



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Hyvösen lastenkodin työntekijöiden työmotivaatio ja työssä jaksaminen

Mikonranta, Sara

2012 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Hyvösen lastenkodin työntekijöiden työmotivaatio ja työssä jaksaminen

Sara Mikonranta
Sosionomi amk
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2012

Mikonranta Sara

Hyvösen lastenkodin työntekijöiden työmotivaatio ja työssä jaksaminen

Vuosi 2012 Sivumäärä 46

Opinnäytetyöni tarkoitus oli tutkia Hyvösen lastenkodin työntekijöiden työmotivaatiota, työssä jaksamista ja niihin vaikuttavia tekijöitä, sekä tuoda esiin työntekijöiden kokemus asiasta. Tutkimusluvan aiheeseen sain Helsingin kaupungin sosiaalivirastolta. Haastattelin tutkimukseen kuutta Hyvösen lastenkodin työntekijää. Halusin tuoda esiin heidän kokemuksensa työmotivaatiosta ja työssä jaksamisesta, jotta positiiviset asiat nousisivat näkyviin ja kehittämisen kohteita huomattaisiin ja niihin pystyttäisiin puuttumaan.

Aineiston keräsin yksilöhaastatteluina tehtyjen teemahaastattelujen avulla. Haastattelun teemat olin suunnitellut etukäteen. Nauhoitin kaikki haastattelut ja litteroin ne, jotta sain vastaukset todenmukaisesti ja luotettavasti talteen. Näin analyysiin ei tullut omaa tulkintaa vaan haastateltavien kertoma pysyi aitona. Tutkimuksen pohjana oli teoretieto lastensuojelusta, työmotivaatiosta ja työssä jaksamisesta.

Tutkimustulosten perusteella voi sanoa, että Hyvösen lastenkodin työntekijöitä motivoi ja auttaa jaksamaan työssään itse lapset ja nuoret, heidän auttamisensa, työkaverit ja työyhteisö, työn vaihtelevuus, vuorotyö, sekä työn merkityksellisyys. Sitä, että oma elämä on kunnossa ja fyysinen kunto on hyvä, pidettiin myös tärkeänä asiana työmotivaation ja työssä jaksaminen kannalta. Asioita, jotka heikensivät työmotivaatiota ja työssä jaksamista olivat asiat joihin ei itse pysty vaikuttamaan ja se, että työn tulokset ovat vaikeasti nähtävissä tai ne näkyvät vasta pitkän ajan päästä. Nuorten pitkään jatkuvat vaikeat ja raskaat tilanteet nähtiin myös työmotivaatiota ja työssä jaksamista vähentävinä tekijöinä. Myötätuntouupumus on myös asia, joka on vaarana lastensuojelun alalla, mihin pitää kiinnittää huomiota.

Työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen vaikuttavina asioina pidettiin myös hyvää johtamista. Tiimin esimiehen rooli nähtiin todella tärkeänä työmotivaation ja työssä jaksamisen näkökulmasta. Työnohjauksen merkitys nähtiin myös tärkeänä. Johtopäätöksistä tärkeimpänä nousi esille se, kuinka tärkeää työntekijöiden kuunteleminen arjen asioista on ja se, että heidän sanomansa otettaisiin todesta. Työntekijät näkevät ja kokevat lasten ja nuorten kanssa elämää ja ovat parhaita asiantuntijoita kertomaan lastenkodin työstä ja siitä, mikä heitä motivoi ja auttaa jaksamaan työssä.

Asiasanat: lastenkoti, lastenkodin työntekijät, työmotivaatio, työssä jaksaminen, myötätuntouupumus, vuorotyö

Mikonranta Sara

Employees' work motivation and coping with work in children's home Hyvönen

Year	2012	Pages	46
------	------	-------	----

The purpose of this study was to examine work motivation, coping with work and things that influence these matters, meaning to bring forth the knowledge of employees in children's home Hyvönen. I got the research license from Helsinki City Social Services Department. In this study I interviewed six employees from children's home Hyvönen. I wanted to bring out their experience about work motivation and coping with workload in order to make the positive matters and development points visible and to do something about them.

Material was collected by theme interviews which were made individually for every employee. Interview themes were planned in advance. Every interview was recorded and then transcribed in purpose of getting the answers saved reliably and truthfully. In this way my interpretations did not intervene with the answers of the interviewee. The theory base was child welfare, work motivation and coping with work.

Based on the results of the research, I can say that the most important things while studying workers' improved motivation and coping with work, was being able to support the children and young, support of the co-workers and work community, variability in work, shift work and the meaningfulness of the work. Also employees expressed that their own life needs to be in balance and their physical condition has to be good so that they are able to cope with their work. Factors that lower employees' work motivation and coping with work are things that they can not actually impact. Result of work is difficult to see and the results are often seen after a long period of time. Also young people's hard and difficult situations are things that lower employees' work motivation and coping with work. Compassion fatigue in child welfare work was also a thing that was mentioned to danger employees coping with work. That is really a matter that needs to be paid attention to.

One factor that influenced work motivation and coping with work was good leadership. Team leaders were considered to be very important. Employees considered that supervision of work is also important. The most important thing that came out in conclusions was listening of the employees in everyday matters and taking it seriously.

Keywords: children's home, employees of children's home, work motivation, coping with work, compassion fatigue, shift work

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Lastensuojelu.....	7
2.1	Lastensuojelu työnä	7
2.2	Hyvösen lastenkoti	10
2.3	Vuorotyö lastensuojelussa	11
3	Työmotivaatio	11
4	Työssä jaksaminen ja myötätuntouupumus	14
5	Opinnäytetyön toteutus	16
5.1	Tutkimuksen suorittaminen	16
5.2	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	18
6	Aineiston analyysi	19
6.1	Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät	19
6.2	Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät	22
6.2.1	Myötätuntouupumus	24
6.3	Muutosta vaativat tekijät	25
6.3.1	Asiat mitä itse voi tehdä	25
6.3.2	Asiat mitä työpaikan puolesta voitaisiin tehdä	26
6.3.3	Asiat mitä voitaisiin poistaa tai vähentää	27
6.4	Tiimin esimiehen merkitys.....	29
6.5	Johtamisen merkitys.....	30
6.6	Tykytoiminnan, työnohjauksen ja muun tuen merkitys työntekijöille.....	31
6.6.1	Tykytoiminnan ja työnohjauksen merkitys	31
6.6.2	Muut asiat mistä saa tukea	32
6.6.3	Muiden osastojen tuen merkitys.....	33
6.7	Muuta työmotivaatioon tai työssä jaksamiseen liittyen	33
7	Johtopäätökset.....	34
8	Pohdinta.....	37
	Lähteet	41
	Liitteet.....	44
	Liite 1: Haastatteluteemat	44
	Liite 2: Suostumus	45
	Liite 3: Haastatteluun osallistuminen	46

1 Johdanto

Työn tarkoituksena on selvittää Hyvösen lastenkodin työntekijöiden työmotivaatiota ja työssä jaksamista sekä niihin vaikuttavia tekijöitä. Tarkoituksena on lisätä tietoisuutta siitä, mikä lisää motivaatiota ja työssä jaksamista ja mikä niitä vähentää. Tätä kautta pyritään edistämään työntekijöiden työssä jaksamista. Tutkimuksen kohteena on myös työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen liittyvät muut tekijät. Koen, että lastensuojelulaitosten työntekijöiden työtä ja siihen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu aivan liian vähän. Uskon, että tästä opinnäytetyöstä on paljon hyötyä niin Hyvösen lastenkodille kuin muillekin lastensuojelulaitoksille. Sosiaalityöntekijöiden työstä, sen haastavuudesta ja työntekijöiden puutteesta puhutaan paljon, mutta lastenkodeissa tehtävän työn arvokkuudesta puhutaan liian vähän. Lastenkodeissa tehdään paljon arvokasta ja hyvää työtä lasten ja nuorten hyväksi. Tämä työ on monesti palkitsevaa, mutta raskasta.

Valitsin aiheen, koska se on mielestäni erittäin mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Ollessani viimeisessä harjoittelussa Hyvösen lastenkodissa, huomasin, että oma motivaationi oli aivan huipussaan ja olin erittäin innostunut työstä sekä tulevasta ammatistani. Tätä kautta huomasin myös sen, että osaston vaikean tilanteen takia työntekijät olivat usein väsyneitä työssänsä ja motivaatio työtä kohtaan oli heikkoa. Asiaa pohdittuani tulin siihen tulokseen, että tämä aihe on todella ajankohtainen ja niin työntekijät kuin työnantajat kaipaavat lisää tietoutta ja mahdollisia ratkaisuja ongelmaan. Olen siis itse ollut työharjoittelussa Hyvösen lastenkodissa ja työskentelen siellä tälläkin hetkellä.

Nykyään eläkeikää pyritään nostamaan kokoajan. Työelämässä pitäisi aloittaa nuorena ja pysyä pitkään. Työssä jaksaminen ja motivaatio työtä kohtaan ovat isossa roolissa, kun työtä pitäisi jaksaa tehdä monia kymmeniä vuosia. Varsinkin lastensuojelun työkenttä on hyvin kuormittava. Vuorotyö kuormittaa jo sinänsä ja lastensuojelussa tehtävä työ kuormittaa lisäksi emotionaalisesti monia työntekijöitä paljon. Koen siis, että aiheesta on hyötyä niin minulle kuin Hyvösen lastenkodillekin.

Työelämässä halutaan pitää ihmiset, jotka ovat hyviä työssään ja joilta löytyy kokemusta. Hiljainen tieto, jota työntekijöillä on paljon, on tärkeä tuoda esille, koska siitä on hyötyä niin nykyisille työntekijöille kuin tulevaisuuden työntekijöillekin. Hyvösen lastenkoti saa opinnäytetyöstä paljon tietoa, jonka avulla työntekijät saadaan pidettyä työelämässä jaksavina ja motivoituneina. Tutkimuksesta saadaan myös paljon arvokasta tietoa siitä, miten pystytään paremmin motivoimaan työntekijöitä ja paremmin kehittämään niitä asioita, jotka auttavat työssä jaksamisessa sekä välttämään tai poistamaan niitä asioita, jotka ehkäisevät sitä.

2 Lastensuojelu

Lasten oikeuksien yleissopimuksessa sanotaan, että kaikilla lapsilla on oikeus hyvään ja turvalliseen lapsuuteen. Vanhemmat ja muut huoltajat ovat vastuussa lapsen kasvatuksesta ja huolenpidosta ensisijaisesti, mutta heillä on oikeus saada tähän apua yhteiskunnalta. Jos vanhemmat eivät pysty huolehtimaan lapsestaan on yhteiskunnalla velvollisuus puuttua asiaan, jolloin lastensuojelulla on velvollisuus huolehtia lapsen hyvinvoinnista. Suomessa lastensuojelulakiin on määritelty kaikki lastensuojelutoimenpiteet. Lastensuojelun järjestäminen on kunnan vastuulla ja kunnissa siitä vastaavat sosiaalityöntekijät. Lastensuojeluun lähtökohtana on aina lapsen etu eli kaikissa päätöksissä on aina huomioitava kyseiselle lapselle paras ratkaisu hänen elämäntilanteessaan. (Lastensuojelu info A.)

Lastensuojelussa peruseriaatteena on, että kokeillaan aina ensin lievintä mahdollista keinoa puuttua perheen tilanteeseen. Avohuollon tukitoimia kokeillaan siis aina ensin. Ne ovat aina vapaaehtoisia ja niitä on monenlaisia. Joskus tilanne on kuitenkin se, että avohuollon tukitoimet eivät riitä, vanhemmat eivät pysty huolehtimaan lapsesta tai lapsi itse tekee jotain, mikä on vahingollista hänelle itselleen. Silloin lapsi joudutaan sijoittamaan kodin ulkopuolelle. Sijaishuolto tarkoittaa sitä, että huostaan otettu tai kiireellisesti sijoitettu lapsi asuu kodin ulkopuolella eli yleensä sijaisperheessä, ammatillisessa perhekodeissa tai lastensuojelulaitoksessa. (Lastensuojelu info B.) Sijaishuollon järjestää kunta, joka on sijoittanut lapsen ja sen vastuulla on, että sijoituspaikka on lapsen tarpeita vastaava. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

2.1 Lastensuojelu työnä

Lastensuojelussa tehtävä työ on lakisäateistä, lastensuojelulaki on luotu, jotta lapsella olisi oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. (Bardy 2009: 39; Sosiaaliportti A.) Lastenkodeissa ja nuorisokodeissa on tarkoitus saada arjesta niin kodinomaista, turvallista ja kuntouttavaa kuin se vain on mahdollista. Lastenkodeissa päivästä pyritään rakentamaan mahdollisimman normaali. Siihen kuuluu aamulla ajoissa heräämien ja aamutoimien jälkeen kouluun meneminen. Koulupäivän jälkeen lastenkodeissa on päivällinen ja normaalia päivätoimintaa kuten harrastuksiin menoa, ulkoilua, läksyjen tekoa ja muuta toimintaa. Päivätoiminnan jälkeen on iltapala ja nukkumaan meno. Päivärytmi jo itsessään on asia, mikä tuo lapsen tai nuoren elämään turvallisuutta ja se on jo itsessään kuntouttavaa. Lapselle tai nuorelle pyritään löytämään hänelle sopiva ja kiinnostava harrastus, joka osaltaan tuo sisältöä ja rytmiä elämään. Harrastusten lisäksi monesti lastenkodeissa pidetään koti-iltoja, jolloin tehdään yhdessä asioita. Ne luovat myös turvallisuuden tunnetta säännöllisyydellä ja lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Sosiaaliportti B.) Arkeen pyritään luomaan vaihtelevuutta esimerkiksi sillä, että viikonloppuisin lapset ja nuoret saavat

olla vapaammin ja sisääntuloajat ja nukkumaanmenoajat eivät ole niin tarkkaan määriteltyjä. Viikonloppuisin lapset ja nuoret saattavat myös vierailta perheensä tai muiden luotettavien aikuisten luona päivä- tai yökylässä. Erityisiä ajanjaksoja ovat myös lomamat ja juhlat. Joulua esimerkiksi juhlitaan lastenkodeissa omin perintein. (Törrönen 2003: 89.)

Usein lastenkodeissa toimitaan omahoitajana tai omahoitajina, joiden tehtävänä on vastata pääsääntöisesti lapsen asioista. Omahoitajan tehtäviin kuuluu myös tutustuttaa lapsi lastenkotiin sekä tutustua lapseen ja hänen elämäänsä. Omahoitaja tai omahoitajat ovat yhteyksissä lapsen asioissa viranomaisiin. Lasten asioihin liittyen pidetään monia erilaisia palavereja, kuten osastopalavereja, koulupalavereja ja vanhempien kanssa pidettäviä palavereja. Lastenkodissa työskentelevän hoitajan tehtäviin kuuluu osallistua näihin monenlaisiin palavereihin. Lastenkodin työntekijän, pääsääntöisesti omahoitajan, tulee itse tai yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa myös laatia lapselle kasvatus- ja hoitosuunnitelma. Yhteistyötä lapsen vanhempien ja lastenkodin välillä pidetään erityisen tärkeänä. Lapsen ja vanhempien suhdetta pyritään tukemaan ja luomaan vanhempien kanssa yhteiset tavoitteet, jotka tukisivat lapsen kehitystä. (Sosiaaliportti B.)

Omien ammatillisten ja henkilökohtaisten rajojen tunnistaminen on oleellisen tärkeää sosiaalialan ammattilaiselle. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2010: 31.) Kaikki työntekijät ovat avainasemassa oman jaksamisen edistämiseksi. Hyvinvointi työyhteisössä on kaikkien etu, ja hyvinvointi näkyy myös asiakkaan kohtelussa. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2010: 31.) Asiakkaan ongelmia ei voida ratkoa vain omista lähtökodista ja yrittää muokata hänestä oman mielensä mukaista, koska se on eettisesti vastuutonta ja ammatillisesti huonoa toimintaa. (Lindqvist 1986: 45.) Lastensuojelun työntekijät näkevät nykyään itsensä lastensuojelun asiantuntijoina uudella tavalla: heidän tärkein osaamisensa ei ole ammatillinen pätevyys ja osaaminen, vaan käytännön työssä hankittu joustava, muuntautumiskykyinen ja lähellä ihmistä tapahtuva osaaminen. (Forsberg 1998: 64.)

