

Emmi Suonpää

TYÖSTÄ PALAUTUMINEN LASTENSUOJELULAITOKSEN
TYÖNTEKIJÖIDEN SILMIN

Sosiaalialan koulutusohjelma
2018



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

TYÖSTÄ PALAUTUMINEN LASTENSUOJELULAITOKSEN TYÖNTEKIJÖIDEN SILMIN

Suonpää, Emmi
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sosiaali-alan koulutusohjelma
Marraskuu 2018
Ohjaaja: Ahosmäki, Merja
Sivumäärä: 33
Liitteitä: 1

Asiasanat: palautuminen, lastensuojelu, työhyvinvointi

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyössä tutkittiin lastensuojelulaitoksessa työskentelevien työstä palautumista sekä palautumisen merkitystä työntekijöiden näkökulmasta. Työn tilaaja on yksityinen lastensuojelupalveluita tuottava porilainen yritys.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään työstä palautumista sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Lastensuojelutyöstä ja arjesta lastensuojelulaitoksessa kerrotaan yleisesti.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää ja aineisto kerättiin teemahaastatteluiden avulla.

Tutkimukseen haastateltiin neljää työntekijää, jotka työskentelevät kaikki samassa lastensuojelulaitoksessa. Haastattelujen kysymykset olivat koottu yhtenäiseksi kokonaisuudeksi opinnäytetyön tilaajan tarpeiden sekä teorian pohjalta.

Lastensuojelulaitoksen työntekijöiden palautuminen oli yleisesti tarkasteltuna hyvällä pohjalla. Työajansuunnittelu nousi useissa vastauksissa esille ja se vaikutti hyvin paljon palautumiseen. Palautuminen oli hyvin yksilöllistä ja samassa paikassa työskentelevillä oli eri palautumisen osa-alueilla suuria eroja keskenään. Työntekijät tiesivät palautumisesta ja sen merkityksellisyydestä kiittävästi.

WORKING RECOVERY IN EYES OF EMPLOYEES OF CHILD PROTECTION INSTITUTE

Suonpää, Emmi
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services
November 2018
Supervisor: Aho-smäki, Merja
Number of pages: 33
Appendices: 1

Key words: recovery, child protection, work welfare

ABSTRACT

In this thesis was examined working recovery of employees working at child protection institute as well as the meaning of recovery from employee's perspective. The subscriber of the thesis is a private company offering child protection services in Pori.

In the theoretical part of the thesis is handled working recovery and factors effecting on it. About child protection work and everyday life at the child protection institute is told in general level.

Qualitative research method was used as a research method and the material was collected by using theme interviews.

Four employees, working at the same child protection institute, were interviewed. The interview questions were collected into unified whole, based on needs of the subscriber and theoretical knowledge.

The recovery of employees at child protection institute was generally at the good level. Work force management came up in several answers and it seemed to affect to recovery very much. Recovery varies individually much and there were big differences between different recovery sectors of the employees working at the same place. The important of recovery were very well known among the employees.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 PALAUTUMINEN	6
2.1 Palautumisella on merkitystä	6
2.2 Psykologinen palautuminen	7
2.3 Fysiologinen palautuminen	8
2.4 Unen merkitys palautumiselle	9
2.5 Liikunnan merkitys palautumiselle	10
2.6 Ravinnon merkitys palautumiselle	11
2.7 Palautuminen ja stressi	11
2.8 Työyhteisö – stressitekijä vai voimavara?	13
3 HAASTEET LASTENSUOJELULAITOKSEN TYÖSSÄ	14
3.1 Lastensuojelutyön perusta	14
3.2 Matka lastensuojelulaitokseen/lapsen tausta	16
3.3 Matkan aikana muodostuneita haasteita	17
3.4 Lastensuojelulaitoksen arjen haasteet työntekijän näkökulmasta	19
3.5 Vuorotyö	21
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	23
4.1 Opinnäytetyön tehtävä	23
4.2 Työelämäyhteys	23
4.3 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	23
4.4 Eettisyys ja luotettavuus	25
5 TULOKSET	26
5.1 Voimavarat tehdä raskasta työtä	26
5.2 Riittävä palautuminen	27
5.3 Palautumiskeinot	27
5.4 Tasapaino työ- ja yksityiselämän välillä	28
5.5 Elämäntavat palautumisen tukena	29
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	30
LÄHTEET	32
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössäni tutkin työstä palautumista sekä sen merkitystä lastensuojelulaitoksessa työskentelevien näkökulmasta. Teen kyseisessä lastensuojelulaitoksessa töitä sijaisena ja töissä ollessani olen havainnoinut, kuinka tärkeä asia työntekijöiden palautuminen on. Haastattelemalla työntekijöitä pyrin saamaan tietoa siitä, millainen työstä palautuminen heidän mielestään on riittävää ja millaisia palautumiskeinoja heillä itsellään on sekä millaisia voimavaroja heistä itsestään, työyhteisöstä ja heidän sosiaalisista suhteistaan löytyy. Lisäksi pyrin saamaan tietoa siitä, millainen on riittävä tasapaino työelämän ja yksityiselämän välillä sekä tukevatko työntekijöiden elämäntavat heidän palautumistaan.

Opinnäytetyöni on hyvin ajankohtainen ja tärkeä. Työstä palautuminen on osa työhyvinvointia, joka on nykypäivänä yhä enemmän esillä. Työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen on tärkeä osa myös työn tuottavuuden kannalta. Puutteet työntekijöiden palautumisessa kuormittavat työhyvinvointia ja lisäävät sairaslomia. Aihe valikoitui oman kiinnostuksestani sekä yhteistyöyrityksen tarpeen mukaan. Yrityksessä on lähivuosina keskitytty työhyvinvointiin, joten opinnäytetyöni on hyvä jatkumo aiheeseen. Tarkoituksena on, että opinnäytetyöstäni saisi apuja työntekijöiden palautumisen kehittämiseen ja sitä kautta se edistäisi hyvinvointia työssä.

Tutkimusmenetelmänä käytän laadullista tutkimusmenetelmää eli tutkimukseni on kvalitatiivinen. Tutkimusaineiston kerään haastattelemalla työntekijöitä teemahaastattelun keinoin.

2 PALAUTUMINEN

2.1 Palautumisella on merkitystä

Stressioireet, jotka ovat syntyneet työn vaatimusten sekä kuormittavien tilanteiden vuoksi vähentyvät tai poistuvat kokonaan, kun työstä palaudutaan. Näitä vähentyviä tai kokonaan poistuvia stressioireita kutsutaan fysiologiseksi ja psykologiseksi stressioireiksi ja ne ovat palautumisen kaksi näkökulmaa. (Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017, 128.) Palautuminen perustuu autonomiseen hermostoon sekä hypotalamus-aivolisäke-lisämunuaisakselin (HPA) toimintaan. (Manka & Manka 2016, 181).

Työpäivästä palautumisen tarkoituksena on siis korjata työstä aiheutuvan stressin synnyttämät kielteiset vaikutukset työntekijään ja hänen elimistöönsä. Väsymyksen lisääntyminen ja stressihormonin kohoaminen ovat esimerkkejä kielteisistä vaikutuksista, jotka kuitenkin palaavat palautumisen myötä ihanneellisiksi. Palautuminen voidaan ajatella myös prosessiksi, jossa työntekijän voimavarat täydentyvät ja hän saa lisää motivaatiota työnsä tekemiseen. Työstä palautumisella on merkitystä, koska ilman työntekijän kykyä palautua työstressistä, se voi vaarantaa hänen hyvinvointiaan sekä jaksamista työssä. (Mäkikangas ym. 2017, 128.)

Työssä kuormittuminen henkisten ja fyysisten ponnistelujen vuoksi on täysin luonnollista. Jos kuitenkin kuormittumisesta pystyy palautumaan, pystyy työntekijä menemään seuraavana päivänä töihin palautuneessa tilassa. Aina palautuminen ei onnistu ja se on riittämätöntä. Tällöin työntekijä tekee työtä esimerkiksi väsyneenä ja joutuu ponnistelemaan entistä enemmän selvittääkseen työvuoron loppuun saakka. Kuormitus kasaantuu entisestään ja voi pitkällä aikavälillä aiheuttaa terveysongelmia. (Mäkikangas ym. 2017, 128.)

Työn rasituksista palautuminen on sekä mielensisäistä että kehollista toimintaa. Vertauskuvana hyvälle palautumiselle voidaan pitää akun lataamista. Työstä hyvin palautunut työntekijä saa enemmän aikaa työssä sekä vapaa-aikanaan ja hän kiinnostuu asioista sekä oppii uutta. Palautumista tapahtuu jo

työpäivän aikana esimerkiksi lounastauolla. Palautumisen kannalta on myös tärkeää lähteä ajoissa pois työpaikalta eikä jatkaa töitä enää kotiin päästyään. Urheilu, ystävien tapaaminen ja mieluisat harrastukset ovat yksi tapa edistää työstä palautumista. (Peltomaa 2015, 82-83.)

