

Tiina Syrjälä, Salla Tillikainen

Tutkinta-aseman ohjaajan perustehtävän selkeys ja työtä kuormittavat tekijät ohjaajan näkökulmasta

Tekijät	Tiina Syrjälä, Salla Tillikainen
Otsikko	Tutkinta-aseman ohjaajan perustehtävän selkeys ja työtä kuormittavat tekijät ohjaajan näkökulmasta
Sivumäärä Aika	27 sivua + 3 liitettä 24.10.2012
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Koulutusohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaaliala
Ohjaaja(t)	Lehtori Mervi Nyman Lehtori Seija Mäenpää
<p>Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää onko Tutkinta-aseman perustehtävä selkeä työntekijöilleen, eli Tutkinta-aseman ohjaajille, sekä onko työssä haitallisesti kuormittavia tekijöitä ohjaajien näkökulmasta. Toive tutkimuksen tekemiseen tuli Tutkinta-asemalta, sillä työyhteisössä oli pitkän aikaa käyty aktiivista keskustelua perustehtävästä, sen selkeydestä ja kuormittavuudesta. Tutkinta-asema on kiireellisesti sijoitettujen 12-17 vuotiaiden lasten ja nuorten arviointi- ja vastaanottolaitos.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostui kolmesta pääteemasta: työhyvinvointi, perustehtävän selkeyden merkitys ja työn kuormittavuus. Samat teemat toistuivat kyselylomakkeessamme, jonka avulla keräsimme aineistomme. Kyselyllä pyrimme kartoittamaan mitä työhyvinvointi on Tutkinta-aseman ohjaajien mielestä, kokevatko ohjaajat perustehtävänsä selkeäksi, ja onko työssä ohjaajien mielestä haitallisesti vai sopivasti kuormittavia tekijöitä. Teorian tukena käytimme myös Helsingin kaupungin sosiaaliviraston lapsiperheiden vastuualueiden määrittelemää lastensuojelulaitoksen ohjaajan tehtävänkuvausta.</p> <p>Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen, joten se on toteutettu laadullisin menetelmin. Aineisto on kerätty kaikille Tutkinta-aseman ohjaajille jaetulla puolistrukturoidulla kyselylomakkeella. Aineiston analysointiin käytimme teoriapohjaista analyysitapaa ja teemoittelua.</p> <p>Suurin osa vastaajista koki perustehtävän selkeäksi, mutta moni vastaaja koki sen kuitenkin olevan liian laaja. Tämä ilmiö voi kertoa siitä, ettei perustehtävä olekaan ohjaajille tarpeeksi selkeä. Peilasimme tutkimusaineistoa kokoamaamme teoriaan ja sen pohjalta voi sanoa, että Tutkinta-aseman ohjaajan perustehtävä tarvitsee kirkastamista. Tutkimusaineiston perusteella työstä löytyy sekä haitallisesti että sopivasti kuormittavia tekijöitä, joten selkeää jakoa näiden kahden välillä ei ollut. Kuitenkin pääasiassa työn kuormittavuus näkyy sopivana, koska työ tarjoaa haasteita ja näissä liian haastavissa tilanteissa ohjaajat kokevat saavansa tarvittavan avun ja tuen työryhmältään. Tutkinta-asema voisi hyötyä omasta laitospohjaisesta tehtävänkuvan määrittelystä, koska Helsingin kaupungin sosiaaliviraston virallinen lastensuojelulaitoksen ohjaajan tehtävänkuvaus on osittain riittämätön suhteessa Tutkinta-aseman ohjaajan tehtävänkuvaukseen.</p>	
Avainsanat	työhyvinvointi, työn kuormittavuus, Tutkinta-asema, perustehtävä, ohjaaja

Author(s) Title	Tiina Syrjälä and Salla Tillikainen Defining the basic work task of Tutkinta-asema -a social instructor's point of view
Number of Pages Date	27 pages + 3 appendices Autumn 2012
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructor(s)	Mervi Nyman, Senior Lecturer Seija Mäenpää, Senior Lecturer
<p>The purpose of our thesis was to examine whether the personnel of Tutkinta-asema, an assessment center unit for children aged 12-17 in need of emergency placement, have a clear perception of the unit's basic task, and to find job related factors, that the staff find to cause stress. The assessment center is operated by the Social Services Department of the City of Helsinki and the request for this study came from the assessment center itself.</p> <p>The theoretical framework for the thesis consisted of three main themes: well-being at work, the importance of a clear basic task, and the level of work-related stress. The same themes occurred repeatedly in our questionnaire, which we used to collect the study material. The aim was to find how the social instructors employed at Tutkinta-asema define well-being at work, if they regarded their basic task as a clear one, and whether their work involved a harmful or a reasonable level of stress. To support our theoretical basis, we also used the definition of child welfare instructors' responsibilities as formulated by the Social Services Department of the City of Helsinki. This thesis was qualitative.</p> <p>Most respondents regarded their basic work task as a clear one. However, there were several respondents who considered the basic task too extensive. Based on our examination of the survey material it can be said that the basic task of a social instructor working at the assessment center needs further clarification. As the material indicated, the work in question contains both elements causing a high level of stress and elements resulting in a reasonable stress level. This means that a clear division between the two stress level types could not be found. Nevertheless, work-related stress was mainly seen as reasonable, because in situations that were considered excessively challenging, the social instructors found that they could receive the required assistance and support from their work team.</p> <p>This study concludes that the assessment center could benefit from formulating its own unit-specific job descriptions. The current official job description produced by the Social Services Department of the City of Helsinki is partly insufficient compared to the actual work tasks of social instructors employed at the assessment center.</p>	
Keywords	well-being at work, work-related stress, basic task, assessment center, social instructor

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Toimintaympäristö ja yhteistyökumppani	2
2.1	Tutkinta-asema	2
2.2	Tutkinta-aseman arviointi- ja sijoitusprosessi	4
2.3	Ohjaajan tehtävänkuvaus	6
2.4	Tutkinta-aseman arviointimenetelmät	6
3	Työhyvinvointi ja työn kuormittavuus	7
3.1	Työhyvinvointi	8
3.2	Työn kuormittavuus	9
3.2.1	Sopivasti kuormittava työ	9
3.2.2	Haitallisesti kuormittava työ ja kiire	10
3.3	Perustehtävän selkeyden merkitys	11
4	Tutkimuksellisen osuuden toteutus	12
4.1	Tutkimuskysymys ja tutkimusmenetelmä	12
4.2	Aineiston kerääminen	13
4.3	Aineiston analysointi	14
5	Tutkimustulokset	15
5.1	Vastaajien profiili	16
5.2	Työhyvinvointi	16
5.3	Tutkinta-aseman ohjaajan perustehtävä	17
5.3.1	Eniten aikaa vievät työtehtävät	18
5.3.2	Mieluisimmat ja vähiten mieluisat työtehtävät	18
5.4	Työn kuormittavuus	19
5.4.1	Työn tavoitteet	20
6	Johtopäätökset	22
7	Pohdinta	24

Liitteet

Liite 1. Ohjaajan tehtävänkuvaus

Liite 2. Kyselyn saatekirje

Liite 3. Kyselylomakkeen kysymykset

1 Johdanto

Opinnäytetyömme aihe on Tutkinta-aseman ohjaajan perustehtävä ja sitä kuormittavat tekijät ohjaajan näkökulmasta. Työmme tavoitteena on selvittää onko Tutkinta-aseman ohjaajien perustehtävä ohjaajille selkeä, mikä se heidän näkökulmastaan on ja onko työ sopivasti vai haitallisesti kuormittavaa. Selvitimme myös voivatko ohjaajat itse vaikuttaa työhön ja sen kuormittavuuteen.

Työelämän yhteistyökumppanimme eli Tutkinta-asema on kiireellisesti sijoitettujen 12–17 vuotiaiden lasten ja nuorten arviointi- ja vastaanottolaitos. Aiheemme on muodostunut Tutkinta-aseman toiveesta selvittää ohjaajien näkökulmaa työhyvinvointiin ja työnkuvaan. Aihe on ajankohtainen ja merkityksellinen Tutkinta-asemalle, sillä keskustelu siitä on ollut työyhteisössä vilkasta.

Työmme teoreettinen viitekehys koostuu kolmesta teemasta. Ne ovat työhyvinvointi, työn kuormittavuus ja perustehtävän selkeyden merkitys. Työn kuormittavuuden olemme tarkentaneet sopivasti ja haitallisesti kuormittavaan työhön. Lisäksi avaamme Helsingin kaupungin sosiaaliviraston määrittelemän lastensuojelulaitoksen ohjaajan tehtäväkuvauksen, johon johtopäätöksissä peilaamme saamiamme tutkimustuloksia liittyen perustehtävän sisältöön.

Opinnäytetyömme on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Keräsimme aineiston toteuttamalla kyselyn Tutkinta-aseman ohjaajille. Jaoimme kyselyn paperiversiona kaikille ja kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Olimme pohjustaneet tutkimustamme Tutkinta-aseman työryhmäpäivässä sekä liitimme kyselyyn saatekirjeen, jossa kerroimme opinnäytetyöstä ja sen tavoitteista. Olimme myös varautuneet siihen, ettei kysely itsessään tuota tarpeeksi informaatiota.

Työyhteisön hyvinvointi on merkittävä suhteessa asiakkaisiin. Jos ohjaajat voivat hyvin, on heillä luonnollisesti enemmän annettavaa asiakaskunnalleen. Tutkinta-aseman, niin kuin minkä tahansa muunkin lastensuojelulaitoksen, ohjaajan työn tulee olla asiakaslähtöistä. Työmme tarkoitus on edesauttaa juuri tätä asiakaslähtöisyyttä selvittämällä

pyrkivätkö kaikki Tutkinta-aseman työntekijät kohti samaa päämäärää eli onko työn perustehtävä työntekijöilleen selkeä, sekä onko työssä ohjaajien mielestä sellaisia kuormittavia tekijöitä, jotka mahdollisesti heikentävät työnlaatua. Kun tällaiset asiat ovat selvillä, niihin on mahdollista vaikuttaa.

Aloitamme opinnäytetyömme esittelemällä toimintaympäristön ja työelämän yhteistyökumppanimme. Sen jälkeen avaamme tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat, josta siirrymme kertomaan tutkimuksen toteutuksesta. Käytyämme läpi tutkimuksen toteutuksen, puramme tutkimustulokset ja peilaamme niitä teoreettiseen viitekehykseen johtopäätöksissä. Lopuksi pohdimme tutkimuksen onnistumista ja tavoitteiden toteutumista sekä jatkotutkimuksen mahdollisuutta.

2 Toimintaympäristö ja yhteistyökumppani

Seuraavaksi esittelemme työelämän yhteistyökumppanimme eli Tutkinta-aseman. Käymme läpi myös sen toimintaan olennaisesti liittyvät kohdat lastensuojelulaista.