Kuopion yliopiston tekemän selvityksen mukaan sosiaalityön erityisyydestä nousi kuusi keskeistä asiaa, jotka kuormittavat työtä. Ensimmäinen asia oli työn sisällölliset erityispiirteet, joihin kuuluivat muun muassa työn jatkuva keskeneräisyys, työn ennakoimattomuus ja arvaamattomuus ja se, että työssä joutuu kestämään paljon epävarmuutta. Persoonalla työn tekeminen ja itsensä likoon pistäminen ovat myös kuormittavia tekijöitä. Toisena asiana nousi esiin työn vaativuus eli useiden tietoalueiden hallussa pitäminen, työn tunnekuormitus ja monien asioiden hallitseminen samaan aikaan. Kolmantena asiana esille nousi keinottomuus ja neuvottomuus ihmisten hädän keskellä. Työssä kohdataan paljon hätää, joka on monimutkaista ja moniulotteista. Auttaminen on tällöin haastavaa ja tuntuu monesti jäävän kesken. Asiakkaitten erilaisuus ja se, että heillä on monesti heikot valmiudet asioiden hoitamiseen ja käsitte-

lyyn. Neljäntenä asiana oli työn organisointiin liittyvät kuormitustekijät, kuten kiire ja henkilöstövoimavarojen riittämättömyys. Viidentenä asiana esille tulivat työhön kohdistuvat epärealistiset ja ristiriitaiset odotukset. Tämä tarkoittaa ymmärtämättömyyttä työn luonnetta kohtaan ja eri tahoilta tulevia ristiriitaisia odotuksia. Kuudentena esille tuli työn vähäinen arvostus eli työn vaativuuden ja merkittävyyden perusteella liian vähäinen arvostus yhteiskunnassa ja heikko palkkaus. (Hämäläinen & Niemelä 2006: 60-62.)

Helsingin kaupungin sosiaaliviraston teettämässä selvityksessä Kohti lastensuojelun vaikuttavaa ja jäsentynyttä työtettä kerrotaan, että jo selvityksen aikana kaupungin kiristyvän taloudellisen tilanteen takia työskentely on muuttunut niin, että selvitykseen mukaan on otettu talouden sopeuttamiseen liittyviä kysymyksiä. Myös sosiaalialan kansallisen hankkeen selvityshenkilöiden raportissa tuodaan esiin, että lakiin tulisi saada maininta alkukartoituksesta, joka tehtäisiin lapsen tilanteesta. Vuorovaikutusta eri näkökulmista painotetaan myös lapsen edun toteuttamisessa. Tärkeää olisi saada poliittiset päättäjät, sosiaaliviraston johto, avo- ja sijaishuollon työntekijät sekä asiakkaat tekemään yhteistyötä, koska he kaikki katsovat lasta ja lastensuojelua eri näkökulmasta. (Mäkeläinen 2003: 4.) Samaisessa selvityksessä sijaishuollon työntekijät toivat esille, että sijaishuollossa lapset ja nuoret ovat kokoajan sairaampia ja vaikeammin oireilevia ja he kokevat, että terveydenhuollon ja sosiaalihuollon raja on kokoajan epäselvempi. Työntekijät olivat tuoneet myös esille sen, että sosiaalihuollossa ei ole terveydenhuollon tavoin mahdollisuutta valita asiakkaitaan, koska se on viimesijaista toimintaa. Selvityksessä eräs työntekijä oli ilmaissut asian niin, että ”työskentely on vain selviytymistä vuorosta toiseen”. Sijaishuollon työntekijät olivat tuoneet esille myös sen, että normaaliolosuhteissa työntekijäresurssit ovat yleensä riittävät. Kuitenkin esille on nostettu, että työssä jaksamisen ja työsuojelun kannalta tärkeää on, että henkilöstömitoitus on riittävä. Työntekijät kokevat, että ei ole tarpeeksi aikaa työskentelyyn sijoitettujen lasten ja heidän vanhempien kanssa. (Mäkeläinen 2003: 13-14.) Sosiaalityöntekijöiden jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa tutkimushankkeessa tehdyissä haastatteluissa ilmeni haastateltavien kertomuksista, että resursseista lastensuojelussa on aina ollut pulaa ja työn voisi tehdä paremmin, jos resurssia olisi enemmän. (Forsman 2010: 125.)

Työntekijät toivovat enemmän luottamusta heidän ammattitaitoonsa ja siihen, että he osaat parhaiten arvioida lapselle tai nuorelle sopivat tukimuodot ja sijoituspaikat. Kuitenkin sijoituspaikkojen valinta on kunnalle iso taloudellinen päätös ja niitä tehdään usein talouden ehdoista käsin. (Forsman 2010: 127.) Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa loppuraportin sosiaalityöntekijän epilogissa Marika Nirhamo kertoo, että hän kokee epäreiluksi yhteiskunnan taloudellisen panostuksen lasten ja nuorten osallisuuteen. Jos oikeasti haluttaisiin lisätä taloudellista panosta lastensuojeluun, niin miksi esimerkiksi perhetyöhön ja muihin avohuollon tukitoimiin on jonoja ja vasta sijoituksen tekemiseen on lakisääteiset velvoitteet. (Nirhamo 2010: 166.)

Lastensuojelussa ollaan laitoksiin perustamassa osastoja psyykkisesti rankasti oireileville lapsille ja nuorille. Lapsille ja nuorille pyritään tarjoamaan erilaisia palvelumuotoja heidän oireilunsa ja tarpeensa mukaisesti. Uusien työmenetelmien kautta tavoitteena on myös painottaa lastenkotihoitoa kuntouttavaan suuntaan. (Mäkeläinen 2003: 39.)

2.2 Hyvösen lastenkoti

Hyvösen lastenkoti tarjoaa hoitoa, kasvatusta ja kuntoutusta lapsille ja nuorille. Pääsääntöisesti Hyvösen lastenkotiin tulevat lapset ja nuoret ovat huostaan otettuja. Hyvösen lastenkoti tarjoaa pitkäaikaista hoitoa 10-17-vuotiaille lapsille ja nuorille, jotka tulevat sinne yleensä vastaanottoyksikön kautta. Vastaanottoyksikössä heille on tehty arviointi, jonka perusteella heille on valittu sopiva sijoituspaikka. Tavoitteena on, että lapsi tai nuori kotiutettaisiin, jos kotiolut sen sallivat. Hyvösen lastenkodissa on kuitenkin mahdollisuus asua täysi-ikäiseksi saakka. (Helsingin kaupunki A.) Hyvösen lastenkodissa tärkeänä lasten ja nuorten hoidossa, kasvatuksessa ja kuntouttamisessa koetaan se, että arki olisi mahdollisimman normaalia. Viikonloppuisin hoitajat tai ohjaajat laittavat ruokaa, siivoavat ja tekevät muita kodin askareita ja pyrkivät osallistamaan lapsia ja nuoria mukaan toimintaan heidän omien kykyjensä ja halujensa mukaan. (Helsingin kaupunki B.)

Hyvösen lastenkodissa kaikille lapsille ja nuorille tehdään hoito-, kasvatus- ja kuntoutussuunnitelma. Sen tekemiseen osallistuvat myös vanhemmat ja vastuusosiaaliryöntekijä. Näiden henkilöiden lisäksi siinä hyödynnetään yhteistyötahojen, kuten koulun antamaa tietoa lapsesta tai nuoresta. Hyvösen lastenkodissa on käytössä omahoitajapari, joka vastaa niin edellä mainitusta suunnitelmasta kuin muutenkin lapsen tai nuoren asioista. Hyvösen lastenkodissa työskentelee myös kokopäiväinen psykologi, joka on mukana tukemassa ryöntekijöitä ja lapsia niin arjessa kuin esimerkiksi palaverissa. Hän myös tapaa lapsia ja nuoria sekä heidän vanhempiaan. (Helsingin kaupunki B.)

Oman näkemykseni mukaan Hyvösen lastenkodin suurin vahvuus on se, että samassa yksikössä on neljä osastoa. Tämä mahdollistaa sen, että toisilta osastoilta saa aina apua ja tukea. Monesti esimerkiksi viikonloppuisin vuoroja tehdään yksin ja on ensisijaisen tärkeää tietää, että apu on lähellä, jos sitä tarvitsee. Positiivisena asiana näen sen myös siltä kannalta, että viikonloppuisin ja juhlapyhinä voidaan resursseja yhdistää ja tehdä asioita yhdessä muiden osastojen kanssa. Kokemukseni mukaan myös lapsille ja nuorille on tärkeää, että ei ole ainoa talossa esimerkiksi silloin kun muut oman osaston lapset ja nuoret ovat kotilomilla.

2.3 Vuorotyö lastensuojelussa

Vuorotyö tuo niin positiivisia kuin negatiivisiakin asioita työntekijän elämään. Vuorotyö voi tuoda lisää vapaa-aikaa ja lisäkorvausta rahallisesti. Se voi kuitenkin myös vaikuttaa haitallisesti sosiaaliseen elämään vuorojen epäsäännöllisyydellä ja kuormittaa elimistöä enemmän kuin normaali päivätyö. Riittävä uni, säännölliset ja terveelliset ateriat ja liikunta ovat muun muassa asioita, jotka ovat tärkeitä jaksamisen ja terveyden kannalta. Työaikojen epäsäännöllisyydellä on todettu olevan monia terveyteen vaikuttavia riskejä. Esimerkiksi vuorotyötä tekevillä on todettu enemmän stressiä ja kroonista väsymystä kuin ihmisillä, jotka tekevät päivätyötä. Vuorotyötä tekevät arvioivat kuitenkin itse oman työkykynsä ja terveytensä vähintään yhtä hyväksi kuin päivätyötä tekevät. (Työterveyslaitos.)

Terveydellisiä riskejä vuorotyötä tekevillä on kuitenkin todettu olevan enemmän. Vuorotyötä tekevillä on enemmän ruoansulatuselimistön oireita, esimerkiksi närästys ja vatsakivut ovat yleisempiä kuin päivätyötä tekevillä. Vuorotyö altistaa myös painon nousulle ja sydämen rytmihäiriöille ja monille muille terveydellisille haitoille. Sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta vaikeaksi nähdään se, että kun työtä tehdään sellaisina aikoina, kun muut ovat vapaalla, sosiaalinen elämä häiriintyy. Aikaa ei jää tarpeeksi ihmissuhteille, harrastuksille ja joutenololle. Varsinkin iltatyö ja viikonlopputyö tarkoittavat sitä, että vapaalla ollaan eri aikaan perheen ja muiden ihmisten kanssa. Varsinkin jos työ on epäsäännöllistä ja vuorolista tiedossa vain lyhyen ajan eteenpäin, elämän suunnittelu on hankalaa. Se, että on mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin, on tärkeää ja tukee hyvinvointia. (Työterveyslaitos.)

3 Työmotivaatio

Menestyksekkään toiminnan takaa yleensä motivoitunut työntekijä. Ihmiset pystyvät todella hyviin suorituksiin, jos he ovat motivoituneita. Motivaation puute taas saattaa tehdä yksinkertaistakin tehtävistä ylivoimaisia. Motivaatio vaikuttaa myös siihen, että työntekijä haluaa tehdä työnsä hyvin ja laadukkaasti, vaikka työympäristö olisikin raskas. Motivoinnin haasteeksi nouseekin se, että ihmisiä motivoi eri asiat. Toisia ihmisiä motivoivat aineelliset palkkiot kuten taloudellisen menestyksen tavoittelu ja toisia aineettomat palkkiot kuten työn mielekkyys ja hyvän tekeminen. (Hokkanen, Mäkelä, Taatila 2008: 34.)

Abraham H. Maslowin motivaatioteorian mukaan ihmisellä on tietyt tarpeet, jotka esiintyvät tietyssä järjestyksessä. Hänen mukaansa ensimmäisenä ovat fysiologiset tarpeet kuten ruoka, juoma ja uni. Nämä ovat siis ne tarpeet, jotka on tyydytettävä ensin. Jos nämä eivät ole tyydytetty, ihminen ei voi ajatella muuta eikä halua tai välitä seuraavan asteen tarpeista. Kun nämä tarpeet ovat tyydytetty, seuraavaksi ihminen haluaa täyttää turvallisuustarpeensa. Näitä tarpeita ovat esimerkiksi turvallinen ympäristö, se ettei tarvitse pelätä ja vapaus. Kun en-

simmäisen asteen tarpeet ovat tyydytetyt ja ihminen alkaa haluta toisen tason tarpeita hän ei välttämättä edes muista, miten tärkeäksi hän koki fysiologiset tarpeet aikaisemmin vaan unohtaa sen ja ajattelee, että turvallisuustarpeet ovat tärkeintä, mitä maailmassa on. Kun turvallisuustarpeet ovat täytetty, seuraavaksi esille nousee yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet. Nämä tarkoittavat esimerkiksi läheisyyden antamisen ja saamisen kaipuuta ja kaipuuta minkä tahansa suhteen luomiseen kuten ystävyuden, parisuhteen tai perheen. Tällöin ihminen voi taas helposti unohtaa, että on ikinä pitänyt tärkeimpänä fysiologisia tarpeita tai turvallisuustarpeita vaan pitää nyt yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeita kaikkein tärkeimpinä. Tämä tietysti edellyttäen sen, että aikaisemmat tarpeet ovat edelleen tyydytettyjä. Kun kaikki edellä mainitut tarpeet ovat tyydytettyinä, ilmenevät arvonannon tarpeet. Nämä tarpeet tarkoittavat sitä, että ihminen kokee itsensä hyödylliseksi ja tarpeelliseksi. Ihmisen täytyy kokea itsensä tarpeelliseksi muiden ihmisten silmissä. Tämän jälkeen tulee esiin itsensä toteuttamisen tarpeet. Tämä viimeinen tarve nousee esiin kun kaikki muut edellä mainitut tarpeet ovat tyydytettyinä. Se ei välttämättä nouse kaikilla esiin, mutta usein kyllä. Tämä tarkoittaa sitä, että ihmisen täytyy tehdä jotain, mitä hänet on tarkoitettu tekemään, kuten esimerkiksi muusikoiden on tehtävä musiikkia. (Maslow 1987: 15-22.)

Herzbergin ja hänen kollegoidensa 1950-luvulla tekemien tutkimusten perusteella motivaatiotekijät jaetaan kahteen: ulkoisiin ja sisäisiin motivaatiotekijöihin. Ulkoiset motivaatiotekijät ovat niitä, jotka vaikuttavat ihmiseen ulkoapäin. Työpaikalla nämä voivat olla esimerkiksi palkkioiden lupaaminen hyvästä työstä tai irtisanomisella uhkaaminen, jos työtä ei tehdä. Sisäinen motivaatio tulee ihmisestä itsestään. Kaikilla ihmisillä on sisäisiä tekijöitä, jotka motivoivat toimimaan. Ne kuitenkin vaihtelevat yksilöittäin ja elämäntilanteen mukaan. Ihminen saattaa esimerkiksi motivoitua lisäpalkkiosta, jos hän haluaa uusia tavaroita kotiinsa. Nämä uudet tavarat taas voivat kuvastaa esimerkiksi hänen statustaan ystävien silmissä. Näin työntekijän sisäinen motivaatio auttaa häntä vaikka uhraamaan vapaa-aikaansa ja tekemään paljon töitä, jolloin hän saa lisäpalkkion, sen kautta uusia tavaroita ja sen kautta saa nostettua statustaan ystävien silmissä. Tällöin sisäinen motivaatio on voinut olla hyväksynnän tarve ystäviltään. (Hokkanen, Mäkelä, Taatila 2008: 35-36.)