Vaikka kuormitus onkin elimistölle suotuisaa, on kuitenkin löydettävä hyvä kuormituksen ja palautumisen tasapaino. Hyvät elämäntavat kuten riittävä ja laadukas uni, liikunta, hyvä ravinto, vireä sosiaalinen elämä sekä terveys edistävät työstä palautumista. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2018.) Fyysisten, ajallisten sekä henkisten rajojen asettaminen työn ja vapaa-ajan välille olisi tärkeää. Fyysinen raja voi olla esimerkiksi se, että tietokonetta käytetään ainoastaan yhdessä määrättyssä huoneessa. Ajallinen raja voi olla se, että sähköposteja ei lueta enää illalla ja henkinen raja irrottautumisesta työstä henkisesti. (Kinnunen 2014, 15.)

Työstä palautuminen on psykofysiologinen elpymisprosessi, jossa palaututaan työpäivän aikana tapahtuneesta kuormituksesta ja sen vastakohta on psykofysiologinen kuormittuminen. Psykofysiologinen palautuminen koostuu psykologisesta eli mielen palautumisesta ja fysiologisesta eli elimistön palautumisesta. (Kinnunen 2014, 5-6.)

2.2 Psykologinen palautuminen

Psykologinen palautuminen on yksilön kokeman kuormittuneisuuden ja väsymyksen vähenemistä. Psykologisesti palautunut kokee itsensä valmiiksi jatkamaan toimintaa tai kohtaamaan haasteita. Paine, ylikuormituksen ja ärtymyksen tuntemukset, vetäytyminen sosiaalisista vuorovaikutustilanteista sekä energian puute kertovat palautumisen tarpeesta. Jatkuva psykologisen palautumisen tarve voi lisätä psykosomaattista oireitumista ja uupumusta. Psykologisen palautumisen kokemusta mittaavan kyselyn mukaan palautuminen tapahtuu neljän mekanismin kautta. Niitä ovat psykologinen irrottautuminen, ren-

toutuminen, taidon hallinta sekä kontrolli. Näistä neljästä mekanismista on eniten tutkittu psykologista irrottautumista. Jos työntekijä ei vapaa-ajallaan irrottaudu työstään, kuormittuvat samat toiminnalliset systeemit kuin työssäkin. Kyselyn ovat kehittäneet tutkijat Sonnentag ja Fritz. Heidän tutkimuksensa mukaan vähäiseen psyykkiseen oirehtimiseen, väsymykseen, palautumistarpeeseen ja vähäisiin depressiivisiin oireisiin sekä uniongelmiin on yhteydessä psykologinen irrottautuminen. (Peltomaa 2015, 86-87.)

Rentoutunut olotila voidaan saada aikaan tarkoituksellisesti rentoutumisharjoitusten tai meditaation avulla tai vapaa-ajan toiminnot, kuten esimerkiksi musiikin kuuntelu voi edistää rentoutunutta olotilaa. Rentoutunut olotila eli alhainen virittymisen taso sekä myönteinen tunnetila ovat merkityksellistä, koska pitkäaikainen elimistön virittyminen lisää sairastumisriskiä. Rentoutuminen vähentää virittymistasoa ja lisää myönteisiä tunnetiloja, jotka alentavat stressiä. Palautumista edistä myös tunne ja tieto siitä, että voi itse päättää mitä, koska ja missä tekee vapaa-ajallaan. Psykologisen palautumisen mekanismit ovat sidoksissa tapaan palauttaa voimavaroja eli palautumiseen. (Peltomaa 2015, 87-88.)

2.3 Fysiologinen palautuminen

Fysiologista palautumista säätelee kaksi järjestelmää; autonominen hermosto sekä hypotalamus-aivolisäke-lisämunuais-akseli (HPA). Kun stressi kohoaa, se saa aikaan autonomisen hermoston sympaattisen osan aktiivisuuden kohoamisen. Palautumisesta vastaa hermoston parasympaattinen osa. Autonominen hermoston toimintaa ei voi säädellä tahdollisesti, mutta parasympaattisen hermoston aktiivisuuteen voi välillisesti vaikuttaa rentoutumisharjoitusten avulla. Rentoutumisharjoituksia toistamalla ihminen voi oppia vahvistamaan parasympaattista toimintaa ja näin säätelemällä kehontilaa. HPA-järjestelmä ylläpitää vireystilaa, vaikuttaa elimistön aineenvaihduntaan sekä säätelee kehon lämpötilaa. Stressatessa hypotalamus aktivoituu ja se erittää kortikotropii-

nin vapauttajahormonia (CRH). CRH taas lisää aivolisäkkeessä kortikotropiinin eritystä, josta syntyy kortisolin eritystä lisämunuaisen kuoresta. (Peltomaa 2015, 85-86.)

Palautumistilanteessa HPA-järjestelmän aktiivisuus laantuu ja palauttava uni, lepääminen sekä rentoutuminen saavat aikaan HPA-akselin toiminnan rauhoittumisen. Palautuminen on siis hyvin tärkeää, koska HPA-järjestelmän ollessa jatkuvasti aktiivinen, ihminen väsyä. (Peltomaa 2015, 85-86.)

2.4 Unen merkitys palautumiselle

Työstä palautumisen kannalta erityisen tärkeää on riittävä sekä laadukas uni. Palautumisesta 95 prosenttia tapahtuu unen aikana. Palautumiseen tarvitaan keskimäärin 7-9 tuntia unta ja syvä uni on palauttavinta. Joillekin riittää vähempikin uni ja toiset tarvitsevat enemmän unta. Unen tarve on hyvin yksilöllinen ja seitsemän tunnin yönällä voi pärjätä, jos rasitus ei ole kovaa. Unentarve voi kohota yli yhdeksään tuntiin ihmisen stressatessa tai rasittuessa fyysisesti. Unen määrän lisäksi myös unen laadulla on merkitystä. Unipolygrafian avulla voidaan selvittää ja analysoida unen laatua, koska ihminen ei itse sitä voi nukkuaan tietää. (Manka & Manka 2016, 181; Jaakkola 2018, 67-68.)

Nukkumisajankohdalla on merkitystä palautumiselle ja nukkumisen on tarkoitus tapahtua yöllä, pimeään aikaan. Iltaa kohden ihmisen elimistössä tapahtuu asioita, jotka edistävät nukahtamista ja nukkumista. Ihmisen kehon lämpötila laskee yöllä, mikä kertoo siitä, että on aika mennä nukkumaan. Hormonitoiminta on erilaista yöllä verrattuna päivään. Illalla kortisoli eli stressi- ja aktiivisuushormoni laskee ja vireystila laskee sen myötä. Melatoniini eli unihormoni taas lisääntyy iltaa kohden ja auttaa näin nukahtamisessa. Ihmisen tulisi oppia tuntemaan kehonsa sisäisiä rytmejä ja kunnioittaa niitä, jos haluaa palautua paremmin. Jokainen on yksilöllinen nukkuja ja jokaisella on geneettinen taipumus joko aamu- tai iltavirkkuuteen. (Jaakkola 2018, 69-71.)

Lastensuojelulaitoksessa työskentelevät tekevät kolmivuorotyötä, joten yövuorojen aikana he eivät palaudu yhtä hyvin, koska eivät pysty nukkumaan pimeään aikaan. Yöunet voivat usein jäädä palautumisen kannalta lyhyiksi, jos työntekijällä on esimerkiksi iltavuoro ja seuraavana päivänä hän menee aamuvuoroon. Kolmivuorotyö sekoittaa palautumisrytmejä ja työtä tekevien olisikin oltava hereillä elämäntapojen vaikutuksesta palautumiseen. (Jaakkola 2018, 74).

2.5 Liikunnan merkitys palautumiselle

Unen lisäksi liikunnalla on suuri merkitys palautumisen kannalta. Säännöllinen fyysinen harjoittelu yhdessä hyvän kunnon kanssa kohentavat autonomisen hermoston tasapainoa ja näin ollen edistävät palautumista. Hyväkuntoinen palautuu paremmin kuin huonokuntoinen. Huonokuntoisella tarkoitetaan tässä yhteydessä alle puoli tuntia viikossa liikkuvaa ihmistä. Huonokuntoisen palautumiskyky on heikompi ja liikunnan puutteellisuus vaikuttaa unen laatuun sekä palautumiseen unen aikana. Tehokkaampaan palautumiseen riittää, kun liikkuu muutaman tunnin enemmän viikossa. Hyväkuntoinen kykenee palautumaan rasituksesta nopeammin, koska hänen palautumisreaktionsa käynnistyvät jo pienen tauon aikana. (Jaakkola 2018, 86 & 88.)

Liikunta palauttaa, kun sitä harrastaa oikeassa määrin ja tasapainossa muun elämän kanssa. Liiallinen harjoittelu ja kova jatkuva fyysinen rasitus eivät palauta, vaan liikunnasta tulee yksi stressitekijöistä. Palauttavan liikunnan ei tarvitse olla kovatehoista, vaan peruskestävyys harjoittelu riittää. Hyvä peruskunto auttaa palautumaan ja peruskestävyydellä on suuri merkitys, koska se lisää sydämen pumppaustehoa ja hiusverisuonten määrä lisääntyy. Monet kuntoilijoista harjoittelevat niin, että sykkeet heittelevät ja peruskestävyys harjoitteet jäävät vähemmälle. (Jaakkola 2018, 86.)

