

Maria Parkkinen

Laura Sutinen

Jasmin Vahvaselkä

AMMATILLISTEN
PERHEKOTIVANHEMPIEN
TYÖHYVINVOINTI

Opinnäytetyö
Sosiaalialan koulutusohjelma


Maaliskuu 2013




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences		Opinnäytetyön päivämäärä 6.3.2013
Tekijä(t) Parkkinen, Maria, Sutinen, Laura & Vahvaselkä Jasmin		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK)
Nimeke Ammatillisten perhekotivanhempien työhyvinvointi		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Ammatillisten Perhekotien Liiton eli APKL:n kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda esille, millaisena jäsenperhekotivanhemmat kokevat oman työhyvinvointinsa. Lisäksi päämääränä oli kirkastaa, mitkä asiat tukevat ja mitkä taas heikentävät työhyvinvointia perhekotityössä. Perhekotivanhemmat tekevät työtä pariskuntana, joten parisuhteen hoitaminen ja tarkeys on otettu myös opinnäytetyössä huomioon.</p> <p>Opinnäytetyössä lähestytään työhyvinvointia Mankan (2011) Työniloon vaikuttavien tekijöiden sekä Henkilökohtaisen hyvinvoinnin mallin kautta. Parisuhteen teemaa käsitellään Ranssi-Matikaisen (2010) Suhdetarveparien kautta. Lisänä teoreettisessa viitekehysessä on käytetty erään jäsenperhekodin kokemusasiantuntijuutta tuomaan syvyyttä sekä konkretiaa perhekotityöstä.</p> <p>Opinnäytetyön aineisto kerättiin temahaastatteluiden ja kyselylomakkeiden avulla. Haastattelut tehtiin viidessä perhekodissa, joista saatujen tietojen jälkeen koottiin kyselylomake. Kyselylomake lähetettiin jokaiseen (98) jäsenperhekotiin. Opinnäytetyössä käytettiin siis sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusmenetelmiä. Kyselylomakkeeseen vastasi 46 perhekotia, joten vastausprosentiksi muodostui 47 %.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä, että perhekotivanhemmat ovat pääasiassa melko hyvinvoivia. Perhekotivanhemmat vaikuttavat tiedostavan työn iloa ja imua, sekä stressiä ja työuupumusta aiheuttavat tekijät työssään. Kuitenkin työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin voisi joiltain osin keskittyä enemmän. Parisuhde nousi yllättävän merkittäväksi työhyvinvoinnin kokonaisuudessa.</p>		
Asiasanat (avainsanat) lastensuojelu, työhyvinvointi, perhekotityö, parisuhde, voimavarat, henkinen kuormittavuus, henkinen hyvinvointi.		
Sivumäärä 83s. + 7 liitettä	Kieli Suomi	URN
Huomautus (huomautukset liitteistä)		
Ohjaavan opettajan nimi Johanna Hirvonen		Opinnäytetyön toimeksiantaja Ammatillisten Perhekotien Liitto ry

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the bachelor's thesis 6.3.2013
Author(s) Parkkinen, Maria, Sutinen, Laura & Vahvaselkä Jasmin	Degree programme and option Degree programme in Social Work Bachelor of Social Services	
Name of the bachelor's thesis Work welfare of the professional foster home parents		
Abstract <p>This thesis was carried out with cooperation with The Federation of Professional Foster Homes. The purpose of this thesis was to find out how welfare the member parents in professional foster homes are. Furthermore one of the aims was to clarify which things are supportive and which on the other hand impair work welfare in foster home. The parents of the foster homes work as a couple, therefore taking care of the relationship, and the meaning of it has been taken into consideration.</p> <p>This thesis approaches work welfare from the point of view of Manka's (2011) theories of the factors which affect happiness of work and the model of personal welfare. The theme of relationship is discussed through the theory of needs in a relationship by Ranssi-Matikainen (2010). In addition to theoretical base, experiences and tacit knowledge of one of the Federation's foster homes has been used to add more depth to the text and describe the actual work in foster homes.</p> <p>The material for this thesis has been collected through theme interviews and questionnaire. The interview was carried out in five different foster homes. After the information from the interviews was received the questionnaire was completed. Questionnaire was send to every one (98) of the Federation's foster home. Methods used in this thesis were both quantitative and qualitative. The questionnaire was answered by 46 foster homes; hence our response rate was 47 %.</p> <p>According to our thesis results one may assume that foster home parents are mainly quite wellbeing. Foster home parents seem to be well aware of the factors which bring happiness of work and work flow, but also factors which create stress and possible burnout. Nevertheless, more consideration and effort should be given for work welfare and work management. The role of relationship appeared to have surprisingly great impact on work welfare.</p>		
Subject headings, (keywords) Child welfare, work welfare, professional family home, relationship, mental resources, mental load, mental welfare		
Pages 83pp. + 7 appendices	Language Finnish	URN
Remarks, notes on appendices		
Tutor Johanna Hirvonen	Bachelor's thesis assigned by The Federation of Professional Foster homes	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	AMMATILLISTEN PERHEKOTIEN TOIMINTAA OHJAAVA LASTENSUOJELULAINSÄÄDÄNTÖ.....	2
3	LAPSEN SIJOITTAMINEN KODIN ULKOPUOLELLE	3
	3.1 Avohuollon tukitoimet.....	5
	3.2 Huostaanotto	6
4	SIJAISHUOLLON MUODOT	7
5	AMMATILLINEN PERHEKOTI	8
	5.1 Ammatillisten Perhekotien Liitto	10
6	TYÖHYVINVOINTI.....	12
	6.1 Työn iloon vaikuttavat tekijät.....	14
	6.1.1 Perhekoti organisaationa.....	15
	6.1.2 Johtaminen perhekodissa	17
	6.1.3 Hyvinvoivan työyhteisön edellytykset.....	19
	6.1.4 Vaikutusmahdollisuuksien merkitys työssä.....	21
	6.1.5 Yksilön työn ilon kokemus	22
	6.2 Henkilökohtaisen hyvinvoinnin malli.....	24
	6.2.1 Työn imu.....	26
	6.2.2 Työviihtyvyys	28
	6.2.3 Stressi.....	29
	6.2.4 Työuupumus	32
7	PARISUHTEEN HYVINVOINTI.....	34
	7.1 Suhdetarveparit – odotukset puolisoa kohtaan	35
	7.2 Kuinka kestävä kiintymys säilytetään parisuhteessa?	37
8	OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	40
9	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	41
	9.1 Kvalitatiivinen tutkimus	42
	9.2 Kvantitatiivinen tutkimus	43
10	TULOKSET	45
	10.1 Hyvinvointia lisäävät tekijät	45

10.1.1 Työn ilo, imu ja työviihtyvyys.....	46
10.1.2 Hyvinvoiva parisuhde	51
10.2 Stressi ja työuupumus hyvinvointia haittaavina tekijöinä	54
10.3 Sosiaalinen tuki.....	60
10.4 Lomakekyselyn tulokset	64
11 TULOSTEN YHTEENVETO	74
12 POHDINTA	78
12.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	79
12.2 Arviointia opinnäytetyön prosessista.....	81
12.3 Jatkotutkimusmahdollisuudet	82
LÄHTEET	84

LIITTEET

- 1 Sopimus opinnäytetyön tekemisestä
- 2 Sähköposti perhekoodille
- 3 Tutkimuslupa-anomus
- 4 Saatekirje sähköpostikyselyyn
- 5 Haastattelurunko
- 6 Suhdetarveparit
- 7 Kyselylomake

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa valtakunnallisesti, kuinka hyvinvoivia ammatilliset perhekotivanhemmat ovat. Lisäksi selvityksen kohteena on perhekotivanhempien parisuhde ja sen hoitaminen. Tavoitteena on myös nostaa esille työhyvinvointia ylläpitäviä sekä lisääviä tekijöitä. Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Ammatillisten Perhekotien Liiton eli APKL:n kanssa. Toteutus tapahtui haastattelemalla viiden APKL:n jäsenperhekodin vanhempia, minkä pohjalta laadittiin kyselylomake jokaiselle jäsenperhekodille.

Opinnäytetyön idea lähti liikkeelle omista harjoittelu- ja työkokemuksista perhekohteissa. Lopulta aihe tarkentui opinnäytetyön työelämäohjaajan kanssa käydyn ideoinnin kautta sekä APKL:n opinnäytetyölle antamia intressejä huomioiden. Opinnäytetyön tavoitteena on, että sekä APKL että jäsenperhekodit hyötyisivät tuloksista. Yhtenä tavoitteena voidaan pitää myös sitä, että jäsenperhekodit joutuvat pohtimaan oman parisuhteensa tilaa sekä omaa työhyvinvointiaan.

APKL:lle on aikaisemmin tehty opinnäytetöitä perhekotivanhempien työstä. Esimerkiksi Jämsisen ja Rämän (2006) opinnäytetyö *Perhekotiyrittäjyys – työpaikka vai elämäntapa?* ja Lautalan (2006) *Perhekotiyrittäjän arjessa jaksaminen*. Lisäksi Riuttala ja Suvisilta (2011) ovat tehneet opinnäytetyön ”*Pitää löytää semmoset omat jutut sieltä sit millä ite jaksaa.*” *Kurkistus päijäthämäläisten perhekotiyrittäjien työhyvinvointiin*. Riuttalan ja Suvisillan (2011) opinnäytetyössä on haastateltu neljää perhekotivanhempaa työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Riuttalan ja Suvisillan (2011) opinnäytetyö toimi suunnannäyttäjänä, jonka pohjalta syntyi idea valtakunnallisesti toteutetusta opinnäytetyöstä. Lisäksi APKL:n puheenjohtajalta, Kari Kokolta, tuli toivomus, että opinnäytetyö toteutettaisiin koko Suomen laajuisesti.

Teoreettisena viitekehyksenä toimii Mankan (2011) mallit *Työn iloon vaikuttavat tekijät* sekä *Henkilökohtaisen hyvinvoinnin malli*. Työhyvinvoinnista on tarjolla teoriakirjallisuutta valtavan paljon. Perhekotivanhempien työhyvinvointiin sekä opinnäytetyön tarkoitukseen Mankan teoriat olivat sopivia soveltaa. Esimerkiksi Mankan (2011) *Henkilökohtaisen hyvinvoinnin mallin* neljä pääkäsitettä toimivat sekä haastattelurungon (liite 5) että kyselylomakkeen (liite 7) pääteemoina. Parisuhteen teoriapohjana on käytetty Ranssi-Matikaisen (2010) *suhdetarvepareja*. Haastattelutilanteissa suhdetar-

vepareilla (liite 6) herätettiin keskustelua parisuhteen odotuksista ja siitä, mikä suhteessa on jo toimivaa. Työhön tärkeää taustatietoa on saatu lisäksi APKL:lta sekä erään jäsenperhekodin vanhempien tarkemmasta haastattelusta. Jäsenperhekodin vanhemmilta saatiin arvokasta tietoa muun muassa perhekodin arjesta, toiminnasta sekä työhyvinvoinnin ja parisuhteen merkityksestä perhekotityössä.

2 AMMATILLISTEN PERHEKOTIEN TOIMINTAA OHJAAVA LASTENSUOJELULAINSÄÄDÄNTÖ

Ammatillisia perhekoteja, kuten lastensuojelua ylipäätään, ohjaavat monet eri lait, tärkeimpinä lakeina lastensuojelulaki ja sijaishuoltolaki. Näiden lisäksi laki yksityisistä sosiaalipalveluista ohjaa tarkemmin muun muassa ammatillisten perhekotien toimintaa ja palvelua. Laki määrittää, että lapsella on oikeus tasapainoiseen kasvuun ja kehitykseen, riittävään huolenpitoon sekä mahdollisuus osallistua itseään koskeviin asioihin (Lastensuojelulaki 417/2007 1 § ja 5 §).

Lastensuojelulaki määrittää, mitä lastensuojelu on ja minkälaisilla toimenpiteillä voi lapsen vaarantuneeseen kehitykseen tai kasvuun puuttua. Laki pyrkii turvaamaan lapsen oikeutta tasapainoiseen ja turvalliseen kasvuympäristöön, hyvään ja monipuoliseen kehitykseen ja huolenpitoon (Lastensuojelulaki 417/2007 1 §.) Lastensuojelun toimenpiteisiin tulee ryhtyä heti, mikäli on havaittu tilanne, jossa kasvuolosuhteet ovat vaaraksi lapselle ja tämän kehitykselle tai jokin kotona uhkaa lapsen terveyttä ja tasapainoisuutta. Toimenpiteisiin ryhdytään myös, jos lapsi omilla teoillaan ja käyttäytymisellään vaarantaa oman terveytensä ja haittaa kehitystään. (Lastensuojelulaki 417/2007 34 §.)

Nykyisin vallitsevana aatteena lastensuojelussa on laatuajattelu ja kehitys. Menetelmiä ja toimenpiteitä arvioidaan jatkuvasti ja panostetaan laadukkaaseen lastensuojeluun. Tulee aina pohtia mitä voisi tehdä paremmin ja tarkkailla eri mittarein onko toiminta laadukasta. (Puonti ym. 2004, 256–257.) Yhteiskunnan muuttuessa myös lasten ja nuorten ongelmat ja haasteet muuttuvat, näihin tulee osata varautua ja suunnitella toimintaa sen mukaan. Puonti ym. (2004) esittelee kolme haastetta, jotka saattavat olla laadun esteenä. Ensimmäisenä haasteena pidetään palveluiden saatavuuden vaihtelua, joillakin paikkakunnilla kysyntä ja tarjonta eivät kohta. Ongelmana on palveluiden ostaminen muista kunnista ja väistämättä eteen ilmestyvä kilpailutus. Vaakakuppiin

asetetaan hinta ja laatu ja näiden suhdetta tarkastellaan. Voidaan vain toivoa, että nykypäivänä myös laatu, on alkanut vaikuttaa tasavertaisesti hinnan kanssa. Toisena haasteena pidetään vertailun hankaluutta, kun erilaisia arviointivälineitä on useita ja eri kunnat käyttävät erilaisia järjestelmiä. Tulisi pyrkiä yhdenmukaisuuteen ja saada luotua pysyvä laadunarvioinnin järjestelmä, joka soveltuisi kaikille. Tämä ei tietenkään ole helppoa, mutta sen avulla päästäisiin keskittymään lapsen kannalta oleellisiin asioihin. Kolmantena asiana on laatuvaatimusten kattavuus, jolla pyritään samanlaiseen laadun varmistukseen jokaisessa yksikössä. (Puonti ym. 2004, 256.)

Uudessa lastensuojelulaissa on nostettu aiempaa enemmän esiin lapsen osallisuutta ja tämän kanssa työskentelyä. Lapsen osallisuus pitää sisällään lapsen oikeuden tuoda esiin mielipiteensä ja tulla kuulluksi, puhevallan käytön, sekä edunvalvojan käyttämisen, mikäli tilanne sitä vaatii (Saastamoinen 2010, 65.) Lapsella on myös oikeus tulla kuulluksi ja saada tietoa omalla kielellään (Saastamoinen 2010, 66). Tämä tulisi muistaa erityisesti maahanmuuttajataustaisten lasten kanssa työskenneltäessä. Lapselle tulee kertoa päätöksistä ja tilanteeseen liittyvistä asioista ikätasonsa mukaisesti. Lapsella on oikeus kuulla häntä koskevia asioita ja osallistua päätöksentekoon. Lapsen mielipide tulisi myös tuoda esiin. (Lastensuojelulaki 417/2007 5 §.)

Lapsilähtöiseen lastensuojeluun liittyy myös toimenpiteiden ja tukitoimien sopiva valinta lapsikohtaisesti. Kaikki lapset ovat erilaisia ja monimuotoisissa tilanteissa kaikki sijaishuoltopaikat tai avohuollon tukitoimet eivät sovi kaikille samalla tavalla. Lapsen kanssa työskenneltäessä tulisi selvittää lapsen mielipide ja taustat, jotta oikea tukimuoto löytyisi. Sijaishuoltopaikkaa valitessa tulee aina pitää mielessä ensisijaisesti lapsen etu (Lastensuojelulaki 417/2007 50 §).

3 LAPSEN SIJOITTAMINEN KODIN ULKOPUOLELLE

Ennen kuin päädytään toimenpiteeseen, jossa lapsi sijoitetaan kodin ulkopuolelle, tapahtuu monia asioita. Lastensuojeluprosessi on pitkä ja moninainen prosessi, joka pitää sisällään erilaisia toimenpiteitä tapauskohtaisesti. Lastensuojelu käynnistyy joko perheen itse ottaessa yhteyttä tai lastensuojeluilmoituksella sosiaaliviranomaiselle. (Puonti ym. 2004, 258.) Lastensuojeluilmoituksen voi tehdä kuka tahansa, mutta velvoite siihen on määritelty pääasiassa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla (Lastensuojelulaki 417/2007 25 §).

Lastensuojeluasia tulee vireille heti lastensuojeluilmoituksen saavuttua sosiaalityöntekijälle, jonka tulee viimeistään seitsemän arkipäivän päästä tehdä päätös toimenpiteistä. Mikäli kyseessä ei ole kiireellisiä toimenpiteitä vaativa tapaus, voidaan tehdä lastensuojelutarpeen selvitys tai päättää olla ryhtymättä toimenpiteisiin. (Lastensuojelulaki 417/2007 26 §.) Lastensuojelutarpeen selvityksen yhteydessä tavataan perhettä tavoitteena saada käsitys perheen ja lapsen tilanteesta. Siinä arvioidaan kasvuolosuhteita ja huoltajien tai muiden hoidosta vastaavien henkilöiden mahdollisuuksia huolehtia lapsen kasvatuksesta ja hoidosta. (Lastensuojelulaki 417/2007 27 §.) Perheen tilanteen kartoituksen jälkeen perhe saattaa selvittää itsenäisesti ilman tukitoimia tai sitten voidaan aloittaa avohuollon tukitoimista avun tarjoamista. Avohuollon tukitoimien jälkeen tilanne perheessä saattaa korjaantua, mikäli tukitoimet ovat riittäviä ja ongelmat helposti hoidettavia. Tilanne voi myös pahentua tai pysyä ennallaan, jolloin pohditaan mahdollista lapsen huostaanottoa ja sijaishuoltoa. (Puonti, 2004, 258.)

Lapsen kiireellinen sijoitus tarkoittaa päätöstä sijoittaa lapsi kodin ulkopuolelle välittömästi. Lapsi on kotona ollessaan välittömässä vaarassa tai huolenpidon laiminlyönti on vakavaa. Esimerkkeinä ovat tilanteet, joissa vanhemmat tai huoltajat ovat päihtyneessä tilassa, eivätkä pysty huolehtimaan lapsistaan, tai jos hyvin pienet lapset on jätetty pitkiksi ajoiksi yksin kotiin. Väkivalta- tai hyväksikäyttötilanne edellyttää usein ilmi tullessaan kiireellistä sijoitusta. Lastensuojelulain (417/2007 38 §) perusteella lapsi voidaan sijoittaa enintään 30 päiväksi kodin ulkopuolelle kiireellisen sijoituksen päätöksellä. Päätös antaa aikaa selvittää perheen tilannetta ja pohtia tarvittavia tukitoimia tai huostaanottopäätöstä. Joskus tilanne on niin paha, ettei lapsen voida antaa olla kotona varsinaista lastensuojelutoimenpiteen päätöstä tehtäessä, vaan sijoitetaan turvalliseen paikkaan jatkoa odottamaan. (Räty 2010, 283–284.)

Lapselle tehdään lastensuojelun asiakkuuden alkaessa asiakassuunnitelma, josta ilmenee toimenpiteet ja niiden tavoitteet. Asiakassuunnitelmaan kirjataan lähtötilanne ja olosuhteet, sekä syyt sijoitukselle tai tukitoimille. Aikataulu tavoitteiden saamiselle on myös kirjattava ylös, jotta niitä voidaan seurata. Suunnitelma laaditaan yhteistyössä lapsen ja huoltajien kanssa. Siinä mainitaan myös lapsen yhteydenpidosta vanhempiin, miten usein heitä tavataan, pidetään yhteyttä ja miten. (Lastensuojelulaki 417/2007 30 §.)

3.1 Avohuollon tukitoimet

Avohuollon tukitoimet ovat lievin ja ensimmäinen lastensuojelun muoto. Sillä pyritään tukemaan ja korjaamaan perheessä vallitsevaa tilannetta, jottei huostaanottoon tai muihin sijoituksiin olisi tarvetta. Tarkoituksena tukitoimilla on kehittää lapsen kasvuoloja, mikäli ne havaitaan puutteellisiksi, sekä neuvoa ja ohjata vanhempia kasvatustehtävässään. Vapaaehtoisuus on tärkeä osa tukimuotoa, perheen tulee sitoutua muutokseen ja havaita sen tarpeellisuus. (Räty 2010, 260–261.) Perheessä vallitsevat ongelmat ja tilanteet ovat hyvin monimuotoisia, mutta usein avohuollon tukitoimiin ryhdytään avioerotilanteissa, jonkin akuutin kriisin sattuessa, äkillisten tai pitkään jatkuneiden taloudellisten vaikeuksien vuoksi (Räty 2010, 261).

Avohuollon tukitoimet ovat sosiaalityössä enemmän neuvoa antavaa ja ohjaavaa. Lain määrittelyn mukaan se voi pitää sisällään muun muassa tukemista perheen ongelmatilanteen selvittelyssä tai tilanteesta, sekä virkistystoiminnan ja lomien mahdollistamista. Avohuollon tukipalveluita ovat myös tukihenkilötoiminta, perhetyö, terapia, päivähoido ja muut hoitopalvelut sekä vertaisryhmätoiminta. (Lastensuojelulaki 417/2007 34 §.)

Avohuollon tukitoimena lapsi voidaan sijoittaa kodin ulkopuolelle lyhyeksi ennalta määräytyksi ajaksi. Lyhyen sijoituksen tarkoituksena on saada tarkempi kuva lapsen tilanteesta ja edusta. Sijoituksen aikana arvioidaan lapsen tuen tarvetta ja kuntoutumista. (Lastensuojelulaki 417/2007 37 §.) Ammatilliset perhekodit voivat tarjota sijaishuoltoa myös avoimena tukitoimena, jolloin sijoitus on ensisijaisesti lyhytaikainen. Tavoitteena on kuntoutuminen ja lapsen paluu perheen luokse, eikä pidempiaikainen sijoitus. Lyhyellä jaksolla pyritään normalisoimaan tilanne, jotta paluu kotiin onnistuisi. Mikäli mahdollisuutta kotiinpaluuseen ei ole, ei lasta tule sijoittaa lyhytaikaisesti avohuollon tukitoimena, vaan ratkaisuna on huostaanotto. Lastensuojelulaissa (37 §) avohuollon sijoitukselle ei ole määritelty vähimmäis- tai enimmäispituutta. Laissa kuitenkin sanotaan, että lasta ei tule toistuvasti sijoittaa lyhyillä sijoituksilla kodin ulkopuolelle, eikä sijoitusta tule tehdä mikäli huostaanoton edellytykset ovat täyttyneet (Lastensuojelulaki 417/2007 37 §.)

Lastensuojelussa noudatetaan periaatetta ryhtyä ensin lievemmillä toimenpiteillä korjaamaan tilannetta, tarkoittaen avohuollon tukitoimia, mikäli se osoittautuu lapsen

eduksi (Saastamoinen 2010, 57). Mikäli avohuollon tukitoimet ovat riittämättömät tai ne eivät saa aikaan toivottua tulosta, siirrytään pohtimaan muita vaihtoehtoja. Avohuollon aikana päätösvalta kaikista lapsen asioista säilyy huoltajalla (Saastamoinen 2010, 61). Lapselle tehdään asiakassuunnitelma, josta tavoitteita ja niiden toteutumista seurataan. Asiakassuunnitelmaa tarkasteltaessa ja päivitettäessä pohditaan, onko tukitoimista ollut apua. Siinä on määritelty myös sijoituksen tai muiden tukitoimien kesto. (Lastensuojelulaki 417/2007 30 §.)

3.2 Huostaanotto

Huostaanottoon päädyttyessä tilanne on aina vakava. Elämä kotona ei ole lapsen edun mukaista, se vaarantaa ja vahingoittaa lapsen kasvua ja kehitystä eikä huolenpito ole riittävää. Vanhemmat eivät syystä tai toisesta kykene huolehtimaan lapsen tarpeista ja kasvatuksesta. Lapsi voi myös itse käytöksellään aiheuttaa suojelun tarvetta. (Lastensuojelulaki 417/2007 40 §.) Ennen päätöksen tekoa tulee kuulla kaikkia osapuolia ja selvittää perheen taustat ja nykytilanne. Jokaisen mielipide on tärkeä tukitoimia valittaessa.

Huostaanottopäätös tehdään aina toistaiseksi voimassaolevaksi, se tarkoittaa, että se voidaan purkaa mikäli olosuhteet muuttuvat (Saastamoinen 2010, 32). Mikäli huomataan perheen tilanteessa edistymistä ja muutosta, voidaan esimerkiksi kotilomien pidentämisellä kokeilla, miten arki perheessä lapsen kanssa sujuu. Pikkuhiljaa kaiken sujussa moitteettomasti, voidaan harkita huostaanottopäätöksen purkamista. Tämä ei kuitenkaan tarkoita kaiken tuen katkeamista, vaan yhteydenpitoa ja perheen tukemista jatketaan. Saastamoisen (2010, 39) mukaan huostaanotto päättyy kuitenkin Lastensuojelulain 47§ mukaisesti viimeistään lapsen täyttäessä 18 vuotta, ilman erillistä päätöstä. Puonti ym. (2004, 258) tuovat esille, että lastensuojelun toimenpiteet voivat jatkua huostaanoton päättymisen jälkeen jälkihuoltona tilanteen edellyttäessä ja lapsen suostuessa siihen.

Huostaanottopäätös ei vaikuta lapsen vanhempien huoltajuuteen. Huoltajuus säilyy vanhemmilla vaikka lapsi sijoitettaisiin muualle. Heillä on oikeus osallistua lapsensa asioihin ja ilmaista mielipiteensä kasvatuksellisiin ja huolenpidollisiin asioihin. Lapsen huoltajalla säilyy oikeus esimerkiksi päättää lapsen uskontokunnasta sekä nimestä. Sijaishuoltopaikka vastaavan sosiaalityöntekijän kanssa yleensä määrittää kasvatuspe-

riaatteidensa mukaisesti lapsen huolenpidon ja tarvittavat tukitoimet. (Räty 2010, 360.)

4 SIAISHUOLLON MUODOT

Kun lastensuojelutarve on kartoitettu ja päädytty huostaanottoon, alkaa sijaishuolto- paikan valinta. Sijaishuoltopaikan valinnassa tulee ensisijaisesti ajatella lapsen etua. Lapsen etuun liittyy ikätason mukainen kasvun turvaaminen, perhesuhteiden ja muun lähipiirin kontaktin mahdollistaminen sekä erityistarpeet esimerkiksi koulunkäynnissä. Lapsen harrastukset ja vapaa-ajan viettotavat on otettava myös huomioon. Sisarusten sijoittamisessa tulisi pyrkiä sijoittamaan heidät samaan paikkaan, mutta mikäli tämä ei ole mahdollista tulisi yhteydenpidon säilyä vaivattomana. On erittäin tärkeää saada valittua sijaishuoltopaikka, joka sopii lapselle ja on paras vaihtoehto. Sijaishuoltopai- kasta toiseen muuttaminen rasittaa lasta ja häiritsee tämän kasvua ja kehitystä. Jatkuva paikasta toiseen vaihtaminen ei luo turvallisuuden tunnetta tai pysyvyyttä mistään. Lapsen kanssa työskentely joudutaan aina uudessa paikassa ikään kuin aloittamaan alusta. (Saastamoinen 2010, 102–106.)

Sijoitusvaiheessa tarkastellaan lapsen fyysistä, psyykkistä, emotionaalista ja sosiaalis- ta puolta ja määritellään tarvittava tuki eri osa-alueilla (Saastamoinen 2010, 103). Si- jaishuoltopaikkaa valitessa pohditaan ikätason lisäksi mahdollisia mielenterveyden häiriöitä tai häiriökäyttäytymistä. Mitä vakavammat ongelmat taustalla on, sitä suu- rempi on usein tuen tarve. Siitä johtuen yleensä nuoremmat lapset hyötyvät enemmän perhehoidosta sijaiskodeissa tai perhekodeissa, kun taas murrosikäiset enemmän lai- tosmuotoisesta tuesta, jossa pystytään tarkempiin rajoitustoimenpiteisiin tarvittaessa. (Saastamoinen 2010, 100–110.)

Sijaishuoltolain mukaiseen perhehoitoon kuuluvat sijaiskodit ja ammatilliset perheko- dit. Perhehoidosta puhuttaessa tarkoitetaan ympärivuorokautista huolenpitoa kodin ulkopuolella yksityisessä kodissa. Sijaiskodissa toinen vanhempi voi olla kodin ulko- puolella töissä, kun taas perhekodissa molempien vanhempien tulee täyspäiväisesti olla paikalla. Perhekodissa rajoitustoimenpiteenä lastensuojelulain nojalla saa käyttää ainoastaan yhteydenpidon rajoittamista. Mikäli huostaan otettu lapsi tarvitsisi muita rajoitustoimenpiteitä kasvun turvaamiseen, ei perhehoito ole oikea paikka lapselle. (Saastamoinen 2010, 102–108.)

Lastensuojelulaitoksia on erilaisia ja laitoshuoltopaikoiksi lasketaan lastenkodit, nuorisokodit, ryhmäkodit sekä koulukodit, vastaanottokodit ovat lyhyemmän sijoituksen paikkoja. Ammatilliset perhekodit, joilla on laitosluvat lasketaan laitoshoidoksi. Laki ei määrittele kovin tarkkaan laitospaikan puitteita, muutoin kuin että siellä on oltava riittävät toimitilat ja toimintavälineet. Asuinyksikköjä voi olla yksi tai useampia ja ne voivat olla toisistaan erillään. (Lastensuojelulaki 417/2007 58 §.) Sijoitettujen lasten ja nuorten määrät on määritelty tarkasti, yhdessä asuinyksikössä voi kerrallaan hoitaa seitsemää lasta tai nuorta ja samassa rakennuksessa voi olla sijoitettuna enintään 24 lasta tai nuorta (Lastensuojelulaki 417/2007 59 §).

Laitoshuolto eroaa perhehoidosta eniten rajoitustoimenpiteiden määrässä ja laajuudessa. Laitoshuollossa voidaan käyttää rajoitustoimenpiteinä yhteydenpidon rajoittamista, aineiden ja esineiden haltuunottamista, henkilöntarkastuksia, omaisuuden ja lähetysten tarkastamista, kiinnipitämistä, liikkumisvapauden rajoittamista ja eristämistä. Sosiaalityöntekijälle lähetetään aina päätös rajoitustoimenpiteistä. (Lastensuojelulaki 417/2007 61 § ja 70 §.)

5 AMMATILLINEN PERHEKOTI

Ammatillinen perhekoti on sijaishuollon muoto, jossa työskentelee pääasiassa perhekotivanhemmat, perhekodin äiti ja perhekodin isä. Ammatillinen perhekoti on kodinomainen ympäristö, joka takaa lapselle turvallisen arjen ja mahdollisuuden onnistuneeseen kasvuun ja kehitykseen. Perhekoti toimii jatkuvasti vuorokauden ympäri, perhekodin vanhempien tulee olla tavoitettavissa ja läsnä perhekodilla. Perhekoti toimii yrityksenä, jolloin kasvatustyön rinnalla on mm. taloushallintoa ja kirjanpitoa. Perhekodissa johdetaan itseään ja työtä tehdään yhdessä puolison kanssa. (Raid-Ala 2012.)

Perhekodin arki pyrkii mukailemaan tavallisen perheen elämää. Lapset käyvät koulussa, heitä tuetaan ja autetaan läksyissä ja kokeisiin lukemisessa. Lapsia kannustetaan harrastuksiin ja mielekkääseen tekemiseen. Lasten kaverisuhteita tuetaan ja mahdollistetaan aikaa aikuisen kanssa. Sijoitetut lapset vaativat runsaasti huomiota, joten aikaa täytyy priorisoida niin, että sitä pystyy jakamaan tasapuolisesti kaikille. Perhekoti työhön kuuluu kasvatustyön lisäksi kodin askareita, mm. ruuanlaittoa, pyykinpesemistä, siivousta ja rakennuksen kunnossapitoa. (Raid-Ala 2012.)

Perhekotityön tulee olla avointa. Yksityisyyttä ei juuri ole ja työtä valvoo sijoitettujen lasten biologiset vanhemmat sekä sosiaalityöntekijät. Perhekodissa työtä tulee jatkuvasti prosessoida ja arvioida oman työn vaikutuksia. Reflektoimalla ja tavoitteellisuu-
della saa aikaan edistyksiä lapsen kehityksessä. Perhekotityössä käytetään kotikasva-
tuksen keinoja, ylläpidetään terveellisiä elämäntapoja, vaaditaan hyvää käytöstä, hyviä
pöytätapoja, aikuisen kunnioitusta, asiallista kielenkäyttöä ja sovittujen sääntöjen
noudattamista. Yhteiskunnan asettamia rajoja noudatetaan, esimerkiksi päihteiden
käyttö ja elokuvien ikärajat. Perhekodissa sääntöjen tulee olla selkeitä ja perusteltuja,
sääntöjen rikkomisen seuraukset on myös hyvä olla kaikkien lasten tiedossa. Kasva-
tuksen keinona vahvistetaan hyvää ja korostetaan positiivisuutta, ja jätetään huonojen
asioiden jatkuva esille tuominen vähemmälle. (Raid-Ala 2012.)

Sijaishuollon muotona perhekodin edut ovat pysyvyys, työntekijät eivät vaihdu kuten
laitospaikoissa, ja lisäksi lapsi saa selkeän kiintymyksen kohteen, johon korjaavaa
kiintymyssuhteen hoitoa voidaan tehdä. Perhekodin kodinomaisuus edesauttaa lapsen
asettumista ja kotiutumista. Perhekodissa lapsi seuraa ja mallintaa jatkuvasti perheko-
din vanhempien suhdetta ja kodin hoitamista. Laitospaikassa lapsi ei näe tervettä van-
hemmuutta samalla tavalla. Lapsi ei näe vanhempien hellyydenosoituksia ja riitojen
ratkaisemista. Usein sijoitetut lapset tulevat rikkiäisistä perheistä, joissa vanhem-
muuden roolimalli on voinut jäädä hataraksi, tällöin oikeanlaisen vanhemmuuden mal-
lintaminen olisi tärkeää. (Ala 2012.)

