

Tarja Janhunen, Tiina Pitko ja Emilia Säles

# TYÖNOHJAUS SIJAISVANHEMMUUDEN TUKENA

Opas työnohjauksen tilaajille,  
työnohjaajille ja sijaisvanhemmille

$$1 + 2 =$$



Tarja Janhunen on psykologi, psykodraamaohjaaja ja työnohjaaja.  
[www.mielle.fi](http://www.mielle.fi)

Tiina Pitko on työnohjaaja, ryhmänohjaaja ja sijaisäiti.  
[www.facebook.com/Tiinajohanna](https://www.facebook.com/Tiinajohanna)


Emilia Säles on puheviestinnän ja vuorovaikutuksen kouluttaja, työnohjaaja ja sijaisäiti.  
[www.puheyhteys.fi](http://www.puheyhteys.fi)

ISBN 978-952-93-6082-6 (nid)  
ISBN 978-952-93-6082-3 (PDF)

kuvat: Pixhill  
taitto: Uupi Tirronen | kuvaunit

# SISÄLLYS

Alkusanat	4
Mitä on perhehoito?	6
Mitä on sijaisvanhemmuus?	8
Perheestä sijaisperheeksi – sijaisperheen verkostot	10
Työnohjaus ja sijaisvanhemmuus	12
Sijaisvanhempien työnohjauksen erityisyys	16
Miksi ja miten työnohjausta tulisi käyttää lastensuojelun perhehoidossa?	18
Kuka voi olla sijaisvanhemman työnohjaaja?	22
Työnohjaajan jaksaminen ja rajat	24
Työnohjaussopimus, rakenteet ja tavoitteet	26
Työnohjauksen vaikuttavuus	28
Työnohjauksen eettiset periaatteet ja sijaisvanhempien työnohjaus	31
Loppusanat	32
Lähteet	34
Aiheeseen liittyvää kirjallisuutta	35
Liite 1 – Yhteenveto sijaisvanhempien ja sukulaissijaisvanhempien vastauksista	36
Liite 2 – Yhteenveto työnohjaajien vastauksista	37
Liite 3 – Yhteenveto sosiaalityöntekijöiden vastauksista	38
Liite 4 – Kyselylomakkeet	40

- 
- Sijaisvanhemilla on lakiin perustuva oikeus työnohjaukseen.  
*Perhehoitolaki 15 §*

# ALKUSANAT

Tämä julkaisu käsittelee sijaisvanhempien työnohjausta ja siihen liittyviä kysymyksiä. Oppaan tavoitteena on selvittää työnohjauksen mahdollisuuksia silloin, kun toimitaan sijaisperheiden kanssa.

Sijaisvanhemmilla on vuodesta 1992 alkaen ollut lakiin kirjattu oikeus työnohjaukseen. Tällä hetkellä oikeus työnohjaukseen määräytyy 1.4.2015 voimaan tulleen Perhehoitolain mukaan. (*Perhehoitolaki 15 §*). Sijaisvanhemman oikeus työnohjaukseen herättää lakiperustastaan huolimatta hämmennystä niin sijaisvanhempien, työnohjaajien kuin sosiaalityöntekijöidenkin keskuudessa. Osa sijaisvanhemmista ei tiedä, miten työnohjausta voi hyödyntää. Osa työnohjaajista mietityttää, miten sijaisvanhempia voi työnohjata perheen ja työn välimaastossa. Osa sosiaalityöntekijöistä puolestaan ei näe työnohjausta tarpeellisena tuen muotona tai työnohjausta käytetään vain kriisitilanteissa. Toimiessamme työnohjaajina olemme huomanneet sijaisvanhempien työnohjauksen erityisyyden muihin työnohjauksiin verrattuna.

Perhehoidon määrittäminen ensisijaiseksi sijaishuollon muodoksi lisää sijaisperheisiin sijoitettavien lasten määrää ja toisaalta tuo perheisiin sellaisia lapsia, jotka aiemmin olisi sijoitettu laitokseen.

Tämä asettaa sijaisperheet poikkeuksellisen haastavan kasvatustehtävän eteen. Sijaisvanhemmat tarvitsevatkin tehtävässään erilaisia tukimuotoja. Yksi tukimuodoista on työnohjaus.

Työnohjaukseen tuleminen syitä, työnohjausprosessia ja työnohjauksen vaikutuksia lastensuojelun perhehoidossa ei ole aiemmin selvitetty. Oppaan kirjoittamisessa apuna on ollut Surveypal-kysely, jolla kerättiin sijaisvanhempien, työnohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia sijaisvanhempien työnohjauksista. Kyselyyn vastasi 236 sijaisvanhempaa, 20 sukulaissijaisvanhempaa, 20 sosiaalityöntekijää ja 34 työnohjaajaa marraskuussa 2014. Kyselyn tuloksia raportoidaan tämän oppaan sivuilla. Tiivistelmät kyselyn vastauksista vastaajalajeittain löytyvät oppaan liitteistä.

Kiitämme kaikkia kyselyyn vastanneita arvokkaista tiedoista, SOS-lapsikyläsäätiötä selvitys- ja kirjoittamistyön mahdollistaneesta apurahasta ja Perhehoitoliittoa oppaan markkinoinnista ja jakelusta. Kiitos Perhehoitoliiton tiedottaja Kirsi-Marja Nurminen sekä harjoittelija Anni Pajari kyselyn teknisestä toteutuksesta sekä kaikki tekstiä kommentoineet ja palautetta antaneet sijaisvanhemmat, sosiaalityöntekijät ja työnohjaajat.

A yellow door with a window looking out onto a garden with yellow flowers. The door has a silver handle and a keychain with a pink and white tassel. The window is divided into several panes, and the view outside is a lush green garden with many yellow flowers.

Perhehoitoa määritteleviä lakeja:

- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417
- Perhehoitolaki 20.3.2015/263
- Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301

*Lakitekstit löytyvät osoitteesta: [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)*

# MITÄ ON PERHEHOITO?

Perhehoidolla tarkoitetaan tässä oppaassa lapsen ja nuoren hoidon, kasvatuksen ja muun ympärivuorokautisen huolenpidon järjestämistä oman kodin ulkopuolella yksityiskodissa. Lastensuojelun perhehoito voi olla lyhyt- ja pitkäaikaista, ja se voi tapahtua vieraassa perheessä tai sukulaisperheessä. Lasten ja nuorten perhehoitajia kutsutaan sijaisvanhemmiksi ja perhettä sijaisperheeksi. Perhehoidon tavoitteena on antaa sijoitetulle lapselle koti ja läheisiä ihmissuhteita sekä edistää hänen perusturvallisuuttaan ja sosiaalista kehitystään. Sijoitettu lapsi on sijaisperheessä yksi perheenjäsenistä. Perhehoitoa voidaan toteuttaa myös aikuisten perhehoitona kehitysvammaisille aikuisille, mielenterveyskuntoutujille ja ikäihmisille.

Perhehoitoa voidaan käyttää huostaan otettujen ja kiireellisesti sijoitettujen lasten hoidon ja huolenpidon järjestämiseksi tai avohuollon tukitoimena, kun lapsi sijoitetaan. Perhehoito on Lastensuojelulain mukaan laitoshoitoon nähden ensisijainen sijaishuollon muoto (50 §). Laitoshuoltoa järjestetään, jos

lapsen sijaishuoltoa ei voida järjestää lapsen edun mukaisesti riittävien tukitoimien avulla perhehoidossa tai muualla. Tukitoimilla tarkoitetaan lapselle, hänen perheelleen ja sijaisperheelle annettavia tukitoimia. Perhehoito on yleensä toimeksiantosuhteista, mutta eri sijoittajilla on omia ammatillisia perhekoteja, joissa voidaan työskennellä myös työsuhteessa. (<https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/perhehoito>)

Vuoden 2013 lopussa kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia ja nuoria oli Suomessa kaikkiaan 18 022. Heistä perhehoitoon sijoitettuja oli 6 626 eli 37 %. Perhehoidossa olleiden lasten ja nuorten osuus kasvoi 2 % verrattuna vuoteen 2012. Perhesijoitukset ovat enemmistönä (52 %) kun tarkastellaan pitkäaikaisia, huostassa olleiden lasten sijoituksia. Sijaisperheisiin sijoitetuista lapsista ja nuorisista 12 % oli sijoitettu sukulais- tai läheisperheisiin. (<http://www.thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheetain/lasten-nuorten-ja-perheiden-sosiaalipalvelut/lastensuojelu>)





# MITÄ ON SIJAISVANHEMMUUS?

Lain mukaan sijaisvanhemmaksi voi ryhtyä henkilö, joka koulutuksensa, kokemuksensa tai henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella on sopiva antamaan perhehoitoa. Sijaisperheeksi ryhtyminen on koko perheen asia. Siitä tulee keskustella kaikkien perheenjäsenten kanssa. Perheen kanssa käytyjen keskustelujen, valmennuskurssin ja perheen oman päätöksen pohjalta kouluttajapari ja sosiaaliviranomaiset arvioivat perheen valmiuksia ryhtyä sijaisperheeksi.

Jotta sijaisvanhemmat pystyvät vastaamaan sijoitetun lapsen tarpeisiin, heillä tulee olla valmius (1) suojella ja hoivata lasta, (2) tukea lapsen yksilöllistä kehitystä, (3) tukea lapsen suhteita syntymävanhempiinsa ja turvata lapsen muiden läheisten ihmissuhteiden jatkuminen, (4) sitoutua lapseen ja toimia hänelle luotettavana aikuisena tarvittaessa koko elämän ajan ja (5) tehdä yhteistyötä lapsen asioissa. Sijaisvanhemmilla on oikeus valmennukseen ja tukeen, jotta he pystyvät

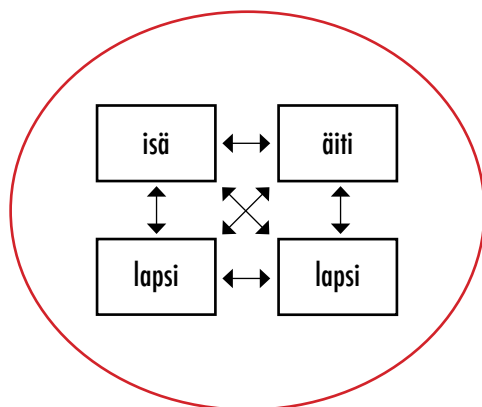
toimimaan lapsen tukena. (Bäck-Kiianmaa & Hakkarainen, 2008; Pride-kirja, 2006).

Sijaisperheiden saatavuuteen vaikuttaa tiedottaminen, rekrytoiminen ja valmentaminen sekä sijoituksen aikaisen tuen määrä ja laatu. Sijaisperheiden näkökulmasta suurimpia haasteita ovat voimakkaasti oireilevat lapset ja haasteellinen yhteistyö syntymävanhempien kanssa. (Ketola, 2008).

Perhehoito on tiimityötä, jossa sijoittaja ja sijaisperhe muodostavat työparin. Ammattitaitoisen sosiaalityöntekijän tuki on korvaamaton voimavara sijaisvanhemmalle (Bäck-Kiianmaa & Hakkarainen, 2008). Sijaisvanhemmille voidaan antaa taloudellista, tiedollista, emotionaalista ja toiminnallista tukea. Tuki voi olla virallista tai epävirallista.