Jos tavallisesti alle puoli tuntia viikossa liikkuva liikkuisi kaksi tuntia viikossa, voisi hän lisätä palautumisaikaansa 12-13 tuntia per viikko. Tästä tuloksena

yöunen palauttavuus kasvaa niin runsaasti, että päiviin muodostuu lähes kaksi tuntia lisää palautumista. Peruskuntotason kasvaessa, elimistön stressin säätelykyky ja taito rauhoittua vahvistuvat. (Jaakkola 2018, 88.)

2.6 Ravinnon merkitys palautumiselle

Säännöllinen ateriarytmi sekä riittävä energiansaanti ovat palautumisen kannalta merkityksellistä ja ainoastaan jo näiden asioiden parantaminen vaikuttaa palautumiseen. Epäsäännöllinen sekä epäterveellinen ravinto muodostuu ajan mittaan yhdeksi stressitekijäksi. Liian vähäinen energiansaanti turvaa välttämättömät toiminnot, mutta energiaa ei jää esimerkiksi urheilusuorituksen jälkeiseen palautumiseen. Olo pysyy energisenä koko päivän, kun syö riittävän usein ja säännöllisesti. Tällöin on myös helpompi pitää huoli siitä, että ruoka on monipuolista ja terveellistä sekä täyttää kaikki ravintoarvot. Tarpeellinen vitamiinien, kivennäisaineiden, välttämättömien rasvahappojen, kuitujen ja antioksidanttien saanti on tärkeää myös palautumista ajatellen. Säännöllinen ateriarytmi ja oikeat annoskoot ovat palautumisen kannalta merkityksellisiä. (Jaakkola 2018, 97.)

2.7 Palautuminen ja stressi

Stressiä sanana on vaikea määritellä, koska se tarkoittaa niin monia eri asioita eri ihmisille ja toiset kokevat stressaantuvansa helpommin kuin toiset. (Hanna 2014, 34.) Usein ajatellaan, että stressi on ainoastaan huono asia. Kuitenkin myönteinen stressi eli eustressi oikeassa määrin on hyväksi ja se vahvistaa, jos kykenee myös palautumaan siitä. Psykologisesta näkökulmasta katsottuna hyvään stressiin liittyvät usein myönteiset tunnetilat ja se saa aikaan hallinnan sekä kyvykkyyden tunnetta. Myönteinen stressi auttaa kehittymään sekä uurrastamaan kovemmin. Fysiologisesta näkökulmasta tarkastellessa se on stressiä, jolla ei ole negatiivista vaikutusta yöuneen. Myönteiseen stressiin

kuuluvat myös asiat, joiden myötä kehon stressireaktio aktivoituu ja autonominen hermosto toimii tasapainoisemmin. Näitä ovat tilanteet, jotka virittävät mielen ja kehon aktiivisiksi, mutta niiden jälkeen on rauhallinen ja hyvä olo. Myönteistä stressiä voi olla myös liikaa ja se voi kuormittaa niin, että siitä uupuu. Vaikka uni tuntuisi toisarvoiselta ja olo olisi energinen, on palautuminen silti tärkeää. Ilman palautumista ei jaksakaan ja pahimmillaan se voi viedä hengen, siitä huolimatta, että stressi on ollut myönteistä. (Jaakkola 2018, 56-57.)

Myönteisen stressin vastakohta kielteinen stressi eli distressi on epäsuotuisaa stressiä ja pitkäkestoisesti se kuormittaa kokonaisvaltaisesti niin mieltä kuin kehoakin. Ahdistuneisuus, viha sekä kiukkuisuus ovat esimerkkejä kielteisen stressin aiheuttamista tunnetiloista. Kuitenkin kielteinen stressikin on joskus hyödyllistä, koska ilman sitä ei välttämättä uskaltaisi tehdä uusia jännittäviä asioita. Vaativat ja jännittävät asiat kuuluvat elämään, mutta tuleekin miettiä, että kuinka usein ja minkä verran elämässä on kielteistä stressiä. Myönteisen ja kielteisen stressin erottaa palautuminen yön aikana. Jos ei pysty öisin nukkumaan ja unet jäävät lyhyiksi, on stressi kielteistä eikä palautumista tapahdu. (Jaakkola 2018, 56-57.)

Kun työkuormituksesta syntyvä stressi kasautuu, ei palautumista tapahdu eikä työhyvinvointi ole kunnossa. Stressitilanteet toistuvat usein, kun kuormitus kasautuu ja stressitilanteiden jatkuessa elimistö ei kykene mukautumaan stressoreihin. Niistä syntyy aina samanlainen stressireaktio. Vaikka stressitilanne olisikin jo ohi, fysiologinen stressitila elimistössä pitkittyy. Fysiologinen stressitila johtaa siihen, että kortisolia erittyy ja sydämen sykeväli vaihtelu pienenee. Stressin pitkittyessä sillä on negatiivisia vaikutuksia elimistöön. Sydän ja verisuonet rasittuvat, kehittyvät rytmihäiriöitä, verenpaine nousee, elimistön ylimääräinen sokeri varastoituu rasvana, tulehdukset lisääntyvät, päänsärkyjä on useammin, päätösentekokyky heikkenee ja yöunet kärsivät, koska elimistön stressireaktio sekä työstä syntyvät paineet eivät anna kehon ja mielen levätä. Kun yöunet kärsivät, palautuminen on huonoa tai sitä ei tapahdu lainkaan. Tämän seurauksena työssä jaksaminen kärsii eikä autonominen hermosto, hormonieritys sekä immuunijärjestelmä toimi enää ihanteellisella tavalla. Riskit erilaisiin sairauksiin lisääntyvät. (Hanna 2014, 37.; Jaakkola 2018, 113.)

2.8 Työyhteisö – stressitekijä vai voimavara?

Työssä yksi suuri stressitekijä voi olla myös työyhteisö. Jos työyhteisön sosiaalinen pääoma on kielteistä eikä se siedä erilaisuutta, se voi johtaa kiusaamiseen ja kateuteen. Sosiaalisen pääoman määrä ja laatu vaikuttavat työntekijöiden terveyteen työyhteisössä ja hyvin toimivassa työyhteisössä se on koko yhteisön sekä yksilön voimavara. Yhteisöllisyys sekä yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa. Sen syntymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat luottamus, vastavuoroisuus, yhteiset arvot ja normit, sosiaaliset suhteet sekä osallistuminen. (Manka & Manka 2016, 132.)

Sosiaalinen pääoma jakautuu kahteen osaan: esimiehen ja työntekijöiden väliseen eli vertikaaliseen sekä työntekijöiden väliseen eli horisontaaliseen pääomaan. Oksasen tutkimuksen mukaan pääomaa on tarkasteltu erilaisten väittämiä avulla. Esimieheen luottaminen, esimiehen ystävällinen ja huomaavaisten kohtelu työntekijöitä kohtaan ja työntekijöiden oikeuksien kunnioittaminen kuuluvat vertikaaliseen pääomaan. Työyhteisön jäsenten toimiminen yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita, toisten työntekijöiden huomioon ottaminen sekä työasioissa ajan tasalla pitäminen ja työntekijän tunne tulla ymmärretyksi sekä hyväksytyksi kuuluvat horisontaaliseen pääomaan. (Manka & Manka 2016, 133-134.)

3 HAASTEET LASTENSUOJELULAITOKSEN TYÖSSÄ

3.1 Lastensuojelutyön perusta

Työ lastensuojelulaitoksissa perustuu lastensuojelulakiin. Laissa säädetään, miten lastensuojelua tulisi toteuttaa ja sen tarkoituksena on turvata lapsen turvallinen kasvu ja kehitys. Lapsella on oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, monipuoliseen ja tasapainoiseen kehitykseen sekä siihen, että häntä suojellaan. (Lastensuojelulaki 417/2007, 1 luku 1 §.) Lastensuojelutyö on vaativaa ja sen vaativuutta lisää lastensuojelulaki, joka tulee kaikessa työssä huomioida.

Lastensuojelu sisältää lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun ja sitä toteutetaan tekemällä asiakassuunnitelma sekä avohuollon tukitoimin. Lapsen kiireellinen sijoitus, huostaanotto sekä niihin liittyvät sijais- ja jälkihuolto kuuluvat myös lapsi- ja perhekohtaiseen lastensuojeluun. (Lastensuojelulaki 1 luku 3§.)