Helsingin kauppakorkeakoulun LTT-tutkimus Oy teki motivaatiotutkimuksen Suomessa, jonka mukaan sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät eroavat toisistaan. Sisäisiä motivaatiotekijöitä tämän tutkimuksen mukaan olivat esimerkiksi tarkoituksellisuuden ja itsensä toteuttamisen tunne työssä, oivalluksen kautta syntyvä ilo ja yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisön kanssa. Ulkoisia motivaatiotekijöitä olivat esimerkiksi raha, edut ja asema. (Hyppänen 2007: 130.) Motivaatiotutkija Decin mukaan Maslowin tarvehierarkiaan liittyen ulkoinen motivaatio liittyy alemman tason tarpeiden tyydyttämiseen ja sisäinen motivaatio ylemmän (Hyppänen 2007: 129). Amerikkalainen tutkija William James on havainnoinut motivaation vaikutusta suoritukseen. Hänen mukaansa ilman suurempaa motivaatiota ihminen pystyy hyödyntämään 20-30 pro-

senttia omista kyvyistään kun taas hyvin motivoitunut ihminen saattaa käyttää jopa 80-90 prosenttia kyvyistään suorituksiin. Motivaatiotekijöiden osuus voi siis olla jopa 60 prosenttia suorituksesta. (Hyppänen 2007: 130.)

”Työmotivaatio tarkoittaa yksilön kokonaistilaa, joka energisoi, tuottaa, kohdentaa ja ylläpitää työntekijän työtoimintaa” (Härkönen 2006: 10). Sopivassa määrin esiintyvä tyytymättömyys ja kilpailu ovat myös sitä, mitä työyhteisössä tarvitaan. Näistä asioista nousevat kriittisyys, kehitys ja voimavarat muutokseen. Ne antavat myös motivaatiota oman työhyvinvoinnin ja oman yksilöllisen kehityksen seuraamiseen. (Rauramo 2004: 32.) Tietyn alan asiantuntijuus kuuluu ammatillisuuteen. Ammatillisuus kasvaa niin koulutuksen kuin kokemuksenkin kautta. (Vilén, Leppämäki, Ekström 2008: 77.) Kyky kehittää itseään ja kyky oppia kokemuksista liittyvät vahvasti motivaatioon. Kyky peilata tunteita ja kokemuksia sekä niistä oppiminen liittyy myös asiantuntijuuteen. Kokemus pelkästään, ilman peilaamista, ei kasvata ammatillisuutta. (Vilén ym. 2008: 77.) Motivaatio luo pyrkimystä ja sitoutuneisuutta, se on voima, joka mahdollistaa tavoitteellisen toiminnan. Työolojen kehittymisen kannalta on tärkeää, että työntekijöillä on yhteinen motivaatio. (Nissinen 2012: 141.)

Suomalaiset 2011 - tutkimus selvitti suomalaisten asenteita, toiveita ja käyttäytymistä. Siinä kävi ilmi, että jopa kaksi kolmannesta suomalaisista pohtii vähintään kerran kuukaudessa työmotivaationsa riittävyttä. (Kauppalehti.) Työkykyyn liitetään vahvasti se, miten ihminen suhtautuu työhönsä. Työhön suhtautuminen taas liittyy vahvasti haluun jatkaa työelämässä. Ihmiset, jotka ovat tyytyväisiä, motivoituneita ja heillä on hyvän ammatillinen itsetunto kokevat työkykynsä paremmaksi kuin ihmiset, jotka suhtautuvat kyynisesti työhönsä, eivätkä ole tyytyväisiä työhönsä. Hyvään työkykyyn vaikuttaa siis myönteinen suhtautuminen, tyytyväisyys, motivoituneisuus sekä kiinnostus ja innostus työhön. (Gouda & Polvinen 2010: 69-70.)

Terveys 2000 - hankkeessa kerrotaan, että työn henkisen kuormittavuuden ja fyysisten vaatimusten oleminen sopivalla tasolla on kaikkien ihmisten työkyvyille tärkeää. Myös se, että esimieheltä saa tukea, nähtiin tärkeänä tekijänä työkyvyn ylläpitämiselle. Työn tulisi olla sellaista, että se motivoi, tuottaa tulosta ja siitä saa iloa, nämä asiat ovat tärkeitä työkyvyille. Työhön kouluttaminen ja kunnollinen perehdytys nähtiin myös tärkeänä. Päätelmissä kerrotaan myös, että terveyden ja toimintakyvyn alueilla tulisi tukea fyysistä toimintakykyä jo nuorena. Samoin jo työuran alussa pitäisi ennaltaehkäistä psyykkisiä ja fyysisiä oireita ja puuttua niihin ajoissa. Luottamus oman terveyden säilymiseen on vahvempaa työhönsä motivoituneilla ihmisillä. (Seitsamo, Tuomi, Ilmarinen 2010: 88, 106.) Työuran loppupuolelle asti säilyvää työkykyä voi parantaa jo nuorilla työntekijöillä, työn ilon ja työmotivaation ylläpitämisellä alusta alkaen. (Aromaa, Gould, Ilmarinen, Koskinen 2010: 105.)

4 Työssä jaksaminen ja myötätuntouupumus

Suomessa 55-64-vuotiaiden työikäisten ikäryhmä tulee kasvamaan 33 prosenttia vuoteen 2015 mennessä, kun taas 15-24-vuotiaiden ryhmä laskee 18 prosenttia samaan vuoteen mennessä. Jos kilpailukyky halutaan pitää samana, on siis puolella ihmismäärästä tehtävä parempi tulos sekä määrällisesti että laadullisesti kuin aikaisemmin. Tämä luo kovan haasteen työhyvinvoinnin ylläpitämiselle ja kehittämiselle. (Rauramo 2004: 26.)

Työssä jaksamisen kannalta ammatillinen itseluottamus on todella tärkeää. (Mattila 2010: 94.) Vuorovaikutuksellinen tukeminen asiakastyössä on tunnetyöskentelyä, joka kuluttaa paljon psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja. Kokonaisvaltainen huomioiminen omaa työssä jaksamista kohtaan on välttämätöntä. Työ sosiaalialalla voi antaa paljon, mutta tärkeimmät voimavarat ovat kuitenkin työntekijän oma elämä ja hän itse. Työntekijällä henkilökohtaisessa elämässään olevat hyvät ihmissuhteet tuovat paljon voimavaroja ja auttavat työssä jaksamisessa. (Vilen ym. 2008: 95, 97.) Talentian kehittämisspäällikkö Mervi Tolonen kertoo Talentia-lehden haastattelussa, että sosiaalialalla eläkeikää nostettaessa täytyy työoloja parantaa ja asiakasmääriä koskeviin mitoituksiin on kiinnitettävä huomiota, jotta työssä jaksattaisiin. Hän kertoo myös, että sosiaalialan työntekijät saattavat miettiä alan vaihtoa sen kuormittavuuden takia, vaikka se muuten koettaisiin mielekkääksi. (Talentia-lehti.)

Valmennusyritys Deep Leadin teettämä kysely kertoo, että suomalaisista työntekijöistä 42 prosenttia on huolissaan työssä jaksamisestaan. Edellä mainittuun kyselyyn vastanneista 40 prosenttia oli sitä mieltä, että henkilöstön jaksamiseen ja stressinhallintaan ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota ja, että se nimenomaan olisi tärkeää, koska työelämän haasteet kasvavat koko ajan. (Taloussanomat.) Jaksamista tukevat työn ilon ja tyydytyksen vahvistaminen, ja niitä voidaan myös lisätä tarkoituksella (Nissinen 2007: 233). Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa - tutkimuksen mukaan koulutus parantaa ihmisen työkykyä. Ammatillisella osaamisella, mitä koulutuksen kautta saadaan, on suuri merkitys työnhallintaan, työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon. (Martelin, Sainio, Polvinen, Pensola, Koskinen, Gouda 2010: 44.) Perheellä ja sosiaalisella verkostolla on iso vaikutus työkykyyn. Niihin sitoutuminen eri elämänvaiheissa vaikuttaa myös työkykyyn. Perhe ja sosiaalinen verkosto voivat olla voimavaratyöntekijöitä, mutta niiden yhteensovittaminen työhön voi olla tietyissä elämänvaiheissa haastavaa. Eteen saattaa tulla ristiriitaitilanteita työn ja muun elämän yhteensovittamisen kanssa ja tämä voi vaikuttaa työkykyyn negatiivisesti. (Pensola 2010: 77-78.)

Työyhteisön ja työn ulkopuolisen sosiaalisen verkoston tuki työntekijälle on aina tärkeää. Työyhteisöltä saatu tuki voi olla osana työkyvyn lisäämistä, parantamalla työntekijän motivaatiota ja vähentämällä kuormittavuutta työssä. Tämä voi tapahtua esimerkiksi käytännöllisten neuvojen kautta tai yhteisöllisyyden ja arvostuksen kautta. Perheeltä tai muulta sosiaali-

selta verkostolta saatu tuki lisää jaksamista läheisyyden tunteen ja sosiaalisten aktiviteettien kautta. (Pensola 2010: 77-78.)

Nykyajan yrityksistä suurin osa on asiantuntijayhteisöjä, joiden saavutukset johtuvat henkilöstön osaamisesta, innostuksesta ja työssä jaksamisesta. Tämän takia henkilöstö ja henkilöstöjohtaminen ovat erittäin tärkeitä yrityksen menestykselle. (Ojala & Jokivuori 2012: 35.) Empatia on välttämätön työkalu auttamisammattissa oleville henkilöille. Usein kuitenkin se tulkitaan väärin. Empatiakyky ei tarkoita tuskan kokemista vaan sen ymmärtämistä. Ihmisten auttamisessa tarvitaan ymmärrystä tuskasta, mutta sen kokeminen voi estää auttamista. (Rothschild & Rand 2010: 186.)

”Myötätunto on surua toisen ihmisen puolesta ja halua toimia niin, että pahan olon aiheuttajan vaikutus lievenisi tai poistuisi kokonaan” (Nissinen 2012: 12). Myötätuntouupumuksella kuvataan henkistä uupumista, jota ilmenee paljon aloilla, joissa ollaan vuorovaikutuksessa pahan olon kanssa. (Nissinen 2012: 13.) Myötätuntouupumus syntyy siitä, kun auttaja joutuu jatkuvasti ja empaattisesti jakamaan ja todistamaan toisen ihmisen kärsimystä. Se tunnustetaan yleensä ensin fyysisenä reaktiona, kuten stressioireina. Myös psyykkisiä oireita ja ongelmia ihmissuhteissa ilmenee tässä vaiheessa. Auttajan kokemuksia alkaa pikku hiljaa hallita kyvyttömyyden tunne, ammatillinen itsetunto heikkenee ja toiveikkuus vähenee. Auttaja kokee epäselvän elämänmuutoksen, mutta ei myötätuntouupumuksen alussa osaa liittää sitä työhönsä. Prosessin aikana, mikäli auttaja saa tietoa asiasta, se kasvattaa ammatillisuutta, mutta jos ei, se voi muuttua aina vain kuluttavammaksi. Auttajalle tulee pikku hiljaa ajattelun- ja toimintamalleja, joiden tarkoitus on suojata auttajaa työn kuormittavuudelta, joka johtuu inhimillisestä kärsimyksestä. Myötätuntouupumus käsitteessä oleellista on uupumuksen lähteminen nimenomaan työperäisistä syistä, vaikka ei haluta väheksyä auttajan henkilökohtaisen elämän taustatekijöiden vaikutusta. (Nissinen 2007: 54-57.)

Auttajan on tärkeää osata ja pystyä puhumaan myös negatiivisista tunteistaan. Työssä tulee eteen monesti ahdistaviakin tilanteita ja auttaja saattaa kokea nämä voimakkaat tunteet vaarallisina. Tällöin on tärkeää pystyä puhumaan niistä tunteista. Kun nämä vaikeatkin tunteet hyväksytään, pystyy auttaja viestittämään autettavalle, että myös vaikeisiin tilanteisiin voi suhtautua levollisesti. (Nissinen 2007: 181.)

Auttajat tekevät työtään persoonallaan ja tällöin työn tuen kysymykset pitäisi liittyä työn emotionaaliseen uuvuttavuuteen. Yksilö ja yhteisö vaikuttavat vastavuoroisesti toisiinsa, mikä takia myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyssä tulisi kiinnittää huomiota yksilön kokemuksiin auttamistyöstä ja yhteisön vaikutuksista työntekijöihin. (Nissinen 2007: 186.) Huumori on myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyssä asia, joka jää usein vähälle huomiolle. Stressialtista työtä tekevien keskuudessa arjesta syntyvä huumori on yleistä kaikkialla maailmassa.

Huumorilla on stressiä vapauttavia ja rentouttavia vaikutuksia ja se helpottaa vaikeiden asioiden ääneen sanomista. Myötätuntouppumuksen ennaltaehkäisyssä tärkeää olisikin keskittyä huumoriin ja yhteiseen ilonpitoon. (Nissinen 2007: 234.) Myötätuntouppuminen on tila, joka ei parane pelkällä levolla vaan vaatii kokonaisvaltaista elämän pohtimista sekä oman mielen ja ihmissuhteiden hoitoa. (Nissinen 2012: 32.)

5 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyössä tutkin Hyvösen lastenkodin työntekijöiden työmotivaatiota ja työssä jaksamista sekä niihin vaikuttavia tekijöitä. Työni tarkoituksena on siis selvittää Hyvösen lastenkodin työntekijöiden työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä: Mikä heitä motivoi ja mikä sitä vähentää ja mikä taas auttaa jaksamaan tai vähentää jaksamista työssä ja se, mitkä tekijät vaikuttavat näihin asioihin.

Tutkimuksen aloitin tutustumalla kirjallisuuteen aiheesta. Aiheesta kokonaisuudessaan ei löytynyt suoraa tietoa, joten tutustuin aiheeseen jakamalla sen osiin. Tutustuin siis kirjallisuuden lastensuojelusta, työmotivaatiosta ja työssä jaksamisesta. Tämän jälkeen tutkimuskysymykset muodostuivat ja niiden pohjalta suunnittelin haastattelun teemat (liite 1). Teema-haastattelu on välimuoto lomakehaastattelusta ja avoimesta haastattelusta, sille on tyypillistä haastattelun aihepiirien ennalta suunnitteleminen (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2007: 203). Ennen haastatteluja hain tutkimusluvan Helsingin kaupungin sosiaalivirastolta. Olen saanut myös Hyvösen lastenkodin johtajalta luvan siihen, että Hyvösen lastenkodin nimi saa tulla esille opinnäytetyössä.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Mitkä tekijät parantavat ja mitkä heikentävät lastensuojelulaitoksen työntekijöiden motivaatiota?
2. Mitkä asiat parantavat ja mitkä heikentävät lastensuojelulaitoksen työntekijöiden työssä jaksamista?

5.1 Tutkimuksen suorittaminen

Tutkimus toteutettiin haastattelemalla Hyvösen lastenkodin työntekijöitä. Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina, koska uskoin, että haastateltavat pystyvät parhaiten ja rehellisesti vastaamaan kysymyksiin omassa rauhassa. Haastattelut tehtiin teemahaastatteluina. Valitsin teemahaastattelun, koska halusin saada haastateltavien omin sanoin kertomaa tietoa heidän kokemuksestaan ja koin, että tämä menetelmä on paras siihen.

Haastateltavat hankin viemällä jokaisen osaston toimistoon infokirjeen, jonka pohjalta työntekijöillä oli mahdollisuus ilmoittautua haastateltavaksi (liite 3). Halukkaat siis ilmoittautuivat tiettyyn aikaan mennessä, jos he olivat kiinnostuneita osallistumaan. Kun ilmoittautumisaika oli umpeutunut, valitsin haastateltavat. Ilmoittautuneista pyrin valitsemaan mahdollisimman monipuolisen kuuden hengen ryhmän. Halusin, että haastateltavina on jokaiselta osastolta vähintään yksi työntekijä sekä, että haastateltavina on molempia sukupuolia, eri-ikäisiä ihmisiä ja että haastateltavista osa olisi ollut Hyvösen lastenkodissa monia vuosia ja osa vähemmän aikaa. Pystyin valitsemaan monipuolisen ryhmän haastateltaviksi, koska työskentelen itse Hyvösen lastenkodissa. Tämän takia minulla oli jo tietoa työntekijöistä, joista haastateltavat valitsin. Halusin haastateltaviksi työntekijöitä, joilla on eri näkökulmia työhön, jotta saisin mahdollisimman monipuolisen otoksen tutkimukseeni.

