksen ajan teorian muodostuksesta analyysitavan valintaan, tulkintaan ja johtopäätöksiin saakka. (Vilka 2005, 158–159.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohteena on yleensä ihminen, joka nähdään ainutlaatuisena. Tämän perusteella ei ole välttämättä mielekästä arvioida luotettavuuden mittarina tutkimuksen toistettavuutta. (Wolcott 1995, Hirsjärven, Remksen ja Sajavaaran 2009, 232, mukaan.) Toisen tutkijan toistaessa laadullista tutkimusta voi hän päätyä erilaisiin tuloksiin riippuen esimerkiksi teoreettisen perehtyneisyyden eroavaisuuksista tutkijoiden välillä. Tutkimusta toistettaessa toisen tutkijan tulisi kuitenkin löytää alkuperäisessä tutkimuksessa tehdyt tulkinnat, vaikka päätyisi itse erilaiseen lopputulokseen. Teoreettisen toistettavuuden periaatteen mukaisesti lukijan tulisi päätyä samaan tulokseen tutkimuksen tekijän kanssa. Siitä syystä mahdollisimman tarkka eri vaiheiden ja ratkaisuiden kuvaus sekä tulkinnan havainnollistaminen ovat hyvin oleellisia tutkimuksen eri vaiheissa. (Syrjälä ym. 1995, 130–131; Eskola & Suoranta 2000, 216–217; Hirsjärvi & Hurme 2001, 189 ja Hirsjärvi ym. 2005, 217–218, Vilkan 2005, 159–160, mukaan.) Sen avulla voidaan lisätä laadullisen tutkimuksen luotettavuutta (Hirsjärvi ym. 2009, 232).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata tutkimuskohteen ja tulkitun aineiston yhteensopivuudella (Eskola & Suoranta 2000, 210–213, Vilkan 2005, 158, mukaan). Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on hyvä kiinnittää huomiota tutkijan tekemiin tutkimusmetodisiin valintoihin. Kuten sanottua, tutkimuksen luotettavuutta lisäävät mahdollisimman tarkat kuvaukset tutkimuksen eri vaiheista. Tämä

tarkoittaa esimerkiksi hyvin perusteltuja ja aukikirjoitettuja koodauksia ja luokitteluja. Haastatteluihin on tarpeen valmistautua huolellisesti harjoittelemalla ja testaamalla etukäteen haastattelurungon toimivuus. Lisäksi haastattelun videoinnin tai nauhoittamisen katsotaan lisäävän luotettavuutta, kun aineisto ei pohjaudu vain tutkijan omiin muistiinpanoihin, vaan sitä pystyy ulkopuolinenkin arvioida objektiivisesti. (Kirk & Miller 1986; Silverman 1993, 144–149 ja Flick 1998, 222–224, Saaranen-Kauppinen & Puusniekan 2006, mukaan.) Ennen aineistonkeruuta testasin haastattelurungon toimivuuden. Tämän myötä karsin päällekkäisiä kysymyksiä ja selvensin käsitteistöä. Nauhoitin haastattelut ja toteutin litteroinnit tarkasti nauhoitteita mukailen vältellen näin ennenaikaisia tulkintoja tässä vaiheessa tutkimusta.

Laadullisen tutkimuksen pätevyyttä eli yleistettävyyttä voidaan mitata tarkastelemalla tutkimuksen tulosten vastaavuutta sille asetettujen päämäärien ja tutkimuskohteen kanssa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että tutkimustekstissä on kyetty vertailemaan tutkimusta aiempien tutkimusten tulosten kanssa ja ottamaan niihin kantaa. Tutkijan pitäisi kyetä tarkastelemaan tutkimaansa asiaa yleisemmällä tasolla jo tutkimuksen aikana esimerkiksi yhdistelemällä eri havaintojaan. (Alasuutari 1994, 206–207, 209, 219 ja Varto 1992, 103–104, 107–108, Vilkan 2005, 157–158, mukaan.)

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tuloksia alkuperäisten teemojeni mukaisessa järjestyksessä aloittaen työntekijöiden kokemuksista siitä, miten omaohjaajuuteen perehdyttäminen toteutuu tällä hetkellä kussakin lastensuojeluyksikössä. Tämän jälkeen esittelen työntekijöiden näkemyksiä omaohjaajan roolista ja työtehtävistä. Lopuksi käyn läpi työntekijöiden kehitysajatuksista perehdyttämiseen liittyen.

7.1 Omaohjaajuuteen perehdyttämisen ohjeistus ja käytännöt

Haastatteluissa nousi esiin kokeneen omaohjaajaparin merkitys perehdyttämisprosessissa. Jokaisella on yksiköllinen tapansa oppia uusia asioita, ja perehdyttämisen nykykäytäntöjen riittävyys jakoi mielipiteitä. Aineisosta ilmeni, että osa haastateltavista muisti hyvin selkeästi, kuinka oma perehdyttäminen työhön oli toteutunut. Pidempään lastensuojelussa työskennelleiden näkemykset perustuivat enemmän nykytilanteen arviointiin.

7.1.1 Kokemukset ja näkemykset omaohjaajuuteen perehdyttämisestä

Haastateltavista suurimman osan kokemus omaohjaajuuteen perehdyttämisestä oli oppiminen työtä tekemällä. Oleellisena tekijänä perehtymisessä oli kokeneemman omaohjaajan tuki parina työskennellessä. Omaohjaajan työt tulivat tutuiksi myös siirtymällä aluksi kolmanneksi omaohjaajaksi nuorelle. Tällöin työyhteisössä oli erään haastateltavan tilanteessa havaittu, että työntekijä tulee nuoren kanssa hyvin toimeen, ja näin työntekijän oli luonnollista siirtyä nuoren omaohjaajatiimiin. Haastateltava ilmaisi vastuun perehdyttämisestä siirtyneen tilanteessa tiimissä olevalle omaohjaajalle.

--uin siinä vanavedessä ja opin nuoren toisen omaohjaajan kanssa sitä hommaa, ettei siihen varsinaisesti mitään perehdytysuunnitelmaa ole. Että sitä opetetaan sitä mukaa, ku sitä tehhän sitä duunia. Se on vähä niinku sen toisen omaohjaajan vastuulla. (H2.)

Myös toisen haastateltavan puheesta ilmeni, että perehdyttäjän rooli oli luontaisesti asetettu pidempään omaohjaajana olleelle kollegalle. Haastateltava koki voivansa opetella työtehtävät rauhassa ja ilmaisi tyytyväisyyttä tällaiseen toimintatapaan.

--sain mennä siinä siivellä...se toinen omaohjaaja näytti kädestä pitäen mitä pitää tehdä...mun mielestä on ihan hyvä ja tärkeekin, että siinä on joku toinen ketä tietää asiasta niin se auttaa siinä. Niin sit mun ei tarvi stressata sitä. (H4.)

Osa haastateltavista koki, että työhön perehdyttäminen on ollut jossain määrin puutteellista, mikä ilmenee muun muassa sanoissa, joita he käyttävät kuvaamaan oman työnsä alkuaikoja. Yksi haastateltavista on "vain hypännyt remmiin", ja toinen haastateltava kuvasi omaa perehdyttämistään "lonkalta heitetyksi". Haastateltava kuvasi työhön perehtymistä "läpi rämpimisenä".

--tukena ollaan mut vähän niinku ollaan et jos tarvii niin heitetään pelustusrenkas ja tullaan jeesimään (H8).

Toisaalta haastateltavat toivat esille, että oma aktiivisuus, uteliaisuus ja jatkuva kyseleminen olivat tehokas tapa oppia. Eräs haastateltava toi esille, että omaohjaajuuteen perehdyttäminen tapahtui asteittain, yksittäisiä tehtäviä harjoittelemalla. Tämä tapa toistui muuallakin aineistossa. Työyhteisön vuorovaikutuksellisuus nähtiin positiivisena tekijänä oppimisprosessissa; Keskustelut työkavereiden kanssa ja niiden avulla hyvien työkäytäntöjen soveltaminen omaan toimintaan sekä oman toiminnan reflektointi näyttäytyi yhdelle haastateltavista parhaana tapana oppia työtä.

Kahdessa yksikössä oli käytössä tarkastuslista, jota hyödynnettiin uuden nuoren saapuessa yksikköön. Lista oli sisällytetty käytännön asioita nuoren asioista, jotka piti muistaa tehdä sijoituksen alkaessa. Tämä käytäntö nähtiin hyödyllisenä ja omaohjaajan muuta työskentelyä helpottavana apuvälineenä.

7.1.2 Omaohjaajuuden perehdyttämismateriaali yksiköissä

Pyysin haastatteluiden jälkeen aineiston ja sen analysoimisen tueksi yksiköistä omaohjaajuutta koskevaa perehdytysmateriaalia. Itse haastatteluissa pyrkimyksenäni oli kartoittaa, missä määrin työntekijät tuntevat oman yksikkönsä perehdyttämismateriaalia. Tämä antaa viitteitä perehdyttämisen tasosta yleisesti. Kysyttäessä perehdytysmateriaalista omaohjaajuuteen liittyen viisi haastateltavista oli joko tietämättömiä sellaisen olemassaolosta tai tiesi, ettei yksikössä ole käytössä tällaista materiaalia.

En tiää, voi siis hyvällä säkällä jostain löytyä, jos joku oikein jaksais ettiä, niin joku kansio... (H5).

Jokainen haastateltava oli tietoinen yleisen perehdytyskansion sisältämästä omaohjaajuusosiosta. Niissä omaohjaajuus oli mainittu yleisellä tasolla työhön kuuluva osa-alueena. Yksi haastateltavista kertoi, että työyhteisössä on ollut keskustelua omaohjaajien tehtävien ylös kirjaamisesta, mutta projekti olisi jäänyt mahdollisesti kesken. Eräs haastateltavista viittasi yleiseen perehdytyskansioon ja käytössä olevaan pikaoppaaseen, johon on tiivistetysti kirjattu oleellisia asioita työhön liittyen ja esimerkiksi tärkeitä puhelinnumeroita. Haastateltava esitteli kuitenkin myös omaohjaajalle suunnattua perehdytysopasta, johon oli laajasti kirjattu konkreettisten työtehtävien lisäksi asioita omaohjaajan roolista nuoren arjessa. Toinen haastateltava kertoi yksiköllä olevan perehdytyskansio, muttei itse ollut sitä tarvinnut vakiintuneiden toimintatapojen vuoksi aikoihin. Kaksi haastateltavaa palasi hyväksi havaittuun uuden nuoren saapumisen myötä esille asetettavaan tarkastuslistaan.

7.1.3 Keskustelut omaohjaajuuden merkityksistä

Yhtenä haastattelukysymyksenä oli, käydäänkö työpaikalla keskustelua omaohjaajuuteen kohdistuvista rooliodotuksista ja merkityksistä. Haastatteluissa nousi isoksi keskusteluareenaksi tiimipalaverit, joissa käydään jokaisen nuoren asioita läpi. Tiimipalaverieihin osallistuu yleensä yksikön koko vakituinen henkilöstö, ja ne pyritään järjestämään noin kerran kuukaudessa. Erään haastateltavan mukaan jokaisella on mahdollisuus ilmaista tiimeissä mielipiteensä myös omaohjaajien toiminnasta ja

esittää vaihtoehtoisia kasvatussuuntia, jos näkee sellaisen tarpeelliseksi tai hyödylliseksi.

Meidän tiimissä puhutaan kuitenkin aika paljon nuorista ja sitte siitä...nuorten ja ohjaajien välisestä, kuinka on toiminu... (H1).

Ollaan me yleisesti omaohjaajuudesta puhuttu, että kaikista tärkeimpänä, mitä tiimissä on tullut puhuttua, on just se, että kemiat kohtaa... (H2).

Eräs haastateltavista koki, että työyhteisössä keskustellaan omaohjaajan roolin tärkeydestä. Samalla haastateltava pohti, että omaohjaajaan kohdistuvia odotuksia ja vaatimuksia on vaikea listata, koska ne ovat niin abstrakteja. Kahdessa haastattelussa nousi esiin omaohjaajien tuntema epävarmuus omasta työskentelystä tilanteessa, jossa oma nuori hakeutuu jonkun muun ohjaajan kanssa vuorovaikutustilanteisiin tukea kaivatessaan. Tällöin omaohjaaja voi kokea, ettei tee riittävästi tai ole tarpeeksi hyvä omaohjaaja. Haastateltavien mukaan tilanne ei kerro välttämättä omaohjaajan taidoista, vaan kyse voi olla yksinkertaisesti nuoren ja toisen ohjaajan paremmasta yhteensopivuudesta kommunikoinnin tasolla.

Voi olla joku hyvä tyyppi ohjaajana ja hyvä tyyppi tenavana, mut et niillä ei vaan oo parhaat kemiat, et sit jollain toisella ohjaajalla on...kemiat kohtaa paremmin. (H5.)

Toisaalta yksi haastateltava kertoi muun muassa tiimipalavereissa käytävien keskustelujen pohjalta ajatuksen, että yhtenä tärkeimmistä asioista omaohjaajatyöskentelyssä on juuri nuoren ja omaohjaajan yhteensopivuus eli niin kutsuttu henkilö-kemia. Tähän ajatukseen liittyi joustavuus omaohjaajuudessa; joskus voi olla hyvä vaihtaa omaohjaajana toimiva työntekijä toiseen, mikäli nuoren yhteensopivuus toisen ohjaajan kanssa on selkeästi parempi.