Lastensuojelulain mukaan lastensuojelun on tuettava lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä, vanhempia ja huoltajia. Lapsen ja perheen haasteita on pyrittävä ehkäisemään ja lastensuojelun tulee puuttua riittävän varhain havaittuihin haasteisiin ja ongelmiin. Lapsen etu tulee ensisijaisesti huomioida lastensuojelun tarvetta arvioitaessa sekä lastensuojelua toteuttaessa. Tulee ottaa huomioon, että erilaiset ratkaisuvaihtoehdot sekä toimenpiteet turvaavat lapselle tasapainoisen kehityksen ja hyvinvoinnin, ympäristön, joka on turvallinen kasvulle, läheiset ja jatkuvat ihmissuhteet, iän ja kehitystason huomioivan valvonnan ja huolenpidon, mahdollisuuden ymmärrykseen ja hellyyteen, toiveita vastaavan koulutuksen, ruumiillisen sekä henkisen koskemattomuuden, vastuullisuuteen kasvamisen, itsenäistymisen, vaikuttamisen itseään koskevissa asioissa, osallisuuden sekä kielellisen, kulttuurisen ja uskonnollisen taustan huomioimisen. (Lastensuojelulaki 1 luku 4§.)

Lastensuojelulain mukaan lapsen sijaishuoltoa voidaan järjestää lastenkodeissa, koulukodeissa sekä muissa niihin rinnastettavissa lastensuojelulaitoksissa. (Lastensuojelulaki 10 luku 57 § & 58 §.) Laadukas ympärivuorokautinen

hoito sekä kasvatustarpeet tarkoittavat turvallista arkea, jossa lapsen yksilölliset tarpeet ja elämäntilanne huomioidaan sekä kunnioitetaan hänen yksityisyyttään. Tämä on vaativa ammatillinen tehtävä ja lastensuojelulaitoksen työntekijöiltä edellytetään vahvaa tietoa ja taitoa. Lastensuojelutyössä tarvitaan terapeutista ja kasvatuksellista tietoa sekä menetelmällistä osaamista, jonka avulla asetetaan pitkäjänteisiä sijaishuollon tavoitteita, arvioidaan niiden saavuttamista sekä tarvittaessa muutetaan niitä. Tavoitteiden asettamiseksi tarvitaan monialaista osaamista ja moniammatillista yhteistyötä. (Timonen-Kallio, Yliruka & Närhi 2017, 13 & 14.; Lastensuojelulaki 10 luku 58 §.)

Lastensuojelulaitoksessa on oltava riittävät sekä asianmukaiset toimitilat ja toimintavälineet. Yhdessä asuinyksikössä voidaan hoitaa kerrallaan enintään seitsemää lasta, mutta lastensuojelulaitoksessa voi olla useampi asuinyksikkö, kuitenkin niin, että samassa rakennuksessa voi olla korkeintaan 24 lasta. (Lastensuojelulaki 10 luku 58 § & 59 §.)

Asuinyksikössä tulee työskennellä vähintään seitsemän hoito- ja kasvatustehtävissä toimivaa työntekijää. Jos samassa rakennuksessa on useampi asuinyksikkö, asuinyksikköä kohden tulee olla vähintään kuusi työntekijää. Toimintayksikön asiakaskunnan erityistarpeet sekä toiminnan luonne tulee ottaa huomioon henkilöstön henkilöstörakenteessa. Lastensuojelulaitoksen hoito- ja kasvatustehtävistä vastaavan johtajan tulee täyttää ne vaatimukset, mitä sosiaalihuoltolain 46 a §:n 3 momentissa on säädetty. (Lastensuojelulaki 10 luku 59 § & 60 §.)

Lastensuojelulaitoksen on oltava lapselle sellainen asuinympäristö, että hän tuntee olevansa turvassa suhteessa ohjaajiin, muihin lapsiin sekä ympäristöön. Turvallisuuden perusta on hyvin suunniteltu, kasvuun ja kehitykseen uskova sekä huolellisesti toteutettu työskentely. (Timonen-Kallio ym. 2017, 16.) Työskentelyn lastensuojelulaitoksessa tulee tukea lapsen ja hänen vanhempiensa yhteydenpitoa, mikäli se on lapsen edun mukaisesti mahdollista. Perheenjäsenten osallisuus sijoitetun lapsen arjessa on hyvin tärkeää. Yhteistyö vanhempien kanssa ja jaettu vastuu päätöksenteossa edesauttaa myös kotituumista. (Timonen-Kallio ym. 2017, 16 & 17.)

3.2 Matka lastensuojelulaitokseen/lapsen tausta

Lastensuojelulaitokseen sijoitetun lapsen lastensuojeluasiakkuus on usein kestänyt jo pidemmän aikaa. Lapsi ja hänen huoltajansa ovat lastensuojeluasiakkuuden alkaessa saaneet avohuollon tukitoimia, koska lastensuojelussa on käytettävä ensisijaisesti avohuollon tukitoimia, jollei lapsen etu vaadi muuta. Sijaishuolto tulee toteuttaa mahdollisimman pian, kun on todettu sen olevan lapsen edun kannalta parasta. (Lastensuojelulaki 1 luku 4 §.)

Laitossijoituksien rinnalla on perhehoitoa, mutta se on pääsääntöinen sijoitusmuoto alle 12-vuotiaille lapsille. Harvat alle 12-vuotiaat sijoitetaan lastensuojelulaitoksiin. Jos lapsen kasvattaminen vaatii erityisosaamista, voidaan hänet sijoittaa alle 12-vuotiaana laitokseen. (Timonen-Kallio ym. 2017, 11.)

Jos muut avohuollon tukitoimet eivät ole olleet riittävät, on lapsi voitu sijoittaa esimerkiksi lastensuojelulaitokseen lyhytaikaisesti. Avohuollon sijoituksena lasta ei kuitenkaan saa sijoittaa toistuvasti, ellei lapsen etu välttämättä vaadi uutta lyhytaikaista sijoitusta. Sijoitukseen vaaditaan lapsen huoltajan ja yli 12-vuotiaan lapsen suostumus. Arvioinnin yhteydessä tulee myös selvittää mahdollinen huostaanoton tarve. (Lastensuojelulaki 7 luku 37 § & 37 a §.)

Jos avohuollon tukitoimet eivät ole lainkaan riittävät ja niillä ei voida taata lapsen turvallista kasvua ja kehitystä, voidaan hänet sijoittaa kiireellisesti sijaishuoltona. Kiireellinen sijoitus voi kestää korkeintaan 30 päivää ja sijoituksesta päättää lapsen sosiaalityöntekijä. Kiireellistä sijoitusta voidaan jatkaa enintään 30 päivällä, jos se on lapsen edun mukaista. (Lastensuojelulaki 8 luku 38 § & 38 a §.)

Jos lapsen turvallista kasvua ja kehitystä ei pystytä edelleenkaan turvaamaan edellä mainituin tavoin, on lapsi otettava sosiaalihuollosta vastaavan toimieliimen huostaan ja järjestettävä hänelle sijaishuolto. Huostaanottoon ja sijaishuoltoon voidaan ryhtyä kuitenkin vain, jos avohuollon tukitoimet eivät olisi lapsen edun mukaisia tai jos ne ovat osoittautuneet riittämättömiksi ja sijaishuollon arvioidaan olevan lastensuojelun keskeisten periaatteiden mukaisesti lapsen edun mukaista. (Lastensuojelulaki 9 luku 40 §.)

3.3 Matkan aikana muodostuneita haasteita

Lapsen huostaanottoa sekä sijaishuoltoa koskevat asiat valmistelevat lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä yhteistyössä toisen sosiaalityöntekijän tai muun lastensuojeluun perehtyneen työntekijän kanssa. Valmistelutyön tukena tulee olla käytettävissä oikeudellista asiantuntemusta ja muuta lastensuojelun toteuttamisessa tarvittavaa asiantuntemusta. Päätöksen huostaanotosta tekee viranhaltija lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän ensin valmisteltua asian, jos 12 vuotta täyttänyt lapsi tai hänen huoltajansa eivät vastusta asiaa. Jos kuitenkin 12 vuotta täyttänyt lapsi tai hänen huoltajansa vastustavat asiaa, niin asian ratkaisee hallinto-oikeus. Huostaanotto on voimassa toistaiseksi, niin kauan, kunnes huostassa pidon ja sijaishuollon tarvetta ei enää ole tai kun lapsi täyttää 18 vuotta. (Lastensuojelulaki 9 luku 41 §, 43 § & 47 §.)

Lapsen huostaanottoon päädyttäessä perheellä on takanaan pitkä ja monivaiheinen prosessi, jossa heille on tarjottu vaihteleva määrä eritasoisia avohuollon tukitoimia. Avohuollon tukitoimia jatketaan joskus silloinkin, kun on selvää, että lapsi tarvitsisi sijoitusta. Tällöin sijoitukseen tulevat lapset ovat vanhempia ja yhä useammin nuoria, joiden kanssa ollaan ajautettu umpikujaan. Vanhempien lasten on haastavampaa kiinnittyä sijoituspaikkaansa ja kiintyä siellä oleviin aikuisiin. Usein myös heidän vaikeutensa ovat kasaantuneet verrattuna nuorempiin lapsiin. (Kiiskinen 2013, 7.)