Hyvösen lastenkodissa työskentelee johtaja, neljä vastaavaa hoitajaa tai ohjaajaa ja 24 hoitajaa tai ohjaajaa. Näiden lisäksi siellä työskentelee keittäjä, toimistotyöntekijä, psykologi ja kodinhoidon ohjaaja. Rajasin muut työntekijät kuin hoitajat ja ohjaajat pois, koska uskoin saavani parhaiten tietoa lastenkotityöntekijöiden arjesta hoitajilta tai ohjaajilta itseltään kuin muilta heidän kanssaan työskenteleviltä. Johtaja ja vastaavat hoitajat tai ohjaajat rajasin pois myös sen takia, että haastattelun teemoissa oli myös kysymyksiä johtajan ja esimiehen vaikutuksista työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. Koin, että johtajalle ja esimiehille pitäisi tehdä erillinen tutkimus. Heidän näkemyksensä työhön on mielestäni suunnattu erilailta. Tämän takia koin, että saisin luotettavamman tutkimuksen niin, että teen haastattelut vain lastenkodin hoitajille tai ohjaajille.

Tutkimukseen haastattelin kuutta Hyvösen lastenkodin työntekijää. Haastattelun ajankohta oli sovittu haastateltavien kanssa etukäteen ja haastattelupaikkana toimi Hyvösen lastenkodin neuvotteluhuone. Haastattelujen toteutuksen ajankohta oli 21.8.2012-5.9.2012. Haastateltavat allekirjoittivat vielä ennen haastattelua suostumuksen haastatteluun osallistumiseen ja siihen, että se nauhoitetaan (liite 2). Kaikki haastattelut nauhoitettiin, jotta haastateltavan vastaukset saatiin luotettavasti ja kokonaisuudessaan tallennetuiksi. Haastattelujen pituus oli noin 20 minuutista 60 minuuttiin. Haastateltavat saivat tietoonsa haastattelun aiheen etukäteen, mutta eivät haastatteluteemoja.

Tehtyäni kaikki haastattelut, litteroin vastaukset ja aloitin analyysin teon teemoittelun avulla. Teemoittelu tarkoittaa sitä, että aineistosta pyritään löytämään keskeiset aiheet eli teemat, se on laadullisen analyysin perusmenetelmä. (Jyväskylän yliopisto.) Haastattelut on numeroitu sattumanvaraisesti, jotta vastaajia ei tunnisteta suorista lainauksista. Hyvösen lastenkodissa työskentelee muualta kotoisin olevia henkilöitä, joten osa haastateltavistani puhui murretta. Tunnistettavuussyistä suorissa lainauksissa murretta puhuvien vastaukset on muu-

tettu puhekieleksi. Tämä on tehty sen takia, koska Hyvösen lastenkodissa työskentelee sen verran vähän ihmisiä, että murteiden perusteella heidät olisi ollut helppo tunnistaa. Näin halusin siis suojella kaikkien anonymiteettiä.

5.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Eettisyys kulki mukana koko opinnäytetyöprosessin ajan. Haastatteluun osallistuminen oli työntekijöille vapaaehtoista, ketään ei ole pakotettu osallistumaan haastatteluihin. Missään vaiheessa opinnäytetyön tekoa ulkopuoliset eivät voi tunnistaa haastateltavia. Haastateltavien anonymisuus on todella tärkeää. Kunnioittavan suhtautumisen haastateltaviin koin myös todella tärkeäksi. Haastateltavilla oli vapaus vastata haastattelujen teemoihin niin kuin itse parhaaksi näkevät ja kaikista aiheista sai kysyä, jos ne eivät heti auenneet. Ennen haastattelua kaikki osallistujat allekirjoittivat sopimuksen, jossa heille kerrottiin, että haastattelu nauhoitetaan ja sitä käytetään opinnäytetyössä. Haastateltavilta oli siis lupa nauhoittamiseen ja tallenteen käyttöön.

Haastattelut nauhoitettiin, koska koin, että litteroimalla nauhoitukset saan luotettavasti kaikki heidän kertomansa muistiin. Haastattelut tehtiin Hyvösen lastenkodin neuvotteluhuoneessa, jossa oli oma rauha. Tämä oli hyvä ratkaisu mielestäni siksi, että haastateltavat tiesivät, että muut eivät kuule heidän puheitaan. Analyysiä tehdessäni koin, että on todella tärkeää, että haastatteluja tulkitaan objektiivisesti, eikä niihin lisätä mitään omaa tai poisteta mitään oleellista. Tarkoituksena oli saada mahdollisimman luotettava analyysi haastattelujen vastauksista. Materiaalin säilyttäminen ja hävittäminen oli mielestäni myös oleellinen osa eettisyyttä. Materiaali tulee säilyttää niin, että se ei pääse kenenkään muun käsiin ja se tulee tuhota heti kun sitä ei enää tarvita.

Luotettavuuteen vaikuttava tekijä on se, että työskentelen Hyvösen lastenkodissa tällä hetkellä. Se voisi vaikuttaa työhön niin, että olisin voinut tuoda omia kokemuksia analyysivaiheessa esille, mutta olen pitänyt omat näkemykseni ja kokemukseni erillään työn analyysistä. Luotettavuuteen työskentelyni Hyvösen lastenkodissa voisi vaikuttaa myös siltä kannalta, miten työntekijät vastaavat haastatteluissa kysymyksiin. Kokevatko he, että he pystyvät luottamuksellisesti kertomaan asioita minulle. Uskon kuitenkin, että haastateltavat pystyivät luottamuksellisesti kertomaan kokemuksensa eivätkä jättäneet asioita sanomatta sen takia, että työskentelen samassa paikassa. Muutaman haastateltavan kanssa keskustelin asiasta haastattelujen jälkeen ja ainakin he kokivat, että pystyivät avoimesti puhumaan kokemuksistaan. He myös kokivat, että haastattelun antaminen oli jopa helpompaa, kun haastattelijä oli tuttu.

Tutkimusta tehdessä pyritään aina siihen, että virheitä ei tulisi. Kuitenkin tutkimusten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. Luotettavuutta pyritäänkin tämän takia arvioimaan kaikissa

tutkimuksissa. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2007: 226.) Tutkimukseni on mielestäni siltä osin luotettava ja pätevä, että saamani tulokset ja teoria tukevat toisiaan. Tutkimuksesta olisi saanut vielä luotettavamman, jos haastateltavia olisi ollut enemmän.

6 Aineiston analyysi

Aineiston analyysissä käytin teemoittelua, joka perustui haastattelujen teemoihin, jotka olin jo aikaisemmin pohtinut. Haastattelujen teemat muodostuivat kirjallisuuteen tutustuessani. Tutustuessani kirjallisuuteen työmotivaatiosta ja työssä jaksamisesta, teemojen aiheet muodostuivat sen pohjalta, mitä kirjallisuudesta nousi esiin. Koin tämän selkeimpänä vaihtoehtona saada oleelliset tulokset haastatteluista selkeästi esille. Aineiston analyysissä käytän paljon suoria lainauksia, jotta haastateltavien aito kertoma tulisi parhaiten esille.

6.1 Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

Suurimmaksi motivoivaksi tekijäksi nousi haastattelujen perusteella se, että päivät eivät ikinä ole samanlaisia. Työntekijät kokivat, että päivien vaihtelevuus ja ennalta arvaamattomuus toivat yllätyksellisyyttä työhön ja se lisäsi motivaatiota. Työtä pidetään niin monipuolisena ja vaihtelevana ettei siihen voi rutinoitua. Positiiviseksi koettiin myös se, kun itse saa kokea ja tehdä uusia asioita. Omia vahvuuksia pystyy hyödyntämään työssään ja uusia asioita harjoitella nuorten kanssa.

”No just tää arjen vaihtelevuus ja haasteet, uudet tilanteet ja sellaset esim ite uusissa asioissa mukana oleminen tai niiku kans tää luovuuden käyttö.” Haastateltava 2

Nuorten erilaiset tilanteet ja haastavuus tuovat myös motivaatiota työntekijöille. Kaikki ovat omassa elämässään eri vaiheissa ja kaikilla on omat asiansa, jotka vaikuttavat arkeen. Työssä tarvitaan uskallusta tarttua tilanteisiin ja jos siihen uskaltuu, se pitää motivaatiota yllä.

”Ja siis kylhän tää on, on niin haastavaa, että et jos siihen vaa uskaltaa tarttua ni kyl se pitää motivaatiota yllä, yllä.” Haastateltava 1

Vuorotyö oli yksi haastateltavien mainitsema motivaatiotekijä. Vaikka vuorotyö koettiin monesti myös raskaaksi, se silti motivoi: se lisää työn monipuolisuutta ja vaihtelevuutta. Vuorotyön koettiin myös mahdollistavan oman elämän vapaamman suunnittelun. Kun omaa henkilökohtaista elämää pystyy vapaammin suunnittelemaan ja pitämään pidempiä vapaita, se lisää myös motivaatiota työssä. Arjessa mukana olemista vuorokauden kaikkina aikoina pidettiin tärkeänä asiana. Motivoivaksi tekijäksi nousi se, että saa olla osallisena lasten ja nuorten elämään ja olla mukana heidän kasvamisessa ja oppimisessa.

*”No toi nuorten, nuorten niiku maailma ja se maailmankuva ja et on mahollisuus, mahollisuus tukea niitä siinä matkalla aikuisuuteen. Tavallaan opettaa, ohjata, kasvat-
taa, kyl ne motivoi.”* Haastateltava 3

Haastateltavien mukaan työssä täytyy olla sisältöä. Se, että tekee merkityksellistä työtä lisää motivaatiota. Ihmisten kanssa työskentely on aina erilaista. Ihmiset ovat erilaisilla tuulilla eikä niitä pysty ennalta arvaamaan, se tuo haastavuutta ja erilaisuutta työhön ja se motivoi.

”Nuoret, jotka on ihania ollessaan ihania, mut sit hankalia ja haastavia ollessaan sitä ni se tuo siihen työhön kuitenkin sisältöä, sisältöä, että se motivoi.” Haastateltava 1

Tärkeänä motivaatiotekijänä pidettiin myös realististen tavoitteiden luontia. Tavoitteet nuorten kohdalla on työntekijöiden mukaan pidettävä matalalla, jotta onnistumisen kokemuksia tulisi useammin. Suurempiakin tavoitteita pitää tietenkin olla, mutta arjessa ne on hyvä pitää maltillisina.

”Et mä yritän löytää hyvinki pienistä asioista niiku niit onnistumisii, että pitää niitä tavoitteita kaikkien nuorten kohalla sillai matalalla, ni sillo myös niiku ehkä näkee niitä pieniäki onnistumisia ja se motivoi kyl tekemään työtä.” Haastateltava 1

Työyhteisö ja työkaverit vaikuttavat myös paljon motivaatioon. Sitä, että heidän kanssa työnteke onnistuu hyvin ja asioista pystytään puhumaan, pidettiin todella tärkeänä. Luottamusta työntekijöiden välillä siihen, että asiat hoidetaan yhdessä ja kenenkään työntekijän ei yksin tarvitse kohdata haastavia tilanteita, pidettiin motivaation luoja.

”Turvallinen tota työyhteisö myöskin on semmonen mikä motivoi tulemaan haastavien, haastavien tilanteitten keskelle ja ylipäättään tänne töihin, että jos joskus ku on oikeen raskaita tilanteita osastolla tai asiakkaitten kanssa ni melkeen sitä joutuu ajattelee, et no en kyllä millää menis, mut on niin kivat työkaverit ni sitten tota se niiku auttaa pääsemään semmosesta ehkä angstista aina tiukan paikan tullen.” Haastateltava 5

Motivaatiota vähentävänä tekijänä nousivat esiin asiat, joihin ei itse pysty vaikuttamaan. Koettiin, että ylhäältä päin monesti sanellaan miten tulisi tehdä vaikka työntekijät tietävät, että asia ei näin tule toimimaan. Työntekijät toivoisivat, että pystyisivät enemmän vaikuttamaan siihen miten asiat hoidetaan.

”Ehkä eniten se, et jos tuntuu, et niiku määrätään tai kehoitetaan tekee semmosii asioita, mitkä ei tosiaa itsestä tunnu oikeilta tai sit semmoset asiat, jotka on kauheen turhauttavia. Että teet päivästä toiseen jotakin just jostaki syystä et joku ja se ei niiku vie mihinkää ni ne on ainaki semmosia, semmosia.” Haastateltava 1

Motivaatiota vähentäväksi tekijäksi koettiin myös se, että työn tulokset ovat vaikeasti nähtävissä. Tulokset näkyvät monesti vasta pidemmän ajan päästä ja välillä tulee tunne, että tulooko tuloksia ollenkaan. Tuloksien vaikeasti nähtävissä oleminen ja näiden saavuttamisen vaikeus vähentävät siis työmotivaatiota.

”No se on varmaan suurin se, et ne työn tulokset on niiku pitkält ajanjaksolta niiku hirveen vaikeesti niiku nähtävissä tai ehkä saavutettavissakin.” Haastateltava 3

Omassa henkilökohtaisessa elämässä olevat ongelmat tai ylipäätään väsymys koettiin myös motivaatiota heikentäväksi tekijäksi. Koettiin työn olevan niin haastavaa, että siinä täytyy olla täysillä mukana, jotta se onnistuu.

”Et kylhän tää on sillai, sillai haastava työ siinäkin, että kylhän täs täytyy niiku mukana olla. Ja jotenki, et jos tohon tulee jotenki puolvaloilla, ni kyl se työpäivä on tosi hankala.” Haastateltava 1

Työntekijät kokivat myös, että jos osaston tilanne on todella raskas ja on paljon vaativia asiakkaita, joihin eivät ehkä resurssitkaan riitä, se vähentää työmotivaatiota. Välillä työntekijät kokevat, että asiakkaat tarvitsisivat intensiivisempää hoitoa ja kun sitä ei ole mahdollista antaa, työmotivaatio kärsii.

”Tai sitte, että meillekki tuuaan noita tommosii nuorii, mihin meillä ei oo resursseja semmosii, jotka vaatis tosi paljon hoitoo, intensiivistä, ni tuntuu, et siin ollaa vähä niiku kädet ylhäällä meiningillä sillo.” Haastateltava 4

Hitaat rakenteet ja hidas asioiden eteneminen koettiin työmotivaatiota vähentäväksi tekijäksi. Työssä koettiin olevan niin monta porrasta, jonka kautta asiat etenevät, että muutoksiin kuluu liian pitkä aika.

”Ehkä semmonen työmotivaation puutuminen, et siis asiat ei ehkä vaa, asiat ei etene sillä tavalla ku odottaa tai asioille ei tapahdu mitää, semmost niiku turhautumist, se vähentää motivaatioo.” Haastateltava 2

6.2 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät

Työssä jaksamisen kannalta suurimmaksi tekijäksi nousivat hyvät työkaverit ja työyhteisö: se, että saa tukea työkavereilta ja heihin voi luottaa. Työtä tehdään tiiminä, joten luottamus ja toimeen tuleminen nähtiin tärkeänä. Tärkeänä työkavereita pidettiin senkin takia, että työtä tehdään omahoitajapareina, jolloin yhteinen sävel on löydettävä.

”Hyvä työryhmä, et ei tarvii, kun työ on muutenki haastavaa ni jos työryhmässä on hirveesti eripuraa ni se, se on kyl semmonen joka vie niitä voimavaroja sit siitä asiakastyöstä ihan, ihan varmasti.” Haastateltava 1

Oman henkilökohtaisen elämän kunnossa oleminen oli yksi suuri tekijä työssä jaksamisen kannalta. Työssä jaksamiseen vaikuttaa suuresti työntekijöiden mielestä se, ettei omassa elämässä ole suuria kriisejä meneillään ja että asiat olivat suurin piirtein kunnossa siviilielämässä. Myös työn ja vapaa-ajan erottamien koettiin tärkeäksi.