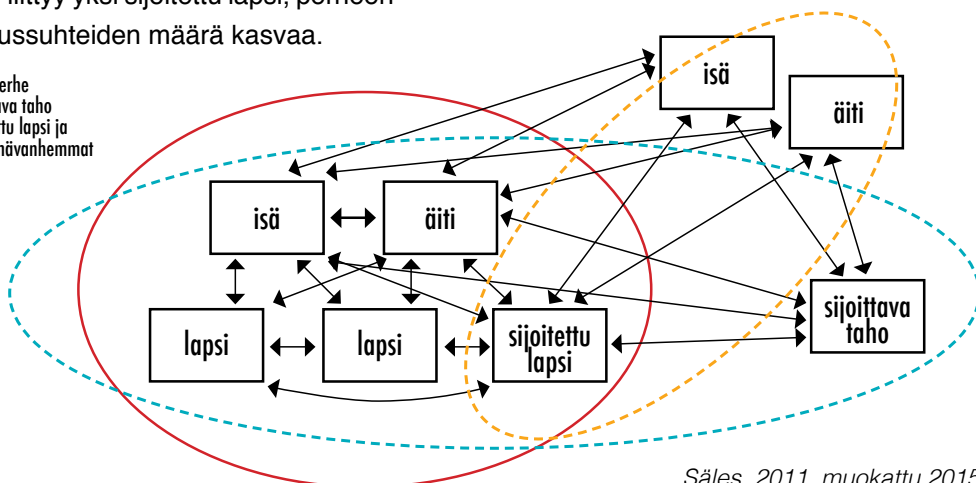
# PERHEESTÄ SIJASPERHEEKSI – SIJASPERHEEN VERKOSTOT

Hyvin erilaisista ja erikokoisista perheistä tulee sijaisperheitä. Sijaisperhetoiminta tuo mukanaan uusia yhteistyökumppaneita ja sijaisperheen vuorovaikutussuhteet lisääntyvät. Ennen sijaisperhetoiminnan aloittamista nelihenkisen perheen vuorovaikutussuhteita voidaan kuvata yksinkertaisella nelikentällä.



Kaksipäiset nuolet perheenjäsenten välillä kuvaavat henkilöiden välisiä vuorovaikutussuhteita. Kun kuvan nelihenkiseen perheeseen liittyy yksi sijoitettu lapsi, perheen vuorovaikutussuhteiden määrä kasvaa.

— sijaisperhe  
- - - sijoittava taho  
- - - sijoitettu lapsi ja syntymävanhemmat



Säles, 2011, muokattu 2015

Kun lapsi sijoitetaan vanhemmuus ja siihen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat syntymävanhemman, lapsen sijoittaneen tahon ja sijaisvanhempien kesken. Joitain asioita, jotka ennen sijaisperhetoimintaa olivat perheen oman päätätävällän alla, hoidetaankin sijaisperheessä yhteistyössä sijoittavan tahon ja sijoitetun lapsen syntymävanhempien kanssa.

Sijaisvanhemmuus on ehdollista vanhemmuutta. Sosiaalityöntekijällä on oikeus ja velvollisuus valvoa lapsen vointia

ja kehitystä sijaisperheessä. Mahdollisten ongelmien kohdatessa sosiaalityöntekijän harkinnassa on sijoituksen jatkuminen tai päättyminen.

Sijoitetut lapset tarvitsevat usein erilaisia terveydenhuollon ja erityisopetuksen palveluita, mikä kasvattaa sijaisperheiden verkostoja entisestään. Seuraava kuva esittää yhteistyötahoja, jotka kolmen sijoitetun lapsen sijaisperhe kohtasi vuoden aikana. Erilaisia työntekijöitä on yhteensä 78. Lisäksi mukana on satunnaisia yhteistyötahoja.

10 syntymäsukuun kuuluvaa	4 tutkimusjakson työntekijää	2 rehtoria	1 työntekijä tukihenkilöiden organisaatiosta	1 ratsastuksen opettaja
8 lääkäriä	4 sosiaalityöntekijää	2 silmälääkäreitä	1 neuropsykologi	1 sirkuskoulun opettaja
5 tilapäisen hoitopaikan työntekijää	3 opettajaa	2 erityisopettajaa	1 neurologi	1 musiikin opettaja
5 avustajaa	3 hammaslääkäreitä	2 fysioterapeuttia	1 sosiaaliohjaaja	lisäksi satunnaisia työntekijöitä
5 sairaanhoitajaa	3 hammashoitajaa	2 psykologia	1 kuraattori	
5 taksinkuljettajaa		2 tukihenkilöä	1 ortopedi	
		2 terapeuttia	1 toimintaterapeutti	
		2 jalkojenhoitajaa		

*Pitko, 2007, muokattu 2015*

Sijoitetun lapsen verkostoon saattaa vuoden sisällä kuulua kymmeniä eri ammattilaisia. Aika ajoin onkin syytä tarkastella verkoston laajuutta, sen eri osien toimivuutta ja sijaisvanhemman omaa tapaa toimia verkostossa. On myös hyvä pohtia, tukeeko verkosto sijaisvanhemman kasvatus- ja huolenpitotehtävää, antaako se eväitä arkeen vai viekö se viimeisetkin voimat? Laaja ammattilaisten verkosto saattaa myös herkistää sijaisvanhempaa tulkitsemaan kommentit kritiikiksi omaa persoonaansa kohtaan. Sijaisvanhempia toimii henkilökohtaisella tasolla ja omalla persoonallaan ammattilaisten verkostossa, mikä voi asettaa hänet puolustuskannalle.

Sijaisvanhemman ensisijainen virallinen tukija on lastensuojelun sosiaalityöntekijä. Hänen kauttaan hoituvat sijaisvanhemman lakisääteiset tukimuodot, kuten palkkio ja kulukorvaus, käynnistämiskorvaus, oikeus vapaaseen sekä valmennukseen, koulutukseen ja tukeen (Janhunen, 2008). Tuen tulisi olla oikeassa suhteessa sijoitetun lapsen ja sijaisperheen tarpeisiin, toimintakykyyn ja ulkoihin rakenteisiin (esim. yksinhuoltajuus, sisarusuhteet, kehitykselliset kriisit, työajat, taloudelliset kysymykset). Sijaisvanhemman suhde tukeen vaihtelee. Parhaimmillaan sosiaalityöntekijän ammattitaito auttaa sijaisvanhempia jaksamaan. Pahimmillaan sijaisvanhemmat kokevat, että he eivät uskalla pyytää apua, koska pelkäävät menettävänsä lapsen.



- Työnohjauksella tarkoitetaan neutraalin, koulutetun henkilön antamaa prosessiluentoista tukea.
- Sosiaalityöntekijän antama tuki ei ole työnohjausta.

- Sijaisvanhempien tieto mahdollisuudesta saada työnohjausta on edelleen sattumanvaraista.
- Työnohjauksen tavoitteita ei aseteta selkeästi, jolloin vaikuttavuuden arviointi on mahdotonta.
- Työnohjauksen saamiselle mainitaan lukuisia esteitä.

# TYÖNOHJAUS JA SIJAISVANHEMMUUS

Työnohjaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä. Työnohjaus tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla yksilöllisesti tai ryhmässä (*Suomen työnohjaajat ry*). Työnohjaus alkoi Suomessa 1950-luvulla kirkon piirissä ja sosiaalityössä (*Ranne, Keskinen & Tapiala, 2014*). Työnohjauksen määrittelyn moninaisuus hämmentää vielä 2010-luvullakin, vaikka työnohjaajat ovat pyrkineet sitä täsmentämään (*Keskinen, 2014*).

Perhehoitolain mukaan perhehoidon järjestämisestä vastaava kunta tai kuntayhtymä vastaa perhehoitajalle annettavasta valmennuksesta, työnohjauksesta ja koulutuksesta sekä perhehoitajaksi aikovalle henkilölle annettavasta ennakkovalmennuksesta (*Perhehoitolaki 15 §*). Työnohjaus voi olla tarpeellinen apu esimerkiksi sijaisvanhemmuuden alkuvaiheessa oman roolin hahmottamisessa ja mahdollisten epärealististen odotusten purkamisessa. Työnohjaaja voi asettua sijaisvanhemman rinnalle tutkimaan tilannetta sekä kyselemään ja esittämään erilaisia näkökulmia, jotka haastavat

sijaisvanhempaa pohtimaan asioita uudelleen. Jo se, että sijaisvanhemmalla on mahdollisuus käydä läpi tunteitaan työnohjauksessa ilman, että hänen kelpoisuutensa toimia sijaisvanhempana arvioidaan, on helpottavaa ja normalisoi arkea.

Mikä tahansa keskustelu ei ole työnohjausta. Työnohjauksessa olennaista on, että keskustelu palvelee työn kehittämistä ja työstä oppimista. (*Keskinen, 2014*). Sijaisvanhempien työnohjauksen pelkistäminen selkeärajaiseksi on vaikeaa. Työnohjauksen rinnalla ja rajapinnoilla ovat muun muassa coachaus, konsultointi, mentorointi ja terapia. Coachaus on työnohjausta rajatumpaa ja konkreettisiin tavoitteisiin pyrkivää henkilökohtaista valmennusta. Konsultoinnissa puolestaan haetaan ratkaisua selkeään kysymykseen esimerkiksi sijoitetun lapsen käyttäytymisen suhteen. Mentoroinnissa sijaisvanhempaa tukee mentori eli kokenut sijaisvanhempi, joka antaa oman kokemuksensa toisen sijaisvanhemman käyttöön keskustelemalla ja tukemalla. Mentori on saanut lyhyen

prosessikoulutuksen ja saa pienen korvauksen. Mentorointi on luonteeltaan vertaistukea, työnhajaus on ammatillista tukea.

Työnohjauksessa sijaisvanhempi voi tutkia omaa rooliaan sijaisvanhempana, jäsentää kokemuksiaan ja tunteitaan sekä pohtia paikkaansa sijoitetun lapsen verkoston jäsenenä. Koulutettu työnhajaja auttaa työnhajattavaa jäsentämään sijaisvanhemmuuteen liittyviä ilmiöitä teoreettisesti, vertaamaan niitä aiempiin kokemuksiin ja löytämään uusia näkökulmia.

Sijaisvanhemmuuden pelkistäminen vanhemmuuteen, työhön tai ammatillisuuteen ei ole mahdollista. Sijaisvanhemmuus ei ole työsuhteeseen perustuvaa työtä eikä se ole ammatti. Samalla se kuitenkin on ammatillista, toimeksiantosuhteeseen perustuvaa vanhemmuutta. Työnohjauksen avulla rakennetaan sijaisvanhemman identiteettiä ja ylläpidetään toimintakykyä ja hyvinvointia.

Lain mukaan sijaisvanhemmilla on oikeus saada työnhajusta (*Perhehoitolaki 15 §*). Toteuttamamme *Surveyspal-kyselyn* mukaan tieto työnhajuksesta saadaan sosiaalityöntekijöiltä, koulutuksista, muilta sijaisvanhemmilta, *Perhehoitoliitosta* tai muilta yhteistyötahoilta. Kyselyyn vastanneista sijaisvanhemmista 58 % oli saanut työnhajusta. Yllättävän moni ei kuitenkaan tiennyt mahdollisuudesta työnhajukseen.

*"En ole pyytänyt .... mutta en ole tiennyt sitä olevan saatavillakaan"*

Moni piti ongelmallisena sitä, että työnhajusta piti pyytää toistuvasti.

*"Olemme "jonossa" ja meille on luvattu työnhajusta. Tässä on kuitenkin kulunut jo jonkin aikaa ..."*

Sijaisvanhemmat olivat tyytymättömiä työnhajukseen, jos työnhajuskertoja oli ollut liian vähän, työnhajaja oli sijoittavasta organisaatiosta tai ryhmätyönohjajaus ei toiminut.

Työnohjauksen tarpeellisuuden arvioiminen jää usein yksittäisen työntekijän tai sijaisvanhemman aktiivisuuden varaan. Työnohjaukseen hakeutumisen kannalta on merkittävää, ajatellaanko, että sijaisvanhemman (tai sosiaalityöntekijän) tulisi selvittää ilman työnhajusta vai ajatellaanko, että työnhajaus on tarpeellinen tuki kaikessa ihmissuhdetyössä, jossa käytetään omaa persoonaa.