Lastensuojelulaitokseen tullessaan lapsen voi olla vaikeaa sijoittua lapsen asemaan, koska hän voi olla joutunut pitämään huolta itsestään, sisaruksistaan ja jopa vanhemmistaan. Lapsen on vaikea luottaa siihen, että aikuiset hoitavat asioita ja huolehtivat hänestä ja ettei hän tule hylätyksi. Lapsi olettaa, ettei kukaan pysty kestämään hänen raivokohtauksiaan ja testaa usein uusia aikuisia. Kun hän huomaa, ettei häntä raivokohtauksista huolimatta hylätä, rohkenee hän alkaa luottaa aikuisiin. (Kiiskinen 2013, 8.)

Lastensuojelulaitoksissa elämää johtaa strukturoitu arki ja rutiinit, jotka toistuvat samankaltaisina joka päivä. Aamutoimet, säännölliset ruoka-ajat, iltatoimet ja nukkumaanmenoajat ovat suunnilleen samat joka päivä. Säännöllisyys sekä strukturoitu arki ovat hyvin tärkeitä sijoitettujen lapsien hoidossa. (Kiiskinen 2013, 8.)

Lapsella voi olla kokemusta lastensuojelusta pitkältäkkin ajalta ja hän on voinut joutua useasti pettymään viranomaisiin sekä muihin hänen elämässään mukana olleisiin aikuisiin. (Bardy 2014, 207.)

Lastensuojeluasiakkuuden alusta saakka tai jo paljon ennen sitä lapsi on voinut kokea rutiinien puuttuessa epävarmuutta ja stressiä, joten onkin tärkeää, että rutiineista pidetään lastensuojelulaitoksessa kiinni ja, että aikuiset ovat suunnannäyttäjiä. Turvallinen kiintymys perustuu elämän loogisuuteen ja ennakoitavuuteen, joten lapsen tulisi tietää, mitä seuraavaksi tapahtuu. Aluksi lapselle riittää, että hän tietää saavansa ruokaa tiettyyn aikaan päivästä ja, että on paikka, jonne käydä nukkumaan. Usein sijoitukseen tulevien lasten ahdistusta helpottaa arkipäiväiset rutiinit ja, kun niistä poiketaan, voi lapsi kokea olonsa uhatuksi tai panikoitua. (Kiiskinen 2013, 8.)

Lastensuojelulaitoksen työntekijöiden vastuuta lisää huostaanotetun lapsen elämäntilanteen erityisyyden ymmärtäminen. (Timonen-Kallio ym. 2017, 11.)

Lastensuojelulaitokseen tullessaan lapsen luottamus aikuisiin ja maailmaan turvallisena paikkana on usein pahasti horjunut. Lapsen elämään voi kuulua monia, joskus jopa kymmeniä kiintymyssuhteen katkoksia, joten ihmisiin luottaminen on haasteellista. Häntä ollaan voitu myös kohdella kaltoin, laiminlyöty, pahoinpidelty tai käytetty seksuaalisesti hyväksi. Sijoitettu lapsi kestää usein huonosti stressiä ja muutoksia elämässään ja ulkomaailman tuottamat vähäisetkin paineet tuntuvat ylitsepääsemättömiltä. (Kiiskinen 2013, 7.)

Sijoitettujen lasten muistot aiemmista tapahtumista ovat usein hyvin hajanaisia ja vääristyneitä. Tämä johtuu siitä, että varhainen traumatisoituminen voi aiheuttaa vaurioita aivoissa hippokampuksen alueella, joka on olennainen osa muistin syntymisessä. (Kiiskinen 2013, 7.)

3.4 Lastensuojelulaitoksen arjen haasteet työntekijän näkökulmasta

Työntekijöiden näkökulmasta työskentelyyn lastensuojelulaitoksessa liittyy erilaisia haasteita. Lasten rajaaminen ja säännöistä kiinni pitäminen on yksi näistä arjen haasteista. Säännöt ja rajat kuormittavat työntekijöitä, koska usein niistä syntyy myös konfliktitilanteita, jotka voivat eskaloitua pahimmillaan tilanteiksi, joissa on läsnä fyysisen väkivallan uhka. Lastensuojelulaissa on säädetty rajoitustoimenpiteistä ja ne tulee toteuttaa mahdollisimman turvallisesti ja lapsen ihmisarvoa kunnioittaen. (Lastensuojelulaki 11 luku 64 §).

Fyysisen väkivallan uhka onkin yksi haasteista ja vaikuttaa palautumiseen niin henkisellä kuin fyysiselläkin tasolla. Lastensuojelulaitoksessa kiinnipidot ovat äärimmäinen, mutta joskus välttämätönkin keino lapsen rauhoittamiseksi, ettei hän vahingoita itseään tai muita. (Lastensuojelulaki 11 luku 68 §).

Työntekijät on koulutettu näitä tilanteita varten, mutta tästä huolimatta kiinnipitotilanteet ovat haasteellisia. Rajaamisen haasteena voivat myös olla työkaverit, jotka eivät noudata yhdessä sovittuja sääntöjä.

Tästä seuraa tilanteita, joissa lapset kertovat, että ovat aikaisemminkin saaneet tehdä toisin. Eri työntekijöiden erilaiset säännöt aiheuttavat myös hämmennystä lapsissa sekä epätietoisuutta siitä, kuinka tulisi toimia. Työyhteisö ei toimi tällöin yhteisen perustehtävän eduksi eikä työyhteisö ole toimiva. Sosiaalinen pääoma ei ole työyhteisössä kunnossa, koska työntekijöiden arvot sekä normit eivät kohtaa. (Manka & Manka 2016, 134.)

Lastensuojelulaitoksen työntekijät tekevät jatkuvasti vuorovaikutustyötä. Työ herättää monia erilaisia tunteita, joita työntekijät usein miettivät vielä työajan päätyttyä. Vuorovaikutustyö antaa työntekijöille iloa, mutta haastavat tilanteet myös kuluttavat voimavaroja. Työstä tulisikin palautua, jotta vuorovaikutustyö ei kuormittaisi pitkäaikaisesti. (Ruokolainen 2016.)

Lastensuojelulaitoksen työntekijöillä on erityinen vastuu asettua suhteeseen lapsen kanssa. Jokaisella lapsella on nimetty omaohjaaja, joka pääasiallisesti vastaa lapsen asioista. Arjessa kaikki työntekijät huolehtivat yhdessä jokaisesta lapsesta, mutta esimerkiksi hankinnoista päättää lapsen omaohjaaja.

Omaohjaaja on usein lapsen tärkein aikuinen lastensuojelulaitoksessa ja viettää aikaa lapsen kanssa arjessa, mutta myös kahdenkeskisesti omaohjaajatuntien aikana. Yksilöllinen työ tapahtuu käytännössä usein arkisissa tilanteissa, mutta myös näiden kahdenkeskisten hetkien aikana. (Kiiskinen 2013, 9.; Timonen-Kallio ym. 26.)

Lapsen ja omaohjaajan välille syntyy parhaimmassa tapauksessa turvallinen kiintymyssuhde. Kiintymyssuhde perustuu aikuisen saatavilla oloon, rehellisyyteen ja siihen, että lapsi voi vuorovaikutussuhteessa näyttää kaikki tunteensa, myös negatiiviset, kuten vihan ja surun. Se edellyttää välitöntä ja läheistä vuorovaikutusta lapsen ja omaohjaajan välillä. Lapsen yksilöllisyyden huomioiminen merkitsee lapselle kokemusta siitä, että hän on ainutkertainen ja merkityksellinen. (Kiiskinen 2013, 9.; Timonen-Kallio ym. 26.)

Lastensuojelun asiakkaat voivat olla traumatisoituneita ja näitä traumoja käydään lastensuojelulaitoksen arjessa läpi. Traumatisoituneiden lasten kanssa työskentelevät altistuvat myötätuntostressille. Myötätuntostressin jatkuessa kuormittavana, se aiheuttaa myötätuntouupumuksen. Selkeimpiä oireita myötätuntouupumuksessa ovat jatkuvan väsymyksen kokeminen sekä auttamistilanteiden pyöriminen mielessä työajan ulkopuolella. Myötätuntouupumus on yksi työntekijöiden haasteista lastensuojelutyössä. (KÄPY lapsikuolemaperheiden www-sivut 2017.)

*“Odotus, että voisimme lähes päivittäin olla yhteydessä inhimillisiin tragedioihin ja iloon ilman, että ne vaikuttaisivat meihin, on yhtä epärealistinen kuin odottaa säilyvänsä vedessä kuivana”
Rachel Naomi Remen*

Opinnäytetyössäni haastattelen työntekijöitä, jotka työskentelevät erityisyksikössä, joka asettaa omat haasteensa työlle. Heillä on valmiudet työskennellä esimerkiksi ADHD ja Asperger tyyppisesti oireilevien, erilaisista tunne-elämän häiriöistä kärsivien ja masentuneiden lasten kanssa. (Yhteistyöyrityksen www-sivut 2018.) Haasteita työntekijöille asettavat myös sijoitettujen lasten vanhemmat tai huoltajat. Lastensuojelutyö on hyvin hektistä ja töissä ollessaan työntekijä on koko ajan läsnä.

