

Anniina Komulainen

Työhyvinvointi Lastensuojelulaitoksessa

Sosiaalialan koulutusohjelma  
2018



## TYÖHYVINVOINTI LASTENSUOJELULAITOKSESSA

Komulainen, Anniina  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Joulukuu 2018  
Ohjaaja: Ahosmäki, Merja  
Sivumäärä: 31  
Liitteitä: 0

Asiasanat:

työhyvinvointi, yhteisöllisyys, lastensuojelulaitos

---

Opinnäytetyönäni toteutin työhyvinvointikuukauden lastensuojelulaitoksen työryhmälle. Tein työryhmälle kuukauden ajalle joka päivälle tehtävän, näiden tehtävien avulla yritin edistää yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia. Tarkoituksena oli tehdä jotakin sellaista, mikä ei vaadi paljon aikaa tai resursseja ja mitä on mahdollista toteuttaa arjen kiireiden keskellä – tällä tavoittelin myös jatkuvampaa käytäntöä työyhteisössä. Tehtävät jaottelin fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin osa-alueisiin. Lisäksi yhteisöllisyys edellyttää yhdessä oloa ja tehtävien avulla toin päivittäin työryhmän muutamaksi minuutiksi yhteen esimerkiksi keskustelemaan yhdessä työhyvinvointiin liittyvistä asioista.

Opinnäytetyössäni työhyvinvoinnin osa-alueista korostuu erityisesti yhteisöllisyyden merkitys lastensuojelulaitoksessa. Yhteisöllisyys on tärkeä näkökulma lastensuojelulaitoksen työssä ja samalla tärkeä osa työhyvinvointia. Tuon esille myös lastensuojelun erityispiirteitä ja haasteita.

Työhyvinvointikuukauden toteutin yksityisessä lastensuojelulaitoksessa Varsinais-Suomessa. Työryhmä oli pieni, yhdeksän henkeä itseni mukaanlukien. Tarkoituksena on osoittaa, että työhyvinvointia voi edistää ja ylläpitää pienillä teoilla arjen keskellä.

Opinnäytetyön tuotoksena on hyvinvointikuukausi. Jokaiselle päivälle oli oma pieni tehtävä ja näiden tehtävien tarkoituksena oli tuoda työryhmä yhteen ja edistää ja ylläpitää työhyvinvointia. Tämä idea jää organisaation käytettäväksi myös sen muille osastoille.

# WORK WELFARE IN CHILDREN'S HOME

Komulainen, Anniina

University of Applied Sciences

Degree Programme in Social services

December 2018

Supervisor: Ahosmäki, Merja

Number of pages: 31

Appendices: 0

Keywords:

Work welfare, child protection, communality

---

As my thesis, I implemented a work-welfare-month to the staff of a children's home. Every day for a month I created a task for the workgroup and with those tasks I tried to promote community and work welfare. The purpose was to create something that does not require much time or resources and what is possible to do in the midst of everyday life – with this I was also seeking for a more continuous practice in the work community. The tasks are divided to physical, psychological and social domains. Additionally, community requires spending time together and with these tasks I got the group to work together for a few minutes, for example, to discuss issues related to well-being at work.

In my thesis, aspects of well-being at work emphasize in particular the importance of communality in the children's home. Community affiliation is an important aspect of the work of the children's home, and at the same time an important part of well-being at work. I also highlight the special features and challenges of child protection.

I implemented the work-welfare-month in a private children's home located in Southwest Finland. The working group was small, nine people including me. The aim is to show that work wellbeing can be promoted and maintained by small actions in the midst of everyday life.

The result of this thesis is the welfare month. Each day had its own small task and the purpose of these tasks was to bring the team together and to promote and maintain well-being at work. This idea can be used in the other departments of the organization as well.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖHYVINVOINTI KOKONAISUUTENA.....	6
2.1	Työhyvinvoinnin merkitys.....	6
2.2	Työhyvinvoinnin osa-alueet.....	7
2.3	Yhteisöllisyyden näkökulma.....	8
2.4	Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä.....	10
2.5	Väsynyt työyhteisö.....	11
3	LASTENSUOJELULAITOKSEN TYÖN HAASTEET .....	11
3.1	Asiakkaiden vaikeiden kohtaloiden kohtaaminen .....	11
3.2	Rajapintatyöskentely.....	13
3.3	Asiakastyöväkivalta .....	15
3.4	Vaikeiden tunteiden kohtaaminen.....	16
4	ARKI LASTENSUOJELULAITOKSESSA.....	17
4.1	Lastensuojelun tehtävä.....	17
4.2	Lastensuojelun asiakkuus.....	18
4.3	Omaohjaajatyö .....	21
4.4	Yhteistyökumppanina toimiva lastensuojelulaitos .....	22
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	23
5.1	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	23
5.2	Opinnäytetyön tehtävä .....	23
5.3	Toteutus.....	24
5.4	Työhyvinvointikuukauden tehtävät .....	25
5.5	Arviointi .....	26
5.6	Palautteet.....	27
6	POHDINTAA.....	28
7	LÄHTEET .....	30

## 1 JOHDANTO

Tein opinnäytetyönäni hyvinvointikuukauden.. Työhyvinvointi on tärkeä asia jokaiselle ja mietin miten siihen voidaan kiinnittää huomiota kiireisenkin arjen keskellä. Suunnittelin ja pidin yhteisöllisyyttä edistävän työhyvinvointikuukauden ja arvioin miten se vastasi työryhmän tarpeeseen.

Tein työryhmälle kuukauden ajaksi joka päivälle jonkin tehtävän. Tehtävien avulla sain työryhmän kokoontumaan yhteen muutamaksi minuutiksi arjen keskellä tutustumaan toisiinsa paremmin ja keskustelemaan esimerkiksi siitä, miten työilmapiiriä voi edistää ja mitkä asiat auttavat jaksamaan töissä.

Halusin parantaa tehtävien avulla myös eri työhyvinvoinnin osa-alueita, kuten sosiaalista, psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia. Pienillä ja helpoilla tehtävillä tavoittelin pysyvämpää käytäntöä työpaikalla ja halusin korostaa, että työhyvinvointia eivät paranna ainoastaan tyky –päivä kerran vuodessa, vaan pienet arjen asiat päivittäin. Halusin myös tehdä työhyvinvoinnin edistämisestä ja ylläpitämisestä mahdollisimman helppoa.

Yhteistyökumppaninani toimii yksityinen lastensuojelulaitos, joka koostuu kahdeksasta sijaishuoltoyksiköstä. Työhyvinvointikuukauden suunnittelin yhteen näistä yksiköistä. Lastensuojelulaitos sijaitsee Varsinais-Suomessa.

Opinnäytetyössäni työhyvinvoinnin osa-alueista korostuu erityisesti yhteisöllisyyden merkitys lastensuojelulaitoksessa. Yhteisöllisyys on tärkeä näkökulma lastensuojelulaitoksen työssä ja samalla tärkeä osa työhyvinvointia. Haluan tuoda esille myös lastensuojelun haasteita ja yhteisöllisyyden merkitystä työssä.

Yksikössä, jossa opinnäytetyöni toteutin, asuu pitkäaikaissijoitettuja nuoria, 8-17 –vuotiaita. Ohjaajia yksikössä on yhdeksän. Ohjaajien tehtävänä on olla aikuisena läsnä kuntouttavassa arjessa ja huolehtia, että lapsi saa riittävän huolenpidon ja hoivan, osallistua ikää ja kehitystasoa vastaavan tasapainoisen arjen suunnitteluun ja toteutukseen, huomioida arjen rakenteissa ja toiminnassa lapsen kuntoutukseen

liittyvät yksilölliset tarpeet sekä ohjata ja kuntouttaa lasta hänen yksilöllisten tavoitteidensa mukaisesti.

## 2 TYÖHYVINVOINTI KOKONAISUUTENA

### 2.1 Työhyvinvoinnin merkitys

Viimeisten vuosien aikana työhyvinvointi on noussut yhä keskeisemmäksi puheenaiheeksi organisaatioissa. Työnantajat kiinnittävät enemmän huomiota työhyvinvointiin ja panostavat siihen, sillä on huomattu työhyvinvoinnin olevan eduksi niin työntekijöille, työnantajalle kuin koko yhteiskunnalle. Työhyvinvointiin panostaminen ei ole vain työnantajan harteilla, vaan työntekijät ovat myös itse alkaneet kiinnittämään huomiota niin omiin elintapoihinsa, työtapoihinsa että asenteisiinsa. Vielä 1950 –luvulla työnteon yleiset motiivit olivat toimeentulo ja raha, kun taas nykyään työntekijät arvostavat entistä enemmän työssä viihtymistä, uusia haasteita sekä mahdollisuutta kehittyä ja oppia uutta. (Virolainen 2012, 9.)