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista ohjaa Ammatillista perhekotia sekä asettaa sa-
mankaltaisia ehtoja toiminnalle kuin APKL. Perhekodit ovat vastuussa toiminnan laa-
dusta, toimitilojen ja henkilöstön riittävydestä sekä heiltä veloitetaan omavalvonta-
suunnitelman laatimista. (Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 922/2011 5 § ja 6 §).
Perhekotia perustettaessa täytyy aluehallintovirastolta hakea siihen luvat (Laki yksi-
tyisistä sosiaalipalveluista 922/2011 8 §). Aluehallintovirasto valvoo perhekotien toi-
mintaa ja laatua. Valvira vaatii yksityisiltä sosiaalihuollon palveluntarjoajilta omaval-
vontasuunnitelman, jossa tarkentuu muun muassa yksikön asiakasmäärät ja profiilit
sekä selvitetään toiminnan puitteet. Omavalvontasuunnitelmassa tarkennetaan organi-
saation tiedot, arvot ja toimintaperiaatteet. Omavalvontasuunnitelman tarkoitus on
valvoa laatua. (Valvira 2012.)

Perhekotityö ei sovellu kaikille elämäntyylin ja jatkuvan työn vuoksi. Perhekotityö vaatii ympärivuorokautista sitoutumista, poikkeuksena sovitut lomapäivät ja pidemmät vapaat. Sen perustamista tulee harkita vakavasti ja pidemmän aikaa, sanotaan, että se on kutsumusammatti. Mikäli perhekotityöhön ryhtyy liian hataran ammattitaidon, epävakaan elämäntilanteen tai jonkin muun haastavan tekijän vallitessa, vaikuttaa se työssä jaksamiseen. Työhyvinvointi nousee esiin isona kokonaisuutena perhekotityöhön liittyen. APKL on erittäin kiinnostunut jäsenperhekotiensa työhyvinvoinnista, sillä se vaikuttaa sijaishuollon laatuun. Mikäli perhekotivanhemmat kokevat työhyvinvointinsa korkeaksi ja itsensä motivoituneiksi, on työ myös laadukasta ja pitkäjänteistä. (Ammatillisten Perhekotien Liitto Ry.)

5.1 Ammatillisten Perhekotien Liitto

Ammatillisten Perhekotien Liitto Ry toimii yhdistysmuotoisena palvelumuotona pääasiallisena tehtävänä lasten sijaishuollon laadun edistäminen. APKL on Lastensuojelun keskusliiton jäsenyhdistys ja se on perustettu 20 vuotta sitten. Siihen kuuluu jäsenenä 98 ammatillista perhekotia. (Ammatillisten Perhekotien Liitto Ry.) Jäsenperhekotien keski-ikä oli 10 vuotta vuonna 2010. Vanhimmat perhekodit on perustettu 20 vuotta sitten. (Liiton tilastoja 2011.) APKL:n tehtävänä on tukea jäseninä olevia perhekoteja, jotta ne pystyisivät tarjoamaan laadukasta sijaishuoltopalvelua. Lisäksi apua saa erilaisissa haastavissa tilanteissa ja se ajaa yksityisten sosiaalipalveluiden asioita.

APKL on tiiviissä yhteistyössä myös muun lastensuojeluun liittyvän kentän kanssa. Tiedon hankinta ja erilaiset tutkimukset lisäävät laatua, sekä prosessinomaisella ja pitkäaikaisella arvioinnilla saadaan aikaan jatkuvaa kehitystä palveluissa. Tavoitteena on, että jokainen jäsenperhekoti pyrkisi laadukkaaseen kasvatus- ja hoitotyöhön. APKL osallistuu aktiivisesti lainsäädännön kehittämiseen seuraamalla sitä, ja tekemällä tarvittaessa lakimuutosehdotuksia. Jäsenperhekodeille järjestetään ajoittain erilaisia koulutustilaisuuksia, jotka lisäävät ammatillisuutta ja osaamista. Näin varmistetaan ammattitaidon kehitys ja jatkuva ammatillinen kasvu. (Ammatillisten Perhekotien Liitto Ry.)

APKL:ssa perhekodit on jaettu laatupiireihin alueellisen jaon mukaisesti. Laatupiirejä on kahdeksan. Laatupiirit on luotu noin kymmenen vuotta sitten, kehittämään ja valvomaan sisäisesti perhekotien toimintaa ja laatua. Laatupiirit kokoontuvat tapaamaan

noin kerran kuukaudessa. Tapaamisissa kerrotaan perhekodin kuulumisia, ratkotaan yhdessä mahdollisia ongelmia tai haastavia tilanteita. Muilta perhekodeilta saa siis vertaistukea ja neuvoa, se on tiedon ja taidon jakamista parhaimmillaan. Laatupiirien kautta perhekodit verkostoituvat ja saavat hyvän tukiverkon yllättäviin tilanteisiin. Laatupiirin kautta voi esimerkiksi äkillisessä onnettomuustilanteessa saada toisen perhekotivanhemman sijaistamaan. (Raid-Ala 2012.)

APKL:lla on tietyt jäsenyyskriteerit, jotka tulee täyttyä ennen jäseneksi pääsyä. Perhekotivanhempien tulee olla sitoutuneita ja motivoituneita työhönsä. Heillä tulee olla riittävät toimitilat ja puitteet toiminnan rakentamiselle. Perhekoti voi olla enintään seitsemän paikkainen, alarajaa ei ole määritelty. Molempien vanhempien tulee asua perhekodissa ja työskennellä päätoimisesti siellä. Heidän tulee olla asianmukaisesti koulutettuja ja päteviä kasvatus- ja hoitotyöhön. Heillä tulee olla pätevyys joko sosiaalialan, terveydenhuollon, kasvatuksen tai opetusalan koulutuksesta. Perhekodin perustamiseen vaaditaan vähintään kolmen vuoden työkokemus lastensuojelun laitoshuollosta tai perhekotityöstä. (Ammatillisten Perhekotien Liitto Ry.) On hyvä, että pohjana on kokemusta lastensuojelun työkentästä, eikä pelkästään esimerkiksi varhaiskasvatuksen saralta, esimerkiksi päivähoidosta. Myös pelkästään terveydenhuollon tai opetusalan pätevydestä ei välttämättä ole riittävää apua perhekotityöhön. Koulutusvaatimuksien monipuolisuus mahdollistaa melko vaihtelevan ammattitaidon perhekotivanhemmilta ja siksi on hyvä, että kokemuspohja lastensuojelun kentältä vaaditaan.

Yhtenä jäsenyyskriteerinä on työnohjaus, perhekotivanhempien tulee käydä säännöllisesti työnohjauksessa (Ammatillisten Perhekotien Liitto Ry). Jäsenyyskriteerit eivät tosin määrittele, tuleeko työnohjauksessa käydä molempien yhdessä vai erikseen. Kiinnostavaa olisi tieto siitä, saisiko työnohjauksesta erilaista hyötyä, mikäli siellä käytäisiin sekä yhdessä, että myös erikseen. Perhekotivanhempien tulee kriteerien mukaan myös sitoutua laatutyöhön APKL:n sisällä sekä noudattaa moraalisesti ja eettisesti kestäviä aatteita. Ensisijaisesti tulee toimintaa rakentaa lapsen edun mukaiselta kannalta. Hoito- ja kasvatustyö tulee olla yksilöllistä ja lapsen kehitystä tukevaa. Kulakin perhekotilapsella tulee olla mahdollisuus ja oikeus saada omaa rauhaa ja vaalia yksityisyyttään. (Ammatillisten Perhekotien Liitto Ry.)

APKL:n kuulutaan usein sieltä saatavan tuen vuoksi. Jäsenenä voi osallistua laatupiiri-toimintaan, jonka kautta saa vertaistukea. Verkostoituminen eri puolilla Suomea ole-

vien perhekotien kanssa onnistuu tehokkaasti erilaisissa kokouksissa tai tapahtumissa. APKL järjestää myös erilaisia koulutuksia, joihin pääsee jäsenenä osalliseksi. Jäsenenä on mahdollista saada myös tiettyyn pisteeseen asti maksutonta lakineuvontaa. Koska APKL on osa Lastensuojelun Keskusliittoa, jäsenperhekodit voivat päästä vaikuttamaan lastensuojelun tulevaisuuteen. APKL on tehnyt lakiehdotuksia ja kannanottoja erilaisiin asioihin. Jäsenyyden kautta perhekodit saavat arvostusta sijoittavilta tahoilta ja jäsenyyttä voidaan pitää eräänlaisena laatumittarina. Jäsenperhekodin on pitänyt osoittaa toimintansa olevan hyville raameille rakennettua ja toimivaa. Tätä kautta perhekoti saa taustalleen hyvän imagon ja laatutyöskentelyn. (Raid-Ala 2012.)

6 TYÖHYVINVOINTI

Perhekotityössä vapaa-aika on vaikeammin määriteltävissä, jolloin työssä jaksamiseen täytyy konkreettisesti panostaa. Työstä palautumiseen täytyy osata itse löytää keinoja. Perhekotivanhemmat tekevät suurimmaksi osaksi korjaavaa työtä traumatisoituneiden lasten parissa. He sitoutuvat lapsen vuosikausiksi ja lapsen mukana kuvioon tulee myös hänen elämänsä verkosto eli perhe ja suku. Tämä muu painolasti tulee perhekotiin lapsen mukana ja siitä tulee osa myös perhekotivanhempien elämää. Tästä voi aiheutua kuormitusta perhekotivanhemmille ja siksi oman jaksamisen ennakoiminen on tärkeää. (Ala & Raid-Ala 2012.)

Perhekotivanhemman täytyy tunnistaa omat ääriviivansa ja suunnitella sekä toteuttaa lepoetkiä itselleen. Nimenomaan oman hyvinvoinnin suunnitelma on tärkeä elementti. Esimerkiksi suunnitelmia siitä, kuinka kauan perhekotitoimintaa tehdään ja milloin niitä omia lepoetkiä pidetään. Elämä perhekodissa voi olla kriisistä kriisiin kulkemista. Tällöin irtiotto voi olla vaikeaa lämmin sydämelliselle perhekotivanhemmalle, joka laittaa lapsen edun oman hyvinvointinsa edelle. Rakenteet ja esimerkiksi kalenteriin hyvissä ajoin merkityt lomamat antavat työlle raameja sekä ”pakottavat” irtiottoon, koska silloin lähteminen ei ole vain itsestä kiinni. (Ala 2012.)

Perhekotiin sijoitetuilla lapsilla on usein hylkäämisen kokemuksia ja turvattomuutta, jolloin he tarvitsevat ja vaativat paljon rakkautta ja huomiota. Perhekodissa heidän täytyy jakaa niitä muiden lasten kanssa ja se voi olla kuormittavaa sekä lapsille että etenkin perhekotivanhemmille. Perhekotivanhempien jatkuva kotona oleminen myös opettaa ja ylläpitää lasten tottumista siihen, että vanhemmat ovat jatkuvasti saatavilla.

Kun perhekotivanhemmat lähtevät lomalle, erossa olo voi olla lapsille kova pala. Lomalta palattuaan kotona saattaa odottaa myllerrys, kun lasten huomion tarve on entistä suurempi, mikä taas voi vaikuttaa kuormittavasti perhekotivanhempiin. (Raid-Ala 2012.)

Perhekotivanhempien työssä jaksamiseen vaikuttaa myös heidän heiveröinen yksityisyytensä. Heidän koko elämänsä, persoonansa sekä vanhemmuutensa ovat jatkuvasti arvostelun kohteena. Milloin tahansa voi esimerkiksi tulla tarkastaja ja toiminnan perhekodissa tulee olla läpinäkyvää. Lapset voivat vapaasti kertoa perhekotielämästä vanhemmilleen ja sosiaalityöntekijöille, jonka vuoksi perhekodin toiminnan tulee olla hyvin perusteltua. Jotkut perhekotivanhemmat omaavat omia paikkoja, esimerkiksi asunnon jossain muualla, johon he eivät vie perhekotiin sijoitettuja lapsia. Oman yksityisyyden hentoisuus voi ajoittain tuntua rankalta. Toisaalta voidaan myös ajatella, että mitä enemmän perhekotivanhemmat ovat perhekodissa kuin kotonaan, sitä helpompi sijoitettujen lasten on toimia samoin. (Ala & Raid-Ala 2012.)

Mäkisalo-Ropposen (2012) mukaan työn ilon kokemiseen tarvitaan työssä jaksamista. Työhönsä uupuneen ihmisen on hankala saada työstään iloa, kun taas työn imussa oleva kokee työnsä innostavaksi, inspiroivaksi sekä ylpeyden aiheeksi. Ihmisläheisessä työssä pelkkä oleminen ihmisten parissa, sekä työtovereiden että asiakkaiden, vaikuttaa puolin toisin joko myönteisesti tai kielteisesti. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 72–74.) Esimerkiksi perhekodissa, kun lapsi tulee koulusta ja alkaa innostuneesti kertoamaan päivän tapahtumista tai hyvästä koenumerosta, aikuisen reagoinnilla on suuri painoarvo siihen, kuinka mielellään lapsi jatkossa tulee avautumaan. Jos aikuisen ajatukset ovat tulevan yhteisen matkan organisoinnissa tai pian alkavassa palaverissa, riittävää huomionantoa ei ehkä saavuteta. Tämä taas vahingoittaa lapsen kokemusta tilanteesta. Mäkisalo-Ropposen (2011, 74) mukaan toisen iloa pystytään siis joko ylläpitämään tai sammuttamaan omalla hetkittäiselläkin läsnä- tai poissaolollaan.

Mäkisalo-Ropposen (2011) mukaan suurin vaikutus työn ilon kokemiseen on se, miten paljon ihminen arvostaa itseään. Ihmistä, joka ei arvosta itseään, on muidenkin mahdotonta arvostaa. Hyvä itsetunto on työn ilon tae: jos ei huomioi omia vahvuuksiaan, taitojaan, näkökulmiaan ja suoriutumiskykyään, työstä ja onnistumisista on äärettömän vaikeaa iloita. Mäkisalo-Ropponen (2011) suositteleeikin ihmisiä pysähtyä

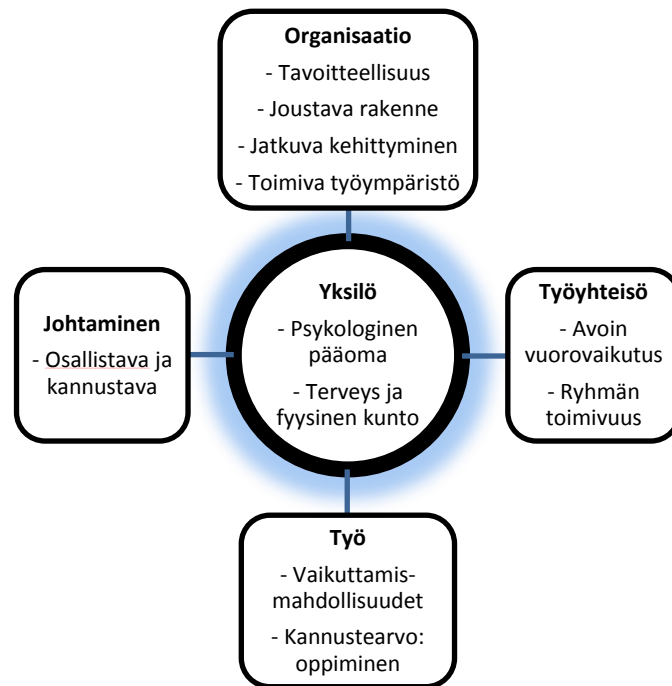
miettimään, kuinka monta minuuttia tai tuntia vuorokaudesta he nauttivat tekemistään asioista. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 73.)

Työhyvinvoinnin tukemiseen on luotu useita erilaisia malleja. Esimerkiksi *Työhyvinvoinnin portaat-malli*, joka on tehty hyödyntäen olemassa olevia työhyvinvointi- sekä TYKY-malleja ja yhdistäen niitä Maslowin tarvehierarkiaa apuna käyttäen. Työhyvinvoinnin portaat-malli koostuu viidestä portaasta, jotka sisältävät yksilön ja organisaation näkökulmasta työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä toimintamalleja. Mallin tavoitteena on porrastettuna kehittää niin yksilön, työyhteisön kuin organisaationkin työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus.)

Toinen esimerkki työhyvinvointimalleista on *Työkyky-talomalli*, joka rakentui työkykyyn vaikuttavien tekijöiden tutkimusten kautta. Työkykytalo koostuu neljästä kerroksesta: henkilökohtaisista voimavaroista itse työhön. Talon kerrokset rakentuvat terveydestä ja toimintakyvystä, ammatillisesta osaamisesta, arvoista sekä asenteista ja motivaatiosta. Ylimmässä kerroksessa on työ sisältöineen sekä työyhteisö, organisaatio ja johtaminen. Työkykytalon tavoite on jokaisen kerroksen kehittäminen ja yhteensovittaminen, jotta talo pysyy toimivana. Sekä työ että ihminen muuttuvat ajan kuluessa ja siksi yhteensovittamisen lisäksi työkykyä ylläpitävä toiminta on äärimmäisen tärkeää. (Työterveyslaitos 2012.)

6.1 Työn iloon vaikuttavat tekijät

Manka (2011) on tutkinut työn iloon vaikuttavia tekijöitä (kuvio 1). Näiksi tekijöiksi Manka on listannut ihmisen sekä työorganisaation sisällä työhyvinvointia edistävät tekijät, joita ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö sekä työ. (Manka 2011, 76.) Työn iloon vaikuttavien tekijöiden mallia on avattu tekijä kerrallaan, rinnastaen niitä samalla perhekotimaailmaan. Vaikka mallissa on eritelty osa-alueita, jotka vaikuttavat työn iloon, tulee silti muistaa säilyttää kokonaiskuva ja ajatus siitä, että eri tekijät vaikuttavat myös toisiinsa. Kun kaikki tekijät ovat kunnossa ja toimivia vaikuttaa se positiivisesti yksilön pääomaan, terveyteen ja fyysiseen kuntoon.



KUVIO 1. Työn iloon vaikuttavat tekijät (Manka 2011, 76).

6.1.1 Perhekoti organisaationa

Toimiva organisaatio on tavoitteellinen. Sillä on visio siitä, mihin se haluaa pyrkiä ja strateginen toimintasuunnitelma siitä, miten pyrkimyksissä onnistutaan. Organisaation jäsenten olisi tarpeellista osallistua tavoitteiden asettamiseen, koska mitä enemmän ihminen on mukana suunnittelussa, sitä motivoituneempi hän on saavuttamaan asetetut tavoitteet. Hyvinvoiva organisaatio omaa myös arvot, jotka ohjaavat toimintaa. (Manka 2011, 79; Manka 2006, 17.)

Perhekoti on organisaationa perhe- ja pienyritys, jossa on yleensä yksi tai kaksi työntekijää perhekotivanhempien lisäksi. Perhekodissa tavoitteellisuus näkyy esimerkiksi erilaisten projektien kautta. Projektit ovat pieniä tai suuria, esimerkiksi uuden kodinkoneen hankinta, remontti, loman suunnittelu tai lasten keittiövuorojen laatiminen. Tavoitteellisuus näkyy myös puolivuositaisissa lasten asiakassuunnitelmapalaverissa, joissa lapsen kuntoutumiselle asetetaan tavoitteet. Koulupalaverissa lapsen opinnoille asetetaan tavoitteet. Myös koko lapsen sijoitusprosessi on tavoitteellinen, jotta he kasvaisivat yhteiskuntakelpoisiksi, itsenäisiksi nuoriksi aikuisiksi. Tavoitetta voidaan myös pilkkoa pienempiin osiin, esimerkiksi pyykinpesun tai oman huoneen siivoamisen onnistumiseen. Perhekodissa asetetaan siis sekä lyhyen että pitkän tähtäimen tavoitteita, joita pyritään saavuttamaan. (Raid-Ala 2012.)

Perhekodin tavoitteellisuus voi olla välillä jopa kuormittavaakin. Kaikella toiminnolla on joku tavoite, johon pyritään. Jos päätetään pitää vaikka vapaa-päivä, siihenkin löytyy taustalta tavoite, miksi niin toimitaan. Kun pitää päivän tai parin mittaisen lepo hetken arjen keskellä, jaksaa taas paremmin hektisyyttä. Kuormittavaa voi olla se, että jokaiseen asiaan löytyy tai pitääkin löytyä joku perustelu, miksi näin toimitaan ja mitä tällä pyritään saavuttamaan. (Ala 2012.)

Kun työn rakenne on joustava, jokaisella organisaation jäsenellä on mahdollisuus käyttää omaa osaamistaan ja tehdä itsenäisiä päätöksiä. Myös moniammatillinen verkostotyö on hyödyllistä, koska se avartaa sekä antaa mahdollisuuden oppia uutta. Osallistuminen yhteisiin päätöksentekoihin taas tekee työstä merkityksellisempää. (Manka 2011, 84.) Perhekotivanhemmilla joustava rakenne näkyy lisäksi joustavuudessa pitää lomina sopivana ajankohtana lähes milloin vain, koska se on myös taloudellisesti mahdollista. Myös perhekodin työntekijän omia menoja kohtaan ollaan joustavia, jolloin joustavuudesta tulee molemminpuolista. Perhekodin joustavasta rakenteesta näyttöä antaa se, kun työntekijä saa vaikuttaa työvuorolistan laatimiseen. Perhekodissa tämä on tärkeää, koska työntekijät asuvat ja elävät perhekodilla perhekotivanhempien ollessa lomamatkoilla, jolloin työvuoro voi kestää yhtäjaksoisesti jopa viikon tai kauemmin. (Raid-Ala 2012.)

Organisaatiossa olennaista on myös organisaation henkilökunnan osaamisen kehittäminen (Manka 2011, 84). Ammatillisen perhekodin vanhemmilta sekä työntekijöiltä edellytetään jatkuvaa kouluttautumista. Perhekodin vanhempien tulisi säännöllisesti käydä työnohjauksessa ja esimerkiksi APKL järjestää perhekodin työntekijöille koulutuspäiviä. Perhekodin vanhempien ja työntekijöiden yhteisenä prosessina toimii myös perhekodin laatupiiri-työskentely. Lisäkoulutusta moni hakee myös esimerkiksi psykiatrisen hoidon erikoistutkinnosta tai DDP-koulutuksista.

Perhekodissa jatkuva kehittyminen näkyy myös omavalvontasuunnitelman täydentämisenä. AVI eli Aluehallintovirasto vaatii perhekodeilta omavalvontasuunnitelmaa, jota tulee vuosittain päivittää. Omavalvontasuunnitelman päivittäminen tarkasti edistää myös omaa työtä. Myös työyhteisössä pidettävät kehityskeskustelut ovat olennaisia organisaation kehittymisen kannalta. Kehityskeskusteluissa voidaan pilkkoa projekteja osiin ja nähdä, miten tavoitteet on saavutettu. Lasten kohdalta tavoitteiden saavuttamista nähdään kunnolla vasta pidemmällä aikavälillä vuosien kuluessa, mutta

pienempiin, fyysisiin, tavoitteisiin voidaan päästä lyhyemmällä aikavälillä. (Raid-Ala 2012.)

Myös työympäristön toimivuus vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin, sillä toimivuus ylläpitää työkykyä. Kun työympäristöön liittyvät asiat ovat kunnossa, muihin hyvinvoinnin osa-alueisiin on parempi keskittyä. (Manka 2011, 85.) Perhekodissa selkeästi rakennettu työympäristö on toimiva. Arjen pyörittämisessä olennaista on esimerkiksi, että keittiöstä löytyy tarvittavat välineet sekä tilaa ruuanlaittoon, pyykinpesu ratkaisut ovat toimivia ja autot ovat kunnossa ja niitä on riittävästi. Jotkut perhekodit tekevät yhteistyötä lähikauppansa kanssa. Perhekoti tilaa puhelimitse kaupalta tarvitsemansa elintarvikkeet, jotka kaupan henkilökunta toimittaa kotiovelle. Tämä helpottaa ja nopeuttaa suunnattomasti arkea, kun kaupassakäyntejä ei tarvitse mahtuttaa päiväohjelmaan. Kun perhekodin puitteet ovat kunnossa, se edistää siellä asuvan perheen hyvinvointia. (Ala & Raid-Ala 2012.)

6.1.2 Johtaminen perhekodissa

Johtamista voidaan lähestyä kahden näkökulman kautta. Asiajohtamisessa asetetaan tavoitteet, ohjataan, neuvotaan sekä annetaan suorituksista palautetta. Ihmisten johtamisessa taas kaikkia osapuolia kuunnellaan, kohdellaan oikeudenmukaisesti ja rakennetaan luottamussuhdetta. Molempien johtamisnäkökulmien on havaittu vaikuttavan työyhteisön jäsenten hyvinvointiin sekä suoriutumiseen. (Manka 2006, 18.)

Manka (2011) puhuu aidosta johtajuudesta, joka edistää myönteistä eettistä ilmapiiriä ja antaa psykologisia voimavaroja työyhteisön jäsenille. Aito esimies antaa rakentavaa palautetta, hyväksyy aloitteita sekä kertoo tunteistaan ja ajatuksistaan avoimesti. Tällainen johtaminen saa työyhteisön jäsenet luottamaan ja toimimaan aktiivisesti sekä myös ylittämään velvollisuutensa toimiakseen yhteisön hyväksi. Aidolla johtajuudella on todettu olevan positiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen sekä parempiin suorituksiin. (Manka 2011, 98–99.)

Perhekodissa tarvitaan myös tunneälykäästä johtamista. Kasvattajat toimivat roolimalleina lapsille, joten tunteiden näyttäminen ja niistä puhuminen ovat tärkeitä tekoja työyhteisön jäsenten keskuudessa. Mankan (2011) mukaan tunneäly on kehitettävissä oleva taito ja tunneälykkään johtamisen on tutkittu olevan menestyksenkäs toiminta-

muoto. Omiin ja muiden tunteisiin, äänensävyihin ja käyttäytymiseen reagoiminen sekä erotteleminen toisistaan luovat uutta tietoa, mitä voi hyödyntää oman toiminnan ja ajattelun tukena. Tunteiden näyttäminen on suotavaa, mutta ihmisen täytyy osata myös hallita tunteitaan. Onnistuneeseen vuorovaikutukseen päästäkseen tunteiden ilmaisu rakentavasti helpottaa myös työssä koettuja paineita. (Manka 2011, 101–102.) Lastensuojelutyössä pidetään ensiarvoisen tärkeänä, että ammattilaiset kykenevät puhumaan koetuista hankalista tilanteista tai mieltä askarruttavista asioista ja näin jakamaan tunteitaan keventääkseen tunnetaakkaansa sekä kohentaakseen omaa hyvinvointiaan.

Sydänmaanlakan (2006, 29) mukaan nykyiset johtamisteoriat tuovat esille, että kaikessa johtajuudessa perusta on itsensä johtamisessa. Raid-Alan (2012) mukaan sama pätee myös perhekodissa, jossa perhekotivanhemmat tekevät varsinaista työtä eli kasvattavat lapsia ja sen lisäksi toimivat sekä itsensä että toistensa johtajina. Työntekijälle he ovat esimiehiä, puolisolleen kollegoita ja itselleen sekä esimies että työntekijä. Perhekodissa johtajuus on sekä itseohjautuvaa itsensä johtamista että hienovaraista ja yhteistyöpainotteista, jossa pyritään tekemään etenkin isot päätökset aikuisten kesken yhdessä. Johtajuus on myös vastuunottamista ja vastuun jakamista. (Raid-Ala 2012.)

Sydänmaanlakka (2006) tuo ilmi, että itsensä johtamisessa tarvittava osaaminen on muutakin kuin tietoa ja taitoa, mitkä ovat toki tärkeitä. Asenne itsensä johtamisen osaamisessa on olennaista, koska siihen liittyy myös motivoituminen omien taitojen hyödyntämiseen. Motivointia helpottavat asian merkityksen ja tarkoituksen selventäminen itselleen, mikä helpottaa positiivisen asenteen ylläpitoa ja auttaa jaksamaan. Osaamista ovat myös kokemukset, koska joskus todellinen osaaminen vaatii kokemuspohjaa. Lisäksi tarvitaan kontakteja, jotka voivat toimia kannustajina, tukijoina ja esikuvina. Itsensä johtamisessa täytyy erotella tietäminen, ymmärtäminen ja soveltaminen. Todellinen osaaminen on sitä, että pystyy soveltamaan jotakin käytännössä. Kukaan ei silti toimi aina niin kuin tilanne vaatisi, vaikka tietää, miten tulisi toimia. Sisäistämällä edellä mainittuja osaamisen osa-alueita, tietämistä ja toimimista voidaan saada lähemmäksi toisiaan. (Sydänmaanlakka 2006, 86–87.)

Jos perhekodissa on ulkopuolinen työntekijä, johtajuudessa tulee olla sisäistä motivointia ja rakentavaa sekä suoraa palautteen antoa. Työntekijä tarvitsee sisäistä motivointia, mutta sen lisäksi myös ulkoisella motivoinnilla eli esimerkiksi palkalla ja

etuuksilla on merkitystä. Perhekotivanhemmilla johtajuuden ydintä on lisäksi puolison huomioiminen. Johtaminen on siis myös parisuhdejohtamista, jossa parisuhteen ja avioliiton tulee olla kunnossa. Jos perhekotivanhempien avioliitto ei voi hyvin, kärsii siitä niin johtajuus, työntekijä kuin lapsetkin. Perhekotivanhempien tulee johtaa yhdessä perhekotia, tehdä yhdessä päätöksiä ja kantaa vastuu yhdessä. Heidän täytyy pystyä nopeisiin, itsenäisiin päätöksentekoihin, mutta myös huomioida mikä tässä tilanteessa voisi olla puolison näkökulma asiasta. (Ala & Raid-Ala 2012.)

Perhekodin johtamisessa on myös olennaista, että vanhemmilla on samanlaiset kasvatuskäsitteet, joiden mukaan he tekevät työtään lasten kanssa. He näyttävät tasa-vertaisina, samoilla linjauksilla, lasten silmissä ja molemmat antavat täyden panoksensa lasten kasvatukseen. Perhekotiyrittäjyyteen kuuluu myös taloudellinen osuus, jonka tasapuolinen jakaminen voi olla haasteellisempaa kuin kasvatustyön. Olennaista on, että kumpikaan ei kokisi ottavansa liikaa tehtäviä hoitaakseen, vaan että tehtävät pystyttäisiin jakamaan tasapainoisesti. (Raid-Ala 2012.)

6.1.3 Hyvinvoivan työyhteisön edellytykset

Esimiehen tulisi huolehtia, että sosiaali- ja terveystalouden työyhteisöjen identiteetti koostuisi avoimesta vuorovaikutuksesta, yhteisöllisyydestä sekä yhdessä oppimisesta. Esimies ei kuitenkaan tähän yksin pysty, koska työyhteisö koostuu jokaisesta jäsenestä ja heidän panoksestaan. Identiteetin muodostumiseen vaikuttaa siis jokainen työyhteisön jäsen ja heillä kaikilla on oma käsityksensä työstä ja elämästä. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 98–99.) Perhekoti on työyhteisönä pieni, koska perhekotivanhempien lisäksi yritys ei välttämättä työllistä kuin yksi tai kaksi kodin ulkopuolista työntekijää. Joillakin perhekodeilla taas ei ole ketään ulkopuolista työntekijää. Tästä syystä esimerkiksi työyhteisön identiteettiin sekä ilmapiiriin kohdistuvat ongelmat ja erimielisyydet voivat näkyä yhteisössä nopeasti.

Jotta organisaatiossa pystyttäisiin kokemaan työn iloa, työyhteisön sisällä pitäisi esiintyä yhteenkuuluvuutta, tukea ja tunnustusta, itsenäistä työtettä, luottamusta toinen toisiinsa sekä reilua johtamista (Leiviskä 2011, 91). Tähän päästäkseen Mäkisalo-Ropponen (2011) korostaa keskusteltavan ilmapiirin tärkeyttä, koska jokainen ihminen toimii taustojaan vasten, eikä työyhteisössä ole yhtä ainuttakaan totuutta. Kaikkien osapuolten näkökulmat tulisi saada kuuluviin, jotta päästäisiin luomaan yhteinen käsitys.

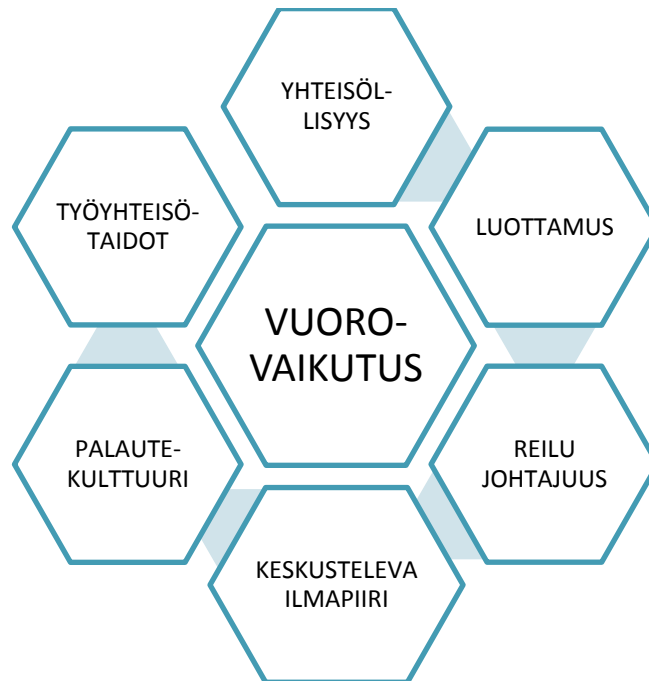
Onnistuneessa vuorovaikutuksessa osapuolet oppivat toisiltaan ja heidän ymmärryksensä avartuu. Työyhteisön keskustelukulttuurin toimivuus vaikuttaa osapuolten hyvinvointiin ja idylli tilanne olisikin se, että jokainen työyhteisön jäsen ymmärtäisi velvollisuudekseen ja oikeudekseen näkökulmiensa esiintuonnin. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 99–100.)

Leiviskä (2011) taas puhuu palautekulttuurista. Palautteen annon ei pidä olla arvostelua vaan oppimis- ja kehittymistilanne. Palautteen antajalle tärkeää on asian muotoilu, jotta puheesta olisi vastaanottajalle hyötyä niin kehittymisen kuin itsetunnon ja henkisen kasvun kohenemisen kautta. Palautteen anto on myös toisen osapuolen tukemista ja kannustamista. Toimivassa työyhteisössä työyhteisön jäsenten on helppo antaa palautetta myös esimiehelleen. Esimiesten ei ole aina helppoa sitä vastaanottaa ellei työyhteisön jäsenien välillä ole ehjä luottamussuhde. Kun esimies reagoi saatuun palautteeseen ja toimii korjaavasti, hänelle on luontevampaa antaa palautetta jatkossakin. Näin esimies on osoittanut arvostavansa muiden näkökulmia ja työyhteisön jäsenet ymmärtävät merkityksensä organisaatiossa. (Leiviskä 2011, 101, 103–104.)

