

Työntekijöiden kokemuksia asiakasryhmän iän muutoksesta ja muutoksen vaikutuksesta työhyvinvointiin

Emmi Juntunen

Joulukuu 2016

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala

Sosionomi (AMK), sosiaalialan koulutusohjelma

Tekijä(t) Juntunen, Emmi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Joulukuu 2016
	Sivumäärä 57	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Työntekijöiden kokemuksia asiakasryhmän iän muutoksesta ja muutoksen vaikutuksesta työhyvinvointiin		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Taja Kiiskilä		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia eräässä suomalaisessa kunnassa sijaitsevan lasten-suojelun vastaanottokodin henkilökunnan kokemuksia asiakasryhmän iän muutoksesta sekä muutoksen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Yksikön pääasiallisen asiakasryhmän ikä oli muuttunut 13-17 –vuotiaista 7-12 –vuotiaisiin. Muutos oli tapahtunut kymmenen kuu-kautta ennen vastausten keräämistä. Tavoitteena oli tuoda esiin tutkimukseen osallistu-neiden kokemuksia muutoksesta ja sen vaikutuksesta työhyvinvointiin sekä se, että tulok-sia voidaan käyttää hyväksi työtä kehitettäessä tutkitussa yksikössä. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin sähköisen Webropol-kyselyohjelmiston avulla avoimin kysymyksiin. Kysely lähetettiin 28:lle työntekijälle ja vas-tauksia saatiin kahdeksan kappaletta. Kerätty aineisto analysoitiin teemoittelun ja tyyppitte-lyn avulla. Opinnäytetyön perusteella voidaan todeta, että vastaanottokodin työntekijät kokivat asia-kasryhmän iän muutoksen vaikuttaneen työhön monella asiakastyön osa-alueella. Muu-toksen koettiin vaikuttaneen lasten arkiseen huolenpitoon, lasten- ja vanhempien kanssa tehtävään työhön sekä väkivallan uhkaan. Tulosten perusteella muutoksella oli ollut vaiku-tusta myös vastaajista suurimman osan kohdalla koettuun työhyvinvointiin. Vaikutus työ-hyvinvointiin oli tulosten perusteella pääosin negatiivinen, mutta tuloksista ilmeni muutok-sen vaikuttaneen myös positiivisesti osaan tutkittavista. Työntekijät olivat asiakasryhmän iän muututtua tyytyväisiä väkivallan uhan lieventymiseen, nuoremman asiakasryhmän tilanteiden toiveikkuuteen ja osaston arkisiin pieniin iloihin. Työntekijät kokivat tarvetta työntekijäresurssin lisäämiselle, koulutuksen ja osaamisen lisäämiselle ja yksikössä tarjot-tavan palvelun kehittämiseksi.		
Avainsanat (asiasanat)		
lastensuojelu, työhyvinvointi, työn sisältö, vastaanottokoti		
Muut tiedot		

Author(s) Juntunen, Emmi	Type of publication Bachelor's thesis	Date December 2016
	Number of pages 57	Language of publication: Finnish
		Permission for web publication: x
Title of publication Employees' experiences related to the change of the client group's age and its impact on wellbeing at work		
Degree programme Degree programme in Social Services		
Supervisor(s) Taja Kiiskilä		
Assigned by		
Description The purpose of the thesis was to examine the child welfare employees of a Finnish reception home and their experiences related to the change of their clients' age and its impact on work-related wellbeing. Earlier, the clients of the child welfare institution had been 13-17- year-old teenagers, but the present group consisted of 7-12-year-old children. The change of the clients' age had happened 10 months before collecting the answers. The aim of the thesis was to describe the employees' experiences of the change and its impact on work-related wellbeing. The aim was also that the institution could exploit the results of the thesis in the development of their work. The research approach was qualitative. The data was collected by using an electronic survey with open-ended questions. The survey was sent to 28 workers, and 8 answers were returned. The collected data was analysed by using themes and typologies. According to the results, it can be stated that the change of the clients' age had had an impact on the employees' work in many ways. The change had influenced on the everyday care for the children and on the work with the children and their parents as well as on the risk of violence. Based on the results, the change had also had an impact on how most of the employees' experienced their wellbeing at work. The impact was mostly considered negative, but positive effects were also reported. According to the data, the employees were satisfied with the decreased risk of violence, the more positive prospects for their younger clients and the small moments of joy in their everyday work. The respondents expressed a need for increasing the number of the employees. They also found that they needed more education and competence as well as the development of the services of the unit.		
Keywords (subjects) child welfare, work related well-being, child welfare institution, content of work		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	Johdanto.....	3
2	Lastensuojelun asiakkuus	4
2.1	Lastensuojelutarpeen syyt	5
3	Lastensuojelulaitos	7
3.1	Vastaanottokoti.....	8
3.1.1	Arvioinnin lähtökohdat ja tavoitteet.....	9
3.2	Työn sisältö lastensuojelulaitoksessa.....	10
4	Ihmisen kehitys keskilapsuudessa ja nuoruudessa	13
4.1	Kognitiiviset taidot	15
4.2	Tunteiden säätely.....	16
4.3	Kehityskriisit	16
5	Työhyvinvointi	17
5.1	Työhyvinvoinnin portaat	18
5.1.1	Ensimmäinen askel – Psykofysiologiset perustarpeet.	19
5.1.2	Toinen askel – turvallisuuden tarve	21
5.1.3	Kolmas askel – Liittymisen tarve	25
5.1.4	Neljäs askel – Arvostuksen tarve.....	26
5.1.5	Viides askel – Itsensä toteuttamisen tarve	28
5.2	Työhyvinvointi sosiaalialalla.....	29
6	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite.....	31
7	Tutkimuksen toteutus	31
7.1	Tiedonkeruu	32
7.2	Aineiston analyysi.....	33

8	Tulokset.....	34
8.1	Asiakasryhmän iän muutoksen vaikutus työhön	34
8.2	Muutoksen vaikutus työhyvinvointiin.....	38
8.3	Työn kehittämisehdotukset	40
8.4	Mihin työntekijät ovat tyytyväisiä ikäryhmän muutoksessa	41
9	Yhteenveto ja pohdinta	43
9.1	Tutkimuksen eettisyyden tarkastelu	47
9.2	Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu.....	48
	Lähteet	51
	Liitteet	55
	Liite 1. Saatekirje	55
	Liite 2. Sähköisen kyselyn kysymykset	57
TAULUKOT		
	Taulukko 1. Työn muutokset	35
	Taulukko 2. Vaikutus työhyvinvointiin	39
	Taulukko 3. Työn kehittämisehdotukset	40
	Taulukko 4. Mihin työntekijät ovat tyytyväisiä?	42
KUVIOT		
	Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat –malli (Rauramo 2008, 27).	19
	Kuvio 2. Muutoksen vaikutus työhyvinvointiin	38

1 Johdanto

Sosiaalihuoltolakia on hiljattain uudistettu, mikä aiheuttaa toimenpiteitä kuntien palveluihin. Ensimmäiset muutokset liittyen kotipalveluun astuivat voimaan vuoden 2015 alussa. Suurin osa lakimuutoksista tuli voimaan 1.4.2015. Vuoden 2016 alussa voimaan tulivat vielä lastensuojelulain pykälät liittyen lapsen kiireellisen sijoituksen ehtojen tiukkenemiseen sekä sosiaalihuoltolain pykälät 46, 48 ja 49. Lainsäädäntöuudistusten tavoitteena on muun muassa siirtää sosiaalihuollon painopistettä korjaavista toimenpiteistä varhaiseen tukeen ja hyvinvoinnin edistämiseen sekä turvata tuen saanti ihmisen omassa arkiympäristössä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.)

Opinnäytetyön kohteena olevassa kunnassa on myös käyty läpi organisaatiouudistusta, jonka myötä lastensuojelun vastaanottokodin asiakasryhmän ikä muuttui. Asiakasryhmän iän muutoksella kyseisessä laitoksessa tavoitellaan palvelukokonaisuuksien kehittämisen ja johtamisen helpottumista. (Lastensuojelulaitoksen johtava ohjaaja, 2015.) Tarkastelun kohteena olevassa lastensuojelun vastaanottoyksikössä asiakasryhmä muuttui huhtikuusta 2015 alkaen. Aiemmin tässä lastensuojelun vastaanottokodissa olivat asiakkaana olleet pääasiassa 13-17 -vuotiaat lapset. Muutoksen myötä asiakaskunta on muodostunut pääasiassa 7-12 -vuotiaista. Joissakin tapauksissa myös tätä nuorempia ja vanhempia lapsia on sijoitettu yksikköön.

Muutokset työssä vaikuttavat työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen merkitys korostuu lastensuojelutyössä, jossa omaa persoonaa käytetään niin sanotusti työkaluna. Työntekijöiden psyykkinen hyvinvointi vaikuttaa siihen, kuinka työntekijä pystyy toimimaan vaativissakin vuorovaikutustilanteissa (Salminen 2005, 117). Kun työpaikalla toteutetaan merkittäviä muutoksia, on muutosten vaikutusta työhyvinvointiin syytä pohtia (Rauramo 2008, 88).

Työn tarkoituksena on tuottaa tekijälleen paitsi aineellista, myös henkistä hyvinvointia. Optimaalisessa tilanteessa työ on ihmiselle tärkeä hyvinvoinnin ja innostuksen lähde, mutta pahimmillaan se voi kuluttaa loppuun työntekijän terveyden ja voimavarat. Keskeistä on, kuinka työ vastaa työntekijän taipumuksia, voiko ihminen toteuttaa työssä itseään ja perimmäisiä pyrkimyksiään sekä onko työssä sopivasti haastetta ja kuormitusta. (Rauramo 2008, 9-11.) Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen, ja työhyvinvoinnin lisääntyessä työhön sitoutuminen ja työn tuottavuus kasvavat sekä sairauslomien määrä vähenee. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.b.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään lastensuojelun vastaanottokodin henkilökunnan kokemuksia asiakasryhmän iän muutoksesta ja muutoksen vaikutusta työhyvinvointiin.

2 Lastensuojelun asiakkuus

Lastensuojelun tarkoituksena on *”turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun.”* (L 13.4.2007/314).

Lastensuojeluasia tulee vireille, kun sosiaalityöntekijä saa lastensuojeluilmoituksen kautta tai muuten tiedon mahdollisesti lastensuojelun tarpeessa olevan lapsesta. Lastensuojeluasia voi tulla vireille myös huoltajan tai 12 vuotta täyttäneen lapsen pyynnöstä. Lapsen tilannetta arvioidaan heti asian tultua vireille ja tarvittaessa ryhdytään kiireellisiin toimiin. Lapsen tilanteesta tehdään palvelutarpeen arviointi, ellei arvioinnin tekeminen ole ilmeisen tarpeetonta. Palvelutarpeen arvioinnin yhteydessä selvitetään myös lastensuojelun tarve. (Lastensuojelun käsikirja 2016.) Lastensuojelutarpeen selvityksen aikana lapsi ei ole vielä lastensuojelun asiakas.

Lastensuojelun asiakkuus alkaa, mikäli todetaan, etteivät lapsen kasvuolosuhteet turvaa tai ne vaarantavat lapsen kehitystä tai terveyttä, lapsi itse vaarantaa niitä tai lapsi tarvitsee lastensuojelulain mukaisia tukitoimia ja palveluita. Lastensuojelun asiakkuus alkaa aina myös silloin, kun vireille tulon myötä on ryhdytty kiireellisiin toimiin tai kun perheelle on ennen palvelutarpeen arvioin valmistumista tarjottu lastensuojelulaissa tarkoitettuja palveluita tai muuta tukea. (Lastensuojelun käsikirja 2016.)

Lastensuojelun asiakkuuden alettua lapselle nimetään hänen asioista vastaava sosiaaliohjaaja, asiakkuudesta tehdään merkintä asiakirjoihin ja ilmoitetaan lapselle sekä huoltajille. Asiakkuuden alkamisesta voidaan jättää ilmoittamatta huoltajalle vain erittäin painavasta syystä. Lastensuojelun asiakkaalle laaditaan asiakassuunnitelma. (Lastensuojelun käsikirja 2016.)

Lastensuojelulain mukaan lapsen mielipide on selvitettävä hienovaraisesti häntä koskevassa asiassa. 12-vuotiaalle ja sitä vanhemmalle lapselle on järjestettävä tilaisuus tulla kuulluksi häntä itseään koskevassa asiassa. (L 13.4.2007/417)

2.1 Lastensuojelutarpeen syyt

Syyt lastensuojelutarpeen taustalla ovat moninaisia. Tarvetta lastensuojelulle voivat aiheuttaa tavalliset elämäntilanteet sekä poikkeuksellisen koettelevat olot ja vaativat tilanteet. Uupumus tai yksittäiset kriisit voivat suistaa perheen elämän raiteiltaan lyhytkestoisesti, mutta toistuvasti kriisiytyvissä tilanteissa lastensuojelun asiakkuus voi säilyä koko lapsuuden. (Bardy 2009, 41.)

Vuonna 2011 julkaistun Lastensuojelun tieto ja tutkimus – hankkeen raportin mukaan Suomessa kattavaa valtakunnallista kattavaa tilastotietoa lastensuojelun tarvet-

ta aiheuttavista tekijöistä ei ole (Pekkarinen 2011, 39). Tietoa siitä, poikkeavatko teini-ikäisten sijoitusten syyt kouluikäisten sijoitusten syistä ei siis ole.

Karjalaisen, Forsbergin ja Linnaksen (2012) mukaan Stakesin vuonna 2006 aloittamassa hankkeessa lastensuojelutarpeen syinä mainittiin useimmin perheristiriidat, päihde- ja mielenterveysongelmat, vanhempien riittämätön vanhemmuus sekä vanhempien osaamattomuus. Myös Heino mainitsee vanhempiin liittyvinä lastensuojelutarpeen syinä päihteidenkäytön, lähisuhde- tai perheväkivallan, vanhempien uupumuksen ja mielenterveysongelmat sekä lapsen hoidon laiminlyönnin (Heino 2014, 290).

Pääkaupunkiseudun kuntia koskeneessa vuonna 2006 tehdyssä selvityksessä todetaan, että useimmin huostaanoton perusteissa on löydettävissä useita lapsen kasvuoloihin vaikuttavia syitä, mutta on huomattavissa, että usein esitetty syy 7-12 – vuotiaan lapsen huostaanotolle on vanhemman päihdeongelma, kun taas 13-17 – vuotiaiden huostaanotoissa yleisin perustelu liittyy nuoren omaan rajattomaan käytökseen. (Myllärniemi 2006, 106-107). Myös Stakesin selvityksen mukaan nuoruusikäisiä sijoitetaan päihteiden käytön, rikosten, koulunkäyntiongelmien ja karkailun vuoksi (Karjalainen, Forsberg & Linnas 2012, 281-282).

Teini-ikäisiä on huostaan otettuna huomattavasti enemmän kuin nuorempia lapsia (Ahlgren-Leinvuo 2015, 23; Sipilä & Österbacka 2013, 38; Sinkkonen 2015, 154). Syytä tähän piikkiin ei kuitenkaan osata sanoa. Kyse voi olla syystä, joka vaikuttaa lapseen pitkään, mutta tulee näkyväksi vasta murrosiässä lapsen elämän siirtyessä kodin piiristä enemmän kaduille ja kavereiden keskuuteen. On myös mahdollista, että lisääntyneisiin huostaanottoihin teini-iän kynnyksellä ei ole syynä mikään taustalla vuosia vaikuttanut asia, vaan kyse olisi nuoruudelle ominaisista riskeistä, kuten rikollisuudesta. (Sipilä & Österbacka 2013, 38-39.) Ongelmakäyttäytyminen ja omaisuusrikkollisuus ovat yleisimmillään nuoruudessa (Nurmi 2014, 148.). Sinkkosen mukaan erityisesti vaikeasti oireilevien nuorten vanhemmat pyytävät usein itse aktiivisesti apua lastensuojelulta nuoren tilanteeseen. (Sinkkonen 2015, 154.)