*"Liian kallista, ei ole saatavilla, katsotaan nyt .... sosiaalitoimen selitykset."*  
(sijaisvanhempi)

*"Olisi tarvittu, mutta ei sitä tarjottu."*  
(sijaisvanhempi)

*"Jos työnhajusta pyytää kääntyy se hyvin pian sijaisvanhempia vastaan."*  
(sijaisvanhempi)

Lapsen perheeseen sijoittaneen kunnan tulee huolehtia sijaisperheen tuesta. Kunta ei voi väistää vastuutaan toteamalla, että *"kukaan ei ole [työnhajusta] kysynyt, joten emme itse järjestä."* (sijaisvanhempi) tai vetoamalla pitkiin välimatkoihin tai puuttuviin rakenteisiin: *"Paikkakunnallamme ei ole työnhajauksen järjestäjän ja sijoittavan kaupungin välistä sopimusta"* (sijaisvanhempi). Sosiaalityöntekijöiden vastausten mukaan työyhteisöissä on varattu riittävästi resursseja työnhajaukselle. Sijaisvanhempien kokemus oli kuitenkin toinen. *Perhehoitolaki* ei määrittele työnhajauksen kestoa. Näin työnhajauksen epäämistä ei voi myöskään perustella sillä, että sijaisvanhempi on jo saanut työnhajusta tietyn määrän tietystä ajasta.

Sijoittava taho voi myös edellyttää sijaisvanhempaa osallistumaan työnohjaukseen. Tällöin syynä voi esimerkiksi olla, että sijaisvanhempi kokee jonkin sijaisvanhemmuuteen olennaisesti kuuluvan asian, kuten syntymävanhempien kanssa tehtävän yhteistyön, jatkuvasti tai toistuvasti hyvin hankalaksi. Sijoituksen purkautuessa sosiaalityöntekijä voi myös edellyttää työnohjaukseen osallistumista. Mikäli sijaisvanhempi kieltäytyy, on tärkeää selvittää kieltäytymisen syy. Onko työnohjauksen muoto oikea, onko työnohjaaja työnohjattavalle sopiva ja millaisia kokemuksia työnohjattavalla on mahdollisista edellisistä työnohjauksista?

Työnohjaus voi olla yksilö-, pari- tai ryhmätyönohjausta. Ryhmätyönohjauksen

etuja ovat vertaistuen saaminen, näkökulmien moninaisuus, muihin sijaisvanhempiin tutustuminen ja edullisuus. Ryhmätyönohjaukseen osallistuvat sijaisvanhemmat eivät työskentele yhdessä, minkä vuoksi ryhmäyttäminen ja luottamuksen rakentaminen voi olla hidasta. Useiden perheiden tarinat hankalista tilanteista voidaan kokea myös raskaina ja voimavaroja enemmän vievinä kuin niitä tuovina. Yksilö- ja parityönohjauksessa pystytään keskittymään yksittäisen sijaisvanhemman tunteihin ja kokemuksiin. Kyselyyn vastanneista sijaisvanhemmista suurin osa oli osallistunut joko ryhmä- tai yksilötyönohjaukseen, hiukan pienempi osuus parityönohjaukseen.



# SIJAISVANHEMPIEN TYÖNOHJAUKSEN ERITYISYYS

Työnohjaajien kommenttien mukaan sijaisvanhempien työnohjaus eroaa muusta työnohjauksesta. Sijaisvanhemmilla ei esimerkiksi ole työyhteisöä tai esimiestä, työnohjauksessa käsitellään perheen sisäisiä asioita ja perhedynamiikkaa, tunteet ovat vahvasti mukana ja työnohjauksen tulee olla *"hienovaraista ja kunnioittavaa"* (työnohjaaja). Sijaisvanhempien koulutustausta ja esimerkiksi teoreettinen tieto lapsen kehitykseen liittyvistä asioista vaihtelevat paljon.

Sijaisvanhemmuus on ammatillista vanhemmuutta, jota tehdään omalla persoonalla, ilman työn antamia suojaavia tekijöitä, kuten esimerkiksi työaikaa, esimiestä, työkavereita ja lomiam. Mahdollisesti tästä syystä jaksaminen, tunteet ja sijaisvanheman erilaiset roolit ovat paljon esillä työnohjauksessa. Työnohjauksessa tarkastelun kohteena ovat myös sijaisvanheman henkilökohtaiset asiat, jotka vaikuttavat sijaisvanhempana toimimiseen ja yhteistyösuhteisiin. Sijaisvanheman työnohjaus asettuikin usein työnohjauksen ja terapian rajapinnalle.

Tietoisuus omista tunteista ja niiden vaikutuksesta vapauttaa sijaisvanhemman toimimaan.

Erityiskysymyksiä työnohjaukseen tuovat myös sijaisvanhemmuuden erilaiset muodot. Sukulais- tai läheissijaisvanhemmuudessa on tärkeää, miten suku suhtautuu sijoitukseen. Suku voi olla merkittävä tuki tai asettaa lisää paineita sijoitukselle. Lisäksi sijaisvanheman suhde sijoitetun lapsen syntymävanhempaan muuttuu. Jos esimerkiksi sisarelta huostaan otetun lapsen sijaisvanhemmaksi ryhtyy lapsen eno eli äidin veli, perheen dynamiikassa tapahtuu voimakkaita muutoksia. Sisarusten välit eivät koskaan enää ole samanlaiset ja sisaruussuhde saatetaan menettää. Jos taas lapsi sijoitetaan isovanhemmalle, lasten ja vanhempien roolit muuttuvat kolmessa sukupolvessa. Työnohjauksessa voidaan käsitellä esimerkiksi syntymävanheman sukulaissijaisvanhemmassa herättämiä tunteita. Näin sijaisvanhempi pystyy olemaan sijoitetun lapsen tukena, kun tämä käsittelee omaa suhdettaan syntymävanhempansa.



Erityisyyttä perhehoidon kentässä kokevat myös yksin toimivat sijaisvanhemmat. Heidän arjestaan puuttuu toinen vaitiolovelvollinen aikuinen, jonka kanssa arkea voi jakaa. Myös samaa sukupuolta olevat sijaisvanhemmat tarvitsevat paikan, jossa purkaa ympäristön suhtautumisen mahdollisesti aiheuttamia paineita.

Kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden mukaan sijaisvanhempien työnohjaus on kokemusten, ajatusten, toimintatapojen ja tunteiden jakamista ja käsittelemistä. Työnohjausta pidetään ammatillisena tukena vaativassa kasvatustehtävässä. Työnohjauksen toivotaan lisäävän

sijaisvanhempien voimavaroja ja auttavan heitä hahmottamaan sijoitetun lapsen tilanne kokonaisvaltaisesti. Usein työnohjaajalta – etenkin hankalien asioiden ja suhteiden kohdalla – odotetaan myös konsultaatiota. Työnohjaajalta toivotaan hienotunteisuutta ja puolueettomuutta, mutta myös perustietoa sijoituksesta sekä sijaisvanhemman vastuisista ja velvollisuuksista. Lisäksi työnohjaajalta voidaan toivoa tietoa kehityspsykologiasta, kiintymyssuhteista, traumaista, yhteistyöongelmista ja perhedynamiikasta. Työnohjaajan on hyvä tunnistaa itseensä kohdistuvat toiveet ja vastata vain niihin, joihin hänen asiantuntijuutensa riittää.

- Sijaisvanhempien työnohjauksessa keskeisiä asioita ovat muun muassa kasvatusta ja hoitotyössä jaksaminen, perhedynamiikka, lapsen erityistarpeisiin vastaaminen ja vuorovaikutus yhteistyökumppanien kuten sosiaalityöntekijöiden ja sijoitetun lapsen vanhempien kanssa – sekä tämän kaiken herättämät tunteet.





- Jatkuvalla työnohjauksella tuetaan sijaishempia jokapäiväisessä vaativassa kasvat- ja hoitotyössä ja ehkäistään kriisien syntymistä.

- Kriisityönohjauksessa puretaan kriisiin liittyviä tunteita ja etsitään ratkaisuja, jotka mahdollistavat sijaisperheen toiminnan jatkumisen.

# MIKSI JA MITEN TYÖNOHJAUSTA TULISI KÄYTTÄÄ LASTENSUOJELUN PERHEHOIDOSSA?

Sijaisvanhemmuus on ainutlaatuinen elämäntapa, jossa yhdistyy yksityinen perhe-elämä ja vastikkeellinen hoito- ja kasvatustyö. Työnohjaus auttaa sijaisvanhempaa jäsentämään asemaansa, velvollisuuksiensa ja oikeuksiensa sekä mahdollisuuksia rajata omaa toimintaansa. Sijaisvanhemmat ovat vaitiolovelvollisia sijoitetun lapsen ja hänen syntymänsä asioissa (*Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista*). Usein sijoitetun lapsen ja sijaisvanhemman asiat kietoutuvat toisiinsa niin, että sijaisvanhemman on vaikeaa puhua omista tunteistaan ja tarpeistaan vaitiolovelvollisuutta rikkomatta (*Säles, 2013*).

Työnohjaajan vaitiolovelvollisuus antaa sijaisvanhemmalle mahdollisuuden

käsitellä asioita, joita hän ei muissa yhteyksissä voi paljastaa.

Työnohjaaja ei asetu kenenkään puolelle ketään vastaan eikä myöskään anna suoria ohjeita tai neuvoja. Työnohjauksen hyödyllisyyden ja vaikuttavuuden kannalta on tärkeää, että sijaisvanhempi saa työnohjauksessa puhua asioista peittelemättä ja suojelematta ketään. Luottamuksellisessa työnohjaussuhteessa sijaisvanhempi voi näyttää sijaisvanhemmuuteen liittyvät mahdollisesti voimakkaat ja vaikeatkin tunteensa ja tulla silti hyväksytyksi ja kuulluksi.

Työnohjauksessa sijaisvanhempi voi oppia tunnistamaan erilaisia toimintatapoja ja vuorovaikutuksen ilmiöitä. Tästä esimerkkinä ovat paralleeli-ilmiöt, joissa erilaiset

vuorovaikutustavat siirtyvät osapuolilta toisille. Sijoitetun lapsen ja syntymävanhempien välisen vuorovaikutuksen tyyli voi esimerkiksi siirtyä sijaisvanhemman ja sijoitetun lapsen väliseen vuorovaikutukseen tai heidän tapaansa olla vuorovaikutuksessa sosiaalityöntekijän kanssa. Sijoitetun lapsen kokema tuska tai sisäinen kaaos voi siirtyä sijaisvanhemmalle ja siten vaikuttaa tämän käyttäytymiseen. Paralleeli-ilmiöiden tunnistaminen lisää sijaisvanhemman tietoisuutta toimintatavoista ja antaa siten mahdollisuuden muuttaa niitä.

Yhteistyö eri osapuolten kanssa on merkittävä osa sijaisvanhemman perustehdävää. Sijaisvanhemp ei voi valita vuorovaikutuskumppaneitaan omien mieltymystensä tai harkintansa perusteella. Vuorovaikutus voi tuntua vaikealta esimerkiksi silloin, kun ymmärrystä perhehoidon työntekijän kanssa ei löydy tai kun syntymävanhemp jakaa omia elämänsä kriisejään sijaisvanhemmalle tai sijoitetulle lapselle. Sijaisvanhemp voi altistua joko suoraan tai välillisesti (esimerkiksi sijoitetun lapsen kokeman uhan kautta) psyykkiselle tai fyysiselle uhalle. Pahimmillaan sijaisvanhemmasta tai sijoitetusta lapsesta tulee väkivallan uhri. Sijaisvanhemman ja sijoitetun lapsen välisen kiintymyssuhteen vuoksi lapsen kokema väkivalta tai sen uhka haavoittaa sijaisvanhempaa syvästi. Työnohjauksessa sijaisvanhemp voi purkaa vuorovaikutukseen liittyvää kuormitusta ja löytää tapoja hyvän vuorovaikutuksen edistämiseen omassa verkostossaan.