”Mut sit ihan se, että pitää omasta vapaa-ajastaan ja, et ku on vapaalla ni on oikeesti vapaalla, eikä kannu niitä asioita töistä kotiin.” Haastateltava 1

Työssä jaksamiseen liitettiin vahvasti myös lapset ja nuoret itsessään sekä heidän kanssa vuorovaikutuksessa oleminen. Työssä jaksamista paransi suuresti myös onnistumisen kokemukset työssä.

”Että jaksaa työssä ni on totta kai iha vuorovaikutus lasten kanssa ja semmoset onnistumisen niiku kokemukset ja tai vaikeetki kokemukset, mutta niistä niiku yli pääsemisen ja onnistumiset sitä kautta.” Haastateltava 2

Joidenkin työntekijöiden työssä jaksamista lisäsi myös se, että pystyi katsomaan aikaa taaksepäin ja muistelemaan edellisiä nuoria. He kokivat, että vaikka tulokset eivät aina näkyisikään heti tässä, niin monesti tulokset näkyvät myöhemmin. Vaikkei siis arjessa tulokset heti näkysikään, työssä jaksamista paransi se, että muistaa vanhoja tapauksia ja sen, että työ kantaa monesti nuoria eteenpäin pidemmällä tähtäimellä.

”Ku jotenki sellast perustaa nuoret rakentaa sille elämälleen ni se ei aina näyttäydä tässä, et mitä he saa, mut sit he onki saanu.” Haastateltava 5

Vuorotyö koettiin myös jaksamista pantavana tekijänä, koska monet työntekijöistä pitävät vuorotyöstä ja se mahdollistaa heille oman elämän suunnittelua eri tavalla. Myös se, että vuoroihin pystyy itse vaikuttamaan, koettiin todella tärkeäksi työssä jaksamisen kannalta.

”Se, että kun tekee kolmivuorotyötä, että niihin omiin työvuoroihin pystyy toiveita esittämään ja et ku se on muutenki kaikki aika menee periaatteessa sen työn niiku ehdoilla, ni et edes sillo ku on oikeesti jotakin ni sit niihin pystyy vaikuttaa. Et jos ei sitä olis ni en tiä miten, miten jaksas.” Haastateltava 1

Työssä jaksamista parantavina tekijöinä pidettiin myös työntekijöiden välistä huumoria, ronskiakin sellaista, ja sitä, että työssä pystyy tekemään erilaisia asioita kuten leirien ja retkien järjestämistä. Kouluttautuminen nousi myös yhdeksi tärkeäksi asiaksi, sillä niistä saa lisää tietoa ja taitoa ja tätä kautta työssä jaksaminen parantuu.

Työssä jaksamista vähentävistä tekijöistä suurimmaksi asiaksi nousi se, jos omassa elämässä on paljon ongelmia. Oman elämän ongelmien koettiin vahvasti heijastuvan työhönkin, koska työtä tehdään hyvin paljon omalla persoonalla.

”Sitten ehkä joskus on vähä niiku kaikilla myös, ehkä se niiku oma yleinen jaksaminen, et mitä sitä on henkilökohtases elämäs tai näin. Kuitenki aika paljon persoonalla teidän töitä ni must tuntuu, et se aika paljon myös vaikuttaa siihe.” Haastateltava 4

Nuorten ajoittain todella hankalat ja haastavat tilanteet koettiin myös työssä jaksamista vähentävänä tekijänä. Tähän liittyen myös se, että nuorten vaikeat tilanteet pitkittyvät eivätkä etene työntekijöiden toivomalla tavalla tai heidän toivomaan suuntaan, koettiin myös työssä jaksamista vähentäväksi.

”Joo se on jotenki semmonen liian intensiivinen, vaikeessa vuorovaikutustilanteessa pitkään niiku lilluminen ja oleminen, joka ei jotenki näytä menevän mihinkää päin, ni sehän on hirveen sellanen raskas.” Haastateltava 5

”Mutta kyl se mun mielest on kaikist kuluttavinta se, että semmonen oravanpyörä jonku kaa jos niiku vuosikausii samaa, samoista asioista niiku tapellaan ja siis sehä on välillä iha tappelua, ei välttämättä fyysistä, mut se on kyl tosi raskasta, kyl se hyydyttää.” Haastateltava 3

Vuorotyö näyttäytyi kahdensuuntaisena haastatteluissa. Vuorotyö heikensi työntekijöiden työssä jaksamista mutta myös toisaalta näyttäytyi voimavarana. Vaikka vuorotyö nähtiin jaksamista parantavana tekijänä, se koettiin myös työssä jaksamista vähentäväksi, sen kuluttavuuden ja raskauden takia. Uusien työtapojen puute koettiin myös työssä jaksamista vähentäväksi tekijäksi. Työntekijät kokivat, että samoilla keinoilla pyritään auttamaan nuoria aina

vaan uudestaan. Vaikka usein tiedettäisiin jo etukäteen, ettei siitä ole hyötyä. Koettiin kuitenkin, että näin on pakko tehdä, koska uusia keinoja tai välineitä ei ole.

”Sillon ku ei tunnu, et mikää ei niiku mee ehkä suunnitelmien mukaa. Ja pitää hirveesti niiku säätää ja tehä kokoaja niiku niitä samoja ratkasuja ja niistä ei koskaa niiku seuraa mitää. Tuntuu, et ei oo mitää uusia niiku työtapoja tai menetelmiä siihe.”

Haastateltava 4

6.2.1 Myötätuntouupumus

Haastateltavista suurin osa koki, että omalla työpaikalla on myötätuntouupumusta ja/tai he ovat itse kokeneet myötätuntouupumusta. Haastateltavat kokivat, että lastenkotityössä myötätuntouupumusta varmasti näkyy, kaikkialla.

”Mut kylhän, jos tätä työtä oikeesti tekee, niiku täysillä ni sehän on hirvittävän iso vaara, että se imasee sinne jonneki ja niitä asioita huomaa miettivänsä siellä kotona ja, ja näin.” Haastateltava 1

Työntekijät kuitenkin kokivat, että myötätuntouupumusta pystytään hyvin torjumaan avoimella ilmapiirillä ja sillä, että asioista voidaan puhua suoraan. Erityisen tärkeänä pidettiin sitä, että myös negatiivisista asioista ja tunteista pystytään puhumaan työntekijöiden kesken avoimesti. Kouluttautuneisuutta ja ammatillisuutta pidettiin tärkeänä keinona myötätuntouupumuksen ehkäisyssä.

”Et voi oikeesti sanoo, et nyt joku ärsyttää ja mä en jaksa tätä tai et jotenki se lupa olla niiku väsyny tai niiku aivan kyllästyny johonki tilanteeseen.” Haastateltava 1

”Ihmiset on jotenki nii kouluttautuneita kanssa, et ihmiset tiedostaa sen ehkä.” Haastateltava 2

Haastateltavat kokivat myötätuntouupumuksen tunteen selittämisen usein vaikeana. Haastattelusta ilmeni, että tunteen tai kokemuksen sanoiksi pukeminen oli hankalaa, mutta tietoisuutta asiasta kyllä oli.

”Et siin on vähä niiku puuroutuu se, siin on jotenki koko aika vaan se joku semmonen ikävä, painostava. Sä et pääse siitä eroon etkä sä saa siit oikee selvää, että mä luulen, et se on joku semmonen.” Haastateltava 5

Työntekijät kokivat myös, että omalla asenteella on paljon merkitystä myötätuntopuupumukseen. Erilaisilla asenteilla ja tavoilla tehdä työtä oli haastateltavien mukaan merkitystä siihen, että myötätuntopuupumusta voitaisiin estää tai lieventää.

”Että jotenki mulla vaa se asenne itelläni, että kurjaahan näillä on ollu, mut eteenpäin vaa on mentävä, eikä siihe auta vaa ku tsempata.” Haastateltava 2

”Et kyl hetkittäin varmasti, mut et ehkä ku on yrittäny kuitenkin semmosen asenteen ottaa, et avaa, avaa suunsa ja se, ei ees tarvi välttämättä kenenkää sanoo mitää, jo se et voi niiku puhuu asioista niiden oikeilla nimillä ja siltä miltä oikeesti tuntuu ni must jo auttaa.” Haastateltava 1

Myötätuntopuupumukseen liitettiin asenteen lisäksi myös se, että ei itse olisi niin vaativa itselleen. Parhaansa tekeminen riittää, eikä itse, työkaverit tai esimiehet vaadi työntekijöiltä liikaa. Työkavereihin luottaminen ja siihen uskominen, että he näkevät myötätuntopuupumuksen merkit ja kertovat siitä, mikäli sitä ei itse huomaa ilmeni myös haastatteluissa.

”Ja ehkä jotenki sitte tullu myös armollisemmaks itelle siinä, että hei kaikkeen ei pysty ja jos on tunne, että on tehny kuitenkin parhaansa. Ni tota must sillo voi olla niiku aika hyvillä mielin kuitenkin.” Haastateltava 1

”Itessä tuntuu ja voisin väittää, et on vuosien aikana näkyny niiku naapurissakin tai työkaverissa.” Haastateltava 5

6.3 Muutosta vaativat tekijät

6.3.1 Asiat mitä itse voi tehdä

Haastateltavista monet olivat sitä mieltä, että itse voisi parantaa omaa työmotivaatiota ja työssä jaksamista sillä, että kiinnittää huomiota omaan käyttäytymiseen. Se, että kohtelee muita työkavereita hyvin ja luo itse hyvää ilmapiiriä, vaikuttaa heidän mielestään paljon motivaatioon ja jaksamiseen työssä.

”Sitten mä tietysti työyhteisössä voin huolehtii siitä, että, no käyttäydyn töissä hyvin (nauraa), tääl on jotenki se, et mä aattelen et työntekijät on vastuussa kukin, et minkälaista tääl töissä on ja minkälainen tääl on ilmapiiri, joka sit taas auttaa sitä jaksamista. Ni siihenä voi itse vaikuttaa.” Haastateltava 5

”Et annan itsestäni mahdollisimman paljo niiku positiivista ja semmost niiku edesautan hyvän työyhteisön ja ilmapiirin luomisessa.” Haastateltava 2

Kouluttautuminen nousi tärkeäksi asiaksi osalla haastateltavista työmotivaation ja työssä jaksamisen parantamisen kannalta. Osa työntekijöistä koki, että lisäkoulutuksella saa lisää varmuutta ja uusia näkemyksiä työskentelyyn, joka taas osaltaan lisää työmotivaatiota ja työssä jaksamista.

”Ettei niiku jymähä paikoilleen, koska sitä ei sit varmaa niiku vois ollakaa enää, jos jotenki yks silmäsesti katsos, että varmaa se et täs pystyy ja osaa tarkastella asioita eri näkökulmista ni se antaa sitä avaruutta ja sitä kautta niiku jaksamista.” Haastateltava 5

Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen nähtiin monesti myös omana vastuuna työmotivaation ja työssä jaksamisen kannalta. Monet haastateltavista kokivat, että pitäisi pitää fyysisesti itseltään huolta paremmin, jotta työmotivaatio ja työssä jaksaminen paranisivat tai pysyisivät yllä. Mainittiin myös, että oma aika pitäisi käyttää oikealla tavalla tai kiinnittää siihen enemmän huomiota. Oman vapaa-ajan käytöstä mainittiin myös se, miten sen käyttää. Vapaa-ajan mielekkäästi käyttäminen nähtiin oleellisena.

”Mut se on semmonen mihin mä oon niiku joutunu kiinnittää huomiota, et oikeesti niiku lähtis kotoota ja tekis, tekis sit jotakin muuta ku. Kävis liikkumas, leffas, näkis kavereita, kavereita, ne on ainaki semmosii, mihi on joutunu oikeesti niiku erikseen kiinnittää huomioo ja ne, ne varmasti vaikuttaa siihe jaksamiseen.” Haastateltava 1

6.3.2 Asiat mitä työpaikan puolesta voitaisiin tehdä

Suurimmaksi asiaksi, mitä haastateltavat toivoisivat työpaikan puolelta tehtäväksi, jotta työmotivaatio ja työssä jaksaminen paranisivat, oli se, että työntekijöitä kuunneltaisiin enemmän ja heidän arjesta tuomansa tieto otettaisiin vakavammin.

”Tai oletetaan, et me ei vaan jakseta tehdä jotakin. Tai semmonen niiku jotenki, et ei arvosteta sitä työtä, mitä me tehään ja ajatellaan, et me ei vaan jakseta tai muuta, ni se tuntuu kyl semmoselt mikä ei ainakaa sit motivoi.” Haastateltava 1

”Ku täs on nii pitkänlinjan työntekijöitä ja nuorii myöskin, jotka pystyy näkee joistain lapsista ihan selvästi jo niiku sanotaan ny puolen vuoden jaksolla ehkä vuoden, et tää ei oo kerta kaikkiaan nyt, meillä tää ihminen ei pysy niiku kontrollissa tai siis sille et

semmoseen niiku sellast nopeeta puuttumista sitten ja sit luottamusta siihe, et mitä me niiku sanotaan et jotta asiat niiku oikeesti menis eteenpäin.” Haastateltava 3

Esimiesten tuki ja avoimuus työpaikalla olivat asioita, joita työpaikan puolelta toivottiin. Ne koettiin tärkeäksi työmotivaation ja työssä jaksamisen kannalta, koska silloin ei tarvitse pelätä ja pystyy puhumaan suoraan niin negatiivisista kuin positiivisistakin asioista.

”No siis varmaan yks tärkee on se niiku esimiesten tuki ja tota, varmaan se kuulluks tuleminen asioissa ja semmonen, et työpaikalla nyt sit olis semmonen avoin ilmapiiri puhua, ettei tarvis pelätä.” Haastateltava 5

Tärkeänä asiana pidettiin myös työvuorojen suunnittelua ja sitä, että työvuoroihin pystyy itse vaikuttamaan. Eli, että työvuorot suunniteltaisiin mahdollisimman ergonomisesti ja työvuoro-toiveita kuunneltaisiin ja toteutettaisiin.

”Ja tietysti sit vuorotyössä, ni jos sitä ergonomisesti sitä työvuorosuunnittelua ois joskus ehkä enemmän ni se vois tietysti auttaa osaltaan.” Haastateltava 5

”Ja toki just se et ne työvuorotoiveet toteutus. Et niihi pystys ite vaikuttamaan, vaikuttamaan.” Haastateltava 1

Haastatteluissa tuotiin esille yhteistyö psykologin kanssa: sitä toivottiin saatavan toimivammaksi. Yhteistyöhön toivottiin enemmän tukea. Työntekijät kokivat, että välillä kritiikkiä esitetään enemmän kuin tukea. Esille tuotiin myös se, että työpaikan fyysiset rakenteet toivottiin saatavan kuntoon.

”Muun muassa rauhottumis huoneet ja tälläset paikat, eristys huone ehkä ois ihan paikallaan ja tilat.” Haastateltava 2

6.3.3 Asiat mitä voitaisiin poistaa tai vähentää

Byrokratia nousi isoimmaksi asiaksi, mitä haastateltavat haluaisivat poistaa tai vähentää. He toki ymmärsivät, että byrokratiaa ei voi poistaa, mutta kokivat silti, että se on todella raskasta ja hidasta, kun portaita, joiden kautta asiat kulkevat, on niin paljon. Haastateltavilta nousi esille myös se, että he joutuvat paljon täyttelemään papereita, mitkä eivät välttämättä kuuluisi heidän työhönsä.

