

PÄIVYSTYSVIIKON VAIKUTUS TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVIN- VOINTIIN

Helsingin kaupungin nuorten kriisityö ja vastaanotto

Anu Kinnunen ja Minka Pousi
Opinnäytetyö, kevät 2015
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Kinnunen, Anu & Pousi, Minka. Päivystysviikon vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Helsingin kaupungin nuorten kriisityö ja vastaanotto. Helsinki. Kevät 2015, 79 s. , 3 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyö toteutettiin työelämälähtöisesti laadullisena tutkimuksena. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä yhden Helsingin kaupungin nuorten kriisityön ja vastaanottoyksikön, osastojen Lyyra ja Capella kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden tämänhetkistä tilannetta ja saada tietoa koskien heidän työhyvinvointiaan haastattelututkimuksen avulla. Tarkoituksena oli kartoittaa tekijöitä, jotka tukevat tai heikentävät työhyvinvointia yksikössä. Tavoitteena oli tarjota yhteistyötaholle uutta tietoa tutkimuksen kautta, jotta työkäytäntöjä voitaisiin edelleen kehittää yhä työhyvinvointia tukevimmiksi. Näkökulma opinnäytetyössä painottuu erityisesti päivystysviikkoon, työelämäyhteistyökumppanin toiveesta.

Opinnäytetyössä tarkasteltiin teorialähtöisesti ja lakeihin pohjaten työhyvinvointia sekä lastensuojelua. Lisäksi opinnäytetyössä käsiteltiin hatkaamista, eli luvattomia poissaoloja laitoksista ilmiönä. Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoituja yksilöhaastatteluita. Tutkimuskysymykset opinnäytetyössä olivat; kuinka työntekijöiden työhyvinvointiin nuorten kriisityö ja vastaanottotyössä voi vaikuttaa, kuka siihen voi vaikuttaa ja kuinka työntekijät näillä kahdella tutkittavalla osastolla kokevat päivystysviikon sekä hatkalaiset. Haastattelurunko on laadittu siten, että se olisi yhteneväinen teoriaosuuden kanssa. Tutkimusta varten haastateltiin kahden osaston työntekijöistä yhteensä yhdeksää. Saadut vastaukset analysoitiin teemoittelun avulla.

Tutkimuksen tulosten mukaan päivystysviikko vaikutti työntekijöiden työhyvinvointiin eri tavoin. Lisäksi kyky vaikuttaa omaan työhyvinvointiin nähtiin monin eri tavoin. Tuloksissa nousi selkeästi esiin lähiesimiehen sekä työryhmän positiivinen vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin. Toisaalta taas heikentävästi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä mainittiin esimerkiksi vuorotyö sekä osastolla koettavat uhka- ja väkivaltatilanteet. Työntekijöiden mielestä riittävä miehitys työvuoroissa osastoilla oli ensiarvoisen tärkeää. Haastatteluista saatu materiaali oli laaja sekä monipuolinen, joka tuki tutkimuksen luotettavuutta.

Asiasanat: työhyvinvointi, lastensuojelu, kriisityö ja vastaanottoyksiköt, hatkalaisuus, päivystysviikko, kvalitatiivinen tutkimus

ABSTRACT

Kinnunen, Anu and Pousi, Minka

The effects of the week being on duty on employee's welfare. City of Helsinki: The department of youth crisis care and reception home 79 p., 3 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Spring 2015.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services. Degree: Bachelor of Social Services.

The aim of the thesis was to find out what affects an employee's welfare at the department of youth crisis care and reception home, especially in two sections named Lyyra and Capella. The thesis was made in co-operation with the city of Helsinki and the two sections, Lyyra and Capella. By constructing an open interview protocol for qualitative research the meaning in the thesis was to find out the things which affect on employees' welfare, both negatively and positively. By interviewing the employees one at a time we wanted to find out the new ideas, which could help to develop the working conditions of the employees both in Lyyra and Capella.

In this thesis we took a look both at the theoretical background and also laws concerning employee's welfare and child welfare. In our thesis we also discuss unauthorized absences among the youth as an occurrence in child welfare.

In our results we found out that the employees of Lyyra and Capella have multiplying thoughts of the week being on duty. Many of the employees whom we interviewed said that their immediate superior and their team are positively affecting their welfare. Negatively effecting factors were for example shift work and the threat of violence. The employees whom we interviewed brought up that it is very precious to have enough staff in all shifts. In our opinion our material was extensive and diverse which makes our research valid.

Key words: employee welfare, child welfare, crisis care and reception home, unauthorized absence, duty, week, qualitative research

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TYÖHYVINVOINTI.....	8
2.1 Työntekijän hyvinvointi	9
2.2 Työyhteisön hyvinvointi	11
2.2.1 Johtaminen	12
2.2.2 Työyhteisön toiminnan kehittäminen ja arviointi.....	13
2.3 Työympäristö ja turvallisuus	14
2.3.1 Riskien arviointi osana työsuojelutoimintaa	15
2.3.2 Työterveyshuolto	17
2.4 Työnhallinta	18
3 LASTENSUOJELU	20
3.1 Lastensuojeluprosessin eteneminen	20
3.1.1 Vireilletulo	21
3.1.2 Avohuollon tukitoimet.....	22
3.1.3 Huostaanotto prosessi	23
3.1.4 Sijaishuolto	24
3.1.5 Jälkihuolto.....	25
3.2 Nuoret lastensuojelun asiakkaina.....	26
3.3 Työ nuorten kriisityön ja vastaanottoyksikössä.....	28
4 LUVATTOMAT POISSAOLOT ELI HATKALAISUUS ILMIÖNÄ LASTENSUOJELUSSA	31
4.1 Luvattomien poissaolojen luonne ja kulku	32
4.2 Viranomaisyhteistyö	32
5 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA TOTEUTUS NUORTEN KRIISITYÖN JA VASTAANOTTOYKSIKÖSSÄ.....	34
5.1 Kvalitatiivinen tutkimus	34
5.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	35
5.3 Tiedonkeruu	36
5.4 Aineiston analysointi.....	38

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	40
6.1 Taustatiedot.....	40
6.2 Työhyvinvointi.....	43
6.2.1 Työhyvinvointia tukevat tekijät	44
6.2.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät	46
6.3 Päivystysviikko	47
6.3.1 Päivystysviikon vaikutus osastoilla	48
6.3.2 Päivystysviikon vaikutus työntekijöihin.....	50
6.4 Kehittämisideat.....	53
6.5 Vapaa kommentointi.....	56
7 POHDINTA	59
7.1 Tutkimustulosten pohdinta.....	59
7.2 Johtopäätökset.....	61
7.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	63
7.4 Ammatillinen kasvu	64
LÄHTEET	67
LIITTEET	73
LIITE 1: Haastattelurunko.....	73
LIITE 2: Saatekirje.....	76
LIITE 3: Haastattelurunko haastateltaville	78

1 JOHDANTO

Lastensuojelun säästötoimet ovat tiukat. Säästötoimenpiteistä aiheutuvat ongelmat kohdistuvat työntekijöiden resurssipulan ja puutteellisen koulutuksen kautta lastensuojelun asiakkaina oleviin lapsiin, joka on erityisen haavoittuva ihmisryhmä. Ongelmia voitaisiin helpottaa kouluttamalla henkilökuntaa sekä lisäämällä työntekijäresursseja. (Berg 2015.) Myös Lyly-Yrjänäinen (2015) Työolobarometrissa huomauttaa, että henkilöstön määriä julkisen sektorin työpaikoilla on ennemminkin vähennetty kuin lisätty vuodesta 2006 lähtien.

Tänä päivänä puhutaan paljon työhyvinvoinnista ja ajatus työstä tuottamassa yksilölle hyvinvointia on tuore työn historiassa. Työtä ei välttämättä aina nähdä positiivisessa valossa, vaan sen ajatellaan monesti olevan stressaavaa tai rankkaa ja paras hetki työviikosta monelle on se, kun pääsee vapaalle. Työssäkäyvä henkilö viettää töissä noin 1700 tuntia vuodessa. Vaikka työhön ylipäättään saatetaankin suhtautua nihkeästi, ovat työn kehittäminen ja työhyvinvoinnin kohentaminen tärkeitä asioita. (Pietikäinen 2011, 17–18.) Työ voi olla raskas taakka, mutta toisaalta se voi ylläpitää ihmisen hyvinvointia ja terveyttä. Työn tarkoituksena voidaan ajatella olevan niin henkisen kuin aineellisen hyvinvoinnin tuottaminen tekijälleen ja sen voidaan nähdä luovan yhden merkittävimmistä sisällöistä elämälle. (Rauramo 2004, 12.)

Lastensuojeluun liittyvistä asioista puhutaan mediassa paljon. Julkisuudessa puhutaan usein siitä, millaisissa oloissa lapset ja nuoret lastensuojelulaitoksissa elävät tai arvostellaan sitä, kuinka eri huostaanotto-tilanteet on hoidettu. Mediasa harvoin keskitytään keskustelemaan ruohonjuuritason työntekijöiden eli esimerkiksi lastensuojelulaitoksissa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvoinnista. Haluamme lähestyä asiaa työntekijöiden näkökulmasta ja luoda katsauksen siihen, kuinka muuttuvat sekä ennalta-arvaamattomat tilanteet vaikuttavat työntekijöihin ja kuinka he kokevat ne.

Opinnäytetyömme käsittelee päivystysviikon vaikutusta nuorten kriisityön ja vastaanottoyksikön työntekijöiden työhyvinvointiin. Nuorten kriisityön ja vastaanottoyksikkö toimii Helsingin kaupungin alaisuudessa. Helsingin kaupungilla on

kaksi nuorten kriisi- ja vastaanottotyötä tekevää yksikköä. Osastoja näillä kahdella yksiköllä on yhteensä kuusi. Valitsimme työmme kohteeksi Malminkartanossa sijaitsevan yksikön. Valinta oli meille luonteva, sillä olemme molemmat olleet kesätoissa tässä kyseisessä nuorten kriisityön ja vastaanottoyksikössä. Haastattelimme Lyyran ja Capellan työntekijöitä, sillä osastot sijaitsevat samassa rakennuksessa. Haluamme työssämme kartoittaa, kuinka osastojen Lyyra ja Capella työntekijät kokevat päivystysviikon vaikuttavan työhönsä. Olemme räjaneet työstämme pois Malminkartanon yksikön kolmannen osaston, Polariksen. Rajaus on mielestämme aiheellinen, sillä osasto on tehnyt varsinaista vastaanottotyötä vasta alle vuoden päihdearvioinnin siirryttyä toisaalle vuoden 2014 alkupuolella. Toisen nuorten kriisi- ja vastaanottotyötä tekevän yksikön, Tutkinta-aseman, kolme osastoa rajasimme pois, jotta työmme laajuus säilyisi kohtuullisena.

Tutkimuskysymykset opinnäytetyössämme ovat; kuinka työntekijöiden työhyvinvointiin nuorten kriisityön ja vastaanottoyksikössä voi vaikuttaa, kuka siihen voi vaikuttaa ja kuinka työntekijät näillä kahdella tutkittavalla osastolla kokevat päivystysviikon sekä hatkalaiset. Opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden tämänhetkistä tilannetta ja saada tietoa koskien heidän työhyvinvointiaan. Tarkoituksenamme on kartoittaa tekijöitä, jotka tukevat tai heikentävät työhyvinvointia yksikössä. Tavoitteenamme on tarjota yhteistyötahollemme uutta tietoa tutkimuksemme kautta, jotta työkäytäntöjä voitaisiin edelleen kehittää yhä työhyvinvointia tukevimmiksi. Näkökulmamme painottuu erityisesti päivystysviikkoon, työelämäyhteistyökumppanimme toiveesta.

Opinnäytetyömme rakenne on seuraavanlainen: käsittelemme ensin työhyvinvointia luvussa kaksi, josta siirrymme lastensuojeluun ja tätä kautta hatkaamisilmiöön. Viidennessä osiossa selvitämme tutkimuksemme tarkoituksen ja tavoitteet, tutkimuskohteen taustat sekä tiedonkeruumenetelmät. Kuudennessa luvussa käymme läpi tuloksia ja teemme yhteenvetoja haastatteluista saadusta materiaalista. Viimeinen eli seitsemäs luku on pohdintaa, jossa käymme läpi tutkimustuloksia, johtopäätöksiä sekä omaa ammatillista kehittymistämme.

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi koostuu sekä yksittäisen työntekijän, että koko työyhteisön hyvinvoinnista ja vireystilasta. Haasteen työhyvinvoinnin määrittelyyn tuo se, ettei työhyvinvointi ole konkreettinen asia. Se ei ole esimerkiksi kuten talo, jonka pystyy näkemään ja josta voi silmin havaita, onko siinä jotain korjattavaa. Tämän lisäksi se on suhteellinen käsite; yhdelle työhyvinvointi voi tarkoittaa terveyden valvomista, toiselle turvallisuus on tärkeämpää, kun taas kolmannelle on tärkeää huolehtia työpaikan positiivisesta ilmapiiristä. (Ojala & Ahonen 2005, 28.) Työhyvinvointiin liittyy olennaisesti myös työkyvyn käsite. Se tarkoittaa kykyä tehdä työtä ja siihen liittyy muun muassa työntekijän fyysinen ja psyykinen kyky tehdä työtä sekä taidot kehittää omaa ja työyhteisön toimintaa. (Mäkisalo 2004, 20.)

Muun muassa seuraavat säädökset ohjaavat työpaikkojen työhyvinvointitoimintaa: Työturvallisuuslaki, Laki työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa sekä Työterveyshuoltolaki. Vuosituhannen alussa Suomessa tehtiin useita lakimuutoksia, esimerkiksi työterveyshuolto- sekä turvallisuuslain säädäntöön, joiden avulla haluttiin parantaa työolosuhteita ja työympäristöjä, sekä kiinnittää erityisesti huomiota työn henkiseen kuormittavuuteen. (Ojala & Ahonen 2005, 35–36.)

Valtiokonttorin (2007) julkaiseman ”Työhyvinvointi muutoksessa”-kirjan mukaan työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä asioita ovat oikeudenmukainen johtaminen, avoin vuorovaikutus työpaikalla, luottamus omaan osaamiseen ja tulevaisuuteen sekä tunne oman työn hallinnasta ja merkityksestä. Kuitenkin vastuu työhyvinvoinnista kuuluu sekä työntekijälle itselleen että työnantajalle (Työterveyslaitos 2014 a).

Työhyvinvoinnin määrittelyssä voidaan käyttää apuna Abraham Maslowin tarvehierarkiateoriaa, jonka pohjalta on rakennettu Työhyvinvoinnin portaat. Portaita on kaaviossa viisi: (alhaalta ylöspäin) psykofysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Porrasmallissa ideana on se, ettei seuraavalle askelmalle voi edetä ellei edelli-

nen ole kunnossa. (Rauramo 2012, 12–15.) Helsingin kaupungilla on työhyvinvoinnista neliapilamalli, jossa työhyvinvoinnin sisällön muodostavat omat voimavarat, työyhteisön toimivuus ja johtaminen, työolot ja turvallisuus sekä työnhallinta (Helsingin kaupunki 2013). Olemme käyttäneet opinnäytetyössämme työhyvinvoinnin määrittelyssä ja jaottelussa apuna tätä neliapilamallia ja sen tukena Rauramon (2012) Hyvinvoinnin portaita.

2.1 Työntekijän hyvinvointi

Ihmiset kokevat hyvinvoinnin eri tavoin ja jokainen voi määritellä sen itselleen sopivalla tavalla. Jotta ihminen saavuttaisi hyvinvoinnin, täytyy käsitettä pohtia ja muuttaa se konkreettisiksi toimenpiteiksi, joiden pohjalle hyvä työ ja elämä rakentuvat. Ihmisen fyysisen hyvinvoinnin voidaan katsoa olevan työhyvinvoinnin perusta. (Rauramo 2012, 10, 25.) Se koostuu fysiologisista tarpeista kuten riittävästä ravinnon ja nesteen saannista, riittävästä levosta sekä terveyden huolehtimisesta. (Ojala & Ahonen 2005, 28–29.) Rauramon (2012, 25) mukaan perustarpeiden tyydyttyessä mahdollistuu voimavarojen vapautuminen sosiaalisempiin tavoitteisiin.

Fyysiseen hyvinvointiin liittyy myös työpaikan turvallisuus sekä henkisellä, että fyysisellä tasolla. Henkisellä tasolla työturvallisuudessa voidaan tarkoittaa esimerkiksi turvallista työilmapiiriä, jossa kiusaamista ei esiinny ja jossa työntekijä tietää tehtävänsä. Psykkiseen hyvinvointiin kuuluu myös työn jatkuvuuden tuoma turvallisuuden tunne sekä usko omaan osaamiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 29.) Työntekijän oma terveys luo perustan hänen henkilökohtaiselle hyvinvoinnilleen. Yksilötasolla työntekijä voi edistää omaa terveyttään muun muassa kohtuullisen ja säännöllisen liikunnan, terveellisen ravinnon sekä riittävän levon ja unen avulla. Myös kohtuus alkoholiin käytössä sekä tupakoimattomuus edesauttavat terveyden ylläpitämistä. (Rauramo 2012, 25–27.)

Hyvä fyysinen kunto auttaa jaksamaan ja se voi edistää fyysisen hyvinvoinnin lisäksi myös henkistä sekä sosiaalista hyvinvointia. (Rauramo 2012, 28.) Liikunnan harrastamiselle ei ole vaikutusta itse työoloihin, mutta se voi vaikuttaa

yksilön hyvinvointiin positiivisella tavalla ja voi tätä kautta tukea työssäjaksamista. Liikunta tuottaa hyvää mieltä ja se tukee yksilön jaksamista työajan lisäksi myös vapaa-ajalla. (Hirvensalo, Yang & Telama 2011, 69.) Lisäksi oikeanlaiset ruokatottumukset yhdistettynä fyysiseen aktiivisuuteen ehkäisevät lihavuutta ja ylläpitävät näin myös yksilön terveyttä. Terveellinen ravinto on myös yksi tärkeä osatekijä yksilön terveyden kannalta. (Rauramo 2012, 29.) Jos työajalla on tarjolla ruokaa, joka on valmistettu hyvistä raaka-aineista ja oikeaoppisesti, auttaa se ylläpitämään työkykyä sekä vireystasoa (Työterveyslaitos 2015 a).

Riittävä lepo ja uni ovat myös tärkeä osa yksilön hyvinvointia. Unentarve on yksilöllistä, se vaihtelee usein kuuden ja yhdeksän tunnin välillä. Uniongelmien alkuperä löytyy työikäisillä monesti työstä, esimerkiksi ylityöt voivat aiheuttaa liian vähäisiä yöunia tai peräti unettomuutta. (Rauramo 2012, 32.) Univaje eli työstä johtuva riittämätön yöuni sekä vuorotyön aiheuttamat unihäiriöt ovat myös vakavasti otettavia, yksilön terveyden ja toimintakyvyn kannalta haitallisia unen laatuun vaikuttavia tekijöitä (Härmä ym. 2011, 79.) Myös omat elämäntilanteen muutokset tai stressi voivat vaikuttaa unihäiriöiden syntyyn (Rauramo 2012, 32).

Yksi yksilön työhyvinvointiin vaikuttava tekijä on kuormittuminen, joka on yksilöön sidottu, ja kuormittumisen määrä sekä laatu vaihtelevat työntekijän oman tilanteen mukaan (Työturvallisuuskeskus, i.a.). Työn tulisi olla sopivassa suhteessa kuormittavaa työntekijän omien voimavarojen kanssa, sillä sopiva kuormitus työssä edistää työkykyä ja terveyttä. Sopivasti kuormittava työ ei ole tekijälleen liian raskasta, yksitoikkoista tai vaikeaa, muttei myöskään liian helppoa tai kevyttä. (Rauramo 2012, 43.) Työn kuormitus itsessään ei ole negatiivinen asia, sillä sopiva kuormitus mahdollistaa ihmiselle hyvän olon tunteen aikaansaamisen ja kehittymisen tunteiden myötä. Jos ihminen on haitallisesti kuormittunut, hänen kykynsä hallita sekä työtään että siihen liittyviä kuormitustekijöitä ja kuormitusta heikkenee. (Viitala 2009, 216.)

Kuormitustekijät työssä puolestaan voidaan jakaa fyysisiin ja psykososiaalisiin. Ne voivat kuormittaa työntekijää sekä positiivisesti että negatiivisesti. Fyysisiä eli ruumiillisia kuormitustekijöitä ovat työasennot, työliikkeet, liikkuminen ja fyy-

sisen voiman käyttö. Psykkisiä kuormitustekijöitä ovat tavoitteet ja toimintatavat, työmäärä ja työtahti sekä vaikuttamismahdollisuudet niihin, työn kehittävyys, vastuu sekä työstä saatu palaute ja arvostus. Myös keskeytykset ja häiriöt ovat psyykkisesti kuormittavia tekijöitä. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat yksintyöskentely, yhteistyö, tiedonkulku ja tiedon saanti asioiden ja toiminnan johtaminen. Lisäksi työyhteisön ristiriidat, epäasiallinen kohtelu ja häirintä sekä tunteita herättävät vuorovaikutustilanteet asiakastyössä voidaan lukea sosiaalisesti kuormittaviksi tekijöiksi. (Rauramo 2012, 47, 54.)

Kuormitukseen liittyy olennaisesti palautuminen, sillä liiallinen kuormittuminen voi aiheuttaa erilaisia yksilöllisiä oireita ja työntekijän on ponnistettava yhä enemmän, jotta selviäisi työstään. Kuormittumisen hallinnan kannalta on tärkeää, että työntekijä kykenee palautumaan työstään sekä työpäivän aikana että sen ulkopuolella. Monipuolinen, riittävästi tauotettu työ sekä jaksotus vaativista helpompiin tehtäviin edesauttaa yksilön hyvinvointia ja jaksamista työssä. Työkuormituksen hallintaan vaikuttaa yksilön osalta motivaatio, muutoksiin suhtautuminen ja paineensietokyky. Myös ammattitaito, joka on karttunut esimerkiksi koulutuksen ja työkokemuksen kautta, auttaa hallitsemaan työkuormittumista. Työterveyshuolto on asiantuntijataho työkuormituksen arvioinnissa. (Rauramo 2012, 43–46, 54.)