2.1 Tutkinta-asema

Tutkinta-asema on tällä hetkellä Helsingin kaupungin sosiaaliviraston alainen arviointi- ja vastaanottolaitos ja oma yksikkönsä sijaishuollossa. Yksikön tarkempi sijoittuminen Helsingin kaupungin sosiaalitoimen rakenteisiin tulee muuttumaan vuoden 2013 alusta Helsingin sosiaali- ja terveysvirastojen yhdistymisen myötä. Tutkinta-asema tulee kuulumaan Helsingin kaupungin perhe- ja sosiaalipalveluihin, tarkemmin lastensuojelupalvelujen nuorten kriisityö ja vastaanotto – kokonaisuuteen. Tähän samaan kokonaisuuteen kuuluvat myös toinen arviointi- ja vastaanottolaitos Pihkapuisto, Nopean puuttumisen perhetyö eli Nopsa, ja vastaanottolaitosten avotyötiimit. (Helsingin kaupungin sosiaaliviraston intranet Helmi 2012.)

Tutkinta-aseman tehtävänä on tukea ja auttaa nuorta tai lasta ongelmatilanteen yli, ja arvioida yhdessä eri tahojen kanssa nuoren kokonaistilannetta. Asiakkaat ovat iältään 12 -17 -vuotiaita kriisitilanteissa olevia lapsia. Tutkinta-asemalla on yhteensä kolme

osastoa ja 18 sijoituspaikkaa. Nämä paikat jakaantuvat kolmen osaston kesken siten, että jokaisella osastolla on kuusi asiakaspaikkaa. Jokaisen osaston työryhmään kuuluvat vastaava ohjaaja ja kuusi ohjaajaa. Vuoroviikoin Tutkinta-aseman kaikki kolme osastoa päivystävät yhteistyössä Helsingin toisen arviointi- ja vastaanottolaitoksen, Pihkapuiston kanssa. Päivystysviikkona päivystävä laitos vastaanottaa sosiaalipäivystyksen sijoituspäätöksellä nuoria ympärivuorokautisesti vapaana olevien paikkojen mukaisesti. Lisäksi päivystävä laitos yövyttää mahdollisesti muista lastensuojelulaitoksista karkuteilla olevia lapsia. (Tutkinta-aseman perehdytyspaketti 2011: 2.)

Tutkinta-asemalla on myös kotiuttava avotyötä, jossa työskentelee kaksi ohjaajaa. Nämä ohjaajat aloittavat nuorten kanssa työskentelyn jo osastojakson aikana. Kotiuttavan avotyön ohjaajien työskentely keskittyy asiakkaan kotiutumiseen ja perheen tukemiseen osastojakson jälkeen. Avotyön tarve arvioidaan yhdessä sosiaalityöntekijän ja nuoren omaohjaajien kanssa, joten kotiuttava avotyö ei ole täysin automaatio kaikille nuorille. Kestoltaan se on noin kolme kuukautta ja perustuu vapaaehtoisuuteen edellyttäen nuoren omaa sitoutumista työhön. Tutkinta-aseman yhteydessä toimii myös päiväosasto, jossa on kaksi ohjaajaa. Päiväosaston toiminta on ennaltaehkäisevää lastensuojelutyötä avohuollon tukitoimena ja se on kotiuttavan avotyön tavoin vapaaehtoista ja edellyttää sitoutumista. (Tutkinta-aseman perehdytyspaketti 2011: 2.)

Laitoksen oma erityissosiaalityöntekijä hoitaa tulevien uusien nuorten ja osastoiden nuorten asioita, esimerkiksi paikkavarauksia. Tutkinta-aseman oma psykologi järjestää konsultaatioita ja tapaa osastojen nuoria. Tietyin väliajoin psykologi tapaa myös osastojen työntekijöitä, joiden kanssa käydään keskusteluita työssä jaksamisesta ja työstä ylipäätensä. (Tutkinta-aseman perehdytyspaketti 2011: 2-3.)

Työyhteisössä yhdessä sovitut arvot ohjaavat Tutkinta-aseman toimintaa. Näitä ovat asiakaslähtöisyys, joka perustuu asiakkaiden kunnioittavaan ja arvostavaan suhtautumiseen, yhteistyötaidot ja ammatillisuus, jotka luovat pohjan lastensuojelutyöhön sekä turvallisuus, joka käsittää turvallisen ympäristön ja ilmapiirin. (Tutkinta-aseman perehdytyspaketti 2011: 2-3.)

2.2 Tutkinta-aseman arviointi- ja sijoitusprosessi

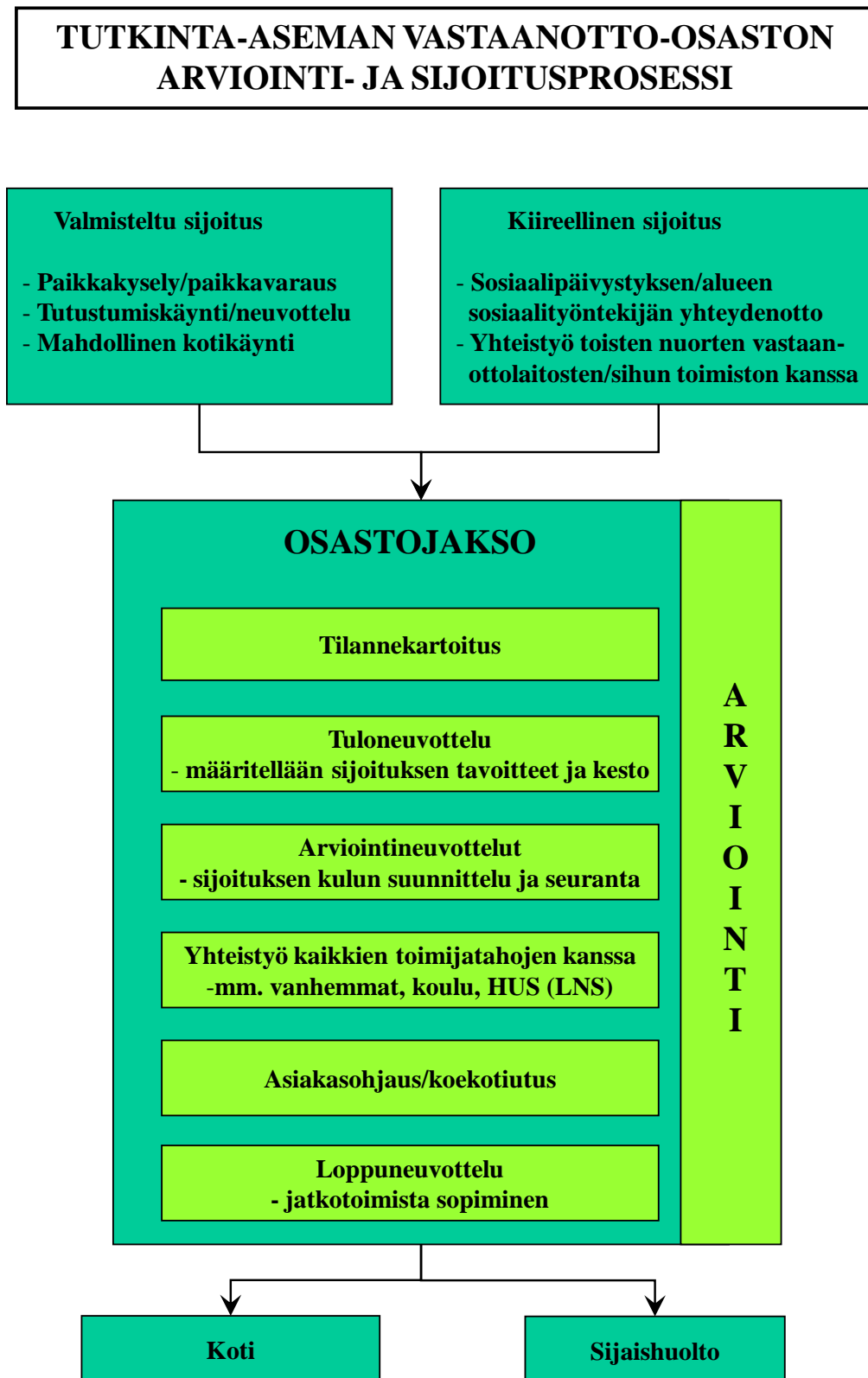
Asiakkuus Tutkinta-asemalla perustuu aina lastensuojelulakiin. Asiakkaaksi Tutkinta-asemalle tullaan alueen sosiaalipalvelutoimistojen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden tai sosiaalipäivystyksen sijoittamana. Tutkinta-aseman arviointijakson aikana tehdään suunnitelma nuoren hoidosta, huollosta ja mahdollisesta jatkosijoituksesta. Tämä suunnitelma tehdään tiiviissä yhteistyössä nuoren, hänen perheensä ja muiden tarvittavien yhteistyötahojen kanssa. Näitä eri tahoja voivat olla muun muassa koulu, terveydenhuolto tai jatkosijoituspaikat. Sijoitukset ovat lyhytaikaisia ja arviointi pyritään suorittamaan 3 kuukaudessa. Vuositasolla noin puolet asiakkaista lähtee kodin ulkopuoliseen sijoitukseen, mutta merkittävä osa palaa kotiin. (ks. taulukko 1.)

Sijaishuollon aikana nuorella on oikeus hyvään kohteluun, laadultaan hyvään sosiaalihuoltoon sekä hänen tarpeitaan vastaavaan sijaishuoltoon. Nuorella on myös oikeus tavata hänelle turvallisia ja läheisiä henkilöitä sekä omaa sosiaalityöntekijää tai muuta lastensuojelun työntekijää. Nuorelle on myös turvattava oikeus tarvittavan tiedon saamiseen omasta tilanteestaan. Prosessin tulee edetä aina yhtä laadukkaasti ja nuorten oikeuksien toteutumisesta on huolehdittava. (Saastamoinen 2010: 1.)

Suurin osa Tutkinta-asemalle arviointijaksolle tulevista nuorista tulevat kiireellisesti sijoitettuina pykälällä 38§. Lain mukaan kiireellinen sijoitus on tehtävä, jos puutteet lapsen huolenpidossa, tai muut kasvuolosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä, tai lapsi vaarantaa vakavasti terveystään tai kehitystään käyttämällä päihteitä, tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikollisen teon tai muulla niihin rinnastettavalla käyttäytymisellään. Ennen päätöstä kiireellisestä sijoituksesta on selvitettävä lapsen, vanhemman, huoltajan sekä muun lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavan henkilön mielipide ja käsitys asiasta. Selvittäminen voidaan jättää tekemättä, jos selvittämisestä aiheutuva asian käsittelyn viivästyminen aiheuttaa haittaa lapsen terveydelle, kehitykselle tai turvallisuudelle. (Lastensuojelulaki 417/2007 § 38.)

