

**Sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaaminen  
hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa –  
Lastensuojelun kokemusasiantuntijoiden näkemyksiä**

Reetta Kettunen  
Viestinnän maisterintutkielma  
Syksy 2023  
Kieli- ja viestintätieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto

# JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta	Laitos Kieli- ja viestintätieteiden laitos
Tekijä Reetta Kettunen	
Työn nimi Sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaaminen hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa – Lastensuojelun kokemusasiantuntijoiden näkemyksiä	
Oppiaine Viestintä	Työn laji Maisterintutkielma
Aika Syksy 2023	Sivumäärä 71 sivua
<p><b>Tiivistelmä</b></p> <p>Tämän maisterintutkielman tavoitteena oli kuvata lastensuojelun kokemusasiantuntijoiden näkemyksiä sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaamisesta hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa. Kokemusasiantuntijat ovat yli 18-vuotiaita lastensuojelun kehittämistyötä tekeviä aikuisia, jotka ovat nuoruudessaan hatkanneet sijaishuoltopaikasta. Hatkaamista ja hatkaamisen jälkeisiä vuorovaikutustilanteita tarkasteltiin tässä tutkielmassa konfliktivuorovaikutuksen näkökulmasta.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteeseen vastattiin kahden tutkimuskysymyksen avulla, jotka ovat 1) millaisia näkemyksiä kokemusasiantuntijoilla on sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten välisistä vuorovaikutustilanteista hatkaamisen jälkeen? ja 2) millaista vuorovaikutusosaamista sijaishuollon työntekijät ja nuoret tarvitsevat hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa kokemusasiantuntijoiden mukaan? Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä oli narratiivinen haastattelu ja tutkimuksessa haastateltiin kuutta lastensuojelun kokemusasiantuntijaa. Analyysimenetelmä oli konstruktivistinen ankkuroitu teoria, jonka avulla kehitettiin hatkaamisen jälkeisiä vuorovaikutustilanteita sekä näissä tilanteissa tarvittavaa vuorovaikutusosaamista kuvaava teoreettinen jäsennys.</p> <p>Tulokset osoittavat, että hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa nähdään haasteita, jotka ovat käytänteiden joustamattomuus, vastakkainasettelu, kielteiset tunteet ja suhtautuminen sekä yhteisen ymmärryksen puute. Näihin haasteisiin vastataan ja näitä haasteita pyritään hallitsemaan tietoon ja käytännön asioihin keskittyvässä, välttelevässä ja satuttavassa vuorovaikutuksessa. Kokemusasiantuntijoiden näkemysten mukaan vuorovaikutusosaaminen hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa tukee nuoren toimijuutta, mahdollistaa vuorovaikutustilanteeseen mukautumisen sekä rakentaa yhteistä ymmärrystä ja turvallista ilmapiiriä. Hatkaamista käsittelevissä vuorovaikutustilanteissa korostuu työntekijän vuorovaikutusosaaminen, koska työntekijällä on ammatillinen velvollisuus ja vastuu tukea nuoren hyvinvointia ja kehitystä. Vuorovaikutusosaaminen nähdään kuitenkin vuorovaikutuksessa rakentavana, sillä vuorovaikutus voi tukea nuoren toimijuutta ja kehittää nuoren ja työntekijän vuorovaikutusosaamista. Tutkimuksen tuloksista voisi olla hyötyä erilaisten työkalujen, esimerkiksi paluahaastatteluiden tai ammattilaisille suunnattujen, paluutilanteita käsittelevien ohjeistusten laatimisessa.</p>	
Asiasanat Hatkaaminen, konfliktin hallinta, konfliktivuorovaikutus, viestintä, vuorovaikutus, vuorovaikutusosaaminen	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

# SISÄLLYS

1 Johdanto .....	5
2 Sijaishuoltopaikasta hatkaaminen konfliktivuorovaikutuksen näkökulmasta .....	8
2.1 Sijaishuoltopaikasta hatkaaminen .....	8
2.2 Sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutussuhteet .....	12
2.3 Hatkaaminen konfliktivuorovaikutuksen näkökulmasta .....	15
3 Sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaaminen .....	20
4 Tutkimuksen toteutus .....	24
4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset .....	24
4.2 Aineistonkeruumenetelmänä narratiivinen haastattelu .....	25
4.3 Haastateltavat ja haastattelujen toteutus .....	27
4.4 Aineiston käsittely ja analysointi .....	30
5 Tulokset.....	36
5.1 Kokemusasiantuntijoiden näkemykset hatkaamisen jälkeisistä vuorovaikutustilanteista .....	37
5.1.1 Vuorovaikutustilanteen haasteet .....	37
5.1.2 Tietoon ja käytännön asioihin keskittyvä vuorovaikutus .....	41
5.1.3 Välttelevä vuorovaikutus .....	44
5.1.4 Satuttava vuorovaikutus .....	45
5.2 Kokemusasiantuntijoiden näkemykset vuorovaikutusosaamisesta .....	47
5.2.1 Nuoren toimijuuden tukeminen .....	48
5.2.2 Yhteisen ymmärryksen ja turvallisen ilmapiirin rakentaminen .....	50
5.2.3 Viestinnän mukauttaminen .....	53

6 Pohdinta ja johtopäätökset .....	57
7 Tutkimuksen arviointi .....	60
8 Päättäntö.....	64
Kirjallisuus.....	67

# 1 Johdanto

Hatkaaminen tarkoittaa sijaishuoltopaikasta karkaamista tai luvaton poistumista (Haapala ym., 2023, s. 12). Tämän tutkielman tavoitteena on kuvata lastensuojelun kokemusasiantuntijoiden näkemyksiä sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaamisesta hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa. Tutkimusta varten on haastateltu kuutta aikuista lastensuojelun kokemusasiantuntijaa, joilla on kokemusta sijaishuoltopaikoista hatkaamisesta. Tutkielmassa hatkaamista tarkastellaan konfliktivuorovaikutuksen näkökulmasta, mikä voi tarjota uusia näkökulmia hatkaamisen ymmärtämiseen ja käsittelyyn. Vuorovaikutusosaamisen tarkasteleminen hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa voi auttaa vastaamaan näissä tilanteissa ilmeneviin haasteisiin.

Suomessa on tehty kaksi laajempaa, hatkaamista käsittelevää selvitystä. Lastensuojelun Keskusliiton hallinnoiman, Lehtosen ja Telénin (2013) tekemän selvityksen tavoitteena oli luoda kuvaa hatkaamisesta ilmiönä ja lasten oikeuksien toteutumisesta sijaishuollossa. Selvityksen aineisto koottiin sijaishuoltoyksiköille tehdystä kyselystä sekä sijaishuollosta vastaavien sosiaalityöntekijöiden ja lastensuojelulaitoksissa asuneiden nuorten haastatteluista (Lehtonen & Telén, 2013). Lastensuojelun kehittämissyhteisö Pesäpuu ry:n julkaisema ja Haapalan ym. (2023) toteuttama raportti perustuu kyselyihin ja työpajoihin, joihin ovat osallistuneet hatkanneet nuoret, nuorten läheiset sekä lastensuojelun ammattilaiset. Raportin tavoitteena oli tuottaa tietoa ja tilannekuvaa lastensuojelun sijaishuollosta kadonneista lapsista (Haapala ym., 2023). Suomalaisessa tutkimuksessa hatkaamista on tutkittu todella vähän ja luvattomat poissaolot ovat tulleet esiin muissa lastensuojelun sijaishuoltoa koskevissa tutkimuksissa (Lehtonen & Telén, 2013, s. 4 & 9). Tietoa hatkaamisesta on Suomen lastensuojelussa hyvin rajallisesti eikä toimintamalleja hatkaamistilanteisiin liittyen ole juurikaan kehitetty resurssien puutteen takia (Haapala ym., 2023, s. 52). Hatkaamista käsittelevän suomalaisen tutkimustiedon vähäisyyden vuoksi nämä edellä esitellyt selvitykset tulevat olemaan merkittävä osa tämän tutkielman taustoitusta.

Hatkaamisen riskitekijöitä ovat muun muassa sijaishuoltopaikan kielteinen ilmapiiri, sijaishuoltopaikkojen muutokset, kaltoinkohtelu, osattomuus sijaishuoltopaikassa sekä aiempi hatkailu. Hatkaaminen on vaikean tilanteen aiheuttamaa oireilua ja

selviytymisstrategia, jolla sijoitettu nuori tai lapsi pyrkii hallitsemaan tilannetta, jossa hänellä on hyvin vähän vaikuttamismahdollisuuksia. (Crosland & Dunlap, 2014; Lehtonen & Telén, 2013; Malloch & Burgess, 2011.) Hatkaamisella on vakavia seurauksia nuorelle: nuori voi joutua hatkoilla rikosten uhriksi, käyttää päihteitä, tehdä rikoksia, nuoren koulunkäynti voi keskeytyä, sijaishuoltoapaikkaa voidaan vaihtaa ja nuoren läheiset vuorovaikutussuhteet voivat muuttua tai katketa uuden sijoituksen myötä (Crosland & Dunlap, 2014, s. 1698; Crosland ym., 2018, s. 35). Sijaishuoltoapaikan muutokset voivat myös pahentaa nuoren käyttäytymisen ongelmia uusissa sijaishuoltoapaikoissa ja lisätä hatkaamista (Crosland & Dunlap, 2014, s. 1698 & 1703). Neasmith (2006) havaitsi tutkimuksessaan, että myös aiemmat hatkakokemukset ovat riskitekijä hatkaamiselle. Hatkaamisen käsitteleminen kuitenkin vähentää hatkaamista ja turvattomien päivien määrää hatkojen aikana. Tämän lisäksi käsitteleminen parantaa sijaishuollon vakautta ja mahdollistaa nuoren sosiaalisen ja akateemisen osaamisen sekä toimintakyvyn kehittymisen. (Crosland & Dunlap, 2014, s. 1704.) Hatkaamisen syyt ovat varsin monitahoiset ja ne voivat liittyä nuoren aiempiin hatkakokemuksiin sekä haasteisiin nuoren sijaishuoltoapaikan vuorovaikutuksessa ja vuorovaikutussuhteissa. Vaikka hatkaamisen syitä tunnetaankin melko hyvin, hatkaamista ei silti voida aina estää. Hatkaamisella on merkittäviä, kielteisiä seurauksia nuoren hyvinvoinnille ja siksi on tärkeää kiinnittää huomiota hatkaamisen asianmukaiseen käsittelyyn, joka voi ennaltaehkäistä uusia hatkareissuja.

Hatkaamista käsitellään muun muassa käymällä kasvatuskeskusteluja nuoren kanssa ja osoittamalla empatiaa, välittämistä ja kiitollisuutta sekä asettamalla rajoituksia tai seuraamuksia nuorelle (Lehtonen & Telén, 2013, s. 34-36). Viestinnän tutkimus voi tuoda uudenlaisia näkökulmia hatkaamista käsittelevään vuorovaikutukseen. Canaryn ja Wegerin (2015) mukaan uudenlainen tieto tietynlaisesta konfliktivuorovaikutuksesta voi auttaa hallitsemaan konfliktivuorovaikutusta tehokkaammin ja tarkoituksenmukaisemmin. Vuorovaikutuksen näkökulmasta hatkaaminen voidaan nähdä osana konfliktivuorovaikutusta ja nuoren tapana olla konfliktissa. Hatkaamisen jälkeen sijaishuollon työntekijältä ja hatkanneelta nuorelta vaaditaan vuorovaikutusosaamista konfliktin hallitsemiseksi ja ratkaisemiseksi. Hatkaamisesta keskusteleminen ja konfliktin ratkaiseminen on tärkeää siksi, että se voi vähentää nuoren halua lähteä hatkoille uudestaan ja osoittaa nuorelle, että hänestä välitetään ja häntä arvostetaan. Hatkaamisen jälkeisten vuorovaikutustilanteiden hallinta vaikuttaa myös siihen, miten hatkaamiseen jatkossa suhtaudutaan ja miten sitä käsitellään. Vuorovaikutustilanteet hatkojen jälkeen voivat olla herkkiä ja emotionaalisesti latautuneita

sekä nuorten että sijaishuollon työntekijöiden näkökulmasta ja tällaisten tilanteiden hallitseminen ja ratkaiseminen vaatii vuorovaikutusosaamista.

Tutkielman tavoitteena on kuvata kokemusasiantuntijoiden näkemyksiä sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaamisesta hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa. Tutkimuksen tavoitteen saavuttamiseksi haastattelen yli 18-vuotiaita lastensuojelun kokemusasiantuntijoita, jotka ovat nuoruudessaan hatkanneet sijashuoltopaikasta. Lastensuojelun kokemusasiantuntijat ovat henkilöitä, jotka ovat mukana lastensuojelun kehittämistyössä omien kokemustensa pohjalta (Lastensuojelun käsikirja, THL). Hatkaamisen jälkeisiä vuorovaikutustilanteita ovat kaikki sellaiset tilanteet, joissa sijaishuollon työntekijät käsittelevät hatkaamista vuorovaikutuksessa sijaishuoltopaikasta luvatta poistuneen nuoren kanssa. Sijaishuollon työntekijöillä tarkoitan lastensuojelulaitosten työntekijöitä sekä sijoitetun nuoren asioista vastaavia sosiaalityöntekijöitä eli ihmisiä, joiden tehtävä on pitää sijoitetusta nuoresta huolta. Vuorovaikutusosaamista tarkastellaan näissä vuorovaikutustilanteissa moniulotteisena, kognitiivisen, affektiivisen ja behavioraalisen ulottuvuuden sisältävänä osaamisrakenteena, joka rakentuu ja kehittyy vuorovaikutuksessa (ks. esim. Backlund & Morreale, 2015; Horila, 2020; Spitzberg & Cupach, 1984).

Tutkielma toteutetaan yhteistyössä Pesäpuu ry:n kanssa. Pesäpuu ry on suomalainen lastensuojelun kehittämissyhteisö. Tutkielma tuottaa tutkimusta sijaishuollon työntekijöiden vuorovaikutusosaamista lastensuojelun piirissä olevien nuorten hyvinvoinnin tukemiseksi ja lisää ymmärrystä hatkaamisesta. Lisäksi tutkielma yhdistelee viestinnän alan tutkimustietoa vuorovaikutusosaamisesta ja konfliktivuorovaikutuksesta hatkaamista käsittelevään sosiaalialan tutkimustietoon.

## 2 Sijaishuoltopaikasta hatkaaminen konfliktivuorovaikutuksen näkökulmasta

### 2.1 Sijaishuoltopaikasta hatkaaminen

Sijaishuolto määritellään lastensuojelulaissa. Lastensuojelulain tarkoituksena on “turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun” (LSL 417/2007, 1§). Sijaishuolto tarkoittaa huostaan otetun, kiireellisesti sijoitetun tai lain 83§:ssä tarkoitetun väliaikaismääräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella, useimmiten perhehoidossa tai laitoshuollossa (LSL 417/2007, 49§). Perhehoidon tehtävä on taata huostaanotettujen ja kiireellisesti tai avohuollon tukitoimena sijoitettujen lasten huolenpito ja hoito (Lastensuojelun käsikirja, THL). Jos lapsen hoitoa ja kasvatusta ei voida järjestää perhehoidossa tai muualla lapsen edun mukaisesti, lapsi sijoitetaan laitoshuoltoon (LSL 417/2007, 50§). Lastensuojelulain mukaan lastensuojelulaitoksia ovat lastenkodit, koulukodit ja näihin rinnastettavat laitokset (LSL 417/2007, 57§). Lastensuojelulaitos on yleensä viimeinen vaihtoehto lapsen tai nuoren sijaishuoltopaikaksi. Tämän tutkielman kontekstina on hatkaaminen lastensuojelulaitoksista.

Hatkaamisella tarkoitetaan sijaishuoltopaikasta karkaamista tai luvatonta poistumista ja se on lastensuojelun ammattilaisten ja nuorten käyttämä puhekielinen termi. Sijaishuoltopaikasta hatkaaminen voi tarkoittaa sitä, että nuori ei palaa sovituspaikkaan tai että nuori lähtee luvatta sijaishuoltopaikasta ja on poissa tunteja, päiviä tai jopa kuukausia ja vuosia. (Haapala ym., 2023, s. 12-13.) Hatkaamista on tutkittu hyvin vähän, eikä tietoa hatkaamisesta ole juurikaan kansallisella tasolla (Lehtonen & Telen, 2013, s. 9; Haapala ym., 2023, s. 52). Englanninkielisessä kirjallisuudessa hatkaamisesta käytetään esimerkiksi käsitteitä “running away” (esim. Clark ym, 2008; Crosland & Dunlap, 2014) ja “absconding” (esim. Bowden & Lambie, 2015), jotka tarkoittavat lasten karkaamista kotoa tai kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten karkaamista sijaishuollosta. Tässä tutkielmassa hatkaaminen tarkoittaa nuoren luvatonta poistumista sijaishuoltopaikasta, mutta sovelletaan tutkielmassa myös kotoa karkaamiseen liittyvää tutkimuskirjallisuutta hatkaamista käsittelevän tutkimuskirjallisuuden vähäisyyden vuoksi.



Sijoitettujen lasten ja nuorten hatkaamiseen on useita syitä. Croslandin ym. (2018, s. 38) mukaan hatkaamisen syitä ovat kielteisten vuorovaikutussuhteiden ja -tilanteiden välttely, rajoittavat sijoitukset, haastava tai epämiellyttävä elinympäristö sekä tylsyys. Edellä mainitut syyt voidaan nähdä sijaishuoltopaikan ominaisuuksina, joita nuori haluaa paeta tai vältellä. Hatkaamisen syinä voivat toisaalta olla asiat, joita nuori tavoittelee ja joihin hän ei pääse käsiksi sijaishuoltopaikassa. Itsenäisyyden ja autonomian tarve sekä läheiset vuorovaikutussuhteet esimerkiksi ystäviin ja perheeseen sekä läheisten tarjoama sosiaalinen tuki voivat houkutella nuorta hatkaamaan. Lisäksi hatkaaminen voi mahdollistaa riskialtista käyttäytymistä sekä kokemuksia, joista nuori jää sijaishuoltopaikassa paitsi (Crosland ym., 2018, s. 38-41). Lehtosen ja Telénin (2013) tekemässä selvityksessä nähtiin myös samansuuntaisia syitä luvattomille poissaoloille. Syitä hatkaamiselle ovat muun muassa vapauden kaipuu, impulsiivisuus, laitokseen liittyvät syyt, nuorten vointiin liittyvät tekijät sekä laitoksen ulkopuoliset vetovoimatekijät (Lehtonen & Telén, 2013, s. 22). Mallochin ja Burgessin (2011, s. 62) mukaan Rees ja Rutherford (2001) tunnistivat hatkaamisen syiksi kodin erimielisyydet ja konfliktit, henkisen ja fyysisen hyväksikäytön kokemukset, koulunkäyntiin ja vanhempiin liittyvät ongelmat. Myös Mitchellin ym. (2014, s. 62) mukaan hatkaamisen syynä voi olla konflikti huoltajan kanssa tai halu päästä pakoon haastavia perheongelmia. Hatkaamisen syyt ovat siis hyvin moninaiset. Sijaishuoltopaikan ulkopuoliset tekijät, kuten vapaus, autonomia ja ystävien kanssa ajan viettäminen, voivat houkutella nuorta hatkaamaan. Toisaalta kielteiset kokemukset sijaishuoltopaikassa, kuten esimerkiksi sijaishuoltopaikan huono ilmapiiri, hyväksikäytön kokemukset tai koetut erimielisyydet ja konfliktit voivat vaikuttaa nuoren päätökseen pyrkiä pois hyvinvointia heikentävästä tilanteesta.

Hatkaamisella voi olla vakavia seurauksia nuoren hyvinvoinnille ja terveydelle. Hatkoilla nuori voi altistua hyväksikäytölle, laiminlyönnille ja rikolliselle käyttäytymiselle (Crosland, 2020, s. 73). Nuoren sijaishuoltopaikka voi vaihtua hatkojen seurauksena ja uuden sijoituksen myötä nuoren läheiset vuorovaikutussuhteet voivat muuttua (Crosland & Dunlap, 2014, s. 1698; Crosland ym., 2018, s. 35). Hatkojen aikana ja jälkeen tapahtuu paljon nuorelle vaikeita asioita, joihin nuori ei välttämättä pysty itse vaikuttamaan. Nämä nuoren kokemukset vaikuttavat hatkaamisen käsittelyyn sijaishuoltopaikkaan palaamisen jälkeen. Voidaan myös ajatella, että hatkaamisella voi olla seurauksia myös nykyisen sijaishuoltopaikan vuorovaikutussuhteisiin ja ilmapiiriin, vaikka sijaishuoltopaikka ei vaihtuisikaan hatkaamisen seurauksena.

Hatkoilta palaaminen sijaishuoltopaikkaan voidaan nähdä haastavana ja emotionaalisesti latautuneena vuorovaikutustilanteena. Kohtaaminen nuoren ja sijaishuollon työntekijän välillä on herkkä tilanne: sijaishuoltopaikan työntekijät voivat olla vihaisia ja huolissaan nuoresta ja nuori voi olla häpeissään, vihainen tai itkuinen (Lehtonen & Telén, 2013, s. 34). Lehtosen ja Telénin (2013) selvityksen kyselyaineiston mukaan nuoren palaamista hatkoilta käsitellään laitoksissa kolmella eri tavalla. Melkein puolet selvitykseen vastanneista laitoksista halusi ottaa nuoren vastaan empaattisesti ja nuoresta välittäen ja huolehtien. Sijaishuoltolaitosten mukaan nuorelle olisi tärkeää osoittaa kiitollisuutta siitä, että nuori on palannut takaisin sijaishuoltopaikkaan. Myös selvitystä varten haastatellut nuoret kokivat empatian ja välittävän kohtaamisen tärkeäksi hatkojen jälkeen. Toinen tapa käsitellä hatkaamista on käydä tilanne läpi yhdessä sosiaalityöntekijän, nuoren, omaohjaajan sekä nuoren perheen kanssa ja kahdenkeskisissä kasvatustilanteissa. Kolmas tapa painottaa hatkaamisen rajoituksia ja seuraamuksia. Sijaishuoltolaitoksissa hatkaamisen käsitteleminen vaatii usein tasapainoa ymmärryksen ja kannustuksen sekä kontrollin ja seuraamusten välillä. Usein nuori saa hatkaamisen käsittelyn jälkeen jonkin rangaistuksen, minkä jälkeen laitoksen arki jatkuu tavalliseen tapaan. (Lehtonen & Telén, 2013, s. 34-36.) Haapasen ym. (2023, s. 157) tekemän selvityksen mukaan nuoret kokivat, että hatkaamisen käsittely vaihtelee paljon palaamisen jälkeen. Nuoret ovat esimerkiksi tehneet kirjallisia kertomuksia hatkaamisen aikana tapahtuneista asioista, käyneet hatkaamisen syitä ja tapahtumia suullisesti läpi sijaishuoltopaikan työntekijöiden kanssa. Työntekijät eivät ole välttämättä aina kysyneet, miksi nuoret ovat lähteneet hatkoille ja mitä hatkoilla on tapahtunut. Toisaalta osa nuorista ei ole halunnut käydä läpi hatkaamiskokemuksia oman yksityisyytensä vuoksi tai rangaistuksiin ja tuomitukseen liittävän pelon vuoksi. (Haapala ym. 2023, s. 157.) Hatkaavien nuorten tilanteiden monimutkaisuus ja toimijoiden, esimerkiksi sosiaalityön, kyvyttömyys tunnistaa ja vastata olemassaoleviin ja potentiaalisiin riskeihin johtaa usein nuorten syyttämiseen hatkoilla tapahtuvista vaikeuksista (Malloch & Burgess, 2011, s. 70-71). Mallochin ja Burgessin (2011, s. 73) mukaan nuorten hatkaamiseen voidaan suhtautua hankalana käyttäytymisenä, mikä rajoittaa säännönmukaisten toimien tehokkuutta. Strategisten toimien kehittäminen vaatii huomiota hatkaavien nuorten luonnehdintaan (Malloch & Burgess, 2011, s. 73). Vuorovaikutustilanteet nuoren palatessa hatkoilta ovat emotionaalisesti latautuneita ja näyttäisi siltä, että nuoren kohtaamiseen ei ole yhtenäistä linjaa tai toimintamallia sijaishuoltopaikkojen välillä.