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostaa työ, sen mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Työhyvinvointia voidaan lisätä motivoivalla johtamisella, yhteisön ilmapiirillä ja työntekijöiden ammattitaidolla, joka puolestaan vaikuttaa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa myös työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat sekä sairauspoissaolot vähenevät. (Sosiaali- ja terveysministeriön [www-sivut](#).)

Työhyvinvointi vaikuttaa sekä organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen että maineeseen. Työhyvinvointiin investoiminen voi maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla ja yritysten tulostuloksilla (tuottavuus, voitto, asiakastyytyväisyys, työntekijöiden vähäinen vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja tapaturmat) on merkittävä myönteinen yhteys. (Työterveyslaitoksen [www-sivut](#).)

## 2.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet

Hyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta osa-alueesta. Jokainen osa on tärkeä, mutta opinnäytetyössäni käsittelen pääasiassa psyykkistä ja sosiaalista näkökulmaa, koska ne painottuvat lastensuojelulaitoksen työssä eniten.

Psyykkinen työhyvinvointi sisältää mm. työpaineet, työn stressaavuuden ja työilmapiirin. Psyykkiseen hyvinvointiin kuuluu myös se, että kokee työn mielekkääksi, mikä puolestaan edistää työntekijän mielenterveyttä. (Virolainen 2012, 18.)

Olisi hyvä, että työntekijällä olisi mahdollisuus kokea ja ilmaista tunteitaan työpaikalla eli hän saisi vapaasti kertoa tuntemuksistaan ja ilmaista mielipiteensä niin kollegoilleen kuin esimiehelleenkin. Jos työntekijä kokee, että hänellä ei ole mahdollisuutta tähän, tukahduttaa hän niitä sisäänpäin, mikä aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 19.)

Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää mahdollisuuden sosiaaliseen kanssakäymiseen. Tähän kuuluu mahdollisuus keskustella työasioista työyhteisön jäsenten kesken. Työntekijöiden välit ovat toimivat ja heitä on helppo lähestyä. Myös osaltaan työkavereihin tutustuminen ihmisinä on osa sosiaalista työhyvinvointia. Heidän harrastuksiinsa ja perheisiinsä tutustuminen luo yhteisöllisyyden tunnetta. Kun työkaverin tuntee henkilökohtaisella tasolla, on häntä helpompi lähestyä myös työhön liittyvissä asioissa. Sosiaaliset kanssakäymiset työkavereiden välillä esimerkiksi kahvihetkillä tai lounaalla rakentavat positiivista työilmapiiriä työntekijöiden välillä. (Virolainen 2012, 24.)

Henkisyteen liittyy se, miten työkaverit kohtaavat toisensa, miten yhteistyö heidän välillään sujuu ja miten asiakkaita kohdellaan. Eräs näkyvä piirre on ihmisten iloisuus ja työkavereista välittäminen. Henkiseen työhyvinvointiin liittyy myös työstä nauttiminen ja työn merkitykselliseksi kokeminen. Myös yhteisöllisyyden tunne niin työntekijöiden kuin asiakkaiden kanssa liittyy henkisyteen. (Virolainen 2012, 26.)

Tunne oman ja työorganisaation arvomaailman kohtaamisesta kuuluu myös henkisyys. Kun organisaatiolla on muitakin arvoja, kuin taloudellisen voiton tavoittelu, antaa tämä mahdollisuuksia henkisellety työhyvinvoinnille. Mikäli työ sotii työntekijän omia arvoja ja moraalia vastaan, aiheuttaa se henkistä työpahoinvointia. (Virolainen 2012, 27). Yhteiset arvot ovat tärkeitä myös yhteisöllisyyden kannalta. Arvojen tulee olla niin ymmärrettäviä, uskottavia ja yhteisöä sisäisesti kiinteyttäviä kuin yhteisesti tuotettaviakin. Arvojen tulee konkretisoitua työssä. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 21.)

### 2.3 Yhteisöllisyyden näkökulma

Yhteisöllisyys on tärkeä näkökulma lastensuojelulaitoksen työssä ja samalla tärkeä osa työhyvinvointia. Lastensuojelulaitoksessa työtä tehdään tiiminä ja yhteistyön sujuminen työyhteisössä on tärkeää työn kannalta. Yhteisöllisyydessä on kysymys ryhmän keskinäisistä merkityksellisistä suhteista ja siteistä (Väyrynen, Kostamo-Pääkkö & Ojaniemi 2015, 17).

Yhteisö on yksilölle tärkeä voimanlähde ja yhteisöllisyyden syntyminen työpaikalla edellyttää sitä, että työyhteisössä vietetään aikaa yhdessä. Jokainen työntekijä omalta osaltaan vastaa yksilöinä yhteisön toimivuudesta ja sen ilmapiiristä. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 21.)

Niin kuin muussakin sosiaalialan työssä, myös lastensuojelussa työyhteisöllä on suuri merkitys työntekijöille ja se on suurelle osalle jaksamista ylläpitävä tekijä. Työ on vastuullista ja kuormittavaa ja tiimityön merkitys on korostunut entistä enemmän, myös lastensuojelulain edellyttämänä. (Muukkonen & Paasivirta 2010, 27.)

Yhteisöllisyyttä voidaan kuvata esimerkiksi työpaikan henkenä. Yhteisöllisyyden edellytyksenä on, että työyhteisössä vietetään yhdessä aikaa. Yhteisöllisyyden muotoja on esimerkiksi tiimityöskentely ja yhdessä kehittäminen. (Muukkonen & Paasivirta 2010, 29.)

Yhteisöllisyydestä on hyötyä sekä työnantajalle että työntekijälle. Yhteisöllisyys tehostaa tavoitteiden saavuttamista ja yhteisöllisyyden määrä ja laatu vaikuttavat työntekijöiden terveyteen. Työelämän laatu on merkittävin sosiaalinen ihmisen terveyteen vaikuttava tekijä. (Tampereen yliopiston www-sivut.)

Työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi koetaan positiiviset tunnekokemukset yhteisöön liittyen ja yhteisön tunneilmapiiri. Työstä nauttiminen ja työhön tuleminen helppous kuuluvat tärkeisiin tunnekokemuksiin. Salliva ilmapiiri, jossa voi näyttää tunteita, kuten itkeä ja nauraa on tärkeää. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 22.) Hyvä yhteisö auttaa sen jäseniä toteuttamaan omaa yksilöllisyyttään ja sen yksilöiden erilaisuus tuo yhteisöön energiaa, jolla yhteisöllisyyttä pystytään rakentamaan. (Nikkilä & Paasivaara 2010, 37.)

Yhteisöllisyyden ilmenemismuodot voivat olla moninaiset ja siksi on vaikea tietää millaiset rakenteet tukevat parhaiten sekä työn tavoitteita että hyvää työilmapiiriä. Yhteisön määritelmään liittyvien asioiden on kuitenkin toteuduttava. Myös arvojen tulisi näkyä toiminnassa ja moni arvo liittyy vuorovaikutukseen ja sen ilmenemismuotoihin, koska yhteisöllisyys on myös kokemus. (Raina 2012, 12.)

Avoimuus ja dialogisuus ympäristön kanssa ovat hyvän yhteisöllisyyden tunnusmerkkejä. Erilaisuutta ei nähdä uhkana, vaan mahdollisuutena ja sitä käytetään yhteisön hyväksi. Hyvässä työyhteisössä myös jäsenten keskinäinen välittäminen ja huolenpito on luonnollista. (Raina 2012, 28.)

Jos yhteisöllisyyttä kaivataan, on ryhmän tärkeää pitää huolta sekä siitä tehtävästä, joka sille on annettu että omasta eheydestään. Eheydestään huolehtiminen on haastavaa, jos sen merkitystä ei ole ymmärretty. (Raina 2012, 31.)

Yhden työntekijän henkinen kuormittuminen vaikuttaa koko yhteisön toimintaan. Työyhteisö, jossa on paljon väsyneitä työntekijöitä, saattaa uuvuttaa vireänkin työntekijän. Uupuneen työyhteisön merkkejä on muun muassa työmoraalin lasku, kuppikunnat ja keskustelun jumittuminen joko valittamiseen tai hiljaisuuteen. (Nissinen 2012, 27.)