Moni nuori tulee myös sijoitettuna jaksolle avohuollon tukitoimena pykälällä 37§. Lain tarkoituksena on arvioida lapsen tuen tarve ja kuntouttaminen, sekä lapsen huolenpidon järjestäminen väliaikaisesti huoltajan tai muun lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavaan henkilön kanssa. Arvioinnin yhteydessä on myös selvitettävä mahdollinen huostaanoton tarve. (Lastensuojelulaki 417/2001 § 37.)

Taulukko 1. Arviointi- ja sijoitusprosessi. (Tutkinta-aseman perehdytyspaketti 2011)



2.3 Ohjaajan tehtävänkuvaukset

Helsingin kaupungin sosiaaliviraston lapsiperheiden vastuualue on määritellyt lastensuojelulaitoksen ohjaajan yleisen tehtävänkuvauksen (liite 1). Tämä ohjaajan tehtävänkuvaukset luovat myös raamit Tutkinta-aseman ohjaajan työlle. Tutkinta-asemalla käytetään virallisesti nimitystä ohjaaja ja nuorelle on erikseen nimetty tietyt omaohjaajat. Sosiaaliviraston virallinen lastensuojelulaitoksen ohjaajan tehtävänkuvaukset voidaan luokitella neljään eri keskeiseen tehtäväalueeseen. Näitä ovat ohjaajana toimiminen, yhteistyö, omahoitajana toimiminen ja lapsen tai nuoren kehityksen- ja iänmukaisen kasvatus- ja hoitosuunnitelman valmistelusta vastaaminen.

Tehtävänkuvauksen mukaan ohjaajana toimiminen käsittää, että ohjaaja toteuttaa työryhmässä ja laitoksessa yhteisiä sovittuja toimintatapoja ja sopimuksia. Lisäksi ohjaajalle kuuluu myös joitain kodinhoidollisia tehtäviä ja vastuu osaston lapsista ja nuorista. Lapsen tai nuoren kehityksen- ja iänmukaisen kasvatus- ja hoitosuunnitelman valmistelusta vastaamisessa tärkeää on kasvatus- ja hoitotarpeen toteuttaminen ja arvioiminen yhteistyössä asiakkaan, eri viranomaistahojen ja perheen kanssa.

Yhteistyö on yksi tärkeimmistä alueista tehtävänkuvauksessa. Siihen kuuluvat hoitosuunnitelman mukainen verkostotyö sekä nuoren lähiverkoston tarvitseman ohjauksen ja sosiaalisen työn suunnittelu. Näin ollen ohjaaja osallistuu kasvatus- perhe ja hoitotyön sisällön kehittämiseen. Lisäksi yhteistyön tarkoituksena on osallistua laitoksen ja oman työryhmän työn ja sen sisällön kehittämiseen. Omahoitajana toimimisessa keskeisimpiä tehtäviä ovat nuoreen tai lapseen korjaavan ja korvaavan vuorovaikutussuhteen ylläpitäminen ja luominen, monipuolinen työparityöskentely sekä osallistuminen hoito- ja huoltosuunnitelman mukaiseen perhetyöhön.

2.4 Tutkinta-aseman arviointimenetelmät

Tutkinta-asemalla on käytössä HOSVA eli hoidon suunnittelu ja vaikuttavuuden arviointi. HOSVAN välineiksi ja menetelmiksi on valittu kolme kansainvälistä menetelmää, jotka ovat EuroADAD (European Adolescent Assessment Dialogue), Achenbachin osioita sekä GAS (Global Assessment Scale = psykososiaalisen toimintakyvyn arviointi). (Tutkinta-aseman perehdytyspaketti 2011: 3-4.) Achenbach (The Achenbach System of Empi-

rically Based Assessment) on lasten ja nuorten käyttäytymisen ja tunne-elämän selvittämiseen kehitetty kyselylomakesarja, johon kuuluvat vanhempien täytettäväksi tarkoitettu lomake CBCL (Child Behavior Checklist), lapsen tai nuoren itsensä täytettäväksi tarkoitettu YSR (Youth Self Report) ja opettajien täytettäväksi tarkoitettu TRF (Teacher Report Form). (Käypä hoito 2012.)

EuroADAD on haastattelu, jonka ohjaaja tekee nuorelle mahdollisimman pian laitokseen tulon jälkeen. Haastattelu kattaa eri osa-alueita nuoren elämästä kuten sosiaalisen, pedagogisen ja psykologisen puolen. YSR, CBCL ja TFR ovat kyselyitä eri tahoille nuoren tilanteesta. GAS on kyselyiden ja EuroADADin yhteenvero ja arvio nuoren psykososiaalisesta voinnista. HOSVAn kaksi päätavoitetta on ottaa käyttöön sijoitusjakson alkuarviointiin sopiva laaja-alainen menetelmäkokonaisuus ja kehittää toimiva ja laadukas hoidon vaikuttavuuden tiedonkeruu- ja arviointijärjestelmä. Lisäksi laitoksessa on käytössä Effica potilastietojärjestelmä.

Arviointijakson aikana käydään mahdollisimman paljon neuvotteluita nuoren verkoston kanssa. Neuvotteluiden tarkoituksena on käydä läpi tilannetta ja kulunutta aikaa laitoksessa. Ensimmäinen ja tärkein neuvottelu on tuloneuvottelu, jossa käydään läpi jakson tavoitteet ja pyrkimykset. Tämän jälkeen pyritään järjestämään välineuvottelu, jossa palataan tuloneuvotteluiden tavoitteisiin ja niiden toteutumiseen. Neuvotteluihin osallistuu aina nuoren omaohjaaja/ohjaajat, vanhemmat/vanhempi, sosiaalityöntekijä ja mahdollisesti myös muita nuoren verkostoon kuuluvia henkilöitä, kuten perhetyöntekijät, isovanhemmat tai opettaja. Loppuneuvottelussa käydään vielä viimeisen kerran läpi jaksolle asetetut tavoitteet ja onko nämä saavutettu. Loppuneuvottelussa käydään läpi tietenkin myös arvioinnin lopputulos, eli palaako nuori takaisin kotiin vai onko edessä jatkosijoitus.

3 Työhyvinvointi ja työn kuormittavuus

Opinnäytetyössämme käytämme määritteitä työhyvinvointi sekä työn kuormittavuus, jota tarkastelemme tarkemmin sopivasti kuormittavana työnä ja haitallisesti kuormittavana työnä. Lisäksi tarkastelemme perustehtävän selkeyden merkitystä. Seuraavaksi

avaamme nämä edellä mainitut käsitteet. Näitä käsitteitä tulemme käyttämään hyödyksi analysoidessamme hankkimaamme aineistoa ja johtopäätöksiä tarkastellessamme.

3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia voidaan tarkastella monella eri tapaa. Näistä konkreettisoin tapa on tarkastella sitä työympäristön ja siihen liittyvän työturvallisuuden näkökulmasta katsoen. Kuitenkin työhyvinvointi on huomattavasti laajempi asia ja ilmiö, kuin työturvallisuus. (Paasivaara 2009: 17.) Työhyvinvointi koskettaa jokaista työyhteisöä ja työntekijää. Työhyvinvointi – sanan olemassa olon tarpeellisuus jo osoittaa, että on myös työpaahoinvointia. Työssään hyvinvoiva saa työstään mielihyvää ja on siihen motivoitunut, kun taas työssä pahoinvoiva voi olla hermostunut, kärsiä univajeesta ja pidemmällä aikavälillä jopa masentua (Työterveyslaitos 2011). Psykologisesti ajateltuna kyse on tunneperäisestä asiasta, eli siitä tuntuuko töihin meno hyvältä vai pahalta (Luukkala 2011: 32).

Työhyvinvointikysymyksissä painotetaan helposti esimiehen asemaa ja vuorovaikutustaitoja, mutta työhyvinvointi on kuitenkin koko työyhteisön asia. Halua ja kykyä toimia omassa työyhteisössään rakentavasti työtovereita tukien ja perustehtävän mukaisesti, voidaan kutsua työyhteisötaitoiksi. (Luukkala 2011: 214.) Näitä työyhteisötaitoja tulisi olla jokaisella työntekijällä parhaan lopputuloksen saavuttamiseksi. Työnantajat kaipaavatkin tiimeihinsä sellaisia tyyppisiä, jotka oman alansa asiantuntijuuden lisäksi osaavat toimia työryhmissä ja pystyvät tekemään yhteistyötä luoden hyvää ilmapiiriä ympärilleen. Tällaiset henkilöt pystyvät sitoutumaan yhteisiin päämääriin, arvoihin, yhteistyöhön, kehitystyöhön ja jatkuvaan oppimiseen. Jos työyhteisössä ei vallitse hyvä henki eikä kommunikointi toimi, on mahdollista että työyhteisön valtaa kollektiivinen ahdistuneisuus, joka voi purkautua jopa vihamielisyytenä. (Langinvainio 1999: 20, 104.)

Työhyvinvoinnin ydin muodostuu kolmesta elementistä; osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Jos työntekijä tuntee osaamisvajetta liittyen omaan työhönsä, ei työn tekeminen saa aikaan hyvää mieltä. Osaamisen ja työtehtävien tulee kohdata toisensa, jotta työntekijä voi työssään hyvin. Työssä hyvinvointiin liittyvät myös omat ja työyhy-

teisön vaatimukset. Jos vaatimukset tuntuvat työntekijän mielestä liiallisilta, ei työn tekeminen tunnu mielekkäältä vaan voimavarat ehtyvät. Vaatimustaso voi nousta ja voimavarat ylittyä hetkellisesti kiireisenä aikana, mutta pitkäaikainen voimavarojen ylitys voi näkyä työuupumuksena. Vaatimustason hetkellisen nousun aikana sosiaalisen tuen, erityisesti oman esimiehen tuen ja kannustuksen, merkitys korostuu. Mutta sosiaalinen tuki, eli muun työyhteisön kanssa keskustelu ja toimiminen, on koko ajan tärkeässä roolissa työntekijän hyvinvoinnin ylläpitäjänä. (Luukkala 2011: 31–32.)

Ulkopuolinen ihminen ei voi tuottaa työhyvinvointia. Se ei myöskään ole asia, joka saadaan resursseja lisäämällä tai rahalla ostamalla. Työhyvinvointia ei voi laskea tuotteeksi, joka saavutetaan yhden koulutuspäivän aikana. Työhyvinvointiin tarvitaan paljon enemmän ja hyvinvoiva työilmapiiri näkyy innostuksena, työnilona ja hyvänä mielenä. (Paasivaara 2009: 17.)

