

TYÖHYVINVOINTI PARITYÖSSÄ

Nina Alaniemi

OPINNÄYTETYÖ
Sosiaali
Sosionomi (AMK)

2021

Tekijä	Nina Alaniemi	Vuosi	2021
Ohjaaja(t)	Kaisu Vinkki ja Marjukka Rasa		
Toimeksiantaja	Neljä Astetta Oy		
Työn nimi	Työhyvinvointi parityössä		
Sivu- ja liitesivumäärä	46 + 11		

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työparityöskentelyn kokemuksia Neljä Astetta Oy:n Oulun alueella osana työntekijöiden työhyvinvointia parityössä. Työn tavoitteena oli tuottaa tietoa työn tilaajalle Neljä Astetta Oy:lle työntekijöiden työhyvinvoinnista työparityöskentelyssä ja miten sen kehittäminen tukee työntekijöiden työhyvinvointia.

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena Neljä Astetta Oy:n Oulun alueen työntekijöille. Kyselylomake lähetettiin kaikille työntekijöille sähköisesti täytettäväksi keväällä 2021. Vastaavanlaista työhyvinvointikyselyä ei ole ennen toimitettu Neljä Astetta Oy:ssä. Tutkimuksen teoreettista viitekehystä ohjasi käytettävissä ollut kirjallisuus ja aiemmat tutkimukset työhyvinvoinnista sekä työparityöskentelystä lastensuojelutyössä.

Opinnäytetyössäni olen perustellut työhyvinvoinnin merkitystä sosiaalialalla tehtävässä parityössä kertomalla työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Opinnäytetyössäni olen myös käsitellyt, mitä työhyvinvointi tarkoittaa, ja miten se määritellään. Raportoin prosessikuvauksen kyselystä, jota työstin syksystä 2020 kevääseen 2021.

Parityöskentelyn hyvinvoinnin kartoittamiseksi olen käyttänyt aineistona kyselyä, joka on toteutettu keväällä 2021. Kyselyn tulokset rakentuvat Neljä Astetta Oy:n henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen parityössä. Tulosten analysoinnissa olen käyttänyt taulukointia.

Opinnäytetyön tuloksista voidaan päätellä, että työparityöskentely on koettu työssä jaksamista tukevaksi, mutta toisaalta myös kuormittavaksi. Tuloksissa korostuu ajankäytön ja suunnitelmallisuuden vähäisyys, joiden koetaan tukemaan työhyvinvointia ja työnlaatua parityössä. Työhyvinvoinnin kehittämiseksi kyselyn tuloksia voidaan hyödyntää tilaajarytyksessä.

Name of Degree Programme
Degree

Author	Nina Alaniemi	Year	2021
Supervisors	Kaisu Vinkki and Marjukka Rasa		
Commissioned by	Neljä Astetta Oy		
Subject of thesis	Employee Wellbeing when Working in Pairs		
Number of pages	46 + 11		

The aim of the thesis was to examine experiences of working in pairs among the employees of Neljä Astetta Oy in the district of Oulu, as a part of employee well-being in pair work. The goal was to produce information to Neljä Astetta Oy about employee wellbeing when working in pairs, and how working in pairs improves employee wellbeing.

The research was carried out as a quantitative study based on inquiry among the employees of Neljä Astetta Oy in Oulu district. The questionnaire was sent online to all employees to be filled out during spring 2021. A corresponding workplace wellbeing inquiry has never been performed before this in Neljä Astetta Oy. The theoretical frame of reference was guided by available literature and earlier studies about employee wellbeing and working in pairs in child welfare.

In my thesis I have explained the meaning of workplace wellbeing when working in pairs in social services by telling about the factors that have an influence on employee wellbeing. In the thesis, the meaning of workplace wellbeing is explained and how it is defined. The inquiry was worked I on autumn to spring 2021 to and its process reported.

To map and analyze employee wellbeing in pair work I have used the inquiry was carried out in spring 2021. The results of the inquiry will be used to develop workplace wellbeing in pair work among employees of Neljä Astetta Oy. The analysis of the results is presented by tabulation.

The results of the thesis lead to the conclusion that employee experience of working in pairs is on one hand supportive and helps coping at work, but on the other hand it may cause stress and increase the work load. The results show the significance of time management and lack of planning: time management and proper planning seem to improve employee wellbeing and quality of work when working in pairs. The results of the inquiry can help to develop employee wellbeing in the company of Neljä astetta Oy.

Key words wellbeing, pair work, family work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	6
2.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	6
2.2	Neljä Astetta Oy	7
2.3	Lastensuojelun käsite	8
3	TYÖHYVINVOINTI YLEISESTI	12
3.1	Työyhteisö, ilmapiiri ja johtaminen	12
3.2	Liittymisen ja arvostuksen tarve	13
4	TYÖPARITYÖSKENTELEY	15
4.1	Parityö.....	15
4.2	Työparityö Neljä Asteella	16
4.3	Parityöskentelyn onnistumisen edellytykset.....	17
4.4	Parityöskentelyn haasteet.....	19
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	20
5.1	Tutkimusmenetelmät.....	20
5.2	Tutkimuskysymykset..... Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.	
5.3	Eettisyys ja luotettavuus	23
5.4	Opinnäytetyön analysointi..... Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.	
6	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	25
6.1	Vastausten analysointi	25
6.2	Vuorovaikutus parityössä.....	25
6.3	Työssä jaksaminen parityössä	27
6.4	Parityön kehittäminen Neljä Astetta Oy:ssa	29
7	POHDINTA	31
	LÄHTEET	34
	LIITTEET	36

1 JOHDANTO

Olen pitkään työskennellyt lastensuojelun eri tahoilla, joissa kokemustani on sekä yksilötyöstä että tiimityöstä. Nykyisessä työssäni perhetyöntekijänä Neljä Astetta Oy:llä olen todennut, kuinka tärkeää lastensuojelun työssä on työntekijän hyvinvointi. Lastensuojelun työ on hyvin pitkälle henkisesti kuormittavaa työtä. Yksilötyössä tämä korostuu herkemmin kuin parityössä.

Opinnäytetyössäni selvitän, millaisia kokemuksia Neljä Astetta Oy:n työntekijöillä on parityöskentelystä ja miten se tukee heidän mielestään työhyvinvointia. Tavoitteena on tuottaa materiaalia parityöskentelyn kehittämiseksi osana henkilöstön työhyvinvointia. Opinnäytetyö on toimeksiantotyö Neljä Astetta Oy:lle.

Opinnäytetyö toteutetaan yhteistyönä Neljä Astetta Oy:n kanssa. Neljä Astetta Oy panostaa työntekijöidensä työhyvinvointiin. Parityöskentely uutena työmenetelmänä, sen kehittäminen ja hyödyntäminen työhyvinvoinnin tukena kiinnostavat minua. Nykyaikana työssä myös korostetaan enemmän vuorovaikutus- ja ryhmätaitoja. Työparityössä oppii yhteistä kieltä, yhteisiä näkemyksiä ja arjen tapahtumia tutkimalla ja pohtimalla, joilla luodaan ihmisten välistä vuorovaikutusta. Työmenetelmänä se on myös Neljä Asteelle uudempi ja opinnäytetyön avulla Neljä Astetta Oy saa hyvää tietoa parityön vaikutuksesta työhyvinvoinnissa sekä sen mahdollisesta kehittämisestä. Käytän työssäni työlähtöisen työhyvinvoinnin viitekehystä, jossa ajatellaan työn muutoksen sekä työtapojen ja menetelmien kehittämisen olevan olennainen osa työhyvinvointia.

Opinnäytetyön tietoperusta perustui opinnäytetyössä käytetystä tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmästä sekä keskeisimmistä käsitteistä. Työssä hyödynnetään erilaisia kirjallisia ja sähköisiä lähteitä. Opinnäytetyön teoreettinen osuus käsittelee työhyvinvointia ja siihen kuuluvia osatekijöitä sekä aineistonkeruumenetelmää, kyselyä. Tuloksista nousseet kehittämis ehdotukset olen tuonut esille pohdinnassa.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työparityöskentelyn kokemuksia Neljä Astetta Oy:n Oulun yksikössä osana työntekijöiden työhyvinvointia. Kiinnostukseni opinnäytetyön aiheeseen syntyi muutamista käydyistä keskusteluista Neljä Astetta Oy:n perhetyöntekijöiden kanssa. Keskusteluissa nousi esille muun muassa parityöskentelyn haasteet, sekä kuinka ne vaikuttavat työhyvinvointiin. Lastensuojelua toteuttavat perhetyöntekijät toimivat suhteellisen vaativalla kentällä, joka jo sinällään on peruste panostaa perhetyöntekijöiden jaksamiseen sekä työhyvinvointiin. Työn vaativuuteen voidaan mainita esimerkiksi väkivallan uhka. Turvallisuuden tunnetta lisää, kun perhettä tavataan yhdessä työparin kanssa. Turvallisuuden tunteeseen sisältyy olosuhteet sekä vuorovaikutus. Perhetyöntekijän persoonalla on suuri vaikutus perheen kanssa tehtävään vuorovaikutukseen. Otan esimerkkinä väkivallan uhan: perheen isä ei ole vastaanottavainen perhetyölle. Perheeseen saapuu työntekijä, jonka olemus tai asenne perheeseen on isän mielestä ylimielinen tai hyökkäävä. Isällä on aikaisempia väkivaltarikoksia kontrollaan. Isä on ehkä saattanut mainita jo sosiaalityöntekijälle palaverissa, kuinka ”hän listii jokaisen, joka heidän ovellensa tulee”. Puhutaan väkivallan uhasta. Näissä tilanteissa on erittäin tärkeää löytää työntekijöiden keskuudesta sellaiset työntekijät perheeseen, joilla on jo elämäkokemusta sekä työkokemusta vastaavanlaisista tilanteista.

Perhetyö on vaativaa ja pitkälti itsenäisesti toteutettavaa työtä. Voidaan sanoa, että liikutaan jaksamisen ääriajoilla. Kun työtä tehdään yksin, psyykkinen kuormittavuus kasvaa. Perhetyössä puututaan perheen ongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, joten miksipä ei myös perhetyöntekijöiden hyvinvointiin puututtaisi yhtä lailla? Työn tavoitteena oli tuottaa tietoa työn tilaajalle Neljä Astetta Oy:lle työntekijöiden työhyvinvoinnista työparityöskentelyssä. Kyselylomakkeeseen kerättiin viisitoista kappaletta vastaväitteitä sekä yksi avoin kysymys, johon työntekijöillä oli mahdollisuus tuoda omia kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin turvaamiseksi parityössä. Koko Neljä Astetta Oy Oulun alueen tiimillä oli mahdollisuus vastata kyselyyn, esihenkilöt mukaan lukien.

Opinnäytetyön varsinainen tutkimuskysymys on, miten työntekijät kokevat työparityöskentelyn vaikutuksen työhyvinvoinnissaan. Työntekijöille esitettiin kyselylomake sähköisesti. Tällöin jokaisella työntekijällä oli mahdollista täyttää kyselylomake työajalla, joka myös mahdollisti vastausprosentin saannin mahdollisimman korkealle. Työhyvinvointia perhetyön parityöskentelyssä ei ole tutkittu aikaisemmin, joten opinnäytetyöni tulee olemaan mielestäni tarpeellinen Neljä Astetta Oy:n parityöskentelyn hyvinvoinnin kehittämisessä.

2.2 Neljä Astetta Oy

Opinnäytetyön yhteistyöyrityksenä on Neljä Astetta Oy. Yritys tuottaa lastensuojelun vaihtoehtopalveluita avo-, sijais- ja jälkihuollossa oleville asiakkaille 50 eri kunnassa Rovaniemeltä Etelä- Suomeen saakka. Asiakkaina ovat lastensuojelun tai huostaanottouhan piirissä olevat lapset, nuoret ja heidän perheensä sekä kodin ulkopuolelle sijoitetut kotiutettavat lapset ja nuoret perheineen. Tällä hetkellä Neljä Astetta Oy on osa Suomen Perhehoitokumppaneita.

Yrityksen toiminta keskittyy asiakkaiden ja heidän perheidensä tukemiseen yksilön ja koko perheen huomioonottavilla työmuodoilla. Neljän Astetta Oy:n toiminta perustuu ainutlaatuisuuden kunnioittamiseen, yksilölliseen läsnä olevaan kohtamiseen, vahvaan prosessuaaliseen, suunnitelmalliseen työotteeseen ja tavoitteellisuuteen. Jokaista toiminta-aluetta koskevat suunnitelmallisuus, johdonmukaisuus, seuranta, prosessiohjus ja raportointi. (Neljä Astetta Oy 2019.)

Yrityksessä toimii yhteensä yli 110 vahvan ammattitaidon omaavaa työntekijää. Yrityksen yli 10- vuotisen toiminnan aikana kokemusta on kertynyt 2500 asiakasperheen kanssa työskentelystä. Palvelut ovat aina asiakaslähtöisiä ja taloudellisesti sekä inhimillisesti järkeviä. Neljä Astetta Oy:n työn vaikutukset ovat pitkäaikaisia ja kestäviä koska palvelu toteutetaan asiakkaalle sopivassa kasvuympäristössä. Yrityksen onnistumisprosentin sijoituksen välttämässä on todettu myös olevan korkea. (Neljä Astetta Oy 2019.)

Neljä Astetta Oy on yritys, joka tuottaa lastensuojelun perhetyön palveluita usealla eri paikkakunnalla Suomessa. Perhetyön palvelua perheisiin voidaan aloittaa nopealla aikataululla. Perhetyötä on mahdollista toteuttaa viikon jokaisena päi-

vänä. Perhetyön keskiössä on lapsi. Perhetyössä tuetaan perhettä ja lapsen hyvinvointia. Perhetyö on yhteistyötä koko perheen sekä lapsen ympärillä olevien aikuisten kanssa. Vuoden 2019 alusta lähtien Neljä Astetta Oy on tarjonnut myös yhtenä uutena lisäpalvelumuotona työparipalvelua. Työparipalvelun tavoite on tukea kuntien omaa perhetyötä. Palvelumuodon tarkoitus on tehostaa työtä tarjoamalla lisätukea iltoihin, viikonloppuihin sekä haastaviin työtilanteisiin.