2.2 Työyhteisön hyvinvointi

Työyhteisön yhteishenki voi olla haaste sekä esimiehelle että työyhteisölle, mutta se on oleellinen osa työhyvinvointia, työn tuloksellisuutta sekä työmotivaatiota (Rauramo 2012, 105). Luomalla luottamuksen ja toisten arvostamisen ilmapiirin työpaikalle, johtaja voi saada herätettyä työntekijöissään halun todelliseen yhteistyöhön. Se puolestaan mahdollistaa työntekijöitä näkemään kirkkaammin, että toisten tukeminen kuuluu yksilön perustehtävään. (Kaivola 2003, 62.) Vuorovaikutustaidot ovat hyvin tärkeässä roolissa työilmapiirin rakentumisessa. Esimiehen rooli välittävän työilmapiirin luomisessa on tärkeä, mutta myös työryhmän jokainen jäsen voi omalta osaltaan vaikuttaa työilmapiiriin. (Rauramo 2012, 106, 111–112.)

Sosiaalinen tuki on yksi lieventävä tekijä elämässä esiintyviä paineita vastaan ja sosiaalinen hyvinvointi on tärkeä osa työhyvinvointia. Siihen kuuluvat ihmissuhteet sekä töissä että töiden ulkopuolella. (Rauramo 2012,105.) Ojalan ja Aho-sen (2005, 30) mukaan ihmisen sosiaalinen hyvinvointi tukee hänen työssä jaksamistaan sekä työhön sitoutumista.

Avoimuus ja luottamus lisäävät turvallisuuden lisäksi myös työyhteisön yhteisöllisyyttä. Avoimuutta kuvaa vuorovaikutuksen määrä ja laatu vaikkapa yhteisissä kokouksissa: avoin ilmapiiri on sellainen, että yksilö esimerkiksi uskaltaa ilmaista oman, rehellisen mielipiteensä tai tuoda epäkohdat esiin pelkäämättä. (Rauramo 2012, 105–106.) Työntekijöillä on jopa velvollisuus ottaa kantaa heidän työtään koskeviin asioihin ja päättäjien sekä johdon tehtävänä on kuunnella, mitä työntekijät heille viestivät (Mäkisalo 2004, 21). Hyvä ja turvallinen ilmapiiri, yhteishenki sekä toiminnan ja yhteistyön sujuminen edesauttavat psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia työyhteisössä (Rauramo 2012, 54).

2.2.1 Johtaminen

Oikeudenmukainen johtaminen on yksi asia, joka vaikuttaa työyhteisön toimivuuteen sekä hyvinvointiin positiivisesti. Esimiehen tapa organisoida, osallistua sekä kantaa vastuuta työyhteisön toiminnasta ovat asioita, kuinka oikeudenmukaisuus työyhteisön jäsenille näkyy. (Kaistila i.a., 7.) Lisäksi yksi johtajuuden tärkeimpiä perustekijöitä on luottamus. Jos esimiestä on helppoa lähestyä, rakentaa se aktiivisuutta esimies-johdettava-suhteessa ja tämä puolestaan syventää molemminpuolista luottamusta. (Kalliomaa & Kettunen 2010, 40.) Hyvään johtajuuteen kuuluu myös välittäminen, eli esimiesten aito huolenpito alaisistaan ja ympäristöstään. Työnantajien järjestämät kehityskeskustelut ja työilmapiirimittaukset voidaan nähdä myös osana työyhteisön turvallisuuden kehittämistä. Turvallinen työyhteisö koostuu kannustavasta ja positiivisesta ilmapiiristä, mielekkäistä työtehtävistä, nopeasta tiedonkulusta sekä tasa-arvoisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta. Turvattomuutta sen sijaan voivat luoda esimer-

kiksi tiedon panttaus, kiusaaminen, häirintä tai väkivaltatilanteet. (Rauramo 2012, 86, 106.)

Työhyvinvoinnista välittäminen, jatkuva työkyvyn seuranta sekä varhaisen tuen käynnistäminen kuuluvat esimiehen toimenkuvaan ja ne ovat myös osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Esimies on avainasemassa ja kykenee siksi helposti havaitsemaan, mikäli työntekijän työkyvyssä tai työsuorituksissa tapahtuu muutoksia. Sairaudet, pitkäaikainen tai haitallinen henkinen tai fyysinen kuormittuminen työssä sekä yksityiselämään liittyvät elintavat ja tilanteet voivat olla työkykyyn haitallisesti vaikuttavia tekijöitä. (Rauramo 2012, 39.)

Työnantajan tehtäviin kuuluu selvittää ja arvioida sekä työntekijöiden kuormittuminen että työn kuormitustekijät. Kun työn kuormittavuutta arvioidaan, on tärkeää erotella toisistaan työntekijän kuormittuminen ja työn kuormitustekijät. Työn kuormitustekijät ovat työstä tai työympäristöstä aiheutuvia tekijöitä, jotka eivät riipu työntekijästä. (Työturvallisuuskeskus, i.a.)

2.2.2 Työyhteisön toiminnan kehittäminen ja arviointi

Työkykyä ylläpitävä toiminta on yksi väline työhyvinvoinnin edistämiseen työpaikoilla. Työpaikan omat lähtökohdat ovat avainasemassa työkykyä ylläpitävää toimintaa suunniteltaessa. (Rauramo 2004, 30.) Jos työyhteisön toimintaa lähdetään kehittämään, on tärkeää, että se tapahtuu yhdessä toimien ja oppien, sillä sitä ei voida tehdä ulkoapäin. Esimerkiksi uuden työntekijän kohdalla työkykyä voi heikentää se, ettei perehdytys ole riittävää ja se voi osaltaan vaikuttaa koko työyhteisön toimintaan. Jokainen työyhteisön jäsen on siis osaltaan vastuussa koko työyhteisön toiminnasta ja kehittämisestä. (Mäkisalo 2004, 21.)

Työnohjaus on yksi keino selkiyttää työpaikan yhteisiä tavoitteita sekä lisätä sujuvuutta toiminnassa. Kun henkilöstön yhteinen oppiminen ja yhteistyö tehostuvat, työilmapiirikin paranee ja tätä kautta henkinen hyvinvointi lisääntyy. Henkilöstö on motivoituneempaa sekä sitoutuneempaa työhönsä. Työnohjausta voidaan toteuttaa sekä ryhmä- että yksilötapaamisina. Niiden erona on se, että

yksilöohjauksessa keskitytään enemmän yksilön omaa toimintaa suhteessa muun muassa työrooliin, omaan itseen sekä vuorovaikutukseen muiden kanssa, kun taas ryhmissä keskitytään etsimään yhteisiä näkemyksiä muun muassa tavoitteiden sekä toimintatapojen suhteen. (Työterveyslaitos 2014 b.)

Yhtenä työhyvinvoinnin mittarina työpaikalla voidaan käyttää työn imua (Työterveyslaitos 2013 a). Kun työpaikoilla lisätään ja vahvistetaan positiivisia asioita, edistetään työn imua ja tämä auttaa samalla ehkäisemään työuupumusta. Samalla, kun vähennetään ja ehkäistään kuormittavia asioita, ehkäistään työuupumusta. Kun työyhteisössä lähdetään edistämään työpaikan suotuisia asioita, ensin täytyy määritellä mitkä asiat tai olosuhteet ovat työyhteisölle ja työntekijälle tärkeimmät. Kuitenkin keskeisimmät näistä ovat usein yhteneväisiä useamman työpaikan kesken. Näitä ovat esimerkiksi esimiehen tuki, vaikutusmahdollisuudet työhön ja hyvä työilmapiiri. (Työterveyslaitos 2013 b.) Työn imuun vaikuttavat positiivisesti muun muassa työtehtävien haastavuus ja positiivisuus, kannustava johtaminen, yksilön mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä työssä sekä palautuminen työpäivän rasituksista (Työterveyslaitos 2013 c).

2.3 Työympäristö ja turvallisuus

Työympäristöstä puhuttaessa, voidaan tarkoittaa fyysisen ja teknisen työympäristön lisäksi toiminnallista sekä psykososiaalista työympäristöä. Kun työolojen terveellisyyttä ja turvallisuutta arvioidaan, tulee huomiota kiinnittää näihin kaikkiin neljään osa-alueeseen. Psykososiaalinen työympäristö muodostuu työn johtamisesta ja organisoinnista, yhteistyöstä, viestinnästä ja vuorovaikutuksesta sekä yksilöllisestä käyttäytymisestä työyhteisössä. Yksi ihmisen perustarpeista on turvallisuus, joka on perusoikeus sekä yhteiskunnassa että työssä. Ihmisen turvallisuuteen liittyvät tarpeet ovat pääosin psykologisia ja ne liittyvät tasapainon sekä pysyvyyden säilyttämiseen. (Rauramo 2012, 54, 69–70, 78.)

Lastensuojelutyö voidaan nähdä omanlaisenaan työympäristönä. Työprofiiliin lastensuojelutyössä voidaan katsoa kuuluvan esimerkiksi kiireinen arki ja nopeasti vaihtuvat tilanteet, jolloin työntekijän rooli ja sitoumukset vaihtelevat tilan-

teen mukaan. Lastensuojelutyön työprofiiliin voidaan mainita myös ihmissuhteiden suuri määrä, työssä esiintyvät rankat asiat sekä niiden mukanaan tuomat tunteet ja lisäksi eri verkostoissa toimimisen mukanaan tuoma haasteellisuus. Haasteen lastensuojelutyöhön voivat tuoda erimielisyydet ja niihin liittyvät tulkin- taerot lapsen suojelun tarpeista ja ongelmista lapsen perheen, eri ammattilais- ten ja muiden tahojen välillä. Lastensuojelussa esiintyvät psykososiaaliset on- gelmat ovat usein vaikeita eikä niihin ole helppoja ratkaisuja. Sen sijaan työn palkitsevuus voi näkyä esimerkiksi silloin, kun työntekijä näkee asiakkaansa tilan kohenevan ja saa edistettyä tämän tasa-arvoista asemaa yhteiskunnassa. (Huovila 2011.)

Ammattilaisten, jotka toimivat lasten ja nuorten palveluissa, on tiedostettava osuutensa ja vastuunsa lasten kasvatuksesta työyhteisössään sekä samaan aikaan velvollisuutensa tukea vanhemmuutta. Työntekijän tekemä työ ei vaikuta pelkästään lapseen tai nuoreen, vaan lisäksi tämän perheeseen, työntekijän omaan organisaatioon sekä laajemmin ajateltuna yhteiskuntaankin. Erityisesti lastensuojelulaitoksissa ja kodin ulkopuolella asuvien lasten ja nuorten turvalli- suuden varmistamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota heidän huolenpidos- taan ja suojelustaan vastaavien henkilöiden toimesta. (Lastensuojelun käsikirja, i.a.)

2.3.1 Riskien arviointi osana työsuojelutoimintaa

Jos väkivallan uhka liittyy olennaisesti työhön, on sekä työ että työolosuhteet järjestettävä se seikka huomioon ottaen. Turvallisuusjärjestelyt sekä – laitteet ja mahdollisuus avun hälyttämiseen täytyvät olla asianmukaisia. (Rauramo 2012, 90.) Väkivaltatilanteet työpaikoilla tulisi käsitellä mahdollisimman pian, sillä ne voivat aiheuttaa kriisin sekä väkivaltaa kohdanneessa uhrissa että tilanteessa mukana olleissa työtovereissa. Tilanteiden käsittely tulisi aloittaa käymällä ta- pahtumat ensin uhrin kanssa läpi ja tämän jälkeen uhri itse voi arvioida, mikäli tarvetta jatkokäsittelylle on. Aluksi uhri voidaan ohjata esimerkiksi työterveys- huoltoon, josta hänet ohjataan tarvittaessa eteenpäin. Tilannetta työntekijän itsensä lisäksi arvioivat esimies ja työterveyslääkäri. Mikäli väkivaltatilanteet

ovat toistuvia, aiheuttaa se helposti pysyvämpää haittaa ihmisen psyykelle. (Saari ym. 2009, 76–77, 83–84.)

Työturvallisuuslain (2002/738) § 23 määrittelee työntekijän oikeuden pidättäytyä työn tekemisestä, mikäli työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden terveydelle tai hengelle. Lain mukaan pidättäytymisestä tulee ilmoittaa työnantajalle niin pian kuin mahdollista ja pidättäytymiseen on oikeus niin kauan, kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muilla keinoin huolehtinut työn teon turvallisesta suorittamisesta.

Rauramon (2012, 74) mukaan riskien arviointi on osa työpaikkojen turvallisuus-hallintaa. Työturvallisuuslaki (2002/738) määrää työnantajat selvittämään, tunnistamaan ja arvioimaan kaikki työympäristössä esiintyvät riskit ja vaarat, jotka voivat uhata työntekijän terveyttä tai turvallisuutta. Riskien arviointi on ennakkoivaa työsuojelua ja sen tarkoituksena on tehdä työympäristö mahdollisimman turvalliseksi. Riskien arviointiin kuuluvat työympäristön arviointi ja vaaratilanteiden asianmukainen selvittäminen. (Työsuojeluhallinto 2014 a.)

Esimerkiksi yksintyöskentely voidaan nähdä yhtenä riskinä vaara- tai uhkatilanteiden syntymiselle. Jos yksintyöskentelyn mahdollisuutta ei voida välttää, täytyisi työnantajan kuitenkin huolehtia siitä, että vaara- tai uhkatilanteen sattuessa vuorossa olevalla työntekijällä on mahdollisuus avun hälyttämiseen. (Rauramo 2012, 91.)

Työsuojelutoiminnalle on hyvin tärkeää, että toimintatavoista on laadittu kattava kuvaus ja vastuutahot sekä -henkilöt ovat esitetty siinä selkeästi. Esimerkiksi kuvaus työsuojeluvastuiden ja -tehtävien jakaantumisesta, työolojen, työtapojen ja työyhteisön tilan jatkuva tarkkailu, vaaratilanteiden ja ammattitautien tulkinta sekä henkilöstön perehdyttäminen ovat osa tätä kuvausta. (Työsuojeluhallinto 2014 b.)

Toimintaohjelman laatiminen on olennainen osa työturvallisuutta. Vaarojen arvioinnissa apuna käytetään eri asiantuntijatahoja: työterveyshuoltoa, työsuojeluviranomaisia sekä lisäksi vakuutusyhtiön kannanottoja työoloista ja niiden kehit-

tämisestä. Arvioinnin tuloksena syntyvät mahdolliset kehittämiskohteet kirjataan kehittämissuunnitelmaksi. Ne kuuluu käsitellä yhteistyössä henkilöstön kanssa. Johdon tehtäviin kuuluu seurata ohjelman toteutumista, se on määräajoin tarkistettava ja siitä tulee tiedottaa koko henkilöstölle. (Työsuojeluhallinto 2014 b.)

Esimerkiksi kriisityötä tekevillä työpaikoilla on yleensä käytössä toimintamalleja, joiden avulla kriisien aiheuttamaa hämmennystä voidaan lähteä ammatillisesti purkamaan. Työpaikoilla, joilla on totuttu käsittelemään erilaisia kriisejä, voidaan tapahtumia ennakoita. Hyvin organisoiduissa työyhteisöissä, joissa on oikein koulutettu henkilökunta, voidaan työssä keskittyä kriisien jälkeiseen aikaan ja asiakkaiden kriisistä selviämiseen. (Saari ym. 2009, 14, 74–75.)

2.3.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolain (2001/1383) § 4 määrää työnantajan järjestämään työterveyshuollon työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi sekä torjumiseksi. Työterveyshuollon tehtävänä on edistää ja suojata henkilöstön turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä. Työpaikan puolelta järjestetty työterveyshuolto on tärkeä osa työssäkäyvien ihmisten perusterveydenhuoltoa. Työpaikan sisällä johto, työturvallisuusasiantuntijat, työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö sekä henkilöstöhallinto ovat työterveyshuollon yhteistyökumppaneita. Työterveyshoitajat ja -lääkärit sekä työpsykologit ja -fysioterapeutit ovat työterveyshuollon asiantuntijoita. (Rauramo 2012, 37–38.)

Työterveyshuoltolain (2001/1383) § 12 mukaan työnantajan järjestämään työterveyshuollon tehtäviin kuuluu työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnein, huomioon ottaen muun muassa työpaikan altisteet, kuormittavuus sekä tapaturma- ja väkivalta-vaara. Työterveys- ja turvallisuusriskeihin liittyvien ohjeistuksien laatiminen sekä toimenpiteiden suunnittelu yhteistyössä työpaikan kanssa ovat myös osa työterveyshuollon tehtäviä. Työterveyshuollon sisältö, sen suunnittelu ja toteuttaminen perustuvat työpaikan tarpeisiin. Työterveyshuolto tekee yhteistyötä esimie-

hen kanssa myös esimerkiksi sairauspoissaolojen seurannassa. (Rauramo 2012, 38, 41.)

Kolmivuorotyötä suunniteltaessa tulisi apuna käyttää työterveyshuollon asiantuntemusta ja ottaa huomioon terveydelliset kriteerit, joita ovat esimerkiksi säännöllinen kierto, 11 tunnin väli työvuorojen välillä ja vapaaehtoisuus jatkuvissa yötyöissä. Vuorotyöhön liittyvät poikkeavat työajat asettavat työterveyshuollolle erityistarpeita. Siihen liittyy terveyshaittoja, kuten unettomuus, päiväaikainen väsymys sekä ruoansulatuselimistön oireet. Nämä haitat ovat yleisiä ja vaikuttavat konkreettisesti yksilön koettuun terveyteen ja hyvinvointiin. (Rauramo 2012, 32–34.) Työterveyslaitoksen (2014 c) virallisen suosituksen mukaan työvuorojen välillä tulisi olla vähintään 11 tuntia ja työvuorot saisivat olla maksimissaan 8–10 tuntia pitkiä.

2.4 Työhallinta

Rauramon (2012, 146) mukaan yksittäisen työntekijän kohdalla oman osaamisen ylläpitäminen edistää oman jaksamisen sekä hyvinvoinnin lisäksi myös työhallintaa. Arvostus työelämässä perustuu osaamiseen sekä ammattitaitoon ja sen voidaan nähdä tuovan turvallisuutta. Osaamisen perusteella ihminen voi tulla työelämässä valituksi ryhmiin, tiimeihin ja erilaisiin tehtäviin. Osaaminen voidaan jakaa kahteen ryhmään: täsmätietoon ja hiljaiseen tietoon. Näiden kahden välinen ero on se, että täsmätietoa voidaan hankkia erilaisilla koulutuksilla ja sitä voidaan levittää sekä jakaa. Hiljainen tieto taas perustuu kokemukseen, ja sitä voi olla vaikea pukea sanoiksi. (Ojala & Ahonen 2005, 29–32.)

Organisaatioissa tapahtuva aikuisten oppiminen voidaan jakaa kolmeen pääryhmään: työssä oppimiseen, työnantajan järjestämään koulutukseen sekä omaehtoiseen osaamisen kehittämiseen. Suurin osa työhön liittyvästä oppimisesta tapahtuu työpaikoilla ja osaaminen työssä kehittyikin koulutuksen lisäksi käytännön kokemuksen kautta. Lisäksi työntekijöiden avoin tietojen, taitojen ja kokemusten jako voi vaikuttaa positiivisesti yksilön osaamisen kehittymiseen. (Rauramo 2012, 146, 150–152.)

Johdon rooli työntekijöiden, työyhteisöjen ja koko organisaatioiden oppimisessa on tärkeä. Jos johto nauttii työntekijöiden luottamusta, kykenee kantamaan vastuunsa sekä on osaamista tukeva ja oikeudenmukainen, tukee se oppimista työpaikoilla. (Rauramo 2012, 156–157.) Johdon yhtenä tehtävänä on myös varmistaa, että työyhteisön perustehtävä on selkeä kaikille työyhteisön jäsenille. Yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa, johtajan tulisi kirkastaa perustehtävän sisältöä, tulevaisuuskuvaa sekä niihin liittyviä arvoja. Jos keskustelua perustehtävästä ei aika ajoin käydä, voi olla, että työyhteisössä työskentelevien henkilöiden mielikuva perustehtävästä alkaa ajan kuluessa hämärtyä ja vääristyä. (Paasivaara 2009, 52–53.)

Hyvän työn ja työssä oppimisen perusedellytys on turvallisen ja terveellisen työympäristön ohella muun muassa kunnollinen perehdyttäminen (Rauramo 2012, 157). Työturvallisuuslain (2002/738) § 14 mukaan työnantaja on velvoitettu perehdyttämään työntekijä riittävästi muun muassa työhön, työpaikan työolosuhteisiin sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai työtehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa. Perehdytyksen tarkoituksena on opastaa työntekijä uuteen tehtäväänsä, työpaikan toimintaan, työvälineisiin sekä työturvallisuuteen. Vastuu perehdytyksestä on aina esimiehellä, vaikka varsinaisena perehdyttäjänä toimisikin joku muu työyhteisön jäsen. (Työterveyslaitos 2015 b.) Työtehtävä on aina perehdyttämisen ytimenä. Lisäksi perehdyttämisen tavoitteena voidaan katsoa olevan tapaturmien ja työstä aiheutuvan sairastumisen vaaran välttäminen. (Liski, Horn & Villanen 2007, 6–7.)

Viitalan (2009, 180.) mukaan riittävä osaaminen vahvistaa työmotivaatiota. Työmotivaation kannalta tärkeää on, että työ mahdollistaa tekijälleen jatkuvan kehittymisen. Oppimiskokemukset sekä aikaansaamisen ja onnistumisen tunteet edistävät puolestaan motivaatiota, hyvinvointia sekä työn tuloksellisuutta. Työhyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen liittyy myös työntekijän oma kyky suunnitella ja kehittää omaa työtään, työympäristöään sekä työtapojaan. (Rauramo 2012, 156.)

3 LASTENSUOJELU

Tässä luvussa avaamme lastensuojeluprosessin vaihe vaiheelta, kuvaamme sosiaalialaa lastensuojelun työympäristönä, kerromme nuorista lastensuojelun asiakkaina sekä kuvaamme työtä nuorten kriisityön ja vastaanottoyksikössä. Kerromme lastensuojeluprosessista tässä luvussa laajasti, sillä koemme, että lukijan kannalta on tärkeää avata koko prosessi.

