

Suvi Hartikainen

Sara Lähteenmäki

**”EHKÄ TÄTÄ EI TEKIS, JOS TÄÄ EI
JOLLAIN TAPAA KOLAHTAS”**

Sijaishuoltoyksikön työntekijöiden kokemuksia työssä jaksami-
sesta

Opinnäytetyö

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma


Huhtikuu 2016




MAMK

University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

		Opinnäytetyön päivämäärä 30.3.2016
Tekijä(t) Suvi Hartikainen ja Sara Lähteenmäki		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Kansalaistoiminta ja nuorisotyö
Nimeke ”Ehkä tätä ei tekis, jos tää ei jollain tapaa kolahtas”. Sijaishuoltoyksikön työntekijöiden kokemuksia työssä jaksamisesta		
Tiivistelmä <p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin erään lastensuojelun sijaishuoltoyksikön työntekijöiden työssä jaksamista pohjautuen heidän omiin kokemuksiinsa. Tutkimuskysymyksillä haluttiin selvittää, millaiseksi työntekijät kokevat työnsä sijaishuoltoyksikössä sekä mitä työssä jaksamista tukevia ja edistäviä voimavaroja työstä löydetään. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa haastateltiin sijaishuoltoyksikön kahdeksaa työntekijää teemahaastattelu-menetelmällä syys-lokakuussa 2015.</p> <p>Opinnäytetyön tärkeimpiä käsitteitä ovat sijaishuolto, työssä jaksaminen ja työilmapiiri. Opinnäytetyössä määriteltiin työssä jaksamisen dynamiikkaa Salomäen teoksen mukaan ja lisäksi luotiin katsauksia aiempiin tutkimuksiin liittyen työssä jaksamiseen eri aloilla. Aiempien tutkimuksien tuloksia vertailtiin ja analysoitiin tämän tutkimuksen tuloksiin.</p> <p>Työn luonnetta kuvaavat asiat jaoteltiin tutkimuksessa positiivisiin ja negatiivisiin tekijöihin. Tutkimustuloksista selvisi, että sijaishuoltoyksikön työntekijät viihtyvät työssään ja kokevat sen merkitykselliseksi, koska työ on ihmisläheistä ja siinä autetaan muita. Työntekijät kokivat, että työ haastaa tekijänsä, koska välillä joutuu tilanteisiin, joissa oma persoona ja tunteet joutuvat koetukselle. Välillä työ koettiin myös hieman turhauttavana ja junnaavana, jolloin oma asenne työtä kohtaan on tärkeää. Työssä jaksamista tukevat ja edistävät voimavarat jaoteltiin neljään eri osa-alueeseen, jotka erottuivat tutkimusaineistosta selkeästi. Työssä jaksamista tukevia ja edistäviä tekijöitä ovat nuoret, työilmapiiri, esimiestyö ja työnohjaus. Nuorten kanssa työskentely koettiin mielekkääksi ja arjessa esiintyvät pienet asiat, kuten onnistumiset nuorten kasvattamisen suhteen ovat tärkeitä asioita työssä jaksamisen kannalta. Työilmapiiri koettiin toimivana ja kannattelevana, kun kommunikointi on esteetöntä ja huumoria voidaan käyttää apuna työssä. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että esimiehen positiivinen ja kannustava olemus sekä häneltä saatava oikeanlainen palaute ja kiitoksen osoittaminen motivoivat työhön ja lisäävät siihen mielekkyyttä. Haastatellut työntekijät kokivat työnohjauksen merkityksen korostuvan tällä alalla, koska kyseessä on ihmisläheinen työ, joka vaikuttaa sijaishuollossa kasvatettavien lasten ja nuorten elämään sekä tulevaisuuteen. Tämän vuoksi työntekijöiden yhteinen visio ja päämäärä työssä koettiin tärkeäksi.</p>		
Asiasanat (avainsanat) Sijaishuolto, lastensuojelu, työssä jaksaminen, työilmapiiri		
Sivumäärä 34+4	Kieli Suomi	URN
Ohjaavan opettajan nimi Sari Miettinen		Opinnäytetyön toimeksiantaja Anonyymi tilaaja

DESCRIPTION

		Date of the bachelor's thesis 30.3.2016
Author(s) Suvi Hartikainen Sara Lähteenmäki		Degree programme and option Civic activities and youth work
Name of the bachelor's thesis "Maybe I wouldn't be doing this if I wasn't interested". Substitute care unit's employees' experiences of coping at work.		
Abstract <p>This thesis examined how employees cope at work in a child welfare's substitute care unit. The goal of the study was to find out how employees perceive their work and what kind of support measures they have to help them cope at work. The study was conducted as a qualitative study in which eight employees of one child welfare's substitute care unit were interviewed with the theme interview method during September and October in 2015.</p> <p>The most important concepts of the thesis are foster care, coping at work and the working environment. The dynamics of coping at work was defined by Salomäki's book and previous studies related to coping at work in different fields of work were also examined.</p> <p>The factors describing the nature of the work were divided into positive and negative. The results showed that substitute care employees enjoy their work and feel that it is meaningful because the work is people-oriented and it will help others. The employees felt that the work is challenging because they face situations where their own personality and emotions are tested. Sometimes the work is also seen as a little frustrating and their own attitude towards the work is important. The support measures that help coping at work were divided into four factors which stood out from the research material. These factors are the young, work atmosphere, the superior's work and professional guidance. Working with young people is perceived as interesting and small successes in everyday life are important factors in coping at work. The work atmosphere was considered to be supporting when communication is unobstructed and humour could also be used as a tool in the work. The study also showed that right kind of feedback and expression of gratitude from a positive and supportive supervisor motivate and increase the meaningfulness of the work. The employees interviewed felt that professional guidance is important in this field because the work is human centric. Therefore, a common vision and goal for the work are considered to be important.</p>		
Subject headings, (keywords) Foster care, child welfare, coping at work, working atmosphere		
Pages 34+4	Language Finnish	URN
Tutor Sari Miettinen		Bachelor's thesis assigned by Anonymous

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	1
2 SIJAISHUOLTO	2
2.1 Lastensuojelulaki sijaishuollon määrittelijänä	2
2.2 Sijaishuolto lastensuojelun muotona.....	3
3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	9
3.1 Työssä jaksamisen dynamiikka.....	9
3.2 Työilmapiirin määritelmä.....	12
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	15
4.1 Tutkimuksen kohde.....	15
4.2 Tutkimuskysymykset	16
4.3 Tutkimusmenetelmä.....	16
4.4 Aineistonkeruu	17
4.5 Aineiston analyysi.....	19
5 TUTKIMUSTULOKSET.....	19
5.1 Työntekijöiden kokemukset työstään.....	20
5.2 Työssä ilmenevät voimavarat työssä jaksamista edistämässä ja tukemassa ...	23
5.2.1 Sijaishuoltoyksikön nuoret	23
5.2.2 Työilmapiiri	25
5.2.3 Esimiestyö.....	27
5.2.4 Työnohjaus	29
6 POHDINTA	31
LÄHTEET	35
LIITE/LIITTEET	
1 Teemahaastattelurunko	

1 JOHDANTO

Jos kotiin viety apu ei turvaa lapsen kehitystä, lapsen arki tulee järjestää muualle kuin lapsen kotiin (Bardy ym. 2013, 105). Sijaishuollolla tarkoitetaan huostaan otetun taikka kiireellisesti tai lain väliaikais määräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella (Räty 2007, 293). Jokaisella sijaishuollossa olevalla lapsella on yksilölliset tarpeet hoidon, kasvatuksen ja huolenpidon suhteen. Sijaishuoltopaikan on pystyttävä vastaamaan niihin ongelmiin ja tarpeisiin, jotka ovat johtaneet alun perin sijoituspäätökseen. (Räty 2007, 297.) Suomessa lastensuojelullisia toimenpiteitä säätelee vahvasti ja tarkasti lastensuojelulaki, jonka tarkoituksena on turvata jokaiselle lapselle turvallinen kasvuympäristö, monipuolinen ja tasapainoinen kehitys sekä erityinen suojelu. (Räty 2007, 17.)

Salomäen mukaan työn tuottaman tyydytyksen, työn vaatimien voimien ja levon on oltava tasapainossa keskenään, jotta ihminen jaksaa työssään. Työn on myös tärkeää tuottaa tekijälleen tyydytystä, koska työn tekeminen on merkittävässä ja tärkeässä osassa ihmisen elämässä. (Salomäki 2002, 63.) Työssä jaksaminen on aiheena ajankohtainen ja tärkeä, koska se koskettaa jokaista työssä käyvää ihmistä. Työ lastensuojelun sijaishuollossa mielletään usein raskaaksi ja kuormittavaksi työksi, joten halusimme selvittää, millaisena alan ammattilaiset itse kokevat työnsä. Tämä opinnäytetyö tutkii työssä jaksamista erään itäsuomalaisen sijaishuoltoyksikön työntekijöiden kokemuksiin pohjautuen. Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Millaiseksi työ koetaan sijaishuoltoyksikössä?
2. Mitä työssä jaksamista edistäviä ja tukevia voimavaroja työstä löydetään?

Aiheen tutkiminen kiinnosti meitä, koska voimme itsekkin työllistyä lastensuojelun sijaishuoltoon yhteisöpedagogin tutkinnolla, joten tutustuminen aiheeseen tämän tutkimuksen myötä on hyödyllistä. Opinnäytetyömme tarjoaa informaatiota myös niille, jotka ovat kiinnostuneita työskentelystä sijaishuoltoyksikössä tai ylipäätänsä lastensuojelussa. Työmme antaa kattavan kuvauksen siitä, mitä taitoja työntekijöiltä vaaditaan ja millaisia haasteita he kohtaavat työssään. Pääkäsitteitä tutkimuksessamme ovat sijaishuolto, työssä jaksaminen ja työilmapiiri.

Työelämäkumppanimme, joka esiintyy työssämme anonyyminä, ilmaisi tarpeensa päivitetystä tutkimustiedosta koskien heidän sijaishuoltoyksikkönsä työntekijöiden työssä jaksamista. Aloimme tehdä yhteistyötä, jolloin heistä tuli opinnäytetyömme toimeksiantaja. Tutkimusaineisto opinnäytteeseen laadittiin sijaishuoltoyksikön kahdeksan työntekijän antamien teemahaastattelujen pohjalta syksyllä 2015. Haluamme kiittää toimeksiantajaamme, jonka kanssa yhteistyö oli sujuvaa ja, joka antoi meille mahdollisuuden tutkia meitä kiinnostavaa aihetta. Tulemme hyötymään opinnäytetyöstämme etenkin ammatillisen sekä henkisen kasvun kannalta, ja hyödynnämme oppimistamme astuttuamme työelämään.

2 SIJAISHUOLTO

2.1 Lastensuojelulaki sijaishuollon määrittelijänä

Suomessa lastensuojelullisia toimenpiteitä säätelee vahvasti ja tarkasti lastensuojelulaki. Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata jokaiselle lapselle turvallinen kasvuympäristö, monipuolinen ja tasapainoinen kehitys sekä erityinen suojeleminen. Lain painopisteenä on lapsen edun huomioonottaminen kaikissa viranomaisten toimenpiteissä. Laissa myös korostetaan lapsen oikeutta osallistumiseen ja erityiseen suojelemaan sekä julkisen vallan velvollisuutta varata riittävät voimavarat lapselle ja perheelle palveluja järjestettäessä. Nämä vahvistavat myös osaltaan lapsen edun toteutumista. (Räty 2007, 17.)

Ensisijainen vastuu lapsen kasvatuksesta ja huolenpidosta on lain mukaan aina lapsen huoltajilla. Lapsen vanhemmilla on oikeus määrätä lapsen kasvatuksen, välittömän hoidon ja huolenpidon järjestämisestä. Vanhemmilla on myös ensisijainen oikeus päättää lapsen kasvatukseen ja hyvinvointiin liittyvistä seikoista, kun viranomaisen täytyy puuttua perheen yksityisyyteen tai järjestää lastensuojelulain mukaisia palveluja tai tukitoimia lapsen hyväksi. Viranomaisten tulee huomioida tämä oikeus riittäväällä tavalla päätöksiä tehdessään ja myös valvoa, että se toteutuu käytännössä. (Räty 2007, 18.) Lastensuojelulain mukaan lapsella on oikeus erityiseen suojelemaan, joka tarkoittaa käytännössä sitä, että lapselle tulee järjestää mahdollisuus tasapainoiseen kehitykseen sekä turvallisuus ja hyvinvointi myös tilanteissa, joissa lapsen vanhemmat eivät pysty itse sitä lapselleen takaamaan ja lapsen sijoittaminen kodin ulkopuolelle on

tarpeen lapsen hoidon ja huollon järjestämiseksi. (Räty 2012, 3.) Lastensuojelulaki perustuu lievimmän toimenpiteen periaatteeseen. Viranomaisen on siis aina valittava käytettävissä olevista toimenpiteistä se, joka puuttuu vähiten perheen ja lapsen itsemääräämisoikeuteen, mutta joka kuitenkin vastaa samalla parhaiten lapsen tai perheen yksilölliseen tarpeeseen. (Räty 2007, 18.) Lastensuojelun toiminta perustuu hienovaraisuuteen, joka tarkoittaa käytännössä sitä, että avohuollon tukitoimet täytyy käyttää ja todeta riittämättömiksi ennen muita toimenpiteitä. Kun sijaishuolto on tarpeellinen lapsen edun toteutumiseksi, se tulee järjestää lastensuojelulain mukaan viipymättä. (Räty 2012, 9.)