3.2 Työn kuormittavuus

Nykyään työn kuormittavuudesta puhuttaessa korostetaan työn sosiaalista ja psyykkistä kuormittavuutta, johon tarvitaan psykologeja ja työterveydenhuoltoa. Aikaisemmin työn kuormitus laskettiin työpaikoilla sekä laissa fyysiseksi kuormitukseksi, johon saadaan apua ergonomiasta. Tutkimuksien mukaan työhyvinvointia nakertaa usein vapausasteiden puuttuminen. Työn sidonnaisuus kuormittaa ihmistä, kun esimerkiksi kalenteriin on sovittu monia erilaisia päällekkäisiä tehtäviä sovitettavaksi muiden tehtävien kanssa. (Jabe 2010: 52.)

Työtehtävä, työympäristö, sosiaalinen vuorovaikutus tai sen puute, tapa jolla työt on organisoitu, voivat olla työn psyykkisen kuormituksen lähteenä. Työkuormitus, rooliritiirit, aikapaineet ja epäselvyys omasta tehtävästä lisäävät työuupumusta. Kohtuullisena työpäivänä pidetäänkin usein sellaista, että työntekijä pystyy palautumaan seuraavaan päivään mennessä. (Jabe 2010: 52–53.)

3.2.1 Sopivasti kuormittava työ

Työn kuormittavuus on negatiivisesta kaiustaan huolimatta välttämätön asia. Työn tulee olla sopivasti kuormittavaa, jotta se tarjoaa tekijälleen haasteita, pitää vireystason

yllä ja antaa mahdollisuuden hallinnan tunteen saavuttamiseen. Kun työntekijä kokee työtehtävien määrän ja vaatimustason omaa osaamistaan vastaaviksi, on työ sopivasti kuormittavaa. Tämä tarkoittaa sitä, ettei työtehtäviä ole aikatauluun nähden liikaa tai liian vähän, eivätkä työtehtävät ole liian vaikeita tai helppoja. Kun työntekijä kokee työnsä sen verran haastavaksi, että selviää mahdollisista ongelmatilanteista yksin tai työyhteisöltä apua pyytämällä, on työ sopivasti kuormittavaa. (Nummelin 2008: 69.) Monesti ratkaisevaa saattaa olla työn kuormitushuippujen jatkuvuus ja voimakkuus. Sopivasti kuormittava työ ei siis missään nimessä ole haitallista, vaan se kuuluu osaksi työtä. (Paasivaara 2009: 17.)

Erilaiset haasteet ja ongelmatilanteet kuuluvat työelämään samalla tavalla kuin arkeen työn ulkopuolellakin. Kun yksilö omaa pystyvyyden tunteen, ei ongelmatilanteiden aiheuttama stressi ole toimintaa heikentävää vaan päinvastoin antaa voimavaroja ja edistää suoriutumista. Haasteellisista tilanteista selviytyminen taas antaa mahdollisuuden oppia uutta ja luo hyvinvointia. Ollakseen positiivisen energian lähde, stressi ei kuitenkaan saa olla pitkäkestoista tai voimakasta. Kauan kestävä ja voimakas stressi vaikuttaa negatiivisesti suoriutumiseen ja voi ilmetä esimerkiksi työuupumuksena. (Työterveyslaitos 2012.)

Työtehtävien määrän ja laadun lisäksi työn kuormittavuuteen vaikuttavat yksilön itselleen asettamat tavoitteet ja odotukset. Jotta yksilö voi kokea kehittyvänsä työssään, on hänen asetettava itselleen tavoitteita. Tavoitteiden ollessa yksilön osaamisen kanssa samalla viivalla, voi myönteistä kehitystä tapahtua. Jos tavoitteet ovat liian korkealla tai matalalla, vaikuttavat ne yksilön kokemuksiin yli- tai alisuoriutumisesta työssään. Työyhteisöllä ja esimiehellä on suuri vaikutus yksilön omien tavoitteiden asettamisessa. Tavoitteiden muodostuminen on yhteydessä työyhteisön yhteisiin sekä esimiehen tavoitteisiin ja odotuksiin. (Nummelin 2008: 30–33.) Jos siis työyhteisön keskustelu työn tavoitteista on avointa, muodostuvat ne realistisemmiksi ja palkitsevimmiksi.

3.2.2 Haitallisesti kuormittava työ ja kiire

Työn on siis välttämätöntä tarjota tekijälleen haasteita, sillä myös liian helpot tai vähäiset työtehtävät aiheuttavat haitallista kuormittumista. Jos yksilö ei työssään joudu lain-

kaan ponnistelemaan saavuttaakseen hallinnan tunnetta, ei työ tarjoa haasteita eikä näin ollen edistä työssä oppimista ja kehittymistä. Jos työ puolestaan on liian haastavaa tai työtehtäviä on liikaa, ei yksilö kykene suoriutumaan tehtävistään eikä näin ollen luonnollisesti saavuta hyvinvoinnin kannalta välttämätöntä hallinnan tunnetta. (Nummelin 2008: 29–31.)

Kireät aikataulut ja kiire koettelevat kaikkia ammatti- ja toimialoja. On luonnollista, että tietynlaiset aikapaineet ovat osa elämäämme, mutta kuitenkin sen jatkuessa pidempään, ne aiheuttavat terveysongelmia sekä työperäistä stressiä. Toimintakäytäntöjä ja organisaatiokulttuuria kehittämällä voidaan vaikuttaa kiireen kokemukseen. Myönteinen palaute, tasapuolinen johtaminen sekä hyvät kehitymis- ja vaikuttamismahdollisuudet ovat myös stressiä puskuroivia tekijöitä. (Nummelin 2008: 22.) Ajanpuutteen ja kiireen hallinta edellyttää suunnittelua, priorisointia ja keskittymistä olennaiseen. Ajasta onkin tullut yksi arvokkaimmista ominaisuuksista organisaatioissa. (Rauramo 2004: 20.)

Usein stressistä kärsivät ihmiset pyrkivät käyttämään kaiken aikansa kiireellisimpien työtehtävien suorittamiseen hermostuneessa olotilassa, jolloin muun muassa tarkkaavaisuus kärsii. Keskittyminen tekemiseen on kuitenkin stressinhallinnan kannalta hyödyllisempää kuin pyrkiä tekemään työt äkkiä. Keskittyminen on yksi olennaisimmista asioista tehokkaassa ajankäytössä, sillä keskittymällä saa suuremmalla todennäköisyydellä aikaan virheettömän lopputuloksen pienessäkin ajassa. Kuitenkin on ajateltava pitkäjänteistä jaksamista ja kokonaiskuvaa selvitetessä mikä on milloinkin järkevää ajankäyttöä. (Salomäki 2002: 92.)

3.3 Perustehtävän selkeyden merkitys

Työnkuvan selkeys ja yhtenäisyys on ehto työyhteisön olemassa ololle. Työyhteisö voidaan karkeasti määritellä jotakin yhteistä päämäärää tavoittelevaksi joukoksi. Päämäärän saavuttamiseksi tällä joukolla, eli työyhteisöllä on jokin perustehtävä. Perustehtävän tulee olla jokaiselle työyhteisön jäsenelle selkeä, jotta yksilö voi muodostaa omia henkilökohtaisia tavoitteitaan ja työn tekeminen on mielekästä ja merkityksellistä. Perustehtävä ilmaisee työn perimmäisen syyn ja tarkoituksen sekä antaa oikeutuksen työyhteisön olemassa ololle. (Paasivaara 2009: 52–53.)

Perustehtävän selkeys lisää myös hallinnan tunnetta. Jos yksilö tietää miksi ja miten hän työtään tekee, helpottaa se omien tavoitteiden määrittelyä sekä oman työroolin muodostumista. Jos työnkuvan yksityiskohtainen määrittely on puutteellista, saa se aikaan epävarmuutta, joka kuormittaa työntekijää yksilönä sekä koko työyhteisöä. (Nummelin 2008: 53–54.)

Perustehtävää täytyy myös ajoittain kirkastuttaa ja siitä täytyy keskustella, jotta työn raamit ovat kaikille selkeät eikä työn merkitys pääse hämärtymään. Varsinkin muutostilanteissa perustehtävän selkeys on tärkeää, sillä se mahdollistaa suunnitelmallisuuden ylläpitämisen. Muutokset eivät useinkaan ole resursseja lisääviä vaan vähentäviä, joten perustehtävän on koko ajan oltava selvillä, jotta työtä mahdollisesti hankaloittavat tekijät eivät syrjäytä työn päämäärää. (Paasivaara 2009: 53.) Jos työnkuvalla ei ole selkeää määrittelyä, ei työllä ole rajoja, jonka sisässä mahdolliset muutokset tapahtuvat. Työnkuvaa ja perustehtävää tulee myös päivittää muutosten ohella. (Nummelin 2008: 54.)

4 Tutkimuksellisen osuuden toteutus

Seuraavaksi esittelemme työmme tutkimuksellista osaa. Aloitamme avaamalla perusteellisemmin tutkimuskysymyksemme sekä tutkimusmenetelmämme. Käymme läpi myös käyttämämme kyselyn muodostumista sekä sitä, millä menetelmillä analysoimme keräämäämme aineistoa.

4.1 Tutkimuskysymys ja tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyömme pääkysymys koskee Tutkinta-aseman ohjaajien perustehtävää. Kysymme, eli tutkimme, onko perustehtävä ohjaajille selkeä ja yhtenäinen. Tärkeässä asemassa on otsikkomme viimeiset sanat *ohjaajien näkökulmasta*. Emme voi liiaksi korostaa, että koko tutkimuksemme keskittyy nimenomaan ohjaajien näkökulman esille tuomiseen.

Alakysymyksinä tutkimme työn kuormittavuutta. Selvitämme mitkä ovat työn mahdollisesti kuormittavat tekijät ja analysoimme ovatko tekijät haitallisesti vai sopivasti kuormittavia. Käsityksemme työtä aloittaessamme oli, että Tutkinta-aseman ohjaajan työssä on haitallisesti kuormittavia tekijöitä. Tähän olimme päätyneet Tutkinta-asemalla käytyjen keskustelujen perusteella. Ohjaajat ovat tuoneet ilmi työn olevan ajoittain voimavaroja ylittävää. Tutkimuksemme tehtävänä oli siis perustehtävän ja sen selkeyden lisäksi, selvittää mitä ne mahdolliset haitallisesti kuormittavat tekijät ovat, ja raportoida tulokset.

Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimusote mahdollistaa tutkittavan kohteen äänen esiin tuomisen ja tutkimusaineiston vivahteikkaamman tulkittamisen. Laadullinen tutkimus ei ainoastaan testaa hypoteeseja tai teorioita vaan saattaa tuoda myös yllättäviä ja uusia näkökulmia esiin. Laadullinen tutkimusote kysyy avoimesti, jolloin tutkija ei kysymysvaiheessa jo päättä mikä on tärkeää. (Hirsjärvi - Remes - Sajavaara 2009: 160-164.) Valitsimme laadullisen tutkimusotteen, sillä tutkimuksemme tärkeää on saada Tutkinta-aseman ohjaajien ääni ja ajatukset selkeästi kuuluville. Tutkimuksemme pyrkii selvittämään myös syitä eikä pelkästään määrällisiä faktoja, sekä tuomaan esille sitä, mikä ohjaajien mielestä vastausten perusteella on tärkeää.

4.2 Aineiston kerääminen

Keräsimme aineiston kyselylomakkeella, jonka jaoimme Tutkinta-aseman ohjaajille. Toteutimme aineiston keruun informoituna kyselynä. Informoidulla kyselyllä tarkoitetaan sitä, että tutkija jakaa kyselylomakkeet henkilökohtaisesti, kertoo samalla tutkimuksen tarkoituksesta ja vastailee kysymyksiin (Hirsjärvi – Remes – Sajavaara, 2000: 184). Kyselystä on kerrottu koko työyhteisölle yhteisessä työn kehittämispäivässä. Kyselyssä mukana on jaettu myös saatekirje (liite 2), josta vastaajat ovat voineet lukea tutkimuksen pääkohdat.

Kyselyssämme (liite 3) on sekä monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Avoin kysymys tarkoittaa sitä, että lomakkeessa on kysymys ja sen alla tyhjä tila, johon vastaaja voi vapaasti kirjoittaa haluamansa vastauksen. Monivalintakysymyksessä tutkija antaa valmiita vastausvaihtoehtoja, joista vastaaja rastittaa itselleen sopivan vastauksen.

sen. (Hirsjärvi ym. 2000: 187–188.) Kyselyyn aineiston keruumenetelmänä päädyimme sen kyvystä tavoittaa koko vastaajajoukko yhdellä kertaa ja aikataulutuksen helpouden vuoksi. Kysely on hyvä tilanteessa, jossa vastaajia on suhteellisen paljon, mutta kysyttäviä asioita suhteessa vähän (Järvinen – Järvinen 1996: 103). Tämän kokoluokan työssä olisi ollut mahdotonta aikataulullisista syistä tavoittaa ja haastatella koko tutkittavaa joukkoa. Tutkimuskysymysten vuoksi oli kuitenkin tärkeää, että mahdollisimman moni osallistuu tutkimukseen. Kyselylomakkeen helppous on, että vastaajat voivat itse valita ajankohdan, jolloin vastaavat kyselyyn (Järvinen – Järvinen 1996: 103).

Sisällöllisesti kysely rakentui teoriamme pohjalta. Kyselyssä toistuivat jo aiemmin esittelemämme kolme pääteemaa: työhyvinvointi, työn kuormittavuus ja perustehtävän selkeyden merkitys. Kysyimme jokaisesta teemasta avaavia kysymyksiä, joilla pyrimme saamaan tutkimukselle oleellista tietoa.

Olimme varautuneet myös siihen, että kysely ei itsessään kata kaikkea tarvitsemaamme informaatiota vaan jää tiedollisesti suppeaksi. Tämän ilmiön voi aikaan saada muun muassa kato, eli vastaamattomuus (Hirsjärvi ym. 2000: 182; Vehkalahti 2008: 44). Jos näin olisi käynyt, olisimme lisäksi suorittaneet kaksi haastattelua. Haastattelut mahdollistavat yksityiskohtaisemman tarkastelun, sillä siinä ollaan suorassa vuorovaikutuksessa vastaajan kanssa, joten tarkennuksiin on välitön mahdollisuus ja väärinymmärryksiä on mahdollista välttää (Hirsjärvi ym. 2000: 191).

Kysely kuitenkin tuotti tarvittavan määrän aineistoa, joten haastatteluprosesseihin ei ollut syytä lähteä. Vastausprosenttimme on 70 %, joka tarkoittaa 14:ä vastaajaa 20:sta. Vastausprosentti kertoo osaltaan tutkimuksen luotettavuudesta, eli mitä suurempi prosentti, sitä vartenotettavampia johtopäätöksiä aineistosta voi tehdä (Vehkalahti 2008: 44).

4.3 Aineiston analysointi

Aineistomme analysoinnissa käytämme useampaa menetelmää. On tavallista, että laadullisen tutkimuksen analysoinnissa menetelmien valinta on vaikeaa ja ne sulautua toisiinsa, sillä tarkkoja sääntöjä ei ole (Hirsjärvi ym. 2009: 224). Yhtenä menetel-

mänämme käytämme teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Teoriaohjaava sisällönanalyysi tarkoittaa aineiston liittämistä jo tiedettyihin ja esiteltyihin käsitteisiin (Tuomi, Sarajärvi 2004: 116). Analysoimme aineistoamme pääasiallisesti siis jakamalla tulokset teorian pohjalta syntyneisiin teemoihin. Sitä kutsutaan teemoitteluksi, joka on toinen käyttämämme menetelmä sisällön analysointiin. Teemoittelu onkin yksi tavallisimmista analyysimenetelmistä laadullisessa tutkimuksessa (Hirsjärvi ym. 2009: 224).

Analyysitavat voidaan jakaa karkeasti kahteen eri luokkaan: selittämiseen ja ymmärtämiseen pyrkivään lähestymistapaan. Selittämiseen pyrkivä lähestymistapa hyödyntää tilastollista analyysia ja ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa päätelmiä tehdään laadullisen tutkimuksen kautta. (Hirsjärvi ym. 2009: 224.) Tutkimuksemme analyysitapa on ymmärtämiseen pyrkivä, sillä teemme johtopäätöksemme laadullisen tutkimusaineiston perusteella. Ennen johtopäätösten tekoa yleisellä ja käsitteellisellä tasolla, on aineisto abstrahoitava eli järjestettävä sellaiseen muotoon, että johtopäätösten tekeminen on mahdollista (Metsämuuronen 2008: 48). Tämän vaiheen toteutimme teoriaohjaavan sisällönanalyysin ja teemoittelun avulla. Jaoimme siis keräämämme aineiston teorian pohjalta syntyneisiin teemoihin; työhyvinvointiin, perustehtävän selkeyteen ja työn kuormittavuuteen.

5 Tutkimustulokset

Aloitamme tutkimustulosten auki kirjoittamisen kuvaamalla lyhyesti vastaajien profiilia, jonka koostimme kyselymme perustieto-osioista. Perustiedoilla halusimme kartoittaa sitä kuinka paljon vastaajilla on näkemystä, kokemusta ja vertailupohjaa Tutkintaseuran ohjaajan työstä työhistoriansa ja koulutuksensa puolesta. Lisäksi kartoitimme onko miesten ja naisten vastauksissa huomattavaa eroa.

Muutoin olemme jakaneet tulokset kolmen pääteeman alle. Nämä teemat ovat työhyvinvointi, ohjaajan perustehtävä ja työn kuormittavuus. Olemme käyneet vastaukset läpi ja laskeneet kuinka monta kertaa mikäkin vastaus esiintyy. Tuloksissa tuomme esille ne vastaukset, jotka toistuivat useimmiten vastauksissa.

5.1 Vastaajien profiili

Kyselyymme vastasi 14 henkilöä, jaoimme kyselyn 20 henkilölle, joten vastausprosentti on 70 %. Vastaajista 12 on vakituisesti töissä Tutkinta-asemalla, kaksi vastaajista tekee sijaisuutta. Vastaajista 11 on sosionomeja, kolmella vastaajalla on muu soveltuva koulutus. Kyselyyn osallistui kolme miestä ja 11 naista. Yhdeksällä vastaajalla on työkokemusta myös muista lastensuojelulaitoksista. Näitä laitoksia ovat esimerkiksi pitkäaikaislaitokset, päihdekuntoutus- ja arviointilaitokset sekä perhekuntoutus. Vastaajien sukupuolella, työkokemuksella tai koulutuksella ei kuitenkaan näyttänyt olevan merkitystä vastauksien sisältöihin.

5.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointiosion aluksi kysyimme mitä työhyvinvointi vastaajien mielestä tarkoittaa yleisellä tasolla. Työhyvinvoinnin nähtiin muodostuvan pääasiallisesti mielekkääksi ja hyvin suunnitelluksi koetusta työstä, työpaikan hyvästä ilmapiiristä ja toimivasta esimiestyöstä. Työhyvinvoinnin nähtiin tarkoittavan myös selkeää perustehtävää, kehittymismahdollisuuksia, ja fyysistä sekä psyykkistä jaksamista.

Työhyvinvointi tarkoittaa työympäristöä jossa on turvallista & mielekästä työkennellä. Työhyvinvointi auttaa työntekijää ylläpitämään positiivista työtettä. (Ohjaaja E)

Sitä että töissä on ainakin yleensä mielekästä olla ja sitä, että työntekijöistä sekä työntekijöiden jaksamisesta huolehditaan. Työn turvallisuus kuuluu myös työhyvinvointiin. (Ohjaaja F)

Kaikki vastaajat kokivat voivansa vaikuttaa itse työhyvinvointiin. Tällaisiksi keinoiksi Tutkinta-aseman ohjaajat kokivat pääasiassa omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta huolehtimisen sekä oman panoksen.

Huolehtimalla omasta jaksamisesta, omalla käytöksellä, huolehtimalla omalla panoksella myös työkavereiden jaksamisesta. (Ohjaaja F)

Luomalla positiivista ilmapiiriä, olemaan kannustava, joustamaan tilanteissa. Työturvallisuudesta sekä ympäristöstä huolehtimalla. (Ohjaaja E)

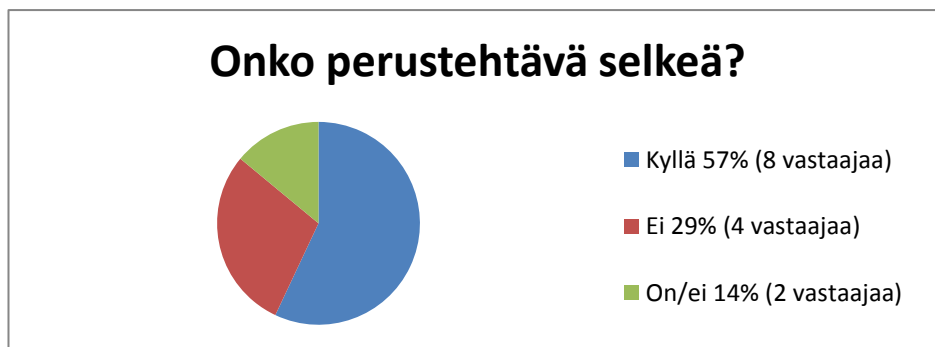
5.3 Tutkinta-aseman ohjaajan perustehtävä

Kyselyssämme tiedustelimme mikä Tutkinta-aseman ohjaajan perustehtävä on ohjaajien mielestä. Johtopäätöksissämme tulemme perehtymään tarkemmin siihen, kohtaavatko virallinen perustehtävän kuvaus ja ohjaajien näkemys perustehtävästä. Kyselyyn osallistuneiden mukaan perustehtävän suurimmat osa-alueet ovat nuoren kokonaistilanteen arviointi, vastaanottotyö ja päivystys, sekä normaalin arjen ja rutiinien pyörittäminen. Myös perhetyö, monialainen verkostotyö ja turvallisena aikuisena oleminen sekä siihen sisältyvä rajaaminen, mainittiin useassa vastauspaperissa. Perustehtävän sisällönkuvaus oli kaikilla vastaajilla hyvin samankaltainen.

