

MUUTOKSEN KESKELLÄ

TYÖHYVINVOINTITUTKIMUS HELSINGIN KAUPUNGIN LASTENSUOJELUN
VASTAANOTTOLAITOKSEN HENKILÖKUNNALLE

Teemu Hirvonen ja
Johanna Kinnunen
Opinnäytetyö, syksy 2012
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Diak Etelä, Kauniainen
Sosiaalialan koulutusohjelma
Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön
suuntautumisvaihtoehto
Sosionomi (AMK) + kirkon nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus
+ lastentarhanopettajan virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Hirvonen, Teemu & Kinnunen, Johanna. Muutoksen keskellä – työhyvinvointitutkimus Helsingin kaupungin lastensuojelun vastaanottolaitoksen henkilökunnalle. Diak Etelä, Kauniainen, syksy 2012, 96 s., 3 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + kirkon nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus / sosionomi (AMK) + kirkon nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus + lastentarhanopettajan virkakelpoisuus.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli tutkia millainen vaikutus Helsingin kaupungin sosiaaliviraston rakennemuutoksella on ollut eräässä Helsingin kaupungin lastensuojelun arviointi- ja vastaanottolaitoksessa henkilökunnan työhyvinvointiin. Tavoitteenamme oli tutkia erityisesti kuinka henkilökunta kokee mahdollisuutensa tehdä työnsä riittävän hyvin. Samoin pyrimme tutkimaan heidän työhyvinvointiaan työn muuttuessa.

Tutkimusaineiston kokosimme syksyllä 2012 kahdella eri kyselylomakkeella, Webropol-kyselyllä ja avoimista kysymyksistä koostuvalla kyselylomakkeella. Otantamme oli 29 henkilöä vastaanottolaitoksen osastoilta ja kriisiperhetoiminnasta sekä laitospulaisset. Webropol-kyselyyn vastasi 22 vastaajaa ja avokyselyyn 23 vastaajaa, joista kuitenkin voitiin hyödyntää vain 22 vastausta. Eli vastausprosentti molempiin kyselyihin oli 76 %.

Tutkimusmenetelminä käytimme kvantitatiivisesta lähestymistavasta strukturoitua Webropol-kyselylomaketta ja kvalitatiivisesta lähestymistavasta avoimista kysymyksistä koostuvaa kyselylomaketta. Webropol-kyselyn linkki lähetettiin tutkimukseen osallistuville heidän henkilökohtaiseen työsähköpostiinsa, ja linkin kautta he vastasivat kyselyyn sähköisesti. Avokysely puolestaan toimitettiin paperiversiona, ja siihen vastattiin täytämällä lomake käsin.

Tutkimuksemme keskeisiä tuloksia olivat, että suurin osa vastaajistamme koki, että heillä on hyvät mahdollisuudet tehdä työnsä riittävän hyvin. Selvä enemmistö vastaajista koki työhyvinvointinsa yleisesti hyväksi tai jopa erittäin hyväksi. Helsingin kaupungin sosiaaliviraston rakennemuutoksen oli kuitenkin koettu vaikuttaneen työntekijöiden työhyvinvointiin selvästi useammassa tapauksessa enemmän negatiivisesti kuin positiivisesti. Tärkeimmiksi työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi tuloksista nousi työyhteisön ilmapiiriin ja työkavereiden merkitys sekä työntekijöiden kuuleminen. Eniten työhyvinvointia rasittavimmiksi tekijöiksi tutkimuksemme perusteella nousivat kiire ja tulevaisuuden epävarmuus. Esimiestoiminta koettiin pääsääntöiseksi hyväksi ja työn arkea tukevaksi. Johtajatoiminta puolestaan sai osakseen kritiikkiä.

Tutkimuksemme osoitti, että rakennemuutos oli vaikuttanut työn tekemiseen merkittävästi vain kriisiperhetoiminnassa, jonka työryhmän työnkuva muuttui täysin rakennemuutoksen myötä. Vaikka vastaanottolaitoksessa on tapahtunut muutoksia, se ei ole vaikuttanut vastaajien enemmistön työhyvinvointiin merkittävästi, vaan heidän työhyvinvointinsa määrättyy ennemminkin muista tekijöistä.

Asiasanat: työhyvinvointi, kvalitatiivinen tutkimus, kvantitatiivinen tutkimus, lastensuojelu, muutos

ABSTRACT

Hirvonen, Teemu and Kinnunen, Johanna

In the Middle of a Change – a Study on the Occupational Well-being of the Employees at a Child Protection Reception Centre in the City of Helsinki.

96 p., 3 appendices. Language: Finnish. Kauniainen Autumn 2012.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Christian Youth Work / Option in Christian Youth Work and Education. Degree: Bachelor of Social Services.

The aim of our thesis was to study the structural change of Social Services Department in the City of Helsinki. Moreover, we conducted the research to reveal what kind of effects the change has had on the employees in a child protection assessment and reception centre. Our aim in particular was to investigate how the employees consider their possibilities to perform their work well and their occupational well-being. The research data was gathered in the autumn of 2012 in two different forms, a Webropol-based survey and a questionnaire that consisted of open questions. In total, there were 29 participants in the study. They represented the reception centre departments, the family crisis work department and the assistants. The Webropol survey was answered by 22 respondents and the questionnaire with open questions by 23 respondents of which 22 could be utilized. Therefore, the response rate to both questionnaires was 76 %.

As research methods we used a quantitative approach to the structured Webropol survey and a qualitative approach to the questionnaire with open questions. A link to the Webropol survey was sent to the participants' personal work e-mail, by which they responded to the survey electronically. In turn, we delivered the questionnaire with open questions as a paper version.

The main results indicated that the majority of the respondents considered that they have a good possibility to perform their work well. The majority of the respondents considered that in general their occupational well-being is good or very good. In most cases the restructuring of the Social Services Department, however, was perceived to have affected occupational well-being more negatively than positively. The most important factors promoting occupational well-being were the work community's atmosphere, the importance of co-workers and hearings of the employees. Our study revealed that the most burdening factors to occupational well-being were urgency and uncertainty of the future. The supervisors and their work was considered mostly favorable and to support the everyday work of employees. At the same time leadership was the subject of criticism.

Our research showed that the restructuring had affected the work significantly only in the family crisis work department where the work description changed completely. Although there has been a change in the reception centre, it has not had a significant effect on the occupational well-being of the majority of the respondents. However, their occupational well-being rather depends on other factors.

Keywords: occupational well-being, qualitative research, quantitative research, child protection, change

SISÄLLYS

1 VASTAANOTTOLAITOKSEN HENKILÖKUNTA MUUTOKSEN ALLA	6
2 LASTENSUOJELU JA TUTKIMAMME VASTAANOTTOLAITOS.....	8
2.1 Tutkimamme vastaanottolaitos.....	8
2.2 Lapsen tulo vastaanottolaitokseen.....	10
2.3 Työskentelymenetelmät tutkimassamme vastaanottolaitoksessa.....	12
2.4 Lapsen etu.....	15
2.5 Vastaanottolaitokseen vaikuttava rakennemuutos.....	18
3 TYÖHYVINVOINTI.....	20
3.1 Työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä.....	20
3.2 Sosiaalisten suhteiden merkitys työhyvinvoinnille	25
3.3 Työhyvinvoinnin neliapila.....	26
3.4 Työhyvinvointia koskeva lainsäädäntö	29
4 MUUTOS TYÖPAIKALLA.....	32
4.1 Muutosjohtaminen.....	32
4.2 Siirtymä	35
4.3 Muutosvastarinta	36
5 AIEMMAT TUTKIMUKSET	37
5.1 Vastaanottolaitoksessa vuosittain tehtävä työhyvinvointikysely	37
5.2 Työhyvinvointitutkimus kirkossa.....	38
6 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA -MENETELMÄT	40
6.1 Kvantitatiivinen tutkimus	41
6.2 Kvalitatiivinen tutkimus	44
6.3 Tutkimuksen arviointi ja yleistäminen	46
6.4 Tutkimusmenetelmän edut ja haitat.....	47
6.5 Kyselyjemme toteuttaminen ja analysoiminen.....	48
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET	51
7.1 Vastaajat	51
7.2 Mahdollisuus tehdä työ riittävän hyvin	54
7.3 Kokemuksia työhyvinvoinnista.....	57
7.4 Kokemuksia rakennemuutoksesta	65
7.5 Esimies- ja johtajatoiminta.....	68

7.6 Rakennemuutoksen vaikutus lapsiasiakkaisiin	72
7.7 Keskeisimmät tulokset	76
7.8 Tulosten ja teorian yhdistäminen	79
8 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN KUVAUS	81
9 POHDINTA	84
9.1 Tulosten suhde aikaisempiin tutkimuksiin	84
9.2 Menetelmän sopivuus ja luotettavuus	85
9.3 Tutkimuksen eettisyys	87
9.4 Tuloksiin vaikuttaneet tekijät	89
9.5 Jatkotutkimusaiheet ja lisäkysymykset	90
9.6 Ammatillinen kasvu	91
LÄHTEET	93
LIITE 1: WEBROPOL-KYSELY	97
LIITE 2: AVOKYSELYLOMAKE	104
LIITE 3: TIEDOTE	112

1 VASTAANOTTOLAITOKSEN HENKILÖKUNTA MUUTOKSEN ALLA

Tässä opinnäytetyössä tutkimustehtävänäme oli selvittää, mitä vaikutuksia Helsingin kaupungin sosiaalivirastossa meneillään olevalla lastensuojelun organisaatiouudistuksella eli rakennemuutoksella on erään Helsingin vastaanottolaitoksen henkilökuntaan. Tutkimme tätä tarkastelemalla yksikön työntekijöiden omia kokemuksia ja tuntemuksia muutokseen liittyen sekä selvittämällä kuinka tämä vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin. Aiheemme nousi esiin ollessamme yhteydessä työmme tilaajaan eli vastaanottolaitokseen ja laitoksen johtaja ehdotti tätä aihetta meille. Johtaja esitti kaksi asiaa, jotka erityisesti kiinnostivat häntä muutoksen keskellä ja toivoi meidän tutkivan niitä. Nämä asiat olivat mahdollisuus tehdä työ riittävän hyvin ja työhyvinvointi työn muuttuessa ja näitä teemoja painotimmekin tutkimuksessamme. Lisäksi tutkimme, mitä mieltä työntekijät olivat meneillään olevasta rakennemuutoksesta, millaisina he kokivat esimiehenä ja johtajan roolin ja tehtävät. Pyysimme heitä myös pohtimaan rakennemuutoksen vaikutuksia lapsiasiakkaisiin. (Johtaja, henkilökohtainen tiedonanto 24.4.2012.) Opinnäytetyöprosessin loppupuolella kyseinen johtaja siirtyi muihin tehtäviin, mutta se ei vaikuttanut työhömmme. Viitatessamme laitoksen johtajaan, tarkoitamme johtajaa, jonka kanssa olimme tekemisissä opinnäytetyöprosessimme alussa.

Aiheen mielenkiintoisuus kumpusi siitä, että valmistumisemme jälkeen Helsingin kaupungin sosiaalivirasto on yksi todennäköinen työnantaja ainakin toiselle meistä. Tästä syystä oli mielenkiintoista tutustua meneillään olevaan rakennemuutokseen ja siihen, mitä se voi merkitä tulevien työnäkymien kannalta. Työhyvinvointi puolestaan on hyvin tärkeä tekijä missä tahansa työssä ja perehtymällä tässä opinnäytetyössä aiheeseen saimme välineitä sekä oman että kollegoiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Olimme myös molemmat tehneet yhden työharjoittelun kyseisessä vastaanottolaitoksessa, joten opinnäytetyömme konteksti oli molemmille tuttu. Koska tämä vastaanottolaitos on meille mahdollinen työpaikka, oli myös mielenkiintoista tutkia, mitä näkemyksiä nykyisillä työntekijöillä oli laitoksen tulevaisuudesta sekä millainen on työhyvinvoinnin nykytila tässä laitoksessa.

Johtajan kanssa keskustellessamme tulimme siihen tulokseen, että rajaamme tutkimuksemme koskemaan vain osastojen 1 ja 2 työntekijöitä, mukaan lukien laitosapulaiset,

sekä kriisiperhetoiminnan työryhmää eli entistä osastoa 3. Tutkimuksemme otanta oli täten 29 henkilöä. Rajaus tehtiin siksi, että rakennemuutoksen aiheuttamat muutokset olivat tähän asti koskettaneet lähinnä vain otantaan kuuluvia henkilöitä ja heidän tehtäviään kun laitoksen asiakaspaikkoja oli supistettu ensimmäisen kerran syksyllä 2011. Uudesta supistuksesta, jopa laitoksen lakkauttamisesta oli ollut puhetta, kun aloimme tehdä opinnäytetyötämme. Opinnäytetyömme valmistumisen aikoihin supistuksia tai lakkautusta ei toteutettu eikä ilmeisesti oltu enää toteuttamassakaan. Supistusten myötä työpaikat olisivat vähentyneet ensisijaisesti laitoksen osastoilta, mikä olikin syynä siihen, että tässä opinnäytetyössämme lähdimme kartoittamaan juuri osastojen ja kriisiperhetoiminnan työntekijöiden kokemuksia. Vaikka supistukset olisivat vaikuttaneet koko talon työskentelyyn, ei johtaja nähnyt syytä lähteä tutkimaan toimistorakennuksen henkilökunnan muutosta koskevia ajatuksia ja tunteita. Jätimme myös vastaanottolaitoksen yhteydessä toimivan vuorovaikutusyksikön tutkimuksemme ulkopuolelle, sillä se on lähinnä vain hallinnollisesti osa tutkimaamme vastaanottolaitosta ja sen toiminta todennäköisesti jatkuisi, vaikka vastaanottotoiminta lakkaisi. (Johtaja, henkilökohtainen tiedonanto 24.4.2012.)

Tutkimusmetodeina käytimme kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusta, joiden avulla keräsimme tutkimusaineistomme. Tutkimustulokset saimme tekemästämme Webropol-kyselystä sekä avokyselylomakkeesta. Työtämme varten haastattelimme laitoksen johtajaa, yhtä esimiestä ja yhtä työntekijää. Heidän vastauksiaan käytimme työmme teoriapohjan kartoittamiseen sekä hyödynsimme niistä nousseita aiheita kyselyjemme muodostamisessa. Haastattelut itsessään eivät olleet osa tutkimuksemme tuloksia.