Se joustavuus siinä, että vaikka sut on määrätty nuoren omaohjaajaksi, niin se voi olla, että se muuttuu sen tilanteen mukaan sitten. Jos sieltä nousee joku muu, joka olis parempi tavallaan siihen tulemaan... (H2.)

Yksi haastateltavista kertoi omaohjaajan merkityksen tulleen esille jo työhaastattelussa. Hänen kokemuksensa mukaan jo työsuhteen alussa on korostettu, että jokai-

sella työntekijällä kuluu oma aikansa tottua työhön sekä löytää oma roolinsa työyhteisössä ja tyyliä tehdä työtä. Haastateltava mainitsi myös yksikönjohtajan tuen ja mahdollisuuden saada tietoa ja varmuutta esimieheltä tarpeen mukaan.

Yhdessä haastattelussa keskustelu kääntyi omaohjaaja-aikaan, jota tulisi pyrkiä antamaan omille nuorille säännöllisesti. Omaohjaajuuden merkityksestä puhuttaessa haastateltavan ajatus oli, että rooli ja merkitys tulee luonnostaan nuoren kanssa toimiessa, ja ne määräytyvät aina nuoren tilanteen mukaisesti. Myöskään toisen haastateltavan mukaan omaohjaajuudesta ei ollut käyty erikseen kovin paljoa keskustelua, vaan toimintatavat vakiintuvat automaattisesti käytännön työn kautta ja muiden ohjaajien työskentelyä seuraamalla. Toisaalta haastateltava mainitsi, että omaohjaajan rooliodotusten erillinen läpikäyminen olisi hyvä asia erityisesti tilanteessa, jossa omaohjaajatyöskentely yksiköllä olisi jollain tavoin puutteellista. Tällöin keskustelut voisivat mahdollistaa uudenlaista toimintakulttuuria.

--tulee sitten enemmän siinä luonnostaan, että mikä tuntuu luontevalta ja mikä on hyvä tapa toimia nuoren kans ja semmosta (H3).

Ku mä oon nähnyt, miten muut ohjaajat tekee omien nuorten kans, niin sitä kautta mä oon jotenkin nähnyt, miten tärkeä rooli sillä on (H4).

Yhdessä yksikössä keskustelu omaohjaajuudesta alkaa silloin, kun uuden nuoren sijoitus yksiköllä on alkamassa. Tällöin työyhteisössä tehdään nuoren taustatietojen ja ohjaajien vahvuuksien perusteella kartoitusta siitä, ketkä työntekijöistä voisivat olla sopivimmat nuoren omaohjaajiksi. Keskustelua käydään sekä ohjaajien kesken että esimiehen kanssa.

7.2 Omaohjaajan työtehtävät ja rooli

Aineisto tuki käsitystä omaohjaajan roolista nuoren arjessa. Omaohjaajat ovat lähekköhtaisesti nuorelle lähin aikuinen yksiköllä. He vastaavat yhdessä nuoren asioista ja tekevät kasvatuslinjoja nuoren tilanteen kokonaisvaltaisesti ja yksilöllisesti

huomioiden. Omaohjaajat toimivat moninaisissa rooleissa nuoren elämässä ja tarjoavat niin ammatillista tukea kuin henkilökohtaista tieto- ja taitopankkia omien nuortensa käytettäväksi. Tämä näyttäytyy yhtäältä ammatillista identiteettiä vahvistavana tekijänä ja onnistumisen kokemuksina. Toisaalta intensiivinen työskentely haastavissa tilanteissa on joskus kuluttavaakin.

7.2.1 Omaohjaajan tehtäväkuva ja rooli-odotukset

Omaohjaajan tehtäväkuva on laaja ja varsin monipuolinen. Tästä syystä koin mielekkääksi tehdä jaon käytännön tehtäviin ja omaohjaajan erilaisiin rooleihin nuoren arjessa. Haastatteluissa esiintyi useasti omaohjaajan käytännön tehtäväkuvasta puhuttaessa dokumentointiin liittyvät tehtävät sekä kontaktit ulkomaailmaan: nuoren perheeseen, sosiaaliviranomaisiin, Kelaan ja kouluun. Omaohjaajat jakavat keskenään vastuun kuukausikoosteiden kirjoittamisesta sekä hoito- ja kasvatussuunnitelman päivittämisestä. Omaohjaaja tai omaohjaajat pyrkivät olemaan mukana nuorensa tärkeissä palavereissa, kuten asiakassuunnitelmapalaverissa ja kirjoittavat sitä varten yhteenvedon. Omaohjaajien tehtävänä on myös määritellä yhdessä nuoren asioista vastaavan sosiaalityöntekijän kanssa sopivat hoito- ja kasvatustavoitteet, joiden noudattamiseen odotetaan muun työyhteisön tukea. Aineistosta voi tehdä johtopäätöksen, että omaohjaajat ovat päävastuussa nuoresta sijaishuollon aikaisessa arjessa toimien ikään kuin vanhemman sijaisena.

Haastatteluissa tuli esille nuoren perusarkeen liittyvien tehtävien lisäksi tunnettyöskentely, vuorovaikutuksellisuus ja erilaiset roolit, joihin omaohjaaja mukautuu nuoren tilanteen vaatimalla tavalla. Haastateltavista moni koki, että oleellista heidän työssään omaohjaajana on työskennellä omalla persoonalla. Tämä tarkoittaa käytännössä laskeutumista ammatillisuudesta ja auktoriteetin asemasta nuoren tasolle, olemista ihminen ihmiselle.

--toivon, että mä pystyn olla mun omille nuorille se henkilö, jonka luo voi tulla...että mulle voi tulla puhumaan, oli asia mikä tahansa (H3).

Kaikista tärkein on se läsnäolo ja omalla persoonalla tekeminen...sit tavallaan kun me irrotetaan itsemme pois tästä työpaikasta ja ylipäättään siitä roolista ja viedään ne meidän henkilökohtaisiin tiloihin...niin kyllä se tekee meistä ihan...antaa ihan erilaisen kuvan. (H2.)

Omaohjaaja on paitsi turvallinen ja luotettava huolehtija, myös viestinviejä nuoren, nuoren perheen ja sosiaaliviranomaisten välillä. Eräs haastateltava kuvasi laajaa työkenttää luettelemalla eri rooleja, joihin omaohjaaja saa eläytyä työssään. Roolien painopisteet vaihtelevat nuoren tunnetilojen mukaan. Joinakin päivinä on hyvä seurata nuoren elämää hieman syrjemmältä ja toimia tarvittaessa vaikka "vain" taksikuskina, ja toisina päivinä omaohjaaja joutuu vanhemman lailla rajaamaan nuorta toimissaan tai toimimaan järjestyksenvalvojana nuorten välisissä konflikteissa. Haastateltava koki, että päivien välillä vaihtelevat painopisteet roolien osalta ovat yksi tekijä, joka tekee omaohjaajatyöskentelystä mielenkiintoista.

Kun on semmonen huonompi päivä, et tulee tunne siitä, että on lähes tulkoon tarpeeton, niin sittenhän se rooli on enemmän sitä, että ajellaan autoa ja kuskataan ja tehdään ruokaa. Ja sitten nää kaikki muut...yhdessä tekemiset on taka-alalla. Mut parhaalla hetkellä on sitä, et voi omaohjaajan kans istua alas, kertoa niistä omista murheista ja huolista. (H6.)

7.2.2 Työntekijöiden kokemukset roolistaan oman nuoren elämässä

Haastatteluissa pyysin työntekijöitä kuvittelemaan omaohjaajan roolissa janan, jonka toisessa päässä hän toimii oman nuorensa tai omien nuortensa käytännön asioiden hoitajana. Toisessa päässä janaa on jonkinasteinen kiintymyssuhde nuoren ja omaohjaajan välillä. Pyysin haastateltavia sijoittamaan itsensä johonkin kohtaan janaa ja avaamaan ajatustaan sijainnista. Kuten oli odotettavissa, haastateltavat sijoittuivat hyvin vaihtelevasti eri kohtiin janaa. Eräs haastateltava kuvasi suhdetta omaan nuoreensa vahvalla kiintymyssuhteella, jossa on sopiva määrä rajaa ja rakkautta. Haastateltava esitti yhdeksi tekijäksi tällaisen suhteen syntymiselle yhteiset kiinnostuksen kohteet nuoren kanssa. Haastateltava avasi suhdetta muun vuorovaikutuksellisen toimivuuden lisäksi tilanteella, jossa nuori saattaa raivostua

toiselle omaohjaajalle ohjaustilanteessa, kun vastaavassa tilanteessa hänen ohjateksaan nuori näyttää kyllä tunteensa, mutta paljon hillitymmin.

Toinen haastateltava kertoi asettuvansa nuoren tarpeiden mukaiseen rooliin tuoden esille, että omaohjaaja on todennäköisemmin nuoren kiintymyksen kohde silloin, kun nuorella ei ole kovin paljon läheisiä läsnä elämässään. Jos nuorella on toisen tai molempien vanhempiensa kanssa hyvä suhde, niin omaohjaaja asettuu eri rooliin nuoren elämässä.

Yksi haastateltava koki olevansa toisen nuorensa asioissa enemmän sivussa. Hän ei kokenut tarpeelliseksi vahvistaa omaa rooliaan tilanteessa, koska nuorella oli pitkällä aikavälillä syntynyt turvallinen suhde toiseen omaohjaajaansa. Haastateltava nosti esiin yhtenä oleellisena mahdollistavana tekijänä läheisen suhteen rakentumiselle sen, että omaohjaaja saa aloittaa nuoren kanssa työskentelyn heti sijoituksen alussa. Tällöin omaohjaaja voi vaikuttaa nuoren asioihin alusta saakka ja lähteä rakentamaan luottamuksellista suhdetta toinen toiseensa tutustuen.

Eräs haastateltava kuvasi läheistä suhdetta jo lähteneeseen nuoreen tunteiden ilmaisun kautta; nuori kykeni avautumaan omaohjaajille, ja haastateltava koki olleensa omaohjaajaparinsa kanssa nuorelle kuin ”varamutsi ja -faija”.

--että se pysty kyllä hyvin...uskalsi avautua ja näyttää tunteensa ja myös niinku sitte raivotakin sillä tavalla kunnolla (H4).

Yksi haastateltavista kertoi olevansa toiselle nuorelleen itsenäistymisen tukija, joka auttaa esimerkiksi asuntoon, kouluun ja Kelaan liittyvissä asioissa. Toiselle nuorelleen hän on ilmaissut olevansa läsnä ja saatavilla, mikäli nuori tarvitsee. Haastateltavan kokemuksen mukaan liian innokkaasti nuoren asioihin puuttuminen saisi todennäköisesti nuoren vetäytymään enemmän kuoreensa, joten paras tapa on antaa nuorelle omaa tilaa ja aikaa.

Haastatteluissa ilmeni myös ristiriitaisia suhteita omaohjaajan ja nuoren välillä. Nuori saattoi esimerkiksi osoittaa mieltään omaohjaajalle haluten samalla omaohjaajan täyden huomion tai ilmaista muutoin ristiriitaisia tunteita omaohjaajalle.

--vähän väliä haukkuu ja inhoaa mua, mutta silti se ei anna mahdollisuutta muille jutella mun kans ja tulee siihen väliin juttelemaan jotain... (H7).

--jos se vaikka romahtaa niin sit se on itkien tullu mun luo mut sit se laittaa aina suojamuurit ylös... (H8).

Yksi haastateltavista koki nuoren kiintyneen häneen niin vahvasti, että hän mielellään jakaisi vastuuta nuoren asioista. Hänen mukaansa muiden ohjaajien oli vaikea pyrkiä hänen ja nuoren väliin, koska he näkivät suhteen niin tiiviinä.

7.2.3 Omaohjaaja kiintymyksen kohteena

Koska omaohjaajat työskentelevät niin tiiviisti nuorten kanssa ja sopeuttavat itsensä niin monenkirjaviin rooleihin, on luonnollista kuvitella nuoren kiintyvän jossain määrin omaohjaajaansa. Kiintymyksen teemaan liittyen haastattelussa kartoitettiin, millaisia tunteita työntekijässä herätti ajatus, että voisi olla nuorelle väylä turvallisen kiintymyssuhteen kokemiseen. Kysymyksenä oli, lisääkö tällainen ajatus vastuullisuuden velvoitetta olla lähin aikuinen nuoren arjessa.

Haastateltavista suurin osa uskoi, että omaohjaajaan kiintyminen voisi olla jollain tasolla korjaavaa; lapsena turvattomasti kiintyneillä nuorilla olisi mahdollisuus kokea turvallisen aikuisen läsnäolo elämässään ja nähdä vaihtoehtoisia toimintatapoja vuorovaikutuksessa.

Mä varmaan lopettaisin työnteon, jos mä en uskois...kun tiedän, että on niitä kaiken maailman mummoja ja naapurin tätejä jotka on ollu siinä, niin miksei lastensuojeluskin. (H5.)

Se on mun mielestä jo nuorelle iso asia, että ymmärtää, että on myös muunlaisia aikuisia... (H7).