Työstressiä lisää tunne siitä, ettei pysty vaikuttamaan omaan työhönsä. On mahdollista, että työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia, mutta väsynyt työntekijä ei joko osaa tai jaksaa käyttää niitä, jolloin hänelle tulee tunne ettei voi vaikuttaa perustehtävänsä toteutukseen. Vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys laskee työmotivaatiota ja halukkuutta ratkaista ongelmia sekä kehittää työtä. Ongelmista, jotka aiemmin ovat olleet ammatillisia haasteita, kehittyy ylivoimaisia esteitä. (Nissinen 2012, 27.)

#### 2.4 Työhyvinvointia edistäviä tekijöitä

Yksi hyvä tapa purkaa stressiä ja työtehtävien herättämiä negatiivisia tunteita on puhuminen. Asioista puhumalla työntekijä pääsee sekä läpikäymään haastavaa tilannetta mielessään, että pukemaan sen sanoiksi. Ihmisillä on tapana haluta ymmärtää asiat kokonaisuutena ja sijoittaa ne viitekehykseen. Työyhteisössä, jossa on hyvä ilmapiiri, joka tukee ja ymmärtää, saattaa puhuminen tarjota tilaisuuden käydä läpi ja prosessoida haastavaa tilannetta epävirallisellakin tavalla. Keskustelu työyhteisössä voi auttaa selviämään tilanteista paremmin. (Rantaeskola, Hyyti, Kauppila & Koskelainen 2015, 218.)

Omien vahvuuksien pohtiminen ja sisäistäminen on osa työssä jaksamisen kehittämistä. Vahvuksiensa tunnustaminen herättää positiivisia tunteita. Usein omien vahvuuksien havaitseminen on helpompaa muissa kuin itsessä. (Rantaeskola ym., 2015, 220.)

Tärkeä osa jaksamista on myös toimiva tukiverkosto. Tukiverkosto edistää sekä palautumista että kokonaisvaltaista työssä jaksamista. Sosiaalinen verkosto ja vertaistukiverkko edistävät tutkitusti sekä henkistä että fyysistä terveyttä. Tieto siitä, että on hyväksytty luo turvallisuuden tunnetta ja vastavuoroisuuden periaate lujittaa molemminpuolista toisen tukemista. Kaikilla olisi hyvä olla verkosto, johon voi luottaa ja jolle voi puhua mistä tahansa. (Rantaeskola, Hyyti, Kauppila & Koskelainen 2015, 222.)

## 2.5 Väsynyt työyhteisö

Ihmissuhdetyö vaatii työntekijältä pitkien, toivottomiltakin tuntuvien prosessien kannattelua ja erityistä kärsivällisyyttä. Lisäksi esimerkiksi persoonallisuushäiriöistä kärsivät asiakkaat koettelevat työntekijöiden ammatillista jaksamista muun muassa provosoivan käyttäytymisen ja hitaan paranemisprosessin takia. Uupuneelta työntekijältä asiakas saattaa saada osakseen syrjintää. (Nissinen 2012, 81.)

Pahimmillaan uupunut työyhteisö leimaa negatiivisesti asiakkaan, minkä seurauksena hän joutuu työryhmän torjumaksi. Asiakas saattaa jopa uudelleentraumatisoitua tullessaan uudestaan hylätyksi tai torjutuksi – moni asiakas on jo aiemmin elämässään tätä kokenut. Käytöksellään he saattavat ikään kuin etsiä uudestaan kokemusta tulla hylätyksi ja onnistuvat siinä saadessaan väsyneen työyhteisön torjumaan heidät - ja heidän hoitonsa vaikeutuu. (Nissinen 2012, 81.)

Myös asiakkaan näkökulmasta on erittäin tärkeää, että työntekijät pitävät huolta jaksamisestaan. Lasten selviytyminen ja avun tarve traumaattisissa tilanteissa on pitkälti riippuvainen läheisten aikuisten jaksamisesta (Timonen-Kallio & Pelander 2012, 46).

## 3 LASTENSUOJELULAITOKSEN TYÖN HAASTEET

### 3.1 Asiakkaiden vaikeiden kohtaloiden kohtaaminen

Myötätuntostressi tarkoittaa työperäistä emotionaalista stressiä ja se koskee jokaista ihmissuhdetyöntekijää, joka työssään joutuu todistamaan inhimillisen elämän tragedioita - joihin kuuluu myös vahvat psyykkiset reaktiot. Työntekijä altistuu jatkuvasti tunnetilojen vaikutuksille, koska tunteiden jakaminen kuuluu työn vuorovaikutukseen. Myötätuntostressi on seuraus asiakkaiden emotionaalisesti raskaiden tilanteiden toistuvasta todistamisesta ja se syntyy, kun asiakkaiden tarinoista siirtyy murheita työntekijän mieleen. (Nissinen 2012, 30.)

Myötätuntouupumukseksi kehittyvä stressi etenee usein huomaamatta ja voimistuu vähitellen. Myötätuntouupuminen liittyy työn emotionaalisiin haasteisiin, jotka koskettavat jokaista työntekijää henkilöhistoriasta, luonteesta tai ammatillisesta tietotaidosta riippumatta. Monilla työntekijöillä on hyviä kokemukseen perustuvia selviytymiskeinoja, mutta työn emotionaalista stressiä ne eivät kokonaan poista. (Nissinen 2012, 31-32.)

Myötätuntostressi ja -uupuminen eivät ole sama asia. Myötätuntostressi on positiivinen ja energisoiva tila, joka ei aina johda uupumiseen. Myötätuntostressiin liittyy myönteinen toimimisen halu ja kyky. Työhön kuuluu raskaiden tunteiden tunteminen hetkellisesti, ja empatian avulla työntekijä pääsee lähelle asiakastaan ja pysty tunnistamaan tämän tarpeita, mutta samalla työntekijä myös kuluu henkisesti työssään. (Nissinen 2012, 79.)

Myötätuntouupumisella tarkoitetaan ihmissuhdetyöntekijän työuupumusta (Nissinen 2012, 25). Myötätuntouupumisen vaikutukset eivät näy ainoastaan työntekijän, vaan myös yhteisön elinpiirissä ja merkkejä siitä voi havaita useilla elämäntilanteilla. Aluksi oireet ovat usein fyysisiä stressioireita, mutta vähitellen ohella ilmenee lisäksi psyykkisiä oireita ja ihmissuhdeongelmia. Psykofyysiset oireet ja sosiaaliset seuraukset ovat kuin loppuun palamisessa; kyynistyminen, asioiden ja ihmisten torjunta sekä elämäntapahtumien merkitysten kieltäminen. Jos myötätuntouupumusta ei hoideta, se johtaa psykofyysisiin stressisairauksiin ja sosiaalisen elämän supistumiseen, kuin myös yksinäistymiseen elämässä ja työssä. (Nissinen 2012, 35.)

Myötätuntouupumisen seurauksena työntekijä saattaa menettää myötäelämisen kykynsä tai halunsa, ja pyrkii jopa minimoimaan sitä jaksakseen ottaa vastaan lisää asiakkaiden ongelmia ja elämän haasteita yleensäkin. (Nissinen 2012, 36.)

Yksi keskeinen syy ja seuraus myötätuntouupumuksesta on sosiaalisen tuen väheneminen tai puuttuminen kokonaan. Tämän seurauksena työntekijät saattavat yksinäistyä ja eristäytyä. Jos valmiiksi väsyneessä työyhteisössä vuorovaikutus on vähentynyt, ei työntekijä kollegakeskusteluillakaan pysty rauhoittamaan ajatuksiaan - työntekijät saattavat tuntea häpeää ammatillisesta ja inhimillisestä

neuvottomuudestaan. Työyhteisön ihmissuhteita alkaa varjostaa epäluottamus ja epäkunnioitus, sekä turvattomuus ja vääristynyt vallankäyttö. Henkinen stressi kasvaa ja ruokkii kielteisiä tulkintoja. (Nissinen 2012, 57-58.)

Myötätuntuupuminen heikentää myös palvelun laatua, koska pahimmillaan uupuminen muuttaa työntekijän työmoraalia ja ammattietiikkaa (Nissinen 2012, 82). Myötätuntuupumisen ennaltaehkäisy on erityisen tärkeää lastensuojelulaitoksen työntekijöiden kohdalla. Työnohjauksilla ja työryhmän keskustelulla voidaan ennaltaehkäistä uupumista ja positiivisella palautteella voimaannuttaa työntekijöitä.

