



Ilse Siniketo

Yhteisöllisyys lastenkodin työyhteisössä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

20.3.2023

Tekijä	Ilse Siniketo
Otsikko	Yhteisöllisyys lastenkodin työyhteisössä
Sivumäärä	18 sivua + 1 liitettä
Aika	20.3.2023
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Lehtori Ulla Saukkonen Lehtori Miia Ojanen
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia Helsingin kaupungin lastenkodin työyhteisön yhteisöllisyyden kokemuksia ja kehitysehdotuksia. Opinnäytetyössä selvitettiin ohjaajien, sosiaaliohjaajien ja sairaanhoitajien kokemuksia yhteisöllisyydestä ja millä keinoilla yhteisöllisyyttä voidaan tulevaisuudessa lisätä.</p> <p>Yhteisöllisyyden nähdään olevan osa työhyvinvointia ja sosiaalista pääomaa. Kunnioittava, turvallinen ja avoin vuorovaikutus lisäävät työyhteisön voimavaroja. Kuormittava työ, jota tehdään omalla persoonalla vaikeiden asioiden äärellä, kaipaa vastapainoksi tukea työyhteisöltä.</p> <p>Opinnäytetyön verkkokyselylomake lähetettiin sähköpostitse valikoidulle kohdejoukolle. Kysely sisälsi väittämiä, joihin vastattiin Likert-asteikolla ja sen lisäksi kolme avointa kysymystä. Väittämien tuottamat vastaukset tuotiin tuloksissa esiin prosenttiosuuksina ja avointen kysymysten vastaukset analysoitiin teemoittelemalla. Osallistujista enemmistö tunnisti yhteisöllisyyden osa-alueita työyhteisön nykytilassa ja koki yhteisöllisyyden olevan lähtökohtaisesti mahdollista. Kehitysehdotuksissa esiin nousi yhteisen tekemisen, yhtenevien toimintatapojen tarve, sekä avoimen vuorovaikutuksen lisääminen.</p>	
Avainsanat	yhteisöllisyys, työhyvinvointi, lastensuojelu

Author	Ilse Siniketo
Title	Communality in the working community of a child caring institution
Number of Pages	18 pages + 1 appendices
Date	20.3.2023
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Instructors	Ulla Saukkonen, Lecturer Miia Ojanen, Lecturer
<p>The purpose of the thesis was to explore the experiences and development proposals of communality in the working community of a child caring institution. The thesis investigated the experiences of the working community in terms of communality and the ways in which communality could be increased in the future.</p> <p>Communality is seen as part of well-being at work and social capital. Respectful, safe and open interaction increases the resources of the working community. Stressful work, which is done with one's own personality in the face of difficult issues, needs to be counterbalanced by support from the working community.</p> <p>An online questionnaire was sent by e-mail to a selected target group. The questionnaire contained statements that were answered on a Likert-scale and three open-ended questions. The responses to the statements were presented as percentages in the results and the responses to the open questions were analysed by thematic analysis. The majority of participants identified areas of communality in the current state of the working community and felt that communality was possible in principle. Suggestions for development included the need for working together, common ways of doing things, and more open interaction.</p>	
Keywords	communality, well-being at work, child protection, foster care

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Lastensuojelulaitos toimintaympäristönä	2
2.1	Lähtötilanne sosiaali- ja terveysalalla	2
2.2	Toimintaympäristö	3
2.3	Työnkuvaus	3
3	Yhteisöllisyys	4
3.1	Yhteisöt	6
3.2	Yhteisöllisyys työyhteisössä	7
4	Opinnäytetyön toteutus	8
4.1	Tavoite ja tutkimuskysymykset	8
4.2	Kohderyhmä ja aineiston hankinta	9
4.3	Aineiston analyysi	10
5	Tulokset	12
5.1	Väittämät	12
5.2	Avoimet kysymykset	14
6	Johtopäätökset	15
7	Pohdinta	17
	Lähteet	19
	Liitteet	
	Liite 1. Saatekirje	

1 Johdanto

Yhteisöllisyys on tunnustettu itseohjautuvuusteoriassa yhdeksi ihmisen kolmesta psykologisesta perustarpeesta autonomian ja kyvykkyyden rinnalla (Deci & Ryan 2000: 68-). Nämä perustarpeet vaikuttavat yksilön hyvinvointiin, motivaatioon ja henkiseen kasvuun. Yksilölle on tärkeää tulla hyväksytyksi omana itsenään ja kokea sosiaalista yhteenkuuluvuutta toisiin ihmisiin. Kannustava työyhteisö, joka mahdollistaa hyvässä hengessä toimimisen turvallisesti omana itsenään, vaikuttaa myönteisesti myös yksilön työntekoon. Sen lisäksi perustarpeiden toteutuminen lisää yksilön sisäistä motivaatiota ja sen myötä itseohjautuvuutta, sekä työn tekemisestä nauttimista itsessään. (LanEEriksson 2021: 118-119.)

Opinnäytetyöni tavoitteenani on saada tietoa siitä, että onko lastenkodin työyhteisössä yhteisöllisyyttä ja miten sitä voisi kehittää. Tietoa kerätään sekamuotoisella verkkokyselylomakkeella, jossa yhdistyy laadullisen ja määrällisen tutkimuksen elementtejä. Työyhteisön ääni saadaan kuuluviin, kun subjektiiviset kokemukset muun muassa arvoista, yhteisestä päämäärästä ja vuorovaikutuksesta tulevat tuloksissa esiin. Sen lisäksi erilaiset merkitykselliseksi koetut kehitysehdotukset tarjoavat mahdollisuuden tämän opinnäytetyön hyödyntämiseen lastenkodin organisaation yhteisöllisyyden kehittämisessä. Työelämän yhteistyökumppanina toimii Helsingin kaupungin lastenkoti.

Olen kiinnostunut selvittämään, että löytyykö työyhteisöstä yhteisöllisyyden tunnuspiirteitä ja pidetäänkö yhteisöllisyyttä tärkeänä vai turhanpäiväisenä. Voisiko yhteisöllisyys olla yksi kantava tukipilari työhyvinvoinnin näkökulmasta? Työhyvinvointi on aina ajankohtainen asia ja siihen liittyvien osatekijöiden tunnistaminen, sekä vahvistaminen edesauttavat työssä pysymistä ja työtyytyväisyyttä. Yhteisöllisyys työelämässä ja se osana työhyvinvointia on arkisia työhön liittyviä asioita (Paasivaara & Nikkilä 2010: 15-). Opinnäytetyön aihe rajautui kartoittamaan miten työntekijät kokevat itsensä osana työyhteisöä ja miten yhteisöllisyyttä voidaan kehittää. Tarve muodostui työelämän yhteistyökumppanin toiveesta lisätä työyhteisössä mehenkeä organisaatio tasolla.

2 Lastensuojelulaitos toimintaympäristönä

2.1 Lähtötilanne sosiaali- ja terveysalalla

Lastenkodit kuuluvat vuoden 2023 alusta lähtien sosiaali- ja terveys- sekä pelastustoimialaan. Sen alle sijoittuu lastensuojelu ja perhesosiaalityö, jonka alaluokkana on lastenkotitoiminta. Kaupunkistrategiaesityksen mukaan tavoitteena on henkilöstön viihtyvyyden ja työhyvinvoinnin kasvu, sekä Helsingin kaupunki lupaa parantaa veto- ja pitovoimaa työnantajana (Helsingin kaupunki 2021).