Lastensuojelun asiakasmäärät ovat 2000-luvulla kasvaneet, mutta vielä jyrkemmin ovat kasvaneet lasten- ja nuorisopsykiatrian avohoidossa olevien asiakkaiden määrä. Österbacka toteaa, että lastensuojelulla ja psykiatrialla on paljon yhteisiä asiakkaita. (Sipilä & Österbacka 2013, 28.) Aina ei ole selvää pitäisikö lasta hoitaa psykiatrian vai lastensuojelun piirissä. Tällaisia rajapintoja on esimerkiksi kehitysvammaisuuden, vaikeiden psykiatristen ongelmien ja käytöshäiriöiden kohdalla. (Mts. 32.)

3 Lastensuojelulaitos

Lastensuojelun sijaishuolto voidaan järjestää perhehoidossa, ammatillisissa perheko-dissa, lastensuojelulaitoksessa tai muulla lapsen tarpeen mukaisella tavalla. Lasten-suojelulaitokseen katsotaan kuuluvaksi lastenkodit, nuorisokodit, koulukodit sekä näi-hin rinnastettavat vastaanottokodit. (Lastensuojelun käsikirja 2016.) Lastensuojelula-ki määrää, että lapsen sijaishuolto tulee järjestää ensisijaisesti perheessä. Laitosmuo-toinen sijaishuolto on kuitenkin välttämätöntä esimerkiksi tilanteissa, joissa joudu-taan käyttämään lapsen kohdistuvia rajoitustoimenpiteitä. (L 13.4.2007/417.)

Lapsi voidaan sijoittaa lastensuojelulaitokseen kiireellisen sijoituksen perusteella, huostaan otettuna tai lastensuojelun avohuollon tukitoimena. *Avohuollon tukitoime-na* lapsi voidaan sijoittaa yhdessä perheen kanssa, mutta myös yksin. Avohuollon sijoitusta voidaan käyttää lapsen tuen tarpeen arvioimiseksi, kuntouttamiseksi tai lapsen huolenpidon järjestämiseksi väliaikaisesti huoltajan sairauden tai muun vas-taavan syyn vuoksi. Avohuollon sijoitus tehdään aina yhteistyössä huoltajan ja yli 12-vuotiaan lapsen kanssa, joten siihen vaaditaan huoltajan ja 12-vuotta täyttäneen lap-sen suostumus. (L 13.4.2007/417.)

Lapsi voidaan *sijoittaa kiireellisesti* 30 vuorokauden ajaksi, mikäli lapsi on välittömässä vaarassa. Kiireellinen sijoitus voi jatkua ilman uutta päätöstä yli 30 vuorokautta, mikäli lasta koskeva huostaanottohakemus tehdään ensimmäisen 30:n vuorokauden aikana hallinto-oikeuteen tai mikäli asia on jo vireillä hallinto-oikeudessa tai korkeimmassa hallinto-oikeudessa. Muussa tapauksessa kiireellistä sijoitusta voidaan jatkaa toiset 30 vuorokautta, mikäli tarvitaan lisäselvityksiä lastensuojelutoimenpiteistä eikä välttämättömiä selvityksiä ole mahdollista saada ensimmäisen 30:n vuorokauden kuluessa tai mikäli päätös on lapsen edun mukainen. (L 13.4.2007/417.)

Lapsen huostaanottoon voidaan ryhtyä, mikäli kasvuolosuhteet tai puutteet huolenpidossa uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen kehityksen ja terveyden. Huostaanottoon voidaan ryhtyä myös, mikäli lapsi itse vakavasti vaarantaa terveyttään tai kehitystään päihteiden käytöllä, tekee muun kuin vähäisenä pidettävän rikollisen teon tai muulla vastaavalla käyttäytymisellä vaarantaa terveyttään tai kehitystään. Huostaanoton järjestämiseen voidaan kuitenkin ryhtyä vain, mikäli avohuollon tukitoimet ovat olleet riittämättömiä tai epäsopivia ja mikäli sijaishuolto arvion mukaan on lapsen edun mukaista. Huostaanotto on aina toistaiseksi voimassa oleva toimenpide, joka täytyy lopettaa heti, kun tarvetta sijaishuollolle tai huostassa pidolle ei enää ole, mikäli se ei ole lapsen edun vastaista. (L 13.4.2007/417.)

3.1 Vastaanottokoti

Vastaanottokodeilla tarkoitetaan yleensä sellaista lastensuojelun laitoksikköä, jonka tehtävänä on arvioida lastensuojelun tarpeessa olevan lapsen ja perheen elämäntilannetta sekä tuen tarpeita. Sijoitus vastaanottokotiin kestää tyypillisesti alle puoli vuotta. Sijoituksen aikana vastaanottokoti vastaa lapsen kasvun ja kehityksen tukemisesta. Osastolla lasten kanssa tapahtuvan hoito- ja kasvatustyön lisäksi työskenteilyyn kuuluu tiivis yhteistyö lapsen huoltajien, läheisten ja mahdollisten muiden verkostojen kanssa. Vastaanottokotien toiminnan keskeisenä tarkoituksena on auttaa

perheitä löytämään uusia ratkaisuvaihtoehtoja lapsen hoitoon ja kasvatukseen liittyvissä pulmissa. Toinen keskeinen tehtävä on kriisityö sijoitetun lapsen ja perheiden kanssa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016).

Vastaanottokotisijoituksen jälkeen lapsi palaa joko kotiin tai sijoitetaan lyhyt- tai pitkäaikaisesti lastensuojelulaitokseen, ammatilliseen perhekotiin, perhehoitoon tai muuhun tarpeenmukaiseen hoitoon (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016).

Lasten arki vastaanottokodissa pyritään luomaan mahdollisimman normaaliksi ja säännölliseksi arkirutiinien avulla. Lasten perushoito on keskeinen osa vastaanottokotien arkirutiineja. Perushoidon merkitys korostuu sitä enemmän, mitä pienemmistä lapsista on kyse. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016.)

3.1.1 Arvioinnin lähtökohdat ja tavoitteet

Vastaanottokodissa lapsen ja perheen tilanteesta tehtävän arvion tarkoituksena on saada tietoa mistä syystä lapsen kasvu ja kehitys on vaarantunut, pystyvätkö vanhemmat ottamaan vastuuta lapsesta, tarjoamaan lapselle riittävän hyvän vanhemmuuden ja turvallisen kasvuympäristön sekä saako lapsi ikätasoonsa nähden riittävää hoitoa ja huolenpitoa. Tarkoituksena on myös arvioida sitä, ovatko vanhemmat valmiita ottamaan vastaan apua ja ymmärtävätkö vanhemmat miksi he ottavat tarjottua apua vastaan. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016.)

Arvioinnin lähtökohtana ovat lapsen kehityksen yksilölliset tarpeet sekä fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kehitys. Näistä saadaan tietoa lapsen toimintaa havainnoiden sekä keskustelemalla vanhempien kanssa heidän näkemyksistään. Tarvittaessa arvioiden tekemiseksi voidaan konsultoida esimerkiksi psykologia tai lastenpsykiatria. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016.)

Vastaanottokotisijoituksen aikana vanhempien kanssa tehdään perhetyötä ja tarjotaan tukea esimerkiksi arjen vanhemmuuteen, autetaan ymmärtämään lapsen tilannetta ja hyväksymään mahdollinen tuleva sijoitus sekä tarvittaessa motivoidaan yhteydenpitoon lapsen kanssa. Työhön kuuluu myös vanhempien tukeminen heidän omassa kriisissään ja tarvittaessa kannustus hakeutumaan hoitoon. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2016.)

3.2 Työn sisältö lastensuojelulaitoksessa

Työlle lastensuojelulaitoksessa ominaisia asioita ovat ihmisten väliset kohtaamiset, vaatimus työntekijän korkeasta moraalista, työn haasteellisuus ja psyykkinen kuormittavuus, mutta myös työn sisäinen palkitsevuus, joka syntyy onnistumisten ja hyvin vuorovaikutuksen myötä (Salminen 2005, 109). Riitta Laakson (2009) väitöskirjan tulosten mukaan lastenkotityö rakentuu neljän teeman ympärille. Teemat ovat arkinen huolenpito, lasten kanssa tehtävä työ, vanhempien kanssa tehtävä työ sekä ”hankalat tilanteet”.

Arkinen huolenpito

Arkinen huolenpito tarkoittaa niin fyysisistä perustarpeista huolehtimista, kuin välittävää kanssakäymistä lasten kanssa sekä heidän asioistaan huolehtimista. Arkinen huolenpito tuo lasten elämään rutiineja, jotka puolestaan luovat lasten elämään turvallisuutta. (Laakso 2009, 136-137.) Lastenkodin arki on rutiineista huolimatta usein vaihtelevaa ja se vaatii työntekijältä kykyä sopeutua nopeisiin muutoksiin sekä kekseliäisyyttä ja neuvottelukykä. Tilanteiden ratkaisemiseksi ei välttämättä ole yleispäteviä ohjeita. Nämä arkiset tapahtumat ja rutiinit voivat olla ammatillisesti haastavia. (Mts. 138.)

Lasten kanssa tehtävä työ

Lasten kanssa tehtävällä työllä tarkoitetaan lasten kohtaamista työntekijöiden taholta tarkoituksena huolenpidon ohella lapsen kasvatus, kontrolli, lapsen arviointi, lapsen kuuleminen tai lapsen kokemusta tavoitteleva kanssakäyminen. Merkittäviä paikkoja näille kohtaamisille voivat olla esimerkiksi ruokapöytä, television katselu tai yhteinen pelaaminen, mutta myös jokin erityinen menetelmä. (Laakso 2009, 180.)

Arkinen toiminta tapahtuu lastensuojelulaitoksissa yleensä yhteisöllisesti useamman lapsen ja aikuisen ollessa läsnä samaan aikaan. Kuitenkin lapsen yksilöllinen kohtaaminen, huomiointi, rohkaisu, tuki sekä puuttuminen on tärkeää. Arjen keskellä yksilöllinen huomiointi voi jäädä helposti vaille huomiota ja juuri näissä tilanteissa työntekijän ammatillisuus korostuu. (Laakso 2009, 180.) Lisäksi näissä arjen kohtaamisissa oleellista on luottamuksellisen suhteen luominen lapseen. Lastensuojelun asiakkaana olevien lasten aiemmat elämäkokemukset ovat usein horjuttaneet lapsen luottamusta aikuisia kohtaan, mikä tekee luottamuksellisen suhteen luomisen erityisen haastavaksi lastenkodin lasten ja aikuisten välille. Luottamuksellinen suhde rakentuu yhteisen tekemisen, yhdessä olemisen sekä lapselle yksityistä aikaa ja huomiota antaen. (Mts. 181.)

Lapsen ja työntekijän välinen kohtaaminen on aina ainutlaatuinen tapahtuma, jolloin työntekijä kohtaa lapsen oman persoonan, elämäkokemuksen ja koulutuksen mukanaan tuomalla asiantuntemuksella. Hyvä kohtaaminen on keskeisen tärkeää lastensuojelun laadun kannalta. Laatuun liittyy myös tietoisuus omasta perustehtävästä, menettelytavoista, omista toimintaedellytyksistä ja voimavaroista. (Salminen 2005, 110-112.)

Vastaanottokodissa erityisen keskeistä lapsen kohtaamisessa on arviointi. Arviointi sisältää lapsen kehityksellisten piirteiden ja taitojen havainnointia, mutta myös koko lapsen elämänpiiriä koskevien huomioiden tekemistä, sillä sitä kautta voidaan nähdä tausta lapsen opitulle käyttäytymisen säännöille ja tavoille (Mts. 183).

Lapsista puhuminen on myös merkittävä osa lastenkotityötä. Lapsista puhutaan osaston työntekijöiden kesken, ei välittömässä osastotyössä olevan henkilökunnan kanssa sekä muiden ammattilaisten kanssa. Puhe välittää arkipäiväistä tietoa työntekijältä toiselle, mutta sen kautta pyritään myös muodostamaan yhteistä käsitystä lapsesta ja tämän tilanteesta. (Mts. 178-179.)

Vanhempien kanssa tehtävä työ

Vanhempien kanssa työskentelyyn kuuluu vanhemmuuden arviointi, vanhemmuuden säätely, vanhemmuuden ohjaaminen, vanhemmuus kumppanuutena ja vanhemmuuteen houkuttelu. Lastenkodin työntekijä pyrkii myös motivoimaan ja ohjaamaan vanhempaa hakemaan apua mahdollisiin vanhemman omiin ongelmiin. Vanhempien kanssa tehtävän työn tavoitteena on muutoksen aikaansaaminen lapsen ja vanhemman suhteessa niin, että lapsen kotiin palaaminen mahdollistuu, pyrkimys lapsen ja vanhemman välisen suhteen säilymiseen sijoituksen aikana sekä lapsen vanhemman luona käyntien mahdollistaminen. (Laakso 2009, 221.)

Vanhemmuuteen liittyvä työ on käytännössä kasvatuskumppanuutta, kontrollia tai vanhemmuuteen houkuttelua. Kasvatuskumppanuus näyttäytyy vastuun jakamisena vanhempien kanssa sekä vanhempien tukemisena, jolloin työntekijä konkreettisesti opastaa, neuvoo ja on mallina, kuinka toimia lapsen kanssa erilaisissa tilanteissa. Vanhempien kanssa tehtävään työhön kuuluu toisinaan myös vanhemman tekemisten säätely tai rajoittaminen lapsen edun nimissä. Vanhempia voidaan joutua myös motivoimaan ja houkuttelemaan vanhemmuuteen. (Mts. 222.)

Hankalat aiheet

Lastenkotityössä työntekijä kohtaa monia hankalia aiheita. Osastoarjessa työntekijät joutuvat kohtaamaan haukkumista, nimittelyä, väkivaltaa ja sen uhkaa, lasten ja vanhempien pahaa oloa sekä komentamaan ja kieltämään lapsia. Nämä asiat voivat aiheuttaa työntekijöissä hyvin sekavia tunteita. Lapsen sekava tai vaikeaa tilanne sekä lapsen kokema kaltoinkohtelu voivat aiheuttaa kokeneellekin työntekijälle hyvin risti-riitaisia tunteita. Työntekijän ja lapsen välille voi varsinkin pitkän kestävässä sijoituk-

sisä syntyä ammatillinen asiakassuhde, jonka myötä työntekijä voi kokea esimerkiksi työpaikkaa vaihtaessaan raskaaksi valintansa seuraukset lapselle, johon on työnsä kautta sitoutunut. Työntekijän suhde lapseen voi sitouttaa työntekijän työhön eri tavoin, kuin työnantajan kanssa tehty sopimus. (Laakso 2009, 248-249.)

Hankalaksi aiheeksi voidaan kokea myös ammatillisen roolin ja henkilökohtaisen elämän rajapinta (Laakso 2009, 248). Lastensuojelulaitoksen työntekijän ammatillisuuteen kuuluu kyky pitää huolta omista rajoistaan henkilökohtaisen elämän ja ammatillisen työroolin välillä (Bardy 2009, 42; Baldschun 2014; Laakso 2009, 248.).

Hankalien aiheiden käsittelyssä auttavat reflektiivisyys ja työnohjaus. Reflektiivisyys tarkoittaa yksinkertaistetusti pohdiskelevaa otetta työhön ja se mahdollistaa niin työntekijän itsensä kuin myös asiakkaan kohtaamisen pintatasoa syvemältä (Kaikko & Friis 2009, 77). Työnohjauksen avulla voidaan tutkia, arvioida ja kehittää työn herättämiä kokemuksia, tunteita, työroolia sekä työyhteisön toimintaa koulutetun työnohjaajan ohjauksessa (Talentia n.d.).