”No tietysti sit tää kaupungin byrokratia, mut se on jotenki niiku niin, niin miele, että tajuaa itsekin, et eihä sitä kukaan pysty poistamaan. Mut et onhan tää koneisto niiku

niin hidas, et tuntuu että asiat tapahtuu liian hitaasti et, mut et se nyt on semmonen asia mihin nyt ei vaan yksinkertaisesti voi vaikuttaa, vaikuttaa.” Haastateltava 1

“Ja sitten on edelleenki se byrokratia, et kaikki, kaikki tota ni lippulappusten täyttäminen ja kaikki on niin vaikeeta tai ei nyt vaikeeta, mut tosi työlästä ja sillee, et me joudutaan ite paljo hoitaa myös niitä, mitkä sit ehkä olis toimistotyöntekijänki hommia. Ni se on ehkä semmonen ärsyttävä, et sitä nyt ei kuitenkaa sitä varten tullu tänne töihin.” Haastateltava 4

Yksi haastateltavien esille tuoma asia, jota he haluaisivat poistaa tai ainakin vähentää, oli puhe pärjäämisestä. Koettiin, että monesti työntekijöille tulee viestiä muualta, että “kyllä te pärjäätte”. Työntekijät eivät koe, että pärjääminen olisi heidän työnsä tavoite.

“Pitää pärjätä, kylhän me pärjätään. Jos me nyt annetaan lapsille tos ruokaa ja katotaa et ne käy nukkumaan ja muuta, mut et onks tän työn tarkoitus et tässä pärjää vai se et asiakkaat sais oikeesti sitä mitä ne tarvii. Ku ei mun mielest tän työn tarkoitus ei oo se, että aikuiset pärjää vaan se, että asiakkaat sais sitä mitä ne tarvitsee.” Haastateltava 1

Ongelmakeskeisyys oli toinen asia, joka haluttaisiin myös poistaa tai vähentää sitä. Haastateltavat toivat esiin, että positiivisuuden kautta asioihin suhtautuminen olisi työmotivaation ja työssä jaksamisen kannalta parempi.

“No ehkä mun mielest semmonen epäolennaisiin keskittyminen. Ehkä kuitenkin se, että niiku se voimaantumiseen tai positiivisen tai juttujen kautta haettas niitä onnistumisii ja tuntuu, et välillä liikaa lähetään niiku siitä ongelmaakeskeisyydestä, mikä ongelma yritetään korjata sitä eikä välttämät lähetä niistä mitkä on niitä, mitkä on niiku hyvin onnistunu, et ehkä se.” Haastateltava 4

Eräs asia, joka haluttiin poistaa työpaikalta, oli toisista ihmisistä pahan puhuminen. Koettiin, että Hyvösen lastenkodissa sitä on todella vähän ja ilmapiiriä pidettiin todella hyvänä. Kuitenkin koettiin, että työmotivaation ja työssä jaksamisen kannalta parasta olisi, jos sitä ei olisi ollenkaan.

“Ja sit tietysti aina semmonen ihan turha niiku, must sitä on täällä hirveen vähän, semmonen selän takana puhuminen ja semmonen mikä niiku ei oo kenenkää kannalta niiku mitenkää hyvä asia.” Haastateltava 1

Työntekijöiltä nousi esille myös se, että toivottaisiin muutosvastarintaa vähemmäksi. Koettiin, että välillä kaipaillaan liikaa vanhoja aikoja takaisin ja se hankaloittaa uusien tapojen omaksumista.

“Poistaa halusin ehkä tietyllä tavalla ehkä tommoset Hyvösen vanhoihin aikoihin palaamisen kaipuut ja sellaset, sellaset niiku jannaamiset vanhassa.” Haastateltava 2

6.4 Tiimin esimiehen merkitys

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että tiimin esimiehen merkitys on valtavan suuri. Yleinen mielipide oli myös, että Hyvösen lastenkodissa kaikilla osastoilla on erittäin hyvä esimies.

“Joo, no meil on ainaki toi vastaava ni on niiku todella hyvä, et must tuntuu et se kyl auttaa tosi paljon.” Haastateltava 4

Luottamus esimieheen koettiin isoksi asiaksi. Myös se, että esimies luottaa ja tuntee alaisensa koettiin todella tärkeäksi tekijäksi niin motivaation kuin työssä jaksamisenkin kannalta.

“Siin on varmaa monta asiaa mut siis, että nyt rakentaa, pyrkii rakentaa semmonen avoin ilmapiiri ja säilyttää se ja sit niiku ite, ite myös siis luottamus, molemminpuolinen luottamus, et se niiku alaisen välillä pitäs olla niiku iha saumaton.” Haastateltava 3

Tärkeäksi asiaksi nousi myös se, että esimies pystyy ja haluaa olla se, joka puuttuu työryhmän sisällä oleviin ongelmiin. Jos työryhmässä on joitain konflikteja, selän takana puhumista tai muita ongelmia, niin koettiin, että on todella tärkeää, että esimies puuttuu niihin ja on mukana selvittämässä asioita.

“Että se osaa hyvin niiku keksiä niitä ratkasuja ja kattoo monelta kantilta ja se uskaltaa tuoda niitä asioita, mitä ollaan ehkä jotkut työntekijät puhunu selkien takana tai tälle ni osaa tuua ne sitten esille ja sitten käydään ne niiku asiat läpi.” Haastateltava 4

“Sen pitäs myös huomata ja reagoida sit siihe et jos se niiku näkee ja pakkohan sen nyt jollai tavalla on nähä, et jos on niiku jotai klikkejä sen ryhmän sisällä tai joku on huomattavasti väsyny tai joku tekee paljo enemmän töitä ku joku toinen, ni sen balanssin saaminen siihe.” Haastateltava 3

Työntekijät nostivat esille, että he toivovat esimiehiltä myös sitä, että he tekisivät osastolla myös perustyötä ja kaikkia vuoroja. Tämä on haastateltavien mukaan tärkeää, jotta esimiehet ymmärtävät työntekijöiden sanomisia ja sen, mitkä ovat osaston todelliset resurssit tehdä asioita.

“Et kyl must esimiehen pitää jotenki olla semmonen, joka on läsnä ja tietää ja tuntee työryhmänsä ja sen mitä siinä niiku tehdään. Et sen takii must on ollu kiva, et meillä kuitenkin noi lähiesimiehet tekee kaikkia vuoroja ja ne oikeesti tietää, et mikä on vaik viikonlopun tilanne ku talossa on oikeesti vaa neljä aikuista.” Haastateltava 1

Tärkeäksi asiaksi nousi myös se, että esimies tukisi työntekijöitä, jos lasten vanhempien kanssa esiintyy haastavia tilanteita. Vanhempien kanssa on joskus ongelmia vuorovaikutuksessa ja toivottiin, että esimieheltä saisi tukea ja apua, jos tilanne muodostuu todella haastavaksi.

“Sit semmonen vastuun ottaminen, että et jos joku asia ei kerta kaikkiaan etene jonkun henkilön kaa tai se on yleensä sit melkein jonku vanhemman kaa tai jotai ni sillo, silloin tota nii esimies astuu kehiin ja lupaa hoitaa sen ja, jos hoitaa ni se on tosi hyvä.” Haastateltava 3

Esimieheltä toivottiin edellä mainittujen asioiden lisäksi sitä, että hän kuuntelee työntekijöitä ja antaa heille palautetta. Sekä negatiivinen että positiivinen palaute koettiin tärkeäksi. Tapaa, jolla palaute annetaan pidettiin myös tärkeänä. Toivottiin, että sitä annetaan suoraan ja arjessa jatkuvasti.

“Voi luottaa siihe, et saa palautetta siinä suoraa eikä selän takana. Luottamus.” Haastateltava 5

6.5 Johtamisen merkitys

Johtamisen merkitystä pidettiin myös suurena, mutta ei aivan niin isona kuin tiimin esimiehen. Tärkeimpänä asiana nousi esille se, että johtaja on sellainen, jonka luokse on helppo mennä. Toivottiin, että johtajalle voisi puhua asioista ja hän ottaisi niihin kantaa silloin kun siihen on tarvetta.

”Mut et kyl johtajan täytyy olla semmonen, jonka luokse voi mennä ja jolta saa apua ja tukea sit siinä kohdin, jos sitä tarvitsee.” Haastateltava 1

Toisena tärkeänä asiana esille nousi se, että johtaja hoitaa oikeasti asiat, jotka hänelle kuuluvat. Toivottiin, että johtaja veisi niin nuorten kuin työntekijöidenkin asioita eteenpäin silloin kun siihen on tarvetta.

”Että niiku asiat lähtee liikkeelle ja et semmoset asiat, mitkä niiku koskettaa esimerkiksi koko taloo tai ylipäänsä semmoset epäkohdat, mitkä välitetään johtajalle asti siitä työhyvinvoinnista, että ne niiku liikkuu eteenpäi ja niille asioille tapahtuu jotai.”

Haastateltava 6

Johtajan kiinnostusta työntekijöitä, osastotyötä ja lapsia kohtaan pidettiin myös tärkeänä asiana. Se, että johtaja olisi oikeasti kiinnostunut asioista ja valmis antamaan tukensa, oli työntekijöille tärkeää. Johtajalta toivottiin myös sitä, että hän olisi fyysisestikin osastoilla ja näkisi myös osastojen arkea.

”Johtajan pitäis pystyy olemaan niiku ikään kuin tässä meidän tasolla ja niiku olla kiinnostunu osaston asioista ja lapsista ja käydä siellä. Antaa niiku tukensa siihe ja uskoo meidän niiku sanomaan tuolta arjesta.” Haastateltava 3

”Kyl sil on iso merkitys, onko se johtaja semmonen, joka oikeesti niiku haluaa ottaa kantaa ja on kiinnostunu, kiinnostunu siitä mitä me tehdään ja miten me tehdää ja näin.” Haastateltava 1

6.6 Tykytoiminnan, työnohjauksen ja muun tuen merkitys työntekijöille

6.6.1 Tykytoiminnan ja työnohjauksen merkitys

Tykytoiminnan merkitystä työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen ei pidetty kovinkaan suurena. Ajateltiin, että se on ihan hyväksi, mutta sitä on niin vähän, että sen merkitys ei ole kovinkaan suuri. Positiivisena asiana siinä pidettiin sitä, että pääsee paremmin tutustumaan muiden osastojen työntekijöihin. Osastojen välistä yhteistyötä tehdään paljon ja se on aina helpompaa ja mukavampaa, jos tuntee muidenkin osastojen ihmiset.

”Et jos meil nyt yks kerta vuodessa on tyhypäivä, joka sit pitää sisällään mitä pitää, ni kyl se työhyvinvointi ja jaksaminen ja motivaatio muodostuu jostai ihan muusta ku niiku niistä, että ei sil kyl kauheen isoo merkitystä.” Haastateltava 1

Työnohjauksen merkitystä työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen pidettiin todella suurena. Se, että ulkopuolisen kuullen käydään läpi joko tiimin keskinäisiä asioita tai lasten tai nuorten asioita, koettiin todella tärkeäksi. Merkityksellisenä pidettiin myös sitä, että työryhmä pääsee

yhdessä istumaan alas ja keskustelemaan asioista. Työryhmän yhteistä aikaa, jossa he saavat keskustella työstä, työtavoista ja lapsista ja nuorista ei haastateltavien mielestä ikinä voi olla liikaa.

”Et tätä työtäkää ei ainakaa vois tehdä, jos ei olis työnhjausta, et se on ihan hyvä et on joku ulkopuolinen, jollon sitten semmonen, öö, tai se pystyy ole etäisempi niihi asioitten ja ehkä tuoda vähä uusii näkökulmii ja kyl must tuntuu et meki ollaa työnhjauksen kautta jotai niiku ehkä niit keskinäisiä asioita saatu niiku käytyy läpi paremmin.” Haastateltava 4

”Mutta aina on hyvä, ku päästään istuu keskenään alas ja pohtimaan asioita, pohditaan sit työryhmän sisäisiä asioita tai nuorten tai lasten tilanteita.” Haastateltava 1

6.6.2 Muut asiat mistä saa tukea

Muista työhön tukea antavista asioista, nousi isoimpana esille oma vapaa-aika ja perhe. Se, että pystyy jättämään työt töihin ja nauttimaan vapaa-ajasta oli suuri asia työmotivaation ja työssä jaksamisen kannalta. Omalta perheeltä saatiin myös paljon tukea.

”Että kun jaksaa kotona olla ilman töitä ni jaksaa hyvin olla töissä (nauraa) et työmotivaatio pysyy yllä.” Haastateltava 2

Työkaverit oli myös yksi asia, josta saatiin tukea työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. Heidän kanssaan kädyt keskustelut ja vertaistuki koettiin tärkeäksi.

”Mun mielest ne on kuitenkin, mitkä eniten tukee siinä niiku tos perustehtäväs, arjes on ne keskustelut sit muiden työntekijöiden kaa.” Haastateltava 3

Tukea koettiin saatavan myös siitä, että työntekijät kokevat olevansa omalla alallaan. He pitivät siitä, että työtä saa tehdä omalla persoonallaan. Työssä kehittymisen mahdollisuus ja asioiden paremmin tekeminen koettiin myös motivaatiota ja työssä jaksamista parantavina tekijöinä.

”Et asiat voi tehdä paremmin ja voi tulla paremmiks ja tätä työtä tarvittaa, et se on niiku joo, ku ei tätä voi jättää tekemättäkää, jonku muun vois.” Haastateltava 5

6.6.3 Muiden osastojen tuen merkitys

Haastateltavat kokivat erittäin tärkeäksi sen, että osastoja on lähekkäin neljä. He kokivat, että toisten osastojen työntekijöiltä saa aina apua, jos sitä tarvitsee. Vuoroja tehdään välillä yksin ja joskus saattaa tulla tiukkoja tilanteita, jolloin on todella tärkeää, että naapuri osastolta saa apua ja tukea.

”Joo siis ehdottomasti, mä oon monta kertaa miettiny, et ehkä mä en tekiskää tätä työtä, just samankaltaista, et ois vaa yks osasto.” Haastateltava 5

”Aina ollaan valmiit auttamaan ja ikinä ei oo sellanen olo et ois yksin. Ja se on ihan älyttömän, älyttömän tärkeä asia.” Haastateltava 1

Haastateltavat kokivat myös, että kun toisten osastojen työntekijöiden kanssa on hyvä työilmapiiri, niin se vaikuttaa myös työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. Voitiin luottaa siihen, että saa apua, jos esimerkiksi joutuu jättämään osaston yksin, niin muut osastot katsovat, että asiat hoituvat sielläkin.

”Ja kaikki tulee hirveen hyvin juttuun toistensa kanssa, et must se vuorovaikutus muitten osastojen työntekijöitten kanssa on hyvä, et pystyt luottaa, et joku toinen osasto kattoo sun osaston perää jos on jossain muualla ite tai kyllä mä koen.” Haastateltava 2

6.7 Muuta työmotivaatioon tai työssä jaksamiseen liittyen

Sitä, että itse tiedostaa, että työ ei ole helpoimmasta päästä ja että se on ajoittain todella rankkaa, pidettiin tärkeänä asiana työmotivaation ja työssä jaksamisen kannalta. Tämän lisäksi sen ymmärtäminen, että aina ei voi jaksaa oli tärkeää. Vuorovaikutuksessa koko ajan olemista pidettiin sen verran kuluttavana, että jos ymmärtää, että aina ei voi jaksaa täysillä, mutta on tehtävä parhaansa, niin silloin lähtökohdat työlle on hyvällä mallilla.

”Niin no, tiedostan sen, et tää työ on aika rankkaa.” Haastateltava 2

”Must jo se, et sen ite jotenki tajuaa, et tänää ei oo paras päivä, ni on aika hyvä lähtökohta sille, et siit päivästä edes jonkulaisen saa.” Haastateltava 1

Työn haastavuuden ja päivien erilaisuuden koettiin lisäävän työmotivaatiota ja työssä jaksamista. Ne nähtiin positiivisena asiana, vaikka ne välillä pitivätkin sisällään myös ikäviä tilanteita tai asioita.

”Et on haasteita ja välillä ehkä joutuu painimaan, mutta siis se on niin erilaista joka päivä, ikinä et tiiä mitä tulee vastaan, et se on ihan, sinänsä pitää mielenkiinnon yllä työssä.” Haastateltava 2

Työnkierto oli yksi asia, joka nousi haastatteluissa esille. Se voisi työntekijöiden mukaan lisätä työmotivaatiota ja työssä jaksamista, jos saisi tehdä jonkun aikaa jotain aivan erilaista työtä ja sitten palata takaisin omiin töihin.