Osa haastateltavista totesi kiintymisen mahdollisuuden riippuvan paljon nuoren tilanteesta. Nuori voi suhtautua omaohjaajan lähestymispyrkimyksiin välinpitämättömästi. Joku toinen puolestaan päästää helpommin ohjaajan lähelleen ja on avoimempi, jolloin nuorta on helpompi auttaa. Toisaalta eräs haastateltava pohti, että

on itse mahdollisesti tehnyt jonkinlaisen henkilökohtaisen rajanvedon siinä, kuinka lähelle päästää nuoret.

Haastatteluissa nousi esiin myös kokemuksen tuoma luonnollisuus nuorten kanssa toimiessa. Pitkä kokemus on tuonut varmuutta omaan työntekoon, ja itsestään uskaltaa antaa enemmän nuorille. Jos ohjaajan ja nuoren välinen suhde oli työuran alussa kaverillinen ja jäykkä, on vuosien varrella lisääntynyt tätimäisyys saanut työntekijän kokemaan luontevaksi vaikkapa tilanteet, joissa halua nuorta lohdutukseksi. Pitkän työkokemuksen myötä myös ymmärrys omista vaikutusmahdollisuuksista saattaa muuttua realistisemmaksi, kuten erään haastateltavan tilanteessa oli käynyt. Haastateltava näki työnsä tärkeänä, muttei välttämättä ratkaisevana. Keskustelussa nousi esiin kokonaiskuvan ymmärtäminen ja mielessä pitäminen; nuoren elämän kulkusuuntaan vaikuttavat myös esimerkiksi muut ihmissuhteet, ja nuorelle on hyvä tarjota mahdollisuus kiinnittyä muihinkin turvallisiin aikuisiin. Riittää, että omaohjaaja tekee parhaansa. Sama ajatus oli havaittavissa myös parissa muussa haastattelussa: Nuoren kiintyminen muihinkin aikuisiin mahdollistetaan ja nähdään positiivisena asiana. Nuori voi kiintyä joskus jopa yksikköön. Toinen haastateltava kiteytti omaohjaajan tärkeimmiksi tehtäviksi olla turvallinen, rehellinen ja luotettava aikuinen.

Jos mun nuorella olis tällöinen kokemus (turvottomasti kiintynyt) niin en mä pyrkis olla mitään muuta kuin se turvallinen, luotettava aikuinen. Et jos mä lupaan sille nuorelle jotakin niin sit se pidetään se lupaus...on se rehellinen ja suora aikuinen siinä arjessa...uskaltaa asettaa rajoja ja pitää ne mielipiteet koko sen päivän ja koko sen viikon, eikä peru puheitansa. (H3.)

Yksi haastateltavista kertoi, että antaa myös itsensä kiintyä omiin nuoriin ja perusteli tätä nuorten tunneälyllä.

--niin tunneälyllisiä nää...ne on niin oppinu puntaroimaan ilmaa koko ajan et niille ei voi feikata et mä niinku tykkään...ku sä kattot niin oot silleen voi että, tieks tulee semmonen lämmin olo sydämeen kun sä katot niin se on pakko vaan ruveta tykkäämään...jotakin jokaisessa on mistä sulle tulee semmonen "on se niin tommonen", tiäks lämmittää niin sydäntä. (H5.)

Haastateltava tiedosti intensiivisellä tunteella työskentelyyn liittyvän väsymisen riskin, joka kasvaa haastavina aikoina, mutta ei anna sen vaikuttaa omaan toimintaan. Kiinnostunutta kun on vain ihan turha esittää.

Kokemukset kiintymyksen kohteena olemisesta ja sen herättämät tuntemukset vaihtelivat. Omaohjaajan työskennellessä tiiviisti nuoren kanssa on tärkeää saada jakaa vastuuta omaohjaajaparin kesken. Erään haastateltavan kokemus osoitti, että vanhemmuus voi lisätä sensitiivisyyttä työssä nuorten kanssa. Kotona kasvatusmetodeja pohtiessa ja niistä keskustellessa samanlainen ajatustyöskentely siirtyy työhön ja vuorovaikutukseen nuoren kanssa. Työntekijällä on mahdollisuus ymmärtää paremmin oman toimintansa vaikutuksia ympäristöön. Yksi haastateltavista oli kokenut aluksi hämmentävänä tilanteen, jossa hänen oma nuorensa oli kutsunut häntä tietyissä tilanteissa äidiksi. Asiaa pohdittuaan työntekijä oli pikemmin otettu ymmärrettyään, että hän on saavuttanut nuoren suhteen niin korkean luottamuksen ja turvallisuuden tason, että voi korvata yksikön arjesta fyysisesti puuttuvan äidin.

--se haluaa että mä oon siinä sen elämässä ja arjes mukana. Ja se sallii mun tehdä päätöksiä hänen kanssaan tai hänen puolestaan ja se vain menee paikoilleen. (H3.)

Eräs haastateltavista koki, että omaohjaajuus ja nuoren kiintymys ovat osa työtä, ja suhde omaan nuoreen kehittyy automaattisesti. Siitä on näin ollen turha ottaa paineita. Toinen haastateltava totesi, ettei tee työtä velvollisuuden tunteesta, vaan halusta tehdä juuri sitä työtä. Tällöin on luonnollista myös ajatella hyvän vuorovaikutussuhteen olevan ennemminkin kannustava tekijä erityisesti omaohjaajatyöskentelyssä.

Yksi haastateltava kertoi jääneensä edelliseen työpaikkaansa aiottua pidemmäksi ajaksi saattaakseen työn erään nuoren kanssa loppuun. Haastateltava koki, ettei kykene lähtemään, ennen kuin nuori pystyy hakemaan turvaa muiltakin aikuisilta kuin häneltä. Haastateltava koki samanlaisia tuntemuksia nykyisessä työssään. Halu ja tarve sitoutua työskentelemään nuoren kanssa vähintään täysi-ikäistymiseen saakka on suuri.

7.2.4 Omaohjaajatyöskentelyn kehittäminen

Omaohjaajatyöskentelyn kehittämisestä puhuttaessa aineistosta nousi tarve jonkinlaisille raameille tai rungolle, joka tukisi omaohjaajana toimimista ja selkeyttäisi rooleja työyhteisössä. Ohjeistukselle on selkeä tarve jossain muodossa. Tiimipalaverit voisivat olla hyvä keskusteluareena myös omaohjaajien tehtäviä selkeyttämään ja rooleja vahvistamaan. Erään haastateltavan mukaan olisi hyvä, jos työntekijä saisi seurata rauhassa ensin sivusta jonkin aikaa omaohjaajien työtä, ennen kuin itse siirtyy omaohjaajaksi.

Moni haastateltavista kaipaa myös enemmän perehdyttämistä omaohjaajatyön laadun parantamiseksi. Yksi haastateltava esitti ajatuksen, että omaohjaajan työtehtävien perusteellisempi läpikäynti sisällytettäisiin yleiseen perehdyttämissuunnitelmaan. Omaohjaajuus ei tarvitsisi erillistä perehdyttämistä, koska työ on niin käytännönläheistä. Muuhun perehdyttämiseen sisältyvä omaohjaajuusosio voisi sisältää kuukausikoosteiden, hoito- ja kasvatussuunnitelmien sekä asiakassuunnitelmayhteenvetojen läpikäymisen. Lisäksi haastateltava ehdotti, että esimerkiksi asiakassuunnitelmapalaverin yleinen rakenne olisi hyödyllistä käydä läpi ennen ensimmäistä palaveria, jotta epätietoisuudesta johtuvaa stressiä tilanteeseen liittyen voitaisiin ehkäistä.

Yhtenä kehittämisajatuksena tuli omaohjaaja-ajan säännöllinen mahdollistaminen työvuorosuunnittelun keinoin. Työvuorosuunnittelu toistui myös toisessa haastattelussa työntekijän toivoessa lisää yhteisiä vuoroja omaohjaajaparin kanssa, jolloin nuoren asioista saisi mahdollisuuden keskustella rauhassa. Tällä hetkellä yksin tekeminen ja delegointi omaohjaajaparille on tavanomaista, eikä tiimityöskentelyn eduista pääse nauttimaan.

On ihan turha puhua, että antakaa omille nuorille aikaa arjessa ja lähtekää niiden kanssa retkille ja seikkailemaan...kyllä se yleensä niin menee että täältä sä ittes löydät, etkä sen nuoren kans tuolta retkeltä...sen pitäis olla suunniteltuna listaan. (H3.)

On hyvä, että mulla on tää järjen ääni työparina tässä, mutta ikävä on, että me ei ikinä nähdä. Et se on viestivihon kautta...omaohjaajilla vois olla joskus yhteiset työvuorot niin, että varattais niin, et ne pystyy käydä omansa läpille. (H5.)

Eräs haastateltava alkoi pohtia omaohjaajatyön kehittämistä työyhteisössä jaettujen ajatusten, tunteiden ja kokemusten kautta. Yhdessä pohdiskelu ja oman toiminnan reflektointi kehittää työntekijöitä niin perustyössä kuin myös omaohjaajuudessa. Omien vahvuuksien ja heikkouksien tunteminen auttaa työskentelemään paremmin, kun omia vahvuuksia pääsee myös hyödyntämään. Yhdessä oppiminen, terve kyseenalaistaminen ja yhteiset pelisäännöt luovat työyhteisössä pohjan, joka mahdollistaa kehittymisen. Haastateltava näki myös työnohjauksen hyvänä väylänä omien ajatusten purkamiseen ja reflektointiin. Vuorovaikutuksellisuus ja oman toiminnan kriittinen pohdinta nousivat myös toisessa haastattelussa esiin.

Reflektoida omaa työtään ja miettiä siinä, et mikä on mennyt hyvin, onko jossain parannettavaa. Sit jos löytää jonku kohdan, missä on parannettavaa, niin ku jokainen varmasti löytää, niin pohtia, miten sitä parantaa ja sitten keskustella ajatuksistaan vakka esimiehen ja työkavereiden kans. (H7.)

Työnohjaus ja tiimipalaverit nähtiin monelta osin hyvinä tilaisuuksina myös toiminnan kehittämiseksi keskustelujen ja ideoiden jakamisen keinoin yli yksikkörajojen. Tämä on aistittavissa myös haastatteluaineistosta irrallisena yleisenä havaintona; kahdeksassa lastensuojelun asumisyksikössä on runsaasti tietoa ja hyväksi havaittuja toimintatapoja. Jakamalla tietoa muihin yksiköihin työntekijät parhaimmillaan helpottavat omaa työtään ja parantavat työn laatua.

Yhdeksi teemaksi omaohjaajatyöskentelyn kehittämisessä nousi menetelmäosaaminen, ja osaamistahan löytyy laajasti työpaikan kouluttaessa henkilöstöään. Haastateltava toivoi omaohjaajilta rohkeutta kokeilla erilaisia menetelmiä esimerkiksi nuoren tunne-elämää selkeyttämään. Vaikka haastateltava myönsi, että monet kokeilut ovat epäonnistuneet nuoren kiinnostuksen puutteen vuoksi, hän toivoi tiimissä käytävän kannustavia keskusteluja menetelmien hyödyntämisestä.

7.2.5 Nuoren osallistaminen omaohjaajan näkökulmasta

Osallisuudesta on käyty hienoin sanankääntein ja termein yleistä keskustelua pitkään ja sitä korostetaan myös lastensuojelussa. Vaikka osallisuuden käsite on mo-

nitasoinen ja -tulkintainen, omaohjaajat osasivat siirtää sen haastatteluissa koskemaan juuri niitä arkisia vaikuttamismahdollisuuksia, jotka koskettavat nuorta itseään. Enenevissä määrin kannustetaan ottamaan nuoria mukaan dokumentointiin itseään koskevissa asioissa, mutta käytäntö asettaa tiettyjä rajoitteita tämän tasoiselle osallistamiselle.

Haastatteluissa nousi esiin, että nuorta pyritään osallistamaan hoito- ja kasvatussuunnitelman tekemiseen. Nuoren osallistuminen nähtiin tärkeänä motivaation ja sitoutumisen kannalta. Mikäli joku muu asettaa nuoren kasvatukselle tavoitteet ja luo suunnitelman, voi tavoitteisiin sitoutuminen jäädä heikoksi. Sen sijaan säännöllisestä dokumentoinnista kuukausikoosteet ja yhteenvedon asiakassuunnitelmapalaveriin omaohjaajat kirjoittavat itse. Kuukausikoosteet käydään läpi nuoren kanssa ja nuori saa tuoda esille omat ajatuksensa koosteen sisällöstä. Monet nuoret eivät ole kiinnostuneita koosteiden lukemisesta, ja toiset eivät kykene syystä tai toisesta itse sitä lukemaan. Koosteisiin kirjoitettua tekstiä voi olla vaikea ymmärtää, jos kirjoittaja on käyttänyt paljon ammattisanastoa. Tällöin omaohjaajan on hyvä käydä kooste nuoren kanssa läpi sanallisesti.

--se kieli on monesti niin vaikeeta, ettei ymmärrä. Et mä yleensä käyn sen niin et mä kerron, et ”sit mä oon kirjoittanut tähän siitä kun sä olit siellä ja sit mä kirjoitin et me sovittiin näin”. Et mä vähän referoin sen, mitä sinne on kirjoitettu...kun ne on sossukielellä kirjoitettu, eihän nää ymmärrä. (H5.)