Erityisen alttiina sijaistraumatisoitumiselle ovat mielenterveystyön ammattilaiset, jotka myötäelävän läsnäolonsa vuoksi voivat joutua kokemaan asiakkaan trauman kaikilla oman olemassaolonsa tasoilla – niin ruumiillisina kuin henkisinä oireina, kuin myös jopa koko elämänasenteensa muuttumisena. (Rothschild & Rand 2010, 9.)

Työntekijän sisäinen kokemusmaailma muuttuu vähitellen hänen kohdatessaan toistuvaa kärsimystä, eikä ihmissuhdetyössä voi välttää ajattelun ja kokemisen tavan muutosta. Työntekijän kokemistapa, ihmissuhteet ja elämän merkitykset muuttuvat, koska traagiset tarinat horjuttavat aina jossain määrin hänen uskomuksiaan ihmisestä ja elämästä. Kuullessaan asiakkaiden tarinoita, työntekijä tuntee, ajattelee sekä tekee tulkintoja mahdollisuuksista ja ongelmista sekä asiakkaan selviytymisestä. Sisäisen kokemusmaailman muutokset ovat seuraus asiakkaan kärsimyksestä tietämisestä, ihmisestä välittämisestä ja pahan kanssa kasvokkain joutumisesta. Työn uuvuttavuus syntyy juuri negatiivisista muutoksista työntekijässä kokevana ihmisenä. (Nissinen 2012, 55.)

### 3.2 Rajapintatyöskentely

Lastensuojelulaitos, jossa opinnäytetyöni toteutin tarjoaa sijaishuollon palveluita sellaisille lapsille, jotka jäävät lastensuojelun ja psykiatrian palveluiden välimaastoon. Haasteita työhön tuo nimenomaan tämä ”rajapintatyöskentely”.

Raja lastensuojelun ja psykiatrian palveluiden välillä on epäselvä. Lastensuojelulaitoksiin sijoitetut nuoret saattavat kärsiä samantapaisista psykiatrisista häiriöistä kuin psykiatrinen sairaaloiden asiakkaana olevat nuoret. (Timonen-Kallio & Pelander 2012, 13.) Koska nuorisopsykiatrian pitkät osastohoidot ovat siirtyneet lastensuojelulaitoksiin ja ostopalveluina yksityisiin laitoksiin, vaikuttaa siltä että lastensuojelun palvelurakenteissa on syntymässä uusi rajapinta. Lastensuojelulaitoksen työntekijät joutuvat työssään kohtaamaan psyykkisistä häiriöistä kärsiviä nuoria – lisäksi nuoret ovat usein myös moniongelmaisia. Arjen pyörittäminen vaatii erityisosaamista ja riittäviä resursseja. (Timonen-Kallio & Pelander 2012, 35-36.)

Kaltoin kohdeltu lapsi altistuu useille nuoruusiän ja aikuisuuden psykiatrisille häiriöille, kuten mieliala-, käytös-, ahdistuneisuus-, ja päihdehäiriöille, sekä itsetuhoiselle oireilulle (Söderholm & Kivitie-Kallio 2012, 170).

Yhä useammin lasten ja nuorten psykiatrinen tutkimus ja hoito kulkevat rinnakkaisena prosessina lastensuojeluasiakkuuden aikana. Tasapainoilu näiden kahden järjestelmän välillä saattaa luoda ja vahvistaa asiakkaille moninkertaisia identiteettejä: psyykkisesti oireileva lastenkotinuori, jota ei joko voida, haluta tai osata hoitaa psykiatrisessa järjestelmässä. (Timonen-Kallio & Pelander 2012, 41.)

Oma ammatillinen tehtävä ja ammattirooli on välillä vaikeaa pitää mielessä lastensuojelun palvelujärjestelmän kokonaisuudessa. (Timonen-Kallio & Pelander 2012, 41.)

Työntekijöillä on suuri vastuu erottaa mikä on normaalia oireilua ja mikä taas psykiatrista oireilua. Normaali oireilu ja käytöshäiriöt kuuluvat lastenkotityön alaan ja diagnoosin mukainen hoito kuuluu psykiatrian poliklinikkahoitoon. (Timonen-Kallio & Pelander 2012, 45.)

### 3.3 Asiakastyöväkivalta

Asiakastyöväkivallalla tarkoitetaan asiakkaan tai omaisen työntekijään kohdistuvaa tekoa, joka liittyy ammattiasemaan. Se voi olla esimerkiksi loukkaavaa käytöstä, uhkailua tai fyysistä/psyykkistä väkivaltaa. Väkivalta ei luo pelkoa ja epävarmuutta vain sen uhrille, vaan myös niille jotka saavat tietää tapahtuneesta. (Rantaeskola, Hyyti, Kauppila & Koskelainen 2015, 7.)

Yhä useampi ammattiryhmä joutuu kohtaamaan väkivaltaisen tai uhkaavasti käyttäytyvän henkilön (Rantaeskola ym., 2015, 8). Sosiaalialan ammatit on luokiteltu riskiammateiksi. Asiakkaan häiritsevää tai uhkaavaa käytöstä voi ilmetä missä tahansa vuorovaikutteisessa työtilanteessa. Väkivaltaisen kohtelun kohteeksi joutuvat enemmän naiset kuin miehet, mutta riski on lisääntynyt myös kokemattomien ja lyhytaikaisten, sijaisuuksia tekevien työntekijöiden keskuudessa. Tyypillisintä väkivaltaista kohtelua on uhkailu ja muu henkinen väkivalta. Asiakkaan haastavaksi kokeminen on hyvin subjektiivinen kokemus. (Rantaeskola ym., 2015, 10, 13.)

Työntekijän on huolehdittava käytössään olevin keinoin sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä oman kokemuksensa, työnantajalta saamansa ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti. (Rantaeskola ym., 2015, 47.)

Haastavan asiakkaan kohtaaminen saattaa aiheuttaa stressiä ja koetella työntekijän sekä psyykkistä että fyysistä jaksamista. Jos tilanne on kehkeytynyt väkivaltaiseksi, saattaa kokemus muodostua traumatisoivaksi kokemukseksi työntekijälle. Tapahtunut voi herättää työntekijässä monia tunteita, kuten syyllisyyttä, häpeää, pelkoa ja kostonhalua. Työntekijän työkyky ja työssä viihtyminen joutuvat koetukselle, jos tapahtunutta ei käsitellä rakentavasti. (Rantaeskola ym., 2015, 165.)

Jokaisella työpaikalla tulisi olla valmiiksi mietitty tapa käsitellä vaikeita tilanteita, joita asiakastyössä kohdataan. Purku voi olla myös esimerkiksi vain lyhyt juttutuokio työkaverin kanssa. (Rantaeskola ym., 2015, 165.) Usein epävirallinen lyhyt keskustelu riittää tilanteen purkuun.

Oletus on, että työntekijät joutuvat kohtaamaan haastavaa käyttäytymistä ja väkivaltaa, mutta se ei poista sitä, ettei sillä olisi vaikutusta työntekijään (Rantaeskola ym., 2015, 166).

Traumatisoivat tilanteet tapahtuvat yleensä ennustamattomasti, mikä aiheuttaa pelkoa tulevien tapahtumien suhteen. Lisäksi sattumanvaraisuus lisää traumatisoivuutta. Haastavat tilanteet saattavat muodostua kokemuksiksi, jotka uhkaavat työntekijän turvallisuutta, hänen identiteettiään, hänen kehonsa koskemattomuutta tai hänen käsitystään oikeasta ja väärästä. Traumatisoivan tilanteen ei tarvitse aina aiheuttaa välitöntä hengenvaaraa – myös läheltä piti – tilanteet ja väkivallan kohteeksi tai sen uhan alle joutuminen saattavat olla traumatisoivia. Olennaista haastaville tilanteille on nimenomaan stressireaktio. Psykologista kuormitusta ja stressireaktioita aiheuttaa myös väkivallan näkeminen ja tietoisuus lapsiin kohdistuvasta hyväksikäytöstä. (Rantaeskola ym., 2015, 173-174.)