”Et sul on niiku mahollisuus siirtyy kaupungin sisällä ihan niiku toisenlaisii tehtävii vaikka kolmeks kuukaudeks tai jotai ja sit palata.” Haastateltava 3

7 Johtopäätökset

Työn lähtökohtana oli tutkia Hyvösen lastenkodin työntekijöiden työmotivaatiota ja työssä jaksamista ja niihin vaikuttavia asioita. Työn kautta toivoin, että Hyvösen lastenkodin työntekijöiden kokemukset työmotivaatiosta ja työssä jaksamisesta tulisivat kuulluksi. Tutkimus perustuu aiheeseen liittyvään teoretietoon ja haastatteluilla keräämääni aineistoon. Johtopäätöksissä pyrin tuomaan esiin muutamia mielestäni tärkeimpiä asioita, jotka nousivat aineiston analyysistä esiin.

Näkemykseni mukaan yhdeksi tärkeimmistä asioista työmotivaation ja työssä jaksamisen kannalta nousi työntekijöiden aito kuunteleminen ja heidän kertomansa uskominen sekä sen kautta toimiminen. Ikävänä asiana pidettiin sitä, että kuvitellaan, että työntekijät eivät vain jaksa tehdä työtään vaikka kyse on lapsen tai nuoren parhaasta. Monesti työntekijät kokivat, että heidän kertomaansa tietoa ei oteta tarpeeksi vakavasti ja asioille ei tapahdu mitään tarpeeksi nopeasti. Esimerkiksi jos osastolla on lapsi tai nuori, joka selkeästi tarvitsisi tukevampaa hoitoa, olisi kaikkien kannalta parempi, että hän saisi sitä nopeasti. Lapsen oireillessa lastenkodissa, jossa hän ei saa riittävän tukevaa hoitoa, osaston lapset kärsivät ja työntekijät väsyvät. Haastateltavat toivat esiin, että työntekijät ovat työskennelleet jo niin kauan, että he pystyvät jo melko nopeasti näkemään sen, saako lapsi tai nuori sitä apua mitä tarvitsee. Toivottiin nopeampaa puuttumista tilanteisiin ja luottamusta työntekijöiden sanaan.

Sosiaalityöntekijöiden jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa tutkimushankkeen raportissa kerrotaan, että työntekijät toivovat enemmän luottamusta heidän ammattitaitoonsa. Sijoituspaikkojen valinta on kunnalle iso taloudellinen päätös ja niitä tehdään usein talouden ehdoista käsin. (Forsman 2010: 127.) Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa loppuraportin sosiaalityöntekijän epilogissa Marika Nirhamo kertoo, että hän kokee epäreiluksi yhteiskunnan taloudellisen panostuksen lasten ja nuorten osallisuuteen. (Nirhamo

2010: 166.) Lastensuojelussa siis tarvittaisiin enemmän luottamusta työntekijöiden sanaan ja nopeampaa toimintaa, jos tilanne sitä vaatii. Kun kyseessä on lapsen tai nuoren elämä, taloudellinen näkökanta ei pitäisi olla ensimmäisenä prioriteettina.

Vaihtoehtoisesti tai lisäksi osastojen jaottelun voisi tehdä niin, että jollain osastolla Hyvösen lastenkodissakin voisi olla rankemmin oireilevia lapsia tai nuoria, jos sinne myös saataisiin resursseja ja moniammatillisuutta, jotta lapset ja nuoret saisivat tarvitsemansa avun. Tällöin työntekijät eivät kuormittuisi asiasta liikaa ja väsyisi. Haastatteluissa ilmeni se, että työntekijät kokevat, että Hyvösen lastenkotiin sijoitetaan lapsia, jotka tarvitsisivat intensiivisempää hoitoa. Työntekijät kokevat, että tällöin resurssit eivät riitä ja lapsi tai nuori ei saa sitä hoitoa mitä tarvitsisi.

Lastensuojelussa ollaan laitoksiin perustamassa osastoja psyykkisesti rankasti oireileville lapsille ja nuorille. Lapsille ja nuorille pyritään tarjoamaan erilaisia palvelumuotoja heidän oireilun ja tarpeen mukaisesti. Uusien työmenetelmien kautta tavoitteena on myös painottaa lastenkotihoitoa kuntouttavaan suuntaan. (Mäkeläinen 2003: 39.) Uusien menetelmien ja erilaisten osastojen lisääminen, joissa eri alan ammattilaiset tekisivät yhteistyötä, voisi parantaa motivaatiota ja työssä jaksamista, jotta työntekijät voisivat paremmin ja pysyisivät työssään. Sosiaalityöntekijöiden jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa tutkimushankkeessa tehdyissä haastatteluissa ilmeni haastateltavien kertomuksista, että resursseista lastensuojelussa on aina ollut pulaa ja työn voisi tehdä paremmin, jos resursseja olisi enemmän. (Forsman 2010: 125.) Resurssien puute myös vaikeuttaa tällaisten uusien vaikeammin oireilevien lasten moniammatillisen osaston toteutumista.

Toisena asiana esille nousi vuorotyön haastavuus. Työntekijät kokivat vuorotyön hyvänä asiana, koska se mahdollistaa tarvittaessa pidempien vapaiden saamisen vaikka lomaa ei olisi-kaan. Työntekijät kokivat myös, että kun on itse valinnut vuorotyön tekemisen, se auttaa jaksamaan, vaikka se rankkaa onkin. Positiivisena pidettiin myös sitä, että vuorotyön kautta lasten ja nuorten elämässä pääsee olemaan mukana kaikkina vuorokauden aikoina. Ongelmallisena vuorotyötä pidettiin, koska se on välillä todella kuluttavaa, jos esimerkiksi edellisenä päivänä on iltavuoro ja seuraavana päivänä on aamuvuoro, vapaalla olemiseen jäävä aika jää todella lyhyeksi. Sosiaalisen elämän kannalta vuorotyö koettiin myös haastavaksi, koska aikaa, jolloin muutkin ovat vapaalla, ei jää niin paljoa. Tärkeänä asiana työntekijät kokivat sen, että vuoroihin pystyy itse vaikuttamaan. Haastatteluissa nousi esille se, että elämä kulkee pääsääntöisesti työn ehdoilla, jolloin tärkeää on se, että jos on oikeasti jotain menoa, jonne pitäisi päästä, pystyy vuoroihin esittämään toiveita ja ne toteutuisivat.

Vuorotyö tuo niin positiivisia kuin negatiivisiakin asioita työntekijän elämään. Vuorotyö voi tuoda lisää vapaa-aikaa ja lisäkorvausta rahallisesti. Se voi kuitenkin myös vaikuttaa haitalli-

sesti sosiaaliseen elämään vuorojen epäsäännöllisyydellä ja kuormittaa elimistöä enemmän kuin normaali päivättyö. (Työterveyslaitos.) Tärkeää siis on, että vuoroihinsa pystyy edes osin vaikuttamaan. Se, että pystyy pyytämään vapaita tai tiettyjä vuoroja ja, että ne toteutuvat, on todella tärkeä asia työntekijöiden työmotivaation ja työssä jaksamisen kannalta. Vuorotyö vaikuttaa niin sosiaaliseen elämään kuin terveyteenkin, joten työvuorojen ergonomisuus on todella tärkeä asia. Tärkeää on myös se, että on esimerkiksi mahdollista ottaa jokin viikoittainen harrastus ja pystyy sopimaan, että sinä kyseisenä päivänä on aina vuoro, joka mahdollistaa harrastukseen osallistumisen.

Kolmantena halusin nostaa esille työkavereiden ja työyhteisön merkityksen. Työntekijät kokivat, että työkavereilla ja koko työyhteisöllä on todella suuri merkitys työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. Luottamus työkavereihin oli tärkeää ja se, että on mukavia työkavereita, tällöin töihin on kiva tulla. Työntekijät kokivat, että toisilta työntekijöiltä saa vertaistukea. Lastenkotityötä on paljon vaikeampi selittää kuin vaikka sitä, että työskentelee kaupan kassalla. Työ ei ole vain jonkin tietyn asian tekemistä vaan siihen liittyy kaikki, mitä elämään kuuluu. On siis tärkeää, että ymmärrystä ja tukea työtä kohtaan saadaan työkavereilta ja työyhteisöltä. Se koettiin myös tärkeäksi, että osastoja on samassa paikassa neljä, jolloin tukea ja apua saa vaikka olisikin yksin työvuorossa omalla osastollaan. Haastattelussa esille tuli se, että jos osastoja ei olisi samassa paikassa neljää, ei samanlaista työtä välttämättä haluaisi edes tehdä. Toiset osastot ja luottamus siihen, että niiltä saa apua oli tärkeä asia työntekijöille.

Työyhteisön ja työn ulkopuolisen sosiaalisen verkoston tuki työntekijälle on aina tärkeää. Työyhteisöltä saatu tuki voi olla osana työkyvyn lisäämistä, parantamalla työntekijän motivaatiota ja vähentämällä kuormittavuutta työssä esimerkiksi käytännöllisten neuvojen kautta tai yhteisöllisyyden ja arvostuksen kautta. (Pensola 2010: 77-78.) Työntekijät saavat toisiltaan vertaistukea ja pystyvät puhumaan keskenään asioista. Salassapitovelvollisuuden takia, työasioista ei oikeastaan voi puhua muiden läheisten kanssa, joten työyhteisö on todella tärkeä. Työntekijät voivat myös jakaa konkreettisia neuvoja työkavereilleen ja näin helpottaa työkaverin työtä. Hyvä työilmapiiri ja huumori keventävät raskaan työn tunnelmaa ja lisäävät työmotivaatiota ja työssä jaksamista ja vaikuttaa myös positiivisesti myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyyn. Myötätuntouupumuksen ennaltaehkäisyssä tärkeää olisikin keskittyä huumoriin ja yhteiseen ilonpitoon (Nissinen 2007: 234).

Seuraavaan taulukkoon tehnyt yhteenvedon kaikista työmotivaatiota ja työssä jaksamista parantavista ja heikentävistä tekijöistä, jotka haastattelussa tulivat esille. Koontitaulukosta vasemmalta löytyvät haastattelussa esiin nousseet asiat, jotka parantavat työmotivaatiota ja työssä jaksamista. Oikealta löytyvät asiat, jotka heikentävät työmotivaatiota ja työssä jaksamista.

Työmotivaatiota ja työssä jaksamista parantavat tekijät	Työmotivaatiota ja työssä jaksamista heikentävät tekijät
<ul style="list-style-type: none"> - Arjen vaihtelevuus ja ennakoimattomuus - Lapset ja nuoret itse - Työn haastavuus - Työn merkityksellisyys - Vuorotyö - Realististen tavoitteiden asettaminen - Työkaverit ja työyhteisö, vertaistuki - Oman elämän kunnossa oleminen - Onnistumisen kokemukset - Edellisten lasten ja nuorten muistelu - Huumori - Erialaisten asioiden tekeminen (leirit, retket) - Oma hyvä käyttäytyminen - Kouluttautuminen - Oma hyvä fyysinen kunto - Oman vapaa-ajan käyttäminen mielekkäästi - Työntekijöiden aito kuunteleminen - Työntekijöiden ottaminen vakavasti - Esimiehen ja johtajan tuki - Muiden osastojen läheisyys ja tuki - Tiedostaa, että on omalla alallaan - Tiedostaa, että työ on raskasta - Vuorojen ergonomisuus 	<ul style="list-style-type: none"> - Toimintamallit, jotka eivät toimi - Asiat, joihin ei pysty vaikuttamaan - Vaikeasti nähtävät työn tulokset - Oman elämän ongelmat - Vuorotyö - Lasten ja nuorten vaikeat tilanteet - Lapset ja nuoret, joihin ei ole resursseja - Hitaat rakenteet ja muutokset - Ongelmakeskeisyys - Muutosvastarinta - Pahan puhuminen selän takana

Taulukko 1: Työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät

8 Pohdinta

Valitsin tämän aiheen, koska tavoitteenani on päästä työskentelemään lastenkotiin. Mielestäni lastenkotitoimintaa lastenkodin työntekijöiden näkökulmasta on tutkittu aivan liian vähän. Myös sitä, miten työntekijät jaksaisivat motivoituneina tehdä pitkään tätä todella tärkeää ja arvokasta työtä, olisi hyvä tutkia enemmän. Koin, että tästä tutkimuksesta on minulle ammatillisesti todella paljon hyötyä sosionomin työssä. Sain paljon arvokasta tietoa siitä, miten työtä olisi hyvä tehdä, jotta itse jaksaa ja pystyy antamaan lapsille ja nuorille parhaan panoksensa. Ajattelin aiheen olevan myös ajankohtainen, koska eläkeikää pyritään nostamaan ja työssä pitäisi pysyä pidempään. Tämän takia koin tärkeäksi sen, että tutkittaisiin myös sitä, miten työelämässä näinkin raskaassa ammatissa jaksaisi olla pidempään. Toivon myös, että Hyvösen lastenkodin työntekijät ja muut aiheesta kiinnostuneet saisivat tästä opinnäytetyöstä lisää tietoa siitä, mitkä asiat vaikuttavat työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen ja miten niitä voitaisiin parantaa.

Tutkimus toi paljon tietoa Hyvösen lastenkodin työntekijöiden kokemuksesta siitä, mikä motivoi työssä ja mikä motivaatiota vähentää sekä mikä lisää työssä jaksamista ja mikä sitä vähentää. Tutkimuksessa tuli esiin monia asioita, jotka vaikuttavat näihin asioihin. Tärkeänä pidän sitä, että Hyvösen lastenkodin työntekijät saivat tästä työstä välineitä työmotivaation ja työssä jaksamisen kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Toivon, että he löytäisivät asioita, joita voidaan kehittää ja asioita, jotka tulisi pitää ennallaan. Toivon myös, että lukijat kokevat tämän myös positiivisessa valossa ja huomaavat kaikki asiat, jotka ovat hyvällä mallilla. Työssä on tuotu esiin kehitettävää, koska sitä on aina, mutta tärkeää on myös huomata asiat, jotka ovat jo hyvin ja pitää ne asiat ennallaan.

Haasteeksi työssäni nousi se, että aiheen rajausta oli niin tarkka. Lastenkodin työntekijöiden työmotivaatiota ja työssä jaksamista ei ollut aikaisemmin tutkittu. Aiheen teorian tutkiminen piti jakaa kolmeen osaan ja sitä ei ollut aiheeseeni liittyen kovinkaan paljoa. Koen, että jos aiheen olisi valinnut hieman laajemmin esimerkiksi tutkien lastenkotityöntekijöiden työhyvinvointia, aiheesta olisi laajemmin löytynyt teoretietoa.

Tutkimusta tehdessäni nousi mieleeni jatkokysymyksiä ja mahdollisia tutkimuksen kohteita. Yksi mahdollinen jatkotutkimuksen kohde voisi mielestäni olla tutkia laajemmin koko Hyvösen lastenkodin työntekijöitä, jotta tutkimuksesta saisi kattavamman. Toisaalta, koska osastoja on neljä ja kaikilla osastoilla on erilaisia lapsia ja tilanteita, olisi todella mielenkiintoista tutkia osastojen tilanteen merkitystä työntekijöiden työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen. Aihetta olisi myös voinut tutkia esimiesten ja johtajan näkökulmasta, jolloin olisi varmasti saanut erilaisen näkemyksen aiheeseen. Se, että osastoja on samassa osoitteessa neljä, mahdollistaisi laajemman tutkimuksen siitä, miten toisten osastojen fyysinen läheisyys merkitsee osastotyön tekemiseen ja työntekijöihin.