Vastaanottolaitos käyttää tutkimuksemme tuloksia omaan sisäiseen kehitykseen. Tuloksien avulla vastaanottolaitoksessa voidaan kiinnittää huomiota työhyvinvointia edistävien asioiden lisäämiseen ja toisaalta myös sitä rasittavien tekijöiden ratkaisemiseen. Johtaja ja esimiehet näkevät tuloksista, mitkä osa-alueet heidän toiminnastaan työntekijät kokevat tärkeiksi ja sitä kautta pystyvät panostamaan niihin. Tuloksistamme näkyy myös missä määrin työntekijät osastoilla tuntevat Helsingin kaupungin sosiaaliviraston rakennemuutosta ja sen vaikutuksia ja olisiko aiheita syytä käsitellä työntekijöiden kanssa tarkemmin. Otimme tutkimukseemme myös mukaan lapsinäkökulman Johannan lastentarhanopettajan pätevyyttä varten ja molempien kirkon nuorisotyönohjaaja pätevyyttä varten selvitimme, miten työhyvinvointia tutkitaan kirkossa.

2 LASTENSUOJELU JA TUTKIMAMME VASTAANOTTOLAITOS

Lastensuojelu on lasten hyvinvoinnin ja oikeuksien edistämistä ja turvaamista. Lastensuojelu on hyvin monialainen käsite, joka jakaantuu ensin ehkäisevään lastensuojeluun ja lapsi- ja perhekohtaiseen lastensuojeluun sekä niiden sisällä oleviin pienempiin käsitteisiin. Ehkäisevää lastensuojelutyötä ovat kunnan peruspalvelut, kuten äitiys- ja lastenneuvolat, muu terveydenhuolto ja päivähoido. Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu koostuu lastensuojelutarpeen selvittämisestä, avohuollosta, perhe- ja laitoshuollosta sekä jälkihuollosta. (Bardy 2009, 11; Sosiaali- ja terveysministeriö 2012a.) Tutkimamme vastaanottolaitos kuuluu lastensuojelupalveluista sijaishuoltoon. Kunnan, valtion tai yksityisten yhteisöjen tehtävänä on järjestää sijaishuolto joko perhehoitona, laitoshoidon tai muulla lapsen tarpeiden mukaisella tavalla. (Sosiaaliportti 2012; Sosiaali- ja terveysministeriö 2011a.) Laitoshuoltoon kuuluvat lastensuojelulaitokset, joiksi luetaan lastenkodit, nuorisokodit, koulukodit sekä vastaanottokodit ja muut vastaavat laitokset (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012b). Tutkimamme vastaanottolaitos on siis lastensuojelulaitos ja vielä tarkemmin sanottuna arviointi- ja vastaanottolaitos.

Arviointi- ja vastaanottolaitoksiin on tarkoituksena sijoittaa lapsia lyhytaikaisesti. Lyhytaikaiseen sijoitukseen päädytään, mikäli perheen tai lapsen ja nuoren oma tilanne vaatii selvitystä tai arviointia. Sijoitukseen voidaan päätyä myös, mikäli nuoren hoito omassa kodissa ei jostain syystä ole mahdollista. Tällä hetkellä Helsingin kaupungissa toimii viisi arviointi- ja vastaanottolaitosta. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011a.)

2.1 Tutkimamme vastaanottolaitos

Opinnäytetyössämme emme käytä tutkimamme vastaanottolaitoksen nimeä, sillä työelämätahtomme toivoi, ettei laitos olisi suoraan tunnistettavissa työstä. Tästä syystä käytämme työssämme termiä tutkimamme vastaanottolaitos. Tutkimuksemme vastaanottolaitos on lastensuojelun arviointi- ja vastaanottolaitos. Vastaanottolaitoksessa on kaksi lastensuojelun osastoa, joissa on yhteensä 14 asiakaspaikkaa. Karkea jako osastojen välillä asiakkaita vastaanottaessa on, että osasto 1 ottaa vastaan ensisijaisesti vauvoja ja osasto 2 leikki-ikäiset lapset aina 8-vuotiaisiin asti. Vanhempien lasten kohdalla

tilanne tarkastellaan aina tapauskohtaisesti ja useimmiten yli 8-vuotiaita lapsia tulee korkeintaan sisarusjärjestyksen mukana, jossa nuorimmat ovat alle 8 vuoden ikäisiä. (Johtaja, henkilökohtainen tiedonanto 21.3.2012.)

Syksyyn 2011 asti tässä vastaanottolaitoksessa toimi kolmas osasto, jolla oli seitsemän asiakaspaikkaa ja joka otti vastaan lähinnä vanhimmat lapset. Kun Helsingin kaupungin sosiaaliviraston rakennemuutoksen myötä päätettiin, että tämän laitoksen vastaanotto- paikkoja supistetaan, lakkautettiin osaston 3 osastopohjainen vastaanotto toiminta. Tämän myötä osasto 2 alkoi ottaa vastaan isommat ja osasto 1 pienemmät lapset. Osastolle 3 silloin sijoitetut lapset siirtyivät, joko muille saman laitoksen osastoille tai sijais- ja kriisiperheisiin. Osa henkilökunnasta siirtyi muun muassa osasto 1:lle. Loput entisen osasto 3:n työntekijöistä saivat mahdollisuuden aloittaa työskentelyn uudessa hanke pohjaisessa kriisiperheiden tuki- ja ohjaustyöryhmässä, joka toimi alkuun pilotointi nimellä. (Kriisiperhetoiminnan työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto 21.4.2012.) Myöhemmin tämän työryhmän nimi muutettiin kriisiperhetoiminnaksi ja tässä työssä puhuessamme kriisiperhetoiminnasta tarkoitamme tätä vastaanottolaitoksessa toimivaa kriisiperhetoiminnan pilotointi työryhmää.

Kriisiperhetoiminnassa työntekijät työskentelevät työpareina ja tekevät samaa arviointi- työtä kuin muidenkin osastojen työntekijät, sillä poikkeuksella, etteivät lapset ole paikalla heidän osastollaan vaan sijoitettuina kriisiperheisiin. Työparin muodostavat usein sosiaalityöntekijä ja osaston 3 entinen hoitaja. Kriisiperhetoiminta toimii tukena kriisiperheille ja tekee lapsista tarvittavat arvioinnit sekä osallistuu lapsesta käytäviin neuvotteluihin ja arvioi myös lapsen biologisten vanhempien vanhemmuutta ja kykyä huolehtia lapsestaan. Käytännössä kriisiperhetoiminta tekee siis samaa työtä kuin osastot 1 ja 2 sillä erotuksella, että sen työntekijät eivät hoida lapsia. (Kriisiperhetoiminnan työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto 21.4.2012.)

Vastaanottolaitoksen päärakennuksessa sijaitsee laitoksen keittiö sekä johtajan, sosiaalityöntekijän, psykologin ja taloudenhoitajan toimistot. Lisäksi päärakennuksessa on neuvotteluhuone, jossa suuri osa asiakasneuvotteluista pidetään. Siellä järjestetään myös laitoksen sisäiset viikoittaiset kokoukset. Rakennuksen kellarissa on sauna ja pesutilat, pyykinpesutilat, kylmiö sekä varastoja muun muassa lasten vaatteille ja leluille. Välitöiden toisella puolella on vielä perheasunto, joka tarpeen mukaan voi olla hetkellisesti

asiakasperheen käytössä, mutta jota käytetään enemmän kokous- ja palaveritilana. Keittiössä tehdään osastojen ruuat aamu- ja iltapalaa lukuun ottamatta, joten hoitajien ei tarvitse huolehtia kuin korkeintaan ruuan lämmittämisestä ja tarjoilusta. (Johtaja, henkilökohtainen tiedonanto 21.3.2012.)

Tutkimamme vastaanottolaitoksen yhteydessä toimii myös vuorovaikutusyksikkö, joka on muilta osin kuin hallinnollisesti itsenäinen muuhun vastaanottolaitoksen toimintaan nähden. Vuorovaikutusyksikkö on varhaisten vuorovaikutushäiriöiden tutkimus- ja hoitopaikka. Yksikön palvelut on tarkoitettu helsinkiläisille vauvaperheille, joissa on alle 1-vuotias lapsi ja tarvetta erityiselle intensiiviselle tuelle. Joissain tilanteissa työskentely voidaan aloittaa myös loppuraskauden aikana. Yksikössä on hoitopaikka tarjolla seitsemälle perheelle kerrallaan. Hoitoon ohjaaminen tapahtuu aina lastensuojelun sosiaalityöntekijän kautta, mutta aloitteen tekijänä voi olla myös jokin muu taho kuten neuvola tai perheneuvola. Yksikön toiminnan tavoitteena on tukea ja vahvistaa vanhemman ja vauvan välistä kiintymyssuhdetta, vahvistaa vauvan suotuisaa kehitystä ja ennaltaehkäistä mahdollisia huostaanottoja. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011b.)

2.2 Lapsen tulo vastaanottolaitokseen

Lapset tulevat tutkimuksemme vastaanottolaitokseen lastensuojelun, sosiaalipäivystyksen tai sosiaalipäivystyksen sosiaalityöntekijän yhteydenoton perusteella. Paikkavaraus tehdään yleensä puhelimitse, jonka jälkeen paikka on lapsella, jota ollaan mahdollisesti sijoittamassa tutkimaamme vastaanottolaitokseen. Mikäli varattua paikkaa ei käytetäkään syystä tai toisesta, tulee paikkavaraus perua, jotta kyseiselle paikalle voidaan tarvittaessa sijoittaa joku toinen lapsi. Vastaanottolaitoksen päivystysluonteeseen kuuluu, että lapset voivat tulla vastaanottolaitokseen akuutisti mihin vuorokaudenaikaan tahansa. Usein lapset tulevat akuutista kriisitilanteesta lyhyellä varoitusajalla. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011c.) Tästä syystä jokaiselta osastolta löytyy aina tavoitettavissa oleva työntekijä, joka voi ottaa uuden lapsen vastaan ja huolehtia tämän perustarpeista ja turvata tämän olemisen (Vastaava hoitaja, henkilökohtainen tiedonanto 2012).

Tutkimuksemme vastaanottolaitoksessa nimetään jokaiselle lapselle kaksi omahoitajaa. Omahoitajien tehtävänä on paneutua lapsen asioihin sekä huolehtia käytännön asioiden,

kuten neuvolakäyntien ja päiväkotiin tai kouluun liittyvien asioiden hoitamisesta ja järjestelystä. Näissä pyritään osallistamaan lapsen omia vanhempia mahdollisimman paljon, kuitenkin ottaen huomioon heidän tilansa ja kykynsä osallistua lapsensa asioiden hoitamiseen. Omahoitaja huolehtii myös kontakteista lapsen lähiverkostoon ja viranomaisiin, ja heitä pyritään ohjaamaan olemaan ensisijaisesti yhteydessä lapsen omahoitajaan. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011c.)

Mahdollisimman pian lapsen osastolle saapumisen jälkeen järjestetään tuloneuvottelu. Neuvotteluun osallistuvat vanhemmat, alueen sosiaalityöntekijä, vastaanottolaitoksen sosiaalityöntekijä sekä osastolta omahoitajat, vastaava hoitaja tai joku muu hoitajista. Tuloneuvottelussa kartoitetaan lapsen ja perheen tilanne sekä tehdään jatkosuunnitelmat. Mikäli lapsi palaa kotiin, neuvottelussa sovitaan miten ja milloin tämä tapahtuu. Mikäli sijoitusta päätetään jatkaa, sovitaan sijoituksen aikaisista tavoitteista ja tulevista neuvotteluista. Neuvotteluita pidetään yleensä noin kerran kuukaudessa, mutta sijoituksen alussa ja kriisitilanteissa niitä voidaan tarpeen mukaan pitää useamminkin. Mikäli lapsen sijoitus vaikuttaa pidempiaikaiselta (useita viikkoja), tai mikäli lyhyemmän sijoituksen aikana on tarpeellista, varataan lapselle aika lasten lääkärin tulotarkastukseen Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin (HUS) lasten ja nuorten sairaalan sosiaalipediatriseen yksikköön. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011c.)

Laitoksessa tehdään kaikista yli kaksi viikkoa kestävästä lasten sijoituksista kirjallinen dokumentti eli arviointiyhteenvedo lapsesta ja tämän vanhempien vanhemmuudesta. Arviointiyhteenvedo tehdään viimeistään kolmen kuukauden kuluessa lapsen sijoittamisesta. Yhteenvedon tekeminen on yleensä omahoitajien ja heistä tarkemmin pääomahoitajan vastuulla, mutta käytännössä koko osaston henkilökunta osallistuu arvioinnin tekkoon, sillä omahoitajat eivät ole aina paikalla ja eri hoitajat havaitsevat eri asioita. Mikäli lapsi päätetään sijoittaa eteenpäin, lähetetään arviointi lapsen tulevaan paikkaan siirtoneuvotteluiden yhteydessä. Lapsen vanhemmat saavat aina oman kopionsa lapsensa arvioinnin yhteenvedosta siitä riippumatta, palaako lapsi kotiin vai jatkuuko lapsen sijoitus edelleen. Mikäli lapsi palaa vastaanottolaitokseen myöhemmin, on hänestä tehtävä uusi arviointi, jossa voidaan tarkastella myös lapsen kehittymistä edellisestä arvioinnin teosta. (Vastaava hoitaja, henkilökohtainen tiedonanto kevät 2012.)

Kriisiperhetoiminnassa lasten saapuminen on samanlainen kuin osastoillakin. Kun kriisiperhetoiminnalle ehdotetaan lasta, he käyvät listoillaan olevat kriisiperheet läpi ja katsovat sopiiko paikkaa tarvitseva lapsi jonkin perheen profiiliin ja onko heillä tilaa. Lapsi pyritään sijoittamaan ensisijaisesti perheeseen. Lastensuojelulaissa pykälässä 50 sanotaan, että ” Laitoshuoltoa järjestetään, jos lapsen sijaishuoltoa ei voida järjestää lapsen edun mukaisesti riittävien tukitoimien avulla perhehoidossa tai muualla” (Lastensuojelulaki 2007). Mikäli sopiva kriisiperhe löytyy, ottaa kriisiperhetoiminnan työntekijä yhteyttä heihin ja kertoo heille tarjotusta lapsesta ja kysyy, ottavatko he tämän vastaan. Mikäli perhe kokee, ettei kyseinen lapsi sovi heille tai heillä on elämässään tilanne, jossa he eivät kykenisi tarjoamaan lapselle tarvittavaa turvaa ja huolenpitoa, he voivat kieltäytyä ottamasta lasta vastaan. Tässä tapauksessa kriisiperhetoiminta voi kokeilla jotain muuta kriisi- tai sijaisperhettä, mutta jos sopivaa ei löydy tai lapsi vaikuttaa liian haastavalta perheeseen sijoitettavaksi sijoitetaan lapsi tälle sopivalle osastolle vastaanottolaitoksessa. (Kriisiperhetoiminnan työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto 21.4.2012.)