Lastensuojelutyön voidaan laaja-alaisesti ajatella olevan poliittista vaikuttamista. Tarkoitus on kehittää lapsen kasvuoloja sekä moniammatillisen tiimin avulla tukea lasta ja perhettä vaikeissakin tilanteissa. Lastensuojelutyö eroaa muista julkisista palveluista, sillä siinä puututaan perheiden yksityisiin asioihin. Lisäksi lastensuojelun asiakaskunta on laaja ja toisistaan paljon eroava. Myös työntekijät ja työssä käytetyt menetelmät ovat keskenään hyvin erilaisia. Tämä tekee lastensuojelusta erityispalvelua. (Pölkki 2004, 271–272.)

Vastuu lapsen huolehtimisesta on aina lapsen vanhemmilla. Yhteiskunnalla on kuitenkin velvollisuus tukea ja auttaa vanhempia lapsen kasvatuksessa, mikäli tarve vaatii. Lastensuojelun tehtävänä on huolehtia kaikkein heikoimmassa asemassa olevista lapsista sekä eniten apua tarvitsevista lapsista. Varsinainen lastensuojelu on tarkoitettu lapselle sekä tämän perheelle. Lastensuojelulla onkin viimesijainen vastuu lapsen kasvusta sekä kehityksestä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2015 a.) Mikkolan (2004, 77–78) mukaan lastensuojelun asiakkaana olevalle perheelle annettava tuki voidaan helposti määritellä kolmen suurimman käsitteen avulla. Avohuolto, sijaishuolto ja jälkihuolto ovat lastensuojeluprosessin keskeisimmät käsitteet.

3.1 Lastensuojeluprosessin eteneminen

Lastensuojelutyö pohjautuu pitkälti Lastensuojelulakiin, joka myös määrittää lapsen etuja. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2015 a.) Lastensuojelulain pääasiallisena tarkoituksena on turvata lapsen kehitys, kasvu ja kasvuympäristö sekä tarjota lapselle erityistä suojelua (Lastensuojelulaki 2007/417, 1§). Koko

lastensuojelutyö on lakisääteistä toimintaa. Lakiin on sisällytetty kaikki kasvuolojen rakenteista aina huostaanottoon asti. (Bardy 2009, 39.)

Lastensuojelun palvelujärjestelmä on laaja, mutta suunnitelmallinen kokonaisuus. Palvelujärjestelmä toimii prosessinomaisesti ja etenee porrastetusti. Toiminnan on oltava koko prosessin ajan tavoitteellista, sekä lasta että tämän perhettä tukevaa. Lisäksi yhteistyö muiden perheen kanssa työtätekevien tahojen kanssa on toimittava, jotta perhe hyötyy mahdollisimman paljon. (Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2015 b.)

3.1.1 Vireilletulo

Lapsen mahdollinen lastensuojeluasiakkuus tulee vireille lastensuojeluilmoituksen kautta. Ilmoituksen voi tehdä kuka tahansa. Ilmoitus tulisi tehdä, jos lapsesta ei pidetä huolta tai lapsen kehitys on vaarantunut. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisilla, opettajilla ja poliiseilla on kuitenkin velvollisuus tehdä lastensuojeluilmoitus tarpeen vaatiessa. (Taskinen 2007, 30.) Lastensuojeluilmoituksen vastaanottaminen on lastensuojeluprosessin ensimmäinen vaihe. Tämän jälkeen sosiaalityöntekijä arvioi lastensuojelutarpeen. Tarve tulee arvioida seitsemän arkipäivän kuluessa. Tiedot kirjataan lastensuojeluasiakirjoihin ja tämän jälkeen ollaan yhteydessä perheeseen. (Lastensuojelulaki 2007/417, 26§.) Mikäli sosiaalityöntekijä arvioi tilanteen niin, ettei perheellä ole tarvetta avoimuus- tai tukitoimille tai muulle avulle, tai se ei ole lapsen edun mukaista, ei lastensuojelun asiakkuutta synny. (Pesäpuu i.a.)

Lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä tekee selvityksen kyseisen lapsen tilanteesta. Mikäli kyseessä on kiireellinen tapaus, asiassa edetään nopeammin. (Lastensuojelulaki 2007/417, 27§.) Mikäli lapsen kehitys ja kasvuolosuhteet ovat välittömässä vaarassa, voidaan Lastensuojelulain 38§ nojalla tehdä kiireellinen sijoitus. Kiireellinen sijoitus voi kestää ainoastaan 30 päivää. (Taskinen 2007, 45–47.)

Taskisen (2007, 34–35) mukaan normaaleissa olosuhteissa sosiaalityöntekijän on tavattava lasta sekä tämän perhettä kasvotusten, jotta lastensuojelun tarve voidaan selvittää mahdollisimman laajasti ja monipuolisesti. Samalla tapaamiskerralla kuullaan lapsen oma näkökulma tilanteeseen. Selvityksessä tulisi tulla ilmi esimerkiksi lapsen kasvuolosuhteet sekä huoltajan huolehtimismahdollisuudet lapsesta. Jos lapsen tilanteen arvioimiseen tarvitaan esimerkiksi lääkärin tai muun asiantuntijan apua ja huoltaja kieltää tutkimisen, on sosiaalityöntekijän haettava tuomioistuimelta lupaa lapsen tutkimiseen. (Lastensuojelulaki 2007/417, 28§.)

Kun lapsen asioista vastaava työntekijä tekee lastensuojelutyötä, tulee hänen tavata lasta henkilökohtaisesti riittävän monta kertaa (Lastensuojelulaki 2007/417, 29§). Jos lastensuojeluprosessia päätetään jatkaa, tehdään asiakassuunnitelma (Lastensuojelulaki 2007/417, 30§). Asiakassuunnitelman tarkoituksena on kartoittaa lapsen ja perheen tuen tarve sekä arvioitu aika, jonka puitteissa yhdessä määritellyt tavoitteet pyritään toteuttamaan. Suunnitelma tarkastetaan tietyin väliajoin, jotta se pysyy ajantasaisena. (Taskinen 2007, 39.) Asiakassuunnitelman pohjalta järjestetään neuvottelu, johon osallistuu tilanteen, sekä lapsen kannalta tärkeitä henkilöitä, kuten lapsen huoltajat sekä asiakkuudesta vastaava sosiaalityöntekijä (Lastensuojelulaki 2007/417, 31§).

3.1.2 Avohuollon tukitoimet

Mikäli tarve vaatii, voidaan neuvottelun pohjalta ryhtyä avohuollon tukitoimiin. Avohuolto voi tarkoittaa esimerkiksi taloudellista tukea perheelle, perhetyötä, kotihoidollista apua tai sijoitusta avohuollon tukitoimena. (Taskinen 2007, 42–44.) Avohuolto on tukimuoto, jota toteutetaan lapsen omassa elinympäristössä. (Mikkola 2004, 77–78). Avohuollon tukitoimien avulla yritetään luoda tasapainoa lapsen elinympäristöön. Tavoitteena on, että tukitoimien avulla vältyttäisiin kaikista radikaaleimmilta lastensuojelun toimenpiteiltä. (Nieminen 2009, 114).

Avohuollon tukitoimien on tarkoitus tukea vanhempia lapsen kasvatuksessa, lapsen edunmukaisesti. Mikäli tukitoimet eivät ole riittäviä tai tarpeeksi perhettä

tukevia, aletaan valmistella lapsen huostaanottoa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2015 b.) Sijoitus avohuollon tukitoimena tehdään vain, mikäli lapsen tuen tarvetta tulee arvioida tai lasta täytyy kuntouttaa perhehoidon avulla. Tähän tarvitaan aina lapsen huoltajan suostumus ja yli 12-vuotiaiden lasten kohdalla myös heidän itsensä on suostuttava toimenpiteeseen. Sijoitus avohuollon tukitoimena ei kuitenkaan ole vaihtoehto lapsen huostaanotolle. (Taskinen 2007,43–44.)

3.1.3 Huostaanottoprosessi

Mikäli lapsi huostaanotetaan, pyritään siihen, että vanhemmat itse kertovat lapselle huostaanotosta ja lapsen mahdollisesta sijoituspaikasta. Lapsella on oikeus kuulla sijoitukseen liittyvistä asioista ja myös lapsen omaa mielipidettä pyritään kuuntelemaan mahdollisimman paljon prosessin aikana. (Lastensuojelulaki 2007/417, 5§.) Taskisen (2007, 49–50) mukaan huostaanotto on aina äärimäinen keino, jossa viranomaistaho puuttuu voimakkaasti perheen sekä lapsen asioihin. Huostaanoton perusteita voivat olla vakavat puutteet lapsen huolenpidossa, lapsen terveyden vaarantuminen tämän itsensä toimesta, avohuollon tukitoimet eivät ole enää riittäviä tilanteessa tai sijaishuollon arvioidaan olevan edunmukaista lapselle.

Huostaanottoprosessi vaatii huolellista valmistelua lapsen sosiaalityöntekijältä. Siksi sosiaalityöntekijälle nimitetäänkin usein työpari, jotta työskentely helpottuisi. Työntekijöiden on oltava varmoja siitä, että huostaanotolle olevat lailliset perusteet täyttyvät. Lisäksi lapsen kanssa tulee keskustella huostaanotosta sekä sijaishuoltopaikan valinnasta. (Taskinen 2007 54–55.) Lastensuojelulain 43§ (2007/417) mukaan hallinto-oikeus saa sijaishuoltoon sijoittamista koskevan hakemuksen, jonka ensin valmistelee lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä ja saattaa loppuun sosiaalihuollon johtava viranhaltija.

Sosiaalityöntekijän laatimassa sijoitusta sijaishuoltoon koskevassa hakemuksessa hallinto-oikeudelle, tulee olla perusteluineen vaatimus kyseisen lapsen huostaanotosta ja sijoittamisesta sijaishuoltoon, asiakassuunnitelma, selvitys

lapsen terveydentilasta, selvitys kokeilluista avohuollon tukitoimista, selvitys läheisverkoston kartoituksesta sekä tulevasta sijaishuoltoapaikasta. Lisäksi hakemuksesta tulee käydä ilmi, kuinka lapsen ja perheen välinen yhteydenpito toteutetaan sijaishuollon aikana. Hakemukseen täytyy liittää vielä erillinen selvitys siitä, että lasta on kuultu asiasta. Tarvittaessa mukaan voidaan liittää myös asiantuntijoiden lausuntoja sekä lista päätöksentekoon vaikuttavista asioista. (Lastensuojelulaki 2007/417, 44§.)

Lopuksi yhdessä lapsen sekä tämän perheen kanssa tehdään asiakassuunnitelma, jossa huostaanotto sekä sen tavoitteet konkretisoituvat. Suunnitelmaan määritellään myös, miten lapsi pitää yhteyttä biologisiin vanhempiinsa sijaishuollon aikana. (Taskinen 2007, 56.) Huostaanoton kesto on jokaisen lapsen kohdalla yksilöllistä. Pisimmillään se kestää siihen asti, kun lapsi täyttää 18 vuotta ja tulee täysi-ikäiseksi, jolloin hänellä on itsellään valta päättää omista asioistaan. Huostaanotto voidaan myös purkaa ennen lapsen täysi-ikäisyyttä, mikäli sen edellytykset lakkaavat. (Mikkola 2004, 77–78.)

Mikäli huostaanottopäätöksen saanut yli 12-vuotias nuori tai hänen vanhempansa vastustavat huostaanottoa, viedään asia hallinto-oikeuteen päätettäväksi. Sama pätee myös, jos lapsi tai perhe on ensin suostunut huostaanottoon, mutta haluaa myöhemmin muuttaa mielipidettään. Tällöin he voivat tehdä valituksen hallinto-oikeuteen asiasta. (Taskinen 2010, 110.)

3.1.4 Sijaishuolto

Sijaishuolto käsite tarkoittaa sitä, että lapsi sijoitetaan asumaan oman perheen ulkopuolelle. Jotta tämä voidaan toteuttaa, täytyy lapsen huoltajuuden siirtyä vanhempien sijaan kunnan sosiaalitoimelle. (Mikkola 2004, 77–78.) Kun huostaanottopäätös on tehty ja katsotaan, ettei lapsi voi asua biologisessa perheessä, sijoitetaan hänet väliaikaisesti kriisiperheeseen tai vastaanottolaitokseen. Kriisiperhe on sijaisperhe, joka on sitoutunut ottamaan lapsen luokseen asumaan lyhyellä varoitusajalla ennalta määräämättömäksi ajaksi. Vastaanottolai-

tos on lastenkoti lyhytaikaiseen asumiseen sijoitustarpeen arvioinnin ajaksi. (Taskinen 2007, 45.)

Sijoituspaikka tulee valita huolella ja aina lapsen etua ajatellen. Tässä kohtaa on syytä tarkastella niitä asioita, joita sijoituksella halutaan muuttaa ja parantaa. Lisäksi on huomioitava lapsen elämään liittyvät riskitekijät, mutta myös suojaavia tekijöitä on ajateltava. Erityisen tärkeää on huomioida lapsen ja tämän läheisten suhteen säilyvyys, sekä hoidon jatkuvuus samassa paikassa. Sijoituspaikan vaihtaminen useita kertoja voi olla haitallista lapsen hoidolle. (Taskinen 2010, 124–125.)

Huostaanottovaiheessa selvitetään, onko läheisverkostossa mahdollisuutta tukea lasta sijoituksen aikana tai onko siinä paikkaa, jonne lapsi voitaisiin sijoittaa. (Lastensuojelulaki 2007/417, 32§). Lapsen sijoittaneen kunnan tehtävänä on valvoa sijoituksen toimivuutta. Kunnan, johon lapsi sijoitetaan, tulee taata tarvittavat tukitoimet sekä palvelut. Jos tämä ei toteudu, lapsen sijoittanut kunta puutuu asiaan välittömästi. (Lastensuojelulaki 2007/417, 56§.)

Lastensuojelulain 4§ (2007/417) sanotaan, että kaikissa sijoitustilanteissa on tavoitteena biologisen perheen jälleenyhdistäminen. Tämä laki toteutuu kuitenkin vain harvoin. Huostaanoton taustalla olevat syyt ovat erittäin painavia ja usein vanhempien ongelmat voivat olla monitahoisia. Näiden ongelmien selvittäminen sillä tavoin, että lapset voisivat palata takaisin huoltajiensa luo, on harvinaista. (Taskinen 2007, 64–65.)

3.1.5 Jälkihuolto

Jälkihuollolla tarkoitetaan tukimuotoa huostaanoton päätyttyä. Jälkihuolto ja avohuolto muistuttavat paljon toisiaan, sillä erotuksella, että jälkihuollon tarkoituksena on auttaa lasta huostaanoton jälkeisissä asioissa. (Mikkola 2004, 77–78.) Sijaishuollon päätyttyä lapsella on oikeus jälkihuoltoon. Myös avohuollon päätyttyä sekä vähintään yhtäjaksoisesti puolenvuoden ajan sijoitettuna olleella lapsella on oikeus jälkihuoltoon. Pisimmillään jälkihuolto voi kestää siihen asti,

kun lapsi täyttää 21 vuotta. Jälkihuolto on hallittu kokonaisuus, jossa tarkoituksena on tukea lapsen itsenäistymistä sekä tarjota hänelle apua sekä tarpeita vastaavia tukitoimia. (Taskinen 2010, 150–152.) Mikäli huostaanotto lakkaa ennen lapsen täysi-ikäisyyttä, palaa lapsi takaisin entiseen perheeseensä ja jälkihuollon tehtäväksi jää tukea lasta takaisin paluussa. Mikäli lapsi ehtii täyttää 18 vuotta, on jälkihuollon tehtävänä auttaa häntä etsimään oma asunto ja sopeutumaan itsenäiseen asumiseen. (Mikkola 2004, 77–78.)

Lapsen sijaishuollosta vastannut kunta on myös veloitettu vastaamaan lapsen jälkihuollosta 16 a § (2007/417). 1.4.2015 voimaan tulevan Lastensuojelulain 76 a § (2014/1302) mukaan lapselle tulee tarvittaessa järjestää myös tämän tarpeita vastaava asunto sekä taloudellinen tuki. Nämä järjestelyt tehdään, jos sen katsotaan olevan jälkihuollon sekä lapsen kuntoutumisen kannalta välttämätöntä. Erosen (2013, 71.) mukaan sijoituksessa olleen nuoren ei ole pakko vastaanottaa jälkihuoltoa, vaikka sijoituksesta vastannut kunta sitä hänelle tarjoaisikin.

3.2 Nuoret lastensuojelun asiakkaina

Mattilan (2010, 19–20) mukaan nuoruus on kasvuvaihe, johon liittyy paljon vaikeuksia, valintoja ja hyvien elämäntapojen omaksumista. Tähän kaikkeen nuori tarvitsee paljon tukea vanhemmiltaan. Vanhempien on oltava valmiita tukemaan nuorta sekä ymmärtämään tämän tarpeita. Aina kuitenkin pelkkä vanhempien tuki ei riitä, jolloin ympärille tarvitaan ammattiapua. Apua nuoren kasvun ja kehityksen tukemiseen voi saada muun muassa sosiaalipalveluista lastensuojelun muodossa.

Lastensuojelulain mukaan lastensuojelutapauksissa tulee aina toimia ensisijaisesti lapsen tai nuoren edun mukaisesti. Lapsella tai nuorella itsellään on myös oikeus olla mukana vaikuttamassa häntä koskevissa lastensuojeluun liittyvissä päätöksissä. Tätä kutsutaan osallisuudeksi. Lapsella on siis oikeus vaikuttaa, arvioida, määrittää ja toteuttaa työtä, jota tehdään hänen elinolojensa turvaamiseksi. Tämä mahdollisuus voi auttaa lasta kehittämään omaa identiteettiään.

Lisäksi mahdollisuus vaikuttaa omiin asioihin, on merkittävä asia lapselle. (Hotari, Oranen & Pösö 2009, 117.)

Lastensuojelulain 20§ mukaan on lapsen tai nuoren osallisuus otettava huomioon kuuntelemalla ja selvittämällä hänen mielipiteensä ikätason edellyttämällä tavalla. Lisäksi on huomioitava se, ettei mielipiteen selvittämisestä aiheudu haittaa lapsen tai nuoren ja tämän läheisen välisille suhteille. Osallisuus ja sen määrä vaikuttaa erityisesti lastensuojelunpiirissä oleviin nuoriin. Osallisuutta kannattaa hyödyntää mahdollisimman paljon, sillä nuorille on erityisen tärkeää tulla kuulluksi ja huomioituksi. Nuoret aistivat aikuisen läsnäolon ja välittämisen herkemmin kuin pienemmät lapset. (Hotari, Oranen & Pösö 2009, 127–129.) Lapsi tai nuori jätetään kuulematta vain, jos kuulemisesta aiheutuu jonkinlaista haittaa lapsen tai nuoren kehitykselle ja terveydelle. Kuulemisessa ei myöskään saa luovuttaa kehitystä tai terveyttä vaarantavia tietoja lapselle tai nuorelle (Lastensuojelulaki 2007/417, 20§.)

Huomiotta jättäminen voi saada nuoren tuntemaan olonsa mitättömäksi ja turhautuneeksi. Nuori saattaa kokea työntekijän lisäksi myös koko järjestelmän ja lastensuojelun huonoksi. On siis tärkeää osallistaa nuorta prosessin aikana ja tehdä se niin, että nuorelle jää hyvä ja turvallinen olo. Tällöin nuori avautuu ja kertoo kokemuksiaan helpommin ja luottavaisemmin työntekijälle, jonka kokee empaattisena ja kuuntelevana. (Hotari, Oranen & Pösö 2009, 127–129.)

Monet lastensuojeluun liittyvistä ongelmista ovat kytköksissä siihen, että lapsuuden suojelun perimmäistä tavoitetta ylipäätään ei ole osattu tiivistää, vaan alaa ohjaavat tavoitteiden ja hyvien pyrkimysten häilyvä viidakko, jossa sekä vanhemmat että ammattilaiset yrittävät toimia. Esimerkiksi organisaatioiden välinen työnjaon jäykkyys voi toisinaan olla hyvien työkäytäntöjen esteenä. Asiakkaan ongelmaan tulisi puuttua riittävän varhain ja hoitaa se alusta loppuun, mutta jostain syystä tässä kohtaa ei ole onnistuttu luomaan toimivaa yhteistyömallia lapsuuden suojelemiseksi. (ETENE 2013, 8.)

Osallisuuteen ja nuoren itsemääräämisoikeuteen liittyy myös isoja riskejä. Koska lastensuojelun asiakkaana oleva nuori on yleensä alaikäinen, liittyy päätök-

sentekoon aina päätösvaltainen aikuinen. Vaikka puhutaan nuoren omasta edusta ja itsenäisestä vaikuttamisesta omiin asioihin, tapahtuu se kuitenkin aikuisen vallanalaisuudessa. Nuori on kuitenkin vähäisestä elämäkokemuksistaan johtuen harvoin kykenevä ajattelemaan asioita pitkälle tulevaisuuteen ja omaa parastaan ajatellen. Tarvittaessa aikuinen päättää hänen puolestaan, välillä myös nuoren omaa tahtoa vastaan. Tästä syntyy vastakkainasettelu: pitäisikö nuorelle antaa vapautta ja valtaa päättää omista asioistaan, vaikka päätös olisi hänelle haitallinen? Vai pitäisikö nuoren puolesta päättää, vaikka päätös olisi hänen omaa kantaansa vastaan, mutta hyödyllinen nuoren tulevaisuutta ajatellen? (Gottberg 2012, 51.)

3.3 Työ nuorten kriisityön ja vastaanottoyksikössä

Vastaanottoyksiköllä tarkoitetaan yksikköä, joka sekä arvioi että selvittää lastensuojelun tarpeessa olevan nuoren ja tämän perheen tilannetta ja mahdollisen avun tarvetta (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2015 c). Kun nuoren tai tämän perheen tilanne kriisiytyy, voidaan nuori sijoittaa vastaanotto-osastolle, jossa tämän tilanne arvioidaan. Arviointi tapahtuu yhdessä nuoren asioista vastaavan sosiaalityöntekijän, osaston työntekijöiden, nuoren, tämän vanhempien ja mahdollisten muiden yhteistyötahojen kanssa. Koko nuoren sijoitusjakson aikana tehdään arviointia sekä suunnitelmaa nuoren hoidon etenemisestä ja jatkosta. (Helsingin kaupunki, 2014.)