Omaohjaajat keskustelevat nuoren kanssa hänen kiinnostuksensa kohteista esimerkiksi harrastusten osalta, ja niiden pohjalta kartoitetaan eri toimintamahdollisuuksia. Nuorta pyritään aktivoimaan esimerkiksi kannustamalla ottamaan itse asiasta lisää selvää. Nuorta vastuutetaan ikätasonsa mukaisesti tekemään itseään ja tulevaisuuttaan koskevia suunnitelmia esimerkiksi koulun osalta. Eräs haastateltavista kertoi tutustuttaneensa oman nuorensa Kelan etuuksiin ja pyytänyt nuorta katselemaan tulevan asuinpaikkakunnan yleistä vuokratasoa. Nuorta pyritään palveluverkoston tutustuttamalla myös tukemaan itsenäistymisessä.

Eräs haastateltava toi esille käytössä olevan Humanan palautekyselyn, jonka avulla pyritään saamaan palautetta nuorten vanhempien ja sosiaalityöntekijöiden lisäksi myös nuorilta itseltään. Palautteen kyselyyn työntekijä kaipasi lisää aktiivisuutta.

--sitäkin aina ku vain muistais, että nuoretkin muistais ja vastais siihen kyselyyn...Meillä on se tabletti tuolla, että se vain kun se aina muistettaisiin. (H2.)

Yhteisökokoukset osoittautuivat lähes kaikissa haastatteluissa tärkeäksi vaikuttamisen paikoiksi. Yhdessä haastattelussa nousi esille, että yhteisökokouksissa nuoret halusivat toisinaan tuoda spontaanisti esille myös henkilökohtaisia asioitaan. Omaohjaajan on helppo tarttua tällöin tilaisuuteen ja lähteä nuoren kanssa kokouksen jälkeen esimerkiksi ajelulle. Omaohjaaja-aika onkin haastateltavan mukaan iso vaikutuskanava.

Nuoret saavat myös esittää ehdotuksia yhteiseen tekemiseen, johon viikonloppuisin on usein mahdollisuus. Mikäli ehdotuksia ei tule, ohjaajat kehittelevät toimintaa. Nuoret saavat luonnollisestikin sisustaa huoneensa mieleisekseen. Sisustus kertoo nuoren tyylistä ja toisaalta ohjaajat voivat tehdä jonkinlaisia päätelmiä, mikäli sisustus yhtäkkiä muuttuu radikaalisti. Lisäksi nuoria vastuutetaan siivoamaan viikoittain huoneensa ja pesemään pyykkinsä.

Eräs haastateltava oli sitä mieltä, että nuoria yritetään osallistaa joskus liikaakin. Nuoret osallistuvat palavereihin, joissa heidän odotetaan kertovan ajatuksiaan omasta tilanteestaan. Haastateltava kertoi nähneensä monesti uupumusta jatkuvasta omien asioiden käsittelystä sekä hämmennystä tilanteissa, joissa nuori ei ole ymmärtänyt, mitä häneltä kysytään, kun palavereissa on käytetty alan sanastoa. Tällöin olisikin oleellista muistaa, kenen asialla ollaan, ja kääntää kieli nuoren ymmärrettäväksi.

Mä oon sit palavereissa nähny, ku ne kattoo, ku niiltä kysytään jotain et "mistä se puhuu", et se pitää vähän suomentaa, et ei ne ymmärrä, mitä kieltä me ammattilaisina puhutaan, et nää on niinku lapsia. (H5.)

--sit ku ruvetaan kysymään, et mikä olis paras hoito, niin ku eihän ne tiedä, mitä hoitoja on...välillä tulee se, et huomaa et ne on niin väsyneitä itte siihen kaikkeen palaveriin ja suunnitteluun...et ne on silleen et antakaa mä lähen kylille. Sit on vain et mene kylille, oo lapsi, minä suunnittelen. (H5.)

7.2.6 Perheeseen tehtävä työ

Haastatteluissa nousi esille toistuvasti perheeseen tehtävän työn merkitys omaohjaajan työssä, joten oli luontevaa nostaa se omaksi alateemakseen omaohjaajuu-teen liittyen. Haastateltavat näkivät perheeseen tehtävän työn merkittävänä osana omaa omaohjaajatyötään. Yksi haastateltava pohti aihetta oman roolinsa kautta nähden itsensä toisinaan nuoren omaohjaajan lisäksi myös vanhempien ohjaajana. Kokemus perustui tilanteisiin, joissa nuoren vanhemmat halusivat tietää lapsensa omaohjaajan mielipiteen lastaan koskevaan asiaan. Haastateltava arvioi vanhempien toiminnan johtuvan häneen ja hänen tekemäänsä työhön kohdistuvasta arvostuksesta. Tällaiset tilanteet eivät haastateltavan näkemyksen mukaan ole yleisiä, ja kommunikoinnin taso riippuu myös perheestä. Toisinaan on tilanteita, joissa vanhemmat eivät vastaa edes puhelimeen. Perheen osallistamisen entistä paremmin onkin asia, joka olisi haastateltavan mukaan hyvä laittaa omaohjaajuutta koskevaan perehdyttämismateriaaliin.

--pitää muistaa, että sen lapsen vanhemmat on siellä ja ne kaipaa kuunnella sitä. Et vaikka ne soittais miljoona kertaa päivän aikana, niin se on kuitenkin sen lapsi siellä ja se kaipaa sitä. (H3.)

Vaikka yhteydenpito vanhempiin voi tuntua joskus vaikealta tilanteissa, joissa esimerkiksi vanhemmat eivät ymmärrä tai tahdo hyväksyä lapseensa liittyviä päätöksiä, on omaohjaajan kuitenkin pyrittävä yhteistyöhön. Usein se on lopulta myös palkitsevaa.

--jouduttiin tekeen semmosia päätöksiä, joihin vanhemmat ei ollu tyytyväisiä. Kuitenkin se pysyi se suhde koko ajan siinä. Et kuitenkin oli se luottamus siinä. Ja sit ku se nuori lähti, niin vanhemmat oli tyytyväisiä et miten kaikki on menny. (H4)

Yhteyden pitäminen vanhempiin nähtiin myös yhtäältä omaohjaajatyöskentelyä helpottavana ja toisaalta nuoren mieltä keventävänä tekijänä. Yksi haastateltavista toi esille tilanteet, joissa on keskustellut äidin kanssa nuoreen liittyvistä asioista ja tuonut ajatuksia esiin myöhemmin nuoren kanssa keskustellessa. Nuori on huomannut, ettei vanhempien ja omaohjaajan ajatuksissa ole vastakkainasettelua, ja on ottanut

ohjausta paremmin vastaan. Kiinnostuksen osoittaminen vanhempia kohtaan esimerkiksi puheluiden aikana osoittaa vanhemmille, että ohjaaja on heillekin ihan tavallisen ihmisen roolissa kyselemässä, miten vanhemmat ovat jakselleet.

Eräs haastateltava pohti vanhempien kanssa käytävien keskustelujen sisällöllistä puolta nuoren kannalta. Tarve pitäytyä enemmän käytännön asioissa vanhempien kanssa keskustellessa perustui nuoren yksityisyyden ja luottamuksellisen suhteen säilyttämiseen. Pohdinnoissa tuli esiin, kuinka nuoren asioista puhuessa tulisi muistaa nuoren ikätasoiset valmiudet valita itse, mitä kertoo vaikkapa tunne-elämästään omille vanhemmilleen.

--joskus tulee ajatus siitä et istunko mä tässä vain ja juoruan. Ja mitä se nuori aattelee jos mä puhun tällöisiä asioita. (H6.)

Perheeseen tehtävä työ voi toisinaan näyttäytyä sijaishuollon työntekijän asettumisena viestinvälittäjäksi silloin, kun sosiaaliviranomaisten ja perheen välinen kommunikointi ei toimi halutulla tavalla. Tällöin omaohjaajan tehtävänä voi olla vanhempien mielipiteen selvittäminen uusissa tai poikkeavissa tilanteissa.

7.3 Perehdyttämisen kehittäminen

Kuten jo tutkimuksen alkaessa oli tiedossa, perehdyttämisessä on usein kehitettävää. Hyödyllinen tapa kerätä kehittämisideoita on kohdistaa kiinnostus työntekijöihin, joilla on omakohtainen kokemus perehdyttämisestä nykyisessä työpaikassaan. Lisäksi monet työntekijät ovat seuranneet vierestä uusien työntekijöiden perehdyttämistä tai olleet itse heitä perehdyttämässä.

7.3.1 Työntekijöiden näkemyksiä hyvästä perehdyttämisestä

Haastatteluissa nousi esille systemaattisen ja tiiviin perehdyttämisen sijaan toimivana tapana työntekijän mahdollisuus seurata sivusta omaohjaajatyöskentelyä ja ylimääräisenä omaohjaajatiimiin siirtymistä. Tällöin työntekijä voisi tutustua yksi kerrallaan omaohjaajalle kuuluviin työtehtäviin.

Vois olla ensin ylimääräisenä siinä omaohjaajaryhmäs, että vois ottaa kantaa niihin asioihin ja harjoitella siinä, mutta tekis yhdessä sen parin kans sitä (H1).

Osa haastateltavista toivoi selkeyttä omaohjaajalle kuuluvien kirjallisten töiden ohjeistuksiin. Jokaisella on oma tyylinsä tehdä kuukausikoosteita ja yhteenvetoja, mutta työntekijät voisivat hyötyä jonkinlaisesta rungosta, johon on kirjattu esimerkiksi nimomaisesti niihin sisältyviä asioita.

Haastatteluissa tuli esiin myös ajatuksia omaohjaajuuden sisällyttämisestä kehityskeskusteluihin. Omaohjaajan rooliodotuksia toivottiin käytävän läpi muissa keskusteluissa esimiehen ja muun työyhteisön kanssa. Haastateltavien puheessa hyvään perehdyttämiseen liitettiin myös mahdollisuus työskennellä kokeneemman työntekijän omaohjaajaparina. Tällöin perehdyttäminen toteutuisi luontaisen mentoroinnin avulla.

Tarkistuslista uuden nuoren hoidettavista asioista helpottaa ja selkeyttää omaohjaajan työskentelyä. Kun mielessä ei tarvitse pitää isoa kasaa muistettavia asioita, energiaa säästyy isompien työkokonaisuuksien hallintaan. Tämä voi helpottaa myös nuoren sopeutumista uuteen ympäristöön.

--jos joku on siinä tilanteessa hämillään, niin kyllä se on se nuori. Et jos me vielä hämmennetään siinä ja ollaan hämillään, niin en mä usko että me ainakaan helpotetaan sen nuoren tuleamista, olemista ja asettamista. (H6.)

7.3.2 Ideoita omaohjaajuuden perehdyttämismateriaaliin

Haastatteluissa nousi paljon kehittämisajatuksia omaohjaajuutta koskevaan perehdyttämismateriaaliin. Moni haastateltavista palasi omaohjaajan muistilistaan, johon olisi sisällytetty aikatauluja dokumentoinnin osalta. Yleensäkin tieto omaohjaajalle kuuluvista kirjallisista töistä voisi avata erityisesti uudelle työntekijälle omaohjaajan työkenttää. Monille kuukausikoosteiden laatiminen sekä hoito- ja kasvatussuunnitelman päivittäminen on tullut aluksi jokseenkin yllättäen vastaan omaohjaajana toimiessa. Tieto omista työtehtävistä voisi helpottaa vastuun ottamista nuoren asioista.

Omaohjaajuuden muistilista ei kosketa vain uusia työntekijöitä. Koska sijoitukset ovat usein pitkäaikaisia, voivat vanhatkin työntekijät kokea aloittavansa alusta uuden nuoren saapuessa yksikköön. Olisikin ihanteellista, että yksiköllä olisi selkeä lista, jonka voisi asettaa esille muistin tueksi.

--nyt kun tuli uus nuori, niin törmäsin siihen uuteen itekin, että mun pitää alottaa ihan alusta...niin et se vois olla ihan sellanen muistilista "kun uusi nuori tulee". (H3.)

Tällainen lista on käytössä tällä hetkellä kahdessa yksikössä, ja tarvetta vastaavalle olisi myös muissa yksiköissä. Lista nostetaan seinälle esille uuden nuoren saapuessa. Tällöin kaikki työntekijät voivat vilkuilla listaa ja keventää mahdollisuuksien mukaan omaohjaajan työtä hoitamalla jonkin asian ja merkitsemällä ruksin merkiksi tehdystä työstä. Muissa yksiköissä on joskus ollut jonkinlainen "kun uusi nuori tulee" -muistilista käytössä, mutta eräskin haastateltavista muisteli löytäneensä tietokoneelta yli kymmenen vuotta vanhan listan, joka ei tiettävästi ollut ajantasainen.