Sosiaalinen pääoma on Mankan (2011) mukaan työyhteisön voimavara. Se muodostuu työyhteisön sisällä tapahtuvasta vuorovaikutuksesta sekä yhteisöllisyydestä. Sosiaalinen pääoma on parhaimmillaan hyvin voimakas: työyhteisö on luottamuksellinen, vastavuoroinen, verkostoitunut ja saavuttaa asetetut tavoitteensa. Jos työyhteisö suvaitsee erilaisuuden jäsenissään, se pystyy myös ehkäisemään sisällään tapahtuvaa kiusaamista, kateutta ja juoruilua, mitkä heikentäisivät osapuolten hyvinvointia. Sosiaalisen pääoman vähäisyydellä on myös tutkittu olevan yhteys terveyden heikkenemiseen. Tutkimuksissa on käynyt ilmi, että niukka sosiaalinen pääoma aiheutti suuremman riskin sairastua sydän- ja verisuonitauteihin, psykoosiin ja masennukseen. Tästä syystä pääomasta huolehtimisen tärkeys korostuu. (Manka 2011, 116.)

Sosiaalisen pääoman lisäksi tärkeää on kiinnittää huomiota myös työyhteisötaitoihin. Nämä arkiset taidot, kuten kuunteleminen, kiinnostuminen, tervehtiminen, ikävien ja iloisten asioiden puheeksi ottaminen, lupauten pitäminen, reiluus sekä toisten auttaminen pyynnöstä sekä pyytämättä, ovat ensiarvoisen tärkeitä hyvinvoinnin näkökulmasta. Nämä taidot kohentavat sekä yksittäisten henkilöiden hyvinvointia että koko organisaation toimivuutta. Näiden avulla yhteisö pystyy myös kasvattamaan sosiaalista pääomaansa. (Manka 2011, 122–123, 138.)

Kuvioon 2. on tiivistetty eri tekijöitä, jotka vaikuttavat työyhteisön hyvinvointiin. Kaikkien tekijöiden ilmeneminen on merkittävää, mutta vuorovaikutus on niistä keskeisin. Tämä johtuu siitä, että muiden jäsenten kanssa vuorovaikutuksessa oleminen on välttämätöntä työyhteisön toimivuuden kannalta.



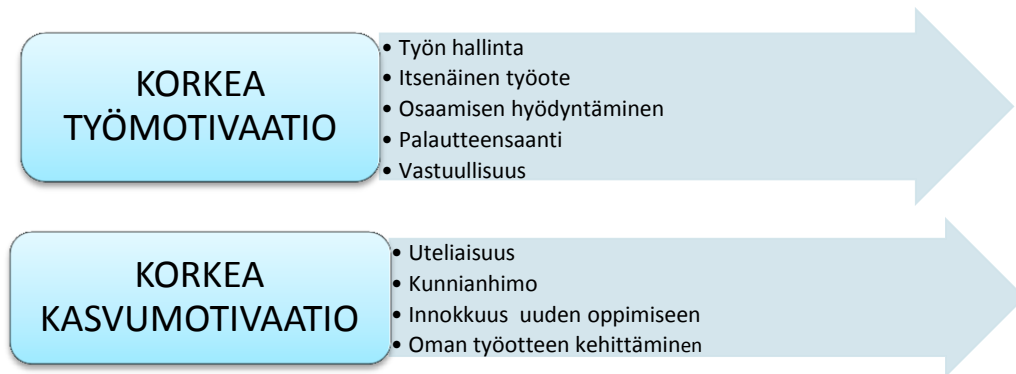
KUVIO 2. Työyhteisön toimivuutta edistävät tekijät. (Leiviskä 2011; Manka 2011; Mäkisalo-Ropponen 2011).

6.1.4 Vaikutusmahdollisuuksien merkitys työssä

Mitä enemmän ihminen pystyy työhönsä vaikuttamaan, sitä hyvinvoivampi hän on. Aikataulujen suunnitteluun osallistuminen, itsenäisyys sekä työn hallinta ovat merkittäviä tekijöitä työn tuntemisessa mielekkääksi. Myös oman osaamisen hyödyntäminen, työssä kehittyminen, luovuuden käyttö mahdollisuus, vastuullisuus sekä palautteen saanti vaikuttavat työmotivaatioon (kuvio 3). Sisältö on myös olennainen sekä se, kuinka merkityksellinen oma työpanos on kokonaisuuteen nähden. (Manka 2006, 188–189.)

Manka (2006) on tutkinut kasvumotivaatiota eli ihmisen halua kehittyä. Kun on uteli- as ja kunnianhimoinen, voi olla myös innokas oppimaan uutta ja näin kehittämään omaa työtötään ja yltämään mahdollisesti parempiin suorituksiin (kuvio 3). Korkean

kasvumotivaation omaava ihminen kokee työnsä sisällöllisesti merkittävämmäksi, tuntee hallitsevansa työtään sekä näkee monipuolisemmin työssään vaikuttamismahdollisuuksia. Kasvumotivaatiolla on siis vaikutus työn iloon. (Manka 2006, 197–198.)



KUVIO 3. Mikä merkitys motivaatiolla on työn iloon? (Manka 2006.)

Leiviskä (2011) toteaa työn välttämättömäksi toiminnoksi, josta sekä nautimme että iloitsemme, mutta jonka kautta saamme myös epäonnistumisen ja pettymyksen kokemuksia. Viime vuosina onkin paljon puhuttu stressistä, kiireestä ja jaksamisesta, mutta vähemmän itse työn ilosta. Jos työ ei anna tarpeeksi, ihminen ei ole hyvinvoiva. Työn ilon takeeksi työn pitäisikin kokea merkitykselliseksi, huomata oma arvonsa työyhteisössä sekä tuntee kokonaisuus mielekkäänä. (Leiviskä 2011, 115–117.)

6.1.5 Yksilön työn ilon kokemus

Ihmisen työn ilon kokeminen voidaan vahvasti liittää psykologiseen pääomaan eli vastaukseen kysymykseen ”Kuka olet nyt ja millaiseksi pystyt tulemaan?” (Manka 2011, 150). Leiviskän (2011) mukaan jokaisella tulisi olla käsitys omasta tarkoituksestaan. Ihmisillä on päämääriä, mitä tahtovat tehdä ja millaiseksi haluavat tulla ja näitä päämääriä ohjaa arvomaailma ja asian merkityksellisyys. Toimiessaan päämäärätietoisesti ihminen pystyy saavuttamaan työn, joka on hänen arvojensa mukainen unelma-ammatti, kutsumus. (Leiviskä 2011, 52.)

Psykologinen pääoma koostuu toiveikkuudesta, itseluottamuksesta sekä sitkeydestä ja optimismista. Toiveikkuudella tarkoitetaan sitä, että ihminen etsii ja löytää tarvittaessa vaihtoehdoisen tavan toimia, jotta saavuttaisi asettamansa tavoitteet. Toiveikas ihminen hallitsee itsenäisen työotteen, tekee aloitteita ja hakeutuu omaehtoiseen koulutuk-

siin tullakseen aina vain paremmaksi, ymmärtäväisemmäksi sekä kykeneväisemmäksi. Itseluottamus taas on ihmisen uskoa omiin kykyihinsä. Kun ihmisen itseluottamus on hyvä, hän rohkenee asettaa korkeampia tavoitteita eikä pelkää epäonnistumisia vaan ottaa niistä oppia. Itseluottamus kehittyy, kun uskaltaa ottaa riskin, suoriutuu hyvin ja etenkin, jos rohkenee pyytää ja saa suoriutumisestaan vielä palautetta. (Manka 2011, 150–152, 154–155.) Leiviskä (2011) taas korostaa nöyryyttä palautteen saannissa reflektoinnin rinnalla: kehujen lisäksi myös kehittämispaikoista tulisi puhua. Ihmisen ajatusmaailma muodostuu osittain itseluottamuksen avulla. Heikko itseluottamus johtaa epävarmuuteen ja oman suoriutumisen liialliseen pohtimiseen, kun taas hyvä itseluottamus edesauttaa luottavaisuutta pärjäämiseen, ajatusten selkiintymistä sekä rentoa otetta. (Leiviskä 2011, 54.)

Sitkeys on sitä, kun kaaduttuaan nousee aina uudelleen ja uudelleen ylös. Sitkeä ihminen ei lannistu helpolla ja häneltä löytyy joustavuutta (Manka 2011, 161). Leiviskän (2011) mukaan sitkeys myös edesauttaa työssä suoriutumista. Optimistinen ihminen taas luottaa omaan työpanokseensa, pyrkii kohti hyviä asioita ja odottaa niiden saavuttamista. Optimisti katsoo maailmaa myönteisten asioiden kautta ja ajattelee elämää luottavaisesti, mutta realistisesti, myös vastoinkäymisten aikana. Olennaisinta optimistisyyden saavuttamisessa on hyväksyä jo koetut ja tehdyt virheet sekä epäonnistumiset. (Leiviskä 2011, 57–58.)

Psykologinen pääoma näyttää koostuvan ominaisuuksista, mitkä jokaisen kasvattajan voisi olla hyödyllistä omata. Toiveikkuutta siihen, että lapsesta/nuoresta pystytään kasvattamaan sekä onnellinen että vastuuntuntoinen aikuinen. Luottamusta, jotta usko omiin kykyihin, tietoihin ja taitoihin kasvattajana riittäisi. Sitkeyttä aloittaa alusta silloin, kun tuntuu, ettei mikään onnistu. Sekä optimistisuutta koko kasvatusprosessin ajaksi, jotta koskaan ei luovutettaisi.

Psykologinen pääoma ei kuitenkaan yksin riitä. Kasvattajan terveydentila vaikuttaa myös työkykyyn. Hirvensalon ym. (2011) mukaan työssä jaksamista edistää elämäntavat. Terveellinen ruokavalio, liikunta ja päihteettömyys tuovat energiaa ja voivat helpottaa stressistä aiheutuneita fyysisiä ja psyykkisiä oireita. Tutkimusten mukaan säännöllisesti liikuntaa harrastavat naiset ja miehet eivät kärsineet stressin oireista niin paljon kuin he, jotka eivät harrasta liikuntaa. Liikuntaa harrastavat myös kokivat työn-

sä sopivan haasteelliseksi ja tunsivat hallitsevansa sitä paremmin. (Hirvensalo ym. 2011, 69, 71–72.)

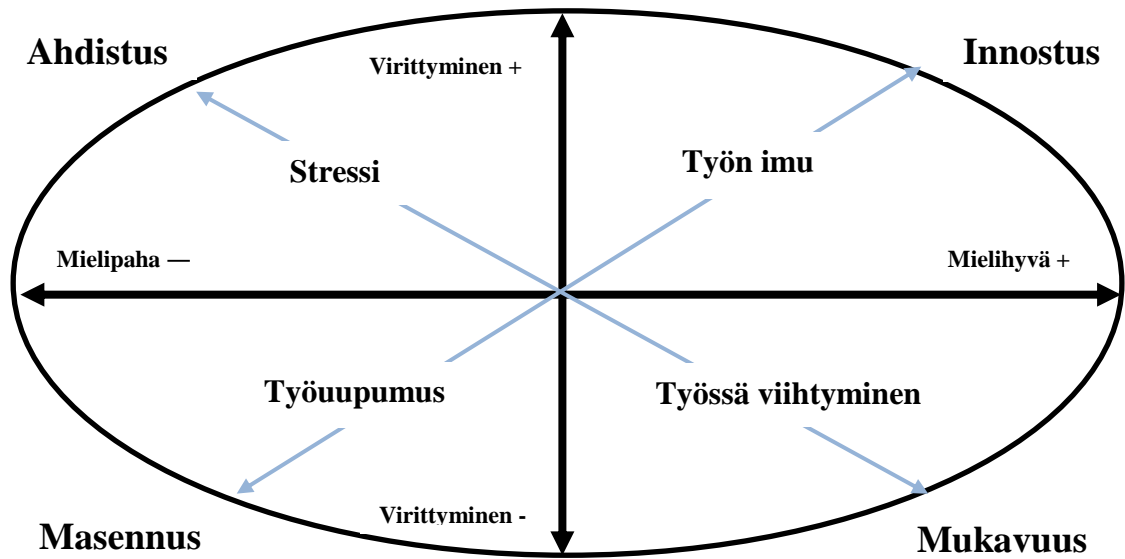
Myös unen laatu on merkittävä hyvinvoinnin tekijä. Härmän ym. (2011) mukaan unen laatuun voivat vaikuttaa monet erilaiset tekijät. Esimerkiksi pitkäaikainen huolestuneisuus pitää kehon aktiivisena, mikä pahimmillaan estää nukahtamisen tai vaikuttaa unen laadun huononemiseen ja herkemmin heräämiseen kesken unien. Uniongelmiin voi auttaa liikunta, sillä se edesauttaa unen keston pitenemistä ja nopeuttaa nukahtamisvaihetta. Liikunnan on todettu myös ehkäisevän päiväaikaista väsymystä, mikä vaikuttaa kohentavasti työssä suoriutumiseen. Yksinomaan liikuntakaan ei riitä, ruokavalio myös vaikuttaa hyvinvoinnin ja terveyden välityksellä unen laatuun. Runsas ruokailu ja kahvin juominen vaikeuttavat nukahtamista ja univaje taas voi saada ihmisen harrastamaan mielihyväsyömistä, kun hormonaalinen säätely sekä syömisen tunnesäätelyt muuttuvat. (Härmä ym. 2011, 85–87.)

Perheissä tehdään töitä traumatisoituneiden lasten kanssa ja se voi luoda työlle ja omalle hyvinvoinnille haasteita. Poijulan (1999) mukaan traumatisoituneiden lasten kasvatus vaatii kasvattajilta edellytyksiä tunnistaa itsestään traumaattisen stressin vaikutuksia. Jotta näitä vaikutuksia voisi oikein tunnistaa, kasvattajalla täytyy olla koulutusta traumaperäisistä stressioireista niin yksilö- kuin yhteisötasolla. Sijaistraumatisoitumisesta voi aiheutua esimerkiksi kielteisiä stressivaikutuksia ihmisen persoonallisuuteen. Sijaistraumatisoitumisen purku ja hoito keskittyvät realistisiin työmääriin, työyhteisön tukeen sekä työnohjaukseen. Työkavereiden kanssa käytävien keskustelujen tueksi työnohjaus on erinomainen lisä. Työnohjauksessa sijaistraumatisoitumista voidaan purkaa ja oppia hallitsemaan sitä. Lisäksi siellä voi löytää uusia selviytymiskeinoja työhönsä sekä oppimaan työstään. (Poijula 1999, 200–201.)

6.2 Henkilökohtaisen hyvinvoinnin malli

Manka (2011) puhuu henkilökohtaisen hyvinvoinnin mallista (kuviokuva 4), jossa työ on jaoteltu neljään näkökulmaan: työn imu, työssä viihtyminen, työuupumus ja stressi. Mallissa on mielihyvä- ja virittäytyneisyysakselit, mutta mielihyväakselilla on suurempi painoarvo kuin virittäytyneisyysakselilla. Mielihyvä-mielipaha-akseli korostaa sitä, kuinka tyytyväinen ihminen on työssään. Vähäinen virittyminen sekä mielihyväkokemukset voivat aiheuttaa masentuneisuutta sekä työuupumusta, kun taas suuri vi-

rittäytyneisyys sekä mielihyvän tunne mahdollistavat innostuneisuuden ja työn imun saavuttamisen. (Manka 2011, 142.)



KUVIO 4. Henkilökohtaisen hyvinvoinnin malli (Manka 2011, 142).

Hakanen (2009) korostaa työn imun olevan sekä myönteistä virittäytyneisyyttä että työstä saatua innostuneisuutta. Hakanen (2009) puhuu myös työhyvinvoinnin moniulotteisuudesta, josta tehtyä kuviota Manka (2011) mukaileekin henkilökohtaisen hyvinvoinnin mallissaan (kuviokuva 4). Sekä Hakanen että Manka liittävät työn imun kokeamiseen asenne- ja tunneulottuvuudet, jotka henkilökohtaisen hyvinvoinnin mallistakin tulevat ilmi. (Hakanen 2009, 8; Manka 2011, 142.)

Perhekotityössä asenteella sekä tunteilla on suurta merkitystä. Esimerkiksi Hughesin (2011) julkisuuteen tuoma PACE-asenne on koettu erittäin toimivaksi vanhemman, kasvattajan, käytössä. PACE-asenne koostuu leikkisyydestä, hyväksynnästä, uteliaisuudesta ja empatiasta. Kasvattajan käyttämä PACE-asenne näyttäytyy äänensävyinä sekä ydintunteena ja siihen vaikuttavat kasvattajan elämä ja asenne. Kasvattaja pystyy omalla asenteellaan osoittamaan lapselle ilon, ehdottoman rakkauden häntä kohtaan sekä avoimen ja lämpimän suhtautumisensa. Erityisesti turvallisen kiintymyssuhteen luomisessa tällainen asenne on välttämätön. PACE-asenne soveltuu kaikkeen kasvatukseen. Sen käyttövaikutuksina on nähty esimerkiksi sääntöjen ja ongelmanratkaisujen väheneminen sekä tarpeettomuus pakottaa lasta tottelemaan. Vanhemman ja lapsen väliseen suhteeseen kurinpidosta voi tulla PACE-asenteen käytön myötä luonnollinen osa, ja sitä ei enää koeta suhteen vahingoittajaksi. (Hughes 2011, 87–89.)

6.2.1 Työn imu

Työn imu on hetkellinen tila, jonka voi kokea työn teon aikana. Tällöin aika kuluu kuin itsestään ja työn tekeminen tuntuu mielekkäältä. Työn imu koostuu tarmokkuudesta, omistautumisesta sekä uppoutumisesta työlle. Työn imussa ihminen on motivoitunut ja pystyy mahdollisesti myös siirtämään omaa innostuneisuuttaan työyhteisön muihin jäseniin. (Manka 2011, 139, 143) Perhekodissa työn imu liittyy koko elämänsenteeeseen. Arjessa sitä ei välttämättä koeta päivittäin, mutta viikkotasolla niitä voi esiintyä. Niiden tiedostaminen voi olla haasteellista, koska perhekotielämässä mennään tunteissa ääri laidasta ääri laitaan. Työn imun hetkessä olo tuottaa onnistumisen kokemuksen, mutta samalla perhekotivanhempi tiedostaa, että kohta mennään taas toiseen ääripäähän. (Raid-Ala 2012.)

Perhekotivanhemmat kokevat työn imua esimerkiksi kehityskeskusteluissa, työnohjauksessa, lasten palaverissa – niissä tilanteissa kun he pääsevät yhdessä puhumaan tekemästään työstä. Kun on saavuttanut tavoitteita ja tekee niistä yhteenvedon, voi innostua siitä, miten paljon tuloksia on saatu aikaan. Vaikeiden tilanteiden ja asioiden äärellä tärkeää on päästä purkamaan niitä työyhteisössä. Kun asia on saatu puretuksi ja aletaan pohtia, miten tästä eteenpäin toimitaan esimerkiksi jonkun lapsen kohdalla, työn imua syntyy siinä hetkessä, kun asiaa läpikäydään ja uusia toimenpiteitä, ratkaisuja, kehitellään. (Ala & Raid-Ala 2012.)

Perhekodissa työn imua voidaan kokea myös silloin, kun vastassa on haastava tilanne, kuten esimerkiksi hankala palaveri tai lapsi jää kiinni valehtelusta. Työn imua voi tuntea myös muutosten ja kriisien keskellä. Lähinnä ratkaisu siitä, millä tavalla asioita lähestytään, voi näissä tilanteissa tuottaa työn imua. Etenkin, jos on ehtinyt mielessään kehittämään valmiita vuorosanoja, itse keskustelu tilanne voi siinä hetkessä viedä mennessään. Työn imua tuottavat myös onnistumisen kokemukset lasten kanssa. Esimerkiksi kun suhde lapseen lähenee ja kehittyy, jonka myötä lapsen kanssa pystytään käymään dialogisia keskusteluja, joissa lapsikin on täysin mukana. Myös PACE-asenteen käyttö on tuonut työn imun kokemuksia, kuten pienten asioiden painotus ja lapsen reagoiminen siihen, lapsen kohtaaminen avoimena kirjana sekä empaattisuuden näyttäminen. Kun lapselta pyytää anteeksi eikä koe menettävänsä kasvojaan tai aikuisen auktoriteettia, myös se voi tuottaa työn imua. (Ala & Raid-Ala 2012.)

Lisäksi työn imua perhekodissa voi tuoda yhteisten suunnitelmien tekeminen ja toteuttaminen, esimerkiksi lomamatkan suunnittelu ja itse lomalle lähtö kymmenhenkisenä perheenä. Viisihenkiselle ydinperheelle lomailu voi joskus tuottaa hankaluuksia, mutta silloin kun näin suurella kokoonpanolla toimitaan mallikkaasti, voi itse kukin olla ylpeä perheestään. Työn imua voi kokea myös silloin, kun perheellä on joku yhteinen juttu meneillään, kuten jääkiekon tai jalkapallon MM-kisat. Pelien aikaan tehdään oma kotistudio ja koko perhekodin väki on yhdessä jännittämässä lopputulosta. Yhteisestä jutusta tulee pitkäkestoinen ja säännöllinen, joka toimii perheen yhdistävänä tekijänä. Työn imua ei välttämättä tunne siinä hetkessä vaan ehkä jälkeinpäin, kun muistelee sitä ilmapiiriä, kuinka kaikki eläytyivät ja elivät siinä hetkessä. (Ala 2012.)

Työn imuun uppoutumista kuvaillaan myös flow-tilana. Csikszentmihalyin (2005) mukaan flow-tilaan sisältyy muun muassa onnellisuus, ilo ja luovuus – positiivisia inhimillisiä kokemuksia. Csikszentmihalyin mukaan ihmiset ovat onnellisimmillaan vasta sitten, kun osaavat kontrolloida sisäisiä kokemuksiaan eli ovat oppineet vastaamaan elämänsä laadusta. Kun ihminen ylittää itsensä, omat kykynsä, ja saa nostettua itsensä aiempaa korkeammalle tasolle, puhutaan optimaalisesta kokemuksesta. Elämän parhaaksi hetkeksikin kutsuttu kokemus saattaa syntyä vasta silloin, kun ihminen on ponnistellut ääri rajoillaan, saavuttanut työssään uusia tuloksia. Joskus onnellisuuden tunne kokemuksesta voi syntyä vasta jälkeinpäin, sillä itse tilanteen jälkeen ihminen voi olla niin uupunut, ettei hän osaa vielä iloita saavutuksestaan. Tällaiset optimaaliset kokemukset vahvistavat elämänhallinnan tunnetta, mikä taas vie lähemmäksi onnellisuuden saavuttamista. Oli työ luonteeltaan millaista tahansa, tarpeeksi korkealla olevat haasteet ja edellytettävät taidot tekevät ihmisestä aktiivisemmän sekä onnellisemmän. Tämä taas edistää työhön keskittymistä. (Csikszentmihalyi 2005, 11, 16–19, 230.)

Hakasen (2004) mukaan työn imusta ei voi puhua flow-tilana. Hakanen näkee flow'n enemmänkin hetkellisenä huippukokemuksena ja työn imun taas flow:ta pysyvämpänä tilana, uppoutumisena työhön, joka ei ole sidoksissa johonkin tiettyyn hetkeen, asiaan, yksilöön tai käytökseen. Ihminen ei myöskään voi olla liikaa työn imussa, koska tällöin kyse on jostain muusta. Työn imussa ihminen nauttii tekemästään työstä, kun taas työholismilla on selvä yhteys työuupumukseen. (Hakaniemi 2004, 229–230.)

Työn voimavarat vaikuttavat työn imun kautta työpaikkaan ja työhön paneutumiseen. Tätä Hakanen (2004) kutsuu motivaatiopoluksi. Työtehtävien merkittävyydellä, kokonaisuudella, itsenäisyydellä, työssä vaadittavilla taidoilla sekä saadulla palautteella on merkitystä siihen, kuinka ihminen suoriutuu työstään sekä miten sitoutunut ja tyytyväinen hän on työhönsä. Voimavarojen on mahdollista parantaa sisäistä motivaatiota eli työssä kehittymistä, oppimista sekä yksilön henkistä kasvua. Voimavaroja antava työympäristö pystyy myös lisäämään ulkoista motivaatiota, mikä vaikuttaa osaamiseen sekä työhön syventymiseen. Kun ulkoinen ja sisäinen motivaatio ovat vahvat, työt hoidetaan oletettavasti hyvin ja tavoitteet saavutetaan. Tällöin myös työn imun on mahdollista kasvaa. Työn imun lisääntyminen taas edesauttaa henkilöä pysymään nykyisessä työssään, koska työn tuomat voimavarat ovat vahvistaneet sekä sisäistä että ulkoista motivaatiota. (Hakanen 2004, 257–258.)

Kun ihminen kokee työn imua, töihin lähteminen tuntuu hyvältä. Hän tuntee myös ammattiylpeyttä ja selviää koettelemuksista sinnikkäämmin. Työn imussa olevaa voisi kuvailla ahkeraksi ja toimeliaaksi, paljon itsestään antavaksi. Tällainen ihminen on valmis toimimaan myös epävirallisesti kollegoidensa ja työpaikkansa tähden. Työn imun vaikutus voi olla hyvinkin laaja-alainen. Antoisalla työllä on todettu olevan myönteinen vaikutus työpaikan ulkopuoliseen elämään ja myös puolison ja perheen tuella on huomattu olevan yhteys työn imuun. (Hakanen 2009, 9, 14.)

6.2.2 Työviihtyvyys

Työssä viihtyminen on olennainen osa työssä jaksamista sekä motivoitumista. Työviihtyvyys toimii osana työn imun syntymistä, joten nämä kaksi käsitettä sisältävät samoja teemoja.

Ihminen tarvitsee työssään tilaisuuden oppia, kehittyä ja kohdata haasteita, jotta voi kokea olevansa tarpeellinen osa työyhteisöä sekä saa myös tärkeitä ammatillisia voimavaroja tulevaisuutta varten. Työssään viihtyvä ja siitä mielihyvää saava palautuu työn mukana tulevista rasituksista helpommin ja näin ollen pystyy oppimaan työstään enemmän sekä kehittämään omaa työskentelyään. Tällöin hän näkee myös työnsä tuloksen ja saa positiivisia kokemuksia tekemästään työstä. (Manka 2011, 144.) Hakanen (2004) mukaan työn voimavarat ovat niitä piirteitä, jotka vähentävät työn negatiiv-

visia vaatimuksia ja vaikutuksia sekä virittävät ihmisen kohti työtavoitteiden saavuttamista ja henkilökohtaista kasvua (Hakanen 2004, 255).

Ihminen haluaa mahdollisuuden toimia itsenäisesti ja vastuullisesti sekä kokea oma työnsä ominaiseksi itselleen. Työn mielekkyyteen vaikuttaa se, miten kokee asemansa. Ojala & Ojala (1990) kysyvätkin: Onko työ ja sen mukana tulevat tehtävät juuri minulle oikeat? Voinko kehittyä työssäni? Arvostetaanko panostani? Jos työstä ei saa palautetta, ammatillinen itsetunto ei pääse kehittymään. Tärkeää on myös tietää työn tavoitteet sekä työympäristön muutokset. Ihmisen täytyy voida vaikuttaa ympärillään tapahtuviin muutoksiin ja olla selvillä sekä yhteisistä että yksilöllisistä päämääristä, voidakseen sitoutua työhönsä kokonaisvaltaisesti. (Ojala & Ojala 1990, 57–59.)

Mankan (2011) mukaan työssä viihtymiseen vaikuttavat työn monipuolisuus ja sen mukana tulevat haasteet, mahdollisuudet vaikuttaa työyhteisössä, mahdollisuudet osallistua erilaisiin työtehtäviin ja -tilanteisiin, toimiva tiedonkulku, hyvä suhde esimieheen sekä työtoverien keskeinen yhteisöllisyys ja luottamus. Kun nämä vaatimukset toteutuvat ja viihtyvyys työyhteisössä on hyvä, ihminen kokee henkilökohtaisella tasolla voivansa toimia aloitetehtävistä, innokkaasti ja sitoutuneesti. Tällöin toiminta kokonaisuudessaan muuttuu laadukkaaksi, joustavaksi ja tehokkaaksi. (Manka 2011, 33–36.)

6.2.3 Stressi

Työn aiheuttama stressi on hyvin laaja käsite sisältäen sekä positiivista sekä negatiivista stressiä. Positiivinen stressi on arkikielen ilmaisu, joka tarkoittaa tilaa, jossa ihminen nostaa suoritustasoaan, haastaa itseään ja pitää omaa vireystilaansa yllä. Tällöin työssä on haastetta ja vaatimuksia, jotka kehittävät, mutta eivät ole suorituskykyyn nähden ylivoimaisia. Täysin stressitön elämä voi olla negatiivinen asia yksilön kannalta, koska silloin hänen ei tarvitse venyä eikä vaatia itseltään enemmän, jolloin kehittymistä ei tapahdu. (Keltikangas-Järvinen 2008, 177.) Nissisen (2012) mukaan positiivinen stressi voi tuoda esiin tyydyttäviä kokemuksia työstä, koska silloin tuntee saavuttaneensa asettamansa tavoitteet, vaikka sen mukana voikin tulla väsymyksen tunteita (Nissinen 2012, 26). Jos ihminen ei ammatillisesti stimuloida eli hän ei saa työskennellä tilanteissa, joissa hänen kykyjään testataan, voi seurauksena olla turhautuminen ja työhön kyllästyminen. Jotta työmotivaatio pysyy yllä, täytyy tuntee olevansa

kyvykäs, hallitsevansa työnsä myös kiireessä ja paineessa sekä tuntee mahdollisuutensa vaikuttaa omaan tekemiseensä sekä tietyissä määrin ympäristöönsä. (Nissinen 2008, 26–27).

Niin sanottu normaali stressitila, joka työn mukana tulee, on lyhytkestoinen, joka saattaa kestää esimerkiksi tietyn työtilanteen ajan tai vaikka muutaman viikon kestävän projektin ajan. Työtehtäviä saattaa olla enemmän lyhyen ajan sisällä ja ne kuormittavat, mutta kuitenkin stressitila ei kestä pitkiä ajanjaksoja. Tällöin työstressi voidaan kokea kohtuulliseksi ja jopa energisoivaksi. Tämän tyyppisestä stressitilasta, jota voidaan kutsua myös työpaineeksi, selviää helpommin. Työpainetta voi lievittää kunnon yöunilla, ottamalla irtiottoja ja lomailemalla. (Nissinen 2012, 26.)

Negatiivinen stressi, kuluttava stressi, kuormittava stressi, psyykkinen sekä fyysinen stressi, olotilalle on monta kuvaavaa nimeä ja oiretta. Stressitila on ristiriitatilanne toimintakyvyn ja ympäristön vaatimusten välillä. Tällöin yksilö kokee, että hän ei selviä annetuista tehtävistä ja haasteita sekä kokee häneltä vaadittavan liikojia. (Keltikangas-Järvinen 2008, 169–170.) Nissisen (2012) mukaan negatiivinen stressi syntyy, kun ihminen tuntee oman stressinsietokykynsä ylittyvän useaan kertaan tai yhtäjaksoisesti (Nissinen 2012, 26).

Stressi on henkilökohtainen kokemus, johon vaikuttavat omat kokemuksensa ammatillisuudesta, kyvyistä ja paineensiedosta. Työtilanteisiin voi liittyä esimerkiksi pelkoa, kiirettä ja riittämättömyyttä, joiden lisäksi henkilöllä voi olla henkilökohtaisessa elämässään vaikeaa, mikä hankaloittaa selviytymistä tilanteesta kuin tilanteesta. Stressi on siis monien asioiden summa, mutta se voi olla myös seurausta omasta asenteesta. Kaikille ei ole vielä syntynyt ammatillista kapasiteettia selvitä kaikista työtehtävistä ja toiset eivät persoonallisuudeltaan ole paineen alla suorittajia. Jotkut ihmiset taas omalla asenteellaan ylläpitävät stressitilaa ajatellessaan, että mikään suoritus ei ole riittävän hyvä. Tämän tyyppiset henkilöt kokevat olevansa riittämättömiä jokaiseen työtehtävään ja heidän tulisi olla parempia ammatillisesti kaikenlaisissa työtilanteissa. Tällainen ajattelutapa ja omien kykyjensä aliarviointi aiheuttaa jatkuvaa stressiä, koska milloinkaan ei voi kokea onnistuneensa. (Keltikangas-Järvinen 2008, 169–170.)

Eli ihmisen täytyy havaita, että hänen kykyjensä ja ympäristön vaatimusten välillä on epäsuhtaisuutta, vaikka hän haluaakin haasteisiin vastata, jotta stressitila voi syntyä.

Stressiä kuitenkin voi syntyä myös tilanteissa, joissa antaa itsestään kaikkensa, mutta saavutetut tulokset eivät vastaa annettua panosta. Tällöin epäonnistuminen johtuu yksilöstä riippumattomista, ulkopuolisista syistä. Ihminen on saattanut esimerkiksi panostaa tolkkuttoman paljon projektiin ja ottanut kaiken ammatillisuudestaan ja persoonastaan irti sekä tehnyt ylityötunteja projektin edistämiseksi ja sitten koko projekti kaatuu ulkopuolisen rahoittajan vetäytymiseen pois toiminnasta. Tällöin ihminen on tehnyt paljon enemmän töitä kuin mitä lopulta saavutti ja kokee näin menetyksen, jolloin stressitila syntyy. (Keltikangas-Järvinen 2008, 171–172.)