Sijaisvanhemmuus sijoittuu vanhemmuuden ja ammatillisuuden rajapinnalle, mikä on nähtävissä muun muassa Leena Valkosen Sijaisvanhemmat-tutkimuksessa (2014). Rajapinnalla olo on useimmille sijaisvanhemmille itsestäänselvyys, vallitseva olotila,

jossa luovitaan tilanteen ja tarpeen mukaan. Sijaisvanhempien jaksamista ja tehtävää suoritumista parantaa, jos he kykenevät toimimaan sekä vanhemman että ”ammattilaisen” rooleissa (ks. Schofield, Beek, Ward ja Biggart, 2012).

Ulkopuolisille sijaisvanhempien erilaiset roolit ja niiden välillä liikkuminen voi sen sijaan olla hämmentävää. Sijaisvanhempaa saatetaan yrittää asettaa pelkästään vanhemman tai ammattihoitajan rooliin, vaikka hän liikkuu koko ajan ammatillisen ja henkilökohtaisen vanhemmuuden roolien välillä. Ulkopuolelta tulevat roolimääritykset kaventavat sijaisvanhempien toimintamahdollisuuksia ja mahdollisuuksia saada sijaisvanhemmuuteen tarvittavaa tukea. Jos sijaisvanhemp käsitetään pelkästään lasta työkseen hoitavaksi henkilöksi, esimerkiksi sijaisperheen ihmissuhteet ja kiintymyssuhteiden merkitys voidaan ohittaa. Jos taas sijaisvanhemp nähdään pelkästään lapsen vanhempana, voi käydä niin, että hänen tarvettaan ja oikeuttaan ammatilliseen tukeen, kuten työnohjaukseen, ei tunnisteta. Ymmärtämättä voi jäädä myös sijaisvanhemman asiantuntijuus sijoitetun lapsen asioissa. Työnohjauksessa on tärkeää huomioida sijaisvanhemman ammatillinen ja henkilökohtainen rooli. Sijaisvanhemp voi loukkaantua, jos häntä kohdellaan vain ammattilaisena ja vanhemman tunteet ohitetaan kokonaan. Tai hän voi loukkaantua, mikäli hänen kykynsä asettua ammatilliseen rooliin ohitetaan. Kun puhutaan vanhemman toimintatavasta, puhutaan myös persoonasta, ja se on henkilökohtaista.

Sijoituksen alkaminen ja päättyminen ovat tärkeitä nivelkohtia niin sijoitetun lapsen, sijaisperheen kuin lapsen syntymäsuvunkin elämässä. Nämä vaiheet voivat nostaa esille vaikeita tunteita kaikissa osapuolissa.

Kuitenkin vain pieni osa kyselyyn vastanneista työnohjausta saaneista sijaisvanhemmista ilmoitti saaneensa työnohjausta nimenomaan sijoituksen alkamisen tai päättymisen vaiheissa. Erityisesti sijoituksen loppuvaiheeseen työnohjausta saatiin vain harvoin. Jos jatkuva työnohjaus ei ole mahdollista, sijaisvanhempien tulisi saada työnohjausta aina, kun he sitä pyytävät. Sijoittavan tahon tulee aktiivisesti tarjota työnohjausta tilanteisiin, jotka voivat kuormittaa sijaisvanhempia

normaalia enemmän. Kokemus kriisistä on yksilöllinen ja kriisi voi jäädä huomaamatta niin sijaisvanhemmalta itseltään kuin sosiaalityöntekijältäkin. Käsittelemätön kriisi aiheuttaa ylimääräistä psyykkistä kuormitusta ja hankaloittaa vuorovaikutusta eri osapuolten välillä. Erityisesti sijoituksen päättymiseen liittyy monenlaisia näkemyksiä ja ristiriitaisia tunteita, joiden jäsentämisessä työnohjaus voi auttaa.

### TYÖNOHJAUSPROSESSI

- työnohjaustarpeen havaitseminen
- työnohjaajan valinta
- alkutapaaminen ja sopimuksen tekeminen
- työnohjauksen tavoitteista ja käytännöistä sopiminen
- työnohjaukset
- väliarviointi
- loppuarviointi



# KUKA VOI OLLA SIJAISVANHEMMAN TYÖNOHJAAJA?

Suurimmalla osalla kyselyymme vastanneista työnohjaajista oli työnohjaajan koulutus. Sijaisvanhempien työnohjaajina toimii kuitenkin myös henkilöitä, joilta työnohjaajakoulutus puuttuu. Työnohjaajaa valittaessa on suositeltavaa selvittää, millainen työnohjaajakoulutus tai mahdollisesti muu vastaava koulutus työnohjaajalla on.

Työnohjauskyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden mukaan työnohjaajan olisi hyvä tuntea perhehoidon kenttää. Perhehoidon tuntemus voi syntyä koulutuksen tai kokemuksen kautta. Perhehoitoliitto ry järjestää vuosittain työnohjaajille suunnatun koulutuspäivän, jossa tutustutaan perhehoitoon liittyviin lakeihin ja toimintatapoihin sekä herätellään työnohjaajien ymmärrystä perhehoidon kentästä erilaisten case-harjoitusten avulla. Koulutuksen käyneiden työnohjaajien yhteystiedot on koottu Perhehoitoliitto

ry:n ylläpitämälle sivustolle. ([http://www.perhehoitoliitto.fi/palvelut/palvelut\\_perhehoitajille/tyonohjaus/tyonohjaajapankki](http://www.perhehoitoliitto.fi/palvelut/palvelut_perhehoitajille/tyonohjaus/tyonohjaajapankki)).

Samassa organisaatiossa toimiva sosiaalityöntekijä ei voi toimia sijaisvanhemman työnohjaajana, vaikka hänellä olisi työnohjaajan koulutus. Työntekijä ei pysty työnohjaajana puolueettomuuteen. Sosiaalityöntekijä ei ole – eikä hänen myöskään pidä olla – vapaa omasta roolistaan tai työn mukanaan tuomista näkökulmista. Työnohjaajan ulkopuolisuus auttaa vaitiolovelvollisuuden toteutumista ja antaa sijaisvanhemmalle mahdollisuuden käsitellä myös suhdettaan sijoittavaan tahoon ja sen edustajiin.

Joskus sijaisvanhemmat tai työnohjauksen tilaajat toivovat, että työnohjaaja on itsekin sijaisvanhempi. Sijaisvanhempana toimivalle työnohjaajalle perhehoitoa

määrittävät lait ja käytännöt sekä sijaisvanhemmuuden herättämät ristiriitaiset tunnekokemukset ovat tuttuja. Tämä voi helpottaa luottamuksen syntymistä ja auttaa työnohjausprosessin syventämisessä ja keskittymisessä kussakin tilanteessa olennaisiin asioihin. Työnohjaajan sijaisvanhemmuus voi myös edistää ohjattavan ymmärretyksi tulemisen kokemusta. Vertaisuus antaa lisäksi mahdollisuuden haastaa työnohjattavaa rohkeasti totutuissa käsityksissä ja toimintatavoissa.

Työnohjaajan sijaisvanhemmuus voi kuitenkin aiheuttaa myös haasteita. Se voi hämärtää esimerkiksi muutoin melko selkeää työnohjaaja–työnohjattava -roolijakoa. Työnohjaajan on sijaisvanhemmuudestaan huolimatta kyettävä pysymään työnohjaajan roolissa, jottei työnohjauskeskustelu ala muistuttaa vertaiskeskustelua. Myös työnohjattavan näkökulmasta roolien selkeys

on tärkeää. Työnohjauksessa kysymys on ammatillisesta suhteesta, ei ystävyyssuhteesta. Sijaisvanhempityönohjaajan on oltava tietoinen omista kokemuksistaan ja niiden vaikutuksista, jotta hänen kokemuksensa eivät ohjaa työnohjauksen sisältöä ja suuntaa.

Työnohjaaja auttaa kysymyksillään ohjattavaa löytämään vastauksia ja tarkastelemaan osuuttaan tapahtumissa. Työnohjaaja tuo tilanteeseen uusia näkökulmia, mutta työnohjattava itse tutkii, ymmärtää ja oivaltaa. Tutkimusten mukaan työnohjauksella on myönteistä vaikutusta työn laatuun, työntekijän ammatti-identiteettiin, ammatilliseen kasvuun, työssä jaksamiseen ja esimiestyön kehittymiseen (Kärkkäinen, 2012). Kyselyyn vastanneet sijaisvanhemmat kokivat, että työnohjauksessa heillä oli mahdollisuus jakaa tunteitaan. He saivat myös vertaistukea ja puolisoiden välinen työnjako selkiytyi.

- Sijaisvanhemman työnohjaajalla tulee olla koulutuksen lisäksi tietoa perhehoidon kentästä.



# TYÖNOHJAAJAN JAKSAMINEN JA RAJAT

Tunteiden purkaminen ja käsitteleminen kuuluvat olennaisesti sijaisvanhemman työnohjaukseen. *”Vanhemmuudentunteet ovat läsnä koko ajan. Eikä voi sysätä jotakin asiaa työyhteisön syyksi vaan on katsottava asioita sisältä ja perheen näkökulmasta.”* (työnohjaaja) Tavallisesti työnohjaus keskittyy työn ja työyhteisön ympärille, mutta sijaisvanhemman työnohjauksessa mukana ovat parisuhteen, sisarusten ja perhedynamiikan systeemiset ulottuvuudet kaikkine tunteineen – läsnä on koko elämä.

Työnohjauksessa sijaisvanhempi saa tukea tehtäväänsä sijaisvanhempana. Työnohjauksen on oltava kunnioittavaa ja hienotunteista, koska sijaisvanhemman työnohjauksessa liikutaan yksityisyyden intiimimmässä tilassa: kodissa ja perheessä. Vaikka kokemuksia peilataan sijaisvanhemman tehtävän kautta, sijaisvanhempi on koko persoonallaan läsnä niin työnohjauksessa kuin sijaisvanhempana toimiessaankin. Työnohjauksessa on tilaa kaikille tunteille ja sijaisvanhemmalla on lupa olla inhimillisesti tarvitseva.

Perhehoitoon tulevat lapset ovat usein kokeneet laiminlyöntiä, väkivaltaa sekä hyväksikäyttöä, ja heillä voi olla esimerkiksi raskaudenaikaisen päihteidenkäytön seurauksena kehitysvammaisuutta, vuorovaikutushäiriöitä ja oppimisen vaikeutta. Tämänkaltaiset kokemukset ovat lastensuojelussa niin tavallisia, ettei niiden herättämiä tunteita välttämättä käsitellä missään. Työnohjauksessa sijaisvanhemmat voivat käsitellä näitäkin tunteita luottamuksen, vaitolovelvollisuuden ja hyväksynnän ilmapiirissä.

Sijaisvanhemman kautta myös työnohjaaja joutuu kohtaamaan vaikeita tunteita ja hänen tulee huolehtia omasta jaksamisestaan. Omien tunteiden tunnistaminen ja käsitteleminen, oma työnohjaus ja ammatillisten rajojen pitäminen ovat tärkeitä työnohjauksen onnistumisen ja työnohjaajan jaksamisen kannalta. Esimerkiksi lapsen seksuaalinen hyväksikäyttö tai sijaisvanhemman kielteiset ja ristiriitaiset tunteet lasta kohtaan voivat herättää työnohjaajassa epävarmuutta ja ahdistusta. On tärkeää, ettei työnohjaaja pura



- Työnohjaaja toimii niissä rajoissa, jotka ohjattava ja tilaaja asettavat, mutta on kokonaan vastuussa omasta ohjaustyöstään.



omaa ahdistustaan esimerkiksi yrittämällä ratkaista työnohjauksessa esille tulevia asioita sijaisvanhemman puolesta.