4 Ihmisen kehitys keskilapsuudessa ja nuoruudessa

Keskilapsuudella tarkoitetaan aikaa, jolloin lapsi on kouluikäinen, noin 7-12 –vuotias. Keskilapsuuden alkupuolella eli noin 7-vuotiaana lapsi aloittaa koulun käynnin ja siirtyy kodin piiristä laajempiin sosiaalisiin kontakteihin. Sosiaalisten kontaktien laajentumisen myötä lapsen kognitiiviset ja sosioemotionaaliset taidot kehittyvät ja aikaansaavat muutoksia käyttäytymisessä. (Ahonen & Pulkkinen 2014, 78). Kouluiän aikana vertaissuhteiden merkitys lapselle kasvaa. Vertaissuhteissa lapsi oppii sosiaalisia taitoja ja itsenäisyyteen, fyysisiin suorituksiin ja kielelliseen kehitykseen liittyviä taitoja. (Mts. 126.) Leikeissä korostuvat fyysiset, vauhdikkaat leikit, kuten juoksu-, kiipeily- ja

painimisleikit. (Ahonen & Pulkkinen 2014, 85.) Ihmisillä on eri ikäisinä erilaisia *kehitystehtäviä*, jotka muodostuvat normatiivisten odotusten perusteella. Kouluikäisen lapsen kehitystehtäviin kuuluu omaksua sosiaalisia taitoja, ikätovereiden kanssa toimeentulemisen taitoja, opetella koulutaitoja ja saavuttaa tietyssä määrin itsenäisyys. (Nurmi 2014, 154-155.)

Murrosikä on ihmisen elämässä suurimpien muutosten aikaa ja se näkyy vaihtelevan voimakkaana lapsen elämässä. Esimurrosikä alkaa tytöillä noin 9-12 –vuotiaana ja pojilla hieman myöhemmin. Murrosiässä fysiologiset muutokset saavat aikaan toissijaisten sukupuoli- ja kehon suhteiden muutokset sekä seksuaalisen kypsytyksen, mutta se vaikuttaa myös nuoren sosiaaliseen elämään. Kehon muutokset vaikuttavat nuoren sosiaaliseen elämään ja minäkuvaan muiden ihmisten suhtautumisen muuttuessa yksilön alkaessa näyttää enemmän aikuiselta. (Nurmi 2014, 149, 151-152.)

Koulu-ikäisenä ja vielä varhaisnuoruudessa lapsi viettää paljon aikaa perheen kanssa. Nuoruuteen siirryttäessä nuori itsenäistyy entisestään ja alkaa viettää aikaa entistä enemmän kavereiden kanssa. Ikätovereiden merkitys on kuitenkin suuri jo lapsuudessa, mutta nuoruudessa se korostuu entisestään. (Nurmi 2014, 153.)

Noin 13-vuotiaana lapsen ajatellaan siirtyvän lapsuudesta nuoruuteen. Nuoruudessa keskeisiä kehitystehtäviä ovat sukupuoli-identiteetin omaksuminen, suhteiden luominen toiseen sukupuoleen, koulutuksen hankkiminen, valmistautuminen perhe-elämään ja ideologian omaksuminen (Nurmi 2014, 154-155). Nuoren kehitykseen vaikuttaa fysiologiset muutokset ja kypsyminen, ajattelutaitojen kehittyminen, sosiaalisen kentän laajentuminen sekä sosiaalis-kulttuurisen ympäristön muutokset. (Nurmi 2014, 149, 151-152.) Keskimääräisesti ongelmakäyttäytyminen lisääntyy nuoruusvuosina (Sinkkonen 2014, 150).

4.1 Kognitiiviset taidot

Noin 7-vuotiaasta eteenpäin lapsi myös vapautuu hiljalleen egosentrisyydestä eli vaikeudesta ymmärtää asioita toisen ihmisen näkökulmasta. Aluksi lapsi ymmärtää, että toinen ihminen saattaa tulkita sosiaalisen tilanteen eri tavalla. Kuitenkin vasta myöhemmin kehittyy kyky arvioida muiden tarkoituksia, toimintaa ja tunteita asettamalla itsensä toisen asemaan. Vasta keskilapsuuden loppupuolella lapsi todella pystyy näkemään sosiaalisia tilanteita ulkopuolisen näkökulmasta. (Ahonen & Pulkkinen 2014, 91.)

Piageen tunnetun teorian mukaan lapsi siirtyy ajattelussaan konkreettisten operaatioiden vaiheeseen noin 6-7 -vuotiaana ja vaihe kestää noin 11-12 -vuoden ikään saakka. (Piaget & Inhelder 1966, 143.) Konkreettisten operaatioiden vaiheen jälkeen lapsi siirtyy teini-iän kynnyksellä, noin 11-12 -vuotiaana, formaalien eli muodollisten operaatioiden vaiheeseen. Piageen mukaan konkreettisten operaatioiden vaiheessa lapsen ajattelu keskittyy todellisuuteen, kun taas muodollisten operaatioiden vaiheessa lapsi pystyy jo sulauttamaan todellisuuteen myös kuviteltuja tai pääteltyjä tapahtumia. Muun muassa asioiden ennakointi ja tulevaisuuteen suuntautuva ajattelu on entistä paremmin mahdollista ajattelun muodollisten operaatioihin siirtymisen jälkeen. (Piaget & Inhelder 1966, 143.)

Ajattelun kehittymisen myötä myös moraali, tulevaisuuden suunnittelu ja minäkuva muuttuvat. Nurmen (2014) mukaan Harterin (1990) tutkimuksessa todetaan keskilapsuuttaan elävien minäkuvan perustuvan konkreettisiin asioihin, kuten ”olen hyvä jääkiekossa” tai ”olen pitkä”, kun taas nuorten minäkuva on yleisluontoisempi ja he voivat kuvata itseään esimerkiksi ”olen sosiaalinen” tai ”olen hyvä koulussa”. Koululikäiset hahmottavat tulevaisuuttaan erilaisten tapahtumien kautta, kun taas 11-12 -vuotiaasta lähtien ajattelutaidot mahdollistavat oman tulevaisuuden pohtimisen sekä aiempaa paremmat suunnittelu- ja päätöksentekotaidot. Samaan aikaan abstraktin ajattelun taitojen myötä lapsen aiemmin yleensä perheeseen ja lähiympäris-

töön aiemmin rajoittunut maailmankuva alkaa muuttua. Nuori kiinnostuu maailmasta lähiympäristöä laajemmin ja kykenee rakentamaan itselleen uudenlaista maailmankuvaa ja pohtimaan ideologisia kysymyksiä (Nurmi 2014, 152).

4.2 Tunteiden säätely

Lasten kyky omien ja muiden tunteiden tulkintaan sekä kyky ilmaista tunteita kehittyy asteittain muun kehityksen mukana (Ahonen & Pulkkinen 2014, 119). Useimmat lapset oppivat yleensä viimeistään yhdeksänvuotiaana tunteiden säätelyn strategioita. Tunteiden säätely tarkoittaa sitä, että tunnetilan käsittelyä niin, että mielen tasapaino ja toimintakyky säilyvät mahdollisimman hyvinä. Tunteita säädelläkseen he voivat hakea tukea muilta ihmisiltä, suunnata ajatteluaan uudelleen, pohtia asioita monipuolisesti ja vetäytyä omiin kuvitelmiinsä. (Ahonen & Pulkkinen 2014, 123.)

Keskilapsuudessa fyysisetkään leikki-tilanteet kehittyvät vain harvoin tappeluiksi, toisin kuin nuoruusiässä. Poikkeuksena kuitenkin lapset, joilla on puutteita sosiaalisissa taidoissa sekä ne lapset, jotka ovat hyljeksinnän vuoksi oppineet tulkitsemaan tilanteita vihamielisesti. (Ahonen & Pulkkinen 2014, 85-86.) Varhaislapsuudessa lapsen aggressio on yleensä välineellistä, mutta ensimmäisinä kouluvuosina aggression luonne muuttuu samalla kun se vähenee. Aggressio on aiempina vuosina ollut välineellistä ja puolustavaa, mutta kouluikäisen aggressiossa on enenevästi johonkin henkilöön kohdistuvaa ja vihamielistä. (Ahonen & Pulkkinen 2014, 120.)

4.3 Kehityskriisit

Yhtenä kehityspsykologian perusteorian pidetään Erikssonin psykososiaalisen kehityksen teoriaa. Dunderfeltin (2011) mukaan Eriksson ei ole sitonut teorian vaiheita

mihinkään kronologiseen ikään, mutta niiden järjestys on kuitenkin melko vakio. Dunderfeltin mukaan Erikssonin teorian ahkeruuden ja alemmuuden kriisin vaihe ajoittuu kuitenkin kouluikään. (Dunderfelt 2011, 237.)

Erikssonin psykososiaalisen kehitysteorian mukaan ihminen kehittyy kahdeksan kehitysvaiheen, kriisin, kautta. Vaiheista kolmas ajoittuu keskilapsuuteen, teorian mukaan lapsuuden viimeiseen vaiheeseen. Siinä lapsi kohtaa psykososiaalisessa kehityksessään vaiheen, jonka Eriksson määrittelee *ahkeruuden ja alemmuuden kriisiksi*. Vaiheessa keskeistä on saavuttaa hallinnan tunne erilaisissa toiminnoissa ja taidoissa, tunne itsestään kyvykkäänä. Kehitysvaiheessa vaarana puolestaan on riittämättömyyden ja alemmuuden tunne, mikäli lapsi kokee paljon epäonnistumisia kykyjen hallinnassa tai aseman saavuttamisessa toverisuhteissa. (Eriksson 1982, 247-248.)

Nuoruuden kehityskriisi on Erikssonin teorian mukaan *identiteetin ja roolien hajaantumisen kriisi*, joka seuraa noin kouluikäisenä tapahtuvaa ahkeruuden ja alemmuuden kriisiä. Tämän kehitysvaiheen vaarana on roolidiffuusio eli roolien hajaantuminen (Eriksson 1982, 249). Tässä vaiheessa yksilöllisyyden tunteen voimistuminen ja sisäisten voimien kasvaminen saavat aikaan sen, että ihminen alkaa etsimään omaa itseään. Nuoruudessa omaa itseään etsitään Erikssonin teorian mukaan ottamalla erilaisia rooleja. Erikssonin teorian mukaan identiteetin kehittyminen vaatii roolihajaantumista tai epävarmuutta. Tämän vaiheen perusvoima on uskollisuus, kyky säilyttää läheiset suhteet konflikteissa tai epäselvyyksien sattuessa. Voiman toinen puoli on syrjäytyminen, vaaran tai riitojen uhatessa lojaaliudesta luopuminen. (Dunderfelt 2011, 237.)

5 Työhyvinvointi

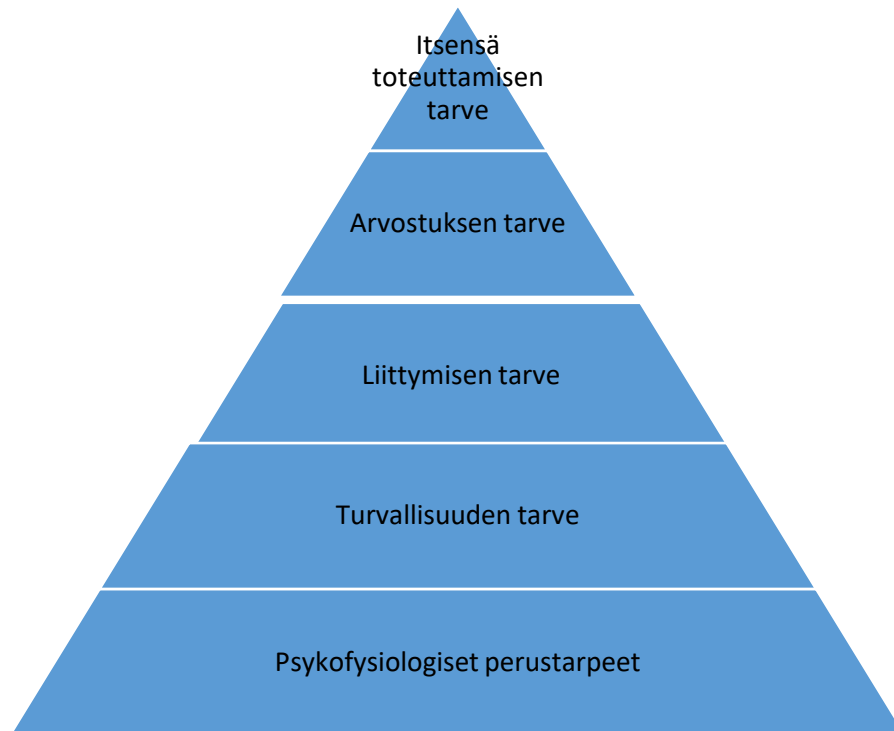
Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, jonka määrittely ei ole yksinkertaista. Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka kokemus muodostuu työstä, työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.b)

Työhyvinvoinnin voidaan Mamian (2009) mukaan määritellä olevan monitasoinen ja moniulotteinen ilmiö, joka voidaan jakaa *subjektiiviseen kokemukseen hyvinvoinnista* työssä sekä *objektiivisiin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin*, työoloihin. Subjektiivinen työhyvinvointi on kaksisuuntainen ilmiö, jonka ääripäät ovat myönteinen (hyvinvointi ja työtyytyväisyys) ja kielteinen (työuupumus ja stressi) ulottuvuus. Ääripäät eivät ole toisiaan poissulkevia tai toisistaan riippuvaisia, vaan niihin vaikuttavat eri tekijät. (Mamia 2009, 21.) Objektiiviseen hyvinvointiin vaikuttavat aineelliset, sosiaaliset ja psykologiset tekijät, jotka ainakin osittain ovat toisistaan riippumattomia. (Mamia 2009, 30.) Tässä opinnäytetyössä niin subjektiiviseen, kuin objektiiviseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijät on esitelty Maslown tarvehierarkiaan perustuvan työhyvinvoinnin portaiden kautta kappaleessa 5.1.

Työelämän rakenteissa ja toimintatavoissa on kansallisia eroja, joten ei ole varmaa, kuinka hyvin ulkomailla kehitetyt työhyvinvointiteoriat soveltuvat suomalaiseen työelämään (Mamia 2009, 21).

5.1 Työhyvinvoinnin portaat

Päivi Rauramon työhyvinvoinnin porrasmalli perustuu Maslown tarvehierarkiaan. Työhyvinvoinnin portaita on mallin mukaan viisi (ks. kuvio 1). Hierarkiassa alempana oleva tarve tulee olla melko hyvin tyydytetty, jotta seuraavan tason tavoite nousee dominoimaan tietoista elämää. (Rauramo 2008, 29.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat –malli (Rauramo 2008, 27).

5.1.1 Ensimmäinen askel – Psykofysiologiset perustarpeet.

Työhyvinvoinnin portaiden alimmalla tasolla ovat psykofysiologiset perustarpeet, jotka täyttyvät sopivan fyysisen, psyykkisen ja kognitiivisen kuormituksen yhteisvaikutuksesta. Psykofysiologisten perustarpeiden tyydyttämiseksi työn tulee olla työntekijän ominaisuuksiin nähden sopivan raskasta; ei liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa, muttei myöskään liian helppoa tai kevyttä. Työntekijän tulee myös ehtiä toipua työstä työpäivän aikana tai pian sen jälkeen, jotta virikkeinen vapaa-aika ja samalla palautuminen mahdollistuu. Psykofysiologisten tarpeiden kannalta olennaista on myös terveellisten elintapojen noudattaminen: riittävää ja laadukas ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. (Rauramo 2008, 35,37.)