Kunta10 on kunta-alan henkilöstöön kohdistuva tutkimus, jossa on mukana 11 kaupunkia, mukaan lukien Helsinki, jonka ylläpitämässä lastenkodissa tämä opinnäytetyö on toteutettu. Tutkimuksen tuloksia käytetään henkilöstön hyvinvoinnin ja työelämän kehittämiseen. Vuoden 2022 Kunta10 tuloksissa sairaanhoitajat, lähihoitajat, nuorisosekä sosiaaliohjaajat erottuvat muista työstressin ja työssä asiakkaan taholta koetun väkivallan suuremman määrän vuoksi. Samaisessa tutkimuksessa sosiaali- ja nuorisohjaajat erottuvat edukseen kokemalla työyhteisönsä innovatiiviseksi, yhteistyökykyiseksi, tavoitteelliseksi ja kehittämismyönteiseksi. Edellä mainittu ammattiryhmä kuitenkin on harkinnut tulosten mukaan työnantajan vaihtamista ja kokee, ettei nykyinen työ ole se, jossa uskoo jatkavansa eläkeikään asti. (Kunta10 2022.)

Lastensuojelun työntekijöiden työhyvinvoinnista löytyviä tutkimuksia oli rajallisesti saatavilla. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia on toteuttanut Pohjois-Pohjanmaalla kyselyn lastensuojelun työntekijöille ja siinä on noussut esiin, että työntekijät kaipaavat työn tukirakenteiden vahvistamista, riittäviä resursseja, parempaa työnohjausta ja työnantajalta aktiivisempaa otetta työhyvinvoinnista huolehtimiseen. Vastanneet sosiaaliohjaustyötä tekevät lastensuojelun ammattilaiset kokevat myös työyhteisön tuen tärkeäksi. Tutkimukseen vastanneiden mielestä työhyvinvointia edesauttaisi paremmat resurssit, yhteiset pelisäännöt, työn arvostus ja positiivinen palaute. Työhyvinvointia heikentävinä ristitekijöinä esiin nousi psyykkiset ja työyhteisön kuormitustekijät, sekä puuttuvat tukirakenteet, joiden lisäksi myös työntekijöiden vaihtuvuus ja esihenkilön tuen puute koettiin riittämättömänä. Tutkimuksissa kävi ilmi, että työntekijät kokivat uupumuksen vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin kehittämiskielteisyyden ja kollegiaalisen tuen puutteen ohessa. (Talentia 2020.)

2.2 Toimintaympäristö

Lastensuojelun perustehtävä on turvata lapsen oikeus turvalliseen, monipuoliseen ja tasapainoiseen kasvuympäristöön, sekä erityiseen suojeluun (Lastensuojelulaki 2007/417 §1). Helsingin kaupunki ylläpitää seitsemää perus-, erityis- ja vaativan tason lastenkotia, jotka tarjoavat lyhyt- ja pitkäkestoista hoitoa niille lapsille, joille avohuollon tukitoimet eivät ole riittäneet turvaamaan lapsen kasvua ja kehitystä (Helsingin kaupunki 2020).

Kodinomaisissa lastenkodeissa on mahdollista toteuttaa lähes pitkäkestoista nuortenpsykiatrista osastohoitoa, kun henkilökunnan koulutustaso, työnohjaus ja jatkokoulutus on riittävää (Sinkkonen 2015). Lastenkotitoiminta vastaa lastensuojelulain tarkoitukseen turvaamalla laitoshoidossa olevalle lapselle kuntouttava ja ikätasoinen kehitys turvallisessa kasvuympäristössä. Suuressa roolissa on koulutettu henkilökunta, joka vastaa turvallisuudesta ja siitä, että lastenkodissa on hyvä olla. Henkilökuntaan kuuluu muun muassa sosionomeja, sairaanhoitajia, yhteisöpedagogeja ja lähihoitajia, sekä sen lisäksi lastenkodeissa työskentelee psykologeja ja muita erityistyöntekijöitä. (Helsingin kaupunki.)

2.3 Työnkuvaus

Lastenkodissa työskennellään kolmivuorotyössä sijoitettujen lasten kanssa. Työntekijät vastaavat lasten kokonaisvaltaisesta hoidosta, turvallisuudesta, koulunkäynnin tukemisesta, hyvinvoinnista sekä asioiden hoitamisesta. Lisäksi työnkuvaan kuuluu moniammatillinen yhteistyö, sekä yhteistyö perheiden kanssa. Ajoittain haastavan ja kuormittavan työn vastapainoksi Helsingin kaupunki lupaa paljon iloa, naurua ja yhdessä tekemistä. Yllättäviin ja muuttuviin tilanteisiin reagoidaan työssä nopeasti ja työn rakenteiden luvataan tukevan ennakointia, sekä työn sujuvuutta ja työturvallisuutta. (Kuntarekry 2023.)

Työntekijöiltä toivotaan halua tehdä kaikkensa lasten hyväksi ja uskoa muutokseen mahdollisuuteen. Työntekijän odotetaan olevan välittävä, turvallinen ja huolenpitävä aikuinen vaikeissa elämäntilanteissa oleville lapsille. Edellytyksenä lastenkodissa työskentelylle on sosionomin, sairaanhoitajan, lähihoitajan, yhteisöpedagogin kelpoisuus tai aikaisempi sosiaali- ja terveysalan opistoasteinen tutkinto. Valmistuneiden henkilöiden tulee olla rekisteröitynyt Valviran ammattihenkilöiden keskusrekisteriin. (Kuntarekry 2023.)

Lastenkodissa työskennellään omalla persoonalla ja asema tunteiden vastaanottajana on vaikea. Mikäli työntekijä ylikorostaa omaa ammatillisuuttaan, niin se edesauttaa hänen selviytymistään työssä, mutta tällöin apua tarvitseva lapsi ei välttämättä saa tarpeeksi empatiaa ja tunteiden jakamisen kokemusta inhimillisellä tasolla. Oman persoonan esiin tuominen asettaa työntekijät haavoittuvaan asemaan, minkä lisäksi ylivastuullisuus ja tunnekuormitus voivat aiheuttaa väsymystä. (Lindqvist 1990: 128-130.) Auttamistyötä tekevien rooleissa ja kokemuksissa on piirteitä, joita vain toinen vastaavaa työtä tekevä henkilö voi ymmärtää, jakaa ja ottaa vastaan (Lindqvist 1990: 198).

Oma kokemukseni lastenkodissa työskentelystä tukee edellä kuvattua. Työntekijän tulee olla valmis laittamaan itsensä likoon ja kyetä ottamaan vastaan lasten tunteita ja auttaa heitä käsittelemään niitä. Työn henkinen kuormitus on suurta, sillä työntekijä on tekemisessä moninaisten traumojen, laiminlyöntien ja häiriökäyttäytymisen kanssa. Henkisen ja fyysisen väkivallan uhka on alalla myös hyvin yleistä. Myötätuntouupumus ja sijaistraumatisoituminen ovat asioita, joiden tunnuspiirteet tulisi jokaisen työntekijän tunnistaa ja osata pitää huolta omasta jaksamisestaan. Työssä jaksaminen, vuorovaikutus, työyhteisön tuki ja myös optimismin ylläpitäminen ovat asioita, jota kannustava, arvostava ja dialoginen työyhteisö tukee.