Kun nuori palaa hatkoilta sijaishuoltopaikkaan, on tärkeää pyrkiä ymmärtämään hatkaamisen syyt ja hatkareissuun liittyvät kokemukset (Haapala ym., 2023, s. 154). Esimerkiksi Iso-Britanniassa ja Yhdysvalloissa on kehitetty paluutilanteita varten osittain strukturoituja haastattelumalleja, joiden avulla voidaan selvittää hatkaamisen syitä, nuoren kokemuksia hatkaamisen aikana ja tarjota tukitoimenpiteitä nuoren tarpeiden mukaan (ks. esim. Mitchell, 2014; Crosland, 2020). Paluutilanteissa voidaan hyödyntää esimerkiksi *Return Home Welfare Interview (RHWI)* -haastatteluita, joissa ammattilaiset keräävät nuorelta tietoa katoamistapauksesta, hatkaamisen syistä ja hatkaamisen aikana tapahtuneista asioista. Haastattelun avulla nuori voidaan esimerkiksi ohjata oikeiden palveluiden tai tukitoimenpiteiden pariin. (Mitchell ym., 2014.) Haastateltujen nuorten mukaan RHWI-haastattelut olivat vapaamuotoisia ja luottamuksellisia, haastateltaville oli helppoa puhua eivätkä haastattelukysymykset olleet liian tungettelevia. Pieni osa nuorista piti kuitenkin esimerkiksi perheongelmista ja hatkaseurasta kyselemistä epämiellyttävänä. (Mitchell ym., 2014, s. 61.) Hatkaamisen käsitteleminen voi auttaa nuoria avautumaan ongelmistaan hatkoille lähtemisen sijaan (Mitchell ym., 2014, s. 64). Croslandin ym. (2020, s. 75) mukaan *The Functional Assessment Interview for Runaways (FAIR)* -haastattelun avulla voidaan selvittää kodin ulkopuolelle sijoitettujen nuorten näkemyksiä hatkaamisen syistä sekä tarkoituksesta. FAIR-haastattelut tulisi toteuttaa keskustelunomaisesti ja rohkaisten nuorta rentoutumaan ja puhumaan vapaasti. Nuoren tulisi haastattelutilanteessa olla rauhallinen, levännyt ja haastatteluun keskittynyt, jolloin haastattelusta saadaan parhaiten merkityksellistä tietoa nuoren näkemyksistä ja tarpeista sekä hatkaamisesta. (Crosland ym., 2020, s. 75.)

Tässä luvussa esiteltujen selvitysten ja tutkimusten perusteella hatkaaminen on monitahoinen ja haastava ongelma lastensuojelussa. Hatkaamisella on yksilöitä, nuoren vuorovaikutussuhteita ja koko sijaishuoltopaikkaa koskettavia seurauksia. Koska hatkaamisen syyt ovat moninaisia ja hatkaamisella on vakavat seuraukset nuorten hyvinvoinnille, hatkaamisen käsitteleminen on erittäin tarpeellista. Parhaassa tapauksessa nuoren paluu sijaishuoltopaikkaan tukee sinne kiinnittymistä ja ehkäisee hatkaamista tulevaisuudessa (Haapala ym., 2023, s. 154). Tässä luvussa esitellyn kirjallisuuden mukaan hatkaamisen onnistunut käsittely vaatii luottamuksellista sekä avointa viestintäilmapiiriä. Myös myönteisten tunteiden, kuten kiitollisuuden ja välittämisen ilmaiseminen ovat tärkeitä piirteitä hatkaamista käsittelevässä vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutuksessa rakennetaan merkityksiä ja neuvotellaan merkityksistä ja vuorovaikutussuhteista (Braithwaite & Baxter, 2008, s. 4 & 6). Hatkaamiskokemuksen käsitteleminen hatkaamisen jälkeisissä

vuorovaikutustilanteissa vaikuttaa siihen, miten nuoret ja työntekijät sijaishuollossa suhtautuvat hatkaamiseen, miten hatkaamista käsittelevät tilanteet hallitaan jatkossa vuorovaikutussuhteessa ja lähteekö nuori uudestaan hatkoille. Tämän takia hatkaamisen jälkeiset vuorovaikutustilanteet ovat erittäin tärkeitä.

## **2.2 Sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutussuhteet**

Hatkaamista käsitellään sijaishuollon työntekijän ja nuoren vuorovaikutussuhteessa. Sijaishuollon työntekijällä tarkoitetaan lapsen tai nuoren asioista vastaavaa sosiaalityöntekijää sekä lastensuojelulaitoksen työntekijöitä, joita ovat omaohjaajat, ohjaajat ja laitoksen muut työntekijät, kuten keittäjät tai sosiaalityöntekijät. Lastensuojelulaitosten työntekijöiden ja nuorten välistä vuorovaikutussuhdetta ei ole viestinnän alalla juurikaan tutkittu, mutta esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden ja asiakkaiden sekä perhehoitajien ja sijoitettujen nuorten välisistä vuorovaikutussuhteista tiedetään enemmän. Sovellan siis sosiaalityöntekijän ja asiakkaan, nuoren ja vanhemman sekä perhehoitajan ja sijoitetun nuoren vuorovaikutussuhteista löytämään tietoa sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutussuhteisiin.

Vuorovaikutussuhde rakentuu suhteen osapuolten vuorovaikutuskäytännöistä. Vuorovaikutussuhde on vain “säiliö”, jossa vuorovaikutus tapahtuu, vaan vuorovaikutussuhde ja merkitykset rakentuvat vuorovaikutuksessa. (Baxter, 2011, s. 15.) Vuorovaikutussuhteessa osapuolet hallitsevat tunteita ja kognitioita sekä tekevät jatkuvasti päätöksiä siitä, mitä toiselle kerrotaan ja mitä toisaalta jätetään kertomatta. Nämä vuorovaikutussuhteen piirteet vaikuttavat vuorovaikutussuhteen kehittymiseen ja rakentumiseen. Lisäksi myönteisten ja kielteisten tunnereaktioiden ilmaiseminen ovat sekä syy että seuraus vuorovaikutussuhteen kehittymiselle sekä relationaaliselle hyvinvoinnille. (Solomon & Vangelisti, 2014, s. 357.)

Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tehtävänä on lapsen lastensuojeluasian suunnittelu, toteuttaminen ja seuranta niin, että lapsen tarvitsemat tuet ja palvelut tukevat lapsen etua parhaalla mahdollisella tavalla (Araneva, 2016, s. 243). Sosiaalityöntekijän ja asiakkaan vuorovaikutussuhteessa rakennetaan luottamusta ja yhteistä ymmärrystä. Sosiaalityöntekijän ja asiakkaan väliseen vuorovaikutussuhteeseen vaikuttavat myös suhteen yhteiskunnalliset, ammatilliset ja institutionaaliset ulottuvuudet, jotka rakentavat reunaehjoja

ja edellytyksiä vuorovaikutuksessa rakentuvalla suhteella. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta sosiaalityöntekijän ja asiakkaan välistä suhdetta määrittävät työntekijän asema viranomaisena ja asiakkaan rooli kansalaisena. Institutionaalista näkökulmasta työntekijä on instituution edustaja, jonka toimintaa rajoittavat instituution tavoitteet, säännöt ja käytännöt. Asiakas on instituution palveluita tarvitseva asiakas. Ammatillisessa suhteessa työntekijä on sosiaalityön edustaja, jonka tehtävänä on auttaa sosiaalityön palveluita ja tukea tarvitsevaa asiakasta. (Jokinen, 2016.) Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän ja lapsen vuorovaikutussuhde voidaan nähdä ammatillisena vuorovaikutussuhteena, jonka tarkoitus on tukea lastensuojelun tavoitetta sekä lapsen edun toteutumista.

Sijaishuollon työntekijän ja nuoren vuorovaikutussuhde on myös ammatillinen. Sijaishuollon työntekijöiden työtä määrittää ensisijaisesti lainsäädäntö, mutta Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry (2022) on myös tuottanut ammattieettisiä ohjeistuksia, joiden tarkoituksena on tehdä näkyväksi sosiaalialan keskeisiä eettisiä periaatteita ja tukea alan ammattilaisten eettistä pohdintaa riippumatta sosiaalialan tehtävistä. Sosiaalialan ammattihenkilön eettisissä ohjeissa sosiaalialan työtä kuvataan suhdeperustaiseksi työksi, jonka onnistuminen vaatii luottamusta. Työntekijän ja asiakkaan välinen vuorovaikutussuhde on institutionaaliselta luonteeltaan epätasa-arvoinen, joten luottamuksen rakentaminen ja vastavuoroinen, ideoiva vuorovaikutus ovat tärkeitä eettisiä periaatteita. Eettisten linjausten mukaan ammattitaitoisen työntekijän tulee olla muun muassa riippumaton ja objektiivinen, vastuullinen, yhteistyökykyinen, oikeudenmukainen sekä tasapuolinen. Eettisten linjaukset korostavat myös hyviä sosiaalisia taitoja, empaattisuutta, herkkyyttä sekä tilannetta ja kunnioittavaa, ystävällistä asennetta. Lasten ja nuorten aito kohtaaminen on välttämätöntä erityisesti silloin, kun lapsi tai nuori on joutunut kaltoin kohdelluksi. (Talentia, 2022, s. 31-32.) Lainsäädännön ja eettisten periaatteiden nojalla voidaan sanoa, että sosiaalialan ammattilaisten työ on erittäin haastavaa. Lainsäädännön määräykset sekä eettisten periaatteiden ohjeistukset asettavat paljon vaatimuksia ammattilaisten ammattitaitoon, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin sekä vuorovaikutustilanteisiin asiakkaiden liittyen. Lastensuojelun työntekijöiden ja lasten tai nuorten välisessä vuorovaikutuksessa luodaan merkityksiä lastensuojelutyölle merkityksellisistä asioista (Eskonen ym., 2006, s. 21).

Sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutussuhteessa voidaan nähdä institutionaalisten ja ammatillisten piirteiden lisäksi perhevuorovaikutuksen piirteitä.

Perheiden rakenteet ovat erilaisia, mutta perheiden tehtävinä voidaan pitää kasvattamista, yhteisten tarpeiden täyttämistä ja kehittymistä. Perhe koostuu lapsista sekä aikuisesta tai aikuisista, joiden velvollisuus on pitää huolta lapsista. Perhevuorovaikutussuhteita voidaan pitää läheisinä vuorovaikutussuhteina, joissa osapuolet ovat toisistaan riippuvaisia, sitoutuvat vuorovaikutukseen, pitävät toisiaan läheisinä ja vuorovaikutussuhdetta jokseenkin pysyvänä. (Caughlin, 2011, s. 681.) Kuten perheissä, myös sijaishuollon työntekijän ja nuoren välisessä vuorovaikutussuhteessa keskeinen tehtävä on lapsen hyvinvoinnista ja kasvatuksesta huolehtiminen, vaikka vuorovaikutussuhteiden läheisyys voikin vaihdella. Perheiden kasvatusta ja käyttäytymistä ohjaavat säännöt rakentuvat perheenjäsenten vuorovaikutuksessa (Caughlin, 2011, s. 682). Vanhemmilla tai sijaishuollon työntekijöillä on enemmän velvollisuuksia vuorovaikutussuhteessa, mutta myös nuori osallistuu aktiivisesti vuorovaikutussuhteen tehtävien toteutumiseen sekä suhteen rakentamiseen ja ylläpitämiseen.

Lastensuojelulaitoksen työntekijän ja nuoren vuorovaikutussuhteeseen voidaan soveltaa myös sijaisvanhemman ja lapsen vuorovaikutussuhdetta. Vaikka perhehoidon ja sijaisperheiden vuorovaikutus ei sovi suoraan sosiaalityöntekijöiden ja lastensuojelulaitosten työntekijöiden sekä nuorten välisiin vuorovaikutussuhteisiin, niissä voidaan kuitenkin nähdä jotain samaa. Nelson ja Colaner (2020) tarkastelivat tutkimuksessaan sijaisvanhempien yleisiä ja sijaisvanhemmuuteen liittyviä vuorovaikutuskäytänteitä sekä sijaisvanhempien vuorovaikutuksen ja jaetun perheidentiteetin, relationaalisen läheisyyden ja lasten resilienssin yhteyksiä. Sijoitettu lapsi tai nuori esimerkiksi tulee perheeseen, jossa on jo valmiiksi rakennetut vuorovaikutusnormit ja odotukset, jotka luovat pohjan nuoren ja sijaisvanhempien vuorovaikutukselle (Nelson & Colaner, 2020, s. 477). Lastensuojelulaitoksessakin on jo valmiiksi rakennetut normit ja säännöt, joiden mukaan sijoitettu nuori toimii ja rakentaa vuorovaikutussuhteita. Sijaisvanhempien mukaan avoin vuorovaikutus ja erityisesti sijaislapsen vapaus kertoa kokemuksistaan voi vahvistaa heidän välistä sidettä. Sijaisperheiden vuorovaikutuksessa on sekä arkipäiväisiä puheenaiheita sekä sijaishuoltoon liittyviä keskusteluita. Sijaisvanhempien mukaan nämä vuorovaikutuksen piirteet ovat erilaisia, mutta yhtä tarpeellisia jaetun perheidentiteetin, läheisyyden sekä resilienssin edistämiseksi. (Nelson & Colaner, 2020, s. 494-495.) Edellä esitellyn kirjallisuuden pohjalta voidaankin ajatella, että lastensuojelulaitoksen työntekijän ja nuoren vuorovaikutussuhdetta luonnehtivat institutionaalisuus ja ammatillisuus, koska lastensuojelun sijaishuollon tehtävä tukea nuorta ja tarjota hänelle sijaishuoltoa sekä noudattaa sijaishuoltoon liittyvää lainsäädäntöä. Sijaishuollon työntekijä on myös ainakin jossain määrin vastuussa nuoren

hyvinvoinnista, kasvatuksesta ja sijoitukseen liittyvistä käytännön asioista.

Vuorovaikutussuhdetta määrittävät myös sijaishuoltopaikan vuorovaikutusnormit ja kulttuuri.

Sijaishuollon työntekijän ja nuoren välistä vuorovaikutussuhdetta voidaan pitää interpersonaalisen vuorovaikutussuhteena, jota määrittävät institutionaaliset ja ammatilliset tekijät. Vaikka sijaishuollon työntekijät eivät välttämättä ole nuoren läheisiä, vuorovaikutussuhde nuoreen on kuitenkin läheisempi kuin mikä tahansa lastensuojelun asiakassuhde: lastensuojelulaitoksen työntekijät jakavat elämää ja arkea nuorten kanssa ja lapsen asioista vastaavat sosiaalityöntekijät huolehtivat lapsen lastensuojeluasiakkuudesta ja lapsen edun toteutumisesta. Vuorovaikutussuhteessa on ammatillisten ja institutionaalisten piirteiden lisäksi myös perheiden ja sijaisperheiden vuorovaikutussuhteiden ominaispiirteitä. Vuorovaikutussuhteen pitäisi tukea lastensuojelun tärkeintä tavoitetta eli lasten kasvun ja kehityksen turvaamista. Hatkaaminen uhkaa tämän tavoitteen toteutumista. Hatkaaminen voidaan ymmärtää väärin, mikä tekee hatkaamisen käsittelystä työntekijän ja nuoren välillä haastavaa ja heikosti käsitelty hatkaamiskokemukset voivat lisätä hatkaamista. Konfliktivuorovaikutuksen näkökulma voi auttaa ymmärtämään hatkaamista sekä työntekijöiden ja nuorten välisiä hatkaamisen jälkeisiä vuorovaikutustilanteita.

### **2.3 Hatkaaminen konfliktivuorovaikutuksen näkökulmasta**

Hatkaamista voidaan tarkastella osana interpersonaalista konfliktia. Interpersonaalinen konflikti voidaan määritellä monin eri tavoin. Cupachin ym. (2010, s. 8-9) mukaan interpersonallisessa konfliktissa on vuorovaikutusta. Siinä on oltava jokin käyttäytymisessä ilmenevä erimielisyys ja konfliktikäyttäytyminen tapahtuu tunnistettavassa tilanteessa, jota voidaan nimittää konfliktitilanteeksi. Tämä näkökulma keskittyy vahvasti konfliktin interpersonaaliseen tasoon. Interpersonaalinen konflikti näkyy käyttäytymisessä esimerkiksi ilmaistuna turhautumisena tai vastusteluna ja tilanteessa havaittuina yhteensopimattomina tavoitteina ja vähäisinä resursseina. Näkökulma keskittyy vähäisten resurssien jakautumiseen läheisissä vuorovaikutussuhteissa, joita luonnehtii keskinäinen riippuvuus. (Cupach ym., 2010, s. 8-9.) Folger ym. (2013, s. 4) määrittelevät konfliktin vuorovaikutukseksi, jossa toisistaan riippuvaiset ihmiset havaitsevat yhteensopimattomuutta, mikä voi haitata osapuolten omien toiveiden, tavoitteiden, hyvinvoinnin tai viestinnällisten toiveiden saavuttamista. Konflikti syntyy ongelmallisen käyttäytymisen ja käyttäytymisestä tehtyjen

selitysten ja tulkintojen seurauksena (Roloff & Wright, 2013, s. 140). Konfliktitilanteet ovat usein emotionaalisesti latautuneita, mikä johtuu tunnereaktioista toisen osapuolen viestintään ja haasteisiin saavuttaa omat tavoitteet. Konfliktitilanteet voivat päättyä osapuolia tyydyttävään lopputulokseen, mutta kielteiset tunteet ja heikosti hallittu vuorovaikutus voivat vaikeuttaa onnistuneeseen lopputulokseen pääsemistä. (Guerrero, 2013, s. 105.)

Tässä tutkielmassa interpersonaalinen konflikti nähdään nimenomaan vuorovaikutuksena, jossa on ristiriitaisista tavoitteista ja toiveista johtuva, ilmaistu erimielisyys. Konfliktilla on myös tietyt taustatekijät ja seuraukset, ja konfliktitilanteet herättävät tunteita sekä selityksiä ja tulkintoja toisen osapuolen toiminnasta. Nuori voi ilmaista erimielisyytensä sijaishuoltolaitoksen työntekijän tai käytänteiden kanssa esimerkiksi lähtemällä hatkaan. On mahdollista, että sijaishuoltolaitoksessa hatkaamista ei välttämättä nähdä konfliktivuorovaikutuksena eikä hatkaamisen syitä ja seurauksia myöskään tunnusteta osaksi konfliktia, vaikka viestinnän näkökulmasta voidaankin ajatella, että erimielisyydet esimerkiksi sijaishuoltopaikan käytänteistä ovat osa interpersonaalista konfliktia. Voi myös olla, että erimielisyyksiä ei tunnusteta konfliktiksi, joka vaatii tietynlaista vuorovaikutusta tai ratkaisemista. Hatkaaminen ja hatkaamiseen johtaneet syyt voidaan kuitenkin nähdä interpersonaalisenä konfliktina.

Interpersonaalisen konfliktin osapuolet eli tässä tutkielmassa sijaishuollon nuori ja työntekijä ovat toisistaan riippuvaisia. Sijaishuollon työntekijät ja nuoret ovat riippuvaisia toisistaan, koska nuori tarvitsee sijaishuollon työntekijöiden ja sosiaalityöntekijöiden apua ja työntekijöiden tehtävä on huolehtia nuoren asioista ja hyvinvoinnista. Erimielisyyksiä voi kasaantua sijaishuollossa jo pidemmän aikaa ja erimielisyydet johtavat lopulta hatkaamiseen. Nuori on esimerkiksi saatettu sijoittaa sijaishuoltopaikkaan vastoin omia toiveitaan. Sijaishuollon työntekijät voivat kokea, että sijoitus on nuoren parhaaksi, mutta nuori ei välttämättä ole samaa mieltä päätöksestä ja osapuolten välille syntyy erimielisyys. Erimielisyys voi ilmetä vuorovaikutuksessa monin tavoin, joista yksi voi olla hatkaaminen. Sijaishuollossa konflikteja voi olla useita ja mikäli niitä ei käsitellä, ne voivat jatkua ja olla päällekkäisiä, jolloin interpersonaalinen konflikti ei välttämättä ole selkeä, yksittäinen vuorovaikutustilanne, jolla on alku ja loppu.

Cupach ym. (2010, s. 33-36) esittelevät *interpersonaalista konfliktia selittävän mallin*, joka muodostuu distaalisesta (distal) ja proksimaalisesta (proximal) kontekstista,



konfliktivuorovaikutuksesta, proksimaalisista ja distaalisista seurauksista. *Distaalisen kontekstin* ominaisuudet eli esimerkiksi kulttuuri, vuorovaikutussuhde ja sen historia, vuorovaikutussuhteen osapuolten henkilökohtaiset piirteet, ovat konfliktin taustatekijöitä ja vaikuttavat konfliktin osapuoliin merkittäväällä, joskin yleensä epäsuoralla tavalla. Jos relationaalinen ilmapiiri on kielteinen, vuorovaikutussuhteen osapuolet todennäköisemmin tulkitsevat toistensa toimintaa kielteisesti ja käyttäytyvät vahingollisesti konfliktin aikana. Myös aiemmat konfliktit, onnistumiset tai epäonnistumiset konfliktin hallinnassa ja tieto konflikteista vaikuttavat siihen, miten konfliktissa käyttäytyään. (Cupach ym., 2010, s. 33-35.) Tällaisia interpersonaalisen konfliktin taustatekijöitä voivat olla esimerkiksi sijaishuollon työntekijän ja nuoren välinen vuorovaikutussuhde, nuoren perhetausta sekä aiemmat hatkamiskokemukset ja hatkaamista käsitelleet tilanteet.

*Proksimaalisen kontekstin* ominaisuudet liittyvät vahvasti tiettyyn interpersonaaliseen konfliktiin. Nämä ominaisuudet ovat tavoitteet, käytännöt, tunteet ja attribuutiot eli tavat selittää toimintaa. Konfliktissa osapuolet muodostavat ja asettavat tavoitteita tärkeysjärjestykseen. Käsitteet konfliktin käytännöistä ohjaavat tapoja pyrkiä tavoitteisiin. Tunteet ja attribuutiot vaikuttavat konfliktin sävyyn ja vuorovaikutukseen. (Cupach ym., 2010, s. 35.) Sijaishuoltoon palaava nuori voi olla esimerkiksi peloissaan ja ahdistunut mahdollisista rajoitustoimenpiteistä, jolloin hänen voi olla vaikea kohdata ja käsitellä hatkamiskokemusta sijaishuoltolaitoksen työntekijän tai oman sosiaalityöntekijän kanssa. Jos sijaishuoltoon palaava työntekijä on vihainen ja hänen näkee hatkaamisen hankalana ja rangaistavana käyttäytymisenä, tämä voi vaikuttaa hatkaamista käsittelevään vuorovaikutustilanteeseen kielteisesti. Jos taas sijaishuoltoon palaava työntekijä ymmärtää nuoren päätöksen hatkata ja haluaa kuulla nuoren kokemuksesta, vuorovaikutustilanne voi edetä hyvinkin eri tavalla.

Interpersonaalisen konfliktin keskiössä on *konfliktivuorovaikutus*. Konflikti tunnustetaan, ilmaistaan ja hallitaan vuorovaikutuksessa. Konfliktitilanteessa ilmenevät tavoitteet, tunteet ja attribuutiot vaikuttavat vuorovaikutukseen, mutta vuorovaikutus voi myös muokata osapuolten tavoitteita, tunteita ja attribuutioita. (Cupach ym., 2010, s. 35.)

Konfliktivuorovaikutus voi olla monenlaista ja jokainen konfliktivuorovaikutustilanne nostaa esiin tietynlaisia ongelmia ja vaatii tietynlaisia tapoja käsitellä konfliktia.

Konfliktivuorovaikutus voi olla esimerkiksi huutamista, mutta se voi olla myös implisiittistä, tunteita piilotelevaa. Konfliktit voivat siis olla myös monivivahteisia. (Folger ym., 2013, s.

4.) Cupachin ym. (2010, s. 50) mukaan konfliktivuorovaikutusta voidaan tarkastella konfliktistrategioiden näkökulmasta. Tyypillisiä konfliktistrategioita ovat *yhtenäistävä* (integrative), *vahingoittava* (distributive) ja *välttelevä* (avoidance) konfliktistrategia. Yhtenäistävä konfliktistrategia kuvastaa yhteistyökykyistä, myönteistä tai neutraalia lähestymistapaa konflikteihin. Strategia on usein suora ja aktiivinen ja kumpuaa halusta löytää kaikille osapuolille sopiva ratkaisu ongelmiin. Vahingoittava konfliktistrategia johtuu usein halusta kilpailla toisen kanssa ja voittaa konflikti toisen kustannuksella. Osapuolet eivät välttämättä välitä siitä, miten tietyt sanomat vaikuttavat toiseen ja keskittyvät henkilökohtaisiin tarpeisiin yhteisten sijaan. Välttelevä konfliktistrategia pyrkii pitämään mahdolliset jännitteet piilossa. (Cupach ym., 2010, s. 50-51.) Pelko konfliktitilanteessa voi aiheuttaa myös haitallisia tapoja toimia vuorovaikutuksessa, kuten toisen osapuolen välttelyä, jos pelkona on toisen osapuolen reaktio valitukseen tai ehdotuksiin (Guerrero, 2013, s. 115-116). Chun ja Springer (2005) tutkivat hatkaavien nuorten selviytymisstrategioita stressiä aiheuttaviin tekijöihin. Tutkimuksen mukaan valtaosa nuorista käytti käyttäytymiseen liittyviä selviytymisstrategioita ja yksi nuorten käyttämä selviytymisstrategia on stressiä pakeneminen. Hatkaavat nuoret ovat suuressa vaarassa henkisiin ja fyysisiin uhkiin, koska heillä on elämässään paljon stressitekijöitä ja puutteita myönteisissä hallintakeinoissa. (Chun & Springer, 2005, s. 59, 70.) Erimielisyydet ja ristiriidat sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten välillä voivat aiheuttaa nuorelle stressiä ja yksi reaktio stressiin voi olla hatkaaminen. Hatkaaminen voidaan nähdä vuorovaikutuksena, välttelevänä tapana käsitellä konfliktia ja toisaalta myös omien näkemysten ilmaisuna.