Mikäli joku kriisiperhe ottaa lapsen vastaan, nimetään kriisiperhetoiminnasta lapselle omahoitajat, jotka vastaavat lapsen arvioinnin tekemisestä ja hoitavat tämän asioita ja ovat läsnä neuvotteluissa. Tilanteen mukaan lapsi voidaan tuoda ensin kriisiperhetoimintaan, josta sen työntekijät lähtevät viemään lasta kriisiperheeseen. Joissain tapauksissa kriisiperhe tulee hakemaan lapsen kriisiperhetoiminnasta. Lapsen sijoituksen aikana kriisiperhetoiminnan työntekijät hoitavat lapsen asioita aivan kuten osastojen hoitajatkin ja voivat olla mukana lasten sosiaalipediatrian ynnä muilla vastaavilla käynneillä. Kriisiperhetoiminnan työntekijät myös neuvottelevat ja tekevät sopimukset lapsen vanhempien kanssa. Kriisiperheet siis käytännössä vain hoitavat lapsia ja kirjaavat havainnotaan ylös ja tarjoavat lapselle turvallisen ja tasapainoisen ympäristön olla. (Kriisiperhetoiminnan työntekijä, henkilökohtainen tiedonanto 21.4.2012.)

2.3 Työskentelymenetelmät tutkimassamme vastaanottolaitoksessa

Tässä vastaanottolaitoksessa käytettävät työmenetelmät voidaan jakaa viiteen menetelmään, jotka kaikki ovat läsnä jokapäiväisessä arjessa ja toiminnassa. Nämä viisi menetelmää ovat perushoito, arviointi, kriisityö, perhetyö ja motivointi. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011d). Perushoidon merkitys korostuu työskentelyssä, koska lapset

ovat pieniä. Tämä otetaan huomioon yksilöllisesti jokaisen lapsen kohdalla, mutta se näkyy myös niissä arjen rutiineissa, joiden varaan osaston päivärytmi ja käytännöt rakentuvat. Useimmat lapset tulevat ympäristöistä, joista on puuttunut riittävä huolenpito, selkeät ja riittävät rajat sekä rutiinit, jotka luovat turvallisuutta. Näille lapsille totuttelu laitoksen arkeen voi aluksi olla haastavaa, mutta välittävät aikuiset, selkeät ja pitävät rajat sekä rutiinit luovat heille turvallisuutta sekä mahdollistavat heille lapsena olon lapsen velvollisuuksilla. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011d).

Arvioinnin tavoitteena on selvittää, kykeneekö vanhempi tai vanhemmat ottamaan vastuunsa vanhempana ja tarjoamaan lapselleen riittävän hyvän vanhemmuuden, tyydyttävän sosiaalisen ympäristön ja vastaanottomaan tarvitsemansa avun. Tarkoituksena on myös selvittää, saako lapsi ikätasoonsa nähden riittävän hyvän hoidon ja huolenpidon kaikilla elämänsä osa-alueilla. Lapsen sekä vanhempien tilannetta arvioidaan yhteistyössä vastaanottolaitoksen henkilökunnan, lapsen vanhempien sekä heillä olevien viranomaisverkostojen kanssa. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011d).

Lapsen arvioinnissa lähtökohtana on tämän yksilöllisyys ja siinä pyritään huomioimaan jokaisen lapsen ainutlaatuisuus ja erilainen tausta. Lapsen arviointia tehdessä huomio kiinnitetään lapsen fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen kehitykseen. Lisäksi osastoilla havainnoidaan lapsen ikätasoista leikkiä ja käyttäytymistä sekä hänen suhdetta muihin lapsiin ja aikuisiin. Lapsen tilannetta arvioidaan päivittäisissä toiminnoissa sekä yhteisissä keskusteluissa vanhempien kanssa. Lapsen tilanteen arvioimista varten on laadittu arviointilomake, joka kattaa eri osa-alueet, jotka vaikuttavat lapsen hyvinvointiin ja auttaa arvioimaan, mikä olisi suositeltavin vaihtoehto lapsen jatkon kannalta. Arviointilomake ei itsessään määrää otetaanko lapsi huostaan vai palautetaanko lapsi kotiinsa, vaan se on dokumentti, joka kertoo lapsen sen hetkisestä voinnista ja tilanteesta. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011d).

Lapsen tilannetta arviotaessa pyritään kartoittamaan myös tämän varhaishistoriaa ja sen merkitystä lapsen kehitykselle. Traumaattisten kokemusten arvioinnissa, käytetään tukena ulkopuolista konsultaatiota, muun muassa sosiaalipediatriasta yksiköstä, psykiatriselta poliklinikalta ja erilaisilta asiantuntijoilta. Vanhempien tilannetta arvioidaan osaston arjessa heidän käydessään tapaamassa lapsiaan tai hakiessa lapsiaan retkille tai kotilomille ja tuodessaan heitä takaisin. Mahdollisuuksien mukaan omahoitajat käyvät

keskusteluja vanhempien kanssa, joissa voidaan käsitellä muun muassa vanhemmuutta. Neuvottelut ovat paitsi tilaisuuksia, joissa sovitaan tulevasta ja lapsen asioista, myös tapaamisia, joissa arvioidaan vanhempia ja heidän tilannettaan. Neuvotteluissa on läsnä vanhempien lisäksi osaston edustaja, sekä laitoksen ja alueen sosiaalityöntekijä, jotka kirjaavat havainnointejaan yhteiseen tietojärjestelmään, jota käytetään arviointia tehdesä. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011d).

Vanhemmuutta arvioitaessa kiinnitetään huomiota vanhempien kykyyn tyydyttää lapsensa perustarpeet, vanhemman ja lapsen väliseen vuorovaikutukseen sekä vanhempien motivoituneisuuteen hoitoon hakeutumisessa, mikäli se on tarpeellista. Arviointiin kuuluu myös vanhempien keskinäisen, sekä muiden aikuisten kanssa tapahtuvan vuorovaikutuksen ja kanssakäymisen havainnointi. Lapsen ja vanhempien tilannetta arvioidaan myös osastojen työryhmien omissa lapsipalavereissa. Vanhempien, muiden sukulaisten ja läheisten käynnit osastolla kirjataan muistiin ja niistä tehdään yhteenveto neuvotte- luun ja lapsen kansioon. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011d).

Lapsen sijoituksen syynä on useimmiten perheessä oleva vakava kriisi, jonka selvittä- misessä tarvitaan ulkopuolista apua. Kriisi, ja siitä seurauksena olevat lapsen kannalta epäsuotuisat olosuhteet, ovat saattaneet jatkua jo pitkään, tai tilanne voi olla äkillisesti kriisiytynyt. Sijoitus itsessään on useimmille lapsille kriisi. Lapsen tullessa vastaanotto- laitokseen hänelle tarjotaan mahdollisuus keskustella aikuisen, yleensä omahoitajan, kanssa kodin tapahtumista ja muista lasta askarruttavista asioista. Luottamuksellisen suhteen syntymisen kannalta on tärkeätä, että aikuinen on lapselle läsnä ja aidosti kiin- nostunut hänen asioista. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011d).

Perhetyö on tärkeä osa vastaanottolaitoksen työtä. Se on työskentelyä lasten vanhempi- en ja muun perheen kanssa vanhempien tilanteen ja vanhemmuuden tukemiseksi. Perhe- työllä tarkoitetaan arjen kasvatustyön ohjaamista ja tukemista, sekä perheen kriisin sel- vittelyä ja työstämistä yhdessä vanhempien ja heidän verkostojensa kanssa. Perhetyön muotoihin kuuluvat erilaiset neuvottelut ja tapaamiset sekä muu yhteydenpito, kuten puhelinkeskustelut ja kotikäynnit. Lapsen omahoitaja on ensisijaisesti vastuussa perhe- työstä, mutta työskentelyyn osallistuu tarvittaessa osaston koko henkilökunta, sekä lai- toksen sosiaalityöntekijä. Arjessa vanhemmuutta tuetaan muun muassa seuraavien kei- nojen avulla:

- Jokapäiväisissä tilanteissa ohjaaminen ja tukeminen.
- Lapsen perustarpeiden tunnistamisen opettaminen.
- Lapsen hoitamisen opettaminen (syöttäminen, juottaminen, uni, puhtaus ym.).
- Ikätasoon liittyvän kasvatuksen antaminen: mitä lapselta voi vaatia ja odottaa, rajojen asettaminen, sylissä pitäminen, lapselle oman rauhan antaminen.
- Lapsen tunteiden tunnistamisen tukeminen sekä niihin reagoiminen.
- Sairaana lapsen hoitamisen opettaminen.
- Tukeminen sopimuksista kiinnipitämiseen ja muutoksista ilmoittamiseen.
- Kannustaminen oman kielenkäytön ja käyttäytymisen kontrolloimiseen lapsen läsnä ollessa.
- Kannustaminen talon tapojen noudattamiseen.
- Rehellisyyteen sekä vastuun ottamiseen omista teoista tukeminen.
- Omien tunteiden ilmaisemisen mahdollistaminen.
- Päihitteettömyyteen kannustaminen, sekä hoitoon motivoiminen.
- Raha-asioiden sekä talouden hoidossa tukeminen.
- Tukeminen vastuullisuuteen vanhempana: vastuun ottaminen lapsen jokapäiväisistä hoito- ja kasvatustilanteista sekä lapsen erityistarpeista, kuten neuvolassa käyttämisestä huolehtiminen. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011d).

Motivoinnilla työmenetelmänä tarkoitetaan vanhempien motivointia tarvitsemaansa hoitoon (esimerkiksi päihde-, mielenterveys-, perhekuntoutus) hakeutumiseen, jotta he pystyisivät riittävään vanhemmuuteen. Vanhempia motivoidaan myös tiiviiseen yhteydenpitoon lapsen kanssa sijoituksen aikana. Pitämällä yhteyttä lapseensa vanhemmat osoittavat motivaatiotaan pitää huolta lapsestaan ja halunsa saada hänet takaisin kotiin. Tiivis yhteydenpito lapseen tulkitaan useimmiten positiiviseksi asiaksi, tosin yhteydenpidon tulisi olla laadukasta ja lapsen ja vanhemman välejä kehittävää. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011d).

2.4 Lapsen etu

Lastensuojelun ollessa lasten hyvinvoinnin ja oikeuksien edistämistä ja turvaamista kaikissa lasta koskevissa päätöksissä lapsen edun ajattelemisen on tärkeää ja ensisijaista. Lapsen etua arvioitaessa on huomioitava, miten eri vaihtoehdot ja ratkaisut turvaavat lapselle:

- tasapainoisen kehityksen ja hyvinvoinnin sekä läheiset ja jatkuvat ihmissuhteet;

- mahdollisuuden saada ymmärtämystä ja hellyyttä sekä iän ja kehitystason mukaisen valvonnan ja huolenpidon;
- taipumuksia ja toivomuksia vastaavan koulutuksen;
- turvallisen kasvuympäristön ja ruumiillisen sekä henkisen koskemattomuuden;
- itsenäistymisen ja kasvamisen vastuullisuuteen;
- mahdollisuuden osallistumiseen ja vaikuttamiseen omissa asioissaan; sekä
- kielellisen, kulttuurisen ja uskonnollisen taustan huomioimisen. (Lastensuojelulaki 2007.)

Nämä edellä mainitut Lastensuojelulain (2007) määrittelemät asiat on otettava huomioon pohdittaessa, onko lapsen edun mukaista sijoittaa lapsi perhe- vai laitoshoidon jolla on jo siinä vaiheessa, että lapsi pitää siirtää sijaishuoltoon. Usein eri lähteissä puhutaankin perhehoidon ja laitoshoidon asettamisesta vastakkain. Molempien hyviä ja huonoja puolia nostetaan esiin sekä pohditaan, kumpi on loppujen lopuksi parempi sijaishuoltopaikka lapselle. Laitoshoidon usein kritisoidaan sen kalleuden ja vaihtuvien hoitajien vuoksi kun taas perhehoitoa kritisoidaan lapsen omien vanhempien tapaamismahdollisuuksien vähäisyydestä sekä perhehoitajien mahdollisesta ammattitaidon puuttumisesta.

Perhehoidon lehdessä oleva Timo Turusen artikkeli ”Laitoshoidon on neljä kertaa perhehoitoa kalliimpaa” (2010) käsittelee laitosten kalleutta. Turunen kertoo, miten 2000-luvulla lastensuojelun kodin ulkopuolisten sijoitusten kustannukset ovat nousseet vuodessa noin 15 % ja tähän selitykseksi on sanottu laitosvaltaistuminen eli laitosten suosiminen sijoituspaikkoja pohdittaessa. Vuoden 2009 selvityksien mukaan kuuden Suomen suurimman kunnan sekä Uudenmaan 12 kunnassa hoitovuorokausi kustannusten jakauma oli perhehoidossa noin 44 euroa/vrk ja laitoshoidossa noin 220 euroa/vrk. Tämän selvityksen mukaan laitoshoito olisi siis neljä kertaa perhehoitoa kalliimpaa. Kyseisessä artikkelissa nähdään perhehoidon kehittäminen ensisijaisena lastensuojelun palvelurakenteen kehittämisessä, sen vaikuttavuuden ja taloudellisten syiden takia. Turunen kuitenkin toteaa, ettei sijaishuollon rakennetta muuttamalla pystytä kuitenkaan vastaamaan itse ongelmaan eli lasten ja nuorten pahoinvointiin. (Turunen 2010, 22–23.)

Vaikka Turunen puhuu artikkelissaan laitosvaltaistumisesta, niin lastensuojelulain muutoksen ja siitä seuranneen Helsingin kaupungin rakennemuutoksen myötä alle kouluikäiset on pyritty sijoittamaan ensisijaisesti perhehoitoon. Sosiaaliviraston toiminta-

kertomuksen mukaan perhehoidon laajentamista tapahtuikin vuoden 2011 aikana ja perhehoidon suhteellinen osuus kasvoi 2,5 % edellisvuodesta (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2012). Tämä puolestaan todistaa sen, että laitოსvaltaistuminen on vähentymässä ja suunta on Turusen toivoma. Lastensuojelulaissa (2007) sanotaan, että lapselle järjestetään laitoshoido vastaa sitten jos lapsen sijaishuolto ei voida järjestää lapsen edun mukaisesti riittävien tukitoimien avulla perhehoidossa tai muualla. Laki antaa kuvan, että laitoshoido on viimeinen mahdollisuus lapsen sijaishuollossa ja täten se antaa laitoshoidosta melko negatiivissävytteisen kuvan. Lapsen etua ajateltaessa on kuitenkin otettava huomioon, että kaikille lapsille ei välttämättä sovi perhehoito. Laitoshoido voi olla lapselle parempi silloin jos lapsen edun mukaista on saada tavata omia vanhempiaan säännöllisesti, esimerkiksi jos lapsi on pieni vauva ja tarvitsee imetystä. Laitoshoidossa oleva lapsi pystyy tapaamaan omia vanhempiaan paljon useammin kuin perhehoidossa.

