

MIESTYÖNTEKIJÖIDEN SITOUTUMINEN LASTENSUOJELUN SIJAISHUOLLON LAITOSTYÖHÖN

LAB-AMMATTIKORKEAKOULU
Tutkinto: Sosionomi AMK
Koulutus: Sosiaali- ja terveysala
Syksy 2020
Vesa-Matti Alhonen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Alhonen, Vesa-Matti	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika Syksy 2020
	Sivumäärä 33+2	
Työn nimi Miestyöntekijöiden sitoutuminen lastensuojelun sijaishuollon laitostyöhön		
Tutkinto Sosionomi AMK		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää työtä tukevia rakenteita, jotka lisäävät miestyöntekijöiden pitkäjänteistä sitoutumista lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon työtehtävissä työskentelyyn. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitä yhteisiä tekijöitä löytyy miestyöntekijöiden työtehtäviin sitoutumisen taustalta. Opinnäytetyön tutkimustehtävä oli miestyöntekijöiden kokemukset työn merkityksestä, työhön sitouttavista tekijöistä, sekä omasta roolista miestyöntekijänä työyhteisössä.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin avoimena lomakekyselynä, johon vastasi neljä työntekijää. Kysely oli suunnattu kohdeorganisaatiossa yli 10 vuotta lastensuojelun sijaishuollon laitostyössä työskennelleille miestyöntekijöille. Kyselyn vastausten analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua. Aineiston analyysin perusteella löytyi tutkimusvastauksista kolme teemaa, sekä miestyöntekijöiden kokemuksia miehenä työyhteisössä olemisesta. Teemat olivat merkityksellisyys, mielekkyys ja vastuu.</p> <p>Tulosten perusteella pitkäaikaisesti sijaishuollon laitostyötä tehneet miestyöntekijät kokivat työnsä mielekkääksi ja yhteiskunnallisesti arvostetuksi. Nämä tekijät lisäsivät miesten sitoutumista työhön. Lomakekyselyyn vastanneet työntekijät näkivät, että työyhteisölle on eduksi riittävä heterogeenisyys. Miestyöntekijät kokivat, että heihin kohdistuu työssään sukupuoleen liittyviä odotuksia. Odotuksien koetaan osaltaan hankaloittavan työntekoa nuorten kanssa ja työryhmässä olemista.</p> <p>Lastensuojelun sijaishuollossa asuvien lasten kuntoutumisen onnistumisen näkökulmasta on tärkeää, että heidän tukenaan on pysyviä ihmissuhteita, eivätkä heidän kanssaan työskentelevät aikuiset jatkuvasti vaihdu. Laitoshoidossa asuvien lasten näkökulmasta työntekijärakenteen heterogeenisyys on tärkeää. Riittävä määrä työhönsä pitkäaikaisesti sitoutuneita miestyöntekijöitä takaa heterogeenisyyden lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon naisvaltaisella alalla.</p>		
Asiasanat: lastensuojelu, sijaishuolto, sitoutuminen, segregatio		

Abstract

Author	Type of publication	Published
Alhonen, Vesa-Matti	Bachelor's thesis	Autumn 2020
	Number of pages	
	33+2	
Title of publication		
Male employees' commitment to working in institutional child protection foster care		
Name of Degree		
Bachelor of Social Services		
Abstract		
<p>The purpose of this thesis is to develop structures that support and enhance male employees' long-term commitment to their work in institutional child protection foster care. The aim is to investigate common factors underlying male employees' commitment to their work-related tasks. This goal was achieved by exploring men's experiences of their work's significance, the factors affecting their work commitment, and the role of being a male employee in the work community.</p> <p>The research data was collected by a questionnaire which four employees answered. In the target organization, the questionnaire was directed specifically at male employees with over ten years' work experience in institutional foster care. The answers were analyzed thematically, revealing three main themes: significance, meaningfulness and responsibility. The questionnaires also provided information about male employees' experiences of being a man in the work community.</p> <p>The results show that men with lengthy experience in the given field felt their work to be meaningful and socially valued. These factors increased the men's commitment to their work. The respondents considered sufficient heterogeneity to be an advantage to the work community, and also reported encountering certain gender-related expectations. These expectations were partially experienced as hindrances to working with youths and in work groups.</p> <p>For institutional foster care to succeed, it is crucial for the children in care to be supported by stable and enduring adult relationships. From the children's perspective, the heterogeneity of the employee group is also an important issue. A sufficient proportion of male employees committed to long-term work ensures heterogeneity in predominantly female-run institutional foster care.</p>		
Keywords		
child protection, foster care, commitment, segregation		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	LASTENSUOJELU	3
2.1	Lastensuojelun perustehtävä	3
2.2	Sijaishuolto	4
3	TYÖHÖN SITOUTUMINEN JA SEGREGAATIO	7
3.1	Työhön sitoutuminen	7
3.2	Sukupuolen mukainen segregatio	8
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ	10
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	11
5.1	Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu	11
5.2	Aineiston analyysi	11
6	TULOKSET	15
6.1	Työn merkityksellisyys	15
6.2	Työn mielekkyys	17
6.3	Työn vastuullisuus	18
6.4	Miestyöntekijänä työyhteisössä	20
7	POHDINTA	23
7.1	Tulosten tarkastelua	23
7.2	Tulosten luotettavuus ja eettisyys	26
7.3	Johtopäätökset	27
	LÄHTEET	30
	LIITTEET	34

1 JOHDANTO

Sosiaalialalla työskentelee huomattavasti vähemmän miehiä kuin naisia. Sama ilmiö näyttäytyy myös lastensuojelun sijaishuollon laitostyössä. (Huhta, Kempe, Leinonen & Uosukainen 2007, 9.) Oman yli kymmenen vuoden lastensuojelulaitoksessa työskentelyn perusteella olen havainnut, että miestyöntekijöiden määrä ja pitkäjänteiseen työskentelyyn sitoutuminen on vaihdellut eri aikoina paljon. Työurani aikana lastensuojelun sijaishuollon laitostyö on muuttunut kurinpidollisesta hoidollisempaan suuntaan. Muutoksen taustalla ovat sekä lainsäädännölliset että yhteiskunnalliset muutokset. Havaintojeni mukaan naistryöntekijöille on lähtökohtaisesti ollut helpompaa asettua huolenpitäjän asemaan. Miehillä muuttunut laitoshoidon maailma on näyttäytynyt jopa pelottavana, koska mahdollisuutta vanhojen aikojen mielivaltaiseen kurinpitoon ei enää ole. Kokemukseni mukaan työntekijöiden sitoutumisella työhön, sekä myös sukupuolella on merkitystä hoidettavien nuorten ja myös koko työyhteisön kannalta. Henkilökunnan sukupuolirakenteen merkitys koko työryhmän toimintakulttuurin rakentumiseen on suuri.

Henkilöstön pysyvyyden varmistaminen on tärkeä tekijä lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon laadun kehittämisessä. Laitosten henkilökunnan rotaatio on nopeaa ja siksi pitkäjänteinen toimintakulttuuri jää syntymättä. (Timonen-Kallio, Yliruka & Närhi 2017, 15.) Lyhyet ja kesken sijoituksen katkeavat suhteet vaikuttavat sijoitettujen lasten ja nuorten elämään, joilla on jo ennen sijoitusta usein paljon kokemuksia asuinpaikkojen vaihdoksista ja katkenneista ihmissuhteista. Sijaishuollon vaikuttavuutta mitattaessa tärkeimmäksi asiaksi nousee lasten ja aikuisten välisen vuorovaikutuksen avulla syntyvä suhde. (Eronen & Laakso 2016, 25.) Hoidettavien nuorten kuntoutumisen kannalta on tärkeää, että miestyöntekijät kiinnittyisivät työhön ja sen prosesseihin riittävästi.

Opinnäytetyöni tarkastelee niitä tekijöitä lastensuojelun sijaishuollon laitostyössä, jotka ovat saaneet miestyöntekijät sitoutumaan pitkäjänteiseen työskentelyyn naisvaltaisella alalla. Opinnäytetyöni kohdeorganisaationa on keskisuuri sosiaalialan toimija. Yritys toimii lastensuojelun avo-, laitos-, ja jälkihuollon palveluiden parissa ja työllistää tällä hetkellä (2020) noin 100 työntekijää. Opinnäytetyössä haastateltiin avoimella lomakekyselyllä pitkään alalla toimineita miestyöntekijöitä, joilla on yli 10 vuoden työkokemus vaativasta laitostyöstä. Opinnäytetyö tehtiin laadullisena tutkimuksena, jossa selvitettiin avoimen kyselylomakkeen avulla työntekijöiden kokemuksia työstä lastensuojelulaitoksessa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää sellaisia työtä tukevia rakenteita, jotka lisäävät miestyöntekijöiden pitkäjänteistä sitoutumista opinnäytetyön

kohdeorganisaatiossa lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon työskentelyyn.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mitä yhteisiä tekijöitä löytyy miestyöntekijöiden lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon työtehtäviin sitoutumisen taustalta.

Opinnäytetyön tutkimustehtävät ovat miestyöntekijöiden kokemukset työn merkityksestä, työhön sitouttavista tekijöistä, sekä omasta roolista miestyöntekijänä työyhteisössä.

2 LASTENSUOJELU

2.1 Lastensuojelun perustehtävä

Kaikilla lapsilla on oikeus onnelliseen ja turvalliseen lapsuuteen sekä hyvään elämään. Lapsilla on iästä ja kehitystasosta johtuen puutteellinen kyky suojata itseään. Lapset ovat haavoittuvassa asemassa ja he ovat riippuvaisia aikuisten antamasta hoivasta, suojelusta ja huolenpidosta. Silloin kun lapsen huoltajat eivät kykene vastaamaan asianmukaisesti tästä tehtävästä, kasvun ja kehityksen suojelusta tulee myös kodin ulkopuolisten aikuisten tehtävä. Lasten oikeudellinen asema on viime vuosikymmeninä vahvistunut. Lapsella on kaikille muillekin kuuluvien oikeuksien lisäksi myös oikeus erityiseen suojeluun ja osallisuuteen. Lapselle kuuluvista oikeuksista huolimatta he eivät voi aina kokonaisvaltaisesti pitää puoliaan, joten aikuisten täytyy tehdä se heidän puolestaan. Viime sijassa lapsen suojelu on lastensuojelun viranhaltijan tehtävä. (Saastamoinen 2016, 1–5.)

Lastensuojelussa työtä määrittävänä ja ohjaavana tekijänä toimii Lastensuojelulaki. Lastensuojelun käsikirjan (THL 2020b) mukaan lastensuojelun olennaiset kolme perustehtävää ovat: yleisiin kasvuolosuhteisiin vaikuttaminen, tuen tarjoaminen vanhemmille ja varsinainen lasten suojelutehtävä. Lastensuojelulaki määrittää lastensuojelun järjestämisen kuntien vastuulle. Lastensuojelussa on aina toimittava mahdollisimman vähäisin ja lapsen edun kannalta tarpeellisin toimin. Lastensuojelulain tarkoitus on turvallisen kasvuympäristön varmistaminen, tasapainoisen ja monipuolisen kehityksen varmistaminen lapsille. Laki pyrkii vahvistamaan lapsen ja perheen kehitystä, hyvinvointia ja ehkäisemään ongelmia puuttamalla niihin mahdollisimman varhain. (Lastensuojelulaki 417/2007, 1§ & 2§.)