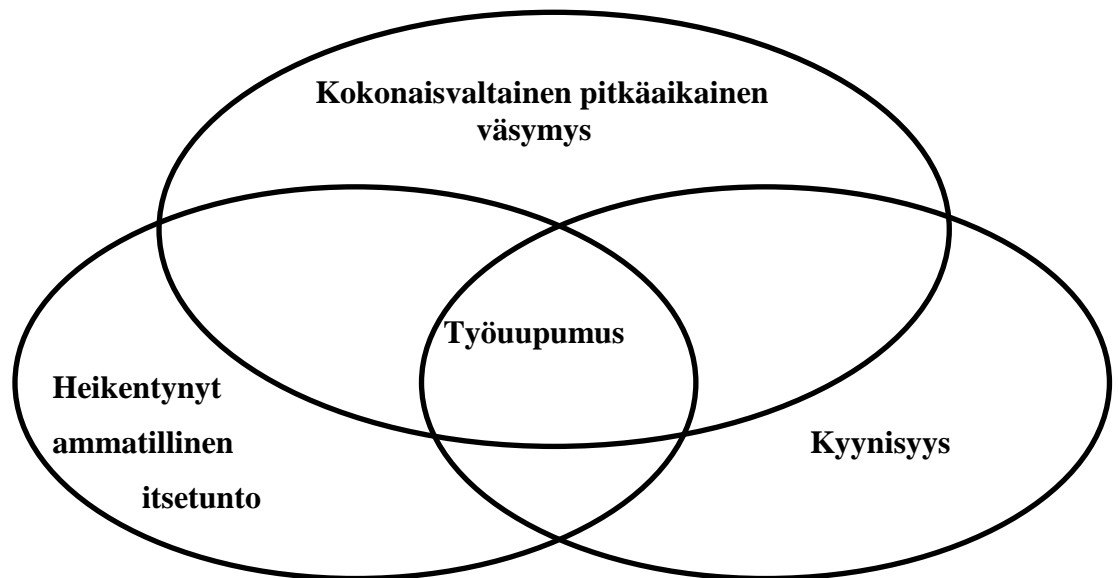
On myös kolmas tapa määritellä stressin syntyminen eli tavoitteen voimakkuuden ja viritystilän ristiriidalla. Viritystilalla tarkoitetaan sekä emotionaalista että fysiologista reagointia, joka on voimakkuudeltaan yksilöllistä. Täysin normaalissa tilanteessa vaatimusten voimakkuus ja viritystila vastaavat toisiaan, kuten esimerkiksi lehteä lukiessa viritystila on matalalla, mutta valmistautuessaan vetämään luentoa viritystila nousee heti. Tehtävän vaativuudesta riippuen viritystila nousee korkeammalle, jolloin tehtävästä suoriudutaan paremmin. Jos vaatimusten voimakkuus ja viritystila eivät vastaa toisiaan, syntyy stressiä. Esimerkiksi liian korkea tunteiden viritystila tuo jännitystä, joka voi pilata luennon vetämisen tai liian korkea fysiologinen viritystila voi pilata urheilijan suorituksen. Jos viritystila on liian matala, se on usein merkki stressin muuttumisesta uupumiseksi ja loppuun palamiseksi. Tällöin viritystilaa tulisi nostaa korkeammalle, mutta yksilöllä ei ole enää kykyjä ja mahdollisuuksia siihen. (Keltikangas-Järvinen 2008, 172–174.)

Stressiin liittyy sekä negatiivisia tunteita että fysiologisia reaktioita. Voimakkaita tunteita voivat olla esimerkiksi ahdistus, viha, vihamielinen suhtautuminen asioihin ja pelko sekä yleinen epämiellyttävä olo. Stressaantuneella henkilöllä on yleensä paha olla, on voimaton olo ja pelko kohdistuu usein tulevaisuuteen. Tämän tyyppiset hyvin voimakkaat tunteet ovat tärkeä tunnusmerkki stressin havaitsemiseen. (Keltikangas-Järvinen 2008, 175.) Merikallion (2000) mukaan ensimmäiset merkit stressistä ilmenee ärtymyksenä, joka voi muuttua jopa raivoksi. Pienet, mitättömät asiat, jotka normaalisti osaisi ottaa rennosti ja huoletta, muuttuvatkin tavattoman ärsyttäväiksi asioiksi. (Merikallio 2000, 9-10.) Stressi voi ilmetä myös puhtaasti ruumiillisina reaktioina tai rinnakkain tunteiden kanssa. Ruumiilliset muutokset johtavat sairastumiseen stressin seurauksena. (Keltikangas-Järvinen 2008, 176).

Stressistä selviytyminen ei ole helppoa ja se vaatii aikaa. Stressistä ei välttämättä pääse eroon edes sairausloman tai useammankaan avulla, jos siihen ei hae lisäksi apua. Pelkkä lepo ei riitä jatkuvan stressin poistamiseksi. Jokaisella yksilöllä on omat keinoensa selviytyä tilanteista, toiset aktiivisesti ja toiset passiivisesti. Ne riippuvat tilanteesta ja sen vaativuudesta sekä yksilön persoonasta. (Keltikangas-Järvinen 2008, 181–182.) Merikallion (2000) mukaan kaikki eivät ulkopuolista apua tarvitse. Kuitenkin stressin purkamiseen ja sen kokonaisvaltaisten syiden selvittämiseen on hyvä hankkia ammatillista apua, jos on sitä valmis vastaanottamaan (Merikallio 2000, 101).

6.2.4 Työuupumus

Työuupumus on seurausta työstressistä, jolloin tilanne on jatkunut hyvin pitkään. Uupumus on tila, joka syntyy henkilön altistuessa pitkien ajanjaksojen ajan henkisesti ja emotionaalisesti vaativille tilanteille. Kuitenkaan kaikki uupumus ei johdu pelkästään työstä, vaan myös tähän liittyy henkilökohtaiset elämän vaikeudet ja haasteet. Tavallinen työväsytys on luonnollista ja siitä selviää hyvillä yöunilla ja rentoutumisella, kun taas työuupumus on pitkällisen kehityksen synnyttämää masennusta. (Koivisto 2001, 147–148.) Työuupumuksen tunnistamisen tekee vaikeaksi sen hidas ja salakavala eteneminen.



KUVIO 5. Kolmitahoinen työuupumus (Kalimo ja Toppinen 1997).

Nissinen (2008) kuvailee työuupumista kolmitahoisena prosessina (kuvio 5), jolle ominaista on pitkään kestänyt kokonaisvaltainen väsymys, kynninen asennoituminen

työhön sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Uupuminen on asteittain voimistuva prosessi, joka muuttaa innostuneen ja työlleen omistautuneen henkilön väsyneeksi ja kyyniseksi. Alun positiiviset haasteet muuttuvat ylitsepääsemättömiksi esteiksi ja henkilö alkaa epäillä omia kykyjään sekä ammatillisuuttaan. Väsymys on jatkuvaa ja kaikki tuntuu ylivoimaiselta. Tällöin alkaa syntyä riittämättömyyden tunne ja työ saa negatiivisia sävyjä, vaikka siinä ei mitään kielteistä olisikaan. Ihminen muuttuu itseään vähätteleväksi ja hän ei kokonaisuudessaan ole riittävä mihinkään. Kun työ muuttuu tällä tavalla epämiellyttäväksi ja merkityksettömäksi, alkaa turhautuminen ja virheet lisääntyä paineiden myötä. Näiden pettymysten myötä ihminen muuttuu kyyniseksi, jolloin asenne voi olla jopa kylmä asiakkaita kohtaan ja työnilo katoaa kokonaan. (Nissinen 2008, 27–30.)

Työuupumus ei johdu pelkästään työn vaativuudesta tai henkilökohtaisesta elämästä. Myös työympäristöllä on suuri merkitys jaksamiseen. Jos työyhteisössä on ongelmia henkilösuhteissa, syntyy kuppikuntia ja osaksi työtä voi muodostua kilpailu ja kateus työtovereiden kesken. Johtaminen voi olla myös tekijä, jos se on vähättelevää ja jos kannustus ei kuulu motivointitekniikoihin. Yksinäisyys ja kommunikointiongelmat yhteisössä voivat olla kuluttavampia kuin vaativimmat asiakastilanteet. Huono työyhteisö ja ilmapiiri voi luoda kohtuuttomia paineita työtehtävien suorittamiseen, mitä ei normaalisti olisi. (Nissinen 2008, 28–29.)

Koivisto (2001) taas kuvailee työuupumusta seurauksena työtehtävien jatkuvista muutoksista, työnjaon ja vastuualueiden epäselvyyksistä, ihmissuhteiden avoimuuden ja luottamuksen puuttumisesta, yksilöstä riippumattomasta vastuualueiden kasvusta, työn rajojen laajenemisesta ja epätietoisuudesta sekä epävarmoista taloudellisista olosuhteista, joiden takia joudutaan elämään epävarmuudessa ja pelossa ilman mahdollisuutta ennakoida tulevaa. Työuupumusriski on suuri, koska työtä tehdään epärealististen tavoitteiden pohjalta. Aikarajoitukset eivät täsmää työnmäärään, tavoitteet eivät ole selkeät tai ne ovat muuten vaikeasti saavutettavia. (Koivisto 2001, 156–157.)

Koiviston (2001) mukaan yksilöllisiä oireita ovat muun muassa voimakas vastuuntunto, ylitunnollisuus, työkeskeisyys, omien tarpeiden unohtaminen ja itsearvostus on suoraan riippuvainen työssä suoriutumisesta. Tällöin työ ylittää yksilön voimavarat. Osasyynä oirehtimiseen tällä tavoin on työn rajojen hämärtyminen ja työn muuttuminen elämän itsetarkoitukseksi. Uran luominen on yhä tärkeämpää ja työ voidaan kokea

elämän tehtävänä. Näin työn ja vapaa-ajan raja häviää ja uupuminen saa jalansijaa. (Koivisto 2001, 154–155.)

Työuupumuksesta selviytyminen vie paljon aikaa, koska myös sen kehittyminen on vuosien prosessi. Kuitenkin uupumuksen kestolla on merkitystä siihen, kuinka kauan toipuminen kestää. Työuupumus vaikuttaa yksilöön fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti ja kaikkia näitä alueita tulee hoitaa, jotta toipuminen on kokonaisvaltaista ja kestävä. Auttavia tahoja ovat työnohjaus, terveydenhuolto ja jokaisen omaa olemusta virkistävät toimet. Työuupumusta voi hallita ja ennaltaehkäistä työaikana työnohjauksella, koulutuksilla, kehittämispäivillä, virkistystoiminnalla sekä työntehtävien sisällön ja määrän kuormittavuuden hallinnalla. (Nissinen 2008, 184–185.) Koivisto (2001, 157–159) painottaa työn ilon sekä avoimen ja kannustavan työyhteisön merkitystä työuupumisen purkamisessa, tietyn ilon palauttamista takaisin työpaikalle ja ihmissuhteisiin.

7 PARISUHTEEN HYVINVOINTI

Tämän opinnäytetyön keskeinen aihealue on perhekotivanhempien parisuhteen hyvinvointi sekä miten se vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa. Alan ja Raid-Alan (2012) mielestä perhekotia ei voi olla ilman perhekotivanhempien toimivaa parisuhdetta. Lapsia sijoittavat kunnat hakevat perhekodeilta normaalia mallia lapsille, joka on myös perhehoidon tavoite. Perhekotivanhemmille puolison tuki antaa myös valtavasti voimavaroja ja auttaa jaksamaan arjessa, kun puoliso ymmärtää omat ajatukset ja hänen kanssaan voi jakaa niin ilot kuin surutkin. (Ala & Raid-Ala 2012.)

Jos perhekotivanhempien oma parisuhde ei ole kunnossa, sijoitettujen lasten auttaminenkin voi olla vaikeampaa. Lapset elävät heidän kanssaan samaa arkea vuorokauden ympäri ja hoitamattomat parisuhdeongelmat heijastuvat myös perhe-elämään. Lisäksi perhekotivanhemmilta edellytetään hyvää parisuhdetta, jotta ammatillisessa perheko-dissa tehtävä perhehoito olisi laadukasta ja arki eheyttävää. (Raid-Ala 2012.)

Matinlompola (2007) tuo esille lastenpsykiatriassa ja perheneuvonnassa käytetyn sanonnan ”Aikuisten suhde on lapsen koti”. Vanhempien mielialoja etenkin alle kouluikäiset lapset voivat uskoa säätelevänsä. Kun vanhempien parisuhteessa on ongelmia ja lapsi näkee heissä surullisuutta tai ärtyneisyyttä, lapsi saattaa uskoa, että aikuisen

käytös johtuu hänestä. Vanhempien hyväntuulisuus ja iloisuus taas kehittää muun muassa lapsen myönteistä itsetuntoa sekä osallisuutta. Tunnemittareina lapset ovat siis erittäin herkkiä ja tämä herkkyys näkyy vielä murrosiässäkin. (Matinlompola 2007, 110.)

Jos vain yksi perhekotivanhempi tarjoaa lapselle kiintymyssuhdetta, hän ei saattaisi yksin kestää sitä painolastia, mitä kiintymyssuhteen rakentaminen aiheuttaa. Hyvinvoiva parisuhde mahdollistaa puolison rinnalla kulkemisen, mikä taas auttaa lasta rakentamaan kiintymyssuhdetta molempiin perhekotivanhempiin. Kun vanhempi alkaa kiintymyssuhteeksi lapselle, lapsen turvattomuus siirtyy vanhempaan. Jos vanhempi itse ei voi turvautua puolisoonsa, hän voi pienenkin vastoinkäymisen jälkeen uupua kokonaan. Monet perhekotivanhemmat, yleensä äidit, ottavat harteilleen koko perhekodin painolastin. Nämä ”hyvät äidit” voivat kuitenkin uupua ajan myötä, jolloin perhekoti voi tulla lopettamispäätöksen äärelle. (Raid-Ala 2012.)

Alan (2012) mukaan perhekotivanhempien parisuhteen kunnossapito on tärkeää myös sen vuoksi, että he pystyvät kokemaan onnellisuutta tässä hetkessä ja paikassa jatkuvasti, jolloin onnellisuutta ei tarvitse etsiä muualta. Jos taas parisuhteessa on selvittämättömiä ongelmia, onnellisuutta todennäköisesti etsittäisiin perhekodin ulkopuolelta. Tällöin tilanne voisi muuttua niin, että perhekoti olisi vain työpaikka ja onnellisuus löytyisi sitten jostain aivan muualta, elämä olisi jonkinlaista kaksoiselämää. (Ala 2012.)

7.1 Suhdetarveparit – odotukset puolisoa kohtaan

Tässä luvussa nostetaan esille suhdetarvepareja, sillä parisuhteen laatuun ja hyvinvointiin vaikuttavat sekä vaimon että miehen odotukset, tarpeet, toisiaan kohtaan. Ranssi-Matikaisen (2010) mukaan suhdetarveparien avulla yhteys ja ymmärrys omaa puolisoa kohtaan voivat syventyä. Jatkuvasti täytyy pitää mielessä, että parisuhde on aina ihmiselle erityinen suhde, joka poikkeaa muista ihmissuhteista. Keneltäkään muulta merkittävältä ihmiseltä ei vaadi tai odota sellaisia asioita, mitä omalta puolisolta odottaa. Nämä odotukset, tarpeet, ovat toki oikeutettuja ja ne kuuluvat ihmisyyteen. Odotusten tulee kuitenkin olla realistisia, ei edes omalta puolisolta voi mitä tahansa vaatia. (Ranssi-Matikainen 2010, 220.)

Ranssi-Matikaisen (2010) mukaan suhdetarveparit voivat järjestäytyä eri tavalla kunkin ihmisen kohdalla. Suhdetarveparit ovat yleistyksiä, jotka muodostuivat tutkimuksen perusteella ja siksi kaikki eivät koe niitä itselleen tärkeimmiksi ja voisivat vaihtaa jonkun tarpeen toiseen sopivampaan. Aviopari täydentää parhaimmillaan toisen heikkouksia ja hyödyntää molempien vahvuuksia. Yleensä itselle tärkeitä tarpeita yrittää täyttää puolisosakin. Suhdetarveparit ovat hyvin riippuvaisia keskenään. Kaikkien tarpeiden tulisi siis edes osittain täytyä, koska poisjäänti voi heijastua vahingoittavasti muihin tarpeisiin. (Ranssi-Matikainen 2010, 219.)

Vaimon suhdetarpeiden tärkeysjärjestyksen ensimmäisenä on perheelleen omistautunut mies. Naiset pitävät tärkeänä, että myös mies osallistuu kasvatukseen ja nauttii lasten kanssa viettämästä ajasta. Miehen tärkein suhdetarve taas on arvostava vaimo, joka kehuu ääneen puolisoaan ja on avoimesti ylpeä miehestä. Toiseksi tärkein tarve naisella on miehen kyky keskustella. Naiselle keskusteleminen on päämäärä sinänsä, kun taas miehelle se on keino saavuttaa päämäärä. Miehen tulisi siis opetella puhumaan naisen kanssa tekemisistään ja tapahtuneista asioista. Ristiriita voi nimittäin syntyä, jos puolisoitten tarpeet eivät kohta. Miehen toinen odotus vaimolta on yhteinen tekeminen tai harrastus. Mies tarvitsee naisen innoittajakseen ja yhdessä tekemällä he lähentyvät toisiaan. (Ranssi-Matikainen 2010, 223–225, 227, 229.)

Kolmas suhdetarve naiselle on miehen rehellisyys ja vilpittömyys. Mies saattaa suojella vaimoaan kertomalla kierrellen vastauksen tai valkoisia valheita, mutta nainen haluaa oikeasti tietää miehen menneisyydestä, nykyisyydestä sekä tulevaisuudesta juuri sellaisena kuin se oikeasti on ollut tai on tällä hetkellä. Mies taas odottaa, että vaimo on sekä hyväksyvä että etenkin läsnä. Vaimo pystyy parhaimmillaan luomaan kotiin rakkaudellisen ilmapiirin ja kun vaimo viihtyy, myös mies on onnellinen. Molempien omat menot eivät myös ole riski suhteelle, jos yhteistä läsnä olevaa aikaa on riittävästi. (Ranssi-Matikainen 2010, 230–231.)

Neljänneksi tärkein tarve naiselle on toimeentulon vastuualueiden määrittely. Molemmat osapuolet ovat tietoisesti yhdessä sopineet taloudenhoidosta. Pankkitili voi olla joko oma tai yhteinen, mutta perheen taloudellisesta tilanteesta molempien on hyvä olla perillä. On tutkittu, että raha on yksi suurimmista ristiriidan aiheuttajista perheissä. Siksi taloudenhoidon selkeä määrittely on tärkeää nostaa esille. Mies taas odottaa, että kodinhoidon vastuualueet on määritelty tasapuolisesti, koska koti toimii

hänen rauhansatamana. Vastuualueiden tasapuolinen määrittely on olennaista, jotta toisen osapuolen harteille ei kaadu liikaa työmäärää. Tasapainon avulla kodista tulee molemmille levollinen paikka, missä pystyy rauhoittumaan. (Ranssi-Matikainen 2010, 232–234.)

Tärkeysjärjestyksen viimeisenä kohtana naisella on kiintymyksen, hellyyden sekä seksuaalisen täyttymyksen täydentyminen. Itsensä rakkaaksi kokeminen sekä fyysisen kosketuksen että hyväksyvän ilmapiirin kautta luo turvallisuuden tunnetta suhteessa. Naiselle hellyys on elintärkeää sekä päämäärä sinänsä, ilman erotiikkaakin. Hellyys toimii usein myös kipinäksi seksuaaliseen täyttymykseen. Miehen tarvejärjestys koostuu taas seksuaalisesta täyttymyksestä, hellyydestä ja kiintymyksestä. Miehelle seksi on tärkeä asia koko elämän ajan, mutta hän ei kuitenkaan elä sen voimalla. Hellyyden ja seksuaalisen täyttymyksen merkitykset ovat molemmille olennaisia, mutta niiden tarpeet vaihtelevat. Seksuaalisuus elää suhteessa muutoksessa ja sen voimakkuus osapuolilla voi vaihdella, myös nainen voi olla seksuaalisesti aktiivisempi. Toisen tarpeisiin reagoiminen ja niiden huomioiminen käytännössä parantavat parisuhdetta myös tällä osa-alueella. (Ranssi-Matikainen 2010, 235–238.) Erityisesti tämän suhdetarpeen toteuttaminen perhekodissa voi olla haastavaa. Suurta lapsiperhearkea eläessä seksille täytyy löytää aikaa kiireen keskeltä ja se ei ole aina helppoa. Myös hellyyden osoittamisessa puolisoa kohtaan tulisi löytää tasapaino. Hellyyttä ei voi näyttää liikaa, mutta sijoitetut lapset tarvitsevat terveen ja toimivan parisuhteen mallia.

7.2 Kuinka kestävä kiintymys säilytetään parisuhteessa?

Tilastokeskuksen (2012) mukaan vuonna 2011 avioeroja myönnettiin lähes 13500. Määrä oli 150 avioeroa pienempi kuin aikaisempina vuonna. Vuosi 2011 siis katkaisi vuodesta 2007 alkaneen avioerojen lievän nousun. Erotus on kuitenkin niin pieni, että avioeronneisuuden voidaan todeta olevan yhä samalla tasolla. (Tilastokeskus 2012.) Mitä vuosittaisten avioerojen korkea lukumäärä kertoo suomalaisten avioliittojen hyvinvoinnista? Varmaan ainakin sen, että nämä pariskunnat eivät ole voineet hyvin parisuhteessaan. Herää kysymys miksi eivät. Onko heillä ollut motivaatiota, voimavaroja tai mahdollisuutta hoitaa parisuhdettaan?

Wahlbergin (1999) mukaan avioeroon päätyminen ei ole mikään ihme, jos erilaisissa perheissä kasvaneet osapuolet eivät ole tutustuneet tarpeeksi hyvin toisiinsa, puolison

arvoihin ja asenteisiin. Romanttisen vaiheen jälkeen puolison vieraat puolet alkavat hahmottua. Ja jos avioliitossa tai lastenkasvatuksessa otetaan käyttöön vain toisen osapuolen arvo- ja asennemaailma, toinen osapuoli voi alkaa tuntea tyytymättömyyttä parisuhteessa. Puolisoa ei voi ”kasvattaa” mieleiseksi vaan perhe-elämässä vaaditaan joustoa, ymmärrystä sekä hyväksyntää, jotta molemmat huomioivat toistensa näkemykset. (Wahlberg 1999, 37–38.)

Pukkala (2007) ehdottaa, että jo avioitumista harkitsevien pariskuntien olisi hyvä saada tietoa avioliitoista ja – eroista kokemuksista omaavilta. Avioliiton seurauksista sekä vanhemmuudesta keskusteleminen antaa realistista kuvaa siitä, mitä tuleman pitää. Ongelmien kasvamista voitaisiin näin ennaltaehkäistä sekä rohkaisemalla hakea ja vastaanottaa apua, heti kun sitä kokee tarvitsevansa. (Pukkala 2007, 25–26.)

Parisuhteen kestävyys vaikuttaa Pukkalan (2007) mukaan sekä suhteen nautittavuus että sitoutumisen laatu. On myös tutkittu, että äidin tyytyväisyyden vaikuttaa isän osallistuminen lasten kasvatukseen eli lapsen ja isän välisen tunnesiteen vahvuus. Äidin kannustus sekä arvostus edistävät siteen vahventumista ja se luo pysyvyyttä myös parisuhteelle. (Pukkala 2007, 22–23.) Perhekodissa parisuhteen pysyvyyden tunteen luulisi olevan vahva, sillä monet perhekoti-isät osallistuvat paljon kasvatus-työhön. Tämä taas edistää perhekotiäitien tyytyväisyyttä parisuhteeseen, kun mies on konkreettisesti perheelle omistautunut. Perhekoti-isän tyytyväisyyttä parisuhteessa lisää taas se, että hän saa vaimoltaan jatkuvasti positiivista palautetta.

Fisher (2010) tuo esiin erään tutkimuksen, jonka mukaan yli kaksikymmentä vuotta naimisissa olleet pariskunnat olivat rakastuneempia kuin viisi vuotta naimisissa olleet parit. Nämä ihmiset olivat onnistuneet säilyttämään rakastumisen tunteen koko elämänsä ajan. Kestävän kiintymyksen tunteen vaalimiseen on yksinkertaisia, mutta tärkeitä tekoja. Kunnioita puolisoasi, kuuntele aktiivisesti, anna yksityisyyttä ja arvostusta, huolehdi ulkonäöstäsi, kerro mitä tarvitset, tehkää kompromisseja ja riidelkää rakentavasti. Parisuhdetta ei voi pitää itsestäänselvyytenä. Sitä pitää jatkuvasti rakentaa - luovuttamatta. (Fisher 2010, 262–263.)

Jotta parisuhteesta voisi saada energiaa, sitä täytyy siis kehittää. Parisuhteessa tarvitaan ponnisteluja ja kehitystäkään ei tapahdu ilman niitä. Ihmiselle voi jäädä lapsuuden suhteesta vanhempiin tunne, kuinka he osasivat automaattisesti tyydyttää tarpeeni.

Nämä odotukset, voivat siirtyä parisuhteessa puolisoa kohtaan. (Kiianmaa 2008, 39–40.) Parisuhteen kehittäminen ei aina tarkoita parisuhdekursseja tai -terapiaa. Suhdetta on mahdollista kehittää täysin omin voimin, kunhan sille varataan aikaa. Näiden kehittämiskeskustelujen kautta molemmat osapuolet pääsevät ilmaisemaan tuntemuksensa. Mitä suhteelta toivoo? Millaiseksi haluaisi suhteen kehittyvän? Näin sekä suhteelle että itselle rakentuu tavoitteita, joita pyritään saavuttamaan. Puolisoiden on myös olennaista ratkaista, mitä he yksilöinä voivat tehdä parisuhteensa hyväksi. (Kiianmaa 2008, 40, 42.)

Parisuhteen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää osoittaa rakkautta puolisolalle. Se ei ole itsestäänselvyys, koska me kaikki tarvitsemme tiedon ja tunteen siitä, että minut hyväksytään ja minua rakastetaan. Sekä Marshall (2008) että Nicky & Sila Lee (2012) puhuvat rakkauden kielestä ja viidestä toimivasta tavasta osoittaa rakkautta puolisolalle. Nicky & Sila Lee (2012) vertaavat rakkauden kieltä äidinkieleen: jokaisella on oma rakkauden kieli, jonka avulla ymmärtää rakkauden. Avioliiton voi antaa edetä omalla painollaan tai sitten siihen voi panostaa tehden siitä mahtavaa aikaa elämästä, nauttien kumppanista, tutkien häntä ja näin pystyen viestittämään hänelle, miten suurenmoinen ihminen hän onkaan. (Nicky & Sila Lee 2012, 83, 89.) Marshallin (2008) mukaan samaa rakkauden kieltä puhumalla voidaan välttyä monilta ongelmilta parisuhteessa. Rakkauden kieliä on kuitenkin useita ja haasteeksi muodostuvat se, puhuvatko puoliset samoja kieliä. Yhteinen laatu aika, huomaavaiset teot, fyysinen hellyys, lahjojen antaminen sekä kauniit sanat ovat vain joitakin niistä kielen keinoista osoittaa rakkautta puolisolalle. (Marshall 2008, 103–108.)

Kun arki on yhteistä, yhteisen laatuajan merkitys voi hämärtyä. Tärkeintä ei ole itse tekeminen vaan juuri se hetki yhdessä. Huomaavainen teko taas on joku erityinen teko, jonka haluaa tehdä puolisolalle ja tietää hänen arvostavan sitä. Tekona se voi olla hyvin pieni, mutta sen tunnelataus saattaa olla sitäkin suurempi. (Marshall 2008, 105–106.) Perhekodissa laatuajan merkityksen ymmärtäminen sekä hyödyntäminen nousevat tärkeiksi asioiksi. Hektinen arki ei välttämättä mahdollista irtiottoja tai lomaa tarpeen vaatiessa, joten arkeen voi sisällyttää esimerkiksi juuri pieniä tekoja ja hetkiä yhdessä.

Fyysisen hellyyden antamisen tärkeys korostuu siinä, että jo ihmisen perustarpeisiin kuuluu saada rakkautta kosketuksen avulla. Hipaisu ohimennen päivän aikana, kipei-

den hartioiden hieronta, käsivarren kietominen hartioille tai suukko aamutuimaan ovat pieniä, mutta välttämättömiä hellyyden osoituksia. Joskus myös nämä pienet teot osoittavat rakkautta paljon merkityksellisemmin kuin sanat. Lahjojen antaminen taas ymmärretään useissa kulttuureissa rakkauden ja välittämisen eleeksi. Lahjoilla on vahva arvo emotionaalisesti ja osa arvostaa niiden saamista enemmän kuin toiset. Jotkut voivat myös kyseenalaistaa tärkeytensä nimenomaan lahjojen saannin kautta, kun taas toisille lahjoista on muodostunut vain ele muistamisesta juhlapäivinä. (Nicky & Sila Lee 2012, 101–104.)

Kauniita sanoja on useita ja niiden sanomisessa myös kehon kieleemme vaikuttaa siihen, kuinka ne vastaanotetaan. Kohteliaisuuksien avulla voi osoittaa, mitä ihailee ja mistä iloitsee puoliossa. Joskus ajatellaan, että kyllä puoliso sanomattakin tietää, kuinka paljon häntä rakastan ja arvostan. Avioliitossa puolisoa täytyy kuitenkin helliä teoin ja sanoin sekä muistaa myös osoittaa kiitosta siinä sivussa. Arjessa puoliset tekevät toisilleen sekä hyvin pieniä että vaivannäköä ja huolenpitoa sisältäviä tekoja, ja ne todellakin ansaitsevat kiitosta. Myös puolison rohkaisu sekä innostaminen ovat tärkeitä kauniiden sanojen elementtejä. Kaikki ovat joskus epävarmoja omasta kyvykkyydestään ja voiko paremmalle tuntua, kun juuri se oma puoliso vakuuttaa luottavansa minun suoriutuvan mistä vain. (Nicky & Sila Lee 2012, 91–93.)

8 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia ammatillisten perhekotien työhyvinvointia. Tuloksista pyritään saamaan tietoa tekijöistä, jotka lisäävät työuupumusta ja stressiä perhekotiympäristössä. Tavoitteena on korostaa positiivisia voimavaroja, huomata keinoja ennaltaehkäistä työssä uupumista ja stressiä sekä lisätä työn imua ja viihtyvyyttä.

Opinnäytetyön pääkysymys on:

- Millaiseksi perhekotivanhemmat kokevat oman tämän hetkisen työhyvinvointinsa?

Tarkentavia alakysymyksiä ovat:

- Mistä työhyvinvointi koostuu?
- Koetaanko työssä työn imua ja viihtyvyyttä?

- Mitkä tekijät aiheuttavat työuupumusta ja/tai stressiä?
- Millainen on perhekotivanhempien parisuhteen laatu ja kuinka he hoitavat sitä?

9 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista ja kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Teemahaastatteluilla saatiin kerättyä laadullista aineistoa ja lomakekyselyllä määrällistä. Molempien menetelmien käytön vuoksi oli mahdollista saada monipuolinen aineisto, sillä tärkeää oli ensin perehtyä tarkasti siihen mitä perhekotityö on. Lomakekyselyssä oli tavoitteena saada mahdollisimman moni vastaamaan kyselyyn, sen vuoksi kysely lähetettiin jokaiseen perhekotiin, otannan sijaan. Kyselyssä vastaajajoukkona toimi siis koko perusjoukko.

Opinnäytetyöprosessi lähti liikkeelle keväällä 2012. Kevään aikana opinnäytetyön idea sekä teoreettinen viitekehys tarkentuivat. Keväällä yhteyttä pidettiin myös työelämäohjaajaan sekä APKL:oon. APKL:n kanssa teimme sopimuksen opinnäytetyön tekemisestä (liite 1). Samoihin aikoihin oltiin sähköpostitse (liite 2) yhteydessä kymmeneen perhekotiin haastatteluhaluuden merkeissä. Lopulta haastatteluihin valikoitui viisi perhekotia. Kesällä kirjoitettiin teoriapohja ja samalla rakentui haastattelu-runko. Syksyllä 2012 haastattelut toteutettiin yhden kalenterikuukauden aikana. Jokaiseen haastatteluun pyysimme kirjallisen tutkimusluvan kyseisiltä perhekotivanhemmilta (liite 3). Haastattelut nauhoitettiin, litteroitiin ja analysoitiin, jonka jälkeen tuloksia käytettiin hyödyksi kyselylomakkeen laadinnassa.

Kyselylomake tehtiin Webropol-ohjelman avulla ja linkki lomakkeen täyttöä varten sekä saatekirje lähetettiin perhekodeille sähköpostilla (liite 4). Kyselylomakkeen toimivuutta testattiin ensin opponenti-opiskelijoilla, opinnäytetyön ohjaavalla opettajalla sekä opinnäytetyön työelämäohjaajalla. Palautteen saannin jälkeen kyselylomaketta muokattiin sopivammaksi, jonka jälkeen se lähetettiin jäsenperhekodeille. Kyselylomakkeen vastausaika oli kolme viikkoa. Vastausajan päättyessä vastauksia oli tullut hieman yli 20. Melko pienen vastausprosentin takia, vastausaika jatkettiin. Lisäksi Webropolin kautta lähetettiin muistutusviestejä vastaamatta jättäneille, jotta saataisiin suurempi vastaajamäärä. Lopulta kyselyyn vastasi 46 perhekotia. Kyselylomakkeen tulosten saannin jälkeen alkoi analysointityö.

9.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kerätä aineistoa mahdollisimman kokonaisvaltaisesti todellisissa tilanteissa ja menetelminä ovat usein haastattelut, osallistuva havainnointi ja tekstien analyysit. Tällöin tutkimuksen kohteena olevien näkökulmat nousevat esille. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 164.) Opinnäytetyössä laadullinen tutkimusmenetelmä toteutettiin teemahaastatteluina, joiden kohdejoukko valittiin niin, että näkisimme erityyppisiä perhekoteja ja haastattelutilanteet tapahtuivat perhekoteissa. Jokainen perhekoti oli oma yksilöllinen kohteensa ja aineistoa ei voida yleistää sopimaan kaikkiin perhekoteihin.

Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu etenee keskeisten teemojen varassa, joiden lisäksi on valmistauduttava tarkentaviin kysymyksiin. Teemahaastattelussa pyritään saamaan tutkimustehtävän mukaisia vastauksia, vaikka yhdenmukaisuuden vaatimusta haastattelun rungossa ei olekaan. (Sarajärvi & Tuomi 2012, 75.) Tässä opinnäytetyössä teemahaastattelu koostui kolmesta teemasta: työnilo, imu ja työviihtyvyys, stressi ja työuupumus sekä parisuhde ja johtajuus. Haastattelurunko koostui jokaisesta teemasta olevista kysymyksistä ja lisäksi tarkentavia kysymyksiä tehtiin haastattelujen aikana. Haastattelut etenivät haastattelurungon mukaisesti, mutta sillä oli mahdollisuus elää keskustelujen lomassa.

Sisällönanalyysin tarkoituksena on Sarajärven & Tuomen (2012) mukaan kuvata tutkimuskohdetta tiivistetysti ja yleistetysti. Sisällönanalyysi on kuitenkin tietyllä tapaa keskeneräinen menetelmä, koska sillä saadaan kerätty materiaali järjestettyä tuloksiksi eikä johtopäätöksiksi. Analyysin avulla pyritään löytämään johdonmukaisia ja päteviä johtopäätöksiä tutkimuskohteesta. Aineisto täytyy pilkkoa osiin, käsitteellistää ja koota uudestaan, jotta saadaan selkeä kokonaisuus. (Sarajärvi & Tuomi 2012, 108–109).

Tässä opinnäytetyössä käytettiin aineiston analyysissä aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi valittiin siksi, että sen avulla laajasta haastatteluaineistosta oli mahdollista poimia opinnäytetyön kannalta oleellimmat aiheet. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi tuli kyseeseen myös sen vuoksi, että aineistosta saadut käsitteet pystyi liittämään teoreettisiin viitekehyksiin.