Opinnäytetyö toteutetaan yhteistyönä Neljä Astetta Oy:n kanssa. Neljä Astetta Oy panostaa työntekijöidensä työhyvinvointiin. Parityöskentely uutena työmenetelmänä, sen kehittäminen ja hyödyntäminen työhyvinvoinnin tukena kiinnostavat minua. Nykyaikana työssä myös korostetaan enemmän vuorovaikutus- ja ryhmätöitä. Työparityössä oppii yhteistä kieltä, yhteisiä näkemyksiä ja arjen tapahtumia tutkimalla ja pohtimalla, joilla luodaan ihmisten välistä vuorovaikutusta. Työmenetelmänä se on myös Neljä Asteelle uudempi ja opinnäytetyön avulla Neljä Astetta Oy saa hyvää tietoa parityön vaikutuksesta työhyvinvoinnissa sekä sen mahdollisesta kehittämisestä. Käytän työssäni työlähtöisen työhyvinvoinnin viitekehystä, jossa ajatellaan työn muutoksen sekä työtapojen ja menetelmien kehittämisen olevan olennainen osa työhyvinvointia.

2.3 Lastensuojelun käsite

”Yhteiskunnan palvelutehtävä, jossa tavoitteena on turvata lapsen tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi. Lastensuojelu jaetaan lapsi- ja perhekohtaiseen sekä ehkäisevään lastensuojeluun.” (lastensuojelu.info.2021) Lastensuojelussa kohteena on perhe, jossa lapsi on erityisen huomion kohteena. Lastensuojelun tehtävänä on perheen tukeminen ja paremman tulevaisuuden mahdollistaminen. Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu on yksinkertaisesti lapsen kasvun ja kehityksen turvaamista lapsen oikeuksia kunnioittaen. Toisinaan lyhytkestoinen, tilapäinen apu riittää, kun taas toisinaan lastensuojelun asiakkuus kulkee mukana koko lapsuuden ajan. Lastensuojelutarpeen taustalla voi olla joko tavallisia elämäntilanteita tai vastavuoroisesti poikkeuksellisen vaativia tilanteita; esimerkiksi vanhemmuudessa, parisuhteessa tai lapsessa tapahtuneet muutokset. (Bardy, M 2013, 73.) Valitettavan usein edellä mainitut tilanteet johtavat lastensuojeluilmoituksiin. Huostaanoton uhka on suuri, mutta sen välttämiseksi sosiaalityöntekijä tilaa perhetyötä avohuollon tukitoimena.

Lastensuojelussa kiinnitetään erityistä huomiota lapsen elinympäristön turvallisuuteen, esimerkiksi mahdollisuuksista virikkeelliseen toimintaan. Vanhempien työssäkäynti tai käymättömyys ovat osaltaan lasten hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä; ne joko tukevat tai heikentävät lasten mahdollisuuksia hyvään elämään. Lapsen kasvuympäristöllä on suuri vaikutus lapsen hyvinvointiin. Vanhempien ohella lapsen kehitykseen vaikuttavat myös muun muassa koulu, harrastus, läheiset. Lastensuojelulle on määritelty kolme perustehtävää: vaikuttaminen lapsen kasvuoloihin, kasvatustuen mahdollistaminen vanhemmille sekä varsinainen lasten suojelu. Ennaltaehkäisevää lastensuojelua voidaan kunnissa järjestää, vaikkei lapsi tai hänen perheensä ole varsinaisesti lastensuojelun asiakkaana. Tällöin tavoitteena on ohjata perhe kunnan muiden palveluiden piiriin, joilla edistetään ja tuetaan lasten hyvinvointia. Tukea annetaan esimerkiksi neuvolassa, päivähoitossa, koulussa sekä muissa sosiaali- ja terveystalveissa. Ensisijaisen tärkeää on, että palvelut tukevat lapsen kasvatusta, jolla pyritään ehkäisemään mahdollinen lastensuojelun tarve. (Lastensuojelun käsikirja 2021.)

Asiakkaiden tilanteiden monimutkaisuus ja kompleksiset tilanteet ja haasteet moniammatillisessa yhteisössä aiheuttavat vaativuutta sosiaalihuollossa. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä täytyy usein toimia niin sanotusti yhteistyön vetureina, mikä joskus voi viedä tavoitteiden määrittämisen vastakkaiseen suuntaan. (Petrelius & Eriksson 2018, 230)

Lastensuojelutyötä ohjaavat periaatteet, joita ovat lapsen etu, asiakkaiden ihmisarvo ja perusoikeudet, ammattihenkilöstön työn laatu sekä vastuulliset päätökset ja toiminta. Erityisesti asiakkaiden ihmisarvojen kohtelu sekä yksityisyyden suoja ovat korostetusti esillä työssä. Tämä saadaan näkyväksi asiakasta kunnioittamalla, syrjimättä sekä yhdenvertaisena pitämällä. Lisäksi toiminnassa tulee ottaa huomioon Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) asettamat lapsen oikeudet. Lapsen etua arvioitaessa on otettava huomioon koko lapsen elämäntilanteen kokonaisvaltainen tarkastelu. Tämä vaatii kuitenkin riittävästi aikaa, jotta lasten kanssa saadaan ensinnäkin luotua luottamus, mutta yhtä tärkeänä työskentelyssä toteutuu avoimuus, oikeudenmukaisuus sekä turvallisuus. (Lastensuojelun käsikirja 2021.)

Dokumentointi on lastensuojelutyössä oleellinen työväline, mutta myös lakisääteinen velvollisuus. Sosiaalihuollon asiakastyöhön osallistuvat työntekijät ovat veloitettuja dokumentoimaan eli kirjaamaan asiakastyössä tarpeelliset ja riittävät tiedot asiakirjoina. Dokumentointi alkaa välittömästi asiakkaan mahdollisen sosiaalihuollon tarpeen tultua sosiaalihuollon viranomaisen tietoon. Asiakirjoihin tulee kirjata kaikki lapsen lastensuojelutoimenpiteisiin vaikuttavat tiedot. Asiakirjoissa tulee näkyä myös mahdollisten toimenpiteiden suunnittelu, toteuttaminen sekä seuranta. (Lastensuojelun käsikirja 2021.) Kirjausten tulee olla mahdollisimman tarkkoja, jottei tulkinnanvaraa pääse syntymään. Tämä on tärkeää myös työntekijän oikeusturvan kannalta.

Perhetyön kirjausten tulisi olla mahdollisimman tarkkoja havainnoiteja perheen tilanteesta. Sosiaalityöntekijä voi tarvittaessa tilata perhetyöntekijältä lausunnon esimerkiksi huostaanottoprosessiin liittyen. Tällöin perhetyön kirjauksilla on suuri merkitys. Kirjaustyylejä on monenlaista, suppeaa ja tiivistä tai hyvinkin laajoja. Perhetyöntekijällä on siis suhteellisen suuri vastuu tekemistään kirjauksista. Kaikki kirjaukset tulee perustua faktoihin, joiden takana työntekijä niin sanotusti seisoo. Työntekijä voidaan kutsua esimerkiksi huostaanottoprosessiin liittyen todistajaksi hallinto-oikeuteen, jolloin hänen tekemät kirjaukset ja niiden sisällöt ovat tärkeässä roolissa. Kirjauksia tehdessään työntekijällä tulee siis tarkkaan miettiä, mitä ja kuinka havainnot kirjataan. Kirjauksissa tuodaan esille rohkeasti ja selkeästi huolenaiheet, mutta pyritään myös nostamaan esille perheen vahvuuksia, voimavaroja sekä edistymistä. Neljä Astetta Oy:llä kirjaukset tehdään asiakkaan kanssa niin sanotusti yhdessä eli asiakas on joka tapaamisen jälkeen tietoinen siitä, mitä työntekijä on heistä kirjannut. Asiakkaan mielipide tai näkemys tulee myös kirjatuksi, mikäli hänellä on jostain asiasta eriävä mielipide. Tämä näkyy kirjauksissa selkeästi mainittuna asiakkaan näkemyksenä.

Kirjauksissa oleellisinta on kirjoittaa mitä tehty ja tapahtunut sekä tänä päivänä myös mitä ja kuka on sanonut mitäkin. Esimerkiksi puhelut tulee kirjata, joissa on sovittu muun muassa erinäisiä asioita. Jos näitä ei ole kirjattu, on aika vaikea todistaa näin sovituksi. Yhtä tärkeänä myös peruuntuneet tapaamiset tulee kirjata. Niissä on myös hyvä mainita peruuntumisen syy, onko työntekijä esimerkiksi perunut tapaamisen oman sairastumisen vuoksi, vai onko peruuntuminen tapah-

tunut perheen toimesta. Näistä peruuntuneista tapaamisista perheen osalta sosiaalityöntekijä saa muun muassa käsityksen perheen sitoutumisesta perhetyöhön. Jos tapaamisia on peruttu perheen toimesta useinkin, tällöin sosiaalityöntekijä voi arvioida avohuollon tukitoimen olleen riittämätön.

Lastensuojelun avohuollon tukitoimena toteutettavassa perhetyössä korostetaan erityisesti lapsen ja vanhemman yhtäaikaista tukemista, jossa tavoitteena on muutostyö. Lapsia ja heidän perheitänsä pyritään tukemaan siten, että lapsilla olisi mahdollisuus kasvaa ja kehittyä turvallisesti ja tasapainoisesti kohti aikuisuutta. Lastensuojelussa tärkeimmät ohjaavat niin sanotut peruspilarit ovat muun muassa lapsen edun edistäminen, lapsen edun huomioiminen, yhdenvertaisuuden edistäminen, oikeusturvan noudattaminen sekä ihmisarvon ja perusvapauksien kunnioittaminen. Nämä peruspilarit pohjautuvat niin kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin kuin myös Suomen perustuslakiin.

3 TYÖHYVINVOINTI YLEISESTI

3.1 Työyhteisö, ilmapiiri ja johtaminen

Toimiva työyhteisö tukee hyvää työhyvinvointia. Kannustava ilmapiiri, tasa- arvo, oikeudenmukaisuus, avoin vuorovaikutus, sopiva työn kuormittavuus luovat työntekijälle turvallisen ja terveellisen työyhteisön. Työntekijä tuntee olevansa tervetullut työyhteisön jäsen sekä tunnistaa ja tietää omat työnsä tavoitteet sekä työpaikan organisointi ja johto on toimivat. Organisaation vastuut ja valtuudet ovat tasapainossa, jolloin työyhteisön jäsenet jakavat osaamistaan sekä tukevat toinen toisiaan työn haasteissa. Hyvä työilmapiiri ja sosiaalinen vuorovaikutus voivat olla tärkeäksi koettuja sekä ne antavat lisää voimavaroja.

Sisäisestä ilmapiiristä ovat vastuussa jokainen työpaikan jäsen. Jokainen voi omalla asenteellaan vaikuttaa ilmapiiriin joko negatiivisesti tai positiivisesti. Huolehtimalla omasta työstä, kohteliaisuus, kiinnostuneisuus, tasapuolisuus, avoimuus, sovitut käytännöt luovat ilmapiirille hyvää perustaa. Työyhteisön välillä tapahtuvissa ristiriita sekä kiusaamistilanteissa esimiehellä on velvollisuus työturvallisuuslain velvoittaman tarttua tilanteisiin välittömästi. (Työturvallisuuskeskus 2018; Manka & Manka 2016, 30–32)

Työntekijöiden osaamisen kehittämisellä ja uuden tiedon luomisella työpaikka saavuttaa tavoitteensa paremmin ja on kilpailukykyinen. Työpaikoilla on tärkeää, että jokainen työntekijä kykenee ja haluaa kehittää itseään sekä työssä tarvittavia taitoja. Ammattitaidon vaalimisen ja kehittämisen laiminlyönti johtaa helposti työuupumiskiarteeseen. Osaaminen on yksilöiden, yhteisöjen, organisaatioiden kuin suomalaisen yhteiskunnan kilpailukyvyn perusta. (Ahonen & ym. 2003, 67: TTK 2018.)

Työpaikan esimiehen toiminnalla on suuri merkitys työhyvinvoinnissa. Työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen ei ole ainoastaan virkistyspäivän, työpäivien järjestämistä, vaan se on laaja kokonaisuus ja jatkuvaa toimintaa työpaikalla. Esimiehillä on oma virallinen tehtävänsä tavoitteineen ja rooleineen, mutta arjen toimintaan vaikuttavat asiat muodostuvat arvoista ja asenteista. Työpaikalla esiin tuleviin ongelmiin tulee esimiehen puuttua välittömästi sekä löytää keinot

niiden ratkaisemiseen. Työturvallisuuslain mukaan esimiehen on puututtava työpaikalla tapahtuvaan terveydelle haitalliseen käyttäytymiseen välittömästi. Tällaiseksi luokitellaan ahdistelu, uhkailu, pilkkaaminen ja vähättely. (Vesterinen 2006, 83–84.)

Hyvä esimies tiedostaa arjen haasteet. Hän on jatkuvasti vuoropuhelussa työyhteisönsä kanssa. Hyvää esimiestä työntekijän on helppo lähestyä ja vuoropuhelu hänen kanssaan on avointa sekä esimiehellä on aikaa keskustella työntekijöidensä kanssa. Työyhteisö tiedostaa työntavoitteet ja esimies tekee niistä sujuvampaa sekä kehitysasioista voidaan puhua avoimesti. Työntekijät tietävät, että jokainen näkökulma koetaan hyödylliseksi. (Työturvallisuuskeskus 2018.)

Työpaikan organisaation tehtävä on huolehtia, että työn tekeminen on turvallista ja se tapahtuu terveellisissä olosuhteissa. Jokaista työnantajaa velvoittaa työturvallisuuslaki. Työturvallisuuslaki velvoittaa huolehtimaan työntekijöiden henkisestä terveydestä, seuraamaan työyhteisön sosiaalista tilaa ja kehittämään työnoloja. (Työterveyslaitos 2018.)