Cupachin ym. (2010, s. 36) mukaan interpersonaalisella konfliktilla on proksimaalisia ja distaalisia seurauksia. *Proksimaaliset seuraukset* ovat välittömiä, joko tarkoituksellisia tai tahattomia seurauksia. Nämä seuraukset kehittyvät konfliktin aikana ja konfliktivuorovaikutuksen päätyttyä. Esimerkiksi tunteet sekä tulkinnat tavoitteiden saavuttamisesta, toisen viestintäkäyttäytymisestä ja konfliktin syyn käsittelystä ovat interpersonaalisen konfliktin välittömiä seurauksia. (Cupach ym., 2010, s. 36.) Jos esimerkiksi hatkaamista käsittelevässä vuorovaikutustilanteessa keskitytään vain rajoitustoimenpiteisiin eikä nuorelta kysytä hänen voinnistaan tai hatkaamiskokemuksesta mitään, nuori voi keskustelun seurauksena kokea yksinäisyyttä, pettymystä ja epäluottamusta. Nuori voi myös kokea, että hänen toiveensa ja tavoitteensa eivät ole tulleet kuulluksi.

*Distaaliset seuraukset* ovat pitkäkestoisia ja tulevat esiin viiveellä. Piilevät seuraukset, kuten kulttuuristen käytänteiden muutokset ja henkinen kasvu, voivat tulla esiin ajan myötä. Interpersonaalisen konfliktin yksi merkittävä seuraus on vuorovaikutussuhteen kehittyminen tai huononeminen ja konfliktivuorovaikutus vaikuttaa vuorovaikutussuhteessa luottamukseen, läheisyyteen ja relationaaliseen tyytyväisyyteen. Tulkinnat viestintäkäyttäytymisestä konfliktivuorovaikutuksessa vaikuttavat osittain relationaalsiin eli vuorovaikutussuhteeseen liittyviin seurauksiin. (Cupach ym., 2010, s. 36.) Konfliktivuorovaikutuksesta riippuen distaalisia seurauksia voisivat tämän tutkielman kontekstissa olla esimerkiksi jännittyneet tai lähentyneet vuorovaikutussuhteet sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten välillä, nuoren hyvinvoinnin heikkeneminen tai paraneminen, muutokset sijaishuoltopaikan ilmapiirissä ja käytännöissä sekä uudet hatkareissut tai niiden ehkäiseminen.

Hatkaaminen on vuorovaikutusta ja nuoren tapa viestiä siitä, että hän ei voi hyvin eikä sijaishuolto tue hänen tarpeitaan, toiveitaan ja hyvinvointiaan. Hatkaaminen voidaan nähdä konfliktivuorovaikutuksena interpersonaalisisessa konfliktiprosessissa, jossa sijaishuollon työntekijät ja nuoret käsittelevät ja ilmaisevat ristiriitaisista tavoitteista ja toiveista johtuvia erimielisyyksiä, vaikka erimielisyyttä ei aina tunnistettaisikaan konfliktiksi. Konfliktit käsitellään vuorovaikutussuhteessa ja hatkaaminen kokonaisuudessaan syineen ja seurauksineen tulisi käsitellä sijaishuollon työntekijän ja nuoren vuorovaikutussuhteessa. Hatkaamisella on vakavat seuraukset nuoren hyvinvoinnille ja terveydelle ja hatkaamisen ehkäisemiseksi nuoren kokemus hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa tulisi käsitellä mahdollisimman onnistuneesti. Hatkaamista käsittelevät vuorovaikutustilanteet nuoren palattua sijaishuoltopaikkaan ovat haastavia, herkkiä ja emotionaalisesti latautuneita, ja siksi vuorovaikutuksen tarkoituksenmukaiseen hallintaan tarvitaan vuorovaikutusosaamista.

### **3 Sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaaminen**

Vuorovaikutusosaaminen on tietoja, taitoja ja asenteita tai motivaatiota, jotka mahdollistavat tehokkaan ja tarkoituksenmukaisen vuorovaikutuksen vuorovaikutustilanteissa ja -suhteissa. Viestijällä on riittävästi ymmärrystä ja tietoa siitä, miten hän voi mukauttaa omaa viestintää tilanteeseen ja kontekstiin sopivaksi ja miten hän saavuttaa tarkoituksenmukaisen lopputuloksen. (Backlund & Morreale, 2015; Spitzberg & Cupach, 1984.) Tiedon ulottuvuus vuorovaikutusosaamisessa tarkoittaa omien ja toisten tavoitteiden tiedostamista sekä tietoisuutta kontekstiin liittyvistä sosiaalisista ja relationaalisista säännöistä ja normeista. Tähän liittyy myös ymmärrys siitä, millainen vuorovaikutustilanne tai -suhde on kyseessä. Motivaatiolla tarkoitetaan esimerkiksi tavoitteita ja asenteita vuorovaikutustilanteeseen ja vuorovaikutuksen lopputulokseen liittyen sekä halua toimia tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti. Vuorovaikutustaidot eli vuorovaikutusosaamisen behavioraalinen ulottuvuus tulee esiin viestintäkäyttäytymisessä ja ilmentää viestijän motivaatiota ja tietoja. Vuorovaikutustaitoja ovat esimerkiksi vuorovaikutuksen hallinta, joustavuus, ilmaisevuus, huomion ja tuen ilmaiseminen sekä tyyneys ja johdonmukaisuus. (Cupach ym., 2010, s. 30-32.)

Vuorovaikutusosaaminen voidaan nähdä relationaalisena, vuorovaikutuksessa ja vuorovaikutussuhteissa rakentuvana osaamisena. Spitzbergin ja Cupachin (1984, s. 100 & 114) mukaan relationaalinen vuorovaikutusosaaminen on prosessi, joka rakentuu vuorovaikutustilanteessa ja yksilö on kompetentti vain vuorovaikutussuhteessa. Vuorovaikutusosaaminen siis rakentuu vuorovaikutuksessa osapuolten välillä eikä sitä oikeastaan voida arvioida irrallisena vuorovaikutussuhteesta. Vuorovaikutusosaaminen on aina jonkun vuorovaikutussuhteen osapuolen tekemä tilannekohtainen arvio eli se ei ole viestijän pysyvä ominaisuus, vaan suhde- tai tilannekohtainen arvio, joka perustuu viestintäkäyttäytymiseen (Hedman & Valkonen, 2012, s. 6). Vuorovaikutusosaaminen ei siis ole aina samanlaista, vaan siihen vaikuttavat sekä vuorovaikutustilanne että vuorovaikutussuhde.

Tiedot, taidot ja asenteet eli vuorovaikutusosaamisen ulottuvuudet ovat sidoksissa toisiinsa (Horila, 2020, s. 166). Esimerkiksi sijaishuollon työntekijän pitää tulkita tilannetta ja ymmärtää nuorta, jotta hän tietää, kannattaako hänen tarjota empatiaa vai voiko hän neuvoa

nuorta toimimaan toisella tavalla. Vuorovaikutusosaaminen ei siis ole pelkästään viestintäkäyttäytymistä, vaan myös sitä, mitä viestijät tietävät vuorovaikutuksesta ja miten motivoituneita he ovat vuorovaikutukseen (Horila, 2020, s. 166), mutta vuorovaikutusosaamisesta voidaan tehdä tulkintoja toisen viestintäkäyttäytymisen perusteella (Cupach ym., 2010). Tietojen, taitojen ja motivaation lisäksi vuorovaikutusosaamiseen kuuluu kyky kantaa vastuuta vuorovaikutustilanteessa ja arvioida omaa toimintaa eettisesti viestijän henkilökohtaisten tavoitteiden ja toisten hyvinvoinnin kannalta.

Vuorovaikutusosaamiseen kuuluu kyky arvioida viestinnän eettisiä periaatteita ja esimerkiksi sitä, säilyvätkö vuorovaikutussuhteen kannalta merkitykselliset asiat ja onko tietyillä teoilla laajempia seurauksia vuorovaikutustilanteessa. (Valkonen, 2003, s. 38-39.) Sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutussuhteen kannalta merkityksellisiä asioita voisivat olla esimerkiksi luottamuksen ja avoimuuden säilyttäminen ja erityisesti nuoren hyvinvoinnin tukeminen. Hatkaamisen jälkeisessä vuorovaikutustilanteessa suhteen kummaltakin osapuolelta vaaditaan kykyä arvioida ja hallita haastavaa tilannetta. Lisäksi tärkeä osa sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaamista on se, että kummatkin osapuolet osaavat jakaa vastuun hatkaamisen käsittelyssä. Vaikka vuorovaikutusosaaminen rakentuu vuorovaikutussuhteessa ja on yhteistä, työntekijällä on enemmän vastuuta haastavan tilanteen hallinnassa. Sijoitetun nuoren turvallisuuden tunnetta on horjutettu ja hänellä saattaa olla traumaattisia kokemuksia esimerkiksi hatkoilta. Nuorelta ei voida odottaa samanlaista toimintaa haastavissa vuorovaikutustilanteissa kuin aikuiselta eikä vastuun tarvitse jakautua täysin tasapuolisesti aikuisen ja nuoren välille.

Vuorovaikutusosaamista arvioidaan tehokkuuden ja tarkoituksenmukaisuuden kautta. Tehokkuus on viestinnän onnistunutta mukauttamista ja interpersonaalisten haasteiden ratkaisemista, mikä johtaa tarkoitettuihin tai toivottuihin lopputuloksiin vuorovaikutuksessa. Tarkoituksenmukainen vuorovaikutusosaaminen tarkoittaa sitä, että viestijä osaa toimia vuorovaikutustilanteen ja -suhteen vaatimalla tavalla eikä loukkaa toisen osapuolen vuorovaikutustilanteelle asettamia normeja. (Spitzberg & Cupach, 1984, s. 100-101, 103.) Tarpeet, toiveet ja käsitykset tehokkaasta ja tarkoituksenmukaisesta vuorovaikutuksesta voivat vaihdella, ja siksi niistä onkin hyvä keskustella ja neuvotella, jotta vuorovaikutusosaamisesta tulee jaettua (Horila, 2020, s. 174-175).

Vuorovaikutusosaamista on mahdollista oppia sekä kehittää ja vuorovaikutusosaaminen kehittyikin asteittain. Esimerkiksi uusia vuorovaikutustaitoja opetellessa taidot ovat tietoisia

ja viestijä joutuu keskittymään siihen, miten hän vuorovaikutustilanteissa toimii. Myöhemmin osaamisesta tulee suuressa määrin tiedostamatonta sekä kognitiivisten skriptien ohjaamaa. Esimerkiksi palautteen antaminen on keskeinen tapa kehittää erityisesti jaettua, yhteistä vuorovaikutusosaamista. (Horila, 2020, 171 & 175.) Kompetentti vuorovaikutus auttaa ylläpitämään vuorovaikutussuhteita (Horila 2020, 175) ja ratkaisemaan interpersonaalisia, haastavia vuorovaikutustilanteita (Spitzberg & Cupach, 1984, s. 55). Sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaaminen mahdollistaa luottamuksen rakentamisen, vuorovaikutussuhteen ylläpitämisen sekä sijaishuollossa ja vuorovaikutussuhteessa ilmenevien ongelmien käsittelemisen ja ratkaisemisen. Vuorovaikutusosaaminen auttaa hallitsemaan haastavia vuorovaikutustilanteita. Sijaishuollon työntekijät tekevät työtään vuorovaikutuksessa nuorten kanssa, joten vuorovaikutusosaamisen merkitys erityisesti haastavissa, herkissä ja jopa konfliktialttiissa tilanteissa korostuu. Lastensuojelun sijaishuollon tehtävä on turvata lapsen ja nuoren kehitys (LSL 417/2007, 1§). Pohjimmaltaan sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaaminen on tämän tehtävän toteutumista tukevaa.

Koska hatkaaminen voidaan nähdä osana interpersonaalista konfliktia, hatkaamisen käsittelemiseen tarvitaan erityistä, konfliktin hallintaan ja ratkaisemiseen liittyvää, vuorovaikutusosaamista. Vuorovaikutusosaamisen näkökulmasta konfliktin osapuolten motivaatio, tiedot ja vuorovaikutustaidot auttavat konfliktin hallinnassa (Canary & Weger, 2015). Perheiden konfliktin hallinnassa tarvittavaa vuorovaikutusosaamista ovat muun muassa ongelman ratkaisu, voimakkaiden tunteiden hallinta, tunteiden ja toiminnan sanoittaminen sekä toisen osapuolen näkökulman ymmärtäminen (Cupach ym., 2010, s. 207-208). Vuorovaikutusosaamista on myös toisen osapuolen konfliktin hallinnan tehokkuuden ja tarkoituksenmukaisuuden arvioiminen, mikä johtaa tulkintoihin vuorovaikutussuhteen laadusta ja tyytyväisyydestä (Canary & Weger, 2015). Osaavaan konfliktin hallintaan liittyy myös tunteiden, kokemusten tai näkemysten ilmaisemisen lisäksi kognitiivisia ja emotionaalisia prosesseja. Yksi keskeinen osa vuorovaikutusosaamista konfliktin hallinnassa sijaishuollon työntekijän ja nuoren välillä voisi olla konfliktin sekä oman vastuun tunnistaminen tilanteen ratkaisussa.

Perheiden konfliktivuorovaikutuksessa aikuisten on tärkeää näyttää nuorelle, miten konflikti voidaan hallita osaavasti. Konfliktien kielteiset seuraukset voivat haavoittaa nuoria pitkäksi aikaa, joten aikuisten tehtävä on pyrkiä ratkaisemaan konfliktitilanteet rakentavasti. Jos

aikuiset välttelevät konflikteja eivätkä nuoret koskaan näe aikuisten ratkaisevan konflikteja, nuori voi oppia pelkäämään konflikteja. (Cupach ym., 2010, s. 194.) Voidaan myös ajatella, että nuorten vuorovaikutusosaaminen konfliktien hallinnassa ei kehity, jos perheessä vältellään konflikteja. Sama koskee myös sijaishuoltoa: jos hatkaamista, sen syitä ja seurauksia ei nähdä ratkaisua vaativana konfliktina, vaan nuoren hankalana käyttäytymisenä, nuori ei opi tunnistamaan konfliktia eikä osaa etsiä rakentavaa ratkaisua pahaa oloa tuottavaan erimielisyyteen. Ratkaisuna saattaa tällöin olla pahaa oloa tuottavasta tilanteesta lähteminen eli esimerkiksi hatkaaminen.

Aikuisten ja nuorten konfliktivuorovaikutuksessa ei pidä aliarvioida nuorten tai lasten viestintäkäyttäytymisen merkitystä konfliktin hallinnassa, koska myös nuoren keinot hallita konfliktia vaikuttavat aikuisiin (Cupach ym., 2010, s. 208). Folgerin ym. (2013) mukaan interpersonaalista konfliktia määrittää riippuvaisuus konfliktin toisesta osapuolesta. Vaikka aikuisella on suurempi vastuu konfliktin hallinnassa, myös nuoren vuorovaikutusosaaminen ja viestintäkäyttäytyminen vaikuttavat konfliktin hallintaan. Vuorovaikutusosaaminen rakentuu konfliktivuorovaikutuksessa yhteistyössä nuoren ja aikuisen välillä. Nuoren autonomian ja viestintäkäyttäytymisen merkityksen tunnistaminen on tärkeää. Jiao (2020) huomasi autonomiata, lapsivanhempivuorovaikutussuhdetta sekä vuorovaikutusosaamista tarkastelevassa tutkimuksessaan, että itsenäisten nuorten vuorovaikutusosaaminen nähtiin vahvempana ja sekä nuoret että vanhemmat raportoivat tyytyväisyydestä. Nuorten itsenäisyys näytti vaikuttavan myönteisesti aikuisten tyytyväisyyteen nuoren konfliktin hallinnan osaamisesta (Jiao, 2020). Nuorten vuorovaikutusosaaminen vaikuttaa siis konfliktivuorovaikutukseen, mutta tämän lisäksi nuoren osaamista ja autonomiaa kannattaa jopa tukea, jotta interpersonaalinen konflikti voidaan hallita onnistuneesti. Sijaishuollon nuorten autonomian vuorovaikutusosaamisen tukeminen hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa voisi johtaa relationaaliseen tyytyväisyyteen sekä taitavampaan konfliktin hallintaan.

Hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa on tärkeää käsitellä nuoren hatkaamiskokemus sekä hallita konflikti ja vuorovaikutustilanne. Hatkaaminen pitää käsitellä, koska hatkaaminen ja siihen johtaneet tekijät voivat olla nuorelle vaikea kokemus ja lastensuojelun tehtävänä on tukea nuoren hyvinvointia. Konfliktin hallinta on myös tärkeää, sillä se vaikuttaa nuoren haluun lähteä uudestaan hatkoille, nuoren ja työntekijän vuorovaikutussuhteeseen sekä vuorovaikutuskäytänteisiin hatkaamista käsiteltäessä jatkossa.

## 4 Tutkimuksen toteutus

### 4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvata lastensuojelun kokemusasiantuntijoiden näkemyksiä sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaamisesta hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa. Kokemusasiantuntijat ovat tässä tutkimuksessa yli 18-vuotiaita lastensuojelun kehittämistyötä tekeviä aikuisia, jotka ovat nuorina hatkanneet sijaishuoltopaikoista. Tutkielma toteutetaan yhteistyössä lastensuojelun kehittämissyhteisö Pesäpuun kanssa. Tutkimusta hatkaamisesta on tehty vähän ja lastensuojelun sijaishuollossa on tarvetta monialaiselle tutkimukselle hatkaamiseen liittyen (Crosland & Dunlap, 2014, s. 1704). Hatkaamisen käsittelystä hatkaamisen jälkeen tiedetään suomalaisessa lastensuojelussa vähän. Hatkaamisen onnistunut käsitteleminen vähentää hatkaamista (Crosland & Dunlap, 2014, s. 1703-1704). Tutkimustietoa vuorovaikutusosaamisesta hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa voidaan hyödyntää lastensuojelun kehittämistyössä ja hatkaamisen ehkäisyssä.

Tässä tutkimuksessa on kaksi tutkimuskysymystä:

1. Millaisia näkemyksiä kokemusasiantuntijoilla on sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten välisistä vuorovaikutustilanteista hatkaamisen jälkeen?
2. Millaista vuorovaikutusosaamista sijaishuollon työntekijät ja nuoret tarvitsevat hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa kokemusasiantuntijoiden mukaan?

Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä pyritään kuvaamaan kokemusasiantuntijoiden käsityksiä ja kokemuksia hatkaamisen jälkeisistä vuorovaikutustilanteista. Toinen tutkimuskysymys pyrkii kuvaamaan kokemusasiantuntijoiden näkemyksiä vuorovaikutusosaamisesta, jota sijaishuollon työntekijät ja nuoret tarvitsevat hatkaamisen käsittelemiseksi. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tavoitteena on kuvata kokemusasiantuntijoiden kokemuksia hatkaamisen jälkeisistä vuorovaikutustilanteista ja toisen tutkimuskysymyksen tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan kehittää vuorovaikutusosaamista kokemusasiantuntijoiden näkemysten pohjalta. Ensimmäinen tutkimuskysymys on rakentunut aineistonkeruun jälkeen ja siihen vastaaminen on olennaista toisen tutkimuskysymyksen kannalta. On tärkeää kuvata kokemuksia hatkaamisen jälkeisistä



vuorovaikutustilanteista, jotta voidaan ymmärtää, millaista vuorovaikutusosaamista sijaishuollon työntekijät ja nuoret näissä vuorovaikutustilanteissa tarvitsevat.

Vuorovaikutusosaaminen nähdään tässä tutkielmassa vuorovaikutuksessa rakentuvana osaamisena, joka mahdollistaa hatkaamiskokemuksen käsittelyn ja vuorovaikutuksen hallinnan hatkaamisen jälkeen. Hatkaamisen jälkeisillä vuorovaikutustilanteilla tarkoitetaan kaikkia sellaisia tilanteita, joissa sijaishuollon työntekijät käsittelevät hatkaamista vuorovaikutuksessa sijaishuoltopaikasta luvatta poistuneen nuoren kanssa. Käsitys vuorovaikutusosaamisesta rakentuu kokemusasiantuntijoiden vuorovaikutusta kuvaavien näkemysten pohjalta, ja tutkijan vastuulla on löytää vuorovaikutusosaaminen näistä näkemyksistä.

Lastensuojelu tutkimuksen kontekstina on sensitiivinen ja lastensuojelun kokemusasiantuntijoilla on paljon vaikeita kokemuksia hatkaamiseen ja hatkaamista käsittelevään vuorovaikutukseen liittyen. Tutkimuksen aiheeseen liittyy paljon eettisiä kysymyksiä, joten siksi olen päätenyt kuvaamaan eettisiä ratkaisuja läpi tutkimuksen toteutusta käsittelevän luvun yksittäisen eettisiä ratkaisuja kuvaavan alaluvun sijaan.

## **4.2 Aineistonkeruumenetelmänä narratiivinen haastattelu**

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä on narratiivinen haastattelu, joka on laadullinen aineistonkeruumenetelmä. Tässä tutkielmassa on konstruktivistinen, laadullinen tutkimusote. Laadullisessa tutkimuksessa todellisuutta kuvataan subjektiivisen tiedon kautta ja siinä tarkastellaan usein yksilöitä, joten keskiössä on tutkimukseen osallistuvien ihmisten henkilökohtainen näkökulma ja kokemukset. Laadullinen tutkimus sopii erityisen hyvin ajatusten ja näkemysten tutkimukseen. (Puusa & Juuti, 2020.) Konstruktivistisen näkemyksen mukaan ihmiset rakentavat tietoa ja omaa identiteettiään kertomusten, kokemusten ja aikaisemman tiedon pohjalta. Näkemykset muuttuvat, kun ihminen saa uutta tietoa ja uusia kokemuksia. Konstruktivistinen tutkimus ei pyri tuottamaan objektiivista totuutta, vaan se tuottaa vuorovaikutuksessa rakentuneita näkökulmia todellisuuteen. (Heikkinen, 2001, s. 119.) Tässä tutkimuksessa haastateltavien ja tutkijan välinen vuorovaikutus rakentaa uutta tietoa vuorovaikutusosaamisesta hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa.

Narratiivisessa tutkimuksessa huomio kohdistuu todellisuutta rakentaviin ja tuottaviin kertomuksiin (Puusa, Hänninen & Mönkkönen, 2020). Narratiiviset haastattelut voivat olla elämäkerrallisia tai ne voivat liittyä lyhyempiin ajanjaksoihin tai kokemuksiin ihmisen elämässä (Hyvärinen, 2017). Narratiivit eli tarinat ovat keino jäsentää, ymmärtää ja selittää ihmisten välisiä vuorovaikutussuhteita ja elämää. Tarinallistaminen on luonteva tapa kuvata kokemuksia ja tapahtumakulkuja. (Puusa, Hänninen & Mönkkönen, 2020.) Narratiivinen haastattelu on avoin, melko strukturoimaton haastattelu, jossa haastateltavaa rohkaistaan kertomaan tarinoita kokemuksistaan (Tracy, 2020, s. 141). Tavoitteena on tuottaa tarkkoja, yksityiskohtaisia kertomuksia lyhyiden vastausten tai yleisten toteamusten sijaan (Riessman, 2008, s. 23). Keskiössä on siis haastateltavan kerronta, ja tutkija lähinnä kannustaa haastateltavaa kertomaan ja tukee haastateltavan puhetta tiivistämällä, toistamalla haastateltavan kertomaa sekä esittämällä peilaavia jatkokysymyksiä. Tutkija edistää haastattelua tiivistävillä ja konkreettisilla kysymyksillä. Narratiivinen haastattelu edellyttää tutkijalta kuuntelevaa otetta haastatteluun sekä mukautumista haastateltavien maailmaan ja kieleen. (Hyvärinen, 2017.)

Kokemusasiantuntijoiden haastattelemisen tuottaa näkemyksiä sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaamisesta hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa. Narratiivinen haastattelu antaa haastateltaville mahdollisuuden kuvata kokemuksiaan vapaasti eikä haastattelun tiukka rakenne tai teemoittelu häiritse ajatuksenkulkua ja tapahtumien kuvaamista. Sijaishuoltoon päättämisestä, sijaishuoltopaikasta ja hatkaamisesta kertominen voi olla haastateltaville luontaisempi tapa kuvata omia kokemuksia kuin tarkan rakenteen mukaisesti eteneminen, ja narratiivisen haastattelumenetelmän valinta on ollut myös eettinen valinta. Haastavista vuorovaikutustilanteista ja kokemuksista kertominen voi olla vaikeaa, joten narratiivinen haastattelu tukee haastateltavan kerrontaa hänen omilla ehdoillaan. Kertomuksiin kuitenkin liittyy haastateltavien itsensä kannalta merkitykselliset asiat ja näkemykset eivätkä ne välttämättä anna kokonaisvaltaista kuvaa tapahtuneista asioista (Hyvärinen, 2017). Narratiivisessa haastattelussa voikin siis olla haasteena myös se, että haastateltavien kokemukset ja kertomukset eivät välttämättä liity kovin tarkasti tutkimuksen tavoitteeseen.

Tutkimuksen aineistonkeruun olisi voinut toteuttaa myös havainnoimalla hatkaamisen jälkeisiä vuorovaikutustilanteita. Havainnointimenetelmiä on useita erilaisia ja ne voidaan jakaa tutkijan osallistumistapojen mukaan. Tarkkailevassa havainnoinnissa tutkija ei ole

aktiivisesti vuorovaikutuksessa osallistujien kanssa, vaan tarkastelee tutkimuksen tavoitteen kannalta olennaisia tilanteita tai tutkimuskohteita ulkopuolelta. (Vilkkä, 2018.) Näin havainnoimalla olisi voitu tarkastella vuorovaikutusosaamista autenttisesti, ja vuorovaikutusosaamisesta olisi voitu saada erilainen kuvaus kuin haastattelujen pohjalta. Hatkaamisen jälkeiset vuorovaikutustilanteet ovat kuitenkin sensitiivisiä tilanteita, joissa ulkopuolinen tarkastelu voisi muuttaa tilanteen kulkua. Lisäksi nuorten hatkoille lähtemistä voi olla haastavaa ennakoida, jolloin myös hatkoilta palaamista olisi haastavaa päästä havainnoimaan. Hatkaaminen voi olla kokemuksena sensitiivinen ja vaikea. Olisi hyvin haastavaa havainnoida ja nauhoittaa vuorovaikutustilanteita, joissa tätä vaikeaa kokemusta käsitellään. Lisäksi hatkanneiden, alle 18-vuotiaiden nuorten havainnoiminen olisi tutkimuseettisesti kyseenalaista.