Sisällönanalyysi koostuu kolmivaiheisesta prosessista: aineiston pelkistämisestä, aineiston ryhmittelystä ja teoreettisten käsitteiden luomisesta. Litteroidusta haastatteluaineistosta karsitaan kaikki epäoleellinen pois, jolloin löydetään pelkistetyt ilmaukset, jotka kuvaavat haluttua teemoihin liittyvää materiaalia. Pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään alaluokiksi, joista muodostuvat yläluokat. Yläluokkien yhdistäminen muodostaa teoreettiset käsitteet, jotka kokoavat aineiston. Näitä kutsutaan pääluokiksi (Sarajärvi & Tuomi 2012, 108–113.) Pelkistettyjen ilmausten löytämisen ja alaluokkien muodostamisen jälkeen määritettiin yläluokat. Yläluokiksi nousivat työn ilo, imu ja työviihtyvyys, parisuhteen hyvinvointi, stressi ja työuupumus sekä läheisten tuki ja ammatillinen tuki. Lopuksi yläluokat jaoteltiin kolmeen pääluokkaan: hyvinvointia lisäävät ja haittaavat tekijät sekä sosiaalinen tuki.

Sarajärven & Tuomen (2012) mukaan aineistosta saatuja käsitteitä yhdistelemällä saadaan vastaus tutkimustehtävään. Aineistosta muodostettuja teemoja, käsitteitä ja sisältöjä esitetään sekä kuvataan tuloksissa. Tulosten johtopäätöksessä pyritään taas ymmärtämään, mitä tutkittaville aineistossa esille nousseet asiat merkitsevät. Koko analyysin ajan aineistoa täytyy tulkita tutkittavien näkökulmasta. (Sarajärvi & Tuomi 2012, 112–113.)

9.2 Kvantitatiivinen tutkimus

Määrällinen tutkimus kerää numeerista ja tilastollista aineistoa, joiden pohjalta tulokset kuvaillaan erinäisten taulukoiden avulla. Tällöin tulosten tulisi olla yksinkertaisia, yksiselitteisiä ja olla yleistettävissä kohdejoukkioon. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 139–140.) Opinnäytetyössä kyselylomakkeilla pyrittiin kartoittamaan koko perusjoukon mielipiteitä, joita näin ollen kaikilla APKL:n perhekoodilla oli mahdollisuus ilmaista. Kyselylomake muodostettiin teemahaastattelujen pohjalta, jotta jo aiemmin saatuun aineistoon saadaan lisää teemoihin liittyvää tietoa. Aineisto on numeerista ja tulokset on saatu vetämällä johtopäätöksiä suoraan tilastollisesta materiaalista. Tulokset ovat yleistettävissä perhekoteihin laajemmalla alueella.

Kyselymenetelmää pidetään aikaa säästävänä ja tehokkaana tapana kerätä tietoa tutkittavasta asiasta suurelta joukolta. Mikäli aineistoa tutkimukseen kerätään kyselymenetelmän kautta, on tutkimuksesta mahdollista saada laajempi, ja vastaajajoukko voi olla suuri. Kyselylomakkeen aineistoa voidaan analysoida tietokoneen avulla, ja

sen tuloksia voidaan helposti esittää graafisessa muodossa. Kyselytutkimuksen tekemiseen liittyy myös tuloksia heikentäviä tekijöitä, joita ovat mm. vastaajien rehellisyys, vastausvaihtoehtojen onnistuneisuus ja riittävyys ja liian pieni vastaajamäärä. (Hirsjärvi ym. 2010, 195.)

Kyselylomakkeen laatimisessa täytyy huomioida kysymysten selkeys ja monitulkintaisuuden vaara. Kysymykset tulee asettaa niin, että ne on mahdollista tulkita vain yhdellä tavalla, muutoin tuloksen luotettavuus kärsii. Kysymysten tulisi myös olla lyhyitä ja ytimekkäitä, joka helpottaa niihin vastaamista. Kyselylomakkeessa on hyvä kysyä yhtä asiaa kerrallaan, sillä kohta, jossa on useita kysymyksiä samassa, on vaikea vastata. Kysymysten määrää on myös hyvä pohtia, liian pitkässä kyselyssä vastaajalta saattaa loppua mielenkiinto. (Hirsjärvi ym. 2010, 202–203.) Tällöin vastaaja ei jaksakaan antaa tarkkoja vastauksia kysymyksiin.

Tässä opinnäytetyössä on käytetty kyselylomaketta, joka on lähetetty verkkokyselynä. Kysely on laadittu kaikessa rauhassa ja kysymysasettelua on pohdittu niin, ettei monitulkintaisuudelle jäisi varaa. Ennen kuin lomake lähetettiin varsinaiselle kohderyhmälle, lähetimme kyselyn kokeiluryhmälle, joka koostui opponenteista, ohjaavasta opettajasta sekä työelämäohjaajasta. Hirsjärven ym. (2010) mukaan pilottitutkimusta pidetään välttämättömänä kyselylomakkeen onnistumiselle. Pilottitutkimus mahdollistaa uusien näkökulmien huomiot kyselyn rakenteessa ja antaa tilaisuuden muokata kyselyä ennen varsinaista tutkimusta. (Hirsjärvi ym. 2010, 204.)

Avoimessa kysymyksessä kysymyksen jälkeen on tyhjä tila, johon vastaaja vastaa. Avoimet kysymykset antavat vastaajalle mahdollisuuden vastata kysymykseen omin sanoin. (Hirsjärvi ym. 2010, 198, 201.) Monivalintakysymyksissä kyselyn tekijä laatii valmiit vastausvaihtoehdot, joista voidaan valita joko yksi tai useampia vastausvaihtoehtoja. Monivalintakysymyksissä tulosten analysointi voidaan toteuttaa esimerkiksi vertaamalla sitä kuinka moni vastanneista on valinnut minkä vaihtoehdon. Tuloksia on helppo esittää graafisessa muodossa ja niitä on tiiviimpi käsitellä. Haittapuolena monivalintakysymyksissä on niiden suppeus, kyselyn tekijän on osattava tuoda kysymykseen vaihtoehdot joista jokainen vastaaja löytää itselleen oikean. Mikäli vastaaja ei löydä annetuista vaihtoehdoista itselleen sopivaa, tulos vääristyy. Tällaisen tilanteen ehkäisemiseksi voi käyttää puolistrukturoituja kysymyksiä, jotka sisältävät vaihtoehtojen lisäksi avoimen kohdan omalle vaihtoehdolle. (Hirsjärvi ym. 2010, 199, 201.)

Opinnäytetyössä kysymyksissä, joissa oli annettu valmiit vastausvaihtoehdot, oli lopuksi avoin kohta omalle ehdotukselle.

Opinnäytetyön kyselyssä käytettiin sekä avoimia että monivalintakysymyksiä. Lisäksi kyselyssä käytettiin yhdessä kysymyksessä 5-portaista asteikkoa kysymystyyppinä. Perustelulla monimuotoisen kyselyn tekemiseksi oli mahdollisimman totuudenmukaisen ja kattavan aineiston saaminen. Tulokset, jotka sisälsivät valmiita vastausvaihtoehtoja, analysoitiin graafisessa muodossa, kun taas avoimissa kysymyksissä käytettiin sisällönanalyysia.

10 TULOKSET

Tässä luvussa käsitellään ensiksi haastattelutulokset, joissa käy ilmi, mitkä tekijät lisäävät ja haittaavat kyseisten viiden perhekoti-yrittäjäpariskunnan hyvinvointia. Haastatellut viisi perhekotia on sattumanvaraisessa järjestyksessä numeroitu 1-5 ja heidän suorat lainaukset on merkitty lyhenteillä ”Pk1”, ”Pk2”, ”Pk3”, ”Pk4” ja ”Pk5”. Lainauksien alussa tai välissä olevat kirjaimet ”N” ja ”M” kertovat, onko puhujana perhekotiäiti (N) vai perhekoti-isä (M).

Perhekotivanhempien haastattelujen pohjalta toteutettiin kyselylomake, joka lähetettiin sähköpostitse jokaiseen ammatilliseen perhekotiin. Kyselyt lähetettiin 98 perhekotiin, joista 46 perhekotia vastasi, vastausprosentti oli siis 47 prosenttia. Tulos on riittävä ja hyvä, sillä se edustaa lähes puolta kohderyhmästä. Kyselylomake oli teemoitettu samalla tavalla kuin haastattelurunko. Se sisälsi perustietoa osion lisäksi teemat työn ilo ja imu, stressi ja työuupumus, sekä parisuhde ja johtajuus.

10.1 Hyvinvointia lisäävät tekijät

Kokemukset työn ilosta, imusta ja työviihtyvyydestä jakaantuivat haastattelujen pohjalta kolmeen luokkaan, jotka ovat vapaa-aika, onnistumisen kokemukset sekä motivoivat ja työn iloa lisäävät tekijät. Vapaa-aikaan sisältyvät sekä lomat että muut irtiotot arjesta. Onnistumisen kokemukset keskittyivät lähes poikkeuksetta sijoitettuihin tai jo itsenäistyneisiin lapsiin ja nuoriin. Työn iloa lisääviksi tekijöiksi muodostuivat elämäntapa, vaihtelevuus, tietoisuus ja suunnitelmallisuus sekä voimavarojen vahvistaminen ja ylläpitäminen.

Parisuhteen hyvinvointi jakaantui kahteen osaan. Ensiksi käsitellään jaetun johtajuuden hyötyjä ja haasteita. Työkumppanin ollessa myös puoliso parisuhteen merkitys korostuu työn teon ohessa. Toiseksi nostetaan esille parisuhteen hyvinvointia edistävät tekijät, joita lähestytään parisuhteen hoitamisen ja suhdetarpeiden näkökulmista.

10.1.1 Työn ilo, imu ja työviihtyvyys

Lähes kaikki perhekotivanhemmat määrittivät vapaa-ajakseen ajan ilman sijoitettuja lapsia. Esimerkiksi silloin, kun lapset ovat koulussa, vanhemmilla on aamupäivä vapaa-aikaa, jolloin he pystyvät harrastamaan, hoitamaan asioita ja käymään esimerkiksi työnohjauksessa, laatupiirissä tai koulutuksissa. Vapaa-ajaksi määriteltiin lyhyt- tai pitkäkestoiset hetket kodin ulkopuolella. Muutama perhekotivanhempi koki vapaa-ajaksi myös sen, kun työntekijä tulee töihin. Näin he pääsevät osallistumaan pidempikestoisiin koulutuksiin, illalla harrastamaan ja aamulla ei tarvitse herätä niin aikaisin. Vapaa-ajan kokemiseen todettiin vaikuttavan myös tunnetilan; tunteeko olevansa oikeasti vapaalla. Joskus vapaa-ajaksi koettiin myös aika sijoitettujen lasten kanssa – silloin kun asiat ovat hyvin. Tunteesta riippuen vapaa-aikaa arvioitiin olevan noin 30–60 minuutin lyhyitä pätkiä vuorokaudessa.

Lomien suhteen kaikki suosivat sekä kotimaan että ulkomaan lomamatkoja. Lomia tehtiin yhdessä lasten kanssa, kahdestaan pariskuntana, bioperheenä biologisten lasten kanssa sekä vaihtoehtoisesti yksin tai perhekodin ulkopuolisten läheisten kanssa. Osa perhekodeista oli määritellyt, että vuodessa lomaillaan esimerkiksi yhteensä neljä viikkoa tai kolmen kuukauden välein pidetään kymmenen päivän loma. Vuosittain koko perhekotina lomailtiin vähintään viikon verran.

”N: - - sul on synttärit, et sä voit mennä. Et paras lahja on se ku pääsee pois täältä.” (Pk 5)

Useampi perhekoti sanoi, että viikon loma on pisin irtiotto, minkä voi tehdä yhdessä puolison kanssa. Pariskuntana lomailtiin usein vain viikkoloppu tai muutama päivä sopivana hetkenä. Osa perhekotivanhemmista lomaili myös ilman puolisoaan. Tällöin molempien oli mahdollista saada oma irtiottonsa ja esimerkiksi laatu-aikaa äidin, ystävän tai oman biologisen lapsen/lasten kanssa.

Perhekotivanhempien työssään kokemat onnistumisen kokemukset liittyivät vahvasti lasten kasvuun ja kehitykseen. Onnistumisen kokemuksia heille oli kerääntynyt valtaavan paljon. Esimerkiksi kun lapsi asettuu perhekotiin, hän ei enää vastusta niin paljoa auktoriteettia, alkaa rauhoittua ja sekä koulu että elämä rupeaa pikkuhiljaa sujumaan. Toisaalta perhekotivanhemmat kokivat onnistumisen kokemuksiksi myös vastoinkäymisten kohtaamisen ja niihin ratkaisujen etsimisen ja löytämisen.

”N: Mä sanoisin et onnistumisen hetkiä on myös että lapsi alkaa niinku, et tiedetään et asiat ei oo kunnossa, lapsi on sulkeutunut tai ei pura itseään millään tavalla, et ku tietää et nyt ne asiat lähtee rullaamaan eteenpäin, kun rupee näkymään oireita. Se on myös onnistumista, vaikka se on rankkaa. Sitä pitää vaan osata käsitellä. Siinä vaiheessa kun lapsi on sijoitettu, ku mietitään et mitä kaikkea siellä taustalla on ja siinä vaiheessa kun rupee valkenemaan mitä kaikkea siellä on, nii lapsi rupee avautumaan niistä asioista. Ja ruvetaan löytämään niitä ratkaisuja, niin ne on kyllä niitä onnistumisia minun mielestä.” (Pk4)

Osa perhekotivanhemmista sanoi kokevansa onnistumista joka päivä. Heidän mukaansa se syntyy arjessa, kun sosiaalisiin sekä muihin elämän tilanteisiin opitaan löytämään ratkaisuja. Sujuva yhteistyö sosiaalitoimen ja biologisten vanhempien kanssa tuotti myös onnistumisen kokemuksia. Lisäksi lapsen luottamus, rakkauden osoitus ja kunnioitus aikuisia kohtaan synnyttivät perhekotivanhemmissa onnistumisen kokemuksia.

”N: Siis se et ne vaan pärjää elämässä, se on sitten oma tyyliensä miten he pärjää.

M: Saa niin kun ammatillisen koulutuksen käytyä jonkun tai sitten lukion suoritettua.

N: Et on kuitenkin töissä ja...

M: Pääsee elämän alkuun ni se on se, se on sit se mikä siellä odottaa sitten. Siihen pyritään, että me aina sanotaan..

N: Niin me tehdään veronmaksajia.” (Pk2)

Onnistumista ylläpitivät myös jo itsenäistyneiden nuorten yhteydenpito ja kylässä käynti. Palaute niin nuorilta kuin heidän vanhemmiltaan kehittää perhekotivanhempia

ja samalla he ovat saaneet kiitosta tekemästään työstä. Onnistumisen kokemuksia on synnyttänyt myös tilanne, jolloin lapsi on kotilomillaan ikävöinyt kotiinsa – perhekotiin.

Perhekoti ei yleensä ole kooltaan normaaliin perheeseen rinnastettavissa. Myös lapset voivat olla haasteellisempia kasvattaa kuin ydinperheessä. Sijoitetut lapset tarvitsevat silti normaalin perheen mallia ja siksi normaaliuden korostaminen perhekodin arjessa on tärkeää. Siinä onnistuminen tuottaa myös onnistumisen kokemuksia.

”M: - - kun joku lapsi tai nuori menee vaikka kaverille yökylään tai lähtee omiin juttuihin ja sillee pikkuhiljaa niinku semmosia normaaleja juttuja. Tai leikkii iha rauhassa leluilla tai lueskelee ja osaa niinku olla vaan...

N: normaalin perheen tavoin.

M: Niin tai lähtevät harrastuksiin ja tulevat sieltä eikä siitä tuu numeroo kenellekään. Ne on semmosia onnistumisen juttuja. Sillon ku jostain ei tarvii tehä numeroo.

N: - - et sit niinku kaipaa sitä normaaliutta et joskus ku lähtee tavalliseen perheeseen kylään, huomaa sen pienouden ja ehkä tässäkin yrittää siihe pyrkiä että tää näyttäytyis meille itelle tai lapsille tai muille tai ehkä et se tuntuis, et hei sunnuntaisin katottais kaikki Master Chefia. Ettei tarvii niuhottaa et nyt pitää mennä nukkumaan tai et jaksa aamulla herätä ku sul on niitä ongelmia. - - jotenki hakeutuu siihen normaaliin sit se tuo hyvää oloa.” (Pk5)

Työhön motivoitumisen perhekotivanhemmat kokivat eritavoin. Päälimmäisenä vaikutti asenteen vahva vaikutus, rahan takia työtä ei tehty. Osa koki elämän ja työn rajaväylän niin häilyväksi, että haastattelukysymyksen asettelu tuntui hämmentävältä.

”N: Tää on kuitenkin elämäntapa.

M: Nii ei tätä sillä tavalla miellä työkse.

N: Jotenki mä en niinku tiiä miten elämiseen pitää olla motivaatio.” (Pk2)

Toisaalta osa koki, että motivaation työn teolle pitäisi tulla ihmisestä itsestään sisältäpäin. Arjen vaihtelut esimerkiksi reissujen, koulutusten, laatupiirien ja yllättävien tapahtumien myötä ylläpitävät motivaatiotasoa. Motivaatiota ylläpitää myös jatkuvana tarkkailun kohteena oleminen muun muassa sosiaalitoimen, naapureiden, vanhempien ja verottajan taholta. Työn vapaus taas mahdollistaa motivaation suuntaamisen.

Lisäksi motivaatioon koettiin vaikuttavan suunnitelmallisuus. Perhekotivanhemmat voivat yrittäjinä vaikuttaa työskentelyaikoihinsa, paperitöitä voi tehdä myös öisin ja sunnuntaisin eikä vain toimistoaikoina. Kaikki täytyy kuitenkin suunnitella. Suunnitelma pitää olla joka arkipäivälle, viikolle, loma-ajalle ja jopa lapsen kohtaamiseen.

”N: - - välillä tuntuu et me ei muuta tehdä ku vaa puhutaa ja ollaa kahvikuppi käessä ja prosessoiaa kaikkien lasten tilanteita, et mitäs nyt ja tälle näin. Mut mulla on se hirveen tärkeä, et ku sitä kautta pystyn jotenkin motivoitumaan seuraavaan tilanteeseen tai purkamaan tietysti, mut jotenki mä löydän sieltä taas jonku jutun, oivalluksen et hei nyt mä keikelen tälle. Et mulle se motivoitumisen kannalta on tosi tärkeä, suunnitelma. Se on tärkeä mulla siivouksessa, se on tärkeä mulla lasten kanssa.” (Pk5)

Suunnitelmien toteutumisen kautta perhekotivanhemmat tulevat tietoisiksi tuloksista. Konkreettinen esimerkki tietoisuudesta ovat itsenäistyneet nuoret. Nuorten pärjääminen itsenäistymisen myötä sekä tunnesiteen säilyminen perhekotiin edistävät myös perhekotivanhempien työmotivaatiota.

”M: Kyllä mun mielestä suurin motivaatio tulee justinsa siitä, että ne itsenäistyneet nuoret, se on se suurin palkinto, kun ne tässä... ne on tavallaan ottaneet tämän niin omakseen, että kaikki ne huolet ja murheet, ilot ja surut jaetaan sit tavallaan meidän kanssa. Ja jos tulee joku tenkkapoo, ni ne ei kyllä epäröi soittaa tai kysyä neuvoa. Se on suurin motivaatiotekijä, et vaikka arjessa joskus ihan oikeesti rapataan ja välillä tuntuu, että turhautuu. Niin sen sitten kun kattoo vähän pitemmällä aikavälillä sitä, ni ymmärtää sen mikä se motivaatiotekijä oikeesti on.” (Pk3)

Työn ilon kokemiseen nähtiin asennoitumisen vaikuttavan vahvasti. Suurin osa koki, että huumori auttaa valtavan paljon arjessa. Turhan ryppyotsaisuuden ei koettu edistävän kenenkään hyvinvointia. Huumorin ja positiivisen ajattelun kautta asioita lähestyminen helpottaa myös vaikeiden ja ikävien asioiden käsittelemistä. Eräs perhekotivanhempi totesikin, että kaikissa asioissa on myös positiivinen ulottuvuus, jonka kautta asiaa kuin asiaa voidaan lähteä avaamaan. Myös asioista suoraan puhuminen on perhekotivanhemmuudessa tärkeää. Asioita ei voi painaa villaisella, kun tilanne vaatii puheeksiottamista.

”N: Ei ne ihmiset siitä hajoo, et niitten kanssa puhuu.

M: Ja jos joku asia on jotenkin ja se on todistettavasti niin, ni miksei sitä voi sit sanoa. Suoraan.. et se on semmonen, siitä sitä iloa tulee, ja sit kun saa lapsetkin vielä toimimaan samalla tavalla, että nekin rupee puhumaan suoraan ja avoimesti. Siitä sitä iloa tulee kyllä.

N: Ja lasten noista kaikista onnistumisista. Ja en mä tiiä, en mä nyt niin surullinen oo, jos ne nyt vähän epäonnistuukin, se kuuluu elämään.”
(Pk2)

Työn ilon kokemista työssä ajateltiin lisäävän antamalla enemmän kiitosta lähimmäisille sekä hoitamalla itseään, työparisuhdetta, parisuhdetta ja perhesuhteita. Keinoina pidettiin esimerkiksi mielekästä tekemistä liikunnan, kulttuurin tai harrastusten parissa, pitämällä enemmän lomia sekä vertaistuen saamista perhekotivanhempi-kollegoilta. Moni koki laatupiirien tapaamiset hyvin voimaannuttaviksi. Lisäksi työn iloa lisääväksi toiminnaksi ehdotettiin itsereflektoinnin lisäämistä arjessa. Pysähtymistä miettimään, missä on ollut hyvä, ja mitä kaikkea onkaan saanut aikaan vuosien varrella. Itsereflektoinnin rinnalle ehdotettiin myös ajatusten ja suunnitelmien raportoinnin parantamista ja kehityskeskustelujen lisäämistä toimintaan. Näin tavoitteiden saavuttamisten seuraaminen sekä tuloksellisuus voisivat tulla paremmin näkyviin. Myös yllätyksellisyyden, arjen rajojen rikkomisen, koettiin edistävän työn ilon kokemista.

”M: Et välillä ku tässä työssä tekee iha päinvastoin ku vois tehdä - - Et sanotaan lapsille et hei, nyt ei kukaan lähe kouluun nyt ollaan kaikki väsyneitä, nyt tehään jotain kivaa. Lähetään uimaan.

N: Tai ollaan koko päivä täällä, laitetaan ovet kiinni. Lapset on et siis mitä ei mennä kouluun.

M: Tekee jotain semmosta niinku myös yllättää ittensä ku täs on nii dix-dixdix suunnitelmaa ja järkevää oltavaa ja kaikkee nii sit tekee jotain tyhmää” (Pk5)

10.1.2 Hyvinvoiva parisuhde

Kaikki perhekodit kokivat vain hyväksi asiaksi sen, että puoliso oli myös työkumppani. Oman puolison tuntee niin hyvin, että työskentely on avointa ja asioista sekä menoista on helppo sopia ja suunnitella niitä. Haastatteluista nousi esille myös yhteinen huumorintaju ja kahdenkeskiset ”inside-jutut”, jotka yhdistävät pariskuntaa. Kyky nauraa sekä itselle että kumppanille syventää suhdetta ja tekee siitä avoimemman. Eräs pariskunta sanoi, että toisen tuntemisen etu näkyy esimerkiksi palavereissa, kun katseenvaihdolla jo tietää, mitä puoliso ajattelee. Keskinäinen luottamuksen ansiosta asioista ajatellaan usein myös samalla tavalla ja toisen toimintatapoja ja -malleja sekä ajatuksia pystyy jopa ennakoimaan. Haastatellut puhuivat myös sitoutumisesta sekä työhön että parisuhteeseen.

”N: - - Sitoutuminen työhön, mut sit on se sitoutuminen avioliittoon myöskin, sitoutuminen parisuhteeseen. Kun on kerran luvattu, että mennään yhdessä ne ylä- ja alamäet ja muut, nii ne mennää.” (Pk4)

Vaikka perhekodissa työskentely on yhteistä, myös talon sisällä pystytään antamaan tilaa toiselle. Työn itsenäisyys korostuu, kun molemmilla on omia vastuualueita hoidettavana.

”N: - - meillähän on aika iso talo, ni tuolla alakerrassa on saman verran tilaa ku täällä yläkerrassa, ni mä sanon et se on mun miehen toimisto ja mä oon täällä. Ihan oikeesti, me välillä nähdään toisiamme ehkä vasta illalla, vaikka me saatetaan olla samassa talossa. - - kyl se meille on ollu ihan hyvä kokemus.” (Pk1)

Haasteina parisuhteen ja työn yhteensovittamisessa perhekotivanhemmat pitivät sitä, että ongelmat toisella alueella heijastuvat myös toiseen alueeseen. Jos pariskunnalla keskenään ei arki suju, kärsii siitä myös työ. Ongelmat parisuhteessa vaikuttavat niin työmotivaatioon kuin työnmielekkyyteenkin. Eräs perhekoti-isä kuvasi, että ristiriidat

missä tahansa asiassa vaikuttavat niin lastenkasvatukseen, parisuhteeseen, yhdessä työskentelyyn - siis aivan kaikkeen. Hän kuvasi parisuhteen kunnossa olemista unelmatilanteena, jota parempaa ei olekaan.

Arki perhekodissa pariskunnan välillä ei ole aina niin mielekäästä. Työ on paljon keskustelemista, minkä vuoksi puolisoista kiinnostuminen henkilökohtaisesti voi jäädä joskus vähemmälle. Jäljelle jäänyt keskinäinen vapaa-aika saatetaan käyttää keskustelun sijasta seksiin. Tulee myös päiviä, jolloin puolison pelkkä läsnäolo ärsyttää. Lisäksi tilanteet lasten kanssa kuormittavat ja pariskunnalle tulee erimielisyyksiä asioista.

”N: - - välillä on aivan valtava väsymys. Niinku sanoin, että semmonen niinku kattoo pienen ihmisen raivoa joka päivä viis vuotta, ni kyllä se vähän väsyttää.

M: - - Mut se vaan kuuluu tähän mejän työhön. Meijän täytyy vaan jaksaa jauhaa ja jauhaa ja jauhaa ja jauhaa, et jos ei ois lehmänhermoja, ni varmaan kannattas kattella vähän muita töitä...” (Pk3)

”N: - - joskus tuntuu, että ei toi puoliso oo niitä kaikista mukavimpia ihmisiä ja muuta, mut se on taas sitä asian tiedostamista ja siihen asennoitumista ja suhtautumista. - - Asian hoitamiseen voi kulua aikaa, mutta meillä on aikaa täällä. Ei toi toinen tosta mihinkään häviä, vaikka se mököttääkin.” (Pk4)

”N: Varmaan haastavinta on aina se, et niinku samat linjaukset lasten kanssa. - - nää lapset on semmosii et ne kysyy toiselta, jos toinen ei kerro tai toinen ei anna lupaa, ni sit mennää toisen luo. Ja mun mies antaa helpommin luvan ku minä. Ja lapset tietää sen. - - No nyt me on kyl sovittu, et hän ei anna enää mitään lupaa mennä kenenkään tonne.” (Pk1)

Perhekotivanhemmille parisuhteen hoitaminen on ensiarvoisen tärkeää, mutta työtä saatetaan myös käyttää tekosyynä sille, että parisuhde jää hoitamatta. Arki on raskasta, väsyttävää ja kuormittavaa, minkä vuoksi voimavaroja omaan parisuhteeseen panostamiseen ei ehkä enää löydetä. Näitä ja muita tekijöitä saatetaan käyttää syynä parisuhteen hoitamattomuudelle.

”M: Tämä työ on olevinaan niin hyvä tekosyy sille, että kun tätä on niin paljon ja on väsyttävää, nii lassyntässyn, nii se on hirveen hyvä tekosyy sille, et miks ei jaksais sitten sitä parisuhdetta hoitaa tai panostaa siihen puolisoon tai suhteeseen. Tulee semmonen klisee, että tämä on nii raskas työ ja kuluttavaa, et siks meillä menee huonosti. - - Koska oikeesti ne syyt, miks on vaikee lähestyä tai olla sillee, et se suhde ois avoin tai semmonen niiku jossai muualla, kun ne on niin henkilökohtasia. Helppompi vetää aina se perhekotikortti siihen.” (Pk5)

Haastatellut perhekotivanhemmat hoitivat parisuhteitaan esimerkiksi tekemällä ulkomaan lomiam, koska kotimaan lomilla palaisi herkemmin takaisin kotiin, jos jotain pientäkin sattuisi. Puolisoon otettiin lisäksi tarvittaessa irtiotta tekemällä omia lomareissuja. Parisuhteen hoitamisena pidettiin silti myös puolisoon turvautumista ja tukeutumista. Yhteinen tekeminen koostui koulutuksista, avioliittoleireistä, harrastuksista, teatterista tai konserteista - jostain sellaisesta, mistä molemmat pitivät.

”M: Välillä on kiva olla keskenään, mutta kyllä tässä nyt ollaan aika paljonkin keskenää yhdessä ja tehää.

N: Mutta muistatko ku nyt oltiin siellä Levillä ja sit mentii Aakenukselle vaeltaa, ku meil on tämmönen luulo myös, että kun toisen kanssa täällä kotona välillä ei oo kivaa tai sillee, mut sit oltiinki et hei vitsit, että sun kaa on tosi kiva olla. - - Tulee niitä omiaki hyviä puolia esille, jossain niinku muualla ku täällä. Tääl on kaikki huonotki puolet esillä jatkuvasti.” (Pk5)

Myös arjen pienet teot nähtiin parisuhteen hoitamisena. Puolison kiittäminen, että hän jaksaa yhä jakaa elämänsä, sekä kehuminen, kun puoliso onnistuu tai toimii hienosti. Myös suorapuheisuudesta ja avoimuudesta, ”kissojen nostosta pöydälle”, oltiin kiitollisia ja sitä toivottiin puolisolta. Lisäksi tärkeänä nähtiin puolison kunnioittaminen ja arvostaminen sekä suhdetarpeiden täyttäminen.

Ranssi-Matikaisen (2010) vaimon ja miehen suhdetarpeet (liite 3) herättivät ajatuksia haastatelluissa. Lähes kaikilla suhdetarpeiden järjestykset olivat samankaltaiset kuin Ranssi-Matikaisella (2010). Toimeentulon vastualueet selkeästi määritelty-tarve ei suurimman osan mielestä kuitenkaan ollut tarpeellinen heidän parisuhteessaan. Myös

kodinhoidon vastualueet selkeästi määritelty-tarpeen osa olisi ollut valmis poistamaan. Eräs pariskunta koki sen taas tärkeäksi säilyttää, koska heillä on ollut keskustelua siitä, kuinka mies ja nainen tekevät samoja töitä, mutta naisen ei tarvitse tehdä tiettyjä ns. miesten töitä.

Haastatellut muodostivat omat suhdetarpeensa. He poistivat turhia tarpeita ja lisäsivät tilalle itselleen tärkeitä tarpeita. Eräs pariskunta lisäsi sekä vaimon että miehen suhdetarpeeksi molempien oman ajan. Perhekotityössä tarvittava huumorintaju puuttuu myös Ranssi-Matikaisen (2010) listasta ja erään perhekotiäidin mielestä sen tulisi ehdottomasti olla siinä. Toinen perhekotiäiti lisäsi listaansa taas aloitekyvyn. Hän toivoi puolisonsa ottavan enemmän aloitteita, ettei hänen tarvitsisi sanoa niin usein, mitä pitää tehdä.

Vaimon suhdetarpeista keskustelua erään pariskunnan kohdalla herätti omistautunut, vilpiton ja avoin mies. Näiden kolmen ominaisuuden rinnalla yhtä tärkeänä pidettiin myös puolison arvostusta ja kannustamista, joiden eteen täytyy tehdä töitä. Keskusteleva mies-tarpeeseen he olisivat lisänneet myös kuuntelevan ja perustelivat sitä sillä, että ainahan voi keskustella kuuntelematta toista oikeasti.

Ranssi-Matikaisen (2010) sekä vaimon että miehen suhdetarpeissa viimeisenä kohtana on kiintymys, hellyys ja seksuaalinen täyttymys hieman eri järjestyksissä. Kaikki pitivät tätä kohtaa tärkeänä ja säilyttivät sen omissa listoissaan. Erään perhekoti-isän mukaan näille kolmelle teolle jää kuitenkin niin harmillisen vähän aikaa, koska arjessa täytyy olla niin tehokas. Aikaa puolison kanssa makoiluun ja hellyyteen on rajallisesti ja etenkin jos lapset ovat vielä pieniä, niin sitäkin vähemmän. Jotkut haastatelluista kokivat tämän tarpeen silti kaikkein tärkeimmäksi.

”N: Mulla on ykkösenä kiintymys, hellyys ja seksuaalinen täyttymys, mut kiintymys ja hellyys on se, mistä ei voi niinku keskustella. Jos ei sitä niin, sitten on ihan sama.” (Pk3)

10.2 Stressi ja työuupumus hyvinvointia haittaavina tekijöinä

Stressin ja työuupumuksen kokemukset nousivat esiin kuormittavien ja uuvuttavien tekijöiden sekä luopumisen muodossa. Kuormittavia ja uuvuttavia tekijöitä ovat lasten

oireilu ja huolet, yhteisten pelisääntöjen puuttuminen, sosiaalityöntekijöiden rooli sekä asiat, joihin ei ole saatu päätöksiä. Perhekodin perustaminen ja pyörittäminen on elämänmuutos, jonka mukana tulee myös luopuminen tietyistä asioista elämässä ja se voidaan kokea stressaavana tai harmittavana. Tähän liittyen käsitellään omaa aikaa, yksityisyyttä ja ystäviä.

Kaikki perhekodit kokivat, että monen vuoden ja vuosikymmenen työkokemus on opettanut käsittelemään lasten taustat ja ongelmat niin, että ne eivät jää mieleen pyörimään ja kuormittamaan. Heidän mukaansa ammattilaiselta vaaditaan ymmärrys, että lapsi tulee perhekotiin kokonaisuutena, johon sisältyy menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Menneet asiat käsitellään ja niiden pohjalta luodaan suunnitelma, jonka mukaan eletään tässä hetkessä ja kehitetään kohti tulevaa. Pari perhekotia määritteli, että perhekotivanhempien tehtävänä on toimia auttajina, jotka vievät lasta eteenpäin eikä tarkoituksena ole jäädä säälittelemään kyseistä kohtaloa.