Sijaisvanhemmalla on usein suuri tarve keskustella ja kertoa kokemuksistaan ja siksi on hyvä sopia etukäteen

yhteydenpitotavasta. Ilman selkeää sopimusta yhteydenpito voi rönähtyä myös työnohjaustapaamisten ulkopuolelle. Työnohjauksiin liittyvän tunnelatauksen vuoksi sijaisvanhempi voi tulla työnohjaajalle läheisemmäksi kuin työnohjattava yleensä tulee.

# TYÖNOHJAUSSOPIMUS, RAKENTEET JA TAVOITTEET

Työnohjaus on sopimukseen perustuvaa, ajallisesti rajattua ja tavoitteellista toimintaa, joka tapahtuu työnohjaajan, tilaajan tai työnohjattavan tiloissa. Vähimmäisvaatimuksena voitaneen pitää, että tila on riittävän iso, valoisa, ilma-va ja rauhallinen. Kun työnohjaus tapahtuu muualla kuin työnohjattavan kotona, tämän on helpompi keskittyä, saada etäisyyttä ja tehdä oivalluksia. Sijaisvanhemmat ovat kokeneet matkat työnohjaukseen tärkeinä. Menomatalla sijaisvanhempi valmistautuu työnohjaukseen, paluumatkalla hän vielä prosessoi työnohjauksen antia.

Ideaalitulanteessa työnohjauksen tavoitteiden määrittelyyn osallistuvat sijaisvanhempi, työnohjaaja ja sosiaalityöntekijä. *”Sosiaalityöntekijä ottaa yhteyttä ja kertoo tilanteesta ja oman käsityksensä työnohjauksen tavoitteista. Ohjattavan kanssa sovitetaan tavoitteet yhdessä työnohjauksen alkaessa.”* (työnohjaaja) Kyselyssä mainittuja sijaisvanhempien työnohjauksen tavoitteita ovat olleet ajatusten, kokemusten ja tunteiden

jakaminen, vertaistuen ja käytännön ohjeiden saaminen, ymmärryksen ja näkökulmien lisääntyminen ja kriisistä selviytyminen. Pahimmillaan työnohjauksen tavoitteet ovat jääneet epäselviksi sijaisvanhemmille tai sosiaalityöntekijälle tai niitä ei ole määritelty ollenkaan. Ilman selkeää tavoitteiden asettamista työnohjauksen vaikuttavuuden arviointi on mahdotonta.

On tärkeää, että sosiaalityöntekijä osallistuu tavoitteiden asettamiseen ja työnohjauksen arvioimiseen. Yhteinen tapaaminen mahdollistaa kohtaamisen. Tällöin sekä sosiaalityöntekijä että sijaisvanhempi voivat asettaa omat, mahdollisesti erilaiset tavoitteet työnohjaukselle. Alkuneuvottelussa voidaan myös arvioida, miten hyvin työnohjaaja tuntee sijaisvanhemman toimintaympäristön ja tarvittaessa siitä voidaan kertoa lisää. Yhteinen arviointi ja kohtaaminen voi toteutua myös työnohjausprosessin väli- tai loppuarvioinnin yhteydessä.

Työnohjaaja ei asetu sijaisvanhemman puolelle perhehoidon työntekijää

vastaan tai sosiaalityön puolelle sijaisvanhempaa vastaan. Toisten näkemysten kuuleminen ja yhteen sovittaminen on erityisen tärkeää, jos sijaisvanhemman ja sosiaalityöntekijän välisessä vuorovaikutuksessa on ongelmia. Harmillisen usein yhteiset arviointitapaamiset jäävät kuitenkin pitämättä, koska sosiaalityöntekijällä ei ole niihin aikaa.

Tavoitteista riippuen työnohjaus voi olla jatkuvaa tai kausiluonteista. Jatkuvalla

työnohjauksella tuetaan sijaisvanhemman hyvinvointia ja ennaltaehkäistään kriisejä. Kriisityönohjausta käytetään kausiluontoisesti muutostilanteissa. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi sijoitetun lapsen saama diagnoosi ja sen tuomat tulevaisuudennäkömät tai vuorovaikutuksen ongelmat sijoitetun lapsen, syntymävanhempien, sosiaalitoimen tai muiden viranomaisten välillä.



# TYÖNOHJAUKSEN VAIKUTTAVUUS

Vaikea eritellä, mutta sain puhua ja saimme käytännön neuvoja, joilla pääsi yksittäisissä asioissa eteenpäin. Pelkkä kuuntelu ei riitä, kuten ensimmäinen työnohjaajamme kuvitteli.

Ilman sitä sijoitus olisi saattanut päättyä.

Parisuhteen kuormitus helpottui.

Lapsen ja biologisen vanhemman suhteen tukeminen helpottui, kun sain lisää ymmärrystä.

Jaksaminen lisääntyi. Ammatillisuus vahvistui.

Sai puhua asioista, mistä muuten tarvi vaieta.

Ohjatussa keskustelussa esiin nousseita asioita on helpompi käsitellä kuin pelkästään puolisoiden kesken.

Kasvaminen vanhemmuuteen, erehtymisen hyväksyminen, omien kehittämistarpeiden näkeminen.

Työnohjauksen vaikuttavuus liittyy asetettuihin tavoitteisiin, mutta myös työnohjauksen raameihin. Viidellä työnohjaukskerralla ei päästä samaan tulokseen kuin esimerkiksi 20 käyntikerralla. Vaikuttavuuden arvioinnissa tarkastellaan, miten työnohjaukselle asetetut tavoitteet on saavutettu ja onko sijaisvanhemman toimintakyky parantunut tai hyvinvointi lisääntynyt.

Työnohjauksen yhteinen arviointi on tärkeää. On oletettavaa, että sijoittava kunta kustantaa sijaisvanhemman työnohjauksen useammin, jos se koetaan hyödylliseksi. Ilman tavoitteiden asettamista ja yhteistä arviointia työnohjauksen hyödyllisyyttä ja vaikutavuutta ei voi todentaa.

*“En ole saanut asiasta mitään palautetta, vaikea tietää hyödyistä.”  
(sosiaalityöntekijä)*

*“Vaikuttavuuden arviointi on haasteellista. Mielestäni arvioinnissa tulisi huomioida työnohjauksen vaikutuksia sijoitetun lapsen näkökulmasta eli miten työnohjauksessa käynti edistää sijoitetun lapsen hyvinvointia.”  
(sosiaalityöntekijä)*

Työnohjauksen vaikuttavuuden varmistamiseksi työnohjauksen tilaaja, sosiaalitoimi, kannattaa sitoa työnohjauksen tavoitteiden asettamiseen. Se varmistaa myös, ettei työnohjauksen päätyttyä palata vanhoihin toimintamalleihin, vaan sosiaalityöntekijä voi tukea sijaisvanhempaa muutoksessa (Keskinen, 2014). Kyselyn mukaan arviointi tehdään ”yhteisessä keskustelussa perheen kanssa alussa, välillä ja lopussa. Yhteenvedo sosiaalityöntekijälle jos hän haluaa”. Mutta huomioitavaa on, että usein ”sosiaalityöntekijöillä ei ... ole aikaa yhteisiin arviointipalavereihin.” (työnohjaaja).

Työnohjaajalle ja työnohjattaville on usein hyödyllistä, jos työnohjaaja tuntee pääpiirteittäin lastensuojelun sekä perhehoidon toimintaympäristön ja lainsäädännön. Työnohjaajalla ei ole – eikä hänellä pidä olla – suoraa mahdollisuutta vaikuttaa lainsäädäntöön tai sijaisvanhemman asemaan. Työnohjaajan tehtävä on kannustaa sijaisvanhempaa toimimaan itse omassa verkostossaan. Työnohjaajan ei pidä toimia sijaisvanhemman ohi esimerkiksi ottamalla yhteyttä sosiaalityöntekijään keskustelematta ensin sijaisvanhemman kanssa.

Sijaisvanhemmat eivät kokeneet työnohjausta hyödylliseksi, jos se oli ollut liian lyhytkestoista, väärin asioihin keskittyvää, ryhmätyönohjauksessa he eivät olleet saaneet tarpeeksi huomiota tai huomion oli vienyt työnohjaajan epäuskoinen kauhisteilu: ”Ensimmäinen työnohjaajamme lähinnä kauhisteli, eikä ollut tarjota minkäänlaisia välineitä arkeen.” (sijaisvanhempi).

#### Kun työnohjaus oli työnohjaajan mielestä hyödyllistä:

- 83% ● sijaisvanhemman voimavarat olivat lisääntyneet
- 80% ● asiat olivat jäsenyneet
- 80% ● sijaisvanhemmat olivat saaneet uusia näkökulmia
- 74% ● sijaisvanhempien jaksaminen ja hyvinvointi oli parantunut
- 71% ● sijaisvanhempien rajat suhteessa syntymävanhempiin ja viranomaisiin olivat selventyneet
- 71% ● sijaisvanhempien kuormitus oli vähentynyt
- 69% ● sijaisvanhempien ymmärrys lapsen asioissa oli lisääntynyt
- 57% ● sijaisvanhempien itseohjautuvuus oli lisääntynyt
- 54% ● sijaisvanhempi oli kehittynyt sijaisvanhempana
- 46% ● sijaisvanhemman kokemat ongelmat olivat vähentyneet
- 40% ● sijaisvanhempien yhteistyö syntymävanhempien ja sosiaalitoimen kanssa oli helpottunut
- 49%

Työnohjaus voi olla sijaisvanhemmalle myös vaikeaa. Sijoitetusta lapsesta tai vaikeasta yhteistyöstä syntymävanhempien tai sosiaalityöntekijöiden kanssa on helppo puhua, mutta omien tunteiden, ajatusten ja kokemusten tarkasteleminen voi olla vierasta ja hankalaa. Puhelimen sulkeminen ja asettuminen kiireettömästi työnohjaukseen pohtimaan omia tunteitaan, kokemuksiaan ja toimintaansa voi olla sijaisvanhemmalle

vaikeaa. Työnohjaajan on tärkeää ohjata keskustelu aina uudelleen työnohjauksessa läsnä olevaan henkilöön ja vahvistaa hänen toimijuuttaan. Lisäksi tarvitaan sijaisvanheman sitoutumista sekä halua ja kykyä tarkastella itseään ja oman toiminnan vaikutuksia. Työnohjaaja auttaa omalla persoonallisella tavallaan ja kokemuksellaan työnohjattavaa tässä prosessissa.

- Sijaisvanhemmat kokevat työnohjauksen hyödyllisenä tuen muotona, mutta vaikeasti saatavilla olevana.

- Työnohjauksen vaikuttavuuden arviointi on vaikeaa ja se toteutui vaihtelevasti. Vaikuttavuudesta ja sen arvioinnista kaivataan lisää tietoa.

# TYÖNOHJAUKSEN EETTISET PERIAATTEET JA SIJAISVANHEMPIEN TYÖNOHJAUS

Työnohjauksen eettiset periaatteet (ks. [www.suomentyönohjaajat.fi](http://www.suomentyönohjaajat.fi)) ovat voimassa myös sijaisvanhempien työnohjauksessa. Ne ottavat kantaa työnohjauksen arviointiin sekä työnohjaajan suhteeseen tilaajaan, työnohjattavaan ja itseensä.

Työnohjaaja on ohjattavan palveluksessa ja työskentely lähtee ohjattavan tarpeista. Työnohjaajalla on oltava riittävä etäisyys sekä työnohjattavaan että tilaajaorganisaatioon. Tutuus vähentää puolueettomuutta ja kaventaa uusien näkökulmien mahdollisuutta. Toisaalta on muistettava, että perhehoidon piirissä työskentelee suhteellisen pieni määrä ihmisiä, eikä sidoksia voi aina välttää. Sidosten vaikutuksia työnohjaukseen tulee arvioida avoimesti.