Palautumisessa keskeistä on virikkeisen vapaa-ajan lisäksi riittävä uni. Unen tarve on yksilöllistä, mutta tyypillisesti se vaihtelee kuuden ja yhdeksän tunnin välillä. Tyypillisiä syitä univajeeseen ovat ylityöt ja poikkeavat työajat. Lastensuojelussa yleinen

kolmivuorotyö voi aiheuttaa unettomuutta, päiväaikaista väsymystä ja ruoansulatustelimistön oireita ja se vaikuttaa usein koettuun hyvinvointiin. Jatkuva yötyö on terveydelle haitallista, mutta satunnainen valvominen ei kuitenkaan aiheuta terveyshaittoja. (Rauramo 2008, 68-69.)

Psyykkinen hyvinvointi

Hyvin voidakseen ihminen tarvitsee fyysisen kuormituksen lisäksi myös henkistä kuormitusta. Työmotivaatiota lisää sopivan haastava ja kohtuullisesti kuormittava työ, johon työntekijä voi itse vaikuttaa. Sen sijaan liiallista kuormitusta, *stressiä* syntyy kun työntekijän suorituskyky ja odotukset ovat ristiriidassa työn vaatimusten ja työn tarjoamien mahdollisuuksien kanssa. Työn henkistä rasittavuutta lisäävät esimerkiksi kiire, työn sisältö, jatkuvat muutokset, vaatimukset, kuormitus yksityiselämälle, vähäinen vastine työstä sekä kompetenssin ja unen riittämättömyys. (Rauramo 2008, 57-58.)

Psykososiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseksi keskeisessä asemassa ovat työn ja kiireen hallinta, työn mielekkyyden ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen sekä hyvän työilmapiirin vahvistaminen. Voimakkaan väsymisen ehkäisemiseksi ja työvireen hyvänä pitämiseksi tulisi työn olla monipuolista, tauotettua ja vaihtelevaa vaativampien ja helpompien tehtävien välillä. (Rauramo 2008, 55.) Lisäksi on hyvä ottaa huomioon se, että työhyvinvointiin vaikuttaa myös yksilön henkilökohtainen elämä (Mamia 2009, 23). Mamian mukaan esimerkiksi Hakasen (2005) tutkimuksessa on kuitenkin todettu, että ongelmat työssä heijastuvat useammin kotiin, kuin kodin ongelmat työhön (Mamia 2009, 51).

Kiireen tunnetta työssä voivat aiheuttaa monet eri tekijät. Usein kiireen tunne johtuu töiden liian suuresta määrästä, työn hallinnan puutteista tai tarpeesta tehostaa töiden järjestelyä. Kiireessä työntekijä ei ehdi luoda uutta, joten kiire voidaan nähdä työn kehityksen uhkana. Kiireessä työn perustehtävä voi myös unohtua. Kiirettä voidaan hallita tehtäväkuvaa ja tavoitteita selkiyttämällä sekä kiinnittämällä huomio

työtehtävien priorisointiin. Edellä mainittujen järjestelyjen lisäksi on myös tärkeää pohtia realistista työmäärää, josta henkilökunnan on mahdollista suoriutua. Usein vedotaan juuri kiireeseen muutosta vastustettaessa. (Rauramo 2008, 55.)

Työuupumus ja myötätuntuuupumus

Työuupumus on pitkäaikaisen työstressin synnyttämä tila, joka sisältää tyypillisesti kokonaisvaltaista väsymystä, kyyniseksi muuttunutta asennoitumista työhön ja heikentynyttä ammatillista itsetuntoa. Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavat tekijät vaihtelevat hyvin paljon. (Rauramo 2008, 57.) Työuupumuksen ennaltaehkäisemisessä keskeiseksi seikaksi nousee työolosuhteiden kehittäminen. Kiinnittämällä huomiota työn sisältöön, ergonomiaan ja turvallisuuteen sekä johtamiseen, toimintatapoihin ja vuorovaikutukseen voidaan ehkäistä työuupumusta. Myös työntekijöiden yksilöllisillä taipumuksilla on merkitystä työuupumuksen ehkäisyssä. Tällaisia tekijöitä ovat työntekijän yksilölliset voimavarat, terveys ja työntekijän ammatillinen osaaminen. Työuupumus on vakava ongelma, jonka ratkaiseminen vaatii monia toimia niin työpaikalla, hallinnossa, kuin terveydenhuollossakin. Työuupumus on kriisi, jonka onnistunut läpikäyminen voi myös lopulta lisätä yksilön henkistä vahvuutta. (Rauramo 2008, 59.)

Työuupumukselle läheinen käsite on myötätuntuuupumus, jota esiintyy auttamistyötä tekevilla. Myötätuntuuupumus on työntekijän vähentynyttä kykyä tai kiinnostusta suhtautua empaattisesti asiakkaaseen. Työuupumuksen ja myötätuntuuupumuksen oireet ovat samankaltaisia. Myötätuntuuupumuksen syntyä edesauttaa työperäinen tunnekuormitus, jossa hoidettavan kärsimys tarttuu hoitajaan. Auttajan työssä asiakkaaseen täytyy pystyä suhtautumaan empaattisesti, mutta työssä jaksamisen turvaamiseksi oman ammatillisen roolin rajaaminen on tärkeää. (Toivola 330, 2004.)

5.1.2 Toinen askel – turvallisuuden tarve

Työhyvinvoinnin portaiden toisella askelmalla on turvallisuuden tarve. Turvallinen työ mahdollistaa työntekijän psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin, osaamisen ylläpidon sekä toimeentulon. Turvallisuuden tarpeeseen vaikuttavia seikkoja työpaikoilla ovat työsuhteen pysyvyys ja työolot. Työntekijä voi vaikuttaa turvallisuuden tarpeen täyttymiseen toimimalla turvallisten, ergonomisten ja sujuvien työ- ja toimintatapojen mukaan. (Rauramo 2008, 85.)

Viime aikoina työsuhteeseen liittyä turvattomuus on lisääntynyt merkittävästi ja se voi olla huomattava haitta työntekijän hyvinvoinnille. Huoli työllistymisestä, työsuhteen pysyvyydestä ja toimeentulosta ovat monelle tavallisia tunteita. Myös liialliset, nopeat tai monitasoiset muutokset työssä voivat aiheuttaa työntekijälle turvattomuutta. (Rauramo 2008, 85-87.) Fyysistä, toiminnallista ja psykososiaalista turvattomuutta voi aiheuttaa myös työympäristö (Mts. 91).

Työn muutokset

Muutokset voivat aiheuttaa ihmisille turvattomuutta. Muutokset työpaikoilla edellyttävät työntekijöiltä sopeutumista ja uudistumista. Muutos sisältää työntekijän näkökulmasta usein sekä positiivisia että negatiivisia puolia. Muutos on uuden luomista, epäjätkuvuutta, tutuista järjestelmistä ja suhteista luopumista sekä siirtyminen tuntemattomaan. Muutosvastarinta on ihmiselle tyypillistä ja useimmiten olemassa oleva tilanne koetaan turvalliseksi. Yksilöiden välisessä muutoksen sietokyvyssä on kuitenkin suuria eroja. (Rauramo 2008, 86-88.) Toiset kokevat työn innostuksen lähteenä sen, että työ on jatkuvasti muuttuvaa ja uusia haasteita sisältävää, kun taas toiset kokevat saman asian äärimmäisen rasittavana (Rauramo 2008, 39). Tietoisuus siitä, että työntekijä saa itse olla vaikuttamassa muutoksen toteutukseen, vähentää yleensä muutosvastarintaa (Mts. 88). Muutos tapahtuu yleensä kolmen vaiheen kautta. Ensimmäisenä tulee vanhasta luopumisen vaihe, jota seuraa välivaihe, joka voi olla kaoottinenkin. Välivaihetta seuraa kuitenkin uuden alku. (Rauramo 2008, 89.)

Olennaiset muutokset työssä tarkoittavat työntekijöille vaatimusta ajattelu- ja toimintatapojen muutoksesta. Käytännössä ajattelu- ja toimintatapojen muutokset nä-

kyvät uusien taitojen ja uuden osaamisen sekä uskomusten ja oletusten muodostamisena. Muutosta voidaankin pyrkiä viemään eteenpäin työntekijöiden ajatusmalleja muuttavan oppimisen avulla. (Rauramo 2008, 169) Työn muutosten tunnistaminen on tärkeää työn tulosten ja työhyvinvoinnin kannalta, sillä työolosuhteiden muutokset voivat aiheuttaa sen, että vanhat toimintatavat eivät enää toimi. Kun toimintatavat eivät ole toimivia, työssä onnistuminen vaikeutuu. (Schaupp ym. 2013, 47.) Työntekijöiden on tärkeää pohtia esimiehen kanssa sitä, mitä muutos merkitsee työn kannalta. Muutoksen aiheuttaman kuohunnan jälkeen työyhteisön olisi myös hyvä pysähtyä yhdessä pohtimaan sitä, kuinka muutos on sujunut ja kuinka uuteen tilanteeseen on sopeuduttu. (Rauramo 2008, 90.)

Organisaatiomuutoksia koskevissa tutkimuksissa on osoitettu työn muutoksilla olevan selkeä yhteys työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin. Usein nämä muutokset ovat negatiivisia. Työntekijät ovat organisaatioissa keskeisin voimavara muutosten tavoitteiden saavuttamisessa vielä muutoksen jälkeenkin (Pahkin, Mattila-Holappa, Nielden, Wiezer, Widerszal-Bazyl, de Jong & Mockallo 2011, 8). Pahkinin ja muiden (2011) mukaan organisaatiomuutos vaikuttaa työntekijöiden työtyytyväisyyteen, työlle omistautumiseen, emotionaaliseen uupumukseen ja kyynisyyden tunteisiin, työkykyyn, stressiin, sairauspoissaoloihin sekä kokemukseen työn epävarmuudesta. Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat työn muutoksista selviytymiseen ja muutoksen kokemiseen. Työntekijän varmuus omasta osaamisesta sekä tunne-elämän tasapaino ja usko siihen, selviytymiseen tarvittavat resurssit löytyvät, ehkäisevät muutoksen negatiivisia seurauksia yksilölle. Myös työtovereilta saatu tuki, vaikutusmahdollisuudet työhön ja työtehtäviin sekä tunne oman työpanoksen ja palkkioiden tasapainosta tukivat yksilön työhyvinvointia muutosten yhteydessä. (Pahkin ym. 2011, 8-9.)

Pahkinin ja muiden raportoimassa tutkimuksessa todettiin, että mielekkäässä organisaatiomuutosprosessissa keskeiseksi nousi erityisesti kolme seikkaa; molemminpuolinen viestintä, työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa muutoksen toteuttamiseen ja siihen, millainen organisaatiosta muutoksen myötä syntyy sekä työntekijöille tarjot-

tava tuki, esimerkiksi koulutus. (Pahkin ym. 2011, 14-15.) Onnistuessaan työntekijöiden hyvinvoinnin vahvistamiseksi tehdyt toimet muutosprosessin aikana varmistavat työn vaatimusten pysymisen kohtuullisena, vähentävät työn epävarmuutta, parantavat organisaation ilmapiiriä tehtävän muutoksen aikana, edistävät ymmärrystä muutosta kohtaan sekä kehittävät työntekijöiden omia voimavaroja kuten työntekijöiden osaamista. (Pahkin ym. 2011, 27.)

Työympäristön fyysinen ja psyykkinen turvallisuus

Työntekijöiden perusturvallisuus tulee taata työympäristön teknillisillä ratkaisilla sekä valvonta- ja turvalaitteilla huomioiden muun muassa kalusteet, materiaalit, valaistus sekä mahdollisuus lisäävän hälyttämiseen ja hätäpoistumiseen. Henkilöstön koulutus on keskeistä väkivaltatilanteisiin varautumisen kannalta. Väkivaltatilanteita ennaltaehkäisee myös se, etteivät työntekijät työskentele vuoroissa yksin sekä uusiin työntekijöiden huolellinen perehdytys. (Rauramo 2008, 113.)

Työn turvallisuuteen vaikuttaa myös työyhteisö, jonka työntekijä kokee turvalliseksi. Työntekijä voi kokea ilmapiirin turvalliseksi, kun työntekijöiden keskuudessa vallitsee me-henki ja yhteistyö sekä -toiminta on sujuvaa. Hyvin toimiva esimies-alaisuhde on myös keskeinen työntekijän psykososiaalisen hyvinvoinnin ja työkyvyn kannalta. (Mts. 109.)

Turvallisen työpaikan luominen vaatii onnistuakseen kaikkien organisaatiotasojen yhteistyötä ja osallistumista, sitä ei voi luoda pakolla. Turvallisuuden varmistamiseksi jokaisen on työpaikalla noudatettava lakia, asetuksia, määräyksiä ja ohjeita. Jokaisen tulee olla aktiivinen työturvallisuuden edistämisessä ja vaarojen torjunnassa. Olenaisia seikkojen turvallisuuden varmistamisessa ovat myös vastuiden määrittäminen, osaamisen varmistaminen ja työntekijöiden perehdyttäminen vaarojen tunnistamiseen sekä työturvallisuuden priorisointi. Työturvallisuuslaki velvoittaa tunnistamaan työn vaara- ja haittatekijöitä sekä arvioimaan niiden riskejä. (Rauramo 2008, 93.)

5.1.3 Kolmas askel – Liittymisen tarve

Liittymisen tarpeen täyttymiseen vaikuttavat työyhteisö, johtaminen ja verkostot. Tämän kolmannen askeleen tarpeiden täyttymistä tukee työntekijän joustavuus, kyky hyväksyä erilaisuutta ja kehitysmönteisyys. (Rauramo 2008, 122.)

Ihmissuhteet työssä ovat oleellisen tärkeitä työmotivaatiolle, työn tuloksellisuudelle ja työhyvinvoinnille. Työyhteisön avoimet ja luottamukselliset välit vaikuttavat myös siihen, että työyhteisön jäsenet kykenevät tekemään tuloksellista työtä. Sosiaalinen tuki helpottaa paineita ja on työssä jaksamisen kannalta tärkeää. (Rauramo 2008, 122.) Ihmiselle on tärkeää voida kokea yhteenkuuluvuutta muiden kanssa ja työyhteisö on yksi olennainen yhteisö, jossa ihminen voi kokea yhteisöllisyyttä. Usein se ei kuitenkaan voi täysin korvata henkilökohtaisia ihmissuhteita, joissa on enemmän jatkuvuutta, varmuutta ja syvyyttä. Vaikka työ ja harrastukset voivat viedä suuren osan ihmisen elämästä, on perinteisten perhe-, sukulais-, ystävyys- ja naapurisuhteiden ylläpito tärkeää hyvinvoinnin kannalta. (Mts. 123.)

Baldschunin mukaan Agass (2002) on todennut, että työskenneltäessä henkilöiden kanssa, joiden vuorovaikutusmallit ovat tuhoavia, on riskinä, että työntekijä siirtää näitä malleja myös työympäristöönsä. (Baldschun 2014.)

Ilmapiiri

Työpaikan avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri ovat työhyvinvoinnin kannalta merkitseviä. Työpaikan ihmissuhteet vaativat kuitenkin huolenpitoa ja kehittämistä. Luottamuksellisen ilmapiirin rakentumiseen vaikuttavat johtaminen, työyhteisö, ja organisaatioilmapiiri. (Rauramo 2008, 131.) Etenkin vaativa ja stressaava työ edellyttää hyvää työilmapiiriä työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseksi (Baldschun 2014).