Lastensuojelulain tarkoituksena on tukea perheitä heidän ongelmissaan mahdollisimman varhain, jotta saadaan myös ehkäistyä uudet ongelmatilanteet (Puonti 2004, 85). Lastensuojelulain 1. luku sisältää yleisten säännösten lisäksi ennalta ehkäisyn näkökulman, määrittelyn lapsesta ja nuoresta sekä sidokset muihin lainsäädäntöihin ja lakeihin. Myös tärkeä periaate on esillä: Kriisitilanteissa lapsi tulee aina asettaa etusijalle. Lisäksi luvussa tuodaan ilmi kuntien velvollisuus järjestää lastensuojelu tarvittavalla tavalla. 2. luvussa edellytetään lastensuojelutoimiin ryhtymistä siellä, missä lapset ovat ja ongelmat havaitaan. Lain mukaan neuvoloilla, päivähoidolla, kouluilla, koulupsykologeilla ja koulukuraattoreilla on erityinen vastuu puuttumisesta lastensuojelullisiin ongelmiin. 3. luku käsittää keskeiset periaatteet lapsi- ja perhekohtaisesta lastensuojelusta, lapsen edusta, lapsen kuulemisesta sekä suhteesta terveydenhuoltoon ja menettelytavat lastensuojelua toteutettaessa. 4. luvussa luetellaan velvoitteet taloudellisen tuen antamisesta, avohuollon järjestämisestä sekä jälkihuollon toimista. 5. luku sisältää huostaanottoon ja sijaishuoltoon sijoittamisen sekä niiden lakkauttamisen ehdot. (Puonti 2004, 79–80.)

2.2 Sijaishuolto lastensuojelun muotona

Lastensuojelutarve voi syntyä tavallisista elämäkriiseistä, poikkeuksellisen koettelevista oloista tai erityisen vaativista tilanteista (Bardy ym. 2013, 73). Keskiössä lastensuojelussa on perhe, jossa huomion kohteena on erityisesti suojelun tarpeessa oleva yksi tai useampi lapsi. Päätehtävänä on näiden ihmisten tukeminen ja paremman tulevaisuuden puolesta työskentely samalla huomioiden lasten ja perheiden voimavarat sekä odotukset. (Puonti, ym. 2004, 77.)

Jos kotiin viety apu ei turvaa lapsen kehitystä, lapsen arki tulee järjestää muualle kuin lapsen kotiin (Bardy ym. 2013, 105). Sijaishuollolla tarkoitetaan huostaan otetun taikka kiireellisesti tai lain väliaikais määräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella (Räty 2007, 293). ”Sijaishuolto voidaan järjestää perhehoitona, laitoshuoltona taikka muulla lapsen tarpeiden edellyttämällä tavalla” (LSL 49 § 1 ja 2 mom.). Lapsen sijoittaminen muulla lapsen tarpeiden edellyttämällä tavalla toteutuu esimerkiksi silloin, jos lapsi otetaan huostaan ja sijoitetaan terveydenhuollon yksikköön, jotta hänen terveydentilalleen välttämättömät toimenpiteet saadaan toteutettua. Lastensuojelulain mukaan lapsi voidaan sijoittaa väliaikaisesti sijaishuoltoon myös vanhempansa tai muun huoltajan hoidettavaksi ja kasvatettavaksi. (Räty 2007, 293.) Sijaishuoltoa voidaan järjestää lastensuojelulain mukaan lastenkodeissa, nuorisokodeissa ja koulukodeissa. Lisäksi sijaishuoltoa voidaan järjestää muissa edellä mainittuihin lastensuojelulaitoksiin rinnastettavissa yksiköissä, kuten vastaanotokodeissa ja laitosluvat saaneissa ammatillisissa perhekodeissa. (Saastamoinen 2010, 89 Yhdessä lastensuojelulaitoksessa voi olla yksi tai useampi asuinyksikkö, joissa kussakin saa olla enintään seitsemän lasta. Koko laitoksessa sen sijaan voi olla enintään 24 lasta sijoitettuna. Jos laitoksessa on useampia asuinyksiköitä, jokaisessa niistä tulee olla kasvatustehtävissä työskenteleviä työntekijöitä vähintään kuusi. Mikäli laitoksessa on vain yksi asuinyksikkö, työntekijöitä tulee olla kasvatustehtävissä vähintään seitsemän henkilöä. Ainoastaan siinä tapauksessa, että työntekijä asuu yhdessä lasten kanssa, edellä mainituista henkilöstön vähimmäismääristä voidaan poiketa. (Aer 2012, 110.)

Arki, hoito ja kasvatustulee olla lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta annetun lain mukaista (Saastamoinen 2010, 1-2). Sijaishuoltoyksikön arjen toimintoihin liittyvät erilaiset rutiinit, tavat sekä tottumukset. Arjen struktuuri on olennainen kasvatusmenetelmä sijaishuollossa ja sillä on suuri merkitys ihmisen turvallisuudelle. (Ulrich ym. 1995, 142.) Lastensuojelulaissa ei ole määritelty, mitä sijaishuollon muotoa tulee käyttää kussakin tilanteessa (Saastamoinen 2010, 7). Jokainen tapaus tulee käsitellä yksittäin ja sijoituspaikka tulee valita lapsen edun mukaisesti niin, että se edistää lapsen yksilöllisiä hoidon, kasvatuksen ja huolenpidon tarpeita. (Aer 2012, 100.) Rädyn mukaan lapsen sijaishuoltopaikan valintaan ei koskaan saa vaikuttaa taloudelliset perusteet. Lasta sijoittava kunta ei siis saa kilpailuttaa eri sijaishuoltopaikkoja tehdesään päätöstä lapsen sijaishuoltopaikasta. Päätöksen tulee aina perustua lapsen yksilöllisiin tarpeisiin hoidon, kasvatuksen ja huolenpidon suhteen. Sijaishuoltopaikan on siis

pystyttävä vastaamaan niihin ongelmiin ja tarpeisiin, jotka ovat johtaneet alun perin sijoituspäätökseen. (Räty 2007, 297.)

Kun lapsi on sijoitettu kodin ulkopuolelle, hänellä on erityisiä oikeuksia, joihin tulee kiinnittää erityistä huomiota koko sijaishuollon ajan. Lapsella on sijaishuollon aikana oikeus muun muassa laadukkaaseen sosiaalihuoltoon, hyvään kohteluun sekä sijais-huoltopaikkaan, joka vastaa hänen tarpeitaan. Näiden lisäksi lapsella on oikeus tavata hänelle turvallisia ja läheisiä henkilöitä sekä sosiaalityöntekijää tai muuta lastensuojelun ammattilaista. Lapsella on oikeus myös saada tietoa omasta tilanteestaan sekä käyttövaroja, joilla opetetaan lapselle muun muassa rahankäyttöä. Sijoittajakunnan viranomaiset, sijaishuoltopaikan työntekijät sekä lapsen vanhemmat ovat velvollisia toimimaan yhteistyössä, jotta lapsen oikeudet toteutuvat sijaishuollon aikana. (Saastamoinen 2010, 1-2.)

Lastensuojelulain mukaan lastensuojelun työntekijöiden tulee merkitä asiakkaana olevan lapsen tai nuoren asioita koskeviin asiakirjoihin lastensuojeluasian vireille tulosta lähtien kaikki lapsen tai nuoren tarvitsemien lastensuojelutoimenpiteiden järjestämiseen vaikuttavat tiedot sekä tarpeelliset tiedot toimenpiteiden suunnittelun, toteuttamisen ja seurannan kannalta. (Räty 2012, 258.) Huolellinen asiakasasiakirjojen laatiminen on osa asian osallisten, etenkin lapsen ja huoltajan oikeusturvaa. Huolelliset ja riittävät merkinnät edistävät myös luottamuksellisen suhteen syntymistä viranomaisen ja perheen välille. (Räty 2012, 259-260.) Lastensuojelulain mukaan sijaishuoltoa järjestävän yksikön on huolehdittava, että jokaisesta sijaishuollossa olevasta lapsesta tehdään koko sijaishuollon ajan asianmukaisia merkintöjä asiakasrekisteriin, jotka toimivat osana asiakasasiakirjoja. (Räty 2012, 263.) Julkisuuslain mukaan asiakkaalla on oikeus saada tieto asiakirjoista ja niihin tehdyistä merkinnöistä. (Räty 2012, 261.)

Jokaiselle asiakkaalle on laadittava sosiaalihuoltoa toteutettaessa suunnitelma, jossa käy ilmi palvelun, hoidon, kuntoutuksen tai muun vastaavan tarve, ellei kyseessä ole vain tilapäinen neuvonta tai ohjaus. Asiakassuunnitelma tulee laatia yhteistyössä sosiaalityöntekijän, lapsen ja huoltajan sekä muun mahdollisen kasvatushenkilön kesken. Suunnitelman sisältö määritellään lastensuojelulaissa. Asiakassuunnitelmaan voidaan kirjata esimerkiksi lapsen ja perheen palvelujen ja tuen tarve sekä ongelmat ja asiat, joihin pyritään puuttumaan ja vaikuttamaan. Siihen voidaan kirjata myös mahdollisesti toteutettavan sijaishuollon tarkoitus ja tavoitteet sekä yhteydenpito lapsen ja huoltajan

välillä sijaishuollon aikana. Asiakassuunnitelman avulla siis pyritään arvioimaan kokonaisvaltaisesti lapsen ja perheen tilanne ja turvata heille tarvittava tuki. Lastensuojelulain mukaan asiakassuunnitelma on tarkistettava tarvittaessa, mutta kuitenkin vähintään kerran vuodessa. Tarkistuksella tavoitellaan lapsen edun toteutumista hoidon ja kasvatuksen aikana. Mikäli lapsen tilanteessa kuitenkin tapahtuu jotain poikkeavaa, on asiakassuunnitelma lain mukaan tarkistettava useammin kuin kerran vuodessa. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi muutokset lapsen ja huoltajan välisessä tilanteessa tai rajoitustoimenpiteiden käyttö. (Saastamoinen 2010, 81-84.)

Sijaishuollossa olevalle lapselle laaditaan asiakassuunnitelman tueksi hoito- ja kasvatussuunnitelma. Sen laativat yhdessä lapsi, hänen vanhemmat ja sijaishuoltopaikan työntekijät. Hoito- ja kasvatussuunnitelmassa asetetaan lapsen sijaishuollossa yksilölliset tavoitteet sekä arvioidaan ja suunnitellaan laitoksessa toteutettavan hoidon ja huollon sisältö. Hoito- ja kasvatussuunnitelma konkretisoi asiakassuunnitelmaan kirjatut tavoitteet arkielämään sovellettaviksi ja toimii samalla laitoksessa järjestettävän hoidon ja huolenpidon työvälineenä. Tällä myös varmistetaan hoidon tarpeen ja hoidon kohtaaminen. Lastensuojelulain mukaan suunnitelmaa tulee seurata ja päivittää sekä täydentää suhteessa arkeen ja sen sujumiseen. Lain mukaan hoito- ja kasvatussuunnitelma täytyy myös tiedoksi antaa lapsen asioista vastaavalle sosiaalityöntekijälle, lapselle ja tämän huoltajalle. (Saastamoinen 2010, 85.)

Kun lapsi on sijoitettuna sijaishuoltoon, häneen voidaan kohdistaa erilaisia lastensuojelulain mukaisia rajoitustoimenpiteitä, jotka tukevat tarvittaessa lapsen sijaishuollon tarkoituksen toteutumista ja samalla suojelevat lasta, toista henkilöä tai omaisuutta. Rajoitustoimenpiteiden käytössä rajoitetaan jotain lapsen perusoikeuksista ja puututaan johonkin perusoikeuteen, joka lapselle on turvattu. Rajoitustoimenpiteitä voidaan käyttää pääsääntöisesti vain laitoksessa järjestettävässä sijaishuollossa, kuten lastenkodeissa, nuorisokodeissa ja koulukodeissa. Näiden lisäksi rajoitustoimenpiteitä voidaan soveltaa laitosluvut saaneissa ammatillisissa perhekodeissa. Lapsen tulee olla sijoitettuna laitokseen huostaanottopäätöksellä, kiireellisen sijoituksen päätöksellä tai hallinto-oikeuden väliaikaisella määräyksellä, jotta häneen voidaan kohdistaa lastensuojelulain mukaisia rajoitustoimenpiteitä. Avohuollon tukitoimena sijoitettuihin lapsiin ei voida kohdistaa rajoitustoimenpiteitä missään oloissa. (Saastamoinen 2010, 151-159.)

Lastensuojelulaissa määritetyt rajoitustoimenpiteet ovat yhteydenpidon rajoittaminen, lapsen olinpaikan ilmoittamatta jättäminen, aineiden ja esineiden haltuunotto, henkilöntarkastus, henkilönkatsastus, omaisuuden tai tilojen tarkastaminen, lähetyksen tarkastaminen ja luovuttamatta jättäminen, kiinnipitäminen, liikkumisvapauden rajoittaminen, eristäminen ja erityinen huolenpito. Yhteydenpidon rajoittamispäätös ja lapsen olinpaikan ilmoittamatta jättämispäätös ovat ainoita päätöksiä, joita voidaan käyttää muuallakin kuin laitoksessa toteutettavassa sijaishuollossa edellyttäen kuitenkin sen, että lapsi on sijoitettuna huostaanottopäätöksellä, kiireellisen sijoituksen päätöksellä tai hallinto-oikeuden väliaikaisella määräyksellä. (Saastamoinen 2010, 149-150.)