Kaikon ja Friisin (2013, 108) mukaan lastensuojelutyön ytimessä ovat ihmisten väliset suhteet. Työntekijä ja hoidettava lapsi määrittävät yhdessä perusteet kuntouttavalle suhteelle. Lastensuojelun ammattilaisten työ syntyy suhteissa asiakkaiden kanssa ja kaikki näkemykset sekä päämäärät muovautuvat työntekijän ja asiakkaan välillä heidän suhteensa kautta. Vuorovaikutus työntekijän ja asiakkaan välillä on kaiken toiminnan keskiössä. Lastensuojelun piirissä olevat lapset joutuvat usein tahtomattaan kokemaan paljon muutoksia suhteessa heitä hoitaviin aikuisiin. Jatkuvuuden tulisi olla isona tavoitteena sekä asuinpaikan, että hoitavien aikuisten osalta.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tilastojen mukaan lastensuojelun avohuollon piirissä olleiden lasten ja nuorten määrä nousi vuoteen 2015 saakka huomattavasti. Uuden sosiaalihuoltolain tullessa voimaan siirtyi suuri osa asiakkaista sosiaalihuoltolain mukaisiin palveluihin. Lastensuojelun avohuollon asiakkaina oli vuonna 2019 52 852 lasta ja nuorta. Lastensuojelun sijaishuoltoon ohjautuneiden lasten määrä on noussut siten, että kaikkien 0–20-vuotiaiden sijoitettujen määrä oli kasvanut vuoden 2010 lukemasta 17 203 vuoteen 2019 mennessä lukemaan 18 928. (Forsell, Kuoppala & Säkkinen 2020.)

2.2 Sijaishuolto

Lastensuojelun sijaishuollolla tarkoitetaan huostaanotetun, hallinto-oikeuden väliaikaisen määräyksen perusteella sijoitetun ja kiireellisesti sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Sijaishuolto voidaan järjestää laitoshoidona, perhehoitona tai muulla lapsen tarpeiden edellyttämällä tavalla (Lastensuojelulaki 417/2007, 49§.). Perhehoito on lastensuojelulain mukaan lapsen pysyväisluontoisessa sijoituksessa ensisijainen ratkaisu. Perhehoitoon sijoittaminen ei kuitenkaan aina ole mahdollista. Silloin kun lapsi oireilee erityisen vaativasti ja tilanne vaatii erityistä ammatillista osaamista, on laitoshoidon tarpeen (STM 2020a, 11.) Lastensuojelulain (417/2007, 50§) mukaan sijaishuoltopaikan valinnassa tärkeänä kriteerinä on yhtä lailla läheissuhteiden pysyvyyden turvaaminen, kuin myös hoito- ja aikuissuhteiden pysyvyys sijaishuoltopaikassa.

Huostaanotto on toimenpiteenä viimesijaisin tapa turvata lapsen kasvu ja kehitys. Huostaanotto tarkoittaa, että vastuu lapsen hoidosta ja kasvatuksesta siirtyy viranomaisille. (THL 2020b.) Huostaanotto tulee kyseeseen siinä äärimmäisessä tilanteessa, jossa lapsen kasvuolosuhteet vaarantavat vakavasti kasvun ja kehityksen mahdollisuuksia tai lapsi itse omalla toiminnallaan vaarantaa oman terveytensä. Huostaanoton valmistelu ja sijaishuollon järjestäminen aloitetaan vasta siinä tapauksessa, kun avohuollon toimet eivät riitä ja sijaishuoltoon siirtymiseen nähdään olevan lapsen edun mukainen ratkaisu. (Lastensuojelulaki 417/2007, 40§.) Känkäsen (2013, 265) mukaan sijaishuolto voi merkitä lapselle ja hänen perheelleen hyvin erilaisia kokemuksia ja ratkaisuja: lyhytaikaisen, tilapäiseksi jäävän sijoituksen tai vauvasta aikuisikään kestävästä asuinpaikasta.

Lastensuojelun sijaishuollossa laitoshoidolla tarkoitetaan sijoitettujen lasten tai nuorten ympärivuorokautista hoitoa, jonka tulee olla Lastensuojelulain (417/2007),

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) ja Yksityisistä sosiaalipalveluista annetun lain (922/2011) mukaista. Lisäksi palvelua ohjaa ja säätelee Lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetun lain (190/2019) mukaiset kasvu- ja kehitysedellytykset. Huostaanottopäätöksen jälkeen lapsen arki siirtyy vanhempien kodista niin sanottuun julkiseen kotiin, jossa työntekijät huolehtivat vanhempien sijasta lapsen kasvatuksesta, hoidosta ja arjen sujumisesta. (Pösö 2016, 11–12.)

Heinon (2013, 94–98) mukaan sijaishuollon laitoshoidon tarpeessa olevalla nuorella voi olla haasteita mm. vuorovaikutukseen liittyen, asosiaalista käytöstä, psyykkistä oireilua, aggressiivista käytöstä, traumataustaista käytöshäiriötä, koulunkäynnin hankaluuksia, ongelmia perheen sisäiseen vuorovaikutukseen liittyen tai päihdeongelmia. Nuorilla on taustallaan esimerkiksi perheen matalaan taloudelliseen asemaan, huolto- ja tapaamisriitoihin tai yksinhuoltajuuteen liittyviä tekijöitä sekä mielenterveyteen ja päihteisiin liittyviä ongelmia. Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportin mukaan kattavia tilastoja lasten ja perheiden tilanteesta ja työn vaikutuksista sijaishuollon aikana ei ole, mutta etenkin teini-ikäisten nuorten kohdalla sijoitus nähdään yhä useammin tarpeellisena (STM 2020a, 11).

Känkäsen (2013, 264–265) mukaan syntymäkodin ulkopuolelle sijoitetun lapsen taival on saattanut sisältää monia mutkikkaita siirtymiä paikasta ja elämänvaiheesta toiseen. Sijoituksesta muodostuu aivan erityinen taival osana lapsen elämäntietoa. Sijoitus merkitsee aina lapselle suuria muutoksia. Lastensuojelun piirissä oleville lapsille on usein kerennyt koostumaan lukuisa määrä kokemuksia kotioloista, laitossijoituksista ja siirtymistä paikasta toiseen. Matkan varrella on kokemusmaailmaan voinut sisältyä vaihtelua toivosta epätoivoon, häpeästä huojennukseen. Omanarvontunto ja hyvinvointi rakentuvat pitkäkestoisesti koko elämänhistorian janan aikana ja kantavat parhaassa tapauksessa pitkälle tulevaisuuteen. Sijaishuollossa työntekijän välittävä, aktiivinen ja rehellinen suhde nuoreen toimii lähtökohtana muutokselle.

Kiinnittymisen, pysyvyyden ja johonkin kuulumisen kysymykset ovat nuorten elämässä paljon läsnä. Eläminen jossain paikassa on vaikeaa, jos ei koe kuuluvansa mihinkään. Sijaishuoltopaikkojen vaihdokset ja ihmissuhteiden katkeamiset ovat lähes varma tapa tuottaa ongelmia nuoren elämään. (Känkänen 2013, 266.) Woodin ja Selwynin (2017, 21) mukaan kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten mahdollisuuden hyvinvointiin ovat heikkommat kuin oman perheensä kanssa asuvien lasten. Näiden lasten tilanne on sikäli erityinen, että he elävät arkea yhdessä lastensuojelulaitoksen työntekijöiden, eivät omien

vanhempiensa kanssa. Sen vuoksi on luonnollista, että huostassa olevien lasten elämässä korostuu suhteet laitoksen työntekijöihin omien perhesuhteiden rinnalla.

Kasvuympäristö, jossa yhdistyy jatkuva hoito ja kasvatusta muodostaa turvallisen ja hyvän arjen. Elämäntilanteen ja lapsen yksilöllisten tarpeiden huomioiminen rakentavat pohjan laadukkaalle työlle. Lastensuojelun sijaishuollon laitostyössä yksilöllinen kuntoutustyö on vahvaa ammatillista osaamista vaativa tehtävä. Tavoitteet, niiden arviointi ja tarvittaessa muuttaminen ovat lähtökohdina sille osaamiselle, jonka varassa työtä tehdään.

Moniammatillinen yhteistyö on tärkeässä roolissa lasten erilaisten taustojen ja tarpeiden kanssa työskennellessä. (Timonen-Kallio & ym. 2017, 13–14.)

Hoikkalan ja Lavikaisen (2015, 28) mukaan onnistunut ihmissuhdetyö edellyttää osaavaa ja hyvinvoivaa henkilökuntaa. Hoikkalan ja Lavikaisen sijaishuollon laatua koskevassa selvityksessä haastateltiin lastensuojelun ammattilaistoimijoita ja laillisuusvalvojia.

Haastattelujen mukaan osaava ja hyvinvoiva henkilökunta pystyy kohtaamaan lapsen hankalallakin hetkellä kannustavasti ja kannattelevasti. Aikuiset kohtaavat lapset lempeästi, sitoutuvat elämään arkea lapsen rinnalla, sekä ovat ammatillisesti vahvoja ja taitavia. Pysyvien suhteiden ylläpitäminen lapselle läheisiin ihmisiin on tärkeää lastensuojelulaitoksen valinnassa. Lapsen yhteys perheenjäseniin ja muihin läheisiin on pystyttävä turvaamaan, sekä myös huolehdittava myös hoitavien aikuisten pysyvyydestä. (Lastensuojelulaki 417/2007, 54§.)

Lastensuojelulaitoksessa nuoren hoito- ja kuntoutustyö tapahtuu tiiviin ja läheisen omaohjaajasuhteen kautta. Työskentelyn keskiössä on suhteen rakentaminen nuoreen. Läheiset ihmissuhteet luovat pohjan kaikelle oman identiteetin kehitykselle.

Sijaishuollossa työskentely edellyttää aikuiselta taitoa asettua suhteeseen lapsen tai nuoren kanssa. Ainutkertaisuus ja merkityksellisyys tuottavat lapselle kokemuksen hänen yksilöllisestä ainutkertaisuudestaan ja merkityksellisyydestään. Turvallinen vuorovaikutus ja nuoren aito kohtaaminen tuottavat korjaavan kiintymyssuhteen. Välitön ja läheinen vuorovaikutus omaohjaajan ja nuoren välillä edesauttavat kiintymyssuhteen muodostumista. Kuntouttavaa työtä tehdään yhtä lailla arjen rutiinien muodossa, kuin varaamalla myös yhteistä omaohjaaja-aikaa. (Timonen-Kallio & ym. 2017, 26.)