Lastensuojelun ammattilaiset kokevat lastensuojelun yhtenä haasteena lastensuojelun palveluiden ruuhkautuneisuuden sekä niiden hajanaisuuden. Myös palveluiden epätasainen jakautuminen alueellisesti lisää haasteita. (Bardy 2014, 208.)

Haasteet lastensuojelussa ovat moninaiset ja hyvin yksilölliset lapsesta riippuen. Työntekijöiden palautumisen kannalta haasteet lastensuojelulaitoksessa ovat merkitykselliset, koska ne ovat yksi suurimmista stressitekijöistä.

3.5 Vuorotyö

Suomessa työtä tekevistä ihmisistä noin 25 prosenttia tekee vuorotyötä. (Terveyskirjaston www-sivut 2012). Vuorotyötä tehtäessä elimistön toiminnoissa ilmenee erilaisia muutoksia, niin ohimeneviä kuin pysyvämpiäkin. Työssä jaksamista ja terveyttä ajatellen on tärkeää, että elämäntavat ovat kunnossa. Unen tulee olla riittävää ja laadukasta, ravinnon säännöllistä ja terveellistä sekä liikuntaa tulisi harrastaa. Vuorotyössä on tärkeää säännölliset terveystarkastukset, joissa ilmenee mahdolliset terveydelliset muutokset. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2018.)

Stressi, krooninen väsymys sekä levottomuus ovat esimerkkejä psyykkisistä oireista, joita on todettu vuorotyötä tekevillä enemmän kuin päivätyötä tekevillä. Kuitenkaan mielenterveyteen liittyvät riskit eivät ole huomattavasti kohonneet vuorotyötä tekevillä. Närästys ja muut ruoansulatuselimistön oireet lisääntyvät vuorotyötä tehtäessä ja työstä johtuvat uniongelmat ovat yleisempiä kuin päivävuoroja tekevillä. Vuorokausirytmien ollessa epäsäännöllinen, unen häiriintyminen sekä nukahtamisvaikeudet ovat yleisiä, koska valveaikaolosuhteet saattavat olla pitkiä ja unet voivat jäädä lyhyiksi, jos iltavuorosta jälkeisenä päivänä on aamuvuoro. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2018.)

Vuorotyöllä on myös vaikutuksia fyysiseen terveyteen. Pitkä valveilla olo aiheuttaa väsymystä ja sen myötä riskienottokynnys madaltuu sekä kyky arvioida omaa toimintakykyä heikkenee. Riski sairastua esimerkiksi syöpään ja diabetekseen on korkeampi kuin päivätyötä tekevillä. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2018.)

Sosiaalista hyvinvointia tarkastellessa vuorotyöllä on vaikutusta ihmissuhteisiin ja harrastuksiin. Vuorotyötä tekevä ei välttämättä pysty töidensä epäsäännöllisyyden vuoksi harrastamaan säännöllisesti. Työssä etenkin ilta- ja viikonloppuvuorot voivat haitata yhdessä oloa perheen tai ystävien kanssa. Vuorotyössä tulisi kuitenkin olla jokin säännöllisyys ja hyvä työvuorosuunnittelu on tärkeää työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta. (Työterveyslaitoksen www-sivut 2018.) Työterveyslaitoksen tutkijoiden mukaan yksi tärkeimmistä työntekijöiden hyvinvointiin liittyvistä asioista on työaikajoustot. Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omiin työ- ja loma-aikoihinsa lisää heidän työhyvinvointiaan ja toimivassa työyhteisössä toiveet huomioidaan. Vuorotyössä työvuorojen ennakoitavuus on oleellista, jotta työntekijä pystyy suunnittelemaan yksityiselämänsä vuorojen mukaisesti. (Ollikainen 2016, 19.)

Työaikalaisakin on säädetty, että vuorotyössä vuorojen tulee muuttua säännöllisesti sekä ennalta sovitusti. Vuoron kestäessä korkeintaan yhden tunnin sijalle tulleen vuoron kanssa yhdessä, se määritellään vaihtuvan säännöllisesti tai, kun vuorojen välissä on enintään yhden tunnin aika. Aluehallintovirasto voi kuitenkin hyväksyä poikkeusluvan sille, mitä momentin ensimmäisessä virkkeessä on säädetty. (Työaikalaki 605/1996, 5 luku 27 §.)

Työnantaja voi jaksotyötä tekevällä työntekijällä teettää korkeintaan seitsemän vuoroa yötyötä peräkkäisinä päivinä. Yövuoroksi määritellään vuoro, johon sisältyy vähintään kolme tuntia töitä kello 23:n ja 6:n välillä. (Työaikalaki 5 luku 27 §.)

Vuorotyön myötä työntekijöillä on hyvin epäsäännölliset työajat. Kolmivuorotyössä on vaikea muodostaa arkeen rytmiä ja se estää palautumista. Työajat ovat yksi stressitekijä ja haaste työntekijöiden arjessa.

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1 Opinnäytetyön tehtävä

Opinnäytetyön tehtävänä on yksilöhaastattelujen avulla saada tietoa lastensuojelulaitoksen työntekijöiden palautumisesta sekä saada tietoon heidän näkökulmansa työstä palautumiseen. Haastattelut toteutin teemahaastatteluina ja niihin osallistui neljä työntekijää.

4.2 Työelämäyhteys

Opinnäytetyöni toteutan yhteistyössä yksityisiä lastensuojelupalveluita tuottavan yrityksen kanssa. Yritykseen kuuluu kolme lasten- ja nuortenkotia sekä avohuollon yksikkö. Opinnäytetyöni toteutan yhteen näistä lasten- ja nuortenkodeista. Lasten- ja nuortenkodissa asuu tällä hetkellä seitsemän lasta ja työskentelee kahdeksan työntekijää sekä yksikön johtaja.

Opinnäytetyöni aihe syntyi omasta kiinnostuksestani liittyen työstä palautumiseen lastensuojelulaitoksessa, mutta myös yrityksen tarpeesta. Yhdessä yrityksen varatoimitusjohtajan kanssa mietimme tarkempaa aihetta ja päädyimme, että tarkastelen työstä palautumista. Yrityksessä on lähiaikoina panostettu entistä enemmän työhyvinvointiin ja kehitetty sitä, joten opinnäytetyöni auttaa yritystä kartoittamaan työntekijöiden työhyvinvointia palautumisen näkökulmasta. Opinnäytetyöni on tarkoitus olla pohjana työstä palautumisen kehittämiseen työyhteisössä.

4.3 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmä on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Erityispiirre laadullisessa tutkimusmenetelmässä on se, että sen

tavoitteena ei ole totuuden löytäminen tutkittavasta asiasta. Tutkimuksen aikana muodostuneiden tulkintojen avulla on tarkoitus näyttää esimerkiksi ihmisen toiminnasta jotakin, jota ei muuten kykene havainnoimaan. Asiat ovat kuin arvoituksia, joita tutkimuksen avulla koitetaan selvittää. (Vilkkä 2015.)

Laadullisessa tutkimuksessa korostuvat kolme näkökulmaa tutkimuskohteeseen. Konteksti on yksi näistä ja sen huomioon ottaminen tarkoittaa, että tutkija selvittää ja kuvaa tutkimustekstissään millaisiin yleisiin yhteyksiin tutkittava asia liittyy. Tutkijan tulee myös kuvata, millainen tutkimustilanne oli, jossa tutkimusaineisto kerättiin. Toinen näkökulma on ilmiön intentio ja sen huomioon ottaminen tarkoittaa, että tutkija havainnoi tutkimustilanteessa tutkittavan ilmaisua sekä tekemistä. Tutkittava voi esimerkiksi liioitella tai muunnella tosiasioita häneltä kysyttäessä. Kolmas näkökulma on prosessi ja prosessilla tarkoitetaan tutkimusaikataulun ja tutkimusaineiston tuotantoedellytysten suhdetta ymmärtämiseen koskien tutkittavaa asiaa. (Vilkkä 2015.)

Tutkimuksissa, joissa käytetään laadullista tutkimusmenetelmää, voidaan tutkimusaineistoa kerätä monella eri tapaa. Usein tutkimusaineisto kerätään haastatteluina. Tutkimushaastattelumuotoja laadullisessa tutkimusmenetelmässä ovat lomakehaastattelu, teemahaastattelu sekä avoin haastattelu. (Vilkkä 2015.)

Opinnäytetyössäni käytän tutkimusaineiston keräämiseen teemahaastatteluja. Teemahaastattelun valitsin aineiston keräämiseen, koska sen avulla saan parhaiten vastaukset kysymyksiini. Kysymykset ovat hyvin avoimia ja voivat muuttua haastattelun myötä, joten lomakehaastattelu ei toimisi tutkimusaineiston keräämiseen. Opinnäytetyössäni on kuitenkin selkeä teema ja kysymykset, joihin halutaan vastaukset, joten avoin haastattelu ei myöskään käy tutkimusaineiston keräämiseen. Haastattelin neljää työntekijää, jokaista yksi kerrallaan. Haastattelukysymykset oli osittain mietitty yhdessä toimeksiantajan edustajan kanssa ja osan olin itse miettinyt aiheesta oppimani perusteella. Kaikki kysymykset ovat palautumisen kannalta merkityksellisiä ja niiden kautta sain tarvitsemani tiedon aiheesta. Nauhoitin haastattelut ja litteroin ne tekstimuotoon.