Yli 18-vuotiaiden kokemusasiantuntijoiden haastattelemisen narratiivisen tutkimuksen keinoin on perusteltu valinta. Kokemusasiantuntijat ovat jo valmiiksi omasta tahdostaan mukana lastensuojelun kehittämistyössä ja heillä on tarkkaa kokemukseen pohjautuvaa tietoa hatkaamista käsittelevistä vuorovaikutustilanteista. Kertominen on tilanteista ja vuorovaikutuksellista, eikä sitä voida irrottaa kertomuksen kontekstista (Hyvärinen, 2017). Hatkaamisen jälkeisiä vuorovaikutustilanteita ei voida erottaa konfliktiprosessista, johon myös hatkaaminen itsessään kuuluu. On tärkeää kuulla kokemusasiantuntijoiden koko tarina, ettei vuorovaikutusosaamista hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa tarkastella irrallisena osana konfliktiprosessia. Lisäksi vuorovaikutusosaaminen voi olla haastateltaville vieras käsite, joten haastattelun kerronnallinen ote voi auttaa haastateltavia kuvaamaan kokemuksiaan ja hatkaamisen jälkeistä vuorovaikutusta kattavammin. Tutkijan tehtäväksi jää poimia vuorovaikutusosaamiseen liittyviä kuvauksia haastateltavien kertomuksista.

### **4.3 Haastateltavat ja haastattelujen toteutus**

Haastattelin tutkimukseen kuutta yli 18-vuotiasta kokemusasiantuntijaa, jotka ovat mukana lastensuojelun kehittämistyössä. Kaikilla haastateltavilla oli hatkaamiskokemusta sijaishuollosta. Kokemusasiantuntijoiden näkökulma on tärkeä ja tutkimuskohteen kannalta relevantti, koska heillä on paljon kokemuspohjaista tietoa hatkaamisen jälkeisistä tilanteista sekä näkemyksiä siitä, miten hatkaamista käsitellään tai miten sitä pitäisi käsitellä sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten välisessä vuorovaikutuksessa.

Välitin haastattelupyynnön lastensuojelun kehittämissyhteisö Pesäpuulle ja Pesäpuu välitti pyyntöä eteenpäin oman järjestönsä kokemusasiantuntijoille sekä Suomessa toimivien kokemusasiantuntijaryhmien ohjaajille. Pesäpuun kehittämisspäällikkö kysyi suoraan kolmea järjestön kokemusasiantuntijaa mukaan haastatteluun ja välitin osallistumislinkit, tiedotteen tutkimuksesta, suostumuslomakkeen ja tietosuojailmoituksen näille kolmelle haastateltavalle kehittämisspäällikön kautta. Kolme haastateltavaa oli suoraan yhteydessä minuun, joten välitin osallistumislinkit ja dokumentit suoraan heille.

Haastattelut toteutettiin teknologiavälitteisesti Jyväskylän yliopiston Zoom-verkkokokouspalvelussa tammi-helmikuussa 2023. Kysyin haastateltavien suostumuksen haastatteluun haastattelun alussa ja tallensin suostumuksen äänitallenteelle. Varmistin myös suullisesti ennen varsinaisen haastattelun aloittamista, että jokainen on tutustunut lähettämiini dokumentteihin. Äänitin haastattelut tutkimuskäyttöön tarkoitettulla äänentallentimella, jonka lainasin Jyväskylän yliopiston Kieli- ja viestintätieteiden laitokselta.

En kerännyt haastateltavilta muita henkilötietoja kuin nimen ja sähköpostiosoitteen ja/tai puhelinnumeron. Osa kokemusasiantuntijoista mainitsi haastattelutilanteessa oman ikänsä sekä sijaishuoltopaikkojen tai muiden sijaishuoltopaikassa asuvien nuorten nimiä, mutta näitä tietoja ei sisällytetty edes litteraatteihin. Osa haastateltavista kertoi hatkanneensa noin 13-15-vuotiaana tai ollessaan nuoria, mutta kaikki haastateltavat eivät maininneet omaa ikäänsä hatkaamisaikoina. Litteraatteihin jäi tietoja esimerkiksi haastateltavien iästä hatkaamishetkellä tai sijoituksen alkamisvuosista, mutta näitä tietoja ei voida yhdistää haastateltaviin. Tutkimuksen tulosten aineistoesimerkeistä ei myöskään ole mahdollista tunnistaa haastateltavia. Haastateltavien hatkaamiskokemuksista oli kulunut haastatteluhetkellä vuosi, muutamia vuosia tai kymmenen vuotta ja tämä saattoi vaikuttaa haastateltavien arvioihin ja pohdintoihin hatkaamista käsittelevistä tilanteista. Toisaalta esimerkiksi hatkaamista käsittelevistä selvityksistä tiedetään, että hatkaaminen ja sijaishuoltopaikkaan palaaminen voi herättää vahvoja, kielteisiä tunteita (ks. esim. Haapala ym. 2023; Lehtonen & Telén, 2013). Ajallinen etäisyys hatkaamiskokemuksiin voi siis myös mahdollistaa hatkaamista käsittelevien tilanteiden kuvailun tarkemmin ja selkeämmin, kun hatkaamisen herättämä tunnekokemus ei ole vahvasti läsnä. Lisäksi vaikeasta kokemuksesta kertominen ulkopuoliselle voi olla helpompaa, kun kokemuksesta on jo kulunut riittävästi aikaa.

Haastattelujen kestot vaihtelivat noin 45 minuutista kahteen tuntiin. Haastattelukysymykset johdettiin vuorovaikutusosaamisen sekä konfliktivuorovaikutuksen tutkimuksesta. Haastattelussa ei ollut selkeää haastattelurunkoa, vaan käytin haastattelutilanteessa tukisana- ja kysymyslistaa. Haastattelutilanteen alussa kerroin haastateltaville haastattelun tavoitteesta. Lisäksi kerroin heille, mitä vuorovaikutusosaaminen tässä opinnäytteessä tarkoittaa ja millaisista tilanteista ja keskusteluista toivoisin heidän kertovan. Tämän jälkeen aloitin haastattelun ja pyysin haastateltavaa kertomaan hänen tapauksestaan, siitä mihin hänet on sijoitettu ja mitä hänen hatkaamiskokemuksensa liittyy. Keskustelun avaus (“Kerro tapauksestasi. Miten päädyit sijaishuoltoon, missä olit ja mitä kaikkea hatkaamiskokemukseesi liittyy?”) oli kaikille haastateltaville sama. Haastateltavat kuvasivat heidän omat tarinansa sijaishuoltolaitokseen päättämisestä, hatkaamisesta ja sen jälkeisistä vuorovaikutustilanteista. Tämän jälkeen annoin haastateltavien kertoa rauhassa tarinaansa ja tarinan edetessä tai tarinan lopuksi esitin heille kysymyksiä vuorovaikutuksesta, vuorovaikutussuhteista ja vuorovaikutusosaamisesta. Haastattelukysymyksiä ei esitetty kaikille haastateltaville samassa järjestyksessä, vaan pyrin mukailemaan haastateltavien kertomusten ja ajatusten kulkua. Esitin haastateltaville esimerkiksi seuraavanlaisia kysymyksiä: “Kertoisitko, miten hatkaamiskokemuksen käsittely eteni?”, “Kuvailisitko suhdettasi omaohjaajaasi?”, “Millaisia sanoja tai tekoja hatkaamiskokemusta käsittelevissä tilanteissa tarvitaan?” ja “Jos hatkaamisen käsitteleminen on tuntunut epämukavalta, miten tilannetta voidaan helpottaa?” Haastateltavat saivat kertoa kokemuksistaan juuri niin paljon kuin he itse halusivat. Haastateltavat puhuivat pääasiassa omasta näkökulmastaan, mutta he pohtivat myös työntekijöiden näkökulmaa hatkaamista käsittelevissä vuorovaikutustilanteissa sekä vuorovaikutusta kokonaisuudessaan. Pääasiassa pyysin siis haastateltavia kertomaan, kuvailemaan ja selittämään hatkaamista käsitteleviä vuorovaikutustilanteita tai tilanteisiin liittyvää vuorovaikutusta ja vuorovaikutusosaamista.

Vuorovaikutusosaamista operationaalistettiin haastattelukysymyksissä muun muassa *yhteistyönä, tietona, tekoina, sanoina, motivaationa, odotuksina ja onnistumisina vuorovaikutuksessa*. Haastateltavat kertoivat kysymysten pohjalta näkemyksiään hatkaamisen jälkeisestä vuorovaikutuksesta. Haastateltavat saivat määritellä hatkaamisen jälkeiset vuorovaikutustilanteet itse. Haastateltavat puhuivat muun muassa vuorovaikutustilanteista, jotka tapahtuivat välittömästi heidän palattua hatkoilta, esimerkiksi automatkalla laitokseen sekä vuorovaikutustilanteista sijaishuoltolaitoksen työntekijöiden kanssa joitakin päiviä

hatkaamisen jälkeen. Hatkaamisen jälkeisistä vuorovaikutustilanteista käytettiin haastattelussa myös sanoja *keskustelu ja tilanne*.

Haastattelut sujuivat ongelmitta ja haastateltavat kertoivat kokemuksistaan avoimesti. Osa haastatteluista sujui hyvin keskustelunomaisesti ja osassa haastatteluista tukeuduin enemmän haastattelukysymyksiin keskustelun johdattamiseksi. Osa haastateltavista nosti haastattelun alussa tai lopussa esiin sen, että he ovat itsekin miettineet sitä, että hatkaamista pitäisi tutkia enemmän vuorovaikutuksen näkökulmasta. Haastateltavien näkemysten mukaan vuorovaikutusosaamisesta ja tarkoituksenmukaisista toimintamalleista tiedetään lastensuojelun sijaishuollossa vähän.

#### **4.4 Aineiston käsittely ja analysointi**

Aineiston käsittely alkoi haastattelujen litteroinnilla. Litteraattien pituus oli yhteensä 75 sivua Wordissa rivivälillä 1,5 ja fontilla Times New Roman. Litteroin haastatteluaineiston ja annoin haastateltaville tunnisteet: H1, H2, H3, H4, H5 ja H6. Poistin litteraatista mahdolliset maininnat haastateltavien tämänhetkisistä i'istä ja sijaishuoltopaikkojen sekä ihmisten nimistä. Litteroin haastateltavien puheenvuorot sanatarkasti, mutta jätin litteraatista kuitenkin pois joitakin täytesanoja, esim. "öö" sekä sellaiset kohdat, joissa toistettiin samaa sanaa monta kertaa peräkkäin. Haastateltavien alun kertomusta lukuun ottamatta jätin litteraateista kokonaan pois sellaiset kohdat, jotka eivät liittyneet millään tavalla hatkaamiseen tai vuorovaikutukseen hatkaamisen jälkeen. Tällaisia kohtia olivat esimerkiksi kuvaukset lastensuojelun haasteista yleisesti tai pohdinnat lastensuojelun medianäkyvyydestä. Omia puheenvuorojani en litteroinut sanatarkasti ja jätin litteraatista pois joitakin lyhyitä puheenvuoroja, joilla reagoin haastateltavien puheeseen.

Tutkimuksen analyysimenetelmä on *konstruktivistinen ankkuroitu teoria* (constructivist grounded theory). Ankkuroidun teorian menetelmien kehittäjiä ovat Barney Glaser ja Anselm Strauss, ja näillä menetelmillä kehitetään teoreettisia jäsennyksiä induktiivisesti analysoidusta aineistosta (Charmaz, 2000, s. 509). Konstruktivistisessa ankkuroidussa teoriassa huomioidaan tutkijan subjektiivinen rooli ja osallisuus tutkimustiedon rakentamiseen. Analyysi alkaa induktiivisista, aineistolähtöisistä havainnoista, joita vertaillaan analyysin edetessä ja vertailun pohjalta muodostetaan teoreettinen jäsenitys. (Charmaz, 2014, s. 14-15.) Charmazin (2014, s. 17) mukaan tutkija rakentaa empiriseen aineistoon pohjaavan teoriansa

aineiston, tutkimusmenetelmien sekä tutkijan omien kokemusten ja näkökulmien välisessä vuorovaikutuksessa.

Konstruktivistinen ankkuroitu teoria on tarkoituksenmukainen analyysimenetelmä tähän tutkielmaan, sillä sen avulla voidaan tarkastella kokemusasiantuntijoiden näkemyksiä joustavasti ja tarkasti. Analyysimenetelmä sallii kuitenkin myös aiemman tutkimustiedon hyödyntämisen teoreettisen mallin kehittämisessä. Analyysissa kehittyä hatkaamisen jälkeisiä vuorovaikutustilanteita sekä näissä tilanteissa tarvittavaa vuorovaikutusosaamista kuvaava teoreettinen jäsenitys, joka vastaa tutkimuksen tavoitteisiin. Koska tutkielman aihetta ei ole juurikaan tutkittu aiemmin, teoreettisen jäsenityksen muodostaminen voi auttaa ymmärtämään aihetta paremmin. Lisäksi konstruktivistinen ankkuroitu teoria tukee myös tutkimuksen eettisyyttä: kun aineisto koodataan tarkasti pieniin osiin ja konstruoidaan uudestaan, kokemusasiantuntijoiden kertomat tarinat ja kokemukset eivät jää tunnistettaviksi kokonaisuuksiksi.

Konstruktivistisen ankkuroidun teorian keskeisiä vaiheita ovat *alustava koodaus* (initial coding), *tarkentava koodaus* (focused coding), *muistion kirjoittaminen* (memo-writing) sekä *jatkuva vertaileminen* (constant comparative method) (Charmaz, 2014, s. 18). Koodaaminen tarkoittaa aineiston järjestämistä ja nimeämistä (Tracy, 2020, s. 186). Koodien tarkoitus on luonnehtia ja merkityksentää aineistoa. Konstruktivistisen ankkuroidun teorian koodaus koostuu usein kahdesta vaiheesta: alustavasta koodauksesta ja tarkentavasta koodauksesta. Alustavan koodauksen vaiheessa aineistossa esiintyvät sanat, tekstirivit tai aineiston osat nimetään. (Charmaz, 2014, s. 113.) Alustavat koodit ovat väliaikaisia ja ne kuvaavat aineistossa esiintyviä kuvauksia toiminnasta. Ankkuroidun teorian mukaisen koodauksen tavoitteena on olla avoin aineiston tarjoamille mahdollisuuksille. Tästä syystä alustavia koodeja vertaillaan keskenään ja niitä voidaan muokata ja parannella koodauksen edetessä. (Charmaz, 2014, s. 116-117, 120.) Tarkentavan koodauksen vaiheessa hyödynnetään tärkeimpiä tai eniten esiintyviä alustavia koodeja jaottelemaan, yhdistelemään ja järjestelemään aineistoa suuremmiksi kokonaisuuksiksi (Charmaz, 2014, s. 113). Tarkentavan koodauksen vaiheessa alustavia koodeja voidaan koodata uudestaan ja tavoitteena on löytää alustavista koodeista johdonmukaisia ja toistuvia koodeja, joiden avulla dataa voidaan alkaa kategorisoida (Charmaz, 2014, s. 138). Ankkuroidun teorian analyysi on jatkuvaa vertailua ja vaiheiden välillä liikkumista, koska uusia, keskeisiä analyttisiä yhteyksiä voi löytyä missä vaiheessa tahansa (Charmaz, 2014, s. 18). Tarkentava koodaus syventää vertailua koodien

välillä ja vahvistaa analyysin suuntaa ja selkeyttää teoreettisesti keskeisiä havaintoja (Charmaz, 2014, s. 140). Muistion kirjoittaminen edesauttaa tutkijaa analysoimaan dataa heti analyysiprosessin alussa. Muistiossa voidaan vertailla aineiston, koodien ja kategorioiden välisiä yhteyksiä ja tarkentaa vertailuun liittyviä oletuksia. (Charmaz, 2014, s. 162-163.)

Tämän tutkimuksen aineiston analyysissa oli neljä vaihetta. *Ensimmäisessä vaiheessa* määritin analyysiyksikön. *Toisessa vaiheessa* toteutin alustavan koodauksen, jossa aineistosta löytyvät analyysiyksiköt koodataan aineistolähtöisesti. *Kolmannessa vaiheessa* tein tarkentavan koodauksen, jossa aineistoa koodattiin laajemmiksi kokonaisuuksiksi eli tarkentaviksi koodeiksi ja kategorioksi. *Neljännessä eli viimeisessä vaiheessa* koodien ja kategorioiden pohjalta rakentui teoreettinen malli, joka kuvaa sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten välisiä vuorovaikutustilanteita hatkaamisen jälkeen sekä näissä tilanteissa tarvittavaa vuorovaikutusosaamista. Charmazin (2014) esittämien suuntaviivojen mukaisesti nämä analyysin vaiheet eivät edenneet täysin lineaarisesti, vaan vertailin koodeja jatkuvasti, tein niihin tarvittaessa muutoksia ja kirjoitin muistiinpanoja vertailun ja teorian rakentamisen tueksi. Kirjoitin kaikkien analyysin vaiheiden aikana muistiota, jonka avulla vertailin, kehitin ja arvioin koodeja sekä loin yhteyksiä koodien ja kategorioiden välillä.

*Analyysin ensimmäinen vaihe oli analyysiyksikön määrittäminen.* Analyysiyksikkö oli merkityskokonaisuus. Merkityskokonaisuudella tarkoitin tässä analyysissa yksittäistä sanaa, sanojen laajempaa kokonaisuutta, virkettä tai virkkeitä, jotka muodostavat yhtenäisen kuvauksen vuorovaikutuksesta tai vuorovaikutukseen liittyvistä tekijöistä hatkaamisen jälkeen. Analyysiyksikköjä olivat esimerkiksi “mä olisin halunnut että mua oltais otettu kädestä kiinni”, “ollaan käsitelty niitä siellä lastenkodin neuvotteluhuoneessa” ja “jos nuori sit tulee hatkoilta niin antaa sen tilanteen vähän rauhottuu”. Vuorovaikutuksen lisäksi esimerkiksi fyysisen ympäristön kuvaukset saattoivat liittyä olennaisesti vuorovaikutusosaamiseen, joten siksi merkityskokonaisuutta ei voitu rajoittaa koskemaan pelkästään vuorovaikutusta.

*Alustavan koodauksen vaiheessa* jokaiselle merkityskokonaisuudelle annettiin koodi, joka kuvaa merkityskokonaisuuden kuvaamaa asiaa tai toimintaa. Tein koodauksen aineistolähtöisesti, ja pyrin säilyttämään koodin sisällön kielellisesti hyvin lähellä merkityskokonaisuuden sisältöä. Koodatessa erottelin haastateltavien kokemuksiin pohjautuvia näkemyksiä ja muistoja kuvitteellisista tilanteista ja yleisistä näkemyksistä. Tässä



analyysin vaiheessa vertailin koodeja ja aineiston osia keskenään ja tein tarvittaessa muutoksia koodeihin, mikäli koodit eivät vastanneet riittävän tarkasti aineistoa koodauksen edetessä. Tein koodien tasolla myös jaottelua selkeästi kokemuksiin pohjautuviin merkityskokonaisuuksiin ja kuvitteellisia tilanteita koskeviin merkityskokonaisuuksiin. Tämä jaottelun tarkoituksena oli erottaa vuorovaikutustilanteiden kuvaukset vuorovaikutusosaamisen tarpeisiin liittyvistä kuvauksista. Alla olevissa esimerkeissä ovat lyhyet katkelmat koodatusta haastatteluaineistosta:

-- ja olin niinku jotenki aika peloissani/KOK PELKO just siitä että et niinku et onko mulle suututtu/KOK PELKO OMAOHJ SUUTTUMUKSESTA ja mitä seuraamuksii nyt on siitä että on lähteny hatkoille ja muuta PELKO SEURAAMUKSISTA niin hän sitten sano että et ei oo niinku vihanen/KOK OMAOHJ SANOO ETTEI OLE VIHAINEN vaan on niinku tosi pettynyt muhun/KOK OMAOHJ SANOO OLEVANSA PETTYNYT ja samaan aikaan se tuntu niinku ihan hyvältä just että ei oo niinku vihanen/KOK TUNTEEN SANOITTAMINEN TUNTUU HYVÄLTÄ mut sitten oli niinku just surullinen siitä että on tuottanut pettymyksen/KOK SURU PETTYMYKSEN TUOTTAMISESTA

-- ja sit olis aikuinen tullu/KUVIT AIKUINEN TULEE TILANTEESEEN ja sit olis vaikka istunu siihen tiiätsä niinku viereen./KUVIT AIKUINEN ISTUU VIEREEN mulla on se et mulla auttaa kosketus/KOSKETTAMINEN AUTTAA eli mä olisin halunnut että mua oltais otettu kädestä kiinni/KUVIT KÄDESTÄ KIINNI PITÄMINEN

*Tarkentavan koodauksen vaiheessa* pyrin yhdistelemään alustavia koodeja laajemmiksi kokonaisuuksiksi ja käsitteellistämään hyvin konkreettisia alustavia koodeja. Tarkentava koodaus jatkui vertailun avulla niin kauan, kunnes koodeista muodostui johdonmukaiset, aineistoa kattavasti kuvaavat koodit, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. Tarkentavan koodausvaiheen lopuksi muodostin vielä koodeille kategoriat teoreettisen mallin selkeyttämiseksi. Osa vuorovaikutustilannetta kuvaavista kategorioista on nimetty teoriaohjaavasti. Alla oleva taulukko (ks. taulukko 1) havainnollistaa analyysin siirtymää alustavasta koodausvaiheesta tarkentavaan koodausvaiheeseen eli tarkentavien koodien ja kategorioiden nimeämiseen.

Merkityskokonaisuus	Alustava koodi	Tarkentava koodi	Kategoria
“ehkä sitä kerto niin mahdollisimman vähän ja silleen niinku kerto vaan sen mitä ne tietää”	Kok nuori kertoo niukasti sen, mitä ohjaajat tietävät	Käsittelyn vältteleminen	Välttelevä vuorovaikutus
“ainakaan mun muistikuvissa ei ikinä oikein kunnolla käyty läpi sitä syytä miks on lähteny”	Kok hatkojen syytä ei käydä läpi	Käsittelyn vältteleminen	Välttelevä vuorovaikutus

TAULUKKO 1 Esimerkki alustavista koodeista tarkentaviin koodeihin siirtymisestä.

Tarkentavan koodauksen päätteeksi muodostin seitsemän kategorialla ja 19 tarkentavaa koodia (ks. taulukko 2). Neljä ensimmäistä kategorialla vastaavat ensimmäiseen tutkimuskysymykseen hatkaamisen jälkeisistä vuorovaikutustilanteista ja seuraavat kolme kategorialla vastaavat toiseen tutkimuskysymykseen ja kuvaavat vuorovaikutusosaamista. Vuorovaikutustilanteita kuvaavien kategorioiden nimeämisessä on hyödynnetty Cupachin ym. (2010) jäsenystä konfliktistrategioista.

KATEGORIA	TARKENTAVA KOODI
VUOROVAIKUTUSTILANTEEN HAASTEET	Käytänteiden joustamattomuus
	Vastakkainasettelu
	Kielteiset tunteet ja suhtautuminen
	Yhteisen ymmärryksen puute
TIEToon JA Käytännön ASIOIHIN KESKITTYVÄ VUOROVAIKUTUS	Hatkaamiskokemuksen selvittäminen
	Avoin kokemusten sanoittaminen
	Käytännön asioista huolehtiminen
VÄLTTELEVÄ VUOROVAIKUTUS	Käsittelyn vältteleminen
	Ilmaisun puute
SATUTTAVA VUOROVAIKUTUS	Loukkaaminen
	Nuoren toimijuuden rajoittaminen

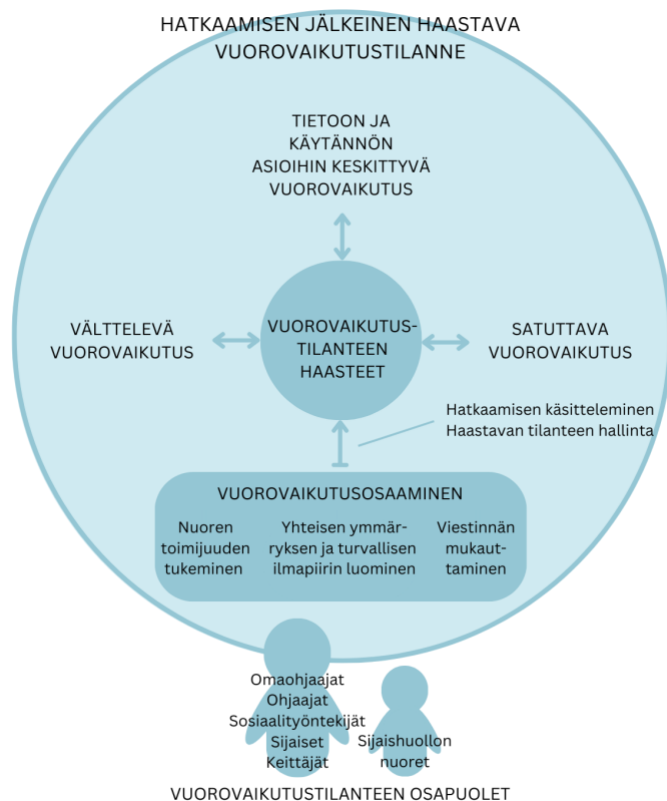
YHTEISEN YMMÄRRYKSEN JA TURVALLISEN ILMAPIIRIN RAKENTAMINEN	Ymmärrystä ja tietoa välittävä vuorovaikutus
	Tunteiden säätely
VIESTINNÄN MUKAUTTAMINEN	Vuorovaikutustilanteen mukauttaminen
	Viestintäkäyttäytymisen mukauttaminen
NUOREN TOIMIJUUDEN TUKEMINEN	Valintojen mahdollistaminen
	Rohkaiseminen
	Neuvotteleminen

TAULUKKO 2 Kategoriat ja tarkentavat koodit.