Nuoren arvioinnin lisäksi arvioidaan myös perheen kokonaistilannetta. Vanhemmat ovat isossa roolissa, kun keskustellaan nuoren tilanteesta. Yhdessä vanhempien kanssa käsitellään myös heidän mahdollisia omia ongelmiaan ja heidän kykyään kohdata niitä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015 c.) Sijoitusjaksot ovat lyhyitä ja ne pyritään päättämään, kun nuori on ollut osastolla kahden kuukauden ajan. Suurin osa nuorista palaa takaisin kotiin sijoituksen jälkeen. (Helsingin kaupunki, 2014.) Mikäli nuori ei voi palata kotiin, etsitään hänelle pitkäaikainen sijoituspaikka eli lastensuojelulaitos, joka vastaa hänen hoidollisia tarpeitaan. Tämä tehdään yhteistyössä nuoren perheen, sosiaalityön-

tekijän sekä vastaanottoyksikön kanssa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2015 c.)

Nuoren tulo vastaanotto-osastolle sijoitusjaksolle perustuu aina Lastensuojelulakiin ja sen pohjalta tehtyyn kiireelliseen sijoitukseen. Osastolla nuorta pyritään arvioinnin lisäksi tukemaan ja selvittämään perheelle sekä nuorelle sopivia tukitoimia tilanteen ratkaisemiseksi. Nuorelle nimetään osaston kuudesta ohjaajasta aina kaksi omaohjaajaa, jotka toteuttavat työskentelyä pareittain. Menetelminä omaohjaajat käyttävät esimerkiksi omaohjaaja-keskusteluja sekä erilaisia haastattelukaavakkeita. Näiden menetelmien avulla nuoren tilannetta pyritään arvioimaan. Lisäksi henkilökuntaan kuuluu osaston vastaava ohjaaja sekä laitoksen psykologi ja erityissosiaalityöntekijä. (Helsingin kaupunki, 2014.)

Pihkapuiston nuorten kriisi- ja vastaanottotyötä tekevän yksikön kaksi osastoa, Lyyra ja Capella, sijaitsevat Malminkartanossa. Osastojen toiminta koostuu pitkälti osastoilla arvioinnissa olevien lasten asioiden hoitamisesta ja osastojen arjen pyörittämisestä. Joka viikko molemmat osastot pyrkivät resursseista riippuen toteuttamaan yhden osastoillan. Osastoilloilla tarkoitetaan iltaa, jolloin kaikkia osastolla arvioinnissa olevia nuoria veloitetaan olemaan paikalla ja osallistumaan yhdessä suunniteltuun toimintaan. Tällaisen yhteisöllisen toiminnan katsotaan olevan osa arviointijaksoa. Molemmat osastot sijaitsevat vierekkäin samassa rakennuksessa, jolloin osastot ovat paljon tekemisissä keskenään.

Tutkimuksemme tiedonkeruuvaiheessa selvisi, että osastojen välinen yhteistyö korostuu etenkin päivystysviikoilla. Päivystysviikolla tarkoitetaan viikkoa, jolloin vuorossa oleva osasto on valmiudessa vastaanottamaan omista laitoksistaan karanneita Helsingin alueelta löytyviä nuoria. Usein vastaanottotilanteissa pyydetään toisen osaston työntekijöitä avuksi varmistamaan tilanteen sujuminen. Työntekijöiden tehtävä on ottaa hatkassa oleva nuori vastaan sekä kirjata ylös nuoren tulo osastolle, eli tilastoida tämä. Tämän jälkeen työntekijän on ilmoitettava nuoren löytymisestä siihen lastensuojelulaitokseen, josta nuori on karannut sekä sopia samalla nuoren kuljetuksesta takaisin omaan laitokseensa. Päivystysviikko kuuluu tällä hetkellä osastojen toimenkuvaan, arvioinnissa olevien

nuorten kanssa tehtävän työn lisäksi. Palokarin (2012, 28–29) mukaan nuoret tulevat väliaikaiseen majoitukseen osastolle, kunnes heidät saadaan kuljetettua takaisin omaan sijoituspaikkaansa. Yhteistyötä tehdään nuoren oman laitoksen sekä poliisin kanssa virka-apupyynnön nojalla.

4 LUVATTOMAT POISSAOLOT ELI HATKALAIKUUS ILMIÖNÄ LASTENSUOJELUSSA

Sijaishuolto paikassa asuvalla nuorella tarkoitetaan nuorta, joka on huostaanotettu ja sijoitettu asumaan kodin ulkopuolelle lastenkotiin. Nuoren luvattomalla poissaololla tai karkaamisella tarkoitetaan, sitä kun nuori jättää palaamatta, tai on ilman lupaa poissa sijaishuolto paikastaan. Lastensuojelulaitoksissa ilmiöstä puhutaan laitoskielellä hatkaamisena tai karkaamisena. Termit hatkaaminen sekä karkaaminen kuulostavat vähemmän virallisilta kuin luvattomasti poissaoleva. (Lehtonen & Telén 2012, 5.)

Erilaisista sijoituspaikoista, kuten koulukodeista ja lastensuojelulaitoksista karkaa omille teilleen vuosittain satoja nuoria. Vuosien myötä nuorten karkaaminen on vain lisääntynyt. Tämä voi johtua siitä, että osa karkailevista nuorista on sijoitettu asumaan kodin ulkopuolelle vastentahtoisesti. Karkailu voi myös johtua sijoituspaikkaan sopeutumattomuudesta, nuoren rajattomasta käytöksestä tai nuorelle vääränlaisesta sijoituspaikasta. (Palokari 2012, 28–31.) Sijaishuolto paikassa asuvat muut nuoret voivat olla myös syy karkaamiselle. Jos nuori ei esimerkiksi koe heidän takiaan oloansa hyväksi tai joutuu kiusaamisen kohteeksi, voi nuoren mielestä ainut pakokeino tilanteeseen olla hatkaan lähteminen. (Pösö 2004, 84–85.)

Myös sijoituspaikan valinnalla voidaan pyrkiä ehkäisemään nuoren rajatonta käytöstä ja hatkailua. Nuori voidaan esimerkiksi sijoittaa kauemmas tämän asuinkunnasta tai paikkaan, jossa säännöistä sekä rajoista pidetään tiukasti kiinni. Tällaisilla toimilla nähdään olevan ehkäisevä vaikutus sijoitettavan nuoren hatkailuun. Tällaisissa tapauksissa myös uuteen sijoituspaikkaan lähtö tehdään nopeasti, jotta nuoren mahdollinen karkailu voidaan minimoida. Myös monet nuoret itse tiedostavat, että sijoitus kauemmaksi omasta asuinkunnasta voi olla ainut vaihtoehto korjata heidän tilanteensa. (Pösö 2004, 57–59.)

4.1 Luvattomien poissaolojen luonne ja kulku

Nuori vaarantaa itsensä ja oman kehityksensä hatkaamisen aikana. Suurin osa nuorista tiedostaa, että luvattoman poissaolon aikana riskit joutua kaltoinkohdeksi ovat suuret. Monet hatkassa olevista nuorista käyttävät päihteitä tai ajautuvat käyttäytymään väkivaltaisesti sijoituspaikasta poissaolemisen aikana. Usein hatkassa olevilla nuorilla ei ole myöskään turvallista nukkumispaikkaa tai mahdollisuutta hankkia ruokaa. Tällaisen käytöksen takia nuoren karkaaminen laitoksesta on aina vahingollista sekä nuorelle, että hänen hoidolleen. Kuitenkin ilman valvovaa aikuista tai sijaishuoltoapaikan asettamia rajoja saattaa nuori tuntea itsensä vapaaksi. Mitä pidempään nuori on omilla teillään, sitä vaikeampaa palaaminen rajoihin on. (Lehtonen & Telén 2012, 32–34.)

Omilla teillään olevat nuoret voivat viettävää aikaa esimerkiksi ostoskeskuksissa, kavereiden luona tai heille tuntemattomien ihmisten luona. Esille on tullut myös rankempia tapauksia, joissa aikuinen henkilö on tarjonnut karkuteillä olevalle nuorelle yösijaa tai ruokaa seksipalveluita vastaan. Jotkut nuoret voivat karkureissun aikana myös päätyä tekemään rikoksia esimerkiksi ruokaa tai rahaa saadakseen. (Palokari 2012, 28–31.)

Pösö kuvaa teoksessaan (2004, 70–72.) sitä, miten nuori hatkajakson päätyttyä palaa takaisin sijoituspaikkaansa. Tällöin nuoren kanssa keskustellaan siitä, miksi hatkaan on lähdetty ja mitä sen aikana on tapahtunut. Joissakin tapauksissa nuori voi kokea hatkaamisen yhtä hurmiollisena kuin rakastumisen. Nuoren käytöksestä sekä eleistä voi olla havaittavissa hatkan tuottama hyvä olo. Hatkaamisesta saatu hyvänolon tunne voi kannustaa nuorta lähtemään hatkaan myöhemmin uudelleen.

4.2 Viranomaisyhteistyö

Kun sijoituspaikassa huomataan nuoren karkaaminen, ilmoitetaan siitä nuoren lähipiirille, aletaan etsiä nuorta paikoista, joissa tämä liikkuu ja tehdään virka-apupyntö kunnassa toimivalle lastensuojeluviranomaiselle. Virka-ajan ulkopuo-

lolla lastensuojeluviranomaisia tuuraa sosiaalipäivystys, jolle ilmoitukset tehdään iltaisin ja viikonloppuisin. Jokaisella maakunnalla on oma sosiaalipäivystyksensä, joten asiakkaita on paljon. Tämä hidastaa karanteenin nuoren jäljille pääsyä huomattavasti. (Palokari 2012, 32.)

Sijoituspäivässä asuvan nuoren karkaamisesta tieto menee poliisille hitaammin kuin kotona asuvalla nuorella. Kotona asuvat nuoret karkailevat yhä useammin. Tämä voi johtua kotioloista tai nuoren vallattomasta käytöksestä. Mikäli kotona asuva nuori päättää karata, voidaan asiasta ilmoittaa vanhempien toimesta poliisille viipymättä. Sijoitetun nuoren kohdalla tieto poliisille menee virka-apupyynnön tekemisen jälkeen lastensuojeluviranomaisen tai sosiaalipäivystyksen kautta. (Palokari 2012, 32, 34.)

Useasti karkuteilla olleet nuoret ovat taitavia piilottelemaan ja välttelemään poliiseja. Poliisi ei työvuoroissa aktiivisesti etsi nuoria, vaan kokoaa virka-apupyynnöistä sekä muista vihjeistä saamiensa tietojen perusteella kokonaiskuvaa nuoren liikkeistä. Kyseisten vihjeiden perusteella poliisi käy kiertelemässä paikkoja siinä toivossa, että karannut nuori saataisiin kiinni. Monissa kaupakeskuksissa myös vartijat voivat olla tietoisia karanteineiksi ilmoitetuista nuorista ja nuoren havaitessaan heidän tulee ilmoittaa asiasta poliisille. Tarvittaessa vartijat voivat myös toimia yhteistyössä poliisin kanssa nuoren kiinniottotilanteissa. (Palokari 2012, 34–35.)

Monet sijaishuoltoajat ja sosiaaliviranomaiset ovat kritisoineet virka-apupyynnön liittyviä käytäntöjä. Käytännöt haluttaisiin yhtenäistää, niin että ne olisivat koko maassa sekä kaikilla viranomaisilla samanlaiset. Nykyisillä käytännöillä vastuu esimerkiksi katoamisilmoitusten sekä virka-apupyynnön tekemisestä sekoittuvat helposti. Yhtenäistäminen ja selkeyttäminen nopeuttaisivat toimia, jolloin karkuteilla olevan nuoren kannoille päästäisiin nopeammin. Laki ei kuitenkaan puolla sitä, että virka-apu pyyntö esimerkiksi poliisille voitaisiin tehdä sosiaaliviranomaisen sijasta suoraan nuoren sijaishuoltoajasta. Mikäli pyynnön virka-avusta tekisi joku muu kuin sosiaaliviranomainen, ei poliisin olisi pakko myöntää antamaan virka-apua. (Lehtonen & Telén 2012, 29–30.)

5 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA TOTEUTUS NUORTEN KRIISITYÖN JA VASTAANOTTOYKSIKÖSSÄ

Toteutimme tiedonkeruun opinnäytetyötämme varten Helsingin kaupungin nuorten kriisityön ja vastaanottoyksikön kahdella osastolla, Lyyrassa sekä Capellassa. Olemme molemmat olleet kesätöissä tässä kyseisessä nuorten kriisityön ja vastaanottoyksikössä. Lisäksi olemme tehneet sijaisuuksia opiskeluiden ohella juuri näille osastoille. Meille molemmille oli jo ennestään muodostunut selkeä kuva siitä, millaista työtä nuorten kriisityön ja vastaanottoyksikössä tehdään.

Aihepiirinä lastensuojelun ala kiinnosti meitä, joten oli luontevaa kysyä näiltä kyseisiltä osastoilta, haluaisivatko ne olla opinnäytetyömme yhteistyötahoja. Kävimme elokuussa 2014 neuvottelemassa johtavan ohjaajan sekä osaston vastaavan esimiehen kanssa opinnäytetyömme aiheesta. Työyhteistyötaho selkeästi toivoi, että tarttuaisimme opinnäytetyössämme käsittelemään päivystysviikon vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Aihe tuntui meistä heti mielenkiintoiselta ja sen pohjalta oli luontevaa lähteä suunnittelemaan opinnäytetyötämme.

5.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Tutkimustyyppimme opinnäytetyössämme on laadullinen, eli kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivisen tutkimuksen pohjana toimii ajatus todellisen elämän kuvaamisesta. Tutkimustyyppinä kvalitatiivinen menetelmä toimii parhaiten, kun halutaan kartoittaa, selittää tai kuvailla tutkimuksen kohdetta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tiedonhankinta on kokonaisvaltaista ja joustavaa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tiedonkeruun lähteenä toimii haastateltava, jolta haastattelija odottaa saavansa paljon erilaista, jopa odottamatonta tietoa aiheesta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 129–130, 151–155.)

Päädymme käyttämään tätä tutkimusmenetelmää, koska opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa päivystysviikon sekä tätä kautta hatkalaisten vaiku-

tuksia työntekijöiden työhyvinvointiin. Pyrimme tutkimuksemme kautta myös kuvailemaan ilmiötä ja tarkastelemaan sitä erityisesti työntekijän näkökulmasta. Kartoittamamme ilmiö on vielä vähän tutkittu, joten kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä palveli meitä tutkimuksessamme paremmin kuin kvantitatiivinen. Aiomme työssämme kartoittaa työntekijöiden yksilöhaastatteluiden avulla, miten nämä päivystysviikolla osastoille tulevat hatkalaiset vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin kahdella nuorten kriisi- ja vastaanottotyötä tekevällä osastolla.

Helsingin kaupunki kartoittaa kerran vuodessa työntekijöidensä työhyvinvointia työhyvinvointikyselyn avulla. Kyselyihin vastataan nimettömästi sähköpostin välityksellä. Saatujen tuloksien avulla tehdään suunnitelma parannusehdotuksista ja toimenpiteistä. Tätä varten on erikseen nimetty työryhmät. (Helsingin kaupungin sosiaalivirasto 2007, 77.) Halusimme tutkimuksessamme kunnioittaa yhteistyötahomme toivetta opinnäytetyömme näkökulmasta, sillä halusimme saada mahdollisimman laajan materiaalin haastatteluista. Työntekijöiltä kysellään säännöllisesti työhyvinvoinnista työnantajan taholta. Tämän vuoksi vaikeutena olisi voinut olla saada tarpeeksi työntekijöitä haastateltaviksi. Päivystysviikko aiheena kuitenkin puhuttaa osastoilla aina ja tämä näkyy myös haastatteluista kertyneessä materiaalissa.

5.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyömme tarkoituksena kartoittaa työntekijöiden tämänhetkistä tilannetta ja saada tietoa koskien heidän työhyvinvointiaan haastattelututkimuksen avulla. Tarkoituksenamme on kartoittaa tekijöitä, jotka tukevat tai heikentävät työhyvinvointia yksikössä. Tavoitteenamme on tarjota yhteistyötahollemme uutta tietoa tutkimuksemme kautta, jotta työkäytäntöjä voitaisiin edelleen kehittää yhä työhyvinvointia tukevimmiksi. Näkökulmamme painottuu erityisesti päivystysviikkoon, työelämäyhteistyökumppanimme toiveesta.

Haimme Helsingin kaupungilta tutkimuslupaa opinnäytetyötämme varten joulukuussa 2014 ja tutkimuslupahakemukseen kirjoitetut tutkimuskysymyksemme ovat:

- Kuinka työntekijöiden työhyvinvointiin nuorten kriisityön ja vastaanotto-työssä voi vaikuttaa ja kuka siihen voi vaikuttaa?
- Kuinka työntekijät näillä kahdella tutkittavalla osastolla kokevat päivystysviikon sekä hatkalaiset?

Haluamme opinnäytetyössämme selvittää, onko päivystysviikko työntekijöille kuormittava tekijä vai tuoko se vaihtelua osastoarkeen? Tämä kysymys sekä tutkimuskysymyksemme ovat työmme kannalta tärkeitä, koska haluamme haastaa itseämme pohtimaan työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä ja saada mahdollisesti tätä kautta myös työntekijät pohtimaan niitä.

5.3 Tiedonkeruu

Kun aloitimme haastattelurungon (LIITE 1) laatimisen, halusimme noudattaa työelämäyhteistyötahon toiveita. Haastattelurunkoa luodessamme huomasimme, että päivystysviikon vaikutuksia on vähän tutkittu. Kanasen (2014, 37–38) mukaan, ilmiön ollessa tieteellisessä mielessä vähän tutkittu, tärkeitä on esittää kysymykset mitä -muodossa. Näin muotoillut kysymykset antavat vastauksia ilmiön kuvailuun eli deskriptiiviseen tutkimukseen. Lisäksi sitä kautta saadaan tietoa mitkä tekijät ja muuttujat vaikuttavat kyseiseen ilmiöön. Peilaamme omia tutkimuskysymyksiämme tämän teorian kautta, esimerkiksi kysymällä haastattelemltamme työntekijöiltä mitä päivystysviikko osastolla käytännössä tarkoittaa.

Kananen (2014, 37) kirjoittaa tutkimuskysymysten luonteesta. Esimerkkinä hän mainitsee kysymyksen kysymyksessä esille tulevat käsitteet. Jotta käsitteiden keskinäistä vaikutusta voidaan mitata, täytyy tutkijalla olla tietoa ja materiaalia käsitteistä. Näiden avulla hän voi luoda mittarin, jolla tarkastellaan käsitteiden vaikutusta toisiinsa. Esimerkkinä meidän oma haastattelukysymyksemme ”Miten päivystysviikko vaikuttaa työhyvinvointiisi?”. Kysymykseen sisältyvät käsitteet päivystysviikko ja työhyvinvointi. Jotta voimme tarkastella päivystysviikon vaikutusta työhyvinvointiin, on meidän tunnettava tekijät, jotka vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin. Näitä asioita kartoitimme haastattelulomakkeemme toisessa osiossa. Kysyimme työntekijöiden työhyvinvointia vahvistavia sekä

heikentäviä tekijöitä. Näin kartoitimme työntekijöiden näkökulmaa omaan työhyvinvointiinsa, jota voimme peilata yhdessä teorian tiedon kanssa opinnäytetyösämme.

Olemme käyttäneet haastattelurunkoa tehdessämme apuna Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen nettisivuja. Hyödynsimme Lehtosen ja Telénin (2012) tekemää tutkimusta ”Hatkassa”, kun aloimme suunnitella haastattelumme päivystysviikko-osiota. Tämä tutkimus on ensimmäinen laatuaan, joten ilmiön kehittymiselle ei ole vertailupohjaa. Tässä täytyy myös ottaa huomioon, että hatkaaminen ilmiönä voi olla paikallinen tai tiettyntyyppisissä laitoksissa esiintyvä.

Keräsimme tietoa opinnäytetyöhömmä työntekijöiltä haastatteluiden avulla ja teimme sen käyttäen puolistrukturoitua haastattelumenetelmää. Vaikka tämä haastattelumenetelmä on luonteeltaan hyvin avoin, on eri haastatteluiden kesken tärkeää säilyttää yhteneväisyys. Tämä tarkoittaa sitä, että haastattelija voi esimerkiksi kysyä kysymykset jokaiselta haastateltavalta samassa järjestyksessä. Tällöin haastattelusta saatu tieto on yhteneväisempää ja helpommin käytettävää. Lisäksi yhteneväisyys helpottaa haastattelun koossapitämistä ja aiheessa pysymistä. Haastattelija voi haastattelun yhteydessä toimia myös havainnoijana, jolloin saadaan tietoa myös siitä, millä tavalla haastateltava suhtautuu eri kysymyksiin. Haastattelumenetelmän tärkein tarkoitus on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta aiheesta. Tämän varmistamiseksi haastattelijan kannattaa lähettää kysymykset etukäteen luettaviksi haastateltaville. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 72–73, 72–76.)

Määritimme haastattelurunkoon etukäteen teemat. Teemahaastattelulla tarkoitetaan haastattelumuotoa, joka on avoimen haastattelun ja lomakehaastattelun välimuoto. Haastattelua ohjaa kuitenkin etukäteen määriteltä teema. Teemahaastattelua tehdessä aihepiirit, eli teemat tulee määrittellä etukäteen ennen haastattelua. Kuitenkaan kysymysten tarkkaa muotoilua tai järjestystä ei tarvitse tehdä etukäteen. Teemahaastattelua käytetään eniten laadullisissa tutkimuksissa, sillä se soveltuu lähtökohdiltaan paremmin laadulliseen kuin määrälliseen

tutkimukseen. Etenkin kasvatustieteellisissä tutkimuksissa teemahaastattelua käytetään paljon. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2013, 208.)

Tutkimusluvut Helsingin kaupungilta saatuamme, lähetimme työntekijöille sähköpostia koskien opinnäytetyömme haastatteluja. Lähetimme sähköpostin osastojen Lyyra ja Capella esimiehille sekä ohjaajille. Sähköpostissa oli laatimamme saatekirje (LIITE 2) sekä valmiiksi tarjotut haastatteluajat lisäksi liitteenä oli haastateltaville suunnattu haastattelurunko (LIITE 3). Työntekijät valitsivat ajoista itselleen sopivimman, jonka jälkeen he ilmoittautuivat haastatteluun sähköpostitse. Toteutimme haastattelut viikoilla 5 ja 6.