3 Yhteisöllisyys

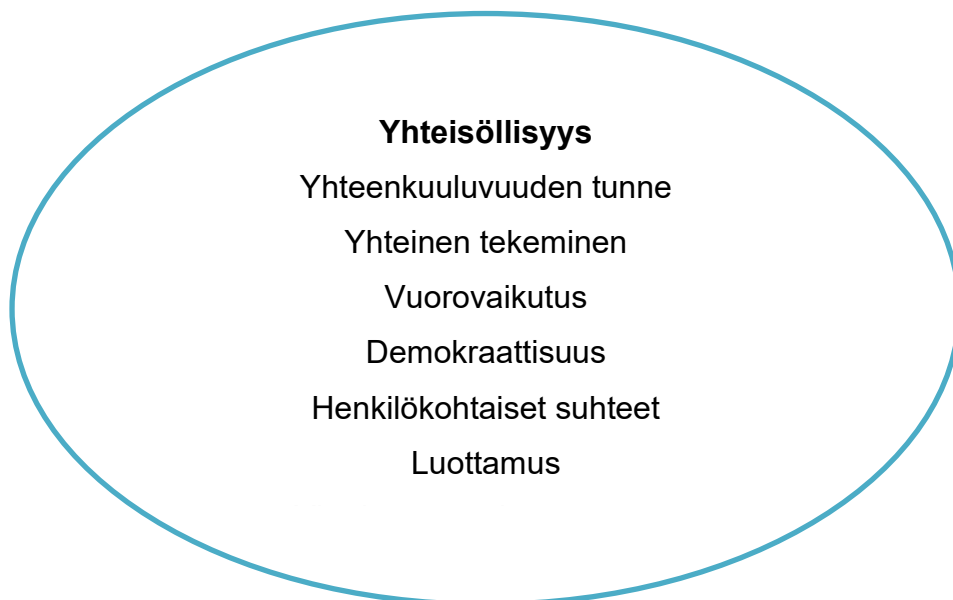
Yhteisöllisyyden määritelmiä on lukuisia, mutta mikään niistä täysin kata yhteisöllisyyden monimuotoisuutta. Yhteisöllisyyttä voi tarkastella eri näkökulmista, mutta yleisesti kuvaisin sen käsittävän ihmisten välistä yhteistyötä.

Yhteisöllisyys on alun perin nähty yhteiskunnan ja yksilön välisen suhteen muutoksessa, jossa modernisaatio korosti yksilökeskeisyyttä ja muutti yhteisöjen ja yhteiskunnan luonnetta. Yksilö nähtiin vapaampana ja omatoimisempana kuin aiemmin, jolloin alettiin etsiä vastauksia siihen, että miten vahvistettaisiin yksilön yhteisöllisyyttä ja yhteyttä yhteiskuntaan. (Nivala & Ryyänen 2019: 40.)

Yhteisöllisyys rakentuu muun muassa yhteisistä ajattelutavoista, jaetuista merkityksellisistä asioista ja yhteenkuuluvuuden tunteesta, sekä kasvokkaisesta vuorovaikutuksesta ja henkilökohtaisista suhteista (Nivala & Ryyänen 2019: 131). Sen lisäksi siihen liittyy yhdessä olemista ja tekemistä, luottamusta ja yhteenkuuluvuutta (Paasivaara &

Nikkilä 2010: 11). Yhteisöllisyys näyttäytyy myös toisten ihmisen tuntemisena, toisistaan huolen pitämisenä ja yhteisen päämäärän eteen asioiden tekemisestä (Raina 2012: 14).

Demokraattisuus, avoimuus ja dialogisuus suhteessa yhteisön jäseniin ja ympäristöön ovat hyvän yhteisöllisyyden tunnusmerkkejä. Se antaa luottamuksen siitä, että apua saa tarvittaessa, sekä turvaa ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Erilaisuus on rikkaus, uudet henkilöt toivotaan tervetulleiksi ja toisista välittäminen on luonnollista. Yhteisesti sovitut säännöt perustuvat yhteisiin arvoihin ja toimivat toiminnan ohjaajina. Yhteisöllisyyttä on rakennettava ja tuettava jatkuvasti. (Raina 2012: 210.)



Kuvio 1. Koonti yhteisöllisyyden osa-alueista.

Yhteisöllisyys nähdään hyvän ilmapiirin ohessa auttavana tekijänä voimaan paremmin ja pysymään terveenä, minkä lisäksi yhteisöllisyys osana isompaa kokonaisuutta lisää myös työyhteisön voimavaroja (Rousu & Lanne-Eriksson 2021: 255-257). Yhteisöllisyyden puute vaikuttaa sanomattomina sanoina ja tekemättöminä tekoina (Paasivaara & Nikkilä 2010: 11).

Hyvä yhteisöllisyys vaatii yksilöltä työtä toteutuakseen ja toisessa vaakakupissa painaa helpommin itsestään muodostuva huono yhteisöllisyys. Yksilöllisyys on noussut tärkeäksi arvoksi nyky-yhteiskunnassa ja se on osittain ristiriidassa yhteisöllisyyden kanssa,

sillä yhteisöllisyys edellyttää vapaaehtoista luopumista autonomiasta yhteisen hyvän vuoksi. (Raina 2012: 26-27.)

3.1 Yhteisöt

Yhteisöissä yhdistyvät individualismi ja kollektiivisuus, jotka yhdessä muodostavat tasapainoisen ja toisiaan tukevan yhtälön. Yhteisöt ja yhteisöllisyys mahdollistavat ihmisen kasvun niin, että hänen potentiaalinsa tulee esiin ja hän voi toimia omaa elämänsä halliten yksilöllisesti ja samalla osallistua yhteiselämään (Nivala & Ryyänen 2019:90-91). Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys ovat kuitenkin kaksi kilpailevaa voimaa, jotka muodostavat luontaisen ristiriidan (Puusa & Hokkila & Varis 2016: 22-).

Joillakin yhteisön jäsenillä oli vahvempia sosiaalisia motiiveja liittyä yhteisöön toivoen saavansa kollektiivista tukea omalle työlleen. Sitoutuminen ja panostaminen luottamukseen ovat yhteydessä vastavuoroisten suhteiden muodostumiseen yhteisössä. (Puusa & Hokkila & Varis 2016.)

Yhteisö on yksi sosiaalipedagogisen työn kolmesta tasosta yksilön ja yhteiskunnan rinnalla, ja sen ihanteena nähdään yhteisöllisyys ja hyvä elämä. Yksilön kasvun voidaan nähdä tapahtuvan yhteisöllisesti yhteisöissä ja sosiaalipedagogiikka on vastalause yksilökeskeiselle kasvatusajattelulle. (Nivala & Ryyänen 2019: 28,40.) Yhteisö tarjoaa kasvuympäristön yksilöiden individualistiselle kasvulle ja tukee vuorovaikutussuhteita, yhteistoimintaa, työyhteisöjen kehittämistä, sekä yhteisöllisten toimintatapojen ja -kulttuurin kehittämistä. Tavoitteena ei ole yksilökeskeisyys ja kilpailu yksilöiden välillä vaan yhteinen kasvatuksellinen työ. Yhteisössä voi esiintyä myös yhteiselämän kannalta epätoivottuja elementtejä kuten vihamielisyyttä ulkopuolisia kohtaan tai syrjintää. (Nivala & Ryyänen 2019: 204.)

Työpaikoilla ihmiset tietävät kuuluvansa johonkin tiettyyn organisaatioon, vaikka eivät usein tapaisikaan toisiaan. Työntekijä kokee kuuluvansa itseään lähimpänä olevaan ryhmittymään eikä koko organisaatioon (Raina 2012: 31-32). Työyhteisö voidaan nähdä ryhmänä, joka tarvitsee selkeän johtajuuden. Suuryhmä, jossa on yli 25 henkilöä, on aina johtajakeskeinen. Paineet ja odotukset johtajaa kohtaan ovat suuret, sillä johtajalla on valtaa ja toiveet johtajaa kohtaan ovat yksilöllisiä, sekä niillä on tapana muuttua. (Raina 2012: 39.)