Luottamuksen kannalta avoimuus on tärkeää. Avoimuus tarkoittaa tietojen avointa jakoa. Ryhmässä ei saisi olla salaista materiaalia ja ryhmän saavutusten, aikataulujen ja tehtävien tulisi olla kaikkien nähtävissä. (Rauramo 2008, 133.)

Johtamisella voi vaikuttaa luottamuksellisen ilmapiirin syntymiseen antamalla työntekijöille mahdollisuuden vaikuttaa oman työn sisältöön, kehittämiseen ja työaikoihin. Työntekijän kokemus siitä, että häneen luotetaan ja hän saa toteuttaa työssään itseään eikä vain esimiehen antamia ohjeita, auttaa työntekijää voimaan paremmin ja tekemään tuloksellisempaa työtä. (Mts. 132.)

Tasa-arvo

Työyhteisön keskinäinen luottamus vaatii myös kaikkien tasa-arvoista kohtelua. Kyvyllä hyväksyä erilaisuutta tarkoitetaan monimuotoisuuden hyväksymistä, kaikkea sitä erilaisuutta ja samankaltaisuutta, mitä työyhteisön jäsenissä on. Tällaisia seikkoja ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, kulttuuritausta, koulutus ja temperamentti, jotka vaikuttavat työn tekemiseen. Käytännössä erilaisuuden huomioiminen ja hyödyntäminen organisaatiossa tarkoittaa kykyä hyödyntää yksilöiden kyvyt ja olla syrjimättä ketään. Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu ei ole kaikkien kohtelemista samalla tavoin, vaan se on kaikkien yksilöllisten erojen huomioimista ja niiden hyödyntämistä. Niin jokaisen työntekijän kuin esimiehenkin vastuulla on erilaisuutta sallivan ja hyödyntävän kulttuurin synnyttäminen työpaikalle. (Rauramo 2008, 127.)

Usein yhteistyö sujuu nopeimmin ryhmissä, joiden jäsenet ovat samankaltaisia, sillä samastuminen ja turvallisuus syntyy näissä homogeenisissä ryhmissä heterogeenisiä ryhmiä nopeammin. Vaikka homogeeninen ryhmä toimii lyhyellä aikavälillä tehokkaimmin, on heterogeeninen tiimi pitkällä aikavälillä parempi. Heterogeeninen ryhmä tarvitsee rakentuakseen pidemmän ajan kuin homogeenin ryhmä, mutta erilaisuus saa aikaan uudenlaista tehokkuutta. (Rauramo 2008, 127.)

5.1.4 Neljäs askel – Arvostuksen tarve

Arvostuksen tarpeen tyydyttymistä tukevat organisaation arvot, toiminta ja talous sekä oikeudenmukainen palkitseminen, palkka ja palautteen antaminen sekä kehi-

tyskeskustelut. Työntekijä kokee todennäköisesti itsensä arvostetuksi, kun hänellä on aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä. (Rauramo 2008, 143.)

Arvostuksen tarve voidaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alemmalla tarkoitetaan muilta ihmisiltä saatua arvostusta ja ylemmällä itsearvostusta. Itsearvostus on korkeammalla asteella, koska sitä ei voi samalla tavoin tai yhtä helposti menettää, kuin muilta saatavaa arvostusta. Muilta saatuun sosiaaliseen arvostukseen liittyy status, maine, kunnia, huomiointi, kuuluisuus, kunnioitus ja kunnollisuus. Myös dominoivalla käytöksellä voi olla vaikutusta sosiaaliseen arvostukseen. Itsearvostukseen liittyy itseluottamus, kompetenssi, saavutukset, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus. (Mts. 144.)

Muilta saatuun arvostukseen vaikuttaa se, miten yksilö itse arvostaa itseään ja työtään. Itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle perusedellytys on arvostuksen kokeminen ja saaminen. Tärkeinä pitämiensä henkilöiden arvostus on yksilön kannalta erityisen tärkeää, työssä tärkeimpiä henkilöitä ovat usein lähiesimies, työtoverit, ammattialan auktoriteetit. Tällaisen arvostuksen saamisen edellytyksenä on yksilön pätevyys jollakin työhön olennaisesti liittyvällä alueella. Terveen itsetunnon ylläpitämiseen liittyy se, että saatu arvostus liittyy todelliseen kapasiteettiin ja osaamiseen. (Mts. 143-144.)

Palaute

Työhyvinvoinnin ja työn tuloksellisuuden kannalta rakentavan palautteen antaminen ja saaminen on tärkeää. Palaute lisää paitsi onnistumisen ja mielekkyyden kokemuksia, se myös auttaa oman työn arvioinnissa, virheiden korjaamisessa ja työn kehittämisessä. Mikäli palautetta työstä ei saa lainkaan, voi työntekijä kokea itsensä tarpeettomaksi ja merkityksettömäksi. (Rauramo 2008, 152-153.) Esimieheltä saatavan palautteen lisäksi työyhteisön keskustelukulttuuri ja kommunikaatiotaito on keskeinen yksittäisen työntekijän oppimisen edellytys ja palautteen saannin kanava. (Salminen 2005, 114.)

Kehityskeskustelut ovat osa työn tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin seurantaan, työn ja osaamisen kehittämistä ja myös osa palautejärjestelmää. Kehityskeskusteluissa työntekijöiden kartoitettujen tarpeiden ja kiinnostuksen kohteiden tietäminen parantaa tehtävien suunnittelua. Työntekijöiden sijoittuminen oman osaamisensa mukaisiin tehtäviin lisää työmotivaatiota. (Rauramo 2008, 157.)

5.1.5 Viides askel – Itsensä toteuttamisen tarve

Työhyvinvoinnin portaiden ylimmällä askelmalla on itsensä toteuttamisen tarve. Tälle portaalle sijoittuvat osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus. Tälle portaalle sijoittuu se, että työntekijä hallitsee oman työnsä ja ylläpitää osaamistaan. Hän voi täysipainoisesti hyödyntää omia edellytyksiään ja tuottaa uutta tietoa. (Rauramo 2008, 160.)

Rauramon mukaan oman ammatillisen osaamisen päivittäminen ja uuden oppiminen sijaitsevat työhyvinvoinnin ylimmällä portaalla. Osaaminen on kilpailukyvyyn perusta alati muuttuvassa ympäristössä. Oppimisesta suuri osa tapahtuu työpaikalla ja koulutusten merkitys organisaation osaamiselle on vähäisempi. Näin ollen oppimisen kannalta olennaisia ovat erilaiset työjärjestelyt, jotka mahdollistavat asiantuntijuuden kehittymisen ja tiedon kulun. Työn mahdollistama jatkuva kehittyminen, oppimiskokemukset sekä onnistumisen ja aikaansaamisen tunteet ovat tärkeitä työmotivaation, kehittymisen, tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin kannalta. (Rauramo 2008, 169.)

Työtä joudutaan monilla työpaikoilla tekemään niin pienellä työvoimalla kuin se on teoriassa mahdollista saada tehdyksi riittävän hyvin. Ulkopuolisen määrittelemä ”riittävän hyvin” ei kuitenkaan aina vastaa työntekijän omaa näkemystä tyydyttävästä lopputuloksesta. Varsinkin työn ollessa tekijälleen tärkeää työn itsensä vuoksi, on työhyvinvoinnin kannalta olennaista se, kuinka yksilö itse kokee suoriutuneensa työnsä. (Mamia 2009, 50.)

5.2 Työhyvinvointi sosiaalialalla

Lastensuojelutyössä työntekijöiden psyykkinen hyvinvointi on erityisen tärkeää, sillä se vaikuttaa siihen, kuinka työntekijä pystyy toimimaan työssään vaativissakin vuorovaikutustilanteissa (Salminen 2005, 113). Ajantasainen tutkimus sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvoinnista käsittelee lähinnä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia.

Mänttari-van der Kuipin väitöskirjatutkimuksen (2015) tulosten mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia lisäsivät innostuneisuus omasta työstä ja mielihyvä työhön syventymisestä. Yhteisöllisyyttä ja kollegoilta saatavaa tukea pidettiin myös voimavarana. Työhyvinvointia heikensivät puolestaan eettisesti vastuullisen työn tekemisen mahdollisuuksien heikentyminen sekä säästö- ja tehokkuuspaineet työssä. (Mänttari-van der Kuip 2015, 75-76.)

Suomessa sosiaalityöntekijöiden sairauspoissaolot johtuvat psykologeja, erityisopettajia ja lastentarhanopettajia useammin mielenterveyden ongelmista. Työterveyslaitoksen toteuttaman Kunta10-tutkimuksessa selvitettiin, että työhön ja työntekijän yksilöllisiin resursseihin liittyvät tekijät selittivät mielenterveyden ongelmista johtuvia, verrokkiryhmiä runsaampia sairauspoissaoloja. Työhön liittyviä tekijöitä olivat erityisesti töiden suuri määrä, aikapaineet sekä asiakastyöhön käytettävät riittämättömät resurssit. Psyykkinen kuormitus, työn kautta koetut järkyttävät tilanteet, työn vaatimukset, täydennyskoulutusmahdollisuudet sekä riittämätön työnohjaus lisäsivät sosiaalityöntekijöiden sekundaaritraumatisoitumisen riskiä. Suojaavia tekijöitä puolestaan olivat sosiaalinen pääoma, tunteiden eriyttäminen ja tietoisuustaidot. Psyykkistä hyvinvointia suojaavia tekijöitä olivat työntekijän henkilökohtaisten psyykkisten resurssien lisäksi myös työyhteisön psyykkinen pääoma. (Salo, Rantonen, Aalto, Oksanen, Vahtera, Junnonen, Baldschun, Väisänen, Mönkkönen & Hämäläinen 2016, 3.)

Baldschun on tehnyt pohjoismaissa lastensuojelun työntekijöitä koskevaa työhyvinvointitutkimusta ja todennut kuten Salo ja muut (2016), että lastensuojelussa työntekijöille eniten stressiä aiheuttava tekijä on asiakassuhde sekä organisaation ja työntekijän välinen suhde (Baldschun 2014). Affektiivinen, tunteisiin liittyvän hyvinvoinnin vähäisyys on Baldschunin mukaan lastensuojelun työntekijöille keskeinen riskitekijä työhyvinvoinnille, sillä lastensuojelutyössä kohdataan jatkuvasti vaikeita ja raskaita elämäntilanteita. Affektiivisen hyvinvoinnin muodostavat emotionaalinen vahvuus, rauhallinen suhtautuminen työhön, tarmokkuus ja työstä saatava tyydytys. Emotionaalinen vahvuus näkyy kykynä työskennellä vaikeissa elämäntilanteissa olevien kanssa, tunnistaa asiakkaiden itsessä herättämät tunteet ja kykynä toipua vaikeista tilanteista. Empaattisuus ja ymmärrys asiakkaan tilannetta kohtaan säilyttäen kuitenkin ammatillinen etäisyys vaatii ammattitaitoa. Kyky reflektoida omaa toimintaa tukee affektiivista hyvinvointia ja on myös välttämätöntä lastensuojelussa työskennellessä. Organisaation on järjestettävä työntekijän hyvinvoinnin turvaamiseksi koulutusta, ohjausta, vertaistukea ja mahdollisuuksia palautumiseen. (Baldschun 2014.)

Lastensuojelutyössä kohdataan paljon asiakkaita, joiden vuorovaikutustavat ovat haastavia. Baldschunin mukaan Agass (2002) on todennut, että työskennellessä henkilöiden kanssa, joiden vuorovaikutusmallit ovat tuhoavia, on riskinä, että työntekijä siirtää näitä malleja myös työympäristöönsä. (Baldschun 2014.)

Vuonna 2010 tehdyssä sosiaali- ja terveysalan työoloja ja henkilöstön hyvinvointia kartoittaneessa tutkimuksessa verrataan sosiaalialalla työskentelevien työoloja ja hyvinvointia muihin sosiaali- ja terveysalan ammattilaisiin. Tutkimuksen mukaan sosiaalipalveluissa työn kuormittavuutta lisäävät tekijät liittyvät monimutkaiseen ongelmanratkaisuun, asiakkaiden moniongelmaisuuteen, päätöksentekoon sekä asiakasvastuuseen. Lisäksi yleisesti työn rasittavuutta lisääväksi tekijäksi koettiin asiakkaiden tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen. Tutkimuksessa yli kolmannes sosiaalipalveluissa työskentelevistä vastaajista (N=137) koki, että selviytyisi vaativimmistakin työtehtävistä, melko yleisesti koettiin siis epätasapainoa työtehtävien ja omien valmiuksien välillä. Sosiaalipalveluissa koettiin muita aloja harvemmin työssä

hyvin onnistumista. (Laine, Kokkinen, Kaarela-Tuomaala, Valtanen, Elovainio, Keinänen & Suomi 2010, 125-126.) Kiirettä sosiaalialan työssä koettiin sosiaali- ja terveysalan yleistä tasoa vähemmän (Mts. 33). Sosiaalipalveluissa työntekijät kohtasivat eettisiä ja moraalisia ongelmia enemmän kuin millään muulla toimintasektorilla (Mts. 39). Liian vähäisten resurssien koettiin myös rajoittavan eettisesti oikein toimimista useammin kuin sosiaali- ja terveysalalla yleensä (Mts. 41). Sosiaalipalveluissa yli 40% vastanneista koki työssään riittämättömyyden tunnetta, mikä on hieman enemmän, kuin sosiaali- ja terveysalalla yleisesti (Mts. 50).

6 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää erään kunnan lastensuojelun vastaanottoyksikön ohjaajien kokemuksia siitä, kuinka työntekijät ovat kokeneet asiakasryhmän iän muutoksen ja millainen merkitys sillä on ollut heidän työhyvinvoinnillaan. Tulosten avulla yksikössä tehtävää työtä voidaan kehittää. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten työntekijät ovat kokeneet asiakasryhmän iän muutoksen?
2. Millainen merkitys asiakasryhmän iän muutoksella ollut työntekijöiden työhyvinvoinnille?

7 Tutkimuksen toteutus

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja uusien asioiden löytäminen tai

paljastaminen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161). Aineisto hankittiin kyselylomakkeen avulla käyttäen avoimia kysymyksiä.

7.1 Tiedonkeruu

Tutkimuksen kohteena oli eräässä suomalaisessa kaupungissa sijaitseva lastensuojelun vastaanottokoti. Laitoksessa on kolme vastaanotto-osastosta ja jokaisella osastolla on seitsemän asiakaspaikkaa. Sijoitettavat lapset ovat pääasiassa 7-12 -vuotiaita. Laitos on auki vuoden jokaisena päivänä vuorokauden ympäri.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat yksikön vastaanotto-osastojen ohjaajat. Tutkimuksen kohderyhmään kuuluivat kaikki yksikön ohjaajat ja vastaavat ohjaajat, jotka olivat työskennelleet yksikössä jo ennen keväällä 2015 tapahtunutta asiakasryhmän iän muutosta. Linkki kyselyyn lähetettiin yksiköstä saadulle osaston työntekijöiden sähköpostilistan 28:lle jäsenelle sähköpostitse. Sähköpostilista sisälsi yksikön kaikkien ohjaajien sähköpostiosoitteet, mutta vastausta pyydettiin vain edellä mainitun ehdon täyttäviltä ohjaajilta. Työntekijöiden kokemukset kerättiin kyselyohjelmisto Webropolin sähköisen kyselylomakkeen avulla avoimin kysymyksin helmikuussa 2015. Vastausaikaa oli kolme viikkoa. Vastausaikana lähetettiin muistutusviesti kyselystä osastojen yhteisiin sähköposteihin sekä pyydettiin kertomaan kyselystä yksikön työntekijöiden yhteisessä palaverissa. Vastaus saatiin kahdeksalta työntekijältä eli kyselyn vastausprosentti oli 29 %.