Tutkimusaineiston keräämiseen valikoitui kyselyn sijaan haastattelu, koska haastattelun etuna on sen joustavuus. Haastattelijana pystyn oikaisemaan mahdolliset väärinkäsitykset, käymään syvempää keskustelua haastateltavan kanssa sekä esittämään lisäkysymyksiä vastausten mukaan. Opinnäytetyössäni kysely ei antaisi parasta toivomaani vastausta, koska kaikki vastaajat saivat samat kysymykset ja vaikka ne olisivatkin avoimia, eivät kaikki kykene ilmaisemaan itseään tarkoittamallaan tavalla kirjallisesti. Avoimissa kysymyksissä myös korostuu tutkittavan asian perusteellinen avaaminen ja se ei ole tarkoitukseni opinnäytetyössä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85-88.) Tavoitteenani on saada mahdollisimman paljon tietoa työstä palautumisesta ja kuulla työntekijöiden kokemuksia siitä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 85.) Tutkimuksessa on tärkeää se, että haastateltavien tietämys asiasta kasvaa eli tutkimus on emansipatorinen. Haastateltavat eivät ole ainoastaan tiedonhankinnan apuna, vaan haastattelut vaikuttaisivat myönteisesti heidän ajattelu- ja toimintatapoihinsa liittyen työstä palautumiseen. (Vilkkä 2015.)

4.4 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöstäni ei käy ilmi haastateltavien nimet, iät tai sukupuolet, koska ne eivät ole merkityksellisiä tutkimuksessani. Koin tärkeäksi saada täysin rehellisen vastauksen haastatteluissa ja uskon, etten sitä olisi saanut, jos vastaukset voisi yhdistää haastateltaviin. Tutkimukseni tulokset kirjoitin niin, ettei niistä käy edes työyhteisön sisällä ilmi vastaajaa.

Haastateltavat ovat työkavereitani, joten he tunsivat minut entuudestaan. Tämä voi joko lisätä tai vähentää tutkimukseni luotettavuutta. Osa haastateltavista on saattanut tuntea luottamuksellisuutta ja vastannut kysymyksiin hyvin avoimesti. Osa taas on voinut ajatella, ettei halua kertoa itsestään niin avoimesti, koska tulemme jatkossakin työskentelemään yhdessä. Haastatteluja tehdessä olen parhaani mukaan tehnyt ne niin, ettei luotettavuus kärsi, vaikka tunnen haastateltavat.

5 TULOKSET

5.1 Voimavarat tehdä raskasta työtä

Työntekijän omat voimavarat sekä jaksaminen ovat tärkeitä olla kunnossa raskasta työtä tehdessä. Työntekijöitä haastatellessa pääteemoina esiin nousivat oma mielenterveys, fyysinen kunto sekä oma osaaminen työssä. Psykykinen terveys oli pääosin kunnossa ja toisia kuormitti enemmän töissä tapahtuvat psyykkisesti raskaat tapahtumat kuin toisia. Fyysinen kunto yhdistettiin myös psyykkiseen hyvinvointiin. Se toimi psyykkisen hyvinvoinnin tukijana ja esimerkiksi urheilu edisti psyykkistä jaksamista työssä. Oman osaamisen kokeminen yhdeksi voimavaroista liittyi onnistumisen kokemuksiin. Koettiin, että onnistumisen kokemuksia tulee enemmän, kun on erityisosaamista.

Työyhteisön voimavaroista kysyttäessä esiin nousivat hyvä työyhteisö, esimiehen tuki sekä työnantajan järjestämät työnohjaukset ja yksikön omakokoukset. Hyvä työyhteisö tuli jokaisessa haastattelussa esiin. Haastateltavat kertoivat, että voivat luottaa työkavereihinsa haastavissa asiakastilanteissa eivätkä pelkää jäävänsä tilanteissa yksin, koska ovat saaneet tukea työkavereiltaan. Työyhteisö on kevään ja kesän aikana ollut muutoksessa uusien työntekijöiden myötä. Työyhteisöstä on kuitenkin lyhyessä ajassa muotoutunut tiivis, luottamuksellinen sekä yksi suurimmista työntekijöiden voimavaroista.

Työssä jaksamista tukisi, jos työntekijöiden työnkuvaa selkeytettäisiin niin, että kaikki tietäisivät mitä heidän työnkuvaansa kuuluu missäkin vuorossa.

Tosiaa et ylipäättää on semmone avoin ilmapiiri et uskaltaa sanoa ja puhuu niinko omaa jaksamisee liittyvist asioista et tuntuu et me kumminki kaikki hyvi tiedostetaa tän työn kuormittavuus.

Sosiaaliset suhteet koettiin hyvin tärkeäksi voimavaraksi. Haastateltavat kertoivat, että pääsevät irtautumaan työstä ja sen kuormittavuudesta tapaamalla ystäviään sekä viettämällä aikaa perheensä kanssa. Työn ulkopuoliset sosiaaliset suhteet auttavat irrottautumaan työstä ja tekemään asioita, jotka eivät

ole sidoksissa omaan työhön. Perhe ja sen merkitys nousi yhdeksi tärkeimmistä voimavaroista.

Kyllä se tuo perhe on varmaan kaiken tärkein voimavara.

5.2 Riittävä palautuminen

Riittävästä palautumisesta kysyttäessä, keskustelua aiheutti eniten työajan suunnittelu. Pidemmät työpäivät ja pitkät vapaat koettiin tärkeiksi palautumisen kannalta ja monelle pitkät vapaat olivat tärkein keino palautua työstä. Vähintään kahden päivän vapaat riittivät keskimääräisesti työntekijöille palautumiseen.

Et teen enemmän pitkiä päiviä, et on enemmän vapaata.

Vapaapäivien lisäksi riittävään palautumiseen työntekijät kokivat tarvitsevänsä unta. Riittävä yöuni työvuorojen välillä koettiin merkitykselliseksi palautumisen kannalta. Yövuoroja tehdessä nukkuminen jää vähemmälle ja työntekijät ovat huomanneet, etteivät palaudu töistä yhtä tehokkaasti, kun nukkuvat päivällä yön sijaan. Yövuoroista kestää palautua kauemmin kuin päivävuoroista ja haastatteluissa kävi ilmi, että työntekijän ikääntyessä palautuminen on entistä haastavampaa.

5.3 Palautumiskeinot

Haastateltavien palautumiskeinot olivat melko samanlaisia. Perheen ja ystävien kanssa ajanvietto, liikunta ja luonnossa liikkuminen olivat yleisimmät palautumiskeinot. Haastateltavista kenelläkään ei ollut mitään varsinaisia tietoisia palautumiskeinoja, kuten esimerkiksi mindfulness- harjoituksia. Työvuorojen järkevä suunnittelu koettiin myös yhdeksi palautumista edistäväksi tekijäksi ja sitä kautta pidettiin palautumiskeinona.

Työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista työssä on hyvin vähän, koska työ on hektistä eikä siinä ole taukoja. Työntekijät ruokailevat lasten kanssa yhdessä ja ruokailut ovat välillä hyvin haasteellisia ja joskus syöminen jää kesken. Haastateltavat kertoivat, että ainoa palautumishetki töissä on, jos pääsee lähtemään yksin autolla, esimerkiksi hakemaan lasta harrastuksesta. Ajo-matka on niin pitkä, että sen aikana ehtii hyvin hengähtää.

No kyl mulla oikeesti on se et mä meen sinne mettää tekee jotain.

5.4 Tasapaino työ- ja yksityiselämän välillä

Työ- ja yksityiselämän välisestä tasapainosta puhuttaessa yhdeksi pääai-heeksi nousi työmäärä. Työtä tehtäisiin vähemmän, vaikka saataisiinkin vä-hemmän rahaa. Yksityiselämää pidetään hyvin tärkeänä ja haastateltavat ar-vostavat sitä. Haastatteluissa keskusteltiin myös siitä, että yleisesti Suomessa tehdään liian paljon töitä. Neljän päivän työviikot riittäisivät, koska työntekijät kokivat, että työssä vietettiin liikaa aikaa verrattuna vapaa-aikaan.

Kyllähä työ vie iha hirvee iso osa sun elämästä ja sun päivistä ja sitä suuremmal syyll se just työhyvin-vointi onki iha piru tärkeet.