3.2 Liittymisen ja arvostuksen tarve

Hyvä yhteisöllisyys työpaikalla luo energiaa. Hyvässä yhteisössä jokainen yksilö pystyy toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään ja erilaisuus tuo lisää energiaa, jolla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. Jokaisessa työyhteisössä on erilaisia työntekijöitä ja sen hyväksyminen on yhteisöllisyyden perusta. Hyvä yhteisöllisyys synnyttää jäsenten kyvyn toimia hyvin keskenään ja luottamuksen toisiinsa. Se vahvistaa toimintaa ja on yksilön sekä koko työyhteisön voimavara. Yhteen hiileen puhaltaminen auttaa saavuttamaan tavoitteita. (Leppänen & ym. 2002, 37–39.)

Tutkimukset ovat osoittaneet, että työilmapiirillä ja työhyvinvoinnilla on suuri vaikutus työn tuottavuuteen. Hyvä työilmapiiri ruokkii positiivisia tunteita ja se aina vaikuttaa työntekijän suoriutumiskykyyn lukemattomin eri tavoin. Työilmapiiri koostuu organisaatioilmapiiristä, esimiehen johtamistyylistä ja työyhteisön muodostamasta kokonaisuudesta. Luonnollisesti työilmapiirillä on ratkaiseva merkitys sen jokaisen jäsenen motivaatiolle. (TTK 2018.)

Arvostuksen kokeminen ja sen saaminen on perusedellytys ihmisen itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle. Työntekijälle erityisen merkittävää sitä on tietysti saada juuri lähimmältä esimieheltä, työtoverilta ja asiakkailta. Hyvässä työyhteisössä kunnioitetaan työntekijöiden oikeuksia ja työtä arvostetaan. Työn arvostaminen lisää työtyytyväisyyttä ja luottamusta johtoa kohtaan. Työn arvostus näkyy myös henkilöstön määrässä. Työntekijät eivät joudu puurtamaan hiki hatussa työntekijöiden vähyyden vuoksi. (TTK 2018.)

Arvostuksen tarvetta tukevat hyvinvointi sekä tuottavuutta edistävät missio, visio, strategia sekä eettisesti kestävä arvot. Nämä kaikki myös näkyvät käytännön toiminnassa. Työntekijöiden tulee myös saada työstään oikeudenmukaista palautetta. Palautteen lisäksi työntekijä saa tietysti työstään palkkaa ja heitä palkitaan aika ajoin, työn toimintaa arvioidaan ja työn hyvänlainen kehittäminen kuuluu jokapäiväiseen arkeen. (TTK 2018.)

4 TYÖPARITYÖSKENTELY

4.1 Parityö

Työlähtöisen työhyvinvoinnin perustana on työ. Työmotivaatio ja jaksaminen tulevat työtä muutoksen ja sujumisen kautta. Yhtenä työkäytäntönä sosiaalialan työn haasteiden muuttuessa on ollut parityöskentely. Parityöskentelyssä työhyvinvoinnin merkitykselliset asiat korostuvat. Siinä on mahdollista pitää katsekontaktia ja henkilökohtaista vuorovaikutusta. Näin yksilön oma turvallisuuden tunne ja kokemus omasta mahdollisuuksista vaikuttaa säilyvät. Parityöskentelyssä työn tavoitteet tulevat julki selkeämmin, jotta voidaan vaikuttaa onnistumisen kokemukseen. Työparin kanssa työskentelyssä nousee esille me- hengen luominen ja työilmapiiri syntyy työparin välisessä suhteessa. (Seinä & ym. 2007, 27.)

Sosiaalialalla parityöskentely on nykyään yleistä. Sen tavoitteisiin pääsy edellyttää hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja. Perhetyössä parityöskentely tarkoittaa sitä, että perheen kanssa työskentelee yhtä aikaa kaksi työntekijää. Työntekijät tapaavat perhettä yhdessä ja erikseen. Työparina voi olla kuka tahansa perheen kanssa yhteistyötä tekevä ammattilainen esimerkiksi toinen perhetyöntekijä, sosiaalityöntekijä tai terveydenhoitaja. Heistä molemmat voivat olla paikalla jokaisella kerralla tai joissakin ennalta suunnitelluissa tilanteissa, esimerkiksi suunnitellulla tapaamisella toinen työntekijä työskentelee vanhempien kanssa ja toinen lasten kanssa. Työparityötä tehdään myös yhdessä koko perheen kanssa perhetapaamisissa. (Järvinen & ym. 2007, 136.)

Lastensuojelun perheillä on jokaisella oma erityislaatuinen tilanne, johon he tarvitsevat perhetyötä. Perhetyö ennalta ehkäisevää lastensuojelutyötä, jota tehdään pääsääntöisesti perheen kotona. Se on avohuollon tukitoimi. Lastensuojelussa perheiden tuen tarpeet ovat viime aikoina lisääntyneet ja perhetyön tarve on kasvanut. Jokaisella lapsella on oikeus omiin vanhempiinsa. Perhetyön tavoitteena on perheen vuorovaikutuksen ja voimavarojen vahvistaminen sekä huostaanoton välttäminen. Perhetyön työskentely voidaan päättää, kun todetaan lapsen kasvun ja kehityksen olevan turvallista sekä perheen voimavarat ovat vahvistuneet. Perhetyön palvelun kesto vaihtelee kolmesta kuukaudesta useisiin vuosiin. (Järvinen & ym. 2007, 11–13.)

Perhetyössä parityön merkitys korostuu tilanteiden ainutlaatuisuudessa, työskentelyn tavoitteissa sekä tilanteet perheissä voivat muuttua nopeasti tapaamisen aikana. Perhetyö on tarkoitettu koko perheelle. Parityössä toinen työntekijä voi keskittyä lapsiin ja toinen aikuisiin. Näin työntekijä pystyy keskustelemaan vanhempien kanssa ja lapset eivät ole kuuntelemassa perheen monimutkaisia asioita. On myös tilanteita, joissa parityöskentely on tarpeen työntekijöiden turvallisuuden vuoksi, jos on syytä esimerkiksi epäillä vakivallan uhkaa. (Järvinen & ym. 2007, 136–137.)

Perhetyössä perheen tapaamiset suunnitellaan etukäteen. Tällä varmistetaan asioiden monipuolinen käsittely. Keskusteluissa toinen työntekijä voi olla tarkkailijana sekä kirjata asioita muistiin, tehdä tarkentavia kysymyksiä sekä varmistaa että, kaikkien läsnäolijoiden näkökulmat tulevat kuulluiksi. Tarkkailijan tehtävä on myös esittää lopuksi kooste, jossa käydään tapaamisen sisältö lyhyesti läpi. (Järvinen & ym. 2007, 136–137.)

Parityöskentelyllä on todettu olevan vaikutusta myös työntekijän työssä jaksamiseen. Työskentelyn aikana on mahdollista purkaa omia tunteitaan sekä jakaa onnistumisen ilot sekä surut. Sen on todettu antavan työlle lisäarvoa, mutta se myös mahdollistaa tekijöilleen tunteen yhteisöllisyydestä ja syvemmän kokemuksen, joidenka on todettu lisäävän hyvinvointia ja työssä jaksamista. Tutun työparin kanssa lisäksi on helpompi puhua sekä voidaan miettiä yhdessä omia jaksamisen rajoja ja jutella niistä avoimesti. (Helander & Seinä 2007, 39.)

4.2 Työparityö Neljä Asteella

Työparityöskentely toteutuu Neljä Asteella hyvin pitkälle tehostetussa perhetyössä, perhearvioinneissa, perhekuntoutuksissa sekä osassa lapsen ja vanhemman valvotuissa tapaamisissa. Tapaamiset tehdään suunnitellusti ja jokaisella tapaamisella on oma tavoitteensa. Perheen kanssa työskentelee pääsääntöisesti kaksi työntekijää. Parityötä tehdään perheen kanssa yhdessä ja erikseen. Toisinaan myös sosiaalityöntekijä voi tilata perhetyöhön tehtäväksi parityöskentelyä. Kahden työntekijän kautta saadaan laajempi ja kokonaisvaltaisempi näkökulma asiakkaan asioihin. Tämä tapahtuu työntekijöiden erilaisten näkökulmien ja per-

soonien kautta. Neljä Asteella työntekijät ovat moniosaavia sekä perheisiin valitaan työntekijät heidän koulutuksensa sekä erityisosaamisen kautta. Lisäksi työntekijöillä on takana erityisasiantuntijoiden tuki, johon kuuluu muun muassa sosiaalityöntekijöitä, psykologi sekä pari- ja perheterapeutteja. Asiakkaille työparityöskentelyssä hyötynä voidaan nähdä esimerkiksi, että lapsi ja aikuinen saavat ”omat” työntekijät. Hyötynä nähdään myös, että työntekijät ovat tavoitettavissa paremmin ja tiedonkulku on sujuvampaa. Haasteena työparityössä on usein aikataulujen sovittaminen yhteen.

4.3 Parityöskentelyn onnistumisen edellytykset

Työparityöskentelyn onnistumisen pohjalla ovat avoimuus, luottamus ja toisen kunnioitus. Työparien välillä on hyvä olla aito dialogi. Onnistuneen dialogin tavoittaminen edellyttää työparin tasavertaisuutta. Tasavertaisuudella tarkoitetaan, että työparia kunnioitetaan ammattilaisena sekä hänet tulee huomioida yhtä arvokkaana asiantuntija perheessä kuin itse kokee olevansa. (Laatunen 2017, 29.)

Parityöskentelyssä perheen työskentelyn tavoitteiden sekä keinot niiden saavuttamiseksi täytyy olla tiedossa kaikilla parityöskentelyyn osallistuvilla. Toimivassa parityöskentelyssä erilaiset näkökulmat parantavat työnlaatua ja näin ollen perhe saa laadukkaan tuen perhetyöstä. Sujuvan tiedonkulun varmistamiseksi työpareilla on hyvä olla tiedossa molempien roolit ja tehtävät. Tiedonkulun aukottomuus on ehdoton edellytys parityöskentelyn onnistumiselle. Työpareilla onkin tärkeä olla riittävästi yhteistä aikaa perhetapaamisten jälkeen. Työparien on myös hyvä arvioida omaa työtä säännöllisesti. Työnohjaus on tähän erinomainen keino. Parityöskentely antaa mahdollisuuden oppia uutta työparista sekä perheeltä. Sen avulla voidaan kehittää omaa ammatillista osaamista, joka luo paremmat mahdollisuudet tarjota laadukasta ja hyvää tuloksellista perhetyötä. (Järvinen & ym. 2007, 136–137.)

Parhaassa työparityössä työntekijä oppii koko ajan uutta pariltaan. Oppiminen tapahtuu kuin vahingossa. Työparityössä työntekijät antavat huomaamattaan toisilleen ammattitaitonsa ja osaamisensa kuin toiselle henkiseksi pääomaksi. Se ei

ole kummaltakaan itseltään pois vaan se kasvattaa työparin yhteistä arvoa. Molemmilla pareilla on omat yksilöllisesti parhaat osaamisen alueet ja yhdistämällä ne yhteen saadaan parempi lopputulos. (Laatunen 2017, 29.)

Työparityössä annetaan palautetta ja otetaan sitä myös vastaan. Työparityössä vuorovaikutus korostuu ja työyhteisön ilmapiiri ja keskinäinen dynamiikka nousevat esille. Työparityössä oppii virheistä ja onnistumisista. Työparityössä vuorovaikutus on helpompaa ja siinä jokaisella on vaikutusmahdollisuus. Näin työntekijällä kokee vuorovaikutuksen tunteen ja turvan sekä olevansa osa joukkoa oman itsensä sijaan. Sanallisen ja sanattoman viestinnän vaikutukset työparien Me-hengen luomisessa joko vahvistavat tai heikentävät sitä mitä tahdotaan ilmaista. Vuorovaikutus on avaintekijä onnistuneessa työparityöskentelyssä sekä keskinäiseen dynamiikkaan vaikuttavat myös yhdenmukaisuus, valtasuhteiden määrittely, roolien selkeys ja normien julkisuus. Lisäksi vaikuttavat työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden tyydyttyminen, sosiaalinen seuraaminen ja yksilölliset kontakti- ja itsetehostustarpeet. (Laatunen 2017, 29.)

Jaakko Helanderin ja Seppo Seinän mukaan (2007) parityötä ei kuitenkaan saisi nähdä ratkaisuna tuloksen ja tuottavuuden maksimointina. Parityön pitäisi nähdä enemmän työtä palkitsevana ja työntekemisen muotona. Parityössä nähdään oivaltamisen mahdollisuus itsestään sekä mahdollisuus tehdä työtä eri tavoin. Se myös mahdollistaa työn haasteiden jakamisen toisen työntekijän kanssa. Parhaimmillaan työskentely johdattaa onnistumisen kokemuksiin ja iloon, jonka kautta se vaikuttaa työmotivaatioon sekä työssäjaksamiseen.

Lastensuojelussa työ on kuormittavaa sekä työ edellyttää vahvaa ammatillista osaamista. Työlähtöisessä työhyvinvoinnissa ajatus on työvälaineiden ja työyhteisön toimintatapojen toimivuus. Tarkoitus on vaikuttaa jo meneillään olevaan kehitykseen työhyvinvointia edistävällä tavalla sekä tavoitteena on, että oppimista työhyvinvointia ja oppimista edistävät tavat juurtuisivat työyhteisön toimintaan. Työpaikkojen työhyvinvoinnin kehittäminen tapahtuu aina yhteistyönä henkilöstön, esimiesten sekä työyhteisön kehittäjien avulla. Samalla kaikki osapuolet sitoutuvat työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kehittämällä parityötä voidaan tukea työntekijöiden työssä jaksamista sosiaalialan työn muuttuessa ja lisääntyessä. (Kosonen 2014, 5.)