### 3.4 Vaikeiden tunteiden kohtaaminen

Yksi suurista työn haasteista on vaikeiden tunteiden kohtaaminen. Haastavien ja kriittisten tilanteiden aikana syntyy negatiivisia tunteita. Nämä tunteet ovat työntekijän normaaleja reaktioita epänormaaliin tilanteeseen. On tärkeää, että työntekijä tunnistaa ajatuksensa ja tunteensa, mikä voi auttaa häntä selviämään paremmin tilanteesta. (Rantaeskola ym., 2015, 218). Suuttumus ja viha ovat normaaleja reaktioita, jos esimerkiksi oikeuksiamme on rikottu. Kun kohtaamme järkyttäviä asioita, kuten väkivaltaa ja hyväksikäyttöä, on luonnollista reagoida tuntemalla vihaa. On haitaksi sekä fyysiselle että psyykkiselle terveydelle tuntoa jatkuvaa vihan tunnetta ja siksi anteeksi antaminen on tärkeää. Anteeksi antaminen voi olla kuitenkin pitkäaikainen prosessi, jota monet joutuvat työstämään selvittääkseen vaikeista tapahtumista. (Rantaeskola ym., 2015, 220.)

## 4 ARKI LASTENSUOJELULAITOKSESSA

### 4.1 Lastensuojelun tehtävä

Tärkein lastensuojelun tehtävä on järjestää lapselle mahdollisuus vähintään yhden riittävän turvallisen kiintymyssuhteen muodostamiseksi. On todella tärkeää tuntea lapsen kiintymyssuhdehistoria, mahdolliset traumat sekä lapsen omaksumat kiintymyssuhdemallit, jotta lapsen kanssa työskentelevät aikuiset ymmärtävät hänen käytöstään ja vastaavat siihen hänen kehitystään tukevalla tavalla, olipa sijoituspaikkana sitten sijaisperhe, ammatillinen perhekoti tai lastenkoti. (Söderholm & Kivitie-Kallio 2012, 276.)

Jokainen sijoitettu lapsi on kokenut katkoksen ihmissuhteessaan. Sen lisäksi useita sijoitettuja lapsia on laiminlyöty ja kaltoinkohdeltu. Sijoituksen tarkoituksena on suojella lasta suuremmalta vahingoittumiselta. (Söderholm & Kivitie-Kallio 2012, 276.)

Lastensuojelun perustehtävä on monitasoinen – lastensuojelussa autetaan lasta ja perhettä usein vaativaa erityisosaamista edellyttävissä tilanteissa, jolloin auttamisessa korostuu monialainen yhteistyö esimerkiksi terveyshuollon toimijoiden kanssa. Lastensuojelussa työkuorma on suuri ja osaamisen vaatimukset kovia. Lastensuojelun ammattilaiselta vaaditaan paljon: kasvun ja kehityksen sekä niihin sisältyvien erityisyyksien tuntemus, kaltoinkohtelun kokonaisuuden ja kehityksen riskitekijöiden tuntemus – mainittakoon myös juridiikan osaaminen. Lisäksi vastuu lapsen suojelemisesta on suuri. (Lastensuojelun keskusliiton [www-sivut](#).)

Hoito ja kasvatus sijaishuollossa pitävät sisällään lapsen ja nuoren arjesta huolehtimisen ja perushoidon. Hyvään hoitoon ja kasvatukseen kuuluu lapsilähtöinen työskentely lapsen yksilölliset tarpeet huomioon ottaen. Lisäksi on huolehdittava lapsen oikeuksien toteutumisesta sijaishuollon aikana. (Lastensuojelun keskusliiton [www-sivut](#).)

Lastensuojelun tulee edistää lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia. Lastensuojelun tehtävänä on tukea vanhempia, huoltajia ja muita vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa. Lastensuojelun tarkoituksena on ehkäistä lapsen ja perheen ongelmia sekä puuttua ajoissa havaittuihin ongelmiin. Lastensuojelua toteutettaessa on ensisijaisesti huomioitava lapsen etu. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 4§.)

Lastensuojelulaitoksen toimintaa ohjaa Lastensuojelulaki. Jokaisen työntekijän velvollisuus on tuntea lastensuojelulain mukaiset rajoitustoimenpiteet, niiden käytön perusteet ja vaikutukset asianosaisten oikeusturvaan.

### **Lastensuojelun keskeiset periaatteet:**

Lapsen etua arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, miten eri toimenpidevaihtoehdot ja ratkaisut turvaavat lapselle:

- 1) tasapainoisen kehityksen ja hyvinvoinnin sekä läheiset ja jatkuvat ihmissuhteet;
- 2) mahdollisuuden saada ymmärrystä ja hellyyttä sekä iän ja kehitystason mukaisen valvonnan ja huolenpidon;
- 3) taipumuksia ja toivomuksia vastaavan koulutuksen;
- 4) turvallisen kasvuympäristön ja ruumiillisen sekä henkisen koskemattomuuden;
- 5) itsenäistymisen ja kasvamisen vastuullisuuteen;
- 6) mahdollisuuden osallistumiseen ja vaikuttamiseen omissa asioissaan;
- sekä
- 7) kielellisen, kulttuurisen ja uskonnollisen taustan huomioimisen.

(Räty 2012, s.8)

## **4.2 Lastensuojelun asiakkuus**

Lastensuojelun asiakkuus alkaa siitä, kun sosiaalityöntekijä toteaa, että lapsen kasvuolosuhteet eivät turvaa tai vaarantavat lapsen terveyttä tai kehitystä; tai lapsi omalla käyttäytymisellään vaarantaa terveyttään. Lastensuojelun asiakkuus alkaa myös silloin, kun ryhdytään kiireellisiin toimenpiteisiin lapsen terveyden ja kehityksen turvaamiseksi lastensuojeluasian vireille tulon johdosta, tai kun lapselle

tai hänen perheellensä muutoin annetaan palveluja tai muuta tukea ennen palvelutarpeen arvioinnin valmistumista. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 27§)

Kun lastensuojelun tarve on tullut ilmi, sosiaalihuollon vastaava elin ryhtyy heti avohuollon tukitoimiin. Tukitoimien tarkoituksena on edistää ja tukea lapsen kehitystä sekä tukea ja vahvistaa vanhempien kasvatustaitoja ja mahdollisuuksia. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 34§)

Jos lapsi tarvitsee kiireellistä apua puutteellisen huolenpidon, kehitystä ja terveyttä uhkaavien kasvuolosuhteiden takia tai jos lapsi vaarantaa itse terveyttään tai kehitystään, voidaan avohuollon tukitoimia järjestää kiireellisesti edellyttäen, että tukitoimet ovat riittäviä lapsen huolenpidon toteuttamiseksi. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 37 b §)

Myös sijoitus voidaan tehdä avohuollon tukitoimena. Lapselle voidaan järjestää tuen tarvetta arvioivaa tai kuntouttavaa perhehoitoa tai laitoshuoltoa yhdessä hänen vanhempansa/huoltajansa/muun hoidosta vastaavan henkilön kanssa. Jos kyseessä oleva sijoitus ei ole lapsen edun mukaista, voidaan hänet lyhytaikaisesti sijoittaa yksin edellyttäen, että sijoitus on tarpeen lapsen tuen tarpeen arvioimiseksi, lapsen kuntouttamiseksi tai lapsen huolenpidon järjestämiseksi. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 37§.) Lasta ei voi sijoittaa avohuollon tukitoimena, jos huostaanoton kriteerit täyttyvät (Räty 2012, 289).

Sijoituksesta päätettäessä täytyy määritellä sijoituksen tavoitteet ja arvioitu kesto. Sijoituksen jatkamisen edellytykset ja sen vaihtoehdot tulee arvioida viimeistään kolmen kuukauden päästä sijoituksen alkamisesta. Mikäli sijoitusta jatketaan, arviointi on kolmen kuukauden välein, jolloin selvitetään mahdollinen huostaanoton tarve. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 37a§.)

Jos lapsi on välittömässä vaarassa tai muuten kiireellisen sijoituksen tarpeessa, voidaan hänet sijoittaa laitokseen. Edellytyksenä kiireelliselle sijoitukselle on, että kodin olosuhteet tai puutteet huolenpidossa vaarantavat välittömästi lapsen terveyttä tai kehitystä, tai jos lapsi on muuten kiireellisen sijoituksen ja sijaishuollon tarpeessa. Kiireellinen sijoitus tehdään akuuttitilanteessa ja sijoituksen aikana

selvitetään tilannetta. Kiireellinen sijoitus kestää enintään 30 vuorokautta. Jos 30 vuorokautta ei riitä huostaanoton tarpeen selvittämiseksi, voidaan kiireellistä sijoitusta jatkaa uudestaan 30 vuorokautta. (Räty 2012, 297.)