”N: Sitä varten lapsi on meillä, että se kuntoutuis, tervehtyis, että sen elämä vois loksahda jonkinlaiseen järjestykseen, josta se vois sitten itse jatkaa.” (Pk4)

Uuvuttavana sen sijaan koetaan lasten oireilu ja heidän kantamansa huolet. Oireilu ja sen vaikeusaste tuo esiin kysymyksiä, kuten miten asiassa pitäisi toimia, onko lapsen paikka enää perhekodissa, riittävätkö voimavarat ja kyvyt hänen tukemiseensa. Perhekodeilla on myös kokemuksia lapsista, jotka tuovat mukanaan negatiivista ilmapiiriä luodakseen itselleen turvallisuuden tunnetta. Tämänäyttöiset tilanteet kuormittavat arjen pyörittämistä ja vaativat erityistä huomiota. Eräs perhekoti huomioi, että ammattillisuus nousee siinä esiin, että ymmärtää kehityspsykologisesta näkökulmasta, miksi lapsi oirehtii ja miksi hän kohtelee toisia niin kuin kohtelee.

”M: - - sen ymmärryksen taso helpottaa sitä, sitä stressinsietoa.” (Pk3)

Tietyntasoista stressiä ylläpitää myös se, että kaikki lasten ongelmat eivät selviä muutamalla keskustelukerralla, eivätkä ne ole hoidettavissa juuri siinä hetkessä. Jatkuvasti elää tieto siitä, että ongelmat nousevat esiin ja avautuvat vuosien kuluessa, toisinaan tietoon tulee sellaisia asioita, joita kukaan ei ole aiemmin tiennyt. Perhekotivanhemmilta nousi myös esiin se, että ongelmien tulo on jatkuvaa ja usean lapsen suunnalta.

”M: - - lasten huolet ja tarvitsevuus on vähä niinku se Pez karkkiautomaatti, et ku sieltä ottaa sen yhen karkin nii välittömästi on se toinen karkki sieltä tulossa. Jos yhen lapsen kanssa saat sen asian hoidettua tai jonku työjutun nii siin on seuraava jo heti kytiksellä. Ja se on loppumaton se karkkivarasto siellä Pez jutussa.” (Pk5)

Lasten ongelmat kulkevat mukana jokapäiväisessä elämässä ja lähes kaikki perhekodit mainitsivat erilaisista terapioista, joissa lapset käyvät ja joissa he myös itse ovat läsnä. Näistä lapsi saa yksilöllistä tukea henkilökohtaisesti ja perhekotivanhemmat saavat tukea kotioloihin, jotta arki sujuisi.

Useampi perhekoti nosti esille yhteisten pelisääntöjen puuttumisen olevan stressaavaa. Yhteisillä pelisäännöillä tarkoitetaan linjauksia perhekotivanhempien, lasten, koulun, sosiaalitoimen ja lapsen läheisten välillä. Perhekotivanhemmat mainitsivat keskinäisistä sääntöeroista, koulujen vaihtelevista osallistumisista lasten koulunkäynnin tarkkailuun, sosiaalitoimen antamista toimintamenettelyistä, jotka eivät välttämättä vastaa perhekodin toimintatapoja sekä läheisten erilaiset näkemykset heidän lastensa kasvatamisesta.

”N: - - sen joutuu välillä sanomaan sosiaalitoimellekin välillä ääneen et hei hei, et ku sieltä tulee viestii vähän niin kun, että miks te nyt toimitte näin ja näin, et eihän nyt näin voi ja teijän pitää nyt tehdä näin ja näin ja näin- -. Kuule nyt pitää muistaa, et tää lapsi asuu meillä ja tää on tän lapsen koti, ja minun tavoite on että lapsi voi hyvin.” (Pk2)

”M: - - vaikka aikuisten kanssa keskustellaan ja keskustellaan ja tuodaan ne näkökannat esiin, ni silti ihminen toimii omalla laillaan, niin se välillä turhauttaa niinku tässä. - - silloin se lapsi on ristiriitatilanteessa, että mitä saa tehdä ja mitä ei saa. - - meillä kaikilla pitäisi olla yhteiset pelisäännöt, minkä mukaan eletään. Silloin se lapsi pääsee eheytyämään paljon paremmin.” (Pk3)

Lähes kaikki perhekotivanhemmat sanoivat, että heidän yhteinen linjauksensa ja kasvatustyylinsä on erittäin tärkeää, koska lapset osaavat käyttää hyödykseen tätä ja saada lupia tehdä asioita, vaikka toinen perhekotivanhempi olisikin eri mieltä. Usean perhekodin mielestä koulun pitäisi pitää paljon enemmän yhteyttä perhekotivanhempiin ja

ilmoittaa koulunkäynnin sujumisesta sekä siellä käyttäytymisestä. Tällöin kynnys ilmoittamisesta ei nouse liian korkeaksi ja asiat saadaan hoidettua heti kuntoon.

Perhekotityöhön kuuluu paljon erilaisia päätöksiä, joista suurin osa liittyy lapsen hyvinvointiin ja eheytyksen suunnitelmalliseen etenemiseen. Näiden päätösten tekoon kuuluu myös monet yhteistyötahot, kuten sosiaalitoimi, terveydenhuolto ja koulu. Tämäntyyppisten päätösten roikkumaan jääminen ja epävarmuus etenemisestä ovat hyvin stressaavia parin perhekotivanhemman mielestä. Lasten asioihin liittyen tarvitaan tehdyt päätökset, joita noudatetaan ja turha asioiden pyörittely pitää saada vähentymään. Jos päätöstä ei synny, perhekotivanhemmat kokevat omat toimintansa epävarmana eivätkä tiedä toimivatko oikein vai väärin ja onko kaikki tehty ollut lapsen kannalta parasta.

”M: Ja kun tässä on hirveen tärkeitä, kun tehään ne asiakassuunnitelmat, ni siinä lukee ihan tarkkaan et miten täällä homma menee tän lapsen kanssa, - -, ni kun ei tiedä mites mä nyt teen, että teenköhän mä nyt ihan väärin tän, - -.” (Pk2)

Useampi perhekoti nosti esiin sosiaalityöntekijöiden roolin ja millä tavoin se näkyy työssä, myös yhteistyökumppanin näkökulmasta. Sosiaalityöntekijöiden työmäärää kohti oltiin empaattisia, mutta silti koettiin, että yhteistyö heidän kanssaan saisi olla tiheämpää ja jatkuvampaa.

”M: Ja tuota sosiaalityöntekijän työkuorma on liian suuri. - - Kun mulla on ollu sellanen tapa, et mä soitan kerran kuukaudessa sosiaalityöntekijälle ni mulle aika moni sosiaalityöntekijä on sanonu, että älä soita tänne näin useasti. Ni sehän kertoo jo jotakin. Jos semmonen yhteistyö voisi olla tiiviimpää - -.” (Pk3)

Sosiaalityöntekijän tehtävänä on hoitaa lapsen tai nuoren asioita sekä seurata muiden lapsen asioiden ohella, miten perhekoti sopii hänelle ja onko perhekotivanhemmat oikeanlaiset. Heidän tarkoituksenaan on tarkoitus olla tukemassa nuorta muutenkin kuin virallisissa ja pakollisissa asioissa. Kuitenkin huomioitiin, että lapsilla ei ole mahdollisuutta luoda suhdetta sosiaalityöntekijänsä kanssa, koska ne vaihtuvat hyvin useasti eikä sosiaalityöntekijällä ole ottaa aikaa sellaisen suhteen luomiseen. Myöskään perhekotivanhemmat eivät koe saavansa tarvitsemaansa tukea ja tämän huomasi

myös vastauksissa, perhekodit eivät nostaneet sosiaalityöntekijöitä yhdeksi kanavaksi avun hakemisessa, jos sellaista tarvitsee. Tämä on melko huomiota herättävä tulos.

”N: Et jos ajatellaan et oikeesti lain puitteissa se sosiaalityöntekijä pitäis olla ensimmäinen apu sille lapselle, jopa sosiaalityöntekijän pitäis suojella lasta meiltä. Jos me oltais jotai hirviöitä täällä, mut se ei toteudu ollenkaan, - -. Voisin sanoo et yksi sosiaalityöntekijä henkilökohtaisesti näitten vuosien aikana tavallaan ottanu kontaktia siihen lapseen ja esimerkiks tullu erikseen ku ei vaan palaverissa yrittäny jotain tällasta suhdetta luoda.”

”M: Sosiaalityöntekijän rooli se näyttäytyy et se on olevinaan merkittävä, mutta tässä käytännössä se on niinku, niissä hankalissa jutuissa merkittävä siinä suhteessa - -. - - et se vois tukee ja aktiivisesti, et ois voimavaroja tukee sitä lasta ja meitä tässä, ja näin pois päin.” (Pk5)

Perhekotityötä tehdään ympärivuorokautisesti ja se tuo paljon elämään, mutta tietyistä asioista on myös luovuttava henkilökohtaisella tasolla.

”N: Mut en mä nyt tiiä, et jos sitä joutuu jostain luopumaan, nii varmaan sitä saa jotain tilalle.” (Pk4)

Kaikki perhekotivanhemmat kertoivat, että tietynlaisesta yksityisyydestä on pitänyt luopua sekä kotitasolla että myös ”ulkomaailman” silmissä. Kotona pitää olla esimerkkinä lapsille, joten jatkuvasti on oltava tietoinen käyttäytymisestään, perhekodin yhteistyökumppaneille täytyy olla mahdollisimman rehellinen ja läpinäkyvä sekä olla koko ajan tietoinen siitä, mitä kotonaan tekee. Tietyllä tapaa kotonaan ei voi olla kotona, vaan olla perhekotivanhempi, kasvattaja.

”N: Yksityisestä ajasta, niin nimenomaan. Ja semmosesta yksityisyydestä, et sä et voi koskaan olla tässä niinku sä olisit kotona.” (Pk3)

”N: Hyvin pitkälle semmosesta normaalin perheen yksityisyydestä.” (Pk4)

”N: - - ku on tässä koko aika jotenkin lasitalossa, et se miten me voidaan et se on tässä heti kaikkien nähtävänä. - - et lapset tarkkailee meitä ja oppii ottaa mallia meistä, jatkuva esimerkkinä olo - -.” (Pk5)

Pari perhekotia nosti esiin myös biologisten lasten aseman ja sen, mistä asioista heidän on pitänyt luopua, koska vanhemmat päättivät perustaa perhekodin. Lasten kanssa ei saa vietettyä niin paljon aikaa ja toisinaan biologiset lapset voivat jäädä varjoon. Ja tietyllä tapaa biologiset lapset joutuvat jakamaan vanhempiaan, joten miten tuodaan esiin se, että omat lapset ovat kuitenkin rakkaimpia ja tärkeimpiä, kun toiset ovat niin vaativia ja tarvitsevia?

Kaikki haastatellut perhekodit mainitsivat myös, että omat sosiaaliset suhteet ovat kärsineet vuosien aikana. Ystäville ei oikein riitä aikaa ja moni ystävyysuhde onkin jäänyt taakse. Myös perhekotimaailma ja sen mukana tuleva vastuu sekä ongelmat ovat osoittautuneet toisille ystäville liian suureksi palaksi. On kuitenkin myös niitä ystävyysuhdeita, jotka ovat kestäneet läpi vuosien. Perhekotivanhemmat kuitenkin nostivat ajanpuutteen suurimmaksi ongelmaksi ystävien kanssa.

”N: No omat sosiaaliset suhteet tietysti, että meillä on niin et en mä käy hirveesti kylässä kellään, et kaverit käy meillä. Ei me käydä sillä tavalla missään, erityisesti.” (Pk1)

”M: Ja ehkä semmosista höpökavereista.

N: Jaa no on mullakin jotain sellasia kavereita, joita vähän hirvittää, ehkä joo.” (Pk3)

Perhekotivanhemmista moni myös huomautti, että omasta henkilökohtaisesta ajasta on joutunut luopumaan sekä myös pariskunnan välisestä ajasta. Kaikki harrastukset ja menot on suunniteltava etukäteen, jotta aina on joku lasten kanssa kotona ja esimerkiksi lenkille meno on sovittava etukäteen, jotta lapsia joku hakee harrastuksista ja joku jää muiden lasten kanssa kotiin sillä aikaa.

”N: - - semmoset harrastukset ja muut, ne pitää tapahtua päivällä, aamulla. Ja harvat harrastukset on aamusin. Varsinkaan tämmöset ohjatut jutut, - -.” (Pk1)

Tietynlainen spontaanius on unohdettava. Ei voi lähteä ajamaan moottoripyörällä pari tunniksi tai mennä yksinään metsään marjastamaan sanomatta kenellekään mitään, koska vain huvitti mennä. Myös pariskuntien välinen yhteinen aika rajoittuu kahdenkeskiseen saunomiseen, nukkumiseen ja melko harvoin lomailuun. Tämä aika saatetaan myös käyttää työasioiden pohtimiseen.

”N: Asiat täytyy, tässä työssä on se että ei voi ottaa semmosia tekeepä nyt mieli irtiotta, ne pitää aina suunnitella.” (Pk4)

10.3 Sosiaalinen tuki

Tässä luvussa käsitellään perhekotien sosiaalisen tuen kanavia. Haastattelussa selvitettiin perhekotien mahdollisuuksia saada apua stressaaviin tilanteisiin ja kuinka tyytyväisiä he olivat saamaansa apuun. Sosiaalinen tuki jakautuu läheisten tukeen ja ammatilliseen tukeen.

Perhekodeissa tuen saanti työntekoon on erittäin tärkeää, joko henkilökohtaisella tasolla tai perhekodin toimintaa tukevalla tasolla. On mahdollista ulkoistaa tiettyjä töitä, kuten nurmikonleikkuuta, siivousta ja ruuanlaittoa, alansa ammattilaisille. Kuitenkin moni perhekotivanhempi koki kyseisten toimintojen olevan osa arkielämää ja täten osa heidänkin toimintaansa. Tiukoissa tilanteissa töitä ulkoistetaan, mutta pääasiallisesti kaikki hoidetaan itse. Apua haetaan kuitenkin, koska yksin toimintaa ei voi pyörittää kovinkaan pitkään palamatta loppuun. Tästä syystä jaamme sosiaalisen tuen läheisten tukeen ja ammatilliseen tukeen.

Läheisiksi perhekodit mainitsivat omat perheensä, ystävät sekä kumppaninsa. Moni purkaa omia asioitaan ystävien kanssa, puhumatta kuitenkaan työasioista. Ystävien kanssa haluaa puhua omista asioista, jotta he pystyvät samaistumaan käsillä olevaan asiaan sekä tuomaan omat asiansa esiin tuntematta huonommuutta omien asioiden ”pienuuteen tai vähäpätöisyyteen” liittyen.

”N: No ystävienkin kanssa, kylhän meil jokaisella on jotain lähiystäviä, et niiden kaa saatan puida sitä, en nyt lapsista, mut sitä omaa jaksamista ja semmosta.” (Pk1)

”M: Hyvät ystävät auttaa, jotku niiku ei, se ei mee siihen, et ei tehä niinku numeroo tästä työstä.

N: Et ei mulla oo niiku mitää puhuttavaa tai jos joku valittaa jostai, niinku siis valittanu, hänelle se on todellisuutta vaikka joku oman elämän juttu, sit ite mielessä pohtii et no sit ku kysyy et mitä sulle kuuluu, no tota noin. Ei kehtaa sanoo oikeesti et mite mä oikeesti voin tai mitä kaikkee meiän tähä show’n tai missä me mennään vaikka, et ko sit toisest tuntuu et voi hyvänen aika miten mä nyt omasta valitan sitte tai sillee.”
(Pk5)

Perhekotivanhempien sukulaiset ja vanhemmat erityisesti tulevat myös osaksi sijoitetujen lasten elämää, esimerkiksi isovanhempien roolissa. Heistä on tällöin tuki perhekotivanhemmille että lapsille. Tämä on koettu positiivisena asiana, vaikka se onkin iso muutos sukulaisten elämässä ottaa osaa myös muiden kuin biologisten lasten elämään.

Oma kumppani koetaan erittäin suureksi avuksi ja tukipilariksi, mikä on tietyllä tapaa automaatio. Olisiko pariskunta perustanut perhekotia, jos vastavuoroiseen luottamukseen ja tukeen ei olisi ollut takuita? Stressaavat ja kuormittavat asiat puretaan ensisijaisesti kumppanin kanssa ja pyritään työyhteisön sisällä työstämään tilanteita kohti ratkaisua. Omat ajatukset ja tunteet on päästettävä ilmoille ja tuotava esille, muutoin työ muuttuu erittäin kuormittavaksi.

”M: No tuota kyllä me aika paljon omaa puretaan, pölytetään vaimon kanssa yhdessä. Hirveen paljon me keskustellaan, - -. Välillä se inhottaa, kun me kahdestaan lähdetään joskus 11 aikaan saunaan ni se on vähän semmonen työnohjaustilanne - -.” (Pk3)

Kumppanin uupumista, stressaantumista tai kuormittumista on havaittava, huomioitava ja yritettävä tukea kaikissa tilanteissa. Tilanne on purettava mahdollisimman nopeaan tahtiin ja mieluusti niillä keinoin kuin itselle on luontevaa, tämän toteutumiseen tarvitaan puolison tukea.

”M: Välillä joko puoliso tai mein työntekijä huomaa, et mitä me tarvitaan, välillä toinen auttaa et läheppäs nyt ulos tai käyppä lenkillä tai mitäs jos kävisit siellä kylässä - -.

N: --, mut se hirveesti auttaa, et jos toinen niinku ottaa syliin ja tulee se ymmärrys, ja se et toinen antaa toisen kiukutella tai olla siinä. Et sit niinku se auttaa että antaa luvan itelle stressata tai olla masentunu - -, et se ilmapiiri on semmonen et me saahaa olla myös väsyneitä.” (Pk5)

Monilla perhekodeilla on apuna työntekijä/työntekijät, jotka ovat mukana perustyössä. Tämä on koettu toimivaksi ja haastatteluissa nousikin esiin kysymys, miten perhekodit, joilla ei ole työntekijää, jaksavat uupumatta?

Ammatillinen tuki muodostui vertaistyöstä, työnohjauksesta, terapiosta sekä virkaavusta. Virka-avulla lähinnä tarkoitetaan poliisia, mitä harvemmin tarvitaan, mutta on kuitenkin käytettävissä, jos niikseen tulee. Sosiaalityöntekijä on tärkeä yhteistyökumppani, mutta hän ei ole niin hyvin tavoitettavissa kuin perhekotivanhemmat toivoisivat. Silti perhekotivanhemmat kokivat, että virallisissa sekä toisinaan haastavissa tilanteissa sosiaalityöntekijöiden kanssa tehtävä yhteistyö on ollut toimivaa. Kovinkaan moni ei kuitenkaan maininnut heitä avun lähteenä. Terapiat ovat monessa perhekodissa osana sijoitettujen lasten eheytymisprosessia ja samalla tarjotaan mahdollisuus perhekotivanhemmalle osallistua siihen mukaan tai saada vanhempainohjausta lapsen asioiden käsittelyyn henkilökohtaisella että perhekoti yhteisön tasolla.

Vertaistyö nousee mahdollisuudeksi perhekotien kesken, kun tuttavuuksia syntyy erilaisissa kokoontumisissa ja koulutuksissa. Osa on tuntenut perhekoteja jo ennen oman perustamista. Tällöin on mahdollisuus keskustella perhekodin elämästä ja toimia jopa tuutorina toisillensa, auttaa helpottamaan perhekodin toimintaa oppimiensa asioiden kautta.

”N: Et mulla on esimerkiks perhekotiäitejä, joille mä voin pirauttaa ja soittaa ja purkaa mieltäni, et se on niinku semmonen iso apu. Sulla varmaan ihan samalla tavalla on, miespuolisia kollegoita, mä tiedänkin että on, joiden kanssa sä aina revität vähän.

M: Voi soittaa suoraan ja kysyy et nyt on tämmönen tilanne, mitähän tässä tekee. Sillo saattaa puhua tuntitolkulla.

N: Jos ei ite ymmärrä, nii voi kysyy, et mite sä oot tehny tässä tilanteessa, sitä voi kysyä.” (Pk4)

”M: Vertaistyötä, ammatillisten perhekotien liittoon kuulutaan. Siellä meillä on niitä koulutuspäiviä, tavataan muita perhekoteja.” (Pk2)

Vertaistyö havaitaan tärkeänä, joten mahdollisuuksia tavata muita perhekoteja ja luoda kontakteja on hyvä olla olemassa. Toinen perhekoti ymmärtää, minkälaista elämää kyseisessä maailmassa eletään ja miten toimintaa kannattaisi kehittää omassa perhekodissa. Vertaistyön tarjoamat mahdollisuudet ovat laajat ja tarpeelliset.

Kaikki perhekodit mainitsivat työnohjauksen avun lähteenä, erittäin tärkeänä sellaisena. Työnohjauksen säännöllisyydestä ja jatkuvuudesta pidetään kiinni ja osa ottaa myös yksilöllistä työnohjausta tarvittaessa. Työnohjauksessa puretaan kaikki mahdolliset työasiat ja keskustellaan rakentavasti etsien ratkaisuja. Siellä on mahdollisuus päästää irti kaikista mieltä askarruttavista asioista, mikä koetaan yhtenä työkyvyn säilymisen ehtona.

”M: Kyllähän sun täytyy kyetä kertomaan ne sun omat tuntemukset ja ajatukset ääneen. Ja jos sä et siihen pysty, ni kyllähän se kuorma vaan kasvaa ja kasvaa.” (Pk3)

”N: Ja siitä me ollaan pidetty kiinni, että meil on työnohjaus ollu jatkuvasti. Meil on erinomainen työnohjaaja ollu, on onni et meil on ollu hyviä työnohjaajia.” (Pk4)

Kokonaisuudessaan perhekodit kokivat avun tarjonnan olevan riittävää, jos tietää mistä sitä hakee ja apua saa, jos sitä pyytää. Hyvin paljon kuitenkin perhekodit nostattivat esille sitä, että itse täytyy olla aktiivinen avun hakemisessa, koska sitä ei tulla tarjoamaan tai kyselemään enemmässä määrin.

”M: Kyllä sitä saa, kun vaan hakeutuu ite ja on ite aktiivinen.” (Pk2)

”N: Mut ite on ne ratkasut löydettävä ja ite on ne avut etsittävä ja tavallaan luotava ne verkostot, niiku kumminkin ollaan luotu vuosien mittaan ne verkot, nyt on helppo mennä kysymään jos tarvii apua.” (Pk4)

Perhekotivanhemmat huomioivat kommentteissaan myös sen, että itse täytyy olla valmis hyväksymään se, että tarvitsee apua ja lähtee hakemaan sitä riittävän ajoissa, jolloin tilanne on vielä hallittavissa.

”M: Kyllä sitä saa sitä tukea ja apua, ja on ite vastaanottavainen ja avoin.” (Pk2)

”N: Se avun hakeminen, semmonen rehellisyys omasta tilasta ja nöyryys ottaa apua vastaan.” (Pk5)

Kukaan muu ei voi tietää mikä tilanne on perhekodissa ja miten perhekotivanhemmat jaksavat työssään. Itse täytyy olla avoin ja läpinäkyvä sekä tiedostaa omat voimavansa, jotta voi tarjota lapsille parasta mahdollista hoivaa ja turvaa. Tällöin on mahdollista löytää itselleen tarpeelliset kanavat avun saantiin sekä saada laadukasta apua riittävän ajoissa. Avun laatuun ja määrään perhekodit ovat olleet tyytyväisiä, jos niitä on osannut etsiä itselleen.

10.4 Lomakekyselyn tulokset

Lomakekyselyymme vastanneista perhekodeista vanhimmat oli perustettu vuonna 1991 ja uusimmat 2011. Tästä syystä perhekodit olivat hyvin eri vaiheissa, osa oli lopettamassa perhekotitoimintaa ja osa vasta alkutaipaleella. Perhekodin vanhemmat olivat keskimäärin olleet naimisissa 21 vuotta, nuorimmat vuoden ja vanhimmat 33 vuotta. Osa tuloksista on esitetty paremman havainnoin vuoksi graafisessa muodossa, pylvästaulukoissa vastausvaihtoehdoista on saanut valita useamman kuin yhden.

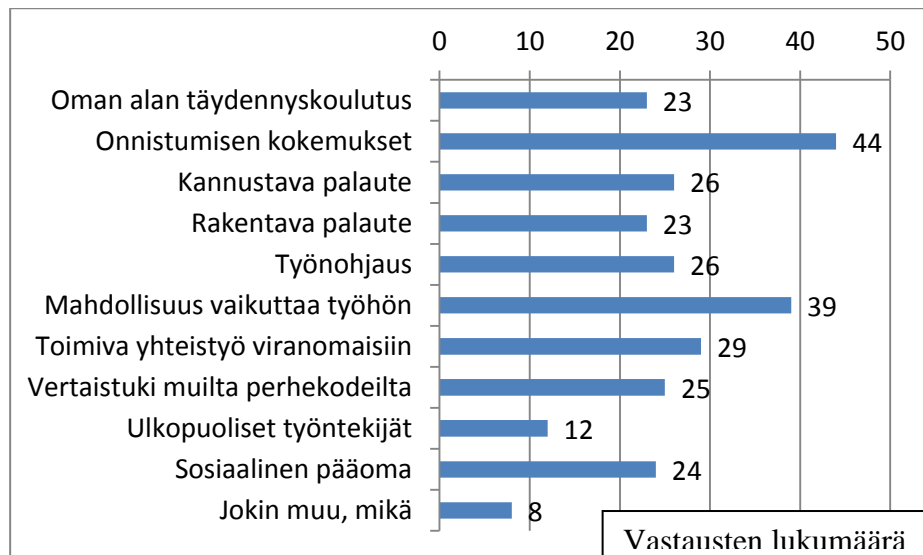
Koulutustaustat olivat perhekotivanhemmilla erittäin vaihtelevat. Kaikilla oli sosiaali-, kasvatus-, opetus- tai hoitoalan koulutus, mutta nimikkeet ja koulutuksien sisällöt vaihtelivat melkoisesti. Perhekotivanhemmista löytyi yhteiskuntatieteiden maistereita, sosiaalikasvattajia, sosionomeja, psykiatrisia sairaanhoitajia, erikoissairaanhoitajia, sairaanhoitajia, nuorisotyönohjaajia, luokanopettajia, sekä erityisluokanopettajia. Osalla oli mm. lisänä kasvatus- ja sosiaalitieteen opintoja, sekä mielenterveys- ja päihdehoidon osaamista. Joissakin perhekodeissa toinen vanhempi opiskeli perhekoti-työnsä ohella.

Kyselyyn vastanneet perhekotivanhemmat kokivat koulutuksensa hyväksi ja riittäväksi. Usea kuitenkin nosti lisäksi esiin lisä- ja täydennyskoulutuksen tärkeyden edistääkseen omaa osaamista. Oman osaamisen ja koulutuksen ylläpitämistä pidettiin tärkeänä. Kerrottiin paljon työnkuvien ja lasten haastavuuden muutoksesta, johon lisäkoulutus ja tiedon hankkiminen toisi apua. Suuri osa perhekodeista olisi kiinnostunut ammattitaitoaan lisäävistä koulutuksista. Osa perhekotivanhemmista on ennen perhekotityritystä toiminut sijaisvanhempana, jota kautta on ollut melko helppo siirtyä perhekotityrittäjäksi.

Syitä perhekodin perustamiseen oli monia. Moni perhekotivanhemmista oli aiemmin toiminut sijaisvanhempina, ja perhekodin perustaminen tuntui siten loogiselta vaihtoehdolta jatkoksi. Osa koki lastensuojelussa kolmivuorotyön olevan kuormittavaa ja halusivat vaihtaa toisenlaiseen työympäristöön. Puitteet perhekodin perustamiselle olivat myös hyvät, osalla mahdolliset omat lapset olivat jo tarpeeksi vanhoja ja kodista löytyi valmiiksi hyvät tilat perhekotityöhön. Suurin syy perhekodin perustamiseksi oli kuitenkin halu ja tarve auttaa lapsia ja nuoria kokonaisvaltaisemmin. Halu tarjota pysyviä ihmissuhteita ja turvallinen koti tuntui tärkeältä. Perhekotityötä pidettiin elämäntapana ja kutsumuksena, jolla oli helppo työllistyä. Perhekotityössä houkutteli myös yrittäjyys, vapaus ja vastuu omasta työstä ja tuloksesta. Perhekodissa saa työtä tehdä kotona omien arvojen ja innovaatioiden pohjalta, tietynlainen itsemääräämisoikeus kuuluu perhekotielämään.

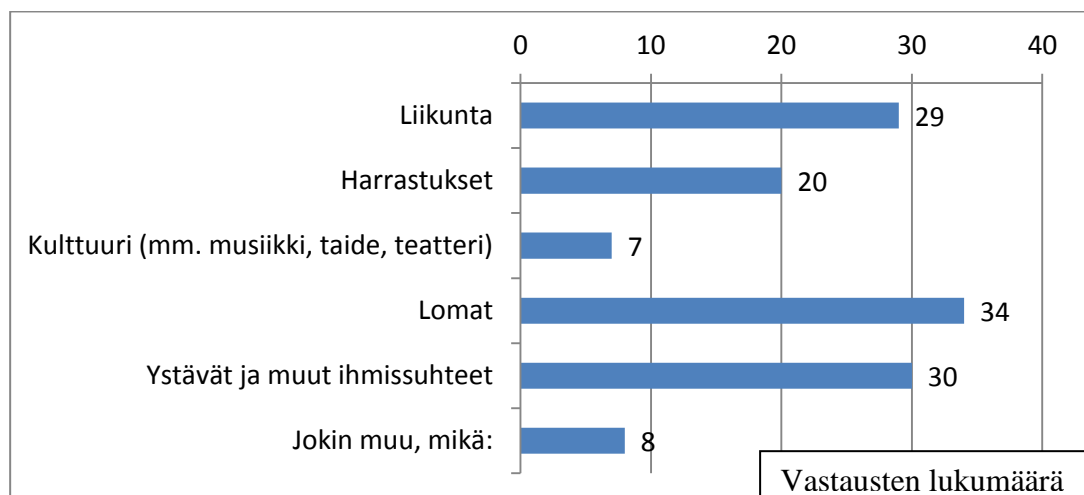
Työn ilo ja imua käsittelevässä osiossa kysyttiin, mitkä tekijät lisäävät työniloa työssä ja työyhteisössä. Tuloksissa (kuvio 6) ei suurta eroa vaihtoehtojen välillä ollut, vaikkakin onnistumisen kokemuksista pidettiin suurimpana tekijänä työnilon lisäämisessä. Seuraavaksi eniten työn iloa lisäsi mahdollisuus vaikuttaa työhönsä, sekä toimiva yhteistyö viranomaisiin. Kannustavaa palautetta ja työnohjausta nostettiin myös esiin työniloa lisäävinä tekijöinä. Vertaistuki muilta perhekodeilta, sosiaalinen pääoma rakentava palaute sekä oman alan täydennyskoulutus saivat myös huomiota.

Vähiten työniloa koettiin saavan muista asioista ja ulkopuolisista työntekijöistä. Muina asioina mainittiin mm. talousasioiden kunnossa olo, se ettei tarvitse lähteä kodin ulkopuolelle töihin ja, että työlle on vastapainoista toimintaa.



KUVIO 6. Työniloa lisäävät tekijät työyhteisössä.

Vapaa-ajasta puhuttaessa (kuviot 7) lomat, ystävät ja muut ihmissuhteet, sekä liikunta olivat ylitse muiden. Harrastusten tärkeys nousi myös arvostetuksi asiaksi oman jaksamisen kannalta. Muina asioina kyselyssä tuli esiin oma opiskelu, lapset, parisuhde ja perhe, sekä kristillinen vakaumus.



KUVIO 7. Vapaa-aikaan liittyvät tekijät työssä jaksamisen kannalta.

Lomanvietossa tyypillisintä oli viettää lomaa pariskuntana. Seuraavaksi yleisintä oli lomailu koko porukalla niin, että mukana ovat omat, sekä sijoitetut lapset. Lomia vietettiin myös bioperheenä pelkästään omien biologisten lasten kanssa, sekä ainoastaan sijoitettujen lasten kanssa. Vaihtoehtoihin oli lisätty lastenlasten kanssa lomailu ja

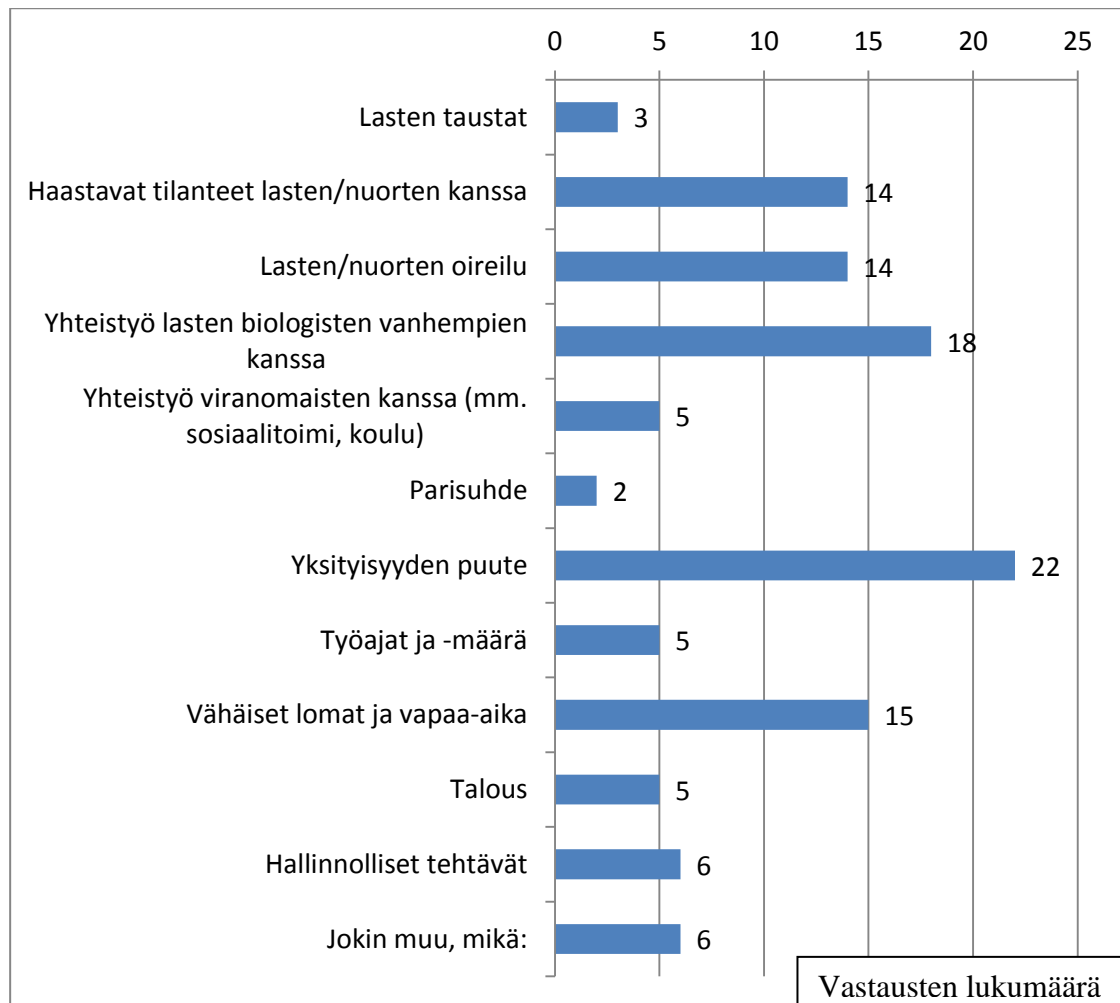
lomailu niin, että esimerkiksi toinen vanhemmista lähtee yhden sijoitetun lapsen kanssa lomalle. Yksin vietettyjä lomia pidettiin kaikkein harvimminkin.