Lapsen sijoituspaikkaa pohdittaessa on tärkeää miettiä, mistä lapsi saisi läheiset ja jatkuvat ihmissuhteet puutteellisen hoivan ja huolenpidon tilalle. Tässä tärkeäksi aiheeksi nousee John Bowlbyn luoman kiintymyssuhdeteorian pohtiminen. Kiintymällä aikuiseen lapsi saa ravintoa, turvaa ja vuorovaikutuksen vastatessa lapsen tarpeisiin, lapsi kiintyy aikuiseen myös tunnetasolla. Lapsen kiintyminen aikuiseen ja sen luodessa turvallisuuden tunteen, lapselle jää voimavaroja ympäristön tutkimiseen, oppimiseen ja uusien taitojen harjoittamiseen. (Nurmi ym. 2006, 30.) Huostaan otetuille lapsille tyyppillistä ovat varhaisvaiheen vauriot: puutteellinen hoiva ja huolenpito. Nämä lapset ovat vailla jatkuvuuden kokemusta, koska heidän vanhempansa ovat voineet toimia tilanteissa eri tavoin ja ennustamattomasti, uusia ihmisiä on voinut pyöriä koko ajan ympärillä sekä paikat ovat voineet vaihtua alituisen. Tällaisessa tilanteessa vanhempi harvemmin pystyy vastaamaan lapsen tunteisiin ja tarpeisiin riittävän hyvin. Näistä asioista johtuen lapsen oma minuus ei pääse kunnolla kehittymään eikä lapsi pysty muodostamaan todellista riippuvuus- ja tunnesuhdetta hoitavaan vanhempaan, mikä puolestaan johtaa siihen, ettei lapsi pysty eriytymään omaksi persoonakseen. (Tuovila 2001, 23.) Usein koetaankin, että vain perhehoidossa pystytään tarjoamaan tällaisille lapsille tarpeeksi hyvät kiintymyssuhteet hoitavaan aikuiseen. Laitoshoidossa vaihtuvien hoitajien saateen uskoa ylläpitävän vain tätä ennustamattomuuden tunnetta.

Sijaishuollon tarkoituksena on tarjota lapselle korjaavia ja korvaavia kokemuksia (Tuovila 2001, 23). Näitä kokemuksia pystytään tarjoamaan niin perhehoidossa kuin laitос-

hoidossa, aina on vain pohdittava, mikä on paras paikka lapselle. Lapsi voi saada hyvän kiintymyssuhteen niin laitoksessa kuin perhehoidossa. Laitoksessa lapsen etuna voi olla omien vanhempien tapaaminen ja heihin paremman kiintymyssuhteen luominen. On myös mahdollista, että lapsi pystyy luomaan laitoksessa hyvän kiintymyssuhteen omahoitajaansa ja saa sitä kautta korjaavia kokemuksia. Perhehoidossa puolestaan lapsi voi saada pysyvän ja hyvän kiintymyssuhteen yhteen tai kahteen perhehoitajaan. Vaarallisin tekijä sijoituksia tehdessä on aina se, jos lasta joudutaan siirtämään paikasta toiseen, laitoksesta laitokseen, perhehoidosta laitokseen tai laitoksesta perhehoitoon. Nämä ovat aina riskitekijöinä vaarantamassa lapsen turvallisen kiintymyssuhteen luomista. Perhe- ja laitoshoidon laadullisuus- ja vaikuttavuuseroja on vaikea vertailla ja perustella niin kauan kunnes aiheesta tehdään perusteellista tutkimusta.

2.5 Vastaanottolaitokseen vaikuttava rakennemuutos

Helsingin kaupungin sosiaalivirastossa oli opinnäytetyötämme tehdessä käynnissä lastensuojelun sijaishuoltoa ja perhekeskustoimintaa koskeva rakennemuutos. Tämän muutoshankkeen käynnistivät vuoden 2011 alussa sosiaalijohtaja ja lapsiperheiden palvelujen vastuualue. Rakennemuutoksen tavoitteena on kehittää lastensuojelun palvelujen kokonaisuutta asiakkaiden tarpeista lähtien, sillä kasvaneet asiakasmäärät ja aiempaa vaativampihoitoiset lapset ja nuoret haastavat aiemman tavan toimia. Kaupungin tavoitteena on kehittää kotiin vietäviä palveluita, joita toteutetaan lapsen omassa toimintaympäristössä. Tavoitteena on myös vähentää lastensuojelun tarvetta vastaamalla asiakkaiden tarpeisiin aikaisemmassa vaiheessa, kehittämällä avopalveluita ja hyödyntämällä määräraaikaisia tehostettuja hoitajaksoja ja palveluja. (Tiedote henkilöstölle lastensuojelun muutoshankkeen etenemisestä 2012.)

Yhtenä tavoitteena rakennemuutoksessa on myös tuottavuuden tehostaminen. Helsingin kaupungin sosiaaliviraston vuoden 2011 toimintakertomuksessa (2012) kuvaillaan Sosiaaliviraston taloudellista onnistumista ja kerrotaan tarkemmin, että ”tuottavuutta voidaan parhaiten tehostaa rakennemuutoksen avulla siten, että resursseja siirretään laitospalveluista kevyempiin ja asiakkaiden tarpeisiin herkemmin reagoiviin palveluihin.” (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2012.) Sosiaaliviraston toimintakertomuksen mukaan vuonna 2011 rakennemuutos eteni lastensuojelussa ja muissa osa-alueissa hyvin

tuloksin. Palvelustrategiaa toteuttaen vuoden 2011 aikana tehtiin markkina-analyyseja asiakaspalvelujen kilpailutuksen taustaksi sekä kehitettiin uusia, innovatiivisia hankintamenettelyjä, joiden avulla palveluvalikoimaa voitiin uudistaa asiakkaiden tarpeiden mukaiseksi. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2012.)

Sosiaaliviraston toimintakertomuksessa 2011 (2012) kerrotaan myös tuloksista, joita saavutettiin avopalvelujen suhteen. Toimintakertomuksen mukaan vuonna 2011 kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten osuus lapsiväestöstä kääntyi hieman laskuun. Sijais- huollon tarpeen vähentämiseksi kehitettiin perhekuntoutusta ja nuorten monimuotoisia avohuollon palveluja. Avohuollon palvelut vahvistuivat ja perhehoito oli ensisijainen sijaishuollon muoto. Tämä vaikutti kuitenkin siihen, että laitoshoidossa hoidettiin yhä haasteellisempia ja vahvasti kuntouttavaa hoitoa tarvitsevia lapsia. (Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2012.)

Tutkimamme vastaanottolaitos on yhtenä sijaishuollon laitoksena tämän rakennemuutoksen ytimessä ja tällä hetkellä muutos on vaikuttanut vastaanottolaitoksessa muun muassa osaston 3 sulkemiseen ja kriisiperhetoiminnan käynnistymiseen. Kriisiperhe- toiminta on pilotointimalli, jonka toimivuutta testataan käytännössä vuoden 2012 aika- na. Rakennemuutos käynnistyi tutkimassamme vastaanottolaitoksessa kesällä 2011. Lähtökohtana rakennemuutoksessa on perhehoidon laajentaminen ja lasten, varsinkin alle 12-vuotiaiden, sijoittaminen ensisijassa perhehoitoon. (Johtaja, henkilökohtainen tiedonanto 20.1.2012.) Tämä lähtökohta on syntynyt lastensuojelulain (2007) muutok- sesta, joka määrittelee nykyään, että lapsen sijaishuolto tulee ensisijaisesti pyrkiä järjes- tämään muuna kuin laitoshoitona (Lastensuojelulaki 2007; Sosiaali- ja terveysministeriö 2011b). Tämä lakimuutos, rakennemuutoksen lähtökohta, vaikuttaakin vahvasti tutki- maamme vastaanottolaitokseen, muun muassa asiakkaiden suhteen.

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on tunneperäinen reaktio sille, miten koemme onnistuvamme työssämme. Terminä se sisältää kuitenkin myös oletuksen siitä, että työnteon ympäristö on turvallinen, terveyttä edistävä sekä työyhteisön ilmapiiri kannustava ja myönteinen. Tyytyväisyyttä töissä lisää se, että työntekeä täyttää kolme olennaista elementtiä. Nämä kolme elementtiä ovat: työntekijä pääsee näyttämään osaamistaan, vastaamaan asetettuihin vaatimuksiin ja kohtaa sosiaalista tukea. (Luukkala 2011, 31–32; Työterveyslaitos 2012a.)

Työssä jaksaminen on erityisesti yhteydessä työn määrään sen tekijää kohden, mutta myös työn kuormittavuus ja yksilökohtaiset jaksamiserot vaikuttavat, kuten henkilökohteisessa elämässä tapahtuneet muutokset, sairaudet ja pitkään jatkunut kiire (STTK 2007). Työhyvinvoinnin ylläpito on taitolaji, jota työntekijän täytyy pyrkiä harjoittamaan yhdessä esimiehensä ja oman itsetuntemuksensa kanssa. Olennaista on työn mielekkyys, riittävä työhön opastus ja kehittymismahdollisuudet.

3.1 Työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä

Työhyvinvointia edistäviä ja haittaavia tekijöitä voisi luetella lähes loputtoman listan, joka sisältäisi jotain lähes kaikilta elämänalueilta. Ilot ja surut yhdellä elämänalueella heijastuvat lähes poikkeuksetta myös muihin elämänalueisiin. Hyvinvointi yksityiselämässä heijastuu työhyvinvointiin samoin kuin työssä viihtyminen ja jaksaminen vapaa-ajan elämään. Hyvinvoinnin peruslähtökohtana on oman arvon tunteminen ja ihmisarvoinen kohtelu, mikä on jokaisen työntekijän perusoikeus. Tämän tulisi olla jokaisen työpaikan perusta, jolle kaikki muu rakentuu. Jokainen haluaa tulla kohdatuksi omana itsenään ja erillään massasta, sillä ihminen haluaa olla merkityksellinen itselleen ja myös toisille. (Hämäläinen 2005, 62–63.)

Tutkimamme vastaanottolaitoksen toisen osaston vastaava hoitaja toi haastattelussa esiin kuusi tekijää, jotka heikentävät työhyvinvointia. Nämä kuusi tekijää ovat vuoro-työ, kiire, etenemismahdollisuuksien puute, nuori ikä, taukojen puute ja työn sisältöön

vaikuttamisen mahdollisuuden puute. Nämä kaikki työhyvinvointia heikentävät tekijät löytyvät muun muassa tutkimastamme vastaanottolaitoksesta, mutta myös monista muista laitosmuotoisista lastensuojeluyksiköistä. (Vastaava hoitaja, henkilökohtainen tiedonanto kevät 2012.)

Vuorotyö tarjoaa työntekijälle etuja kuten lisääntynyttä vapaa-aikaa ja rahallista lisäkorvausta. Toisaalta vuorotyön rytmittäessä aikatauluja, oman henkilökohtaisen ja sosiaalisen elämän sekä vapaa-ajan järjestäminen saattaa muodostua haasteelliseksi. Vuorotyön myötä joutuu toisinaan myös joustamaan omasta päivärhythmistä ja esimerkiksi yövuorot vaikuttavat jokaisen jaksamiseen ja kehon toimintaan eri tavoin. Vuorotyöhön liittyvät muutokset unessa ja uni-valverytmissä voivat haitata sosiaalista elämää ja epä säännöllinen työ kuormittaa elimistöä normaalia enemmän. Vuorotyössä esiintyvä väsymys johtuu pitkälti unirytmien häiriintymisestä ja työn tekemisestä vuorokausirytmien kannalta epäedulliseen aikaan, kuten yöllä ja aikaisin aamulla. Erityisesti yövuoroissa edellinen unijakso on yleensä kauempina työvuoron alusta kuin päiväsaikaan tapahtuvassa työskentelyssä. (Työterveyslaitos 2012b.)

Vuorotyö rasittaa sosiaalisia suhteita, erityisesti ilta- ja viikonloppuvuorot verottavat perheiden yhdessäolo aikaa ja yhteistä aikaa päivätyötä tekevien kanssa. Vuorotyössä kyky vaikuttaa työaikoihin, onkin suuri työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. (Työterveyslaitos 2012b.) Toisaalta vuorotyö voi olla joillekin ihmisille myös voimavara ja näin ollen edistää työhyvinvointia. Vuorotyöstä nauttii useimmiten ihminen, joka tylsistyy helposti rutiineihin ja viikosta toiseen toistuvaan samaan rytmiin. Vuorotyöstä nauttiminen vaatii myös kykyä ja halua joustavaan ja vaihtelevaan elämäntahtiin.

Tutkimuksemme vastaanottolaitoksessa, kuten useimmissa muissakin lastensuojelulaitoksissa, osastoilla on usein kova kiire. Kun lapsia on useampia paikalla ja jokainen tarvitsee aikuisen huomiota, tulee parille työntekijälle helposti kiireinen työvuoro. Kiirettä lisää myös se kun lapsia pitäisi pystyä huomioimaan tasapuolisesti. Koska tutkimuksemme vastaanottolaitoksessa tehdään arviointityötä, on tärkeää ehtiä viettämään aikaa asiakkaiden kanssa, jotta heistä voidaan tehdä kirjauksia. Kirjauksiin liittyen on myös tärkeää olla perillä asiakkaan kuulumisista. (Vastaava hoitaja, henkilökohtainen tiedonanto kevät 2012.) Tähän kiireeseen ei ole sen kummempaa syytä kuin, että työtä

on paljon ja aikaa vain rajallisesti. Kiirettä helpotettaisiin, kun paikalla olisi enemmän työntekijöitä. (Heiske 2001, 11.)