3 TYÖHÖN SITOUTUMINEN JA SEGREGAATIO

3.1 Työhön sitoutuminen

Työhön sitoutumisen perustana toimii työmotivaatio. Työmotivaatio tarkoittaa yksilön kokonaistilaa, joka tuottaa energiaa, kohdentaa ja ylläpitää työntekijän halua toimia kyseisessä työtehtävässä menestyksekkäästi ja sitoutuneesti. Motivoitunutta työntekijää kuvaa toiminnanhalu, toiminnan synnyttäminen, tavoitteisiin suuntautuminen, sekä jatkuvuus. (Vartiainen & Nurmela 2002, 188.) Työntekijä sitoutuu työhön suhteessa siihen yhteisöön, jossa hän työskentelee. Työhön sitoutuminen on vastavuoroinen tila työntekijän ja yhteisön välillä. Lähtökohtana työhön motivoitumisella on kiinnostus omaan työtehtävään ja sitoutuminen organisaation tavoitteille. Motivoitunut ja sitoutunut työntekijä hyväksyy ja samaistuu edustamansa organisaation arvomaailmaan, on valmis työskentelemään yhteisten tavoitteiden eteen ja omaa halun pysyä yhteisön jäsenenä. (Jokivuori 2002, 19.) Sitoutuminen työhön ja oman työidentiteetin muodostuminen on oleellista, ja mahdollistaa työtyytyväisyyden sekä työhyvinvoinnin. Kiinnittyminen työtehtäviin ja työyhteisöön on tärkeä ulottuvuus työnteossa, sillä se vaikutus on laaja koko organisaation hyvään toimintaan. Sitoutunut työyhteisö toimii laadun takeena tuotettavalle palvelulle ja vaikuttaa laajasti koko yhteiskunnan ja organisaation toimintaan. (Cohen 2003, 3–6.)

Työn imu tarkoittaa positiivista tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imua kokeva työntekijä menee hyväntuulisena töihin, näkee työnsä kiinnostavana ja olonsa motivoituneeksi töitä tehdessään. Työn imua kokeva työntekijä sitoutuu työtehtäväänsä. Tarmokas työntekijä kokee itsensä energiseksi, panostaa työhönsä ja ponnistelee myös vastoinkäymisten hetkinä. Omistautunut työntekijä tuntee kokemusta työnsä merkityksellisyydestä, toimii innostuneesti. Työntekijä inspiroituu työnsä haasteista ja kokee ylpeyttä työtään ja omaa toimintaansa kohtaan. Uppoutunut työntekijä nauttii, kun saa keskittyä syvästi ja paneutua työhönsä. (Työterveyslaitos 2020.)

Sosiaalialalla työ on kiireistä ja ennakoimatonta. Työ sisältää sekä henkisiä että fyysisiä kuormitustekijöitä. Työntekijä pystyy antamaan vahvan työpanoksen työyhteisölle silloin kun hän voi hyvin ja on sitoutunut työhönsä. Liian määrävissä asemassa oleva työelämä voi olla yksilön kannalta myös riskitekijä, etenkin jos työssä on paljon kuormittavia stressitekijöitä. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 56–74.) Sosiaali- ja terveysministeriön (2020b) mukaan työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työntekijöiden vähäiseen vaihtuvuuteen työpaikoilla. Työhyvinvointi ja siihen sitoutuminen koostuu työn

mielekkyydestä, terveestä työympäristöstä ja turvallisuudesta. Lisäksi työtä tukevia rakenteita ovat motivoiva johtaminen, hyvä työilmapiiri ja työntekijöiden ammatillinen osaaminen. Oman työn merkityksellisyys on tärkeä tekijä työn mielekkyyden kannalta ja henkinen hyvinvointi on suorassa yhteydessä näihin tekijöihin. (Syväjärvi, Lehtopuu, Perttula, Häikiö & Jokela 2012, 50). Mekaanisia ja ammatillisesti matalat vaatimukset sisältävissä työtehtävissä työntekijä voidaan korvata helposti uudella, korkeammat osaamisvaatimukset omaavissa organisaatioissa työntekijöiden pysyvyydestä huolehtiminen on taas erittäin tärkeää. (Jokivuori 2002, 11.)

Alasoini (2007, 106–120) on pohtinut työelämän luottamusta ja vastavuoroisuutta Suomessa. Psykologisen sopimuksen eli työntekijöiden kokemuksia, käsityksiä ja uskomuksia oikeudesta saada työn tekemisen vastineeksi palkkio. Alasoini on nostanut esille psykologisen sopimuksen merkitystä työhön sitoutumisen ja työelämän laadun takeena. Luottamus, inhimillinen kohtelu, arvostus, uskollisuus, uralla eteneminen ja turvallisuus liittyvät työntekijän ja työnantajan suhteeseen. Taloudellisten arvot ovat selkeästi mitattavia palkkioita. Psykologisessa sopimuksessa on kyse myös tulevaisuuteen katsovasta ajattelutavasta. Sosiologisessa tutkimuksessa on Jokivuoren (2002, 10) mukaan tutkittu organisaatioon sitoutumista. Organisaatiositoutumisella on nähty olevan yhteys moniin tärkeisiin miellettyihin asioihin ja sen on havaittu olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen, sairauspoissaoloihin, työpaikkojen vaihtamiseen.

3.2 Sukupuolen mukainen segregatio

Sukupuolen mukainen segregatio tarkoittaa sukupuolten välistä eriytymistä, eriyttämistä ja epätasapainoa. Ammattialojen välinen segregatio on Suomessa jyrkkää ja alkaa jo koulutusvalinnoissa. (Närvi & Teräsaho 2017, 3.) Sukupuolen mukaista segregatiota esiintyy kahdenlaista; vaakasuoraa eli horisontaalista ja pystysuoraa eli vertikaalista. Horisontaalinen segregatio tarkoittaa naisten ja miesten toimintaa eri ammateissa, työpaikoissa ja toimialoilla. Vertikaalinen segregatio taas viittaa naisten ja miesten jakautumista vaativuudeltaan eritasoisin tehtäviin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010, 22.). Suomessa suurin osa työyhteisöistä on jakautunut joko nais- tai miesvaltaisiksi. (Korvajärvi 2010, 185.)

2010- luvun aikana muutosta on hieman tapahtunut siihen suuntaan, että naiset ovat alkaneet kouluttautua miesvaltaisille aloille, mutta päinvastaista siirtymää ei ole tapahtunut. Naiset sijoittuvat yhä enemmän kunnalliselle sektorille naisvaltaisiin

työpaikkoihin ja miehet yksityiselle sektorille miesvaltaisiin työpaikkoihin. Suomessa on pitkät perinteet sellaisesta ajattelusta, että ihmisten kanssa tehtävä hyvinvointia edistävä ja ylläpitävä työ on naisten työtä. (Korvajärvi 2010, 186.)

Yleensä ammattien sukupuolen mukaista segregatiota pidetään negatiivisena ja haitallisena ilmiönä. Miesten ja naisten alojen arvostuksen ja palkkauksen välisen eron nähdään johtuvan segregatiosta. (Korvajärvi 2010, 186–187.) Julkusen (2010, 134–135) mukaan ammatillisten töiden eriytyminen sekä horisontaalisesti, että vertikaalisesti johtuu pitkälti koulutusvalinnoista.

Sosiaalialalla miehiä työskentelee huomattavasti vähemmän kuin naisia. Sosiaalialalla työskentelevien miesten pieni määrä on peräisin työelämän segregatiosta. (Huhta ym. 2007, 9.) Korvajärven (2010, 186) mukaan muissa EU-maissa työelämän muutos on nopeampaa verrattuna Suomeen. Suomessa on edelleen vahva jakautuminen miesten ja naisten aloihin. Lääkärin ammatti on Korvajärven mukaan miesvaltainen, mutta tarkasteltaessa tarkemmin ammatti on jakautunut sukupuolen mukaisiin tehtäviin. Kirurgina työskentelee miehiä ja lastenlääkäreinä naisia. Eniten miehiä sosiaalialalla työskentelee sosiaalityöntekijöinä ja vähiten lasten päivähoidossa. (Allasmaa 2011, 2.)

Miehet ovat nähneet sosiaalialalla heitä kiinnostavina tekijöinä hyvän työtilanteen, ihmisten kanssa työskentelyn ja mahdollisuuden auttaa heikommassa tilanteessa olevia. Miehet ovat hakeutuneet sosiaalialan työkentälle joko tietoisesti, taipumuksen myötä tai kokemuksen perusteella. Vanhemmilta opittu malli on myös toiminut vaikuttimena alalle päätymiseen. (Soininen 2008, 43–46.) Terveystieteen tutkija Susanna Sewtz (2006; 59, 162) toteaa, että sukupuolen mukaan eriytyneessä työnjaossa naisten aloina nähdään palveluun, hoivaan ja kasvatukseen liittyvät tehtävät. Miesten taas katsotaan kuuluvan tuotantoon, talouteen tai politiikkaan liittyvien työtehtävien piiriin. Erityisesti sosiaalialan ammatteihin katsotaan liittyvän naisellisia ominaisuuksia kuten empatiakyky ja hoivavietti.

Hintsala (2005, 119) on väitöskirjassaan avannut miehiä sosiaalialalla motivoivia tekijöitä seuraavasti: vaikuttimina työssä ovat olleet mahdollisuus edetä uralla, työn haasteet, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja siihen liittyviin päätöksiin sekä vaihtelevuus. Riippumattomuus ja itsenäisyys lisääntyvät iän ja kokemuksen myötä molemmilla sukupuolilla. Iän myötä myös kokemus oman työn merkityksellisyydestä kasvaa. Oikeudenmukaisuus asiakastyössä, vastuu ja päätöksentekovoima työyhteisössä ovat enemmän naisten ominaisuuksia. Miehet kokevat hoitotyössä epätasa-arvoisuutta sukupuoleen ja ikään liittyvissä kysymyksissä. Miehet arvioivat, että heillä on työyhteisössä enemmän vaikutusvaltaa kuin naisilla.

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää sellaisia työtä tukevia rakenteita, jotka lisäävät miestyöntekijöiden pitkäjänteistä sitoutumista lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon kohdeorganisaatiossa työskentelyyn. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mitä yhteisiä tekijöitä löytyy miestyöntekijöiden lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon työtehtäviin sitoutumisen taustalta. Opinnäytetyön tutkimustehtävät ovat miestyöntekijöiden kokemukset työn merkityksestä, työhön sitouttavista tekijöistä, sekä omasta roolista miestyöntekijänä työyhteisössä.

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruu

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tavoitteena laadullisessa tutkimuksessa on pyrkiä ymmärtämään tutkimuskohteena olevia ilmiöitä tutkittavien näkökulmasta. Laatu on määrän sijaan etusijalla laadullisessa tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 173.) Tavoitteena on löytää tai paljastaa tosiasioita ja näyttää toteen jo olemassa olevia väittämiä. Yksi tyypillinen piirre laadullisessa tutkimuksessa on se, että tutkimussuunnitelma muotoutuu koko ajan tutkimuksen edetessä. Olosuhteet voivat muuttua matkan varrella, joten tutkimuksen toteutus vaatii joustavuutta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 161–164.) Opinnäytetyön tutkimussuunnitelma kehittyi hiljalleen ja muuttuikin hieman työn edetessä.