Aluksi haastatteluamme ilmoittautui 10 työntekijää, joista yksi kuitenkin karsiutui myöhemmin ilmenneiden työvuorojen muutosten vuoksi. Toteutimme haastattelut nuorten kriisityön ja vastaanottoyksikön tiloissa Malminkartanossa. Haastattelut toteutettiin työntekijöiden työpäivän aikana. Suurin osa haastatteluistamme keskittyi aamuun tai aamupäivään, jolloin henkilökuntaa oli paikalla enemmän ja tilanne osastolla oli usein rauhallisempi nuorten ollessa koulussa. Saimme käyttää haastattelutilanteissa perhetapaamisiin suunniteltua pientä kokoushuonetta. Erillinen suljettu huone oli hyvä, sillä työntekijät pystyivät keskittymään paremmin haastatteluun sekä vastaamaan mahdollisimman todenmukaisesti kysymyksiimme. Lähes kaikki tekemämme haastattelut olivat ajallisesti yhtä pitkiä, kuitenkin muutama haastattelu kesti selkeästi muita kauemmin. Yhden haastattelun alusta loppuun viemiseen kului aikaa keskimäärin 30–40 minuuttia.

5.4 Aineiston analysointi

Aloimme litteroida valmiita haastatteluista heti ensimmäisten haastattelujen jälkeen nopeuttaaksemme prosessia. Litteroinnit saatiin loppuun nopeasti viimeisten haastatteluiden jälkeen. Koimme, että saimme haastatteluista paljon hyödyllistä materiaalia opinnäytetyötämme varten. Tämä konkretisoitui vielä enemmän litterointia tehdessämme. Valmiiksi litteroitua tekstiä kertyi lähes 80 sivua. Koimme kuitenkin, että tulosten kerääminen tekstistä oli melko helppoa, sillä

haastattelurunkomme oli valmiiksi jäsennelty teemoihin. Käytämme näitä samoja teemoja myös opinnäytetyömme teoriaosassa.

Laadullista aineistoa voidaan analysoida esimerkiksi teemoittelun avulla (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 224.) Teemoittelussa aineisto ensin pilkotaan, jonka jälkeen se ryhmitellään valittujen aihepiirien mukaan. Teemoittelussa lukumäärien sijasta korostetaan teeman sisältöä. (Kajaanin ammattikorkeakoulu i.a.) Analysoimme litteroiduista haastatteluista saamamme tulokset teemojen avulla. Käytimme teemoittain analysointia, eli teemoittelua, sillä haastattelussa käyttämämme runko on valmiiksi jäsennelty samoihin teemoihin kuin opinnäytetyömme. Analysoinnissa käyttämämme teemat ovat työhyvinvointi, päivystysviikko, kehittämisideat sekä vapaakomentointi.

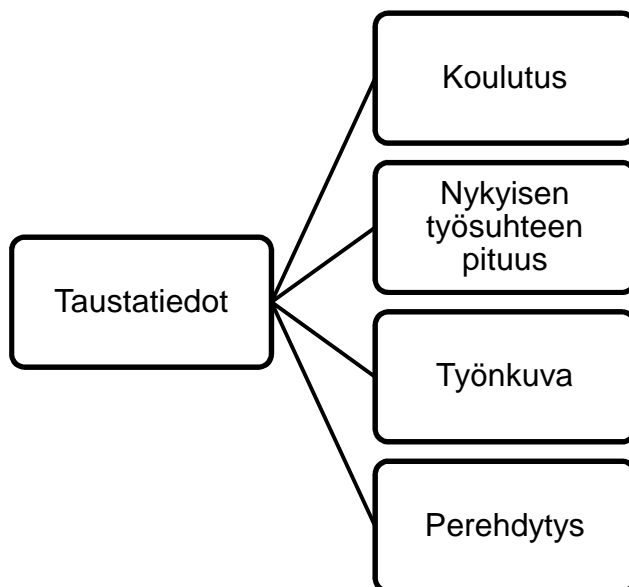
Litteroituamme haastattelut luimme siitä saamamme materiaalin läpi muutamia kertoja. Kävimme jokaisen haastattelun yksitellen läpi. Tämän jälkeen erottelimme litteroidun tekstin teemojen avulla viiteen osaan; työhyvinvointi, päivystysviikko, kehittämisideat ja vapaa kommentointi. Kun olimme järjestelleet litteroidun tekstin teemojen alle järkevästi, jaoimme teemat kahteen osaan, jotta pystyisimme selkeämmin purkamaan haastattelumateriaalin ja tutkimuksemme tulokset. Luimme teemoitettuja haastattelumateriaaleja läpi useaan kertaan ennen kuin purimme ne varsinaiseen tekstimuotoon. Esittelemme tutkimuksemme tuloksia seuraavassa kappaleessa ”6 TUTKIMUKSEN TULOKSET” ja tutkimuksemme johtopäätöksiä opinnäytetyömme pohdinnan alla, luvussa 7.3 Johtopäätökset.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä osiossa esittelemme tutkimuksemme tuloksia. Ensin esittelemme haastattaviemme taustatietoja. Olemme analysoineet tuloksia teemoittelun avulla, eli olemme jakaneet haastatteluista saamamme materiaalin haastattelurungon teemojen mukaisesti seuraavalla tavalla: työhyvinvointi, päivystysviikko, kehittämisideat ja vapaa kommentointi.

6.1 Taustatiedot

Tässä kuviossa kuvaamme niitä asioita, jotka haastattelumme Taustatiedot-osiossa nousivat esille.



KUVIO 1. Taustatiedot

Haastattelimme yhteensä yhdeksää nuorten kriisityön ja vastaanottoyksikön työntekijää. Heistä kaksi oli miehiä ja seitsemän naisia. Koulutustaustaltaan haastattelemistamme työntekijöistä kolme oli valmista sosionomia, kahdella oli terveysalan tutkinto sekä neljällä oli opistotasoinen nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan koulutus. Jokainen haastateltava sai nimettyä ainakin kaksi työn-

antajan tarjoamaa täydennyskoulutusta. Useassa haastattelussa toistuivat EuroADAD-koulutus ja Avekki-koulutus. Lisäksi työntekijät mainitsivat kerran tai pari päihde-, mielenterveys-, hygieniapassi-, myötätunto ja sijastraumatisoitumisen-, kriisityön-, sosionomi-opiskelijoiden ohjaus-, perheterapeutti-, ensiapu- sekä erilaiset esimies- ja verkostotyön koulutukset. Työntekijöiden työsuhteiden pituudet Pihkapuiston nuorten kriisityön ja vastaanottoyksikössä vaihtelivat kahdesta vuodesta 16 vuoteen. Työntekijöillä oli aikaisempaa työkokemusta eri sosiaali- ja terveysalan työpaikoista, muun muassa nuoristaloilta, lastenkodeista sekä psykiatrisesta hoidosta.

Haastateltaviemme joukossa oli kaksi lähiesimiestä ja loput olivat ohjaajia. Ohjaajat kuvailivat työnkuvaansa osastolla muun muassa seuraavin sanoin:

...lepposimmillaanhan tää on sitä että nuoren kaa katot telkkaria ja pahimmillaan on turpaanvetoriski. Riippuu, missä vaiheessa sulla on oman nuoren jakso, että jos se on alkuvaiheessa niin saattaa olla EuroAdadia, saattaa olla omaohjaaja keskusteluja suunnitteilla... jos se on taas semmosta suvantovaihetta niin ei välttämättä oo niin paljon juoksevia asioita, ellei oo perus koulutapaamisia tai soittoja sosiaalityöntekijälle tai yleisesti nuorten asioiden selvittely ja hoitamista.

Työntekijöiltä kysyttäessä heidän työnkuvastaan, useimmassa haastattelussa tuli esiin termi ”perusohjaajan tehtävät”. Tarkentavien kysymysten avulla he kertoivat, että työnkuvaan kuuluu nuoren tilanteen arviointi esimerkiksi erilaisten haastatteluiden (esimerkiksi päihde- ja EuroAdad-haastattelut) tai oma ohjaaja tapaamisten muodossa, arkityöskentely osastolla, tapaamiset ja palaverit nuorten eri elämän osa-alueisiin ja verkostoihin liittyvien tahojen kanssa (esimerkiksi koulun tai sosiaalityöntekijän kanssa), nuorten asioiden selvittely sekä hoitaminen. Lisäksi yhdessä haastattelussa nousi esiin nuoren tilanteen arvioinnin lisäksi koko perheen tilanteen arvioiminen. Erityisiä vastuualueita kysyttäessä tuli esille opiskelijoiden ohjaaminen, yksikön ekologisesta toiminnasta huolehtiminen ja kehittämishankkeeseen osallistuminen. Eräs työntekijä kuvasi työnkuvansa seuraavalla tavalla:

Omaohjaajana toimiminen työparin kanssa nuorelle ja hänen perheelleen ja sitten siihen omaohjaajuuteen liittyvät tehtävät. Sen ar-

viointiyhteenvedon, aika pitkälti sen laatiminen tai se on omaohjaajan vastuulla. Sitten ne rakenteisiin liittyvät haastattelut eli Euro-Adad, päihdehaastattelu ja sitten omaohjaaja-keskustelut, perheta-
paamiset.. ja tavallaan mun mielestä se omaohjaaja on vähä vastuussa sen nuoren casesta sillä tavalla, että se etenee. Tietenkin yhdessä vastaavan kanssa. Ja sitte tietenki ku me ollaan tällanen vastaanottoyksikkö tää hatkalaisten niikun vastaanottaminen niinä viikkoina.

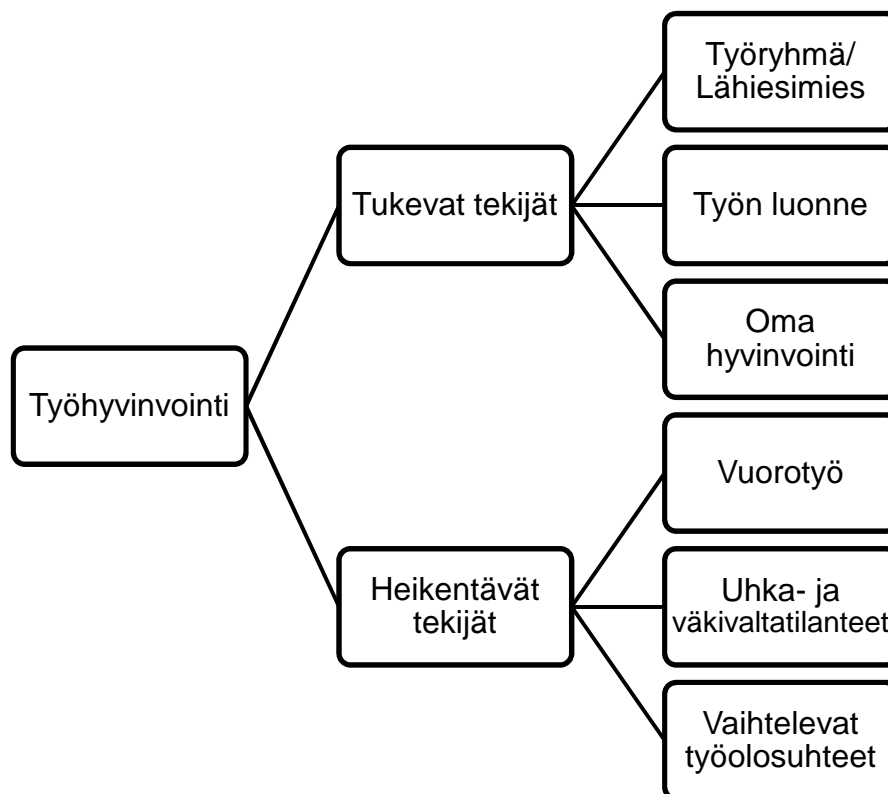
Haastateltavien joukossa oli myös yksi niin kutsuttua hyppyvakanssia tekevä työntekijä. Se tarkoittaa sitä, että ohjaaja kiertää kuutta eri arviointityötä tekevää osastoa päivystysviikon mukana eikä hänellä ole tällä hetkellä oma ohjattavia, viikoittain tapahtuvan osastonvaihdon vuoksi. Myös vastaavat ohjaajat kuvasivat omia tehtäviään hieman erilaisiksi kuin riviohjaajat. Heidän tehtäviinsä ei pääasiassa kuulu oma ohjattavat vaan heidän työnkuvansa keskittyy enemmänkin henkilöstöhallintoon sekä yksikön toiminnasta huolehtimiseen. He muun muassa laativat työvuorolistat osastoilla, ohjaavat arviointiprosessia ja valvovat sen laatua sekä vastaavat työhyvinvoinnista ja turvallisuudesta osastoilla.

Perehdytyksestä puhuttaessa haastateltavat jakautuvat karkeasti katsottuna keskeltä kahtia: osa kertoi saaneensa perehdytystä työhönsä työsuhteensa alussa ja osa kertoo jääneensä ilman. Muutama työntekijöistä, jotka kokivat, etteivät olleet saaneet perehdytystä työhönsä, muistelivat monen vuoden ta-
kaista työsuhteen alkua. Heidän tuntui olevan haastavaa sanoa, oliko perehdytystä tarjottu silloin. Muutamassa haastattelussa tuli esiin opiskelijana alkanut työsuhde osastolle ja silloin perehdytys oli koettu riittävänä:

...No varmaan sen opiskelujen kautta silloin tai sen harjottelun kautta sain sen perehdytyksen.

6.2 Työhyvinvointi

Tässä kuviossa kuvaamme niitä asioita, jotka tulivat esiin haastatteluiden Työhyvinvointi-osiossa työntekijöiden työhyvinvointia tukevinä ja heikentävinä tekijöinä.



KUVIO 2. Työhyvinvointi

Toisessa osiossa, joka käsitteli työhyvinvointia, kysyimme työntekijöiltä ensin heidän ominaispiirteistään työntekijöinä. Vastaajat nimesivät lähes poikkeuksetta kaksi tai kolme positiivista ominaispiirrettä itsestään. Positiivisina piirteinä nimettiin muun muassa lojaalius työnantajaa kohtaan, nöyryys työtä kohtaan, sopeutuminen muutoksiin, tahdikkuus työnteossa, suorasukaisuus, sopeutuminen sekä työryhmään että nuoriin, rauhallisuus, jämäkkyys, ratkaisukeskeisyys, motivoituneisuus, avoimuus sekä muiden huomioonottaminen. Moni haastateltava mainitsi tunnollisuuden positiiviseksi piirteekseen ja yhdessä haastattelussa siitä puhuttiin samaan aikaan myös negatiivisena ominaispiirteenä. Tarkkuus, vaativuus sekä luonnollisuus nuorten kanssa tulivat esiin muutamassa haastattelussa. Negatiivisen palautteen anto koettiin parissa haastattelussa ke-

hittämiskohteeksi. Negatiivisina ominaispiirteinä mainittiin myös erilaisten koulutusten puute ja tätä kautta tiedon vähyys tai vanhentuneisuus. Koulutuksina mainittiin pari kertaa päihdekoulutus, traumakoulutus, diagnooseihin ja lääkityksiin liittyvät koulutukset sekä perhetyökoulutukset.

...noi niinku mielenterveyspuolen asiat ois sellasii, mitkä on mulle tietyllä tavalla vähän hakusessa. Että niissä kaipais jotain lisäkoulutusta tai näin että... ihan semmosii perus tavallaan niinku lääkityksiin liittyvii koulutuksii ja diagnooseihin liittyvii koulutuksii, et ne totakai auttaa myös sitte siihen kohtaamiseen, et sä ymmärrät paremmin. Ja tavallaa, et se on mulle tietyllä tavalla sellanen epämu-kavuus-alue, koska mulla on nii vähä siihen koulutusta, siltä puolelta. Se on vähä enemmän, menee vähän enemmän sellasella mututuntumalla, ku sit oikeesti niinku tuntis ja tietäis millä tavalla tietyt diagnoosit vaikuttaa toimintakykyyn tai muuten.

...Että ku me ollaa vielä menossa siihen pilottiin, ni en mä oikee tiedä. Mä oon sitä kysyny mut.. kai siinä joku pitäs olla vähä niinku semmonen, et siinä ois jotain järkeeki eikä vaa liibalaabaa jauhaa, et sen nyt osaa kaikki. Et kyllähän nyt perhetapaamiset tietysti, ku on joku mutta ku tavallaa.. Sit ku lähetään tekee perhetyötä, nii mun mielestä siinä pitäis olla vähä, semmonen tietty juttu, että mitä siihen lähetään tekemään..

6.2.1 Työhyvinvointia tukevat tekijät

Kysyimme työhyvinvointi-osiossa myös työntekijöiden tämänhetkisestä tilanteesta: mitkä asiat koettiin vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin ja mitkä asiat vastaavasti negatiivisesti. Suurin osa vastaajasta mainitsi työryhmän vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiinsa. Lisäksi lähiesimiehen positiivinen vaikutus työhyvinvointiin nousi esiin yli puolessa vastauksista. Tätä tarkennettiin esimerkiksi seuraavin sanoin:

Meidän niikun osaston vastaava on melkein parhaimpii esimiehi, mitä on ollu. Silleen niikun tosi iso luotto oman esimiehen toimintaan.

Kaikkein suurimpana voisin sanoa, että hänen asenteensa. Ihan jo se, että miten tullaan töihin ja kuunnellaan työryhmää ja otetaan huomioon työntekijöiden toiveet ja ajatukset ja muuta. Että ei oo

sellanen diktaattori meininki. Tuntuu, että ollaan samalla aaltopituudella näissä asioissa ja että yhdessä pohditaan näitä asioita.

Lähiesimies joo vaikuttaa positiivisesti. Se tukee niissä arjen tilanteissa, niissä missä tarvii. Sille voi purkaa jos tarvii, jos ottaa joku päähän, suomeks sanottuna vituttaa joku asia tai on ollu joku tilanne nuoren kanssa tai osastolla tai miten vaan. Niin sen kaa saa sen nopeen purun, joka auttaa sit jaksaa, koska välillä ne pitää vaan päästä oksentaa, että niitä ei vie sitten kotiin.

Vähän alle puolissa vastauksissa koettiin osaston nuorten vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin. Vastauksissa mainittiin asiakkaiden vaihtuminen osastolla vähintään muutaman kuukauden välein.

Tottakai asiakkaathan on tämän työn niikun suola, että ilman muuta. Riippuu tietenkin siitä, millasia asiakkaita on, että ei kaikki. Että sanotaan, että sellaset asiakkaat, joille on vaikee löytää niitä ratkasuja. Kun tekis aina mieli päästä niihin ratkasuihin ja sitten jos-sain kohtaa, kun kokee että on se polku kuljettu loppuun eikä oo hirveesti enää meidän keinoin tehtävissä ja se turhauttaa.

Sen takia miksi mä oon tällasessa lyhytaikaisessa laitoksessa. Että jos tulee hankala nuori, vanhemmat, perhe... Hankala kokonaisuus. Niin mä tiedän, että kun mä jaksan tätä 2–3 kuukautta, niin tää on ohi. Se vaihtuvuus täs on se suola, niin se on.

Lisäksi haastateltavat mainitsivat työhyvinvointia tukevinä tekijöinä työkierron eri osastoilla, lyhyen työmatkan, työn monipuolisuuden, työn tavoitteellisuuden, työntekijöiden toiveiden huomioimisen työvuorosuunnittelussa, henkilökunnan riittävän lukumäärän osastoilla työvuorojen aikana ja lisäksi oman suunnitelmalisuuden toteutuminen työssä koettiin positiivisena asiana. Muutama mainitsi tämän lisäksi voivansa itse vaikuttaa työhyvinvointiinsa tekemällä työnsä ja annetut tehtävät asianmukaisesti. Lisäksi muutamassa haastattelussa tuli esiin yksilön fyysinen ja psyykkinen kunto, liikunta, riittävä unen saanti, oma perhe ja työelämän ulkopuolinen elämä. Työpaikan avoin ilmapiiri, jossa on helppo ottaa puheeksi asia kuin asia, mainittiin myös.

..tällasessa työssä sillä työilmapiirillä ja kollegoilla ja semmosella tukemisella ja kaikella mikä liittyy siihen ni on ihan järjettömän iso merkitys. Ainakin mulle, se menee niinku jotenkin kaiken yli. Ja vaikuttaa tosi paljon siihen omaan jaksamiseen.

No ihan ensimmäiseksi työkaverit työryhmä. niiltä saat sen tuen niissä haastavissa tilanteissa, kun koet olevas voimaton tai turhautunu työhön.. Kun ei löydy niitä keinoja aina auttaa. Niin työkaverista saa tukea voimaa ja apua. Ja yleinen työilmapiiri on hyvä, että on kiva tulla töihin.

6.2.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Muutamaan otteeseen eri haastatteluissa nousi esiin nuorten, kolmivuorotyön, väkivaltatilanteiden sekä väkivallan uhan olevan työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttavia tekijöitä. Eräässä haastattelussa haastateltava koki väkivallan uhan luovan jännitteitä osastolle sekä työskentelyyn nuorten kanssa. Vaikka kaikkien nuorten kohdalla uhkaavia tilanteita ei tulisikaan vastaan, vaikuttaa uhan tunne kuitenkin työpanokseen kokonaisvaltaisesti.

Tää väkivallan uhan alla työskentely on mulle äärimmäisen iso asia. Hyvin suuresti vaikuttaa työhyvinvointiin. Iän myötä epämiellyttävää varsinkin sitten jos oot työvuorossa itsekseen niin et voi tehdä sen näköistä työtä, kun mitä sun oma ajatus hyvästä työstä on, ja se taas vaikuttaa motivaatioon.