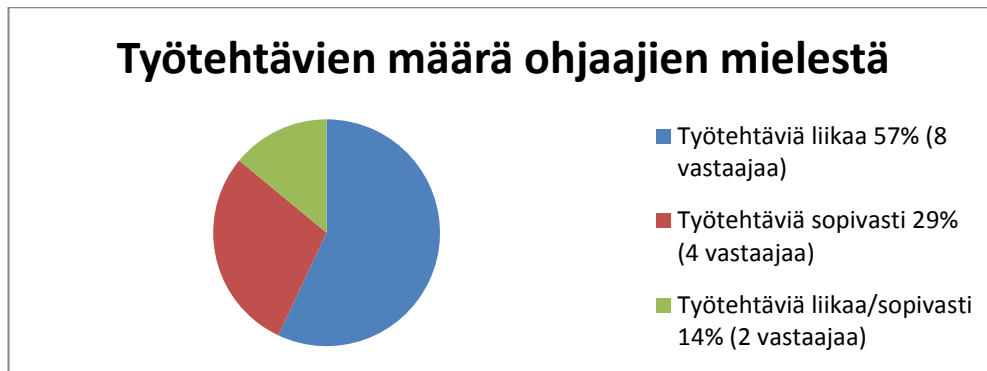
Nuoren vastaanotto kriisitilanteessa & arviointijakson käynnistäminen. Perustehtävään kuuluu nuoren asioiden ajaminen & yhteistyö hänen perheen, stt:n sekä muiden tahojen kanssa. Perustehtävään kuuluu nuoren kokonaistilanteen arviointi & hänen arjestaan vastaaminen & huolehtiminen. (Ohjaaja E)

Ohjaajan perustehtävä on arvioida nuoren ja perheen tuen tarvetta. Työn keskiössä on nuoren hyvinvointi. Ohjaajan tulee luoda turvalliset rajat ja puitteet nuorille Tutkinta-aseman arvioinnin aikana. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäminen nuoren elämässä. (Ohjaaja G)

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että Tutkinta-aseman ohjaajan perustehtävä on selkeä (ks. kuvio 1), mutta samalla suurin osa vastasi myös, että työtehtäviä on liikaa. 14 % vastaajista oli vastannut perustehtävän olevan sekä selkeä että ei selkeä. Sama prosenttimäärä oli myös valinnut vastausvaihtoehdoista työtehtäviä olevan sekä liikaa että sopivasti (ks. kuvio 2). Kyseessä eivät kuitenkaan olleet samat vastaajat. Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että työtehtäviä olisi liian vähän. Vastauksiin ei näyttänyt vaikuttavan, onko vastaajalla aiempaa kokemusta lastensuojelulaitoksessa työskentelestä tai se, kuinka kauan on ollut Tutkinta-asemalla työssä.



Kuvio 1. Perustehtävän selkeys (Kyselylomake 2012).



Kuvio 2. Työtehtävien määrä (Kyselylomake 2012).

5.3.1 Eniten aikaa vievät työtehtävät

Eniten aikaa vieväksi työtehtäväksi vastauksista nousi selkeästi dokumentointi ja muu kirjallinen työ kuten arviointilausuntojen työstäminen. Myös päivystysasiakkaat ja niin kutsuttujen hatkalaisten säilöminen Tutkinta-asemalla koettiin vastaajien mielestä eniten aikaa vieviksi työtehtäviksi. Myös muun muassa puhelinliikenteen hoitaminen nousi vastauksista selkeästi yhdeksi aikaa vievimmistä tehtävistä.

Kahden perustehtävän hoitaminen: vastaanotto ja arviointi syövät toistensa laatua ja turhauttavat ohjaajaa kun aika ei riitä. EFFICAAN dokumentointi ja puhelinrumba ja ennakoimattomat tilanteet (-> virka-apu toisille osastoille) vievät tässä järjestyksessä eniten aikaa KOHTAAMISELTA! (Ohjaaja A)

5.3.2 Mieluisimmat ja vähiten mieluisat työtehtävät

Vastauksista nousi selkeästi esille että läsnäolo nuorten arjessa, oma ohjaajuus ja perhetyö ovat kaikkein mieluisimpia työtehtäviä ja niille toivottiin enemmän aikaa. Toisin sanoen asiakkaiden kanssa oleminen konkreettisesti kaikissa sen muodoissa koettiin tärkeäksi.

Erilaiset kohtaamiset erilaisten asiakkaiden ja heidän verkostoihinsa kuuluvien henkilöiden kanssa koen itselleni mieluisimpina työtehtävinä, koska näissä tilanteissa oppii aina jotain uutta ja pääsee toteuttamaan itseään. (= Vähän niin kuin maalarilla maalaa taulun, kirjailijalla kirjoittaa kirjan – tyyppisesti.) (Ohjaaja B)

Vaikka dokumentointi koettiin eniten aikaa vievänä työtehtävänä, sitä ei kuitenkaan nähty vähiten mieluisana työtehtävänä niin paljon kuin mieluisimpana tehtävänä. Do-

kumentointi ja varsinkin arviointilausuntojen työstäminen on selvästi yksi mieluisimmista töistä. Haastattelut, kuten Euro Adad ja päihdehaastattelu sekä tiedonkeruu, kuten hosva koettiin kuitenkin häiritsevänä ja vähiten mieluisana tehtävänä muun muassa niiden väkinäisyyden vuoksi. Eniten aikaa vievistä tehtävistä hatkalaisten säilöminen päättyy myös vähiten mieluisimpien työtehtävien listalle.

Monetkin työtehtävät tuntuvat epämieluisilta kovassa kiireessä, joten kiire on tässä asiassa olennainen tekijä! (Ohjaaja D)

Pakollisten haastattelujen tekeminen, en koe useinkaan saavani niistä tarvittavaa tietoa. (Ohjaaja C)

Vastaajista 12 on sitä mieltä, että Tutkinta-aseman ohjaajan työnkuvassa on kehitettävää. Yksi vastaajista on sitä mieltä, ettei kehitettävää ole, ja yksi ei ole vastannut kysymykseen mitään. Kehitysehdotuksista päällimmäiseksi nousee vastaanottotyön ja arviointityön eriyttäminen.

Perustehtäviä vain yksi, joko vastaanotto tai arviointi. Saatais parempaa laatua! (Ohjaaja A)

Muutoin kehitysehdotukset ovat melko samansuuntaisia. Näitä ehdotuksia ovat muun muassa perustehtävän selkeytys, enemmän henkilökuntaa, vähemmän työtehtäviä ja enemmän toiminnallisia menetelmiä arviointityöhön.

5.4 Työn kuormittavuus

Kysyimme mikä työssä kuormittaa saadaksemme tietää koetaanko esimerkiksi eniten aikaa vievät tehtävät kuormittavimmiksi, ja löytyykö kuormittavista asioista yhtäläisyyksiä vähiten miellyttävien tai mieluisimpien työtehtävien kanssa. Tällä kysymyksellä selvitimme pääasiassa haitallisesti kuormittavia osuuksia.

Selkeästi suurimmiksi kuormittaviksi tekijöiksi nousivat kiire, liian vähäiset resurssit pääasiassa henkilökunnan suhteen ja vuorotyö. Vastauksista ilmenee myös paljon muita näihin kolmeen liitettäviä huomioita. Esimerkiksi yksin tehtävät työvuorot, henkilökunnan pirstaleisuus ja ammattitaitoisten sijaisten saamisen hankaluus ovat kaikki linkitettävissä liian vähäisiin resursseihin.

Vaikka kiire ja ajan riittämättömyys nousevat vahvasti esille työn kuormittavuudesta kysyttäessä, työtehtävien suorittaminen työpäivän aikana ei tunnu olevan mahdottomuus (kuvio 3). Vain pieni enemmistö vastaa, ettei saa suoritettua kaikkia työtehtäviään työpäivän aikana. Osa on tässäkin kysymyksessä valinnut sekä kyllä ja ei vaihtoehtot.



Kuvio 3. Työtehtävien suorittaminen (Kyselylomake 2012).

14 vastaajasta 13 kertoo kohtaavansa työssään sellaisia tilanteita, joissa kokee oman osaamisensa riittämättömäksi. Tällaisia tilanteita ovat voimakkaasti psyykkisesti oireilevat nuoret, fyysisesti sairaat asiakkaat sekä itsesuojelutaitojen puute esimerkiksi aggressiivisten asiakkaiden rauhoittelutilanteissa. Yleisesti vastaajat myös kertovat, etteivät pysty nimeämään yksittäisiä tilanteita, joissa oma osaaminen on riittämätöntä, mutta työssä kohtaa jatkuvasti erilaisia haasteita. Myös oma riittämättömyyden tunne ja ajan puute nousevat vastauksissa esille vaikka ne eivät suoranaisesti osaamiseen liitykään.

Vaikea nimetä yhtä tiettyä, jokaisella nuorella omat yksilölliset haasteensa. (Ohjaaja B)

Työ kehittää jatkuvasti, mutta vastaavasti uusia tilanteita on harva se päivä, joihin tietoa/taitoa ei heti löydy. (Ohjaaja C)

Asiakkaat ovat usein hyvin vaikeassa elämäntilanteessa ja myös heidän taustansa saattavat olla raskaita. Kohtaamme asiakkaan pienessä hetkessä ja apu, jota pystymme antamaan on rajallinen. Itse koen riittämättömyyttä kun en pysty helpottamaan asiakkaan pahaa oloa esimerkiksi. (Ohjaaja B)

5.4.1 Työn tavoitteet

Vastaajista suurin osa asettaa itselleen tavoitteita työssään, kaksi vastaajaa ei ole vastannut kysymyksiin tavoitteiden asettamisesta ollenkaan. Tavoitteiden asettajista myös suurin osa kokee saavuttavansa asettamansa tavoitteet. Kuusi vastaajaa vastaa kyllä ja ei vaihtoehtoja. Kukaan ei kuitenkaan vastaa, ettei saavuttaisi tavoitteitaan ollenkaan. Enemmistö siis asettaa itselleen tavoitteita, sekä kokee ne saavuttavansa ainakin pääasiallisesti.