Lapsi täytyy ottaa huostaan ja järjestää hänelle sijaishuolto, jos lapsen huolenpidossa on puutteita tai kasvuolosuhteet uhkaavat vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä. Lapsi voi myös itse vaarantaa terveyttään tai kehitystään esimerkiksi käyttämällä päihiteitä tai tekemällä rikollisia tekoja. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 40§.)

Huostaanotto voidaan tehdä ainoastaan, jos mitkään muut lastensuojelun toimet eivät ole sopivia tai mahdollisia lapsen edun mukaisen huolenpidon toteuttamiseksi tai jos ne eivät ole riittäviä. Sijaishuollon täytyy aina olla lapsen edun mukaista. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 40§) Huostaan otettaessa lapsi on usein käynyt läpi jo pitkän ja raskaan prosessin.

Kun lapsi sijoitetaan, on hänellä takanaan jo vähintään yksi kiintymyssuhteen katkos. Tämä on jo sellaisenaan poikkeava elämäntapahtuma – hoivasuhteen katkeaminen on traumaattinen kokemus, jolla on usein haitallisia seurauksia. Kuitenkin vain harva sijoitettu lapsi on saanut turvallista ja tyydyttävää vuorovaikutusta ja hoivaa. Lapsen kanssa työskenteleville aikuisille on haastavaa, kun lapsi tuo haitalliset kiintymyssuhdemallinsa mukanaan, koska heidän tehtävänään on tarjota korjaavia ja korvaavia kokemuksia vuorovaikutuksesta. (Söderholm & Kivitie-Kallio 2012, 273.)

Jokaisella lapsella on oikeus hyvään ja turvalliseen lapsuuteen ja sellaisiin olosuhteisiin, jotka turvaavat hänen etunsa ja tukevat hänen tasapainoista ja monipuolista kehitystään. Tämä oikeus on turvattu lainsäädännöllä. Valitettavaa on, ettei kaikkien lasten kohdalla nämä kasvuolosuhteet ole vanhempien luona mahdolliset ja tällöin on järjestettävä lastensuojelun sijaishuoltoa. (Saastamoinen 2018, 3). Sijaishuollolla tarkoitetaan huostaan otetun tai kiireellisesti sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. (Räty 2012, 405.)

”Laitoshuollon tulee tyydyttää sijoitettuina olevien lasten fyysisten tarpeiden lisäksi heidän henkiset perustarpeensa, erityisesti oikeuden yksityisyyteen ja

itsemääräämisoikeuteen, välittämiseen, tunteiden vastaanottamiseen ja niiden huomioimiseen sekä perusoikeudet huomioonottavaan hoitoon” (Räty 2012, 449).

Lastensuojelulaitoksen työ on arkikeskeistä. Arjen struktuurit ja rutiinit on saatava kuntoon, ennen kuin terapialla voidaan vaikuttaa lapseen. Arkinen huolenpito kuvaa käsitteenä lastensuojelulaitoksen konkreettista toimintaa – arjen pyörittämistä. Arjen hallinta ja rutiinit ovat tärkeässä merkityksessä kuntoutumisen onnistumisen kannalta – arki kuntouttaa usein jo itsessään. (Timonen-Kallio & Pelander 2012, 46-47).

Hyvin järjestettyä laitoshoidoa voidaan usein pitää parhaana ratkaisuna lapsen sijaishuollon järjestämiseksi silloin, kun lapsen sijoitus on väliaikainen, ja kun laitoshoidon liittyy kiinteästi työskentely lapsen vanhempien kanssa ja tiivis yhteydenpito lapsen ja hänen vanhempiensa välillä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen [www-sivut](#).)

Lastensuojelulaitoksia ovat lastenkodit ja koulukodit sekä muut näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417 57§). Muita laitoksia ovat vastaanottokodit ja nuorisokodit. Lastensuojelulaitoksia ylläpitävät lähinnä valtio, kunnat ja yksityiset yhteisöt. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen [www-sivut](#).)

#### 4.3 Omaohjaajatyö

Lastensuojelulaitoksen työskentelyä voidaan kuvata vaikeahoitoisten lasten kasvatus- ja hoitotyönä, missä omaohjaajilla on suuri merkitys työskentelyn ja hoidon toteuttajina. Omaohjaajan roolia luonnehtii vastuu omaohjattavan elämän kokonaisuudesta, ei ainoastaan yksittäisistä tehtävistä. (Timonen-Kallio & Pelander 2012, 41.)

Omaohjaajatyötä hankaloittaa vuorotyö. Työntekijöillä saattaa olla pitkiäkin vapaita, jolloin joku asia saattaa jäädä kesken eikä siihen muisteta palata; tai sopiva tilanne menee ohi. Kun työntekijät eivät jaa arkea yhtäjaksoisesti, joutuvat he turvautumaan toisten välittämiin viesteihin. Omaohjaajan tulee pitää arki koossa ja saada lapselle

kokemus tavallisesta arjesta ja rutiineista siitä huolimatta, että lapsen ympärillä olevat aikuiset vuorottelevat ja vaihtuvat. (Timonen-Kallio & Pelander 2012, 41.)

Sekä työn viitekehys, että hoitomenetelmät ja niiden soveltaminen vaihtelevat paljon eri lastensuojelulaitoksissa (Timonen-Kallio & Pelander 2012, 41.)

#### 4.4 Yhteistyökumppanina toimiva lastensuojelulaitos

Lastensuojelulaitoksessa avainasemassa on kodinomainen ympäristö ja kuntouttava arki. Arkeen kuuluu suunnitelmallinen ja tavoitteellinen toiminta. Myös lasten yksilölliset tarpeet ja vaatimukset otetaan huomioon työskentelyssä.

Laitoksen toiminta perustuu yhteisiin sääntöihin, jotka tukevat lapsen kasvua ja tekevät arjesta turvallisen. Yhteinen tavoite yksikössä on hoitaa asiakkaat mahdollisimman hyvin laitoksen arvoja noudattaen. Jokaisella lapsella on oikeus tulla kuulluksi ja nähdyksi.

Rutiineilla ja päivärytmillä tuetaan lasten ikätasoista kasvua ja kehitystä. Tavoitteena on kiireetön arki, yhteisöllisyys ja aikuisien läsnäolo arjessa, samoin kuin positiivinen ja kannustava ilmapiiri. Yhteinen toiminta ja sen järjestäminen ovat suunnitelmallista ja aikuisjohtoista.

Laitoksen toiminta perustuu terapeuttiseen toimintaan, vuorovaikutuksen tukemiseen ja turvalliseen arkeen.

Yksikössä jokaiselle lapselle on nimetty omaohjaajat. Omaohjaajat työskentelevät kiinteässä yhteistyössä lapsen ja hänen verkostonsa kanssa koko asiakasprosessin ajan. Omaohjaajatyöstä tehdään parityönä ja siihen sisältyvät lapsen hoitoon, kasvatukseen ja kuntouttamiseen liittyvät työtehtävät. Omaohjaajatyöhön liittyvät esimerkiksi lapsen hoito- ja kasvatussuunnitelman suunnittelu ja arviointi, asiakassuunnitelmapalaverit, yhteenvetoraportin teko kuukausittain, omaohjaajatunnit, perhetyö, vaatehankinnat, nuorisopsykiatrianpoliklinikka – käynnit, lapsen terveyden seuranta sekä yhteistyö eri verkostojen kanssa. Tärkeää on,

että omaohjaaja on läsnä lapsen arjessa ja pyrkii huolehtimaan siitä, että lapsen tarpeet ja toiveet tulevat kuulluksi. Omaohjaajan tehtävänä on myös rakentaa turvallinen ja merkityksellinen vuorovaikutussuhde lapseen.

Laitoksen toimintatapoihin kuuluu tiivis yhteistyö lapsen perheen/läheisten ihmisten kanssa. Perhetyön toteuttamisesta vastaa omaohjaajapari yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa. Perhetyön tavoitteena on tukea lapsen ja hänen perheenjäsenten välisiä suhteita ja sijoituksen päätyttyä helpottaa siirtymistä kotiin tai itsenäiseen asumiseen.

Yksikön arvot ja toimintaperiaatteet läpäisevät koko toiminnan ja koskevat sekä aikuisia että lapsia. Lähtökohtana kaikessa toiminnassa ja vuorovaikutuksessa ovat organisaation arvot; kunnioittaminen, avoimuus, tasavertainen kohtelu ja osaaminen.

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

### 5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on työelämälähtöistä. Työelämästä saatu opinnäytetyöaihe tukee ammatillista kasvua. (Vilkka & Airaksinen 2003, 17).