Kyselyn etu verrattuna haastatteluun on edullisuus ja ajan käytön tehokkuus (Tuomi & Sarajärvi 2006, 76). Aineistonkeruun tavaksi on valittu kyselylomake haastatteluiden sijaan juuri työntekijöiden ajankäyttöön liittyvistä syistä, sillä arvioni mukaan haastatteluun käytettävän ajan järjestäminen työajalla voisi olla laitoksen työntekijöille haastavaa.

Kyselyyn valittiin avoimia kysymyksiä. Hirsjärven ja muiden (2009) mukaan Foddy (1995) on esittänyt, että avoimet kysymykset mahdollistavat vastaajien ilmaista oman mielipiteensä omin sanoin eivätkä avoimet kysymykset ehdota vastauksia. Avointen kysymysten vastaukset myös osoittavat mikä vastaajien mielestä on asiassa keskeistä, osoittaa vastaajien tietämyksen aiheesta ja asiaan liittyvien tunteiden voimakkuuden. (Hirsjärvi ym. 2009, 201.)

Kyselyn kautta toteutettavassa laadullisessa tutkimuksessa on avoimia kysymyksiä käytettäessä riskinä, että saatavat vastaukset ovat hyvin niukkasanaisia tai tutkittavat eivät osaa ilmaista itseään kirjallisesti (Tuomi & Sarajärvi 2006, 76). Riski siitä, etteivät työntekijät osaa ilmaista itseään kirjallisesti, on arvioni mukaan kohtalaisen pieni haastateltaessa työntekijöitä, jotka myös työnsä puitteissa kirjoittavat asiakkaisiin liittyviä päivittäismuistiinpanoja ja arviointeja. Kyselytutkimuksissa on Hirsjärven ja muiden mukaan kuitenkin riskinä myös se, ettei voida varmistua siitä, ovatko vastaajat pyrkineet vastaamaan kyselyyn huolellisesti ja rehellisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195). Kyselylomakkeen alussa tutkimuksesta kerrottaessa työntekijöitä pyrittiin motivoimaan huolelliseen vastaamiseen kertomalla, että tutkimuksen avulla heidän työtään voidaan kehittää.

7.2 Aineiston analyysi

Saadut vastaukset olivat pituudeltaan hyvin vaihtelevia laajoista kertomuksista muutamaman sanan mittaisiin vastauksiin. Ensimmäiseen kysymykseen ”Miten työsi on muuttunut nuoremman asiakasryhmän myötä?” saadut vastaukset olivat selvästi kolmesta seuraavasta kysymyksestä saatuja vastauksia pidempiä ja kuvailevampia. Varsinkin kysymyksistä ”Mitä seikkoja työssä tulisi edelleen kehittää asiakasryhmän iän muututtua?” ja ”Mihin olet tyytyväinen asiakasryhmän iän muutoksessa?” saadut vastaukset olivat suurelta osin muistiinpanomaisia.

Kyselystä saatu aineisto analysoitiin teemoittelun ja tyypittelyn avulla. Teemoittelulla tarkoitetaan aineistossa esiintyvien asioiden jaottelua erilaisten aiheiden mukaan. Tyypittelyn avulla aineisto tiivistetään havainnollisiin tyyppeihin. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 95-97). Aineiston analyysi aloitettiin lukemalla saadut vastaukset useaan kertaan läpi yksi kysymys kerrallaan. Aineisto siirrettiin tekstinkäsittelyohjelmaan tarkempaa analysointia varten. Tekstinkäsittelyohjelmassa alkuperäisiä vastauksia pelkistettiin lyhyiksi ilmauksiksi ja samaan aiheeseen eli teemaan liittyvät vastaukset koodattiin samalla värillä. Ensimmäisen kysymyksen vastaukset ryhmittyivät luontevasti Riitta Laakson väitöskirjan (2009) tulosten mukaisesti lastenkotityön sisällön pohjalta neljään teemaan (arkinen huolenpito, lasten kanssa tehtävä työ, vanhempien kanssa tehtävä työ ja hankalat aiheet). Muiden kysymysten teemat muodostettiin pyrkimällä löytämään kullekin väriteemalle mahdollisimman kuvaava nimi. Tämän jälkeen teemojen alle muodostettiin kustakin kysymyksestä tyyppejä.

8 Tulokset

8.1 Asiakasryhmän iän muutoksen vaikutus työhön

Vastaukset asiakasryhmän muutoksen vaikutuksista jaettiin neljään teemaan. Teemat nimettiin Riitta Laakson väitöskirjan (2009) tulosten mukaisesti lastenkotityön sisällön pohjalta ja ne ovat arkinen huolenpito, lapsen kanssa tehtävä työ, vanhempien kanssa tehtävä työ sekä hankalat aiheet. Teemoittelun jälkeen vastaukset jaettiin vielä yksityiskohtaisemmin tyyppeihin. Kysymykseen vastasivat kaikki kahdeksan vastaajaa. Kaikista vastauksista löytyi useamman teeman mukaisia asioita.

Taulukko 1. Työn muutokset

Teema	Tyyppi
Arkinen huolenpito	→ Asiakaskontaktin määrä → Perushoito
Lasten kanssa tehtävä työ	→ Työtavat → Lasten problematiikka → Kirjallinen työ ja työn suunnittelu
Vanhempien kanssa tehtävä työ	→ Perhetyön järjestäminen → Perhetyön sisältö → Kontaktin määrä
Hankalat aiheet	→ Väkivallan uhka lieventynyt → Väkivallan uhka määrällisesti lisääntynyt

Arkinen huolenpito

Muutokset arkisessa huolenpidossa nousivat esille kaikissa vastauksissa. Teeman alle vastausten perusteella järjestäytyi kaksi tyyppiä: asiakaskontaktin määrä sekä perushoito.

Vastauksista kävi ilmi asiakaskontaktin lisääntyminen. Tämä seikka nousi esille seitsemässä kahdeksasta vastauksesta. Nuoremman asiakkaat ovat osastolla jatkuvasti läsnä, toisin kuin teini-ikäiset asiakkaat, jotka olivat paljon omilla menoillaan. Pienemmät lapset kaipaavat myös aikuisen järjestämää toimintaa nuorisoa enemmän.

Lapsen eivät juuri lähde osastolta ulkomaailmaan, kuten nuorisoikäiset lähtevät kavereitaan tapamaan. Osastolla on koulun jälkeen paljon lapsia, jotka tarvitsevat toimintaa ja ohjausta tekemisiinsä.

Kahdeksasta vastaajasta seitsemän koki, että nuorempi asiakasryhmä vaatii nuorisoikäisiä enemmän aikuisen huomiota. Vastaajat kertovat lasten ylipäättään kaipa-

van aikuisen huomiota, mutta aikuisen jatkuvan huomion tarve lasten turvallisuuden takaamiseksi nousee myös esille. Neljä vastaajista koki kiireen lisääntyneen lasten suuremman huomion tarpeen myötä.

Työaika menee arjen hallintaan, ”järjestysmiehenä” tai ”poliisina” olemiseen.

Vastaajista neljä kertoi kokevansa työajan kuluvan aiempaa enemmän lasten perushoittoon. Nuoremmat lapset tarvitsevat enemmän aikuisen tukea hygienian hoitoon ja pyykin pesuun. Lisäksi yksittäisissä vastauksissa esille tuotiin lisääntynyt pissalakanoiden pesu ja lasten lisääntynyt avun tarve läksyjen teossa.

Lapsen kanssa tehtävä työ

Työtapojen muutos asiakasryhmän myötä nousi esille seitsemässä vastauksessa kahdeksasta. Lapsen kanssa tehtävän työn teeman alle muodostui kolme tyyppiä: työtavat, lasten problematiikka sekä kirjallinen työ ja työn suunnittelu.

Lasten kehitystaso vaikuttaa vastaajien mukaan käytettäviin työtapoihin; lasten kanssa keskustelu on vähentynyt ja toiminnallisuus puolestaan lisääntynyt. Kolmesta vastauksesta kävi ilmi, että lasten ajattelun kypsyttömyys vaikutti siihen, että työtä täytyy tehdä eri tavoin, kuin teini-ikäisten kanssa. Kahdessa vastauksessa kuvattiin nuorempien lasten vaikeutta hallita tai käsitellä tunteita ja yhdessä vastauksessa lasten syy-seuraus –suhteiden ymmärtämisen vaikeutta.

Nuorempien on vaikea sanoittaa tunteitaan tai käsitellä tunteitaan, vaikea saada keskusteluja aikaan...

– – lasten kanssa toiminnallisempaa.

Asiakkaiden problematiikkaan työn muutoksen aiheuttajana viittasi neljä vastaajaa. Kolmessa vastauksessa kerrottiin siitä, että asiakkailla on entistä enemmän psyykkisiä ongelmia, ja oireilu näkyy osaston arjessa. Yksittäiset vastaajat toivat esille, että asia-

kasaines ylipäättään on muuttunut haastavammaksi ja että päihteisiin liittyvä ohjaustyö on nuoremman asiakasryhmän myötä jäänyt kokonaan pois. Yhdessä vastauksessa mainitaan myös lasten lisääntyneet kouluongelmat, joiden myötä lapset käyvät koulua osan ajasta osastolla.

Muutoksen kirjallisessa työssä tai työn suunnittelussa nuoremman asiakasryhmän myötä toi esille neljä vastaajaa. Aikaa kirjalliseen työhön, kuten arviointien kirjoittamiseen ja työn suunnitteluun oli vastaajien mielestä aiempaa vähemmän.

– – Koneelta ei ehdi lukea kirjattuja asiakaskertomuksia; tieto lapsista siirtyy suullisesti: paljon tulee infokatkoja.

Vanhempien kanssa tehtävä työ

Asiakasryhmän iän muutoksen vanhempien kanssa tehtävään työhön koki vaikuttaneen viisi vastaajaa. Kolme vastaajista koki ajan löytämisen perhetyölle olevan muutoksen jälkeen haastavampaa.

– – perhetyötä ei ole mahdollista tehdä kuten aiemmin, tai kuten pitäisi, tai kuten haluaisi, koska osastolla pitää olla turvaamassa lasten ja työntekijöiden olemista.

Kaksi vastaajaa kertoi vanhempien olevan aiempaa enemmän osastolla arjessa mukana, jolloin myös vuorovaikutuksen määrä vanhempien kanssa on lisääntynyt. Muut vastaukset olivat toisistaan poikkeavia. Yksi vastaaja kertoi kokevansa työskentelyn painopisteen muuttuneen työskentelyyn tasaisemmin sekä lapsen että muun perheen kanssa, kun taas nuorten kanssa työskenneltäessä painopiste oli enemmän nuorten kanssa työskentelyssä. Yksi vastaaja koki, että nykyisen asiakasryhmän vanhemmat ovat vastaanottavaisempia kuin nuorten vanhemmat, joten perheiden tilanteeseen on mahdollista perhetyön keinoin vaikuttaa aiempaa enemmän. Toisaalta osastolla on jouduttu myös hoitamaan asiakkaiden pikkusisaruksia vanhempien ollessa neuvottelussa.

Hankalat aiheet

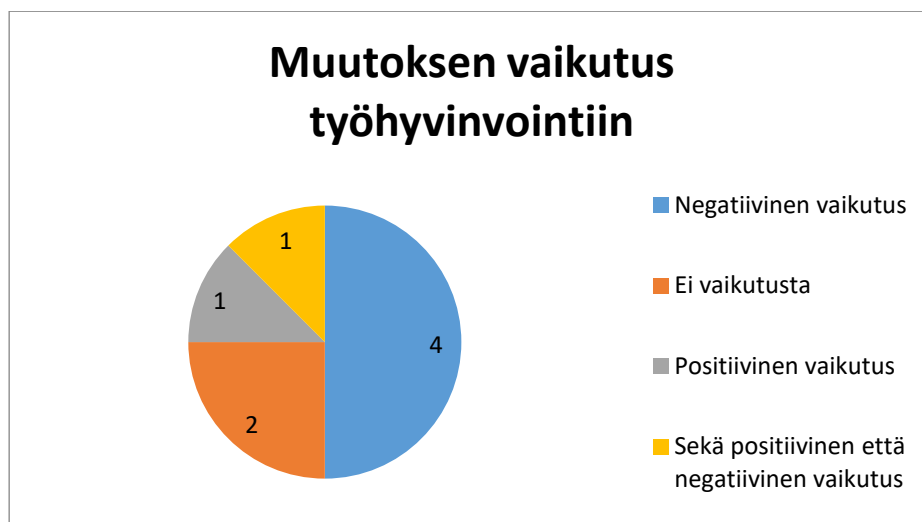
Viidessä vastauksessa mainittiin muutos koetussa väkivallan uhassa. Neljän vastaajaa koki väkivalta- tai kiinnipitotilanteiden lisääntyneen osastolla. Yksi vastaajista koki väkivallan uhan hieman lieventyneen ja osaston ilmapiirin olevan nyt rennompi.

Fyysisen väkivallan uhka työntekijää kohtaan on yleisempää kuin aikaisemmin.

Väkivallan uhka on hieman lieventynyt. Osaston ilmapiiri on rennompi – –

8.2 Muutoksen vaikutus työhyvinvointiin

Muutoksen vaikutus jaettiin neljään teemaan, jotka ovat ”sekä positiivinen että negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin”, ”positiivinen vaikutus työhyvinvointiin”, ”negatiivinen vaikutus työhyvinvointiin” sekä ”ei vaikutusta työhyvinvointiin”. Teemojen alle muodostettiin tyyppejä. Kuviossa 2. on esitetty vastaajien jakautuminen edellä mainittuihin tyyppeihin.



Kuvio 2. Muutoksen vaikutus työhyvinvointiin

Taulukko 2. Vaikutus työhyvinvointiin

Teema	Tyyppi
Positiiviset vaikutukset	➔ yövuorojen vähäisempi kuormittavuus ➔ varuillaan olon vähentyminen ➔ arjen pienet ilot
Negatiiviset vaikutukset	➔ kiire ➔ perushoidon lisääntyminen ➔ lasten aggressiivisuus

Kaksi vastaajaa kahdeksasta kertoi asiakasryhmän muutoksen positiivisista vaikutuksista työhyvinvointiin. Vastaukset sisälsivät toisistaan poikkeavia kuvauksia muutoksen aiheuttajasta. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia seikkoja vastausten perusteella olivat yövuorojen kuormittavuuden väheneminen, varuillaan olon tarpeen vähentyminen sekä se, että nuorempien lasten kanssa voi tehdä arkisia asioita, joista lapset iloitsevat.

Vastausten perusteella viisi työntekijää kertoi asiakasryhmän iän muutoksen negatiivisista vaikutuksista koettuun työhyvinvointiin. Viidessä vastauksessa tuotiin esille kiireen kuormittava ja väsyttävä vaikutus. Kolmessa vastauksessa mainittiin kuormittavuuden ja väsyttävyyden lisäksi myös se, että työn suunnitteluun käytettävän ajan riittämättömyys heikentää työhyvinvointia, kun työtä ei pysty tekemään niin hyvin, kuin toivoisi.

Väsymyksen myötä ammatillinen ote työhön ja tilanteisiin unohtuu, tulee ehkä toimittua ”selkäytimellä”.

Kolmen vastauksen perusteella työhyvinvointia heikensi lasten lisääntynyt aggressiivisuus. Kahdessa vastauksessa kerrottiin myös tyytymättömyydestä nykyiseen työkuvaan työn ollessa yhä enemmän perushoitoa perhetyön jäädessä taka-alalle.