Omaohjaajan roolia toivottiin myös avattavan laajemmin omaohjaajuutta käsiteltävissä materiaalissa. Omaohjaajien tulee olla tietoisia oman nuorensa asioista kokonaisvaltaisesti. Omaohjaajalla on käsitys nuoren perhetaustasta ja historiasta. Taustatietonsa ja havaintojensa pohjalta he arvioivat nuoren arjen sujumista ja tekevät kasvatukselliset linjauksensa omien nuortensa osalta. Perheen tunteminen helpottaa myös yksikön ja perheen välistä yhteydenpitoa, jolle omaohjaajan tulisi myös kehittää oma runkonsa. Mikäli yhteydenpito rajoittuu poikkeustilanteista ilmoittamiseen, jää perheeseen suuntautuva työ helposti vähäiseksi. Omaohjaajan tulee tietää oman nuorensa asioista vastaava sosiaalityöntekijä ja tilanteet, joissa sosiaalityöntekijään tulee olla yhteydessä. Myös muut viranomaiset, hoitotahot ja nuoren elämässä olevat kontaktit ja yhteistyötahot on hyvä olla omaohjaajan tiedossa.

Haastateltavat toivoivat omaohjaajan koko elinkaaren tulevan näkyväksi omaohjaajuutta koskevassa perehdyttämismateriaalissa. Sijoituksen alussa sekä sen aikana ja päättyessä on selkeitä omaohjaajalle kuuluvia tehtäviä. Omaohjaajuuden elinkaaren näkyväksi tekeminen helpottaisi osaltaan omaohjaajan vastuun ottamista omasta nuorestaan. Valmistautuminen omaohjaajuuteen alkaa jo siinä vaiheessa, kun tulee tieto uuden nuoren saapumisesta ja nuorelle nimetään omaohjaajat. Omaohjaajan olisi hyvä valmistautua nuoren tuloon olemalla mahdollisuuksien mukaan

paikalla ottamassa oma nuori vastaan. Ensimmäinen päivä jää usein nuoren mieleen erityisellä tavalla, ja se olisi hyvä huomioida yksikössä.

--ne muistaa tosi hyvin kun ne on tullu tänne, ketä on ollu töissä silloin, mitä joku joskus sanoi silloin, miltä täällä haisi, mitä me syötiin...tosi pieniä yksityiskohtia mitkä täs omassa rutiinissa jää täysin sen automaation alle. (H6.)

Yksiköiden toiminnanohjausjärjestelmänä toimii DomaCare, joka on monipuolinen tiedonkirjausalusta. Yksiköissä hyödynnetään Domacaren tulohaastattelua, johon omaohjaajat kirjaavat tietoja yhdessä nuoren kanssa. Tämä on hyvä tapa tutustua nuoreen ja vahvistaa heti sijoituksen alussa omaohjaajan roolia.

Moni haastateltava toi esille, että olisi tärkeää tuoda näkyväksi suhteen luominen nuoreen omaohjaajatyöskentelyssä. Luottamuksellinen ja vuorovaikutuksellinen suhde on mahdollista syntyä, kun omaohjaaja tarjoaa kahdenkeskistä aikaa nuorelle. Aikaa tulisi systemaattisesti järjestää, ja kuten aiemmin omaohjaajatyöskentelyn kehittämisestä puhuttaessa nousi esille, ajan antamista voi helpottaa esimerkiksi työvuorosuunnittelun keinoin.

Yhteenvetona haastatteluista nousseiden ajatusten pohjalta omaohjaajan perehdyttämismateriaali voisi sisältää muistilistan, joka sisältää dokumentointiin liittyviä aikatauluja, "kun uusi nuori tulee" -tarkistuslistan ja omaohjaajuuden elinkaaren. Oppaassa olisi hyvä olla vinkkejä omaohjaajan ja nuoren välisen suhteen luomiseen ja omaohjaajan yhteyksistä nuoren tukitahoihin. Lisäksi siinä tulisi olla koonti nuoren asioista, jotka omaohjaajan tulisi ottaa haltuun omaohjaajatyöskentelyssä. Tällaisia ovat esimerkiksi nuoren perhetausta, lääkitys, hoitotahot ja kasvatukselliset linjat. Oppaassa olisi hyvä olla myös esillä DomaCaressa omaohjaajuuden tukena olevat työkalut. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Ideoita omaohjaajan perehdyttämismateriaaliin.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Perehdyttäminen ja sen kehittäminen

Tutkimuksessa selvitettiin Puron lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden näkemyksiä omaohjaajuuteen perehdyttämisen nykytilasta yksiköissä. Tavoitteena oli myös saada kehittämisideoita perehdyttämiseen, mikäli työntekijät kokevat sen puutteelliseksi. Koska tarve tällaiselle kartoitukselle nousi alun perin toiminnanjohtajalta, perustelut toteuttaa tutkimus olivat valmiina olemassa, ja oletettavaa oli, että perehdyttämisen käytännöt saattavat kaivata ainakin joiltain osin muutoksia.

Tutkimusta aloittaessani lähtöolettamukseni oli ensinnäkin se, että työntekijät aloittavat työn lastensuojelussa usein ensin sivusta seuraajina ja saavat hiljalleen enemmän vastuuta esimerkiksi dokumentointiin liittyvien työtehtävien osalta. Ennakolettamukseni perustui sekä omiin kokemuksiini että havaintoihini ympäristöstä. Toisena oletuksena oli, että kokemukset hyvästä perehdyttämisestä ovat suoraan verrannolliset perehdyttämisen järjestelmällisyyteen. Oletus perustui muun muassa tekemääni kirjallisuuskatsaukseen, johon sisältyi monenlaisia laadukkaan perehdyttämisen oppaita ja lakisääteistä velvoitetta perehdyttämiseen. Kaikkien työpaikan henkilöstöryhmät tulisi perehdyttää järjestelmällisesti työhönsä. Lisäksi työnantaja on velvoitettu tarpeenmukaiseen työnopastukseen, joka sisältää kaikki työn tekemiseen liittyvät asiat ja toimet. Työnopastusta tarvitaan usein muutostilanteissa, kuten esimerkiksi työtehtävien vaihtuessa tai työmenetelmien muuttuessa. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2, 4.)

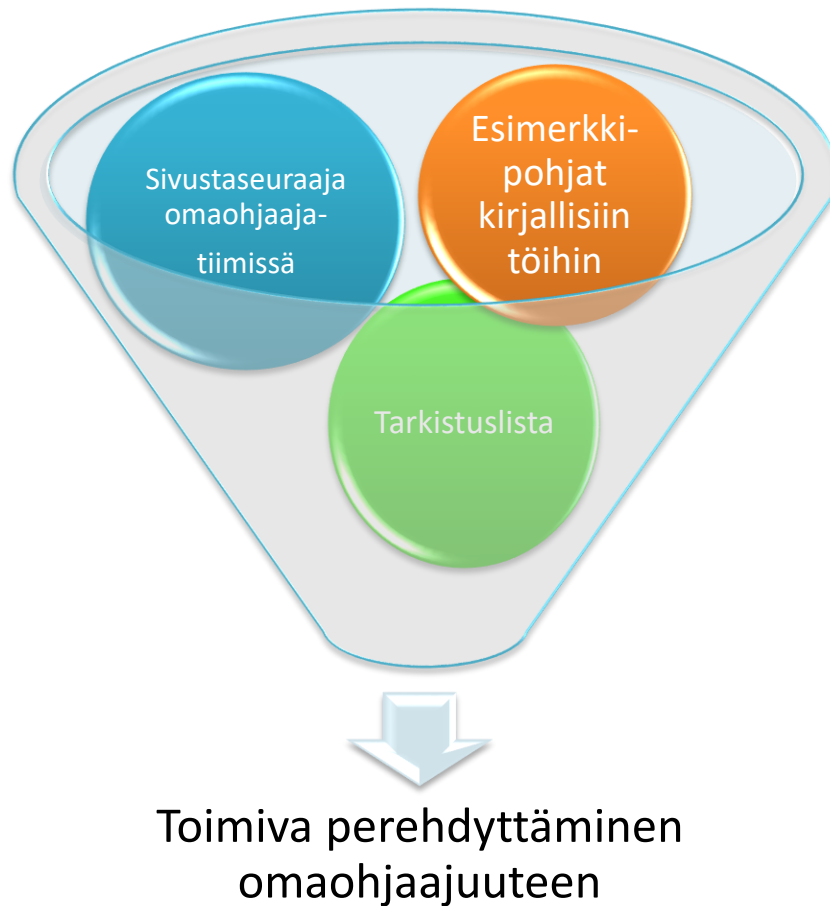
Haastatteluaineisto tuki pitkälti ensimmäistä oletusta sivusta seuraamisesta. Työntekijät kasvavat omaohjaajiksi hiljalleen ja asteittain, ja kokeneen omaohjaajaparin merkitys korostuu työskentelytapojen opettelussa. Kun päävastuu on alussa kokeneemmilla omaohjaajilla, saa työntekijä tutustua rauhassa uusiin työtehtäviin. Tällainen toiminta vastaa joltain osin mentorointia, jossa osaava, kokenut ja arvostettu työntekijä ohjaa kehityskykyistä työkaveriaan. Mentorointi nähdään tavoitteellisena, luottamuksellisena ja avoimena vuorovaikutusprosessina, jossa molemmat osapuolet ovat sitoutuneet toimintaan. (Kuopion yliopisto 2002; Nakari ym. 2003, Mikkosen 2004, 28, mukaan.)

Toinen ennakko-oletus hyvän perehdyttämisen kriteereistä puolestaan jakoi mielipiteitä perustuen haastateltavien erilaisiin kokemuksiin tehokkaimmista oppimisen keinoista. Lisäksi yksiköiden perehdyttämiskäytännöt poikkesivat toisistaan jonkin verran, mikä voi selittää myös osaltaan eroavaisuuksia haastateltavien tyytyväisyydessä perehdyttämisen nykytilasta. Toisissa yksiköissä vaikuttaa olevan selkeämmät ohjeistukset ja kenties erilainen keskustelukulttuuri työyhteisössä. Uusitalon (2018, 35) ajatuksena on, että lastensuojelun työyhteisöiden kehittäminen perustuu tulevaisuudessa reflektiivisiin ja oppiviin tiimeihin, jotka yhdessä pohtivat ratkaisuja työssä vastaan tuleviin ongelmatilanteisiin. Kehittämisen kulttuuri ilmeni tuloksissa muun muassa tiimipalaverissa esiin tulevien ideoinnin ja vinkkien jakamisen muodossa. Työyhteisön vuorovaikutuksellisuus nähtiin tärkeänä positiivisena tekijänä työssä kehittymisessä. Keskustelut edesauttavat hyvien työkäytäntöjen poimimista omaan toimintaan ja tukevat työntekijää oman toimintansa reflektoinnissa. Tuloksissa nousikin esille kehityskeskustelut, tiimipalaverit ja muut työyhteisössä käytävät keskustelut, joissa olisi aiheellista yhdessä pohtia omaohjaajan roolia nuoren elämässä.

Systemaattista perehdyttämistä ei kukaan haastateltavista erikseen omaohjaajuuteen kaivannut, vaan tuloksissa korostui ennemminkin ajan antamisen ja vuorovaikutuksen merkitys: kun annetaan aikaa opetella työtehtäviä yksi kerrallaan kokeen työntekijän toimia seuraillen, mahdollistetaan samalla työntekijän ammatillinen kasvu ja ammatti-identiteetin rakentuminen.

Tyytymättömyys perehdyttämiseen liittyikin juuri liian nopeaan etenemiseen työssä liian vähäisillä tiedoilla. Tällöin työntekijän omalla aktiivisuudella on suuri merkitys työn hallittavuuden kannalta. Johtopäätöksenä voidaan todeta kehittämistarpeen sijoittuvan perehdyttämiskirjallisuudessa korostettavan järjestelmällisen perehdyttämisen ja toisessa ääripäässä sijaitsevan ”remmiin hyppäämisen” välille. Kuten sanottua, toimiva perehdyttäminen edellyttää, että työntekijä saa seurata ensin omaohjaajatyöskentelyä rauhassa sivusta (kuvio 3). Lisäksi uuden nuoren tullessa ja samalla omaohjaajatyöskentelyn alkaessa työntekijöiden tukena tulisi olla tarkistuslista, josta työntekijä näkee nuoreen liittyvät asiat, jotka tulee hoitaa sijoituksen alussa. Näin työntekijälle jää aikaa tutustua nuoreen. Perehdyttämismateriaalissa

olisi tärkeää olla jonkinlaiset esimerkkipohjat omaohjaajien vastuulla oleviin kirjallisiin töihin.



Kuvio 3. Omaohjaajuuteen perehdyttämisen tärkeimmät tekijät.

Johtopäätöksenä voi todeta, että tulokset perehdyttämiseen liittyen mukailivat Rantalán (2018, 29–30) kirjallisuuskatsausta perehdyttämisen vuorovaikutuksellisuudesta. Tuloksissa korostuvat toimijariippuvuus perehdyttämisen näkökulmissa. Jos

perehdyttämistä arvioidaan vain organisaation näkökulmasta, keskiössä on organisaation toiminta, ja vuorovaikutuksen merkitys on vähäinen, ja uuden työntekijän tarpeet pyritään muuttamaan organisaation tarpeisen mukaisiksi. Sitä vastoin työntekijän ollessa toimijana vuorovaikutuksen merkitys muihin yhteisön jäseniin on suuri. Onkin perusteltua laajentaa näkökulmaa organisaatiotasolta sen jäseniin ja hakea kokemuksia ja kehittämisideoita sieltä, missä perehdyttämisen vaikutukset ovat selvimmin nähtävissä.