4.4 Parityöskentelyn haasteet

Parityöskentelyyn liittyy monia etuja, mutta myös erilaisia haasteita. Työskentelyä voivat vaikeuttaa monenlaiset työntekijästä riippumattomat haasteet. Parityöskentelyä voivat hankaloittaa monet työntekijän organisaation toiminnan rakenteeseen liittyvät asiat. Näitä ovat esimerkiksi eri toimijoiden välisen yhteistyön toimimattomuus, työparilta puuttuvat valtuudet, esimiesten jarruttamisen vuoksi tai yksinkertaisesti työntekijöiden taidot kehittämistoimenpiteiden eteenpäin viemiseen vuoksi ovat puutteellisia. (Helander & Seinä 2007, 13.)

Sosiaalialan työn stressaavissa tilanteissa tai motivoitumattomassa työyhteisössä negatiivisuus ottaa helposti vallan, jolloin työntekijöiden kilpailuasema ja keskinäiset valtataistelut nousevat esille. Työntekijöiden välisten kilpailuasetelmien on koettu luovan ahdistusta ja valtataistelua, joka ruokkii lisää huonoa työilmapiiriä. Näiden tekijöiden lisäksi estäviä tekijöitä ovat yhteisen näkemyksen puuttuminen, sooloilu, tiedonkulun estyminen ja väärinkäsitykset, jatkuvat muutokset, resurssien vähyys, dokumentoinnin suuri määrä, persoonaan liittyvät haasteet, kohtaamattomat henkilökemiat, epäselvät roolit ja liian vahvasti juurtuneet työskentelytavat. (Laatunen 2017, 31.)

Perhetyön työntekijöiden työ sisältää paljon verkostotyötä. Näissä moniammatillisissa tiimeissä ja työparityössä ammatillisten roolien jakautumiselle on hyvä kiinnittää huomiota. Sosiaali- ja terveysalla tietty asiantuntijuus merkitsee tiettyä roolia ja roolijakojen ylittyminen tietää usein väärinymmärryksiä. Moniammatillisessa työssä työroolien muokkaus ja niissä joustaminen edellyttää yhteistä sopimusta ja näin työskentelystä on mahdollista asiakkaan saada parasta palvelua omien tarpeiden mukaisesti. Näin myös jokaisen työntekijän paras ammatillinen ydinosaaminen saadaan yhteiseen hyötykäyttöön asiakastyössä. Roolien joustamattomuus väistämättä kaventaa aina yhteistyö mahdollisuutta sekä työn parasta onnistumista. (Laatunen 2017, 32.)

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyö on kvantitatiivinen eli määrällinen. Määrällisessä menetelmässä kuvataan ja tulkitaan ilmiöitä eri mittausmenetelmillä. Kvantitatiivinen tutkimus tarkoittaa tutkimusta, jossa käytetään täsmällisiä ja laskennallisia, ihmistieteissä usein tilastollisia menetelmiä. Opinnäytetyössä aineisto on kerätty Likertin 5-portaikkoisella kyselylomakkeella. Määrällinen tutkimus perustuu mittaamiseen, jonka tuloksena syntyy lukuja. Lukuja havainnoidaan tilastollisin analyysi menetelmin. Lukujen avulla tiivistetään ja selitetään numeroaineistoa sekä etsitään niiden välisiä riippuvuuksia, ilmiöitä ja kehitystä. Määrällisessä tutkimuksessa tulokset ovat luotettavia, kun tutkimusaineisto on riittävän suuri ja edustava.

Kysely on tehty keväällä 2021 kaikille Neljä Astetta Oy:n Oulun alueen työntekijöille, joita on noin 30. Kyselyssä kartoitettiin Neljä Astetta Oy:n Oulun alueen työntekijöiden kokemuksia parityöstä sekä parityön vaikutuksista työhyvinvointiin. Kysely on toteutettu sähköisesti. Tällöin jokaisella työntekijällä oli mahdollista täyttää kyselylomake työajalla, joka myös mahdollisti vastausprosentin saannin mahdollisimman korkealle. Vastausaikaa kyselyyn annettiin viikko.

5.2 Tutkimuskysymykset

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa asioiden tutkiminen edellyttää tietojen mittamista erilaisilla mittareilla. Kyselytutkimus koostuu yleensä väitteistä ja/tai kysymyksistä. (Vehkalahden 2019, 17) mukaan konkreettiset kysymykset tai väitteet on muotoiltava siten, että ne ovat sekä ymmärrettävissä että mitattavissa. Kyselylomakkeen tulee olla selkeä kokonaisuus, jossa ratkaisevana tekijänä on kysymysten sisältö (Vehkalahti 2019, 20). Kysely on toteutettu Likertin 5-portaikko asteikolla.

Yksi aineiston keräämisessä käytetty tapa on kysely. Se on survey- tutkimuksen keskeisin menetelmä. Survey tarkoittaa sellaista kyselyä, haastattelua ja havainnoin muotoja, joissa aineistoa kerätään standardoidusti ja joissa kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta. Standardoituus tarkoittaa, että tiettyjä asioita kysytään vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. Surveyn

avulla tehdyt tutkimukset yleensä käsitellään kvantitatiivisesti. Survey-tutkimuksista galluptutkimus on tunnetuin. (Hirsjärvi ym. 2009, 193–194.)

Tutkimusmenetelmänä kysely on tehokas. Niiden avulla saa kerättyä laajan tutkimusaineiston, vastaajia voi olla paljon sekä kysymyksillä voidaan kysyä monia eri asioita. Kyselymenetelmä säästää tutkijan aikaa ja vaivaa. Kyselyn aikataulu sekä kustannukset ovat myös helppo arvioida tarkasti. Kyselytutkimuksessa on myös haittapuolia. Keskeisenä ongelmana on tulosten tulkinta. Kyselyn vastaajat eivät välttämättä ota kyselyä kovin vakavasti, erilaiset väärinymmärrykset kysymyksissä ja vastauksissa, vastaajien asiantuntemus sekä kyselyyn vastaamattomuus. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Kyselytutkimuksessa on kaksi erilaista päätapaa. Ne ovat posti- ja verkkokysely ja kontrolloitukysely. Posti- ja verkkokyselyssä lomake lähetetään postissa tai sähköisesti. Postikyselyssä mukana lähetetään postimerkillä varustettu vastauskuori ja tästä on myös hyvä kertoa lähetekirjeessä. Lähetekirjeessä kannattaa rohkaista vastaajaa vastaamaan kyselyyn sekä myös kiittää vastauksen saamisesta ja sen lähettamisestä. Posti- ja verkkokyselyn etuina ovat kyselyn nopeus ja vaivattomuus. Vaikeutena on löytää mahdolliset nimet ja osoitteet kohderyhmälle. Lisäksi tulee muistaa vastaajalle aiheutuvat kulut. Suurimpana haasteena on kuitenkin kato ja kuinka suureksi se muodostuu. Suurelle kohderyhmälle lähetetyn lomakkeen vastausprosentti on yleensä 30–40 prosenttia lähetetyistä lomakkeista. Kyselyn uudelleen lähettäminen voidaan toistaa kaksi kertaa, jolloin vastausprosentti voi nousta 70–80 prosenttiin. (Hirsjärvi ym. 2009, 196.)

Kontrolloituja kyselyitä on kahdenlaisia. Informoidussa kyselyssä itse tutkija jakaa kyselyt henkilökohtaisesti. Samalla kohderyhmälle kerrotaan tutkimuksen tarkoitus, selostetaan kysely sekä tutkija vastaa mahdollisiin kysymyksiin. Kohderyhmä palauttaa vastaukset omalla ajalla sovittuun paikkaan. Henkilökohtaisessa tarkistetussa kyselyssä lomakkeet lähetetään postitse, mutta tutkija itse käy noutamassa vastaukset henkilökohtaisesti. Tämä mahdollistaa lomakkeen täyttämisen tarkistamisen sekä samalla tutkija voi keskustella lomakkeen täyttämiseen ja tutkimukseen liittyvistä asioista. (Hirsjärvi ym. 2009, 196.)

Lomakkeella olevilla kysymyksillä voidaan kerätä tietoa monenlaisista asioista, kuten tosiasioista, käyttäytymisestä ja toiminnasta, tiedoista, arvoista, asenteista sekä uskomuksista, käsityksistä ja mielipiteistä. Yleensä lomake alkaa taustakysymyksillä, jotka liittyvät vastaajan sukupuoleen, ikään, koulutukseen, ammattiin ja perhesuhteisiin. Lomakkeessa olevat kysymykset ovat hyvä olla yksinkertaisia sekä suoria. Kysymykset voivat olla monivalintakysymyksiä tai avoimia kysymyksiä. Lisänä voidaan pyytää arviointeja, perusteluja toiminnoille, mielipiteille tai vaakaumuksille. (Hirsjärvi ym. 2009, 198.)

Lomakkeen laadinnassa on hyvä ottaa huomioon tärkeitä näkökohtia. Heikohkot ja umpimähkään laaditut lomakkeet saavat aikaa kielteistä asennetta ja lomakkeiden vastausmäärä vähenee. Lomakkeen tärkein asia on tutkimuksen aihe, mutta vastaamiseen vaikuttavilla seikoilla tehostetaan tutkimuksen onnistumista. Kysymysten laadinnassa voi käyttää kolmea eri tapaa, (Hirsjärvi & ym. 2009.) esittelevät niistä kolme erilaista tapaa: avoimet kysymykset, monivalintakysymykset ja asteikkoihin eli skaaloihin perustuva kysymystyyppi. Avoimessa kysymyksessä on kysymys ja tyhjä vastausala vastausta varten. Monivalintakysymyksissä on valmiit numeroidut vastausvaihtoehdot. Vastaaja merkitsee vastauksen tutkijan antaman ohjeen mukaan. Valmiiden vastauskohtien lisäksi voi olla myös mahdollisuus kirjoittaa, tämä on strukturoidun ja avoimen kysymyksen välimuoto. Kolmannessa asteikkoihin ja eli skaaloihin perustuvassa kysymystyyppissä esitetään väittämiä. Väittämistä vastaaja valitsee itselleen parhaiten sopivimman väittämän sen mukaan, miten voimakkaasti hän on samaa mieltä tai eri mieltä kuin esitetty väittäjä.

Tutkijan laatiessa kysymyslomaketta on tärkeää huomioida kysymysten muoto. Kysymysten on hyvä olla selkeitä sekä laatia kysymyksiä, jotka merkitsevät samaa kaikille vastaajille. Vastaajien on myös helpompi ymmärtää lyhyempiä kysymyksiä kuin pitkiä. Kyselylomakkeen yhteyteen liitetään saatekirje, jossa kerrotaan kyselyn merkityksestä kyselyn tutkijalle sekä rohkaistaan vastaamaan. Saatekirjeessä on hyvä kertoa lomakkeen palautusaika, postimaketusta kirjekuoresta, tutkimuksen tarkoituksesta sekä saatekirjeen lopussa kiitetään aina vastaajaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 197–204.)

5.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön tekemisessä on huomioitava monia erilaisia asioita. Hyvä eettinen tutkimus aina edellyttää, että siinä toteutetaan myös hyvää tieteellistä käytäntöä sen jokaisessa vaiheessa. (Hirsjärvi ym. 2009, 23.) Tutkimuksen edetessä tutkija kohtaa erilaisia eettisiä kysymyksiä. Siihen kuuluu, että tutkija noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä arvioinnissa. Tutkimuksen tietojenhankinnassa kiinnitetään huomiota tietolähteisiin ja valitaan ainoastaan luotettavia alan tietolähteitä. (Hirsjärvi ym. 2009, 23–26.)

Opinnäytetyön kyselyyn osallistumisen tulee olla vapaaehtoista. Ihmisen itsemääräämisoikeutta tulee myös kunnioittaa eikä pakottamiseen ja suostutteluun kannata ryhtyä. Opinnäytetyön osallistujille kerrotaan, että tiedot ovat luottamuksellisia sekä osallistuminen nimettömänä on mahdollista. Aineistoissa ei myöskään julkaista mitään tietoja, josta siihen osallistuvan voisi mitenkään tunnistaa. Vaikka kyseessä on omat työkaverit, niin kyselystä ei käy ilmi esimerkiksi haastateltavien ikä, sukupuoli, asuinpaikkakunta, seksuaalinen suuntautuminen tai uskonnollinen vakaumus. Kyselyn mukana olevan saatekirjeen on hyvä motivoida kyselyyn vastaavia sekä painottaa vastaamisen tärkeyttä koska kyselyn avulla on tarkoitus työpaikan työhyvinvoinnin kehittäminen ja edistäminen. (Hirsjärvi ym. 2004, 25–27.)

Reliabiliteetin eli tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi kysymykset oli muotoiltu mahdollisimman yksiselitteiseksi, jolla pyrittiin varmistamaan, että niitä ei ymmärrettäisi eri tavoin tai väärin. Kyselylomakkeen toimivuus testattiin ulkopuolisilla koehenkilöillä ennen kyselyn toteutusta. Tutkimuksen validiteetti eli pätevyys kertoo, onko tutkimus mitannut sitä, mitä sen on ollut tarkoitus mitata. Validiteetin varmistamiseksi kysymykset on valittu perustuen teoreettisen viitekehukseen, ja ne on käyty läpi yhdessä toimeksiantajan kanssa. Käytetyllä tutkimusmenetelmällä on saatu vastauksia tutkittavaan asiaan. (Vilkkä 2007, 150–151.)

5.3 Opinnäytetyön analysointi

Mietin tutkimuskysymysten liittyvän pääsääntöisesti vuorovaikutukseen ja työssä jaksamiseen. Mielestäni nämä kaksi nousi vahvasti esille miettiessäni työhyvinvointia perhetyön parityössä. Kyselyn toteutin Likertin 5-portaisella asteikolla, vastaväittämällä. Väittämiä oli kaiken kaikkiaan 16 kappaletta, sekä lisäksi vastaajille annettiin mahdollisuus tuoda esille omia kehittämisideoita työparityöskentelyn hyvinvoinnin parantamiseen.

Ensimmäisenä tein kaavion vastausten jakautumisesta kunkin väittämän kohdalla. Tällä tavoin sain kokonaiskuvan vastausten jaottumisesta. Seuraavaksi jaoin väittämävastaukset yksittäisiksi taulukoiksi. Näin minulla oli helpompi jaottaa vastaukset jakamiini osioihin: vuorovaikutukseen ja työssä jaksamiseen.