Työnohjauksen tavoite on aktiivoida ohjattava toimimaan. Työnohjaaja

työskentelee luottamuksen ja avoimuuden rakentamiseksi ja ylläpitämiseksi. Työnohjaaja ei saa ottaa toimijuutta itselleen, eikä työnohjauksessa arvioida sijaisvanhemman kelpoisuutta toimia sijaisvanhempana.

Työnohjauksen lähtökohtana ja perustana on sopimus ja sen noudattaminen. Työnohjaus on luottamuksellista ja avointa suhteessa tilaajaan ja ohjattavaan. Työnohjaaja toimii niissä rajoissa, jotka ohjattava asettaa, mutta on kokonaan vastuussa omasta ohjaustyöstään. Työnohjaaja pysyy pätevyytensä ja roolinsa rajoissa, huolehtii omista voimavaroistaan ja kehittää ammattitaitoaan. Työnohjauksen tuloksellisuutta on arvioitava sekä ohjattavan että perustehtävän kannalta. Arvioinnille ja palautteen antamiselle on varattava riittävästi aikaa.

# LOPPUSANAT

Sijaisvanhemmilla on lain määrittämä oikeus työnohjaukseen. Kyselyn tulokset vahvistivat käsitystämme siitä, että työnohjauksesta on sijaisvanhemmalle ja näin myös sijoitetulle lapselle hyötyä. Kun sijaisvanhempimpi saa jäsentää ajatuksiaan ja purkaa tunnekuormaansa, hän pystyy paremmin tukemaan lasta. Samalla sosiaalityöntekijän kuormitus vähenee.

Työnohjauksen säännöllisyys ja jatkuvuus lisäävät sen vaikuttavuutta. Jos työnohjaus ei ole jatkuvaa, ratkaisevaa on kulloiseenkin tilanteeseen nähden riittävä ohjauksen määrä, oikea ajoitus ja ohjauksen saatavuus myös nopealla aikataululla etenkin sijaisvanhemmuuden nivelvaiheissa ja kriiseissä.

Sijaisvanhemman elämää sijoitetun lapsen kanssa määrittävät vaitiolovelvollisuus, laaja verkosto eri alojen ammattilaisia sekä ei-biologinen vanhemmuus traumatisoituneen lapsen kanssa. Sijaisvanhemmalla on oltava mahdollisuus ajatusten ja tunteiden purkamiseen ja jakamiseen. Työnohjaus tarjoaakin sijaisvanhemmalle paikan, jossa hän voi puhua ja jossa hänet huomioidaan kokonaisuutena. Työnohjauksessa on mahdollisuus puhua sijoitettuun lapseen liittyvien asioiden lisäksi parisuhteesta, perheen

dynamiikasta sekä henkilökohtaisista asioista, joista sijaisvanhempimpi ei yleensä halua puhua lapsen sosiaalityöntekijän kanssa.

Työnohjaajalta vaaditaan perhehoidon peruseriäiden tuntemusta ja kykyä johdatella sijaisvanhempimaa tämän toiminnan tarkasteluun. Ammattitaitoisen työnohjaajan avulla sijaisvanhempimpi pystyy ymmärtämään paremmin verkostoa, lapsen käyttäytymisen taustalla vaikuttavia asioita sekä omia tunteitaan. Tämä ymmärrys lisää jaksamista, vähentää yhteistyötahojen välisiä väärinkäsityksiä ja auttaa löytämään uusia toimintatapoja.

Työnohjaus antaa mahdollisuuden sijaisvanhemmalle astua askeleen kauemmaksi tarkastelemaan, miltä oma arki näyttää. Työnohjauksessa uusien näkökulmien löytäminen voi johtaa aivan uudenvälisiin mahdollisuuksiin. Joskus tarvitaan paikkaa, jossa etsitään arjen moninaisuuteen unohtuneita onnistumisia ja mietitään, missä on menty eteenpäin ja mikä sujuu. Mitä raskaampaa, sitä enemmän tarvitaan huumoria ja keveyttä – sitäkin voi työnohjaus tarjota.

Sijaisvanhempien työnohjaajaan kohdistuu paljon toiveita ja vaatimuksia. Sijaisvanhemmilla on erilaisia tarpeita ja siten heillä voi olla myös erilaisia työnohjaajia.



Toivomme kuitenkin, että sijaisvanhemman työnhajaajalla on joko työnhajausta- tai psykoterapiakoulutus. Oman organisaation sosiaalityöntekijä ei voi toimia sijaisvanhemman työnhajaajana. Sosiaalityöntekijän toimenkuvaan kuuluva yhteydenpito sijaisvanhempien kanssa on ensisijaisen tärkeää, mutta se ei ole työnhajausta. Perhehoitoliitto ry järjestää säännöllisesti työnhajaajien täydennyskoulutusta perhehoidosta ja ylläpitää listaa koulutuksen käyneistä työnhajaajista. Kyselyn mukaan työnhajaajilta toivottiin tietoa perhehoidosta, mutta monien listalla olevien työnhajaajien mukaan heille ei ole tullut ollenkaan sijaisvanhempia koskevia työnhajauspyyntöjä.

Sijasiperheiden ja sijoitettujen lasten tilanteet ja tarpeet muuttuvat. Työnhajausta voidaankin käyttää monella eri tavalla. Sijaisvanhemman ja sosiaalityöntekijän yhteiset työnhajaustapaamiset antavat osapuolille mahdollisuuden pysähtyä avoimesti kuuntelemaan toisiaan ja etsimään yhteistä ymmärrystä lapsen parhaaksi. Sijaisvanhemman ja sosiaalityöntekijän osallistuminen ajoittain työnhajaukseen yhdessä, työparina, voisi lisätä myös työnhajausten vaikuttavuutta. Työnhajausta ei kuitenkaan aina ole riittävä tukimuoto, sillä esimerkiksi vaikeasti

traumatisoituneen lapsen kohtaaminen voi edellyttää sijaisvanhemman oman menneisyyden ja siihen liittyvien kipukohtien syvämmää läpikäymistä. Jos työnhajaaja kokee terapian toimivammaksi tukimuodoksi, asiasta on tärkeää keskustella sijaisvanhemman ja työnhajausten tilaajan kanssa.

Vaikka työnhajausta ei perhehoidossa ole vielä vallitseva käytäntö, sijaisvanhempien työnhajausten on saatu kannustavia kokemuksia. Perhehoidon ollessa ensisijainen sijoitusmuoto, perheisiin sijoitetaan yhä vaikeammin ja monimuotoisemmin oireilevia lapsia ja nuoria. Perhehoidon työnhajausta tulisikin nähdä normaalina, sijaisvanhemmuutta ylläpitävänä tukimuotona. Tällainen käytäntö on myös lastensuojelulaitoksissa.

Toivomme, että lakiin kirjattu oikeus työnhajaukseen kannustaa perhehoidon työntekijöitä tarjoamaan työnhajausta entistä useammin ja toisaalta sijaisvanhempia pyytämään itselleen työnhajausta. Tulisiko sijaisperheissä annettavan hoidon ja kasvatuksen laatu paremmin taatuksi, jos sijaisvanhemmat velvoitettaisiin osallistumaan työnhajaukseen?

# LÄHTEET

Bäck-Kiianmaa, R. & Hakkarainen, P. (2008) Sijaisvanhemmat tarvitsevat riittävät valmiudet. Teoksessa J. Ketola (toim.) Perhehoito. Tekemisen ja tukemisen arvoista työtä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Janhunen, T. (2008) Pysyvyyden turvaaminen perhehoidossa. Käsikirja sijoitusten purkautumisen ehkäisemiseksi. Jyväskylä: Perhehoitoliitto.

Kallasvu, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. (2012) Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro

Keskinen, S. (2014) Superviisaudesta oppimisen ohjaamiseen. Ranne, K., Keskinen, S. & Tapiala, K toim. (2014) Suomalaisen työnohjauksen juurilla. Katse tulevaisuuteen. Helsinki: STORY.

Ketola, J toim. (2008) Perhehoito. Tekemisen ja tukemisen arvoista työtä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ketola, J. (2008) Lasten ja nuorten perhehoito. Teoksessa J. Ketola (toim.) Perhehoito. Tekemisen ja tukemisen arvoista työtä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kärkkäinen, M-L (2012) Työnohjauksen monimuotoisuus. Kirjassa A. Kallasvu, A. Koski, U. Kyrönseppä & M-L. Kärkkäinen: Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro

Pitko, T. (2007) Perhehoidon tiedotustilaisuus, luento, Pikku-Parlamentti.

PRIDE –kirja: PRIDE –valmennus sijais- ja adoptiovanhemmuutta harkitseville (2006). Toim. Hakkarainen Pirjo & Koisti-Auer, Anna-Liisa. Toinen uudistettu painos, 2008. Jyväskylä: Pesäpuu ry.

Ranne, K., Keskinen, S. & Tapiala, K toim. (2014) Suomalaisen työnohjauksen juurilla. Katse tulevaisuuteen. Helsinki: STORY.

Schofield, G., M. Beek, E. Ward & L. Biggart. (2013). Professional foster carer and committed parent: role conflict and role enrichment at the interface between work and family in long-term foster carer. Child and Family Social Work, 18, 46–56.

Säles, E. (2011). Vuorovaikutus sijaisperheessä. Puheviestinnän kandidaatintutkielma, Helsingin yliopisto.

Säles, E. (2013). Sijaisvanhemman vaitiolovelvollisuus vuorovaikutuksessa. Pro gradu. Käyttäytymistieteiden laitos. Helsingin yliopisto: Helsinki.

Valkonen, L. (2014). Sijaisvanhemmuus. Jyväskylä, Perhehoitoliitto ry.

Internet-lähteet:

Lastensuojelun käsikirja. Sijaishuollon muodot. Katsottu 31.3.2015.  
<https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/perhehoito>

Lastensuojelu 2013. Katsottu 31.3.2015.

<http://www.thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheittain/lasten-nuorten-ja-perheiden-sosiaalipalvelut/lastensuojelu>

Perhehoitolaki. 20.3.2015/263. Katsottu 25.5.2015

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20150263?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Perhehoitolaki>

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. 22.9.2000/812. Katsottu 7.6.2015.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20sosiaalihuollon%20asiakkaan%20asemasta%20ja%20oikeuksista>

# AIHEESEEN LIITTYVÄÄ KIRJALLISUUTTA

Arkimies, Kirsikka: Terveisiä sijaisperheestä. Yhdessä lapsen parhaaksi. Kirjapaja, 2008.

Hughes, Daniel: Kiintymyksen vanhemmuus. PT-Kustannus, 2011.

Hughes, Daniel: Tie traumasta tervehtymiseen. Rakkauden herättäminen syvästi vaurioituneissa lapsissa. PT-Kustannus, 2006.

Janhunen, Tarja: Sijoitusten purkautuminen pitkäaikaisessa perhehoidossa. Perhehoitoliitto., 2008

Koisti-Auer, Anna-Liisa: Sukulaissijaisvanhemmuuden profiili. Pesäpuu, 2008.

Laurila, Anja: Lainaksi annettu lapsi: Sijaiskoti – kokemuksia ja ajatuksia. Kirjapaja, 1993.

Marjomaa, Paula ja Laakso, Milja: Terveisiä täältä kodista! Lasten, sijaisvanhempien, syntymävanhempien ja sosiaalityöntekijöiden näkökulmia lastensuojelun perhehoitoon. Pelastakaa lapset, 2010.

Mäkisalo-Ropponen, Merja: Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. SanomaPro, 2012.

Mönkkönen, Kaarina: Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Edita, 2007.

Ripatti, Tuula (toim.). Mikä avuksi perhehoidon aukkokohtissa? Lastensuojelun perhehoidon erityis- ja kriisitilanteiden asiantuntijapalvelu 2008–2013. Julkaisematon raportti.

Svensson, Kristina: Kun joka makaroniin pitää mahtua pöytätävät: Hetkiä ja tarinoita huostaan otettujen lasten vanhempien elämästä. Suomen kasvatus- ja perheneuvontaliitto, 2014.