8.2 Omaohjaajan tehtävät ja roolit

Tulokset vahvistivat ajatusta omaohjaajan työtehtävien monipuolisuudesta ja tukevat kirjallisuudesta esiin nousseita vastuualueita (ks. Malja ym. 2019; Timonen-Kallio ym. 2017). Omaohjaaja on päävastuussa nuoren asioista vastatessaan muun muassa nuorta koskevista dokumentoinneista, palavereista ja hankinnoista. Omaohjaajan odotetaan olevan myös kontakti ulkomaailmaan: nuoren perheeseen, sosiaaliviranomaisiin, kouluun ja eri hoitotahoihin. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Omaohjaajan käytännön tehtävät.

Tutkimuksen alussa kiinnostukseeni omaohjaajien rooleista liittyi vahvasti kysymys nuorten tasapuolisen kohtelun takaamisesta. Jos ohjaajat ja erityisesti omaohjaajat näyttävät työssään vahvasti oman persoonansa kaikkine kiinnostuksenkohteineen ja arvomaailmoineen, voiko taata, että nuoret saavat esimerkiksi omaohjaaja-aikaa yhtä paljon? Tulokset osoittivat, että työntekijät eivät näe tasapuolisuuden toteutumista ongelmallisena. Jokaisella nuorella on yksilölliset tarpeensa, ja omaohjaajat sovittavat toimintansa ja kasvatukselliset linjauksensa niiden mukaisiksi. Roolikeskusteluissa korostuivat omaohjaajan taito mukautua erilaisiin, nopeastikin muuttuviin tilanteisiin. Lisäksi omaohjaajalta edellytetään ammatillisuuden lisäksi omalla

persoonalla työskentelyä. Omaohjaajan tulee kyetä tasapainottelemaan näiden välillä ja löytämään omat rajansa. Kuviossa 5 on koottuna aineistosta poimittuja omaohjaajan rooleja. Vaikka haastatteluissa käsiteltiin omaohjaajan rooliodotuksia, esiin nousseet roolit ja tehtävät koskevat monelta osin myös lastensuojelun sijaishuollossa työskentelevän ohjaajan työtä.



Kuvio 5. Omaohjaajan rooli nuoren arjessa.

8.3 Kiintymyssuhteet omaohjaajatyössä

Kiintymyssuhteiden kannalta oli kiintoisaa selvittää myös työntekijöiden kokemuksia omasta roolistaan omille nuorille. Kodin ulkopuolisten aikuisten – kuten sijaishuolto- paikan ohjaajien – kiinnostus ja arvostus voivat olla ensiarvoisen tärkeitä nuorelle, joka ei ole saaneet tarvitsemaansa hoivaa kotoa (Pösö 2015, 32). Tämä vaikutti olevan myös monen haastateltavan tiedossa. Suurin osa haastateltavista uskoi, että omaohjaajaan luotu kiintymyssuhde voi olla jollain tasolla korjaavaa. Taustalla on ajatus siitä, että turvattomasti kiintyneillä nuorilla on sijaishuollossa mahdollisuus kokea turvallisen aikuisen läsnäolo ja nähdä vaihtoehtoisia toimintatapoja niin käytännön toimissa kuin vuorovaikutuksen tasolla. Tuloksista voisi päätellä, että nuoren perhetilanne vaikuttaa osaltaan kiintymyksen syntymiseen sijaishuoltopaikassa. Sinkkonen (2015b, 159) tuo esille, että suurella osalla sijoitetuista nuorista on jollain tavoin erityinen kiintymyssuhde toiseen tai molempiin vanhempiinsa, mikä voisi selittää osaltaan myös tämän tutkimuksen tuloksia. Puutteet huolenpidossa ovatkin Sinkkosen mukaan usein osasyynä huostaanottoihin. Tulosten mukaan ainakin sijoituksen aikaisella yhteydenpidolla perheeseen on merkitystä sijaishuoltopaikassa kiintymiseen; Vahvan omaohjaajaan kiinnittymisen nähtiin olevan todennäköisempää silloin, kun nuorella ei ole läheisiä ihmissuhteita yksikön ulkopuolella. Nuoren aiemmat elämäntapahtumat vaikuttanevat hänen kykyynsä olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Työntekijät nostivat esille nuorten erilaiset tavat toimia omaohjaajansa kanssa: toiset nuoret päästävät helpommin lähelleen ja ovat avoimempia, kun taas toiset osoittavat ennemminkin välinpitämättömyyttä omaohjaajaansa kohtaan lähestymisy yrityksistä huolimatta.

Kuten Klap (2005, 96–97) toteaa, nuorelle voi riittää yksikin merkittävä ihmissuhde siihen, että hänestä kasvaa täysipainoinen aikuinen, vaikka hänen lähtökohtansa olisivat hyvinkin heikot. Työntekijän asenteella on merkitystä nuoren turvallisuuden tunteeseen ja kokemuksiin kiinnittymismahdollisuuksistaan. Työntekijän usko siihen, että voi toimia kiintymyksen kohteena, voi lisätä sitoutuneisuutta työhön ja nuoreen. Omaohjaajatyöskentely nähdään tunnetyöskentelynä, jossa vuorovaikutuksellisuutta ei voi liikaa korostaa. Työ on tavoitteellista ja usein hyvinkin intensiivistä. Vahva kiintymyssuhde voi olla kuluttavaa, jos työntekijä kokee olevansa ainoa, joka

nuoren pystyy nostamaan jaloilleen. Toisaalta tuloksista nousi esille myös toisenlaisia ajatuksia kiintymykseen liittyen työntekijän pohtiessa omien vaikuttamismahdollisuuksiensa rajallisuutta. Oma työ saatetaan nähdä tärkeänä, vaikkakaan ei välttämättä ratkaisevana. Työntekijä ei ole korvaamaton, ja nuoren kontaktit muihin ihmisiin nähdään ainoastaan positiivisena asiana. Kun työntekijä ymmärtää, että on tärkeää tarjota nuorelle mahdollisuus kiinnittyä myös muihin turvallisiin aikuisiin, voi hän hyvillä mielin keventää tai jakaa omaa vastuutaan. Vastuun jakamisen mahdollisuus näyttäytyikin tuloksissa merkittävänä uupumista ehkäisevänä tekijänä.

8.4 Omaohjaajatyöskentelyn kehittäminen

Tulokset osoittivat, että omaohjaajatyöhön toivotaan jonkinlaista ohjeistusta, joka tukisi omaohjaajatoimintaa ja selkeyttäisi työntekijöiden rooleja nuorten arjessa. Perehdyttäminen voisi olla hyvä sijoittaa yleiseen perehdyttämissuunnitelmaan, jolloin konkreettiset tehtävät tulisivat työntekijän hallintaan suunnitelman avulla. Työn ollessa hyvin käytännönläheistä tarvetta erilliselle perehdyttämiselle ei noussut esille. Yleisessä perehdyttämiskansiossa olisi hyvä olla oma osionsa omaohjaajuudelle. Toisaalta osa työntekijöistä toivoi nimenomaan erillistä kansiota tai vihkosta omaohjaajatyöskentelyn tueksi.

Kehittämisajatukset kohdistuivat ennen kaikkea käytännön työn suunnitteluun ja sisältöön sekä työyhteisön vuorovaikutuksellisuuteen. Tiimipalaverit ja työnohjaus nähtiin varsin merkittävinä keskusteluareenoina omaohjaajatyöskentelyn jäsentelyssä. Yhdessä pohdiskelu sekä työyhteisössä jaetut ajatukset, tunteet ja kokemukset auttavat työntekijöitä kehittämään omaa toimintaansa työssään. Kun työyhteisössä annetaan tilaa yhdessä oppimiselle ja ihmettelemiselle sekä luodaan keskusteluiden avulla yhteisiä pelisääntöjä toiminnalle, on koko työyhteisöllä mahdollisuus kehittyä ja parantaa lastensuojelutyön laatua. Myös yksikön esimiehen tuki ja omaohjaajatyöskentelyn merkityksen ymmärtäminen koetaan tärkeinä: esimieheltä toivotaan huomiointia työvuorosunnittelussa siten, että säännölliset omaohjaaja-ajat toteutuvat, ja omaohjaajatiimit sijoitetaan toisinaan samaan aikaan työvuoroon.

8.5 Nuoren osallisuus

Nuoren osallisuus toteutuu yksiköissä monissa arjen asioissa. Nuorta pyritään osallistamaan häntä koskevaan dokumentointiin, mutta nuoren oma motivaatio on usein este osallistumiselle. Omaohjaajat jakavat vastuun säännöllisesti laadittavista dokumenteista, joita ovat kuukausikoosteet, hoito- ja kasvatussuunnitelma sekä yhteenvedo asiakassuunnitelmapalaveriin. Kuukausikoosteet ja yhteenvedot omaohjaajat käyvät nuorten kanssa läpi. Työntekijät suosivat suullista läpikäymistä, jotta vaikeasti ymmärrettävä ammattisanasto ei ainakaan koituisi esteeksi nuoren osallistumiselle. Hoito- ja kasvatussuunnitelman laatimiseen pyritään saamaan nuori mukaan, sillä on todettu, että osallistumisen taso vaikuttaa nuoren motivaatioon ja sitoutumiseen suunnitelmaa toteutettaessa. Mikäli nuorelle tarjotaan osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia omien tavoitteidensa asettamisessa, nuori sitoutuu paremmin niiden täyttämiseen.

Nuorten tärkeimmäksi vaikuttamisen paikaksi nähdään yhteisökokoukset, joita pyritään järjestämään yksiköillä joka viikko silloin, kun kaikki nuoret ovat paikalla. Nuoret saavat esittää ajatuksiaan ja toiveitaan yksikön arkeen ja toimintaan liittyen, ja joskus niissä neuvotellaan sääntöjen muuttamisestakin, mikäli tarvetta ja perusteita sellaiseen on olemassa. Jotkut nuoret saattavat yhteisökokouksissa aloittaa keskustelun myös omista asioistaan kokiessaan kynnyksen niissä kenties matalammaksi kuin kahdenkeskisissä keskusteluissa omaohjaajan kanssa. Tällaisista tilanteista voi syntyä hyviäkin keskusteluja omaohjaajan kanssa myöhemmin ollessaan kahdestaan nuoren kanssa.

Nuoren osallisuutta pyritään tukemaan myös vapaa-ajan toiminnassa ja oman tulevaisuutensa suunnittelussa. Omaohjaaja suunnittelee yhdessä nuoren kanssa nuorta kiinnostavaa harrastustoimintaa, ja nuorta kannustetaan ottamaan vastuuta tulevaisuutensa suunnittelussa esimerkiksi kouluun hakemalla ja palveluverkoston tutustumalla.

Nuorten osallisuutta käsiteltäessä haastatteluissa nousi esille lähinnä ulkoiset ja vuorovaikutukselliset osallisuutta lisäävät tekijät. Vuorovaikutuksen merkitys nousi myös Vakkurin (2020) tutkimuksessa, joka käsitteli nuorten osallisuutta ja osatto-

muutta lastensuojelussa. Nuorille osallisuuden kokemukset liittyivät luottamuksellisiin vuorovaikutussuhteisiin ja aikuisen aitoon kiinnostukseen nuoren asioista. Myös tämän tutkimuksen tuloksissa nousi esille ajatus siitä, että nuorille on turha esittää kiinnostunutta. He aistivat teeskentelyn ja vetäytyvät enemmän kuoreensa tällaista kohdatessaan. Vakkurin tutkimuksessa osattomuuden kokemukset syntyivät puolestaan muun muassa työntekijöiden ajanpuutteesta, mikä näkyi myös tässä tutkimuksessa työntekijöiden ajatuksissa. Olisi mielenkiintoista tarkastella tätä teemaa vielä tarkemmin osallistavien tahojen näkökulmasta ja tehdä havaintoja siitä, kuinka yhteneväisiä ne ovat nuorten ajatusten kanssa.

8.6 Perheeseen tehtävä työ

Tulokset osoittivat, että työntekijät näkevät perheeseen tehtävän työn merkittävänä osana omaohjaajatyötä. Perheeseen tehtävä työ on pääasiassa omaohjaajan vastuulla, ja se olisi hyvä olla myös osana omaohjaajuutta koskevassa materiaalissa. Perheeseen tehtävän työn tavoitteena ei aina ole lapsen kotiin palaaminen. Vanhempien mukaan ottaminen sijoitetun lapsen kasvatusprosessiin on oleellista ennen kaikkea lapsen tilanteen kokonaisvaltaisen ymmärtämisen kannalta. Kun perheen välisistä suhteista saadaan sijaishuoltopaikassa lisää tietoa, ymmärretään myös lapsen käyttäytymistä paremmin. (Klap 2005, 79.) Yhteydenpito perheeseen kannattaakin usein myös silloin, kun perheessä ilmenee vastahakoisuutta yhteydenpitoon. Aktiivinen yhteydenpito perheeseen voi helpottaa omaohjaajatyöskentelyä. Joissakin tilanteissa omaohjaajan ja nuoren vuorovaikutus voi parantua nuoren havaitessa, että omaohjaaja ja vanhemmat ovat samaa mieltä nuoren asioista, eikä vastakkainasettelua synny.