Työyhteisön yhteisöllisyys on henkinen tila. Yhteisöllisyyden edistäminen osana työhyvinvointia on arkista työhön liittyvää toimintaa, joka pohjautuu yksilöiden vapaaehtoisuuteen, sillä siihen ei voi ketään pakottaa. Vapaaehtoisuus näkyy muun muassa mahdollisuutena vaihtaa halutessaan työpaikkaa. Yhteisöllisyys näkyy myös työntekijän kiinnostuksena työtä kohtaan, jolloin työntekijällä voi olla halu osallistua esimerkiksi toimintaan yhteisön hyväksi, vaikka siitä ei olisi hänelle välitöntä hyötyä. (Paasivaara & Nikkilä 2010: 11-13.)

3.2 Yhteisöllisyys työyhteisössä

Työyhteisö on pysyvä pitkäikäinen yhteisö, johon jokainen työntekijä kuuluu. Työyhteisö on ryhmä ihmisiä, jotka vastaavat tietyn asian hoitamisesta yhteistyössä alusta loppuun, ja joilla on samat yhteiset tavoitteet ja päämäärä (Spiik 1999:30). Se on keino-tekoisesti rakentunut yhteisö, johon kaipaamme yhteisöllisyyttä. Siinä yhdistyy toisilleen tuntemattomat ihmiset ja esiin nousee kysymys siitä, että kuinka motivoituneita yksilöt ovat pitämään huolta toisistaan ja onko mahdollista jakaa yhteiset arvot, tavoitteet ja niiden merkitys. (Raina 2012: 19-20.)

Työyhteisön rakentumisessa on otettava huomioon yhteiset arvot, jotka ohjaavat toimintaa, sekä millainen on hyvä työyhteisö muun muassa vuorovaikutukseltaan siinä työskenteleville ihmisille. Useimmat ongelmat työpaikoilla näkyvät vuorovaikutuksessa. Nykyaikana ihmiset voivat työskennellä työpaikoilla omina itsenään, joka on mahdollistanut eri vuorovaikutusmuotojen esiintulon ja tunteiden näyttämisen, verrattuna puolen vuosisadan takaiseen autoritääriseen toimintamalliin ja vuorovaikutukseen. Asioiden kohtaaminen rakentavasti ja oman vastuun, sekä osallisuuden ymmärtäminen yhteisön toiminnasta on tärkeää. (Raina 2012: 34.) Työyhteisön vuorovaikutus heijastuu myös ryhmän dynamiikkaan (Raina 2012: 21).

Hyvä työyhteisö voidaan nähdä itseohjautuvana ja yhteisöllisenä. Ihminen kokee yhteisöön kuulumisen suhteessa kuulumattomuuteen. Perinteisen käytännön yhteisöllisyysajatuksen mukaan ihmiset yhteisöissä tunsivat toisensa, jakoivat yhtenäisen arvomaailman, pitivät huolta toisistaan ja tekivät asioita yhteisen päämäärän eteen. (Raina 2012: 10-14.) Työntekijöiden kesken on sovittava, että mitkä arvot ohjaavat yhteisön työtä ja miten niiden tulisi näkyä työskentelyssä (Raina 2012: 30).

Jos yhteisöllisyyttä tavoitellaan, niin työyhteisössä tulee sen työtehtävien suorittamisen lisäksi panostaa yhtä paljon myös työryhmän eheyteen ja kiinteeseen. Mikäli työryhmässä ilmenee ongelmia, niin apua haetaan usein ulkopuolisilta tekijöiltä, mutta syyt

voivat löytyä työryhmän sisältä ja niiden löytämiseksi ryhmän edellytykset tulee tarkistaa. (Raina 2012: 31.)

Viralliset kasvatusyhteisöt ovat monella tavalla ongelmallisia ja valloillaan on usein asenne, ettei kollegoiden tule puuttua työntekijän omaan työhön ja vastavuoroisesti työntekijä ei myöskään puutu kollegansa työskentelyyn. Yhteisöllisyys näkyy yhteistoininnan laadussa (Raina 2012: 62). Huonoon yhteisöllisyyteen kuuluu kilpailu ja kateus, sekä kollektiivisesta ajattelutavasta poikkeamisen vierastaminen, joiden lisäksi lisäantyy johtajan hyväksynnän hakeminen etujen toivossa ja kyräily. Kaikki tämä estää uudistumisen ja dialogin muodostumisen toisten ryhmien kanssa (Raina 2012: 26-27). Yksilöllisyyden korostuminen kulttuurissamme näkyy työyhteisössä keskinäisenä kilpailuna, yksin tekemisenä, toimimattomana tiimityönä ja sosiaalisen tuen puutteena (Takanen 2005: 163).

Mistä lopulta tietää onko joku työyhteisö yhteisöllinen? Ilmenemismuodot voivat olla erilaisia ja monimuotoisia, sekä pohjautua myös yksilöiden subjektiivisiin kokemuksiin, mutta taustalla tulee kuitenkin lähtökohtana toteutua yhteisön määritelmä. Näiden lisäksi keskiössä ovat arvot, jotka näkyvät toiminnassa ja ovat yhteydessä vuorovaikutukseen. (Raina 2012: 13.)

4 Opinnäytetyön toteutus

4.1 Tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyössäni etsin vastauksia kahteen kysymykseen. Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä on, että millaiseksi työntekijät kokevat yhteisöllisyyden työyhteisössä. Toinen tutkimuskysymys on, että miten yhteisöllisyyttä tulisi kehittää.

Tavoite on tuoda työkentältä tietoa yhteisöllisyyden nykytilasta ja kehittämismahdollisuuksista työntekijälähtöisesti linjaorganisaatiossa ylemmäs, jotta yhteisöllisyyttä voidaan tukea ja kehittää työnsuunnittelun ja johtamisen näkökulmista. Tavoitteena tuloksia hyödyntäen on myös työntekijöiden laaja-alainen ryhmäytyminen ja yhteisöllisyyden subjektiivinen kokemuksen vahvistaminen osana koko lastenkodin organisaatiota yli oman osaston rajojen.

Tutkimuksen tavoitteena voidaan nähdä prosessiluontoinen kaari. Valituksesta tekoihin polku kulkee valituksesta ja vaikenemisesta läpi kyllästymisen ja oivalluksen kohti päämääränä olevia ratkaisuja (Kauranen & Koskensalmi & Multanen & Vanhala 2011: 70). Kysely mahdollistaa myös hiljaisempien yksilöiden äänten kuulluksi tulemisen anonyymien kyselylomakkeen kautta, sillä osa tiedosta ja mielipiteistä voi jäädä kuulematta yhteisissä palavereissa ja työryhmissä. Tämän voidaan nähdä tukevan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

4.2 Kohderyhmä ja aineiston hankinta

Opinnäytetyön kohdejoukoksi valikoitui lastenkodin eri osastojen ohjaajat, sosiaalihoitajat ja sairaanhoitajat. He muodostavat valtaosan henkilöstöstä ja heidän työkuvasa on pääpiirteittäin samansuuntainen. Kyselystä rajattiin pois lastenkodin johtaja, vastaavat ohjaajat, psykologit, toimistos sihteeri ja keittäjät. Rajaus tehtiin sillä perusteella, että ohjaajat, sosiaalihoitajat ja sairaanhoitajat työskentelevät tiiviissä yhteistyössä toistensa kanssa lastenkodin kolmivuorotyössä vastaten lasten välittömästä hoidosta, huolenpidosta ja kasvatuksesta.