Monet haastateltavista kertoivat, että miettivät työasioita kotona. Toisilla ne pyörivät mielessä enemmän kuin toisilla. Lasten haastava tilanne töissä ai-heuttaa sitä, että haastateltavat miettivät myös kotona, kuinka voisivat heitä auttaa. Työasioiden jättäminen töihin koettiin haasteellisiksi ja se vaikutti pal-jon siihen, etteivät haastateltavat kokeneet työ- ja yksityiselämän olevan täysin tasapainossa. Haastatteluissa nousivat esiin myös oma motivaatio sekä hen-kinen tasapaino, koska niitä pidettiin kaiken tekemisen perustana. Tasapainoa edesauttaa pidemmät vapaat sen sijaan, että töitä tehtäisiin viitenä päivänä viikossa ja vapaapäiviä olisi kaksi.

Se olis, ettei näitä työasioita tarvis miettii kotona.

5.5 Elämäntavat palautumisen tukena

Elämäntapojen osa-alueista, johon näissä haastatteluissa kuuluivat uni, liikunta sekä ravinto keskustellessa uni ja sen määrä olivat haastateltavilla eniten palautumista tukeva. Osalla oli kuitenkin lähiaikoina tullut työasiat uniin ja ne olivat vaikuttaneet negatiivisesti unen laatuun. Haasteena oli myös se, että heräsi aikaisin aamulla eikä saanut enää nukutuksi. Asiaan ei vaikuttanut se, että oli mennyt myöhään nukkumaan.

Haastateltavat kokivat, että heillä ei tällä hetkellä ole tarpeeksi aikaa liikunnalle. Liikunnan lisääminen arkeen koettiin tärkeäksi palautumista ajatellen ja liikunnan harrastaminen oli haastattelujen mukaan kaikista vähiten palautumista tukeva. Toiveena oli, että pystyisi harrastamaan säännöllistä liikuntaa, mutta vuorotyössä se koettiin haasteelliseksi järjestää.

Liikuntaa voisi olla aina enemmän. Onko siihen sit aikaa, nii se on toinen juttu.

Syöminen työpäivän aikana on haastattelujen mukaan usein epäsäännöllistä ja on joitakin päiviä, kun työntekijät eivät syö lainkaan kiireen vuoksi. Haastatteluissa pohdittiin, johtuisiko tämä osittain myös omasta työorganisoinnista. Kotona syödään paremmin ja säännöllisemmin. Osa syö iltaisin huonosti ja saattaa juoda muutaman alkoholijuoman, mutta myös tiedostaa sen negatiiviset vaikutukset palautumiseen.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työntekijöiden haastattelujen avulla selvisi, että palautuminen on pääsääntöisesti kiitettävää ja haastateltavilla työntekijöillä oli jonkin verran tietoa palautumisesta. Palautuminen on hyvin yksilöllistä ja työntekijät kokivat kuormittavina eri asioita. Palautumiskeinot olivat kuitenkin hyvin samanlaisia ja arkisia. Kukaan haastateltavista ei käyttänyt tietoisia palautumiskeinoja, kuten esimerkiksi rentoutumisharjoituksia tai mindfulnessia. Haastatteluista nousi esiin työajansuunnittelun tärkeys. Haastatteluista voi todeta, että näiden työntekijöiden kohdalla palautumista edistää eniten se, miten työvuorot ovat suunniteltu. Pidemmät vapaajaksot koettiin tärkeiksi, koska palautumista ei vielä ensimmäisenä vapaapäivänä suurimmalla osalla tapahdu.

Haastatteluissa ilmeni, ettei työpäivän aikana tapahdu palautumista, koska työssä ei ole taukoja ja ruokailutkin tapahtuvat yhdessä lasten kanssa. Työntekijät pohtivat, että olisi tärkeää, jos työpäivän aikana pystyisi edes kerran hengähtämään yksin. Työntekijä voisi mennä johonkin määrättyyn huoneeseen, laittaa kuulosuojaimet päähän, olla ja hengitellä 5-10 minuuttia. Halutesaan voisi kuunnella esimerkiksi jotain hengitysharjoitusta ja siirtää ajatukset hetkeksi pois työstä.

Valmistuttuani tulen työskentelemään samassa yksikössä, mihin olen tehnyt opinnäytetyöni. Aion käyttää haastatteluista saamaani tietoa hyväkseni palautumisen parantamiseksi ja ehdottaa työpaikan omakokouksessa edellä mainitsemaani palautumiskeinoa tukeakseni työpäivän aikana tapahtuvaa palautumista.

Haastateltavilta sain positiivista palautetta, joka auttoi jaksamaan prosessissa eteenpäin. Haastattelut koettiin mieluisiksi ja suullisen palautteen perusteella kysymykset saivat haastateltavat ajattelemaan palautumista.

Olen saanut vahvistusta ajatukselleni, että työstä palautuminen on työn tekemisen kannalta hyvin merkityksellistä. Varsinkin psyykinen hyvinvointi on lastensuojelutyössä tärkeää ja koen, että olen työlläni vaikuttanut positiivisesti

haastateltavien ajatuksiin työstä palautumisesta ja herättänyt heissä ajatuksia etenkin psykologisen palautumisen vaikutuksista.

Ammattikorkeakoulututkinon opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ja osoittaa valmiutta soveltaa tietoja ja taitoja. Se liittyy aina oman ammattialan käytännön asiantuntijatehtävään. (Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut 2018.) Opinnäytetyö on ollut oppimisprosessina hyvin kokonaisvaltainen. Olen oppinut ennen kaikkea itsestäni kirjoittajana sekä haastattelijana. Tärkeiden aiheeseen liittyvien lähteiden etsiminen, niistä kirjoittamien sekä aiheen rajaaminen olivat varsinkin alussa haasteellisia, mutta opinnäytetyöni edistyessä se on muokkautunut yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Työstä palautumisesta olen oppinut paljon uutta. En ollut aiemmin tutkinut aihetta enkä syventynyt siihen. Ammatillinen osaamiseni on syventynyt myös lastensuojelun osalta. Lastensuojelulaitoksen työntekijöiden näkökulmasta palautumista tarkastellessani olen etsinyt tietoa esimerkiksi siitä, mikä työssä on haasteellista.

LÄHTEET

- Hanna, H. 2014. Voiko stressi tappaa? Helsinki: Minerva Kustannus Oy.
- Jaakkola, K. 2018. Palaudu & vahvistu. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Kiiskinen, P. 2013. Iskä, äiskä, omahoitsu ja mä siltaa rakentamassa. Ha-nemedia.
- Kinnunen, U. 2014. Työhyvinvointi ja työkuormituksesta palautuminen. Tam-pereen yliopisto. https://johtajuusfoorumi.fi/wpcontent/uploads/sites/5/2015/08/kinnunen_kn_2014.pdf
- KÄPY lapsikuolemaperheiden www-sivut. 2017. Viitattu 12.11.2018. <http://kapy.fi/wp-content/uploads/2017/01/Auttajan-uupuminen.pdf>
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417 muutoksineen.
- Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Liettua: BALTO print.
- Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. 2017. Tykkää työstä. Juva: PS-Kus-tannus.
- Ollikainen, T. 2016. Terveenä vuorotyössä. Talentia 6, 18-19.
- Peltomaa, H. 2015. Stressi, palautuminen ja hyvinvointi. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Ruokolainen. 'Vuorovaikutustyö ammattina – tekijän näkökulma on tärkeä'. 5.2.2016. Viitattu 12.11.2018. <https://www.werka.fi/2016/02/05/blogi-vuoro-vaikutustyö-ammattina/>
- Satakunnan ammattikorkeakoulun www-sivut. 2018. Viitattu 19.11.2018. https://extra.samk.fi/opinnot_0/opinnaytetyoohje.html.stx
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut. 2016. Viitattu 18.9.2018. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu#Lastensuojelun%20teht%C3%A4v%C3%A4t>
- Terveyskirjaston www-sivut. 2012. Viitattu 18.10.2018. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01013
- Timonen-Kallio, E., Yliruka L. & Närhi P. 2017. Lastensuojelun terapeuttisen laitospalvelun mallinnus. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Toppinen-Tanner, S., Vanhala, A., Puttonen, S., Larvi, T. & Vaaranen, H. 2015. Voimaa arkeen. Vantaa: Multiprint.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Hel-sinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työaikalaki 9.8.1996/605 muutoksineen.

Työterveyslaitoksen www-sivut. 2018. Viitattu 29.5.2018 & 18.10.2018.
<https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/>

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Yhteistyöyrityksen www-sivut. 2018. Viitattu 12.11.2018.

KYSYMYKSET:

1. Mitä voimavaroja löytyy tehdä raskasta työtä?
 - itsestäsi (psykkiset, fyysiset, sosiaaliset)
 - työyhteisöstäsi (kulttuuri, ilmapiiri, luottamus)
 - sosiaalisista suhteistasi (perhe, ystävät)

2. Millainen palautuminen on mielestäsi riittävää?

3. Millaisia palautumiskeinoja sinulla on (jos on) ja miten niitä voisi parantaa?

4. Millainen on mielestäni riittävän hyvä tasapaino työelämän ja yksityiselämäsi välillä?

5. Koetko tämän hetkiset elämäntapasi palautumista tukeviksi? (uni, liikunta, ravinto)