Kiire itsessään liittyy tavoitteen ja saavutusten väliseen jännitteeseen. Työtä tehdään tietyn tavoitteen saavuttamiseksi, jolle on annettu tietty aika. Kun aika on täyttymässä ja tavoite on vielä saavuttamasta, tulee työntekijälle kiireen tunne. Kiireen kokeminen liittyy vahvasti tunteeseen, että aika tulee ihmisen ulkopuolelta. Ihminen kokee, ettei hän voi säädellä itseään ja toimintaansa itse, mikä aiheuttaa kiireen tunnetta. (Heiske 2001, 13–14.) Tutkimuksemme vastaanottolaitoksessa tällainen kiire muodostuu esimerkiksi tavoitteesta tehdä lapsista arviointi annetussa ajassa. Samalla heidän tulisi ehtiä vastaamaan lasten päivittäisiin tarpeisiin ja seuraamaan kaikkia lapsia päivittäisten kirjauksien tekoa varten. Kiireen tunne tulee usein myös keskeytyksistä, jotka katkovat keskittymisen tiettyyn työtehtävään. Toistuvat keskeytykset aiheuttavat turhautumista ja viivästyttävät työskentelyn valmistumista, mikä puolestaan luo kiireen tunnetta. (Heiske 2001, 23.) Tutkimamme vastaanottolaitoksen yhteydessä tätä kiireen tunnetta luo esimerkiksi osastoilla olevien lasten huomion tarve aikuisilta ja resurssien riittämättömyys vastata lasten huomion tarpeeseen sekä hoitaa päivittäiset juoksevat asiat.

Etenemismahdollisuuksien puute puolestaan näkyy vastaavan hoitajan mukaan työpaikalla muun muassa siinä, ettei hoitajilla juuri ole mahdollisuutta edetä omista tehtävistään eteenpäin. Seuraava askel hoitajasta eteenpäin on osaston vastaavan hoitajan tehtävät, mutta yleensä laitoksissa vastaavia hoitajia on osastoilla vain yksi. Tästä seuraava askel olisi korkeintaan laitoksen johtajaksi, jonka tehtäviin tarvitsee jo ylemmän tutkimuksen kuin, mikä hoitajilla on. Laitoksen johtajasta ylöspäin seuraava askel olisikin jo suoraan Sosiaaliviraston organisaation vastuutehtäviin. (Vastaava hoitaja, henkilökohtainen tiedonanto kevät 2012.)

Työntekijöiden nuori ikä on tekijä, joka jossain määrin heikentää työhyvinvointia. Nuoret työntekijät eivät vielä omaa laajaa kokemustaustaa ja monet tilanteet tulevat vastaan ensimmäistä kertaa ja ne saattavat aiheuttaa hämmennystä ja epä tietoisuutta kuinka tulisi toimia. Erilaiset ristiriidat tai vaikeat tilanteet saattavat jäädä askarruttamaan pidemmäksi aikaa. Oma toimiminen ei myöskään ole yhtä varmaa kuin kokeneemmilla työntekijöillä. Kokemuksen myötä osataan nähdä tilanteet laajemmasta näkökulmasta eikä välttämättä keskityä jokaiseen pieneen yksityiskohtaan niin paljoa kuin nuoremmat

työntekijät, jotka usein haluavat varmistaa tekevänsä kaiken oikein. (Vastaava hoitaja, henkilökohtainen tiedonanto kevät 2012.)

Toisaalta nuorten työntekijöiden voimavara on hyvä koulutustaso, joka kehittyy vuosien myötä koko ajan. Heillä on paljon uutta annettavaa, sillä heidän opintonsa sisältävät monenlaisia työmenetelmiä ja heillä on tietoa alan viimeisimmistä muutoksista ja valmiudet toimia työpaikalla uusimpien muutosten tavalla sekä kehittää työtä nykyaikaisemmaksi. Nuorilla on usein myös tietoa kansainvälisistä toimintamalleista ja he osaa- vat hakea vaikutteita työntekoonsa ja työhön kauempaakin. Nuoret etsivät haasteita ja heidän mielensä on usein avoin uusille ideoille ja heiltä löytyy muutosvalmiutta. Nykyisten koulutusohjelmien myötä nuoret ovat yhä enemmän moniosaajia ja heidän tiedon- ja osaamishalunsa on suuri. (Nykänen 2007, 18.)

Vanhemmilla työntekijöillä on nuorten tavoin omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Vanhemmilla työntekijöillä on paljon työkokemusta ja heillä on harkintakykyä ja malttia enemmän kuin nuorilla työntekijöillä. He eivät myöskään lähde kaikkien uusien työskentelyn muotivirtojen mukaan niin helposti. Vanhempien työntekijöiden ammattitaito on kasvanut vuosien varrella ja he ovat nähneet ja kokeneet monia muutoksia ja nähneet niiden vaikutukset työhönsä. Pitkään työtä tehneet ovat myös nähneet ja kokeneet monenlaista ja he osaavat toimia hyvin yllättävissä tilanteissa kokemuksensa pohjalta. Ikääntyvät työntekijät oppivat myös uusia työskentelytapoja, kunhan oppimismenetelmät ovat heille sopivia. (Nykänen 2007, 18–19.)

Ikääntyvillä työntekijöiden heikkouksia puolestaan on iän tuoma rasitus, niin fyysisesti kuin henkisesti. Iän myötä ihmisen kunto väistämättä heikkenee ja tällöin se ei kestä rasituksia yhtä hyvin. Vanhoista tavoista voi toisinaan olla vaikea päästää irti ja työn muuttuessa vanhojen totuttujen tapojen muuttaminen voi olla vaikeaa ja luoda oman rasitteen työlle. Vanhojen työntekijöiden muutosvalmiuskin on usein heikompi kuin nuorilla, sillä tutun ja turvallisen jäädessä taakse, eteen tulee uudet ja vieraat käytännöt ja toimintatavat, jotka tulee opetella. Vanhoilla työntekijöillä iskee myös jossain vaiheessa halu siirtyä eläkkeelle ja tämän myötä työn houkuttelevuus saattaa laskea. (Nykänen 2007, 18–19.)

Taukojen puute on selkeä työhyvinvointia heikentävä tekijä missä tahansa ammatissa. Lastensuojelulaitoksissa taukojen pitäminen ei kuitenkaan aina ole mahdollista sillä lasten ollessa paikalla on hoitohenkilökunnalla vastuu heistä ja heidän läsnäolonsa on lapsille erityisen tärkeää. Usein löytyy myös kirjallisia töitä, joille pitää löytää aikaa ja toisinaan mahdolliset huilaushetket menevät näiden tekoon. Aina ei tietenkään ole yhtä kiire ja toisinaan löytyy rauhallisia hetkiä, jolloin työntekijät voivat istahtaa alas, mutta lähtökohtaisesti osastotyössä ei ole taukoja vaan ne tulee ottaa silloin kun voi. (Vastaava hoitaja, henkilökohtainen tiedonanto kevät 2012.)

Mikäli työn sisältöön ei voi vaikuttaa, on se usein raskasta ja heikentää motivaatiota. Pelkästään pyrkimys omaan työhön vaikuttamiseen riittää jo lisäämään työhyvinvointia, koska tällöin ihminen ottaa aktiivisen vaikuttajan roolin ja toimii subjektina. Subjektina toimiessaan ihminen on oman toimintansa ja olemisensa ohjaaja, hän kokee päättävänsä omista teoistaan ja kantavan niistä vastuun. Päättäessään itse teoistaan ja sanoistaan, ihminen pystyy myös seisomaan vahvemmin niiden takana. Objektina toimiessaan ihminen on taas muiden mielipiteiden ja tarpeiden ohjailtavana. Vastuun ottaminen teoista on vaikeaa jos on toiminut muiden halujen ja käskyjen mukaan. Välineenä toimiessaan ihminen puolestaan on vain hyödyttämässä muita heidän omien päämääriensä saavuttamisessa. Tällöin ihminen voi esimerkiksi joutua tekemään toisen laiminlyömiä tehtäviä, laiminlyöjän kuitenkin lopulta kerätessä työstä saadun kunnian. (Salomäki 2002, 82.)

Lastensuojelulaitoksille on määritelty perustehtävä, joka tulee täyttää ja lapsille tulee tarjota tietty vähimmäishoito (Lastensuojelulaki 2007). Päivät menevät usein myöskin rutiinin mukaan, mikä luo lapsille turvallista pysyvyyden tunnetta. Tämä kuitenkin saattaa pidemmän päälle alkaa puuduttaa työntekijöitä. Vaikka työn perusraamit ovat pysyvät, voi jokainen työntekijä tehdä päivästänsä omanlaisensa ja toimia omalla tavallaan huolehtien kuitenkin, että vaaditut tehtävät täyttyvät. (Vastaava hoitaja, henkilökohtainen tiedonanto kevät 2012.) Tällöin työntekijä ottaa aktiivisen roolin työssään tehden siitä oman näköistään eikä odota passiivisena, että joku käskyy tai pyytää tekemään asioita toisin. Vaikka työssään haluaisi tehdä asioita toisin ja niihin ei pystyisi välittömästi vaikuttamaan, pelkästään yritys vaikuttaa asioihin lisää työntekijän itsearvostusta ja subjektin roolin kokemista. Työntekijä voi kokea tehneensä parhaansa ja olla tyytyväinen itseensä, vaikkei olisikaan päässyt tavoitteisiinsa. (Salomäki 2002, 83.)

Lisäksi varman työpaikan merkitys työhyvinvoinnin edistäjänä on suuri. Turvallinen työpaikka mahdollistaa toimeentulon, fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin sekä osaamisen ylläpidon. Osa-aikatyö tai määräaikaiset työsuhteet voivat sopia joidenkin työntekijöiden elämäntilanteeseen, mutta ne eivät luo turvaa samoin kuten vakinainen työ. Tietämättömyys työsuhteen jatkumisesta tai työllistymisestä heikentää hyvinvointia, sillä huoli toimeentulosta on hyvin rasittavaa kelle tahansa. Työhyvinvoinnin edistämiseksi onkin tärkeää, että ihminen saa riittävästi ja mahdollisimman nopeasti tietoa omaan työhönsä ja erityisesti sen jatkumiseen liittyvistä asioista. (Rauramo 2008, 85.)

3.2 Sosiaalisten suhteiden merkitys työhyvinvoinnille

Sosiaalinen tuki työpaikalla vastaa ihmisen perimmäisiin tarpeisiin kuulua ryhmään, mikä on voimavara ja tarpeen työn vaatimuksista selviytymiselle. Se myös vaikuttaa aikuisiän sosiaalistumiseen ja muodostaa työn hallinnan kanssa yhteisöllisen selviytymisjärjestelmän, joka suojaa työntekijöitä työhön liittyviltä rakenteellisilta vaatimuksilta ja paineilta. Työkyvyn ja työssä jaksamisen kannalta työpaikan ihmissuhteiden toimivuudella on suuri merkitys. Toimivat ihmissuhteet ja työyhteisön sosiaalinen tuki ovat työntekijöiden keskeinen voimavara työssä. Jokaiselle on tärkeää tuntee kuuluvansa työyhteisöön. (Pylkkänen 2004, 21–26.) Huonot keskinäiset suhteet kuluttavat ihmisten voimavaroja, kun taas hyvät suhteet auttavat yksittäisiä työntekijöitä jaksamaan paremmin (Holopainen, Hakulinen & Väistö 2004, 37).

Tiimissä työskenteleminen vaatii ryhmän jäseniltä sosiaalista kanssakäymistä sekä hyvää kommunikointikykyä. Näitä kahta edistää huomattavasti, mikäli tiimin jäsenten välit ovat hyvät ja he kokevat yhteenkuuluvuutta. Yhteenkuuluvuuden tunne tulee ryhmän jäsenten tunnesiteistä toisiaan kohtaan ja niiden ollessa hyvät, heidän välillään vallitsee usein ymmärrys ja luottamus toisiaan kohtaan. Tunnesiteet toisia kohtaan ovatkin edellytykset hyvää kommunikointia varten. Kun tiimissä vallitsee hyvä yhteishenki, tiimin jäsenet pystyvät palkitsemaan ja motivoimaan toisiaan ja he haluavat jatkossakin tehdä töitä yhdessä. Tiimityöskentelyssä tärkeää on päästä asetettuun tavoitteeseen, mutta pitää myös tiimin jäsenten välit hyvinä niin, että he haluavat jatkossakin tehdä töitä yhdessä. (Levi, Poly & Obispo 2007, 21–22.)

Hyvät sosiaaliset suhteet saavat usein aikaan hyvää itsetuntoa, jota ihminen tarvitsee luottaakseen omiin kykyihinsä ja uskaltaakseen toimia omana itsenään. Itsetunto on ihmisen perustavanlaatuisista tunteita omasta arvostaan. Se on myös ihmisen kykyä luottaa omaan itseensä, omiin kykyihinsä ja mahdollisuuksiinsa. Se on läheistä sukua itseluottamukselle, itsearvostukselle ja itsekunnioitukselle. Hyvän itsetunnon omaava toimii omaa itseään koskevan arvion mukaisesti. Mikäli ihminen arvioi itsensä hyväksi, hän tähtää arvonsa mukaiseen, hyvään elämään. Mielikuvat omista mahdollisuuksista ja oikeuksista säätelevät ihmisen päätöksiä pienistä ja suurista asioista, joiden kokonaisuus lopulta luo elämän ulkoiset ehdot. Itsetunnolle on tärkeää, että ihminen voi vaikuttaa omaan elämäänsä ja toimintaansa. Tämän vuoksi ihmiselle on tärkeää saada työpaikalla säädellä työtapaansa ja yksittäisiä työhön liittyviä ratkaisuja, vaikka työn tavoitteet olisivatkin annettu hänelle ulkopuolelta. (Heiske 2001, 117–127.) Mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuuksia säädellä näitä asioita, kokee hän työnsä kuormittavuuden ja kiireen heikentävän työhyvinvointiaan. Viime vuosina kiire ja työn henkinen kuormittavuus näyttävät vain lisääntyneen työyhteisöissä, joten ne ovat uhka työntekijöiden työhyvinvoinnille ja jaksamiselle. (Holopainen ym. 2004, 41.)

3.3 Työhyvinvoinnin neliapila

Toisen osaston vastaava hoitaja esitteli Helsingin kaupungin käyttämän työhyvinvoinnin neliapila –mallin (Kuvio 1), jossa on määritelty neljä tekijää, joista kukin on yksi apilan lehdistä ja ne yhdessä muodostavat työhyvinvoinnin. Tämä malli on yleinen eikä spesifioitu erityisesti millekään toimialalle, joten se ei mene varsinaisesti työn yksityiskohtiin tai ota huomioon eri työmuotojen tai alojen erityispiirteitä. (Helsingin kaupunki 2011.)