6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

6.1 Vastausten analysointi

Tässä luvussa käsittelen opinnäytetyöni tutkimustuloksia. Tuon esille alaluvuissa jaottamani osa-alueet kaavioiden muodossa. Tulokset olen teemoittanut kahteen eri osa-alueeseen: vuorovaikutukseen ja työssä jaksamiseen lastensuojelun parityössä. Kyselyssä vastaajat valitsivat asteikolta 1–5 heidän kokemustaan lähimpänä olevan vaihtoehdon. Kyselyyn vastasi 15 työntekijää, vastausprosentin ollessa 50 %.

Vastausten perusteella työntekijät kokivat työssään vuorovaikutuksen työparin kanssa sekä työssä jaksamisen pääsääntöisesti hyvänä. Tämä käy ilmi alle liittämistäni kaavioista näihin kahteen osa-alueeseen. Kaaviot löytyvät eriteltyinä kysymyksittäin liiteluettelosta (Liite 2). Liiteluetteloon olen liittänyt myös kysymyslomakkeen (Liite 1) sekä avoimeen kysymykseen saaduista vastauksista koosteen (Liite 3).

6.2 Vuorovaikutus parityössä

Vastausten perusteella työparin kanssa tehtävää työskentelyä oli yllättävän vähän, vain 6 %. Ehkä tämän selittää se, kuinka kyselyyn osallistuneista vastaajista suurin osa tekee perhetyötä pääsääntöisesti yksin. Luotettavuutta arvioidaan esimerkiksi sillä, että onko tulokset yleistettävissä. Kyselyn kohdistaminen vastasi täysin haluttua otantaa. Vastaajista osa kokee työparityön kuormittavana. Kuormittamisen syynä näkisin esimerkiksi työparin kanssa kemioiden toimimattomuuden, erilaiset näkemykset työparin kanssa, tai erilaiset työskentelytavat. Kuormittavuutta voivat lisätä myös erilaiset persoonat, esimerkiksi toinen voi olla hyvinkin boheemi, kun taas toinen tiukasti omista näkemyksistään ja tavoistaan kiinni pitävä. Työparityö on parhaimmillaan erilaisista näkemyksistä ja kokemuksista koostuva kokonaisuus, joita työparin kanssa voidaan jakaa. Molemmilla on tavoitteena asiakasperheen hyvinvoinnin parantaminen. Ammatillisessa suhteessa asioista voidaan olla myös eri mieltä, mutta asian auki puhuminen, eri näkökulmien esille tuonti sekä perustelut voivat olla ammatillista kehitystä tukevaa. Parityöskentelyä on Neljä Astetta Oy: ssä vähäisessä määrin, mutta silti suurin osa

vastaajista oli kokenut sen työnhyvinvointiaan tukevana. Vaikka työntekijöistä suurin osa työskenteli itsenäisesti perheissä, vastausten perusteella sai käsityksen, että jokainen on jossain vaiheessa kokeillut myös parityötä. Vastausten perusteella työntekijät kokivat työparityöskentelyn Neljä Astetta Oy:lla vähäiseksi, mutta silti toimivaksi. Työparityöskentelyn vähäiseen vastausprosenttiin vaikuttaa kokemus sen liiasta kuormittavuudesta. Vuorovaikutus oli suurilta osin toimivaa työparien kesken, sekä työparilta saatu palaute riittävää. Reflektointiin työntekijät kuitenkin kaipasivat lisää aikaa. Vuorovaikutus työparien kesken nousi kyselyssä selkeästi tärkeälle sijalle, esimerkiksi työntekijöiden kemiat; työntekijät nostivat tämän esille muun muassa avoimessa kysymyksessä, jotta työpari voisi olla aina sama. Tällä tavoin työntekijät tuntevat toisensa ja toisen tavat toimia eri tilanteissa. Sosiaali- ja terveysalan työpaikoissa työskennellessä reflektointi on tärkeässä roolissa. Reflektiokyky on näin ollen lähes välttämätön taito lastensuojelun parissa työskentelevillä. Perhetyössä kohdataan perheitä, jotka tuovat usein omat haasteensa, niin hyvässä kuin pahassakin. Työparin kanssa jaetut tunteet ja ajatukset voimaannuttavat, luovat ammatillista kasvua sekä laajentavat näkökulmia. Työparin kanssa vuorovaikutus voi olla myös sanatonta vuorovaikutusta. Tällöin työparit jo tuntevat hyvin toistensa työtavat, mikä vahvistaa työparien keskinäistä suhdetta. Vastausten perusteella uskallan väittää, että työparien kesken toimivat kemiat vaikuttavat positiivisesti myös työn laatuun. Konfliktitilanteissa esimiehen tuki ja saatavuus on vastausten perusteella koettu erinomaiseksi.

Alla olevasta kaaviosta ilmenee prosentuaalisesti laskemani keskiarvo kyselyn vastauksista, jotka liittyivät parityön vuorovaikutukseen. Kaaviossa ilmoitetut numerot vastaavat kyselyn väitteistä seuraavanlaisesti: 1-2 ilmaisee kielteistä väittämää, 4-5 puolestaan myönteistä väittämää sekä 3 neutraalia, jossa työntekijällä ei ollut tarkempaa mielipidettä kyseiseen väittämään. Kokonaisuutena 58 % vastaajista oli tyytyväisiä vuorovaikutukseen parityössä.



Kuvio 1. Vuorovaikutus parityössä

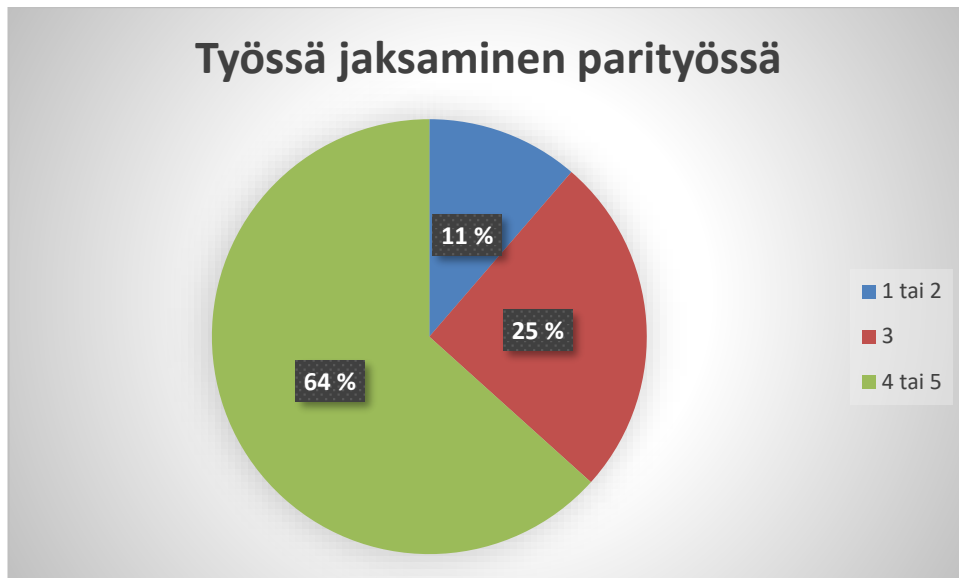
6.3 Työssä jaksaminen parityössä

Perehdyttämisen koki suurin osa vastaajista olleen riittävää, mutta muutama vastaaja olisi toivonut olevan sitä enemmän. Perehdytys työskentelyn alussa on tärkeä osa-alue, jolla luodaan työskentelylle tukevaa pohjaa. Hyvä ja riittävä perehdytys koettiin myös tärkeänä osana työparityössä. Perehdytyksessä tulisi ottaa huomioon myös työturvallisuus, mikä on tänä päivänä lastensuojelutyössä lisääntynyt uhka. Esimerkiksi uuteen perheeseen mentäessä koskaan ei voi tietää, mikä tunnelma perheen kotona on. Perheissä saattaa olla myös monia ongelmia, kuten päihde-, rikos- tai väkivaltataustaa. Mielensterveysongelmat ovat yksi suurimmista ongelmista nykypäivänä. Kaikki nämä edellä mainitsemani ongelmat perheissä kuormittavat työntekijää, joka työskentelee ja kamppailee yksin perheen ongelmien parissa. Omasta kokemuksestani esimerkiksi mielensterveysongelmista kärsivien vanhempien kanssa työskentelyssä työparin tuki on ollut voimaannuttava. Perheissä, joissa esimerkiksi väkivallan uhka on suuri, tulisi aivan ehdottomasti nimetä kaksi työntekijää, jotka pääsääntöisesti myös tapaavat perhettä yhdessä. Perehdyttämisessä näkisin hyvänä lisänä käyttää esimerkkejä aikaisemmista tapauksista, joita työntekijät ovat työssään kokeneet, muun muassa asiakkaan humalatilaa tai uhkaava ja aggressiivinen käyttäytyminen.

Työssä jaksamiseen vaikuttaa myös suurelta osin henkilökemiat työparin kanssa. Suurin osa vastaajista koki työparityöskentelyn työhyvinvointia tukevana, kun taas muutama koki sen kuormittavana. Kyselyssä ei tullut ilmi, miksi nämä muuttamat kokivat työparityöskentelyn kuormittavana. Parityöskentelyn haasteena voidaan nähdä myös muun muassa kahden erilaisen ihmisen yhteisen sävelen löytäminen, kahden erilaisen työskentelytavan yhdistäminen sulavaksi kokonaisuudeksi. Avoimessa kysymyksessä työntekijät olivat ilmaisseet toiveensa muun muassa vakituisista työpareista. Hyväksi koetun työparin kanssa työnjako on selkeämpää, mikä tukee työssä jaksamista. Työnjaolla tässä tarkoitetaan esimerkiksi toisen työntekijän työskentelevän vanhempien kanssa, ja toisen lasten kanssa. Työparin ollessa aina sama työntekijällä ei tarvitse miettiä tavoitteiden sekä niiden keinojen toteutumista, vaan työpariin ja hänen tapansa toimia voi luottaa. Tämä voisi olla yksi merkittävä tukitoimi työssä jaksamiseen parityössä.

Suurin osa vastaajista oli yleisesti tyytyväisiä työhönsä. Tavoitteet olivat pääsääntöisesti työntekijöillä tiedossa. Tavoitteet perhetyölle määrittää sosiaalityöntekijä perhetyön palvelun aloituspalaverissa. Tavoitteita muokataan työskentelyn edetessä perheen tilanteen mukaan, yleensä perhetyön jatkopalaverissa. Työparityöskentelyssä tavoitteiden epäselvyys koettiin kuormittavana tekijänä. Epäselvyyttä voi aiheuttaa muun muassa työparin poissaolo aloituspalaverista. Jos tavoitteita ei ole selkeästi kirjattuna asiakkaan asiakirjoihin, niin on lähes mahdotonta toteuttaa perhetyölle asetettuja tavoitteita. Tässä nousi vahvasti taas esille työhön perehdyttämisen tärkeys. Turvattomuuden tunnetta työssä ei koettu juuri lainkaan. Toisaalta työparien vaihtuvuutta esiintyi vastaajien mielestä runsaasti, mikä nosti minulla kysymyksen turvallisuuden todellisesta luonteesta. Vai tuntee työntekijät jo niin hyvin työparinsa, ettei turvattomuuden tunnetta synny? Turvallisuuden tunnetta voi lisätä myös työparin antama tuki, jota vastanneet olivat kokeneet saaneensa.

Työnantajaan kohdistuvissa vastauksissa työntekijät kokivat esimiehen tukevan riittävästi työparityöskentelyä. Toisaalta työntekijät toivoivat enemmän täydentävää koulutusta ammattitaidon lisäämisen kannalta. Kokonaisuutena vastaajat kokivat 64 %: sti työssä jaksamisen parityössä hyvänä ja riittävänä.



Kuvio 2. Työssä jaksaminen parityössä

6.4 Parityön kehittäminen Neljä Astetta Oy:ssä

Opinnäytetyön vastauksista nousi esille työntekijöiden olevan suhteellisen tyytyväisiä työhönsä, mutta työparityöskentelyn lisääntyessä perhetyössä he toivoivat kehittämisen mahdollisuuksia muun muassa perehdytyksen lisäämisellä, työn tavoitteiden tarkentamisella sekä myös työparien pysyvyydellä. Vastausten perusteella työhyvinvointia parityössä parantaisi hyvin pitkälle esimerkiksi työparien pysyvyys. Tällä tavoin työparien keskinäinen hyvä kemia, ammatillisen osaamisen jakaminen eri osa-alueilla sekä työparille annettava tuki mahdollistaisivat hyvän ja toimivan vuorovaikutuksen työparien kesken sekä tukisi työssä jaksamista parityössä. Parityön eduksi voidaan nähdä myös perheessä tapahtuvan havainnoinnin jakaminen. Toinen työntekijä voi nähdä esimerkiksi perheen tilanteen taiseksi ja hyväksi kodiksi, kun koti on päällisin puolin siisti. Toinen työntekijä puolestaan on havainnut kotikäynnin aikana roskakaapissa tyhjiä viinapulloja. Kahden eri työntekijän voidaan nähdä jo havaitsevansa eri asioita perheessä; toinen havaitsee kodin ilmapiiriä, kun taas toinen ympäristöä.

Itsekin perhetyöntekijänä toimiessa olen havainnut, kuinka viime aikoina perheiden haasteet ovat kasvaneet. Nykyään ei voida sanoa, että perheessä olisi vain

yksi ongelma, vaan niitä on useita. Esimerkkinä voisi mainita perheen, jossa vanhemmat ovat jääneet työttömiksi, teini-ikäisellä on lisääntynyt koulupoissaolot sekä päiväkodissa ollaan huolestuneita pienen taaperon väsyneestä olemuksesta. Tällaisissa perheissä olisi mielestäni erittäin suotavaa tehdä parityötä. Yhdelle työntekijälle näin suuret haasteet ovat kuormittavia, koska ollaan suhteellisen isojen ongelmien äärellä. Työntekijöillä tulisi olla tietoa, taitoa ja kokemusta päihdetyöstä, teini-ikäisten sekä vielä alle kouluikäisten kanssa työskentelystä. Mielestäni sellaista superihmistä ei ole olemassakaan, joka pidemmän päälle jaksaisi yksin tällaisiin haasteisiin vastata. Työparityöskentelyllä eli kahdella työntekijällä voisi olla vielä mahdollisuudet vaikuttaa perheen hyvinvointiin sekä pyrkiä asetettuihin tavoitteisiin.