Laadullisessa tutkimuksessa ihminen on tiedon keräämisen väline (Hirsjärvi ym. 2015, 164). Opinnäytetyön tutkimusaineisto koostui lastensuojelun sijaishuollon laitostyössä vähintään kymmenen vuotta työskennelleiden miestyöntekijöiden kokemuksista, jotka kerättiin avoimella kyselylomakkeella. Avoimella lomakekyselyllä pystytään tutkimaan ilmiöitä ja hakemaan vastauksia erilaisiin ongelmiin. Avoimessa lomakekyselyssä kysytään tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun kannalta merkittäviä kysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87.) Kyselyn vastaajiksi valittiin neljä miestyöntekijää opinnäytetyön kohdeorganisaatiosta. Kyseiset työntekijät valikoituivat haastateltaviksi, koska he kaikki täyttivät tutkimustehtävän kannalta oleelliset tekijät; miessukupuolen ja pitkäkestoisen uran lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidossa. Laadullisessa tutkimuksessa suositaan kohdejoukon valitsemista tarkoituksenmukaisesti ja tavoitteena on kuvata todellista elämää mahdollisimman realistisesti. (Hirsjärvi, ym. 2015, 161–164.)

Kysely tapahtui sähköpostilla, jossa haastateltavat vastasivat avoimiin kysymyksiin vapaamuotoisesti kirjallisesti. Haastattelukysymykset käytiin läpi ja aihetta alustettiin myös suullisesti ennen kuin työntekijät vastasivat itsenäisesti kysymyksiin.

5.2 Aineiston analyysi

Opinnäytetyön analyysitavaksi valittiin teemoittelu. Aihepiirit jäsenellään, pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaan. Teemojen esiintymistä aineistossa on siten mahdollista vertailla. Varsinaiset aiheet, teemat ja näkökannat etsitään lopulta aineistosta.

(Tuomi & Sarajärvi 2018, 105–107.) Analyysissa pyrittiin kuvaamaan tutkimusaihetta mahdollisimman tiiviissä ja yleisessä muodossa. Teemoittelun taustana oli opinnäytetyön teoreettinen viitekehys. Teoreettisena viitekehysenä opinnäytetyössä oli lastensuojelua, sijaishuoltoa, sukupuolten välistä segregaatiota ja työhön sitoutumista käsittelevä kirjallisuus sekä muutamat aihetta sivuavat aiemmat tutkimukset. Teemoittelua tehtäessä pidettiin mielessä opinnäytetyön tarkoitus ja pyrittiin löytämään oleellisia teemoja siihen peilaten.

Opinnäytetyössä tavoiteltiin tietoa tutkimuskohteiden näkemyksistä ja kokemuksista tutkittavasta aiheesta. Tavoitteena oli löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimustehtävien mukaisesti. Tutkimukseen valittiin neljä haastateltavaa, jotta aineiston määrä pysyisi maltillisena ja työn kokonaisuus sopivana. Vastausten myötä syntyi tunne, että materiaalia olisi voinut olla enemmänkin, jotta aineistoa olisi voinut hyödyntää vielä paremmin. Aineistoa oli kuitenkin opinnäytetyön laajuus huomioon ottaen riittävästi. Aineistosta pystyi poimimaan teemoittelun avulla selkeitä yhtenäisiä teemoja, vaikka myös eroavaisuuksia löytyi jonkin verran.

Opinnäytetyön vastauksia tutkittaessa apuvälineenä toimi värikoodaus. (kuvio 1) Saman tyyppiset vastaukset erotettiin tekstistä värittämällä ne eri väreillä. Yhteisen teeman sisältävät vastaukset yhdistettiin ja aineistoa tiivistettiin. Kaikki vastaukset käsiteltiin värikoodaamalla ja myöhemmin koottiin koodauksen avulla muodostetuista teemoista visuaalinen taulukko, joka helpotti aineiston analyysia (kuvio 2).

Kysymys 2. Mitkä asiat sitouttavat työtehtävään ja ovat vaikuttaneet motivoitumiseen pitkäjänteiseen työntekoon samoissa työtehtävissä?

Työn merkityksellisyys = keltainen väri

Työn mielekkyys = vihreä väri

Työn vastuullisuus = punainen väri

Mukava juttu tehdä työtä missä pääsee mahdollisesti auttamaan ihmisiä, on yhteiskunnallisesti arvostettavaa.

Tunne ja kokemus siitä, että tehtävä työ on tuloksellista ja tärkeää

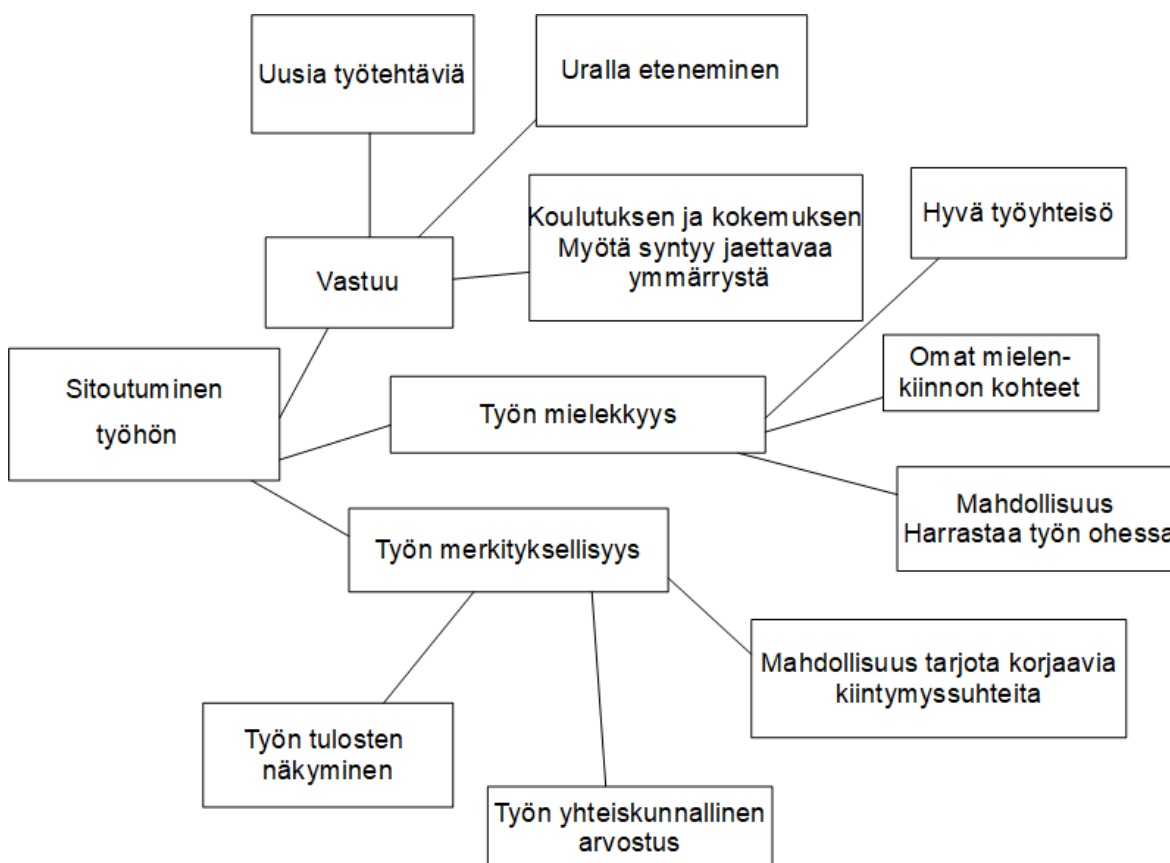
Mahdollisuus ohjata, opastaa, valmentaa nuoria mielekkäissä vapaa-ajan toiminnoissa.

Työnteon mielekkyys ja omien mielenkiinnon kohteiden tuominen työhön on se asia mikä pitää minut tässä tehtävässä.

Kokemuksen korostuminen työtehtävässä

Uralla eteneminen

Kuvio 1. Esimerkki värikoodauksesta.



Kuvio 2. Esimerkki visuaalisesta taulukosta

Koko aineiston koodaaminen eri väreillä helpotti nostamaan tekstistä esille toistuvia teemoja. Visuaalinen taulukko havainnollisti esiin nousseita teemoja.

Teemoittelun avulla tutkimusaineistosta muodostui kolme pääteemaa liittyen miestyöntekijöiden sitoutumiseen lastensuojelun sijaishuollon laitostyöhön. Teemat olivat työn merkityksellisyys, työn mielekkyys ja työn vastuullisuus. Seuraavassa luvussa esitellään tutkimustulokset yksitellen jokaisen teeman osalta sekä miestyöntekijöiden kokemuksia työyhteisössä olemisesta.

6 TULOKSET

6.1 Työn merkityksellisyys

Lastensuojelun sijaishuollon laitostyössä työskentelevät miestyöntekijät kertoivat vastauksissaan yhteneväisesti merkityksellisyyden kokemuksista työssään. Vastauksissa erottui oman työn merkityksellisyys sekä itselle, nuorille ja heidän perheilleen, että laajemmin yhteiskunnalle.

Vastaajat kertoivat samansuuntaisesti kokemuksistaan nuorten kanssa yhdessä toimimisen ja koko perheelle avun antamisen merkityksellisyydestä. Yksi yhteinen merkityksellinen kokemus kaikilla vastaajilla oli oman työn tuloksen konkreettinen näkeminen pitkän hoitosuhteen myötä, joskus vasta vuosien päästä asiakassuhteen päättymisen jälkeen ja ne edistysaskeleet, joita nuori pystyy ottamaan omassa elämässään.

”Pitkien sijoitusten myötä näkyvät nuorten kehitysaskeleet omassa elämässään tuottavat mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä työhön” Vastaaja 1

”Tunne ja kokemus siitä, että asiakkaan kanssa tehtävä työ on tuloksellista ja tärkeää, voi auttaa nuoria elämässä eteenpäin. Asiakkailta saatu palaute työskentelyn merkityksestä heidän elämäänsä. Palaute saattaa joskus tulla vasta vuosienkin päästä.” Vastaaja 2

Kyselyn vastauksissa näkyi oman työn yhteiskunnallisen arvostuksen merkityksellisyys vastaajille. Lastensuojelutyö nähtiin tärkeänä yhteiskunnallisesti katsottuna. Työn tärkeyttä ja merkityksellisyyttä korostettiin niin kuntoutettavan yksilön kuin yhteiskunnallisen arvostuksen kautta. Kaikki vastaajat näkivät työnsä merkityksellisyyden ja yleisen arvostuksen tärkeänä tekijänä sille, että he toimivat lastensuojelun sijaishuollon laitostyössä. Aikakauden yhteiskunnalliset trendit näyttäytyvät siinä, kuinka pysyväisluonteisena miestyöntekijät oman paikkansa työelämässä näkivät.

”Lastensuojelutyö merkitsee minulle vahvaa ammatillista identiteettiä, joka on muodostunut 13 työvuoden aikana alan työtehtävissä. Työ lastensuojelussa on tällä hetkellä iso osa koko elämää ja työn ja työyhteisöjen kautta olen hahmottanut paljon itseäni ja paikkaani tässä yhteiskunnassa. Työssä on tärkeintä mahdollisuus auttaa hankalissa tilanteissa olevia nuoria ja perheitä” Vastaja 4

Tutkimusvastausten perusteella työuran pituus on vaikuttanut siten, että työkokemuksen myötä työhön on syntynyt uutta merkityksellisyyttä. Työuran edetessä sekä koulutuksen, että koko yhteiskunnan rakenteen ja lainsäädännön muutoksen myötä vastaajien suhde työhön on syventynyt. Tutkimustuloksissa nousi tärkeänä teemana esille vuosien myötä syntyvä syvempi ymmärrys työstä ja sen merkityksellisyydestä. Moni kuntouttavaan työhön liittyvä asia on hahmottunut vastaajille vasta pitkän työuran myötä.