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin neliapila (Helsingin kaupunki 2011.)

Ensimmäinen työhyvinvointia kuvaavan apilan lehdistä on työyhteisön toimivuus ja johtaminen, joka jakautuu vielä alakohtiin johtaminen ja esimiestoiminta, työn tavoitteet ja organisointi, työpaikan ilmapiiri ja tiedonkulku sekä yhteistoiminta. Toinen lehdistä on työn hallinta, joka koostuu ammattitaidosta ja osaamisesta, motivaatiosta ja sitoutumisesta, yhteistyövalmiuksista sekä työn vaarojen ja kuormittavuuden hallinnasta. Kolmas lehti on omat voimavarat, jotka tulevat terveydestä ja työkyvystä sekä työn ja muun elämän yhteensovittamisesta. Viimeinen lehti koskee työoloja ja turvallisuutta, jonka puolestaan muodostavat työturvallisuus, työympäristö ja ergonomia sekä työhygieniat. (Helsingin kaupunki 2011.)

Työsuojeluvaltuutettuna jo useita vuosia toiminut toisen osaston vastaava hoitaja kertoi kuinka työntekijöiden työhyvinvoinnista voidaan huolehtia ja kuinka sitä voidaan edistää arkisillakin asioilla. Työelämän ja oman yksityisen elämän yhteensovittaminen on merkittävä työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Osaston vastaavana esimiehen tehtäviin kuuluu työvuorolistojen tekeminen ja niitä tehdessään hän pyrkii kuuntelemaan alaisensa toiveita mahdollisimman tarkasti ja toteuttamaan listat niin, että heidän toiveensa työvuorojen suhteen tulisivat mahdollisimman hyvin huomioiduiksi. Lomien toteutumisen pyydetyllä tavalla esimies kertoi myös edistävän työhyvinvointia, ja hän piti tärkeä-

nä, että nämä pyritään järjestämään, kuten työntekijä toivoo. (Vastaava hoitaja, henkilökohtainen tiedonanto kevät 2012.)

Riitta Viitalan kirja Henkilöstöjohtaminen (2009) tukee haastateltavamme kokemuksia. Viitala on listannut esimiehen tehtäviksi hoitaa ja ylläpitää muun muassa seuraavia asioita: henkilöstön perusvahvuus, työkierto ja moniosaaminen työpaikalla, työajat, lomien ja muiden mahdollisten vapaiden aikatauluttaminen ja tehtävien hoitaminen esimerkiksi sairauspoissaolojen ja perhevapaiden aikana. Viitalan mukaan esimiehen tulee huolehtia, että hänen johtamassaan yksikössä on aina tavoitteiden ja tehtävien edellyttämä määrä työntekijöitä. Esimiehen tulisi myös tuntea työtehtävien vaatimukset ja niiden sisällöt sekä mitä ne vaativat työntekijöiltä, jotta hän voisi olla alaistensa tukena ja apuna. (Viitala 2009, 271.)

Haastateltaessa tutkimamme vastaanottolaitoksen johtajaa, hän oli samoilla linjoilla toisen osaston vastaavan hoitajan kanssa lomien ja työvuorojen toteutuksesta. Hän koki myös tärkeäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi työntekijöiden kuulemisen. Kuulemiset toteutuvat arjen toiminnan ohella esimerkiksi kehityskeskusteluissa ja yhteistoimintakokouksissa. Johtaja käy kehityskeskustelut varsinaisesti vain suorien alaistensa eli osastojen esimiesten ja toimistorakennuksen henkilöstön kanssa. Osastojen työntekijät puolestaan käyvät kehityskeskustelut omien lähiesimiehien eli osastojensa vastaavien hoitajien kanssa. Osastojen työntekijöitä johtaja on kuulemassa noin kuusi kertaa vuodessa järjestettävissä yhteistoimintakokouksissa, joissa koko henkilökunta on edustettuna ja joihin kaikki työntekijät kutsutaan osallistumaan. (Johtaja, henkilökohtainen tiedonanto 24.4.2012.)

Oulun yliopiston työtieteen laboratoriosta Hannele Repola ja Juha Siitonen ovat tehneet tutkimuksen Työhyvinvoinnin tukeminen yrityksen alasajoprosessissa (2002). Heidän tutkimustulostensa mukaan, hyvänä esimiehenä pidetään kuuntelevaa ja läsnä olevaa johtajaa. Esimiehen näkyminen arkityön lomassa on tärkeää ja hänen tulisi tukea kahdensuuntaista kommunikaatiota. Pelkästään työntekijän kuunteleminen voi poistaa tai vähentää työhön liittyvää stressiä ja uupumista. Niin esimiehen kuin myös johtajan avoimella läsnäololla ja kuuntelemisella voidaan kehittää työyhteisön ilmapiiriä, lisäksi myös työntekijöiltä vaaditaan avoimuutta ja kuuntelua, sillä kommunikoinnin tulisi olla kahdensuuntaista. Työntekijöiden tulee myös pystyä keskinäiseen yhteistyöhön sekä

arvostaa ja kuunnella toisiaan. (Repola & Siitonen 2002, 22–23.) Tämän tutkimuksen tulokset tukevatkin tutkimamme vastaanottolaitoksen johtajan ja osaston esimiehen haastattelussa nostamia asioita työntekijöiden kuulemisesta.

Työntekijöiden työhyvinvointia tukee myös jaettu vastuu työstä ja sen tekemisestä. Vertaistuki on tässä erittäin tärkeässä asemassa, mutta myös yhteistyöverkostojen olemassaolo edistää tätä merkittävästi. Mikäli työntekijöiden ammatillisuus ja voimavarat eivät riitä haastavissa tilanteissa, voidaan ottaa yhteyttä yhteistyötahoihin ja tarvittaessa ohjataan asiakkaat toisaalle, jossa on tarjolla heidän tarvitsemaansa asiantuntijuutta ja hoitoa. Työntekijöille järjestetään myös säännöllisesti työnohjausta, jossa he voivat tuoda esiin asioita, joissa tarvitsisivat ohjausta. Yhdessä työnohjaajan johdolla työntekijät voivat miettiä ratkaisua tai toimintaa tilanteen selvittämiseksi. (Vastaava hoitaja, henkilökohtainen tiedonanto kevät 2012.)

3.4 Työhyvinvointia koskeva lainsäädäntö

Työhyvinvointia säätelee suoraan tai välillisesti lainsäädäntö, joka kuvaa erilaisia velvoitteita ja vastuita, jotka liittyvät työn tekemiseen ja organisoimiseen. Näitä työhyvinvointia koskevia lakeja ovat muun muassa työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, työsuojelun valvontalaki, yhteistoimintalaki, työterveyshuoltolaki ja tasa-arvolaki. Marja-Liisa Manka, Maija-Leena Kaikkonen ja Sanna Nuutinen ovat teoksessaan Hyvinvointia työyhteisöön (2007) kuvanneet lyhyesti näitä lakeja työhyvinvoinnin keskeisten normien osalta. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 16–17.) Vaikka Mankan, Kaikkosen ja Nuutisen teos on tehty vuonna 2007, ovat nämä tässä yhteydessä mainitut lait voimassa edelleen nyt vuonna 2012.

Työsopimuslakiin (2001) sisältyvä yleisvelvoite edellyttää, että työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin kuin myös työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on pidettävä huolta siitä, että työntekijä pystyy suoriutumaan työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää tai työmenetelmiä muutettaessa. Työturvallisuuslain (2002) tarkoituksena puolestaan on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, jotta työntekijöiden työkyky voidaan turvata sekä ennaltaehkäistä työtapaturmia sekä muita työtä ja työympäristöstä aiheutuvia haittoja. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työnte-

kijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Ylläpitääkseen ja edistääkseen työntekijöiden turvallisuuttaan ja terveyttä, työnantajalla tulee olla Työsuojelun toimintaohjelma, jossa selvitetään työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Tästä ohjelmasta johdetut tavoitteet on huomioitava työpaikan kehittämistoiminnassa ja käsiteltävä sekä työntekijöiden että heidän edustajiensa kanssa. Mikäli työntekijän todetaan kuormittuvan työssään psyykkisesti tai fyysisesti terveyttä vaarantavalla tavalla, on työnantaja velvollinen ryhtymään toimiin näiden kuormitustekijöiden selvittämiseksi ja vähentämiseksi. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 10.)

Työsuojelun valvontalain (2006) tarkoituksena on varmistaa työsuojeluun liittyvien säännösten noudattamisen työpaikoilla. Lisäksi sen on tarkoitus parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työsuojelun viranomaisvalvonnan ja työpaikan työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnan avulla. Yhteistoiminnan tavoitteena on työnantajan ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen edistäminen sekä mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevissa asioissa. Työsuojeluvaltuutetulla, joka edustaa työntekijää, on oikeus osallistua asian käsittelyyn työntekijän pyynnöstä. Työsuojelutoimikunta käsittelee työpaikkaa yleisesti koskevat kehittämistavoitteet ja asiat. (Manka ym. 2007, 10.)

Yhteistoimintalain (2007) tarkoittama yhteistoiminta toteutetaan yrityksen toimintaorganisaation puitteissa, työnantajan ja henkilöstön edustajien kuten luottamusmiehen kesken. Yhteistoimintaneuvotteluissa työnantajan on käsiteltävä työhönoton periaatteet, tietyt yksityisyyden suojaan liittyvät asiat, henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet sekä tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelmassa ja koulutustavoitteista tulee käydä ilmi yrityksen henkilöstörakenne ja määrä. Lisäksi tavoitteista tulee käydä ilmi erilaisten työsuhdemuotojen käytön periaatteet sekä arvio työntekijöiden ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja niiden syistä sekä tähän arvioon perustuvat koulutustavoitteet. (Manka ym. 2007, 10.)

Työterveyshuoltolain (2001) tarkoituksena on edistää työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä. Lisäksi lain tarkoituksena on edistää työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa. Työnantajan on toimittava yhteistyössä työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa asioissa, jotka liittyvät työpaikan

työterveyshuollon järjestämiseen ja suunnitteluun. Työnantajalla on oltava kirjallinen toimintasuunnitelma työterveyshuollosta, josta käy ilmi työterveyshuollon tavoitteet, työpaikan tarpeet ja toimenpiteet. (Manka ym. 2007, 11.)

Tasa-arvolain (2005) tarkoitus on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä. Jokaisen työnantajan tulee edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työolot tulee kehittää niin, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille ja helpottaa molempien sukupuolten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista. Mikäli työnantajan työsuhteessa olevien henkilöiden määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on työnantajan sisällytettävä vuosittaiseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan toimenpiteet sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen edesauttamiseksi. (Manka ym. 2007, 11.)

4 MUUTOS TYÖPAIKALLA

Tänä päivänä työelämää ohjaa vahvasti muutos, joka edellyttää organisaatioilta, yhteisöiltä ja yksilöiltä jatkuvaa sopeutumista ja uudistumista. Muutos vaatii aina muutosjohtamista, joka ohjaa yhteisön muutosprosessin läpi. Yhteiskunnassa ja työelämässä on tapahtunut muutoksia koko niiden historian ajan ja muutosten vauhti on vain kiihtynyt entisestään nykypäivään tultaessa. Kun muutoksia tapahtuu liikaa ja liian nopeasti, tuntee ihminen helposti olonsa turvattomaksi. Muutosvastarinta on luonnollinen osa ihmisen toimintaa, sillä olemassa oleva koetaan turvalliseksi ja siitä halutaan pitää kiinni. Muutosvastarinta vähenee, kun ihminen pääsee vaikuttamaan muutokseen, saa olla mukana ohjaamassa sitä ja tietää mihin muutoksen myötä ollaan menossa. Työelämässä tapahtuvassa muutoksessa onkin tärkeää, että kaikilla on yhteinen näkemys, mihin ollaan menossa ja avoin tiedottaminen muutoksen vaiheista ja päämääristä toimii. (Rauramo 2008, 87–88.)

Osallistuva suunnittelu on tuloksellinen toimintatapa muutoksen hallinnassa ja työorganisaatioiden ja työolojen kehittämisessä. Osallistuva suunnittelu alkaa tilanteen kartoituksella, jonka jälkeen tehdään kehityssuunnitelma. Seuraavana vuorossa on varsinaisen toteutuksen ja lopussa seuranta ja arviointi. Osallistuvan suunnittelukäytännön onnistumisen edellytyksenä on, että visio, tavoitteet ja pelisäännöt ovat selvät kaikille. Lisäksi luottamuksen on vallittava johdon ja henkilöstön välillä ja ylimmän johdon tuki prosessille on välttämätöntä. (Rauramo 2008. 88.)

4.1 Muutosjohtaminen

Päivi Rauramo on teoksessaan Työhyvinvoinnin perusteet (2008) jakanut muutosjohtamisen kolmeen vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe on valmistautuminen, jonka aikana tulisi pyrkiä ennakoimaan tulevan muutoksen laatu, vaikutukset sekä aikataulu. Samalla tulisi suunnitella, päättää ja resursoida tukitoimet, niihin liittyvä tehtävänjako sekä viestintä. Työsuojelu- ja työterveyshuolto henkilöstön asiantuntemusta olisi myös syytä hyödyntää. Toinen vaihe on tukitoimet, joita tulisi toteuttaa jo ennen muutosprosessin alkua, koko sen keston ajan ja vielä muutoksen jälkeenkin. Muutostilanteessa tärkeim-

piä tukitoimia on hyvin suunniteltu ja toteutettu viestintä, joka pitää kaikki ajan tasalla muutoksen vaiheista ja sen etenemisestä. Tiedottamisen tulisi olla myös kasvotusten tapahtuvaa, ei pelkästään sähköisessä ja kirjallisessa muodossa tapahtuvaa. Näin henkilöstölle tulee paremmin olo, että johto on heidän kanssa mukana muutoksessa. Kolmas vaihe muutosjohtamisessa on arviointi ja seuranta. Muutos on aina oppimisprosessi ja rakentuu yleensä uuden tiedon varaan, jota halutaan hyödyntää organisaation toiminnan tehostamiseksi tai kehittämiseksi. Muutosprosessin jälkeen on hyödyllistä pysähtyä arvioimaan muutoksen kulkua, jotta saataisiin arvokasta palautetta siitä, miten uuteen tilanteeseen on sopeuduttu ja onko toivottu hyöty saavutettu. (Rauramo 2008, 88–90.)