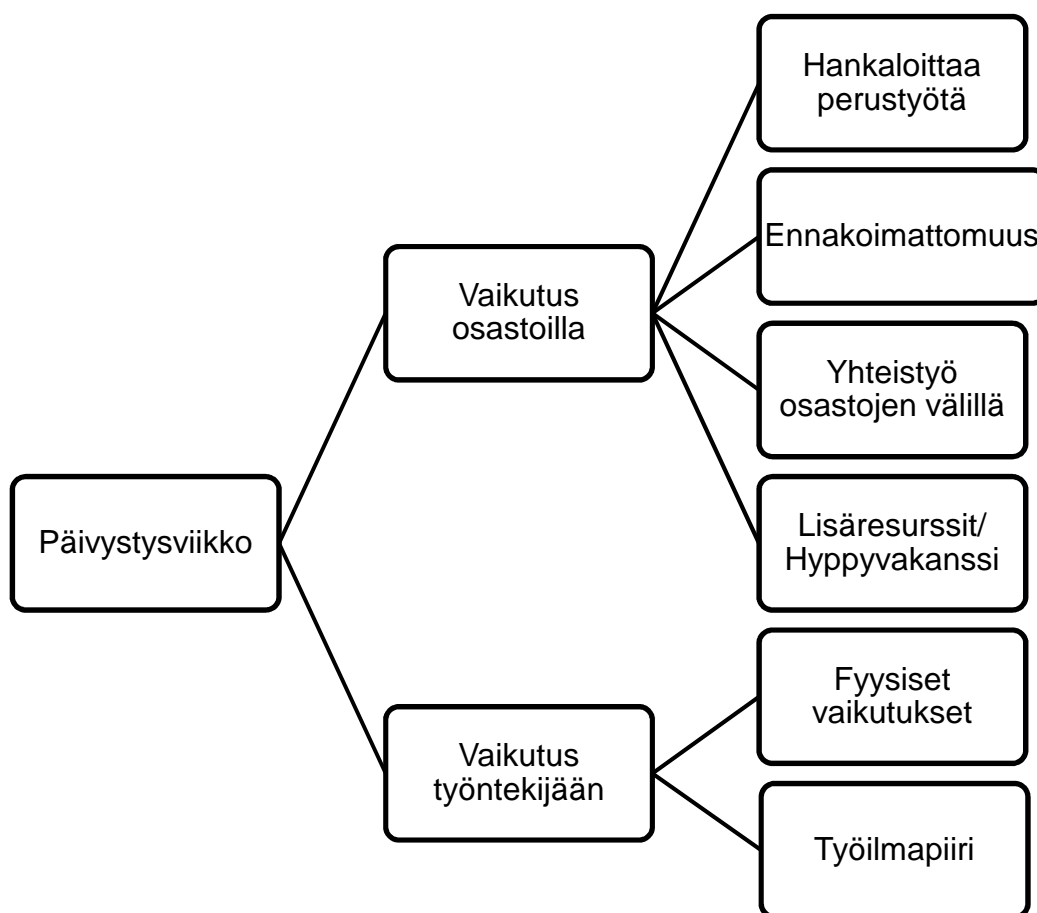
Pyysimme haastateltavia keskittymään erityisesti tämänhetkiseen tilanteeseensa ja yhdessä haastattelussa tämä nousikin esiin. Haastateltava ei kokenut tämänhetkisen tilanteen osastolla tai nuorten vaikuttavan heikentävästi työhyvinvointiinsa, mutta lisäsi lopuksi, että hänen vastauksensa voisi olla ihan erilainen viikon päästä. Toisaalta, eräässä haastattelussa haastateltava koki, että vastikään tapahtunut väkivaltatilanne vaikutti heikentävästi työhyvinvointiin.

Lisäksi heikentävästi työhyvinvointiin koettiin vaikuttavan työntekijöiden vaihtuvuus sekä johdon puolella että osastoilla, osaston sisäilmaongelmat, omat henkilökohtaiset sairaudet tai vaivat, työtehtävänsä tekemättä jättävät työntekijät sekä tietämättömyys muiden työryhmien toimintatavoista. Myös johdon tuen vähyyys ja nimenomaan ylempien esimiehien kunnioituksen sekä luoton puute mainittiin.

Työntekijöiden vaihtuvuus. Sellainen stabiili tila kun olisi kokoajan, niin sehän olis ideaali. Kyllähän näitä tulee; virkavapaita tulee, vuorotteluvapaita tulee, niin nehän aina sekoittaa työryhmää jollain tavalla. Työparit vaihtuu ja aika paljon tehdään sijaisilla duunia. Se olisi tärkeää, että työryhmät pysyisi stabiilina ja samana. Johtajia tulee ja menee ja niillä on aina omat ideansa, mutta niitä kun ei kuuntele niin kaikki menee hyvin.

6.3 Päivystysviikko

Tässä kuviossa kuvaamme sitä, kuinka päivystysviikko vaikuttaa osastoihin sekä yksittäiseen työntekijään.



KUVIO 3. Päivystysviikko

Haastattelumme kolmas ja viimeinen osio käsitteli päivystysviikkoa. Kysyimme haastattelemiltamme työntekijöiltä miten he kuvailisivat päivystysviikkoa tai mitä se heidän mielestään tarkoittaa. Kysyimme myös miten haastateltavamme kokevat päivystysviikon vaikuttavan heidän omaan työhyvinvointiinsa.

Työntekijät kuvasivat vastauksissaan päivystysviikon tarkoitusta asiallisesti. Suurin osa vastauksista muistutti paljon tosiaan ja pohjautui pitkälti päivystysviikon yleiseen määritelmään. Vastauksissa oli kuitenkin havaittavissa selkeitä sävyeroja sekä painotuksia. Kaikista eniten vastauksissa painotettiin viikon hektisyyttä. Sana hektisyys tuli esille lähes kaikissa vastauksissa. Hankalana asiana koettiin etenkin se, ettei tiedetä milloin puhelin soi tai millainen päivystys asiakas ovesta milloinkin tulee. Ennakoimattomuus koettiin myös voimattomuutena eräässä vastauksessa. Koettiin myös, että jos päivystysasiakkaiden tulosta tiedettäisiin etukäteen, voisi se tuntua vähemmän kuormittavalta. Esille tuotiin myös viestinnän tärkeyttä naapuri osaston kanssa. Yhdessä vastauksessa oltiin sitä mieltä, että ennakoimattomuutta voidaan helpottaa suunnittelemalla toimintamalleja jo ennen kuin tulevasta päivystys asiakkaasta soitetaan.

Sit ku tulee soitto sosiaalipäivystyksestä että sieltä on poliisit tuomassa nuorta ni se sähköistää tietyl taval tilanteen. Et sit heti käydään ilmottamassa toiselle osastolle et meille on tulossa hatkalainen.

Ja toki se vaikuttaa sit sillei että ku mä tiedän että on päivystysviikko ni mä tiedän myös et meidän työntekijät on tietyl taval varpailaan koko ajan. Et he tietää et mihin tahansa puheluun vastataan, ni siellä saattaa olla poliisi joka ilmottaa et ne tuo hatkalaista.

6.3.1 Päivystysviikon vaikutus osastoilla

Päivystysviikon koettiin menevän kaiken muun työn edelle. Tämä tuli esille myös useassa vastauksessa. Vastauksissa kerrottiin, että osastoilla asuvat nuoret, etenkin omaohjattavat jäävät vaille huomiota päivystysasiakkaiden takia. Koettiin, että osastoilla asuvien nuorten kanssa tehtävä työ kärsii päivystysviikon takia. Muutamassa haastattelussa tuli myös ilmi, että etenkin aggressiivisesti tai väkivaltaisesti käyttäytyvät päivystysasiakkaat voivat aiheuttaa ja ovat joskus aiheuttaneetkin pelkoa osastoilla arviointijaksolla olevissa nuorissa. Tämä koettiin erittäin huonona asiana, sillä sen koettiin luovan turvattomuuden tunnetta osastoilla asuville nuorille ja sitä kautta syövän luottamusta osastojen

työntekijöiden ja osastoilla asuvien nuorten välillä. Vastaavanlaisesti myös osastoilla asuvat vaikeasti oireilevat nuoret sekä päivystysasiakkaat koettiin huonona yhdistelmänä. Tätä perusteltiin siten, että silloin ei voida keskittyä antamaan huomiota osastolla asuvalle ja hoitoa tarvitsevalle nuorelle, jolloin pahimmassa tapauksessa tilanne kärjistyy.

Kuitenkin on paljon lapsia jotka tulee tosi turvattomista kotioloista tänne turvaan ja suojaan ja sitten meille tulee joku joka on hatkassa omasta pakastaan päihtyneenä, sekavana, huutaa riehuu, niin se nuori joka on tullut turvattomasta paikasta voi kokea sen tosi pelottavana sen tilanteen. Ja se taas syö sitä luottamusta meidän ja sen nuoren kohdalla, että eikö hän voi sitten täälläkään olla turvassa.

Päivystysviikolla vuoroissa apuna toimiva ylimääräinen vakanssi, eli hyppyvakanssi koettiin hyvänä muutoksena. Tämä tuli esille useassa haastattelussa. Apu koettiin hyväksi etenkin iltavuoroihin, sillä tilastollisesti on todennettu päivystysasiakkaiden tulon keskittyvän enimmäkseen ilta- ja yöaikaan. Osa haastatteluun osallistuneista työntekijöistä koki ilta- ja yövuorot kaikista raskaimmiksi. Esille tuli myös vastauksia jossa päivystysviikko koettiin kuormittavana, oli työvuoro mikä tahansa. Myös täysin eriävä vastaus tuli ilmi eräässä haastattelussa, jossa haastateltava koki, ettei päivystysviikko kuormita lainkaan, oli vuoro mikä hyvänsä. Yleisesti koettiin aamuvuoron olevan kaikista helpoin vuoro päivystysviikolla, sillä silloin talossa on paljon henkilökuntaa ja ohjaajia paikalla, eikä turvattomuuden tunnetta synny. Yövuorot koettiin vastauksissa hankalina, sillä silloin työntekijä on yksin osastolla. Jonkin verran apua koettiin saavan naapuriosastolta. Vastauksissa tärkeäksi koettiin myös se, millainen työntekijä toisella osastolla on töissä, etenkin yövuorossa. Kokemattomat sijaiset koettiin haastavimpana vaihtoehtona kokemuksen puutteen vuoksi. Lisäksi muutamassa haastattelussa tuli ilmi se, että naistyöntekijä, varsinkin jos tämä sattui olemaan kokematon, koettiin turvattomuutta lisäävänä tekijänä yövuoroissa.

Eräässä vastauksessa myös ihmeteltiin sitä, että yleinen mielipide työntekijöiden keskuudessa tuntuu olevan se, ettei päivystysviikko kuulu työnkuvaan ja se kuormittaa liikaa. Kuitenkin muutamissa vastauksissa haastateltavat kokivat, että päivystysviikko kuuluu työnkuvaan ja on yksi tärkeä osa sitä.

Se on ollut ihan selviö ja meidän duunia. Me ollaan päivystävä laitos, me ollaan kriisi arviointi laitos. Meille voi tulla asiakas päivällä, yöllä, illalla milloin vaan. Se voi tulla poliisin tuomana, se voi tulla sossun tuomana, se kuuluu meidän työhön vastaanottaa ne kaikki.

Hankaloittavaksi tekijäksi koettiin myös haastavat päivystysasiakkaat, joita täytyy esimerkiksi eristää. Rajoitustoimenpiteet vaativat monta työntekijää itse toimenpiteeseen ja sen jälkeiseen tarkkailuun sekä kirjaamiseen. Tämä koettiin hankalana etenkin yö- sekä iltavuoroissa. Yövuoroissa vähäisten resurssien takia ja iltavuoroissa taas osastolla asuvien nuorten takia, sillä samalla pitäisi hoitaa myös heitä.

Hyväksi käytännöksi vastauksissa koettiin myös se, että päivystysasiakkaat on tultava hakemaan takaisin omaan laitokseensa 12 tunnin kuluessa. Tämä koettiin tärkeänä siksi, koska päivystysasiakkaat nähtiin useissa vastauksissa ylimääräisenä. Koettiin, että mitä nopeammin päivystysasiakas jatkaa matkaa, sitä nopeammin saadaan työrauha osastolla asuvien nuorten kanssa. Lisäksi tilaa haluttiin myös mahdollisen uusien päivystysasiakkaiden varalta.

Ohjeistus nykyään on se, että nuori pitää hakea 12 tunnin päästä siitä meidän soitosta. Se ei saa olla kauempaa täällä. Meillä on jatkuvasti arvioinnissa täällä omat lapset. Elikkä meillä on osasto yleensä täynnä ja sitte hatkalainen on niinku ylimääräsenä.

6.3.2 Päivystysviikon vaikutus työntekijöihin

Haastattelemamme työntekijät kokivat päivystysviikon vaikutuksen omaan työhyvinvointiin monin eri tavoin. Osa työntekijöistä oli sitä mieltä, että päivystysviikko ei vaikuta heihin millään tavalla. Osa taas koki sen hyvinkin stressaavana ja kuormittavana. Työntekijöillä tuntui myös olevan käsitys, siitä kuka päivystysviikkoon reagoi ja kuka ei. Esille tuli myös ajatus siitä, että työvuoroissa olo niiden ihmisten kanssa, jotka reagoivat negatiivisesti päivystysviikkoon, on raskaampaa kuin niiden kanssa, jotka eivät reagoi negatiivisesti. Kuitenkin melkein kaikki kokivat, että päivystysviikko vaikuttaa yleiseen työilmapiiriin jollain tavalla.

Eniten vastauksissa tuli ilmi päivystysviikon ennakoimattomuus sekä epätietoisuus tulevasta.

Päivystysviikon vaikutusta työilmapiiriin kuvattiin työntekijöiden varpaillaan ololla, valppaudella, tehokkuuden korostumisena sekä valmiudella. Osa työntekijöistä koki, että päivystysviikolla töissä he ovat valppaampia, koska tilanteita ei voi ennakoida etukäteen. Osa taas koki, että työryhmän tekemä työ päivystysviikolla tehostui entisestään haastavien tilanteiden tullessa esiin. Myös työntekijöiden loogisen toiminnan koettiin tehostuvan päivystysviikolla. Tehokkuuden ja järjestelmällisyyden koettiin olevan hieno asia. Haastatteluista kävi ilmi myös se, että usein päivystysviikolla tehdään etukäteen varmistuksia haastavien tilanteiden varalta.

Osa haastattelemistamme työntekijöistä koki, että päivystysviikon alkaessa stressitasot nousevat. Osa koki jo etukäteen stressaavansa tulevaa päivystysviikkoa ja sille viikolle sattuneita työvuoroja. Koettiin myös, että päivystysviikon aikana oltiin väsyneempiä kuin normaalin työviikon aikana. Osa työntekijöistä koki, että päivystysviikko vaikuttaa myös kotona, esimerkiksi juuri väsymyksenä tai ärtymyksenä. Koettiin myös, että valmiustila päivystysviikolla tuntui fyysisellä tasolla kehossa. Haastatteluissa mainittiin myös tunne siitä, että tilanne voi muuttua minä hetkenä hyvänsä.

Se on nii yksilöllistä. Täällä on niin, täällä on tietyt työntekijät keitä se ahistaa, ja tietyt työntekijät keitä se ei ahista.

Haastattelemistamme työntekijöistä muutamat eivät kokeneet päivystysasiakkaita uhkana. Päinvastoin esille nousi huoli nuorista, jotka tulevat osastolle kriisissä ja tarvitsevat turvallisen aikuisen vastaanoton. Voiko vastaanotto olla turvallinen, jos vastassa on joukko aikuisia, jotka pelkäävät ja tarjoavat nuorelle vaihtoehdoksi ainoastaan eristystä?

Vähän sääliäkin. Siis nuoren puolesta, jotka sieltä on tulossa asiakkaana, kun ne tarvii turvaa ja työyhteisön, joka ottaa ne vastaan niikun inhimillisesti ja ihmisenä. Sitten jos täällä ollaan vähän peloissaan ja ainoa mitä tarjotaan, niin erkkää niin se on sääli sen lapsen kannalta.

Osa työntekijöistä kertoi haastattelussa päivystysnuorten aiheuttaneen uhkantilanteita. Nämä uhat koettiin niin sanotusti ylimääräisinä ja pelottavina, sillä usein päivystysasiakkaana oleva nuori on työntekijälle täysin vieras. Esille tuli myös päivystysviikon sokeuttava vaikutus. Työn haastavuus ja paine eivät enää tunnu missään. Pelon sivuuttaminen ja rankkojen tilanteiden hoito koetaan vain ammatillisena toimintana.

Mutta kyllä toimintakyky ihmisillä on ihan hirveen hyvä siihen stressitasoon nähden, mitä päivystysviikot paikoitellen aiheuttaa. Että oli jopa sellasta, että sokeutuu siihen minkälaisissa paineissa, sitä täytyy työskennellä.

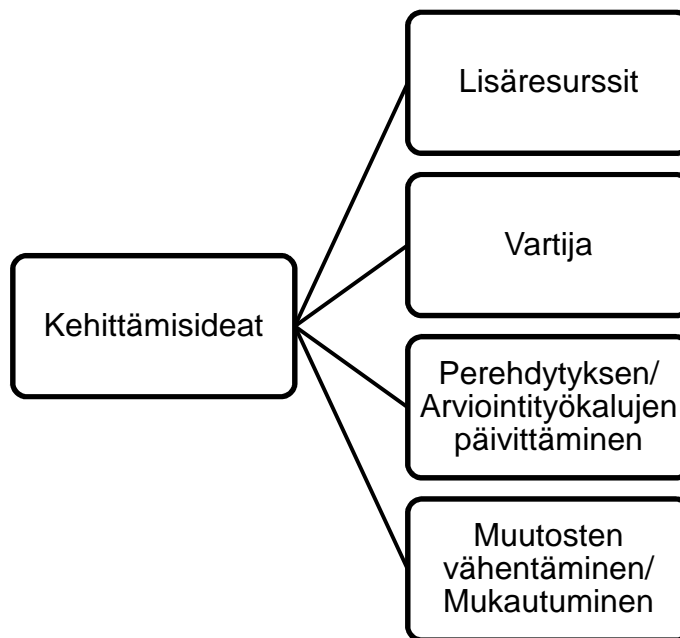
Haastatteluissa kävi myös ilmi, että päivystysviikko vaikuttaa ihmisiin henkisellä tasolla. Sen lisäksi päivystysviikon ennakoimattomuus ilmenee myös työntekijöiden vaatevalinnoissa. Päivystysviikolla saatetaan töihin valita käytännöllisemmät vaatteet kuin muulloin. Haastateltavat kokivat, että päivystysviikolla on varauduttava kaikkeen. Kuitenkin muutamassa haastattelussa tuli ilmi, että päivystysviikko on vahvasti osa kriisi- ja vastaanottotyötä.

Mutta päivystysviikoissa sä et voi ennakoida tulee se soitto sun pitää olla kokoajan siinä valmiustilassa joka mun mielestä tarkoittaa myös kehossa sitä että sulla on kokoajan se valmiustila...

...No se on yks osa tätä työtä. Että musta se kuuluu osana, että en mä siitä niikun. Se kuuluu tähän työhön.

6.4 Kehittämisasiat

Tässä kuviossa on kuvattuna ne työntekijöiden kehittämisasiat, jotka nousivat haastatteluissamme esiin.



KUVIO 4. Kehittämisasiat

Haastattelurunkomme viimeinen kysymys käsitteli kehittämisasiatoita. Kysyimme työntekijöiltä, onko heillä kehittämisasiatoita liittyen heidän työhönsä. Vastaamista helpottaaksemme annoimme heille muutamia valmiita aihealueita kuten perehdytys, johtaminen, päivystysviikko sekä työoloihin liittyvät asiat. Haastattelussa esille nousi monenlaisia ehdotuksia. Useimmat esille nousseista ehdotuksista kumpusivat siitä, miten työntekijät olivat itse nähneet ja kokeneet asiat ja millaisiin asioihin työpaikalla he toivoisivat muutosta.

Isoimpana kehittämishaasteena koettiin resurssien vähyyden työvuoroissa, etenkin päivystysviikon aikana. Myös lisää miestyöntekijöitä toivottiin työpaikalle. Miestyöntekijät koettiin turvallisuutta lisäävänä tekijänä jo läsnäolollaan. Perusteluissa esiin tulivat asiakkaiden haastavuus, asiakkaiden vaarallisuus sekä väkivaltainen käytös. Muutamia työntekijöitä kokivat, että töissä ei ole resurssivä-

hyyksien takia aina turvallista olla. Esille tuotiin myös työn laadun kärsiminen vähäisten resurssien ja päivystysviikon yhteisvaikutuksena.

Se on inhottava tunne työntekijänä että jos tulee semmonen tunne että sä et pysty tai sulla ei oo aikaa tai resursseja tehdä sitä työtä niin hyvin kun mitä sä haluaisit tehdä. Ja kyllä se päivystysviikko vaikuttaa valitettavasti siihen, että se lisää sitä tunnetta.

Yhtenä kehittämisen kohteena esiin tuotiin kouluttautumisen tärkeys. Esiin tuli myös ehdotus, jossa järjestettäisiin juuri tätä työtä tekeville koulutuksia, jo etukäteen työnkuvaan mukautuvia, sekä tarpeeseen sopivia koulutuksia. Asiakkaiden päihteiden käytön sekä psyykkisen oireilun koettiin liisääntyneen, jonka takia tämän aiheryhmän koulutuksia toivottiin. Koettiin myös, että etenkin päihteiden käytön lisääntyneen käytön takia asiakkaiden väkivaltainen käytös sekä vaaratilanteet ovat lisääntyneet työssä. Muutaman työntekijän haastattelussa tuli ilmi, että he toivoisivat itsepuolustus koulutuksien päivitystä useammin, jotta koulutuksessa opetellut taidot pysyisivät tuoreena mielessä. Itsepuolustus koulutukset koettiin tärkeänä myös väkivaltatilanteiden ehkäisyn kannalta. Myös väkivalta tilanteen sattuessa itsepuolustuksen, sekä tilanteessa oikein menettelyn osaaminen koettiin hyvänä asiana.

Ja sitte ollaan paljon puhuttu tällasesta niinku turvakoulutuksesta, että me saatais niinku tavallaa meidän itsepuolustus taitoja ylläpidettäis koko ajan.. sitä että miten kohdataan väkivaltanen nuori, miten ennakoidaan tilanteita, miten tullaan niihin tilanteisiin. Et sellanen niinku pidettäis niinku koko ajan yllä. Ja se on esitetty toiveena myös niinku omille esimiehille.