Valkonen, Leena: Sijaisvanhemmat – tutkimus sijaisvanhemmista ja sijaisvanhemmuudesta. Perhehoitoliitto, 2014.

Vario, Pipsa: ”Lastensuojelussa on kyse siitä, että lapsilla on hyvä olla” – Kokemusasiantuntijalapsen hyvinvointia ja lastensuojelua tutkimassa. Pesäpuu, 2014.

# LIITE 1 – YHTEENVETO SIJAISVANHEMPIEN JA SUKULAIS- SIJAISVANHEMPIEN VASTAUKSISTA

Kyselyyn vastasi 256 sijaisvanhempaa, heistä 20 sukulaissijaisvanhempaa. Vastanneista 34 % oli toiminut sijaisvanhempana 0-4 vuotta, 30 % 5-10 vuotta ja 36 % 10 vuotta tai enemmän. Vastanneista 57 % oli saanut työnohjausta.

12 % vierassijaisvanhemmista ei ollut kuullut sijaisvanhempien työnohjauksesta ollenkaan, 45 % oli saanut tiedon sosiaalityöntekijältä, 42 % koulutuksessa, 41 % toisilta sijaisvanhemmilta, 22 % oli lukenut asiasta Perhehoito-lehdestä, 12 % oli kuullut oman työn kautta tai perhehoidon kehittämissyksiköstä, 9 % oli kuullut internetissä tai Perhehoitoliitosta, 7 % oli kuullut lasten psykiatrisella osastolla, 5 % sosiaalitoimen kautta, 2 % oli kuullut oman sosiaali-alan koulutuksen kautta, Aslak-kurssin muilta osallistujilta, perhehoitolaista, valmennuksessa, perhehoitolaista tai oli itse ottanut selvää. Sukulaissijaisvanhemmista 70 % oli saanut tiedon työnohjauksesta sosiaalityöntekijältä, 30 % koulutuksesta ja 35 % muilta sijaisvanhemmilta.

Työnohjauksen tavoitteita ei oltu määriteltä 22 % sukulais- ja 42 % vierassijaisperheiden kanssa. Kun tavoitteet oli määriteltä, tavoitteiden määrittämiseen osallistui työnohjaaja (45%), vierassijaisvanhemmat (50 %) ja sosiaalityöntekijä (12 %). Sukulaisperheiden työnohjauksessa tavoitteiden määrittelyssä oli sosiaalityöntekijä mukana 44 % tapauksista. Tavoitteista oli sovittu puhelimesta, sähköpostilla tai alkutapaamisessa.

81 % vierassijaisvanhemmista määritteli tavoitteekseen sijaisvanhemman tehtävissä jaksamisen ja voimavarojen lisäämisen, 65 % tunteiden purkamisen ja jäsentämisen, 55 % kriisitilanteiden läpikäymisen ja siitä selviytymisen, 45 % sijaisvanhemman hyvinvoinnin tukemisen, 35 % yhteistyön helpottamisen sijoitetun lapsen ja nuoren kanssa, 34 % sijaisvanhempana kehittymisen ja 24 % yhteistyön helpottamisen syntymävanhempien kanssa.

100 % sukulaissijaisvanhemmalla tavoitteena oli sijaisvanhemman tehtävässä jaksaminen ja voimavarojen lisääminen, 67 % sijaisvanhemman hyvinvoinnin tukeminen, 56 % kriisitilanteiden läpikäyminen ja siitä selviytyminen ja 56 % sijaisvanhemman tehtävän selkeyttäminen.

Kysymykseen ”miksi et ole saanut pyynnöstäsi huolimatta työnohjausta?” tuli runsaasti laajoja vastauksia. Sijaisvanhemman työnohjaus oli evätty vedoten resurssipulaan, kustannusten korkeuteen, siihen, että tällaista ei ole ollut aikaisemminkaan tapana järjestää, tukimuotojen päällekkäisyyksiin lapsen saadessa terapiaa. Osalle oli annettu työnohjauksen tilalle mentorointia, sijaisvanhempia oli kieltäytynyt, koska työnohjausta olisi antanut sijoittava taho, työnohjaaja ei ollut löytynyt, osa odotti työnohjauksen järjestymistä ja osalle oli katsottu ammatin antavan riittävän tuen. Osa ilmoitti, ettei ole saanut työnohjausta, kun ei ole osannut pyytää. Osa myös sanoi, ettei ole saanut, koska ei ole sitä tarvinnut.

Kysymykseen ”oliko työnohjauksesta muuta hyötyä?” 33 % vastasi hyödyn olevan mahdollisuudessa purkaa tunteita ja kokemuksia, 21 % vertaistuki, 12 % parisuhteen roolien ja työnjaon selkeytyminen, 9 % jaksamisen parantuminen, 9 % sijaisvanhemman tehtävän selkiytyminen, 7 % koki ymmärryksen lisääntyneen ja 5 % koki saaneensa vahvistusta omalle toimintatavalle. Sukulaissijaisvanhemmista yksi vastasi saaneensa vertaistukea ja toinen saaneensa purkaa (todennäköisesti tunteita ja ajatuksia).

100 % sukulaissijaisvanhemmista ja 95 % vierassijaisvanhemmista koki, että työnohjauksesta oli ollut hyötyä. Kun työnohjausta ei oltu koettu hyödyllisenä, syyksi mainittiin liian lyhyt kesto, työnohjaajan kyvyttömyys viedä prosessia eteenpäin, lapsen liian suuret ongelmat sekä se, että työnohjaus ei ollut keskittynyt haluttuihin asioihin.

# LIITE 2 – YHTEENVETO TYÖNOHJAAJIEN VASTAUKSISTA

Kyselyyn vastasi 34 työnhajaaja. Heistä 32:lla oli työnhajaajakoulutus. 17 % oli ollut työnhajaajana 0-4 vuotta, 31 % 5-9 vuotta ja 52 % yli 10 vuotta. Työnohjauksen muodoista heillä oli käytössä yksilötyönohjaus (56 %), parityönohjaus (74 %) ja ryhmätyönohjaus (38 %).

Työnohjaaja sai pyynnön työnohjauksesta joko työnhajattavalta (71 %) tai sosiaalityöntekijältä (56 %). Työnohjauksen tavoitteista sovittiin alkutapaamisessa (50 %) tai jollakin muulla tavalla (56 %) esimerkiksi sähköpostin tai puhelimen kautta. (Samalla vastaajalla useampia vastauksia.) Joissakin tapauksissa työnohjauksen tavoitteista ei sovittu lainkaan (6 %). Työnohjauksen vaikuttavuutta ja tavoitteiden toteutumista arvioitiin yhteisessä tapaamisessa (38 %) tai jotenkin muuten (71 %) eli sähköpostilla tai puhelimella tai sitä ei arvioitu lainkaan 3 %.

Työnohjaajan kokiessa, että sijaisvanhemmat olivat hyötäneet työnohjauksesta, työnohjaus oli lisännyt sijaisvanhemman voimavaroja (83 %), auttanut jäsentämään asioita (79 %), antanut uusia näkökulmia (79 %), parantanut sijaisvanhemman jaksamista ja hyvinvointia (74 %), selvittänyt rajoja (71 %), vähentänyt sijaisvanhemman kokemaa kuormitusta (71 %), lisännyt ymmärrystä lapsen asioista (71 %) lisännyt itseohjautuvuutta (56 %), sijaisvanhempä oli kehittynyt sijaisvanhempana (56 %), sijaisvanhemman kokemat ongelmat olivat vähentyneet (44 %), helpottanut yhteistyötä syntymävanhempien (41 %) ja sosiaalitoimen kanssa (50 %).

Työnohjaajan kokiessa, että sijaisvanhemmat eivät olleet hyötäneet työnohjauksesta työnohjauskertoja oli liian vähän (50 %), työnohjaus ei ollut oikea tukimuoto (35 %), sijaisvanhempä kuvasi tapahtumia, mutta ei pystynyt syvällisempään työskentelyyn (29 %), sijaisvanhempä ei kyennyt päästämään irti aiemmista tapahtumista

(13 %), ajankohta ei ollut sopiva työnohjaukselle (18 %) tai aikoja ei saatu sovituksi (6 %).

Työnohjaajat kokivat, että sijaisvanhempien työnohjaus eroaa muusta työnohjauksesta (77 %). Sijaisvanhempien työnohjauksessa käsitellään perheen sisäisiä asioita ja parisuhteen ja perheen dynamiikkaa, muussa työnohjauksessa pitäydytään pääasiassa työelämään liittyvissä asioissa. Tunteiden käsittelyllä ja tunteilla on suuri merkitys. Jaksamisen tukeminen on enemmän keskiössä kuin muissa työnohjauksissa. Lisäksi sijaisvanhemmilla on omat erityiskysymyksensä.

# LIITE 3 – YHTEENVETO SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN VASTAUKSISTA

Sosiaalityöntekijät katsoivat työnohjauksen onnistumisen vaativan sijaisvanhemman sitoutumista ja kykyä nähdä työnohjauksen hyötyjä sijaisvanhempana kehittymisessä. Sijaisvanhemman haluttomuus tai kyvyttömyys muutokseen sekä oman toiminnan tarkasteluun voi sosiaalityöntekijöiden mukaan olla työnohjauksen onnistumisen este.

Kyselyyn vastasi 20 sosiaalityöntekijää, joista 80 % oli toiminut sosiaalityöntekijänä vähintään 10 vuotta. 10 % vastaajista oli toiminut sosiaalityöntekijänä alle viisi vuotta ja 10 % 5-9 vuotta. Yli 70 % vastaajista ilmoitti ohjaavansa sijaisvanhempia työnohjaukseen silloin, kun katsoivat työnohjauksen tarpeelliseksi. Lisäksi yli 60 % vastaajista ilmoitti ohjaavansa sijaisvanhemman työnohjaukseen sijaisvanhemman sitä pyytäessä. Vain noin viisi prosenttia vastaajista ilmoitti ohjaavansa sijaisvanhemman työnohjaukseen resurssien niin sallissa. Noin 75 % sosiaalityöntekijöistä olikin sitä mieltä, että heidän työyhteisössään on varattu riittävästi resursseja sijaisvanhempien työnohjaukselle. 70 % vastaajista katsoi tietävänsä riittävästi työnohjauksesta ja sen vaikuttavuudesta perhehoidossa. Kolmasosa vastaajista kaipasi lisää tietoa muun muassa sijaisvanhempien työnohjaukokemuksista ja työnohjausta järjestävistä tahoista.

Vaikuttavuuden arviointia pidettiin haasteellisenä ja aiheesta kaivattiin myös tutkittua tietoa. Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että sijaisvanhempien työnohjaajan tulisi olla perehtynyt perhehoitoon. Perehtyneisyydellä tarkoitettiin esimerkiksi perusasioiden, kuten PRIDE-koulutuksen ja lainsäädännön tuntemusta, tietoa sijaisvanhemman oikeuksista ja velvollisuuksista (kuten yhteistyö sosiaalitoimen ja lasten vanhempien kanssa), lastensuojelun ilmiöistä ja lasten yleisimmistä pulmista, esim. kiintymyssuhdehäiriöistä.

Yli 70 % vastaajista ilmoitti, että sijaisvanhemman työnohjaajan etsii sosiaalityöntekijä. Yli

50 % vastaajista mainitsi myös sijaisvanhemman työnohjaajan etsijäksi. Työnohjaajan etsijäksi oli mainittu myös työnantaja tai kunta tai muu sijoittava taho. Yli 60 % vastaajista ilmoitti, että työnohjauksen tavoitteista sovittiin sijaisvanhemman, työnohjaajan ja sosiaalityöntekijän yhteisessä alkutapaamisessa. 60 % vastaajista kertoi työnohjauksen vaikuttavuutta arvioitavan sijaisvanhemman, työnohjaajan ja sosiaalityöntekijän yhteisessä väli- ja/tai lopputapaamisessa. Arviointi saattoi tapahtua myös esimerkiksi sosiaalityöntekijän ja sijaisvanhemman välisenä keskusteluna, työnohjaajan ja sijaisvanhemman välisenä keskusteluna tai siten, että sosiaalityöntekijä kävi erilliset keskustelut sekä sijaisvanhemman että työnohjaajan kanssa. Toisinaan arviointia ei tehty.