”Työn merkityksellisyys itselleni on selkeästi kasvanut työvuosien karttuessa ja se, että joku asiakas saa apua ja eväitä tulevaisuuteen on merkityksellisintä.” Vastaja 1

Vastausten perusteella eri verkostojen kanssa työskentely on muuttanut työn luonnetta ja tehnyt työntekijälle kokonaisvaltaisemman kokemuksen nuoren kuntoutumisen polusta. Erityisesti viime vuosien aikana on korostunut lapsen ja hänen läheisverkostonsa kanssa työskentely.

” Myös vanhempien ja verkostojen kanssa tehtävä yhteistyö on noussut tärkeämmäksi vuosien saatossa. Työurani alussa vanhempia ei tavattu saatikka tiedetty lasten taustoja.” Vastaja 2

Kokemus omasta merkityksestä työyhteisössä, omalla ammatillisella polulla ja lastensuojelun systeemeissä on muodostanut työntekijöille uusia merkityksellisyyden kokemuksia verrattuna työuran alkuvuosiin. Työn merkityksellisyyden kokemus on tiiviisti

yhteydessä työn mielekkyyteen, joka on toinen miestyöntekijöiden sitoutumiseen lastensuojelun sijaishuollon laitostyöhön liittyvä teema.

6.2 Työn mielekkyys

Työn merkityksellisyyden lisäksi tutkimusvastauksista nousi esille miestyöntekijöiden lastensuojelun sijaishuollon laitostyöhön sitoutumisen taustalta toinen yhtenäinen teema; työn mielekkyys. Kaikki haastatellut miestyöntekijät olivat löytäneet alalle omien mielekkäiden harrastusten kautta. Liikuntaan, luonnossa liikkumiseen, musiikkiin tai käden taitoihin liittyvät harrastukset tai aiemmat ammatit ovat innostaneet ajatukseen, että itselle tärkeitä asioita voisi käyttää luontevina työvälineinä sijoitettujen nuorten kanssa toimiessa. Mahdollisuus tehdä töissä itselle vapaa-ajallakin mielekkäitä asioita on sitouttanut miestyöntekijät työhön, sekä antanut lisämotivaatiota uran aikana. Vastaaajien työnteon mielekkyys koostuu esimerkiksi mahdollisuuksista tukea nuorten urheilu- ja/tai kalastusharrastuksia yhdessä tehden.

”Työnteon mielekkyys ja omien mielenkiinnon kohteiden tuominen työhön on se asia mikä pitää minut tässä tehtävässä.” Vastaja 1

”Työurani alkuvaiheessa minua kiinnosti mahdollisuus kuntouttaa nuoria sellaisten asioiden parissa, jotka tuntuivat itsestäkin mielekkäiltä. Työurani edetessä kiinnostus koko työyhteisön kehittämiseen ja hallinnollisiin asioihin on kasvanut.” Vastaja 4

Tutkimusvastausten perusteella mielekkyttä työhön tuo omien kiinnostuksen kohteiden lisäksi mahdollisuus siihen, että työntekijän ja nuoren välinen suhde voi olla kuntouttava. Nuorten tilanteiden haastavuudesta ja ongelmanratkaisusta syntyi työn mielekkyttä. Korjaavan kiintymyssuhteen nuorelle tarjoamisen mahdollisuus nousi yhdeksi työn mielekkyyden kokemuksen teemaksi esille jokaisen vastaajan tekstistä.

”Työuran edetessä tietoisuus siitä, että tarjoaa lapsille ja nuorille korjaavia kiintymyssuhteita.” Vastaaja 2

”Kokemuksen myötä ymmärrys kiintymyssuhteen luomisesta ja sen korjaavasta merkityksestä.” Vastaaja 1

Kiintymyssuhteen luominen nuoreen ja sen varassa kuntoutustyön tekeminen nähdään erittäin tärkeänä asiana työn mielekkyyden taustalla. Vuosien korjaavan kiintymyssuhteen avulla kuntoutuvan nuoren matkan näkeminen on ollut hyvin tärkeä kokemus miestyöntekijöille.

Miestyöntekijät näkivät tärkeänä asiana mielekkyyden kokemuksen syntymisen työssään. On tärkeää, että työtä voi tehdä mielekkäällä tavalla ja tasolla, josta autettavat lapset ja nuoret hyötyvät. Työn tulokset näkyvät nuoren kohdalla hyvänä kasvuna kohti aikuisuutta. Työn tulokset näkyvät usein pitkissä laitossijoituksissa vasta useiden vuosien aikajänteellä ja näin ollen työn tekeminen pitkäjänteisesti lisää työn mielekkyyttä. Kiintymyssuhteen muodostaminen hoidettavaan nuoreen vuosi toisensa jälkeen on kuluttavaa, mutta samalla äärimmäisen palkitsevaa työtä, joka on sitouttanut miestyöntekijöitä työhön.

6.3 Työn vastuullisuus

Kolmas tutkimusvastauksista esille noussut teema on työn vastuullisuuden teema. Vastausten perusteella työuran edetessä työhön sitoutumiseen vaikuttaa oleellisesti mahdollisuus kehittyä omassa työtehtävässä sekä edetä uralla asiantuntija- tai johtotehtäviin. Vastaajien mukaan työvuosien myötä vastuu työssä lisääntyy ja samalla mahdollisuus näyttäytyä työyhteisössä kokeneena ja osaavana vastuunkantajana. Kokeneet miestyöntekijät mainitsivat työhön sitouttavana tekijänä mahdollisuuden tehdä työtä itsenäisesti ja tukea työuransa alussa olevia työntekijöitä. Vastuun kantaminen antaa mahdollisuuden nähdä työn kokonaisuutta laajemmin ja haastaa itseään työntekijänä. Vastuun kasvamisen kautta miestyöntekijät ovat kokeneet pystyvänsä uusiutumaan työntekijöinä ja löytämään uutta mielekkyyttä työn arkeen.

"Toki myös se, että on ns. " edennyt uralla " eli vastuualueita on tullut lisää. Sitä kautta saanut uudenlaista haastetta ja itsensä haastamista." Vastaaja 3

Vastauksissa nousi esille lastensuojelun asiantuntijuuden kehittyminen miestyöntekijöiden työhön sitoutumisen taustalla. Asiantuntijuuden kehittyminen on tapahtunut vastausten mukaan monella tapaa. Työtehtävä on voinut pysyä samana, mutta kouluttautumisen kautta osaaminen on syventynyt. Kouluttautumisen kautta on löytynyt uusia työn tekemisen malleja. Osaamisen lisääntyessä on voinut keskittyä selkeästi tiettyihin osa-alueisiin ja löytää myös aseman, jossa omaa asiantuntemusta voi jakaa muulle työyhteisölle ja mentoroida työurallaan eri kohdassa olevia työntekijöitä.

Vastuun lisäksi työolosuhteilla on merkittävä vaikutus työhön sitoutumiseen. Hyvällä työnantajalla ja työyhteisöllä on vastausten perusteella suuri merkitys miestyöntekijöiden pysyvyyden ja työhön sitoutumisen taustalla. Työnantajalta odotetaan reilua kohtelua ja työyhteisön toivotaan voivan hyvin. Yksi sitoutumista tuottava tekijä on myös se, että työntekijällä on roolistaan tai työvuosistaan huolimatta aito mahdollisuus saada palautetta omasta työstään. Myös hyvä, sekä työtehtävää vastaava palkkaus on vastaajien mielestä tärkeä asia työhön sitoutumisen tukena.

"Työnantajalta saatu tuki ja palaute. Se, että työnantaja kohtelee hyvin. Työyhteisön toimivuus. Se, että on ollut onni olla jäsenenä hyvissä työyhteisöissä." Vastaaja 2

"Työtehtävään minua sitouttaa vastuuseen ja työmäärään korreloiva palkkaus, mahdollisuus itsenäiseen työtehtävään, jossa pystyn vaikuttamaan omaan työhön luonteeseen ja työaikaan." Vastaaja 4

Miestyöntekijöiden vastauksista ilmenee, että työuran edetessä työhön sitoutumiseen ovat vaikuttaneet työn merkityksellisyys, mielekkyys ja vastuun lisääntyminen. Näiden tekijöiden lisäksi sitoutumisen kannalta oleellisia tekijöitä ovat myös mm. työolosuhteet sekä mahdollisuus hankkia kouluttautumisen kautta lisää osaamista.

6.4 Miestyöntekijänä työyhteisössä

Kokemus miestyöntekijänä lastensuojelulaitoksen työyhteisössä toimimisen ja nuorten kanssa työskentelyn suhteen vaihteli vastaajilla paljon. Vastaajat työskentelivät sukupuolirakenteeltaan erilaisissa työyhteisöissä, ja sekin vaikutti osaltaan vastauksiin. Yhteisenä teemana vastauksissa erottui ajatus siitä, että osa lastensuojelun sijaishuollon laitostyöhön kuuluvista tehtävistä kuuluu nimenomaan miespuolisille työntekijöille automaattisesti. Vastaajat kokivat, että naisvaltaisessa työyhteisössä oleminen on osittain raskasta. Miestyöntekijöiden mukaan varsinkin pojat tarvitsevat miespuolista ohjaajaa paljon ja tämän työtaakan kantaminen ei aina tule muulle työyhteisölle näkyväksi. Miestyöntekijöiden tehtäväksi jää paljon sellaista työtä, jonka traditionaalisesti ajatellaan kuuluvan miehen työksi. Esimerkiksi kiinteistön remontointiin liittyvät työt nähdään miesten työksi. Vastaajien mukaan miestyöntekijöiden roolit ja heihin miehinä kohdistuvat odotukset vaikuttavat työn tekemiseen ja työyhteisön jäsenenä olemiseen. Pienet sanattomat odotukset ja vaatimukset miestyöntekijöitä kohtaan jäävät helposti muilta työyhteisön jäseniltä huomaamatta. Tämä ilmiö vaikuttaa työssä viihtymiseen ja jaksamiseen vastaajien mielestä ajoittain paljon.