Onnistumisen kokemuksia pidettiin suurimpana työniloa lisäävänä tekijänä, ja nyt hieman tarkemmin esimerkkejä siitä, minkälaisia kokemuksia perhekotivanhemmat olivat kokeneet. Suurin osa onnistumisen kokemuksista liittyi lapseen ja tämän hyvinvointiin. Iloa koettiin siitä, kun lapsi kotiutuu perhekotiin ja näkee että lapsen vointi alkaa koheta. Arkisten asioiden sujumista pidettiin merkinä onnistumisesta. On iso asia, että sijoitettu lapsi menestyy koulussa, kykenee saamaan hyviä kavereita ja harrastaa jotakin kodin ulkopuolella. Pyrkimys niin sanotusti normaaliin elämään ja turvalliseen arkeen on yksi tavoite perhekotityössä.

Itsenäistymisvaiheessa koettiin onnistumista, mikäli nuori oppii pärjäämään omilla siivillään, eikä tarvitse aikuisen tukea jokaisessa asiassa. Nuori oppii ottamaan vastuuta omasta elämästään ja opiskelee tai käy töissä, sekä asuu itsenäisesti. Perhekotityössä koettiin palkitsevana nuorten yhteydenpito vielä senkin jälkeen kun perhekodista on muutettu ja irtaannuttu omaan elämään. Ulkopuolisetkin tahot koettiin väylänä onnistumisen kokemuksiin, moni korosti oman työnsä arvostusta niin lasten biologisilta vanhemmilta kuin sosiaalityöntekijöiltä. Kun yhteistyö sosiaalityöntekijöiden kanssa sujuu hyvin, koetaan oman työn tekeminen mielekkäämmäksi ja saadun arvostuksen kautta suunnataan jatkuvaan kehitykseen omassa työotteessa.

Stressi ja työuupumus näyttäytyivät isona osana perhekotityötä. Sillä vaikka perhekotityö on palkitsevaa ja sisältää onnistumisen kokemuksia, koetaan se myös aika ajoin kuormittavana ja stressaavanakin työnä.

Eniten kuormittavina tekijöinä (kuvio 8) pidettiin yksityisyyden puutetta ja yhteistyötä lasten biologisten vanhempien kanssa. Perhekotityössä ollaan ikään kuin sosiaalityöntekijöiden ja lasten biologisten vanhempien suurennuslasin alla. Tämä voi olla hyvin stressaavaa ja vaikuttaa varmasti työn tekemiseen ja menetelmiin. Seuraavaksi eniten kuormittavia tekijöitä mainittiin olevan vähäinen lomien määrä, lasten ja nuorten oireilu, sekä haastavat tilanteet lasten kanssa.



KUVIO 8. Työssä eniten kuormittavat asiat.

Kuormittavien tilanteiden kartoittaminen ja tiedostaminen auttavat niistä selviytymiseen. Perhekotivanhemmilla on tärkeää olla hyvä turvaverkko, josta saa apua aina tarvittaessa. Kyselyn tuloksista käy ilmi, että eniten tukea uupumukseen ja jaksamattomuuteen saadaan puolisolta. Puolison kanssa keskustellen tilanteita pyritään selvittämään ja keksimään niille ratkaisuja. Työnohjaus koettiin myös hyväksi keinoksi tukea ja vahvistaa omaa jaksamista ja osaamista. Perhekodit kokivat tärkeäksi myös vertaistuen muilta perhekodeilta. Olisi hyvä, mikäli jokaisella perhekodilla olisi lähellä vertaistukea, josta voisi saada neuvoa ja tukea omalle työlleen, silloin kun se tuntuu haastavalta ja kuormittavalta. Vähiten apua ja neuvoa uupumukseen ja vaikeisiin tilanteisiin haettiin sosiaalityöntekijältä.

Arkeen liittyvissä asioissa haetaan apua ulkoistamalla kotitöitä, esimerkiksi siivousta ja ruuanlaittoa. Tämä saattaa helpottaa jo huomattavasti, sillä perhekotityössä aikaa kuluu paljon myös siisteyden ylläpitoon, vaate- ja ruokahuoltoon, sekä pihatöihin.

Kun näissä asioissa pääsee helpommalla, jää aikaa enemmän muihin asioihin. Ammatillisten Perhekotien Liitolta haettiin melko vähän apua jaksamisongelmiin. Muita asioita avun hakemiseen ja saamiseen mainittiin harrastukset ja vapaa-aika, metsässä kävely, työterveyshuolto, kodinulkopuoliset kiinnostuksen kohteet ja uskonto.

Tukipalveluista ja avun saamisesta perhekodit ovat melko hyvin tietoisia. Varmasti on paljon aluekohtaisia eroja eri palveluissa ja niiden saamisessa. Kuitenkin 35 perhekotia kokee saavansa apua tarvittaessa, mikäli sitä osaa itse hakea. Yksikään perhekoti ei ole ilmoittanut, ettei tietäisi mistä apua eri tilanteisiin kannattaa hakea. Osan kohdalla on avun hakemisessa käynyt niin, ettei siitä ole ollut tarvittavaa hyötyä, 3 vastaajaa. 2 vastaajaa ovat kokeneet, että palveluita on ollut saatavilla, mutta joutuvansa odottamaan niitä kauan. 6 perhekotia on sitä mieltä, että avun laatu on huonoa ja sitä on liian vähän tarjolla.

Yhteistyö sosiaalityöntekijöiden kanssa on hyvin ristiriitaista ja eriäviä mielipiteitä asiaan oli runsaasti. Kyselyssä kysyttiin minkälaista tukea lasten sosiaalityöntekijöiltä saa. Osa perhekodeista kokee, että sosiaalityöntekijän kanssa on helppo työskennellä ja sieltä saa vahvistusta ja tukea omalle työlleen. Sosiaalityöntekijä kuuntelee, luottaa ja ymmärtää perhekodin tilannetta. Sosiaalityöntekijän hyvä apu on rakentava ja kehittävä palaute ja kannustus. Yhteistyötä kuvaillaan mm. seuraavasti:

”parhaimmillaan se on luottamusta meidän työhön ja vuorovaikutusta ja keskustelua.”

Toiset perhekodit kokivat tuen saamisen olemattomaksi ja yhteistyön hankalaksi. 3 perhekotia ilmoitti, ettei koe saavansa juuri minkäänlaista tukea sosiaalityöntekijältä. Sosiaalityöntekijää ei saa tarvittaessa kiinni, eikä ylimääräisten tapaamisten sopiminen lasten asioissa onnistu, vaikka tarvetta olisi. Sosiaalityöntekijöiden vaihtuminen ei myöskään edistä hyvää yhteistyötä ja vuorovaikutusta.

”Yhteistyötä hankaloittaa joissakin tapauksissa sosiaalityöntekijän liian suuri vaihtuvuus.”

Moni perhekoti korosti myös sosiaalityöntekijöiden eroja. Osalta sosiaalityöntekijöistä tukea sai hyvin ja luottamus perhekotia kohtaan oli suuri, kun taas osa sosiaalityöntekijöistä ei osannut asettua perhekodin puolelle ja tukea näitä työssään.

”Toisilta saa kaiken mahdollisen tuen. Yhtenevät periaatteet ja tulevaisuuden suunnittelu. Samanlainen näkemys suhteesta lasten vanhempiin ja kokemus lasten parhaasta.

Toiset vetää maton jalkojen alta.”

Parisuhde oli kolmas teema opinnäytetyössä. Perhekotivanhemmat hoitavat parisuhdettaan viettämällä yhteistä aikaa, mutta myös antamalla toiselle omaa aikaa ja tilaa. Keskustelu ja avoin vuorovaikutus nousivat ylitse muiden parisuhteen hoitamisen keinoina. Toisen kuuntelu, ymmärrys, huomioiminen ja arvostus pitävät myös yllä hyvää parisuhdetta. Osa pariskunnista harrastaa yhdessä ja viettää vapaa-aikaa yhteisen tekemisen parissa, esimerkkeinä liikunta ja kuntoilu. Parisuhteen hoitamisessa tärkeänä osana pidetään myös erinäisiä hellyydenosoituksia puolisolalle. Monet mainitsivat hoitavansa ja ylläpitävänsä parisuhdettaan yhteisillä lomilla ja irtiotoilla perhekodin arjesta. Tällöin pystyy paremmin keskittymään omaan puolisoon ja nauttimaan yhdessä vietetystä ajasta ilman kiirettä. Lomien vähäisyys tosin voi olla kuormittava tekijä, ja jos pidemmille lomille pääsee muutaman kerran vuodessa, täytyy parisuhdetta hoitaa jollain muullakin tavalla.

”Pyrimme huolehtimaan pienistä yhteisistä hetkistä puolison kanssa.

Rauhallisista aamuista lasten ollessa koulussa!”

Osa perhekotivanhemmista mainitsi käyvänsä avioliittoleireillä hakemassa uusia menetelmiä ja keinoja parisuhteen hoitamiseen ja hyvän parisuhteen ylläpitämiseen. Vastauksissa mainittiin myös parisuhdekirjallisuuden lukeminen ja tiedon siirtäminen käytäntöön. Parisuhdetta hoidetaan myös työnohjauksessa, jossa saatetaan nostaa esiin keskinäinen suhde ja sen heijastuminen työntekoon. Osa perhekodeista on paneutunut parisuhteen hoitamiseen erilaisin keinoin ja työkaluin ja osa luottaa yhdessäolon ja yhdessä elämisen olevan riittävää parisuhteen ylläpitämiseksi. Yksi perhekodeista vastasi, että parisuhde jää huomiotta, eikä sitä paljoka hoideta.

Parisuhde ja työskentely oman kumppanin kanssa voi ulkopuolisen silmin vaikuttaa melkoiselta haasteelta ja kuormittavalta tekijältä. Tosin perhekodit itse näkevät sen suunnattomana vahvuutena työssään. Parisuhteessa eläessä tuntee puolisonsa erittäin hyvin, läpikotaisin, jolloin pystyy ennakoimaan toisen ajatuksia ja tekemisiä. Puoliso on helppo tukeutua vaikeissa tilanteissa ja tältä saa tukea työhön. Luottamus puolisoa kohtaan koetaan ehdottomaksi ja tärkeäksi voimavaraksi. Perhekotivanhemmat kokevat tekevänsä työtään yhdessä, eivätkä niin, että kumpikin tekee erikseen omaa työtä. Usein pariskunnilla on myös yhteinen tavoite ja päämäärä, tällöin yhdessä työskentely on vaivatonta ja sujuvaa. Kasvatuskäytännöistä ja menetelmiltä ollaan usein myös samaa mieltä, eletään samojen periaatteiden ja arvojen mukaan. Koetaan, että puolison kanssa on helppo jakaa työtehtäviä ja reflektoida päivän tapahtumia ja pidemmän aikavälin saavutuksia. Moni kertoo vastauksissaan puolison täydentävän toistaan, ja koska molempien huonot puolet on tiedossa, toinen pystyy paikkaamaan toista ja päinvastoin. Parisuhteen toimivuus on tärkeää myös sijoitetun lapsen kannalta. Perhekotivanhemmat toimivat joka suhteessa malliesimerkkeinä lapsille, jotka opettelevat perheen toimintamalleja.

”Toimivan parisuhteen näkeminen eheyttää rikkiäistä lasta. Toisin sanoen: lapsen koti on vanhempien parisuhteessa. Myös perhekodissa – silloin kun eletään perheenä kuten me.”

Jokaisella kolikolla on kuitenkin kääntöpuoli, ja vaikka parisuhde lisää voimavaroja tuo se myös joitakin haasteita. Kyselylomakkeessa kysyttiin, mitä haasteita parisuhde tuo työhön. Yksi perhekodista käänsi kysymyksen hienosti niin, että suuremman haasteen aiheuttaa työ parisuhteeseen, eikä parisuhde työhön. Mutta kuitenkin, monelle koko ajan yhdessä oleminen ja jatkuva yksityisyyden puute olivat suurimmat haasteet työn teolle. Vaikka perhekodissa ollaan jatkuvasti puolison kanssa yhdessä, moni koki haasteeksi kahden keskeisen ajan vähyyden. Seksille on vaikeaa löytää aikaa, kun lapset ovat koko ajan paikalla.

Parisuhteessa huonot hetket ja riidat näkyvät heti ulospäin lapsille ja vaikuttavat yhdessä tehtävään työhön. Toisaalta perhekotivanhemmat toimivat lapsille malleina niin hyvissä kuin huonoissakin tilanteissa. On normaalia, että aikuiset riitelevät, mutta ratkaisevaa on riidan selvittäminen. Lapsille tulisi näyttää myös asiallista riitojen ratkaisemista ja sovun syntymistä. Joskus parisuhteessa erimielisyyksien ratkominen voi

olla haastavaa, eikä aikaa selvittämiseen tahdo aina riittää. Koetaan myös, että lasten tarpeet menevät automaattisesti omien suhdetarpeiden edelle, joka voi myös kuormittaa arkea. Muutamassa vastauksessa mainittiin erilaisia rooliristiriitoja ja niiden sekoittumisen hankaluutta. Parisuhdetta ajatellen puolison kanssa ollaan parisuhteen lisäksi yhtiökumppaneita ja työtovereita. Haaste on näiden sekoittaminen tai erillään pitäminen ja tasapainoilu niiden välillä. Mikäli perhekotityö alkaa kuormittaa liikaa, voidaan huonossa tapauksessa kaataa kaikki ongelmat puolison niskaan, jolloin molemmat uupuvat.

”Jos parisuhde ei ole vakaalla pohjalla ja siinä on ongelmia, näkyy se ilman muuta työssäkin.”

Seuraavassa taulukossa (taulukko 1) on käytetty viisiportaista kysymyksenasettelua, jonka kautta tietoa on saatu esitettyjen asioiden yleisyydestä. Taulukossa esitetyt arvot ovat vastausten määriä. Kaikki perhekodit eivät ole vastanneet jokaiseen kysymykseen, ja tältä osin taulukon vastausmäärät voivat vaihdella, vaihteluväli on 45–46.

TAULUKKO 1. Koonti väittämien yleisyydestä

	Ei ollen- kaan	Harvem- min	1-2 ker- taa kuu- kaudessa	Viikoit- tain	Päivittäin tai lähes päivit- täin
Koette työn imua	0	2	7	18	19
Tunnette onnistumisen iloa työssänne	0	0	6	25	15
Näette ystäviänne	0	12	20	14	0
Tunnette työuupumusta	3	15	21	7	0
Stressaatte työstänne	1	14	18	12	0
Harrastatte liikuntaa	1	4	2	26	13
Teillä ilmenee univaikeuksia	10	16	10	7	2
Olette harkinneet perhekodin lopettamista	11	27	5	0	2
Pysähdytte pohtimaan parisuh- dettanne	2	13	15	10	5
Vietätte kahden keskeistä aikaa pariskuntana	1	8	14	15	8
Osoitatte toisillenne hellyyttä ja kiintymystä	0	4	2	8	32

Työn imua ja onnistumisen iloa koetaan suurimmaksi osaksi päivittäin tai viikoittain. Pieni osa kokee työn imua ja onnistumista 1-2 kertaa kuukaudessa ja osa harvemmin. Yksikään perhekoti ei näe ystäviään päivittäin tai lähes päivittäin. Suurin osa näkee ystäviään 1-2 kertaa kuukaudessa, tai harvemmin. Viikoittain ystäviään näkee hieman alle kolmannes vastaajista. Kolme vastaajista ei ole kokenut työuupumusta lainkaan, suurin osa vastaajista kokee työuupumusta 1-2 kertaa kuukaudessa tai harvemmin, seitsemän vastaajista tuntee työuupumusta viikoittain. Yksi perhekoti ei stressaa työstään ollenkaan ja muut sijoittuvat tasaisesti harvemmin ja viikoittain jakson välille. Yksi perhekoti ei harrasta ollenkaan liikuntaa, mutta suurin osan perhekodeista liikkuu päivittäin tai viikoittain. Hyvä fyysinen kunto pitää osaltaan yllä hyvää työkykyä. Kahdessa perhekodeissa ilmenee univaikeuksia päivittäin tai lähes päivittäin.

Perhekodin lopettamista on harkinnut päivittäin tai lähes päivittäin kaksi perhekotia. 27 perhekotia on miettinyt perhekodin lopettamista harvemmin kuin kuukausitasolla. Parisuhdetta pysähdytään pohtimaan vaihtelevasti, kaksi perhekotia ei pysähdy pohtimaan parisuhdettaan ollenkaan. Yksi perhekodeista ei vietä keskinäistä aikaa pariskuntana, mutta noin puolet perhekodeista viettää sitä päivittäin tai viikoittain. Loppuosa viettää aikaa pariskuntana 1-2 kertaa kuukaudessa tai harvemmin. 32 perhekodeissa osoitetaan hellyyttä ja kiintymystä puolisolalle päivittäin tai lähes päivittäin.

Kyselyn loppupuolella kysyttiin, millaisena näette perhekotinne 10 vuoden päästä. Vastaukset olivat vaihtelevia ja riippuvaisia perhekodin elämänsäkaaresta. Osa perhekodeista oli kyselyhetkellä lopettamisvaiheessa, johtuen eläkeiän saavuttamisesta tai jostakin muusta syystä.

Lopettamisen kynnyksellä oleva perhekoti:

”Raskain työ on jo takana, on hedelmien poimimisen aika. Meillä asuneet lapset ovat jo aikuisia ja kaikki pärjäävät omillaan. Olemme kiitollisia ja onnellisia, että olemme selvinneet, vaikka ajoittain työ on ollut liian raskasta.”

Monella lopettamisaikeissa olevalla perhekodeilla oli toiveena löytää jatkaja perhekodille. Jatkajaksi toivottiin omia biologisia lapsia tai joitakin ulkopuolisia henkilöitä. Tällöin perhekodin ei tarvitsisi olla viimeisiä vuosiaan ns. hiipumisvaiheessa, jolloin

odotetaan viimeistenkin lasten poismuuttamista. Yli kolmekymmentä perhekotia ilmoitti jäävänsä eläkkeelle ja lopettavansa perhekotitoiminnan kymmenen vuoden sisällä tai päästä.

Nuoremmat perhekodit näkevät tulevaisuutensa valoisana, taloudellinen tilanne on vakaa, ja heillä on hyvät suhteet sijoittaviin tahoihin. Perhekotiin on palkattu mahdollisesti työntekijä helpottamaan arkea tai toimintaa on muuten kehitetty ja viety eteenpäin. Joku perhekodeista haaveili isommista tiloista, perhekodin laajentamisesta tai muuttamisesta laitospaikaksi. Joku taas oli päinvastaisesti paikkaluvun karsimisen puolella. Helpotusta tulevaisuudessa tuo myös omien biologisten lasten vanheneminen ja kotoa pois muuttaminen.

Lisäkommentteja tuli paljon, ne sisälsivät kiitoksia ja parannusehdotuksia työllemme. Lopuksi vielä muutamia lainauksia, jotka sisältävät ajatuksia perhekotityöstä:

”Perhekoti on enemmänkin elämäntapa kuin työ. Siksi se ei tunnu stressaavalta. Pitää ajatella asiat positiivisesti. Hankalillakin asioilla on aina positiivinen merkitys. Vaikeillakin asioilla on tapana järjestyä ilman stressiä ja vielä useimmiten hyvin.”

”Työ ei ole palkitsevaa, vaikka ihmiset niin luulevat. Palkitsevuus tulee vasta vuosien päästä, kun lapset ovat itse aikuisia ja vastuullisia.”

”yksi tärkeimmistä opetuksista on meille ollut tasapainon löytäminen vapaa-ajan kanssa. pitää uskaltaa pitää riittävästi vapaata ja lomaa jotta jaksaa ja voi hyvin se koituu kaikkien parhaaksi.”

11 TULOSTEN YHTEENVETO

Tutkimuksen pääkysymys oli, millaiseksi perhekoti-vanhemmat kokevat oman tämän hetkisen työhyvinvointinsa. Tarkentavia alakysymyksiä olivat seuraavat: Mistä työhyvinvointi koostuu? Koetaanko työssä työn imua ja viihtyvyyttä? Mitkä tekijät aiheuttavat työuupumusta ja/tai stressiä? Millainen on perhekoti-vanhempien parisuhteen laatu ja kuinka he hoitavat sitä? Nämä kysymykset ohjasivat haastattelun ja kyselylomakkeen teemoja sekä koko opinnäytetyöprosessia.

Työn ilo ja imu näyttäytyivät perhekotivanhemmilla vahvana tunteena siitä, että työ on merkityksellistä ja se koetaan elämäntapana. Vaikuttaa siltä, että ne toimivat perustana stressin ja vaikeiden asioiden suhteuttamisessa. Onnistumisen kokemuksia tuotiin voimakkaasti esille sekä haastatteluissa että kyselylomakkeen vastauksissa. Arjessa iloitaan pienistä asioista, kuten yhteisten ruokailuiden sujumisesta tai kouluun lähdön onnistumisesta. Lisäksi voimakkaampia onnistumisen kokemuksia tuottivat pitkän tähtäimen tavoitteiden täytyminen. Tällaisia olivat muun muassa lapsen oireilun tunnistaminen ja ratkaisujen löytäminen siihen, lapsen kotiutuminen perhekotiin sekä nuorten itsenäistymisprosessi ja yhteydenpidon säilyminen poismuuttamisen jälkeen.

Tuloksista nousi esiin normaaliuden käsite ja siihen pyrkiminen. On itsestään selvää, että perhekotiin sijoitettujen lasten elämä on aiemmin ollut kaikkea muuta kuin normaalia perhe-elämää. On vaikeaa pohtia, millainen normaalin perheen tai nuoren pitäisi olla. Kuka määrittää normaaliuden ja mikä ei ole enää normaalia? Jokaisessa perhekodissa normaalius määritellään eri tavoin. Tällä tarkoitetaan arjen käytäntöjä ja lapsen yksilöllisiä tavoitteita, kuten mikä on minkäkin lapsen kohdalla normaalia käytöstä. Perhekotielämässä kaikella toiminnalla on jokin tavoite, kuten haastatteluissa tuli esille. Arki pyörii tavoitteiden ja normaaliuden käsitteen ympärillä, sitä peilataan ja reflektoidaan jatkuvasti.

Perhekotityössä oma motivaatio on osa työstä koettua iloa, motivaatiota voi saada onnistumisten lisäksi tarkkailun alla olemisesta. Sosiaalityöntekijät, ja muut valvovat tahot motivoivat suoriutumaan omasta työstä parhaalla mahdollisella tavalla. Toisaalta tarkkailun alaisena oleminen voidaan myös kokea kuormittavaksi. Tunnustuksien saaminen omasta työstä motivoi ja lisäsi työhyvinvointia. Positiivisen palautteen vastaanottaminen sosiaalityöntekijältä, lasten biologisilta vanhemmilta sekä lapsilta on palkitsevaa. Puolisolta ja työntekijöiltä saatu palaute tehdystä työstä on tärkeää, mutta lisäksi tarvitaan ulkopuolelta tulevia mielipiteitä työn laadusta ja onnistumisista. Jos perhekodissa on perhekotivanhempien lisäksi ulkopuolinen työntekijä, keskustelut saattavat olla hedelmällisempiä. Ulkopuolinen työntekijä voi nähdä ja tuoda esiin asioita, joille perhekotivanhemmat ovat sokaistuneet. Jokainen työyhteisön jäsen tekee itsereflektointia, mutta myös yhteiset kehityskeskustelut ovat tarpeellisia. Asioiden ratkaisemisessa useammat näkökulmat rikastuttavat pohdintaa.

Vaikka reflektoinnin tärkeys on tiedostettu, ei voi silti olettaa kaikkien perhekotien osaavan rakentavasti pohtia omaa työskentelyään. Tähän voisi vaikuttaa ja kiinnittää enemmän huomiota esimerkiksi omavalvonnan kautta. Valviran (2012) omavalvontasuunnitelma käsittelee kattavasti toiminnan rakennetta ja puitteita ja vaatii tarkkoja asiakaskuvauksia, mutta se ei kuitenkaan puutu työhyvinvoinnin organisointiin. Perhekotivanhempien oma työhyvinvointi heijastuu työn laatuun, mikäli työhyvinvointi on heikentynyt, ei työskentely ole enää yhtä laadukasta. Omavalvontasuunnitelmassa voisi esimerkiksi tarkentaa, millä keinoin omaa hyvinvointiaan pitää yllä ja millä tavoin omaa työskentelyä reflektoi.

Parisuhteen merkitys perhekotityössä korostui opinnäytetyön aikana yllättävän paljon. Perhekotivanhempien parisuhde ja työ kulkevat ikään kuin käsi kädessä, mikäli parisuhde on vakaalla pohjalla lisää se työmotivaatiota ja voimavaroja. Parisuhteessa olevat ongelmat voivat heijastua työhön eli lasten kasvatukseen ja hyvinvointiin, sekä perhekodin ilmapiiriin. Koska perhekotivanhemmat toimivat miehen ja naisen, sekä terveen parisuhteen malleina, on tärkeää, että parisuhteesta huolehtii ja ymmärtää sen merkityksen. Parisuhdetta voidaan ajatella yhtenä tärkeänä työvälineenä, jonka toimivuudesta huolehtiminen on osa tarjottua laadukasta perhehoitoa.

Opinnäytetyön tuloksista kävi myös ilmi, että parisuhdetta hoidetaan ja siihen sitoudutaan samalla tavalla kuin perhekotityöhön. Suurin osa vastanneista perhekotivanhemmista kertoi huolehtivansa parisuhteestaan viettämällä kahdenkeskistä aikaa harrastamalla ja viettäen lomia yhdessä. Muutama vastanneista mainitsi käyvänsä avioliittoleireillä ja –kursseilla, sekä lukevansa parisuhdekirjallisuutta. Avioliittoleirit antavat työvälineitä parisuhteen hoitamiseen sekä perhe-elämän pyörittämiseen. Parisuhteen hoitaminen ei välttämättä ole itsestäänselvyys, joskus se vaatii, että sitä pysähdytään pohtimaan yhdessä.

Parisuhteen hoitamisessa tärkeänä pidettiin avointa vuorovaikutusta, joka tuli esille käydyissä haastatteluissa. Niissä yhtenä osa-alueena oli omien suhdetarpeiden pohtiminen ja järjestykseen laittaminen. Puolison suhdetarvejärjestys yllätti joitakin parisukuntia, kun taas joillekin puolison odotukset itseään kohtaan olivat jo lähes tiedossa. Pidetäänkö puolisoa tai tämän ajatuksia joitakin osin itsestäänselvytenä? Mahdollisesti pitkä parisuhde saattaa hämähäyttää toisen tarpeet ja odotukset parisuhteelle. Ylimmiksi odotuksiksi puolisoa kohtaan nousivat avoimuus, rehellisyys, kiintymys,

hellyys ja seksuaalinen täyttymys. Perhekotivanhemmat kokevat myös voivansa turvautua puolisoonsa aina tarvittaessa.

Ihmetystä herätti saatu tutkimustulos, jonka mukaan kaikki perhekotivanhemmat eivät vietä ollenkaan aikaa kahden kesken. Vaikuttaa siltä, että he viettävät lomiam erillään tai erikseen, eivätkä hyödynnä yhdessä aikaa, jolloin lapset ovat poissa, esimerkiksi koulussa. Lisäksi kaikki eivät pysähtyneet pohtimaan parisuhdettaan yhdessä puolison kanssa. Jos ja kun parisuhteessa tulee ongelmia, niin miten niitä ratkaistaan, jos ei koskaan pysähdytä miettimään parisuhteen tilaa? Parisuhteen hyvinvointia tulisi pohdita yhdessä silloinkin, kun ei ole ongelmia, koska suhteen laadun kannalta on tärkeää tiedostaa, miksi menee hyvin tai huonommin. Voisiko myös olla, että työtä pidetään tekosyynä sille, ettei aikaa jää parisuhteen hoitamiseen?

Stressi ja työuupumus näyttävät työn vaativuuden vuoksi perhekodeissa. Stressi on yleinen kokemus suurella osalla perhekotivanhemmista, joka ilmenee aika ajoin. Stressi on normaali reaktio, eikä sen kokemisesta tarvitse välttämättä huolehtia. Työuupumus taas on vakavampi ilmiö ja huolestuttavaa oli, että lähes puolet kyselylomakkeeseen vastanneista kokevat sitä 1-2 kertaa kuukaudessa. Herää kysymys, ovatko perhekodit hakeneet apua työuupumukseensa? On merkittävää, että työuupumus tunnustetaan, mutta lähdetäänkö siihen puuttumaan? Työuupumus näkyy kokonaisvaltaisesti työkykyä heikentävänä tekijänä, tämän vuoksi avun hakeminen ja tilanteen tunnustaminen ajoissa on ensisijaista. Nissinen mukaan (2008) työuupumuksen kehittyminen on pitkä prosessi, josta toipuminen vie aikaa etenkin jos uupumus on kestänyt kauan (Nissinen 2008, 184). Kyselyssä käy myös ilmi, että osa perhekodeista on harkinnut toiminnan lopettamista, tähän on osasyynä perhekotien pitkäikäisy. Monet vastanneista kertovat olevansa eläköitymässä ja sen vuoksi toiminta on loppumassa. Voi myös olla, että syitä lopettamiselle on muitakin, mutta ne eivät tulleet ilmi tuloksista. Opinnäytetyössä olisi pitänyt ottaa paremmin huomioon tämä, sillä nyt tutkimustavoitteiden kannalta mahdollisesti olennainen asia jäi selvittämättä.

Perhekotivanhempia kuormittavat asiat tulivat selkeästi esille opinnäytetyön tuloksissa. Perhekodit kokevat huonon yhteistyön lapsen sosiaalityöntekijän kanssa melko kuormittavaksi tekijäksi. Joissakin tilanteissa perhekodit kaipaavat myös enemmän tukea sosiaalityöntekijältä lapsen asioihin liittyen. Voisiko sosiaalityöntekijä olla enemmän läsnä tai tarjota jonkinlaista apua lasten kanssa työskentelyyn? Perhekoti-

vanhempia kuormittavat myös yksityisyyden puute, lasten ja nuorten oireilu ja haastavat tilanteet niistä johtuen, yhteydenpito biologisiin vanhempiin sekä vähäinen vapaa-aika ja lomat. Itsensä kouluttaminen, avoimuus ja reflektointi ovat välineitä kuormittavista tilanteista selviämiseen. Perhekotivanhemmilla tulisi olla enemmän rohkeutta ottaa aikaa lomille, koska se edesauttaa jaksamista työssä ja vaikuttaa työn laatuun. Ulkopuolisen silmin lomien määrä voi vaikuttaa hyvin pienelle ja sitä kautta stressaavalle. Perhekotivanhempien tulisi pitää riittävästi lomiam, mutta on ymmärrettävää, että kotoa ei voi irtautua, kun on jokin kriisi meneillään.

Sosiaalinen tuki niin ystäviltä ja läheisiltä kuin kollegoilta on tarpeellista työhyvinvoinnin kannalta. Ystäville puretaan omaa jaksamista ja heidän kanssaan voidaan keskustella muistakin kuin työasioista. Ystäviä pidetään tärkeinä, mutta heitä ei välttämättä pysty tapaamaan kunnolla kovinkaan usein. Kollegoiden kanssa taas jaetaan kokemuksia ja neuvoja työmenetelmistä ja – tavoista. Kollegoiden kanssa käydyt keskustelut vahvistavat omaa ammatillisuutta ja kehittävät työtöetta.

Perhekodit kertovat hyödyntävänsä Liitolta saatua tukea melko vähän. Tuloksista näkyy, että perhekodit tuntevat Liiton koulutuksien ja laatupiirityöskentelyn olevan positiivinen voimavara työhön. Kyselyssä ei käy ilmi, mitä kehitysehdotuksia perhekodeilla olisi Liiton tarjoamalle toiminnalle. Myös tätä olisi voitu kysyä erikseen perhekodeilta, jotta heidän ideansa olisi saatu näkyviin. Kuitenkaan tämä ei näyttäydä merkittävänä tekijänä tukipalveluiden hakemisessa, sillä lähes kaikki perhekodit kokevat saavansa apua tarvittaessa, kun sitä osaa omatoimisesti hakea.

Yleisesti perhekotivanhemmat osasivat nostaa esille työn iloa ja imua tuottavat tekijät, sekä stressaavat ja uuvuttavat asiat ja tilanteet. Perhekotityössä stressaavien asioiden vastapainoksi tarvitaan voimavaroja tuovia ja ylläpitäviä tekijöitä. Stressaavia asioita täytyy pystyä käsittelemään, tuomaan esille ja löytämään niihin selviytymiskeinoja. Näin pystytään ennaltaehkäisemään työuupumusta.

12 POHDINTA

Tässä luvussa käsitellään eettisyyttä ja luotettavuutta. Se pitää sisällään opinnäytetyön tekijöiden työskentelyn eettisyyttä haastattelutilanteissa, salassapitoa, tulosten luotettavuuden tarkastelua sekä avointa työtöetta. Lisäksi luvussa pohditaan ja arvioidaan

opinnäytetyön prosessia ja etenkin sitä, miten usean tekijän työpanos on vaikuttanut opinnäytetyön tekoon. Lopuksi tuodaan esille kehitysehdotuksia sekä mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

12.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Kuula (2006) korostaa, että tutkimuseettiset perusteet toimivat tutkijan ammatillisena velvoitteena, joihin tulee sitoutua. Lisäksi ne ohjaavat tutkimuksen tekoa. Etenkin ihmistieteissä tärkeänä lähtökohtana tulee olla myös ihmisarvon kunnioittaminen. (Kuula 2006, 58, 60.) Opinnäytetyöprosessissa on pyritty noudattamaan tutkimuseettisiä perusteita. Esimerkiksi ihmisarvon kunnioittaminen on näkynyt siinä, että kaikki opinnäytetyötä varten tehdyt haastattelut tehtiin perhekotivanhempien toivomuksesta heidän omassa kodissaan heille sopivimpana ajankohtana. Näin tutkittaville mahdollistettiin sekä rauhallinen että turvallinen ympäristö huomioiden heidän mielipiteensä ja ajankäyttönsä. Lisäksi haastatteluiden ja kyselylomakkeen avulla kerättyä aineistoa on käsitelty huolella sekä totuudenmukaisesti.