*Analyysin viimeisessä vaiheessa rakentui teoreettinen malli aineistolähtöisesti tarkentavien koodien ja kategorioiden pohjalta (ks. kuvio 1). Teoreettinen malli kuvastaa sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutuksen piirteitä ja vuorovaikutusosaamista hatkaamisen jälkeisissä, haastavissa vuorovaikutustilanteissa. Muistion kirjoittamisen ja koodien vertailun aikana löysin ja jäsensin yhteyksiä vuorovaikutuksen, vuorovaikutusosaamisen ja vuorovaikutustilanteen piirteiden välillä. Haastateltavat nostivat esille työntekijät, jotka hatkaamiskokemusta nuoren kanssa. Hatkaamista käsitteleviin vuorovaikutustilanteisiin liittyi haastateltavien mukaan haasteita, jotka vaikuttivat vuorovaikutukseen kokonaisvaltaisesti. Toisaalta haastateltavat nostivat esille, että vuorovaikutus voi myös luoda haasteita, jotka vaikeuttavat hatkaamisen käsittelyä ja vuorovaikutustilanteen hallintaa entisestään. Esimerkiksi jos nuori ja sijaishuollon työntekijä välttelevät hatkaamisen käsittelyä, se voi aiheuttaa kielteisiä tunteita hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa. Kielteiset tunteet voivat myös vaikuttaa siihen, haluavatko vuorovaikutustilanteen osapuolet vältellä hatkaamisen käsittelyä vai haluavatko he esimerkiksi loukata tai kohdella toista välinpitämättömästi. Haastateltavien näkemysten mukaan viestinnän mukauttaminen, yhteisen ymmärryksen ja turvallisen ilmapiirin rakentaminen sekä nuoren toimijuuden tukeminen ovat vuorovaikutusosaamista, jota sijaishuollon työntekijät ja nuoret tarvitsevat hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa. Haastateltavat kuvaavat, että vuorovaikutusosaaminen mahdollistaa hatkaamiskokemuksen käsittelemisen ja vuorovaikutustilanteen hallinnan, mikä tukee nuoren hyvinvointia ja vastaavien konfliktien hallintaa jatkossa. Vuorovaikutusosaaminen vastaa vuorovaikutustilanteen haasteisiin, mutta haasteet eivät saisi horjuttaa vuorovaikutusosaamista. Tutkimuksen tulokset ja teoreettinen malli esitellään tarkemmin seuraavassa luvussa.*

## 5 Tulokset

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvata lastensuojelun kokemusasiantuntijoiden näkemyksiä sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaamisesta hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa. Tutkimuksessa on kaksi tutkimuskysymystä, jotka ovat 1) millaisia näkemyksiä kokemusasiantuntijoilla on sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten välisistä vuorovaikutustilanteista hatkaamisen jälkeen? ja 2) millaista vuorovaikutusosaamista sijaishuollon työntekijät ja nuoret tarvitsevat hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa kokemusasiantuntijoiden mukaan? Tutkimuksen tavoitteeseen vastaa analyysin lopputuloksena tehty teoreettinen malli (ks. kuvio 1). Tutkimuksen tulokset osoittavat, että hatkaaminen nähdään haastavana vuorovaikutustilanteena, jossa on tietoon ja käytännön asioihin keskittyvää, välttelevää ja satuttavaa vuorovaikutusta. Haastateltavien näkemysten mukaan hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa tarvitaan yhteistä ymmärrystä ja turvallista ilmapiiriä rakentavaa, viestintää mukauttavaa sekä nuoren toimijuutta tukevaa vuorovaikutusosaamista, joka tukisi palaamisen jälkeisten vuorovaikutustilanteiden onnistunutta hallintaa ja hatkaamiskokemuksen käsittelyä.



KUVIO 1 Hatkaamisen jälkeistä vuorovaikutustilannetta ja vuorovaikutusosaamista kuvaava malli.

## 5.1 Kokemusasiantuntijoiden näkemykset hatkaamisen jälkeisistä vuorovaikutustilanteista

Tämä alaluku vastaa ensimmäiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, millaisia näkemyksiä kokemusasiantuntijoilla on hatkaamisen jälkeisistä vuorovaikutustilanteista. Hatkaamisen jälkeisillä vuorovaikutustilanteilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa kaikkia sellaisia tilanteita, joissa sijaishuollon työntekijät käsittelevät hatkaamista vuorovaikutuksessa sijaishuoltopaikasta luvatta poistuneen nuoren kanssa. Kokemusasiantuntijoiden eli haastateltavien näkemykset osoittavat, että hatkaamisen jälkeisten vuorovaikutustilanteiden kirjo on hyvin laaja. Haastateltavien mukaan nuorten kanssa hatkaamista käsittelevät lastensuojelulaitoksen omaohjaajat, ohjaajat ja muut työntekijät, kuten sijaiset ja keittäjät sekä nuoren asioista vastaavat sosiaalityöntekijät.

### 5.1.1 Vuorovaikutustilanteen haasteet

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että hatkaamisen jälkeiset vuorovaikutustilanteet nähdään haastavina ja haasteet vaikeuttavat nuoren hatkaamiskokemuksen käsittelyä nuoren tarpeiden mukaisesti. Haastateltavien näkemysten mukaan näitä haasteita ovat *käytänteiden joustamattomuus, vastakkainasettelu, kielteiset tunteet ja kielteinen suhtautuminen, sekä yhteisen ymmärryksen puute.*

*Käytänteiden joustamattomuus.* Haastateltavien mukaan käytänteiden joustamattomuus voi tehdä hatkaamisen jälkeisestä vuorovaikutustilanteesta haastavan. Käytänteiden joustamattomuus voi liittyä esimerkiksi viestintäkäyttäytymiseen, ympäristöön, jossa hatkaamista käsitellään, sijaishuoltolaitoksen käytänteisiin ja ennaltamäärätyihin toimenpiteisiin. Haastateltavien mukaan hatkaamista käsitellään pääasiassa lastensuojelulaitosten neuvotteluhuoneissa. Haastateltavat kertovat, että joustamattomuuteen voi liittyä myös voimattomuuden kokemus: nuori voi kokea, että hänellä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa vuorovaikutustilanteeseen tai sen seurauksiin, kuten esimerkiksi rajoitustoimenpiteisiin. Haastateltavien kuvausten perusteella käytänteiden joustamattomuus voi tuntua nuoresta hämmentävältä ja aiheuttaa hänessä kielteisiä reaktioita tai vaikuttaa haluun kertoa hatkaamiskokemuksesta. Haastateltavat kuvaavat seuraavissa esimerkeissä käytänteiden joustamattomuuden suhdetta kielteisiin kokemuksiin hatkoilta palatessa, nuoren voimattomuuden tunteeseen sekä yksilöllisyyden puutteeseen:

H1: sit usein on myös riisutettu ja katottu että ei oo niinku mitään luvatonta mukana ja sit on siis huumeseuat pitäny antaa sitten myös näiden yhteydessä siis tavallaan myös vaikka omasta mielestä ei ollu mitään syytä epäillä mitään semmosta mutta aika rutiinilla sitten pyydetty ne -- et kyl ne [seuraamukset] oli aika semmosii niinkun valmiiks jo päätettyjä että mitä mistäkin seuraa ja muutenkin säännöistä ei ihan hirveesti joustettu

H6: jos se ois niinku alun perinkin jos sen pohjan sais sellaseks joustavaksi niin mä en koe et mä olisin puoliakaan niin paljon hatkassa -- pitäis olla muuta ku se että mennään sinne neukkariin ja sit siinä pitäis avautua

Haastateltavien mukaan käytänteiden joustamattomuus nähdään perustavanlaatuisena haasteena, joka vaikuttaa sekä sijaishuollon työntekijän ja nuoren vuorovaikutukseen hatkaamisen jälkeen että muihin haasteisiin vuorovaikutustilanteessa.

*Vastakkainasettelu.* Tutkimuksen tulokset osoittavat, että vastakkainasettelu sijaishuollon työntekijän ja nuoren välillä nähdään haasteena hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa. Haastateltavien kokemusten mukaan hatkaamista käsittelevissä vuorovaikutustilanteissa nuori voi kokea, että työntekijöillä on vuorovaikutustilanteessa enemmän valtaa kuin nuorella. Kokemus vastakkainasettelusta voi johtaa kielteisiin tunteisiin ja suhtautumiseen sekä haasteisiin yhteisen ymmärryksen löytämisessä. Eräs haastateltava kuvaa vastakkainasettelua nuoren näkökulmasta haasteellisena, koska hatkaamista käsittelevissä vuorovaikutustilanteissa ei ole tuntunut siltä, että nuoren näkemyksillä on merkitystä:

H3: se ei välttämättä oo kaikista ihanteellisin että istutaan jossain toimistossa ja on monta ohjaajaa ja oot ite siinä yksin nuorena niin siinä tulee ehkä vähän altavastaava olo -- ehkä sitä nuorena vaan aatteli että se on niinku jotenki niin näennäistä että tää että mitä mä ajattelen koska jotenki sitä ei osannu aatella silleen että niinku kuullaan lasta ja sen mielipiteillä on merkitystä ku tuntu että joka tapauksessa se niinku vaikka sosiaalityöntekijän tai ohjaajan sana painaa enemmän

Haastateltavien mukaan vastakkainasettelu voi johtua hatkaamisen käsittelyyn liittyvistä käytänteistä sekä yleisesti sijaishuoltoapaikan ilmapiiristä ja asenteista. Haastateltavat kuvaavat, että haastavat hatkaamisen jälkeiset vuorovaikutustilanteet eivät aina tunnu nuoresta vastavuoroisilta eikä nuorelle välttämättä tule kuultu ja arvostettu olo.

*Kielteiset tunteet ja suhtautuminen.* Kaikkien haastateltavien mukaan hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa ilmenee kielteisiä tunteita ja kielteistä suhtautumista. Kielteiset tunteet vaikeuttavat yhteisen ymmärryksen löytämistä eli esimerkiksi toisen osapuolen ymmärtämistä sekä kokemuksista kertomista. Kielteinen suhtautuminen liittyy myös odotuksiin ja oletuksiin vuorovaikutustilanteesta. Haastateltavien mukaan nuoret kokevat

pelkoa, häpeää ja ärtymystä hatkaamista käsittelevässä vuorovaikutustilanteessa. Eräs haastateltava kuvailee paluutilannetta epämiellyttäväksi ja kielteisiä tunteita herättäväksi. Hän myös kuvaa kielteisten tunteiden, esimerkiksi pelon, liittyvän sijaishuoltopaikan seuraamuksiin ja käytäntöihin:

H1: tilanteissa itessään on jotenki ollu enemmän just niinku vaan semmonen ehkä jopa häpeä -- paljon on ollu just semmosta niinku pelkoo ja jännitystä niistä seuraamuksista että monesti on saattanu viivästyä se sijaishuoltopaikkaan palaaminen just sen takii ku on niinku ehkä vähän pelänny kohdata ne seuraamukset vaikka siis eihän nyt mitään oikeesti semmosta pahaa ikinä tapahtunu mut niinku jotenki semmonen niinkun et se oli tosi niinkun epämukava aina se tilanne kuitenkin ku palas sinne sijaishuoltopaikkaan

Haastateltavien mukaan myös työntekijät ovat saattaneet kokea vuorovaikutustilanteet epämukaviksi ja olla peloissaan. Tämän lisäksi työntekijät ovat haastateltavien näkemysten mukaan olleet vihaisia nuorelle sekä huolissaan nuoresta:

H5: juuri se ehkä jälkiselvittely on ollu yksi niistä vaikuttimista vielä lähtee uudelleen näin jälkeenpäin ja tota no me kyl vaikka joku semmonen et mä tiedän et meitä on niinku etitty tosi paljon sen hatkan aikana käytetty siihen aikaa ja jotenki voimavaroja mut jotenki sit se vastaanotto oli aika semmosta vihasta et varmaan siis tietenki huolissaan oltu

Haastateltavien mukaan hatkaamista käsitteleviin tilanteisiin saatetaan suhtautua kielteisesti. Kielteinen suhtautuminen näyttäytyy kielteisiä odotuksina sekä oletuksina ja on haastateltavien mukaan kuitenkin usein perusteltua tai aiheellista. Nuoret saattavat esimerkiksi odottaa rajoitustoimenpiteitä ja kielteisiä reaktioita sijaishuollon työntekijöiltä, työntekijät taas voivat tehdä oletuksia nuoren hatkaamiskokemuksesta ja hatkaamisen syistä.

H4: no mä oon ainaki olettanu niinku heti ku sielt tulee että nyt tulee kaikki mahdolliset rajotustoimenpiteet, tehään kaikki rajotuspäätökset ja olin ihan varma että mua syyllistetään ja että mua ei ymmärretä

H1: monesti just tuli ainaki sellanen olo että heillä oli hyvin niinku jotenki tietynlainen käsitys siitä että mitä siellä hatkareissulla saattaa tapahtua ja siis varmasti niinkun se on ihan syystäkin muodostunu tai siis että on siinä varmasti toden perää mutta että se vaikutti sitten siihen kohtaamiseen tosi paljon eikä ehkä jättäny tilaa sille just että ois niinku pysähtyny siihen kyseiseen tapaukseen ja pohtinu et mitä siinä on ollu taustalla ja mitä niinkun on tapahtunu ja et ois suhtautunu just silleen niinkun ei ehkä pelkästään niinku jotenki silleen autoritaarisesti

Kielteiset tunteiden, suhtautumisten ja kokemusten nähdään vaikuttavan hatkaamisen jälkeisiin vuorovaikutustilanteisiin. Tämä voi johtaa haasteisiin yhteisen ymmärryksen rakentamisessa sekä tietynlaiseen vuorovaikutukseen, joka ei edistä onnistunutta hatkaamiskokemuksen käsittelyä tai vuorovaikutustilanteen hallintaa.

*Yhteisen ymmärryksen puute.* Haastateltavien näkemysten mukaan hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa on myös nähtävissä yhteisen ymmärryksen rakentamiseen liittyviä haasteita, jotka liittyvät erityisesti omien kokemusten kertomiseen sekä toisen osapuolen kokemusten ymmärtämiseen. Seuraavissa esimerkeissä haastateltavat kuvaavat kielteisten tunteiden ja odotusten sekä rajoitusten vaikutusta kokemuksista kertomiseen:

H1: monesti tuntuu että jotenki tosi tai et se ratkasu kaikkiin haasteisiin oli se et lätkästiin vaan jotain seuraamuksia ja rajoituksii ja muita et sit oli tosi hankala jotenki just kertoo niistä omista ajatuksista ja mitä on tapahtunu ja muuta ku sit vaan pelkäs just niitä seuraamuksii

H3: se sanottaminenkin voi olla haastavaa ja varsinki nuorempana ei ehkä oo semmosta no esim vaikka vaikuttaa jos on vaikka vihanen siitä että jäi ns kiinni niin sitten tavallaan vihasena ei osaa tuoda niitä omia ajatuksia silleen rakentavasti

Hatkaamiskokemuksista kertominen nähdään haastavana, mikä vaikeuttaa haastateltavien mukaan myös rakentavan vuorovaikutusilmapiirin ylläpitämistä hatkaamisen jälkeen. Haastateltavien mukaan rakentavan vuorovaikutuksen, esimerkiksi avoimen itsestäkertomisen tai aktiivisen kuuntelemisen, merkitystä ei välttämättä aina nähdä hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa:

H3: itse ei niinku tajunnu sitä että miten hyödyllistä se ois kertoo se totuus ja tavallaan et ei niinku ehkä nuorena hoksannu sitä tavallaan se on vaan mun omaks parhaaks jos niinku kertoo asiat miten ne on

H2: esimerkiks jos mä oon ollu hatkassa nuorena niin mä en oo ollu välttämättä hirveen vastaanottavainen kuuntelee sitä aikuisen puolta vaikka se olis ehkä näin [tämän ikäisenä] niin mä ymmärrän pointin -- mutta se ei nyt välttämättä ollu sillon ihan se mitä mä olisin halunnu tai silleen niinku ymmärtäny

Eräs haastateltavista kuvaa, että aikuisten voi olla jo heti nuoren palatessa hatkoilta haastavaa ymmärtää hatkaamisen syitä ja järkipäisyyttä:

H3: ei ehkä oo niinku niihin juurisyihin että minkä takia on lähteny tai silleen että tai silleen ei oo kysytty sitä että miten sitä vois niinku ehkästä tai mistä se johtuu että lähtee hatkaa että silleen -- jokasella on varmasti oma syy miks sinne on lähteny ja yleensä se syy on tosi looginenki tai vaikka se ei oo tavallaan oo siltä niinku näyttäytyny

Haastateltavien mukaan yhteisen ymmärryksen puute rakentuu sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vaikeuksista kertoa omista kokemuksista ja ymmärtää toisen osapuolen kokemuksia. Hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa nähdään kyvyttömyyttä ymmärtää esimerkiksi toisen osapuolen tunteita, hatkaamisen syitä ja vuorovaikutustilanteeseen vaikuttavia odotuksia ja tarpeita.



Tutkimuksen tulokset osoittavat, että hatkaamisen jälkeinen vuorovaikutustilanne nähdään haastavana vuorovaikutustilanteena, jossa on käytänteiden joustamattomuuteen, vastakkainasetteluun, kielteisiin tunteisiin ja suhtautumiseen sekä yhteisen ymmärryksen puutteeseen liittyviä haasteita. Haastateltavien mukaan käytänteiden joustamattomuus nähdään vuorovaikutustilanteen taustalla vaikuttavana haasteena, joka voi luoda vuorovaikutustilanteeseen muita haasteita. Haasteiden nähdään olevan myös yhteydessä toisiinsa. Näitä haasteita pyritään hallitsemaan sijaishuollon työntekijän ja nuoren välisessä vuorovaikutuksessa.

### **5.1.2 Tietoon ja käytännön asioihin keskittyvä vuorovaikutus**

Tutkimuksen tulosten mukaan vuorovaikutustilanteen haasteisiin vastataan erilaisin keinoin. Hatkaamista käsittelevissä vuorovaikutustilanteissa voidaan haastateltavien mukaan nähdä *tietoon ja käytännön asioihin keskittyvää, välttelevää ja satuttavaa vuorovaikutusta*. Tutkimuksen tulokset kuitenkin osoittavat, että vuorovaikutuksen ei nähdä olevan esimerkiksi pelkästään välttelevää tai pelkästään tietoon ja käytännön asioihin keskittyvää, vaan sijaishuollon työntekijät ja nuoret voivat viestiä samassa vuorovaikutustilanteessa eri tavoin. *Tietoon ja käytännön asioihin keskittyvän vuorovaikutuksen* piirteitä ovat tutkimuksen tulosten mukaan *hatkaamiskokemuksen selvittäminen, avoin kokemusten sanoittaminen ja käytännön asioista huolehtiminen*. Tietoon ja käytännön asioihin keskittyvä vuorovaikutus on haastateltavien mukaan avointa ja rakentavaa sekä mahdollistaa hatkaamiskokemuksen käsittelyn ja nuoren paluuseen liittyvistä käytännön asioista huolehtimisen.

*Hatkaamiskokemuksen selvittäminen*. Haastateltavien näkemysten mukaan hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa pyritään selvittämään hatkaamiskokemusta. Tämä tarkoittaa hatkaamisen syistä, tapahtumista, seurauksista ja nuoren kokemuksista keskustelemista sekä ymmärryksen osoittamista. Hatkaamiskokemusta on haastateltavien mukaan pyritty selvittämään muun muassa kyselemällä erityisesti hatkojen aikana tapahtuneista asioista ja nuoren voinnista. Yksi haastateltava kuvasi myös, että hatkaamiskokemusta voidaan selvittää kirjoittamisen avulla. Hatkoilla tapahtuu haastateltavien mukaan paljon käsittelyä vaativia asioita ja erään haastateltavan mukaan hatkaamiskokemuksen selvittäminen osoittaa nuorelle, että hänen asioistaan välitetään:

H2: sehän olis ollu tosi tärkeä käydä siin läpi koska siinä illan aikana kävi oikeesti niinku aika paljon kaikkee myös sen niinku yhen kerran se ois ollu kiva et olis niinku ja se et ois tuntenu et niinku välittää

Haastateltavien mukaan hatkaamiskokemuksen selvittäminen on yhteistyötä työntekijän ja nuoren välillä: työntekijän pitää tukea nuoren kerrontaa, mutta nuoren on myös jaettava tietoa hatkaamiskokemuksesta työntekijälle. Haastateltavien mukaan hatkaamiskokemuksesta kertominen ja yhteistyön tekeminen auttaa tietoon ja käytännön asioihin keskittyvän vuorovaikutustilanteen rakentamisessa:

H4: se mun omaohjaaja niinku sil oli tai se oli se niinku joka yritti saada mua sille puhuu ja avautuu siit ja myös niinku tukee mua -- lähinnä se kyseli että missä mä oon ollu ja onks kaikki hyvin koska mä olin tosi poissaoleva

H5: ehkä se et jos on ite kyenny sitä jotenki sitte silleen sanottamaan ja muutenki ku vaan että teil oli niin tyhmät säännöt et siksi lähin niin ehkä sekin ollu sit hedelmällisempi tilanne

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että haastateltavien mukaan hatkaamiskokemuksen selvittäminen on tietoon ja käytännön asioihin keskittyvää vuorovaikutusta. Tällaisen vuorovaikutuksen nähdään edesauttavan nuoren kokemusten käsittelyä myönteisellä tavalla. Hatkaamiskokemuksen selvittämisellä pyritään haastateltavien mukaan vastaamaan muun muassa nuoren kokemiin kielteisiin tunteisiin.

*Avoimuus ja kokemuksen sanoittaminen.* Tutkimuksen tulokset osoittavat, että avoimuus ja omien näkemysten ja tunteiden sanoittaminen ja ilmaiseminen ovat tietoon ja käytännön asioihin keskittyvää vuorovaikutusta hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa. Kokemusten sanoittaminen tarkoittaa vuorovaikutustilanteessa heräävien tunteiden ja näkemysten sanoittamista ja eroaa siten hatkaamiskokemuksen selvittämisestä. Haastateltavien mukaan on tärkeää, että työntekijät sanoittavat avoimesti kaikkia tunteitaan riippumatta siitä, ovatko tunteet kielteisiä vai myönteisiä:

H1: oli just tavallaan ihan hyväkin että vaikka se yks ohjaaja sanotti sitä hänen kokemusta että hän oli niinku pettynyt minuun tai jotenki et niinku vaikka se edelleenkin tuntuu vähän semmoselta ehkä osittain myös surulliselta niin silti niinku jotenki se toi semmosta inhimillisyyttä siihen tilanteeseen

Eräs haastateltavista kertoi kokemuksestaan, kun lastensuojelulaitoksen keittäjä huomasi nuorten tulleen takaisin laitokseen ja sanoitti iloa nuoren löytymisestä ja huolta nuoren poissaolosta. Haastateltavan mukaan työntekijän kokemusten sanoittaminen auttaa nuorta tuntemaan olonsa välitetyksi ja merkitykselliseksi:

H5: -- hän oli sit silleen et ihana että sä oot löytyny ja susta oltiin kyllä niin huolissaan -- se oli semmonen et okei sillä on merkitystä jotenki missä itse on ja mitä itselle käy

Haastateltavien mukaan kokemusten sanoittamiseen liittyy myös avoin suhtautuminen ja pyrkimys ymmärtää nuoren kokemusmaailmaa. Avoin suhtautuminen nuoren kokemuksille näkyy haastateltavien mukaan hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa esimerkiksi rauhallisuutena, ennakkoluulottomuutena sekä luottamuksen rakentamisena:

H4: no se mun omaohjaaja osas kyl ottaa sen silleen huomioon ne niinku anto mun puhua ihan rauhassa -- ja niinku sano moneen kertaan että ei ole niinku minun vikani mitä on tapahtunu

H3: en oo kyllä niinkun kokenu silleen mitään niinku ennakkoluuloja tai tämmösiä et on kuitenkin ollu mahdollisuus kertoa niistä fiiliksistä

Avoimuus ja kokemusten sanoittaminen nähdään epävarmuutta vähentävänä vuorovaikutuksena, koska toisen osapuolen tunteista ja kokemuksista saatu tieto auttaa ymmärtämään vuorovaikutustilannetta ja toista osapuolta paremmin. Avoin tiedon jakaminen omista kokemuksista voidaan tutkimuksen tulosten mukaan nähdä myös kielteisiä tunteita ja vastakkainasettelua lievittävänä vuorovaikutuksena.