Työryhmän tuen tärkeys korostuu lähes kaikissa vastauksissa. Tiedustelimme millaista tukea työryhmältä konkreettisesti saa. Vastaajat korostavat työryhmän kanssa keskustelun olevan tärkein tukimuoto. Myös yhteistyö ja avun anto, sekä kannustus nähtiin olemassa olevina keinoina tukea työryhmän jäseniä.

Kannustusta, mielipiteitä, työtehtävien jakamista ja kuuntelevia korvia. (Ohjaaja B)

Koen, että työryhmä auttaa näkemään hankalatkin tilanteet oikeassa perspektiivissä. (Ohjaaja C)

Keskustelu ja asiakastapausten yhdessä pohtiminen nähdään myös työn kuormittavuuden huomioimisena. Samoin työnohjaus ja työajoissa joustaminen korostuu vastauksissa kysyttäessä työn kuormittavuuden huomioimistavoista työyhteisössä.

Työnohjauksen ja muiden konsultaatioiden nähdään auttavan työssä jaksamisessa juuri keskusteleavuuden vuoksi. Vastaajat kokevat sen etäännyttävän sopivasti ja tuovan aivan uusia näkökulmia ja keinoja vaikeisiin tilanteisiin. Työnohjatukset ja konsultaatiot koetaan osaltaan kuitenkin myös riittämättömiksi, sillä ne perustuvat pelkästään ajatusten vaihtoon eivätkä konkreettisiin tekoihin vaikka joitain välineitä kuormittavuuden vähentämiseen työnohjauksesta nähdään saavan.

Siellä voi tuulettaa ja purkaa ajatuksiaan, mutta tarjotaan myös konkreettisia "välineitä" työn kuormittavuuden vähentämiseksi. (Ohjaaja F)

Toisaalta tuntuu, että asiat jäävät vain työnohjaajalle ja työryhmälle, meneekö viesti perille sinne missä resursseista päätetään? (Ohjaaja G)

Työnohjausta olisi hyvä saada useammin ja myös vaikeiden asiakascasejen käsittelemiseen tulisi luoda oma fooruminsa työntekijöiden jaksamisen näkökulmasta. Koen keskustelun ja puheen omalla kohdallani tärkeimpänä välineenä kuormittavuuden käsittelyssä ja tämä mahdollistuu työnohjauksissa. (Ohjaaja B)

6 Johtopäätökset

Työhyvinvointi Tutkinta-aseman ohjaajien mukaan on pääasiallisesti työssä jaksamista niin henkisesti kuin fyysisestikin. Esimiestyö nähtiin Tutkinta-asemalla yhdeksi vaikuttavimmista tekijöistä työhyvinvoinnin suhteen. Työterveyslaitos (2011) nimeää johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyön työhyvinvoinnin edistämässä tärkeimmäksi menetelmäksi. Myös Tutkinta-aseman ohjaajat toivat esille oman panoksen työhyvinvoinnin edistämässä, tästä puhuu Luukkala (2011: 214) työyhteisötaitoina, joita jokaisella työntekijällä tulee olla hyvinvoivan työyhteisön saavuttamiseksi. Kaikki vastaajat kokivat voivansa puhua työryhmälle mieltä vaivaavista asioista ja saavansa siltä tukea. Tutkinta-aseman ohjaajien työyhteisötaidot ovat siis kunnossa.

Helsingin kaupungin sosiaaliviraston lapsiperheiden vastuualueen määrittelemän lastensuojelulaitoksen ohjaajan tehtävänkuvauksen (liite 1) – jota Tutkinta-asemalla sovelletaan -, mukaan ohjaajan työtehtävät ovat nuoren kehityksenmukaisen hoito- ja kasvatussuunnitelman valmistelusta huolehtiminen, omaohjaajana toimiminen, ohjaajana toimiminen ja yhteistyö eri tahojen kanssa. Tutkinta-aseman ohjaajat nimesivät pääasiallisiksi työtehtäviksi nuoren kokonaistilanteen arvioinnin, vastaanottotyön ja päivystyksen, sekä normaalin arjen ja rutiinien pyörittämisen. Virallinen määritelmä ja kyselyn tuottama tieto siis eroavat toisistaan jonkun verran. Tämä kuitenkin selittynee sillä, ettei virallinen määritelmä ole kohdistettu suoraan Tutkinta-aseman ohjaajalle vaan se on Helsingin kaupungin yleinen tehtävänkuvaus lastensuojelulaitoksen ohjaajalle.

Virallisessa määritelmässä ja Tutkinta-aseman ohjaajien näkemyksessä tehtävänkuvasta on kuitenkin löydettävissä myös yhtäläisyyksiä. Tutkinta-aseman ohjaajien luettelemat työtehtävät sisältyvät suurimmaksi osaksi virallisen kuvauksen ohjaajana toimimiseen. Lisäksi myös virallisessa määritelmässä mainitut verkostotyö ja perhetyö, olivat Tutkinta-aseman ohjaajien mukaan yhdet keskeisimmistä työtehtävistä. Yksinkertaistettuna voi siis sanoa, että yleisen määritelmän luomat raamit lastensuojelulaitoksen ohjaajan työnkuvalle on hyvä olla olemassa, mutta luonnollisesti yleinen kuvaus on riittämätön tuomaan esille esimerkiksi Tutkinta-aseman ohjaajan kaikkia perustehtävään kuuluvia osia.

Paasivaaran (2009: 52–53) mukaan jokaisen työyhteisön jäsenen tehtävä on perustehtävän tunnistaminen, sillä jos sitä ei palauteta mieleen säännöllisesti, saattaa työntekijöiden käsitys sen tarkoituksesta muuttua. Nummelin (2008: 53) korostaa perustehtävän selkeyden lisäävän myös hallinnan tunnetta, joka taas puolestaan torjuu epävarmuutta. Tutkinta-aseman ohjaajien pääasiallisen näkemyksen mukaan perustehtävä on selkeä, mutta työtehtäviä on liikaa. Jos ohjaaja kokee työtehtäviä olevan liikaa, saattaa se kieliä siitä, ettei ohjaaja kykene hallitsemaan perustehtäväänsä. Tämä taas voi olla merkki perustehtävän pirstaleisuudesta. Tutkinta-asema ja sen työyhteisö saattaisi hyötyä juuri sille rakennetusta perustehtävän kuvauksesta. Oma tehtävänkuvaus voisi luoda hallinnan tunnetta ja selkeyttä ohjaajan työskentelyyn. Tämän perustehtävän selkiyttämisen Tutkinta-aseman ohjaajat nostivat myös yhdeksi kehitysehdotukseksi.

Kiire ja ajan puute sekä niiden kautta syntyvä riittämättömyyden tunne oli yksi Tutkinta-aseman ohjaajien keskeisimmistä teemoista vastauksissa. Nummelin (2008: 22–23) puhuu tavoista, joilla voi vaikuttaa kiireen tunteeseen. Tällaisia mahdollisia keinoja ovat muun muassa toimintakäytäntöjen ja organisaatiokulttuurin kehittäminen (Nummelin 2008: 22). Tutkinta-aseman ohjaajat ehdottavat työn kehittämiseksi ajankäytön hallinnan lisäämiseksi arviointi- ja vastaanottotyön eriyttämistä, työtehtävien vähentämistä sekä henkilöstöressurssien lisäämistä. Näiden kaikkien toimenpiteiden käytäntöön ottaminen ei kuitenkaan ole välttämättömyys, vaan Tutkinta-aseman työyhteisön saattaisi olla syytä pysähtyä miettimään ja tutkimaan kiireen syitä syvemmin ja esimerkiksi valita ehdottamistaan keinoista yksi vaikuttavin. Nummelin (2008: 25–26) heittääkin ilmaan ajatuksen siitä voidaanko kiireen syihin keskittymällä löytää kestävämpiä keinoja kiireen hallintaan.

Tutkinta-aseman ohjaajat kokevat työnsä sekä sopivasti että haitallisesti kuormittavaksi. Sopivan kuormituksen tunnusmerkkejä ovat muun muassa ne, että työntekijä tuntee saavuttavansa itselleen asettamat tavoitteet ja työn vaatimustaso on työntekijän omaa osaamista vastaava (Nummelin 2008: 69). Lähes kaikki vastanneet asettavat työssään Tutkinta-asemalla itselleen tavoitteita ja kokevat saavuttavansa ne, tämä on selkeä merkki työn sopivasta kuormittavuudesta. Haitallisesti kuormittavasta puolesta kertoo taas muun muassa se, että suurin osa vastaa kohtaavansa työssään jatkuvasti tilanteita, joissa tuntee oman osaamisensa riittämättömäksi.

Tutkinta-aseman ohjaajien näkemyksen perusteella ei voi tehdä selkeää jakoa haitallisesti ja sopivasti kuormittavan työn välillä, sillä molempien tunnusmerkkejä löytyy. Pääasiallisesti ohjaajat kuitenkin toivat esille kokevansa selviävänsä vaikeistakin tilanteista työryhmän tuen avulla, sillä jos oma osaaminen ei riitä, työryhmän kanssa keskustelemalla ratkaisut löytyvät. Tämä kertoo siitä, että työ on sopivasti kuormittavaa. Juuri tähän perehtyy Paasivaara teoksessaan Työnsä kokoinen ihminen (2009: 61) puhumalla työyhteisön hyvinvoinnin merkityksestä haasteisiin vastaamisessa. Huonosti voiva työyhteisö ei pysty luomaan menestyksekkäitä toimintatapoja tai pääsemään tarvittaviin päämääriin (Paasivaara 2009: 60).

7 Pohdinta

Molemmilla meillä opinnäytetyön tekijöillä on läheinen suhde aiheeseemme ja toimintaympäristöön, sillä olemme suorittaneet Tutkinta-asemalla työelämäharjoittelut, toimineet sairauslomasijaisina ja tällä hetkellä teemme molemmat määräaikaista pidempää sijaisuutta. Tästä syystä esille nousikin eettisiä kysymyksiä suhteestamme ja asemastamme opinnäytetyön tekemiseen. Meidän tuli miettiä jo etukäteen kuinka säilyttää puolueettomuus työtä tehdessä. Ajattelimme läheisen suhteemme aiheeseen kuitenkin pääasiassa vahvuutena, koska tiedämme aiheen nousseen vahvasti työryhmän toiveesta ja tarpeesta. Tämän vuoksi osasimme paremmin tarkastella sopivia ja tärkeitä aiheita työhyvinvoinnin teoreettisesta näkökulmasta, lisäksi motivaatiomme työn tekemiseen säilyi koko prosessin ajan.