Rauramon mukaan muutosjohtamisessa on tärkeää huomioida, ettei muutosprosessi itsessään ja siitä tiedottaminen takaa muutoksella tavoitellun hyödyn saavuttamista. Jotta muutos johtaisi kestävään toimintaan, tulee ihmisten saavuttaa tunnetason sitoutuminen pelkän muutoksen ymmärtämisen lisäksi. Muutoksen tärkein käsitteellinen edellytys on sen selittäminen ja oikeuttaminen. Muutoksen tuoma tila on selitettävä ja oikeutettava ja samalla perusteltava, miksi muutosta edeltänyt tilanne ja tapa toimia olivat väärä tai huonompia kuin uusi. Tämä keskustelu on aloitettava riittävän varhain ja saatava mahdollisimman moni yhteisöstä mukaan, jotta kestävä toiminta olisi taattu muutosprosessin jälkeen. (Rauramo 2008, 89.)

Pekka Mattila puolestaan jakaa teoksessaan *Johdettu Muutos* (2007) muutosjohtamisen avaintehtävät neljään vaiheeseen. Mattilan mukaan ensimmäinen vaihe on perustan luominen, jota seuraa käynnistystoimet, josta siirrytään hallittuun etenemiseen ja viimeisenä tulee vakiinnuttaminen. Mattilan jako on hyvin samanlainen kuin Rauramonkin, mutta Mattila on jaossaan jakanut valmistautumisvaiheen vielä kahteen osaan. Mattila perustelee ratkaisuaan siten, että perustan luominen on usein hidasta ja haparoivaa ja käynnistämisen tulisi puolestaan tapahtua määrätietoisesti ja ripeästi. Luomalla hyvän perustan, voidaan muutosprosessi jo heti käynnistyksessä suunnata oikealle uralle. (Mattila 2007, 131.)

Mattilan muutosjohtamisen ensimmäisessä vaiheessa eli perustan luomisessa, on tarkoituksena luoda kokonaiskuva aiotusta muutoksesta ja sen vaikutuksista. Lisäksi siinä tulisi pohtia kriittisesti organisaation lähtötilannetta ja sen riskejä, tiivistää muutoksen visio ja perusteet sekä konkretisoida muutokselle asetetut tavoitteet. Perustan luomises-

sa on tärkeää muutoksen tuomien riskien arvioiminen ja valmistautuminen sen tuomiin haasteisiin. Onnistuessaan perustan luominen tukee muutoksen käynnistystoimia sekä muutoksen hallittua etenemistä. Perustan luomista seuraavien käynnistystoimien tarkoituksena on varmistaa muutoksen sujuva liikkeellelähtö kaikilla muutoksen osa-alueilla, luoda innostusta ja sitoutumista muutosta kohtaan sekä vaimentaa muutosvastarintaa jo heti alkuvaiheessa. Nopea ja määrätietoinen liike muutoksen alkuvaiheessa on tärkeää muun muassa siksi, että sillä luodaan uskottavuutta uudelle suunnalle ja sillä voitetaan aikaa mahdollisten myöhemmin ilmenevien ongelmien korjaamiseen. Tekemällä ripeitä päätöksiä, ehditään näkemään niiden vaikutus ja epähalutut vaikutukset ehditään korjaamaan muutosprosessin aikana. (Mattila 2007, 135 & 153.)

Mattilan muutosjohtamisen mallissa kolmas vaihe eli hallittu eteneminen hyötyy suuresti hyvin hoidetusta perustan luomisesta. Alkuvalmisteluiden perusteellinen hoitaminen maksaa tässä vaiheessa itsensä moninkertaisesti takaisin. Tässä vaiheessa muutoksen myötä vanhat tehtävät ja tavat päättyvät vähitellen, muutoksen tuomien uusien tehtävien ja toimintatapojen tullessa enenevässä määrin käyttöön. Muutoksen tuomat positiiviset vaikutukset alkavat näkyä pikku hiljaa ja niitä voidaan vahvistaa, kun taas samanaikaisesti muutoksen tuomia vaikeuksia pyritään korjaamaan. Tässä vaiheessa myös seurataan tarkasti muutoksen etenemistä ja sen vaikutuksia ja pyritään pitämään muutos siinä linjassa, jossa sen tulisi edetä. Mikäli muutoksen suunnassa havaitaan negatiivisia vaikutteita tai se laajenee alueille, jossa sen ei ollut tarkoitus vaikuttaa, tulee se keskittää ja ohjata uudelleen keskittymään sille tarkoitettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Muutoksessa johtajalle onkin hyvin tärkeää olla läsnä ohjaamassa ja seuraamassa muutosta ja kuulemassa ihmisiä, jotka ovat paitsi viemässä muutosta eteenpäin, myös totuttelemassa uuteen tilanteeseen. Viimeisessä vaiheessa eli vakiinnuttamisen vaiheessa muutoshankkeen hyödyt realisoituvat ja lopputulos on selkeästi nähtävillä. Pelkkä muutoshankkeen loppuminen ei tarkoita sen onnistumista vaan seuraavaksi siihen käytetyt voimavarat on ohjattava uusiin tehtäviin ja muutoksen tulosten hyödyntämiseen. Näin muutoksen hyöty saadaan irti ja sen kohteen kestävä toiminta jatkuu edelleen. (Mattila 2007, 164–192.)

4.2 Siirtymä

Jokaisen muutoksen myötä sen kohteena olevat ihmiset käyvät läpi siirtymän, joka voi kestää paljon pitempään kuin itse muutos. Muutos on kokijan näkökulmasta ulkoinen tekijä, joka vaikuttaa siihen mitä, miten tai miksi jotain tehdään. Siirtymä puolestaan on kokijan näkökulmasta sisäinen tekijä, henkinen uudelleen orientoituminen tilanteeseen, ennen kuin varsinainen muutos voi toimia. Tämä siirtymä ei tapahdu automaattisesti vain koska muutos on tapahtunut, vaan se vaatii oman aikansa ja kolmen eri prosessin läpikäymisen. Nämä prosessit ovat luopuminen, välivaihe ja uuden alku. (Bridges & Mitchell i.a., 2.)

Ensimmäisessä siirtymän vaiheessa eli luopumisessa, ihmisten tulee luopua siitä, miten asiat ja myös he itse olivat ja toimivat ennen. Tavat, joilla ennen lähdettiin tekemään asioita ja joilla ne saatiin hoidettua, tulee jättää taakse ja ottaa uudet muutoksen tuomat toimintatavat käyttöön. Alkuvaiheessa siirtymä siis sysää ihmiset pois mukavuusalueeltaan, jotta kehittyminen voi alkaa. Luovuttuaan vanhasta, ihminen siirtyy seuraavaan vaiheeseen eli välitilaan. Välitila on täynnä epävarmuutta ja hämmennystä, kun muutokset eivät ole vielä vakiintuneet ja siihen vielä totutellaan. Tässä vaiheessa saatetaan vielä hapuilla uusien pelisääntöjen kanssa ja toimintamallit ovat kaikille uusia. Välivaihe voi kestää pitkään ja olla hyvin kuluttava siinä olijolle, mutta sen aikana tapahtuu siirtymän suurin muutos. Suuri muutos tapahtuu kun ihminen hakee paikkaansa ja löytää uusia työkaluja ja toimintatapoja toimiakseen muutoksen tuomassa uudessa tilanteessa. (Bridges & Mitchell i.a., 3.)

Siirtymän kolmas ja viimeinen vaihe eli uusi alku tarjoaa vielä viimeisen haasteen siirtymäprosessissa. Tässä vaiheessa ihmisen tulee alkaa käyttäytyä ja toimia uudella tavalla, muutoksen tuomassa uudessa todellisuudessa. Ihminen kokee oman ammattitaidon ja sen tuoman arvostuksen olevan uhattuna, jos hän ei osakaan toimia oikein uudessa tilanteessa vaaditulla tavalla. Siirtymäprosessin päättämiseksi on kuitenkin välttämätöntä, että ihminen kohtaa uuden tilanteen ja alkaa toimia siinä uudella tavalla. Siirtymäprosessin läpikäyminen on edellytys muutoksen onnistumiselle, muussa tapauksessa koko muutos voi romahtaa eikä sillä päästä sille asetettuun tavoitteeseen. (Bridges & Mitchell i.a., 3–4.)

4.3 Muutosvastarinta

Muutosvastarinta on kyvyttömyyttä tai haluttomuutta keskustella tai hyväksyä muutoksia jotka mielletään vahingolliseksi, uhkaaviksi tai pelottaviksi yksilön kannalta (Buchanan & Huczynski, 2004, 617). Muutosvastarintaa esiintyy erityisesti muutoksen alkuvaiheissa ja sen aikana, joskus jopa muutoksen jälkeenkin. Muutosvastarinnan lähteitä ja syitä voi jaotella eri tavoin, mutta muodostaakseen näistä kattavan kuvan, vaatii se sekä ryhmän että yksilöiden tason huomioimisen. Ihmisellä on yleensä tarve vakautteen ja koska muutos aiheuttaa epävakautta, synnyttää se vaistomaisen vastustusreaktion. Ihmisillä on tapana tottua tietynlaisiin tilanteisiin ja tapoihin, jotka tuttuudellaan luovat turvaa. Muutoksen myötä näistä tottumuksista on vaikea päästää irti. Muutos saattaa joissain tilanteissa merkitä töiden menettämistä. Työpaikan tuodessa taloudellista turvaa, haluaa ihminen turvata työpaikkansa, mikä herättää puolestaan muutosvastustusta. Työpaikan menettämisen pelkoon liittyy myös pelko omasta pärjäämättömyydestä uudessa tilanteessa. Uuden oppiminen ja uudet haasteet pelottavat. (Mattila 2007, 22.)

Yhteisön vakiintuneiden normien muuttaminen aiheuttaa lähes varmasti muutosvastarintaa. Yhteisesti sovituista ja hyväksytyistä normeista halutaan pitää kiinni ja niiden muuttaminen aiheuttaa helposti vastustusta. Muutoksen myötä voi herätä pelko, että omat tai ryhmän edut ja asema menetetään organisaatiossa. Ihmiset ovat useimmiten subjekteina muutosprosessissa eli he ajavat ensisijaisesti omia tai ryhmänsä etuja ja organisaation etu tulee vasta sen jälkeen. Väärinkäsitykset ja tietämättömyys lisäävät myös vastustusta. Tällöin ei ole ymmärretty oikein tai sisäistetty, mihin muutos vaikuttaa tai mikä sen syynä on. Näkemuserot organisaation ja sen jäsenten välillä niin ikään lisäävät muutosvastarintaa ja vaativat selvittämistä ja yhteensovittamista, jotta osapuolet ymmärtävät toisiaan ja muutos johtaisi kestävään toimintaan. (Mattila 2007, 22.)

Hyppy tuntemattomaan on missä tahansa tilanteessa pelottava ja saa kenet tahansa epävarmaksi. Riittämätön tiedon saanti tulevasta pelottaa ja heikentää työntekijän suorittamista työtehtävissään. Mikäli muutoksen tarve koetaan epävakuuttavaksi, ei se motivoi muutokseen. Ilman oikeanlaisia perusteita, ei muutosta koeta hyödylliseksi tai edes tarpeelliseksi. Muutoksen tulisi lisäksi olla palkitsevaa. Mikäli muutoksesta aiheutuvan vaivan ei uskota tuottavan vastaavaa hyötyä, nousee muutosvastarinta jälleen esiin, mikä haittaa muutosprosessia sekä kunkin osallisen hyvinvointia. (Mattila 2007, 22.)

5 AIEMMAT TUTKIMUKSET

Työhyvinvointiin liittyen tehdään vuosittain useita tutkimuksia, mutta yleisimmin vain työpaikkojen omaan käyttöön. Opiskelijat tekevät myös vuosittain työhyvinvointitutkimuksia opinnäytetöinä, joita löytyikin runsaasti, mutta valitettavasti ne eivät sovi lähteiksi opinnäytetyöhön. Sopivien tutkimusten löytyminen aiheeseemme liittyen osoittautuikin haasteelliseksi, emmekä saaneet käsiimme kuin aiempia työhyvinvointitutkimuksia tutkimastamme vastaanottolaitoksesta. Hyödynsimmekin näitä tutkimuksia mahdollisimman paljon tutkimuksemme rakennetta ja teemoja valitessamme. Lisäksi perehdyimme kirkon työolobarometriin vuodelta 2011, nähdäksemme mitä asioita kirkossa painotetaan tutkittaessa työntekijöiden työhyvinvointia.

5.1 Vastaanottolaitoksessa vuosittain tehtävä työhyvinvointikysely

Helsingin kaupunki teettää tutkimuksemme vastaanottolaitoksessa vuosittain työhyvinvointikyselyn, jossa käsitellään pitkälti samoja aiheita kuin meidän tutkimuksessa. Saimme nähtäväksi yhteenvedon osaston 2 vuoden 2011 työhyvinvointikyselyn vastauksista, jossa verrattiin vastauksia vuoden 2010 vastaavaan kyselyyn. Saimme nähtäväksi myös vuoden 2011 kyselyn yhteenvedon, jossa vertailtiin osaston 2 vastauksia koko vastaanottolaitoksen vastauksiin. Kyselyn teemoja olivat olleet muun muassa esimiestoiminta, työympäristö, itsensä kehittäminen, työstä suoriutumiseen vaikuttavat tekijät sekä työturvallisuus. Vertaillen vuonna 2010 ja 2011 tehtyjen kyselyjen tuloksia, Helsingin kaupungin sosiaaliviraston muutoshankkeen vaikutukset näkyvät selkeästi. Muutoshankkeen vaikutusten osuessa tähän vastaanottolaitokseen ja yhden osaston lakkauttamisen jälkeen, osastolla 2 koettiin suuri notkahdus erityisesti vaikutusmahdollisuuksissa omaan työhön, mahdollisuudessa tehdä työ riittävän hyvin, työtyytyväisyydessä ja työyhteisön asioiden käsittelyssä yhteisissä kokouksissa. Suurimman laskun teki kuitenkin työhyvinvoinnin näkökulma työn muuttuessa. Osastolla 2 kuitenkin koettiin esimiehen kyvyn ohjata toimintaa tavoitteellisesti parantuneen edelliseen vuoteen verrattuna, mikä viestittää luottamuksesta lähiesimieheen. (Sosiaalivirasto 2011.)