Sijaishuollon aikana tulee kiinnittää huomiota myös lapsen sijaishuollon laatuun ja sisältöön (Saastamoinen 2010, 1-2). Sijaishuoltoa valvotaan sijoittajakunnan, sijoituskunnan sekä aluehallintoviraston toimesta. Tehtävänä on valvoa, että lapsen sijoitus toteutuu sijoituskunnassa lastensuojelulain mukaisesti ja sijoitukselle määritetyt palvelut ja tukitoimet toteutuvat. Sijoittajakunnan velvollisuutena on tukea ja ohjata sijaishuoltopaikkaa lapsen edun mukaisen sijaishuollon toteuttamisessa. Mikäli sijoittajakunta havaitsee sijaishuoltopaikan toiminnassa puutteita, jotka voivat vaikuttaa sijaishuoltopaikkaan sijoitettuna olevan lapsen hoitoon ja huolenpitoon, sijoittajakunnan tulee ilmoittaa siitä viipymättä sijoituskunnalle ja aluehallintovirastolle sekä laitoksen muiden lapsien tiedossa oleville sijoituskunnille. Asia tulisi kuitenkin ensisijaisesti selvittää yhdessä lapsen ja sijaishuoltopaikan kanssa yhdessä, jotta tilanne voidaan yrittää korjata. (Saastamoinen 2010, 99-100.)

Sijoittajakunnan lastensuojelun työntekijät tekevät sijaishuoltopaikkoihin vierailuja, jolloin he tarkkailevat muun muassa sijaishuoltopaikan toimintaa ja lasten hoidon periaatteita. Aluehallintovirasto seuraa erityisesti lastensuojelulaitosten toimintaa tarkastuskäynnein ja rajoitustoimenpiteiden käyttöä sekä niiden pohjalta tehtyjä kirjauksia ja päätöksiä. Aluehallintovirasto voi tarvittaessa kuulla laitoksessa olevia lapsia. Mikäli yksikön toiminnassa havaitaan puutteita tai epäkohtia, aluehallintoviraston tulee antaa määräys puutteellisten asioiden korjaamiseksi ja samalla asettaa tälle määräaika, jonka aikana puutteet tulee korjata. Mikäli epäkohtia ei korjata, aluehallintovirasto voi uhata sakolla, yksikön toiminnan keskeyttämisellä tai jopa lopettamisella kokonaan. (Saastamoinen 2010, 100-101.)

Lastensuojelupalveluiden laatua valvotaan Suomessa yhteisellä ja vakiintuneella, lapsen kannalta olennaisiin asioihin keskittyvällä laadunarvioinnin järjestelmällä. Hyvän laadun määritelmä riippuu pitkälti siitä, mitä lastensuojelun toiminta-aluetta arvioidaan. Seuraavaksi esiteltävät viisi piirrettä ovat kuitenkin laadukkaan palvelutoiminnan raameja toiminta-alueesta riippumatta. (Puonti ym. 2004, 256.)

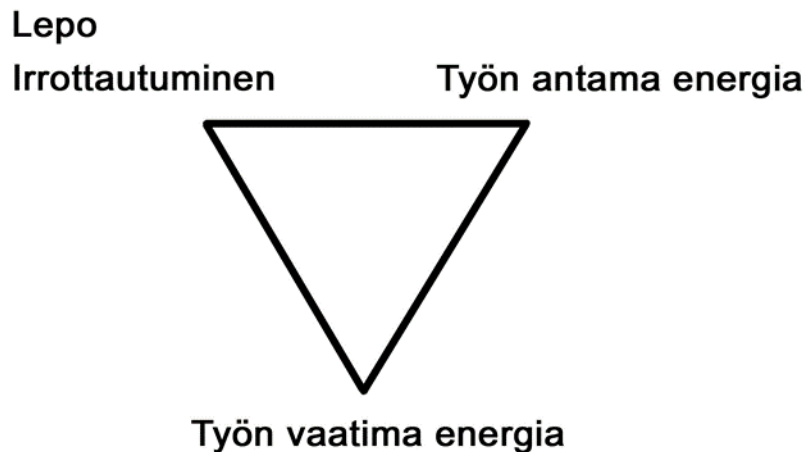
Toiminnan lähtökohdan tulee perustua asiakaslähtöisyyteen, jolloin toiminnalla vastataan asiakkaan tarpeisiin ja toiminta etenee jatkuvasti vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. Tällöin asiakastyytyväisyys on olennainen osa tulosten arvioinnissa. Palveluita tuottavassa yksikössä tulee olla selkeästi vastattu kysymyksiin ”Miksi tehdään?” ja ”Mitä tehdään?”. Palveluja tuottavan yksikön toiminta-ajatus tulee siis olla kirjattu ylös niin, että kirjauksissa käyvät ilmi toiminnan arvot ja tavoitteet sekä jokaisen työntekijän oman työnkuva suhteessa arvoihin ja tavoitteisiin. Palveluja tuottavan yksikön perustehtävän toteuttaminen eri vaiheineen ja sisältöineen tulee myös sisällyttää kirjauksiin. Kirjauksista pitäisi myös käydä ilmi yhdessä sovitut toimintatavat, kuten työmenetelmät ja prosessien dokumentointi. Näillä vastataan kysymykseen ”Miten tehdään?” Yksikön toiminnan rakenteiden tulee tukea perustehtävän toteuttamista. Näihin rakenteisiin kuuluvat konkreettinen toimintaympäristö, kuten esimerkiksi sijainti ja tilat. Perustehtävien toteutumiseen vaikuttavat yhtäläillä myös toiminnan resurssit, joihin kuuluvat johtamistapa, henkilöstön määrä, koulutus ja työnohjaus, työvuorolistat, taloudelliset resurssit ja yhteistyö muiden tahojen kanssa. Viimeinen laadukkaalle palvelutoiminnalle ominainen kriteeri on arvioinnin jatkuvuus. Palveluja tuottavan yksikön tulisi arvioida palveluidensa laatua säännöllisesti keräämällä asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta palautetta. Peruslähtökohtana tässä arvioinnissa olisi hyvä muistaa seuraavat kysymykset, jotka edesauttavat arvioimista usealla eri tasolla: ”Tehdäänkö oikeita asioita? Tehdäänkö oikeat asiat oikein?” ja ”Saadaanko palveluilla aikaan haluttu tulos?” Edellä mainituilla kysymyksillä siis tarkastellaan ajankohtaisuutta arvojen ja toimintaperiaatteiden suhteen sekä arvioidaan toiminnan toteutumista suunnitelman mukaisesti. Kysymyksillä myös selvitetään miten tavoitteet on saavutettu yksittäisen asiakkaan kannalta ja toisaalta taas tietyn ajan sisällä kaikkien palvelutujen asiakkaiden kannalta. (Puonti ym. 2004, 256-257.)

3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN

3.1 Työssä jaksamisen dynamiikka

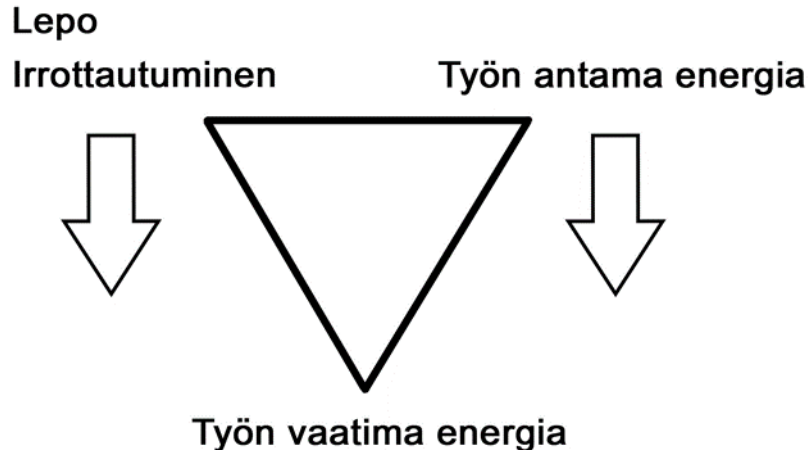
Opinnäytetyömme ilmiö on työssä jaksaminen, joka on ilmiönä aina ajankohtainen ja tärkeä sekä työntekijöiden, että työnantajien kohdalla. Salomäki toteaa teoksessaan, että työssä jaksamisesta on tullut ongelma, vaikka viime vuosina ihmisen fyysinen jaksaminen on parantunut, sillä koneet ovat korvanneet raskaimmat työt. (Salomäki 2002, 59).

Salomäen mukaan työn on tärkeää tuottaa tekijälleen tyydytystä, koska työn tekeminen on merkittävässä ja tärkeässä osassa ihmisen elämässä. Jos työ ei tuota ollenkaan tyydytystä eikä suoriutumista saatavaa energiaa, työssä jaksaminen riippuu työn kautta tulevista palkitsevista asioista, kuten toimeentulosta. Työ ei kuitenkaan saa olla se suurin tyydytyksen lähde, koska silloin voi olla vaarana, että ihminen antaa työlleen liikaa ja tinkii tällöin muista elämänalueista ja levosta. Tuolloin ihmisellä on suuri riski uupua ja sairastua psyykkisiin sairauksiin. Ihmiset, jotka pitävät työntekoa tärkeänä osana elämäänsä, eivät välttämättä siedä työelämässä kohdattavia takaiskuja niin kuin ne, jotka eivät pidä työtään tärkeimpänä tekijänä elämässään. Salomäen tutkimuksen mukaan työssä jaksamiseen vaikuttavat työn vaatima ja antava energia sekä työn ulkopuolinen elämä eli irrottautuminen työstä. Näiden osa-alueiden on oltava tasapainossa keskenään, jotta ihminen saa tarvittavansa levon jaksakseen arjessaan. On tärkeää, että vapaa-aika tarjoaa mahdollisuuden irrottautua kaikesta työhön liittyvästä, joka toimii vastapainona työlle. Mikä tahansa toiminta, joka riittää tasapainottamaan stressin sekä saa työntekijän irtaantumaan työstä psyykkisellä ja fyysisellä tasolla, on tärkeää työssä jaksamisen kannalta. (Salomäki 2002, 63-64.)



KUVIO 1: Jaksamisen dynamiikka (kuvalähde: mukailen Salomäki 2002, 64.)

Työssä jaksaminen on koetuksella, kun työssä suoriutumisesta ja työyhteisön jäsenenä toimimisesta syntyvä energia, sekä lepo ja irrottautuminen ovat vähäistä, eikä anna juurikaan energiaa ihmiselle. Nuo jaksamista ylläpitävät voimat eivät kykene tällöin kannattelemaan työssä ja energiatasot laskevat alas uhaten työntekijän työssä jaksamista. (Salomäki 2002, 64–65.)



KUVIO 2: Uupumisen dynamiikka (kuvalähde: mukailen Salomäki 2002, 65.)

Työelämässä voidaan kohdata tilanteita, jolloin työ vaatii työntekijältään enemmän energiaa. Työyhteisön koko, ammattitaito sekä työjärjestelyt voivat määritellä työyhteisön toimivuuden, joka on yhteydessä jaksamiseen. Ylimääräistä energiaa voivat viedä ristiriidat sekä erilaiset ongelmat työyhteisössä, joka voi koskettaa yksilöä tai koko työyhteisöä. Yhteiskunnalliset muutokset sekä työnantajien paineet ovat myös

syitä, jotka voivat näkyä koko työyhteisön jaksamisessa. Näin ollen työpaikat, työympäristöt ja muut muutokset voivat viedä ylimääräistä energiaa, koska työntekijät elävät jatkuvassa epävarmuudessa. Pahimmassa tapauksessa työpaikan sisäiset ongelmat estävät kokonaan sen, että työ koettaisiin mielekkääksi ja energiaa antavaksi. (Salomäki 2002, 66.)

Tarkastelemme seuraavaksi kolmea tutkimusta, jotka käsittelevät työssä jaksamista eri aloilla. Ensimmäinen tutkimus tutkii lastensuojelun sosiaalityöntekijän jaksamista työssään. Sinikka Forsmanin (2010) tutkimuksen ”Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa” mukaan työssä itsessään on jaksamista ja jatkamista edistäviä elementtejä, joista tärkeimmät ovat työn luonne ja työn vaikuttavuus. Kuorittavia asioita ovat muun muassa ”arkirämpiminen”, ihmissuhteiden suuri määrä, työssä kohdattavat haastavat asiat sekä erilaisissa verkostoissa toimiminen. Tutkimuksen haastateltavat ovat kokeneet motivoivaksi tekijöiksi vuorovaikutuksen lastensuojelun asiakkaiden kanssa ja työ koetaan antoisaksi ja merkitykselliseksi. Työhön sisältyy myös tietynlainen autonomia ja lastensuojelun spesifit työtavat, jotka auttavat työntekijöitä motivoitumaan työhönsä. Haastateltavien mukaan työn vaikuttavuuteen liitettiin se, että lastensuojelun sosiaalityössä on mahdollista päättää ja käyttää viranomaisvaltaa asiakkaiden hyväksi sekä huomata millaisia tuloksia ja vaikutuksia sillä on asiakkaiden elämässä. (Forsman 2010.)

Työssä jaksamista on tutkittu kuitenkin enemmän muilla aloilla, kuten kasvatus- ja opetustyössä. Emmi Leinosen (2011) pro gradu-tutkielma ”Voimavarat työssä jaksamisen edistäjänä” käsittelee työhyvinvointia varhaiskasvatustyössä voimavarakeskeisestä, positiivisen psykologian näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaiset voimavarat tukevat ja edistävät varhaiskasvattajan työssä jaksamista sekä millaisiin asioihin nämä voimavarat liittyvät työntekijän elämässä. Tutkimuksen tuloksista selviää, että varhaiskasvattajien työssä jaksamista edistävät voimavarat voidaan jakaa kolmeen eri luokkaan: henkilökohtaisen elämän voimavaroihin, työn voimavaroihin ja persoonallisuuden voimavarapiirteisiin. Ennakoasetelmasta poiketen tulokset osoittavat henkilökohtaisen elämän voimavarojen suuren vaikutuksen työhyvinvointiin. Tutkimuksen tulosten mukaan työn voimavaroista työhyvinvoinnin edistämisen kannalta merkittävimmiksi osoittautuvat työn sosiaaliselle tasolle sijoittuvat voimavarat sekä työn tehtävätasolle sijoittuvat voimavarat. Tulosten mukaan persoonallisuuden voimavarapiirteistä merkittävin on positiivisuus. Tuloksista käy myös

ilmi, että työn voimavarat sekä persoonallisuuden voimavarat voivat osaltaan ennalta-ehkäistä työntekijän uupumista työssään. (Leinonen 2011.)