Vastauksista nousi myös esille parityössä tarvittavan yhteisen suunnitteluajan lisääminen. Työntekijät kokivat, ettei suunnittelulle ole riittävästi aikaa. Suunnitteluajan lisääminen muutamalla työtunnilla kuukaudessa ei lisäisi organisaatiossa taloudellisesti mittavia kustannuksia. Kokonaisuudessaan työhyvinvointi vaikuttaa organisaation tuottavuuteen, mikä liiketaloudellisesti katsottuna on hyvä sijoitus. Kyselyn tuloksista päätellen esittäisin kehittämissuositukseksi Neljä Astetta Oy:lle työparien pysyvyyden sekä suunnitteluajan lisäämisen parityössä työtunteihin. Näkisin, että näillä kahdella suhteellisen pienellä muutoksella työntekijöiden työhyvinvointia parityössä voidaan parantaa.

7 POHDINTA

Tehdessäni työtä lastensuojelussa olen havainnut työhyvinvoinnin nousevan yhä vain tärkeämmäksi elementiksi kiihtyvässä työtahdissa. Pohdin myös sitä, kuinka työparityöskentelyssä työhyvinvointi nousee suhteellisen tärkeäksi osaksi; työparilla on mielestäni merkittävä osuus työhyvinvointiin. Opinnäytetyössäni tavoitteenani oli tarkastella työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä perhetyön työparityöskentelyssä sekä pohtia siihen liittyviä mahdollisia kehittämisen kohteita. Aineistonkeruumenetelmänä käytin Survey-tutkimusta, jossa työntekijät vastasivat lähinnä omaa kokemusta viittaavaan väittämään asteikolla 1–5. Vastausprosentti jäi mielestäni valitettavan alhaiseksi. Kyselyn tuloksista kävi kuitenkin ilmi, kuinka työntekijät kokivat parityöskentelyn tärkeänä ja hyvänä osana perhetyössä. Avoimeen kysymykseen oli mainittu muun muassa työparityöskentelyn kehittäminen jatkossa osaksi perhetyöntekijöiden työtä sekä tähän resursoitavaksi riittävästi aikaa.

Opinnäytetyöni oli haastava, koska teorian tietoa työhyvinvoinnista parityöskentelyssä sosiaalialalla ei juurikaan löytynyt. Hankalimpana koin juuri teorian tiedon hankkimisen. Työhyvinvoinnista itsessään löytyi teorian tietoa, mutta se keskittyi pääsääntöisesti yleiselle tasolle, ei sosiaalialalle ja perhetyöhön. Täten koin, että tälle opinnäytetyölle oli todellakin tarvetta. Myös työntekijöiden antaman palautteen mukaan sain vahvistusta opinnäytetyöni tarpeellisuudelle. Kyselyssä työntekijöillä oli mm. mahdollisuus vastata avoimeen kysymykseen, joka liittyi vapaaseen sanaan. He, jotka siihen olivat vastanneet, toivat esille työparityöskentelyssä työhyvinvoinnin olevan tärkeä osa. Lainaan tässä erästä työntekijän antamaa mietettä: "Työpari on erittäin oleellinen työhyvinvoinnin kannalta. Työpari auttaa jaksamaan töissä ja perheiden kanssa paremmin, sillä on joku, joka myös tuntee/tietää perheen tilanteen yhtä hyvin, on toinen silmäpari seuraamassa ja tuomassa omaa näkemystä perheen tilanteesta sekä on joku, jonka kanssa voi vaihtaa ajatuksia ja keskustella".

Ajallisesti opinnäytetyön tekeminen on pitkä prosessi, mikä vaatii tekijältä sitoutumista ja paneutumista aiheeseen. Vaikka minulla oli vahva näkemys opinnäytetyöni aiheesta, vaati se kuitenkin suhteellisen paljon ponnistelua.

Opinnäytetyön kyselylomakkeeseen tehdyt kysymykset olivat se helpoin osuus. Opinnäytetyöni varsinainen tutkimuskysymys oli, miten työntekijät kokevat työparityöskentelyn vaikutuksen työhyvinvointiin. Käytin tässä Survey-menetelmällä toteutettua kyselyä, joka tehtiin sähköisesti. Vastausprosentti jäi mielestäni todella alhaiseksi, mikä osaltaan kertoo mielestäni työntekijöiden jaksamisesta ja työhyvinvoinnista.

Työntekijöille suunnatussa kyselyssä minulla aiheutti tarkempaa pohdintaa parityöhön perehdyttäminen. Onko se tarpeellinen? Mielestäni jossain määrin on. Parityössä esimerkiksi on erityisen tärkeää tiedon jakaminen työparille, aikataulujen suunnittelu yhdessä työparin -ja perheen- kanssa sekä tavoitteiden selkeyttäminen. Työparien yhdistäminen erilaisilla osaamisalueilla toisi mielestäni niin sanotua rikkautta perheeseen tehtävään perhetyöhön. Esimerkkinä voisin mainita päihdeongelmainen vanhempi, joka yrittää selvittää vahvasti oireilevan teinin kanssa. Tällaiseen perheeseen nimeäisin kaksi työntekijää, joista toisella olisi päihdetyön koulutusta ja kokemusta, sekä toisella työntekijällä koulutusta ja kokemusta nuorisotyöstä. Hyvänä lisänä näkisin vielä kokemusta psyykkisesti oireilevista nuorista. Tällaisia esimerkkiperheitä on tänä päivänä valitettavan paljon. Perhe hyötyisi intensiivisestä perhetyöstä, jossa vanhemmalla ja nuorella olisi molemmilla niin sanotut omat työntekijät. Työntekijät puolestaan hyötyisivät keskinäisestä tuesta, kun pohtivat kriisin keskellä elävän perheen mahdollisuuksista selvittää arjesta. Työ ei olisi niin uuvuttavaa kuten yksin tehtävässä työssä. Toisaalta näissä tilanteissa tulee vastaan työntekijäresurssit. Onko perheeseen mahdollisesti juuri oikeanlaisesti koulutetuilla ja kokemuksilla varustetuilla työntekijöillä mahdollista toteuttaa tapaamisia työaikojen puitteissa? Työntekijöillä, jotka olisivat juuri oikeanlaiset ja sopivat henkilöt tämänkaltaisen perheen kanssa työskentelyyn, voi olla jo kuukaudet niin sanotusti täynnä. Päivissä ei riitä enää tunteja, eikä viikoissa päiviä, jotta lisäperheitä voisi työhönsä sisällyttää.

Sosiaalialan työssä puhutaan laadusta, joka on pitkälti tarkoin määritelty sekä työntekijä- että asiakastasolla. Tavoitteet ovat pitkälti arkielämän turvaamisessa, mutta toimintaa tulee tarkastella myös eettisten ja moraalisten arvojen pohjalta. Hyvälle ja laadukkaalle toiminnalle laatusuosituksissa määritellään yleisesti mo-

tivointi toimintaan hyvien periaatteiden mukaisesti, hyvän palvelutuotannon tukeminen sekä viimeisenä, muttei vähäisimpänä asiakaslähtöisen toiminnan edistäminen.

Opinnäytetyön tekeminen oli opettavainen myös oman oppimisen kannalta. Jouduin useamman kerran ja syvemmin miettimään, mitä sisältyy työparina työskentelyyn, jotta työ on mielekästä sekä hyvinvointia tukevaa. Mielestäni sain opinnäytetyöstäni kattavan kokonaisuuden. Alku opinnäytetyölle oli vaikeaa, mutta yhteistyöhenkilömme positiivinen palaute tuloksista vahvisti käsitystäni siitä, että työhyvinvointiin myös parityössä tulee kiinnittää huomiota. Toivonkin, että jatkossa opinnäytetyöni tuottaa Neljä Astetta Oy:lle hedelmää.

LÄHTEET

- Ahonen, G. & Ojala, L. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: Suomen ekonomiliitto & WSOY.
- Bardy, M. 2013. Lastensuojelun ytimissä. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita.15., uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistilä M. & Virolainen A. 2007. Perheen parhaaksi. Helsinki: Edita Prima.
- Kosonen, S. 2014. Työhyvinvointikysely kohdeyritykselle X. Lapin AMK. Insinööri. Teollisuuden ja luonnonvarojen osaamisalan opinnäytetyö.
- Laatunen, J. 2017. Ohjaajan onnistumisen tunnistaminen ja hyödyntäminen palvelutarpeen arvioinnissa. Tampereen AMK. Sosiaalialan koulutusohjelma.
- Lastensuojelu.info. 2021. Viitattu 10.5.2021. <https://www.lastensuojelu.info/sanasto/#>
- Lastensuojelun käsikirja. Viitattu 15.5.2021. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/>
- Leppänen, A. & Lindström, K. 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Neljä Astetta Oy. 2018. Viitattu 5.9.2018. <https://4astetta.fi/>
- Petrelius, P. & Eriksson, P. 2018. Uudistuva lastensuojelu – kohti asiakkaiden ja ammattilaisten yhteistoimintaa. Viitattu 15.5.2021. <https://www.julkari.fi/>
- Seinä, S. & Helander, J. 2007. Tiimeistä työpareiksi. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- TTK. 2018. Viitattu 11.9.2018. https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf
- Työterveyslaitos 2018. Viitattu 5.11.208. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyokyvyn-varhainen-tuki/>
- Työturvallisuuskeskus 2018. Viitattu 12.10.2018. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso
- Työturvallisuuskeskus 2018. Viitattu 5.12.2018. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyo

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Viitattu 1.5.2021
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf>

Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva: WS Bookwell.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Helsinki: Tammi.

LIITTEET

Liite 1 Kyselylomake

Neljä astetta Oy:n Oulun yksikön työhyvinvointikysely parityöskentelyssä toimiville työntekijöille

Kyselyssä ei kerätä dataa, josta yksittäisen työntekijän voi tunnistaa (ikä, sukupuoli jne)

Anna vastauksesi asteikolla 1–5

Työparityöskentelyä koskevat kysymykset:

Työskentelen enimmäkseen yksin 1 2 3 4 5 Työskentelen enimmäkseen työparin kanssa

Perehdytys työparityöskentelyyn ei ole ollut riittävää 1 2 3 4 5 Perehdytys työparityöskentelyyn oli riittävää

Koen työskentelyn työparin kanssa kuormittavana 1 2 3 4 5 Koen työskentelyn työparin kanssa työhyvinvointiani tukevana

Olen yleisesti tyytymätön työhöni 1 2 3 4 5 olen yleisesti tyytyväinen työhöni

en koe jaksavani työssäni 1 2 3 4 5 jaksan työssäni hyvin

Koen työparityöskentelyn asiakastapaamisissa turvattomaksi 1 2 3 4 5 Koen työparityöskentelyn asiakastapaamisissa turvalliseksi

Työn tavoitteet työparityöskentelyssä ovat minulle epäselviä 1 2 3 4 5 Työn tavoitteet työparityöskentelyssä ovat minulle selviä

Työparini vaihtuvat usein 1 2 3 4 5 Työparini pysyy samana

En saa tukea työpariltani tarvittaessa 1 2 3 4 5 työparini tukee minua

Viestintä työparin kanssa ei toimi 1 2 3 4 5 viestintä työparin kanssa on toimivaa

En saa riittävästi palautetta työpariltani 1 2 3 4 5 Saan riittävästi palautetta työpariltani

Emme reflektoi riittävästi yhdessä tapahtumia 1 2 3 4 5 Reflektuimme yhdessä tapahtumia kattavasti

En saa riittävästi työhönohjausta 1 2 3 4 5 Saan riittävästi työhönohjausta

En koe saavani vaikuttaa riittävästi työhöni työparityöskentelyssä 1 2 3 4 5 Koen saavani vaikuttaa riittävästi työhöni työparityöskentelyssä

Esimies ei ole riittävän hyvin saatavilla työparityöskentelyn konfliktitilanteissa 1 2 3 4 5 esimies on hyvin saatavilla työparityöskentelyn konfliktitilanteissa

Esimies ei tue riittävästi työparityöskentelyä 1 2 3 4 5 Esimies tukee riittävästi työparityöskentelyä

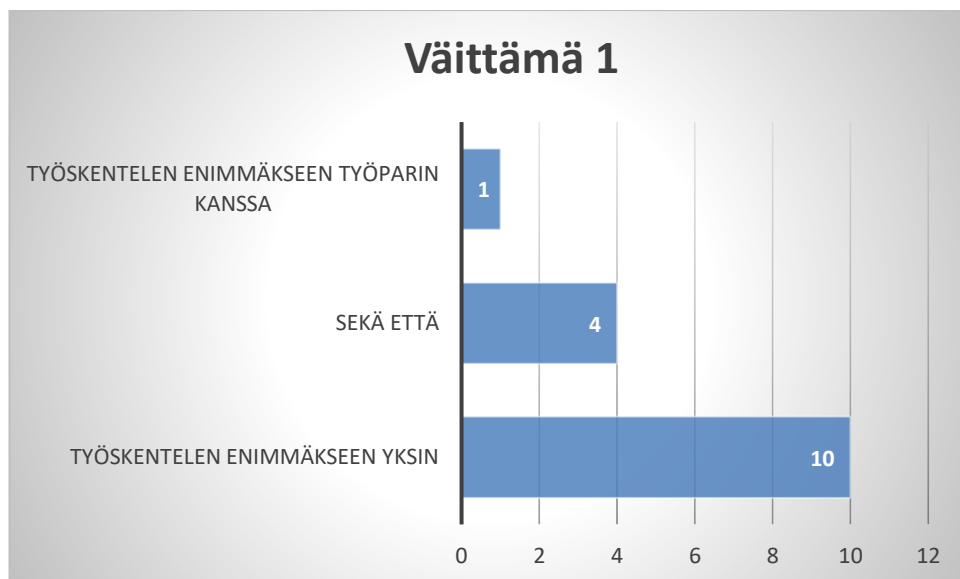
Työnantaja ei tue riittävästi ammattitaidon ylläpitämistä työparityöskentelyssä 1 2 3 4 5 Työnantaja tukee riittävästi ammattitaidon ylläpitämistä työparityöskentelyssä (esim. lisä – tai täydennyskoulutuksin)

Avoin kysymys:

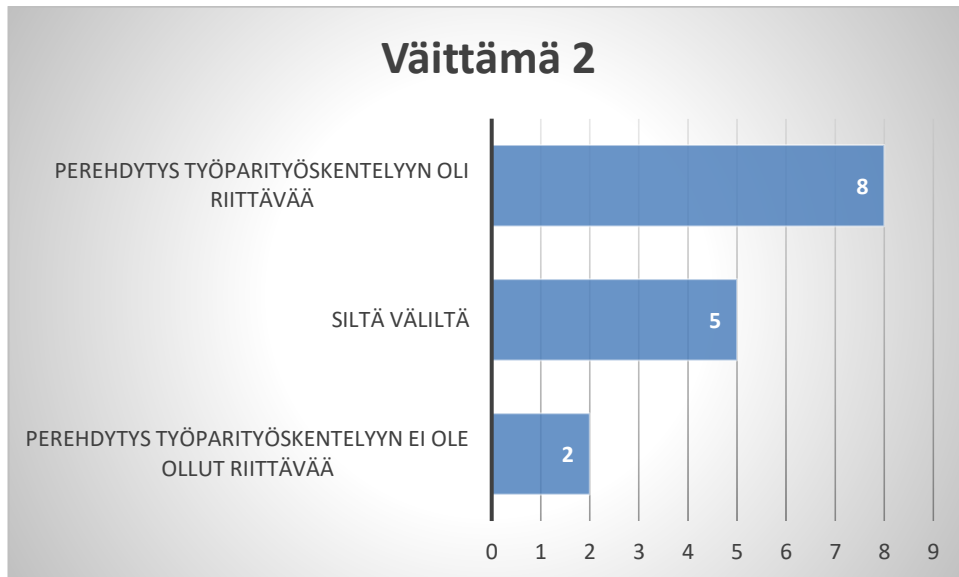
Mitä ideoita ja ajatuksia haluat tuoda esiin työhyvinvointisi ylläpitämiseksi ja parantamiseksi työparityöskentelyssäsi?

Liite 2. Kaaviot 2–16

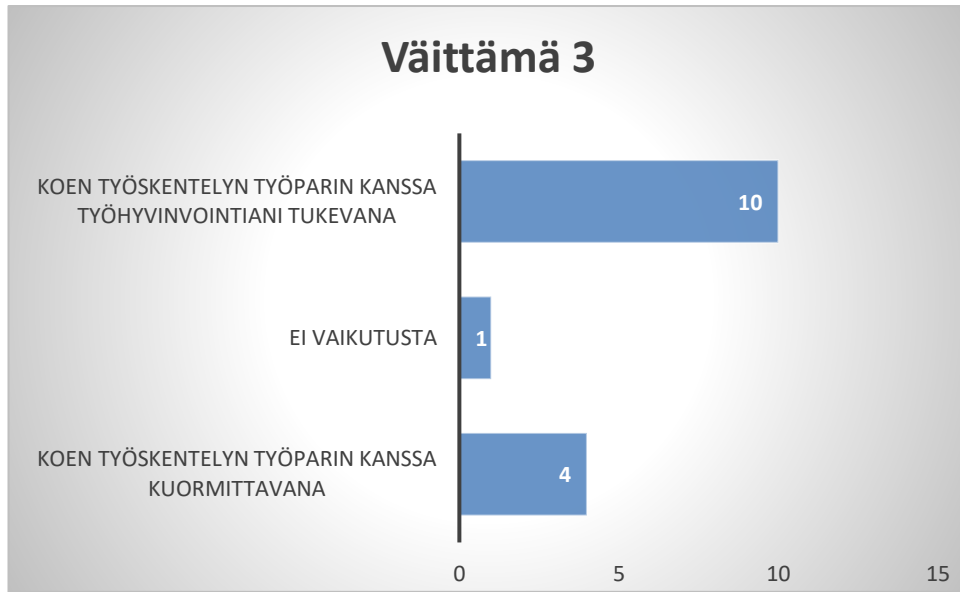
Kaavio 2



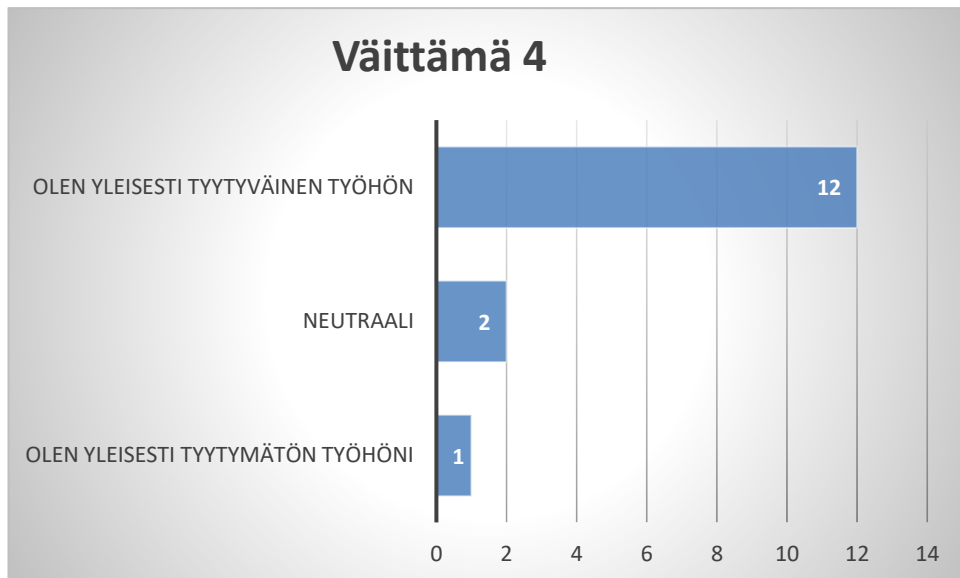
Kaavio 3



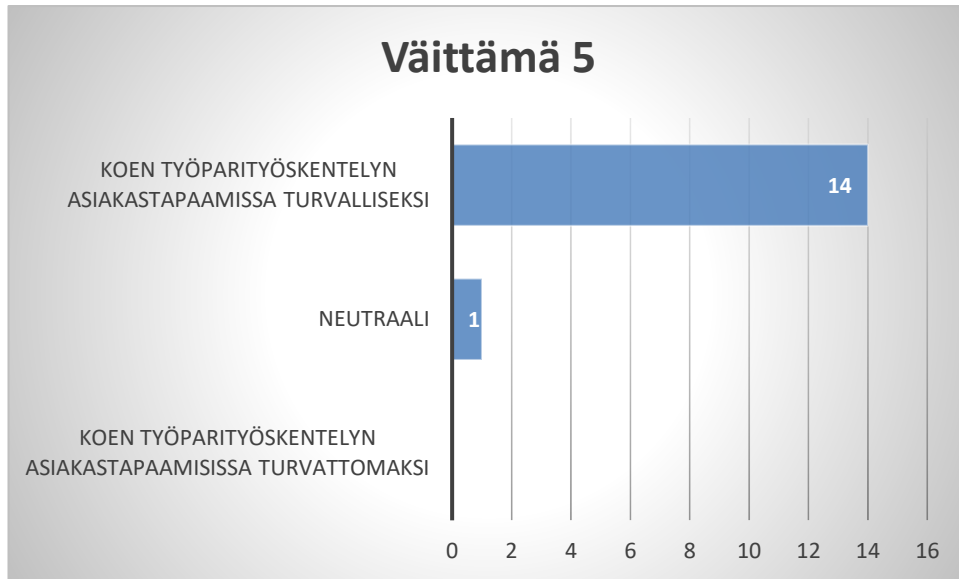
Kaavio 4



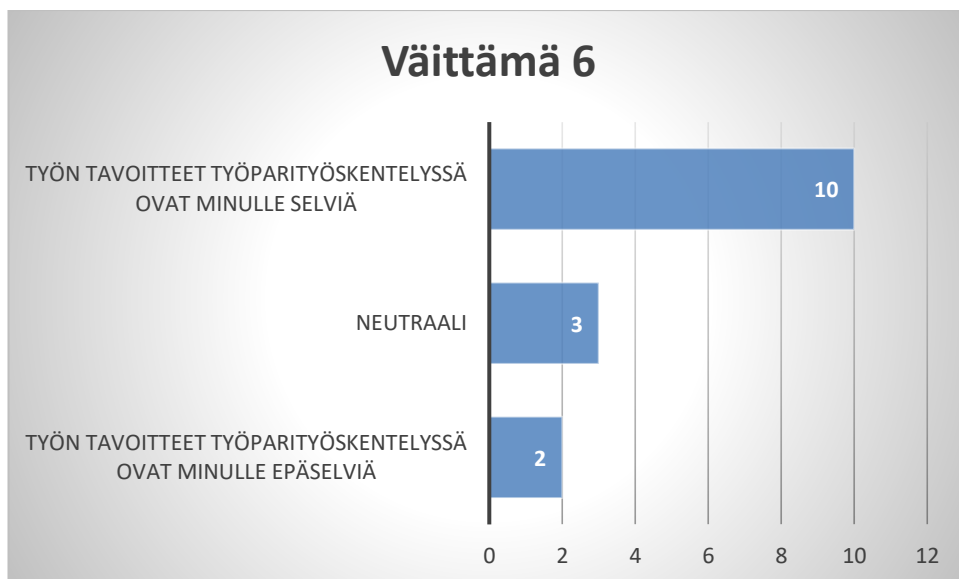
Kaavio 5



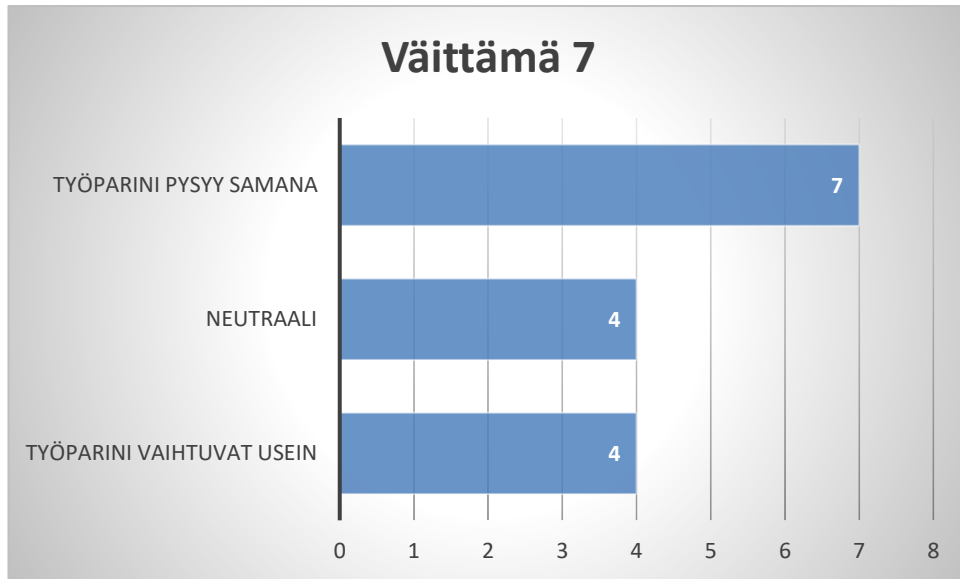
Kaavio 6



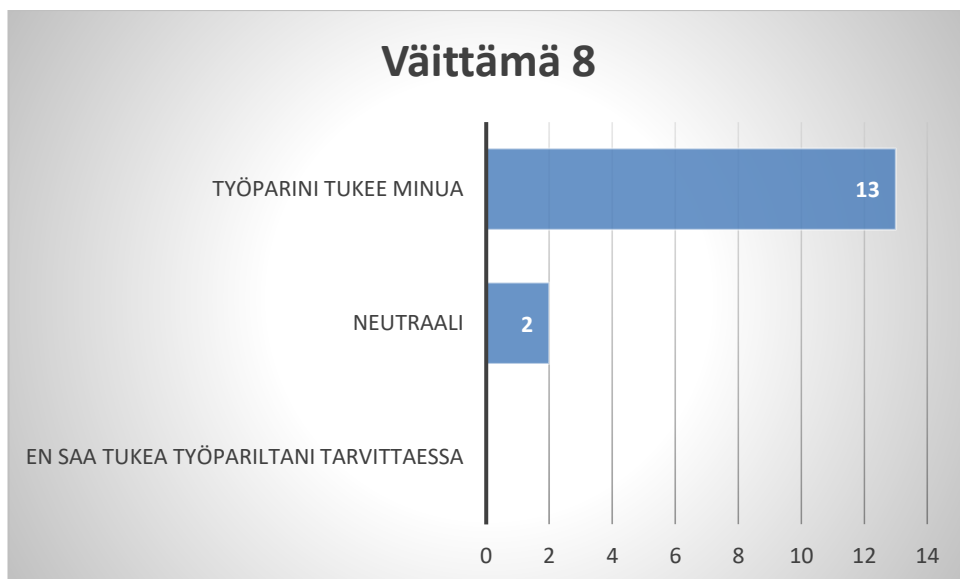
Kaavio 7



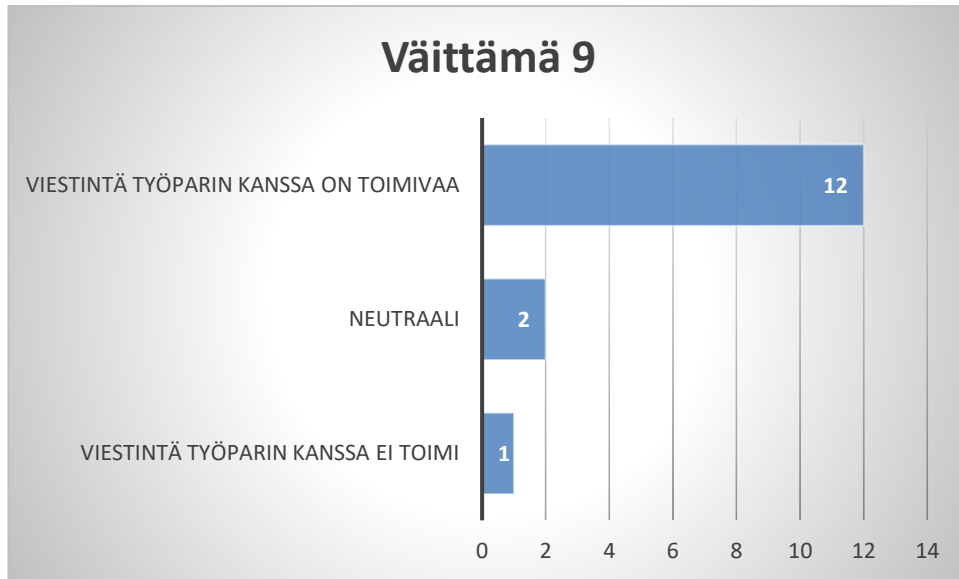
Kaavio 8



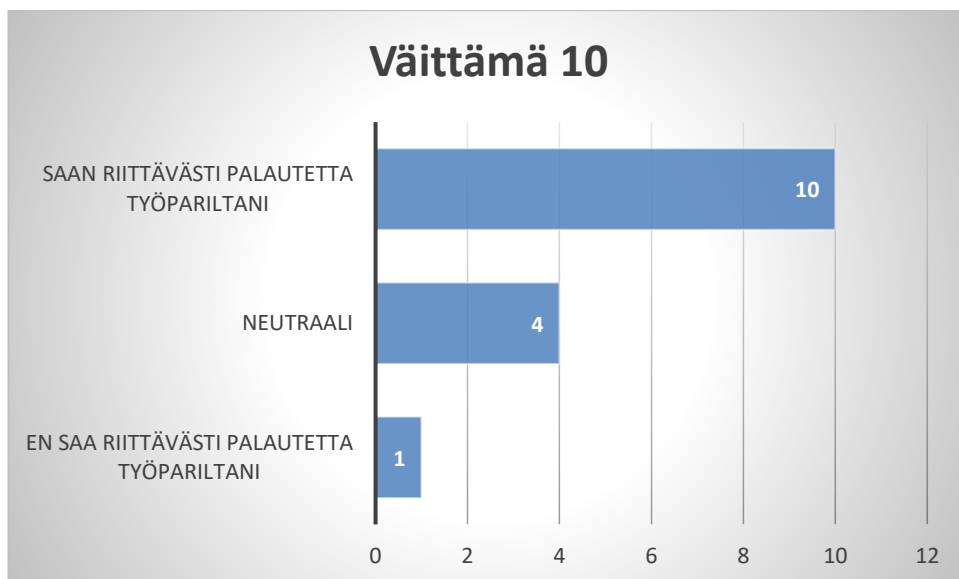
Kaavio 9



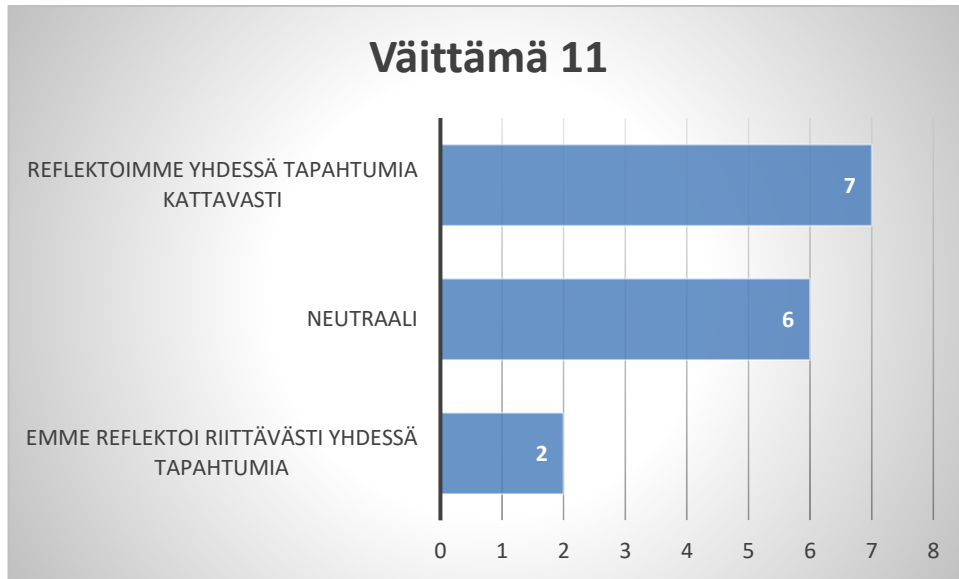
Kaavio 10



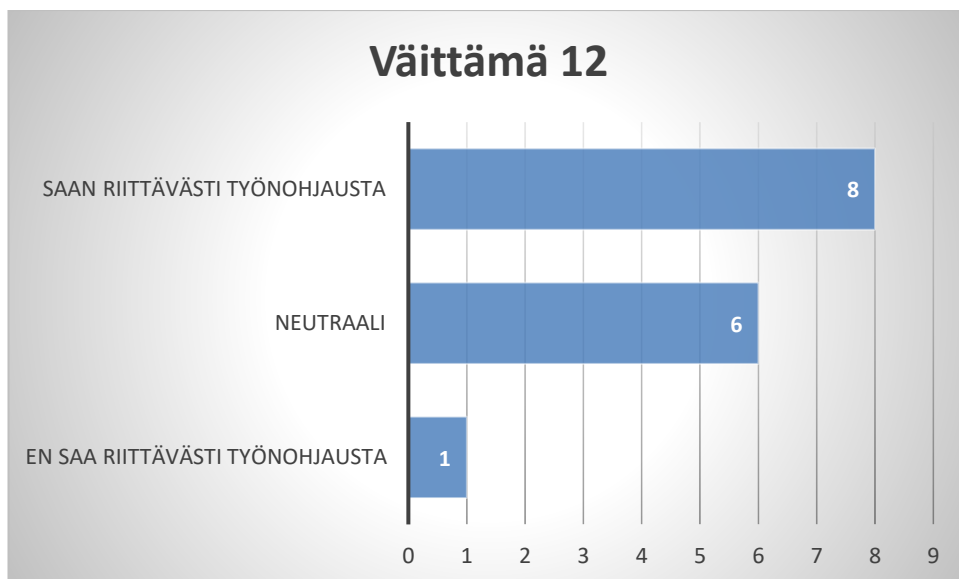
Kaavio 11



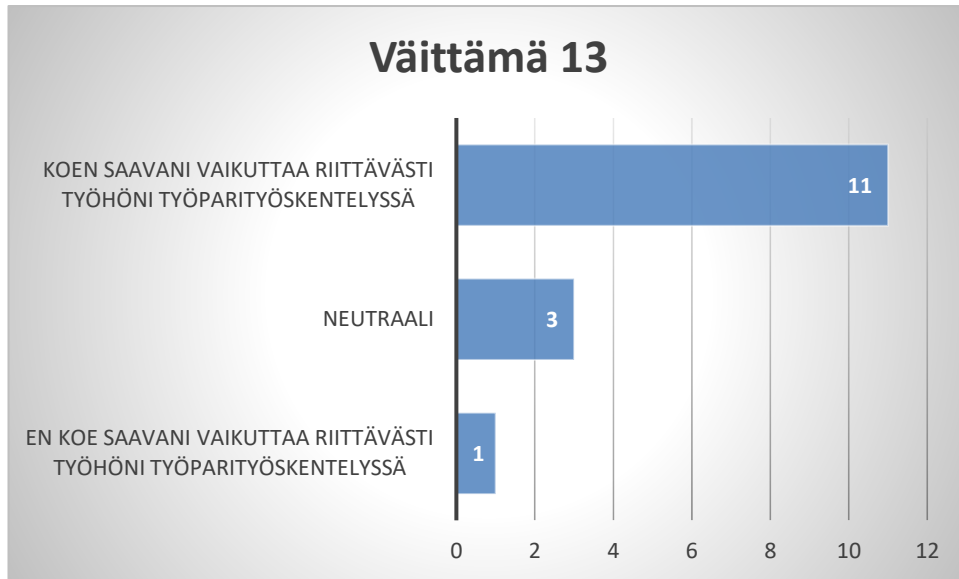
Kaavio 12



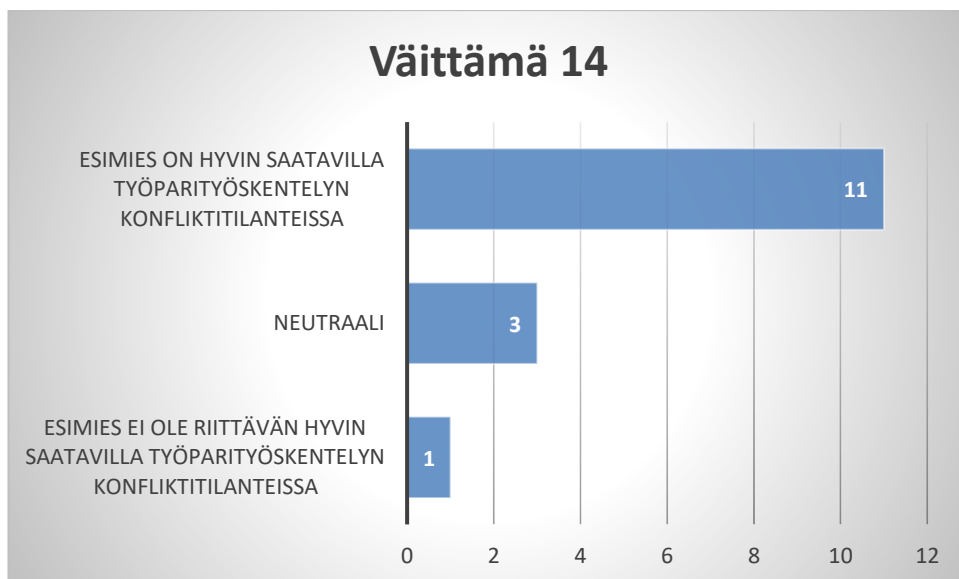
Kaavio 13



Kaavio 14



Kaavio 15



Liite 3. Kooste avoimen kysymyksen vastauksista

HYVINVOINTIA TUKEVA

"Työpari on erittäin oleellinen työhyvinvoinnin kannalta. Työpari auttaa jaksamaan töissä ja perheiden kanssa paremmin, sillä on joku, joka myös tuntee/tietää

perheen tilanteen yhtä hyvin, on toinen silmäpari seuraamassa ja tuomassa omaa näkemystä perheen tilanteesta sekä on joku, jonka kanssa voi vaihtaa ajatuksia ja keskustella.

Parityöskentelyä voisi olla työparin kanssa hieman enemmän. "

Työparityöskentely vaihtelee suuresti henkilöiden/työparien välillä. Joidenkin kanssa sitä ei ole juurikaan, toisten kanssa voin käydä hyvää reflektiota työstä, tavoitteista ym., minkä koen kehittävän myös itseäni. Toisen osaaminen ei saa olla toiselle uhka, vaan ennemminkin se tulisi nähdä työn kehittämisenä. Meillä on monenlaista osaamista, mutta sitä ei hyödynnetä tai kohdenneta oikein. Työparityöskentelyä tulee kehittää enemmän osaksi perhetyöntekijöiden työtä ja tähän on resursoitava aikaa riittävästi. Tämä tuo työlle enemmän laatua ja vaikuttavuutta, mikä tulisi näkyä perhetyöntekijän päivittäisessä työssä sekä myös asiakkaalle asti.

JAKAMINEN JA REFLEKTOINTI

Kaikkiin asiakasperheiseen nimetyksi kaksi työntekijää, toinen päätekijäksi, toinen varalle tai pienemmille tunneille. Sairaustapauksissa hyvä, ettei toinen työntekijä olisi aivan uusi.

Työparin kanssa työskentelyssä on hyviä ja huonoja puolia. Hyviä ovat esimerkiksi, että saa keskustella kollegan kanssa perheen tilanteista ja peilailta sekä jakaa näkemyksiä ja kysyä neuvoa. Huonoa taas on, että työssämme on jo ilman työparityöskentelyä paljon "liikkuvia osia", joita huomioida ja järjestellä työssä. Tähän päälle on usein vaikea sovittaa yhteisiä tapaamisia työparin kanssa perheissä tai yhteistä kuukausiraportin tekoa.

Jokaisen olisi hyvä tuoda selkeästi esille työparilta, mitä toivoo työpariltaan ja yhteistyöltä. Työparityöskentely pelisäännöt käydään läpi esimiehen kanssa. Jokaisella vastuu työskentelyn sujumisesta.

AJANKÄYTTÖ JA SUUNNITTELU

Enemmän parin kanssa mahdollisuutta tutustua ja suunnitella

liian vähän aikaa miettiä yhdessä perheen asioita

Työparien kanssa käytävälle keskustelulle annetaan liian vähän aikaa. Jokin rakenne olisi tähän järkevä, esim. 1krt/kk mahdollista keskustella työparin kanssa perheen tilanteesta ja tulevaisuuden suunnasta.

Pysyvä työpari silloin, kun yhteistyö toimii. Ei vaihdoksia, vaikka aina onkin painetta uusiin perheisiin. Sama työpari useampaan perheeseen suunnittelun ja työnohjauksen helpottamiseksi. Työaikaan huomioitava riittävästi aikaa suunnitella työtä työparien kanssa.

Liite 4. Vuorovaikutus parityössä



Liite 5. Työssä jaksaminen parityössä