”Miehenä työyhteisössä olemiseen sisältyy usein odotuksia roolista suhteessa nuoriin ja joihinkin ”miesten” töihin. Itse olen kokenut tärkeänä, että miestyöntekijät pystyisivät näyttämään myös perinteisen stereotyyppisen ajattelun ulkopuolelta miehen mallia.” Vastaaja 4

”Verrattuna edellisiin työyhteisöihin, missä on ollut molemmat sukupuolet tasapainossa. Niissä työyhteisöissä työilmapiiri on ollut tasaisempi. Koen kuitenkin pärjääväni, mutta välillä se vaatii malttia ja pitkäa pinnaa. Monesti nuoret vaativat ainoalta mieheltä illoissa paljon tekemistä ja tuntuu välillä, että tätä ei aina ymmärretä, jos esimerkiksi pystyy tiettyihin asioihin sen takia sitten liian vähän.” Vastaaja 1

Kyselylomakkeeseen vastanneiden miestyöntekijöiden työurat olivat kaikki pitkiä, mutta silti eri mittaisia. Yhden vastaajan työura on ollut hyvin pitkä, ja hän on nähnyt läpileikkauksen lastensuojelun kentästä pitkältä ajalta. Muutosta siihen, miten miehet

nähdään lastensuojelun sijaishuollon työkentällä, on tapahtunut vuosikymmenten myötä paljon. Vastausten perusteella lyhyemmän työuran omaava miestyöntekijä näkee sukupuolijakauman merkityksen pienempänä kuin pitkän uran lastensuojelun sijaishuollon laitostyössä tehnyt. Työuran pituudesta riippumatta vastaajien yhteinen näkemys on, että sijaishuoltoapaikan työryhmään kaivataan erilaisia ihmisiä monin tavoin, myös miehiä ja naisia. Heterogeeninen työryhmä on sekä työyhteisön, että hoidettavien nuorten etu.

”Työuran alussa koulukotimaailmassa enemmistö miehiä (80–90 %) ja nuoretkin miessukupuolta. Tällöin miehiltä odotettiin ”kovuutta” ja ”äijämäisyyttä”. Kun laitokseen alettiin ottaa tyttöjä, lisääntyi myös naisohjaajien määrä ja ilmapiiri ”pehmeni”. Vastaaja 2

”Oma mielipiteeni on se, että on hyvä juttu, että työyhteisö on heterogeeninen. Se, että työyhteisössä on naisia ja miehiä, eri ikäisiä, eri koulutuksen omaavia jne. En näe kuitenkaan täysin välttämättömänä asiaa, että esim. sukupuolijakauma pitäisi olla puolet tai edes lähelläkään sitä. Se on mielestäni hieman ns. ”vanhan liiton” ajattelua. Hyvä, rohkea, kiintymyssuhteen luova työntekijä ei määräydy sen mukaan onko hän mies tai nainen.” Vastaaja 3

”Mielestäni sukupuolen merkitystä pyritään nykyisin joissain yhteyksissä vähättelemään. Kuitenkin pojat ovat poikia, tytöt tyttöjä ja osa jotain muuta.” Vastaaja 2

Miestyöntekijöiden vastauksissa nousi esille yhtenä teemana myös lasten ja nuorten omien taustojen merkitys suhteessa sijaishuoltoapaikan miestyöntekijöihin. Laitoshoidossa samaa sukupuolta olevan työntekijän kohtaaminen joissakin tilanteissa on helpompaa. Nuori voi kokea työntekijän sukupuolen hankalaksi esimerkiksi oman kokemustaustansa vuoksi, tai vaihtoehtoisesti työntekijä voi kokea oman sukupuolensa hankalaksi joissain asioissa.

”Sukupuolen merkitys lienee joissain tilanteissa tärkeää asiakkaille. Asiakkaan omat suhteet, tai niiden puute, vanhempiinsa voivat vaikuttaa suhteissa sijaishuoltopaikan aikuisiin.” Vastaja 2

”Koen, että työssäni sukupuolella on ollut merkitystä. Nuorten ja perheiden kanssa työskentelyssä miehenä on välillä hieman erityisasemassa, koska naisten osuus työntekijöistä on ollut koko työurani ajan ollut yksikössämme selkeästi suurempi. ” Vastaja 4

Miestyöntekijät kokevat, että heihin kohdistuu työarjessa paljon odotuksia heidän sukupuolensa perusteella, sekä työryhmän että nuorten osalta. Kun tarkastellaan lastensuojelun sijaishuollon laitostyössä olevien miestyöntekijöiden työssä viihtymistä, jaksamista ja työhön sitoutumista, on hyvä huomioida, että nuorten taholta kohdistuu ajoittain enemmän tarvitsevuutta mies- kuin naistryöntekijöitä kohtaan. Tämä kuormittaa työyhteisössä olevia miestyöntekijöitä, koska lähes aina työyhteisössä on vähemmän miehiä kuin naisia.

7 POHDINTA

7.1 Tulosten tarkastelua

Opinnäytetyön aineiston analyysin perusteella löytyi kolme teemaa, jotka selittävät miestyöntekijöiden sitoutumista pitkäaikaisesti lastensuojelun sijaishuollon laitostyöhön. Nämä teemat olivat työn merkityksellisyys, työn mielekkyys ja työn vastuullisuus. Lisäksi aineistosta jäsentyivät vastaajien kokemukset miessukupuolen merkityksestä omassa työssään. Opinnäytetyön aineistosta löytyi paljon yhtäläisyyksiä sekä niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat miespuoleisten työntekijöiden sitoutumiseen lastensuojelun sijaishuollon laitostyön kentälle. Lastensuojelutyössä henkilöstön pysyvyys, sitoutuminen työhön ja hoidettaviin nuoriin, on koko työprosessille enemmän kuin elintärkeä tavoite.

Opinnäytetyön tuloksissa lastensuojelutyön merkityksellisyys oli yksi vastauksissa esille nousseista kolmesta teemasta. Syväjärvi ym. (2012, 50) kuvaavat, että työntekijän henkinen hyvinvointi syntyy oman työn merkityksellisyyden kokemuksesta. Oman työpanoksensa ja koko työyhteisön työn suunnan merkityksellisiksi kokevat työntekijät muodostavat vahvan, motivoituneen ja sitoutuneen työyhteisön.

Tärkeimpänä työhön sitouttavana tekijänä opinnäytetyön tuloksissa erottui miestyöntekijöiden kokemus työn mielekkyydestä. Miestyöntekijöiden omat mielenkiinnon kohteet ja harrastukset olivat olleet voimakkaasti vaikuttamassa siihen, että he olivat lastensuojelun laitostyöhön löytäneet ja lopulta myös sitoutuneet. Mahdollisuus harrastaa ja tehdä mielekkäitä asioita työssä on ollut miestyöntekijöiden työuran alussa paljon vahvemmassa asemassa, kuin varsinainen ammatillinen kiinnostus lastensuojeluun ja suhdeperustaiseen nuorten hoito- ja kuntoutustyöhön. Kaikon ja Friisin (2013, 108) mukaan lastensuojelutyössä merkittävässä osassa ovat ne konkreettiset palvelut ja menetelmät, joita ammattilaisilla on käytössään. Vankan harrastustaustan omaavilla lastensuojelun sijaishuollon laitostyön työntekijöillä on hyviä työvälineitä käytössään työntöön tueksi jo työuran alkumetreiltä lähtien työn mielekkyyden tueksi.

Työterveyslaitoksen (2020) mukaan työssä on merkittävää niin sanottu työn imu, joka tarkoittaa positiivista motivaatio- ja tunnetilaa työssä. Työn imu voi olla lastensuojelun laitostyötä kohtaan parhaassa tapauksessa voimakasta, koska työ sisältää parhaimmillaan paljon luovaa ja oman mielenkiinnon mukaista työtä. Tämä on mielestäni ollut koko lastensuojelutyön erityispiirre; että työhön kiinnitytään osittain muista kuin ammatillisista syistä. Kyseisen ilmiön kääntöpuolena on se, että lastensuojelun

sijaishuollon laitostyössä tulee toistuvasti tilanteista, jolloin työ sisältää pääasiallisesti nuoren voimakkaan oireilun kestämistä kevyempien ja mielekkäiksi koettujen työtehtävien sijaan. Lisähaasteen aiempiin vuosiin verrattuna työntekijälle tuottaa se, että näissä tilanteissa työvälteenä on oma ammatillinen persoona ja etenkin suhde hoidettavaan nuoreen vahvan rajoittamisen sijaan.

Laakson (2019, 16) mukaan sijaishuoltoon liittyvät muutokset ovat puheenaiheena Suomen lisäksi myös muualla maailmassa. Sijaishuollon yhtenä tavoitteena on turvata lapselle pysyvyyttä niin asuinpaikan kuin aikuissuhteiden osalta. Huostaanotetuilla lapsilla on silti usein muuttoja sijaishuoltopaikasta toiseen. Lasten ja nuorten lyhytkestoisilla sijoituksilla ja sijaishuoltopaikkojen toistuvilla muutoksilla on yhteys opinnäytetyön tuloksiin. Kaikki opinnäytetyötä varten haastatellut miestyöntekijät ovat tehneet pitkän työuransa pääasiassa pitkäaikaisesti sijoitettujen nuorten hoidon ja kuntoutuksen parissa. Opinnäytetyön tuloksien mukaan iso tekijä työyhteisöön ja kuntoutettaviin nuoriin sitoutumisen taustalla on juuri se, että työntekijä voi nähdä sen hyvän, jota pysyvyyden ja nuoren oirehdinnan kestäminen hoidollisesti kiinnipitävällä työotteella voi tuottaa. Pitkäaikaiset miestyöntekijät ovat tutkimusvastausten mukaan vahvasti sitoutuneet työhön pitkien hoitosuhteiden kautta. Tämä pitkäjänteinen työ on tuonut merkityksellisyyttä miestyöntekijöiden työhön ja merkitys työhön sitoutumiseen näkyi myös vastauksissa. Opinnäytetyön tulosten perusteella pitkäaikaisesti alalla toimineet miestyöntekijät ovat sisäistäneet hyvin roolinsa tärkeyden suhteessa nuoriin ja työyhteisöihinsä, mikä lisää merkittävästi nuorten kuntoutumisen mahdollisuuksia ja tuottaa samanaikaisesti pysyvyyttä nuorten ja aikuisten välisiin suhteisiin.

Opinnäytetyön lomakekyselyyn vastanneet miestyöntekijät ovat nähneet pitkien hoitosuhteiden myötä pitkiä ja erilaisia nuorten kuntoutumisprosesseja. Vuosien myötä asiat ja ilmiöt toistuvat työssä, mutta ammatillisen kehityksen ja syvemmän ymmärryksen, sekä tutussakin työympäristössä tapahtuvan roolin muutoksen myötä on mahdollisuus säilyttää työntekijän mielekkyys, mikä johtaa myös vahvempaan sitoutumiseen.

Miestyöntekijöiden osaamista on tärkeää hyödyntää myös muissa, kuin esimerkiksi kurinpitoon tai muuhun rajoittamiseen liittyvissä kysymyksissä. Työyhteisöissä miestyöntekijöihin kohdistuu ajoittain enemmän odotuksia kuin naistryöntekijöihin tilanteissa, joissa rajoitustoimenpiteitä tai kurinpidollisia toimenpiteitä tarvitaan.

Opinnäytetyön kyselyyn vastanneet miestyöntekijät kokivat tärkeäksi sen, että työtehtävä on vastuullinen. Sosiaali- ja terveysministeriön laatimien lastensuojelun laatusuosituksen (2019, 16) mukaan sosiaalialan palveluissa on tiedostettava lasten ja nuorten kanssa töitä

tekevien ammattilaisten laaja vastuu lasten kasvuun ja vanhemmuuden tukemiseen liittyvässä roolissa. Vastuuta on suhteessa lapseen, perheeseen, omaan organisaatioon ja koko yhteiskuntaan.