Yhtenä ehdotuksena esiin nousi vartijan palkkaaminen. Ehdotuksen mukaan kyseinen vartija voisi olla töissä lasikopissa joka sijaitsee heti rakennuksen eteisessä. Jo vartijan paikalla olo voisi rauhoittaa asiakkaina olevia nuoria. Toinen vartija asiaa koskeva ehdotus kohdistui nykyiseen vartiointiliike Palmiaan. Kun osastolta annetaan hälytys, tulee Palmiasta vartija tarkastamaan tilanteen. Kri-tisoinnin kohteena oli se, että vartija tosiaan voi olla millainen vain ja tulla paikalle viiveellä. Ehdotuksen mukaan Palmia voisi palkata vartija parin joka saapuisi aina nopeasti paikalle kun pihkapuiston osoitteesta tulisi hälytys.

Et jotenki sellasta et ois jotenki tutumpaa.. ja sit sellasii vartjoita, jotka tietää meidän toimintaa et tietää mikä tää paikka on ja mitä se tarkoittaa ku täältä tulee hälytys et ei se oo vaa sellanen et ”aa Vellikellontie, pitää käydä kattoo mitä siellä on sattunu” vaa et ne tavaltaa tajuis sen et joka kerta ku meillä painetaan hälytystä ni kyseessä on väkivaltatilanne.

Perehdyttämiseen toivottiin myös uusia käytäntöjä. Nykyinen perehdytys työhön koettiin suppeana ja riittämättömänä. Nykyisiin perehdytys ohjeisiin haluttiin päivitystä ja ehdotettiin, että se voitaisiin toteuttaa esimerkiksi yövuoron aikana. Osa työntekijöistä taas koki, että perehdytyksen riittämättömyyteen on jo puututtu ja materiaaleja päivitetty. Yhtenä kehittämissuunnitelmana esille tuli idea, jossa joku nimetty työntekijä toimisi uuden työntekijän perehdyttäjänä ja kävisi läpi tämän kanssa kaiken mahdollisen työnkuvaan kuuluvan.

Perehdytysaineisto on muuten ollut vuosien aikana niin, ei nyt säälittävällä tasolla mutta , on sitä nyt yritetty vähän parantaa. Mutta aina siitä on tullut palautetta että perehdytys ei ole riittävä.

Tiijätkö nimetty perehdyttäjä tai perehdyttäjät jotka sitte tavallaa kävis kaiken läpi. Ihan siis koko sen nuoren arviointijakson alusta lähtien, loppuun saakka.

Muutamassa haastattelussa toivottiin työrauhan saamista jatkuvilta organisatiomuutoksilta. Toivottiin, että työlle luotaisiin valmis sabluuna, jolla sitä tehtäisiin eteenpäin. Esille tuli myös eriävä mielipide, jonka mukaan muutokset menevät nopeinten ja helppoiten ohi niihin mukautumalla. Kuitenkin uusista muutoksista tapahtuvaa tiedottamista toivottiin hyvissä ajoin. Myös johto koettiin etäisenä ja toivottiin, että johto, etenkin ylemmällä tasolla olisi enemmän mukana ja näkisi osastotyön tämänhetkisen tilanteen, eikä vain rahaa, joka sen pyörittämiseen kuluu. Etäisyydestä johtuen myös johdon tuki koettiin vähäisenä ja sitä toivottiin lisää.

Muutoksia tulee, ottakaa niitä vastaan. Mukautukaa niihin muutoksiin, älkääkää jota asiasta tapelko aina vastaan vaan miettikää miten se muutos menis kaikista helppoiten yli. Kun niitä tulee iha vuosittain.

Lisäksi haastatteluissa kehittämisideoita kysyttäessä esille tuli idea siitä, että nykyisiä arviointityössä käytettäviä työkaluja, kuten päihdehaastattelua tai euroADAD haastattelua voisi uudistaa sekä kehittää. Nykyisiä arviointiin käytettäviä menetelmiä pidettiin hieman vanhanaikaisena. Ehdotuksena esiin tuli että niitä voitaisiin tarkastella eri näkökulmasta tai ainakin eritavalla.

Haastatteluissa esille nousi ehdotus työnkierrosta, jolloin työn tekemiseen saataisiin uusia näkökulmia ja ajatuksia. Lisäksi opittaisiin tuntemaan toisten osastojen tapoja. Myös osastojen, etenkin eri talojen yhteistyötä haluttaisiin parantaa ja yhteistyötä osastojen välillä lisätä huomattavasti. Nykyinen systeemi kuudesta eri osastosta hajallaan koettiin huonona.

Niin ihmiset näkis vähä toisii ihmisii ja kattois vähä työtapoja millasia toisilla osastoilla tehdään, ettei leipäännyttä siihen omaan sabluunaan. Meillä on aina tehty näin, niin näin tehdään

6.5 Vapaa kommentointi

Haastattelurunkomme viimeisen kysymyksen jälkeen annoimme haastateltavillemme mahdollisuuden vapaakomentointiin. Vapaakomennoinnin ideana oli se, että haastattelemamme työntekijät voisivat sanoa esimerkiksi haastattelun aikana mieleen nousseita asioita tai kommentoida jotakin haastattelu kysymystä tai itse haastattelua. Osa haastateltavista ei vastannut vapaakomentointi kohtaan mitään, tai kuittasivat kodan sanomalla, ettei juuri nyt tule mieleen mitään. Kyseiseen kohtaan vastanneilta työntekijöiltä esiin nousi monenlaisia asioita. Suurin osa liittyi joko päivystysviikkoon ja sen asiakkaisiin tai henkilöstö resursseihin.

Että kokonaisuudessaan tää päivystys, kun tästä on puhuttu niin paljon ja luvattu sitä ja tätä ja tuota ja poistuu, eikä sitten poistunukkaan, että jos tähän tulisi joku järki.

Eräässä vastauksessa haastateltava kertoi työntekijöiden kokoamasta päivystysviikon kuormittavuutta koskevasta vetoomuksesta, joka on lähetetty eteenpäin ylemmälle taholle. Haastateltava henkilö kuvasi vetoomusta rankasti kirjoi-

tetuksi. Vetoomuksessa oli esimerkiksi kirjoitettu päivystys asiakkaiden eristämistä, johon haastateltava kommentoi, ettei heitä hänen mielestään tarvitse eristää. Riittää että päivystys asiakkaan kohtaa ihmisenä ja häntä auttaa. Haastateltava itse koki, että päivystysnuorilta saa paljon ja oli sitä mieltä, että heitä kannattaa myös haastatella siltä osin, miten esimerkiksi maakuntiin sijoitetuilla nuorilla laitoksissa menee.

Mä oon ottanu sellaseks pieneks elämäntehtäväks nuorten kohalla että mä haastattelen ne. Ja kaikesta siitä mitä ne nuoret tuo niin viedä sen viestin sosiaalityöntekijälle. Ja toivon että sossu toimii, sitä mä en tiedä toimiiko

Jos mä voin yhdellä lailla vaikuttaa jotenkin niin mä yritän vaikuttaa näiden asiakkaiden kautta.

Päivystys, toivottavasti pysyy meillä, musta se on tän työn suola. tapaat erillaisia nuoria, erilaisista kriiseistä tulee voit yrittää ratkasta ne kriisit siinä, Jos et pysty ratkasee niin ainaki antaa apuu ja tukee mahdollisimman paljon.

Henkilöstöresursseista vapaakomentointi-kohtaan haastateltavilta nousi useampia asioita. Eräässä haastattelussa haastateltava toi ilmi sen, että hänen mielestään yksi työntekijä per työvuoro on liian vähän. Hän koki, että työvuoron aikana laadukkaan työn tekeminen vaatisi kaksi työntekijää per vuoro. Yksi haastattelemamme työntekijä pohti myös sitä, vaikuttaako tuleva uusi vakanssi työn kuormittavuuteen mitenkään. Haastattelussa pohdittiin myös sitä, että muutokset työn helpottamisesta voisivat lähteä ohjaajista itsestään. Näin he voisivat vaikuttaa siihen mitä muutetaan ja miten se tehdään. Lisäksi eräässä haastattelussa ihmeteltiin sitä, että lastensuojelun pitkäaikaisosastoilla resurssit tehdä työtä ovat samat, kuin nuorten kriisityön ja vastaanottoyksiköissä. Tämä koettiin ristiriitaisena, sillä työt ja työnkuvat eri lastensuojelun puolilla eroavat paljon toisistaan.

Itessä ehkä tunnistan sen, että se on ollu niin pitkään semmosta hektistä, että osaako edes enää tehdä suunnitelmallista työtä tuossa osastolla. Sittenhän se on vaan sitä että tehdään se mitä kunakin päivänä keritään ja ehitetään.

Että mitä me halutaan muuttaa eikä sitä että me muutokset tulee jostain ylhäältä käsin kosa niitä on paljon vaikeempi sitten viedä sinne jos se tulee määrätynä.

7 POHDINTA

Opinnäytetyömme tavoitteena oli kartoittaa, kuinka päivystysviikko vaikuttaa nuorten kriisityön ja vastaanottoyksikön työntekijöiden työhyvinvointiin. Tavoitteenamme oli haastatella kahden osaston vakituisia sekä pidempiä, määräaikaista sijaisuuksia tekeviä työntekijöitä. Haastattelimme työntekijät teemoittain rakennetun haastattelurungon avulla. Koska teimme haastattelut parityönä, pystyi toinen meistä keskittymään pelkästään haastatteluun ja toinen tällä välin toimimaan tarkkailijan roolissa. Vaihtelimme rooleja, jotta tutkimuksen lopputulos pysyisi mahdollisimman puolueettomana.

Haastatteluista saamamme materiaali oli suurelta osin yhteneväistä teoriaosuutemme kanssa. Löysimme teoriaosuuteemme paljon materiaalia työhyvinvoinnista, joka on paljon tutkittu aihe. Hatkalaisuusosuuteen materiaalia ei löytynyt niin kattavasti, sillä aihe on vähän tutkittu. Onnistuimme mielestämme haastatteluiden tekemisessä sekä purkamisessa ja niistä saatujen tulosten kokoamisessa. Koimme parityöskentelyn hyödyllisenä, sillä tekemämme yhteistyö mahdollisti prosessin toteuttamisen nopeassa aikataulussa.

7.1 Tutkimustulosten pohdinta

Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme oli: kuinka työntekijöiden työhyvinvointiin kriisityö ja vastaanottoyksikössä voi vaikuttaa ja kuka siihen voi vaikuttaa? Saamiemme tulosten mukaan työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttaa positiivisesti työryhmä, lähiesimies, työilmapiiri sekä perehdytys. Heikentävästi työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät olivat tulostemme mukaan jatkuva muutostila, työntekijöiden kohtaamat väkivalta- sekä uhkatilanteet ja vuorotyö. Lisäksi työn luonne oli sekä positiivinen että negatiivinen tekijä. Työn luonteella tarkoitetaan osastolla tehtävää arviointityötä, joka on luonteeltaan hektistä nuorten nopean vaihtuvuuden vuoksi. Se tekee työstä myös ennalta-arvaamatonta.

Haastattelutuloksistamme käy ilmi, että vain osa haastattelemistamme työntekijöistä koki saaneensa työsuhteen alkaessa perehdytystä. Kuitenkin useassa haastattelussa mainittiin toisaalta, että kyseiseen työhön paperin avulla perehdyttäminen on vaikeaa, sillä työ on hyvin käytännönläheistä. Tuloksiamme kehittämisisidea-osiossa puhutaankin perehdytyskäytäntöjen päivittämisestä sekä työn kautta tapahtuvan perehdyttämisen tehostamisesta. Jäimme pohtimaan, olisiko perehdyttäminen helpompaa ja mahdollisesti tehokkaampaa nimetyn mentorin avulla? Pohdimme myös sitä, vaikuttaako vajavainen perehdytys työntekijän näkemykseen työnkuvastaan osastoilla?

Toinen tutkimuskysymyksemme oli: kuinka työntekijät näillä kahdella tutkittavalla osastolla kokevat päivystysviikon sekä hatkalaiset? Kysymys päivystysviikosta jakoi työntekijät selkeästi kahteen eri ryhmään. Keskeiseksi tulokseksi nousi päivystysviikon vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin eri tavoin. Tulostemme mukaan päivystysviikko on sekä työn suola että toisaalta osastolla tehtävää arviointityötä häiritsevä tekijä. Myös päivystysviikolla osastoille vastaanotettavat hatkalaiset koettiin tulostemme mukaan turvattomuutta luovana tekijänä osaston työntekijöiden keskuudessa. Tässä kohtaa nousi myös esiin huoli osastolla arvioinnissa olevista nuorista. Olimme yllättyneitä siitä, että haastattelun tulokset olivat jakautuneet selkeästi kahteen eri osaan, eivätkä kaikki työntekijät selkeästi olleet yhtä mieltä päivystysviikon vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Päivystysviikkoon liittyen, tutkimuksemme tuloksissa nousee esiin huoli siitä, että osastolla asuvat nuoret jäivät vaille huomiota päivystysviikon aikana. Päivystysviikko toi joidenkin haastattelujen mukaan työrauhan puutteen ja kiireen osastotyöhön, minkä mainittiin vaikuttavan esimerkiksi omaohjaajatyöhön. Me haastattelijoina koimme, että työnkuva vaikuttaa haastavalta monine osalueineen, mikä voi puolestaan vaikuttaa työmotivaatioon. Jos kiire on jatkuva osa työtä, kuinka se vaikuttaa yksittäisen työntekijän työmotivaatioon? Lisäksi, jos työntekijällä ei ole tarpeeksi aikaa paneutua omaan työhönsä kunnolla vaan työstä tulee suorittamista ja asiat halutaan vain hoitaa nopeasti pois alta, vaikuttaako se esimerkiksi osastoilla tehtävään arviointityön laatuun? Kehittämisisidea-osiossa nousi esiin lisäresurssin vaikutus osastoarkeen: oikein kanavoituna se voisi mahdollistaa suunnitellun ohjelman toteutumisen päivystysviikoillakin,

vaikka päivystysviikko aiheuttaisi ylimääräistä toimintaa osastoilla. Me jäimme tätä pohtimaan myös; jos osastoille saataisiin yksi lisävakanssi per osasto, näkyisikö se oikeasti työvuoroissa henkilöstömäärän lisääntymisenä vai lisääntyisivätkö työntekijöiden vapaapäivät sen sijaan?

Tutkimuskysymyksemme haastoivat myös meidät pohtimaan sitä, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin yleisesti. Lisäksi pohdimme sitä, kuinka 2016 voimaantuleva lastensuojelulain muutos mahdollisesti vaikuttaa työn luonteeseen ja sitä kautta työntekijöihin tai heidän hyvinvointiinsa. Voimaan tulevan lakimuutoksen mukaan lapsi sijoitetaan kiireellisesti vain, jos hän täyttää huostaanoton edellytykset tai on vaihtoehtoisesti välittömässä vaarassa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014). Sosiaalihuoltolain sekä lastensuojelulain muuttuminen vaikuttaa työn rakenteisiin oleellisesti. Jäimme pohtimaan, vaikuttavatko tulevat muutokset merkittävästi osastolla tehtävään työhön?

Tutkimuksemme loppupuolella huomasimme, että olisimme voineet muotoilla tutkimuskysymyksemme hieman eri tavalla. Osaan tutkimuskysymyksistämme oli tämän vuoksi löytää vastausta. Lisäksi huomasimme, että tutkimuskysymyksiä ei olisi välttämättä kannattanut tehdä käyttäen sanaa ”kuinka”. Esimerkkinä tutkimuskysymyksemme ”Kuinka työntekijöiden työhyvinvointiin nuorten kriisityö ja vastaanottoyksikössä voi vaikuttaa?” oli vaikea vastata, sillä vastaus työntekijöiden työhyvinvointia tukevista tekijöistä oli lähes sama.

Koimme, että haastattelumateriaalia oli paljon ja pidimme tätä hyvänä asiana. Kuitenkin, jälkeenpäin ajateltuna, olisimme voineet haastatella yhdeksän työntekijän sijaan esimerkiksi kuutta työntekijää, ja tulos olisi säilynyt laadullisesti samana. Tietenkin olettaen, että vastausten eroavaisuus toisistaan olisi silti säilynyt.

7.2 Johtopäätökset

Tuloksistamme käy ilmi, että esimerkiksi osastotilanne, nuoret sekä päivystysviikko saattavat kuormittaa, vahvuutena koettiin lähes poikkeuksetta oma työ-

ryhmä ja/tai oma lähiesimies sekä työpaikan avoin ilmapiiri. Kaistilan (i.a., 7) mukaan oikeudenmukainen johtaminen on tekijä, mikä vaikuttaa positiivisesti työyhteisön hyvinvointiin sekä toimivuuteen, ja se näkyy esimerkiksi esimiehen tavassa osallistua ja kantaa vastuuta työyhteisön toiminnasta. Vaikka työ nuorten kriisityön ja vastaanottoyksikössä on tulostemme mukaan kuormittavaa, on monella työntekijällä takanaan pitkä työsuhde yksikössä. Tämän perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että työyhteisöllä ja lähiesimiehellä on suuri merkitys työssä viihtyvyyden kannalta.

Yksi mielenkiintoisimmista tutkimuksemme tuloksista oli se, että päivystysviikon kuulumisesta perustehtävään saimme haastateltavilta ristiriitaista tietoa: osan mielestä se kuuluu ja on aina kuulunut työnkuvaan, kun taas osa haastateltavista koki sen ylimääräisenä ja kuormittavana tekijänä. Paasivaaran (2009, 52–59) mukaan työnantajan rooli perustehtävän selkiyttämisessä on tärkeä, sillä ilman tätä keskustelua työntekijöiden kuva perustehtävästä voi alkaa hämärtyä. Tutkimustulostemme perusteella tästä voidaan päätellä, että työnkuvaa ei mahdollisesti ole päivitetty haastatteleminen työntekijöille tarpeeksi usein esimiesten taholta.

Rauramon (2012, 91) mukaan yksintyöskentelyn voidaan katsoa olevan riski työturvallisuudelle. Meidän haastatteluidemme tuloksista käy ilmi, että yövuoroissa työntekijöitä on yksi per osasto. Päivisin osastojen työntekijöiden tukena on muutakin henkilökuntaa. Päivystysviikosta puhuttaessa, nimenomaan ennakoinnattomuus nousi esiin tuloksissamme. Päivystysviikko näkyi haastattelemissamme työntekijöissä esimerkiksi väsymyksenä sekä stressaantumisenä, sillä viikon koettiin lisäävän työtehoa ja varpaillaan oloa. Voidaanko tästä päätellä, että mikäli jokaisessa työvuorossa olisi tarpeeksi henkilökuntaa per osasto, työntekijöiden stressitasot päivystysviikolla laskisivat?

Tuloksistamme käy ilmi, että työntekijät, oli kyse sitten ohjaajista tai osastoille kutsuttavista vartijoista, jotka tuntevat osastojen käytännöt sekä toimenkuvan, lisäävät turvallisuuden tuntua ja vähentävät negatiivista kuormittumista työpaikalla. Tähän liittyen nostettiin esiin myös ajatus siitä, että turvattomuuden tuntu työntekijöissä näkyy nuorille ja voi vaikuttaa heidän kanssaan tehtävään työhön.

Jos osastoilla olisi työntekijöiden kokeman mukaan riittävästi resursseja, vähentäisikö se turvattomuuden tuntua? Voidaanko tästä siis tehdä johtopäätös, että turvattomuuden tunne on suorassa yhteydessä työntekijöiden liian vähäisiin resursseihin ja tätä kautta sillä on heikentävä vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin?

7.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Eettinen ajattelu voidaan nähdä yksilön kykynä pohtia, mikä tilanteessa on oikein ja mikä väärin. Tämä korostuu etenkin niissä tilanteissa, joihin ei ole yhtä selkeää vastausta. Tutkimusta tehdessä on pidettävä huoli siitä, että tutkimuksen tekijä pitää eettisyyden mielessään koko prosessin ajan. Eettisyys ilmenee usein moraalisisina päätöksinä sekä valintoina. (Kuula 2006, 21,11.)

Pyrimme pitämään eettiset ohjeet ja eettisen ajattelun pinnalla koko opinnäytetyöprosessimme ajan. Etenkin haastatteluita tehdessä koimme eettiset ohjeet tärkeäksi, sillä haastattelutilanteessa on tärkeää noudattaa haastattelurungon kysymyksiä niin, kuin ne on siihen muotoiltu. Koimme, että kysymyksien muotoilu haastattelutilanteessa niin, että olisimme saaneet haluamamme tiedon esiin, ei olisi ollut eettisesti oikein.

Haastatteluiden tuloksia purkaessamme koimme haastavana tuoda haastattelussa ilmenneet erilaiset näkökulmat esiin. Näkökulmat erosivat toisistaan paljon, joten niiden esiintuominen tutkimustuloksia käsitellessä oli jo itsessään haastavaa. Koimme kuitenkin, että kaikki näkökulmat on tuotava esiin, jotta toimisimme eettisesti oikein ja tutkimuksemme säilyttäisi luotettavuutensa.

Tutkimuksen toteutukseen kuuluu myös sen luotettavuuden arviointi. Luotettavuuden arviointia voidaan tehdä esimerkiksi tarkastelemalla, onko tutkimus toteutettu huolellisesti ja ovatko materiaalin pohjalta tehdyt päätelmät oikeita. (Saaranen-Kauppinen & Puusniikka 2006a.) Koemme, että tutkimuksemme on luotettava, sillä saimme paljon monipuolista ja hyödyllistä haastattelumateriaalia. Tämän vuoksi koemme saamamme materiaalin luotettavaksi.

Kaikki tutkimustamme varten haastatellut työntekijät osallistuivat haastatteluun anonymisti. Painotimme lisäksi jokaisen haastattelun aluksi sitä, ettei haastateltavien nimiä tai muita tunnistettavia tietoja tulla mainitsemaan opinnäytetyössämme. Kerroimme myös, että saatamme käyttää joitakin suoria lainauksia valmiissa opinnäytetyössämme. Tarkensimme jokaiselta haastateltavalta erikseen, että se sopii heille. Lisäksi kysyimme ennen jokaisen haastattelun alkua, saammeko nauhoittaa haastattelun. Litteroituamme haastattelut, poistimme ne asianmukaisesti käyttämästämme nauhurista. Myös haastatteluita purkaessamme pidimme huolen siitä, että haastateltavien anonymiys säilyy. Tutkimustuloksia ja johtopäätöksiä kootessamme pyrimme kirjoittamaan tekstiä niin, ettei ketään yksittäistä haastateltavaa ole selkeästi tunnistettavissa. Myös tutkimustuloksissa olevat suorat lainaukset, joita olemme haastatteluista poimineet, on katsottu olevan sellaisia, ettei niistä voi tunnistaa ketään. Kaikki haastatteluihin liittyvät tiedot hävitämme opinnäytetyömme valmistuttua.