Ilmiötä on tarkasteltu myös esimiesten näkökulmasta muutamissa tutkimuksissa, kuten Mari Salon (2008) tutkielmassa ”Esimiesten työssä jaksaminen: Mikä antaa voimavaroja työhön?”. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää esimiesten jaksamista työssä. Keskeisimpinä tutkimuskysymyksinä olivat, miten esimiehet kuvaavat työtään sekä millaisia voimavareteijöitä yksityiselämässä on. Salo käsittelee tutkimuksessaan työssä jaksamista työn vaatimusten ja voimavaramallin näkökulmasta. Mallin oletuksen mukaan työn piirteet voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja voimavaroihin. Vaatimuksia voivat olla esimerkiksi aikapaineet tai työilmapiiriongelmat. Voimavareteijät puolestaan ovat työn fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia tai organisatorisia piirteitä. Esimiesten yksityiselämää on tarkasteltu työstä palautumisen ja sitä edistävien palautumisen strategioiden näkökulmasta. Tutkielman mukaan esimiesten työssä korostuivat enemmän voimavarat, jotka auttavat jaksamaan työssä kuin jaksamista koettelevat vaatimukset. Voimakkaimpia havaintoja tutkimuksessa olivat esimiesten käsitys itsestään ja toiminnastaan esimiehenä sekä työhönsä suhtautuminen. Esimiehet kokivat voimavaroinaan työkokemuksen, luottamuksen alaisiin, kohtuullisuuden työn teossa sekä oman elämän hallinnan. Koetteleviksi tekijöiksi esimiehet sen sijaat kokivat kokemattomuuden ja liiallisen työhön sitoutumisen. Työn voimavarat sekä vaatimukset liittyivät tutkimusten mukaan hyvin samanlaisiin asioihin keskenään, kuten esimerkiksi ihmisiin ja heidän kanssa toimimiseen. Tutkimuksen myötä on todettu, että työssään aloittavien esimiesten tukemiseen, perehdyttämiseen sekä mentorointiin on syytä kiinnittää huomiota organisaatioissa. (Salo 2008.)

3.2 Työilmapiirin määritelmä

Litwin ja Stringer (1968) ovat luoneet perustan ilmapiiritutkimukselle, jonka mukaan organisaatioilmapiiri on organisaatorakenteen ja yksilön motivaatiopyrkimysten väliin tuleva muuttuja. Motivaatiolla on suuri merkitys ihmisen käyttäytymiseen ja täten myös näkyviin seurauksiin. Tämä voi ilmaantua muun muassa tyytymättömyytenä, poissaoloina sekä työhaluttomuutena. Ilmapiiri on jokaisen työyhteisön jäsenen oma subjektiivinen kokemus tai näkemys työyhteisön luonteesta. Työyhteisön historia, rakenteet, jäsenten tarpeet, arvot sekä odotuksiin liittyvät tekijät vaikuttavat työilmapiiri-

rin kehittymiseen. Näiden lisäksi yksi olennaisimmista työilmapiiriin liittyvistä tekijöistä on työyhteisön johtamistyyli. Litwin ja Stringerin mukaan ilmapiiri koostuu työyhteisössä työskentelevien henkilöiden havainnoista, että millaista työyhteisössä on. On huomioitava, että työyhteisössä voi vallita samanaikaisesti useita erilaisia työilmapiirejä, mutta niistä voidaan mitata seuraavat erilaiset ulottuvuudet: rakenne, vastuu, riski, palkitseminen, lämpö, tuki sekä ristiriidat. (Nakari 2003, 34–35.)

Ilmapiirin laadulla on suuri merkitys työyhteisössä työskentelevien käyttäytymiseen. Se luo työntekijöille erilaisia uskomuksia ja odotuksia siitä, mitä tietyistä toiminnoista voi seurata sekä mikä tuottaa tyydytystä tai pettymystä. Litwin ja Stringer ovat nimenneet kolme erilaista ilmapiirityyppiä, joita ovat suoritusmotivaatio, liittymismotivaatio sekä valtamotivaatio. Työyhteisö, jossa vallitsee suoritusmotivaation tapainen ilmapiiri, korostetaan palkitsemista, riskinottoja sekä innovatiivisuutta. Liittymismotivaation tapaisessa ilmapiirissä on yleistä, että työntekijöillä on keskenään lämpimät ihmissuhteet ja yksilö saa muilta työyhteisön jäseniltä tukea ja kannustusta. Valtamotivaatiolla tarkoitetaan ilmapiiriä, jossa painotetaan erityisesti sääntöjen noudattamista. Litwin ja Stringerin mukaan käsitys ilmapiiristä voi pitää sisällään lukuisia asioita, mutta lähtökohtaisesti työntekijät havaitsevat parhaiten sen, että millainen ilmapiiri työyhteisössä vallitsee. Havaintoihin vaikuttavat muun muassa työyhteisön tapahtumat, käytäntö sekä menettelytavat. (Nakari 2003, 35.)

Aron mukaan hyvä työilmapiiri koostuu avoimesta ja esteettömästä viestinnästä sekä työyhteisön jäsenten välisestä luottamuksesta, kannustuksesta ja arvostuksesta, jossa jäsenet myös tarvittaessa auttavat toisiaan. Hyvän työilmapiirin edellytyksenä on myös se, että esimies on kiinnostunut työyhteisön jäsenten työnteosta ja antaa jatkuvaa ja rakentavaa palautetta työntekijöille. (Aro & Matikainen 1998, 42.) Vuorovaikutus ihmisten välille ei synny hetkessä, vaan suhteiden luominen vie aikaa. Paasivaaran mukaan työn aikataulun tulee joustaa niin, että se mahdollistaa vapaan kommunikoinnin työyhteisön jäsenten välillä. Paasivaaran mukaan työpaikalla olisi hyvä myös olla yhteinen tila, jossa työntekijät voivat kokoontua ja keskustella työpäivän aikana. (Paasivaara 2009, 30.) Ilmapiirin tulee tukea myös yhteistä ongelmanratkaisua sekä työyhteisön jäsenten tehtävät tulee olla selkeitä ja hyvin organisoituja. Hyvässä työyhteisön ilmapiirissä on samankaltaisia ominaisuuksia, kuin hyvässä työorganisaatioilmapiirissä: ihmiset luottavat, arvostavat ja tukevat toisiaan sekä jokainen työyhteisössä on

hyväksytyt omana, aitona itsenään. Työyhteisössä työntekijät ovat myös osallisia päätöksentekotilaisuuksissa ja voivat tuoda oman mielipiteensä rohkeasti julki. Aron mukaan heillä tulee olla myös luottamus siihen, että esimies tukee heitä suorituksissaan ja tarpeen mukaan valmentaa heitä entistä ammattitaitoisemmiksi työssään. (Aro & Matikainen 1998, 42.)

Hyvän työilmapiirin rakentumiseksi tulee kiinnittää huomiota siihen, miten kohtemme muita ihmisiä työyhteisössä. Vastuu työyhteisössä koskettaa jokaista: alaisia sekä johtajia, sillä jokaisen työyhteisön jäsenen asenne työhönsä vaikuttaa koko työyhteisön toimintaan sekä suhteisiin. Yhdelläkin poikkeavalla asennoitumisella on vaikutusta koko työyhteisöön, sillä muut ihmiset aistivat tunnetiloja helposti sekä reagoivat niihin sen mukaisesti. Esimerkiksi, jos työntekijällä on passiivinen asennoituminen työhönsä, muutkin kanssa työskentelevät voivat helposti passivoitua. Työyhteisön toimivuuden kannalta tulisi siis kohdella muita niin, kuin haluaisi itseänsä kohdeltavan. On huomioitava, että palautteen antaminen, työkollegan rohkaiseminen ja kannustaminen eivät olisi vain esimiehen tehtäviä, vaan jokainen työyhteisössä kantaa vastuun siitä, miten huomioimme toista. (Kaivola 2003, 36-37.) Kaivolan mukaan työyhteisössä on muistettava hyvät tavat, kuten tervehtimiset, kiittämiset sekä ruokapöytätaavat. Näillä pienillä eleillä pystytään antamaan toiselle tunteen arvostuksesta, välittämisestä sekä siitä, että työntekijät ovat tasa-arvoisia keskenään. (Kaivola 2003, 158.)

Kaivolan mukaan työyhteisössä tulee määritellä selkeästi työn perustehtävä, jotta kaikilla työyhteisön jäsenillä on käsitys työn merkityksestä ja tavoitteista. Toimiva tiedonkulku, yhteistyö sekä avoin vuorovaikutus kaikkien työyhteisön jäsenten kesken ovat keskeisimmässä roolissa konfliktien syntymisen ennaltaehkäisemiseksi. Jos konflikteja kuitenkin pääsee syntymään, ne tulisi käsitellä pikimmiten työyhteisön jäsenten kesken, sillä hoitamattomat ristiriidat voivat näkyä myöhemmin suurempana ongelmana. (Kaivola 2003, 74-75.) Toimiva työyhteisö ja hyvä ilmapiiri eivät synny itsestään, vaan jokaisen on tiedostettava ja tutkittava työyhteisön sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä sekä ilmiöitä. Työyhteisö omaa hyvän ilmapiirin, jos työntekijät voivat olla töissä rentoutuneita, heillä on töissä mukavaa sekä kommunikointi on avointa ja keskustelevaa työyhteisössä. (Kaivola 2003, 142-143.)

Työilmapiirin laatuun tulisi kiinnittää erityisesti huomiota silloin, kun esimies tai muut työyhteisön jäsenet havaitsevat kielteisen ilmapiirin piirteitä, jolloin tiedonkulku

on vaivaantunutta ja passiivista. Työntekijöillä voi ilmaantua välinpitämätöntä suhtautumista työskentelyyn ja työyhteisössä riidellään avoimesti ja syytellään muita työntekijöitä. Ominaisia piirteitä kielteiselle ilmapiirille on, että työyhteisö on jakaantunut pienempiin ryhmiin ("kuppikunnat"), sääntöjä noudatetaan jäykästi sekä työyhteisön pelisäännöt ovat epäselvät. Tässä kohtaa esimiestyö on keskeisessä osassa, jolloin työyhteisön johtajan on selvitettävä perusteellisesti työyhteisön ongelmatekijät sekä aloitettava työyhteisön tarkastelu entistä aktiivisemmin. (www.tyoturva.fi)

Työyhteisön kehittäminen tapahtuu yhteisöllisesti, jolloin kehittämistyö sisällytetään osaksi työyhteisön muuta kehittämistoimintaa. Työyhteisön johdon tulee suhtautua kehittämistyöhön sitoutuvasti ja ohjaavasti sekä arvioida samaan aikaan myös omaa toimintaansa ja johtamisen tuloksia. Toivotun lopputuloksen tavoittamiseksi tarvitaan esimiehen lisäksi myös muiden työyhteisön jäsenten aktiivista sitoutumista kehittämistyöhön, sillä jokaisella työntekijällä on oma vaikutuksensa ilmapiirin laatuun ja asenteisiin. Kehittämistyötä voidaan toteuttaa haastattelemalla työyhteisön jäseniä henkilökohtaisesti tai ryhmittäin sekä toteuttamalla erilaisia kyselyjä työyhteisön toimivuudesta. Kehittämistyön onnistumisen kannalta työyhteisö voi myös turvautua työterveyshuollon asiantuntijoihin, tutkijoihin ja tutkimuslaitoksiin, jotta kehittämistyö onnistuisi toivotulla tavalla. Kaikki toimenpiteet tulee suunnitella ja valmistella huolella etukäteen yhdessä työyhteisön jäsenten kanssa. Kehittämistyötä arvioidaan jatkuvasti ja tuloksia käsitellään yhdessä työyhteisön kesken. Tulosten perusteella toteutetaan toimenpiteet, jotka ovat työyhteisön kannalta välttämättömiä. (www.tyoturva.fi)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimuksen kohde

Tutkimuksemme kohteena on eräs sijaishuoltoyksikkö Itä-Suomesta, joka tarjoaa ympärivuorokautista hoitoa ja kasvatusta sijaishuoltoon tarvitseville nuorille. Kohdejoukonamme toimii kyseisen yksikön kahdeksan työntekijää (n=8), joista jokaisen haastattelimme yksitellen. Haastattelemamme työntekijät ovat olleet töissä kyseisessä yksikössä 2-6 vuotta. Tutkimuksemme kohde esiintyy anonyminä, koska totesimme yhdessä työelämäkumppanimme kanssa, että tutkimuksen toteuttaminen anonyymisti on

kaikille osapuolille soveltuvin, koska työssä jaksaminen aiheena voidaan kokea jollain tapaa myös arkana aiheena. Koimme myös, että tutkimuksemme kohdejoukko pystyy vastaamaan avoimemmin ja todenmukaisemmin kysymyksiimme, kun heidän henkilöllisyyttään eikä työpaikkaansa voida tunnistaa vastauksista. Päätimme säilyttää kohteen anonymiteetin, koska emme halunneet tutkimuksemme aiheuttavan minkäänlaista lokeroitua ja kyseenalaistamista heidän toimintansa suhteen.

4.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymykset, joihin pyrimme opinnäytetyöllämme vastaamaan, ovat:

1. Millaiseksi työ koetaan sijaishuoltoyksikössä?
2. Mitä työssä jaksamista tukevia ja edistäviä voimavaroja työstä löydetään?

Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellämme halusimme selvittää millaiseksi työntekijät itse kokevat työnsä, onko se esimerkiksi kuormittavaa tai palkitsevaa. Toisella tutkimuskysymyksellämme halusimme saada selville mitä työssä jaksamista tukevia ja edistäviä voimavaroja työssä havaitaan.

4.3 Tutkimusmenetelmä

Hirsjärven mukaan kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen (Hirsjärvi ym. 2007, 157). Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on tyypiltään kokonaisvaltaista tiedon hankintaa sekä aineiston kokoamista luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa (Hirsjärvi ym. 2007, 160). Pyrkimyksenä on löytää ja paljastaa tosiasioita, eli ei niinkään todentaa jo olemassa olevia väittämiä (Hirsjärvi ym. 2009, 161). Tutkimuksen kohdehenkilöt valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei siis satunnaisotoksin (Hirsjärvi ym. 2007, 160). Tutkijan tulee muistaa ihmisarvon kunnioittaminen ja tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus tutkimusta tehdessään (Hirsjärvi ym. 2009, 25).

Tutkimuksen toteutus tapahtuu joustavasti ja olosuhteet voivat tarvittaessa muokata tutkimussuunnitelmaa tutkimusprosessin aikana. Jokainen tapaus käsitellään ainutlaatuisena ja aineistoa myös tulkitaan sen mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, 160–161.)

Laadullisessa tutkimuksessa tulkinta tapahtuu läpi koko tutkimusprosessin eikä tutkimusprosessia voida aina toteuttaa pienissä, toisiaan täydentävissä työvaiheissa. Joskus tutkija saattaa joutua aineistonkeruun kuluessa palaamaan takaisin alkuperäiseen aineistoon ja muokkaamaan tutkimussuunnitelmaansa tai tarkastelemaan alkuperäisen tutkimusongelmansa asetelua. (Eskola & Suoranta 1998, 16.)

Tutkijan asema on laadullisessa tutkimuksessa erittäin keskeinen. Tutkijalla tulee olla toiminnassaan tietynlaista vapautta, joka mahdollistaa tutkimuksen suunnittelun ja toteutuksen joustavuuden. (Eskola & Suoranta 1998, 20.) Tutkijan pitää suhtautua kriittisesti tutkimustaan kohtaan kaikissa sen eri vaiheissa ja tarvittaessa muokata tutkimusmenettelyjään sekä johtopäätöksiään. Tutkijan on myös hyvä ymmärtää, että hänen tutkimuksensa tulokset ovat ehdollisia ja myöhemmin kumottavissa olevia. Suunnitelmallisuus, järjestelmällisyys ja omien mielipiteiden perustelu ovat tärkeitä asioita muistaa tutkimusta tehdessä. (Hirsjärvi ym. 2009, 22.) Teemahaastattelurunko on liitteenä opinnäytetyön lopussa.

4.4 Aineistonkeruu

Keräsimme aineistomme teemahaastatteluilla, jotka toteutettiin syys-lokakuussa 2015. Haastattelimme kahdeksaa sijaishuoltoyksikössä työskentelevää henkilöä. Yhteistyö sujui sijaishuoltoyksikön kanssa luontevasti ja haastattelutilanteetkin sujuivat ongelmitta. Jokainen haastattelu kesti keskimäärin noin puoli tuntia ja haastateltavat vastasivat avoimesti esittämiimme kysymyksiin. Saimme haastatteluista kattavan, mutta ytimekkään aineiston, jota oli mielenkiintoista ja selkeää analysoida. Aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelu on toimiva ja melko yksinkertainen, joka määrittelee haastattelutilanteen kulun sopivasti, mutta ei kuitenkaan rajaa sitä liikaa. Teemahaastattelu jättää haastateltavalle tulkinnanvaraa ja vapauden vastata haluamallaan tavalla haastattelurungon teemoihin. Myös keskustelua on melko vaivatonta virittää haastateltavan ja haastattelijan välille.

Haastateltavan ajatusten, käsitysten, kokemusten ja tunteiden kuvaaminen ja välittäminen lukijalle ovat haastattelua tekevän tutkijan tehtäviä (Hirsjärvi & Hurme 2000, 41). Laadullisen tutkimuksen yksi yleisimmistä aineistonkeruumenetelmistä on haas-

tattelu. Teemahaastattelun tarkoituksena on löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen ongelman asetteluun tai tutkimustehtävän mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71, 75.)

Teemahaastattelu kohdennetaan tietynlaisiin teemoihin, joista keskustellaan. Teemahaastattelun lähtöoletus on, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tulkita tällä kyseisellä menetelmällä. Teemahaastattelu nimenä ei määrittele haastattelukertojen määrää tai sitä miten ”syvälle” haastattelussa mennään. Nimi kertoo haastattelun oleellimmasta eli sen, että haastattelu etenee eräiden keskeisten teemojen varassa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47–48.) Haastattelutilanteessa teemat kuitenkin operationaalistetaan kysymyksillä (Hirsjärvi & Hurme 2000, 41). Tällöin saadaan haastateltavan ääni kuuluviin ja vapautetaan tutkija varsinaisesta roolistaan (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48).

Teemahaastattelu asettaa keskeiseen asemaan ihmisten tulkinnat asioista ja heidän antamansa merkitykset asioille (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48). Ilmiön konkretisoituminen tutkittavan maailmassa ja ajatuksissa riippuu haastateltavasta henkilöstä ja hänen elämäntilanteestaan. Valittujen teema-alueiden tulisikin mahdollistaa niiden moninaisen tulkitseminen. Haastattelua voi jatkaa teema-alueiden pohjalta ja mahdollisesti myös syventää keskustelua niin kauan kuin tutkimuksen tarve edellyttää ja haastateltavan kiinnostus pysyy yllä. (Hirsjärvi & Hurme 1995, 41–42.)

Teemat, joita teemahaastattelutilanteessa aiotaan nostaa esille, ovat ennalta pohdittuja ja määriteltyjä. Käsittelyjärjestyksellä ei ole ratkaisevaa merkitystä, vaan käsittelyjärjestyksen määrää keskustelun luonteva kulku. Joskus kuitenkin tutkimusongelma saattaa olla sellainen, että asiat täytyy käsitellä etukäteen määritetyssä järjestyksessä. Teemahaastattelussa on tärkeää, että haastattelija saa pidettyä haastattelun rakenteen hallinnassaan. Tutkijan etukäteen valitsevat teemat kiinnittävät aineiston käsiteltävään tutkimusongelmaan, mutta tutkijan mahdollisesti etukäteen muodostamat oletukset vastauksista eivät saa rajata kertyvää aineistoa. Teemahaastattelun suuri vaara onkin siinä, että haastateltavan henkilön kertomukset pääsevät johdattelemaan haastattelun kulkua liikaa ja tällöin aineiston eri haastattelut eivät ole vertailukelpoisia keskenään erilaisuutensa ja teemarakenteensa vuoksi. Haastateltavien henkilöiden valintaan on kiinnitettävä erityistä huomiota teemahaastattelua suunniteltaessa. Haastattelujen

määrä tulee rajata tarpeeksi pieneksi, jotta tutkimusaineisto saadaan pidettyä tiiviinä, jäsennehtynä kokonaisuutena. (www.tilastokeskus.fi)

4.5 Aineiston analyysi

Tallensimme haastattelumme nauhureille, joista purimme tiedostot tietokoneille ja litteroimme ne, jotta haastattelujen analyysi ja tutkiminen olisi helpompaa. Litteroinnilla tarkoitetaan, että nauhureille nauhoitetut haastattelut kirjoitetaan tekstimuotoon. Litteroinnin tarkkuus määrittyy tutkimusongelman ja metodisen lähestymistavan perusteella. Aineiston käsittely tapahtuu sanasta sanaan kirjoittamisella, joka on tarkkaa sekä hidasta työtä, johon tulee varata riittävästi aikaa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 138–140). Litteroinnin avulla tuodaan purettu puhe lähelle lukijaa ja lisätään analyysin läpinäkyvyyttä, vaikka se ei tavoita alkuperäistä puhetilannetta. Litteroinnin myötä ei myöskään voida havaita sen kaikkia verbaalisia sekä ei-verbaalisia nyansseja. Menetelmä perustuu tutkijoiden luomiin havaintoihin. (Ruusuvoori ym. 2010, 432–433).

Tämän jälkeen aloitimme aineiston analysoinnin. Aineiston analyysitapoja on monia, joista tavallisimmat ovat teemoittelu, tyypittely, sisällön erittely, dirskurssianalyysi ja keskustelunanalyysi. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto on runsas ja melko elämänläheinen, joten ne tekevät analyysivaiheesta usein mielenkiintoisen ja haastavan. Kaikkea kerättyä materiaalia ei välttämättä pystytä hyödyntämään eikä kaikkea voi myöskään tarpeen analysoida. (Hirsjärvi ym. 2009, 224–225.) Käytimme analysointimenetelmänä teemoittelua, jossa hyödynsimme samoja teemoja, jotka esiintyivät myös haastatteluissamme. Teemoittelussa aineisto pilkotaan ja ryhmitellään aihepiirien mukaan, jolloin painottuu, mitä kustakin teemasta on sanottu. Näin pystytään vertailemaan eri teemojen esiintymistä aineistossa. Ideana on löytää aineistosta näkemyksiä, jotka kuvaavat tiettyä teemaa. Aineiston pilkkominen on suhteellisen helppoa, jos aineisto on kerätty teemahaastatteluilla, koska tällöin haastattelun teemat muodostavat jo itsessään jäsennyksen aineistoon. (Tuomi & Sarajärvi 2000, 93.) Haastatteluista muodostunutta aineistoa oli melko vaivatonta analysoida, koska se oli rakenteeltaan selkeä ja havainnollinen. Tämä oli eduksi myös tulosten laatimisessa.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Työntekijöiden kokemukset työstään

Jokainen käyttää sijaishuollon kasvatustyössä työvälineenä omaa persoonaansa ja siten myös kokee työnsä eri tavoin. Nostimme haastatteluista ilmi työn luonnetta kuvaavat asiat ja jaottelimme ne positiivisiin ja negatiivisiin ryhmiin. Haastateltavat kokevat työn mielekkääksi, kivaksi ja monipuoliseksi. Työ koetaan mielekkääksi, koska töissä on samanhenkisiä ihmisiä ja kaikki tuntevat tekevänsä työtä, jolla on tarkoitus. Kivaa työstä tekee yhteinen, mukava ja monipuolinen tekeminen nuorten kanssa sekä hetket, jolloin työntekijät havaitsevat, että nuori on kehittynyt tiettyssä asiassa. Ihmisläheinen työ ja työntekijöiden tunne siitä, että voi auttaa, antavat työlle erityisen merkityksen. Työ koetaan myös joustavaksi työaikojen ja tekemisen suhteen. Työvuorosuunniteluun työntekijät saavat itse vaikuttaa esittämällä toiveitaan vapaapäivien ja lomien suhteen. Työntekijät pitävät vapautta suunnitella ja toteuttaa tekemistä nuorten kanssa hyvänä asiana, koska siten pystytään paremmin vastaamaan nuorten toiveisiin.

”...saa toteuttaa aika paljon sellasia nuorilta tulleita toiveita ja myös, jos ite saa jonkun nuoren innostuu jostain asiasta nii mahdollistetaan sen toteuttaminen myös taloudellisesti, et pystyy lähtee vaikka keilaa nuorten kanssa, et se on myös kiva et pystyy tekee kivoja juttuja nuorten kanssa.” (H4)

”Kliseisesti sanottuna tykkään työstäni, mut niinhän se on.” (H6)

Työntekijät kokevat, että työ haastaa tekijäänsä, koska siinä joutuu tilanteisiin, jolloin oma persoona ja tunteet ovat koetuksella. Ajoittain kohdataan tilanteita, jolloin parhaansa tekeminen ei riitä, jolloin työ voi kuormittaa henkisesti. Nämä tilanteet aiheuttavat välillä turhautumisen ja pettymyksen tunteita, jolloin työntekijän pitkäjänteisyys ja tilanteenhallintakyky ovat erittäin tärkeässä asemassa.

”No turhautuminen... se nyt on ihan normaali tunne tälläsessä. Pyrkii antamaan kaikkensa ja se kun tuntuu välillä et on käyttäny kaikki keinot ja mikään ei toimi, niin sit miettii et mitäs mä nyt teen- tyyppistä.” (H2)

Haastateltaviemme mukaan myös työyhteisön tuki on vaativissa tilanteissa korvaamaton, koska tapahtumat voidaan puida yhdessä kollegojen kanssa keskustellen. Aron

mukaan hyvässä työilmapiirissä viestintä on avointa ja esteetöntä sekä työntekijät kannustavat toisiaan ja ratkaisevat yhdessä ongelmatilanteita. (Aro & Matikainen 1998, 42.)

”No tietysti työkavereiden tuki. Se on yhtä lailla... kun pähkäillään mitä nuoren tai ylipäättään toiminnan kanssa tehdään... tarvittaessa kehitetään tai mitä uutta voitais keksiä niin on se semmoinen henkireikä, että tietää, jos joku vaikka kiristää, niin sen voi käydä kertomassa sanallisesti tuonne työkaverille.”

Työaikojen vaihtelevuus koetaan pääosin hyvänä asiana, koska työvuoro määrittelee pitkälti myös työtehtävät ja luo samalla vaihtelua työpäiviin. Aamuvuoron työtehtävät poikkeavat iltavuoron tehtävistä, koska nuoret ovat päivisin koulussa, joten silloin työntekijät eivät ole varsinaisesti nuorten kanssa vuorovaikutuksessa niin paljon kuin ilta-aikaan. Aamuvuoroon kuuluu muun muassa lasten ja nuorten herätykset, kuljetukset kouluun, puhelut ja muut kontaktit eri tahojen kanssa, kirjalliset työt ja kodinhoidolliset työt. Aamuvuorossa ohjaajan tehtävänä on myös mahdollisten kotikoulua käyvien lasten ja nuorten koulutehtävien etenemisestä huolehtiminen.