Työntekijöiden tukemiseen nousi haastatteluissa muutamia mielenkiintoisia ajatuksia, joita jäin pohtimaan. Haastatteluissa nousi esille mahdollisuus työnkierrosta, joka siis tarkoittaa sitä, että työntekijä voisi esimerkiksi kolmeksi kuukaudeksi vaihtaa työpaikkaa jonkun toisen ihmisen kanssa. Työpaikkaa vaihdettaisiin hetkeksi esimerkiksi johonkin toiseen lastensuojelulaitokseen tai aivan toisenlaisiin tehtäviin. Tällainen mahdollisuus koettiin työmotivaatiota ja työssä jaksamista parantavaksi ja vaihtelevuutta tuovaksi mahdollisuudeksi. Toki tällainen järjestely olisi haastava toteuttaa, mutta se voisi olla yksi tapa saada motivaatio säilymään omassa työssä ja samalla työuria pidennettyä. Toisen asiana haastateltavat toivat esiin kulttuuri- tai liikuntasetelien käytön. Tämä voisi tuoda lisää arvostuksen tuntua työntekijöille. Kokemuksen siitä, että heitä arvostetaan ja heille halutaan tarjota jotain, mikä lisää työssä jaksamista.

Haastatteluista jäin pohtimaan myös sitä, miten tärkeäksi työntekijät nostivat sen, että esimiehet, johtaja ja psykologi olisivat arjen työssä mukana. Työntekijät kokivat, että heidän osallistumisellaan osastotyöhön ja se, että he tuntevat lapset ja nuoret, jotka ovat osastolla, on suuri merkitys työntekijöille. Esimiestyö ja johtaminen ovat kaikilla aloilla tärkeitä asioita ja on suuri haaste saada ne toimimaan hyvin. Tässä mielestäni nousi esille se, että siihen ei välttämättä tarvita kovinkaan suuria asioita, vaan läsnäolo ja arkeen jollain tavalla osallistuminen tuo jo tunteen arvostuksesta. Arvostus taas on mielestäni suuri asia työmotivaation ja työssä jaksamisen kannalta.

Omaa ammatillista kasvua työtä tehdessä on tapahtunut paljon ja itse aiheesta olen saanut syvempää tietoa. Työntekijöiden kokemuksista sain paljon myös itselleni arvokasta tietoa tulevaisuuteen. Lähdekriittisyys on parantunut työtä tehdessäni, ja kyky yhdistää teoriaa ja aineistosta saamaani tietoa on lisääntynyt. Koen, että tähän työhön on kiteytyneet kaikki oppimani sosionomi koulutuksen aikana. Olen pystynyt hyödyntämään kaikkea oppimaani tätä työtä tehdessäni. On hienoa huomata, että kaikella oppimallani on ollut merkitystä ja se kaikki on näkynyt tätä työtä tehdessäni. Mielestäni tutkimus oli onnistunut, koska siitä ilmenee paljon työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia työmotivaatiosta ja työssä jaksamisesta. Teoria ja tulokset tukevat toisiaan, joten uskon, että tutkimuksesta on hyötyä Hyvösen lastenkodille jatkossa. Itse olen oppinut prosessin aikana myös paljon aiheesta ja koen, että olen hyötynyt tutkimuksen teosta erittäin paljon. Kaiken kaikkiaan lastensuojelutyö on todella raskasta ja haastavaa työtä, joten erityisesti työntekijöiden hyvinvointiin tulisi kiinnittää paljon huomiota ja kehittää sitä.

Mediassa on tällä hetkellä paljon puhuttu lastensuojelusta. Valitettavan usein lastensuojelun tullessa esille mediassa, puhe on negatiivista. Tälläkin hetkellä paljon puhututtaa 8-vuotiaan tytön kuolema ja toisaalta Venäjällä noussut keskustelu Suomen lastensuojelun syrjinnästä. Toivottavaa olisi, että lastensuojelu nousisi välillä esiin positiivisessa valossa ja puhuttaisiin siitä hienosta työstä, mitä lastensuojelussa tehdään. Hienoa olisi myös, jos lastensuojelun asiantuntijat näkyvämmiin puolustaisivat lastensuojelun työtä ja toisivat esiin siellä tapahtuvia positiivisia asioita ja lasten auttamisen. Lastensuojelussa kaikki perheiden ja lasten asiat ovat salassa pidettäviä, mutta se ei estä asioiden puhumista yleisellä tasolla. Lastensuojelussa tapahtuvaa auttamista ja lapsen edun ajattelua voitaisiin tuoda esiin ilman, että kenenkään yksityisiä asioita tuodaan julki.

Eläkeiän nostaminen on myös asia, joka on puhututtanut mediassa paljon jo jonkin aikaa ja mietityttänyt minua itseänikin paljon. Mielestäni olisi todella tärkeää pohtia ja tutkia tekijöitä, joilla ihmiset jaksavat ja haluavat olla työssä pidempään, jotta työn teko ei olisi pelkäämistään pakko. Jos ihmiset viihtyvät työssään ja tykkäävät tehdä sitä, he luultavasti myös pysyvät terveempinä ja tyytyväisempinä työntekijöinä pidempään. Tämän takia työntekijöiden

motivaation ja työssä jaksamisen tutkiminen oli mielestäni todella tärkeää ja ajankohtaista ja se antoi minulle paljon. Tarvitsisimme lisää tällaisia tutkimuksia ja kannustusta työurien pidentämiseen pakon sijaan.

Työelämän ohjaajalta saamassani palautteessa tuotiin esille se, että opinnäytetyöstäni voisi olla hyötyä myös alan opiskelijoille. Tämän työn lukeminen voisi lisätä realistista tietoutta alasta ja sen kuormittavuudesta, josta ei ehkä tarpeeksi keskustella opintojen aikana. Mielestäni olisi todella hienoa, jos tällä työllä pystyisin auttamaan opiskelijoita, jotka tulevaisuudessa haluavat työskennellä lastensuojelussa. Työelämän ohjaajalta saamassani palautteessa nostettiin esiin myös se, että opinnäytetyöni tuloksista monet ovat sosiaalialalla työskentelevien tiedossa ainakin teoreettisella tasolla. Tämä hiljainen tieto, joka työntekijöillä on, on mielestäni ensisijaisen tärkeää tuoda esiin ja tutkia sitä, jotta asioihin saataisiin parannusta. Työelämän ohjaajani oli myös sitä mieltä, että opinnäytetyöni on yleispätevää tietoa kaikille lastenkodeissa työskenteleville, jotka tekevät saman kaltaista työtä. Tämä on mielestäni todella hieno asia ja toivonkin, että opinnäytetyöstäni hyötyisi mahdollisimman moni ihminen.

Lähteet

- Aromaa, A., Gould, R., Ilmarinen, J., Koskinen, S. 2010. Päätelmät. Teoksessa Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.) Suomalaisen työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: Yliopistopaino.
- Bardy, M. 2009. Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Bardy, M. (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Yliopistopaino Oy.
- Forsberg, H. 1998. Perheen ja lapsen tähden. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino Oy.
- Forsman, S. 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Sähköinen julkaisu. Tampere: Tampere University Press. Viitattu 20.10.2012. http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-2062.pdf
- Gouda, R. & Polvinen, A. 2010. Työhön suhtautuminen ja työkyky. Teoksessa Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.) Suomalaisen työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: Yliopistopaino.
- Helsingin kaupunki A. Sosiaalivirasto. Lastensuojelu. Lastenkodit. Hyvösen lastenkoti. Tehtävät. Viitattu 13.10.2012. <http://www.hel.fi/hki/Sosv/fi/lastensuojelu/lastenkodit/hyvonen/tehtavat>
- Helsingin kaupunki B. Sosiaalivirasto. Lastensuojelu. Lastenkodit. Hyvösen lastenkoti. Toiminta. Viitattu 13.10.2012. <http://www.hel.fi/hki/Sosv/fi/lastensuojelu/lastenkodit/hyvonen/toiminta>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara P. 1997. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Hokkanen, S., Mäkelä, T., Taatila, V. 2008. Alan johtajaksi. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hämäläinen, J., Niemelä, P. 2006. Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä. Kuopio: Kopijyvä.
- Härkönen, P. 2006. Motivaatio työelämän muutoksessa. Pro gradu - tutkielma. Jyväskylän yliopiston verkkojulkaisuarkisto. Viitattu 18.5.2012. https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12854/URN_NBN_fi_jyu-2006190.pdf?sequence=1
- Jyväskylän yliopisto. Koppa. Pääsivu. Avoimet. Humanistinen tiedekunta. Menetelmäpolkuja humanisteille. Menetelmäpolku. Aineiston analyysimenetelmät. Teemoittelu. Viitattu 19.11.2012. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmäpolkuja/menetelmäpolku/aineiston-analyysimenetelmät/teemoittelu>
- Kauppalehti. Talous. Uutiset. Työmotivaatio hukassa kahdella kolmesta. Viitattu 10.5.2012. <http://www.kauppalehti.fi/5/i/talous/uutiset/etusivu/uutinen.jsp?oid=20110471251>
- Lastensuojelu info A. Lastensuojelun perusta. Viitattu 15.11.2012. <http://www.lastensuojelu.info/fi/lastensuojelun-perusta.html>
- Lastensuojelu info B. Lastensuojelupalvelut. Viitattu 15.11.2012. <http://www.lastensuojelu.info/fi/palvelut.html>

Lindqvist, M. 1986. Ammattina ihminen. 3. painos. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset.

Martelin, T., Sainio, P., Polvinen, A., Pensola, T., Koskinen, S., Gould, R. 2010. Työkyky eri väestöryhmissä. Teoksessa Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.) Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: Yliopistopaino.

Maslow, A. 1987. Motivation and Personality. Third Edition. New York: Addison-Wesley Educational Publishers Inc.

Mattila, K. 2010. Asiakkaana ihminen. Juva: WS Bookwell Oy.

Mäkeläinen, P. 2003. Kohti lastensuojelun vaikuttavaa ja jäsentynyttä työtettä. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Selvityksiä 2003:8. Viitattu 20.10.2012. http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/69032e804a1563cc9695f6b546fc4d01/08_loppuraportti.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=69032e804a1563cc9695f6b546fc4d01

Nirhamo, M. 2010. Lastensuojelutyötä tekevän sosiaalityöntekijän epilogi. Teoksessa Forsman, S. 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Sähköinen julkaisu. Tampere: Tampere University Press. Viitattu 20.10.2012. http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-2062.pdf

Nissinen, L. 2007. Auttamisen rajoilla. Helsinki: Edita Prima Oy.

Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella. Helsinki: Edita Prima Oy.

Ojala, S. & Jokivuori P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Hakapaino.

Pensola, T. 2010. Tukeeko sosiaalinen tuki työkykyä. Teoksessa Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.) Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: Yliopistopaino.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rothschild, B. & Rand, M. 2010. Apua auttajalle. Oulu: Kalevaprint Oy.

Seitsamo, J., Tuomi, K., Ilmarinen, J. 2010. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.) Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Helsinki: Yliopistopaino.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. 2010. Ammattieettinen lautakunta. Arki, Arvot, elämä, etiikka. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveystalot. Sosiaalipalvelut. Lastensuojelu. Sijaishuolto. Sijaishuoltoa huostaan otetuille. Viitattu 15.11.2012. http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/lastensuojelu/sijaishuolto

Sosiaaliportti A. Lastensuojelun käsikirja. Mitä on lastensuojelu. Viitattu 18.5.2012. http://www.sosiaaliportti.fi/fi-fi/lastensuojelunkasikirja/mita_on_lastensuojelu/

Sosiaaliportti B. Lastensuojelun käsikirja. Työprosessi. Sijaishuolto. Sijaishuollon muodot. Lastensuojelulaitokset. Lastenkoti, nuorisokoti. Viitattu 18.5.2012. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaihuolto/muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti/>

Talentia-lehti. Viitattu 10.5.2012. http://www.talentia-lehti.fi/lehti/talentia-lehti/juttuarkisto/voi_hyvin_arkisto?844_m=1874

Taloussanomat. Uutiset. Työ ja elämä. ”En tiedä, miten pitkään jaksan työelämässä”. Viitattu 11.5.2012. <http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-elama/2011/05/06/en-tieda-miten-pitkaan-jaksan-tyoelamassa/20116457/139>

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Työaika. Vuorotyö ja terveys. Viitattu 13.10.2012. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/tyoajat_terveys_hyvinvointi/sivut/default.aspx

Törrönen, M. 2003. Lasten arki laitoksessa. Helsinki: Yliopistopaino.

Vilén, M., Leppämäki, P., Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3. uudistettu painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Liitteet

Liite 1: Haastatteluteemat

1. Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät: Mitä tulee mieleen sanasta?
Mitkä asiat sinua motivoi työssäsi?
Mitkä asiat vähentävät motivaatiotasi työssäsi?
2. Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät:
Mitkä asiat auttavat jaksamaan työssäsi?
Mitkä asiat vähentävät työssä jaksamistasi?
3. Muutosta vaativat tekijät:
Mitä itse voisit tehdä, jotta työmotivaatio ja työssä jaksaminen lisääntyisi?
Mitä työpaikan puolelta voitaisiin tehdä, jotta työmotivaatio ja työssä jaksaminen lisääntyisivät?
Mitä voitaisiin poistaa tai vähentää, jotta työmotivaatio ja työssä jaksaminen lisääntyisivät?
4. Esimiesten ja johtamisen merkitys työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen:
Mikä on tiimin esimiehen merkitys työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen?
Mikä on johtamisen merkitys työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen?
5. Myötätuntouupumus: Mitä tulee mieleen sanasta?
Koetko, että myötätuntouupumusta on omassa työpaikassasi?
Oletko kokenut myötätuntouupumusta?
6. Tykytoiminnan, työnohjauksen ja muun tuen merkitys työntekijöille?
Miten koet tykytoiminnan merkityksen työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen?
Miten koet työnohjauksen merkityksen työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen?
Onko muita asioita mistä saa tukea työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen? (Muut osastot?)
7. Onko muuta työmotivaatioon tai työssä jaksamiseen liittyen, mistä haluat kertoa?

Liite 2: Suostumus

Suostumus tietojen käyttöön opinnäytetyössä

Suostun vapaaehtoisesti haastateltavaksi opinnäytetyötä varten, joka tehdään Hyvösen lastenkodin työntekijöiden motivaatiosta ja työssä jaksamisesta.

Suostun siihen, että haastattelu nauhoitetaan. Olen tietoinen siitä, että nimeäni tai mitään muita tunnistetietojani ei käytetä opinnäytetyössä ja että nauhoitteet tuhoetaan.

Annan suostumukseni siihen, että Sara Mikonranta saa käyttää haastattelustaan saamia tietoja opinnäytetyötään varten.

Paikka ja aika

Allekirjoitus

Nimen selvennys

Liite 3: Haastatteluun osallistuminen

Hei Hyvösen väki!

Opiskelen Laurea-ammattikorkeakoulussa sosionomiksi ja olen tekemässä opinnäytetyötä Hyvösen lastenkodin työntekijöiden motivaatiosta ja työssä jaksamisesta. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää mitkä tekijät parantavat ja heikentävät ja mitkä tekijät ylipäättänsä vaikuttavat lastenkodin työntekijöiden motivaatioon ja työssä jaksamiseen. Opinnäytetyö tehdään haastattelututkimuksena ja haastattelut tehdään yksilöhaastatteluina, haastattelu kestää noin tunnin. Opinnäytetyössä ei käytetä kenenkään haastateltavien nimiä tai mitään muita tunnistetietoja. Haastattelut nauhoitetaan, mutta kukaan muu kuin minä, ei saa nauhoja kuunneltavaksi ja työn valmistuttua ne tuhotaan. Haastattelut litteroidaan ja myös litteroinnit hävitetään työn valmistuttua. Haastattelut toteutetaan kesän ja alku syksyn aikana ja opinnäytetyö valmistuu joulukuussa 2012.

Laita nimi listaan, jos olet kiinnostunut osallistumaan:

-

-

-

- Voit myös ilmoittautua haastatteluun laittamalla nimesi lapulle ja sulkea sen ohessa olevaan kirjekuoreen.

Lisätietoja saa kysymällä minulta (olen Keltaisella osastolla 29.8 asti) tai laittamalla sähköpostia osoitteeseen sara.mikonranta@laurea.fi

Kiitos jo etukäteen 😊

Ystävällisin terveisin

Sara Mikonranta