Aineistoa hankittiin sekamuotoisella verkkokyselylomakkeella, jossa oli 10 väittämää, joiden vastausvaihtoehtojen kautta vastaaja pystyi ilmaisemaan oman myönteisen tai kielteisen mielipiteensä väittämää kohtaan. Vastausvaihtoehtoina oli täysin samaa mieltä – osittain samaa mieltä – osittain eri mieltä – täysin erimieltä – en samaa enkä eri mieltä. Näitä väittämiä seurasi kolme avointa kysymystä, joista ensimmäisessä vastaajaa pyydettiin esittämään ja perustelemaan yhteisöllisyyttä lisääviä tekijöitä. Toisessa kysymyksessä vastaajan odotettiin nimeävän ja perustelemaan yhteisöllisyyttä esittäviä tekijöistä. Viimeisessä kolmannessa kysymyksessä vastaaja saatettiin pohtimaan, että onko yhteisöllisyys lähtökohtaisesti mahdollista eri osastojen välillä.

Kyselyn väittämät oli muotoiltu niin, että niissä oli tunnistettavissa yhteisöllisyyden teorian eri osa-alueita ja avoimissa kysymyksissä annettiin vastaajalle mahdollisuus tuoda esiin omaa näkökulmaansa, perustella vastauksensa ja tuoda esiin kehitysehdotuksia.

Lomake testattiin ennen julkaisua ja se oli avoinna vastaajille kahden viikon ajan. Saatekirjeeseen kirjattiin kyselylomakkeen tarkoitus, tavoite ja miten tietoja käsitellään. Sen lisäksi saatekirjeestä kävi ilmi kyselylomakkeen määräaika, vapaaehtoisuus, anonyymius ja yhteyshenkilön tiedot. Samaisessa saatekirjeessä pyydettiin myös suostumus

tietojen käsittelyyn ja se sisälsi linkin verkkokyselylomakkeelle. Saatekirje lähetettiin sosiaali- ja terveystoimen työelämän yhteistyökumppanille, joka välitti sen sähköpostitse asianosaisille. Kyselyyn kutsuttiin vastaamaan lastenkodin organisaatiosta ohjaajat, sosiaaliohjaajat ja sairaanhoitajat. Kyselyn vastausprosentti oli lopulta 21,7 % (N=10).

Tiedon keruu suoritettiin työntekijöitä kunnioittaen ja oikeudenmukaisesti tutkimuseettisiä pelisääntöjä noudattaen. Aineiston keruuseen oli hankittu tutkimuslupa Helsingin kaupungilta ja tutkimusprosessi pidettiin läpinäkyvänä ja rehellisenä. Tutkimukseen osallistuville työntekijöille kerrottiin etukäteen osallistumisen vapaaehtoisuudesta, tutkimusaiheesta, tietojen käytön luottamuksellisuudesta, aineiston asianmukaisesta säilytyksestä ja hävittämisestä, sekä anonymiteetin turvaamisesta. Tutkimuksen tekemisessä huomioitiin, ettei se tuota haittaa yksilöille eikä yhteisöille. Kerättyä tietoa pidetään arvokkaana ja jokaista vastausta kunnioitetaan, sekä suojataan vaaditulla tavalla.

Tutkimukseen osallistuvan tulee saada riittävästi tietoa tutkimuksesta ja oikeuksistaan, jotta henkilö voi arvioida halukkuutensa osallistua ja antaa suostumuksen tietojen käsittelyyn. Tämä tarkoittaa, että etukäteen tulee olla tiedossa mitä suostumus käytännössä tarkoittaa ja miten tietoja käsitellään ja keiden toimesta. Henkilöllä tulee olla oikeus osallistua vapaaehtoisesti tai vaihtoehtoisesti kieltäytyä, sekä myös keskeyttämisen tulee olla mahdollista. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019.)

4.3 Aineiston analyysi

Aineistoa analysoitiin kahdella eri menetelmällä, sillä itse opinnäytetyön kysely toteutettiin sekä väittämillä, että avoimilla kysymyksillä. Väittämien vastauksia analysoitiin tilastollisesti, jolloin tulokset esitettiin prosentuaalisina ja avoimia kysymyksiä teemoiteltiin eri osa-alueiden mukaisesti. Määrällinen tutkimusmenetelmä eli kvantitaavinen menetelmä vastaa kysymykseen *kuinka paljon* (Vilka 2007: 13) ja laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa tietoa kerätään sanallisilla kuvauksilla (Vilka 2007: 94).

Laadullisen materiaalin käsittelyä eroaa määrällisen materiaalin käsittelyssä siinä, että laadullisessa ei ole tarkkaan määriteltyjä teknisesti sovellettavia työkaluja, vaan analysointi perustuu aineiston systemaattiseen läpikäyntiin ja erilaisiin tarkastelutapoihin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tässä opinnäytetyössä väittämien analysointi perustui siihen, että vastaukset koodattiin numeeriseksi dataksi Microsoft Excelissä. Vastausten käsittely ja prosentiosuuksien

laskeminen oli selkeämpää, kun vastauksia käsiteltiin numeroina, eikä väittäminä. Aineiston kuvaaminen kuvioilla ja taulukoilla havainnollistavat vastausten jakautumista prosentuaalisiin osuuksiin. Yksityiskohtaisin tieto on määrällisessä tutkimuksessa aina numeromuodossa (Vilka 2007:136). Aineiston pohjalta muodostuneet kuviot ja taulukot ovat esillä tuloksissa.

Avointen kysymysten tuottaman materiaalin käsittely perustui vastausten tiivistämiseen, pilkkomiseen ja sen jälkeen kokoamiseen hallituiksi kokonaisuuksiksi. Avointen kysymysten vastauksista tunnistettiin toistuvia teemoja, joista muodostui taulukossa esitetyt luokat sisältöineen. Teemoittelu koettiin riittäväksi analyysiksi avointen kysymysten vastauksissa suhteessa vastausmäärään.

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
Lisäävät tekijät	Vuorovaikutus	Informaation kulku Yhteiset säännöt ja käytännöt Yhteisraportoinnit
	Toiminnallisuus	Yhteistoiminta
Heikentävät tekijät	Muutostarve	Vähäinen vuorovaikutus Henkilöstön pysyvyys Eri osoitteissa toimivat osastot Yhteisen toiminnan puute Yhtenäisten toimintatapojen puute
		Yhteisöllisyyden toteutumisen mahdollisuus

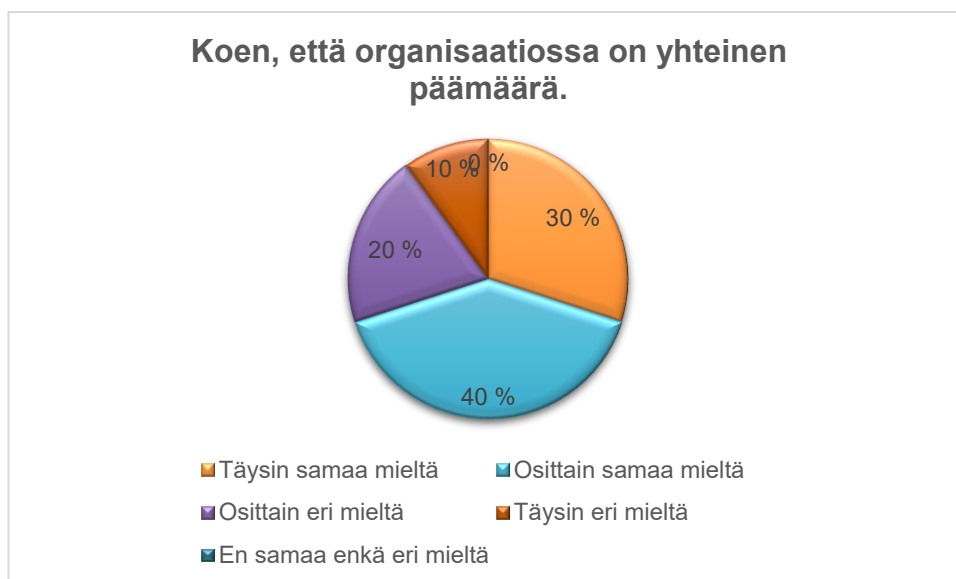
Taulukko 1. Teemoittelu

5 Tulokset

5.1 Väittämät

Tuloksissa oli havaittavissa yhteneviä linjoja ja vastaukset olivat pääpiirteittäin saman suuntaisia. Ensimmäisessä väittämässä kartoitettiin vastaajien arviota eri osastojen välisen yhteistyön sujuvuudesta ja 70 % vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että eri osastojen välinen yhteistyö on sujuvaa.