Iltavuorossa pyritään olemaan yhdessä nuorten kanssa ja toteuttamaan eri harrasteita sekä hoidetaan myös mahdollisia akuutteja asioita, kuten kauppakäyntejä. Myös kodinhoidollisia työtehtäviä hoidetaan iltavuorossa. Yövuorossa valvotaan, että kaikki lapset ja nuoret nukkuvat omissa huoneissaan ja huolehditaan samalla talon turvallisuudesta ja järjestyksestä myös yöaikaan. Tämän lisäksi yön tunteina toteutetaan kodinhoidollisia tehtäviä kuten esimerkiksi pyykinpesua.

Työntekijät kokevat työn iltapainotteisuuden sekä hyvänä että huonona piirteenä työssä. Monet haastateltavamme kertoivat tottuneensa iltapainotteiseen työhön ja kokevat sen mielekkäänä sekä omaan elämänryhtiinsä sopivana. Huonona puolena iltapainotteisessa työssä on se, että välillä se hankaloittaa perhe-elämän ja työn yhteensovittamista.

Työntekijät kertovat työn olevan ”junnaavaa”, jolla tarkoitetaan nuorten asioiden käsittelyä ja erilaisten toimintojen toistamista useina päivinä. Ulrichin teoksen mukaan arjen struktuuri on ehdottoman tärkeää kasvatuksen onnistumisen kannalta, sillä sen

avulla luodaan yleistä turvallisuuden tunnetta. Se näkyy työntekijöiden jokapäiväisessä työssä samojen toimintojen toistamisena ja rytmittämisenä. (Ulrich ym. 1995, 142.)

”Onhan tää nyt tietysti parhaimmillaan sellasta monimuotoistakin, josta sitte ehkä varjopuolena harmaalle puolelle menee junnaavuus. Tarkoitetaan tällä siis sitä, että jonkun nuoren asiaa käsitellään päivästä toiseen. Se junnaa... ei päästä eteenpäin... se turhauttaa.” (H2)

Perhetyön tekeminen on sijaishuoltoyksikön arjessa väistämätöntä. Sen koetaan kuormittavan osaltaan työntekijöiden työpäiviä muiden työtehtävien ohessa. Työntekijöiden mukaan perhetyö vie paljon aikaa, koska sijoitettujen lasten ja nuorten vanhemmillä on mielenterveys- ja päihdepuolen ongelmia enemmän kuin aiempina vuosina. Haastateltaviemme mukaan perhetyö on kuitenkin tärkeä osa työtä, koska siinä hoidetaan ja ylläpidetään sijoitetun lapsen tai nuoren kotiolosuhteiden asioita ja perhesuhteita.

”...aina välillä tulee niitä hetkiä, että ok, kyllä näitten nuorten kaa pärjää, mut mites nää vanhemmat... et sanotaan et perhetyöpuhelutkin voivat ottaa sen tunnista kahteen ja se et ne ei oo sitten pelkästään siitä nuoren asiasta, vaan siinä on myös vanhempien oirehdinta hyvinkin läsnä.” (H3)

Työ sijaishuollossa koetaan olevan mukavaa ja monipuolista, mutta samalla myös ajoittain henkisesti kuormittavaa, jolloin työntekijän oma jaksaminen voi olla koetuksella. Työntekijöiden mukaan jokaisen on huolehdittava ensisijaisesti omasta jaksamisestaan, jotta kykenee kasvattamaan nuoria ja toimimaan heille esimerkkinä. Asennoitumisen työhön koetaan myös auttavan jaksamaan työssä, sillä realistinen suhtautuminen ennaltaehkäisee sen, että työntekijät eivät tee työstä itselleen liian suurta taakkaa.

”Siis saahan tosta tehtyä itelleen aika raskasta touhua, se vaa ku ajattelee ja purkaa atomeiks sitä hommaa ni mitä se loppupeleissä on ni ei se sitte nii ruorin keksimistä oo kuitenkaa.” (H5)

*”Kymppin oppilaita ei kenestään kyetä tekemään tai pyritä tekemään.”
(H1)*

5.2 Työssä ilmenevät voimavarat työssä jaksamista edistämässä ja tukemassa

Toisella tutkimuskysymyksellämme halusimme selvittää millaisia työssä jaksamista tukevia ja edistäviä voimavaroja työssä ilmenee. Tutkimusaineistostamme erottui selkeästi neljä eri osa-aluetta, joiden mukaan jäsentelimme tulokset tulososioon: sijaishuoltoyksikön nuoret, työilmapiiri, esimiestyö ja työnohjaus.

5.2.1 Sijaishuoltoyksikön nuoret

Yhdeksi voimavaraksi koettiin sijaishuoltoyksikön nuoret, joiden kanssa työskentely koetaan hauskaksi ja mielekkääksi. Sijaishuoltoyksikön nuorten kuvaillaan olevan mahtavia ja mukavia sekä nuoruus elämänvaiheena kiehtoo, mutta samaan aikaan myös asettaa työlle omat haasteensa. Työn tasapainottomuus ja haasteellisuus luovat mielenkiintoa työhön, ja työntekijät kuvailevat jokaisen työpäivän olevan erilainen. Luottamuksen luominen nuoriin, heidän kanssa työskenteleminen ja positiivisen kehityksen ilmeneminen ja sen huomiointi lisäävät onnistumisen tunteita ja näin ollen luo työntekijälle suoriutumisesta saatavaa energiaa. Sinikka Forsmanin tutkimuksessa todettiin myös, että tärkeimpiä jatkamista ja jaksamista edistäviä elementtejä ovat työn luonne ja työn vaikuttavuus, sekä samalla työ koetaan antoisaksi ja merkitykselliseksi. (Forsman 2010.) Salomäen mukaan työn on tärkeää tuottaa tekijälleen tyydytystä, sillä työ ihmisen arjessa on merkittävässä osassa arjen toimintoja. Työ ei saa kuitenkaan olla suurin tyydytyksen lähde, sillä jos näin on, työntekijällä on riski uupua työhönsä. (Salomäki 2002, 63.)

”Nuorten kanssa tulee veikeitä tilanteita ja nuoret on ihan loistavia, niiden kans on hauska tehdä töitä.” (H4)

”Nuoret antaa ja myös vie niitä voimia. Tai voimia ja voimia, mut ne ehkä sitä henkistä pääomaa sitte.” (H6)

”Tän tyyppinen työ ei tuu koskaan valmiiks.” (H3)

Arjessa esiintyvät ”pienet asiat” koetaan merkitykselliseksi työssä jaksamisen ja työmotivaation kannalta, koska varsinaiset isot muutokset pystytään hahmottamaan pidemmällä aikavälillä. Pienillä asioilla haastateltavat tarkoittavat muun muassa nuorten omia oivalluksia elämässä, nuorten osoittamaa kiitollisuutta ja onnistumisia nuorten kanssa työskennellessä. Ilman pienien asioiden havaitsemista arjessa työ voisi koitua hyvinkin raskaaksi ja puuduttavaksi.

”Ne on tosi pieniä asioita ja totta kai kun nuori kokee, et se on onnistunu jossain missä oon ollu jeesaamassa, niin eihän siinä voi olla kun onnellinen sen puolesta.” (H7)

”Hyviä on tietenkin ne hetket, ku huomaa et joku asia loksahda tai nuori oivaltaa tai edes lähtee yrittää asioita. Ne on tietyllä tapaa voimaannuttavia.” (H2)

”Ne on pieniä juttuja, joita tulee oppia hahmottamaan. Työn saa itelleen ihan järkyttävän raskaaks, jos ei hahmota niitä pieniä asioita.” (H3)

Haastattelemiemme työntekijöiden mukaan luottamus työntekijän ja nuoren välillä on keskeistä kasvatustyön kannalta, koska monet arjen toiminnot vaativat luottamusta toteutuakseen.

”...kun huomaa, et nuori alkaa luottamaan, ni se on kova juttu.” (H4)

Työn luonteeseen kuuluu, että työpäivät voivat muuttua yllättäen nuorten suunnalta esimerkiksi karkumatkojen tai sidosryhmäkontaktien vuoksi. Tämä koetaan ajoittain haasteena, koska työn suunnitelmallisuus kärsii ja työntekijältä vaaditaan sopeutumista ja soveltamista tilanteisiin. Samalla se kuitenkin koetaan mielekkyyttä ja mielenkiintoa ylläpitäväksi tekijäksi, joten työtä ei koeta rutiininomaiseksi.

”Joka päivä on erilainen, eikä tiiä mitä tulee vastaan ja sellanen tietty haasteellisuus työssä, niin se sitouttaa paremmin työhön, että on haastavaa ku että ois tasapainosta ja semmosta samanlaista koko ajan.” (H4)

5.2.2 Työilmapiiri

Työilmapiiri koetaan toimivaksi ja työssä jaksamista kannattelevaksi silloin, kun koko työyhteisö kommunikoi keskenään esteettömästi, asioista puhutaan realiteetit kohdattaen ja myös työssä ilmenevät hankalat tilanteet pystytään purkamaan vapaasti työyhteisön kesken, välillä myös huumoria apuna käyttäen. Palinin mukaan työyhteisössä käytettävä huumori vähentää työn kuormitusta ja auttaa jaksamaan työssä. Nauru kohottaa mielialaa ja vähentää sosiaalista jännitystä, vahvistaa itseluottamusta sekä liittää ihmisiä yhteen. Naurun on todettu myös parantavan yhteistyökykyä. Iloinen, naurava ihminen tekee hyvää paitsi itsellensä, että myös läheisilleen. Työpaikalla iloinen ihminen lisää positiivista ilmapiiriä ympärilleen (Palin 2004, 58–59.)

”Tietysti niin kun ei voi liikaa korostaa sitä hyvän työyhteisön merkitystä myös tässä. Ei tällästä työtä jaksa, jos ei ole semmonen avoin, keskustelevala, yhdessä naurava työyhteisö.” (H4)

”Vaikka tässä ollaan välillä hyvinkin synkkien asioiden äärellä, et pystytään puhumaan niistä välillä jopa rempseästikin, et oma pakka pysyy kassassa.” (H2)

Tärkeänä osana toimivaa työilmapiiriä nähdään myös se, että jokainen pitää yhteisesti sovituista asioista kiinni ja hoitaa omat työtehtävänsä. Sosiaaliseen terveyteen kuuluvat sosioemotionaaliset taidot, joihin kuuluu luottamus – kokemus siitä, että voi itse luottaa toisiin ja toiset voivat luottaa sinuun itseesi. (Kannas ym. 2010, 20.)

”Jokainen pyrkii pitämään sovituista asioista kiinni, koska se on sit moneissa muussakin, että tavallaan se työyhteisön hyvyys tulee siitä, että miten heikko se heikoin lenkki on jos se on. Jos se on tosi heikko, niin tosi vaikee on sit tavallaan myös muitten toimia siinä, jos yritetään pitää sovituista asioista kiinni.” (H6)

Toisen huomioiminen ja kohtaaminen päivittäisessä työssä nähdään tärkeänä osana hyvää työilmapiiriä. Kun työyhteisön ilmapiiri on avoin, se mahdollistaa työasioiden ohessa myös keskustelun henkilökohtaisista asioista. Tällöin pystytään tarpeen mu-

kaan huomioimaan työntekijöiden oman henkilökohtaisen elämän vaikutus työntekoon. Litwinin ja Stringerin liittymismotivaation tapaisessa ilmapiirissä on yleistä, että työntekijöillä on keskenään lämpimät ihmissuhteet ja yksilö saa muilta työyhteisön jäseniltä tukea ja kannustusta (Nakari 2003, 35.)

”... ja sitte työkaverina huomioi toisen... et jos huomaa toisella on tosi paha mieli niin sit voi niin kun huomioida sen, että huomaan et sulla on vähän paha fiilis et haluutko puhua siitä tai jotakin... olla nyt hyvä työkaveri siinä samalla. Huomioida toiset siinä arjessa.” (H4)

Jabe on todennut tutkimuksessaan, että rakkaus ja oikeudenmukaisuus ovat merkittävissä arvoja, jotka eivät kuitenkaan aina ole merkattuina organisaation arvolistalle. Keskeinen ajatus on se, että ihmisten tulisi kohdella toisiaan tasapuolisesti ja kunnioittavasti. Tasa-arvo, demokratia, toisen ihmisen arvostaminen yksilönä sekä oikeudenmukaisuus ovat arvoja, joiden varaan organisaation olisi hyvä toimintansa perustaa. Kun koko henkilöstö on mukana luomassa organisaatiolle arvopohjaa, jokainen työntekijä tuntee, että häntä kuullaan. Tavoitteita ja arvoja pitää työpaikalla olla, mutta ne eivät saa rajoittaa työntekijöitä persoonina. (Jabe 2010, 169, 171.)

”Se on semmosta tavallaan ihmisenä hyväksymistä ja sen toisen persoonallisuuden kokonaisuuden hyväksymistä, et ei ole pelkästään se suorittaja-henkilö.” (H3)

”...ku pystyy ihmisten kaa juttelee naamasta välittämättä. Kaikki pelaa sitä samaa peliä, saa sitä kautta niin kun juonesta kiinni ja kuormaa pois, ei tarvi pähkäillä ja on hyvä olla.” (H5)

Työyhteisön jäsenten yhteinen irrottautuminen työstä yhteisöllisen ja virikkeellisen toiminnan myötä nähdään myös tärkeäksi tekijäksi osana hyvää työilmapiiriä. Yhteinen tekeminen koetaan mukavaksi vaihteluksi ja sen myötä työntekijöille mahdollistetaan irtaantuminen työtehtävistään, joka taas auttaa kohtaamaan työyhteisön jäsenet rennommissa olosuhteissa omina persooninaan. Työn ulkopuolinen yhteisöllinen ja virikkeellinen toiminta voi kohentaa työpaikan ilmapiiriä ja lisätä yhteisöllisyyden tunnetta.

”Se kertoo myös työyhteisöstä paljon, et uskaltaako ihmiset kun ne koontuu yhteen, niin tavallaan irrottautua siitä.” (H7)

Kokonaisuudessaan työilmapiiri nähdään todella tärkeänä ja kannattelevana tekijänä työssä jaksamisen kannalta. Sen merkitys korostuu etenkin silloin, kun tehdään sijaisuhoollon kaltaista ihmisläheistä työtä.

”Välillä ollaan nuorten suunnalta kireissäkin tunnelmissa, et ei sitä kaipaa siihen päälle, et tässä tarvii mieltä jotain työkavereiden välisiä asioita tai onko vuorossa oleva työkaveri messissä vai onko ajatukset kenties jossain ihan muualla tai kiinnostus hukassa.” (H6)

”...ja sitte ku me tehdään tämmöstä ihmissuhdetyötä, jossa ei tarvi olla kovin isoa pudotusta siinä vireystilassa niin se näkyy kaikessa.” (H7)

5.2.3 Esimiestyö

Aineistostamme kävi ilmi, että myös esimiestyö koetaan tärkeänä tekijänä työssä jaksamisen kannalta. Jaben mukaan esimies on vastuussa tiimistään ja luo hyvälle toiminnalle edellytyksiä. Hänen tehtävänsä on tarttua ongelmatilanteisiin ja olla oikean suunnan näyttäjä. Hän on esikuva alaisilleen, edistää tiiminsä hyvinvointia, herättää innostusta, kuuntelee ja antaa palautetta oikeaoppisesti. Työyhteisössä käytävät avoimet keskustelut parantavat ilmapiiriä ja vähentävät mahdollisesti paineen tunnetta. (Jabe 2010, 114–115.) Työyhteisön todellisuus ja johtaminen ovat kytköksissä toisiinsa. Paasivaaran mukaan johtamisella tarkoitetaan prosessia, jossa yksi tai useampi johtajana toimiva henkilö pyrkii rakentamaan organisaation todellisuutta. (Paasivaara 2009, 106.)

Terveessä työyhteisössä johtajat ja esimiehet tunnistavat ja ehkäisevät ongelmien syntymistä, ennakoivat kehittämistarpeita, perehdyttävät työntekijöitä sekä seuraavat organisaation muutoksia. Työyhteisön työntekijöiden on voitava kokea esimiestyön sellaisena, joka tukee heidän työmotivaatiota ja perustehtävää. (Ranne 2011, 27.) Hyviin tuloksiin tarvitaan organisaation kestävä arvopohja ja vahva tietoisuus perustehtävästä sekä kannustava johtaminen, jossa työn kehittämiseen osallistuvat ne, joita se koskee

(Rousu 2007, 11). Esimies on vastuussa siitä, että menettelytavat ovat päätöksiä tehtäessä oikeudenmukaisia (Romana ym. 2004, 12). Johtaminen on päätöksentekoa ja esimiehellä täytyykin olla perustelut päätöksinsä ja hänen tulee toimia johdonmukaisesti sekä rehellisesti. Jokaisen työyhteisön jäsenen mielipiteet ja näkemykset tulee ottaa huomioon sekä virheelliset päätökset korjata tai mitätöidä. Näin muutokseen kasveetaan yhdessä koko työyhteisön voimin. (Romana ym. 2004, 12.) Päätöksentekoon tarvitaan harkintakykyä, järjenkäyttöä sekä intuitioita. Onnistuneeseen päätöksentekoon kuuluvat riskien tunnistaminen ja tarvittaessa riskinottoa. (Paasivaara 2009, 112.)

Esimiehen positiivinen, kannustava, ymmärtävä ja joustava olemus sekä avoimet välit kaikkiin työntekijöihin nähdään tutkimuksessamme yhtenä tärkeänä tekijänä työssä jaksamiseen. Esimiehen nähdään olevan henkilö, joka on tietoinen työntekijöiden elämäntilanteista ja, joka tarvittaessa kykenee ylläpitämään ja säätelemään työntekijöiden vireystilaa ja henkistä jaksamista. Työntekijöiden vireystilalla ja jaksamisella on suuri merkitys työssä, koska työtehtävänä on hoitaa ja kasvattaa yksikön nuoria.

Mutkattomasti toimiva johtaminen, laadukas esimiestyö ja organisaatioon sopivat toimintatavat tukevat hyvinvointia ja tuottavat tuloksia työssä. Oikeudenmukainen esimiestyö ja päätöksenteko ovat suorassa yhteydessä työssä jaksamiseen, työhön sitoutumiseen ja sairauspoissaoloihin. (Kauppinen ym. 2013, 59.) Tutkimuksessamme kävi ilmi, että esimiehen joustavuus ehkäisee työtytymättömyyttä, joka toteutuu esimerkiksi työvuorosuunnittelussa ja muissa työtä koskevissa asioissa. Esimiehen ja työntekijöiden avoimet välit mahdollistavat sujuvan viestinnän päivittäisessä työssä asiassa kuin asiassa.

”Mun mielestä on hirmu tärkeätä, et mimmonen rooli esimiehellä on. Et esimies jaksaa, tukee ja ymmärtää.” (H5)

”Välillä tulee sellasia tiukkoja tilanteita mistä ei ehkä hirveesti sillä hetkellä nauti, mut sit on ymmärtäväinen johto, jonka kans voidaan keskustella oikeesti niistä asioista ja sillä lailla pystytään purkaa niitä tilanteita.” (H8)

Tutkimuksessamme käy myös ilmi, että esimieheltä saatu positiivinen palaute ja kiitoksen osoittaminen motivoivat työhön ja lisäävät siihen mielekkyyttä. Haastateltavien

mukaan esimiehen tulee antaa palautetta rakentavasti, kun se on tarpeellista. Aron mukaan työntekijöillä on myös tarve saada palautetta esimieheltä alaisten toiminnoista. Työyhteisössä tulee antaa palautetta jatkuvasti, sillä se auttaa työntekijöitä motivoitumaan ja kehittämään omaa osaamistaan. Palautteen ei tule perustua vain epäkohtien ja virheitten huomauttelemisiin, vaan palautteen myötä työntekijöille myös kerrotaan, missä he ovat onnistuneet. Työntekijöillä on myös velvollisuus antaa ajoittain palautetta johdolle sekä muille työyhteisössä työskenteleville. (Aro & Matikainen 1998, 54-56.)

”Niin ja kyllä sitten tietysti positiivinen palaute esimerkiksi johdolta. Ja myös sitten niin kun se oikeanlainenki palaute, vaikka se ois negatiivistakin kunhan se on rakentavaa ja näin.” (H5)

”Varsinkin, jos oot tehny jotain oikeesti hyvin, niin siitä kuulis sitten jonkun hyvän sanan.” (H1)

Työhön perehdytys on tärkeää, koska oikein toteutettuna se auttaa työntekijää pääsemään paremmin sisään työpaikkaan ja työhön. Samalla se myös tukee työn tuloksellisuutta ja työntekijöiden hyvinvointia. Työpaikalta olisi hyvä löytyä kirjallinen perehdytysmateriaali, jonka perehdyttäjä voi antaa uudelle työntekijälle luettavaksi ja tämän jälkeen käydä se vielä yhteisesti työntekijän kanssa läpi. Aina on hyvä myös kohdistaa huomio mahdollisiin kirjoittamattomiin sääntöihin työpaikalla, jotta nekin tulevat tutuiksi uudelle työntekijälle eikä epäselvyyksiä niiden suhteen pääse syntymään. Perehdytyksessä tärkeintä on huolehtia siitä, ettei uusi työntekijä jää yksin vastuuseen perehdytyksestään. (Työterveyslaitos) Myös meidän tutkimuksessamme työhön perehdytys koetaan tärkeäksi osaksi esimiestyötä, koska sen kerrotaan luovan muun muassa turvallisuuden tunnetta työyhteisöön.

”No mun mielestä esim, jos tulee uus tyyppi taloon se, että hänet perehdytetään taloon... se luo sellasta turvallisuuden tunnetta, ku on tehty asiat selviks ja pidetty sellanen perehdytys niin se on tärkeä asia.” (H1)

5.2.4 Työnohjaus

Työnohjauksen koetaan olevan merkittävässä asemassa työssä jaksamiseen lastensuojelutyössä. Työnohjauksen tarve korostuu alalla erityisesti siksi, että kyseessä on ihmisläheinen ja haastava työ ja, joka vaikuttaa sijaishuollossa kasvatettavien lasten ja nuorten elämään ja tulevaisuuteen. Siksi onkin tärkeää, että kaikilla työntekijöillä on tiedossa yhteinen visio ja päämäärä, johon työllä pyritään, huomioiden jokaisen lapsen ja nuoren yksilöllinen elämäntilanne ja kehitystarve.

Työnohjauksen lähtökohdat ovat oppiminen, reflektio ja dialoginen vuorovaikutus. Oppimisella tarkoitetaan tässä tapauksessa omassa työstä oppimista, joka pitää sisällään eri tasoja. Ohjausprosessi auttaa työntekijää hahmottamaan työelämän ilmiöitä sekä omaa suhdetta niihin, jonka myötä saadaan selkeytettyä työnteon päämääriä ja opeteltua ammatillista reflektiota siten, että sitä voidaan toteuttaa myös jokapäiväisessä työssä. Kun työntekijä oppii näkemään ja hahmottamaan seuraukset omasta työstään ja toiminnastaan, vahvistuvat hänen oman toimijuutensa kokemukset. Kun työn pyrkimykset ja seuraukset on tiedostettuja, työntekijä pystyy paremmin vaikuttamaan omaan toimintaansa ja ympäröiviin olosuhteisiin. (Alhanen ym. 2011, 16–17).

Moniäänisessä dialogisessa työnohjauksessa tarkastellaan kaikkien kokemuksia ja kehitetään uusia ajatuksia ja toimintamuotoja. Dialogisessa työnohjauksessa työnohjaajan rooli pienenee ja silloin tähdätään siihen, että ohjattavien omista näkökulmista tulee syvempiä ja monipuolisempia ja siten myös uudet ideat tulevat helpommin esiin ja jäsentyvät paremmin. (Alhanen ym. 2011, 18) Perinteinen työmenetelmä työnohjauksessa on kommunikointi, kokemusten ja tunteiden sanoiksi pukeminen ja niiden äärellä viipyminen (Ranne ym. 2011, 29).

”Mut sitte tossa työnohjauksessa voidaan ottaa joku tietty asia tai nuori, ongelma, haaste tai miksei jokin hyväkin juttu käsittelyyn ja paneutua siihen. Ja siinä nyt on oikeestaan vapaat kädet, että saadaan itse päättää mistä aiheesta lähetään puhumaan. Et ei sen tietenkään tarvii olla mitään nuorten asioita, se voi olla työtiimin juttuja... et miten meidän rivejä voi vaikka entisestään vahvistaa tai näin. Se on hyvä, että se on järjestetty!” (H8)

6 POHDINTA

Tutkimuksessamme kävi ilmi, että lastensuojelutyö sijaishuoltoyksikössä koetaan ajoittain turhauttavaksi, sillä työn tulokset ovat pieniä ja ne ilmenevät hyvin pitkillä aikaväleillä. Tämän vuoksi oletamme, että työntekijöiden on tärkeää pitää yllä positiivista ajattelutapaa, sillä kyynisyys näkyy työyhteisössä selkeästi, ja voi vaikuttaa koko yksikön toimintaan negatiivisesti. Emmi Leinosen (2011) tutkimuksessa persoonallisuuden voimavarapiirteistä merkittävimmäksi työssä jaksamisen kannalta havaittiin positiivisuus, joka voi osaltaan ennaltaehkäistä työntekijän uupumista työssään.

Työssä on kuitenkin huomioitava myös se, että kasvattaminen sijaishuollossa ei aina tuota toivottua tulosta, vaan työkentällä tulee vastaan suuria pettymyksiä, vaikka työntekijä tekisi parhaansa lapsen kasvatukseen ja huolenpidon suhteen. Työntekijöiden ymmärrys realismista on eduksi työssä, jotta pettymykset ja epäonnistumiset eivät vaikuta radikaalisti itse työntekijän jaksamiseen. Näinä hetkinä työyhteisön tuki on korvaamatonta, koska työntekijät voivat keskustella tapahtuneista avoimesti keskenään. Voimme siis todeta, että tutkimuksemme kohteena oleva sijaishuoltoyksikkö omaa hyvän työilmapiirin ominaisuudet, sillä työntekijät viestivät avoimesti keskenään ja pystyvät suhtautumaan työhönsä realistisesti. Työpaikalla vallitsee myös työpaikan sisäinen huumori, jolla on sijaishuollon kaltaisessa työssä merkittävä vaikutus työssä jaksamiseen.

Kyseisessä lastensuojeluyksikössä on pieni määrä työntekijöitä, joka koetaan sekä voimavarana, että myös haasteena. Pienen työyhteisön positiivinen merkitys on varmasti siinä, että työntekijät tietävät ja tuntevat toisensa paremmin. Työyhteisö, jossa on paljon työntekijöitä, ei välttämättä tavoita toivottua työilmapiiriä, jolloin työyhteisö on kykenevä työskentelemään tavoitteellisesti ja avoimesti muiden työntekijöiden kanssa. Kyseiseen ongelmaan voi vaikuttaa mahdollisesti myös työntekijöiden vaihtelevuus organisaatiossa. Uskomme, että pienestä työyhteisöstä johtuen työntekijät pystyvät olemaan avoimemmassa vuorovaikutuksessa keskenään, jolloin myös viestinnän voisi olettaa olevan sujuvampaa kuin suuressa työyhteisössä, jossa vuorovaikutus ei ole työntekijöiden välillä niin avointa. Toisaalta pienellä työyhteisöllä on haasteenaan työn määrä, jolloin työntekijöiden jaksaminen on koetuksella. Pienen työyhteisön

haasteena voi olla esimerkiksi sairauslomatapauksissa sijaistyöntekijän löytäminen yksikön henkilökunnasta, koska työntekijöitä on vähän ja tällöin sijaista täytyy mahdollisesti etsiä työyhteisön ulkopuolelta.