Mäkinen (2006) tuo esiin, että tutkimuseettisiin perusteisiin sisältyy tutkittavan oikeus säilyä anonyyminä. Henkilöllisyyden salaaminen tuo myös tutkimukselle etuja. Sen avulla arkoja sekä ristiriitaisia asioita on helpompi käsitellä ja niiden esiin tuominen voi olla rehellisempää ja avoimempaa. (Mäkinen 2006, 114.) Tässä opinnäytetyössä haastatteluihin ja kyselylomakkeeseen vastaaminen on toteutettu anonyyminä, turvaten tutkittavien henkilöllisyyden. Tähän päädyttiin siksi, koska molemmat tiedonkeruumenetelmät koostuivat henkilökohtaiseen elämään liittyvistä kysymyksistä. Anonyyminä niihin vastaaminen on voinut rohkaista tutkittavia kertomaan elämästään sellaisia asioita, mitä he eivät välttämättä olisi kertoneet, jos heidän henkilöllisyyttään ei olisi salattu. Myös osallistujien hankkimisesta olisi voinut tulla hankalaa, jos anonyymiutta ei olisi suotu.

Kuula (2006) huomioi, että jos ihminen kokee tutkimuksen aihealueen liian arkaluonteiseksi, hän todennäköisesti jättää osallistumatta siihen. Arkaluonteiset aiheet halutaan jostain syystä pitää salassa tai ne voivat olla tutkittavalle yksityisiä tai ahdistavia. Toisaalta haastattelutilanteessa voi joskus käydä niin, että keskustelussa tulee esiin tutkittavalle arkaluonteisia asioita. Tilanteessa täytyy olla herkkänä ja pyrkiä tunnistamaan arkaluonteisuuden merkit. Tarvittaessa haastattelu voidaan myös keskeyttää

tai puheenaihe vaihtaa. (Kuula 2006, 136–137.) Opinnäytetyötä varten tehdyissä haastatteluilissa ei edellä mainittuja haasteita esiintynyt. Ilmapiiri ei ollut vaivaantunut vaan lähinnä avoin ja keskusteleva. Haastattelutilanteet olivat silti vapaamuotoisia, joten mahdollisuus arkaluontoisten asioiden esiin nousemiselle oli olemassa.

Ennen haastattelun alkua tutkittaville annettiin tutkimuslupa (liite 3) luettavaksi ja allekirjoitettavaksi. Tutkimusluvassa selvitettiin muun muassa, että haastattelun tekijöitä sitoo vaitiolovelvollisuus, valmiista opinnäytetyöstä ei käy ilmi perhekoitivanhempien henkilöllisyys ja haastatteluaineisto tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua. Mäkisen (2006) mukaan tutkittavan sitoutuessa tutkimukseen osallistumiseen, tutkija sitoutuu luottamuksellisuuteen eli tutkittavan yksityisyyden suojelemiseen. Tutkijan täytyy yksityiskohtaisesti läpikäydä tutkittavien kanssa, miten luottamuksellisuus ylläpidetään koko prosessin ajan. Luottamuksellisuuden takaaminen kuuluu tutkijan moraalisiin velvollisuuksiin ja se on myös laissa säädetty. (Mäkinen 2006, 115–116.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voi olla haastava arvioida. Esimerkiksi ihmisiä koskevat kuvaukset ovat ainutlaatuisia, ei ole toista samanlaista. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttava validius eli pätevyys näyttäytyy näissä kuvauksissa siinä, miten yhteensopivia kuvaus ja siitä tehdyt tulkinnat ovat. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida kertomalla työskentelystä mahdollisimman tarkasti, mitä on tehty ja miten saatuihin tuloksiin on päädytty. (Hirsjärvi ym. 2010, 232.) Opinnäytetyöprosessista on pyritty raportoida läpinäkyvästi ottaen huomioon kaikki olennaiset prosessin vaiheet ja niiden sisällöt. Myös ratkaisuja, tuloksia ja johtopäätöksiä on tuotu julki sekä perusteltu mahdollisimman hyvin.

Sarajärven & Tuomen (2012) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuteen voivat vaikuttaa myös omat oletukset ennen tutkimuksen tekoa sekä tutkimuskohderyhmän koko (Sarajärvi & Tuomi 2012, 140). Opinnäytetyötä lähdettiin tietoisesti alusta alkaen työstämään ilman omia oletuksia. Ennakkoluulottomuus edesauttoi uusien ihmisten ja asioiden kohtaamista sekä tulosten ja johtopäätösten raportointia. Haastatteluiden kautta tavattiin yhdeksän ihmistä: neljä pariskuntaa ja yksi perhekotiäiti. Yhdeksän haastateltavan joukko on suuri ja siksi laadullinen tutkimusosuus voidaan arvioida luotettavaksi.

Hirsjärven ym. (2010) mukaan sekä laadullisessa että määrällisessä tutkimuksessa validiutta eli pätevyyttä voidaan tehostaa käyttämällä useita menetelmiä (Hirsjärvi ym. 2010, 233). Opinnäytetyössä käytettiin ensin haastattelua menetelmänä, jotta saatiin tietoa siitä, mitä kaikilta Ammatillisten perhekotien Liiton jäsenperhekodeilta olisi tutkimuksen kannalta hyödyllistä kysyä. Ottamalla ensin selvää pienen joukon hyvinvoinnista, oli tämän jälkeen selkeää koostaa saaduista tuloksista kyselylomake koko kohderyhmälle. Näin myös välttyttiin kysymästä tutkimuksen kannalta epäolennaisia asioita. Haastateltavilta kysyttiin myös, mitä he haluaisivat kysyä muilta perhekodeilta, ja ehdotuksia pyrittiin huomioimaan kyselylomakkeen rakentamisessa.

Hirsjärvi ym. (2010) nostavat kyselytutkimuksen haasteiksi muun muassa kysymysten tulkinnallisuuden, pienen vastausprosentin ja lomakkeen täyttämisen huolella (Hirsjärvi ym. 2010, 195). Kyselytutkimukseen vastasi 46 perhekotia 98:sta. Vastausprosentiksi saatua noin 47 prosenttia voidaan pitää luotettavana tuloksena, sillä lähes puolet kohderyhmästä vastasivat. Mahdotonta on kuitenkin arvioida, onko kyselyyn vastattu harkiten ja ovatko kaikki vastaajat tulkinneet kyselylomakkeen kysymykset samalla tavalla. Myös tutkimustyön toistettavuus jää kyseenalaiseksi. Samanlaisesti toteutettu opinnäytetyö saattaisi tuottaa erilaisia tutkimustuloksia, sillä tutkimuskohteina ovat yksilölliset ihmiset ja heidän tämän hetkinen kokemusmaailmansa. Lisäksi tuloksista tehdyt tulkinnat voivat olla erilaisia eri ihmisten tekeminä.

12.2 Arviointia opinnäytetyön prosessista

Koko prosessin ajan työskentelyssä oli selkeä työnjako ja yhteinen tavoite. Koska opinnäytetyötä oli työstämässä kolme opiskelijaa, opinnäytetyö oli mahdollista toteuttaa melko laajasti. Muutoin aika ja resurssit eivät olisi riittäneet valtakunnallisen tutkimuksen tekemiseen. Kolmistaan työskentelyn haasteena oli aikataulujen yhteen soveltaminen, johtuen eri paikkakunnilla asumisesta, sekä opintojen eri vaiheista. Tästä johtuen opinnäytetyö ei valmistunut suunnitellusti heti vuoden 2013 alkuun mennessä. Etuna tässäkin asiassa on ollut se, että kaikki osapuolet ovat olleet äärimmäisen joustavia ja hyväksyneet tämän tosiasian.

Onnistumisen taustalla on myös ollut kolme erilaista näkökulmaa, joiden ansiosta asioita on voitu tarkastella monipuolisesti arvioiden. Haasteita kohdatessa nämä kolme

näkökulmaa ovat olleet eduksi tilanteissa, joissa tarvittiin ongelmanratkaisukykyjä. Kolmisin on ollut vaivatonta ideoida ja suunnitella opinnäytetyön prosessia.

Haasteita aiheutti kyselylomakkeen alhaisista vastaajamääristä johtuva vastausajan pidentäminen, jolloin suunniteltu aikataulu venyi. Muistutuksien lähettäminen ja vastausajan pidentämien lisäsivät työtaakkaa suunnitellusta. Tietoteknisiä ongelmia oli hieman kyselylomakkeen linkin kanssa, joka ei muutamalla perhekodilla suostunut aukeamaan ensimmäisellä viestin lähetyksellä. Ongelma korjaantui, kun viesti lähetettiin uudelleen. Kyselylomakkeen laatiminen oli selkeää Webropolilla, eikä siinä ilmennyt edellä mainitun ongelman lisäksi muita haasteita.

Opinnäytetyön jännittävin vaihe oli haastattelujen toteuttaminen. Osa haastattelujen aihepiireistä saattoi joillekin olla mukavuusalueen äärirajoilla, minkä vuoksi haastattelussa tuli pyrkiä avoimeen ilmapiiriin. Haastattelijana täytyi antaa tilaa, mutta samalla tehdä tarkentavia kysymyksiä sekä tarvittaessa kohdentaa keskustelua. Parhaimmillaan haastattelut olivat erittäin luontevia dialogeja perhekotivanhempien sekä haastattelijoiden välillä.

Opinnäytetyöstä tuli melko pitkä, vaikka työskentelyvaiheessa rajasimme sisältöä. Opinnäytetyö on herättänyt valtavasti keskustelua, joista on noussut mielipiteitä, joita olisi voinut myös tutkia. Kuitenkaan kaikkea ei voi opinnäytetyöhön sisällyttää, vaan on ollut pakko rajata mielenkiintoisia ja tärkeitä aiheita pois ja pitäytyä tutkimuskysymysten sisällä. Rajaamisista on keskusteltu yhdessä ja tilanteissa on aina päästy yhteisymmärrykseen, ja lopputulos on ollut kaikkia osapuolia miellyttävä.

Opinnäytetyössä kehityksen kohteita voitaisiin nähdä esimerkiksi kyselylomakkeen lähettäminen sähköisen sijasta kirjallisena versiona, tai molempien yhdistelmänä. Tämä kehitysehdotus tuli ilmi kyselylomakkeen vastauksesta. Huomiona se on hyvä, sillä kaikki eivät aktiivisesti lue sähköpostia, mutta käytännön tasolla se voi hankaloittaa tulosten keräämistä. Toisaalta sähköinen lähetysmuoto on toimiva näin laajalle kohderyhmälle, sillä se helpottaa analysointia ja salassapitoa. Lisäksi täytyy ottaa huomioon kustannukset, jotka lisääntyisivät huomattavasti postitusvaihtoehdolla.

12.3 Jatkotutkimusmahdollisuudet

Jatkotutkimusmahdollisuutena voisi olla samankaltainen tutkimus tietyn väliajan päästä. Onko työhyvinvoinnin tila muuttunut vai säilynyt ennallaan? Tutkimuksen voisi myös toistaa, jotta saataisiin suurempi vastausprosentti kyselyyn. Mielenkiintoista olisi myös tehdä pääasiassa perhekotivanhempien parisuhteeseen kohdistuva opinnäytetyö tai tutkimus, sillä parisuhteen rooli osoittautui yllättävän merkittäväksi. Tällöin olisi myös mahdollista perehtyä parisuhteisiin laajemmin, kuin mitä tässä opinnäytetyössä tehtiin. Perhekotivanhempien työhyvinvointia voisi tutkia myös käyttämällä erilaista näkökulmaa ja teoriapohjaa. Tässä opinnäytetyössä haastattelurunko pohjautui Mankan (2011) teorioihin, jolloin tutkimustulos oli niihin peilattavissa. Jotakin toista teoreettista viitekehystä käyttämällä tutkimustulos voisi paneutua eri teemoihin.

Työelämäohjaajan kanssa käydyissä keskusteluissa heräsi monenlaisia jatkotutkimusmahdollisuuksia. Esimerkiksi nuoren itsenäistymisprosessin epäonnistumisesta voisi tehdä opinnäytetyön, sillä epäonnistuneet prosessit ovat melko yleisiä. Opinnäytetyössä voisi tutkia miten perhekotikasvatus siihen vaikuttaa, kuten vertailu perhekodin ja laitoksen välillä. Lisäksi esille voisi nostaa prosessin epäonnistumisen vaikutuksia perhekotivanhempiin. Miten monet epäonnistumiset vaikuttavat työstä motivoitumiseen jatkossa? Perhekotiyrittäjyys vaikuttaa myös perhekotivanhempien lähipiiriin. Olisi mielenkiintoista tehdä opinnäytetyö siitä, miten perhekotivanhempien ystävät ja sukulaiset ajattelevat ja kokevat perhekotityön.

Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena oli, että APKL saisi mahdollisimman hyödyllistä tietoa jäsenperhekotiensa hyvinvoinnista. Tämän vuoksi opinnäytetyön tuloksia voitaisiin pohtia esimerkiksi laatupiireissä. Siellä voitaisiin käydä muun muassa keskustelua siitä, yllättikö tuloksissa jokin ja vaikuttiko mikään omaan ajatteluun tai toimintaan. Lisäksi perhekotivanhemmat voisivat soveltua hyvin antamaan vinkkejä muille aviopareille avioliiton onnistumisesta sekä vanhemmuudesta. Hehän kasvattavat työkeseen lapsia ja nuoria, ja heidän avioliittonsa toimii työssä yhtenä työvälineenä. Kokeemusasiantuntijuutta löytyisi varmasti usealta.

LÄHTEET

- Aaltonen, Kristiina & Lindroos, Raisa 2012. Työelämän tarkoitus. Oivalla 7 voimaa. Helsinki: Talentum.
- Ala, Lauri 2010. Perhekotivanhemman haastattelu 6.12.2012. Perhekoti Wäisänhovi.
- Ammatillisten Perhekotien Liitto ry. WWW-dokumentti. <http://apkl.fi/> Ei päivitystietoa. Luettu 10.11.2012
- Csikszentmihalyi, Mihaly 2005. Flow: elämän virta. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Helsinki: Rasalas.
- Fisher, Helen 2010. Miksi rakastumme? Romanttinen rakkaus ja miten säilytämme kipinän. Espoo: Prometheus.
- Hakanen, Jari 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari 2009. Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). Työn imu-menetelmän käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos. PDF-tiedosto. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon_imun_arviointimenetelma/Documents/Ty%C3%B6n_imu_arv_men.pdf. Luettu: 15.8.2012.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirvensalo, Mirja, Telama, Risto & Yang, Xiaolin 2011. Liikkeestä energiaa – työssä jaksaminen ja liikunta. Teoksessa Pietikäinen, Petteri (toim.) Työstä, jouta ja jaks. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 69–78.
- Hughes, Daniel A. 2011. Kiintymyseskeinen vanhemmuus. Toimivuutta kasvatukseen. Tampere: PT-Kustannus.
- Härmä, Mikko; Hublin, Christer; Kukkonen-Harjula, Katriina; Kronholm, Erkki; Paunio, Tiina; Puttonen, Sampsa & Stenberg, Tarja 2011. Nukuitko hyvin? Työperäiset unihäiriöt ovat yksilöllisiä. Teoksessa Pietikäinen, Petteri (toim.) Työstä, jouta ja jaks. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 79–91.
- Keltikangas-Järvinen, Liisa 2008. Temperamentti, stressi ja elämäntilanne. Helsinki: WSOY.
- Kiianmaa, Kari 2008. Oy Parisuhde. Enemmän kuin yritys. Helsinki: Tietosykli.
- Koivisto, Kari 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Helsinki: Yrityskirjat.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista. 922/2011 WWW-dokumentti.
<http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoa. Luettu: 10.8.2012.

Lastensuojelulaki. 417/2007 WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoa. Luettu: 10.8.2012.

Lee, Sila & Nicky 2012. Avioliitto-opas. Hämeenlinna: Päivä.

Leiviskä, Eija 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma.

Liiton tilastoja. Amppeli 1/2011. Ammatillisten Perhekotien Liitto Ry:n jäsenlehti.

Manka, Marja-Liisa 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.

Manka, Marja-Liisa 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro.

Marshall, Andrew G. 2008. Rakastu kumppaniisi uudelleen. Helsinki: Otava.

Matinlompolo, Unto 2007. Vanhemmuus ei ole ammatti. Teoksessa Määttä, Kaarina (toim.) Helposti särkyvää. Nuoren kasvun turvaaminen. Helsinki: Kirjapaja, 104-117.

Merikallio, Annukka 2000. Katkaise stressikierre – oikaise työelämäsi. Helsinki: Kauppakaari.

Mäkinen, Olli 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Tammi.

Mäkisalo-Ropponen, Merja 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi.

Nissinen, Leena 2008. Auttamisen rajoilla. Myötätuntouppumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita.

Nissinen, Leena 2012. Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntouppuminen? Helsinki: Edita.

Otala, Leenamajja & Ojala, Matti 1990. Organisaatio ja työpaikkaviihtyvyys. Teoksessa Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen (toim.) Työn ilo – tekemisen vapaus. Helsinki: Ilmarinen, 56–61.

Pojjula, Soili 1999. Lasten traumat ja niiden hoito. Teoksessa Pihlaja, Päivi & Sinkkonen, Jari (toim.) Ulos umpikujasta - Miten auttaa tunnehäiriöistä lasta? Porvoo: WSOY, 187-207.

Pukkala, Tuula 2007. Pitkän parisuhteen salaisuus. Helsinki: Otava.

Puonti, Annamajja, Saarnio, Tuula & Hujala, Anne (toim.) 2004. Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi.

Raid-Ala, Tiiu 2012. Perhekotivanhemman haastattelu 6.12.2012. Perhekoti Wäisänhovi.

- Ranssi-Matikainen, Hanna 2010. Paremman avioliiton rakkauspankki. Hämeenlinna: Päivä.
- Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita.
- Räty, Tapio 2010. Lastensuojelulaki - käytäntö ja soveltaminen. Helsinki: Edita.
- Saastamoinen, Kati 2010. Lapsen asema sijaishuollossa – Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita.
- Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Sosiaalihuoltolaki. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoa. Luettu: 10.8.2012.
- Sydänmaanlakka, Pentti 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum.
- Tilastokeskus 2012. Solmittujen avioliittojen määrä väheni. WWW-dokumentti. http://www.stat.fi/til/ssaaty/2011/ssaaty_2011_2012-04-20_tie_001_fi.html. Päivitetty: 20.4.2012. Luettu: 4.11.2012.
- Työterveyslaitos 2012. Mitä työkyky on? WWW-dokumentti. http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx. Päivitetty: 2.1.2012. Luettu: 5.3.2013.
- Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvoinnin portaat-malli. WWW-dokumentti. http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli. Ei päivitystietoa. Luettu: 5.3.2013.
- Valvira 2012. Omavalvonta yksityisessä sosiaalihuollossa. WWW-dokumentti. http://www.valvira.fi/tietopankki/ohjeet/omavalvonta_yksityisessa_sosiaalihuollossa Päivitetty 5.4.2012. Luettu 16.2.2013
- Wahlberg, Karl-Erik 1999. Perhe- ja vuorovaikutus. Teoksessa Pihlaja, Päivi & Sinkkonen, Jari (toim.) Ulos umpikujasta - Miten auttaa tunnehäiriöistä lasta? Porvoo: WSOY, 35-53.

Sopijaosapuolet:Opinnäytetyön tilaaja: Ammatillisten Perhekotien Liitto ry

ja Mikkelin ammattikorkeakoulun Kulttuuri-, nuoriso- ja sosiaalialan laitoksen
Sosiaalialan koulutusohjelman opiskelijat Laura Sutinen, Jasmin Vahvaselkä ja Maria Parkkinen

Opinnäytetyön aihe: Ammatillisten perhekotivanhempien työhyvinvointi**Opinnäytetyön ohjaajat:**Ohjaava opettaja: Johanna HirvonenTyöelämäohjaaja: Tiiu Raid-AlaOpinnäytetyön arvioitu valmistumisaika: Vuoden 2013 alku**Opinnäytetyön TK-tavoitteet:**

Tutkia Ammatillisten perhekotien Liittoon kuuluvien perhekotivanhempien työhyvinvointia. Pyrkii saamaan aikaan luotettava tutkimus ja tulokset, joita Liitto pystyisi hyödyntämään monipuolisesti.

TK-TAVOITTEET: Opinnäytetyöhön sisältyvällä tutkimus- ja kehittämistoiminnalla (t&k) tarkoitetaan systemaattista toimintaa tiedon lisäämiseksi ja tiedon käyttämistä uusien sovellusten löytämiseksi. Kriteerinä on, että toiminnan tavoitteena on jotain oleellisesti uutta (Tilastokeskus). Tutkimus- ja kehittämistoimintaan sisällytetään perustutkimus, soveltava tutkimus sekä kehittämissyö.

Muut sopimusehdot: Ammatillisten Perhekotien Liitto saa valmiin opinnäytetyön vapaasti käyttöön. Liitto sitoutuu maksamaan opinnäytetyöstä aiheutuneet matka- sekä muut mahdolliset kustannukset opiskelijoille. *valmiista työstä sekä sähköinen ettei fyysinen versio liiton käyttöön.*

Aika ja paikka

4.9.2012 Lahti

Laura Sutinen LAURA SUTINEN
Maria Parkkinen MARIA PARKKINEN
Jasmin Vahvaselkä JASMIN VAHVASELKÄ
Opiskelijoiden allekirjoitukset

[Handwritten Signature]
Toimeksiantajan allekirjoitus
[Handwritten Initials]

SÄHKÖPOSTI PERHEKODEILLE

Hei

Olemme Mikkelin Ammattikorkeakoulusta sosionomi-opiskelijoita. Teemme opinnäytetyönämme tutkimusta perhekoti-vanhempien työhyvinvoinnista yhteistyössä Ammattillisten Perhekotien Liiton kanssa. Tutkimuksessa toteutamme teema-haastattelun viidelle perhekodille. Haastattelutulosten perusteella laadimme kyselylomakkeen, jonka lähetämme jokaiseen Liiton perhekotiin.

Otimme Teihin yhteyttä tiedustellaksemme halukkuuttanne osallistua haastatteluun. Haastattelu voidaan toteuttaa Teille sopivimmassa paikassa, aikaa siihen kuuluu n. 1-2 tuntia. Ajankohta haastattelulle on syys-lokakuussa 2012.

Haastattelu tulee olemaan keskusteleva ja vapaamuotoinen. Haastattelun teemoina ovat mm. työhyvinvointi, parisuhde sekä työn ja vapaa-ajan yhdistäminen.

Toivoisimme innokkuuttanne osallistua haastatteluun. Teidän kokemusasiantuntijuus on arvokasta tietoa tutkimuksellemme ja mahdollisesti opinnäytetyömme tulisi hyödyttämään myös Teitä.

Ilmoitattehan sähköpostitse halukkuudestanne osallistua haastatteluun.

Ystävällisin terveisin

Jasmin Vahvaselkä

Laura Sutinen

Maria Parkkinen

Perhekoti

Osoite

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Olemme Mikkelin ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK) opiskelijoita. Teemme opinnäytetyönämme tutkimusta Ammatillisten perhekotien Liitolle. Tutkimuksemme kiinnostuksen kohteena on Liittoon kuuluvien perhekoti-vanhempien tämän hetkinen työhyvinvointi ja mistä se koostuu.

Tutkimus jakautuu kahteen osaan. Ensiksi käymme paikan päällä haastattelemassa viittä perhekotia. Toisena osana haastattelutulosten pohjalta teemme sähköisen kyselylomakkeen, jonka lähetämme jokaiseen ammatilliseen perhekotiin. Ammatillisten perhekotien Liitto saa tutkimustuloksista arvokasta tietoa jäsenperhekotiensa hyvinvoinnista ja voi käyttää sitä mahdolliseen toiminnan kehittämiseen.

Haastattelut toteutetaan syyskuun aikana, jonka jälkeen analysoimme materiaalin. Opinnäytetyömme valmistuu mahdollisesti 2013 vuoden alkuun mennessä. Halutesanne voimme lähettää valmiin opinnäytetyömme Teille sähköisesti.

Opinnäytetyötä tehdessämme meitä sitoo vaitiolovelvollisuus ja perhekotien henkilöllisyys ei tule ilmi tutkimuksessamme. Kun opinnäytetyö on valmis, tuhoamme keräämämme aineiston. Opinnäytetyömme on julkinen tuotos, joka taltioidaan Mikkelin Ammattikorkeakoulun opinnäytetyöarkistoon.

Opinnäytetyömme ohjaava opettaja on Johanna Hirvonen,
Työelämäohjaajamme toimii Tiiu Raid-Ala.

Ystävällisin yhteistyöterveisin

Maria Parkkinen

Laura Sutinen

Jasmin Vahvaselkä

Paikka ja aika

Allekirjoitukset

SAATEKIRJE SÄHKÖPOSTIKYSELYYN

Hei!

Olemme kolmannen vuoden sosionomi (AMK) – opiskelijoita Mikkelin Ammattikorkeakoulusta. Teemme yhdessä Ammatillisten Perhekotien Liiton kanssa opinnäytetyötä perhekotivanhempien työhyvinvoinnista. Olemme haastatelleet satunnaisesti valittuja viittä Liiton perhekotia. Haastattelutulosten perusteella muodostimme ohessa olevan kyselylomakkeen, jonka lähetimme jokaiseen Ammatilliseen perhekotiin vastattavaksi.

Alla olevasta linkistä pääsette täyttämään kyselylomakkeen. Toivoisimme, että vastaisitte kyselyyn pariskuntana, sillä tutkimuksemme kohderyhmänä olette Te, perhekotivanhemmat. Tutkimuksemme kannalta olisi myös ensiarvoisen tärkeää, että saisimme mahdollisimman monelta perhekodilta vastauksen.

Kyselyyn vastataan anonyymisti. Kyselyyn voitte vastata vain kerran, aikaa siihen kuluu arviolta n. 5-15 minuuttia. Vastausaika Teillä on 31.10. asti, jolloin kysely sulkeutuu.

Mikäli Teillä on kysyttävää tai haluatte lisätietoja kyselystä, ottakaa rohkeasti yhteyttä.

Ystävällisin terveisin:

Laura Sutinen

Jasmin Vahvaselkä

Maria Parkkinen

[LINKKI KYSELYYN:](#)

HAASTATTELURUNKO

Yleistä

- Milloin perhekoti on perustettu? Minkä vuoksi halusitte perustaa perhekodin?
- Onko biologisia lapsia?
- Kauanko olette olleet naimisissa?

Teema-alueet

1. Työn ilo/imu, työiihtyvyys

- Mikä on teille vapaa-aikaa? Ja miten vietätte sitä?
- Millaisia lomiam vietätte? Kuinka usein?
- Minkälaisia onnellisuuden tai onnistumisen kokemuksia koet työssäsi? Kuinka usein?
- Mistä motivaatio työnteolle tulee? (Miten työtehtävät ja sisältö vaikuttavat siihen?)
- Miten työn iloa omassa työssä voi lisätä?

2. Stressi, työuupumus

Mitkä asiat kuormittaa, stressaa, uuvuttaa työssänne?

- Kertokaa esimerkki
-> miten selvisitte?
- Mistä haette apua esimerkiksi arjen tilanteisiin, kriiseihin, uupumukseen?
- Kuinka tyytyväisiä olette avun tarjontaan sekä saantiin?
- Minkälaisista asioista olette joutunut luopumaan perhekotiyrittäjyyden vuoksi?

3. Parisuhde, johtajuus

- Kuinka olette jakaneet työtehtävät? Onko selkeää jakoa, kumpi hoitaa mitä?
- Minkälaisia kokemuksia Teillä on siitä, että puoliso on myös työkumppani?
 - Miten pidätte erillään työ- ja parisuhdeasiat? Kuinka se käytännössä tapahtuu?
- Mitä hyötyä parisuhde tuo työhön? Entä ongelmia?
- Mitkä ovat vaikeimpia asioita parisuhteessanne? Entä helpoimpia?
- Millä keinoilla hoidatte parisuhdetanne?
- Onko samanlainen kasvatustyyli?
 - Onko ollut alusta asti heti samanlainen?
 - Miten kasvatustyyli on muotoutunut?

Lopuksi lyhyesti

- Mitkä ovat olleet parhaat kokemukset perhekotihistorian aikana?
- Mitä te haluaisitte kysyä muilta perhekotivanhemmilta?
- Millainen on hyvä perhekotivanhempi?

Suhdetarveparit (Ranssi-Matikainen 2010).

Vaimon suhdetarpeet	Miehen suhdetarpeet
<ul style="list-style-type: none">• Perheelleen omistautunut mies• Keskusteleva mies• Vilpitön ja avoin mies• Toimeentulon vastualueet selkeästi määriteltä• Kiintymys, hellyys ja seksuaalinen täyttymys	<ul style="list-style-type: none">• Miestä arvostava puoliso• Yhteinen tekeminen vapaa-aikana• Läsnäoleva, hyväksyvä vaimo• Kodinhoidon vastualueet selkeästi määriteltä• Seksuaalinen täyttymys, hellyys ja kiintymys

KYSELYLOMAKE**Ammatillisten perhekotivanhempien työhyvinvointi**

Vastaa jokaiseen kysymykseen rehellisesti ja ohjeiden mukaisesti. Vastatessanne pyrkikää tekemään kysely pariskuntana. Mikäli jokin kysymys herättää halua lisäkommentointiin, on tähän mahdollisuus kyselyn lopussa.

Perustietoa

1. Milloin perhekotinne on perustettu? (vvvvv) *

4 merkkiä jäljellä

2. Kauan olette olleet naimisissa? *

(Vastaus vuosina)

2 merkkiä jäljellä

3. Minkä ikäisenä olette perustaneet perhekodin?

Mikäli sijoitutte eri ikähaarukkaan valitkaa kaksi vaihtoehtoa.

20-25

26-30

31-35

36-40

41-45

46-50

51-55

56-60

61-65

66-70

yli 70

4. Montako lasta teillä on tällä hetkellä sijoitettuna? *

2

3

4

5

6

7

yli 7

5. Kerro molempien koulutustaustasta, sekä olennaisimmat alaan liittyvät työkokemukset?

6. Arvioi koulutuksen ja aiemman työkokemuksen vaikutusta työhön.

Esimerkiksi: Miten koulutuksenne/kokemuksenne tukee perhekotityötä?

Koetteko koulutuksenne riittäväksi?

7. Miksi halusitte perustaa perhekodin?

Työn ilo ja imu

Työn ilolla tarkoitamme työstä saatuja voimavaroja ja positiivisia asioita.

Työn imu on hetkellinen tila, jolloin aika kuluu kuin itsestään ja työn tekeminen tuntuu mielekkäältä.

Työntekijä on motivoitunut ja uppoutunut työhönsä.

8. Mitkä työhönne ja työyhteisöön liittyvät tekijät lisäävät työniloa? *

- Oman alan täydennyskoulutus
- Onnistumisen kokemukset
- Kannustava palaute
- Rakentava palaute
- Työnohjaus
- Tunne siitä, että voi vaikuttaa omaan työhönsä
- Toimiva yhteistyö viranomaisiin
- Vertaistuki muilta perhekodeilta
- Ulkopuoliset työntekijät
- Sosiaalinen pääoma (Työyhteisön välinen avoin vuorovaikutus)
- Jokin muu, mikä

9. Mitkä vapaa-aikaan liittyvät tekijät auttavat jaksamaan työssänne? *

- Liikunta
- Harrastukset
- Kulttuuri (mm. musiikki, taide, teatteri)
- Lomat
- Ystävät ja muut ihmissuhteet
- Jokin muu, mikä:

10. Mikä on teille tyypillisin tapa viettää lomaa? *

(Lomalla tarkoitamme kodinulkopuolisia matkoja, joiden kesto on enemmän kuin yksi vuorokausi)

- Yksin
- Pariskuntana
- Bioperheenä (ainoastaan biologiset lapset mukana)
- Sijoitettujen lasten kanssa
- Koko perhe (sijoitetut ja biologiset lapset)
- Jokin muu, miten

11. Kerro yksi esimerkki onnistumisen kokemuksesta työssänne.

Stressi ja työuupumus

Stressillä tarkoitamme kuluttavaa ja kuormittavaa olotilaa, joka aiheutuu työ-

kiireestä, paineesta ja riittämättömyyden tunteesta.

Työuupumus on seurausta pitkittyneestä stressitilasta, ja aiheuttaa työmasen-
nusta.

12. Mitkä asiat kuormittavat eniten työssänne? *

- Lasten taustat
- Haastavat tilanteet lasten/nuorten kanssa
- Lasten/nuorten oireilu
- Yhteistyö lasten biologisten vanhempien kanssa
- Yhteistyö viranomaisten kanssa (mm. sosiaalitoimi, koulu)
- Parisuhde
- Yksityisyyden puute
- Työajat ja -määrä
- Vähäiset lomat ja vapaa-aika
- Talous
- Hallinnolliset tehtävät
- Jokin muu, mikä:

13. Mistä haet apua, kun tuntuu, ettei enää jaksaa ja uuvuttaa? *

- Puoliso
- Toinen perhekoti (vertaistuki)
- Läheinen ystävä/sukulainen
- Sosiaalityöntekijä
- Terapiapalvelut
- Työnohjaus
- Ammatillisten Perhekotien Liitto ry

- Kotitöiden ulkoistaminen (esim. siivous- ja ruuanlaitto)
- Jokin muu, mikä?

14. Millaiseksi koette tukipalveluiden saannin perhekotityössä? *

(Valitse yksi vaihtoehto, joka kuvaa avun saantia parhaiten)

- Apua saa huonosti ja vähän
- Apua saa, mutta siitä ei ole ollut hyötyä
- Apua saa, mutta sitä on joutunut odottamaan kauan
- Apua saa aina, kun sitä tarvitsee ja etsii
- En tiedä mistä voisin hakea apua tarvittaessa

15. Kerro millaista tukea saatte lasten sosiaalityöntekijöiltä?

Parisuhde ja johtajuus

16. Miten ja millä keinoilla hoidatte parisuhdetanne?

17. Kerro omin sanoin mikä on parasta puolison kanssa työskenneltäessä?

18. Mitä haasteita parisuhde tuo työhön?

19. Arvioi väittämien yleisyyttä. Kuinka usein: *

Asteikkona:

Päivittäin tai lähes päivittäin/Viikoittain/1-2 kertaa kuukaudessa/Harvemmin/

Ei ollenkaan

Koette työn imua

Tunnette onnistumisen iloa työssänne

Näette ystäviänne

Tunnette työuupumusta

Stressaatte työstänne

Harrastatte liikuntaa

Teillä ilmenee univaikeuksia

Olette harkinneet perhekodin lopettamista

Pysähdytte pohtimaan parisuhdettanne

Vietätte kahdenkeskeistä aikaa pariskuntana

Osoitatte toisillenne hellyyttä ja kiintymystä

20. Millaisena näette perhekotinne 10 vuoden päästä?

21. Lisäkommentit / vastausten tarkennuksia / muuta mitä haluatte sanoa:
