

Julia Mattila & Liija Mattila

TIIMITYÖ LASTENSUOJELUYKSIKÖN KASVATUSTYÖSSÄ

Lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemuksia ja kehittämisideoita tiimityöstä kasvatustyössä

TIIMITYÖ LASTENSUOJELUYKSIKÖN KASVATUSTYÖSSÄ

Lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemuksia ja kehittämisideoita tiimityöstä kasvatustyössä

Julia Mattila ja Lilja Mattila
Opinnäytetyö
Syksy 2020
Sosiaalian tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Tekijät: Julia Mattila ja Lilja Mattila

Opinnäytetyön nimi: Tiimityö lastensuojeluyksikön kasvatustyössä – Lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemuksia ja kehittämisideoita tiimityöstä kasvatustyössä

Työn ohjaajat: Päivi Onkalo ja Markku Koivisto

Työn valmistuslukukausi ja -vuosi: Syksy 2020

Sivumäärä: 52 + 3 liitettä

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla yksityisen lastensuojelun sijaishuollon yksikön vakituisten työntekijöiden kokemuksia tiimityöstä lastensuojeluyksikön kasvatustyössä ja heidän kehittämisideoitaan tiimityöhön kasvatustyössä. Tavoitteena oli saada ymmärrystä lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemuksista tiimityöstä osana kasvatustyötä, sekä työn kehittämismahdollisuuksista ja löytää uusia näkökulmia.

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi yksityinen, pohjoissuomalainen lastensuojelun sijaishuollon palveluita tarjoava yksikkö. Tietoperusta koostuu lastensuojelun, sijaishuollossa tapahtuvan kasvatustyön ja tiimityön määrittelystä.

Opinnäytetyömme on laadullinen, eli kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimusmenetelmänä käytimme teemarunkoa (LIITE 1), jonka pohjalta aineisto on kerätty teemahaastattelun avulla. Haastatteluita järjestettiin yhteensä neljä ja ne toteutettiin pareittain. Tutkimukseen osallistuvan yksityisen lastensuojeluyksikön kahdeksan vakituista työntekijää osallistuivat haastatteluihin. Haastatteluilla kerätty aineisto on analysoitu teemoittelemalla.

Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta, että luottamus on keskeisessä osassa tiimityön rakentumisessa. Työntekijät kokevat, että lastensuojeluyksikössä tehtävää kasvatustyötä ei voida toteuttaa nuoren edun mukaisella tavalla ilman toimivaa tiimityötä. Myös omaohjaajuudessa tiimityö on suuressa roolissa. Kehittämisideoita tuli työntekijöiltä paljon ja kenties tärkeimmäksi he kokivat keskustelun ja yhteistyön kehittämisen sekä luottamuksen vahvistamisen. Myös työntekijöiden toive kehittää omaa rohkeuttaan oman paikkansa ottamiseen työyhteisössä ja luottamus omaan ammattitaitoonsa näkyi työn tuloksissa. Työntekijät kokevat, että heillä on hyvät mahdollisuudet kehittää tiiminsä toimintaa entisestään kohti huipputiimiä.

Lastensuojeluyksikkö voi hyödyntää opinnäytetyöstä saatuja tuloksia tulevaisuudessa tiimityön reflektoinnissa. Tiimin väliset suhteet myös kehittyvät ja muuttuvat ajan myötä, joten tiimin toimintaa on hyvä tarkastella myös jatkossa. Lastensuojeluyksikkö voisi hyötyä jatkossa esimerkiksi tiimityön kehittämiseen liittyvästä oppaasta tai ohjeesta.

Asiasanat: Lastensuojelu, sijaishuolto, kasvatustyö, yhteistyö, tiimityö, ohjaaja.

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

Authors: Julia Mattila ja Lilja Mattila
Title of thesis: Teamwork in the educational work of the child protection unit
Supervisors: Päivi Onkalo ja Markku Koivisto
Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2020
Number of pages: 52 + 3 appendices

The purpose of this thesis was to describe the experiences and development ideas of teamwork in the educational work, from employees of the private child protection unit. The aim was to gain more understanding about experiences of teamwork in the child protection unit and survey possibilities to development teamwork in the unit as well as find new perspectives. Our partner of the thesis is a private unit in Northern Finland, that provides child protection services.

Our thesis is a qualitative research. Materials were collected with a pair interviews by eight counselors from the child protection unit. Collected material was transcribed, categorized by themes and analyzed.

Based on the results of the thesis, trust and communication is in a key role in building teamwork. Employees feel that you can't do educational work with underaged children without effective teamwork, and without trust, you can't do your best for the team. The purpose of child protection is to protect the child's interests and ensure a safe environment to grow.

The child protection unit can utilize the results of the thesis in the development of teamwork in the educational work. Although the results of this thesis are relevant only in this team, the unit can use the work later to reflect their work again. Possibly the unit could benefit from a guide to instruct counselors in development of teamwork in child protection unit.

Keywords: Child protection, child protection unit, custody care, educational work, teamwork, counselor.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	KASVATUS LASTENSUOJELUYKSIKÖSSÄ.....	8
2.1	Lastensuojelun ja sijaishuollon perustehtävät	8
2.2	Yksilötyö nuoren tukena	9
3	TIIMITYÖLLÄ HYVÄ ARKI	12
3.1	Tiimiälytaidot vahvuutena kasvatustyössä	13
3.2	Vuorovaikutus ja yhteistyö tiimityössä	14
3.3	Tiimityön haasteet.....	15
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	17
4.1	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävät	17
4.2	Tutkimuksen menetelmälliset lähtökohdat.....	18
4.3	Tutkimusmenetelmänä puolistrukturoitu teemahaastattelu	18
4.4	Osallistujat ja aineiston keruu	19
4.5	Aineiston analyysi	21
5	TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA JA KEHITTÄMISIDEOITA TIIMITYÖSTÄ LASTENSUOJELUYKSIKÖN KASVATUSTYÖSSÄ	23
5.1	Turvallinen arki lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemana	23
5.2	Työntekijöiden välinen luottamus osana keskustelua ja yhteistyötä	24
5.3	Tiedonkulku tiimin jäsenten välillä.....	27
5.4	Lastensuojeluyksikössä tehtävät päätökset ja vastuu	28
5.5	Omaohjaajuus osana tiimityötä	30
5.6	Erilaisuuden hyödyntäminen tiimityössä.....	34
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	36
7	LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	40
7.1	Tutkimuksen luotettavuus.....	40
7.2	Tutkimuksen eettisyys	42
8	POHDINTA	45
	LÄHTEET.....	49
	LIITTEET	53

1 JOHDANTO

Suomessa lastensuojelun sijaishuollon laitokset ovat hyvin merkittävässä asemassa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tilastoraportin mukaan lastensuojeluilmoitusten määrä on kaksinkertaistunut kymmenessä vuodessa. Vuonna 2019 kodin ulkopuolelle sijoitettuja alle 18-vuotiaita lapsia oli yhteensä 18 928. Raportin mukaan kiireellisesti sijoitettuja, huostaan otettuja tai muutoin sijoitettuja lapsia ei ole koskaan aiemmin ollut yhtä paljon, kuin vuonna 2019. (23/2019, viitattu 22.10.2020.) Bardin (2013, 85) mukaan se, että on tarve lastensuojelun sijaishuollon asiakkuuteen, kertoo siitä, että lapsen tai nuoren kehitys ja terveys on mahdollisesti vaarantunut niin paljon, että kunnan peruspalveluista ei ole enää riittävästi apua perheelle. Lastensuojelulain (13.4.2007/217 2§, 4§) mukaan lastensuojelun ja muiden viranomaisten on tuettava vanhempia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa järjestämällä tarvittavia palveluja ja sillä tavoin edistettävä lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia.

Lastensuojeluyksikön kasvatustyötä tehdään tiiminä, yhdessä. Jotta yhteistyö voi onnistua ja kasvatustyö toteutua mahdollisimman hyvin, nuoren edun mukaisesti, tiimityöskentelyn työntekijöiden välillä on toimittava. Ojalan ja Uutelan mukaan tiimityön onnistumisen edellytyksiä ovat työntekijän oma turvallisuuden tunne tiimissä, yhteiset, selkeät päämäärät sekä mukautumiskykyisyys. Ryhmällä, joka kykenee toimimaan tiiminä, on kyky toteuttaa hyvää, tasa-arvoista vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Ryhmän jäsenet kokevat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja työskentely ryhmässä on tehokasta, aktiivista sekä laadukasta. Työviihtyvyydenkin kannalta tällainen mukautumiskykyinen ryhmä, jonka resilienssi on vahva, on ehdottomasti ideaali työelämässä, myös lastensuojeluyksikön kasvatustyössä. (Ojala & Uutela 1993, 87-90.)

Lastensuojelun sijaishuollon työntekijöiden tehtävänä on toimia arjessa yhdessä nuoren kanssa. Työ on tavoitteellista ja suunnitelmallista ja työntekijän tulee pystyä huomioimaan jokainen nuori yksilönä. (Sudenlehti & Uusitalo 2018, 38-39.) Lastensuojeluyksikön kasvatustyössä tähdätään yhteistyön kautta nuoren edun mukaiseen toimintaan, jolla voidaan turvata nuorelle turvallinen kasvu- ja kehitysympäristö. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417 1-2§.)

Tämän tutkimusprosessin tuotoksena syntyi opinnäytetyö, jossa tutkimusaiheenamme on tiimityö lastensuojeluyksikön kasvatustyössä. Vaikka sekä tiimityötä että kasvatustyötä tutkitaan jatkuvasti, tutkimuksia, jotka käsittelevät tiimityötä osana kasvatustyötä, oli haasteellista löytää. Työn taustalla on halu tutkia ja tuoda uusia näkökulmia tiimityön kehittämiseen entisestään lastensuojeluyksikön työyhteisössä. Jotta työ lastensuojeluyksikössä voi onnistua, toiminnan täytyy perustua vuorovaikutukselle ja välittämiselle, jossa opitaan läsnäoloa ja yhteyttä toisiin (Sudenlehti & Uusitalo 2018, 44). Hyvä vuorovaikutus- ja tiimiosaaminen on koettu merkitykselliseksi, sillä näitä hyödyntämällä eri asiantuntijoiden tiedot voidaan koota yhteen ja muodostaa yhteinen, kokonaisvaltaisempi käsitys asiakkaan eli nuoren ja hänen perheensä tilanteesta ja tavoitteista ja toimintaa voidaan toteuttaa nuoren edun mukaisesti (Isoherranen 2012, viitattu 22.10.2020).

Opinnäytetyössämme kuvailemme yksityisen lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemuksia tiimityöstä lastensuojeluyksikössä sekä heidän kehittämisideoitaan. Opinnäytetyön tavoitteena on saada ymmärrystä lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemuksista tiimityöstä osana kasvatustyötä, sekä työn kehittämismahdollisuuksista ja löytää uusia näkökulmia työhön. Kokemusten ja kehittämisideoiden kuvaamisen kautta työntekijät voivat itse kehittää omaa toimintaansa. Opinnäytetyön aihe on suunniteltu kiinnostuksemme pohjalta yhdessä lastensuojeluyksikön yksikönpäällikön kanssa.

2 KASVATUS LASTENSUOJELUYKSIKÖSSÄ

Kasvatus on kaikkea toimintaa, jolla vaikutetaan lapseen. Kasvattajalla on vastuu lapsesta ja tavoitteena on auttaa lasta ottamaan vastuuta itsestään, jotta hän lopulta voi itsenäistyä turvallisesti. (Mannerheimin lastensuojeluliitto 2019, Lapsen kasvatus ja vanhemman kasvatustietoisuus, viitattu 8.1.2020) Kasvatuksen tulee olla ennustettavaa, ohjaavaa ja periaatesidonnaista, sekä tapahtua nuoren ehdoilla (Puonti, Saarnio & Hujala 2004, 116). Lastenpsykiatri Jari Sinkkonen onkin sanonut, että lapsen avaimet ovat aikuisen taskussa (2001, 9).

Marjatta Bardyn mukaan lastensuojelun toiminta nojaa lapsikeskeiseen perhelähtöisyyteen. Lapsen oikeuksia tulee kunnioittaa ja lapsen perhe on ensisijaisen tärkeä lapsen suojelussa. Lastensuojelu on kehityksen ja terveyden turvaamista ja näitä vaarantavien tekijöiden poistamista. Tilanteet vaihtelevat paljon perheestä ja lapsesta riippuen. Joskus lyhyt, tilapäinen apu riittää ja joskus tarvitaan tukitoimia koko lapsuuden ajan, hyvinvoinnin kaikilla ulottuvuuksilla. Joissakin tapauksissa, toistuvasti kriisiytyvissä perhetilanteissa lastensuojelu voi kulkea perheen matkassa koko lapsuuden ja jopa seuraavaankin sukupolveen. (2013, 73-74.)

Lapsella on oikeuksia ja on aikuisen, tässä tilanteessa sijaishuollon työntekijän velvollisuus huolehtia, että ne toteutuvat. Lapsi on arvokas, häntä tulee kunnioittaa ja hänen elämänvaiheensa sekä ihmissuhteensa ovat ainutkertaisia. Lapsi on ensisijaisesti lapsi, vaikka hän olisi lastensuojelun asiakas tai hänellä olisi oireita ja diagnooseja. Hän on lastensuojelun päähenkilö ja hänen tarpeensa tulisi erottaa vanhempien tarpeista, sillä aikuisten päämäärät eivät ohjaa sijaishuollon järjestämistä (Lehtinen & Särkiö 2006, 12). Prioriteettina on aina lapsen edun turvaaminen. (Puonti ym. 2004, 115-117)

2.1 Lastensuojelun ja sijaishuollon perustehtävät

Lastensuojelu on monialaista lapsen edun, hyvinvoinnin ja oikeuksien turvaamista ja edistämistä. Sen avulla voidaan tarjota konkreettista apua ihmisten erilaisiin tarpeisiin ja elämän haasteisiin. (Bardy 2013, 20, 43.) Lastensuojelulla on pystyttävä vastaamaan yhteiskunnan sekä lasten ja nuorten muuttuviin tilanteisiin, ja sen avulla pyritään korjaamaan kotitilannetta lapsen tarpeita vastaavaksi ja sijaishuollolla mahdollistaa lapsen arki. (Puonti ym. 2004, 206, 256.)

Sijaishuolto on sellaisen alle 18-vuotiaan lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella, joka on huostaan otettu, väliaikais määräykseen perustuen sijoitettu tai kiireellisesti sijoitettu. Sijaishuoltoa voidaan järjestää esimerkiksi perhehoitona tai laitoshuoltona ja sitä järjestettäessä on aina huomioitava lapsen etu ja sen edeltämät vaatimukset. Myös esimerkiksi paikkaa valittaessa on keskityttävä lapsen tarpeisiin ja huostaanoton perusteisiin. Jatkuvuus lapsen hoidossa sekä läheisten ihmissuhteiden ylläpitäminen on mahdollistettava. (Lastensuojelulaki 12.2.2020/88 49§, 8.4.2011/316 50§.)

Sijaishuollossa palkkatyösuhteessa olevat ja ammatillisesti pätevät työntekijät toimivat lasten ja nuorten arjen mahdollistajana. Lastensuojelun sijaishuollon tavoitteena on niin sanotun tavallisen arjen ja siihen liittyvän hoidon ja huolenpidon mahdollistaminen lapselle ja nuorelle pitkällekin ulottuvina ajanjaksoina. Laakso tiivistää lastenkotityön arkisen huolenpidon käsitteeksi. Huolenpitoa hän kuvailee pieniksi palveluiksi, jotka voivat olla esimerkiksi apua siivouksessa, ruuanlaitossa tai pieniä huomionosoituksia, kuten hartioiden hierominen. (2009, 114-117.)

Laakso kutsuu lastensuojeluyksikköä lastenkodiksi. Lastenkodissa on toistuvia ratkaisuja, joiden tarkoitus on luoda lastenkotiin kodinomainen ilmapiiri. Toistuva päivittäinen rytmi jäsentää sekä lasten, että työntekijöiden päivää. Ohjaajat huolehtivat kotitöistä, kuten esimerkiksi ruokaostoksista ja ruuanlaitosta mahdollisesti yhdessä lasten kanssa, sekä uusien vaatteiden hankinnasta. Lapset nukkuvat, syövät, käyvät harrastuksissa ja kouluissa. Työntekijät auttavat läksyissä ja huolehtivat lastenkodille tuloajoista sekä nukkumaanmenoajoista. Lasten kanssa juhlitaan syntymäpäiviä, rip-pijuhlia, joulua sekä uuttavuotta ja järjestetään ohjelmaa esimerkiksi syys-, hiihto- ja kesälomalle. Lasten ihmissuhdeverkostojen toimintaa ja rakentumista tuetaan. (2009, 117, 120.)

2.2 Yksilötyö nuoren tukena

Yksi asia, mitä lapsi tarvitsee, on pysyvät ihmissuhteet, jossa kaikki osapuolet kunnioittavat toisiaan. Työntekijä voi lähteä vastavuoroisten ihmissuhteiden rakentamiseen dialogisuutta ymmärtämällä, kielen ja rakentavan tulkinnan avulla, sekä peilaamalla ja heittäytymällä aitoihin empatian kokemuksiin. Vaikka kaikkia lapsen tekoja ei hyväksyttäisi, on tärkeää, että lapsi itsessään hyväksyytään sellaisena kuin hän on ja häneen luotetaan. (Eronen & Laakso 2017, viitattu 23.10.2020.) Uusitalon ja Sudenlehden (2018, 44-45) mukaan uuden suhteen ja ympäristön myötä lapsi alkaa tulkita tuntemuksiaan ja reaktioitaan uudella tavalla, jos kohtaaminen on tarpeeksi aitoa. Turva ja huolenpito ovat perustarpeita, jotka ovat kasvattajan, tässä tapauksessa lastensuojeluyksikön

työntekijän vastuulla (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417 2§). Voidaan olettaa, että sijoitetun lapsen elämässä on haasteita kenties elämänhallinnassaan tai kotiolloissaan, koska hänet on sijoitettu kotinsa ulkopuolelle. Kuten Uusitalokin sanoo, usein sijoitetun lapsen käsitys vastavuoroisuudesta on alkanut vääristyä ja näin ollen sellainen kommunikaatio, mitä lapsi haluaa, ei aina ole sitä, mitä lapsi tarvitsee. Vastuu on siis suuri, ja siksi siihen tarvitaan koulutusta ja tietoa. (Sudenlehti & Uusitalo 2018, 56-57.)

Työntekijät työskentelevät yhdessä nuoren tai lapsen, sekä hänen vanhempiansa kanssa, toimivat hoivaajana, auttajana ja välittävänä aikuisena. Työntekijä, ohjaaja on nuorelle asiakkaalle aikuisen malli, joka vastaanottaa lapsen tunteita, asettaa rajat ja pitää huolen myös omista rajoistaan. (Bardy 2013, 75.) Lapsi tarvitsee kasvatusta ja sijaishuollon työntekijä on kasvatettavalle lapselle auktoriteetti silloin, kun pedagoginen suhde on parhaimmillaan. Auktoriteetin ansaitakseen kasvattajan tulee olla hyväntahtoinen ja osoittaa lähimmäisen rakkautta ja kiintymystä kasvatettavaa kohtaan. (Hellström 2010, 26-27.) Lapsen on tunnettava, että hänestä pidetään huolta, hän on turvassa ja ohjaajaan voi luottaa (Laakso 2009, 117). Ohjaajan tehtävänä on ottaa sellaisiakin asioita puheeksi, joista usein hienotunteisesti vaietaan ja joita mietitään itsekseen. Lapsella on lupa ja oikeus puhua ja tuoda ajatuksiaan esille, mutta vastuu puheeksi ottamisesta on aina aikuisella. (Kiiskinen 2013, 8-9, 16.)

Lastensuojeluyksikössä lasta kohden on kaksi nimettyä vastuuhenkilöä. Omaohjaajatyöskentelyn avulla pyritään turvaamaan lapsen huomiointi yksilöllisesti. Omaohjaaja on asiantuntija lapsen, sekä hänen perheensä asioissa. Laakson mukaan, omaohjaajalla on päävastuu lapsen kotiutumisen lastensuojeluyksikköön. Omaohjaaja vastaa dokumenttien teosta, osallistuu lasta koskeviin asioihin ja neuvotteluihin, on yhteydessä lapsen sosiaalityöntekijään, ylläpitää yhteyttä vanhempiin, arvioi perheen sekä lapsen kokonaistilannetta, toimii kasvattajana sekä tukee lapsen myönteistä kehitystä ja kasvua yhdessä muiden ohjaajien kanssa. (2009, viitattu 19.2.2020.)

Lastensuojelutyö poikkeaa yhteiskunnallisessa työnjaossa monista muista työelämän töistä. Sen keskiössä on konkreettisen avun ja tuen järjestäminen inhimillistä arvokkuutta osoittavalla tavalla. (Bardy 2013, 74.) Arjen paradoksit syntyvät arjen keveydestä ja painosta, välttämättömän ja valankäytön, sekä syvällisen ja pinnallisen jännitteistä. Arjen ohjaamisen vastuu lastenkodissa kuuluu aikuisille. (Laakso 2009, 116-117.) Arkisen työn lisäksi työntekijät kohtaavat ammatillista minäku-

vaa haastavia, vaativia tehtäviä, joiden aikana ja jälkeen tarvitaan työryhmän tukea. Ryhmän keskeinen luottamus ja vankka tuki kehittää ryhmän sisäistä resilienssiä sekä auttaa koko työryhmää selviytymään haastavimmistakin tilanteista. (Sudenlehti & Uusitalo 2018, 39, 41.)

Sudenlehden ja Uusitalon mukaan lastensuojelutyössä pitäisi kiinnittää enemmän huomiota työntekijöiden omiin kokemuksiin, tuntemuksiin ja ajatuksiin. Näin uusia teoreettisia käytäntöjäkin voidaan ottaa käyttöön, kun työntekijät luottaisivat enemmän omaan taitoonsa rohkeasti. Tiimit voivat toimia voimavarana työntekijöille, ja kannustavat oppimiseen ja kehitykseen. (2018, 40, 43.)

3 TIIMITYÖLLÄ HYVÄ ARKI

Tiimityöllä on pitkät perinteet. Jo ennen ymmärrystä tiimityön merkityksestä, ihmiset ovat pyrkineet selviytymään erilaisista tilanteista yhdessä, jossa yksin ei olisi onnistuttu. 1960-luvun lopussa alettiin kiinnostua ryhmätyön hyödyntämisestä yritystoiminnassa. Yhdessä työskentely aloitettiin lähinnä tuotantotyössä ja myöhemmin on ymmärretty sen potentiaali muillakin aloilla. Nykyään tiimityö on suuressa arvossa ja hyvinkin yleisessä käytössä. (Alasoini 2011, 52-53.)

Tiimi-käsitteelle on paljon erilaisia määritelmiä ja variaatioita. Esimerkiksi Isoherrasen (2012, viitattu 22.10.2020) viittaamien Katzenbachin ja Smithin (1993, 45) mukaan ”tiimin muodostaa joukko ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja ja jotka ovat sitoutuneet yhteiseen tarkoitukseen, suoritusavoitteisiin ja lähestymistapaan, mistä he kokevat olevansa yhteisvastuussa.” Isoherrasen (2012, viitattu 7.2.2020) viittaamien Cohenin ja Baileyn (1997, 241) mukaan ”tiimin muodostaa joukko ihmisiä, joiden tehtävät ovat keskenään riippuvaisia, jotka jakavat vastuun tuloksista, jotka näkevät itsensä ja jotka nähdään osana sosiaalista systeemiä, joka hallinnoi heidän suhteitaan organisaation rajojen sisällä.” Molemmissa määritelmissä keskeisessä asemassa on vastuun jakaminen ja yhteistoimijuus yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Isoherrasen (2012, viitattu 22.10.2020) viittaaman Nijstadin (2009, 47) mukaan keskeiset tekijät ryhmän suoriutumisessa ovat ryhmän jäsenet, tehtävä, vuorovaikutusprosessi, panos sekä konteksti. Salminen (2017, 21.) puolestaan määrittelee tiimin työyhteisöksi, joka toimii yhdessä jonkin yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Ihmiset, joilla on yhteinen tavoite, muodostavat tiimin.

Humalto (2018, viitattu 18.1.2020) mainitsee, että tiimityön onnistuminen edellyttää sekä yhteistä suunnittelua, että avointa vuorovaikutusta. Salmisen (2017, 21) mukaan yhteistavoite tulee suunnitella esimiehen ja tiimin kesken, jonka jälkeen tiimi voi itsenäisesti päättää tehtävien jaosta, sekä seurata omaa toimintaansa. Hyvin toimiva tiimi kykenee selvittämään ongelmia yhtenä tiiminä ja tekee yhdessä parempia ratkaisuja. Keskustelu on rehellistä, avointa ja ilmapiiri luottamuksellinen. Tiimin toiminta kehittyy yhteistyössä. (Koivisto, Koskela & Henner 2015, viitattu 14.12.2019.) Toimiakseen se tarvitsee riittävän monipuolista osaamista, yhteisesti hyväksytyjä pelisääntöjä sekä tiimin sisällä toimivaa yhteistyötä (Alasoini 2011, 56).

Kun hierarkkisessa esimiesvetoisessa organisaatiossa keskitytään yksilön osaamiseen ja esimies suunnittelee jokaisen omat tavoitteet ja työtehtävät, joista kukin on itse vastuussa, tiimityössä toimintaa tarkastellaan koko tiimin näkökulmasta. Tiimin jäsenillä on kyllä omia työtehtäviä, mutta yksilöllisen vastuun lisäksi tiimi on myös yhteisessä vastuussa tuloksista. Salminen uskoo, että myös toimintaa voidaan tehostaa tiimityöllä. Nykymaailmassa tapahtuu muutoksia nopeasti ja aika on rajallista. (2017, 21, 22, 25-27.) Työn toiminnan tuloksellisuuden näkökulmasta tiimityö on tuottavampaa kuin yksin työskentely (Henner ym. 2017, viitattu 14.2.2020).

3.1 Tiimiälytaidot vahvuutena kasvatustyössä

Lastensuojeluyksikön kasvatustyössä tiimin yhteinen päämäärä on lasten kasvattaminen turvallissa kasvu- ja kehitysympäristössä, sekä heidän etunsa turvaaminen. On tärkeää, että sijaishuollon työntekijät toimivat johdonmukaisesti ja tavoitteellisesti, sillä se on edellytys päämäärän saavuttamiseksi. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417 1-2§; Hiila, Tukiainen & Hakola 2019, 119, 123, 126.) Muutoksia ja vaativia tilanteita työntekijät joutuvat kuitenkin kohtaamaan väistämättä ja on tavallista, että muutos aiheuttaa pelkoa epäonnistumisesta. Kun tapahtuu muutoksia, virheen tekemisen mahdollisuus voi tuntua hyvinkin suurelta. Näissä tilanteissa työyhteisön tuki on ehdottoman tärkeää. Epäonnistumisista ja epävarmuudesta selviytyminen ruokkii sallivan ilmapiirin vahvistumista ja sitä kautta tiimin ja tiimityön vahvistumista. (Hiila ym. 2019, 149-152, 163, 167.)

Tiimissä jokaisella tiimin jäsenellä tulisi olla lupa tehdä aloite ja toimia parhaan näkemyksensä mukaan lupaa erikseen kysymättä. Edellytys luvalle ja vastuulle toimia on tietysti se, että tiimin jäsenet toimivat yhteisen päämäärän saavuttamiseksi, ja tietävät, mikä päätavoite on, sekä että jäsenet luottavat toisiinsa ja toistensa arvostelukykyyn. Jäsenten täytyy myös luottaa itseensä, ja uskoa omaan pystyvyyteensä. Vapaus ja vastuu ovat myös keskeisessä asemassa työn tuloksellisuudessa sekä positiivisessa kuvassa omassa työssä. Vapaudella tarkoitetaan tässä yhteydessä omaehtoisuutta ja aloitteen tekemisen mahdollisuutta. (Hiila ym. 2019, 174-176.)

Sijaishuollon työntekijät ovat ammattikasvattajia ja jokainen tekee työssä kasvatustyötä. Siksi on mahdoton ajatus, että sijaishuollon yksikössä ainoastaan esimies tekisi päätöksiä, ja hänellä olisi kaikki vastuu ja vapaus. Organisaation kannalta itseohjautuvuuden parhaita puolia onkin jaettu vastuunkantaminen ja vastuunottaminen. Työntekijän näkökulmasta itseohjautuvuus tuo joustavuutta työn tekemiseen ja mahdollisuuden kehittyä yksilönä ja yhdessä muiden kanssa. (Hellström 2010, 175; Hiila ym. 2019, 180-181.)

Ilman tiimin jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta on mahdotonta tietää mitkä ovat tiimin jäsenten tehtävät, miten jäsenten tehtävät liittyvät toisiinsa, mikä oma rooli tiimissä ja organisaatiossa on sekä mikä koko tiimin tarkoitus on. Ilman vuorovaikutusta ei ole yhteisiä tavoitteita eikä päämääriä, ja on vaikea olla oma-aloitteinen ja kehittää ja kehittyä muissa tiimiälytaidoissa. Tästä syystä vuorovaikutusta ja yhteistyötä käsitellään omassa osuudessaan myöhemmin. (Hiila ym. 2019, 203.)

3.2 Vuorovaikutus ja yhteistyö tiimityössä

Vuorovaikutuksella tarkoitetaan kahden tai useamman ihmisen välistä keskinäistä viestintää. Siinä kaikki osapuolet vaikuttavat toisiinsa ja vastavuoroisuus toteutuu. Vuorovaikutusta voi olla puheen lisäksi katseet kosketukset, eleet ja ilmeet, ääntelyt ja äänenpainot, kirjoitettu viestintä tai hymiöt. Kaikki nämä antavat sanoille ikään kuin merkityksiä, ja toimivat niin puheen tukena, kuin omana viestinnän muotonaankin. (Väestöliitto 2019, viitattu 19.11.2019.) Se, mitä sanomme ei olekaan niin tärkeää, kuin se, miten sen ilmaisemme. Vuorovaikutustaidot eivät ole muuttumattomia ominaisuuksia, vaan niitä voi harjoitella. Vuorovaikutustaidot eivät myöskään kerro ihmisen temperamentista, vaan ujo introvertti voi omata jopa paremmat vuorovaikutustaidot kuin äänekäs ekstrovertti, ja päinvastoin. (Jabe 2012, 144.) Toisaalta Isoherrasen (2012, viitattu 17.3.2020) mukaan introvertti toimisi aktiivisemmin pienessä, yhteistyöpainotteisessa ryhmässä, joka on toiminut pitkään yhdessä.

Tasa-arvoisen vuorovaikutustilanteen luomiseen vaaditaan toisen luottamusta niin, että molemmilla tai kaikilla osapuolilla on mahdollisuus niin tilanteen ohjaamiseen kuin vastaanottajankin rooliin (Burakoff 2019, viitattu 19.11.2019). Läsnäolon aistii ja kun osanottajilla on tunne, että muut ovat läsnä, luottamuksellisen ilmapiirin on mahdollista alkaa rakentua. Luottamuksen kautta vuorovaikutuksessa olevat henkilöt voivat rohkaistua ilmaisemaan itseään ja osallistumaan. Tämä luo vuorovaikutukselle positiivisempaa ilmapiiriä. Hyvässä vuorovaikutustilanteessa jokainen osanottaja tulee nähdyksi ja kuulluksi, ja sitä kautta yhteistyöprosessi kehittyy ja pysyy yllä. (Aira 2012, 44.)

Isoherrasen mukaan harmonisempaa ja kestävämpää yhteistä tulevaisuutta voidaan luoda vain kehittämällä yhteistyötä. Kun yksilön osaaminen ei riitä, yhteistyötaidot auttavat. (2012, viitattu 14.2.2020.) Yhteistyö ihmisten välisessä tiimityössä sosiaalialalla ei toteudu ilman tiedon, vallan ja osaamisen jakamista, ja siihen tarvitaan vuorovaikutusta ihmisten välillä. Sen toteutuminen ei ole

itsestäänselvyys, ja työntekijöiden onkin osattava asennoitua tähän tiimityöskentelyn kulttuuriin, jakamiseen. Ei siis riitä, että jakaa omaa tietotaitoaan eteenpäin, vaan on myös osattava olla vastaanottavainen ja läsnä toiselle. Yhteistyö vaatii luottamuksen lisäksi myös sitoutumista ja avoimuutta. Näiden puute onkin suoraan yhteydessä tehottomuuteen, heikkoon sitoutumiseen ja tätä kautta työn laadun heikentymiseen. Yhteistyökyky on paitsi asiakkaan, myös työntekijän ja toiminnan onnistumisen etu. Sosiaalinen taitavuus ja yhteistyö vaatii siis aitoa kiinnostusta ja rohkeutta nostaa esiin asioita, joista voi olla vaikeaa puhua, ja viedä niitä eteenpäin. Aidossa, tasa-arvoisessa vuorovaikutuksessa ollaan avoimia, ja se kehittää luovia tilanteita sekä luo uusia mahdollisuuksia niin työn kuin vuorovaikutuksellisuuden ja hyvän ilmapiirinkin kehittymiselle. On tärkeää, että ratkaisun päätteeksi kaikki osapuolet kokevat ratkaisut oikeiksi. (Jabe 2012, 148; Isoherranen 2005, 77; Sandström, Keiski-Turunen, Hassila, Aunola & Alahuhta 2018, viitattu 19.11.2019.)

Salmisen mukaan päätösvallan siirtämiseen esimiesohjautuvuudesta tiimityöhön vaikuttaa useat eri seikat. Vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi tiimin jäsenten ammattitaito ja kokemus, tiimin kehitysvaihe, kyky kantaa vastuuta, päätöksentekoon ja tiimin työhön vaikuttaviin seikkoihin liittyvä tietoisuus sekä ymmärrys tiimin vaikuttavuudesta ja vaikutuksista muihin tiimeihin, prosesseihin ynnä muihin. Kun tiimi kehittyy näillä osa-alueilla, saa se usein lisää päätösvaltaa. (2017, 22-24.)

Salmisen mukaan yhteistyö, jossa sallitaan rehellisen palautteen antaminen avoimesti, vaatii tiimin jäseniltä kypsyyttä, hyviä tiimityötaitoja sekä taitoa arvioida omaa osaamista tiimin menestymisen kautta. Ilmapiiriin tulee olla jäseniä tukeva ja luottamus jäsenten välillä edellyttää toimivaa vuorovaikutusta. Kuitenkaan se, että tiimin ilmapiiri saavuttaisi tämän tilan, ei tarkoita, että tila olisi pysyvä. (2017, 55-57.) Tiimi on altis muutosten aiheuttamille häiriöille, joten hyvän tiimin toiminnan ylläpitäminen edellyttää paljon työtä sekä ristiriitojen sietämiskykyä, tukea jäsenten välillä (Henner ym. 2017, viitattu 14.2.2020).

3.3 Tiimityön haasteet

Vuorovaikutustaitojen sekä kommunikaation parantamisessa keskeisessä osassa on itsensä, omien vuorovaikutustaitojen kehittäminen. Kommunikointitapaan vaikuttaa itsetuntemus, empatiakyky, sekä asennoituminen tilanteessa. Ojalan ja Uutelan mukaan tilanteessa, jossa on kiire, osapuolet ovat kireitä tai moralisoivat toisiaan, tilanteessa tapahtuu syyttelyä tai anteeksipyytelyä ja vuorovaikutuksen onnistuminen on epätodennäköisempää. Toisaalta taas, kysymyksien esittäminen, kuuntelutaito, rehellisyys ja sovituista asioista kiinni pitäminen edistävät hyvää, avointa ja

luottamuksellista ilmapiiriä ja sitä kautta positiivisen vuorovaikutustilanteen syntyminen on todennäköisempää. On tärkeää, että jokaisella ihmisellä on tilaisuus tulla kuulluksi ja nähdyksi sekä ymmärretyksi, ja tunne siitä, että on merkityksellinen ja huomioitu, toteutuu. (1993, 73, 84-85.)

Kun toimitaan tiimityössä, vuorovaikutustaitojen merkitys korostuu. Siitä ei tulisikaan puhua irrallisenä tekijänä, vaan osana toimintaa. Konfliktitilanteiltakaan ei voi välttyä. Konfliktien puheeksi ottaminen ei ole aina helppoa, mutta se on välttämätöntä tiimin hyvän toiminnan jatkuvuudelle. Usein ongelmaa vähätellään, sillä se tuo vahvoja tunteita esille, joista voi olla vaikea puhua. Vaarana on, että ratkaisemattomat tilanteet suurenevat todellista kokoaan isommiksi ja jopa kroonistuu. (Perttuli 2018, viitattu 19.11.2019.) Jaben (2012, 136-137) mukaan usein tähän johtaneet syyt ovat lähtöjään yhteisten näkemysten puutteesta tai yhteisen linjauksen, pelisääntöjen vajaavaisuudesta. Luottamus nousee konfliktitilanteistakin puhuttaessa suureen rooliin; jos tiimissä ei ole vahvaa keskinäistä luottamusta jäsenten kesken, koko tiimin toiminta heikentyy. Luottamusta jäsenten välillä taas edistää avoin keskustelu, myös yhteisistä tavoitteista ja päätösten tekemisen prosesseista. (Isoherranen 2005, 101.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävät

Tutkimuksemme on laadullinen ja sen tarkoituksena on kuvailla lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemuksia tiimityöstä lastensuojeluyksikön kasvatustyössä, sekä heidän kehittämisideoitaan tiimityöhön kasvatustyössä. Opinnäytetyön tavoitteena on saada ymmärrystä lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemuksista tiimityöstä osana kasvatustyötä, sekä työn kehittämismahdollisuuksista ja löytää uusia näkökulmia. Kokemuksien ja kehittämisideoiden kuvaamisen kautta työntekijät voivat itse kehittää omaa toimintaansa.

Tutkimustehtävät:

1. Millaisia kokemuksia työntekijöillä on tiimityöstä lastensuojeluyksikön kasvatustyössä?
2. Millaisia kehittämisideoita työntekijöillä on tiimityöhön kasvatustyössä?

Omana oppimistavoitteenamme on kehittää omaa eettistä osaamistamme, tutkimuksellista kehittämisosaamistamme sisäistämällä reflektiivisen, kehittävän sekä tutkivan työotteen sekä kehittyä sosiaalialan työntekijöinä, etenkin lasten ja nuorten kanssa tehtävässä kasvatustyössä. Haluamme edistää omaa ammatillista kehitystämme, asiantuntijuuttamme sekä työelämätaitojamme. Opinnäytetyön prosessissa olemme kehittyneet myös tutkimuksellisessa osaamisessa; osaamme tuottaa uutta tietoa sen sijaan, että etsisimme vain perusteita meillä jo oleville tiedoille tai käyttäisimme vain jo olemassa olevaa tietoa. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2018, Opinnäytetyön eettiset ohjeet, viitattu 23.10.2020.)

Haluamme nostaa eettisen osaamisen kehittämisen yhdeksi tärkeimmistä tavoitteistamme. Kuten sosiaaliala yleensä, lastensuojelutyökin vaatii eettistä reflektiota, jotta työntekijä voi toimia asiakkaan, tässä tapauksessa nuoren edun mukaisesti. Teemme opinnäytetyössämme tutkimusta toisten ihmisten kokemuksista, joten meidän täytyy osata toimia tilanteessa mahdollisimman sensitiivisesti ja toista kunnioittaen. Tasa-arvoisuus ja muiden näkökulman ymmärtäminen ja huomioon ottaminen on mielestämme yksi sosionomin peruspilareista. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2017, viitattu 26.2.2020.)

Haluamme myös oppia kasvatustyöstä sekä tiimityöskentelystä lisää. Erityisesti meitä kiinnostaa nuoren turvallisuuden, hyvinvoinnin ja oikeuksien turvaaminen. Koemme työyhteisön jäsenenä kehittymisen olevan avainasemassa myös vaikuttamismahdollisuuksien parantumiseen. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2017, viitattu 26.2.2020.)

4.2 Tutkimuksen menetelmälliset lähtökohdat

Tutkimuksemme lähtökohdaksi on kuvata todellista elämää sekä tuoda työntekijöiden ääntä kuuluviin ja kokemuksia näkyväksi mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kuvaamme tämän tietyn yksikön työntekijöiden kokemuksia ja tavoitteenamme on saada ymmärrystä työntekijöiden kokemuksista tiimityöstä kasvatustyössä sekä kehittämisideoistaan. Näin ollen tutkimus on toteutettu kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.)

Ominaista laadullisessa tutkimuksessa on uuden tiedon tuottaminen sekä merkitysten etsiminen (Hirsjärvi & Hurme 2001, 24). Laadullisessa tutkimuksessa ihminen toimii tutkimuksen tiedon tuottajana. Tutkimuksessa luotamme keskustelun tuottamaan tietoon, työntekijöiden kokemustietoon ja näkökulmaan. Olemme kiinnostuneita yksityiskohtaisesta tiedosta ja jokaisen haastattelumme työntekijän omasta henkilökohtaisesta kokemuksesta. Ihmisten omat tulkinnat ja heidän asioilleen antamat merkitykset korostuvat teemahaastattelussa, ja sen avulla teemarunkoa (LIITE1) hyödyntäen, pyrimme löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimustehtäviimme. (Kananen 2014, 25; Tuomi & Sarajärvi 2018, viitattu 11.10.2020)

4.3 Tutkimusmenetelmänä puolistrukturoitu teemahaastattelu

Tutkimusmenetelmänämme on puolistrukturoitu teemahaastattelu. Puolistrukturoitu teemahaastattelu on toteutettu teemarungon (LIITE 1) avulla. Teemarungon ensimmäinen teema käsittelee lastensuojeluyksikön arkea ja arjen askareita. Toinen teema syventyy nuoren kanssa tehtävään yksilölliseen työhön. Teemarunko on rakennettu tiimityön ympärille saadaksemme mahdollisimman kokonaisvaltaisen kuvan työntekijöiden kokemuksista ja kehittämisideoista liittyen tiimityöhön osana kasvatustyötä.

Aineistonkeruussa käytämme menetelmää, jolla haastateltavien ääni pääsee kuuluviin ja tähän tutkimukseen sopiva laadullinen menetelmä on teemahaastattelu (Hirsjärvi ym. 2009, 164). Teemahaastattelu on yksi yleisimmin käytetyistä tiedonkeruumenetelmistä tutkimuksissa ja siinä kysymyksiä voidaan syventää ja tarkentaa perustuen haastateltavilta saataviin vastauksiin (Kananen 2014, 76). Puolistrukturoitu teemahaastattelu jättää myös tilaa vapaalle keskustelulle ja antaa vapauden kuvata kokemuksia omin sanoin. Puolistrukturoidussa haastattelussa merkityksellistä on se, että aiheet pysyvät teemoissa. Ei niinkään se, missä järjestyksessä teemoja käsitellään. (Tuomi & Saarjärvi 2018, viitattu 19.10.2020.)

4.4 Osallistujat ja aineiston keruu

Osallistujina tutkimuksessamme olivat yksityisen lastensuojeluyksikön työntekijät, joita haastatella pyrimme tuottamaan uutta tietoa kuvailemalla työntekijöiden kokemuksia tiimityöstä ja sen kehittämideoista. Kutsuimme haastateltavaksi lastensuojeluyksikössä vakituisesti työskentelevät ohjaajat sekä yksikönpäällikön ja kasvatusjohtajan. Vakituksilla työntekijöillä tarkoitamme tässä yhteydessä työntekijöitä, joilla on vakituinen työsuhde yksikössä täydellä tuntimäärällä. Valitsimme heidät tutkimukseen, koska uskomme, että heillä on tutkittavasta ilmiöstä enemmän tietoa ja kokemusta, kuin esimerkiksi satunnaisemmin työskentelevillä sijaisilla. Vakituksia työntekijöitä on kahdeksan, mukaan lukien kasvatusjohtaja ja yksikönpäällikkö.

Lähetimme tutkimukseemme osallistujille sähköpostitse kutsun haastatteluun (LIITE 2) ja linkin opinnäytetyömme suunnitelmaan, johon he pääsivät halutessaan tutustumaan ennen haastattelua. Haastattelun ajankohdat sovimme yhdessä yksikönpäällikön kanssa yksikön aikatauluun sopiviksi toukokuulle 2020. Haastattelut järjestettiin työntekijöiden työpaikalla, heidän työaikansa puitteissa. Ilmoitimme ehdotukset haastatteluajoista etukäteen työntekijöille, jotta työntekijöillä oli halutessaan mahdollisuus ehdottaa sopivampaa aikaa, jos ehdotettu aika ei käynyt. Jokaiselle alkuperäinen aika kuitenkin sopi ja kaikki kutsutut pääsivät osallistumaan haastatteluun.

Tutkimuksessa työtämme ohjasivat yleiset periaatteet; kunnioitamme tutkittavien henkilöiden itsemääräämisoikeutta ja ihmisarvoa. Tutkittavilla oli halutessaan oikeus kieltäytyä, peruuttaa tai keskeyttää osallistuminen haastatteluun milloin tahansa. Osallistuminen tutkimukseen oli täysin vapaaehtoista, eikä työntekijöille saanut luoda tunnetta pakollisuudesta tai pelkoa seuraamuksista, mikäli hän olisi kieltäytynyt osallistumasta tutkimukseen. Haastateltavan suostumus dokumentoitiin

kirjallisesti (LIITE 3) sekä suullisesti, ja raportissa kuvaamme ainoastaan niitä asioita, joita työntekijät halusivat itse tuoda esille. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019, viitattu 14.2.2020.)

Opinnäytetyön aineisto on kerätty teemarungon (LIITE 1) avulla haastattelemalla yhteensä kahdeksaa lastensuojeluyksikön työntekijää. Teemarunko on laadittu siten, että teemojen sisältöjen avulla saamme vastauksia tutkimustehtäviimme. Haastattelussa ollaan haastateltavan kanssa suorassa, kielellisessä vuorovaikutuksessa. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara kertovat haastattelun suurimmaksi eduksi sen joustavuuden, sillä siinä voidaan säädellä vastaajia myötäillen ja tilanteen edellyttämällä tavalla aineiston keruuta. Haastattelun avulla ihminen on tutkimustilanteessa aktiivinen, merkityksiä luova osapuoli, jolloin tieto ja aineisto, jota kerätään, voi olla laajempaa ja monitahoisempaa kuin on oletettu. Haastattelun avulla myös vastauksen selkiyttäminen sekä syventäminen onnistuu toisin kuin esimerkiksi sähköpostilla lähetettävällä kyselyllä. Ennen haastattelua, haastatteluun osallistujat saivat allekirjoitettavakseen suostumuslomakkeen (LIITE 3). (2009, 204, 205.)

Haastatteluja oli yhteensä neljä ja ne järjestettiin rauhallisessa paikassa yksikön tiloissa. Haastattelun aineisto kerättiin äänittämällä haastattelutilanteet nauhurin avulla. Pidimme tärkeänä, että saimme toteuttaa haastattelut tilassa, jonne yksikön arki ei näkynyt tai kuulunut. Näin saimme luotua kiireettömän tunnelman haastattelutilanteeseen. Haastatteluista kolme oli sisätiloissa ja neljäs ulkona auringonpaisteessa.

Haastatteluissa edettiin teemarungon (Liite 1) perusteella. Teemarungon sisältämät teemat ja aiheet sekä avoimien kysymysten asettelu mahdollistivat vapaan keskustelun työntekijöiden välillä. Tärkeäksi koimme, että seuraaviin teemoihin siirtyminen oli mahdollisimman jouhevaa ja keskustelu eteni työntekijöiden kannalta sopivaan tahtiin. Sillä, missä järjestyksessä teemoja käsiteltiin ei niinkään ollut merkitystä tutkimuksen tuloksen kannalta. Työntekijät olivat hyvin avoimia ja asiaa tuli paljon, jopa sellaista, mitä emme olleet ehkä itse huomanneet kysyä. He nostivat esille sellaisia asioita, jotka he itse kokivat tärkeiksi ja keskustelua syntyi näistä aiheista eniten (Kananen 2014, 86). Näin saimme mahdollisuuden ymmärtää työntekijöiden välisiä kokemuseroja samojen aihealueiden sisällä. Keskustelu eteni teemojen mukaan, mutta teemoihin liittyen esille nousi myös paljon sellaisia asioita, jotka eivät niinkään liittyneet tutkimustehtäviimme.

Haastattelut järjestettiin pareittain ja koimme tästä olevan hyötyä keskustelun etenemisessä. Työntekijät antoivat toisilleen lisää ajatuksia ja keskustelu soljui työntekijöiden kesken ongelmitta eteenpäin. Työntekijät olivat keskustelussa hyvin oma-aloitteisia ja uusia ideoita ja ajatuksia syntyi lähes jatkuvasti. Kun keskustelu aiheesta hiipui, annoimme työntekijöille uuden keskustelunaiheen tai syvensimme keskustelua lisäkysymysten avulla. Saimme paljon uutta ja hyödyllistä tietoa lastensuojelutyön ammattilaisilta. Haastattelut kestivät tunnista yhteen ja puoleen tuntiin.

4.5 Aineiston analyysi

Nauhoitettua haastatteluaineistoa kertyi yhteensä 5 tuntia 17 minuuttia. Äänitteet olivat suurimaksi osaksi selkeitä ja kuuluvia. Äänitteet litteroitiin mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen. Jaoimme haastattelut tutkijoiden kesken, joten molemmilla tutkijoilla oli yhteensä kaksi haastattelua litteroitavana. Viimeiseen haastatteluun vain toinen opinnäytetyön tekijöistä pääsi osallistumaan, joten toinen opinnäytetyön tekijöistä, joka ei päässyt mukaan haastattelutilanteeseen, litteroi kyseisen haastattelun. Hieman haastetta tuotti työntekijöiden toiveesta ulkona järjestetyn haastattelun litteroiminen, sillä tuuli puhalsi välillä nauhuriin peittäen osittain puhetta. Kyseisen haastattelun litteroiminen vaati eniten aikaa heikomman kuuluvuutensa vuoksi, mutta onnistui lopulta hyvin. Kaikki neljä haastattelua litteroitiin omiin Word-tiedostoihinsa. Äänitteisiin pääsi myös tutkimukseen ja tutkimustehtäviin liittymättömiä asioita, jotka jätettiin kokonaan litterointien ulkopuolelle. Nimiä ei mainittu litteroidussa tekstissä, vaan haastateltavat merkittiin omalla koodillaan. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 64 sivua. Litteroidut tiedostot on luettu muutamaan kertaan läpi molempien tutkijoiden toimesta.

Teemoittelussa painotetaan, mitä kustakin teemasta on sanottu. Teemojen lukumäärällä ei varsinaisesti ole merkitystä. Kyse on laadullisen aineiston ryhmittelystä sekä pilkkomisesta erilaisten aihepiirien mukaan. Näin tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa on mahdollista vertailla. (Escola & Suoranta 1998, 175) Lukiessamme litteroitua aineistoa, esille nousi usein toistuvia aiheita, joiden mukaan aloimme teemoittelemaan aineistoa. Nämä teemat olivat lastensuojeluyksikön arki, rohkeus, keskustelu, yhteistyö, tiedonkulku, päätökset, vastuu, omaohjaajuus, luottamus, tiimin väliset suhteet sekä erilaisuuden hyödyntäminen tiimityössä. Sijoittelimme työntekijöiden kuvaamat kokemukset ja kehittämisideat kyseisten teemojen alle.

Tulostimme ensimmäisen vaiheen aikana kootut teemat sekä kerätyn aineiston helpottaaksemme teemoittelua konkreettisten materiaalien avulla. Näin koimme, että pystymme itse hahmottamaan aineistoa paremmin. Luomiamme teemoja tarkastellessamme huomasimme, että muutamissa teemoissa ilmeni niin paljon päällekkäisyyksiä, että yhdistimme teemoja toisiinsa. Näin loimme seuraavat teemat: turvallinen arki lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemana, keskustelu ja yhteistyö, tiedonkulku, päätökset ja vastuu, omaohjaajuus osana tiimityötä, sekä erilaisuuden hyödyntäminen tiimityössä. Tutkimuksen teemat on muodostettu meidän tutkijoiden oman tulkintamme perusteella (Hirsjärvi & Hurme 2001, 173). Teemat on nimetty vielä kerran uudelleen tulososioon, jotta ne vastaisivat tarkemmin kuvauksiamme lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemuksista ja kehittämideoista. Tulososion lopulliset teemat ovat: turvallinen arki lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemana, työntekijöiden välinen luottamus osana keskustelua ja yhteistyötä, tiedonkulku tiimin jäsenten välillä, lastensuojeluyksikössä tehtävät päätökset ja vastuu, omaohjaajuus osana tiimityötä ja erilaisuuden hyödyntäminen tiimityössä.

5 TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA JA KEHITTÄMISIDEOITA TIIMITYÖSTÄ LASTENSUOJELUYKSIKÖN KASVATUSTYÖSSÄ

”No joo, jos mietitään kasvatustyötä, mutta ihan siis tiimityö, miten se muuten näyttäytyy, nii ihan just silleen arkisissa asioissa, että jaetaan niitä tehtäviä. Kuka ottaa mistäki vastuuta ja se, että pystytään niistä asioista keskustelemaan. Että ei oo sellasta diktaattoria, joka määrää, että nyt sinä teet tätä, sinä teet tätä, sinä teet tätä, vaan yhdessä voijaan sopia aina työvuorossa. Ja ehkä siinä on myös se, minkä mää ainaki aattelen, että se tiimityö näyttäytyy silleenki, että ku kaikkihan me ollaan erilaisia ja omat vahvuudet ja omat heikkouet, tässä niinku työntekijänäkin, niin tavallaan että se tiimi siinä ympärillä ossaa myös vähän ajatella, että kuka vois olla hyvä hoitaan jotain tilannetta tai jotain asiaa. Ja sitte tavallaan et sitte antaa niinku tilaa, että ja voi vaikka kysyäkki et otaksää tästä kopin, että ku kyllä sillee mikä oli aikasemmin esillä, että pittää tuntee ihmisiä nii joo mutta tavallaan se, että tämänkin perusteella mitä tuntee vaan työpaikalta, nii sen verran kuitenkin ainaki ite oppinu sillain tuntemaan ja tietämään ihmistyyppiä, että mikä on niinku kenellekki sillee niitä vahvoja osa-alueita tai mitä mielellään tekkee. Et seki on ehkä sitä tiimityötä sitte, että hyödynnettään niinku koko tiimin jäsenten silleen niitä vahvuuksia, että kuka ottaa sitte mistäki jutusta aina vastuuta siinä päivän aikana.”

5.1 Turvallinen arki lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemana

Lastensuojeluyksikön työntekijät kokevat, että heidän roolinsa lastensuojeluyksikössä on ohjata arkea ja sitä he eivät pysty tekemään yksin. Työntekijöiden välinen yhteistoimijuus tiimissä luo turvaa lastensuojeluyksikön nuorille ja turvan tunteen luominen vaatii työntekijöiltä sitä, että yhteistyö toimii – kaikki tiimin jäsenet toimivat saman tavoitteen suuntaisesti, yhdessä nuoren edun mukaisesti. Turvan luomiseen vaikuttaa myös työntekijöiden vakaus ja rauhallisuus. Yksikössä tapahtuu paljon ja nopealla tahdilla ja siksi työntekijät kokevatkin, että olisi tärkeää päästä eroon rauhatonmuudesta ja kiireen tunnusta, jotta tiimin toiminta voisi olla mahdollisimman toimivaa kiireestä huolimatta. Työntekijät kokevat, että yksikön arjessa tiimin jäsenet osaavat seurata tilanteita ja olla ikään kuin hereillä tilanteissa, lukea toisiaan. He kokevat, että jos jokin yhteistyössä rakoilee tai ei toimi, ei toimi mikään ja siksi on tärkeää tarkastella työtä ja tiimin toimintaa kriittisesti. Luottamus tiimin jäsenten kesken koetaan olevan avainasemassa arjen toimivuuden kannalta.

Työntekijät kokevat, että tiimi toimii tällä hetkellä hyvin yhteen. Arjessa on jonkin verran vielä parannettavaa, mutta se toimii. Haasteeksi useimmat kokivat levottomuuden ja ajankäytön hallinnan; välillä ei aika riitä tekemään kaikkea ja toimistotyön on koettu kärsivän. Yksi ajatus, mikä nousi työntekijöiden haastatteluissa esille, oli sosiaalialalla ilmenevä kaikkivoipaisuuden tunne. Sosiaalialan työntekijöillä on usein ajatus siitä, että heillä voisi olla mahdollisuus vaikuttaa asioihin laajemmalti, kuin se todellisuudessa on mahdollista. Tiimin jäsenet kokevat, että he ovat osanneet ottaa tästä ikään kuin askeleen taaksepäin. Kun työntekijät osaavat tarkastella tiiminsä toimintaa kriittisesti, on tiimin toimintaa myös mahdollista kehittää.

Kehittämisideoita. Työntekijät kokevat, että tärkeä osa lastensuojeluyksikön arkea on se, että työyhteisön jäsenet tuntevat toisensa. Näin luottamus ja sitä kautta yhteistyö työntekijöiden välillä voi parantua entisestään, ja tiimityö lastensuojeluyksikön kasvatustyössä kehittyy. Aikuisten väliset suhteet heijastuvat työssä myös nuoriin.

Keskustelu on yhteistyön perusta, ja sitä toivottaisiin vieläkin enemmän, vaikka toisaalta työntekijät kokevat, että keskustelu ja puheeksiotto ovat asioita, joissa tiimi toimii hyvin. Keskustelun lisäämisen avulla jokainen yksikössä työskentelevä kykenisi huolehtimaan siitä, että yksikön rutiinit ja yhteiset käytännöt pysyvät päivästä toiseen. Osa työntekijöistä kokee, että vaikka tavoitteita suunnitellaan, määrätään ja toteutetaan, ei niitä kaikkia ole realistista toteuttaa juuri tässä yksikössä. Kehitettävänä olisi siis suunnitelmien parempi kohdentaminen juuri tähän kyseiseen lastensuojeluyksikköön sopivaksi.

5.2 Työntekijöiden välinen luottamus osana keskustelua ja yhteistyötä

Tiimin jäsenet kokevat, että tiimin vahvuuksiin lukeutuu yhteishenki, luottamus ja yhteistyö. Tiimin vuorovaikutus on niin avointa, että työntekijät kokevat voivansa puhua asioista niiden oikeilla nimillä. Työntekijät luottavat työkavereidensa rehellisyyteen. Tiimi koetaan hyvin tiiviiksi, tunnolliseksi ja joustavaksi, työntekijät osaavat seurata tilanteita ja kuten aiemminkin on jo mainittu, he kokevat kaikkien olevan jatkuvasti hereillä tilanteissa; havainnoivat ympäristöä jatkuvasti, seuraavat, mitä ympärillä tapahtuu ja reagoivat tarpeen vaatimalla tavalla. Myös huumori tiimin jäsenten kesken koetaan työyhteisössä hyvin tärkeänä, ja sen koetaan luovan lisää positiivista yhteishenkeä.

Keskustelulla tiimi turvaa yhteisen linjan säilyvyyden ja johdonmukaisuuden kasvatuksessa. Keskustelun tärkeys nousi esille jokaisessa haastattelussa useampaan kertaan, kaikissa aiheissa.

Avointa keskustelua ja mielipiteiden vaihtamista pidetään tiimityön edellytyksenä. Työntekijät ovat tyytyväisiä siihen, että avointa keskustelua työyhteisössä on, ja asioista puhutaan niiden oikeilla nimillä kiertelemättä. Toki ilmaisua voisi joskus joidenkin mielestä kehittää, mutta haasteista puhutaan haasteina ja esille ottaminen luo muutosta. Avoin keskustelu koetaan myös selityksenä siihen, miksi työntekijät eivät ole kokeneet tässä tiimissä juurikaan ristiriitoja. Suuttumusta työntekijät eivät koe niinkään ristiriitana, vaan hetkellisenä ärsyyntymisenä, joka toimii keskustelun avauksena, positiivisena asiana. Erimielisyyksiltä ei työelämässä voi työntekijöiden kokemusten mukaan välttyä, mutta tässä yksikössä, tässä tiimissä niistä pystytään keskustelemaan ennen, kuin niistä syntyy ongelmia. Työntekijätkin voivat väsyä ja ärsyyntyä joskus, ja työntekijät kokevat, että tiimin jäsenet ymmärtävät inhimillisyyttä; tukevat ja hyväksyvät myös huonot päivät.

"Pitää välillä vähän ärsyyntyäkki työkaverille ja joillekki asioille. Se on aivan ok. Voi suuttua."

Työntekijöiden mukaan tiimin jäsenten välinen luottamus ja keskustelu liittyvät hyvin vahvasti toisiinsa, eikä niistä voi puhua täysin irrallaan toisistaan. He kokevat, että ohjaajien työskennellessä lasten ja nuorten kanssa, tulee perusluottamuksen olla kunnossa. Luottamus siitä, että toista ei tuomita vaan tuetaan, edistää avointa keskustelua ja antaa rohkeutta puhua vaikeistakin asioista. Avoin keskustelu puolestaan lisää luottamusta työntekijöiden välillä. Lastensuojelutyössä ollaan delikaattien asioiden äärellä; yksikössä on nuoria, jotka ovat syystä tai toisesta sijoitettu kotinsa ulkopuolelle ja usein taustalla on monenlaisia haasteita. Lastensuojeluyksikön tehtävänä on ottaa nämä nuoret haasteineen vastaan, kohdata heidät sekä tukea nuorta ja perhettä asioissa, joihin he tukea tarvitsevat. Mikäli luottamusta työntekijöiden välillä ei ole, nuoren haasteita on tiimissä hyvin haasteellista lähteä työstämään nuoren edun mukaisella tavalla.

*"Sillon ku on huono tiimi, tiimi ei pelaa yhteen niin kaikkien nuorten prosessit *plöp*."*

Vaikka työntekijät kokevat luottamuksen tiiminsä jäsenten välillä olevan vahva, pohti osa työntekijöistä palautteen antamisen työkaverille olevan ajoittain haasteellista. Työntekijät kyllä kokevat, että palautetta saadaan, se on suoraa ja epäkohdista uskalletaan puhua, mutta näistä asioista keskustellaan enimmäkseen johdon kanssa. Työntekijät ikään kuin odottavat johdon aloittavan keskustelun tiimin sisäisistä epäkohdista ja näin välttävät konfliktit työkaverin kanssa. Yksikön johdon ajatellaan antavan tilaa tiimin sisäiselle kehitymiselle ja nyt työntekijöiden vastuulla on kerryttää omaa rohkeuttaan ottaa asioita puheeksi työkavereiden kanssa. Työntekijät kokevat, että jokaisen tiimin jäsenen tulisi pystyä sanomaan myös epämiellyttävistä asioista työkaverille ilman pelkoa siitä, että

toinen loukkaantuu. Tiimin sisällä jaettava palaute uskotaan lisääntyvän, kun työntekijöiden välinen luottamus lisääntyy.

Työntekijöiden puheessa usein nousi esille tiimin nuoruus; niin työntekijöiden iän, mutta myös lyhyen ajan puolesta, jonka tiimin jäsenet ovat työskennelleet yhdessä. Siihen nähden, kuinka uusi kokoonpano yksikössä on, niin esimiesten kuin ohjaajienkin saralla, tiimityö on työntekijöiden mukaan oikein hyvällä tolalla. Myös työntekijöiden ikäerot tiimissä ovat suuret; on vastavalmistuneita sekä vuosien työkokemuksen omaavia, eri alojen asiantuntijoita. Tämä koetaan ehdottomasti rikkautena. Työntekijät kokevat, että työstettäviä asioita on, mutta mahdollisuudet kehittyä huipputiimiksi koetaan olevan olemassa. Tiimin jäsenillä on heidän itsensä mukaan hyvä työmotivaatio sekä intoa tehdä laadukasta lastensuojelutyötä.

Kehittämisiäideoita. Kehittääkseen yhteistyötä, luottamusta sekä keskusteluyhteyttä tiimin jäsenten välillä, toivovat haastateltavat yhteistä tekemistä vapaa-ajalle. Ehdotuksia eri tavoista viettää vapaa-aikaa oli monia, mutta jokaisella oli sama päämäärä; mahdollisuus tutustua työkavereihin entistä paremmin ja luoda entistä tiiviimpää yhteishenkeä. Näin he kokevat, että voisivat oppia tuntemaan toisiaan lisää, kokonaisvaltaisemmin. Jotta siis työssä voi toimia avoimesti, vaatii se luottamusta itseän, sekä luottamusta työkavereilta ja työkavereita kohtaan.

Yksi esille noussut kehittämisidea on työntekijöiden keskinäinen keskusteleminen esimerkiksi jonkin päivällä sattuneen tapahtuman jälkeen. Tilanteiden purku koetaan joskus jäävän hieman vajaksi ja sen koetaan vaikuttavan negatiivisesti tiimityön toimivuuteen. Keskustelu on yhteistyön perusta, ja sitä työntekijät toivovat entistäkin enemmän. Jos työkaveri on eri mieltä jostain asiasta, esimerkiksi siitä, kuinka jossakin tilanteessa on toimittu, tulisi asia käydä läpi yhdessä työkaverin tai tiimin kanssa.

”Sillon me pystytään luottamaan ja ollaan rohkeampia, puhumaan toisille eikä aina mietitä sitä, että no mitähän tuo ajattelee tai miten, vaan sillon, kun me tunnetaan ihmisenä toisemme täällä, nii me pystytään myöskin sitte paljon rohkeemmin työasioissa lähestymään toista, lähestyä toista ja sanoo oon miettiny tämmöstä, että ootko huomannu ja mitähän tälle vois tehdä”

Työntekijät kokevat, ettei uuden työntekijän kanssa keskustelu ole niin suoraviivaista ja avointa, kuin muiden kanssa. Suoraan asioista puhuminen vaatii luottamusta työntekijöiden välillä, ja luottamus vaatii toisen tuntemista. Mikäli sijaisten vaihtuvuus on suuri, on sillä vaikutusta tiimityöhön.

Jokainen uusi tiimin jäsen rikkoo tiimin dynamiikkaa, jolloin tiimi järjestäytyy uudelleen. Kun sijaiset olisivat niin sanottuja vakituisia sijaisia, ei tiimin luottamusta tarvitsisi lähteä rakentamaan aina alusta saakka. Työntekijät toivovat tiimiltään enemmän ennakkointia, eli reagointia tilanteisiin jo ennen kuin ne tapahtuvat. Työntekijät haluaisivat myös kehittää yhteisiä käytänteitä yhteneväisemmiksi, jotta yhteistyö tiimissä voitaisiin taata entistäkin paremmin.

5.3 Tiedonkulku tiimin jäsenten välillä

Lastensuojeluyksikön työntekijät kokevat tiedonkulun edellytyksenä tiimityölle. Jotta tiimityö onnistuu ja työ on laadukasta, tieto yksikön ja yksikön nuorten asioista täytyisi kulkeutua jokaiselle työntekijälle, joka on vuorossa. Tilanteet yksikössä ovat kuitenkin hektisiä ja muutoksia tapahtuu nopeasti, joten tiedon jakaminen koetaan tuolloin jäävän vajaaksi. Työntekijät tuovat ilmi, että inhimillisyydellekin on annettava tilaa ja unohduksia sattuu. Jokaista päivän aikana tapahtunutta asiaa ei välttämättä ole mahdollista muistaa, mutta sen tiedon, mikä on tärkeää arjen sujuvuuden kannalta, on kulkeuduttava jokaiselle työntekijälle. Jokaisessa haastattelussa kritisoitiin nimenomaan tiedon kulkua työntekijöiden välillä sovituihin asioihin liittyen sekä sitä, että jos jollekin asialle ei ole nimetty henkilöä, joka sen hoitaa, voi asia jäädä kokonaan hoitamatta. Tässä tiimillä on siis parannettavaa.

”Välillä tuntuu, että jotku asiat jää puolitiehen vähä sen takia, että siitä ei tiedoteta etiäpäin.”

Työntekijät kokevat työvuorojen vaihtojen välisen suullisen raportoinnin auttavan asennoitumisessa työvuoroon tarpeen vaatimalla tavalla, sekä luomaan paremmat olosuhteet tiimityön toteutumiselle. Vaikka raportin antaminen koetaan todella tärkeäksi tiimin jäsenten välillä yhteistyön onnistumiseksi, pohtivat työntekijät sitä, onko raportille järjestetty ajankohta edes mahdollista saada pysyväksi käytännöksi yksikössä nopeasti tapahtuvien tilanteiden vuoksi. Työntekijät kokevat joskus aikaa olevan enemmän ja joskus vähemmän raportoinnille, mutta tärkeän tiedon pitäisi silti kulkea jokaiselle aina tilanteesta riippumatta. Kuitenkin, vaikka tiedon jakaminen on kaikkien vastuulla, työntekijät kokevat, että jokaisella on myös vastuu ottaa itse selvää sen hetkisestä käytänteistä tilanteen tasalle päästäkseen.

Kehittämisideoita. Puhuttaessa tiimityöstä ja kasvatustyöstä yhdessä tai erikseen, nousi tiedonkulku jatkuvasti esille. Jokainen työntekijä kokee, että tiedonkulkua on parannettava, jotta tiimityö

voisi toimia paremmin. Parhaimmaksi ja helpoimmin toteutettavaksi keinoksi nähtiin päivittäisraportoinnin kehittäminen. Enimmäkseen raportointiin liittyvät kehittämisideat liittyivät ajan riittävyyteen. Työntekijät toivovat, että raportoinnille varmistettaisiin vuorovaihtolanteisiin niin paljon aikaa joka kerta, että jokaisen nuoren sen hetkiset tiedotettavat asiat ehdittäisiin jakaa varmasti. Tietoa on kuitenkin myös priorisoitava, sillä kun nuoria ja juoksevia asioita on paljon, tärkeimmät asiat voivat hukkaa tietotulvaan. Yksikön työntekijät ovat yhtä mieltä siitä, että on selkeämmin sovittava, mihin tieto merkataan, jotta se on kaikkien työntekijöiden löydettävissä ja tiimin yhteinen linja säilyy. Osa haastateltavista toivoo parempaa tehtäväläistää juoksevista asioista, sillä he kokevat tiedon löytämisen ajoittain haasteelliseksi.

Raportointiin ja tiedonkulkuun on työntekijöiden mukaan jokaisen kiinnitettävä enemmän huomiota, jotta jokaisella tiimin jäsenellä olisi riittävästi tietoa laadukkaan kasvatustyön toteutumiseksi. Tieto ei kuitenkaan aina syystä tai toisesta kulkeudu jokaiselle työntekijälle, jolloin kaikki tiimin jäsenet eivät välttämättä ole tietoisia sen hetkisistä sovitusta käytänteistä. Tällöin työntekijöiden mukaan on erityisen tärkeää, että jokaisella tiimin jäsenellä, jolla ajantasaista tietoa on, on rohkeutta tuoda tietonsa esille ja puuttua tilanteeseen, jotta johdonmukaisuus ja yhteinen linja kasvatustyössä säilyy. Siispä jotta työntekijät voivat vetää yhteistä linjaa ja onnistua kasvatustyössä tavoitteiden mukaisesti, tulee kaikkien työntekijöiden toimia samoin, oli kyseessä sitten vakituinen työntekijä tai sijainen. Tiedon kulkua helpottaisi työntekijöiden mukaan myös se, että yksikössä käytettäisiin niin sanottuja vakituksia sijaisia. Tämä lisäisi luottamusta tiimin jäsenten välillä ja sitä kautta parantaisi tiimityötä. Vakituisten työntekijöiden lisäksi olisi hyvä, jos myös vakituisemmin toimivat sijaiset osallistuisivat työyhteisön yhteisiin palavereihin tiedon kulun varmistamiseksi.

5.4 Lastensuojeluyksikössä tehtävät päätökset ja vastuu

”Se on vaan rohkeudesta kiinni se (että työntekijät uskaltavat tehdä päätöksiä) ja meistä välttämättä kaikki ei oo, oli lyhyt tai pitkä työkokemus, välttämättä kaikki ei oo ees tottunut siihen et yhtäkkiä sulla onkin päätöksenteko mahdollisuus ja valtaa toimia. Mä oon siitä niinku tosi tosi positiivisesti yllättyny ja kiitollinen myöskin.”

Työntekijät kokevat, että johto haluaa yksiköstä mahdollisimman itseohjautuvan ja työntekijöiden kokemuksen mukaan se on heille hyvin mahdollistettu. Työntekijöillä on mahdollisuus tehdä itsenäisiä päätöksiä keskenään arjessa ilman, että kaikki päätökset täytyisi hyväksyttää ensin esimiehellä. Työntekijät kertoivat haastatteluissa, että johto tukee työntekijöitä päätöksenteossa, mutta

päätöksenteko edellyttää työntekijöiltä itseltään luottamusta omaan ammatillisuuteensa. Jotta päätöksiä uskalletaan tehdä itsenäisesti, siihen vaaditaan työntekijöiden mukaan myös aikuismaisuuksia, tasapainoa, luottamusta itseensä sekä hyvää yhteistyötä. Tiimityö ei ole työntekijöiden mukaan ainoastaan yhteistyötä ja hyvää yhteishenkeä, vaan myös sitä, että niin yksilönä kuin yhdessäkin toteutetaan laadukasta ja johdonmukaista kasvatustyötä.

Työkavereiden tuki koetaan työyhteisössä hyvin tärkeänä ja työntekijät luottavat siihen, että saavat tukea työkaverilta tarvittaessa. Työntekijän oma rohkeus toimia tilanteessa oman näkemyksen mukaisesti nousi vahvasti esille. Työntekijät kuvaavat, että tiimityö vaatii työntekijältä itseltään rohkeutta ja uskallusta tehdä päätöksiä myös itsenäisesti. Se taas edellyttää uskallusta vastuuntossaan, asioiden esille ottamisessa sekä tilanteisiin puuttumisessa. Työntekijät kokevat, että päätöksenteolle ja vastuunotolle annetaan tilaa ja mahdollisuuksia, mutta aina ei kuitenkaan uskalleta lähteä päättämään nopeasti jotakin asiaa, vaan hyväksyntää omalle päätökselle haetaan työkavereilta. Tätä ei nähty pahana asiana, koska neuvottelu, avoin keskustelu ja vastuun jakaminen koettiin myös tiimityön toteutumiseksi ehdottoman tärkeänä. Osa kokee, että aiempien omien henkilökohtaisten kokemusten takia vielä ei ole täysin opittu luottamaan siihen, että itsenäisten päätösten tekeminen on mahdollista ja siihen täytyy totutella edelleen. Kuitenkin työntekijät kokevat, että heidän päätöksensä kunnioitetaan tiimissä, eikä niitä lähdetä kumoamaan työkaverin toimesta perusteettomasti.

Vastuun jakamisesta työntekijät mainitsivat, että vastuuta ei tietoisesti jaeta riittävästi. Heidän mukaansa, kun vastuuta ei jaeta tai kukaan ei ota siitä niin sanotusti koppia, asiaan pitää palata myöhemmin, koska se ei muuten etene. Jos jokin asia on kaikkien vastuulla, koetaan, että se ei oikeastaan olekaan kenenkään vastuulla. Keskustelua tiimin jäsenten välille kaivattiin siis tässäkin asiassa. Jokaisen tiimin jäsenen on myös otettava vastuuta yksilönä, jotta yhteisvastuukin toteutuu paremmin. Työntekijät kokevat myös esimiesasemassa toimivien henkilöiden ottavan liikaa vastuuta itselleen. Mikäli jollekin asialle ei ole nimetty vastuuhenkilöä, esimiesasemassa toimivat henkilöt, yksikönpäällikkö tai kasvatusjohtaja ottavat ne työntekijöiden kokemuksen mukaan hyvin matalla kynnyksellä itse hoitaakseen.

”Nii että ehkä se jokaisen työntekijän pitäis sitte ottaa niinku jotenki se vastuu siitä omasta itseohjautuvuudesta.”

Kehittämisideoita. Haastatteluissa esille nousseista kehittämisideoista selkeämpi vastuun jakaminen oli yleisin. Kun roolit ovat selkeämmät, huomataan paremmin, mitkä asiat toimivat hyvin, ja mikä asiat jäävät tekemättä. Jokainen yksilönä ottaisi enemmän vastuuta arjessa. Mikäli jonkin asian hoitaminen itse on mahdollista, se tulisi työntekijöiden mielestä silloin hoitaa itse. Kaikkea ei tarvitsisi varmistaa toisilta, tai siirtää toisten tehtäväksi. Vaikka työntekijät kokevat, että rohkeutta päätösten tekoon löytyy, sitä kaivattaisiin vieläkin enemmän. Rohkeus taas syntyy luottamuksesta työyhteisössä työntekijöiden välillä. Työntekijöiden täytyy luottaa itseensä ja ottaa vastuuta omasta itseohjautuvuudestaan, sillä joskus lastensuojeluyksikössä tehtävässä työssä tarvitaan nopeaa päätöksentekoa. Mikäli päätöstä ei tehdä riittävän nopeasti, työn laatu voi kärsiä.

Työntekijät toivovat, että asioista sovittaisiin paremmin ja vastuuta jaettaisiin tietoisemmin työntekijöiden kesken. Esimerkiksi vastuualueiden jakaminen voisi työntekijöiden mukaan sujuvoittaa arkea. Vastuualueiden jakamisen myötä myös omia mielenkiinnon kohteita työssä voisi hyödyntää enemmän. Vastuualueiden jakamisen myötä jokainen tiimin jäsen olisi myös paremmin perillä siitä, kuka hoitaa mitäkin ja mikäli joku työntekijöistä joutuu jäämään äkillisesti pois töistä, muut työntekijät tietävät, mikä vastuualue jää hoitamatta ja on jaettava uudelleen.

”Minä nään tämän asian sillai, että jos joku on vaikka vastuussa jostai ja äkillisesti jää sitte töistä pois, nii sittehän kaikki tietää et ”hei, tuolla oli se huumeseulahomma, että se ei tuu nyt töihin, nii kuka nyt ottaa sen hoitaakseen?” Tulis tartuttua asioihin paremmin.”

Tällä hetkellä työntekijät kokevat kasvatusjohtajan ottavan turhan paljon vastuuta itselleen ja toivovat vastuun jakautuvan enemmän myös muille työntekijöille. Vastuun jakamisen ja työjaon selkiyttämisen koettaisiin vähentävän kuormitusta työssä niin kasvatusjohtajan kuin muidenkin osalta sekä lisäävän luottamusta työyhteisössä.

5.5 Omaohjaajuus osana tiimityötä

Omaohjaaja on työntekijöiden mukaan henkilö, joka huolehtii ja on perillä jonkun tietyn nuoren asiasta enemmän kuin muut ohjaajat. Työntekijät kokevat, että omaohjaajuudella pyritään varmistamaan nuoren asioiden eteneminen ja kasvatustyön onnistuminen. Vaikka omaohjaajuus perustuu yksilötyöhön, ei omaohjaajuutta voida toteuttaa ilman tiimin tukea. Työntekijöiden kokemuksen mukaan, omaohjaaja on perillä nuoren asioista ja hän pystyy arvioimaan nuoren palveluntarvetta. Kun

omaohjaaja on perillä näistä asioista, omaohjaaja jakaa tiedon tiimin kanssa ja tiimi voi tukea omaohjaajan toimintaa toimimalla omaohjaajan keräämän tiedon pohjalta. Näin varmistetaan kasvatus-työn olevan riittävän hyvää. Vaikka omaohjaajuus koetaan tärkeänä kasvatustyön toteutumisen kannalta lastensuojeluyksikössä, kaikki nuoret ovat kuitenkin kaikkien työntekijöiden, eli koko tiimin vastuulla. Jokainen tekee työtä jokaisen nuoren kanssa, mutta omaohjaajuus on sitä, että ”otetaan koppia” enemmän tietystä nuoresta. Työntekijät kokevat tarvitsevansa tiimiä tukemaan omaohjaajuutta ja kokevat tiimin ottavan koppia omaohjattavasta nuoresta silloin, kun nuoren omaohjaaja ei ole töissä.

”Siis ei tietenkään niinku omaohjaajan tarvi mieltää kaikkia asioita yksin vaan niistä voi niinku kaikkien kanssa keskustella. Mutta että ne ois niinku selvillä ja tietosia siitä ja tavoitteista ja miten niinku niitä pyritään toteuttaa ja myös et se nuoriki on tietonen niistä.”

Omaohjaajat ovat vastuussa enemmän yhdestä nuoresta kuin toisesta, mutta työntekijät luottavat pääsääntöisesti siihen, että jokaisen asiat etenevät, vaikei omaohjaaja itse olisikaan paikalla. Koko tiimi huolehtii omaohjaajan kanssa sovituista asioista. Tämä on myös välttämätöntä, sillä omaohjaajatkin tekevät vuorotyötä. Työntekijät kokevat, että yövuoroissa on haastavaa tehdä omaohjaajan tehtäviä, sillä valvomista ei koeta helpoksi, ja iltavuorossa omaohjaajan tehtäviin ei ole riittävästi aikaa perehtyä. Joskus voi olla tilanne, että yö- ja iltavuoroista johtuen omaohjaaja ei voi työskennellä virka-aikaan esimerkiksi viikkoon. Tällöin jonkun toisen täytyy hoitaa virka-aikaan hoidettavia juoksevia asioita. Kuten muussakin lastensuojeluyksikössä tehtävässä työssä, myös omaohjaajuudessa on työntekijöiden mukaan tärkeää, että tiimin jäsenet luottavat omaan ammattitaitoonsa ja osaamiseensa. Lisäksi tehtävien delegointi ja luottaminen omaan tiimiin, tiimin jäsenten osaamiseen ja ammatillisuuteen koetaan myös tärkeiksi. Yksikön työntekijät kokevat luottamuksen tiimin jäsenten välillä olevan vahva. Jos omaohjaaja tarvitsee apua oman nuorensa asioissa, tiimi on valmis auttamaan, mikäli apua rohkenee pyytää.

Haasteelliseksi vuorotyöhön ja poissaoloihin liittyen koetaan se, että omaohjaaja ei enää olekaan perillä omaohjattavansa asioista. Poissaolon aikaan joku muu kuin omaohjaaja on perehtynyt ja auttanut nuorta asioiden hoitamisessa ja mikäli tiedon kulussa on haasteita, omaohjaaja ei saa niin sanotusta omasta nuorestaan kaikkea tarvittavaa tietoa. Työntekijät kokivat tiedonkulun työntekijöiden välillä olevan puutteellista. Myös kasvatusjohtajan roolista omaohjaajuudessa ilmeni haas-

tatteluissa pohdintaa. Tällä hetkellä jokaisella nuorella on kaksi omaohjaajaa, joista toinen on kasvatusjohtaja. Työntekijät kokevat tämän hieman haasteellisena johtuen kasvatusjohtajan työmäärästä.

Haasteista huolimatta työntekijät ovat enimmäkseen hyvillään muiden työntekijöiden antamasta tuesta liittyen omaohjaajuuteen. Työntekijät kokevat, että muut antavat aikaa omaohjaaja-ajalle ja ymmärrystä omaohjaajuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseen. Jotkut työntekijöistä taas kokevat, etteivät ole ehtineet juurikaan viettää omaohjaaja-aikaa oman nuorensa kanssa. Oma vastuu ja rohkeus ottaa asia puheeksi ja järjestää omaohjaaja-aikaa nousi jälleen puheeksi.

Kehittämideoita. Omaohjaajuuden kehittämiseksi haastateltavat ideoivat omaohjaaja-ajan lisäämistä arkeen sekä omaohjaajavetoisuuden lisäämistä kasvatustyöhön. Tärkeäksi koettiin, että työntekijä itse uskaltaisi ottaa omaa tilaa ja aikaa omaohjattavansa kanssa ja antaisi arkea enemmän muiden töissä olevien ohjaajien vastuulle. Yksi kehittämideoita, jota työntekijät ideoivat oli, että tiimin jäsenet alkaisivat käyttää enemmän sanaa omaohjaaja-aika. Omaohjaaja-aika -sanalla avulla työntekijät ymmärtäisivät, että tämä hetki omaohjaajan ajasta on varattu vain omaohjattavalle nuorelle. Henkilökohtaisen omaohjaaja-ajan tarve korostuu haastateltavien mukaan etenkin nuorimilla, mutta myös vanhemmat nuoret kaipaavat aikuisen kanssa vietettyä kahdenkeskeistä aikaa, jossa aikuisen antama huomio on jakamaton. Työntekijät kokevat, että omaohjaajuus ja sen toteutuminen on toki jokaisen omaohjaajan omalla vastuulla, mutta kukaan työntekijä ei saisi tuntoa olevansa yksin omaohjattavansa kanssa. Tiimiä ja sen tukea tarvitaan myös omaohjaajuudessa.

"Nii, just hyödyntää tiimin tukea! Eikä ajattele, että vaikka kuinka sitä korostetaan omaohjaaja, omaohjaaja, omaohjaaja, kertaa tuhat miljoona tänä keväänä, nii siltikää ei sais tulla se tunne että jäät yksin sen sun omaohjattavan kans vaan pitää uskaltaa kysyä apua. Vaikka sää kuinka vedät sitä, vaikka sää kuinka oot se ns. vastuussa."

Kuten aiemmin mainittu, tällä hetkellä jokaisella nuorella on kaksi omaohjaajaa, joista toinen on kasvatusjohtaja. Kasvatusjohtaja on siis kasvatuksellisessa vastuussa kaikista nuorista, mutta myös lisäksi toimii omaohjaajan roolissa. Osa työntekijöistä vaikutti jopa unohtaneen kasvatusjohtajan toimivan nuorten toisena omaohjaajana ja kehittämideoihin nimesivät, että työtä helpottaisi, jos jokaisella nuorella olisi toinenkin omaohjaaja. Työntekijät kokevat, että kasvatusjohtajan sijaan toisena omaohjaajana voisi toimia joku vakituisista työntekijöistä, joka ei toimi yksikössä esimies-

asemassa. Tämä helpottaisi vastuunjakamisen haasteita, kun vastuu jakautuisi tasaisemmin kaikkien työntekijöiden kesken. Myös nuorelle tällainen järjestely voisi olla työntekijöiden mukaan selkeämpi.

Kun tiimin kokemus on, että tiimiin luotetaan, kehittämiseksi useat työntekijät nimesivät luottamuksen lisäämisen omaa ammatillisuuttaan kohtaan. Omaohjaajavetoisuuteen liittyen työntekijät toivoisivat omaohjaajien tuovan rohkeammin omaa näkemystään esiin ja tiedottavan sitten enemmän myös muita työntekijöitä nuoren sijoituksen ajan tavoitteista sekä keinoista päästä tavoitteisiin. Näin muutkin tiimin jäsenet voivat toimia kasvatustyössä johdonmukaisemmin, ja tiimityö onnistuu paremmin. Työntekijät uskovat, että myös verkostopalaverit voisivat edetä tehokkaammin, kun työntekijät osaisivat kertoa, mitä on kokeiltu, mikä on onnistunut ja mikä ei. Sosiaalityöntekijä määrittää nuoren sijoituksen ajan tavoitteet, mutta työntekijöiden mukaan sosiaalityöntekijä voisi hyödyntää vieläkin enemmän nuoren omaohjaajan ja muiden lastensuojeluyksikössä työskentelevien keräämää tietoa.

Kuten aiemmin on jo käynyt ilmi, työntekijät kokevat, että kaikkea ei omaohjaajan tarvitse pohtia yksin ja apua voi saada muilta, mutta vetovastuu nuoren asioista on omaohjaajalla. Lisäksi toivotaan, että muutkin kuin nuoren omaohjaajat perehtyisivät entistä tarkemmin omaohjaajan jakamaan tietoon ja toimisivat sen mukaisesti. Näin kasvatustyö olisi laadukkaampaa, tavoitteellisempaa ja nuoren edun mukaista.

”Omaohjaaja esittäis ne (sijoituksen tavoitteet) kaikille ja vaatisi muilta työntekijöiltä, että hei, minä haluan, että te tuette minun nuoria, tässä teille on niinku miten te tuette sitä, tukekaa.”

Yksi lähes jokaisessa haastattelussa esille tullut toivottu kehittämisidea oli saada lisää aikaa toimistotyölle esimerkiksi toimistopäivän muodossa. Näin nuorten kanssa tehtävälle työlle arjessa jäisi enemmän aikaa ja arjen kasvatustyöstä ei tarvitsisi tinkiä. Toimistopäivän aikana omaohjaaja voisi hoitaa kirjallisen osuuden työstään tehokkaasti ja rauhassa yövuoron tai kiireellisen päivän sijaan, eikä työ keskeytyisi jatkuvasti. Yhden työntekijän keskittyessä tiettyinä aikoina toimistotyöhön, resursseja osattaisiin varata myös arjessa tehtävään työhön riittävästi ja tiimi voisi tehdä kasvatustyötään rauhassa ilman huolta siitä, että toimistotyöt jäisivät tekemättä.

5.6 Erilaisuuden hyödyntäminen tiimityössä

Tiimi koostuu erilaisista persoonista, joilla on erilaisia vahvuuksia. Persoonallisista eroista huolimatta lastensuojeluyksikön työntekijöillä on sama päämäärä, yhteinen tavoite; kasvattaa nuoria ja suoda heille turvallinen kasvuympäristö heidän etunsa ja tarpeensa mukaisesti. Jotta näihin tavoitteisiin päästään, työtä on tehtävä sekä yksin että yhdessä. Työntekijät kuvailevat työkavereitaan tekeviksi ja ahkeriksi. Osa työntekijöistä kokee, että persoonallisia eroja hyödynnetään jatkuvasti, vaikkakin joskus näkymättömästi. Osa taas kokee, että niitä voitaisiin hyödyntää entistäkin enemmän. Kaikki ovat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että jokainen voisi tuoda omaa osaamistaan ja omia mielenkiinnon kohteitaan entistä enemmän esille, jotta niitä voitaisiin hyödyntää arjen työssä.

”No se (persoonallisten erojen hyödyntäminen) vaatii sitä, että ku tavallaan ku meijät on otettu tänne töihin, niin meijät on otettu tiettyjen ominaisuuksien perusteella ja se vaatii meiltä sitä omaa rohkeutta tuoda esiin niitä.”

Työntekijät kokevat työntekijöiden ajautuvan luontevasti, luonteen perusteella tiettyihin työtehtäviin, missä ovat hyviä, kuten ruuanlaittoon tai autolla ajamiseen. Myös tietoisia valintoja persoonien perusteella pyritään tekemään esimerkiksi omaohjaajien valinnoissa. Jotta tiimin jäsenten osaamista voitaisiin hyödyntää entistä enemmän, työntekijät kokevat, että heidän täytyisi tuntea toisensa nykyistäkin paremmin. Se taas, että oppii tuntemaan työkaverinsa, vaatii jälleen aikaa, avoimuutta ja paljon keskustelua.

Työntekijöistä osa kertoi, että hyödyntää rohkeasti tiimin jäseniltä saatavaa apua ja tukea, mikäli kokevat sen nuoren kannalta kannattavaksi. Esimerkiksi työkaverin sukupuolen hyödyntäminen voi auttaa tietynlaisissa tilanteissa; esimerkiksi seksuaalisuuteen liittyviä keskusteluja nuoren voi olla helpompi käydä samaa sukupuolta olevan aikuisen kanssa. Vaikka siis kaikkien on kyettävä toimimaan kaikkien kanssa yksikössä sukupuolesta riippumatta, sukupuolen hyödyntäminen koetaan hyvänä ja joskus tarpeellisenakin keinona.

Kehittämisideoita. Vaikka työntekijät kokevat, että he ajautuvat luontevasti tekemään tiettyjä työtehtäviä, osa pohti, että ehkä tällaista ajautumista tapahtuu jopa liikaakin. Työntekijät voisivat astua enemmän pois mukavuusalueeltaan. Työntekijät toivovat, että asioista sovittaisiin enemmän tiimin jäsenten kesken ja keskustelua työnjaosta olisi vieläkin enemmän.

Työntekijät kokevat, että tietoisella työnjakamisella tehtäviin ajautumisen sijaan työntekijöiden osaamista ja erilaisuutta pystyttäisiin hyödyntämään vieläkin paremmin. Kun tiimin jäsenet olisivat enemmän tietoisia toistensa osaamisalueista ja mielenkiinnonkohteista, voitaisiin yksikössä järjestää paremmin ohjattua, johdonmukaista toimintaa kasvatustyön tueksi. Osa työntekijöistä ideoi teemapäivää, jossa tiimin jäsenillä olisi mahdollisuus tutustua toisiinsa paremmin ja sitä kautta kehittää yksikön toimintaa.

”Mutta tässäki tulee vähä se, että ei oo sillä tavalla jaettu ihmisille erityisen osaamisen mukaan. Että tässäki pystyis ajattelemaan sitä. Että jos jollaki ois vaikka se, että jos jollaki erityisosaaminen ois vaikka se urheilu, nii miettis vaikka viikon etiäpäin vähä että mitä vois olla aktiviteetteja. Jollaki jos se ois se keskustelu, nii se vois sitte itte koordinoida semmosia keskusteluhetkiä. Tai mitä nyt vaan ikinä. Että tuohon pystyis kyllä panostamaan tuohon yksilötehtävään.”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksista voidaan todeta, että tutkimukseen osallistuneilla ohjaajilla on selkeä käsitys omasta tiimistään, sen merkityksestä kasvatustyössä sekä tiimin toimivuudesta. Tiimi on koettu yleisesti hyvin toimivaksi, monialaisen, koulutetun ammattihenkilöstön kokoonpanoksi, jossa henkilöstön ikäjakauma ja osaaminen on laajaa. Ohjaajat ovat tietoisia tiimin toimivuuden vaikuttavan laajasti nuorten kanssa tehtävään ohjaustyöhön. Tutkimuksemme tuloksista on pääteltävissä, että tiimi on ehdottoman tärkeä kasvatustyön kannalta. Vaikka kaiken kaikkiaan tiimin koetaan toimivan kokonaisvaltaisesti oikein hyvin, tuli haastatteluissa esille kehittämistarpeita tiimityön laadun parantamiseksi entisestään.

Opinnäytetyömme tulosten ja aikaisempien tutkimusten perusteella kasvatustyö on lastensuojeluyksikön tiimin yhteinen tehtävä, jota tulee toteuttaa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti, huomioiden jokainen nuori yksilönä (Sudenlehti & Uusitalo 2018, 39). Salminen (2017, 21) määrittelee tiimin työyhteisöksi, joka toimii yhdessä jonkin yhteisen tavoitteen tai päämäärän saavuttamiseksi. Lastensuojeluyksikön kasvatustyössä tiimin yhteinen päämäärä on nuoren kasvattaminen turvallisessa kasvu- ja kehitysympäristössä, sekä nuoren edun turvaaminen (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417 1-2§). Jokaiselle nuorelle on laadittu henkilökohtainen asiakassuunnitelma, johon on kirjattu ne asiat ja olosuhteet, joihin sijoituksella pyritään vaikuttamaan, sijaishuollon tarkoitus sekä tavoitteet ja tuen tarve, palvelut sekä muut tukitoimet, joilla pyritään vastaamaan nuoren tuen tarpeeseen, sekä arvioitu aika, jonka kuluessa tavoitteet pyritään toteuttamaan (Lastensuojelulaki 12.4.2019/542 30§).

Tiimateorioiden mukaan tiimi kasvaa muotoutumisvaiheen, ristiriitavaiheen ja rakentumisvaiheen kautta huipputiimiksi. Huipputiimi kykenee itse johtamaan sekä ohjaamaan toimintaansa. Seuraavissa kappaleissa kuvaillaan tutkimuksen tuloksia huipputiimin tunnusmerkkien näkökulmasta. (Ilmarinen 2018, viitattu 19.10.2020)

Tutkimuksen tuloksista voidaan todeta, että keskustelu ja yhteistyö ovat tiimin toiminnan kannalta ehdottoman tärkeässä asemassa. Avoimen ilmapiirin ja sitä kautta keskustelun ja yhteistyön mahdollistaminen ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys ja tutkimus osoittaa, että se vaatii työntekijöiltä tietoista työskentelyä ja kehittämisen halua. Ilmarisen (2018, viitattu 19.10.2020) mukaan huippu-

tiimin jäsenet kommunikoivat keskenään työhön liittyvistä asioista aktiivisesti ja vastuullisesti. Tutkimus osoittaa myös, että jotta tiimityö lastensuojeluyksikön kasvatustyössä voi toteutua mahdollisimman hyvin, yhteistä tapaa keskustella ja avointa ilmapiiriä tiimin jäsenten välillä on kehitettävä entisestään. Tutkimuksen tulosten mukaan keskustelu on avainasemassa nimenomaan kasvatuksen näkökulmasta.

Tuloksista on pääteltävissä, että työntekijöiden työympäristöä varjostaa kiire, jolloin esimerkiksi tiimityön yhtenä kulmakivenä koettu tiedonkulku jää usein kiireen alle. Kiire voi myös vaikuttaa itseilmaisuuksiin, eikä omien tunteiden kanavoiminen onnistu toivotulla tavalla. Sekä empaattisuus muita työntekijöitä kohtaan että asiallinen kommunikointi voivat kärsiä kiireen vuoksi. Tutkimuksen tuloksista voidaan kuitenkin päätellä, että työntekijät kokevat tiedostavansa tiimin jäsenten välisen yhteistoimijuuden niin hyvin, että tällaiset tilanteet, joissa itseilmaisua voisi kehittää, eivät aiheuta juurikaan ristiriitoja ja mikäli ristiriitoja tulee, ne hoidetaan työntekijöiden kokemuksien mukaan huipputiimille ominaisin keinoin, keskustelemalla empaattisesti ja toisen näkökulma huomioiden. (Ilmarinen 2018, viitattu 21.10.2020.) Osalla työntekijöistä oli jopa kokemus, että ristiriitoja ei ole, sillä orastavat ristiriidat selvitettiin, ennen kuin niistä kehittyi ongelma. Tiimissä annetaan tilaa inhimillisyydelle. Kiireen tunnusta ja rauhattomuudesta on joka tapauksessa työntekijöiden mukaan toivottavaa päästä eroon, tai ainakin sitä olisi saatava vähennettyä. Tämä voisi olla osaltaan parantamassa myös tutkimuksessa jonkin verran kritisoitua tiedonkulkua.

Keskusteluun ja tiedonkulkuun liittyen tuloksissa nousi esille myös tuen saaminen ja antaminen tiimin jäsenten välillä, joka on myös yksi huipputiimin tunnusmerkeistä (Ilmarinen 2018, viitattu 21.10.2020). Tutkimuksen tulosten mukaan työntekijät saavat toisiltaan tukea tarvittaessa, mutta sen pyytäminen voidaan kokea joskus haasteelliseksi. Työntekijät seisovat yhdessä päätösten takana, eikä kukaan lähde kumoamaan yhden työntekijän päätöstä perusteettomasti. Tulosten mukaan työntekijöillä on taito lukea vilkkaassa lastensuojeluyksikön ympäristössä nopeastikin tapahtuvia tilanteita, eikä kukaan työntekijöistä jää yksin tilanteeseen, jossa toisen ohjaajan läsnäolo on tarpeen. Tiimin jäsenet luottavat toisiinsa suuresti tässäkin asiassa. Erityisesti muiden ohjaajien tuki painottui omaohjaajuuden tukemisena. Omaohjaaja tarvitsee ja saa tukea tiiminsä jäseniltä, niin työpaikalla ollessaan, kuin silloinkin, kun ei ole paikalla; omaohjaaja voi luottaa siihen, että hänen omaohjattavansa nuoren henkilökohtaista suunnitelmaa noudatetaan silloinkin, kun omaohjaaja ei itse henkilökohtaisesti ole paikalla asioita edistämässä.

Tutkimuksen tulosten mukaan erilaisuuksia tiimin jäsenten välillä on hyvä ymmärtää ja myös hyödyntää tiimityössä. Myös Ilmarisen (2018, viitattu 21.10.2020) mukaan nämä ominaisuudet ovat yksi huipputiimin tunnusmerkeistä. Tulosten perusteella voidaan todeta, että luottamus tiimin jäsenten välillä on vaikuttamassa myös tähän – kun työntekijät luottavat toisiinsa ja heillä on rohkeutta tuoda omia kiinnostuksen kohteitaan sekä osaamistaan, persoonallisia erojaan esille, näitä ominaisuuksia pystytään myös hyödyntämään. Tutkimuksen tulosten perusteella erilaisuutta kyllä hyödynnetään tässä kyseisessä lastensuojeluyksikössä, mutta työntekijät kokevat, että niitä voisi hyödyntää vieläkin enemmän.

Ilmarisen mukaan huipputiimille ominainen tunnuspiirre on, että tiimin jäsenet kykenevät antamaan ja vastaanottamaan palautetta. Myös oma ja muiden oppiminen sekä oppimisen tukeminen ovat huipputiimille ominaisia piirteitä. (2018, viitattu 20.10.2020.) Nybergin mukaan palautteenannon tyyliin täytyy kuitenkin paneutua, sillä huonosti annettu palaute lisää jännitteitä tiimin jäsenten välillä sekä heikentää avoimuutta. Palautteen anto on taitolaji, jossa onnistuakseen täytyy olla avoin, välittävä sekä mahdollisimman neutraali. Palautetta on hyvä antaa tilanteessa, johon ei liity ulkopuolisia ja kaikilla osapuolilla on mahdollisuus oppia. (2013, viitattu 21.10.2020.) Tuloksista voidaan päätellä, että työntekijöillä on palautteen annossa kehitettävää. Työntekijät kokevat, että keskustelu on avointa ja rehellistä, mutta suoran palautteen antaminen toiselle tiimin jäsenelle voidaan kokea haasteellisena. Palautteen antaminen on useissa työpaikoissa koettu esimiehen tehtäväksi, joten tutkimukseen osallistunut lastensuojeluyksikön tiimi ei ole suinkaan ainoa laatuaan tässä asiassa. Osa kokee palautteenannon ja asioista keskustelemisen sekä niiden purkamisen helpommaksi kuin toiset, mikä johtuu joissain tapauksissa siitä, että avoimemmassa vuorovaikutuksessa olevat tiimin jäsenet tuntevat toisensa paremmin ja luottavat toisiinsa enemmän. Työntekijät ehdottivatkin, että tiimin jäsenet tutustuisivat toisiinsa paremmin lastensuojeluyksikön arjen ulkopuolella vahvistaakseen luottamusta ja yhteistoimijuutta. Koiviston ym. mukaan hyvin toimiva tiimi kykenee selvittämään haasteita yhdessä, tekee yhdessä parempia ratkaisuja ja keskustelu on rehellistä, avointa ja ilmapiiri luottamuksellinen (2015, viitattu 12.10.2020).

Tuloksia tarkasteltaessa huipputiimin näkökulmasta, voidaan todeta, että tiimin edellytykset kehittyä huipputiimiksi ja sitä kautta toteuttaa mahdollisimman laadukasta kasvatustyötä lastensuojeluyksikön arjessa ovat olemassa. Tiimi on vielä nuori ja sen jäsenet etsivät vielä paikkaansa. Kehitykseen tiimin jäsenten on oltava valmiita tekemään työtä kehityksen eteen ja tuloksista voidaan myös päätellä, että tiimin jäsenillä on suuri tahto kehittyä, sekä itsenäisesti että yhdessä. Tulokset

painottuvat jäsenten väliseen luottamukseen ja työntekijöiden omaan rohkeuteen ottaa oma paikansa työyhteisössä ja luottaa omaan ammattitaitoonsa. Tulokset osoittavat, että tiimillä on valtava merkitys ja voima työn tuloksellisuuden takaamiseksi ja lastensuojelutyössä tehtävän kasvatuksen onnistumiseksi. Salmisen (2017, 27) mukaan parhaimmillaan tiimi onnistuu tekemään parempia ratkaisuja yhdessä, kuin yksittäinen ohjaaja, joka tekee työtään yksin. Katzenbachin ja Smithin mukaan merkityksetöntä ei ole sekään, että huipputiimeillä vaikuttaa olevan yhteinen huumorintaju ja hauskeempaa yhdessä, kuin muilla tiimeillä (1998, 81-82). Tässä lastensuojeluyksikössä huumori koettiin ehdottomasti vahvuutena.

7 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

7.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksemme luotettavuus arvioidaan koko tutkimusprosessia käsitellen. Eskolan ja Suorannan (1998, 211) mukaan tutkija itse on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. Hirsjärven ja Hurmen mukaan haastatteluaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta. Luotettavaksi tutkimusta voi sanoa, jos kaikkia haastateltavia saadaan haastateltua, tallenteiden kuuluvuus on hyvä ja litterointi noudattaa samaa sääntöä sekä alussa, että lopussa, sekä jos luokittelu ei ole sattumanvaraista. Tutkimukssamme kaikki haastatteluun kutsutut pääsivät osallistumaan haastatteluun. Tallenteista ulkona äänitetty aineisto oli ainut, joka tuotti hieman haasteita kuuluvuutensa vuoksi, muuten kuuluvuus oli hyvä ja litteroinnin kannalta selkeä. Työläin ja eniten aikaa vievä aineiston käsittelyssä olikin ehdottomasti litterointi. Jaoimme litteroitavat äänitteet puoliksi ja noudatimme litteroinnissa samoja, yhteisesti sovittuja sääntöjä. Aineiston analyysin teimme yhdessä ja teemat on rakennettu oman, yhteisen tulkintamme mukaan. (2001, 184-185, 189.)

Haastatteluvaiheen aikana olemme varmistaneet teknisen välineistön toimivuuden. Haastatteluissa on käytetty nauhuria, puhelimen sanelinta sekä tietokonetta. Nauhurin patterit on vaihdettu ennen haastattelujen aloittamista ja puhelimen sanelin on laitettu päälle varmistaaksemme nauhoituksen onnistumisen ilman keskeytyksiä tai puuttuvia pätkiä. Tietokoneelle pystyimme tekemään tarpeen mukaan muistiinpanoja ja opinnäytetyön suunnitelmasta seuraamaan temarunkoa (LIITE 1).

Hirsjärven ja Hurmen mukaan osallistujan puolueettomuus voi vaarantua, jos hän on erilaisessa asemassa muiden haastateltavien kanssa. Halusimme varmistaa tasavertaisuuden kokemuksen haastattelujen aikana ja jaoimme parit siksi siten, että esimiesasemassa toimivat haastateltiin yhtenä parina. (2001, 59.) Kaikki haastattelut toteutettiin parihaastatteluina ja parit määräytyivät pitkälti työntekijöiden työvuorojen mukaan. Parien keskinäinen kommunikaatio oli sujuvaa ja jokaisen parin haastattelu eteni ongelmitta.

Hirsjärven ja Hurmen mukaan haastattelun tulos riippuu haastateltavien ja haastattelijoiden yhteistoiminnasta. Pyrimme haastatteluissa olemaan mahdollisimman puolueettomia ja omaksumaan nimenomaan tutkijan roolin. Jotta emme johdattelisi työntekijöitä haastattelutilanteessa vastaamaan tietyllä tavalla, emme tuoneet esille omia mielipiteitämme tai kokemuksiamme aiheesta. (2001,

189.) Tämä osoittautui kuitenkin ajoittain haasteeksi, sillä koska työntekijät olivat meille entuudestaan tuttuja, he hyvin luontevasti kysyivät meidän omia kokemuksiamme. Olemme tietoisia siitä, että koska yksikkö on meille molemmille tuttu, omat käsityksemme saattoivat vaikuttaa havainnointiin ja kuulemiseen ja osittain myös haastateltavien keskustelutapaan haastattelutilanteessa. Toisaalta aineiston analysoinnissa olemme käyttäneet omaa tulkintaamme ja koemme, että joidenkin työntekijöiden kohdalla heidän tuntemisestaan entuudestaan saattoi olla jopa hyötyä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, viitattu 20.10.2020)

Vahvistettavuus tässä tutkimuksessa tarkoittaa, että toiset, vastaavaa ilmiötä käsittelevät tutkimukset tukevat tekemiämme tulkintoja haastatteluista (Eskola & Suoranta 1998, 213). Olemme perehtyneet niin kirjallisuuteen kuin tutkimuksiinkin, jotka liittyvät opinnäytetyön tutkimuksen aihepiireihin. Tietoperustassa kootut tutkimukset sekä kirjallisuus tiimityöstä ja lastensuojeluyksikön toiminnasta tukevat tulkintaamme tiimityön tarpeellisuudesta lastensuojeluyksikön kasvatustyössä. Lahtisen ja Särkiön (2016, 12) mukaan sijaishuollon työntekijöiden velvollisuus on huolehtia lapsen oikeuksien toteutumisesta. Lastensuojeluyksikössä tiimillä on yhteinen päämäärä; lasten ja nuorten kasvattaminen turvallisessa kasvu- ja kehitysympäristössä, sekä heidän etunsa turvaaminen. Jotta päämäärän voi saavuttaa, tulee sijaishuollon työntekijöiden toimia johdonmukaisesti ja tavoitteellisesti, yhtenä tiiminä. (Hiila ym. 2019, 119, 123, 126.)

Tärkeä osa laadullista tutkimusta on se, kuinka teoriapitoisia tutkimuksessa tehdyt havainnot ovat (Tuomi & Sarajärvi 2018, viitattu 20.10.2020). Meillä tutkijoina on oma käsityksemme tiedosta ja havainnoimme tietoa oman ymmärryksemme kautta. Siispä tutkimuksessa ei siis ole saavutettu täydellistä objektiivisuutta, mutta toisaalta, ei se oikeastaan olisi tällaisessa laadullisessa tutkimuksessa mahdollistakaan. Eskolan ja Suorannan (1998, 212) mukaan uskottavuus perustuu siihen, kuinka totuus muodostuu tutkijan ja tutkittavan välille ja vastaako tutkijan tulkinta tutkittavien käsityksiä. Työntekijöiden tunteminen entuudestaan oli ehdottomasti tukemassa uskottavuutta, vaikka toisaalta työntekijöiden puheessa ei ollut paljon tulkinnan varaa. He puhuivat suoraan, avoimesti ja selvensivät meille itse käyttämiään vertauskuvia.

Lastensuojeluyksikössä tulee ajoittain vastaan tilanteita, jotka sisältävät arvoristiriitoja. Koemme tärkeäksi, että pysähdyimme tutkimusta tehdessämme välillä pohtimaan omia näkemyksiämme ja ajatuksiamme. Kun tiedostimme uskomuksiamme ja ennakko-oletuksiamme liittyen työhön ja työntekijöiden kokemuksiin, oli niitä mahdollista jättää taka-alalle. Ennakkokäsityksiä on kaikilla, mutta

tärkeää on tiedostaa ne, jotta objektiivisempi näkökulma työhön mahdollistuu ja sitä kautta luotettavuus lisääntyy. Työn luotettavuuden kannalta tärkeänä pidämme sitä, että emme hakeneet todisteita tiedolle, joka meillä jo entuudestaan oli. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2017, viitattu 7.10.2020.)

Tutkimuksemme on kohdennettu yhteen yksittäiseen lastensuojelun sijaishuollon yksikköön ja sen työntekijöihin, joten osallistuneiden määrä on tutkimuksemme kannalta riittävä. Kerätty aineisto on olennaista kyseisen lastensuojeluyksikön näkökulmasta, eivätkä tulokset ole yleistettävissä tai siirrettävissä tutkimuskontekstin ulkopuolelle. Tutkimuksen kohteena olevan tiimin muuttuvuus on vaihtelua aiheuttava tekijä, sillä tiimityö muuttuu ja kehittyy jatkuvasti. Tutkimuksen tulokset käsittelevät lastensuojeluyksikön tämänhetkistä työtä ja ovat päteviä ja hyödynnettävissä niin kauan, kuin yksikössä niin päätetään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, viitattu 11.10.2020)

7.2 Tutkimuksen eettisyys

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisten suositusten mukaan opinnäytetyön tekijän on hallittava tieteellisen käytännön vastuut, hyvä tieteellinen käytäntö opinnäytetyöprosessissa ja eettisen ennakoarvioinnin tarpeellisuus, lähtökohdat ja ennakoarviointimenettely sekä ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen yleiset periaatteet. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaan tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää vain, jos siinä on edetty hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaan. Eettisiin suosituksiin kuuluu muun muassa tieteellisen käytännön vastuut, eettisen ennakoarvioinnin lähtökohdat sekä tarpeellisuus. (TENK 2012, viitattu 17.3.2020.)

Jo suunnitteluvaiheessa pohdimme sitä, mitä opinnäytetyön prosessissa täytyy huomioida eettisen osaamisen kannalta. Lastensuojelutyössä ollaan nuorten ja heidän perheidensä henkilökohtaisten haasteidensa äärellä ja työntekijät tekevät työtä omalla persoonallaan. Oli hyvin tärkeää huomioida alusta alkaen, että lähtökohdat tiimityön tutkimiseen lastensuojeluyksikön kasvatustyössä ovat eettisesti hyväksyttävät. Tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen – jokaisella oli mahdollisuus kieltäytyä haastattelusta ilman pelkoa seuraamuksista. Työntekijät allekirjoittivat kirjallisen suostumuksen (LIITE 3) sekä kertoivat suullisesti osallistuvansa haastatteluun. Heille annettiin mahdollisuus tutustua aineistoon ja aiheeseen ennen haastattelua. Lisäksi kerroimme vielä tutkimuksen sisällöstä työntekijöille ennen haastattelun aloittamista. Näin varmistimme, että haastatteluun osallistuvat ovat tietoisia siitä, mihin osallistuvat. Kukaan osallistujista ei halunnut kieltäytyä tai keskeyttää haastattelua, vaan aihe koettiin tärkeäksi ja ajankohtaiseksi.

Koska tutkimuksemme yhteistyökumppani sekä yksikössä työskentelevät työntekijät haluavat esiintyä tutkimuksessamme nimettöminä, tutkimukseen osallistuneiden anonymiteettia suojellaan tiimin ulkopuolisilta henkilöiltä. Vaikka tulokset on kirjoitettu raportissa niin, ettei työntekijöitä voi tunnistaa tutkimuksesta, täyttä anonymiteettiä emme voi taata, sillä haastattelut toteutettiin pareittain, jolloin tiimin jäsenet voivat mahdollisesti tunnistaa toisiaan lopullisesta tuotoksesta. Anonymiteettiä suojaamme myös siten, että haastattelujen aineistoja ei jaeta muiden, kun meidän tutkijoiden kesken. Edes työntekijöillä itsellään ei ole pääsyä aineistoon. Tallenteet, sekä haastattelun aineisto on tuhottu asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. Valmis opinnäytetyö julkaistaan tutkimuksen kohteena olevassa lastensuojeluyksikössä sekä mahdollisesti Theseuksessa. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019, viitattu 17.3.2020.)

Toimimme tutkimusta toteuttaessamme huolellisesti, avoimesti ja rehellisesti, kunnioittaen muiden tutkijoiden tekemää työtä viittaamalla heidän julkaisuihinsa asianmukaisesti. Tutkimuksen suunnittelu, toteutus ja raportointi toteutettiin tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, viitattu 22.10.2020.) Tuomi ja Sarajärvi viittaavat Haaparantaan ja Niiniluotoon (1991), jotka ovat esittäneet viisi peruskysymystä tieteen etiikassa: millainen hyvä tutkimus on ja onko tiedonjano hyväksyttävää jokaisessa asiassa, kuinka tutkimusaiheet valitaan, millaisia tutkimustuloksia tutkija saa tavoitella, ja millaisia keinoja hän saa käyttää (2018, viitattu 27.2.2020). Eettinen sitoutuneisuus ohjasi tutkimustamme läpi kaikkien toteutusvaiheiden.

Haastattelimme tutkimuksessamme oman alansa ammattilaisia. Emme arvostelleet heidän työtään tai neuvoneet haastateltavia heidän työssään, vaan pikemminkin keräsimme heidän ajatuksiaan yhteen, jotta he itse saavat halutessaan mahdollisuuden kehittää omaa toimintaansa entisestään. Tutkimuksen toteuttamisessa oman työkokemuksemme rajallisuus oli huomioitava, ja tärkeää oli, ettemme väheksyneet millään tavalla lastensuojeluyksikön työntekijöiden osaamista ja työkokemusta; jotkut työntekijöistä ovat tehneet työtä vuosia, jopa vuosikymmeniä. Lisäksi tutkijoina meidän oli tärkeää tiedostaa omien ennakkoluulojemme mahdollisuus, jotta pystyimme niihin vaikuttamaan. Ajatusmaailmamme ja toimintamme jatkuvalla reflektiivisellä tarkastelulla koemme mahdollistaneemme tasa-arvoisen ja kunnioittavan kohtaamisen haastattelutilanteissa. (Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012, viitattu 22.10.2020.)

Hirsjärvi ja Hurme kertovat, että menetelmälliset lähtökohdat koskevat näkemyksiämme ihmisestä sekä hänen suhdettaan todellisuuteen. Merkitykset tulee luoda yhdessä, vuorovaikutuksessa toisen ihmisen kanssa. (2001, 16.) Tutkimuksessa työntekijöiden näkemyksiä on kunnioitettu, ja olemme käyttäneet tarkkuutta tulkitessamme haastatteluissa saatuja vastauksia. Huomioimme haastatteluja toteuttaessamme, että myös ympäristö on mahdollisimman rauhallinen ja kiireetön, jotta se vaikuttaisi työntekijöiden vastauksiin mahdollisimman vähän. (Kananen 2014, 151-152.)

Lastensuojelutyö itsessään on jo haastavaa ja eettisiä sekä moraalisia pohdintoja tulee vastaan päivittäin. Näin ollen työntekijöiden täytyy hallita moniulotteisia työkaluja ja oppia jatkuvasti uutta käytännön työstä. Tulevaisuudessa lastensuojelutyössä työn kehittyminen perustuu entistä enemmän reflektiivisiin ja oppiviin tilanteisiin ja siinä oppimisessa haluamme olla mukana. (Sudenlehti & Uusitalo 2018, 35.)

8 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada ymmärrystä lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemuksista tiimityöstä osana kasvatustyötä, sekä työn kehittämismahdollisuuksista työntekijöiden kehittämisideoiden kautta. Tutkimusmenetelmäksi valittiin teemahaastattelu ja analyysi toteutettiin teemoitteleamalla aineisto. Tulosten perusteella on mahdollista todeta, että työntekijöiden kokemukset tiimityöstä lastensuojeluyksikön kasvatustyössä painottuvat tiimin jäsenten väliseen luottamukseen ja työntekijöiden omaan rohkeuteen tehdä työtä itsenäisesti, ottaa oma paikkansa tiimin jäsenenä ja luottaa omaan ammattitaitoonsa. Kehittämisideoita tuli paljon ja jokaisen työntekijän kehittämisideat liittyivät tavalla tai toisella toisiinsa. Koetut haasteet liittyivät vahvasti työntekijöiden oman rohkeuden ja luottamuksen puutteeseen itseä ja omaa ammattitaitoa kohtaan. Tuloksista oli tulkittavissa, että kaikki työntekijät toivoivat, että jokainen luottaisi enemmän omaan ammattitaitoonsa, eikä väheksyisi omaa osaamistaan. Näin tiimin jäsenet tukisivat enemmän toinen toistaan ja tiimityö itsessään kehittyisi.

Tiimityön merkitystä työn onnistumisen kannalta on jo pitkään korostettu erilaisissa työympäristöissä, eri tutkimusten avulla. Siispä vaikka tämä tutkimus perustuu yksittäisten työntekijöiden kokemuksiin ja kuvauksiin tietyn yksikön sisäisestä toiminnasta, emme ole yllättyneitä siitä, että tiimityön merkityksellisyys korostuu myös lastensuojeluyksikön työntekijöiden kokemuksissa koskien kasvatustyötä. Tiimityö kuuluu niin olennaisena osana osaksi lastensuojeluyksikössä tehtävää työtä niin arjessa kuin yksilötyössäkin, ettei sitä osattu välttämättä erottaa työstä irralleen, eikä niin ole tarpeen tehdä. Koemme, että työntekijöiden kokemusten ja kehittämisideoiden kokoaminen yhteen tuo tähän lastensuojeluyksikköön paljon konkreettista tukea tiimityön kehittämiseen kasvatustyössä.

Haasteet, joita tutkimuksen tuloksissa ilmeni, ovat hyvin yleisiä lastensuojelutyössä. Lastensuojeluyksiköihin liitetään paljon negatiivisia mielikuvia, niin aikuisten kuin nuortenkin toimesta sekä mediassa. Vaikka lastensuojeluyksikön pääasiallinen tehtävä on nuoren hyvinvoinnin ja turvallisen kasvu ympäristön turvaaminen, lähestytään aihetta usein ongelmakeskeisellä tavalla. Ei siis ihme, että työhön liittyy paljon stressitekijöitä ja painetta, jotka osaltaan ovat vaikuttamassa työntekijöiden rohkeuteen päätöksenteossa ja muussa kasvatustyössä. Uskomme, että tiedon lisäämisen kautta esimerkiksi tämän kaltaisella tutkimuksella, jossa alan ammattilaisten ääni tuodaan kuuluviin mah-

dollisimman kokonaisvaltaisesti, on mahdollisuus vaikuttaa paitsi itse tutkittavan ilmiön ymmärryksen lisäämiseen, myös asenteisiin työtä kohtaan niin työntekijöiden itsensä kuin muidenkin ihmisten osalta.

Koemme, että opinnäytetyön prosessimme on tuonut paljon uutta näkökulmaa työhöme sosiaalialan ammattilaisina ja sitä kautta kehittänyt ammatillista osaamistamme. Samalla, kun herätimme ajatuksia ja kysymyksiä työntekijöissä, pääsimme kohtaamaan myös omia käsityksiämme aiheesta. Myös tutkimuksellisen kehittämisosaamisen kehittäminen oli osa prosessiamme. Tutkimuksen tekeminen oli meille molemmille uutta, joten aloittaminen oli työlästä, aikaa vaativaa ja tuntui haastavalta. Tietoa tiimityöstä ja kasvatustyöstä löysimme hyvin, mutta eri konteksteissa. Haasteeksi ilmeni näiden asioiden yhdistäminen tutkimustamme perustellessa. Lähes kaikki tutkimukseen liittyvä teorian tieto oli meille vierasta ja koemme, että ensikertalaisina tutkimuksen toteuttajina onnistuimme oikein hyvin.

Jo suunnitelmaa tehdessämme koimme, että tärkein oppimistavoitteemme on eettisen osaamisen kehittäminen. Emme halunneet arvostella lastensuojeluyksikön työntekijöiden työtä tai neuvoa, kuinka toimintaa voisi kehittää. Halusimme olla kehittämistoiminnassa mukana, herättää ajatuksia ja tuoda työntekijöiden omia kokemuksia ja ideoita näkyvämmäksi. Emme koe, että meidän tietomme olisi parempaa, kuin lastensuojelun ammattilaisten, vaan tieto, jota kehittämiseen tarvitaan, on heissä itsessään. Pohdimme sitä, onnistummeko pitämään tutkijan roolimme ja kohtaamaan työntekijät sellaisinaan, ilman ennakkokäsityksiä, sillä tunsimme työntekijät etukäteen. Tämä ei kuitenkaan tuottanut käytännössä juurikaan haasteita ja uskomme, että tämä johtui omasta reflektiivisestä pohdinnastamme. Sensitiivinen kohtaaminen työntekijöiden kanssa oli mielestämme erittäin tärkeää tutkimuksen onnistumisen kannalta ja onnistuimme mielestämme luomaan hyvän, luottamuksellisen ilmapiirin haastattelutilanteisiin. Mielenkiintoista olikin, kuinka huomasimme jo haastattelujen aikana työntekijöiden keskinäisen keskustelun aiheuttavan niin sanottuja ahaa-elämyksiä sekä heille itselleen, että meille tutkijoillekin.

Vaikka pyrimme alun alkaen mahdollisimman objektiiviseen näkökulmaan, emme usko, että se onkaan loppujen lopuksi niin merkityksellistä. Toki on tärkeää, että emme hae tutkimuksen kautta todisteita tiedolle, jota meillä jo on, vaan tuotamme uutta tietoa. Tuomme juuri näiden työntekijöiden näkökulmaa esille ja esittelemme heidän kehittämisideoitaan. Uskomme kyllä, että koska keski-tyimme objektiivisuuteen ja ennakkokäsitystemme reflektointiin niin paljon, saavutimme sen niin

hyvin, kuin se näistä lähtökohdista oli mahdollista. Objektivisen näkökulman luomista haasteellisemmaksi koimme sen, että pidättäydymme keskustelussa ja aineiston analyysissä tutkimustehtäviimme vastaavissa teemoissa, sillä olimme hyvin kiinnostuneita kaikesta työntekijöiden esille tuomasta tiedosta ja heidän kokemuksistaan. Tarinallinen kerrontatyyliimme osoittautui tutkimuksessa sekä heikkoudeksi, että vahvuudeksi.

Itse tutkimuksen aihe oli hyvin ajankohtainen tässä lastensuojeluyksikössä. Haastattelujen toteuttamisaikaan yksikössä toteutettiin kehityskeskusteluita. Vaikka tietysti toivomme, että myös valmista opinnäytetyötämme hyödynnetään yksikössä, iloksemme pystymme toteamaan, että työntekijät hyödynsivät haastatteluissa heränneitä ajatuksiaan jo kehityskeskusteluissa. Joitain kehittämisideoitakin on yksikössä jo toteutettu.

Olemme tutkimuksen tekijöinä kokemattomia. Tutkimusmenetelmän selvittäminen vei paljon aikaa, sillä teemarunkoon päädyttyämme kohtasimme usein ongelmaksi sen, miten saamme kaikkeen haluamaamme tietoon vastauksen ja pystymme pitäytymään tutkimusteemoissa koko haastattelun ajan. Teemarunko rakennettiin teoriaosiomme pohjalta. Haastatteluiden jälkeen koimme, että olisimme voineet ennen haastatteluja harjoitella haastattelemalla toisiamme. Ensimmäinen haastattelu oli hieman kömpelö, sillä emme osanneet vielä mukautua haastattelutilanteeseen itse – meillä oli selkeä järjestys, missä edetä, emmekä varautuneet tarpeeksi hyvin siihen, että joudumme muuttamaan haastattelun järjestystä ja esittämään lisää syventäviä kysymyksiä. Ensimmäiset haastattelut myös varmasti jännittivät enemmän, kuin viimeiset. Ensimmäisen haastattelun jälkeen pohdimme, olisiko teemarunko pitänyt rakentaa toisin. Loppua kohden haastattelujen sujuvuus kuitenkin parani entisestään. Huolimatta omasta kokemattomuudestamme, saimme haastatteluista kaiken tarvitsemamme ja koemme niiden onnistuneen hyvin.

Tutkimusaineiston litterointi sujui nopeasti haastattelujen jälkeen. Litteroinnin jälkeen tuli opinnäytetyön tekemiseen kiireiden vuoksi tauko, mikä vaikeutti aineiston analysointia. Vaikka opinnäytetyön aihe kiinnostaa molempia, tutkimusaineiston analyysin teko oli aikaa vievää ja meille vaikeuksia tuottavaa, sillä emme ennen olleet juuri analysoineet aineistoa. Teemoittelun alussa olimme hieman hukassa siitä, mitä olemme alkaneetkaan tekemään, päätelimme sen johtuvan tauosta, joka tuli litteroinnin ja analyysin aloittamisen välille. Opinnäytetyön aineiston analysointia ja koko prosessia helpotti kuitenkin se, että tekijöitä on kaksi, joten saimme reflektoitua yhdessä. Kahden

tutkijan läsnäolo toi paljon hyödyllistä näkökulmaa asioihin. Koemme, että olisimme voineet perehtyä tietoteoriaan paremmin jo alusta alkaen, jotta prosessi olisi sujunut jouhevammin. Tutkimuksen eettisiä kysymyksiä taas pohdimme jo ennen, kuin olimme kirjoittaneet sanaakaan.

Tutkijoina meitä kiinnostaa jokaisen yksilön henkilökohtaiset kokemukset. Tutkijoina meillä on erilaisia vahvuuksia; toinen meistä on kärsivällisempi tiedonhaussa, toinen taas tarkempi ilmaisussa ja ulkoasussa. Kirjoittajina olemme tarinallisempia, kuin tutkimuksessa tarvitsisi olla. Olemme myös hieman liian vaativia itseämme kohtaan verrattuna omaan osaamiseemme. Ajoittain opinnäytetyön prosessissa haasteeksi totesimme oman kärsimättömyytemme. Kuitenkin, koemme täydentävämme toisemme osaamista ja vuorotellen toisiamme kannustaen olemme päätyneet opinnäytetyön valmistumiseen. Paljon tukea ja kannustusta saimme myös yhteistyökumppanimme toimivalta lastensuojeluyksiköltä. Olemme kehittyneet opinnäytetyötutkimuksen aikana paljon sekä tutkijoina että sosiaalialan työntekijöinä.

Koska tiimi, sen toiminta ja tiimin väliset suhteet muuttuvat jatkuvasti, on näitä asioita hyvä tarkastella uudelleen myös tulevaisuudessa. Tämän tutkimuksen pohjalta ja tutkimalla tiimityötä lisää, voisi yksikkö hyötyä esimerkiksi oppaasta tai työhjeesta koskien tiimityötä lastensuojeluyksikön kasvatustyössä. Tietoa voisi hyödyntää esimerkiksi menetelmillä ja käytänteillä, joilla voisi vaikuttaa tiimityön kehittämiseen lastensuojeluyksikön kasvatustyössä positiivisesti. Tiedon kokoaminen oppaan tai ohjeen muotoon mahdollistaisi tiedon siirtymisen koko työyhteisön tarkasteltavaksi ja tieto pysyisi yksikössä riippumatta siitä, ketä yksikössä työskentelee.

LÄHTEET

Aira, A. 2012. Toimiva yhteistyö, Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Alasoini, T. 2011. Hyvinvointia työstä - kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Helsinki: Tykes.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2017. Arene ry:n työryhmän selvitys sosiaalialan tilanteesta ja kehityksestä. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren. Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. Helsinki: Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Viitattu 7.10.2020, http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2018. Opinnäytetyön eettiset ohjeet, Opiskelijan muistilista. Viitattu 23.10.2020, <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6prosessin%20eettiset%20suositukset%20muistilista%20opiskelijalle%20ja%20ohjaajalle.pdf>.

Bardy, M. 2013. Lastensuojelun ytimissä. Tampere: Juvenes Print.

Burakoff, K. 2019. Toimiva vuorovaikutus. Viitattu 19.11.2019, http://papunet.net/fileadmin/muut/vuorovaikutus/toimiva_vuorovaikutus_01.pdf.

Eronen, T. 2012. Lastenkoti osana elämäntarinaa. Narratiivinen tutkimus lastenkodissa asuneiden kertomuksista. Tampereen yliopisto, viitattu 23.10.2020, <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66881/978-951-44-8754-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hellström, M. 2010. Sata sanaa kasvatuksesta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Henner, A., Koivisto, K. ja Paaso, L. 2017. Tiimityö – mihin sillä pyritään? ePooki 43/2017, viitattu 14.2.2020, <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/137223/Tiimityo%20mihin%20silla%20pyritaan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Hiila, I., Tukiainen M. & Hakola I. 2019. Tiimiäly. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Humalto, J. 2018. Toimiva tiimityö. FinFami. Viitattu 18.1.2020, <https://finfamiliaatu.fi/toimiva-tiimityo/>.

Ilmarinen 2018. Työyhteisötaidot – sujuvuutta, tehokkuutta ja tulosta. Viitattu 21.10.2020, <https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-tyoyhteisotaidot.pdf>

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: WSOY.

Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 23.10.2020, https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Jabe, M. 2012. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat Oy.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Katzenbach J.R. & Smith D. 1998. Tiimit ja tuloksekas yritys. 5. painos. Porvoo: WSOY

Kiiskinen, P. 2013. Iskä, äiskä, omahoitsu ja mä siltaa rakentamassa – käsikirja sijaishuollon ammattilaisille. Pelastakaa Lapset ry:n julkaisusarja n:o 18. Helsinki: Hanemedia.

Koivisto, K., Koskela M. & Henner, A. 2015. Opettajien kokemuksia tiimiopettajuudesta master-koulutuksessa. Viitattu 12.10.2020, https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/102647/www_oamk_fi_epooki_2015_29_Koivisto_Koskela_Henner.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Laakso R. 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset – etnografia lastenkotityöstä. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Lahtinen, P. & Särkiö, H. 2016. Lapsen läheissuhteiden vahvistaminen lastensuojelussa. Jyväskylä: Grano Oy.

Lastensuojelulaki 13.4.2017/417 1§, 2§, 4§, 12.2.2020/88 49§, 8.4.2011/316 50§, 12.4.2019/542 30§.

Mannerheimin lastensuojeluliitto 2019. Lapsen kasvatusta ja vanhemman kasvatustietoisuus. Viitattu 8.1.2020, <https://www.mll.fi/vanhemmille/tietoa-lapsiperheen-elamasta/vanhemmuus-ja-kasvatus/lapsen-kasvatus-ja-vanhemman-kasvatustietoisuus/>.

Nyberg 2013. Palautteenanto on taitolaji. Viitattu 11.10.2020, <https://kollega.fi/2013/01/palautteenanto-on-taitolaji/>.

Ojala T. & Uutela A. 1993. Rakentava vuorovaikutus. Porvoo: WSOY.

Perttuli P. 2018. Mitä ihan jokaisen pitäisi ymmärtää vuorovaikutuksesta? Viitattu 19.11.2019, <https://kaikuhelsinki.fi/blogi/mita-jokaisen-pitaisi-ymmartaa-vuorovaikutuksesta/>.

Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. 2004. Lastensuojelu tänään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Salminen J. 2017. Onnistu tiimityössä. Tiimin jäsenen käsikirja. 3. Uudistettu painos. Helsinki: Grano Oy.

Sandström S., Keiski-Turunen A., Hassila L., Aunola E. & Alahuhta M. 2018. Moniammatillinen yhteistyö sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kuvaamana. Viitattu 19.11.2019, <http://www.oamk.fi/epooki/2018/moniammatillinen-yhteistyö-sosiaali-ja-terveysalan-ammattilaisten-kuvaamana/>.

Sinkkonen J. 2001. Lapsen puolesta. Juva: WSOY.

Sudenlehti J. & Uusitalo I. 2018. Tulevaisuuden lastensuojelu. Viljandi: Print Best Oü.

THL 2019. Tilastoraportti 23/2019, viitattu 20.8.2020, http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140215/Tr28_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Teoksen ensipainos, jonka uudistettu laitos tämä teos on, ilmestyi vuonna 2002. Helsinki: Tammi. Ellibs: E-kirja. Viitattu 11.10.2020.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Viitattu 22.10.2020, https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/EETTISET%20PERIAATTEET_TENKIN%20HYV%20KSYM%20LUONNOS_7.5..pdf.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 22.10.2020, https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.

Väestöliitto 2019. Vuorovaikutus. Viitattu 19.11.2019, <https://www.vaestoliitto.fi/nuoret/mina-ja-muut/ihmissuhteet/vuorovaikutus/>

Teemahaastattelun runko

Haastattelijat Julia Mattila ja Lilja Mattila
Ajankohta 4.5-14.5.2020
Kesto noin 1h/haastattelu

Teemat

Teema 1.

Lastensuojeluyksikön arki, arjen askareet

- Yksikön arki
 - o Arjen tehtävät
 - o Arjen toimivuus
 - o Tiimityön näyttäytyminen arjen kasvatustyössä
- Tiimin jäsenten välinen vuorovaikutus ja yhteistyö
 - o Jäsenten välinen luottamus
 - o Luottamuksen kehittäminen?
 - o Tiedon jakaminen
 - o Miten vuorovaikutusta ja yhteistyötä voidaan kehittää entisestään?
 - o Tiimin vahvuudet
- Erilaisuuden hyödyntäminen tiimityössä
 - o Luonteenpiirteet, persoonalliset erot
 - o Eri osaamisalueiden hyödyntäminen
- Haasteet arjessa tiimityön näkökulmasta
- Ristiriitatilanteet tiimissä
 - o Ristiriitatilanteiden ratkaiseminen
 - o Miten niitä voitaisiin ratkaista entistä paremmin?
- Mitä asioita haluaisit kehittää entisestään tiimityössä, liittyen arjen asioihin
 - o Millä tavoin tiimin kehittäminen voitaisiin mahdollistaa?

- Mikä voisi tehdä arjen tiimityöstä vieläkin parempaa? (Kasvatustyön näkökulmasta)

Teema 2.

Lapsen ja nuoren kanssa tehtävä yksilöllinen työ

- Oma rooli ja työtehtävät
 - o Ohjaajan ohjaava työtehtävä
 - o Omaohjaaja asiantuntijana nuoren asioissa
 - o Tiimin tuki
- Itseohjautuvuus/ päätökset lapsen ja nuoren kanssa tehtävässä yksilöllisessä kasvatustyössä
 - o Millaiset mahdollisuudet työntekijöillä on tehdä itsenäisiä päätöksiä kasvatustyössä?
 - o Työntekijän oma vastuu kasvatustyössä
 - o Vastuun jakautuminen henkilöstön välillä
- Erilaisuuden hyödyntäminen tiimityössä
 - o Luonteenpiirteet, persoonalliset erot
 - o Eri osaamisalueiden hyödyntäminen
- Miten mielestäsi tiimityötä lasta koskevassa työskentelyssä voisi kehittää?

Saatekirje

Hyvä lastensuojelun ammattilainen,

Kutsumme Sinut osallistumaan tutkimukseen, joka käsittelee tiimityötä lastensuojeluyksikön kasvatustyössä. Tutkimuksessa keräämme tietoa [REDACTED] työntekijöiden kokemuksista ja kehittämisideoista, jotta tiimityön vahvuuksia kasvatustyössä osattaisiin hyödyntää tulevaisuudessa entistäkin paremmin. Tutkimuksen tuloksena syntyy opinnäytetyö aiheena tiimityö lastensuojeluyksikön kasvatustyössä. Tietoa kerätään haastattelujen avulla, jotka toteutetaan toukokuun 2020 aikana työpaikallasi, työaikasi puitteissa. Pääset halutessasi tutustumaan opinnäytetyön suunnitelmaan sekä sen sisältämiin teemoihin ennen haastattelua.

Haastattelut tehdään pareittain. Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden takaamiseksi yksikönpäällikkö sekä kasvatusjohtaja määritetään yhdeksi pariksi, ja loput parit määräytyvät työvuorojen mukaisesti. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti, eikä henkilöllisyytesi paljastu tuloksissa. Sinulla on oikeus kieltäytyä, peruuttaa tai keskeyttää haastatteluun osallistuminen milloin tahansa. Haastattelut äänitetään, ja ainoastaan opinnäytetyön tekijöillä on pääsy niihin. Kerätyt äänitteet hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Kiitos etukäteen osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin

Julia Mattila

Sosionomiopiskelija, Oulun ammattikorkeakoulu

[REDACTED]

[REDACTED]

Lilja Mattila

Sosionomiopiskelija, Oulun ammattikorkeakoulu

[REDACTED]

[REDACTED]

Suostumus haastatteluun

Osallistun tutkimukseen, joka käsittelee tiimityötä lastensuojeluyksikön kasvatustyössä. Tutkimuksessa kerätään tietoa [REDACTED] työntekijöiden kokemuksista ja kehittämisideoista. Tietoa kerätään haastattelujen avulla, ja haastattelut nauhoitetaan.

Vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti, eikä haastateltavien henkilöllisyys paljastu tuloksissa. Vain tutkijoilla on oikeus käsitellä haastattelun nauhoitteita ja muistiinpanoja. Nauhoitteet hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Annan tutkijoille Julia Mattila ja Lilja Mattila suostumukseni käyttää haastattelussa kerättyjä tietoja heidän opinnäytetyössään.

Paikka ja päivämäärä: _____

Allekirjoitus: _____

Nimenselvennys: _____