7.4 Ammatillinen kasvu

Opiskelijan ammatillista kasvua voidaan kuvata prosessiksi, jossa opiskelija kasvaa psyykkisellä ja emotionaalisella tasolla. Vaikka ammatillista kasvua kuvataan tasaisesti etenevänä prosessina, kuuluvat siihen olennaisena osana myös matkan varrella tapahtuvat pysähdykset. Pysähdyksien aikana opiskelija referoi aiemmin oppimaansa tietoa ja syventää sitä omaan käytännön toimintaansa. Jotta opiskelija voisi kasvaa ammatillisesti, täytyy hänen muuttaa sekä kehittää omia valmiuksiaan ja ammatillisia taipumuksiaan. Ammatilliseen kasvuun sisältyvät opiskelijan psyykkiseen, henkiseen, sosiaaliseen sekä maailmankatsomukselliseen muutokseen liittyvät asiat. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2011, 33.)

Koemme, että opinnäytetyöprosessi kokonaisuudessaan on tukenut ammatillista kasvuamme. Kun teimme opinnäytetyömme kirjallista osuutta, pääsimme hyödyntämään paljon koulun aikana oppimaamme tietoa. Pääsimme myös syventämään jo aikaisemmin oppimaamme tietoa esimerkiksi työhyvinvoinnista ja

lastensuojelusta. Kaikista tärkeimpänä oppimamme asiana koimme itse tutkimuksen teon. Opinnäytetyöprosessin loppuvaiheessa voimme sanoa osavamme tehdä toimivan haastattelurungon, litteroida haastattelut, purkaa haastattelut sekä tiivistää niiden tulokset ja johtopäätökset järkeväksi kokonaisuudeksi.

Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto (2010) on yhteistyössä ammattikorkeakoulujen kanssa määritellyt ammatilliset kompetenssit sosionomi (AMK) tutkinnolle. Vaikka sosionomi (AMK) koulutuksen suuntautumisvaihtoehdot vaihtelevat ammattikorkeakoulusta riippuen, on ydinosaaminen kuitenkin määritelty yhteneväksi. Tutustuessamme sosionomi (AMK) koulutukselle luotuihin kompetensseihin ensimmäistä kertaa ne tuntuivat todella haastavilta. Tarkemmin niitä tarkasteltuamme opinnäytetyöprosessin edetessä huomasimme, että hallitsimme niistä yllättävän monia. Olemme koko opinnäytetyöprosessin ajan noudattaneet sosionomin eettisiä periaatteita. Koemme myös, että olemme sisäistäneet kyseiset periaatteet ja pystymme soveltamaan niitä myös käytäntöön. Pystymme refleктоimaan oppimaamme sekä tuottamaamme tekstiä eettiset periaatteet huomioiden. Opinnäytetyötä tehdessämme etenkin haastatteluiden purku sekä haastattelutuloksien käsittely vaati eettistä työtettä.

Valtakunnallisen sosiaali- ja terveysalan eettisen neuvottelukunnan ETENEn (2011, 9) mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden toimintaa ohjaavat eettiset periaatteet, joiden pääperiaate on asiakkaiden ja potilaiden perusoikeuksien kunnioitus. Sosiaalityön tavoitteena on tukea ja edistää yhteiskunnan heikoimpien hyvinvointia ja lisäksi tarkoituksena on edistää oikeudenmukaisuutta sekä tasa-arvoa. Sosiaalityön asiakkaiden ongelmat ovat kytköksissä yhteiskunnan epäkohtiin, kuten esimerkiksi perusturvan heikkouteen. Sosiaalityöltä odotetaan usein vaikuttavuutta, ja sillä voidaan tarkoittaa esimerkiksi eriarvoisuuden vähentämistä, osallisuuden ja hyvinvoinnin lisäämistä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2014.)

Koulutuksemme on tarjonnut useita tilaisuuksia esimerkiksi työharjoitteluiden kautta oppia kohtaamaan erilaisia asiakkaita, sekä ottamaan heidät huomioon yksilöinä. Koemme, että osaamme kohdata erilaisia asiakkaita ammatillisesti

sekä luoda heihin toimivia vuorovaikutussuhteita. Koulutuksen myötä olemme myös oppineet hallitsemaan erilaisia työmenetelmiä sekä tukemaan asiakkaita heidän tarvitsemallaan tavalla. Monet säädökset määrittävät ammattilaisen tekemälle työlle raamit, joita hänen on noudatettava. ETENEN (2011, 9–10) mukaan, sosiaaalialalla eettisiä ongelmia syntyy, kun monta hyvää asiaa pitäisi toteuttaa yhtä aikaa eikä se ole syystä tai toisesta mahdollista, esimerkiksi lapsen huostaanottoon voi liittyä monenlaisia tahtoja eikä niiden yhteensovittaminen ole aina yksinkertaista. Ammattilaiselta odotetaan, että hän toimii samanaikaisesti sekä laillisesti että eettisesti oikein. Olemme koulutuksemme myötä oppineet tunnistamaan sekä jäsentämään erilaisia sosiaalisia ongelmia.

LÄHTEET

- Bardy, Marjatta Lastensuojelun filosofia ja käytäntö: Lastensuojelun ala. Teoksessa Marjatta Bardy (toim.) 2009. Lastensuojelun ytimissä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Yliopistopaino, 16–88.
- Berg, Antti 2015. Oikeuskansleri: Lastensuojelun resurssit ovat erittäin niukat. Viitattu 23.3.2015 <http://www.hs.fi/kaupunki/a1305932173206>
- Eronen, Tuija 2013. Viisi vuotta huostaanotosta: seurantatutkimus huostaanotettujen lasten institutionaalisista poluista. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
- ETENE 2011. Sosiaali- ja terveystalouden eettinen perusta. Viitattu 19.3.2015. http://www.etene.fi/c/document_library/get_file?folderId=63023&name=DLFE-2903.pdf
- ETENE 2013. Lapsuuden ja nuoruuden etiikka sosiaali- ja terveystaloudella. Viitattu 20.3.2015. http://www.etene.fi/c/document_library/get_file?folderId=638150&name=DLFE-6303.pdf
- Gottberg, Eva 2012. Lapsen juridiset oikeudet. Teoksessa Annliis Söderholm & Satu Kivitiie-Kallio (toim.) Lapsen kaltoinkohtelu. Helsinki: Duodecim, 48–61.
- Helsingin kaupungin sosiaalivirasto 2007. Lastensuojelun työmenetelmiä. Viitattu 28.11.2014. http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/fdfe2b804a1563bc9511f5b546fc4d01/0703_oppaita_nests_menetelmia.pdf?MOD=AJPERES
- Helsingin kaupunki 2013. Työhyvinvointi. Viitattu 17.3.2015. http://www.hel.fi/hki/rekry/fi/Helsinki+ty_nantajana/Ty_hyvinvointi
- Helsingin kaupunki 2014 Nuorten kriisityön vastaanotto toiminta. Viitattu 10.2.2015. <http://www.hel.fi/www/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/hallinto/palvelut/palvelukuvaus?id=2976>
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2013. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

- Hirvensalo, Mirja; Yang, Xiaolin & Telama, Risto 2011. Liikkeestä energiaa – työssä jaksaminen ja liikunta. Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaks. Helsinki: Gaudeamus, 69–78.
- Hotari Kaisa-Elina, Oranen Mikko & Tarja Pösö 2009. Lapset lastensuojelun osallisina. Teoksessa Marjatta Bardy (toim.) 2009. Lastensuojelun ytimissä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Yliopistopaino, 117–132.
- Huovila, Leena 2011. Työn palkitsevuus auttaa jaksamaan lastensuojelutyössä. Viitattu 25.4.2015. <http://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-tutkitaan/hanke?h=108080>
- Härmä, Mikko; Hublin, Christer; Kukkonen-Harjula, Katriina; Kronholm, Erkki; Paunio, Tiina; Puttonen, Sampsä & Stenberg, Tarja 2011. Nukuitko hyvin? – Työperäiset unihäiriöt ovat yksilöllisiä. Teoksessa Työstä, jouta ja jaks. Petteri Pietikäinen (toim.) Helsinki: Gaudeamus, 79–91.
- Kaistila, Maijaliisa ilman aikaa. Hyvä esimiestyö. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 21.2.2015. http://www.tyoturva.fi/files/1579/Hyva_esimiestyo_opas.pdf
- Kaivola, Taru 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja.
- Kajaanin ammattikorkeakoulu ilman aikaa. Teemoittelu. Viitattu 23.4.2015. <http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-analyysi-ja-tulkinta/teemoittelu>
- Kalliomaa, Sami & Kettunen, Sami 2010. Luottamus esimiestyössä. Helsinki: WSOYpro.
- Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä – Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta? Jyväskylän ammattikorkeakoulu: Jyväskylä.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Viitattu 19.1.2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Lehtonen, Irma & Telén, Janne 2012. Hatkassa – Selvitys nuorten luvattomista poissaoloista ja sijaishuoltopaikkojen toimintakäytännöistä. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.

- Liski, Minna; Horn, Sari & Villanen, Marjut. Kumppanuudella tuloksiin pk-yrityksissä OR-BITS: Hyvä perehdytys – opas. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu.
- Lyly-Yrjänäinen, Maija 2015. Työolobarometri syksy 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Viitattu 23.3.2015.
<https://www.tem.fi/files/42242/barometri.pdf>
- Mikkola, Matti 2004. Lastensuojelulain tausta. Teoksessa Puonti, Annamajja; Saarnio, Tuula & Hujala, Anne (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi, 77–84.
- Mäkinen, Päivi; Raatikainen, Eija; Rahikka, Anne & Saarnio, Tuula 2011. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro.
- Nieminen, Sarianna 2009. Merikratoksen ammatillinen tukihenkilö - avohuollon ohjaaja. Teoksessa Ilona Tanskanen & Eeva Timonen-Kallio (toim.) Lastensuojelun hyvät työkäytännöt. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 113–121.
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOY.
- Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi.
- Palokari, Sirpa 2012. Lapsen maailma 10/12. Omille teille – suuri hatkareportaasi. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto, 28–35.
- Pesäpuu ilman aikaa. PRIDE-kouluttajan opas: Lastensuojelu prosessin eteneminen. Viitattu 26.1.2015.
http://www.pesapuu.fi/media/uploads/dokumentit/pride/pride_paivitykset_300608/2_kouluttajan_opas_kalvot_280608.pdf
- Pietikäinen, Petteri 2011. Johdanto: Työstä elämää, työelämästä hyvinvointia. Teoksessa Petteri Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Tallinna: Gaudeamus, 7–18.
- Poijula, Soile 2007. Lapsi ja kriisi: Selviytymisen tukeminen. Helsinki: Kirjapaja.
- Pölkki, Pirjo 2004. Lastensuojelutyön tutkimus- ja kehittämistoiminta. Teoksessa Puonti, Annamajja; Saarnio, Tuula & Hujala, Anne (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi, 270–319.
- Pösö, Tarja 2004. Vakavat silmät ja muita kokemuksia koulukodista. Helsinki: Stakes.
- Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Publishing Oy.

- Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006 a. Tutkimuksen luotettavuus ja arviointi. KvaliMOTV Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 27.3.2015. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3.html
- Saari, Salli; Kantanen, Irja; Kämäräinen, Leena; Parviainen, Kaisa; Valoaho, Sari & Yli-Pirilä, Pia (toim.) 2009. Hädän hetkellä. Psykkisen ensiavun opas. Helsinki: Duodecim
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Sosiaalihuoltolaki lisää matalankynnyksen terveyspalveluja. Tiedote 319/2014. <http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1899857>
- Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2010. Esitys sosionomi (AMK)- tutkinnon kompetensseista. Viitattu 25.3.2014. <https://www.innokyla.fi/sosionomi-amk-tutkinto>
- Taskinen, Sirpa 2007. Lastensuojelulaki (417/2007) Soveltamisopas. Helsinki: Stakes.
- Taskinen, Sirpa 2010. Lastensuojelulain soveltaminen. Helsinki: WSOYpro Oy
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014. Sosiaalityö. Viitattu 19.3.2015. <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointipolitiikka/tavoitteet-ja-keinot/sosiaalityo>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015 a. Lastensuojelunkäsikirja: Mitä on lastensuojelu? Viitattu 20.1.2015. <http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015 b. Lastensuojelunkäsikirja: Avohuolto. Viitattu 17.2.2015. <http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/avohuolto>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015 c. Lastensuojelunkäsikirja: Vastaanottokoti. Viitattu 13.2.2015. <http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset/vastaanottokoti>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työsuojeluhallinto 2014 a. Riskien arviointi. Viitattu 15.2.2015.

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/riskienarviointi>

Työsuojeluhallinto 2014 b. Työsuojelun toimintaohjelma. Viitattu 13.2.2015.

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/toimintaohjelma/66>

Työterveyshuoltolaki 2001/1383. Viitattu 19.3.2015.

Työterveyslaitos 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Viitattu 11.12.2014.

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_tyohyvinvointi_web.pdf

Työterveyslaitos 2013 a. Miksi työn imu on tärkeää? Viitattu 21.2.2015.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/miksi_tyon_imu_on_tarkeaa/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2013 b. Mitä työpaikoilla voidaan tehdä? Viitattu 21.2.2015.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/mita_tyopaikoilla_voidaan%20tehda/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2013 c. Mikä synnyttää työn imua? Viitattu 21.2.2015.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/mika_synnyttaa_tyon_imua/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2014 a. Työhyvinvointi. Viitattu 22.1.2015.

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

Työterveyslaitos 2014 b. Työnohjaus. Viitattu 21.2.2015.

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/tyonohjaus/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2014 c. Suosituksia työvuorojen suunnitteluun. Viitattu 22.4.2015.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/suosituksia_tyovuorojen_sunnitteluun/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2015 a. Työaikainen ruokailu. Viitattu 9.2.2015.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/tyoaikainen_ruokailu/Sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2015 b. Pehdyttäminen. Viitattu 18.3.2015.

http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/perehdyttaminen/sivut/default.aspx

Työturvallisuuskeskus ilman aikaa. Psykososiaalinen työkuormitus. Viitattu 12.3.2015.

http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/psykososiaalinen_tyokuormitus

Työturvallisuuslaki 2002/738. Viitattu 2.3.2015.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valtiokonttori 2007. Työhyvinvointi muutoksessa. Kaiku-palvelut. Viitattu 20.1.2015.

<http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7B1771B9C7-7644-4155-97D5-5CBDF3BC9AAC%7D/73025>

Viitala, Riitta 2009. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

LIITTEET

LIITE 1: Haastattelurunko

Haastattelurunko

Osio 1: Taustatiedot

1. Sukupuoli:

Nainen

Mies

2. Koulutustausta

- suoritettut tutkinnot

- nykyisen työnantajasi tarjoamat täydennyskoulutukset (mainitse kolme tärkeintä)

3. Aiempi työkokemus

4. Kuinka kauan olet ollut töissä nuorten arviointi- ja vastaanottoyksikössä?

5. Mitä nykyiseen työnkuvaasi kuuluu?

- Onko sinulla erikseen nimettyjä vastuualueita?

6. Miten sinut on perehdytetty nykyiseen työhösi?

- Oliko työpaikalla mielestäsi riittävä perehdytysaineisto? (Oliko aineisto riittävän selkeä, käytiinkö aineistoa läpi suullisesti?)

- Oliko sinulle nimettynä henkilökunnasta joku, joka vastasi perehdyttämisestäsi?

- Saitko tarpeeksi tietoa työnkuvastasi aloittaessasi työt?

- Millaisina koit työpaikan perehdytyskäytännöt?

- Miten pitkä perehdytysjakso oli?

Osio 2: Työhyvinvointi yleisesti

7. Millainen työntekijä koet olevasi? Kuvaile lyhyesti omia ominaispiirteitäsi työntekijänä.

- Millaisia ammatillisia vahvuuksia sinulla on?
- Mitä hyvää/ vahvuuksia koet itsessäsi olevan?
- Mitä kehitettävää koet itsessäsi olevan?

8. Ajattele tämänhetkistä tilannettasi. Mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti työssäjaksamiseesi?

- Miten työnantajasi vaikuttaa siihen? (johto, lähiesimies)
- Miten työympäristösi vaikuttaa siihen? (henkilökunta, osastotilanne)
- Miten nuoret/ asiakkaat vaikuttavat siihen?
- Miten voit itse vaikuttaa omaan jaksamiseesi?

9. Entä, mitkä asiat vaikuttavat heikentävästi työssäjaksamiseesi tällä hetkellä?

- Miten työnantajasi vaikuttaa siihen? (johto, lähiesimies)
- Miten työympäristösi vaikuttaa siihen? (henkilökunta, osastotilanne)
- Miten nuoret/ asiakkaat vaikuttavat siihen?

Osio 3: Päivystysviikko

10. Kuvaile lyhyesti, mitä päivystysviikko tarkoittaa osastollanne.

- Kuinka päivystysviikko vaikuttaa osastonne arkeen?
- Miten päivystysviikko vaikuttaa eri työvuorojen aikaiseen työntekoon?

11. Millä tavoin päivystysviikko vaikuttaa omaan työhyvinvointiisi?

- Miten se näkyy sinusta tai miten koet sen?
- Kuinka päivystysviikko vaikuttaa työilmapiiriin?

12. Onko sinulla kehittämisideoita liittyen työhösi?(Vai: Millaisia työhösi liittyviä kehittämisideoita sinulla on?)

- Perehdytys
- Johtaminen
- Työolot (turvallisuus, työvuorot, henkilöstötilanne)

- Päivystysviikko

VAPAA KOMMENTOINTI:

Kiitos vastauksistasi! Analysoimme haastatteluista saamamme materiaalin kevään 2015 aikana ja toimitamme yhden kappaleen opinnäytetyötämme sen valmistuttua myös teidän osastollenne luettavaksi.

LIITE 2: Saatekirje

Hei Pihkupuiston nuorten arviointi- ja vastaanottoyksikön Työntekijä!

Me olemme kaksi sosionomi-opiskelijaa Diakonia-ammattikorkeakoulusta ja olemme tekemässä opinnäytetyötä teidän yksikköönne. Opinnäytetyömme aiheena on ”Kuinka päivystysviikko vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin Pihkupuiston arviointi- ja vastaanottoyksikössä?”. Tarkoituksenamme olisi haastatella mahdollisimman montaa Capellan ja Lyyran vakituista työntekijää sekä sijaista. Olemme rajanneet haastatteluista pois keikkalaiset.

Haastatteluihin osallistuminen on vapaaehtoista. Tutkimustulokset käydään läpi luottamuksella eikä Sinun henkilöllisyytesi tule esille tutkimuksen missään vaiheessa. Haastattelut suorittavat sosionomi-opiskelijat Anu Kinnunen & Minka Pousi. Sähköpostiviestimme ohessa on liitteenä haastattelulomake, jonka pohjalta haastattelut tullaan toteuttamaan. Voitte tutustua haastatteluun halutessanne etukäteen!

Tulemme suorittamaan haastattelut Lyyraan ja Capellaan viikoilla 5 ja 6. Ohessa on aikoja, jolloin pääsemme pihkupuistoon suorittamaan haastatteluita. Toivomme, että halutessasi osallistua haastatteluun, valitset alla olevista ajoista sinulle itsellesi sopivimman ja ilmoitat sen meille sähköpostitse mahdollisimman pian. Mielellään perjantaihin 23.1.2015 mennessä!

Viikolla 5

Keskiviikkona 28.1. kello 08:00-20:00

Torstaina 29.1. kello 13:00-20:00

Perjantaina 30.1. kello 08:00-16:00

Lauantaina 31.1. kello 09:00-19:00

Sunnuntaina 1.2. kello 13:00-20:00

Viikolla 6

Maanantaina 2.2. kello 08:00-20:00

Tiistaina 3.2. kello 08:00-20:00

Keskiviikkona 4.2. kello 13:30-20:00

Torstaina 5.2. kello 13:00-20:00

Perjantaina 6.2. kello 08:00-20:00

Lauantaina 7.2. kello 09:00-19:00

Sunnuntaina 8.2. kello 13:00-20:00

Mikäli Sinulla tulee haastatteluihin liittyen jotain kysyttävää, vastaamme niihin mielellämme!

Ystävällisin terveisin,

Anu Kinnunen (anu.kinnunen@student.diak.fi) & Minka Pousi
(minka.pousi@student.diak.fi)

LIITE 3: Haastattelurunko haastateltaville

Haastattelurunko

Osio 1: Taustatiedot

1. Sukupuoli:

Nainen

Mies

2. Koulutustausta

3. Aiempi työkokemus

4. Kuinka kauan olet ollut töissä nuorten arviointi- ja vastaanottoyksikössä?

5. Mitä nykyiseen työnkuvaasi kuuluu?

6. Miten sinut on perehdytetty nykyiseen työhösi?

Osio 2: Työhyvinvointi yleisesti

7. Millainen työntekijä koet olevasi? Kuvaile lyhyesti omia ominaispiirteitäsi työntekijänä.

8. Ajattele tämänhetkistä tilannettasi. Mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiisi?

9. Entä, mitkä asiat vaikuttavat heikentävästi työhyvinvointiisi tällä hetkellä?

Osio 3: Päivystysviikko

10. Kuvaile lyhyesti, mitä päivystysviikko tarkoittaa osastollanne.

11. Millä tavoin päivystysviikko vaikuttaa omaan työhyvinvointiisi?

12. Onko sinulla kehittämisideoita liittyen työhösi?(Vai: Millaisia työhösi liittyviä kehittämisideoita sinulla on?)

VAPAA KOMMENTOINTI:

Kiitos vastauksistasi! Analysoimme haastatteluista saamamme materiaalin ke-
vään 2015 aikana ja toimitamme yhden kappaleen opinnäytetyötämme sen
valmistuttua myös teidän osastollenne luettavaksi.