Vastuun lisääntymisen kautta syntyvä osaamisen syventyminen on opinnäytetyön tuloksien mukaan sitouttanut pitkäaikaisesti miestyöntekijöitä sijaishuollon laitoshoidon työtehtäviin. Mahdollisuus kehittää itseään ja kehittyä työntekijänä on yksi niistä tekijöistä, jotka luovat pysyvyyttä ja työhön sitoutumista. Miestyöntekijöiden vastauksista näkyy, että heistä jokainen on pystynyt kehittymään ja etenemään joko työtehtävien vastuun kasvamisen myötä tai ammatillisen osaamisen syventymisen kautta urallaan työelämässä. Jokainen kyselyyn vastannut miestyöntekijä koki asemansa työyhteisössä vahvaksi suhteessa siihen osaamiseen, mitä he yhteisön jäsenille pystyivät jakamaan peilaten omaan koulutus- ja kokemusmaailmaansa.

Opinnäytetyön tuloksissa nousi esille koulutuksen ja jatkuvan oppimisen merkitys yhä muuttuvan yhteiskunnan ja nuorten problematiikan pyörteessä. Sosiaali- ja terveysministeriön (2020) mukaan kouluttautuminen on yksi olennainen työhön sitoutumista tukeva tekijä, joka vahvistaa oleellisesti työntekijän ammattitaitoa ja sitä kautta työmotivaatiota. Ammatillisen osaamisen kehittyminen voi johtaa myös nousuun työyhteisön hierarkiassa esimiehen rooliin. Itse ajattelen, että työntekijöitä työhön sitouttaessa on olennaista pohtia jokaisen työntekijän kohdalla ammatillisen osaamisen kehittämistä ja asiantuntijuuden korostamista sekä nähdä kehityspolkuja muutenkin kuin esimieheksi nousun osalta. Hintsala (2005, 119) on väitöskirjassaan avannut miehiä sosiaalialalla motivoivia tekijöitä seuraavasti: vaikuttimina työssä ovat olleet mahdollisuus edetä uralla, työn haasteet, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja siihen liittyviin päätöksiin sekä vaihtelevuus. Riippumattomuus ja itsenäisyys lisääntyvät työelämässä iän ja kokemuksen myötä. Iän myötä myös kokemus oman työn merkityksellisyydestä kasvaa.

Opinnäytetyön tuloksissa miestyöntekijöiden arjen työnteon haasteena erottuivat miessukupuoleen liittyvät asenteet ja työnjaolliset kysymykset. Nämä nousivat esille työnteon kuormittavuuden kokemuksen yhteydessä. Lastensuojelun sijaishuollon laitostyön työyhteisöissä on edelleen työkuultuureja monelta eri aikakaudelta. On työnjohdollinen asia rakentaa sellaista työnteon mallia, jossa sukupuoliin ei liitetä turhia odotuksia, vaikka kiistatta tietyissä tilanteissa sukupuolella on myös merkitystä. Miestyöntekijän asema naisvaltaisissa työyhteisöissä ei ole aina yksinkertainen ja erilaiset sukupuoleen liittyvät odotukset ja vaatimukset ovat arjessa läsnä.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen raportti (2020a) määrittelee, että miesten ja naisten mahdollisuudet itsensä toteuttamiseen tulisi olla yhtäläiset. Miehillä ja naisilla täytyy olla samanlaiset mahdollisuudet tavoitteiden suorittamiseen ja toteuttamiseen. Tämä tarkoittaa, että sukupuolten välistä työnjaon segregaatiota täytyy pyrkiä purkamaan. Sukupuolen rooli korostuu varsinkin niissä työyhteisöissä, joissa toisen sukupuolen määrä on ylikorostunut. Opinnäytetyön tulosten mukaan miestyöntekijänä voi kokea jonkinlaista sukupuoleen liittyvää yksinäisyyttä ja työtehtäviin saattaa liittyä sukupuoleen liittyviä odotuksia. Miestyöntekijät kokivat helposti epätasa-arvoisuutta sukupuoleensa ja ikään liittyvissä kysymyksissä. Naisvaltaisessa työyhteisössä ei aina välttämättä nähdä sitä työtaakkaa, joka miessukupuolen hoidettavaksi jää ikään kuin automaattisesti. Tämä asia voi aiheuttaa työyhteisössä kokemuksen epätasa-arvoisuudesta.

7.2 Tulosten luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2020) mukaan avoimuus, rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus sisältyvät hyvään tieteelliseen käytäntöön tutkimusprosessin aikana ja tuloksia raportoitaessa. Opinnäytetyöprosessissa pitää menetellä tieteen sääntöjen mukaan. Opinnäytetyön riskienhallintaan ja luotettavuuden tarkasteluun tulee varautua hyvissä ajoin. Ennakkoon tehdyllä suunnittelulla ehkäistään monia ongelmia. Opinnäytetyön luotettavuutta lisää opinnäytetyön vaiheiden ja valintojen perusteleminen ja dokumentaatio. (Kananen 2014, 150–53.) Opinnäytetyöprosessin eettisyyteen tulee kiinnittää huomiota jo aihetta valitessa. Aihetta valittaessa on tärkeää miettiä miksi ja kenen ehdoilla tutkimus tehdään. Eettinen kestävyys on koskettava myös tutkimusmenetelmää ja opinnäytetyön tekemiseen on oltava asianmukaiset luvat. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 154, 160.)

Tekijöihin liittyvät vastuut, velvollisuudet ja oikeudet on sovittava ennen opinnäytetyöprosessin aloittamista. Esteelliset henkilöt eivät saa tehdä päätöksiä ja arviointeja. Opinnäytetyöhön liittyvät sidonnaisuudet on kerrottava työssä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2020.) Tekijänoikeuslaki, laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta, sekä oikeus yksityisyyden suojaan on huomioitava opinnäytetyötä tehdessä. Opinnäytetyön tulokset ja julkaisut kuuluvat tekijänoikeuslain piiriin. Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta vaikuttaa opinnäytetyön julkaisemiseen siten, että se tekee opinnäytetöistä julkisia ja kaikkien luettavissa olevia materiaaleja. (Arene 2019, 12–13.)

Opinnäytetyöni raportissa kuvataan koko opinnäytetyön tekemiseen liittyvä prosessi ja eri vaiheet tarkasti. Lähdemerkinnät ja viittaukset on tehty ohjeiden mukaisesti, eikä viittauksia muiden tutkimuksiin ole jätetty mainitsematta. Opinnäytetyöhöni valittiin vastaajiksi henkilöt ennalta päätettyjen, tutkimustehtävän kannalta oleellisten kriteereiden perusteella. Jokainen opinnäytetyön avoimeen kyselylomakkeeseen vastannut henkilö antoi suostumuksensa sille, että heidän vastauksiaan käytetään opinnäytetyön aineistona. Opinnäytetyössä on huomioitu tietosuojan toteutuminen. Henkilöiden anonymiteetti on suojattu työssä ja mitään tunnistetietoja ei ole näkyvillä. Opinnäytetyöhön liittyvä kyselyaineisto on tuhottu asianmukaisesti työn tekemisen jälkeen.

Opinnäytetyön tulosten yleistettävyyden kannalta on huomioitava, että kaikki opinnäytetyön avoimeen kyselylomakkeeseen vastanneet henkilöt työskentelevät samassa opinnäytetyön kohdeorganisaatiossa. Vastaajia oli vain neljä ja näin ollen aineisto ei ole kovin laaja. Opinnäytetyön tuloksia voidaan pitää luotettavina opinnäytetyön kohdeorganisaation osalta, mutta tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä koskemaan koko suomalaisen lastensuojelun sijaishuollon laitostyön kenttää.

Luotettavaan opinnäytetyöhön liittyy puolueettomuus. Opinnäytetyössä tehtyihin havaintoihin eivät saisi vaikuttaa tekijän omat näkemykset. (Tuomi & Sarajarvi 2018, 160.) Koko opinnäytetyöprosessin ajan olen tiedostanut, että opinnäytetyön aihe on itselleni läheinen ja tuttu. Jos aihe on tekijälle läheinen, voi se vaikuttaa opinnäytetyöprosessin aikana tehtyihin valintoihin. Opinnäytetyön luotettavuutta lisää se, että olen tiedostanut puolueellisuuden riskin koko opinnäytetyöprosessin ajan ja kiinnitin erityisesti huomiota asiaan aineiston analyysivaiheessa sekä tulosten jäsentämisessä.

7.3 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kehittää sellaisia työtä tukevia rakenteita, jotka lisäävät miestyöntekijöiden pitkäjänteistä sitoutumista lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon kohdeorganisaatiossa työskentelyyn. Pitkäaikaisen miestyöntekijän rooli lastensuojelun sijaishuollon laitostyössä on minulle työurani kautta tuttu. Työssäni nuorisokodissa vastaavan ohjaajan työtehtävissä minulle heräsi kiinnostus tutkia lastensuojelun sijaishuollon laitostyössä pitkän uran tehneitä miehiä ja heidän motiivejaan sitoutuneeseen työskentelyyn.

Yli kymmenen vuotta kestäneen sijaishuollon laitostyön työuran aikana olen nähnyt, miten lastensuojelulaitokset ovat muuttuneet voimakkaasti hoidollisempaan suuntaan, ja kasvatuksen ja kurinpidon eetos on vaihtunut huolenpitoon sekä suhteeseen perustuvan työn tekemiseen. Mielivaltaan perustava nuorten rajoittaminen on jäänyt omasta työympäristöstäni pois, ja kaikki työyhteisön toiminta nojaa lainsäädännön antamiin mahdollisuuksiin sekä pitkälle katsovaan kuntoutuksen ideologiaan. Tämä myös muissa suomalaisissa lastensuojelulaitoksissa yhtäaikaisesti tapahtunut muutos on nähdäkseen vaikuttanut lastensuojelulaitosten henkilökunnan rakenteeseen, pysyvyyteen ja sukupuolijakauman muodostumiseen naisvaltaiseksi. Kurinpidon ja rajoittamisen tilalle tullut suhteeseen perustuva työote vaatii laitoshoidon työntekijöiltä paljon ymmärrystä nuorten oireilusta. Lisäksi uusi työote haastaa työntekijöitä laittamaan koko ammatillisen persoonansa peliin. Muutoksen myötä lastensuojelun sijaishuollon laitostyölle on rakentunut kokonaan uudenlainen pohja laajemman koulutustason, tutkimustiedon hyödyntämisen ja lainsäädännön osaamisen vahvistumisen avulla.

Opinnäytetyön lähtöajatuksena oli, että lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon yksikölle on eduksi sekä nuorten että työryhmän näkökulmasta henkilöstörakenteen heterogeenisyys. Useat lastensuojelun sijaishuollon laitousyksiköt ovat henkilöstörakenteeltaan naisvaltaisia, ja naisvaltaisuus työyhteisöissä ohjaa osaltaan lastensuojelutyön kulttuuria. Miehiä työskentelee lastensuojelutyössä vähemmän ja he ovat usein työyhteisöihin haluttuja työntekijöitä jo pelkän sukupuolensa perusteella. Nuorten kuntoutumisen näkökulmasta on tärkeää, että miestyöntekijät tuovat oman osaamisensa ja kokemuksensa sekä työryhmän käyttöön, että edustavat omaa miessukupuoltaan erilaisia taustoja omaaville hoidettaville nuorille.