Opinnäytetyömme luotettavuutta uhkaavaksi tekijäksi nousi se, että kyselylomakkeen nähdessään, vastaajia saattaisi mietityttää tulevat tutkimustulokset. Tarkoitamme tällä sitä, että välttääkseen oikeiden ja mahdollisesti vaikeidenkin asioiden niin kutsutun sohimisen, voi joku kokea paremmaksi kaunistella vastauksiaan tai jättää vastaamatta kokonaan. Kuitenkin nämä riskit ja uhat tiedostaessamme, osasimme odottaa, mutta myös välttää niitä. Kävimme keskustelua riskeistä ja uhista keskenämme tutkimuksen toteuttajina, sekä työelämän yhteistyökumppanimme eli Tutkinta-aseman kanssa. Kannustimme vastaajia rehelliseen ajatusten ilmaisuun ja toimme esille, että esimerkiksi faktoja kaunistelemalla ei toivottuja muutoksiakaan saada liikkeelle.

Saamiemme vastausten määrä ylitti odotuksemme, sillä Tutkinta-asema on työympäristönä hyvin hektinen. Vastausprosentti oli 70 % ja vastaukset olivat monipuolisia sekä perusteellisia. Suurin osa vastaajista oli perustellut vastauksensa hyvin ja avannut omat ajatuksensa syvemmin. Tarkoituksemme olikin päästä pintaa syvemmälle ja kaivaa ohjaajien näkökulmaa esille mahdollisimman monipuolisesti. Työympäristön hektisyys näkyi kyselylomakkeiden hitaassa palautuksessa. Ensimmäiseen asettamaamme palautuspäivään mennessä olimme saaneet vain murto-osan vastauksista, joten kävimme keskustelua Tutkinta-asemalla siitä, onko ohjaajilla oikeasti halukkuutta osallistua tutkimukseen. Suurin osa oli erittäin halukkaita osallistumaan, mutta perusteli vastaamattomuuttaan kiireellä. Näin ollen pidensimme vastausaikaa kahdella viikolla ja saimmekin tarvittavan aineiston kokoon.

Tutkimusaineiston analysointivaihe oli työlästä yllättäen juuri vastausten monipuolisuuden vuoksi. Lähes kaikki vastaukset sisälsivät enemmän kuin yhden näkökulman aiheeseen. Nämä näkökulmat nostivat esille paljon uusia puolia tutkittavasta aiheesta. Näin ollen selkeiden rajojen vetäminen ja tutkimuskysymyksiin vastaaminen analysointivaiheessa oli haastavaa. Tämän kuitenkin koemme juuri tutkimuksemme rikkautena, sillä hakemamme ohjaajien ääni pääsi aidosti kuuluville ja oli kaikkea muuta kuin täysin mustavalkoista rajanvetoa.

Koemme, että vaikka emme saaneet täysin suoria vastauksia tutkimuskysymyksiimme, tutkimus tarjoaa paljon arvokasta tietoa. Kuten johtopäätöksissä olemme pohtineet, Tutkinta-aseman ohjaajan perustehtävästä löytyy sekä selkeyttä että epäselkeyttä, ja haitallisesti ja sopivasti kuormittavien tekijöiden raja on häilyvä. Päättelimme, että näihin tekijöihin vaikuttavien toimenpiteiden ei tarvitse välttämättä olla erityisen radikaaleja, vaan kyse voi olla pienestä hienosäädöstä. Tämä tieto on eittämättä tärkeää Tutkinta-aseman työyhteisölle. Tutkimuksemme lukeminen voi saada ohjaajat pysähtymään ja miettimään tarkemmin itse esille tuomiaan näkökulmia työn arjessa. Toivommeekin, että tutkimuksemme saa aikaan keskustelua ja keskustelu pääsee kehittymään uusien näkökulmien kautta.

Lähteet

Hirsjärvi, Sinikka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, Sinikka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2000. Tutki ja kirjoita. 6. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Jabe, Marjatta 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Järvinen, Annikki & Järvinen, Pertti 1996. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Tampereen yliopisto.

Langinvainio, Heimo 1999: Työnteon hyvä henki. Helsinki: WSOY.

Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa – työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Metsämuuronen, Jari 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: International Methelp Ky.

Nummelin, Tarja 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: Sanoma Pro.

Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi.

Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Saastamoinen, Kati 2010. Lapsen asema sijaishuollossa – Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Salomäki, Jukka 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Helsinki: Aseman Lapset ry.

Taskinen, Sirpa 2010. Lastensuojelulain soveltaminen. Helsinki: WSOYpro Oy.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi Anneli. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kustannus Oy.

Tutkinta-aseman perehdytyspaketti 2011. Helsingin kaupunki: Sosiaalivirasto.

Vehkalahti, Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Helsingin kaupungin sosiaaliviraston intranet Helmi 2012. Päivitetty 10/2012. Luettu 22.10.2012.

http://helmi/sosvterke/uutiset/Documents/Sosiaali-%20ja%20terveysvirasto_Perhe-%20ja%20sosiaali_18102012.pdf

Käypä hoito 2012. ADHD ja ASEBA-kyselylomakesarja (CBCL, TRF ja YSR). Päivitetty 2011. Luettu 10.10.2012.

<http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suositukset/naytaartikkeli/tunnus/nix01793>

Työterveyslaitos 2012. Päivitetty 26.10.2012. Luettu 20.4.2012.

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

PERUSTIEDOT

- SUKUPUOLI: NAINEN / MIES
- KOULUTUS

- KUINKA KAUAN OLET TYÖSKENNELLYT TUTKINTA-ASEMALLA?

- OLETKO TYÖSKENNELLYT AIEMMIN LASTENSUOJELULAITOKSESSA? MILLAISISSA?

2 TYÖHYVINVOINTI

- MITÄ TYÖHYVINVOINTI MIELESTÄSI TARKOITTAÄ?
- MITKÄ ASIAT VAIKUTTAVAT TYÖHYVINVOINTIIN?
- KOETKO ETTÄ PYSTYT ITSE VAIKUTTAMAAN TYÖHYVINVOINTIIN?

KYLLÄ / EI

- JOS VASTASIT KYLLÄ; KUINKA VOIT ITSE VAIKUTTAÄ TYÖHYVINVOINTIIN?

3 TUTKINTA-ASEMAN OHJAAJAN PERUSTEHTÄVÄ

- MIKÄ ON TUTKINTA-ASEMAN OHJAAJAN PERUSTEHTÄVÄ?
- KOETKO ETTÄ PERUSTEHTÄVÄ ON SELKEÄ JA YHTENÄINEN?

- ONKO TYÖTEHTÄVIÄ MIELESTÄSI

LIIAN VÄHÄN / SOPIVASTI / LIIKAA

- MILLAISET TYÖTEHTÄVÄT VIEVÄT ENITEN AIKAA?
- MITKÄ TYÖTEHTÄVÄT KOET MIELUISIMMIKSI?
- MITKÄ TYÖTEHTÄVÄT KOET VÄHITEN MIELUISIKSI?

- ONKO TYÖNKUVASSASI JOKIN OSA-ALUE, JOHON TOIVOISIT ENEMMÄN AIKAA?

- ONKO TUTKINTA-ASEMAN OHJAAJAN TYÖNKUVASSA MIELESTÄSI JOTAIN KEHITETTÄVÄÄ?

KYLLÄ EI

- JOS VASTASIT KYLLÄ, NIIN MITÄ JA MITEN KEHITTÄISIT TYÖNKU-
VAA?

4 TYÖN KUORMITTAVUUS TUTKINTA-ASEMALLA

- KOETKO, ETTÄ SAAT SUORITETTUA KAIKKI TARVITTAVAT TYÖ-
TEHTÄVÄT TYÖPÄIVÄN AIKANA?

JOS VASTASIT EI, MISTÄ USKOT TÄMÄN JOHTUVAN?

- KOHTAATKO TYÖSSÄSI TILANTEITA, JOISSA KOET OMAN OSAA-
MISESI RIITTÄMÄTTÖMÄKSI?
- KOETKO VOIVASI ASETTAA TYÖSSÄSI ITSELLESI TAVOITTEITA JA
KOETKO VOIVASI SAAVUTTA A NIITÄ?
- KOETKO SAAVASI TYÖRYHMÄLTÄ TUKEA HANKALISSA TILAN-
TEISSA?
- OLETKO TYÖPÄIVÄSI JÄLKEEN STRESSAANTUNUT?

EN KOSKAAN / HARVOIN / SILLOIN TÄLLÖIN / USEIN

- JOS VASTASIT SILLOIN TÄLLÖIN TAI USEIN, MISTÄ USKOT TÄMÄN
JOHTUVAN?
- MILLÄ TAVOIN TYÖYHTEISÖSSÄSI HUOMIOIDAAN TYÖN KUOR-
MITTAVUUS?
- OLETKO OLLUT SAIRASLOMALLA TYÖN KUORMITTAVUUDEN
VUOKSI?

Kyselylomakkeen saatekirje

Hei,

Teemme opinnäytetyötä Metropolia Ammattikorkeakoulussa sosiaalialan koulutusohjelmassa (sosionomi). Aiheemme on Tutkinta-aseman ohjaajan perustehtävä ja sitä kuormittavat tekijät ohjaajan näkökulmasta. Tarkoituksenamme on tutkia Tutkinta-aseman ohjaajan perustehtävää ja sitä, onko se selkeä, sekä kartoittaa mahdolliset työtä haitallisesti kuormittavat tekijät.

Haluaisimme selvittää Teidän ohjaajien näkökulmaa työstä ja työn kuormittavuudesta kyselylomakkeen avulla. Kyselylomakkeen kysymykset koostuvat neljästä eri aihealueesta: perustiedot, työhyvinvointi, ohjaajan perustehtävä ja työn kuormittavuus. Kysely on puolistrukturoitu eli käsittää sekä valmiilla vastausvaihtoehdoilla asetettuja kysymyksiä, että avoimia ja tarkentavia kysymyksiä.

Kysely jaetaan jokaiselle Tutkinta-aseman ohjaajalle ja kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Kyselyyn vastataan anonymisti ja vastauksia käytetään ainoastaan opinnäytetyömme aineistona.

Vastaamalla kyselyyn olet osallisena Tutkinta-aseman ohjaajan työnkuvan näkyväksi tuomista ja samalla autat tutkimuksemme valmistumista.

Kiitos etukäteen osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin,

Tiina Syrjälä ja Salla Tillikainen

Lisätiedot: tiina.syrjala@metropolia.fi tai salla.tillikainen@metropolia.fi

Vastausaikaa on 18.5. loppuun saakka. Palautus Tiinan lokeroon (osasto 3).