Väittämissä eniten hajontaa vastauksissa oli kokemuksessa yhteisen päämäärään olemassaolosta. 30 % vastaajista oli väittämän kanssa joko osittain tai täysin eri mieltä, 30 % täysin samaa mieltä ja 40 % osittain samaa mieltä. Vastausten prosentuaaliset jaot on esitetty alla olevassa kaaviossa.



Kuvio 2: Vastausten jakautuminen väittämässä.

Vastauksissa ilmeni, että 70 % vastaajista koki olevansa tasavertainen työntekijä organisaatiossa ja 30 % oli asiasta osittain erimieltä. Väittämässä ”Koen olevani arvostettu organisaation jäsen” 80 % vastaajista oli asiasta täysin tai osittain samaa mieltä. Yhteisten arvojen olemassaolon kokemusta kartoitettiin osana väittämiä ja vastaustuloksissa 80 % koki vähintään osittain jakavansa samat arvot kollegoiden kanssa, kun taas 10 % oli asiasta osittain erimieltä ja 10 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastaavasti 40 % koki olevansa osittain eri mieltä siitä, että jakaisi yhtenevät työ tavat kollegoiden kanssa.

	4=Täysin samaa mieltä	3=Osittain samaa mieltä	2=Osittain eri mieltä	1=Täysin eri mieltä	0=En samaa enkä eri mieltä
Tasavertainen työntekijä	20	50	30	0	0
Arvostettu organisaation jäsen	20	60	10	10	0
Yhteiset arvot	30	50	10	0	10
Yhtenevät työtavat	10	50	40	0	0

Taulukko 2: Vastaukset prosenttiosuuksina

80 % vastaajista koki vuorovaikutuksen olevan avointa ja sujuvaa. Yhtenä väittämänä oli, että onko vastaajalla halu oppia tuntemaan organisaation uudet ja vanhat työntekijät, jossa 60 % oli täysin samaa mieltä ja 40 % osittain samaa mieltä.

Väittämässä, jossa kartoitettiin tiedonjakoa, sekä yhteisten toimintatapojen vaikuttavuutta hoidon laatuun oli vastaajilla yhteneviä kokemuksia, kun 80 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 20 % osittain samaa mieltä.



Kuvio 3: Diagrammi 2.

Yhtenevät kokemukset näkyivät myös väittämässä, jossa tarkasteltiin kokemusta saada tarvittaessa tukea kollegoilta. Vastanneista 100 % oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että tukea on saatavilla.

5.2 Avoimet kysymykset

Avoimissa kysymyksissä ensimmäisenä vastaajia pyydettiin ehdottamaan yhteisöllisyyttä lisääviä asioita. Vastauksissa korostui yhteisen tekemisen merkitys, yhteistyö ja avoin vuorovaikutus. Yhtenevät työtavat nimettiin myös useassa vastauksessa yhteisöllisyyttä lisääväksi tekijäksi. Vastauksissa nousi esiin myös ehdotuksia yhteisestä tekemisestä käytännön tasolla, sekä yhteisten kokousten tärkeys tiedonsiirron ja vuorovaikutuksen näkökulmasta. Yhteiseksi toiminnaksi osastojen välillä ehdotettiin muun muassa yhteisiä juhlia, ruokailuja ja urheilua, sekä organisaation yhteisiä työhyvinvointipäiviä, kekkereitä ja liikuntavuoroja.

Toisessa avoimessa kysymyksessä pyydettiin vastaajia pohtimaan ja perustelemaan, että onko ylipäätään yhteisöllisyyden olemassaolon mahdollisuutta eri osastojen välillä. Vastaukset olivat pääosin optimistisia, mutta niissä nousi esiin se, että yhteisöllisyys vaatii tahtotilan, aikaa ja panostusta. Vastaajat kokivat, että yhteisöllisyyden lisääntyminen vaatii paljon yhteistyötä, tiedonvaihtoa ja me-hengen vahvistamista. 20 % vastaajista ei vastannut kysymykseen.

Viimeisessä avoimessa kysymyksessä vastaajia kehoitettiin nimeämään ja perustelemaan yhteisöllisyyttä estäviä tekijöitä. Tiedonkulun puute, yhteisen tekemisen vähäisyys, osastojen väliset etäisyydet ja työntekijöiden vaihtuvuus nousivat vastauksista esiin estävinä tekijöistä. Vastauksissa mainittiin myös työntekijöiden motivaatio tilanteissa, jossa työvuoro tulee tehdä toisella osastolle, missä ei yleensä työskentele. Päällimmäisenä vastauksista oli tässä kysymyksessä tulkittavissa, että osastojen välille kaivataan lisää tiedonsiirtoa, mahdollisesti jonkun siihen sopivan foorumin muodossa.

6 Johtopäätökset

Suoritetun kyselyn vastausten perusteella voidaan todeta, että lastenkodin työyhteisössä on tunnistettavissa yhteisöllisyyden piirteitä. Yhteisöllisyyden kuvattiin rakentuvan muun muassa yhteisistä ajattelutavoista (Nivala & Ryyänen 2019: 131), joka näkyy vastauksissa arvojen, päämäärän ja tiedon jakamisen väittämien vastauksissa. Yhteisöllisyys rakentuu myös siitä, että asioita ollaan valmiita tekemään yhteisen päämäärän eteen (Raina 2012: 10-14).

Yhteisen tekemisen tarve nousi esiin korostetusti kehittämiskysymyksen vastauksissa ja sen voi nähdä linkittyvän yhteisöllisyyden kasvokkaisen vuorovaikutuksen ja henkilökohtaisien suhteiden (Nivala & Ryyänen 2019: 131), sekä yhdessä olemista ja tekemistä (Paasivaara & Nikkilä 2010: 11) osa-alueisiin.

Yhteisöllisyyttä lisääväksi tekijöiksi kyselyn vastauksista nousi esiin avoin vuorovaikutus työyhteisössä, joka toteutuessaan kattaa yhteisöllisyyden demokraattisuutta, avoimuutta ja dialogisuutta (Raina 2012: 210), jotka ovat hyvän yhteisöllisyyden tunnusmerkkejä. Nämä edellä mainitut elementit antavat luottamuksen siitä, että apua saa tarvittaessa (Raina 2012) ja tällainen kokemus oli vastanneista kaikilla, kun arvioitiin kokevatko työntekijät, että saavat tukea kollegoiltaan tarvittaessa.

Liisa Rainan mukaan yhteisesti sovitut säännöt perustuvat yhteisiin arvoihin ja toimivat toiminnan ohjaajina (2012). Yhteisiä työtapoja kuvattiin vastauksissa yhteisöllisyyttä lisääväksi tekijäksi ja yhteiset arvot kollegoiden kesken koki jakavansa 80 % joko täysin tai osittain. Yhtenäisten työtapojen tärkeys vahvistaa ajatusta tasa-arvosta ja yhdessä tekemisestä, jossa samojen toimintatapojen myötä suunnataan kohti yhteistä päämäärää.