Toiminnallisessa opinnäytetyössä ei tarvitse analysoida niin tarkasti aineistoa kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä ellei kyseessä ole määrällinen tutkimusmenetelmä, josta saadaan numeraalista tietoa (Vilkka & Airaksinen 2003, 57).

### 5.2 Opinnäytetyön tehtävä

Idean työhyvinvointiin liittyvän opinnäytetyön tekemiseen sain työpaikallani työyhteisöltäni. Keskustelin työkavereideni kanssa ja kysyin minkä he kokevat tarpeelliseksi opinnäytetyön aiheeksi ja ylitse muiden nousi työhyvinvointi ja työyhteisö. Tarve tuli siis suoraan työryhmältä.

Alkuperäinen suunnitelmani oli suunnitella ja toteuttaa työhyvinvointipäivä. Tämä ei kuitenkaan ollut mahdollinen, joten muutin suunnitelmaani. En halunnut luopua aiheesta, joka koettiin niin tärkeäksi ja aloin suunnitella jotakin muuta vastaavaa tilalle. Pohtiessani aihetta mietin, että vaikka työhyvinvointipäivät ovat tärkeitä, vaatii työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen paljon muutakin kuin yhden päivän.

Sain idean työhyvinvointikuukauteen – keksin kuukauden ajaksi jokaiselle päivälle jonkin tehtävän. Tarkoitukseni oli tehdä jotakin, joka vie mahdollisimman vähän aikaa ja resursseja ja on mahdollisimman helppoa työyhteisölle ja jotakin mitä voidaan tehdä arjen kiireiden keskellä, esimerkiksi raporttia pidettäessä tai muuten kun on muutama minuutti aikaa kokoontua työryhmän kesken. Tehtävien oli tarkoitus edistää työhyvinvointia ja erityisesti yhteisöllisyyttä. Ajatuksena taustalla oli, että yhdessä vietetty aika ja tehtävistä keskusteleminen yhdessä edistää yhteisöllisyyttä. Työhyvinvointikuukaudella tavoittelin myös jatkuvampaa käytäntöä ja halusin osoittaa, kuinka pienellä yhteisellä hetkellä voidaan ylläpitää ja edistää yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia.

### 5.3 Toteutus

Työhyvinvointikuukausi oli 8.10-4.11.2018. Päätin tehdä tehtävänjaon kirjallisena, koska en itse ollut joka päivä töissä. Tein tehtäväpohjan, jossa kerroin tehtävien tarkoituksen: työhyvinvointikuukauden aikana haluan pienillä tehtävillä edistää työhyvinvointia ja erityisesti yhteisöllisyyttä. Tähän pohjaan kirjoitin päivittäin päivämäärän ja kunkin päivän tehtävänannon ja laitoin sen toimiston oveen, josta arvelin jokaisen työntekijän sen näkevän. Lisäksi kerroin työryhmässä tästä suullisesti. Tiedonkulun koin helpoksi pienessä työryhmässä, jossa on vain kahdeksan työntekijää itseni lisäksi.

Tehtäväpohjassa kerroin myös, että tehtävän voi tehdä esimerkiksi raportilla tai muuten arjen keskellä, kun on hyvä hetki sen tekemiseen. Etukäteen ei voinut tietää milloin hyvä hetki on – riippui paljon päivän ohjelmasta. Raportin aikana ehdotin

tekemistä, siksi kun tällöin paikalla on sekä aamu- että iltavuoro, mutta raportteihin varattu aika meni usein pelkästään raportointiin. Arjesta kuitenkin löytyi pääosin hyvin muutama minuutti aikaa tehtäville.

Suunnittelin kaikki tehtävät etukäteen. Yritin kuitenkin ennakoida kuinka paljon on työntekijöitä ja aikaa minäkin päivänä tehtävien tekemiseen ja siksi en päättänyt etukäteen mikä tehtävä on millekin päivälle, vaan edellisenä päivänä päätin mikä tehtävä on seuraavalle päivälle. Aamuvuoroon mennessäni vein tehtävän mukaan, iltavuorossa annoin yövuorolle tehtäväksi laittaa aamulla tehtävän ja vapaapäivänä laitoin viestin osaston puhelimeen ja pyysin laittamaan tehtävän oveen lokerostani, minne olin sen valmiiksi jättänyt.

#### 5.4 Työhyvinvointikuukauden tehtävät

Halusin, että tehtävät ovat ennen kaikkea mukavia ja yhteishenkeä kohottavia, eikä stressiä aiheuttavia. Huomasin jo ensimmäisen tehtävän aikana, että moni tuskaili tarvitseeko tehtävä kirjoittaa johonkin ylös tai muuten läpikäydä. Tätä osasin ennakoida ja näin ollen en suurimpaan osaan tehtäviä pyytänyt kirjallista palautusta.

Osa aiheista kuitenkin kiinnosti ja halusin tietää työntekijöiden ajatuksia niistä, lähinnä liittyen työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Osaan tehtävistä pyysin kirjaamaan ylös mitä keskustelua aiheesta on käyty.

Tehtävät jaottelin ensin karkeasti fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin. Tarkoituksena oli kuitenkin, että kaikki tehtävät lisäävät yhteisöllisyyttä ja sosiaalista hyvinvointia työryhmässä. Yhdessä vietetty aika koettiin mukavaksi.

Psyykkistä hyvinvointia ylläpitäviä tehtäviä oli esimerkiksi ”keksi itsellesi yksi tavoite loppuvuodeksi liittyen työhyvinvointiin”, ”keksi yksi positiivinen asia tästä päivästä”, ”etsi kolme vahvuuskorttia, jotka mielestäsi kuvaavat sinua”, ”mieti mitkä asiat tuottavat sinulle iloa työssäsi” sekä ”kerro muille yksi onnistumisen kokemus töistä”.

Fyysisitä hyvinvointia ylläpitäviä tehtäviä olivat muun muassa venyttely, taukojumppa, Twister - peli ja hartiajumppa. Myös näissä tehtävissä halusin tuoda esille yhteisöllisyyden näkökulmaa ja siksi osaan tehtävistä lisäsin, että työntekijät saavat porukalla keksiä esimerkiksi venytysliikkeet yhdessä.

Sosiaalista hyvinvointia ylläpitäviä tehtäviä olivat muun muassa ”valitse kolme työkaveriasi kuvaavaa vahvuuskorttia”, ”anna työkaverille positiivista palautetta”, ”pitäkää tauko, jolloin ei puhuta työasioista”, ”ottakaa ryhmäkuva”, ”tehkää taideteos, jonka aiheena on yksikön ohjaajat” sekä ”kerro itsestäsi yksi asia, mitä muut eivät vielä tiedä sinusta”.

Yksi tehtävistä, jonka pyysin kirjaamaan ylös, oli miettiä mitkä asiat auttavat työntekijöitä jaksamaan työssä. Keskustelusta nousi esille työn merkityksellisyys, nuorten kanssa yhdessä tekeminen, työyhteisö sekä puoliautonominen työvuorolista.

Pyysin myös miettimään minkälainen on hyvä työyhteisö, jonka keskustelusta poimittiin ”oikeasti, rehellisesti avoin” ja ”käydään hyvää dialogia”.

Eräs tehtävä oli pohdinta siitä mitä kaikkea työhyvinvointi pitää sisällään. Keskustelusta nousi esille yhteenkuuluvuudentunne, joka lisää ymmärryksen tunnetta ja tätä kautta lisää työhyvinvointia.

Ryhmähenkeä voidaan työryhmän keskustelun pohjalta lisätä illanistujaisilla. Tätä ideaa kannatettiin ja uskon, että sen toteutukseen lähtisi mukaan koko työryhmä.

## 5.5 Arviointi

Haastavaksi huomasin heti sen, että arkisin paikalla oli yleensä kahdesta kolmeen yksikön ohjaajaa, riippuen kuinka paljon nuoria oli paikalla ja ohjaajat liikkuvat paljon myös osaston ulkopuolella nuorten asioilla. Välillä paikalla saattoi olla vain yksi ohjaaja osastolla. Toisaalta, kun ohjaajia oli keskimäärin kaksi tai kolme keskustelemassa, ehkä keskustelu oli helpompaa kuin koko työryhmän paikalla ollessa. Myös kokoonpano vaihteli paljon, minkä koin positiivisena asiana.