Tutkimuksemme lähtökohtana oli se, että halusimme antaa tietoa sekä itsellemme, että myös tuleville sijaishuollossa työskenteleville henkilöille siitä, millaista on työskennellä sijaishuoltoyksikössä ja mitä työ vaatii tekijältään. Samalla halusimme myös tarjota opinnäytetyömme tilaajalle päivitettyä tietoa heidän yksikkönsä työntekijöiden työssä jaksamisesta. Opinnäytteemme aineisto ei kuitenkaan ole niin laaja, että voisimme yleistää tutkimustuloksia laajemmassa perspektiivissä. Uskomme kuitenkin, että opinnäytetyömme tilaaja hyötyy tutkimuksestamme ja saa päivitettyä tietoa heidän työntekijöidensä työssä jaksamisesta sekä altistaa mahdollisesti myös miettimään mahdollisia kehitysideoita organisaation toimintaan. Päätimme työmme alkuvaiheessa, ettemme aio kohdistaa tutkimustamme muihin sijaishuoltoyksiköihin, sillä se olisi vaatinut paljon enemmän resursseja suhteessa siihen, mihin pystymme tai mitä opinnäytetyön vaatimuksena on. Mikäli olisimme tehneet laajemman tutkimuksen, olisimme tutkineet työssä jaksamista useammassa sijaishuoltoyksikössä. Kyseenalaitamme siis jonkin verran opinnäytteemme luotettavuutta, koska emme voi olla vakuuttuneita siitä, miten asiat toisissa sijaishuoltoyksiköissä ovat. Tutkimuksemme antaa kuitenkin kattavan kuvauksen siitä, miten asiat ovat yhdessä suomalaisessa sijaishuoltoyksikössä. Työmme luotettavuutta arvioidessa on otettava myös huomioon aineistomme määrä, joka oli jokseenkin suppea johtuen osittain sijaishuoltoyksikön koosta ja henkilökuntaresursseista. Olisi mielenkiintoista tietää, millaisen aineiston saisi koostettua samasta aiheesta sovellettuna työntekijämäärältään esimerkiksi viisi kertaa isompaan yksikköön.

Huomasimme aiempia tutkimuksia etsiessämme, että työssä jaksamista on tutkittu enemmän hoitotyössä, kuin kasvatustyössä. Havaitimme tutkimustuloksissamme samanlaisia elementtejä Sinikka Forsmanin (2010) tutkimuksessa ”Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa”. Tutkimuksessamme työ itsessään koettiin mielekkääksi, kuten myös Forsmanin teoksessa työ koetaan vaikuttavana, ja kuormittavia tekijöitä ovat muun muassa ”arkirämpiminen”, ihmissuhteiden suuri määrä, työssä kohdattavat haastavat asiat sekä erilaisissa verkostoissa toimiminen. Tutkimuksessamme työ koetaan junnaavana, eli työssä ei nähdä suuria tuloksia suppealla aikavälillä. Forsmanin tutkimuksen haastateltavat ovat kokeneet motivoivaksi tekijöiksi

vuorovaikutuksen lastensuojelun asiakkaiden kanssa ja työ koetaan antoisaksi ja merkitykselliseksi, kun taas meidän tutkimuksessamme lastensuojeluyksikön nuorten kanssa työskenteleminen on mukavaa ja kivaa, mutta samalla myös ajoittain turhauttavaa.

Opinnäytetyötämme voisi hyödyntää jatkossa tutkimalla työssä jaksamista sijaishuoltoyksiköissä laajemmin Suomessa. Tutkimuksemme perusteella olisi mielenkiintoista tietää olisiko puitteet samanlaisia myös sellaisessa sijaishuoltoyksikössä, jossa on enemmän henkilökuntaa. Työssämme ilmeni myös, että sijaishuoltoyksikön työntekijät kokevat muun työn ohella tehtävän perhetyön kuormittavana asiana sijaishuoltoyksikön arjessa. Tulimme pohtineeksi auttaisiko sijaishuoltoyksikön arkea se, että sijaishuoltoyksikköön palkattaisiin erillinen työntekijä, joka vastaisi perhetyöstä. Tämä voisi toisaalta tuoda mukanaan myös omat huonot puolensa, kuten sen, ettei perhetyöntekijä tuntisi yksikön nuoria niin hyvin kuin ohjaajat. Syytä olisi tutkia myös perhetyön vaikutusta sijaishuoltoyksikön toimintaan sekä sitä, olisiko yhteistyön toivuutta syytä kehittää yksikön työntekijöiden sekä perheiden välillä.

Opinnäytetyöprosessi on ollut suhteellisen tasapainoinen alusta loppuun. Aluksi koimme opinnäytetyön tekemisen haastavana, hämmentävänä sekä ehkä hieman pelottavana kokonaisuutena, mutta työn edetessä luottamus työn onnistumiseen kasvoi. Noin puolessa välissä prosessia koimme, että mielenkiinto ja motivaatio työtämme kohtaan laski, jolloin kritisoiimme työtämme ja epäilimme sen vaikuttavuutta. Näin jälkikäteen tarkastellessamme prosessia kokonaisuutena koemme, että tuo pieni motivaation puutos kuului prosessiin ja auttoi meitä jaksamaan loppuun saakka. Opinnäytetyön tekeminen eteni hämmennyksestä ja epävarmuudesta huolimatta omalla painolla ja olemme melko tyytyväisiä lopputulokseen.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut kasvattava ja opettavainen prosessi, koska olemme itse olleet vastuussa omasta oppimisestamme. Opinnäytetyöprosessi herätti meissä uusia ajatuksia ja haastoi pohtimaan myös omaa soveltuvuuttamme sijaishuollon kaltaiseen lastensuojelutyöhön. Opinnäytetyötä tehdessämme olemme oppineet uutta työyhteisön arvoista, pelisäännöistä sekä hyvän työilmapiirin merkityksestä. Ymmärsimme myös opinnäytetyöprosessin merkityksen osana yhteisöpedagogikoulutusta, sillä tiedon etsiminen, soveltaminen, tiedon antaminen ja siitä oppiminen ovat kaiken tehdyn

työn perusta. Opinnäytetyö prosessina on siis tarjonnut paljon erilaisia oppimiskokemuksia ja tukenut ammatillista kasvuamme.

Tutkimusta tehdessämme havahduimme siihen, miten tärkeää työssä jaksaminen todellisuudessa on. Uskomme, että astuessamme työelämään, osaamme tunnistaa itsessämme työssä jaksamisen piirteitä ja tarvittaessa reagoida niihin tilanteisiin, jolloin jaksaminen on koetuksella. On olemassa myös muita erilaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat työyhteisön toimivuuteen, kuten esimerkiksi työyhteisössä käyttäytyminen ja asennoituminen, esimiestyö sekä oma henkilökohtainen elämä. Haastatteluissamme kävi ilmi, että oman henkilökohtaisen elämän merkitys työssä jaksamiseen on olennaista. Vapaa-ajan tulee tarjota työntekijälle mahdollisuudet rentoutumiseen ja työstä palautumiseen, jotta työntekijä pystyy keskittymään työaikana työhön eikä oman henkilökohtaisen elämän asiat kuormita työntekoa. Työn antaman ja vaatiman energian suhteessa lepoon ja irrottautumiseen täytyy olla hyvinvoinnin kannalta tasavertaisina keskenään, jotta työ ei koituisi liian kuormittavaksi työntekijöille. Verratessamme Salomäen jaksamisen dynamiikkaa sijaishuoltoyksikön työntekijöihin emme juurikaan havainneet sitä, että työntekijöiden jaksaminen olisi koetuksella. Työntekijät vaikuttivat pääosin tyytyväisiltä työhönsä, vaikka he nimesivätkin muutaman epäkohdan, jotka kuormittavat heitä työssään. Uskomme, että työntekijät ovat omaksuneet työn luonteen ja siihen kuuluvat epäkohdat ja mukautuvat niihin.

LÄHTEET

Aer, Janne 2012. Lastensuojeluoikeus. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Alhanen, Kai; Kansanaho, Anne; Ahtiainen, Olli-Pekka; Kangas, Marko; Soini, Tiina; Soininen, Jarkko 2011. Työnohjauksen käsikirja. Hämeenlinna: PRO Tammi.

Aro, Timo; Matikainen, Esko 1998. Työkyky hallintaan. Helsinki: Työterveyslaitos.

Bardy, Marjatta 2013. Lastensuojelun ytimissä. Tampere: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Eskola, Jari; Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.

Forsman, Sinikka 2010. Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. WWW-dokumentti. https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-2062.pdf. Luettu 25.4.2015.

Beck, Ulrich; Giddens, Anthony; Lash, Scott (toim.) 1995. Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio. Tampere: Vastapaino.

Hirsjärvi, Sirkka; Hurme, Helena 1995. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka; Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka; Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko; Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko; Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Jabe, Marjatta 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrittäjäkirjat Oy.

Kaivola, Taru 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kauppinen, Timo; Mattila-Holappa, Pauliina; Perkiö-Mäkelä, Merja; Saalo, Anja; Toikkanen, Jouni; Tuomivaara, Seppo; Uuksulainen, Sanni; Viluksela, Marja & Virtanen, Simo 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Tampere: Työterveyslaitos.

Lastensuojelulaki. Finlex. WWW-dokumentti. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>. Päivitetty 13.4.2007. Luettu 25.4.2015.

Leinonen, Emmi 2011. Voimavarat työssä jaksamisen edistäjänä. WWW-dokumentti. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/26618/URN:NBN:fi:juu-201103011838.pdf?sequence=1>. Luettu 11.4.2014.

Nakari, Maija-Liisa 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.

Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Palin, Eva 2004. Elinvoimaa etsimässä. Kirja työssä jaksamisesta. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Perehdytys. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_ty-oelama/maahanmuuttajat_ja_ty/integroituminen_tyohon_ja_tyopaikalla/perehdytys/sivut/default.aspx. Luettu 22.1.2016. Päivitetty 12.3.2013.

Puonti, Annamaija; Saarnio, Tuula, Hujala, Anne 2004. Lastensuojelu tänään. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Ranne, Kaarina; Markkanen, Heikki & Malo, Tuula (toim.) 2011. Työnohjaus – ryhmien ja organisaatioiden kehittämisen välineenä. Tampere: Tampereen Ammattikorkeakoulu.

Romana, Anneli; Keskinen, Soili; Keskinen, Esko 2004. Tutkimusraportti. Oikeudenmukainen johtaminen, arjen kokemuksia ja menetelmiä. Helsinki: Kuntien eläkevaikutus.

Rousu, Sirkka 2007. Lastensuojelun tuloksellisuuden arviointi organisaatiossa. Näkyvät tuloksellisuus näkyväksi. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67786/978-951-44-7174-2.pdf?sequence=1>. Luettu 24.4.2015.

Ruusuvuori, Johanna; Nikander, Pirjo; Hyvärinen, Matti 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Räty, Tapio 2007. Uusi lastensuojelulaki. Helsinki: Edita.

Saastamoinen, Kati 2010. Lapsen asema sijaishuollossa – Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita.

Salo, Mari 2008. Esimiesten työssä jaksaminen. Mikä antaa voimavaroja työhön? WWW-dokumentti. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76501/lisuri00093.pdf?sequence=1>. Luettu 10.4.2015.

Salomäki, Jukka 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssa: Aseman Lapset ry.

Teemahaastattelu. Tilastokeskus. WWW-dokumentti. <https://www.stat.fi/virsta/tke-ruu/04/03/>. Ei päivitystietoja. Luettu 24.4.2015.

Tuomi, Jouni; Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työyhteisön ilmapiiri. TTK. WWW-dokumentti. <http://www.tyoturva.fi/index.phtml?s=133>. Ei päivitystietoja. Luettu 13.2.2016

TEEMAHAASTATTELURUNKO

Tarkoituksena on keskustella työssä jaksamisesta yleisellä tasolla, ei paneutua työilmapiiriin kyseisessä organisaatiossa. Haastattelut tullaan äänittämään, jonka jälkeen ne litteroidaan.

Haastateltavat esiintyvät tutkimuksessa anonyymeina.

<p>1. Työnkuva/määrä</p> <ul style="list-style-type: none">- Kuinka kauan olet ollut töissä täällä? Entä ylipäättään lastensuojelussa? - Mitä nuorisokodin ohjaajan työhösi kuuluu? - Millainen on työpäiväsi pääpiirteittäin?
<p>2. Näkemykset/kokemukset työhön liittyvistä asioista</p> <ul style="list-style-type: none">- Mikä työssäsi on hyvää/huonoa? - Mikä vie työssäsi sinulta voimavaroja? Mikä antaa voimavaroja? - Millaiset asiat kuormittavat työtäsi nuorisokodissa? Mitkä seikat auttavat jaksamaan?
<p>3. Työilmapiiri</p> <ul style="list-style-type: none">- Mistä tekijöistä koostuu hyvä työilmapiiri? - Kuinka suurena kannattelevana tekijänä näet työilmapiirin työssä jaksamisen kannalta? - Millä/miten työilmapiiriä voisi parantaa? - Onko mitään lisättävää edellisiin teemoihin liittyen?