Henkilökohtaiset suhteet (Nivala & Ryyänen 2019: 131) ovat yksi osa yhteisöllisyyden rakentumisessa. Sen esteenä voi toimia vuorovaikutuksen vähyys, joka estää itsessään henkilökohtaisen suhteen muodostumista yksilöiden välille ja työntekijöiden vaihtuvuus, joka nousi esiin yhteisöllisyyttä estävänä tekijänä avoimen kysymyksen vastauksessa. Henkilökohtaisiin suhteisiin liittyy myös väittämä, jossa kartoitettiin vastaajan halua oppia tuntemaan uudet ja vanhat työntekijät. Kaikki vastanneet olivat asiasta vähintään osittain samaa mieltä, joka kuvastaa mielestäni sitä, että henkilökohtaisia suhteita pidetään merkityksellisinä.

Oman näkemykseni mukaan yhteisöllisyys työyhteisössä muodostuu yhteisöllisyyden määrityksen paloista, jotka yhdessä muodostavat eheän kokonaisuuden, jota tulee vaalia. Vastausten valossa on tunnistettavissa yhteisiä arvoja, halua työskennellä mahdollisimman hyvin yhteisen päämäärän eteen, vuorovaikutusta, yhdenvertaisuutta ja aitoa kiinnostusta. Työntekijät kokevat yhteisöllisyyden mahdolliseksi ja tavoiteltavaksi asiaksi, joka näyttäytyy luottamuksena, yhteistoimintana ja dialogisena vuorovaikutuksena.

Suunnatessa katsetta tulevaan ja siihen miten yhteisöllisyyttä voidaan lisätä ja kehittää lastenkodin työyhteisössä pääpaino on yhteisessä tekemisessä ja vuorovaikutuksessa. Yhteisöllisyyttä on rakennettava ja tuettava jatkuvasti (Raina 2012: 210), joka mielestäni painottaa sitä, että yhteinen toiminta voidaan nähdä rakentavan ja vahvistavan yksilöiden välisiä vuorovaikutussuhteita, sekä mahdollistaa myös yhteisen päämäärään ja arvojen olemassaoloa. Kohtaamisten tulee olla mahdollisia säännöllisesti, jotta jatkumo voidaan taata. Yhteisöllisyys muodostuu muun muassa jaetuista merkityksellisistä asioista ja kasvokkaisesta vuorovaikutuksesta, sekä henkilökohtaisista suhteista (Nivala & Ryyänen 2019: 131), jotka mahdollistuvat yhteisen tekemisen myötä.

Oman tulkinnan mukaan keinotekoisesti muodostunut työyhteisö on tahtotilan mukaan mahdollista saada kokemaan aitoa yhteisöllisyyttä, jos sille annetaan aikaa ja painoarvoa. Uskon yhteisöllisyyden kokemuksen olevan sidoksissa työssä viihtymiseen, työhyvinvointiin ja olevan yksi merkittävä työn pitovoimatekijä.

Työyhteisön yhteisöllisyyden kehittäminen lähtee yhteisen toiminnan lisäämisestä, yhteisistä toimintatavoista- ja säännöistä, sekä vuorovaikutuksen lisäämisestä. Useimmat ongelmat työpaikoilla näkyvät vuorovaikutuksessa (Raina 2012: 34), joten vuorovaikutukseen panostaminen on tärkeää. Perinteisen käytännön yhteisöllisyysajatuksen mukaan ihmiset yhteisöissä tunsivat toisensa, jakoivat yhtenäisen arvomaailman, pitivät huolta toisistaan ja tekivät asioita yhteisen päämäärän eteen (Raina 2012: 10-14), joten

yhteistä toimintaa lisäämällä saadaan edesautettua ihmisten tutustumista toisiinsa ja sitä kautta myös luottamuksen ja henkilökohtaisen suhteen muodostumista. Työntekijöiden kesken on sovittava, että mitkä arvot ohjaavat yhteisön työtä ja miten niiden tulisi näkyä työskentelyssä (Raina 2012: 30), joten voidaan ajatella, että yhtenevät työtavat ja säännöt voidaan muodostaa jaettujen arvojen ja asetetun päämäärän pohjalta.

7 Pohdinta

Opinnäytetyön aihe oli ajankohtainen ja koen tärkeäksi yksilökeskeisessä yhteiskunnassa myös yhteisöllisyyden tunnistamisen ja merkityksen. Työyhteisöllä, jossa työntekijät ovat muodostaneet henkilökohtaisia suhteita, jakavat yhteisen päämäärän, arvot ja toimintatavat, sekä pyrkivät avoimeen vuorovaikutukseen on paremmat edellytykset kuin työyhteisöllä, jossa vastaavia elementtejä ei ole havaittavissa. Yhteenkuuluvuuden ja luottamuksen tunteet tukevat oman näkemykseni mukaan työntekijöitä työssä jaksamisessa ja sitouttavat työntekijöitä pysymään työyhteisössä. Tämä on tärkeää lastensuojelutyössä, joka voi ajoittain olla hyvinkin kuormittavaa ja kaipaa suojaavia tekijöitä hyvinvoinnin tueksi. Painoarvoa on myös lasten näkökulmasta siinä, että heidän elämässään pysyy tuttuja ja turvallisia aikuisia.

Yhteisöllisyyden määritelmää tässä opinnäytetyössä olisi ollut hyvä avata vastaajille etukäteen, sillä se olisi voinut antaa paremmat valmiudet vastata kysymyksiin, ottaen huomioon, että yhteisöllisyyden määritelmä on valtavan laaja ja monimuotoinen. Väittämässä oli tavoitteena tunnistaa yhteisöllisyyden eri osa-alueiden olemassaoloa ja saada tietoon vastaajien kokemuksia siitä, miten he näkevät itsensä osana työyhteisöä. Toteutetut väittämät eivät tuottaneet tietoa kovin informatiivisesti, joten haastattelulla tai useammalla avoimella kysymyksellä olisi voinut saada merkityksellisempää tietoa, jonka pohjalta kehittämistyö olisi ollut antoisampaa. Väittämät tiedonkeruun muotona valikoituivat opinnäytetyöhön sen vuoksi, että niihin vastaaminen on nopeaa ja vaivatonta, jolloin toivoin saavani mahdollisimman monen työntekijän vastaamaan kyselyyn ja koottua vastauksista mahdollisimman laajan otannan. Saamani palautteen myötä vastausprosentti kyselyssä jäi matalaksi sen vuoksi, että kutsu kyselyyn oli jäänyt huomaamatta lukuisien sähköpostiviestien ohessa. Jäin pohtimaan toteutuksen jälkeen, että muistutusviesti kyselyajan päättymisestä olisi voinut aktivoida enemmän vastaajia ja rajautuiko kyselyn ulkopuolelle alun perin jo opinnäytetyön aiheen nähtyään sellaiset työntekijät, jotka eivät lähtökohtaisesti koe asiaa merkityksellisenä.

Yhteiset säännöt ja käytännöt tulisi tuoda työyhteisöön Hyvää kohtelua koskevasta suunnitelman pohjalta, joka lastensuojelulaitosten on laadittava osana omavalvontasuunnitelmaa (THL 2023) ja sen olemassaoloa sekä sisältö on määritelty lastensuojelulaissa (Lastensuojelulaki 2019/542 61 b §). Sen lisäksi omavalvontasuunnitelma ja lastensuojelulaki antavat vahvan viitekehyksen lastenkotitoiminnalle. Siivu vastuusta yhteisten sääntöjen ja käytäntöjen määrittämiselle ja niiden noudattamisen edellyttämiselle on organisaation huipulla. Ohessa korostuu myös työntekijöiden oma motivaatio sitoutua yhteisiin sääntöihin ja käytäntöihin, sekä toimia niiden mukaisesti.