*Käytännön asioista huolehtiminen.* Haastateltavien näkemysten mukaan käytännön asioista huolehtiminen on tärkeä vuorovaikutuksen piirre nuoren hyvinvoinnin kannalta. Tämä liittyy nuoren tukemiseen sekä sijaishuollon työntekijän ammatillisiin velvollisuuksiin. Hatkoilla nuoren perustarpeiden täyttymisessä, kuten unessa ja ruuassa, saattaa olla puutteita, joten rakentaviin hatkaamisen jälkeisiin vuorovaikutustilanteisiin kuuluu myös nuoren perustarpeista huolehtiminen:

H3: lastenkodissa aina saanu sitten niinku syödäkseen että siellä hatkassa se on ollu puutteellista et ehkä se on silleen niinku että tai silleen ehkä tommosista niinku ihmisten perustarpeista et saa ruokaa ja nukuttua kunnolla

Haastateltavat kuvaavat myös sitä, miten hatkoilla tapahtuneet asiat voivat johtaa esimerkiksi lääkärikäynteihin tai muihin toimenpiteisiin. Koska sijaishuollon työntekijän velvollisuus on huolehtia nuoresta, hatkaamiskokemuksen selvittämisen jälkeen on tärkeää huolehtia, että nuori saa mahdollisesti tarpeellista hoitoa tai muuta sijaishuolto paikan ulkopuolista tukea.

Tulosten perusteella tietoon ja käytännön asioihin keskittyvä vuorovaikutus hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa tarkoittaa hatkaamiskokemuksen käsittelyä, avoimuutta ja kokemusten sanoittamista sekä nuoren hyvinvoinnin tukemista käytännössä, esimerkiksi perustarpeista huolehtimista. Haastateltavien mukaan tietoon ja käytännön asioihin keskittyvä vuorovaikutus voi auttaa vähentämään epävarmuutta, kun tietoa omista kokemuksista ja

tunteista jaetaan. Lisäksi tietoon ja käytännön asioihin keskittyminen nähdään nuoren paluuta ja hatkaamiskokemuksen käsittelyä helpottavana vuorovaikutuksena.

### 5.1.3 Välttelevä vuorovaikutus

Tutkimuksen tulosten mukaan vuorovaikutus hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa ei aina edistä hatkaamisen käsittelyä. Tulosten mukaan vuorovaikutustilanteissa on myös *välttelevää vuorovaikutusta*, jonka piirteitä ovat *käsittelyn vältteleminen ja ilmaisujen puute*.

*Käsittelyn vältteleminen*. Haastateltavien mukaan hatkaamiskokemuksen käsittelyn vältteleminen ilmenee esimerkiksi kertomisen välttelemisenä, kysymisen välttelemisenä sekä valehteluna. Erään haastateltavan mukaan nuoret esimerkiksi välttelivät hatkaamiskokemuksesta kertomista, koska he halusivat välttää pahimmat seuraukset:

H3: ehkä sitä kerto niinku mahdollisimman vähän ja silleen niinku sen vaan kerto mitä ne tietää että tavallaan mahdollisimman paljon yritti tavallaan pimittää sitä oikeeta tietoo että sais mahdollisimman pienet rangaistukset -- ite on ollu tosi vähäsananane ja ohjaajat on kyselly ja ite on sitten vastannu vaan jotakin tai silleen

Myös työntekijät saattavat vältellä hatkaamisen käsittelyä esimerkiksi jättämällä nuoren kokemukset kokonaan huomiotta. Yksi haastateltavista kuvailee, että hatkaamista on käsitelty vain pintapuolisesti hatkaamisen syihin sen tarkemmin menemättä:

H3: että ei ehkä oo niinku niihin juurisyihin että minkä takia on lähteny tai silleen että tai silleen ei oo kysytty sitä että miten sitä vois niinku ehkästä tai mistä se johtuu että lähtee hatkaa

Haastateltavat kokevat, että nuoret saattavat jopa valehdella työntekijöiden kielteisten reaktioiden tai vakavien seuraamusten takia. Työntekijän asenne hatkaamista käsittelevässä vuorovaikutustilanteessa saattaa tuntua nuoresta todella kielteiseltä, joten nuori voi salata kokemuksiaan välttääkseen haastavan kohtaamisen:

H1: ja sit paljon niinkun mm siis itestä tuntuu että oli pakko ehkä vähän jopa valehdella tai piilotella sitä että mitä on oikeesti tapahtunu niissä hatkareissujen aikana että niinku vaikka nyt mitään hirveen vakavaa tai kamalaa ei ollu tapahtunu mut tuntuu että se aikuisten asenne niinkun oli jotenkin niin semmonen mustavalkonen moniin juttuihin että oli sitten hankala jotenkin kohdata niissä asioissa

*Ilmaisujen puute*. Osa haastateltavista nosti esiin ilmaisujen puutteen hatkaamista käsittelevissä vuorovaikutustilanteissa. Heidän kokemustensa mukaan työntekijät eivät aina

ilmaise tunteitaan, esimerkiksi huolta. Toisaalta myös nuoret saattavat piilotella aitoja tunteita silloin, kun hatkaamista käsitellään:

H5: se mun omaohjaaja ei ikinä sanonu kyllä siitä että ollaan oltu susta huolissaan -- yhtä lailla varmaan itelläkin jossain kohti aika semmoset suojakilvet päällä ja ehkä vähän sit semmosta näsäviisastelevaa asennetta että on suojautunu sitten

Ilmaisujen puute ja käsittelyn vältteleminen nähdään tutkimuksen tuloksissa välttelevänä vuorovaikutuksena, koska ne eivät edistä rakentavaa vuorovaikutusta, jossa hatkaamista voitaisiin käsitellä avoimesti ja luottamuksellisesti. Haastavassa vuorovaikutustilanne voi haastateltavien mukaan lisätä hatkaamista käsittelevän vuorovaikutuksen välttelyä ja toisaalta välttelevä vuorovaikutus voi luoda vuorovaikutustilanteeseen haasteita, esimerkiksi jos nuori haluaisi kertoa kokemuksistaan yksityiskohtaisemmin, mutta aikuinen välttelee nuoren kokemuksista keskustelemista.

#### **5.1.4 Satuttava vuorovaikutus**

Tulosten mukaan satuttava vuorovaikutus ei lievitä vuorovaikutustilanteeseen liittyviä haasteita, vaan saattaa korostaa niitä tai tehdä vuorovaikutustilanteesta entistä haastavamman. Satuttavassa vuorovaikutuksessa ei haastateltavien näkemysten mukaan vältellä hatkaamisen käsittelemistä tarkoituksellisesti eikä myöskään yritetä rakentaa yhteistä ymmärrystä ja yhteistyötä. Haastateltavien mukaan satuttava vuorovaikutus sisältää haitallisia, yhteistyökyvyttömiä vastareaktioita toisen osapuolen viestintäkäyttäytymiseen. Satuttavan vuorovaikutuksen piirteitä ovat tulosten mukaan *loukkaaminen* ja *nuoren toimijuuden rajoittaminen*.

*Loukkaaminen.* Haastateltavat kokevat, että hatkaamista käsitteleviin vuorovaikutustilanteisiin liittyy paljon loukkaavaa viestintäkäyttäytymistä, kuten nuoren syyttämistä, vähättelyä, haukkumista tai ilkeilyä, painostamista sekä molemminpuolista epäkunnioituksen ilmaisemista. Haastateltavien mukaan kaikkia hatkaamisen jälkeisiä vuorovaikutustilanteita ei hallita oikein, jos vuorovaikutus on loukkaavaa. Yksi haastateltava kuvaa, että nuorta saatetaan syyttää usein perusteettomasti hatkoille lähtemisestä tai hatkoilla tapahtuneista asioista ja nuoren ymmärrystä voidaan vähätellä:

H1: aika paljon kyllä tuntuu et sitä vastuuta sysättiin nuorelle ja jotenki just sillain että painotettiin sitä että sinä olet toiminut väärin ja muuta ja mikä nyt tietenkin varmaan on ihan siis sinänsä totta on että on rikkonut sääntöjä -- tuntuu et ehkä vähätellään myös sitä niinku nuoren ymmärrystä siitä tilanteesta

Erään haastateltavan mukaan ohjaajat ovat saattaneet nuoren palatessa hatkoilta painostaa nuorta kertomaan hatkaamiskokemuksista, mikä on herättänyt nuoressa kielteisiä tunteita. Haastateltavien näkemykset osoittavat, että yksi hatkaamisen syy voi olla esimerkiksi yksityisyyden puute. Tällöin kertomaan painostaminen koetaan loukkaavaksi vuorovaikutukseksi, kuten seuraava esimerkki ilmentää:

H4: yks syykin siihen miks mä lähin hatkaan sen kaltoinkohtelun ja tämmösen lisäksi oli se et mä kaipasin oikeesti sitä yksityisyyttä niin sit jotenki tuntu taas siltä et okei enks mä saa pitää mitään mun omana tietonani ja miks näitten pitää niinku tietää kaikki

Haastateltavat kuvaavat loukkausten aiheuttavan hatkaamisen käsittelyn välttelyä tai jopa vastustamista. Tämä osaltaan lisää haasteita vuorovaikutukseen, koska haastateltavat myös tunnistavat, että hatkaamisen käsitteleminen on todella tärkeää nuoren hyvinvoinnin kannalta. Loukkaaminen voi erään haastateltavan mukaan aiheuttaa kapinointia hatkaamisen käsittelyä vastaan:

H6: et se [lyttäminen] tuottaa siihen sit sen niinku kapinallisuuden siihen no et en mä sit kerro teille mitään koska te vaan niinku lyttätte mua alemmas tässä -- harvemmin oon käyny et se niinku et tosiaan ku ite on ollu tosi huonostivoiva ja kapinallinen niin en mä oo halunnu keskustella ja se et niinku tavallaan ohjaajan semmonen niinku toruva alotus ei sitä ainakaan auttanu

*Nuoren toimijuuden rajoittaminen.* Haastateltavien näkemysten mukaan nuoren toimijuuden rajoittaminen ilman nuoren yksilöllisen tilanteen huomioimista on vahingoittavaa vuorovaikutusta. Työntekijät voivat haastateltavien kokemusten mukaan rajoittaa nuoren mahdollisuuksia vaikuttaa hatkaamisen käsittelyyn. Haastateltavat kuvailevat, että nuorelle voidaan esimerkiksi heti paluutilanteessa määrätä seurauksia tai rangaistuksia, jotka rajoittavat nuoren toimintaa. Lisäksi nuori saatetaan jättää yksin hatkoilta palaamisen jälkeen eikä hänen kanssaan käydä läpi hatkaamiskokemusta. Myös nuoren kontaktia läheisiin sijaishuoltopaikan ulkopuolella ja sijaishuoltopaikassa asuviin vertaisiin saatetaan rajoittaa. Seuraavassa esimerkissä eräs haastateltavista kuvailee tilannetta, jossa nuori olisi halunnut kertoa toiselle nuorelle kokemuksistaan, mutta häntä kiellettiin puhumasta kokemuksistaan muille kuin työntekijöille:

H1: muistan myös tilanteen missä mä niinku toinen nuori olis halunnu kertoa mulle jotakin puhua jostakin asiasta mitä oli niinku tapahtunu hatkareissun aikana tai muuta niin sit häntä oli kielletty et hän ei saa puhua siitä niinkun muille

Nuoren toimijuuden rajoittaminen nähdään muun muassa valinnan mahdollisuuden rajoittamisena hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa. Haastateltavat kokevat myös,

että työntekijät voivat ajatella nuoren toimijuuden rajoittamisen ehkäisevän hatkaamista, vaikka yhteistyö ja tuen antaminen voisivat itse asiassa ratkaista tilanteen, kuten yksi haastateltavista kuvaa seuraavassa esimerkissä:

H3: mitä seuraamuksia siitä tulee tai et kotilomat palaa ja on ollu puhetta että sitä ollaan omassa huoneessa jonkun aikaa ja rajotetaan sitä liikkumista että ehkä tommonen rangaistus plus se keino miten sitä on niinku käsitelty tai silleen että se ei oikein kovin pitkälle tuota tulosta että niihin rangaistuksen avulla yritetään saaha se [hatkaaminen] loppumaan että kyllä siihen ois kaivannu myös sitä tukea

Haastateltavien mukaan nuoren toimijuuden rajoittaminen voi lisätä vastakkainasettelua hatkaamisen jälkeisessä vuorovaikutustilanteessa ja aiheuttaa nuoressa välinpitämättömyyttä ja haluttomuutta käsitellä hatkaamista työntekijän tai työntekijöiden kanssa.

Tulokset ensimmäiseen tutkimuskysymykseen osoittavat, että hatkaamisen jälkeiset vuorovaikutustilanteet nähdään haastavina. Vuorovaikutustilanteen haasteita ovat käytänteiden joustamattomuus, vastakkainasettelu, kielteiset tunteet ja suhtautuminen sekä yhteisen ymmärryksen puute. Vuorovaikutus näissä tilanteissa voi haastateltavien kokemusten mukaan olla tietoon ja käytännön asioihin keskittyvää, välttelevää tai satuttavaa. Tietoon ja käytännön asioihin keskittyvä vuorovaikutus nähdään tietoa välittävänä ja käytännöllisiin ratkaisuihin keskittyvänä vuorovaikutuksena, joka pyrkii tukemaan nuoren hyvinvointia ja hatkaamiskokemuksen käsittelyä nuoren tarpeita vastaavalla tavalla. Haastateltavien näkemysten mukaan välttelevä vuorovaikutus sivuuttaa hatkaamisen käsittelyn eikä vuorovaikutuksessa ilmaista juurikaan tunteita. Satuttava vuorovaikutus nähdään toisen osapuolen loukkaamisena ja nuoren toiminnan rajoittamisena. Satuttava vuorovaikutus voi estää hatkaamisen käsittelemisen, yhteistyön ja haastavan vuorovaikutustilanteen hallinnan.

## **5.2 Kokemusasiantuntijoiden näkemykset vuorovaikutusosaamisesta**

Tämä alaluku vastaa tutkimuksen toiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, millaista vuorovaikutusosaamista sijaishuollon nuoret ja työntekijät tarvitsevat hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa kokemusasiantuntijoiden mukaan. Haastateltavien näkemysten mukaan vuorovaikutusosaamista hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa on *nuoren toimijuuden tukeminen, yhteisen ymmärryksen ja turvallisen ilmapiirin rakentaminen sekä viestinnän mukauttaminen*. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että hatkaamisen jälkeisissä

vuorovaikutustilanteissa tarvittava vuorovaikutusosaaminen on jaettava ja rakentuu vuorovaikutuksessa sijaishuollon työntekijän ja nuoren välillä. Vuorovaikutusosaamiseen liittyvissä näkemyksissä korostuu kuitenkin sijaishuollon työntekijöiden velvollisuudet ja vastuu hatkaamista käsittelevien vuorovaikutustilanteiden hallinnassa, koska kyseessä on työntekijän ja nuoren välinen vuorovaikutustilanne ja aikuisella työntekijällä on ammatillinen vastuu tukea nuorta ja hänen hyvinvointiaan. Haastateltavien näkemysten mukaan vuorovaikutusosaaminen mahdollistaa hatkaamiskokemuksen käsittelyn ja vuorovaikutustilanteen onnistuneen hallinnan nuoren tarpeiden mukaisesti.

### 5.2.1 Nuoren toimijuuden tukeminen

Nuoren toimijuuden tukeminen nähdään tärkeänä osana hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa tarvittavaa vuorovaikutusosaamista. Haastateltavat kertoivat vastakkainasettelusta ja nuorten voimattomuuden tunteesta kyseisissä vuorovaikutustilanteissa. Lisäksi haastateltavien kokemusten mukaan nuoren toimijuuden rajoittaminen on satuttavaa vuorovaikutusta. Nuoren toimijuuden tukeminen nähdään vuorovaikutusosaamisena, joka mahdollistaa nuoren aktiivisen roolin hatkaamisen käsittelyssä. Nuoren toimijuutta tukevan vuorovaikutusosaamisen piirteitä ovat *rohkaiseminen, valintojen mahdollistaminen sekä neuvottelemineen*.

*Rohkaiseminen*. Haastateltavat kokevat, että nuoren rohkaiseminen on hatkaamista käsittelevässä vuorovaikutustilanteessa tarvittavaa vuorovaikutusosaamista. Rohkaisemiseen voi liittyä esimerkiksi nuoren kiittäminen onnistuneesta keskustelusta, esimerkin näyttäminen nuorelle ja oman vuorovaikutusosaamisen jakaminen nuoren kanssa. Haastateltavien mukaan rohkaiseminen kannustaa ja motivoi nuorta osallistumaan vuorovaikutukseen ja kertomaan omista kokemuksista. Seuraavassa esimerkissä yksi haastateltavista kuvailee tilannetta, jossa työntekijät keskittyisivät kannustamaan ja kiittämään nuorta kokemusten jakamisesta:

H6: sit sen jälkeen kun se on tullu sieltä hatkasta ja se on kertonu niinku rehellisesti tai edes vähän niin siit niinkun nostettais isompi juttu et se nuori avautuu ja miks sil on ollu paha olla kun se et miks on lähteny ja mitä se on siel tehny -- motivoitais niinku omilla teoilla ja omilla sanomisilla nuorta jatkossakin puhumaan avoimesti ja se et jos on onnistuneit keskusteluita niin sanotaan sille nuorelle kiitetään sitä siitä ensinnäkin et se on niinku keskustellu sun kans asiallisesti

Haastateltavat kokevat, että rohkaiseminen auttaa nuorta kertomaan enemmän omasta tilanteestaan, jolloin työntekijäkin voi rohkaistua kuuntelemaan ja selvittämään nuoren kokemuksia ja mahdollisuuksia tarjota nuorelle parempaa tukea. Rohkaiseminen nähdään



tilan antamisena nuorelle, mikä edesauttaa yhteistyön rakentamista hatkaamisen jälkeisessä vuorovaikutustilanteessa.

*Valintojen mahdollistaminen.* Tutkimuksen tulokset osoittavat, että nuoren valintojen mahdollistaminen nähdään myös nuoren toimijuuden tukemisena. Nuoren voi olla haastavaa puhua kenelle tahansa aikuiselle, joten haastateltavien näkemysten mukaan on tärkeää, että nuoret saavat esimerkiksi vapaasti valita aikuisen, jonka kanssa hän käsittelee hatkaamista.

H6: Ja jos nuori ei kykene ja halua keskustella just sun kanssa niin nuorella pitää olla valinta kenelle se sitten siitä puhuu

Haastateltavien mukaan valinnanvapaus auttaa nuorta viestimään osaavasti hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteessa. Haastateltavat kertovat, että kun nuori saa itse pohtia ja päättää, tarvitseeko hän apua vai ei, hän pystyy todennäköisemmin myös ottamaan apua vastaan. Nuorelle voidaan asettaa ehtoja ja rajoja, joiden sisällä nuori valitsee sopivat vaihtoehdot, mutta nuoren toimijuutta olisi tärkeää tukea mahdollistamalla nuoren omat päätökset. Seuraavassa esimerkissä eräs haastateltava kuvaa tilannetta, jossa ohjaaja on muistuttanut häntä hänen omasta vastuustaan avun pyytämässä ja vastaanottamisessa:

H5: hän [ohjaaja] just puhu siitä semmosesta että tää paikka on semmonen jossa on ovi auki et jos täältä nyt yhtenäen lähtee niin onhan se selvää että täytyy miettiä että ei pystytä ehkä silloin auttaa mutta että haluutko sä että me yritetään sua auttaa ehkä siinä oli myös se semmonen että haluanko mä sitä vai jotain muuta

Haastateltavan kokemus osoittaa, että vastuun tarjoaminen nuorelle voi olla myös myönteistä, koska se voi saada nuoren pohtimaan omaa tilannettaan ja suhtautumaan tukeen myönteisemmin. Haastateltavien mukaan työntekijöillä on vastuu tarjota nuorelle sopivia avun ja tuen vaihtoehtoja ja nuoren kannattaa suhtautua annettuihin tukeen ja vaihtoehtoihin vaikuttamismahdollisuutena.

*Neuvottelemisen.* Haastateltavien mukaan erityisesti hatkaamisen seurauksista ja rajoitustoimenpiteistä neuvottelemisen on hatkaamisen jälkeisessä vuorovaikutustilanteessa tarvittavaa vuorovaikutusosaamista. Haastateltavat kokevat, että hatkaamista seuraavat rajoitustoimenpiteet ovat usein joustamattomia ja nuoren toimijuutta tukisi seurauksista neuvottelemisen yhteistyössä sijaishuollon työntekijöiden kanssa. Haastateltavat tunnistavat seuraamusten tarpeellisuuden, mutta niistä neuvottelemisen olisi heidän kokemustensa

mukaan myös tärkeää ja tukisi nuorten hyvinvointia ja osallisuutta. Seuraavassa esimerkissä haastateltava pohtii neuvottelun mahdollisuuksia rajoitustoimenpiteistä päätettäessä:

H1: ja toki siis totta kai pitääkin varmasti olla tietynlaisii seuraamuksii asioista mut et niistä vois niinku neuvotella -- just et ois kiva että ois enemmän just joustovaraa ja pystys niinku neuvottelee just niistä seuraamuksista mut sit myös ehkä semmosest että miten voitais välttää tai jotenki just oisko mahdollista vaikka mukauttaa niitä sääntöjä jotenki semmoseks että ei tarviis lähteä hatkoille niinku tai muuta että jotenki semmosta yhteistyötä

Tutkimuksen tulosten mukaan nuoren toimijuutta tukeva vuorovaikutusosaaminen nähdään hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa rohkaisemisena, valintojen mahdollistamisena sekä neuvottelemisena. Nuoren toimijuuden tukeminen on haastateltavien mukaan nuoren aktiivista osallistumista tukevaa vuorovaikutusosaamista. Haastateltavat kokevat, että tilan antaminen nuoren kokemuksille, näkemyksille, valinnoille ja päätöksille auttaa lievittämään vuorovaikutustilanteen monia haasteita ja mahdollistaa hatkaamiskokemuksen käsittelyn. Nuoren toimijuuden tukeminen voi haastateltavien mukaan jopa ennaltaehkäistä hatkaamista, kuten viimeisin aineistoesimerkki osoittaa.

### **5.2.2 Yhteisen ymmärryksen ja turvallisen ilmapiirin rakentaminen**

Tutkimustulosten mukaan sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaamista hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa on yhteisen ymmärryksen ja turvallisen ilmapiirin rakentaminen. Tällaista vuorovaikutusosaamista luonnehtivat *ymmärrystä ja tietoa välittävä vuorovaikutus ja tunteiden säätely*.

*Ymmärrystä ja tietoa välittävä vuorovaikutus*. Ymmärryksen ja tiedon hakeminen ja jakaminen ovat haastateltavien mukaan olennainen osa yhteisen ymmärryksen ja turvallisen ilmapiirin rakentamista. Omista näkemyksistä keskusteleminen ja yhteisen ymmärryksen luominen luo turvallista ja yhteneväistä viestintäilmapiiriä. Haastateltava kuvaa seuraavassa esimerkissä erilaisten näkemysten yhteensovittamista yhteiseksi näkökulmaksi, johon sekä työntekijä että nuori voivat samastua:

H6: nuorel on omat näkökulmat aikuisel on omat näkökulmat mut jos aikuinen puhuu nuorelle omista näkökulmistaan ja sanoo et nää on mun näkökulmia ja sit se nuori vastaa omilla näkökulmillaan niin se et ne pitäis saada sisällytetty sit samojen viivojen sisälle et ne ei oo kaks erillistä näkökulmaa

Hatkaamiskokemuksen ymmärtäminen ja tiedon jakaminen hatkaamiseen liittyen edistää yhteisen ymmärryksen ja turvallisen ilmapiirin rakentamista. Ymmärtämiseen liittyy myös

myönteinen suhtautuminen ja avoimuus nuoren kokemuksille sekä nuoren toiminnan selittäminen rationaalisesti. Haastateltavien näkemysten mukaan nuoret näkevät hatkaamisen loogisena, perusteltuna ratkaisuna ja tämän ymmärryksen jakaminen sijaishuollon työntekijöiden voisi auttaa yhteisen ymmärryksen rakentamisessa. Seuraavissa esimerkeissä haastateltavat kertovat näkemyksiään siitä, miten hatkaamisen syiden ymmärtäminen vaatii työntekijältä kykyä asettua nuoren asemaan ja lähestyä nuorta empaattisesti:

H3: sitä [nuorta] pyritään ymmärtää että miks se on toiminu niin ja silleen just aattelemaan myönteisesti -- parhaiten toimis semmonen myötätuntoinen lähestymistapa että oikeesti haluais ymmärtää sitä nuorta että miks on lähteny tai silleen että varsinki niinku yksilökohtaisesti jokasella on varmasti oma syy miks sinne on lähteny ja yleensä se syy on tosi looginenki vaikka se ei oo siltä näyttäytyny

H1: ymmärrystä siitä että semmonen tietynlainen rajojen hakeminen ja kapinointi kuuluu nuoruuteen ja että siihen vois suhtautuu tosiaan ehkä vähän ymmärtäväisemmin -- no siis mun mielestä ei tai ainakin ois voinu kyl enemmän just olla sitä semmosta ymmärrystä ja et ois nähny asioita enemmän just sen nuoren näkökulmasta -- kaikki meistä on joskus ollu nuoria niin jotenki yrittää hakee ehkä sitä kautta sitä ymmärrystä ylipäättään et millasta on olla nuori ja sit etenki ku puhutaan sijaishuollossa asuvista nuorista niin usein siellä taustalla on traumaattisii kokemuksii tai muuten jotain ahdistusta tai semmosta mikä saattaa sitten vielä niinku vaikuttaa niihin reaktioihin niin jotenki niinku yrittää hakee sitä ymmärrystä että harvoin nuori on mitenkään tahallaan hankala tai ilkeä tai muuta vaan niinku että sille käytökselle on yleensä joku syy

Haastateltavien näkemysten perusteella nuorilla voi olla taustalla traumaattisia kokemuksia, jolloin ymmärryksen sanoittaminen on tärkeä askel kohti yhteistyötä hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa. Eräs haastateltavista nosti esille, että hatkaamista käsittelevät vuorovaikutustilanteet saattavat keskittyä valtaosin nuoreen, mikä voi olla nuoresta kuormittavaa tai ärsyttävää. Samalla, kun nuori jakaa omia kokemuksiaan, myös sijaishuollon työntekijä voisi jakaa tietoa itsestään. Itsestäkertominen voi myös rakentaa luottamusta ja turvaa vuorovaikutuksessa, kuten eräs haastateltavista kuvailee seuraavassa esimerkissä:

H2: voit kertoa vaik et mul on koira tai et mul on yksivuotias lapsi ei sitäkään välttämättä tarvii mut jotain antaa itestään niin se on mun mielestä paljon parempi ku se että ei niinku sanoo vaan että nyt puhutaan susta ja susta ja susta -- ja kylhän sä nyt luotatkin enemmän niihin ihmisiin joka on niinku vähän avoimempi tai niinku keskustelee omista tunteistaan

*Tunteiden säätely.* Tutkimustulosten mukaan tunteiden säätely nähdään vuorovaikutusosaamisena. Tunteiden säätely rauhoittaa vuorovaikutustilannetta ja luo turvallisuuden tunnetta. Haastateltavien mukaan tunteiden säätelyä ovat esimerkiksi rauhallisena pysyminen ja työntekijänä oman ammatillisen aseman säilyttäminen. Haastateltavien näkemykset osoittavat, että työntekijän on pidettävä vuorovaikutustilanne turvallisena ja rauhallisena nuoren mahdollisesta yhteistyöhaluttomuudesta huolimatta, ja tämä edellyttää tunteiden säätelyä.