8.3 Työn kehittämisehdotukset

Työn kehittämistä kysyttäessä vastauksissa painottuivat työntekijäresurssin lisääminen, koulutukseen ja osaamisen tarpeet sekä palvelun uudelleen suunnittelun tarpeet.

Taulukko 3. Työn kehittämisehdotukset

Teema	Tyyppi
Työntekijäresurssi	➔ lasten turvallisuuden ja huomioinnin varmistaminen ➔ Riittävän toiminnallisuuden varmistaminen ➔ Perhetyön laadun turvaaminen
Koulutuksen ja osaamisen tarpeet	➔ lääkehoidon osaaminen ➔ psykiatrin osaaminen ➔ perhetyön osaaminen ➔ kriisien kohtaaminen ➔ 7-12 –vuotiaiden kanssa työskentely ➔ ammatillinen kehitys, laadukas työ ja motivaatio
Palvelun kehittäminen	➔ Perhetyön sisällön määrittely ja kohdentaminen juuri tälle asiakas-

	ryhmälle ➔ Asiakasprosessin tarkempi määrittely ➔ Tiimeille lisää aikaa yhteiseen keskusteluun
--	--

Työntekijöitä kaivattiin lisää seitsemässä vastauksessa kahdeksasta. Vastaajat toivat esille työntekijämäärän lisäämisen tarpeen lasten turvallisuuden, riittävän huomioinnin ja toiminnallisuuden varmistamiseksi sekä perhetyön laadukkaan toteuttamisen turvaamiseksi.

Enemmän työntekijöitä, jotta varmistettaisiin lasten turvallisuus ja ajan löytyminen itse perhetyölle.

Kuudessa vastauksessa tuotiin esille palvelun kehittäminen. Vastauksissa toivottiin määrittelyä siihen, mitä perheen kanssa tehtävä työ sisältää sekä perhetyön kohdentamista ikäryhmää vastaavaksi. Kaksi vastaajaa toivoi lisää tilaisuuksia koko työryhmän yhteiseen keskusteluun työn kehittämiseksi. Yksi vastaaja toivoi myös selkeää lapsista tehtävän arvioinnin tekemiseen osoitettua aikaa.

Lisää koulutusta ja uutta osaamista toivoi neljä vastaajaa. Tarvittavan koulutuksen aiheet poikkesivat vastaajilla toisistaan. Lisää osaamista koettiin tarvittavan lääkeshoidosta, psykiatrisesta osaamisesta, perhetyöstä, kriisien kohtaamisesta sekä yleisesti 7-12 –vuotiaiden kanssa työskentelystä ja hoidosta. Yksi vastaajista toivoi koulutusta ammatillisen kehityksen, laadukkaan työn ja motivaation turvaamiseksi.

8.4 Mihin työntekijät ovat tyytyväisiä ikäryhmän muutoksessa

Viimeisessä kysymyksessä selvitettiin sitä, mihin vastaajat olivat tyytyväisiä ikäryhmän muutoksessa. Kysymykseen vastasi seitsemän henkilöä. Kuudessa vastauksessa nousi esille joko väkivallan uhan lieveneminen, lasten tilanteet, arjen toiminta tai nämä kaikki. Yksi vastaaja totesi vastauksessaan, ettei osaa sanoa mihin on tyytyväinen asiakasryhmän iän muutoksessa. Yksi vastaajista ei vastannut lainkaan tähän kysymykseen.

Taulukko 4. Mihin työntekijät ovat tyytyväisiä?

Teema	Tyyppi
Väkivallan uhan lieventyminen	➔ tilanteet fyysisesti vähemmän uhkaavia
lasten tilanteet	➔ tilanteiden toiveikkuus ➔ vanhempien huolia lasten huolien sijaan
osaston arki	➔ arjen ilot ➔ parempi tutustuminen lapsiin ja vanhempiin
Ei vastausta/ Ei osaa sanoa	

Vastaajista kolme kertoi asiakasryhmän iän muutoksessa positiivisena seikkana väkivallan uhan lieventymisen nuorempien asiakkaiden myötä. Vaikka vastausten mukaan lasten kiinnipitotilanteita oli asiakasryhmän muututtua useammin, koettiin tilanteet kuitenkin lievempänä uhkana kuin vanhemman ikäryhmän kanssa.

Lapset ovat pienempiä ja väkivallan uhka on pienentynyt (pienempikokoisia lapsia).

– – silloin tilanteita oli vähemmän, mutta uhkaavat tilanteet nykyistä pelottavampia ja vaativampia hoitaa.

Neljässä vastauksessa tuotiin esille kokemus lasten tilanteiden toiveikkuudesta verrattuna teini-ikäisiin asiakkaisiin. Yksi vastaaja koki perheen ongelmien olevan enemmän lasten vanhempien huolia lasten omien ongelmien sijaan. Kolme vastaaja kertoi kokevansa, että nyt asiakkaiden ongelmat eivät vielä ole niin pitkälle kehittyneitä, kuin nuorten kanssa.

Huolet ovat siirtyneet enemmän lapsen vanhempien huoliksi, vrt. teinien omat murheet.

Pienemmän lapsen kohdalla ongelmat eivät välttämättä ole vielä niin pitkälle edenneitä, kuin vanhempien lasten kanssa.

Neljässä vastauksessa muutoksen positiivisena puolena nähtiin arkisen perushoidon positiiviset puolet lasten kanssa. Positiivisena nähtiin pienten lasten innostuminen arjen asioista, työn toiminnallisuus sekä parempi tutustumien asiakkaisiin ja heidän vanhempiansa.

Ihania arjen iloja; joulukuusen koristelu, saunassa käyminen, lauantai-karkit...

– – jatkuvampi läsnäolo mahdollistaa asiakkaisiin tutustumisen luontevammin ja nopeammin.

9 Yhteenveto ja pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää miten erään suomalaisen vastaanottokodin työntekijät ovat kokeneet asiakasryhmän iän muutoksen ja millainen merkitys asiakasryhmän iän muutoksella on ollut työntekijöiden työhyvinvoinnille.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että työntekijät kokivat työnsä muuttuneen asiakasryhmän iän muutoksen myötä monella tavalla. Muutoksia oli tapahtunut las-

ten arkisessa huolenpidossa osastolla, lasten ja vanhempien kanssa tehtävässä työssä sekä lasten väkivaltaisuudessa. Erityisen selvästi tuloksista kävi ilmi kokemus asiakas-kontaktin määrän lisääntymisestä lasten ollessa jatkuvasti läsnä osastolla. Lapset alkavat itsenäistyessään viettää yhä enemmän aikaa kavereiden parissa ja kodin ulkopuolella (Nurmi 2014,153). Tämän perusteella vaikuttaa luontevalta, että pienemmät kouluikäiset viettävän nuoria enemmän aikaa vastaanottokodin osastolla. Tulosten perusteella asiakkaiden koettiin myös kaipaavan ja vaativan aiempaa enemmän aikuisen huomiota. Puolet vastaajista koki työnaikaan kuuluvan aiempaa enemmän perushoitoa.

Hyvin yksimielisiä vastaajat olivat siitä, että kouluikäisten lasten kanssa työskentelyn kerrottiin muuttuneen keskusteleavasta työskentelystä toiminnallisempaan suuntaan. Selitys muutokseen keskusteleavasta työskentelystä toiminnalliseen työskentelytapaan voi olla lasten ajattelutaitojen muutos noin 11-12 –vuotiaana. Tässä vaiheessa lapsen ajattelu alkaa mahdollistaa aiempaa abstraktimpien asioiden käsittelyn. Samalla myös asioiden ennakointi ja tulevaisuuteen suuntautuva ajattelu kehittyvät. (Piaget & Inhelder 1966, 143.) Puolet vastaajista koki kiireen työssä lisääntyneen.

Puolet vastaajista koki asiakkaiden olevan entistä haastavampia ja heillä on aiempaa enemmän psyykkisiä ongelmia. Sipilä ja Österbacka (2013) toteavat myös lastensuojelulla sekä lasten- ja nuorisopsykiatrialla olevan paljon yhteisiä asiakkaita eikä aina ole selvää, pitäisikö lasta auttaa lastensuojelun vai psykiatrian piirissä (Mts. 28). Lasten- ja nuortenpsykiatrian kanssa yhteisistä asiakkaista puhuttaessa on syytä pohtia, aiheuttavatko lastensuojelussa huolta herättävät kasvuolot lapselle myös psykiatrisen hoidon tarvetta vai onko kyse jostain muusta. Voiko olla esimerkiksi mahdollista, että psykiatrasta hoitoa tarvitsevalle lapselle ei ole juuri hänelle sopivaa palvelua tarjolla lastenpsykiatrian piirissä ja samaan aikaan vanhemmat ovat väsyneitä tai keinotomia huolehtimaan oireilevasta lapsesta kotona, jolloin lapsi päätyy viimesijaisen tukimuodon - lastensuojelun sijaishuollon - asiakkaaksi? Vastaanottokodin henkilökunnalla ei ole välttämättä tarvittavaa psykiatrasta osaamista, jolloin lapsen tarpeisiin

ei tulla vastanneeksi mahdollisimman tarkoituksen mukaisesti ja henkilökunta kokee lapsen hoidon erityisen haastavaksi.

Myös vanhempien kanssa tehtävän työn tekemisen koettiin muuttuneen perhetyöhön käytettävän ajan järjestämisen vaikeuden lisääntyttyä ja vanhempien arkisten kohtaamisten lisääntyttyä vanhempien viettäessä entistä enemmän aikaa osastolla.

Työntekijät kertoivat kohtaavansa aiempaa enemmän lasten aggressiivisuutta työssään. Toisaalta vajaa puolet vastaajista koki olevansa tyytyväisiä siihen, että vaikka väkivaltatilanteita osastoilla oli muutoksen jälkeen ollut enemmän, olivat tilanteet kuitenkin kouluikäisten kanssa fyysisesti vähäisempi uhka, kuin nuorten kanssa. Hie-
man yli puolet vastaajista oli tyytyväisiä myös lasten nuorisoa toiveikkaampiin tilanteisiin. Vaikka kaksi vastaajaa koki lasten perushoidon lisääntymisen työhyvinvointia heikentävänä tekijänä, puolet vastaajista kertoi kuitenkin olevansa tyytyväisiä pienten lasten innostumiseen arkisista asioista tai parempaan tutustumiseen asiakkaisiin runsaamman kontaktin myötä.

Asiakasryhmän iän muutoksen myötä työntekijät kokivat tarvitsevansa koulutusta ja uutta osaamista – tosin tarvittavan koulutuksen ja uuden osaamisen sisältö vaihteli vastaajien välillä. Lähes kaikki vastaajat kaipaivat myös lisää työntekijäresurssia uuden asiakasryhmän tarpeisiin vastaamiseen. Ammatillisen osaamisen päivittäminen ja uuden oppiminen sijaitsevat työhyvinvoinnin portailla viidennellä, ylimmällä askeleella (Rauramo 2009, 169). Myös työssä onnistuminen, tässä tapauksessa riittävä asiakkaiden tarpeisiin vastaaminen, sijaitsee työhyvinvoinnin portaiden ylimmällä askeleella (Mts. 169). Työn tekeminen mahdollisimman pienin resurssein voi aiheuttaa tilanteen, jossa esimerkiksi organisaation johto määrittelee ”riittävän hyvin” tehtävän työ, mutta se ei kuitenkaan vastaa työntekijän omaa näkemystä tyydyttävästä lopputuloksesta (Mamia 2009, 50).

Suurin osa vastaajista koki muutoksen vaikuttaneen työhyvinvointiin; vastanneista kuusi kertoi muutoksella olleen vaikutusta ja kaksi kertoi, ettei muutoksella ollut ollut

vaikutusta työhyvinvointiin. Negatiivisista vaikutuksista kerrottiin vastauksissa positiivisia vaikutuksia enemmän. Myös Pahkinin ja muiden (2011) mukaan työn muutoksilla on useimmiten vaikutusta työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin ja terveyteen ja vaikutukset ovat usein negatiivisia (Pahkin ym. 2011, 8). Kerrotuista negatiivisista vaikutuksista oli myös löydettävissä samankaltaisia perusteita, kun taas positiivisten vaikutusten perustelut poikkesivat toisistaan. Negatiivisesti työhyvinvointiin työntekijät kokivat vaikuttavan kiireen niin kuormittavuuden kuin väsyttävyydenkin näkökulmasta, mutta myös riittämättömyyden kokemuksen näkökulmasta. Työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi koettiin myös työnkuvan muuttuminen perushoidon lisääntyessä sekä lasten aiempaa runsaampi aggressiivisuus.

Työntekijäresurssin lisäämisen tarve voidaan nähdä edellä kuvatun ylimmän tason tarpeen lisäksi myös työhyvinvoinnin portaiden alimmalla tasolla olevana tarpeena, mikäli työntekijän kuormitus suuren työmäärän takia on liiallinen (Rauramo 2009, 35). Työhyvinvointia heikentävänä tekijänä kiire mainittiin kummassakin merkityksessä. Alimman tason tarpeen tyydyttämättömyys on erityisen huolestuttavaa, sillä se voi estää ylempien hyvinvoinnin tasojen tavoittelun heräämisen osaksi työntekijän tietoisuutta (Mts. 29).

Työntekijöiden kokemus työhyvinvoinnin heikentymisestä työnkuvan muututtua enemmän perushoitoa painottavaksi, on saman suuntainen sosiaali- ja terveysalan työoloja ja henkilöstön hyvinvointia kartoittaneen tutkimuksen (Laine ym. 2010) kanssa, mikäli tulkitaan tutkittavien kokeneen perushoidon lisääntymisen työn vaatimuksen laskuna. Laineen ja muiden tutkimuksessa todettiin sosiaalipalveluissa työskentelevistä yli kolmanneksen kokevan, että selviytyisi sen hetkistä työtään vaativimmistakin tehtävistä (Laine ym. 2010, 125).

Vastauksista ilmeni, että väkivallan määrän koettiin lisääntyneen. Väkivallan määrän lisääntymistä voi selittää esimerkiksi lasten taustat ja problematiikka, lapsen kehitystaso, perhesijoitusten ensisijaisuus tai nämä kaikki. Lastensuojelulain mukaan perhesijoitus on ensisijainen lapsen sijoituspaikka, mutta rajoitustoimenpiteitä, esimerkiksi

kiinnipitoja, voidaan käyttää vain lastensuojelulaitoksissa (L 13.4.2007/417). Lasten tunteiden säätelyn taidot kehittyvät hiljalleen muun kehityksen mukana, joten kouluikäisten voi olla nuorisoa vaikeampaa säädellä tunteitaan. (Ahonen & Pulkkinen 2014, 123.) Perhesijoituksen ollessa ensisijainen lapsen sijoitusmuoto (L 13.4.2007/417) voidaan kärjistäen sanoa lastensuojelulaitoksiin päätyvien lasten tilanteiden olevan haastavampia, kuin perheisiin sijoitettujen lasten tilanteiden. Mikäli perhesijoitusten ensisijaisuutta tulevaisuudessa painotetaan entistä enemmän ja laitospaikkoja puolestaan vähennetään, voi tulevaisuuden lastensuojelulaitoksen työntekijän työn sisältö aivan toisenlainen, kuin Riitta Laakson (2009) väitöskirjan tuloksissa.

Asiakasryhmän iän muututtua työntekijät kokivat tarvetta henkilökunnan määrän lisäämiseen. Paljon toivottiin myös koulutusta ja osaamisen päivitystä. Työntekijät kokivat myös tarvetta palvelun kehittämiseksi ja uudelleen määrittelylle: perhetyön sisältöä toivottiin kehitettävän ja sen sisältöä selkeytettävän sekä tiimien keskinäisiä keskustelun mahdollisuuksia lisättävän.