9 POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millä tavoin Puron lastensuojeluyksiköissä perehdytetään omaohjaajuuteen. Lisäksi halusin käsitellä omaohjaajuuden teemaa työkuvan, osallisuuden ja kiintymyssuhteiden avulla. Tulokset osoittavat tutkimuksen tarpeellisuuden, joka nousi ensi kertaa esille vuosi sitten keskusteluissani Puron toiminnanjohtaja Ala-ahon kanssa. Perehdyttämiseen kaivataan runkoa ja yhdenmukaisuutta. Toisaalta tutkimus osoitti myös joidenkin nykyisten käytäntöjen toimivuuden. Keskityn pohdinnassani alkuperäiseen teemaan eli perehdyttämiseen ja sen kehittämiseen.

Merkittävimpänä havaintona perehdyttämiseen liittyen tein mentorointia muistuttavan työhön opettamisen kokeneemman työntekijän tuella. Mielestäni on hyvä pohdita, voisiko mentoroinnin asettaa todellisena työmuotona myös lastensuojeluyksiköihin ja nimenomaan omaohjaajien perehdyttämiseen. Tuloksista ilmeni, että omaohjaajatyön opettelu toteutuu ideaalitalanteessa kokeneen työntekijän opastuksella. Tätä ei kuitenkaan voida aina taata, ja eteen saattaa tulla tilanne, jossa omaohjaajina työskentelee pari, josta molemmat ovat tuoreita työntekijöitä. Kuinka voidaan tällöin taata, että perehdyttämisen laatu pysyy hyvänä, jos perehdyttämistä tällöin ylipäättään on?

Tulosten perusteella ajattelen, että omaohjaajat voisivat hyötyä hyvin koostetusta omaohjaajakansioista, johon olisi poimittu esimerkiksi tästä tutkimusaineistosta esiin nousseita asioita. Materiaalin tulisi yhtä kaikki olla hyvin selkeä kokonaisuus, jotta ohjaajilla riittäisi kiinnostus syventyä materiaaliin. Pohdin tätä siksi, että mikäli perehdyttämiskansioihin tutustuminen on tällä hetkellä heikolla tasolla, onko turhan optimistista odottaa, että työntekijöillä riittää motivaatio tutkailla näin spesifiä perehdyttämismateriaalia.

Tutkimusprosessin alussa koin vaikeuksia määritellä teoreettista viitekehystä tutkimukselle teemojen tuntuessa irrallisilta toisistaan. Teorian muodostus alkoikin suhteellisen yksipuolisella ja aralla lähestymisellä kirjallisuuteen. Koin, että tutkimuksen rajaaminen pelkästään perehdyttämisen nykytilaan ei tyydytä tiedonjanoani, eikä se olisi ollut riittävää myöskään perehdyttämisen tärkeyttä perustellessa. Oli aiheellista

ottaa tutkimukseen mukaan omaohjaajien roolit ja kiintymyssuhteet. Tavoitteena oli syventää käsitystä omaohjaajan merkityksestä nuoren arjessa sijoituksen aikana.

Laadullisen tutkimuksen yhtenä tärkeänä tehtävänä nähdään, että myös tutkimukseen osallistuvien henkilöiden tietoisuus tutkittavasta asiasta lisääntyy (Vilkkä 2005, 103). Nähdäkseni tämä tavoite toteutui monen haastattelun aikana tutkittavien ilmaistessa sekä verbaalisesti että elekielellä uusia oivalluksiaan ja pohdintojaan haastatteluteemoista. On toivottavaa, että haastattelut synnyttävät tutkittavien pohdinnoista nousseita keskustelunavauksia heidän omissa työyhteisöissään. Tämä voi saada vireille tuoreita näkökulmia ja jopa työkäytäntöjä työntekijöiden kiinnittäessä huomiota toimintaansa ja ympäristöönsä uudella tavalla.

Tutkimus kohdistui Puron lastensuojeluyksiköiden toimintakulttuurin tutkimiseen työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä välttämättä edes paikallisella tasolla Puron yksiköissä, mutta antavat vahvasti viitettä perehdyttämisen nykytilasta tutkimuksen kohteina olevissa yksiköissä. Tulokset osoittavat myös erilaiset käytännöt yksiköiden välillä. Tutkimuksen yhtenä tavoitteena oli mahdollistaa yhtenäisten toimintalinjojen saavuttaminen yksiköiden välillä perehdyttämisen osalta. Kussakin yksikössä on vahvuutensa, ja henkilöstön heterogeenisyys takaa monipuoliset lähestymistavat perehdyttämiseen ja omaohjaajatoimintaan. Kun ymmärretään yksiköiden välinen tiedon jakamisen hyödyllisyys, voidaan kehittää entistä parempia työkäytäntöjä ja tällä tavoin vahvistaa ajatusta laadukkaasta lastensuojelun sijaishuoltopalveluiden tuottamisesta.

Sain tutkimusprosessin keskivaiheilla Puron toiminnanjohtaja Mänttäriltä ajatuksen viimeiseen työharjoitteluuni liittyvään kehittämistehtävään. Ajatuksena oli, että kehitteisin jonkinlaisen oppaan omaohjaajatyöskentelyn tueksi. Sain haastatteluissa käyttökelpoisia ideoita ja ajatuksia omaohjaajatyöskentelyn kehittämiseen ja omaohjaajien perehdyttämiseen. Näen luonnollisena jatkumona poimia tutkimukseni tuloksista materiaalia kehittämisprojektiin.

Koen, että sosionomin kompetenssit (Sosionomi (AMK) Kompetenssit [viitattu 1.11.2020]) kehittyivät tutkimusprosessin jossain määrin tutkimuksen aikana, erityisesti tutkimuksellisen kehittämisen osalta. Loin opinnäytetyöni eri vaiheissa lukuisia

kontakteja yhteistyöorganisaation sisällä, ja kykyä toimia yhteistyössä eri toimijoiden kanssa vahvistui entisestään. Opinnäytetyöprosessin aikana kiinnostukseni sosiaalialan kehittämistä kohtaan kasvoi. Tähän liittyi osaltaan työelämän kytkeytyminen yhteistyöorganisaatioon. Sain seurata sekä sisältä että ulkoa käsin työyhteisön toimivuutta ja erilaisia työskentelytapoja. Kykyä tarkastella ja arvioida eri ilmiötä monipuolisesti kehittyi prosessin aikana kirjallisuuteen tutustuessani ja monipuolista aineistoa tulkitessani.

LÄHTEET

- Ala-aho, J. 2020. Toiminnanjohtaja. Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro Oy. Keskustelu 23.10.2020.
- Arki, arvot ja etiikka – sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet, 2017. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Ammattieettinen lautakunta 2013–2016. [Viitattu 1.11.2020]. Saatavana: https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikka-opas_2017.pdf
- Arthur, D. 2006. Recruiting, interviewing, selecting & orienting new employees. [Verkkokirja]. 4. p. New York: AMACOM. [Viitattu 18.5.2020.] Saatavana Ebsco eBook Collection -palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 4. p. Jyväskylä: Vastapaino.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2010. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3. uud. ja täyd. laitos. Jyväskylä: PS-kustannus, 26–44.
- Forsell, M., Kuoppala, T. & Säkkinen, S. 1.7.2020. Lastensuojelu 2019. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus THL. Tilastoraportti 28/2020. [Viitattu 7.10.2020]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Haukkala, E. & Mäki, T. 2014. ”Minulla on suuri halu ymmärtää juuri tätä lasta ja hänen tarinaansa”. Työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia omaohjaajatyöskentelystä ja vuorovaikutussuhteesta lastensuojeluyksikössä. [Verkkajulkaisu]. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 31.3.2020]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/73585/taru_maki.pdf?sequence=1
- Heino, T., Hyry, S., Ikäheimo, S., Kuronen, M. & Rajala, R. 2016. Lasten kodin ulkopuolelle sijoittamisen syyt, taustat, palvelut ja kustannukset. HuosTa-hankkeen (2014–2015) päätulokset. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus THL. Raportti 3/2016. [Viitattu 17.10.2020]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130536/URN_ISBN_978-952-302-644-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Hotari, K-E., Oranen, M., & Pösö, T. 2013. Lapset lastensuojelun osallisina. Teoksessa: M. Bardy (toim.) Lastensuojelun ytimissä. 4. uud. p. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL, 149–164.
- Humana. Ei päiväystä. Tietoa Humanasta. [Verkkosivu]. [Viitattu 25.3.2020]. Saatavana: <https://www.humana.fi/tietoa-humanasta/>
- Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL. Työpäperi 33/2017. [Viitattu 17.10.2020]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-952-302-917-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari. [Viitattu 10.10.2019]. Saatavana: <https://kauppamaritieto-fi.libts.seamk.fi/fi/s/ak/kirjat/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018/7-perehdyttaminen/?coll=2>
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus. Aavaranta-sarja n:o 51.
- Kalland, M. 2005. Vauvan ja lapsen kehityksellisten tarpeiden huomioiminen lastensuojelussa. Teoksessa: A. Puonti, T. Saarnio & A. Hujala (toim.) Lastensuojelu tänään. 2. p. Helsinki: Tammi, 119–140.
- Kananen, J. 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja n:o 93.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kangas, P. 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. 3. uud. p. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Karppinen, S. 2000. Lapsen henkilökohtainen hoito ja huolenpito lastensuojelulaitoksessa. Omaohjaajamenetelmä. Teoksessa: K. Tervonen-Arnkil (toim.) Vaikeahoitoisten lasten ja nuorten hoitomenetelmä lastensuojelulaitoksissa. 2. p. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 16, 14–20.
- Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa: R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5. uud. täyd. p. Jyväskylä: PS-kustannus, 73–87.

- Klap, K. 2005. Perheen merkitys sijoitetun lapsen kuntoutumisprosessissa. Teoksessa: S. Laaksonen & M. Kemppainen (toim.) Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 20. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto ry, 79–107.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2. uud. p. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki.
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.
- L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki.
- Laakso, R. 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset. Etnografia lastenkotityöstä. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Laine, T. 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa: R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5. uud. täyd. p. Jyväskylä: PS-kustannus, 29–50.
- Lastensuojelun käsikirja. 29.6.2020. Kiireellinen sijoitus. [Verkkosivu]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. [Viitattu 3.10.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/kiireellinen-sijoitus>
- Lastensuojelun käsikirja. Ei päiväystä. Hyvää kohtelua koskeva suunnitelma. [Verkkosivu]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. [Viitattu 6.11.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hyvaa-kohtelua-koskeva-suunnitelma>
- Lastensuojelun käsikirja. Ei päiväystä. Lastensuojelulaitokset. [Verkkosivu]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. [Viitattu 17.10.2020]. Saatavana: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset>
- Lawson, K. 2016. New Employee Orientation Training. [E-kirja]. Alexandria, Virginia: Association For Talent Development (ATD Workshop Series). [Viitattu 1.11.2020]. Saatavana: <https://web-a-ebscobhost-com.libts.seamk.fi/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTEwNzYyMF9fQU41?sid=2059a73e-4551-45a8-98ef-b04719f836f2@sdv-sessmgr03&vid=0&format=EK&lpid=itrs01&rid=0>

- Malja, M., Puustinen-Korhonen, A., Petrelius, P. & Eriksson, P. (toim.) 2019. Lastensuojelun laatusuositus. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen Kuntaliitto. [Viitattu 30.3.2020]. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8. Saatavana: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM_2019_8_J_Lastensuojelun_laatusuositus.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mikkola, M. 2005. Lastensuojelulain tausta. Teoksessa: A. Puonti, T. Saarnio & A. Hujala (toim.) Lastensuojelu tänään. 2. p. Helsinki: Tammi, 77–84.
- Mikkonen, A-R. 2004. Mentorin muuntuvat roolit. Kokemukseni mentorointiprosessista Sosiaali- ja terveysalan työvoiman tulevaisuus -projektissa. Teoksessa: R. Väistö. (toim.) Mentorointi, ammatillisen kasvun ja työyhteisön kehittämismenettelmä sosiaali- ja terveysalalla. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu, 28–33.
- Niemelä, H. 2005. Lapsikeskeinen sijaishuolto. Mitä tekisin, jos tämä olisi oma lapseni? Teoksessa: S. Laaksonen & M. Kempainen (toim.) Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 20. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto ry, 57–78.
- Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakkoivaa työsuojelua. [Verkkajulkaisu]. 2. p. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. [Viitattu 12.10.2020]. Saatavana: <https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Ty%C3%B6suhde/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n%20kehitt%C3%A4minen/Ty%C3%B6h%C3%B6n%20perehdytt%C3%A4minen%202009%20TTK.pdf>
- Porko, P., Heino, T. & Eriksson, P. 2018. Selvitys yksityisistä lastensuojelun yksiköistä. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpöytäpaperi 21/2018. [Viitattu 17.10.2020]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136436/URN_ISBN_978-952-343-131-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pulkkinen, T. 2019. Omaohjaajatoiminnan kehittäminen lastensuojeluyksikössä. ”Yhdessä eteenpäin”. [Verkkajulkaisu]. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, kehittämisen ja johtamisen koulutus. Opinnäytetyö. [viitattu 31.3.2020]. Saatavana: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/168670/Pulkkinen_Tiina.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Pösö, T. 2015. Lapsi uusissa olosuhteissa – Adoptio ja perhehoito. Teoksessa: J. Sinkkonen & K. Tervonen-Arnkil (toim.) Lapsi uusissa oloissa: tietoa sijaishuollosta ja adoptiosta. Helsinki: Duodecim, 16–39.
- Ranta, T. 2.11.2020. Pohjanmaan aluejohtaja. Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro Oy. [Henkilökohtainen sähköpostiviesti]. Vastaanottaja: Sini Hänninen. [Viitattu 6.11.2020].