H4: no mä koen et työntekijällä on vastuu olla siin tilanteessa se aikuinen ja vaikka se nuori olis tosi vastahakonen ja sitä ei kiinnostais tehdä yhteistyötä tai kertoa niin ei saa lähtee silleen asenteelliseks

Tunteiden säätelyä on myös tunteiden ja ajatusten sanoittaminen. Haastateltavien mukaan erityisesti myönteisten tunteiden ja huolen sanoittaminen on tärkeää hatkaamista käsittelevässä vuorovaikutustilanteessa. Myönteisten tunteiden ja huolen sanoittaminen osoittaa nuorelle, että hän on tervetullut takaisin laitokseen ja hän on tärkeä aikuisille. Seuraavissa esimerkeissä haastateltavat kuvailevat myönteistä vastaanottoa, jolla he toivoisivat, että nuoret otetaan vastaan:

H1: jotenki mm ylipäättään miten otetaan vastaan sillon ku tulee sinne et oltas ilosii et hei sä tulit ja niinku toivotettais tervetulleeks tai et siihen suhtauduttais positiivisesti että tulit takasin ylipäättään

H3: ihan et kertoo että kiva kun oot täällä takasin ja tavallaan että luoja kiitos että oot kunnossa tai mitään pahempaa ei niinku sattunu ja tälleen että -- tavallaan ihan just sanottaa sille nuorelle että se on tärkeä

Haastateltavat kokevat, että myös kielteisistä tunteista puhuminen on vuorovaikutusosaamista, koska se voi auttaa vähentämään epävarmuutta tilanteessa ja hallitsemaan kielteisiä tunteita. Lisäksi tunteiden selittäminen voi olla tarpeellista haastateltavien mukaan, koska todelliset tunteet saattavat näyttäytyä vuorovaikutuksessa jonain toisena tunteena. Anteeksi pyytäminen ja tunteiden uudelleen sanoittaminen nähdään vuorovaikutusosaamisena. Haastateltava kuvailee seuraavassa esimerkissä kuvitteellista tilannetta, jossa sijaishuollon työntekijä tulee pyytämään nuorelta anteeksi ja selittää nuorelle tarkemmin tunteitaan:

H5: -- tulla vaikka puolen tunnin päästä pyytää anteeksi ja kertoo et tiiätkö että mulla nyt kävi näin että mä olin niin huolissaan ja sen takii mul kävi tommonen että olin jo vähän vihasen olonen

Sijaishuollon työntekijän tunteiden sanoittaminen ja esimerkin näyttäminen auttavat myös nuorta kehittämään tunteiden sanoittamisen taitoja. Tutkimuksen tuloksissa nousee esiin näkemys siitä, että nuoren vastuulla on sanoittaa omia tunteita ja kokemuksia, mutta sijaishuollon työntekijän tehtävä on auttaa nuorta sanoittamisessa. Myös oman epävarmuuden sanoittaminen voi olla haastateltavien näkemysten mukaan hyvä asia, koska se osoittaa, että aikuinen ei halua vältellä hatkaamisen käsittelyä, vaan hän ei vain välttämättä tiedä, mitä nuorelle pitäisi sanoa.

H6: on myös nuoren vastuulla on se et joo on lähteny sinne hatkaan ja nuoren vastuulla on kertoa omasta pahasta olostaan -- se on aikuisten vastuulla opettaa se nuori kertomaan siitä pahasta olostaan

H5: joskus joissain tilanteissa semmonen aikuisen oma ääneen reflektointi siinä tilanteessa vois olla myös semmonen malliesimerkki tavallaan, että ehkä joskus semmonen no joskus vaikka senkin sanottaminen, että enpä tiedä mitä sinulle oikein sanoa nyt tässä, niin voi olla ihan hyvä

Eräs haastateltava nosti esiin kiinnostavan huomion tunteiden säätelyyn liittyen. Sijaishuollon työntekijän tunteiden säätelyä on myös sosiaalisen tuen hakeminen esimerkiksi työkavereilta, jotka eivät ole mukana hatkaamista käsittelevässä vuorovaikutustilanteessa. Sosiaalisen tuen hakeminen auttaa hallitsemaan ja purkamaan työntekijän tunteita niin, että kielteiset tunteet eivät tee hatkaamisen käsittelemisestä entistä haastavampaa. Vuorovaikutustilanne hatkaamisen jälkeen voi haastateltavan mukaan olla kuormittava kummallekin osapuolelle, joten tunteiden säätely ulkopuolisen avulla voi olla tarpeen:

H3: ohjaajilla ois kans niinku mahdollisuus keskustella siitä, jos se asia todennäköisesti kuormittaa sitä työntekijääkin, että sille ois mahdollisuus jossain työohjauksessa tai tiimin kesken tai silleen että pääsis purkaa sitä tilannetta tarvittaessa -- sillä pystyttäis ehkä varmistaa se, että tavallaan ei heijasta sitä vaikka omaa turhautumista tai omaa epävarmuutta siihen nuoreen

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että yhteisen ymmärryksen ja turvallisen ilmapiirin rakentaminen on hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa tarvittavaa vuorovaikutusosaamista. Tällainen vuorovaikutusosaaminen auttaa hallitsemaan esimerkiksi kielteisiä tunteita ja ilmaisemaan niitä ja myönteisiä tunteita rakentavalla tavalla. Tiedon jakaminen ja myötätuntoinen suhtautuminen erityisesti nuoren kokemuksiin ja näkökulmaan auttaa rakentamaan yhteistä ymmärrystä ja vähentää vastakkainasetteluun ja yhteisen ymmärryksen puutteeseen liittyviä haasteita.

### **5.2.3 Viestinnän mukauttaminen**

Tutkimuksen tulosten mukaan viestinnän mukauttaminen on sijaishuollon aikuisten ja nuorten vuorovaikutusosaamista. Viestinnän mukauttamista ovat *vuorovaikutustilanteen mukauttaminen* ja *viestintäkäyttämisen mukauttaminen*.

*Vuorovaikutustilanteen mukauttaminen.* Tutkimuksen tuloksissa vuorovaikutustilanteen mukauttaminen tarkoittaa viestintäympäristön mukauttamista tarkoituksenmukaisesti niin, että hatkaamiskokemusta on mielekkäämpää käsitellä. Haastateltavien mukaan hatkaamista käsitellään usein sijaishuoltolaitoksen neuvotteluhuoneessa eikä tämä tila tunnu nuorista aina heidän tarpeisiinsa sopivalta. Ympäristön vaihtaminen, esimerkiksi kävelyille tai autoajelulle lähteminen, voisi haastateltavien kokemusten perusteella helpottaa nuorta käsittelemään

hatkaamista ja tukisi myös nuoren vuorovaikutusosaamista paremmin. Eräs haastateltavista kuvailee sijaishuoltopaikan ulkopuolista ympäristöä luontevammaksi paikaksi keskustella, kuin esimerkiksi neuvotteluhuonetta tai nuoren omaa huonetta:

H6: pitäis olla muuta ku se että mennään sinne neukkariin ja sit siinä pitäis avautua tai se et oot siellä omassa huoneessa ja ohjaaja tenttaa sulta et mikä juttu et se et jos siinä ois muuta tekemistä esim mentäis kävelyllä et on sit vaikka talutushihnassa se nuori siinä, mut et se pääsee pois sieltä lastenkodista tai sit mennään ajelulle niin siinä on niinku tulee semmonen paljon luontevampi tapa keskustella

Vuorovaikutustilanteen mukauttaminen voi myös liittyä hatkaamista käsittelevän vuorovaikutustilanteen ajankohtaan ja nuoren henkilökohtaiseen tilanteeseen. Haastateltavien kokemusten mukaan tilan ja ajan antaminen nuorelle ennen hatkaamisen käsittelyä voi olla tarkoituksenmukaista, jolloin nuori saa aikaa rauhoittua ja tottua palaamiseen:

H2: no ekana siis silleen et mä olisin saanu nukkuu pääni selväks tai et kaikki tunnekuohut ois menny pois, että mä en olis ihan siellä niinku sos-tilanteessa vaan olis saanu olla hetken rauhassa

H3: sen keskustelun voi hoitaa myöhemminki ja just et antaa sille nuorelle tilaa kertoa, että ei välttämättä heti ku tulee sinne laitokseen tarvii sitä koko stoorii kertoa, että antaa ees vähän sulatella ja totutella siihen, että on takasin siellä laitoksessa

Haastateltavien mukaan vuorovaikutustilanteesta voi tehdä nuorelle luonnollisemman, jos hatkaamista käsitellään samalla, kun tehdään yhdessä muita asioita. Luonnollisuutta ja turvallisuutta voi luoda myös viihtyisyyden ja virikkeiden lisääminen vuorovaikutustilanteeseen.

H5: puitteet sille ois mitä pystyy miettimään, että onko sitten mukavampi silleen, että molemmilla on vaikka kahvikuppi siinä tai vaikka kaakaota et ei ainakaan nyt semmonen, että tehään nyt kaikki sulle mahdollisimman kurjaksi ku tälleen ite menit ja lähit, et mikä tuo vaikka semmosta turvaa et onks se nyt vaikka joku pehmonalle, jos alkaa ahistaa niin onko sulla joku, mitä hipelöit käsissä

Vuorovaikutustilanteen mukauttaminen vuorovaikutusosaamisena mahdollistaa myös muunlaisen vuorovaikutusosaamisen hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa. Aineistoesimerkeissä haastateltavat kuvaavat esimerkiksi yhteisen ymmärryksen rakentamiseen ja nuoren toimijuuden tukemiseen liittyvää osaamista, jolle on paremmat edellytykset silloin, kun vuorovaikutustilannetta on mukautettu tarkoituksenmukaiseksi hatkaamiskokemuksen käsittelyä ja nuoren tarpeita ajatellen.

*Viestintäkäyttäytymisen mukauttaminen.* Tutkimuksen tulosten mukaan viestintäkäyttäytymisen mukauttaminen tarkoittaa oman viestintäkäyttäytymisen muuttamista

tarkoituksenmukaisella tavalla tilanteeseen sopivaksi. Viestintäkäyttämisen mukauttaminen on erityisesti sijaishuollon työntekijän ammatillista vuorovaikutusosaamista, koska hänen tulee tietää, miten hatkaamiseen kannattaa suhtautua ja millainen viestintäkäyttämisen on tarkoituksenmukaista missäkin tilanteessa. Haastateltavat kokevat, että kaikki hatkaamista käsittelevät vuorovaikutustilanteet eivät ole aina samanlaisia, vaan tilanteisiin vaikuttavat esimerkiksi nuoren tarpeet ja toiveet sekä sijaishuollon työntekijän ja nuoren välinen vuorovaikutussuhde.

Haastateltavien mukaan joillekin nuorille läheisyys ja koskettamalla lohduttaminen voi tehdä hatkaamisen käsittelemisestä helpomman, mutta haastateltavat kuitenkin tunnistavat, että viestintäkäyttämisen mukauttaminen nuoren toiveisiin ja tilanteeseen sopivaksi, on tärkeää. Tiedon hakeminen kuuntelemalla tai kyselemällä nähdään viestintäkäyttämisen mukauttamisen kannalta tärkeänä vuorovaikutusosaamisena. Eräs haastateltava kuvaa näkemyksessään tiedon merkitystä viestintäkäyttämisen mukauttamisessa:

H2: mulla on se et mulla auttaa kosketus eli mä olisin halunnut että mua oltais otettu kädestä kiinni, ei kaikille toimi et sit pitää tietää mikä tilanne sillä nuorella on haluaks se kosketusta vai ei -- jokainen nuori on erilainen -- sekin on tärkeää et pitää niinku kattoo et onko se nuori semmonen et hänen pitää antaa rauhottua eka vai onko se semmonen että hän haluaa niinku käsitellä sen heti.

Haastateltavien näkemykset hatkaamisen käsittelyn ja seurausten yksilöllisyydestä voidaan myös nähdä viestintäkäyttämisen mukauttamisena. Jos nuori esimerkiksi päättää kertoa hatkaamiskokemuksesta rehellisesti, haastateltavien mukaan on tärkeää, että rajoitustoimenpiteitä voidaan harkita ja mukauttaa nuoren henkilökohtaiseen tilanteeseen sopivaksi:

H1: ja ei ois pelkoo just siitä että niinkun tulee vaan lisää rajoituksii jos kertoo niinku rehellisesti mitä on tapahtunu niin se ehkä auttais myös

Tutkimuksen tulosten mukaan sijaishuollon työntekijät ja nuoret tarvitsevat hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa vuorovaikutusosaamista, joka auttaa hallitsemaan haastavaa vuorovaikutustilannetta ja käsittelemään hatkaamiskokemusta sekä vastaa nuoren tarpeisiin. Haastateltavat kokevat, että tilannekohtainen vuorovaikutusosaaminen hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutusosaaminen voi lievittää vuorovaikutustilanteessa ilmeneviä haasteita sekä satuttavaa ja välttelevää vuorovaikutusta. Nuoren toimijuutta tukeva, yhteistä ymmärrystä ja turvallista viestintäilmapiiiriä rakentava sekä viestintää mukauttava vuorovaikutusosaaminen rakentuu tutkimuksen tulosten mukaan sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutuksessa. Tutkimuksen tulokset osoittavat myös, että sijaishuollon

työntekijöiden vuorovaikutusosaamisen merkitys on todella suuri, koska sijaishuollon työntekijällä on vuorovaikutukseen ja vuorovaikutussuhteeseen liittyviä vastuita ja velvollisuuksia.



## 6 Pohdinta ja johtopäätökset

Tutkimuksen tavoitteena on kuvata, millaisia näkemyksiä kokemusasiantuntijoilla on hatkaamisen jälkeisistä vuorovaikutustilanteista ja näissä tilanteissa tarvittavasta vuorovaikutusosaamisesta. Tutkimuksen tulosten mukaan hatkaamisen jälkeiset vuorovaikutustilanteet koetaan haastavina ja näissä tilanteissa ilmenee tietoon ja käytännön asioihin keskittyvää, välttelevää ja satuttavaa vuorovaikutusta. Tulokset osoittavat, että haastateltavien mukaan vuorovaikutusosaaminen hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa on nuoren toimijuutta tukevaa, yhteistä ymmärrystä ja turvallista viestintäilmapiiriä rakentavaa sekä viestintää mukauttavaa.

Vaikka haastatteluissa ei puhuttu suoraan konfliktivuorovaikutuksesta eikä haastattelukysymyksiä johdettu konfliktivuorovaikutuksen tutkimuksesta, kokemusasiantuntijoiden näkemykset hatkaamisen jälkeisistä vuorovaikutustilanteista heijastavat myös interpersonaalisen konfliktin piirteitä. Haastateltavat kertoivat vastakkainasettelusta työntekijän ja nuoren välillä, mikä voidaan nähdä myös interpersonaaliselle konfliktille tyypillisenä tavoitteiden ja toiveiden yhteensopimattomuutena. Haastateltavat kuvasivat myös vuorovaikutustilanteeseen liittyviä haasteita, kuten ymmärryksen puutetta ja kielteisiä tunteita, jotka saattavat haitata vuorovaikutustilanteen hallintaa ja hatkaamiskokemuksen käsittelyä. Hatkaamista käsittelevissä tilanteissa on konfliktin hallinnan ja ratkaisemisen piirteitä. Tutkimuksen tuloksissa esiintyvät näkemykset vuorovaikutustilanteen haasteista kuvastavat myös sitä, että hatkaaminen ja hatkaamisen käsitteleminen voidaan nähdä interpersonaalisena konfliktina.

Tutkimuksen tuloksissa on huomio siitä, että hatkaamiskokemuksesta kertominen on nuoresta pelottavaa ja tämä saattaa pelon takia myös vältellä hatkaamiskokemuksen käsittelyä. Guerreron (2013, s. 116) mukaan konfliktitilanteen toinen osapuoli voi vältellä omien näkemysten sanoittamista, koska hän pelkää toisen reagoivan kielteisesti tai esimerkiksi aggressiivisesti. Samansuuntainen havainto löytyi myös tämän tutkimuksen tuloksista, koska nuoria pelottaa kertoa hatkaamiskokemuksista työntekijöille. Pelkoa aiheuttavat kielteiset reaktiot hatkaamiseen, kuten esimerkiksi syyllistäminen, aggressiivisuus ja rajoitustoimenpiteet.

Tutkimuksen tuloksissa nuoren toimijuuden tukeminen nähdään merkittävänä osana sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten jaettua vuorovaikutusosaamista. Jiaon (2020) tutkimuksen mukaan autonomisten nuorten vuorovaikutusosaaminen on parempaa kuin ei niin itsenäisten nuorten. Nuoren itsenäisen päätöksenteon tukeminen ja valintojen mahdollistaminen voikin tukea nuoren vuorovaikutusosaamista ja sitä kautta jaettua vuorovaikutusosaamista hatkaamista käsittelevissä vuorovaikutustilanteissa. On mahdollista, että nuorten itsestäkertominen auttaa vanhempia ymmärtämään ja kohtaamaan nuoren tarpeet paremmin, mikä johtaa nuorten relationaaliseen tyytyväisyyteen (Jiao, 2020, s. 106). Hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa nuoren rohkaiseminen ja viestinnän mukauttaminen voivat auttaa nuorta kertomaan omista kokemuksista ja vahvistaa siten jaettua vuorovaikutusosaamista.

Jaetun, vuorovaikutuksessa rakentuvan vuorovaikutusosaamisen lisäksi tutkimuksen tuloksissa korostui tarve kehittää sijaishuollon työntekijöiden ammatilliseen asemaan liittyvää vuorovaikutusosaamista. Koernerin (2013, s. 218) mukaan lapset voivat oppia heikot vuorovaikutustaidot ja konfliktin hallinnan taidot perhevuorovaikutuksessa, ja tämän seurauksena heillä voi olla heikompia vuorovaikutussuhteita muiden kanssa. Sijaishuollon työntekijöiden vuorovaikutusosaaminen on tärkeää, koska nuoren vuorovaikutusosaaminen kehittyy vuorovaikutuksessa sijaishuollon työntekijöiden kanssa. Sijaishuollon työntekijän vuorovaikutusosaaminen voi toimia esimerkkinä ja mallina nuorelle. Vuorovaikutuksessa nuori voi oppia tapoja hallita konflikteja rakentavasti ja keskustella omista tunteista, näkemyksistä tai kokemuksista. Nämä taidot voivat jäädä oppimatta, jos sijaishuollon työntekijöiden vuorovaikutusosaaminen hatkaamisen jälkeisissä haastavissa vuorovaikutustilanteissa on heikkoa. Sijaishuollon työntekijöiden velvollisuutena voidaan pitää nuoren vuorovaikutusosaamisen kehittymisen tukemista, koska vuorovaikutusosaamisen kehittyminen tukee kokonaisvaltaisesti nuoren hyvinvointia ja kasvua.

Sijaishuollon työntekijän ja nuoren vuorovaikutussuhteen itsessään luonnolliset piirteet, kuten valta-asetelma ja aikuisen ammatilliset velvollisuudet voivat tehdä tilanteesta haastavan ja kärjistävät vuorovaikutustilannetta, johon liittyy paljon kielteisiä tunteita. Esimerkiksi työntekijä saattaa unohtaa omat ammatilliset velvollisuutensa, kun nuoren hatkaaminen tai asennoituminen palaamiseen harmittavat. Vastavuoroisesti ikävään tilanteeseen palatessa nuori voi unohtaa, että työntekijät toivovat nuoren parasta. Haastatteluissakin tunnistettiin,

että työntekijät yrittävät parhaansa, mutta se ei aina välity vuorovaikutuksessa. Sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaaminen on siis näiden haasteiden lievittämistä ja ratkaisemista.

Sijaishuollon työntekijän ammattitaitoon liittyvää osaamista on läheisen vuorovaikutussuhteen rakentaminen nuoreen niin, että myös haastavien tilanteiden käsitteleminen onnistuu. Läheisyys ja tuttuus hatkaamista käsittelevän aikuisen kanssa nousivat esiin myös tutkimuksen tuloksissa. Vuorovaikutussuhteeseen, sen läheisyyteen ja historiaan voi olla heti hatkaamisen jälkeen haastavaa vaikuttaa, mutta hatkaamista käsittelevissä vuorovaikutustilanteissa voi pyrkiä läheisyyteen ja luottamuksen rakentamiseen esimerkiksi kertomalla omista kokemuksista vastavuoroisesti ja rakentamalla yhteistä ymmärrystä.

Vastakkainasettelua nuoren ja sijaishuollon työntekijän välillä voi lievittää se, että hatkaaminen ja sitä käsittelevät vuorovaikutustilanteet nähtäisiin osana konfliktivuorovaikutusprosessia. Lisäksi vastakkainasettelua voi lievittää vuorovaikutusosaamisen tunnistaminen vuorovaikutuksessa rakentuvana osaamisrakenteena. Nuoren vuorovaikutusosaaminen ei kehity, jos nuoren toimijuutta ei tueta esimerkiksi neuvottelemalla ja antamalla nuorelle mahdollisuuksia valita hänelle itselleen toimivimmat ratkaisut tiettyjen vaihtoehtojen rajoissa. Vuorovaikutuksen on oltava luottamuksellista ja turvallista, että nuori uskaltaa kertoa kokemuksistaan ja vuorovaikutuksesta tulee osaavaa. Työntekijän vuorovaikutusosaamista on tiedon hakeminen ja jakaminen sekä nuoren ymmärtäminen. Tämän pitää myös näkyä vuorovaikutuksessa eli tarvitaan vuorovaikutustaitoja. Lisäksi aikuisen pitää ymmärtää konfliktivuorovaikutuksen eli tässä tapauksessa hatkaamisen ja hatkaamista käsittelevien tilanteiden prosessimaisuus, että hatkaamista käsitteleviin tilanteisiin motivoidutaan ja ne halutaan ratkaista rakentavasti.

Tutkimuksen tulosten mukaan sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaamista on viestinnän mukauttaminen nuoren tarpeisiin, yhteisen ymmärryksen ja luottamuksen rakentaminen sekä nuoren toimijuuden tukeminen. Nämä vuorovaikutusosaamisen piirteet mahdollistavat vuorovaikutustilanteen onnistuneen hallinnan sekä nuoren hatkaamiskokemuksen käsittelemisen. Pohjimmiltaan tutkimuksen tuloksissa esitellyt vuorovaikutusosaamisen piirteet tukevat myös lastensuojelun tehtävän toteutumista eli nuoren kasvun ja kehityksen turvaamista.

## 7 Tutkimuksen arviointi

Tieteelliseen tutkimukseen kuuluu tutkimusprosessin eettinen arviointi. Tässä luvussa arvioin tutkielmaani laadukkaan laadullisen tutkimuksen piirteiden, *tutkimuksen arvoisen aiheen* (worthy topic), *perusteellisuuden* (rich rigor), *rehellisyyden* (sincerity), *uskottavuuden* (credibility), *myötävaikutuksen merkityksen* (significant contribution) ja *johdonmukaisuuden* (meaningful coherence), avulla. Nämä kuusi piirrettä ovat osa Tracyn (2010) laadukkaan laadullisen tutkimuksen kriteeristöä. Lisäksi arvioin tutkimuksen eettisyyttä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) hyvän tieteellisen käytännön periaatteiden ja menettelytapojen mukaan.