Opinnäytetyön tulosten perusteella nostan esille kolme tärkeintä työtä tukevaa rakennetta, joiden avulla työyhteisöissä voidaan edesauttaa miestyöntekijöiden pitkäaikaista sitoutumista lastensuojelun sijaishuollon laitostyöhön. Ensinnäkin työnantajien on syytä kannustaa ja mahdollistaa myös taloudellisesti miestyöntekijöille mahdollisuus käyttää heidän omia vahvuuksiaan ja kiinnostuksen kohteitaan osana nuorten kanssa tehtävää omaohjaajatyötä. Toiseksi miestyöntekijöille tulee tarjota väyliä kehittää omaa asiantuntijuuttaan esimerkiksi kouluttautumisen kautta sekä kannustaa kantamaan vastuuta työyhteisössä, jotta työn haastavuus ja mielekkyys säilyvät työuran edetessä. Kolmanneksi työyhteisöissä tulee huomioida jokainen työntekijä omana itsenään, ei ainoastaan sukupuoleensa liittyvien oletusten kautta. Työyhteisöissä tarvitaan kykyä

purkaa perinteisiä miessukupuoleen liittyviä odotuksia, koska miestyöntekijät kokevat heihin sukupuolensa vuoksi kohdistuvat odotukset kuormittavina.

Ammattien sukupuolen mukaista segregatiota pidetään negatiivisena ja haitallisena ilmiönä (Korvajärvi 2010, 186–187). Tästä syystä myös sijaishuollon lastensuojelun laitostyöhön pyritään rekrytoimaan lisää miespuoleisia työntekijöitä. Rekrytointia tehtäessä on tärkeää huomioida myös positiivisen diskriminoinnin haittapuolet. Ammatillisesta näkökulmasta ja työryhmän koheesion kannalta ei ole aina pelkästään positiivinen asia, että miestyöntekijöitä suositaan rekrytointiprosesseissa. Pahimmillaan voi syntyä tilanne, että työyhteisöön palkataan miespuoleinen työntekijä naispuoleisen sijaan sukupuolen perusteella, vaikka naispuoleinen hakija olisi ollut pätevämpi ja soveltuvampi kyseiseen työtehtävään.

Sosiaali- ja terveysministeriön laatimassa lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportissa (2020) otetaan kantaa lastensuojelun nykytilaan useilla konkreettisilla kehitysehdotuksilla. Työryhmä ei nosta esille yhtä koko sijaishuollon työskentelyprosessin kannalta oleellista asiaa, joka nousi esille myös opinnäytetyön tuloksissa; työntekijöiden pysyvyyttä lasten ja nuorten arjen ja kuntoutumisen tukena. Nuoren kuntoutumisprosessi vaikeutuu, jos nuoren polku sijaishuollossa koostuu jatkuvista muutoksista ympäristön ja ympärillä olevien ihmisten osalta. Opinnäytetyön tulosten perusteella yksi tärkeä miestyöntekijöitä sijaishuollon laitostyöhön sitouttava tekijä oli kokemus pitkäkestoisten hoidollisten suhteiden merkityksellisyydestä sekä nuorelle että työntekijälle itselleen. Näin ollen nuorten sijaishuoltopaikkojen pysyvyys hyödyttää sekä nuoren omaa kuntoutusprosessia sekä sitouttaa työntekijöitä pitkäaikaisiin työsuhteisiin. Yhteiskunnan vastuulla tulee olla tehdä kaikki tarvittavat toimet sen eteen, että lastensuojelun sijaishuollossa olisi enemmän pysyvyyden kuin vaihtuvuuden elementtejä.

Opinnäytetyöprosessin jatkoksi olisi kiinnostavaa tutkia opinnäytetyöni aihetta laajemmin valtakunnallisella tasolla. Opinnäytetyön otos lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidossa työskentelevistä miestyöntekijöistä oli pieni. Kattavamman kuvan aihepiiristä saisi laajentamalla tutkittavien joukkoa sekä pohtimalla jatkotutkimuskysymyksiä.

LÄHTEET

Alasoini, T. 2007. Psykologisen sopimuksen murros ja työn teon mielekkyyden aleneminen - hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.) Työ murroksessa Artikkelikokoelma. Työterveyslaitos. Otavan Kirjapaino Oy. Helsinki, 108–120.

Allasmaa, R. 2011. Kuntien terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2011. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [viitattu 14.9.2020]. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90787/Tr24_12.pdf?sequence=1.

Arene 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. [viitattu 10.10.2020]. Saatavissa: http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382

Cohen, A. 2003. Multiple commitments in the workplace. An integrative approach. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Forsell, M., Kuoppala, T. & Säkkinen, S. 2020. Tilastoraportti 28/2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Eronen, T. & Laakso, R. 2016. Lastensuojelun laitoshoidon kasvatukselliset ja kuntouttavat orientaatiot ja niiden vaikuttavuus Tutkimuskatsaus kansainvälisiin tutkimuksiin 2010–2016. THL Työpäperi. [viitattu 29.8.2020]. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131499/URN_ISBN_978-952-302-780-0.pdf?sequence=1

Heino, T. 2013. Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa Bardy, M. toim. 2013. Lastensuojelun ytimissä. Yliopistopaino. Helsinki, 84–107.

Hintsala, A. 2005. Autonomia ammatista poistumisen ennakoijana hoitotyössä – Nais- ja mieshoitajien arviointia ja vertailua päätöksenteosta, pätevyydestä, työn tärkeydestä ja johtamisesta hoitotyössä. Kuopion yliopiston julkaisuja. Kopijyvä. Kuopio.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. Bookwell Oy. Porvoo.

Hoikkala, S. & Lavikainen, V. 2015. Sattumuksia vai suunnitelmallisuutta? Selvitys sijaishuollon laadusta. Lastensuojelun keskusliitto. [viitattu 13.11.2020]. Saatavissa: <https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/Sattumuksia-vai-suunnitelmallisuutta.pdf>

Huhta, L., Kempe, J., Leinonen, M. & Uosukainen, K. 2007. Naisten ja miesten tasa-arvo työpaikkojen kehittämistyössä – kokemuksia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta. TYKES-raportteja 54. Helsinki.

Jokivuori, P. 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön – Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 206. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.

Julkunen, R. 2010. Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Vastapaino. Tampere.

Kaikko, K. & Friis, L. 2013. Menetelmät lastensuojelun tukena. Teoksessa Bardy, M. toim. 2013. Lastensuojelun ytimissä. Yliopistopaino. Helsinki, 108–120.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Korvajärvi, P. 2010. Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. Teoksessa Saresma, Tuija, Rossi, Leena-Maija, Juvonen, Tuula (toim.). Käsikirja sukupuoleen. Vastapaino, Tampere, 183–196.

Känkänen P. 2013. Siirtymät sijaishuollossa – hetkiä ja ikuisuuksia. Teoksessa Bardy, M. toim. 2013. Lastensuojelun ytimissä. Yliopistopaino. Helsinki, 264–272.

Laakso, R. 2019. "Ne näki musta": Huostassa olevien lasten hyvinvointi ja sijaishuoltoon liittyvät kokemukset. [viitattu 13.11.2020] Saatavissa:
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137484/URN_ISBN_978-952-343-267-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 190/2019. [viitattu 14.11.2020]. Saatavissa:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190190>

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/2011. [viitattu 14.11.2020]. Saatavissa:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110922>

Lastensuojelulaki 417/2007. [viitattu 20.8.2020]. Saatavissa:
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-kustannus, 56–74.

Närvi, J. & Teräsaho, M. 2017. Näkökulmia sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Analyysejä tasa-arvobrometristä 2017. [viitattu 10.9.2020]. Saatavissa:

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2010. Segregaation lieventämistyöryhmän loppuraportti. [viitattu 22.9.2020]. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75541>

Pösö 2016. Teoksessa Enroos R. (toim.), Heino T. (toim.) & Pösö T. (toim.) 2016. Huostaanotto: Lastensuojelun vaativin tehtävä. Vastapaino. Helsinki, 11–12.

Saastamoinen, K. 2016. Lapsen suojeleminen viranomaisten ja muiden toimijoiden yhteistyönä. Edita. Helsinki.

Sewtz, S. 2006. Karriere im gesundheitswesen. Eine geschlechtervergleichende Analyse der Professionen Medizin und Pflege. Juventa. Weinheim und München. Juventa.

Soininen, E. 2008. Tarinoita miehen kasvusta uuteen ammattiin. [viitattu 1.9.2020]. Saatavissa: http://www.hyria.fi/files/146/Sotemies_julkaisu_100408.pdf

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. [viitattu 20.8.2020]. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2019:8. [viitattu 20.9.2020]. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161862/STM_2019_8_J_Lastensuojelun_laatusuositus.pdf?sequence=4

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020a. Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja julkaisuja 2020:28. [viitattu 13.11.2020]. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162414/STM_2020_28_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020b. Työelämän hyvinvointi. [viitattu 11.10.2020]. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Syväjärvi, A., Lehtopuu, H., Perttula, J., Häikiö M. & Jokela, J. 2012. Inhimillisesti tehokas sairaala, työn mielekkyys henkilöstön kokemana. Lapin yliopistokustannus. Tampere.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020a. Ammattialojen mukainen segregatio. [viitattu 11.9.2020]. [viitattu 14.11.2020]. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020b. Lastensuojelun käsikirja. [viitattu 2.10.2020]. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja>

Timonen-Kallio, E., Yliruka, L. & Närhi, P. 2017. Terapeuttisen laitospäivätoiminnan mallinnus. THL Työpaperi. Suomen Yliopistopaino Oy. Helsinki.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2020. [viitattu 14.11.2020]. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot>

Työterveyslaitos 2020. Työn imu. Viitattu [4.9.2020]. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

Vartiainen, M., & Nurmela, K. 2002. Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä. PS-kustannus.

Wood, M & Selwyn, J. 2017. Looked after children and young people's views on what matters to their subjective well-being. Adoption & Fostering.

LIITTEET

Liite 1

Lomakekyselyn kysymykset

Lomakekyselyyn on koottu kolme kysymystä, joilla on tarkoitus selvittää niitä teemoja, joita tutkimuksessa selvitän.

1. Kuvaa lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon työn merkitystä
2. Mitkä asiat sitouttavat työtehtävään ja ovat vaikuttaneet sitoutumiseen pitkäjänteiseen työntekoon samoissa työtehtävissä?
3. Mikä on miessukupuolen merkitys suhteessa työyhteisöön ja nuoriin?

Liite 2

Saatekirje

Hei,

Teen opinnäytetyötä Sosionomi AMK-opinnoissani aiheesta miestyöntekijöiden sitoutuminen lastensuojelun sijaishuollon laitostyöhön.

Olet työskennellyt tutkimukseni kohdeorganisaation palveluksessa laitostyössä yli 10 vuoden ajan ja haluaisin haastatella sinua sähköpostitse aiheeseen liittyvissä kysymyksissä. Haastattelukysymykset ovat viestin liitteenä ja toivon vastaukset samaan word-tiedostoon.

Jos sinulla on kysyttävää, ota yhteyttä minuun. Toivon vastauksia kahden viikon kuluessa, jotta pääsen työssäni eteenpäin.

yt. Vesa-Matti Alhonen