Haastavaa oli myös se, että etukäteen oli vaikea tietää kuinka paljon aikaa tai ohjaajia on paikalla tehtävää tekemässä – välillä oli todella kiireistä, kun taas toisena päivänä aikaa löytyi muutama minuutti tehtävää varten helpommin. Joinakin päivinä myös osastojen työntekijät sekoittuivat enemmän ja mukana oli enemmän myös toisen yksikön ohjaajia. Jos yksikössä oli toisen yksikön työntekijöitä, pyysin myös heitä osallistumaan tehtävien tekoon.

Myös kokoonpano vaihtui päivittäin vuorotyöstä johtuen, joka toi vaihtelua tehtäviin. Kukaan ei ollut tekemässä jokaista tehtävää, mutta jokainen pääsi tekemään tehtäviä useammassa eri kokoonpanossa.

Paikalla ollessani huomasin, että mielenkiintoa tehtävien tekemiseen löytyi hyvin. Jo muutaman päivän jälkeen tehtävistä tuli jo tapa ja useina aamuina kysyttiin mikä tehtävä tänään on vuorossa. Loppuvaiheessa jopa viestittäessäni osastolle, että senpäiväinen tehtävä on lokerossani, olivat työntekijät sen jo omatoimisesti tehneet.

Kuukauden jälkeen moni myös odotti lisää tehtäviä – tuntui että tehtävien teko lähti hyvin käyntiin ja siitä tuli nopeasti tapa. Myös ehkä helpommin tulee pysähtyttyä työkaverin kanssa vaihtamaan muutama sana joko työhyvinvointiin liittyvistä asioista tai ihan omista asioistaan, kun tehtävä oli tehty.

Huomasin, että olisi ollut hyvä esitellä etukäteen työhyvinvointikuukausi tiimipalaverissa koko työryhmän ollessa paikalla. Aikataulusyistä tämä ei kuitenkaan onnistunut. Työryhmä oli kuitenkin niin pieni, että tiedonkulku oli mielestäni toimivaa. Lähes jokaisen työkaverin kanssa tuli keskusteltua aiheesta arjessa.

## 5.6 Palautteet

Pyysin myös palautteita oman arviointini tueksi. Halusin kirjallisia ja nimettömiä palautteita, jotta ne ovat mahdollisimman rehellisiä. Käytännössä laitoin toimistomme seinälle kirjallisen pyynnön palautteiden antamiseen, kuten tehtävänannonkin. Kerroin myös suullisesti asiasta.

”Mukavia pikku juttuja, jotka eivät vieneet liiemmin aikaa, mutta sai itsensä hyvin ajattelemaan ko. asioita ja sai vietettyä mukavia juttuhetkiä muiden kanssa.”

”Tyky-kuukausi on ollut tosi mielenkiintoinen. Päivän tehtäviä on ollut hauska yhdessä tehdä ja tehtävät ovat herättäneet ajatuksia ja keskustelua. Itse mietin olisiko ollut hyvä teettää tehtäviä kirjallisesti, jotta saisi helpommin materiaalia. Tehtävänannossa on ollut hyvää ajatusta.”

”Yhdelle tehtävälle olisi hyvä ollut olla pidempi aika. Hyvä tiedotus esim. tiimissä ennen tehtävien aloittamista oli hyvä. Hauskoja, piristäviä tehtäviä.”

”Hauskoja tehtäviä, tekee hyvää kesken työpäivää pohtia positiivisia asioita ja tehtäviä, jotka pistävät ajattelemaan, saavat hyvälle tuulelle.”

”Harmi, koska olisi kiva tehdä koko ryhmän kanssa kyseisiä tehtäviä, että vuorossa on aina 2-3 yksikön ohjaajaa.”

”Tiimissä olisi hyvä/kiva käydä läpi näitä, kun olisi koko työporukka kasassa.”

”Haasteellisesta toteutuksesta (vuorotyö) huolimatta tehtävät tuli joka vuorossa tehtyä, koska oli asetettu kysymykset hyvään kohtaan (oveen).”

”Etenkin vahvuuskorttitehtävä oli kiva. Myös se oli mukavaa, että oli niin paljon erilaisia tehtäviä.”

## 6 POHDINTAA

Opinnäytetyöni aihe oli mielestäni ajankohtainen alusta loppuun saakka. Työhyvinvointi on aihe, joka on puhuttanut työyhteisöä paljon opinnäytetyöni aikana ja siihen on kiinnitetty paljon huomiota. Tämän seurauksena yksikössä

järjestettiin ensimmäinen työhyvinvointipäivä loppuvuonna 2018. Koen siis, että opinnäytetyöaihe oli tarpeellinen.

Työhyvinvointikuukausi osoittautui toimivaksi. Pienien tehtävien avulla, joiden toteutukseen ei mennyt kuin muutama minuutti, pysähdyttiin arjen keskellä miettimään ja keskustelemaan tärkeistä aiheista, pitämään pieni liikunnallinen tuokio tai tekemään jotain pientä kivaa yhdessä. Usein ajan salliessa keskustelu jatkui tehtävän jälkeenkin, kun kyseessä oli pohdintatehtävä. Koen, että työhyvinvointikuukausi sai positiivisen vastaanoton työyhteisöltä.

Työhyvinvointikuukauden aikana huomasin, että ideoita tehtäviin tuli koko ajan enemmän. Pienellä vaivalla tätä olisi helppo toteuttaa myös jatkossa ja toivonkin että käytännöstä tulisi pysyvä. Uskon, että jos mallia jatkettaisiin, koko työryhmä lähtisi mukaan suunnitteluun ja toteutukseen. Myös muut lastensuojelulaitoksen yksiköt voivat hyödyntää ideaa.

Opinnäytetyön aikana korostui suunnitelman merkitys. Suunnitelma muuttui matkan varrella ja työhyvinvointikuukauden tein paljon nopeammalla aikataululla, kun alun perin suunnittelin. Mielestäni toteutus sujui kuitenkin hyvin ja työhyvinvointikuukaudesta tuli näköiseni.

Opinnäytetyöprojekti on ollut kaiken kaikkiaan antoisa. Olen sen aikana pohtinut tärkeitä asioita ja uskon, että työelämässä kiinnitän sen takia enemmän huomiota kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja yhteisölliseen toimintaan. Myös suunnitelmallisuus on konkretisoitunut niin, että jatkossa kiinnitän enemmän huomiota suunnitelman tekemiseen ja siinä pysymiseen mahdollisuuksien mukaan.

## 7 LÄHTEET

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417

Lastensuojelun keskusliiton www-sivut.

<https://www.lskl.fi/blogi/minne-menet-lastensuojelu/>

Muukkonen, T., Paasivirta, A. 2012. Lupa kehittää: innostavaa ja yhteisöllistä oppimista lastensuojelussa. Helsinki: Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus Socca

Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella – miten estää myötätuntuupuminen? Helsinki: Edita Publishing Oy.

Paasivaara, L., Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Nord Print Oy.

Raina, L. 2012. Uusi yhteisöllisyys – kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Tampere: Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino.

Rantaeskola, S., Hyyti, J., Kauppila, J., & Koskelainen, J. 2015. Haastavat asiakastilanteet – väkivalta työssä. Helsinki: Talentum Media Oy.

Rothschild, B., Rand, M. 2010. Apua auttajille – Myötätuntuupumuksen ja sijaistraumatisoitumisen psykofysiologia. Oulu: Kalevaprint Oy.

Räty, T. 2012. Lastensuojelulaki: käytäntö ja soveltaminen. Porvoo: Bookwell Oy. 2. painos.

Saastamoinen, K. 2018. Lapsi sijaishuollossa: Yhteydenpidon rajoittaminen ja rajoitustoimenpiteet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut.

<http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Söderholm, A., Kivitie-Kallio, S. 2012. Lapsen kaltoinkohtelu. Porvoo: Bookwell Oy. 2. painos.

Tampereen yliopiston www-sivut.

[http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/Yhteis%C3%B6llisyydell%C3%A4\\_netti\\_sivutettu.pdf](http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/Yhteis%C3%B6llisyydell%C3%A4_netti_sivutettu.pdf)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen www-sivut.

<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hoito-ja-kasvatus-sijaishuollossa>

Timonen-Kallio, E., Pelander, T. 2012. Lastensuojelun ja psykiatrian rajapinnoilla. Tampere: Tampereen yliopistopaino – Juvenes Print Oy.

Työterveysjärjestön www-sivut.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Vilkka, H., Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books On Demand.

Väyrynen, S., Kostamo-Pääkkö, K., & Ojaniemi, P. 2015. Sosiaalialan yhteisöllisyyttä etsimässä. United Press Global.