Kyselyyn vastanneet sosiaalityöntekijät kokivat sijaisvanhempien työnohjauksen olevan monin tavoin hyödyllistä. Lähes kaikki sosiaalityöntekijät ilmoittivat sijaisvanhemman ja/tai sijoitetun lapsen jaksamisen tai hyvinvoinnin lisääntyneen. Sijaisvanhemman katsottiin kehittyneen tehtävässään ja hänen ymmärryksensä sijoitettavasta lapsesta ajateltiin lisääntyneen. Työnohjaus vähensi sosiaalityöntekijöiden mukaan myös sijaisvanhemman kokemaa kuormitusta ja helpotti yhteistyötä niin syntymävanhempien kuin sosiaalitoimen kanssa. Kuitenkin vain puolet kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä katsoi, että työnohjaus vähensi sosiaalityöntekijän havaitsemia ongelmia.

Silloin, kun työnohjauksesta ei sosiaalityöntekijän mukaan ollut hyötyä, taustalla saattoi olla esimerkiksi se, että työnohjaukseen vaadittavaa luottamusta ei ollut syntynyt tai se, että työnohjausta ei koettu tilanteeseen sopivaksi tukimuodoksi. Muutamassa tapauksessa ajankohta ei ollut oikea työnohjaukselle (esim. työnohjaus ei enää riittänyt ratkaisemaan ongelmia) tai työnohjaajan ammattitaidossa katsottiin olevan puutteita.



# LIITE 4 – KYSELYLOMAKKEET

## SIJAISVANHEMMAT JA SUKULAISSIJAISVANHEMMAT

Kuinka pitkään olet toiminut sijaisvanhempana?

- 0-4 vuotta
- 5-9 vuotta
- 10 vuotta tai enemmän

Mistä olet kuullut

sijaisvanhempien työnhajuksesta?

- sosiaalityöntekijältä
- koulutuksessa
- muilta sijaisvanhemmilta
- muualta, mistä?

Oletko saanut työnhajusta?

Jos vastaus ei, kysely jatkuu:

- En ole saanut työnhajusta, koska*
- en ole tarvinnut
- en ole saanut pyynnöstäni huolimatta

Miksi et ole saanut työnhajusta  
pyynnöstäsi huolimatta? (kysely päättyy)

Jos vastaus kyllä, kysely jatkuu:

Oletko saanut työnhajusta

- kerran
- useamman kerran

Kuinka kauan yksi

työnhajausprosessi on kestänyt?

- 1-5 tapaamiskertaa
- 5-10 tapaamiskertaa
- enemmän kuin 10 tapaamiskertaa

Mitä seuraavista vaihtoehdoista olet saanut?

- yksilötyönhajusta
- ryhmätyönhajusta
- parityönhajusta

Missä tilanteessa olet saanut ohjausta

- sijoituksen alkuvaiheessa
- sijoituksen aikana
- sijoituksen loppuvaiheessa

Työnhajuksen tavoitteiden määrittelyyn osallistui

- työnhajaaja
- sijaisvanhempi
- sosiaalityöntekijä
- tavoitteita ei määritelty

Työnhajuksen tavoitteena on ollut

- sijaisvanhemman tehtävässä jaksaminen tai voimavarojen lisääminen
- sijaisvanhemman hyvinvoinnin tukeminen
- sijaisvanhemman tehtävän selkiyttäminen
- sijaisvanhemmuudessa kehittyminen
- kriisitilanteen läpikäyminen ja siitä selviäminen
- tunteiden purkaminen ja jäsentäminen
- yhteistyön helpottaminen sosiaalitoimen kanssa
- yhteistyön helpottaminen muiden viranomaisten kanssa
- yhteistyön helpottaminen syntymävanhempien kanssa
- yhteistyön helpottaminen sijoitetun lapsen/nuoren kanssa
- yhteistyön helpottaminen jonkin muun tahon kanssa, minkä?
- muu, mikä?

Oliko työnhajuksesta sinulle hyötyä?

Jos vastaus kyllä, kysely jatkuu:



## Työnohjauksessa

(vastausvaihtoehdot kyllä/ei/en osaa sanoa)

- tulin kuulluksi
- tulin hyväksytyksi
- minusta pidettiin huolta
- sain purkaa vaikeita asioita
- sain apua asioiden jäsentämiseen
- sain uusia näkökulmia
- sain uusia ratkaisukeinoja
- tietoisuus toiminnastani lisääntyi
- voimavarani/jaksamiseni lisääntyi
- sain lisää toivoa
- sain lisää uskoa toimintamahdollisuuksiini
- kehityin sijaisvanhempana
- roolini sijaisvanhempana selkiytyi
- suhde sijoitettuun lapseen/lapsiin muuttui
- suhde lapsen/lasten  
syntymävanhempiin muuttui
- suhde sosiaalityöntekijöihin muuttui
- suhde muihin viranomaisiin muuttui
- suhde omaan perheeseen muuttui
- suhde omaan itseen  
sijaisvanhempana muuttui
- työnohjauksessa käsitellyt asiat  
siirtyivät osaksi arkea

Oliko työnohjauksesta muuta hyötyä?

- ei
- kyllä – mitä?

Jos vastaus ei, kysely jatkuu:

Miksi työnohjaus ei ollut hyödyllistä:

- väärä tuen muoto
- ajankohta ei ollut sopiva
- epäsopeva työnohjaaja
- työnohjaajan ammattitaidossa  
oli puutteita
- luottamusta ei syntynyt
- aikataulut eivät sopineet
- työnohjausta tarjottiin liian vähän
- työnohjaus päättyi sovittua aikaisemmin
- muu syy, mikä

## TYÖNOHJAAJAT

Onko sinulla työnohjaajan pätevyys?

- kyllä
- ei

Kuinka kauan olet toiminut työnohjaajana?

- 0-4 vuotta
- 5-9 vuotta
- 10 vuotta tai enemmän

Millaista ohjausta olet antanut sijaisvanhemmille?

- yksilötyönohjausta
- parityönohjausta
- ryhmätyönohjausta

Työnohjauspyyntö on tullut

- työnohjattavalta
- sosiaalityöntekijältä

Miten työnohjauksen tavoitteista sovitaan?

- työnohjaajan, työnohjattavan ja sosiaali työntekijän yhteisessä alkutapaamisessa
- tavoitteista ei sovita
- muuten, miten?

Miten työnohjauksen vaikuttavuutta arvioidaan?

- työnohjaajan, työnohjattavan ja sosiaalityöntekijän yhteisessä väli- tai lopputapaamisessa
- vaikuttavuutta ei arvioida
- muuten, miten?

Silloin kun työnohjauksesta on ollut hyötyä

- sijaisvanhempia on jäsentänyt työnohjauksen kohteena olevia asioita
- sijaisvanhempia on selventänyt omia rajojaan suhteessa sijoitettuun lapseen
- sijaisvanhempia on selventänyt omia rajojaan liittyen siihen, mitkä asiat ovat hänen vastuullaan
- sijaisvanhemman ajatteluun on tullut uusia näkökulmia
- sijaisvanhemman voimavarat ovat lisääntyneet
- sijaisvanhemman itseohjautuvuus on lisääntynyt
- työnohjausprosessi on kehittänyt työnohjattavaa sijaisvanhempaa

(kysymys jatkuu)

- sijaisvanhemman ymmärrys sijoitetusta lapsesta on lisääntynyt
- sijaisvanhemman kokemat ongelmat ovat vähentyneet
- sijaisvanhemman jaksaminen/hyvinvointi lisääntyi
- sijaisvanhemman kokema kuormitus väheni
- yhteistyö syntymävanhempien kanssa helpottui
- yhteistyö sosiaalitoimen kanssa helpottui

Silloin kun työnohjauksesta ei ole ollut hyötyä

- sijaisvanhempia ei kyennyt päästämään irti aiemmista tapahtumista
- sijaisvanhempia kuvasi tapahtumia, muttei suostunut/kyennyt tarkastelemaan niitä syvemmin
- työnohjaus ei ollut oikea tukimuoto
- ajankohta ei ollut sopiva työnohjaukselle
- sijaisvanhemman ja työnohjaajan "kemat" eivät kohdanneet
- aikatauluja ei saatu sovitettua yhteen
- luottamusta ei syntynyt
- työnohjauskertoja oli liian vähän
- työnohjauksen tavoitteista ei sovittu yhdessä

Eroaako sijaisvanhempien työnohjaus muista työnohjauksista

- ei
- kyllä -> miksi?

## SOSIAALITYÖNTEKIJÄT

**Kuinka kauan olet toiminut sosiaalityöntekijänä**

- 0-4 vuotta
- 5-9 vuotta
- 10 vuotta tai enemmän

**Mitä sijaisvanhempien työnohjaus mielestäsi on?**

- ohjaan sijaisvanhempia työnohjaukseen silloin, kun koen sen tarpeelliseksi
- kun sijaisvanhempia pyytää
- resurssien sallissa

**Onko työyhteisössäsi varattu riittävästi resursseja sijaisvanhempien työnohjaukselle?**

- kyllä
- ei

**Tiedätkö mielestäsi itse riittävästi työnohjauksesta ja sen vaikuttavuudesta perhehoidossa?**

- kyllä
- ei -> millaista tietoa tai koulutusta kaipaisit lisää?

**Pitääkö työnohjaajan mielestäsi olla perehtynyt perhehoitoon?**

- kyllä -> mitä työnohjaajan tulisi tietää perhehoidosta?
- ei

**Kuka etsii sijaisvanhemman työnohjaajan?**

- sijaisvanhempia
- sosiaalityöntekijä
- joku muu, kuka?

**Miten työnohjauksen tavoitteita sovitaan?**

- sijaisvanhemman, työnohjaajan ja sosiaalityöntekijän yhteisessä alkutapaamisessa
- tavoitteista ei sovita etukäteen
- muuten, miten?

**Miten työnohjauksen vaikuttavuutta arvioidaan?**

- sijaisvanhemman, työnohjaajan ja sosiaalityöntekijän yhteisessä väli- tai lopputapaamisessa
- vaikuttavuutta ei arvioida muuten, miten?

**Silloin kun työnohjauksesta on ollut hyötyä**

- sijaisvanhemman kokemat ongelmat vähenivät
- sijaisvanhemman kokema kuormitus väheni
- sosiaalityöntekijän havaitsemat ongelmat vähenivät
- sijaisvanhemman jaksaminen/hyvinvointi lisääntyi
- sijaisvanhemman hoidossa olevan lapsen hyvinvointi lisääntyi
- sijaisvanhempia kehittyi tehtävässään
- sijaisvanhemman ymmärrys lapsesta lisääntyi
- yhteistyö syntymävanhempien kanssa helpottui
- sijaisvanhemman rooli perhehoidossa jäsenyi
- yhteistyö sosiaalitoimen kanssa helpottui
- muu hyöty, mikä?

**Silloin kun työnohjauksesta ei ole ollut hyötyä**

- työnohjaus oli väärä tuen muoto
- ajankohta ei ollut oikea työnohjaukselle
- työnohjaaja ei ollut sopiva
- työnohjaajan ammattitaidossa oli puutteita
- aikataulut eivät sopineet yhteen
- luottamusta ei syntynyt
- muu syy, mikä?

Tämä julkaisu käsittelee sijaisvanhempien työnohjausta ja siihen liittyviä kysymyksiä. Oppaan tavoitteena on selventää työnohjauksen mahdollisuuksia silloin, kun toimitaan sijaisperheiden kanssa.