Kehitysehdotusten pohjalta voisi lähteä kehittämään virtuaalista yhteydenpitokanavaa, jonka avulla viestintä ja vuorovaikutus olisi helppoa suorittaa matalalla kynnyksellä. Eri-laiset virtuaalikaivohetket voivat olla arjen työssä helpompia toteuttaa, kuin jalkautuminen fyysisesti eri paikoissa sijaitseville naapuriosastolle. Yhteisten palaverien vakiinnuttaminen viikoittaisiksi tapahtumiksi edesauttaisi niiden toteutumista säännöllisesti. Lisääntyvä yhteydenpito mahdollistaa vuorovaikutuksen kautta työkavereiden tutuiksi tulemistä ja vertaistuen tarjoamista, sekä käytäntöjen jakamista. Yhteisen toiminnan lisääminen osastojen välillä vaatii työntekijöiltä oma-aloitteisuutta ja tahtotilaa. Suunnittelu ja toteuttaminen vaativat aikaa ja ennakoitua työvuorosuunnittelua, joten toiminnallisuuteen tähtäävä toimikunta voisi olla vaihtoehto saada toiveet yhteisestä toiminnasta toteutumaan käytännössä.

Pääosin opinnäytetyön teoria, kysely ja vastaukset olivat yhtenevät eikä sisällöllisiä poikkeamia ollut havaittavissa. Vastauksissa nousi esiin teoriassa esiteltyjä asioita ja tuloksia voitiin arvioida teoriaan peilaten. Toivon, että opinnäytetyöni on tuonut arvokasta tietoa työelämän yhteistyökumppanille ja mahdolliset kehitysehdotukset näkevät joskus päivänvalon.

Lähteet

- Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. 2000. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>>. Viitattu 15.12.2022.
- Helsingin kaupunki 2020. Lastenkotihoito. <<https://www.hel.fi/sote/toimipisteet-fi/aakkosittain/lastensuojelu/lastenkodit-perhehoito/lastenkodit/>>. Viitattu 2.2.2023.
- Helsingin kaupunki 2021. Kasvun paikka. Helsingin kaupunkistrategia 2021–2025. Kaupunginhallituksen esitys kaupunginvaltuustolle 4.10.2021. Viitattu 20.1.2023.
- Helsingin kaupunki. Lastenkotitoiminta. <<https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/hallinto/palvelut/palvelukuvaus?id=3134>>. Viitattu 5.2.2023.
- Kauranen, Tiina & Koskensalmi, Saija & Multanen, Leena & Vanhala, Anna 2011. Ilma-
piirikysely. Tuloksista kehittämiseen. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Kunta10, 2022. Kunta-alan työ ja työntekijöiden hyvinvointi. <<https://www.tyoelamatieta.fi/fi/dashboards/kunta10>>. Viitattu 20.1.2023.
- Kuntarekry 2023. Ohjaaja, keikkatyö lastenkodeissa. Sosiaali-, terveys- ja pelastustoi-
miala, Lastensuojelu ja perhesosiaalityö. Lastenkotitoiminta. Työpaikkailmoitus.
<<https://www.kuntarekry.fi/fi/tyopaikat/ohjaaja-keikkatyo-lastenkodeissa-sote-01-1000-22/>>. Viitattu 15.2.2023.
- Lanne-Eriksson, Minna 2021. Lähijohtaminen sosiaalialalla. Toim. Rousu, Sirkka &
Lanne-Eriksson Minna. Metropolian ammattikorkeakoulu: Helsinki.
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>>. 20.12.2022.
- Lindqvist Martti 1990. Auttajan varjo. Otava.
- Nivala, Elina & Rynänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää
yhteiskuntaa. Helsinki: Gaudeamus.
- Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia.
- Puusa, Anu & Hokkila, Kirsi & Varis, Antti 2016. Individuality vs. communality. A new
dual role of co-operatives? *Journal of co-operative organization and management*
vol.4: 22-30. Science Direct. <<https://doi.org/10.1016/j.jcom.2016.02.002>>. Viitattu
6.3.2023.
- Raina, Liisa 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito.
Arator Oy.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>. Viitattu 20.3.2023.

Sinkkonen, Jari & Tervonen-Arnkil Kaisa (toim.) 2015. Lapsi uusissa oloissa. Tietoa sijaishuollosta ja adoptiosta. Duodecim: Helsinki.

Spiik, Marl Magnus 1999. Tiimityöstä voimaa. WSOY.

Takanen, Terhi 2005. Voimaantuva työyhteisö. Miten luomme tulevaisuutta? Helsinki: Sun Innovations.

Talentia 2020. Lastensuojelutyöntekijöiden työhyvinvointi Pohjois-Pohjanmaalla. Raportti jäsenkyselyn tuloksista. <<https://www.talentia.fi/oulu/wp-content/uploads/sites/14/2021/02/Lastensuojelun-tyontekijoiden-tyohyvinvointi.pdf>>. Viitattu 3.1.2023.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos 2023. Lastensuojelun käsikirja. Hyvää kohtelua koskeva suunnitelma. <<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijais-huolto/hyvaa-kohtelua-koskeva-suunnitelma>>. Viitattu 9.3.2023.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Liite 1: Saatekirje

Arvoisa vastaanottaja,

Minulla on ilo kutsua sinut osallistumaan opinnäytetyöhöni, jonka teen osana Metropolian ammattikorkeakoulun sosiaalialan tutkinto-ohjelmaa.

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa ohjaajien, sosiaaliohjaajien ja sairaanhoitajien subjektiivisia kokemuksia koko lastenkodin organisaation yhteisöllisyydestä. Tavoitteena on myös kartoittaa ehdotuksianne siitä, että minkälaisia ideoita yhteisöllisyyden mahdollistamiseksi ja kehittämiseksi teillä on. Organisaatiolla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä kaikkia lastenkodin viiden osaston tiimejä yhdessä.

Tietoa kerätään kyselylomakkeen kautta, joka koostuu 10 väittämästä ja 3 avoimesta kysymyksestä. Väittämät arvioidaan asteikolla välillä täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä. Avoimiin kysymyksiin voi vastata vapaamuotoisesti.

Kysely toteutetaan anonymisti ja vastauksista kootaan yhteenveto, joka vähentää tunnistettavuutta vastaajaa kohtaan. Tutkimustulosten yhteenveto esitellään lastenkodin esimieskokouksessa ja sitä analysoidaan myös opinnäytetyössäni. Opinnäytetyössä ei mainita missä Helsingin kaupungin lastenkodissa kysely on toteutettu. Tutkimusmateriaali säilytetään allekirjoittaneen henkilökohtaisella tietokoneella ja hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen.

Tutkimus toteutetaan Metropolian E-lomakkeen kautta. Osallistuminen on vapaaehtoista ja vastaamisen voi keskeyttää missä tahansa vaiheessa. *Vastamalla kyselyyn vastaaja antaa suostumuksensa antamiensa tietojen käsittelyyn. Vastaukset kyselystä tulevat vain allekirjoittaneen tietoon.*

Linkki kyselyyn:

<https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/37730/lomake.html>

Toivon vastauksia 29.1.2023 mennessä. Kiitos jo etukäteen osallistumisestasi!

Vastaan mielelläni mahdollisiin lisäkysymyksiin puh. xxx-xxxxxxx.

Tietosuojaseloste: <https://www.metropolia.fi/fi/metropoliasta/tietosuoja-ja-gdpr/tietosuojaselosteet/metropolian-julkisten-verkkosivujen-metropolia-fi-henkilokisterin-tietosuojaseloste>