9.1 Tutkimuksen eettisyyden tarkastelu

Ihmistieteiden alalla tehtävän tutkimuksen eettiset periaatteet jaetaan kolmeen osa-alueeseen. Osa-alueita ovat tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingon välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuojat. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat eettiset periaatteet n.d.)

Itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen kuuluu muun muassa se, että osallistumisen tulee olla vapaaehtoista ja perustua riittävään tietoon tehtävästä tutkimuksesta (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat eettiset periaatteet n.d.). Työntekijöitä informoitiin kyselyn saatteena olevassa viestissä kyselyn tarkoituksesta sekä miten ja mihin heidän antamiaan vastauksia tullaan käyttämään. Erillistä suostumusta kyse-

lyyn osallistumisesta ei pyydetty, sillä työntekijät, jotka eivät halunneet kyselyyn osallistua, pystyivät yksinkertaisesti jättämään vastaamatta.

Kysely täytettiin nimettömänä. Saadut vastaukset näki vain tutkimuksen tekijä ja aineistoa käytettiin vain kyseiseen opinnäytetyöhön. Vastaukset avoimiin kysymyksiin pyrittiin avaamaan opinnäytetyöhön niin, ettei vastausta ja vastaajaa voi yhdistää toisiinsa edes vastaajan tuntevat henkilöt. Tutkimuksen eettisiin periaatteisiin kuuluu myös kunnioittava kirjoittamistapa tutkimusjulkaisussa (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat eettiset periaatteet n.d.). Kyselyn vastaukset säilytettiin niin, ettei kenelläkään ulkopuolisella ollut pääsyä niihin ja opinnäytetyön valmistuttua vastaukset tuhottiin asianmukaisesti ja salassapitosäännökset huomioiden. Tutkittavat saivat myös opinnäytetyön tekijän yhteystiedot, jotta he olisivat pystyneet halutessaan olemaan yhteydessä tekijään opinnäytetyöhön liittyen.

Opinnäytetyön toteuttamista varten anottiin ja saatiin tutkimuslupa kyseiseltä kunnalta.

9.2 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa millä perusteella tutkimuksen vastaajat on valittu, kuinka paljon vastaajia on ja kuinka heihin otettiin yhteyttä. Luotettavuuteen vaikuttaa myös aineiston analyysi ja se, kuinka tuloksiin päädyttiin. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 138.) Laadullisessa tutkimuksessa on Eskolan ja Suorannan (2008) mukaan syytä huomioida, että tutkija itse on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. Näin ollen laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa keskeinen luotettavuuden kriteeri on tutkija. (Eskola & Suoranta 2008, 210-211.) Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että tutkija selostaa tutkimuksen toteuttamisen niin tarkasti kuin mahdollista (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2004, 217).

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin lisäämään aineiston hankinnan ja analyysin mahdollisimman tarkalla selostuksella. Lisäksi tuloksia esiteltäessä käytettiin suoria lainauksia, jotta lukija saisi käsityksen, minkä tyyppisiin vastauksiin saadut tulokset perustuvat.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että vastaukset hankittiin kirjallisessa muodossa, jokaiselta tutkittavalta oman sähköpostin välityksellä, niin ettei tutkijan lisäksi kukaan muu päässyt näkemään yksittäisen työntekijän vastauksia (Tuomi & Sarajärvi 2006, 138). Tämä saattoi lisätä tutkittavien innokkuutta vastata kyselyyn todellisten ajatustensa mukaisesti. Aineiston kerääminen kirjallisessa muodossa toisaalta myös laskee luotettavuuden tasoa haastatteluun verrattuna, sillä tutkija ei voi varmistaa, ymmärsikö tutkija oikein sen, mitä tutkittava tarkoittaa.

Laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti myös tämän tutkimuksen aineisto on pieni ja vastausprosentti vain 29 %, joten tulokset eivät ole yleistettävissä laajemmin. Kyseisen yksikön kaikkien työntekijöiden mielipiteestäkin voi antaa tutkimuksen perusteella vain varovaisia arvioita. On mahdollista, että asiakasryhmän iän muutoksen vaikutukset työhön erityisen voimakkaasti kokeneet päättivät vastata kyselyyn, mutta ne, jotka eivät pitäneet muutosta niin merkittävänä, kokivat, ettei heillä ole kyselyyn mitään sanottavaa. Rauramon mukaan tutkittavat saattavat usein kokea myös rasakat ja usein toistuvat kyselyt kuormittaviksi varsinkin, jos tutkittava arvioi niistä saatavan hyödyn pieneksi (Rauramo 2009, 125). Saadut vastaukset sisälsivät kuvauksia vastaanottokodin arjen muutoksesta nuoremman asiakasryhmän myötä ja nämä huomiot työn sisällöstä voivat olla jossain määrin suuntaa antavia suhteessa myös muihin suomalaisiin vastaavaa ikäryhmää hoitaviin vastaanottokoteihin.

Tutkimuksessa käytettiin avoimia kysymyksiä. Avointen kysymysten vastaukset osoittavat mikä vastaajien mielestä on asiassa keskeistä, ne osoittavat vastaajien tietämyksen aiheesta ja asiaan liittyvien tunteiden voimakkuuden (Hirsjärvi ym. 2009, 201). Tutkija ei määritellyt tutkittaville, mitä työhyvinvointi tarkoittaa ja mitä se sisäl-

tää, vaan jokainen vastaaja sai määrittää sen mielessään itse. Tästä huolimatta vastauksissa esiintyi yllättävän runsaasti samankaltaisuutta.

Tutkijan mielestä tutkimuskysymyksiin onnistuttiin vastaamaan. On kuitenkin syytä ottaa huomioon, että muutoksien taustalla voi olla myös muita tekijöitä, joita ei oltu osattu ottaa huomioon tutkimusasetelmassa.

Lähteet

- Ahonen, T. & Pulkkinen, L. 2014. Keskilapsuus. Teoksessa Ihmisen Psykologinen kehitys. Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Nurmi, J., Pulkkinen, L. & Ruoppila I. 2014. Elektroninen aineisto. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ahlgren-Leinvuo, H. 2015. Kuuden suurimman kaupungin lastensuojelun palvelujen ja kustannusten vertailu vuonna 2014. Kuusikko-työryhmän julkaisusarja 4/2015.
- Baldschun, A. 2014. The six dimensions of child welfare employees' occupational well-being. Nordic journal of working life studies. December 2014.
- Bardy, M. 2009. Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Lastensuojelun ytimissä. Toim. Bardy, M. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Helsingin yliopistopaino.
- Dunderfelt, T., 2011. Elämänkaaripsykologia. 14. uud. painos. Helsinki: WSOYpro
- Erään lastensuojelulaitoksen johtava ohjaaja. 2015. Sähköpostiviesti 16.11.2015.
- Finlex. Lastensuojelulaki. Viitattu 17.4.2016
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L9>
- Heino, T. 2014. Lastensuojelun pirullinen tehtävä. Teoksessa Lapsiperheiden hyvinvointi 2014. Toim. Lammi-Taskula, J. & Karvonen, S. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Juvenes Print.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. p., uud. p. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus.
- Kaikko, K. & Friis, L. 2009. Menetelmät lastensuojelun tukena. Teoksessa Lastensuojelun ytimissä. Toim. Bardy, M. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Yliopistopaino: Helsinki.
- Kalland, M., 2015. Kohti parempia lastensuojelun sijoituskäytäntöjä – Sopiva sijaishoti lapselle –hankkeen tuloksia. Teoksessa Lapsi uusissa oloissa - tietoa sijaishuollosta ja adoptiosta. Toim. Sinkkonen, J. & Tervonen-Arnkil, K. 2015. Helsinki: Kustannus oy Duodecim.

Karjalainen, R., Forsberg, H. & Linnas, H. 2012. Lapsi ja lastensuojelu käytännössä. Teoksessa Lapsen kaltoinkohtelu. Toim. Söderholm, A. & Kivitie-Kallio, S. 2. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Laakso, R. 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset – etnografia lastenkotityössä. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Sosiaalityön tutkimuksen laitos. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Laine, M., Kokkinen, L., Kaarela-Tuomaala, A., Valtanen, E., Elovaini, M., Keinänen, M. & Suomi, R. 2010. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010 - Kahden vuosikymmen kehityskulku. Työterveyslaitos. Tampereen: Tampereen yliopistopaino.

Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Työelämä muuttuu, joustaa-ko hyvinvointi? Toim. Blom, R. & Hautaniemi, A. Helsinki: Hakapaino.

Myllärniemi, A. 2006. Huostaanottojen kriteerit pääkaupunkiseudulla. Selvitys pääkaupunkiseudun lastensuojelun sijoituksista. Socca:n ja Heikki Waris –instituutin julkaisusarja 7/2006. Viitattu 23.2.2016

http://www.socca.fi/files/76/Huostaanottojen_kriteerit_paakaupunkiseudulla.pdf

Mänttari-van der Kuip, M. 2015. Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age of austerity. Dissertation. University of Jyväskylä. Jyväskylä studies in education, psychology and social research. Jyväskylä: Jyväskylä university printing house.

Nurmi, J., 2014. Nuoruus. Teoksessa Ihmisen Psykologinen kehitys. Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Nurmi, J., Pulkkinen, L. & Ruoppila I. 2014. Elektroninen aineisto. PS-kustannus.

Pahkin, K., Mattila-Holappa, P., Nielsen, K., Wiezer, N., Wierszal-Bazyl, M., de Jong, T. & Mockallo, Z. 2011. Mielekäs muutos – Kuinka tukea työntekijöiden hyvinvointia organisaatiomuutoksen aikana? Psyres-tutkimushanke. Työterveyslaitos: Helsinki

Pekkarinen, E., 2011. Lastensuojelun tieto ja tutkimus – Asiantuntijoiden näkökulma. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisu 51, 2011. Viitattu 10.12.2015

<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/lastensuojeluntieto.pdf>

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaavat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita

Salminen, M., 2005. Johtaminen, henkilöstön hyvinvointi ja sijaishuollon laatu. Teoksessa Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. 2005. Jyväskylä: Gummerus.

Sinkkonen, J. 2015. Mitä tulisi ottaa huomioon lasta sijoitettaessa. Teoksessa Lapsi uusissa oloissa tietoa sijaishuollosta ja adoptiosta. Toim. Sinkkonen, J. & Tervonen-Arnkil, K. 2015. Helsinki: Kustannus oy Duodecim.

Salo, P., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, K. & Hämäläinen, J. 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuromittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielen-terveys. Työterveyslaitos. Helsinki: Juvenes print.

Sipilä, J. & Österbacka, E. 2013. Enemmän ongelmien ehkäisyä, vähemmän korjailua? Perheitä ja lapsia tukevien palvelujen tuloksellisuus ja kustannusvaikuttavuus. Valtiovarainministeriön julkaisuja 11/2013. Helsinki: VM.

Sosiaali- ja terveysministeriö. N.d.a. Tietoa työhyvinvoinnista. Viitattu 10.11.2015 <http://stm.fi/tietoa-tyohyvinvoinnista>

Sosiaali- ja terveysministeriö. N.d.b. Työhyvinvointi. Viitattu 10.11.2015 <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015. Sosiaalihuoltolaki uudistuu – Uusi sosiaalihuoltolaki (1301/2014) ja siihen liittyvät muut lainsäädäntöuudistukset. Sosiaalihuoltolain aluekierros, kevät 2015 / Lapsiperheet. Koulutusmateriaali.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, Lastensuojelun laatusuositus. Toim. Lavikainen, M., Puustinen-Korhonen, A. & Ruuskanen, K. Viitattu 10.5.2016 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116166/URN_ISBN_978-952-00-3488-7.pdf?sequence=1

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos, 2016. Lastensuojelun käsikirja. Lastensuojeluilmoitus ja lastensuojeluasian vireilletulo. Viitattu 27.5.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojeluilmoitus-ja-lastensuojeluasian-vireilletulo/asian-vireilletulo>

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos, 2016. Lastensuojelun käsikirja. Vastaanottokoti. Viitattu 18.4.2016 <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/vastaanottokoti>

Toivola, K., 2004. Myötätuntuupumus – auttajantyön työperäinen riski. Työterveyslääkäri-lehti. 2004; 22(3): 330-332.

Talentia. n.d. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestön verkkosivut. Työn-
ohjaus. Viitattu 29.5.2016

http://www.talentia.fi/tyoelama/hyva_tyopaikka/ammattitaito_ja_osaaminen

Tuomi, J. & Sarajärvi, A., 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-4. painos.
Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat eettiset periaatteet. 2012-2014. Tutki-
museettinen lautakunta. Viitattu 30.10.2015 [http://www.tenk.fi/fi/eettinen-
ennakkoarviointi-ihmistieteiss%C3%A4/eettiset-periaatteet](http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakkoarviointi-ihmistieteiss%C3%A4/eettiset-periaatteet)

Yliruka, L., Koivisto, J., & Karvinen-Niinikoski, S. Sosiaalialan työolojen hyvä kehittä-
minen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Tallennettu tiedosto
15.2.2015. Viitattu 22.3.2016

[http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-
9402.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-9402.pdf)

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hei!

Opiskelen sosionomiksi Jyväskylän ammattikorkeakoulussa ja kerään yksiköstänne aineistoa opinnäytetyötä varten. Opinnäytetyöni tarkoituksena on kartoittaa yksikönne vastaanotto-osastojen ohjaajien kokemuksia asiakasryhmän iän muutoksesta huhtikuun 2015 jälkeen sekä siitä, millainen merkitys asiakasryhmän iän muutoksella on ollut työntekijöiden työhyvinvoinnille. Saatujen tulosten avulla yksikössänne tehtävää työtä voidaan pyrkiä edelleen kehittämään.

Aineisto opinnäytetyötä varten kerätään sähköisellä Webropol-kyselyllä avoimin kysymyksin. Kyselyyn on valittu avoimet kysymykset, jotta Teidän on mahdollista ilmaista oma mielipiteenne omin sanoin. Avoimet kysymykset eivät ehdota vastauksia, vaan mahdollistavat juuri Teidän mielestänne keskeisimpien seikkojen esille noston. Kysely koostuu neljästä avoimesta kysymyksestä, joihin voitte vastata haluamassanne laajuudessa. Toivon, että vastaatte kysymyksiin mahdollisimman laajasti.

Huolehdin siitä, että antamianne vastauksia säilytetään asianmukaisesti eikä minun lisäkseni kukaan muu pääse niitä näkemään. Kyselyssä saatuja vastauksia tullaan käyttämään vain tässä opinnäytetyössä ja opinnäytetyön valmistuttua aineisto hävitetään asianmukaisesti. Kyselyyn vastataan nimettömänä eikä minkäänlaisia tunnistetietoja Teistä kerätä. Vastaukset pyrin avaamaan opinnäytetyöhön niin, ettei yksittäistä vastausta ja vastaajaa pystytä yhdistämään toisiinsa.

Toivon, että kyselyyn vastaavat kaikki sellaiset työntekijät, jotka ovat työskennelleet vastaanotto-osastolla jo ennen huhtikuuta 2015. Pyydän teitä ystävällisesti vastaamaan 12.2.2016 mennessä. Kyselyyn pääsette vastaamaan oheisen linkin kautta.

Ystävällisin terveisin

Emmi Juntunen

sosionomi (AMK) –opiskelija

XXXX@student.jamk.fi p. 050xxxxxxx

Liite 2. Sähköisen kyselyn kysymykset

1. Miten työsi on muuttunut nuoremman asiakasryhmän myötä?
2. Onko muutos vaikuttanut työhyvinvointiisi? Jos on, miten?
3. Mitä seikkoja työssä tulisi edelleen kehittää asiakasryhmän muututtua?
4. Mihin olet tyytyväinen asiakasryhmän iän muutoksessa?