- Rantala, H. 2018. Mitä työhön perehdyttäminen on? Vuorovaikutuksen näkökulma. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Kieli- ja viestintätieteiden laitos. Puheviestinnän maisterintutkimus. [Viitattu 8.11.2020]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/58435/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201806083102.pdf>
- Rusanen, E. 2011. Hoiva, kiintymys ja lapsen kehitys. Helsinki: Oy Finn Lectura Ab.
- Ruusuvuori, J. 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa: J. Ruusuvuori, P. Nikander, & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 424–431.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa: J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen(toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9–36.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [Viitattu 12.10.2020]. Saatavana: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html
- Siisiäinen, M. 2014. Four Faces of Participation. Teoksessa: A-L. Matthies & L. Ungerhoj (toim.) Participation, Marginalization and Welfare Services. Concepts, Politics and Practices Across European Countries. [E-kirja]. Farnham, Surrey: Routledge, 29–46. [Viitattu 1.11.2020]. Saatavana: https://web-b-ebshost.com.libts.seamk.fi/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fNjQ1Mjc1X19BTg2?sid=49f1a8d9-2ab9-48e1-bc54-458885a8bf50@sessionmgr101&vid=0&format=EB&lpid=lp_ix&rid=0
- Sinkkonen, J. 2015a. Omahoitaja lapsen ja nuoren kasvun tukena. Teoksessa: J. Sinkkonen & K. Tervonen-Arnkil (toim.) Lapsi uusissa oloissa. Tietoa sijaishuollosta ja adoptiosta. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 241—247.
- Sinkkonen, J. 2015b. Mitä tulisi ottaa huomioon lasta sijoitettaessa. Teoksessa: J. Sinkkonen & K. Tervonen-Arnkil (toim.) Lapsi uusissa oloissa. Tietoa sijaishuollosta ja adoptiosta. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 148—164.
- Sosionomi (AMK) Kompetenssit. Ei päiväystä. Seinäjoen Ammattikorkeakoulun opinto-opas [Verkkojulkaisu]. Seinäjoki. [Viitattu 1.11.2020]. Saatavana: <https://opinto-opas.seamk.fi/index.php/fi/21/fi/79>
- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.
- TENK 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. [Viitattu 1.11.2020]. Saatavana: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

- Timonen-Kallio, E., Yliruka, L. & Närhi, P. 2017. Lastensuojelun terapeuttisen laitostkasvatuksen mallinnus. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpäperi 23/2017. [Viitattu 7.11.2020]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132319/Tyo%cc%88pa- peri_2017_23_netii%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Uusitalo, I. 2018. Lastensuojelun vaativat tilanteet työssäoppimistilanteina ja tiedontuottajina. Teoksessa: J. Sudentlehti & I. Uusitalo (toim.) Tulevaisuuden lastensuojelu. Helsinki: Suomen Psykologinen Instituuttiyhdistys ry, 35–48.
- Vakkuri, N. 2020. Nuorten kertomuksia osattomuudesta lastensuojelussa. [Verkkajulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, sosiaalityö. Maisterintutkielma. [Viitattu 18.10.2020]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/71038/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202007035214.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. [E-kirja]. Helsinki: Edita. [Viitattu 7.11.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.
- Väistö, R. 2004. Mentorointi yksilön ja työyhteisön kehittämisen mahdollistajana. Teoksessa: R. Väistö (toim.) Mentorointi, ammatillisen kasvun ja työyhteisön kehittämismenetelmä sosiaali- ja terveysalalla. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu, 7–18.

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Liite 2. Omaohjaajaa koskeva sijaishuollon laatukriteeristö

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Taustatiedot

- Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassa?
- Mikä on koulutuksesi?
- Milloin sait ensimmäisen oman nuoren?
- Montako omaa nuorta sinulla on tällä hetkellä?

1. Teema: Perehdytyksen ohjeistus ja käytännöt

- Omaohjaajuuteen perehdyttäminen yksikössänne? Selkeä linja/ohjeistus, jonka mukaan perehdytys toteutuu?
- Keskustelut omaohjaajuuden/omaohjaajan merkityksistä ja odotuksista työyhteisössä /yksikönjohtajan kanssa?
- Onko perehdytyskansionne kuvattu (tarpeeksi) omaohjaajuutta? Millaisia asioita siihen olisi tärkeää ottaa mukaan?
- Miten omaohjaajan työtehtäviä käydään läpi?

2. Teema: Omaohjaajan työtehtävät ja rooli

- Käsitys omaohjaajan työtehtävistä ja roolista
→ Mitä siihen sisältyy? Miten se poikkeaa normaalista ohjaajan työtehtävistä?
- Millaisessa roolissa koet olevasi omille nuorillesi?
→ Kiintymys? Käytännön asioiden hoitaja?
- Pitäisikö roolia selkeyttää ja yhdenmukaistaa vai onko nykykäytäntö riittävä, perustelut?

(Seuraavaan alustusta sijoitettujen nuorten kiintymyssuhteista...)

- Usko omaohjaajan mahdollisuudesta vaikuttaa korjaavasti/korvaavasti nuoren kiintymyssuhteeseen? Lisääkö ajatus vastuullisuuden veloitetta olla lähin ja turvallinen aikuinen?
- Miten omaohjaajatyöskentelyä voisi kehittää?
- Miten nuori osallistetaan teidän yksikössänne oman elämänsä asioihin?
- Perheeseen tehtävä työ?

3. Teema: Perehdytyksen kehitysideat

- Millainen olisi paras tapa perehdyttää omaohjaajuuteen?
→ mitä tulisi huomioida työntekijän/nuoren kannalta?
- Millaisia asioita perehdytyskansioon tulisi sisällyttää?
- Mitä käytännön perehdytys tulisi olla?
- Kuinka kauan sen tulisi kestää?
- Muita ajatuksia?

Liite 2. Omaohjaajaa koskeva sijaishuollon laatuksiteristö

<p>1. Sijaishuoltomuodon- ja paikan valinta: Nuoren sijaipaikka on hänen etujensa mukainen ja vastaa nuoren tarpeisiin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Omaohjaajan osallistuminen mahdollisuuksien mukaan sijaipaikan sopivuuden arviointiin huomioiden mm. sijoituspaikan muut nuoret • Omaohjaaja osallistuu arviointiin perheen jälleenyhdistämisestä
<p>2. Nuoren tulo sijaishuoltopaikkaan: Nuori kokee muuton turvallisena ja ennakoitavana, kokee itsensä tervetulleeksi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Omaohjaajan valmistautuminen nuorentuloon • Omaohjaaja hallitsee uuden nuoren tulon liittyvän toimintaohjeen toteuttaen sitä yksilöllisesti nuoren tarpeisiin vastaten • Omaohjaaja tutustuu nuoreen ja tutustuttaa hänet yksikköön ja muihin nuoriin • Omaohjaaja huomioi nuoren yksilöllisyyden ja tukee esim. nuoren huoneen sisustamisessa
<p>3. Nuoren arki sijaishuoltopaikassa: Sijaishuoltopaikka on turvallinen kasvuympäristö nuorelle ja nuori kokee olonsa turvallisiksi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nuoren turvallisuudesta huolehtiminen niin, ettei tulla kiusatuksi, hyväksikäytetyksi tai leimatuksi • Omaohjaaja vahvistaa nuoren uskoa kokemuksista kertomisen tärkeyteen • Nuoren koskemattomuuden ja yksityisyyden suojan toteutumisesta huolehtiminen • Turvallisten rajojen asettaminen • Palaamatta jääneen nuoren etsiminen ja noutaminen tarvittaessa, asian käsitteleminen nuoren kanssa
<p>4. Arki sijaishuoltopaikassa: Nuori saa tukea kasvuunsa ja kehitykseensä, sijaishuoltopaikassa on nuorta arvostava ja kannustava ilmapiiri.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nuoren perushoidosta ja huolenpidosta vastaaminen ja huolehtiminen • Ymmärryksen, turvan ja hellyyden tarjoaminen nuorelle • Nuoren positiivisen minäkuvan, toimijuuden ja sosiaalisten taitojen vahvistaminen • Nuoren kielellisen, uskonnollisen ja kulttuurisen taustan kunnioittaminen ja huomioiminen toiminnassa • Omaohjaaja pyrkii toiminnallaan tukemaan sijaishuoltopaikan nuorten välisiä suhteita • Nuoren positiivisen minäkuvan, toimijuuden ja sosiaalisten taitojen vahvistaminen • Nuoren sukupuoli-identiteetin rakentumisen tukeminen • Nuoren vastuuttaminen ikätason mukaisesti, ongelmatilanteiden ratkaisua yhdessä nuoren kanssa • Omaohjaaja huolehtii oman ammatillisen osaamisensa ylläpidosta ja kehittämisestä
<p>5. Nuorella on mahdollisuus osallistua omaa elämäänsä, sijaishuoltopaikan arkea sekä omaa asiakkauttaan koskevaan päätöksentekoon.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nuoren osallistumisen mahdollistaminen laitoksen arjen suunnittelussa ja päätöksenteossa • Nuoren mielipiteiden ja toivomusten selvittäminen mahdollisuuksien mukaan • Tehtyjen ratkaisujen perustelevuus nuorelle ja tiedon antaminen ikätason mukaisesti • Nuoren osallisuuden huomioiminen arjessa ja päätöksentekotilanteissa, lisää nuoren uskoa omiin vaikuttamismahdollisuuksiinsa • Nuoren itseilmaisun tukeminen
<p>6. Nuori kokee kuuluvansa lapsuuden ja nuoruuden yhteisiin myös sijaishuoltopaikan ulkopuolella.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nuoren koulunkäynnin, harrastusten, kaverisuhteiden ja muiden vuorovaikutussuhteiden tukeminen • Omaohjaaja tukee nuoren pitkäjänteisyyttä koulunkäynnin ja harrastusten suhteen • Aktiivinen yhteistyö nuoren asioissa koulun ja vanhempien kanssa
<p>7. Yhteydenpitoa läheisiin tuetaan. Nuori kokee, että hänen läheisiään arvostetaan ja kunnioitetaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kunnioittava ja arvostava puhe nuoren perheestä ja läheisistä • Omaohjaaja pitää yhteyttä nuoren perheeseen asiakassuunnitelmassa sovitulla tavalla • Omaohjaaja sopii yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa kotiharjoittelusta ja muista matkoista • Omaohjaaja sitoutuu suunnitelmalliseen yhteistyöhön perheen ja nuoren lähiverkoston kanssa
<p>8. Nuori tietää oikeuksistaan ja oikeusturvakeinoista ja sijaishuoltopaikassa kunnioitetaan lapsen itsemääräämisoikeutta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Omaohjaaja tukee nuorta yhteydenpidossa sosiaalityöntekijäänsä ja huolehtii, että nuori tietää, kuinka saada yhteys sosiaalityöntekijään sekä saattaa nuoren tietoisuuteen muut oleelliset yhteyshenkilöt • Viranomaisten ja sijaishuoltopaikan toimivaltuuksien ja velvollisuuksien kertominen nuorelle • Rajoitustoimenpiteiden käytön yleisten edellytysten hallitseminen kokonaisuudessaan
<p>9. Nuori saa hänelle kuuluvan opetuksen, terveydenhuollon sekä muut perus- ja erityistason palvelut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Koulunkäynnin ja perusterveydenhuollon palveluiden toteutumisesta huolehtiminen • Nuoren kuntoutukseen osallistuminen tarpeen mukaan
<p>10. Sijaishuoltopaikasta siirtyminen/sijaishuollon päättymisen: Nuori kokee muuttamisen turvallisiksi ja ennakoitaviksi olevaksi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Omaohjaaja tukee nuoren suunnitelmallista siirtymistä seuraavaan elämäntilanteeseen • Vastaa nuoren hoidosta siihen saakka, kunnes nuori muuttaa muualle • Perheyön toteuttaminen suunnitelman mukaisesti jälleenyhdistämistilanteessa
<p>11. Itsenäistyvä nuori saa tarvitsemansa tuen ja palvelut jälkihuollossa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nuoren itsenäistymistaitojen tukeminen • Nuoren urasuunnittelun, koulutuksen tai työpaikan hankkimisessa tai muun mielekkään tekemisen järjestämisessä tukeminen • Jälkihuoltosuunnitelman toteuttaminen
<p>12. Sijaishuollon suunnitelmallisuus ja dokumentointi: Nuori kokee sijoituksen, sen seurannan ja dokumentoinnin olevan suunnitelmallista ja häntä varten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asiakassuunnitelman sekä hoito- ja kasvatussuunnitelman noudattaminen • Nuoren asioiden raportointi ja asiakastietojen asianmukainen käsitteleminen • Omaohjaaja osallistaa nuorta raportointiin ikä- ja kehitystason mukaisesti • Dokumentointi nuoren kanssa yhdessä