*Tutkimuksen arvoinen aihe* voi kummuta esimerkiksi tieteenalan teorioista tai ajankohtaisista, merkittävistä sosiaalisista ilmiöistä. Merkitykselliset tutkimusaiheet nostavat esiin uusia näkökulmia ilmiöistä, joita on aiemmin ymmärretty väärin tai jätetty huomiotta, ja ne voivat saada aikaan muutosta. Tällainen tutkimus haastaa aiempaa tutkimustietoa ja yleisesti hyväksytyjä näkökulmia. (Tracy, 2020, s. 271.) Hatkaamista on tutkittu pääasiassa sosiaalityön näkökulmasta, mutta aihe on vähän tutkittu Suomessa ja viestinnän alalla. Hatkaamista käsittelevät vuorovaikutustilanteet nuoren palattua takaisin sijaishuoltolaitokseen ovat haastavia vuorovaikutustilanteita, joiden hallitseminen vaatii erityistä vuorovaikutusosaamista. Tutkimuksen aihe on perusteltu, koska vuorovaikutusosaamisen ja konfliktivuorovaikutuksen näkökulma on uusi ja tärkeä näkökulma hatkaamisen käsittelyyn.

Tutkimuksen *perusteellisuus* tarkoittaa huolellisuutta ja pyrkimystä toteuttaa tutkimus tarkoituksenmukaisesti. Perusteellisessa laadullisessa tutkimuksessa teoreettiset tavoitteet ovat linjassa tutkimuksen aineiston kanssa, aineistonkeruu ja analyysi on toteutettu asianmukaisesti ja aineistoa on riittävästi tulosten rakentamiseen. (Tracy, 2020, s. 271). Tätä tutkielmaa tehdessä olen pyrkinyt noudattamaan huolellisuutta esimerkiksi tulosten raportoinnissa ja tutkimusprosessissa tehtyjen valintojen perustelemisessa. Aineistonkeruun ja analyysin toteuttamisen tueksi perehdyin menetelmäkirjallisuuteen ja pyrin toteuttamaan jokaisen tutkimuksen vaiheen tarkasti ja menetelmäkirjallisuutta noudattaen. Valitsemieni menetelmien käyttäminen oli tarkoituksenmukaista tutkimuksen aiheen ja sen sensitiivisen luonteen takia. Narratiivinen haastattelu mahdollisti näkemysten tutkimisen haastateltavien

ehdoilla. Konstruktivistinen ankkuroitu teoria sopi hyvin teoreettisen jäsenyyden kehittämiseen vähän tutkitusta aiheesta sekä aineiston “rikkomiseen” niin, että tuloksista ei ole mahdollista tunnistaa kokonaisia tarinoita. Jos tutkimuksen aineisto on uutta ja ainutlaatuista, myös pieni aineisto voi riittää merkittävään kontribuutioon (Tracy, 2020, s. 272). Haastattelujen pienestä määrästä huolimatta haastatteluaineistoa oli paljon ja tätä pyrin tuomaan esille myös aineistoesimerkkien runsaalla määrällä. Tutkimuksen aihe on erittäin vähän tutkittu, joten pieni aineisto on ollut riittävä tämän tutkimuksen tavoitteen saavuttamiseen.

*Rehellisyys* viittaa tutkimukseen aitouteen. Tutkija on tietoinen ja avoin omista tavoitteistaan, toiveistaan ja virheistään ja kuvaa läpinäkyvästi näiden taustatekijöiden vaikutusta tutkimusprosessiin. Tutkijan itsereflektio mahdollistaa oman aseman ja näkökulmien, tutkittavien todellisuuden sekä tutkimusprosessin läpinäkyvän kuvauksen. Läpinäkyvyys vaatii rehellisyyttä ja avoimuutta kaikista tutkimusprosessin aikana tehdyistä valinnoista. (Tracy, 2020, s. 272-273.) Tutkimusaiheen valintaan on vaikuttanut tutkijan henkilökohtainen kiinnostus haastavia vuorovaikutustilanteita, lastensuojelua sekä vuorovaikutusosaamisen ja konfliktivuorovaikutuksen näkökulmaa kohtaan. Aineistonkeruun suunnittelussa ja toteuttamisessa pyrin siihen, että narratiivisen haastattelun kysymykset eivät olleet johdattelevia, vaan avoimia kysymyksiä, joihin haastateltava sai vastata omien näkemystensä pohjalta. Pyrin kuvaamaan aineistonkeruun ja analyysin vaiheita mahdollisimman tarkasti ja läpinäkyvästi, että lukijan on mahdollista arvioida tutkimusprosessia raportin perusteella. Aikuisten ja nuorten välisen vuorovaikutuksen tutkimiseen liittyy paljon eettisiä kysymyksiä. Lastensuojelun sijaishuolto on lapsia ja nuoria varten ja hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa on ensisijaisen tärkeää tukea nuorta ja huolehtia hänen hyvinvoinnistaan. Sijaishuollon työntekijöillä ja nuorilla on hatkaamisen käsittelyssä hyvin erilainen asema ja työntekijöillä on paljon ammatillisia velvollisuuksia ja vastuuta, mikä korostuu vuorovaikutuksessa ja vuorovaikutusosaamisessa. Tästä syystä jaetun vuorovaikutusosaamisen tunnistaminen aineistosta oli haastavaa, vaikka tässä tutkimuksessa vuorovaikutusosaaminen nähdäänkin vuorovaikutuksessa rakentuvana moniulotteisena osaamisrakenteena.

*Uskottava* laadullinen tutkimus on raportoitu niin, että lukijat voivat luottavaisesti käyttää tutkimuksen tuloksia toiminnan ja päätöksenteon pohjana (Tracy, 2020, s. 275). Olen

pyrkinyt raportoimaan tutkimuksen prosessin sekä tulokset selkeästi ja vahvistamaan tulosten uskottavuutta aineistoesimerkeillä.

Laadullisen tutkimuksen *myötävaikutuksen merkitys* riippuu tutkimuksen tuloksista. Tutkimuksen tulokset voivat laajentaa, muuttaa tai tuoda jotain uutta aiemmin tutkittuun tietoon, teoriaan tai käytäntöön. Merkittävä tutkimus tuottaa syvää ymmärrystä ja voi joko vahvistaa tai kyseenalaistaa teorioita tai käytännönläheisiä oletuksia tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimuksen oivallusten ei tarvitse olla valtavia, kunhan ne vaikuttavat jotenkin tämänhetkiseen tietoon ja käytäntöön. (Tracy, 2020, s. 281.) Lastensuojelussa ei juurikaan tutkita vuorovaikutusta eikä vuorovaikutusosaamista. Tämän tutkielman tulosten avulla voidaan kiinnittää huomiota vuorovaikutusosaamiseen hyvin tarkassa ja vähän tutkitussa kontekstissa.

Tracyn (2010, s. 848) mukaan tutkimus on *johdonmukainen*, jos se saavuttaa sille asetetut tavoitteet, käyttää menetelmiä, jotka sopivat hyvin yhteen tutkimuksen tavoitetta kannattavien teorioiden ja näkökulmien kanssa sekä yhdistää taustakirjallisuuden tutkimusongelmaan, menetelmiin, tuloksiin ja johtopäätöksiin. Tutkimusprosessin alusta loppuun asti pyrin kuvaamaan tehtyjä valintoja johdonmukaisesti ja liittämään taustakirjallisuuden tutkimuksen tavoitteeseen, tuloksiin ja valittuihin menetelmiin. Hatkaamista käsitteleviä tilanteita ei ole aiemmin vuorovaikutusosaamisen ja konfliktivuorovaikutuksen näkökulmasta eli kyseessä on ollut uudenlainen sovellus. On mahdollista, että taustakirjallisuuden soveltaminen tutkimuksen tavoitteisiin ja tuloksiin voisi olla vielä johdonmukaisempaa ja tarkemmin perusteltua.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023, s. 8) mukaan hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen ja ohjeistuksiin sitoutuminen kuuluu tiedeyhteisön eettiseen toimintaan. Hyvän tieteellisen käytännön periaatteista luotettavuuteen kuuluu tieteellisen toiminnan suunnittelun, menetelmien, analyysin ja voimavarojen laadun varmistaminen. Rehellisyyden periaatteeseen kuuluvat tieteellisen toiminnan suunnittelu, toteuttaminen, arviointi sekä raportointi avoimesti, oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti. (TENK, 2023, s. 12.)

Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää tieteellisen toiminnan huolellista ja avointa suunnittelua, toteutusta ja dokumentointia niin, että suunnittelussa otetaan huomioon myös aiempi tutkimustieto (TENK, 2023, s. 13). Läpi tutkimusprosessin olen perehtynyt tutkimuksen

aihetta taustoittavaan kirjallisuuteen ja pyrkinyt yhdistelemään sosiaalitieteiden ja viestinnän alan tutkimustietoa niin, että aiempaa tutkimustietoa on hyödynnetty raportissa kattavasti. Tieteellisessä toiminnassa tulee huolehtia tarvittavista luvista ja suostumuksista ennen aineistonkeruun toteuttamista. Lisäksi tutkimuksen tulee osoittaa arvostusta tieteellisen toiminnan osapuolia, tutkittavia henkilöitä sekä muita toimijoita kohtaan. (TENK, 2023, s. 13.) Toimitin haastateltaville tutkimukseen ja tietosuojaan liittyvät dokumentit ennen haastattelun alkamista. Haastattelun alussa varmistin, että haastateltavat ovat ehtineet tutustua dokumentteihin ja kysyin haastateltavilta heidän suostumuksensa haastatteluun. Koska tutkimuksen aihe on sensitiivinen ja hatkaamiseen voi liittyä raskaita kokemuksia, muistutin haastateltavia, että heidän ei tarvitse kertoa haastattelussa sellaisista asioista, joista he eivät halua kertoa. Ennen aineistonkeruun toteuttamista on sovittava tutkimusaineistojen käsittelystä, hallinnasta ja säilyttämisestä. Tutkimusaineistojen käsittelyssä ja hallinnassa on myös tärkeää ottaa huomioon voimassa olevan tietosuojalainsäädännön sekä salassapitoon ja luottamuksellisuuteen liittyvät velvoitteet. (TENK, 2023, s. 13-14.) Säilytin tutkimusaineiston tietoturvallisesti ja tutkimuksen aiheeseen liittymättömät keskustelut haastattelutilanteessa jäivät haastattelutilanteeseen. Tämän lisäksi pyrin kiinnittämään tarkkaa huomiota siihen, etten raportoi sellaisia tuloksia, joista haastateltavat voisi tunnistaa. Hyvän tieteellisen käytännön menettelytapoihin kuuluu myös muiden työn arvostaminen ja asianmukainen viittaustekniikka (TENK, 2023, s. 14). Tutkielmaa tehdessä pyrin huolehtimaan asianmukaisesta ja selkeästä viittaustekniikasta, jotta lukijalle ei jää epäselväksi, mitkä ovat minun omia näkemyksiäni ja mitkä taustakirjallisuutta.

## 8 Päätäntö

Tässä tutkielmassa tarkasteltiin sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaamista hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa. Tutkimuksen tulokset ovat kuvanneet lastensuojelun kokemusasiantuntijoiden näkemyksiä hatkaamisen jälkeisistä vuorovaikutustilanteista sekä näissä tilanteissa tarvittavasta vuorovaikutusosaamisesta. Vuorovaikutustilanteiden ja niiden haasteiden ymmärtäminen on olennainen osa vuorovaikutusosaamisen tunnistamista.

Haastateltavien näkemysten mukaan hatkaamista käsittelevät vuorovaikutustilanteet nuoren palattua sijaishuoltolaitokseen ovat hyvin moninaisia. Hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa nähdään useita haasteita ja näitä haasteita pyritään haastateltavien näkemysten mukaan hallitsemaan rakentavassa, välttelevässä ja vahingoittavassa vuorovaikutuksessa. Toisaalta vuorovaikutustilanteen haasteet saattavat myös vaikuttaa siihen, millaista vuorovaikutusta hatkaamista käsittelevissä vuorovaikutustilanteissa nähdään olevan. Kokemusasiantuntijoiden mukaan hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa tarvittavaa vuorovaikutusosaamista on nuoren toimijuuden tukeminen, yhteisen ymmärryksen ja turvallisen ilmapiirin rakentaminen sekä viestinnän mukauttaminen. Vuorovaikutusosaaminen nähdään vuorovaikutuksessa rakentuvana ja haastateltavien näkemyksissä korostuu erityisesti työntekijän eli nuoren asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tai sijaishuoltolaitoksen työntekijän vastuu nuoren vuorovaikutusosaamisen kehityksen tukemisessa.

Tutkimuksen tuloksissa voidaan nähdä yhteyksiä tutkimuskirjallisuuteen konfliktivuorovaikutuksesta, perhevuurovaikutuksesta ja vuorovaikutusosaamisesta. Haastateltavien näkemyksissä voidaan havaita yhteyksiä Cupachin ym. (2010) esittelemiin konfliktistrategioihin. Sijaishuollon työntekijät jakavat arkea nuorten kanssa ja heidän tehtävänsä on tukea nuorten kasvua. Kuten perheissäkin, sijaishuollossa nuori voi omaksua esimerkiksi tietynlaisia konfliktistrategioita tai viestintätyylejä. Tämän takia työntekijöiden on tärkeää kehittää vuorovaikutusosaamistaan ja olla tietoisia siitä ja sen puutteista, koska heidän vuorovaikutusosaamisensa rakentaa myös nuorten vuorovaikutusosaamista.



Hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa tarvittavaa vuorovaikutusosaamista olisi mielenkiintoista tarkastella myös sijaishuollon työntekijöiden ja sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksen tulosten mukaan nuoren toimijuuden tukeminen nähdään tärkeänä osana sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaamista, joten olisi kiinnostavaa selvittää, miten sijaishuollon työntekijöiden näkemykset suhteutuisivat kokemusasiantuntijoiden näkemyksiin. Tutkimuksen tulokset osoittavat myös, että aikuisilla nähdään olevan ammatillinen velvollisuus tukea nuorta ja nuoren vuorovaikutusosaamisen kehittymistä. Olisikin mielenkiintoista tarkastella työntekijöiden näkemyksiä heidän ammatillisesta vastuusta ja velvollisuuksista sekä ammatillisen vastuun vaikutuksista vuorovaikutusosaamiseen hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa. Tässä tutkielmassa ei myöskään eritelty vuorovaikutusosaamisen piirteitä erilaisissa vuorovaikutussuhteissa, esimerkiksi nuoren ja omaohjaajan tai nuoren ja sosiaalityöntekijän välisissä vuorovaikutussuhteissa. Tämä voisi kuitenkin olla kiinnostava jatkotutkimusaihe, jonka avulla voitaisiin saada tarkempaa tietoa vuorovaikutussuhteen vaikutuksesta sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten vuorovaikutusosaamiseen hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa.

Sijaishuollon aikuisten ja nuorten vuorovaikutusosaamista olisi mielekästä myös havainnoida hatkaamisen jälkeisissä vuorovaikutustilanteissa, jolloin hatkaamiskokemusta käsitellään nuoren ja aikuisen välillä. Havainnoimalla olisi mahdollista saada kokonaisvaltaisempi kuvaus hatkaamisen jälkeisistä vuorovaikutustilanteista, mutta vuorovaikutustilanteiden herkkyyden ja haastavuuden vuoksi havainnointi voi olla ongelmallista. Havainnointi ja konfliktivuorovaikutuksen näkökulma voisivat tarjota mahdollisuuden tarkastella hatkaamisen syitä, vuorovaikutussuhteiden rakentumista sijaishuollossa sekä konfliktien käsittelyä ennen hatkaamista. Hatkaamisen vähentämiseksi olisi tärkeää päästä tarkastelemaan myös hatkaamista edeltäviä vuorovaikutustilanteita sekä sitä, miten erimielisyyksiä voidaan käsitellä osaavasti niin ettei nuori koe tarvetta hatkaamiselle.

Vuorovaikutuksen näkökulman vahvistaminen lastensuojelussa voi tukea lastensuojelun kehittämistä monin eri tavoin. Vuorovaikutuksen tarkastelu voi auttaa tunnistamaan lastensuojelun ammattilaisten ja nuorten osaamista arjen kohtaamisissa uudella tavalla ja palauttaa lastensuojelun rakenteellisilta ja monitahoisilta vaikuttavat haasteet ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Tämän tutkimuksen tuloksista voi olla hyötyä sellaisten työkalujen kehittämisessä, jotka tukevat sijaishuollon työntekijöiden ja nuorten kohtaamisia

hatkaamisen jälkeen. Tutkimuksen tuloksista voisi olla hyötyä esimerkiksi strukturoitujen paluuhaastatteluiden kehittämisessä suomalaisessa lastensuojelussa tai ammattilaisille suunnattujen, paluutilanteita käsittelevien ohjeistusten laatimisessa.

## Kirjallisuus

Araneva, M. (2016). *Lapsen suojeleminen*. Alma Talent.

Backlund, P. M. & Morreale, S. P. (2015). Communication competence: historical synopsis, definitions, applications, and looking to the future. Teoksessa A. F. Hannawa & B. H. Spitzberg (toim.) *Communication competence*. De Gruyter Mouton, 11–38.

Baxter, L. A. (2011). *Voicing relationships: A dialogic perspective*. SAGE.

Bowden, F. & Lambie I. (2015). What makes youth run or stay? A review of literature on absconding. *Aggression and violent behavior* 25, 266–279.

<https://doi.org/10.1016/j.avb.2015.09.005>

Braithwaite, D. O. & Baxter, L. A. (2008). Introduction: Meta-theory and theory in interpersonal communication research. Teoksessa L. A. Baxter & D. O. Braithwaite (toim.) *Engaging theories in interpersonal communication: Multiple perspectives*. Sage, 1–18.

Canary, D. J. & Weger, H. (2015.) Competence in conflict management. Teoksessa C. R. Berger, M. E. Roloff, S. R. Wilson, H. P. Dillard, J. Caughlin & D. Solomon (toim.) *The international encyclopedia of interpersonal communication*. John Wiley and Sons.

Caughlin, J. P., Koerner, A. F., Schrodt, P. & Fitzpatrick, M. A. (2011). Interpersonal communication in family relationships. Teoksessa M. L. Knapp & J. A. Daly (toim.) *The Sage handbook of interpersonal communication*. Sage, 679–714.

Charmaz, K. (2000). Grounded theory: Objectivist and constructivist methods. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln. (toim.) *Handbook of qualitative research*. Sage, 509–536.

Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory*. (2. painos). Sage.

Chun, J. & Springer, D. W. (2005). Stress and coping strategies in runaway youths: An application of Concept Mapping. *Brief Treatment and Crisis Intervention* 5(1), 57–74.

Clark, H. B., Crosland, K. A., Geller, D., Cripe, M., Kenney, T., Neff, B. & Dunlap, G. (2008). A functional approach to reducing runaway behavior and stabilizing placements for adolescents in foster care. *Research on Social Work Practice* 18(5), 429–441.

<https://doi.org/10.1177/1049731508314265>

Crosland, K. & Dunlap, G. (2014). Running away from foster care: What do we know and what do we do? *Journal of Child and Family Studies* 24, 1697–1706.

<https://doi.org/10.1007/s10826-014-9972-x>

Crosland, K., Haynes Jr., R. D. & Clarke, S. (2020). The functional assessment interview for runaways (FAIR): An assessment tool to assist with behavior support plan development to reduce runaway behavior. *Child and Adolescent Social Work Journal* 37, 73–82.

<https://doi.org/10.1007/s10560-019-00626-7>

Crosland, K., Joseph, R., Slattery, L., Hodges, S. & Dunlap, G. (2018). Why youth run: Assessing run function to stabilize foster care placement. *Children and Youth Services Review* 85, 35–42. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.12.002>

Cupach, W. R., Canary, D. J. & Spitzberg, B. H. (2010). *Competence in interpersonal conflict*. Waveland Press.

Daly, J. A., & Knapp, M. L. (2011). *The Sage handbook of interpersonal communication* (4th ed.). Sage.

Eskonen, I., Korpinen, J. & Raitakari, S. (2006). Vallan määrittämät lapsi- ja asiantuntijapuhujat: faktaa, selontekoa ja kokemuksia. Teoksessa H. Forsberg, A. Ritala-Koskinen & M. Törrönen. *Lapset ja sosiaalityö: Kohtaamisia, menetelmiä ja tiedon uudelleenarviointia*. PS-Kustannus, 21–44.

Folger, J. P., Poole, M. S. & Stutman, R. K. (2013). *Working through conflict: Strategies for relationships, groups and organizations*. Pearson.

Guerrero, L. K. (2013). Emotion and communication in conflict interaction. Teoksessa J. G. Oetzel & S. Ting-Toomey (toim.) *The Sage handbook of conflict communication: Integrating theory, research and practice*. Sage, 105–131.

Haapala, M., Kaijanen, M., Minkkinen, M. & Westlund, O. (2023). Hatkassa Suomessa. Kohti kansallista tilannekuvausta lastensuojelun sijaishuollosta kadonneista lapsista. Pesäpuu ry.

Hedman, E. & Valkonen, T. (2012). Vuorovaikutusosaamisen relationaalisuus ja työyhteisön kehittäminen. Teoksessa M. Virkajärvi (toim.) *Työelämän tutkimuspäivät 2012: Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja 4*. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto, 1–13.

- Heikkinen, H. L. T. (2001). Narratiivinen tutkimus: Todellisuus kertomuksena. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. PS-Kustannus, 116–132.
- Horila, T. (2020). Communication competence in the workplace. Teoksessa L. Mikkola & M. Valo (toim.) *Workplace communication*. Routledge, 165–178.
- Hyvärinen, M. (2017). Kertomushaastattelu. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvaara (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Vastapaino, 174–192.
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa, 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK), Helsinki.
- Jiao, J. (2020.) Autonomy and parent-child relationship satisfaction: the mediating role of communication competence. *Communication Research Reports* 37(3), 99–109.  
<https://doi.org/10.1080/08824096.2020.1768060>
- Jokinen, A. (2016). Asiakkaan ja sosiaalityöntekijän välinen suhde. Teoksessa M. Törrönen, K. Hänninen, T. Lehto-Lundén, P. Salovaara, M. Veistilä, A. Anttonen ja P. Jouttimäki (toim.) *Vastavuoroinen sosiaalityö*. Gaudeamus, 136–145.
- Koerner, A. (2013). Family conflict communication. Teoksessa J. G. Oetzel & S. Ting-Toomey (toim.) *The Sage handbook of conflict communication: Integrating theory, research and practice*. Sage, 211–236.
- Lastensuojelulaki (LSL) 13.4.2007/417.
- Lastensuojelun käsikirja, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Saatavana:  
<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja> [viitattu 10.11.2022]
- Lehtonen, I. & Telén, J. (2013). Hatkassa - selvitys nuorten luvattomista poissaoloista ja sijaishuoltopaikkojen toimintakäytänteistä. Lastensuojelun Keskusliitto.
- Malloch, M. S. & Burgess, C. (2011). Responding to young runaways: Problems of risk and responsibility. *Youth Justice* 11(1), 61–76. <https://doi.org/10.1177/1473225410394281>

Mitchell, F., Malloch, M. & Burgess, C. (2014). The role of return home welfare interviews in responding to the needs of young runaways. *Children & Society* 28(1), 55–65.

<https://doi.org/10.1111/j.1099-0860.2012.00467.x>

Nelson, L. R. & Colaner, C. W. (2020). Fostering “Family”: Communication orientations in the foster parent-child relationship. *Western Journal of Communication*, 84(4), 476–

498. <https://doi.org/10.1080/10570314.2020.1734231>

Neasmith, A. (2006). Predictors of running away from family foster care. *Child welfare*, 85(3), 585–609.

Puusa, A., Hänninen, V. & Mönkkönen, K. (2020). Narratiivinen lähestymistapa organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa P. Juuti & A. Puusa. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus 216–227.

Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen olemus. Teoksessa P. Juuti & A. Puusa. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus, 75–85.

Rees, G. & Rutherford, C. (2001). *Homerun: Families and young runaways*. The Children’s Society.

Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. Sage.

Roloff, M. E. & Wright, C. N. (2013). Social cognition and conflict. Teoksessa J. G. Oetzel & S. Ting-Toomey (toim.) *The Sage handbook of conflict communication: Integrating theory, research and practice*. Sage, 133–160.

Solomon, D. H. & Vangelisti, A. L. (2014). Relationship development. Teoksessa C. R. Berger (toim.) *Interpersonal communication*. De Gruyter Mouton, 347–369.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. 2022. *Arki, arvot ja etiikka: sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet*. PunaMusta.

Spitzberg, B. H. & Cupach, W. R. (1984). *Interpersonal communication competence*. SAGE.

Tracy, S. J. (2010). Qualitative quality: Eight “Big-Tent” Criteria for Excellent Qualitative Research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837–851. <https://doi.org/10.1177/1077800410383121>

Tracy, S. J. (2020). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communication impact*. Wiley-Blackwell.

Valkonen, T. (2003). *Puheviestintätaitojen arviointi: näkökulmia lukiolaisten esiintymis- ja ryhmätaitoihin*. Jyväskylä Studies in Humanities 7. Jyväskylän yliopisto.

Vilka, H. (2018). Havainnot ja havainnointimenetelmät tutkimuksessa. Teoksessa R. Valli & E. Aarnos. *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1: metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (5. uudistettu painos.). PS-Kustannus, 156–171.