Tarkastelemalla tutkimuksemme vastaanottolaitoksessa vuoden 2010 ja 2011 tehtyjen työhyvinvointikyselyjen tuloksia ja niiden eroja, huomasimme heti, mistä tutkimustehtävämme nousi. Johtaja nosti esille juuri näissä tutkimuksissa suurimman laskun tehneet kysymykset ja halusi löytää niille syitä. Tämän vuoksi tutkimuksemme kysymykset liittyivät vahvasti teemoihin mahdollisuus tehdä työ riittävän hyvin ja työhyvinvointi työn muuttuessa. Esimiehen toiminta ja rooli muutoksen myötä oli korostunut ja sen oli koettu parantuneen kyselyjen välissä joten tartuimme myös tähän teemaan tutkimuksemme. Lisäksi tutkimme, mitkä tekijät muutoksen ohella vaikuttavat työhyvinvointiin.

Näistä aiemmin tähän vastaanottolaitokseen tehdyistä työhyvinvointikyselyistä näimme, millaisia asioita työntekijöiltä kysytään vuosittain. Saimme sitä kautta vinkkejä, millaisia kysymyksiä aiheesta on mahdollista esittää. Tarkoituksena ei ollut tehdä samantyyppistä kyselyä, joten aiemmat kyselyt toimivat lähinnä suuntaa antavina. Joitakin päällekkäisyyksiä kuitenkin ilmeni, sillä tutkimuksemme kysymyksiä nousi näistä aiempien kyselyjen kysymyksistä, joten niihin perehtymällä osasimme valita oikeita teemoja, joita lähteä syventämään omassa tutkimuksemme.

5.2 Työhyvinvointitutkimus kirkossa

Kirkon työoloja on tutkittu Työterveyskeskukselta tilatulla tutkimuksella kahden vuoden välein vuodesta 2001 lähtien. Uusimmassa vuoden 2011 Kirkon työolobarometrista (2012) huomasimme, että tutkittaessa kirkon työoloja käytetään samoja teemoja ja kysymyksiä, joita voitaisiin käyttää minkä tahansa työpaikan työoloja tutkittaessa. Kirkon hengellinen puoli ei siis nouse tutkimuskysymyksissä tai teemoissa esiin vaan korkeintaan joissain vastauksissa. Onkin kummallista, että tutkittaessa kirkon työoloja ja samalla sivutessa työhyvinvointia, kirkon ja siellä tehtävän työn hengellinen ulottuvuus on jätetty tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimuksessa mitattiin työn fyysistä ja henkistä raskautta, joten merkittävää on, että työn hengellinen puoli ja sen raskaus tai voimavarat on jätetty tutkimuksen ulkopuolelle. (Työturvallisuuskeskus 2012.)

Työterveyskeskuksen toteuttama kirkon työolotutkimus oli jaettu kuuteen teemaan. Ensimmäinen teema oli työ, työn mitoitus ja organisointi. Tässä teemassa selvitettiin työn vaatimusten kohtuullisuutta fyysisen ja henkisen rasituksen osalta. Vastauksista ilmeni,

että työ koetaan useammin enemmän henkisesti raskaaksi kuin fyysisesti. Kirkon ollessa hengellinen työyhteisö, olisi tässä kohdassa ollut syytä tutkia myös kirkon hengellisen työn ulottuvuutta. Osa vastaajista on tosin saattanut mieltää tai sisällyttää vastauksissaan hengellisyyden henkisiin ja fyysisiin tekijöihin työssään. Tähän samaan teemaan kuului myös useita aiheita, jotka löytyvät meidänkin tutkimuksesta. Kirkon työntekijöiltä oli kysytty myös kuinka turvalliseksi he kokevat työsuhteensa esimerkiksi palvelussuhteen pysyvyyden kautta. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen oli esillä myös tässä tutkimuksessa, samoin kuin vaikutusmahdollisuudet työhön. Tästä teemasta yhteneväisiksi aiheiksi meidän tutkimuksen kanssa nousivat henkilöstöresurssit, kiirekokemukset sekä työpaikan keskustelukulttuurin ja ilmapiirin merkitys. (Työturvallisuuskeskus 2012.)

Toinen teema kirkon työolobarometrissa oli johtaminen ja tiedonkulku, jossa johtamisella tarkoitettiin työntekijöiden lähintä esimiestä. Käytimme näitä molempia aiheita myös meidän tutkimuksessa. Kolmantena teemana työterveyskeskus oli käyttänyt osaamista ja kehittämistä, joihin me emme omassa tutkimuksessamme juurikaan paneutuneet. Sen sijaan kirkon työolobarometrin neljäs teema, työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet työpaikalla olivat esillä osittain meidänkin tutkimuksessa. Luottamus ja tuki työpaikalla olivat esillä meidän tutkimuksessa, mutta esimerkiksi syrjintä sekä päihdeongelmien ja seksuaalisen häirinnän esiintyminen rajautuivat pois tutkimuksestamme. (Työturvallisuuskeskus 2012.)

Työterveyskeskuksen tutkimuksen viides teema oli työturvallisuus, joka oli jaettu useampaan alakohtaan muun muassa työn henkisiin ja fyysisiin vaaroihin. Työturvallisuus oli mukana meidänkin tutkimuksessa, mutta vain yleisenä käsitteenä, menemättä tarkempiin työturvallisuuden tekijöihin. Viimeisenä teemana kirkon työoloja tutkittaessa oli yksilön terveys ja työkyky. Tämä jakautui muun muassa alakohtiin työssä jaksaminen ja motivaatio, joita mekin käytimme kyselyissämme. (Työturvallisuuskeskus 2012.) Työterveyskeskuksen teettämä kirkon työolobarometri osoitti, että kirkon työoloja ja työhyvinvointia voidaan tutkia ja tutkitaankin, samoilla menetelmillä kuin minkä tahansa muun työpaikan. Meidän tekemää tutkimustamme voitaisiin siis soveltaa hyvin myös kirkon puolella, koska samat asiat vaikuttavat työhyvinvointiin kirkossa siinä, missä tahansa muuallakin. Kirkon erityisen aseman ja siellä tehtävän työn luonteen vuoksi, olisi kuitenkin mielenkiintoista ja tarpeellistakin mitata työn hengellisen ulottuvuuden tuomia työhyvinvointia mahdollisesti edistäviä ja rasittavia puolia.

6 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA -MENETELMÄT

Tutkimuksemme oli empiirinen eli havainnoiva tutkimus sekä deskriptiivinen eli kuvaileva tutkimus. Empiirisessä tutkimuksessa tutkitaan toteutuuko jokin teoriasta johdettu oletus eli hypoteesi käytännössä, selvitetään jonkin ilmiön tai käyttäytymisen syitä tai yritetään löytää ratkaisu, miten jokin asia pitäisi toteuttaa. (Heikkilä 2008, 13–14.) Deskriptiivinen tutkimus esittää tarkkoja kuvauksia henkilöistä, tapahtumista tai tilanteista ja vastaa kysymyksiin mikä, kuka, millainen, missä ja milloin (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 139; Heikkilä 2008, 14). Tutkimuksemme oli empiirinen siltä osin, että selvitimme rakennemuutoksen vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin ja deskriptiivinen sen puolesta, että esitimme tarkkoja kuvauksia vallitsevasta tilanteesta. Tutkimusongelmamme oli: Millainen on tutkimamme vastaanottolaitoksen hoitohenkilökunnan, kriisiperhetoiminnan työryhmän ja laitosapulaisten työhyvinvointi lastensuojelun rakennemuutoksen myötä?

Tutkimusmetodeina käytimme kahta kyselylomaketta ja lähestymistapana käytimme sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusta. Tähän päädyimme sen takia, että työelämätahomme toivoi kyselyihin myös avoimia kysymyksiä strukturoitujen kysymysten rinnalle. Strukturoidut kysymykset ovat sellaisia kysymyksiä, joissa vastausvaihtoehdot on jo valmiiksi valittu (Kananen 2008, 26). Lisäksi nämä kaksi tutkimusuuntausta täydensivät toisiaan ja täten mahdollisuuksiemme saada kattava kuvaus työntekijöiden työhyvinvoinnista oli suuri. Kvantitatiivinen osuus tutkimuksestamme oli strukturoitu kyselylomake eli Webropol-kysely (liite 1) ja kvalitatiivinen osuus oli avoimista kysymyksistä koostuva kyselylomake (liite 2). Puhuessamme avoimista kysymyksistä koostuvasta kyselylomakkeesta käytämme myös termejä avokysely ja avokyselylomake.

Tutkimuksemme perusjoukkona eli tutkimuksen kohteena oleva joukko oli eräs Helsingin kaupungin vastaanottolaitos (Heikkilä 2008, 14). Otantamme eli kyselyyn valikoidut henkilöt valitsimme harkinnanvaraisella otannalla. Harkinnanvaraisessa otannassa tai näytteessä tutkija valitsee tutkimuskohteensa oman harkintansa mukaan parhaalla katsomallaan tavalla eli katsoo, ketkä hänen mielestään tuottavat parhaimmat tutkimukseen soveltuvat vastaukset. Harkinnanvaraisessa otoksessa ei ole tarkoitus yleistää tuloksia

perusjoukkoa koskeviksi. (Denscombe 2003, 15; Vilkka 2007, 58.) Valitsimme harkinnanvaraisella otannalla tutkimuskohteiksemme yhteensä 29 henkilöä. 29 henkilöstä 18 henkilöä oli vastaanottolaitoksen osastojen hoitohenkilökuntaa, 8 uuden kriisiperhetöiminnan työntekijöitä sekä 3 laitosapulaista. Valitsimme heidät tutkimuskohteiksemme, koska he olivat vastaanottolaitoksesta relevantimpia tutkimuksemme aiheen kannalta eli kertomaan työhyvinvoinnistaan lastensuojelun rakennemuutoksen aikana. Näiltä henkilöiltä saimme tutkimukseemme tarvittavaa arvokasta tietoa, jota laitoksen johtaja halusi. Vastaanottolaitoksen johtaja oli enemmänkin kiinnostunut, miten rakennemuutos on vaikuttanut otokseen kuuluviin henkilöihin kuin vastaanottolaitoksen johto-, keittiöhenkilökuntaan, sosiaalityöntekijään ja psykologiin. Emme siis yleistäneet tutkimustuloksia vastaamaan koko vastaanottolaitosta, vaan selvitimme, miten tutkimuskohteena olevat henkilöt olivat keskimäärin kokeneet rakennemuutoksen.

6.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Kvantitatiivinen tutkimus eli määrällinen tutkimus hyödyntää nimensä mukaisesti määrällisyyttä: määrien jakautumista, muutoksia ja eroja. Kvantitatiivisella tutkimuksella mitataan tutkittavia asioita numeerisesti eli tutkittavat asiat pystytään muuttamaan numeeriseen muotoon, jonka jälkeen määrät ja niiden muutokset tiivistetään tunnusluvuiksi ja niitä analysoidaan tilastollisesti, matemaattisiin malleihin vertaamalla tai matemaattisesti mallintamalla. (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen 2011, 83; Denscombe 2003, 232.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa yleisinä metodeina ovat kyselyt, haastattelut sekä systemaattiset havainnoinnit. Kyselyt voivat muodostua monivalintakysymyksistä, avoimista kysymyksistä sekä asenneasteikoista. Monivalintakysymykset ovat sellaisia, että kyselyn tekijä on laatinut valmiit, numeroidut vastausvaihtoehdot ja vastaaja merkitsee rastin tai rengastaa lomakkeesta valmiin vastausvaihtoehdon tai useampia, jos sellainen ohje on annettu. Avoimissa kysymyksissä esitetään kysymys ja jätetään tyhjä tila vastausta varten. (Hirsjärvi ym. 2009, 198–200.) Asenneasteikko kysymystyypeistä hyvin käytetty muoto on Likertin asteikko, jota käytetään mielipideväittämissä. Likertin asteikossa on järjestysasteikko, jossa ääripäinä ovat esimerkiksi vaihtoehdot täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä. Vastaajan tulee valita asteikosta vaihtoehto, joka kuvastaa

parhaiten hänen omaa mielipidettensä. Edellä esiteltyjä monivalinta- ja asenneasteikko kysymystyyppejä kutsutaan suljetuiksi kysymyksiksi eli strukturoiduiksi kysymyksiksi. (Heikkilä 2008, 50–53.) Webropol-kyselyssä käytimme monivalintakysymyksiä sekä asenneasteikkoja ja avoimista kysymyksistä koostuvassa kyselylomakkeessa käytimme pelkästään avoimia kysymyksiä.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa haastattelu toteutetaan yleensä jo valmiiksi strukturoidulla kyselylomakkeella. Tutkija kysyy tutkittavalta kysymykset ja kirjaa vastauksen tutkittavan puolesta kyselylomakkeeseen. (Vilka 2007, 29–30; Hirsjärvi ym. 2009, 215–216.) Teoriaosuutta varten pidetyissä haastatteluissa meillä ei ollut strukturoitua kyselylomaketta, sillä haastattelut eivät toimineet minkäänlaisena tutkimusmetodina tutkimustamme varten. Haastattelut toimivat pelkästään teoriamme tiedonkeruu tapana. Systemaattinen havainnointi tapahtuu tarkasti rajatuissa tiloissa, esimerkiksi tutkimus-huoneissa tai luonnollisissa tilanteissa, kuten luokkahuoneissa ja työpaikoilla. Systemaattisessa havainnoinnissa tutkija kirjaa havainnointinsa strukturoituun lomakkeeseen. (Vilka 2007, 29–30; Hirsjärvi ym. 2009, 215–216.)

Tyypillisiä ominaispiirteitä kvantitatiivisessa tutkimuksessa ovat tiedon esittäminen numeroin, tiedon strukturointi, mittaaminen ja mittari, objektiivisuus sekä tutkittavien paljous (Vilka 2007, 14–17). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavia asioita ja niiden ominaisuuksia käsitellään yleisesti numeroiden avulla kuvaillen. Tutkija saa tutkimustiedon numeroina tai hän ryhmittelee laadullisen aineiston, esimerkiksi haastattelun, numeeriseen muotoon. Tutkimuksen tulokset esitellään numeerisesti, mutta olennaisen numerotiedon tutkija tulkitsee ja selittää sanallisesti. Tutkija kuvaa, millä tavalla eri asiat liittyvät toisiinsa tai eroavat suhteessa toisiinsa. (Vilka 2007, 14.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa korostetaan siis yleistettäviä syy-seuraus suhteita.

Henkilöitä koskevien asioiden tutkiminen kvantitatiivisella tutkimuksella on mahdollista siten, että tutkittavat asiat muutetaan rakenteellisesti eli ne operationalisoidaan ja strukturoidaan. Operationalisoinnilla tarkoitetaan teoreettisten ja käsitteellisten asioiden muuttamista havainnoitavaan muotoon eli sellaiseen muotoon, että tutkittava ymmärtää asian arkiymmärryksellään. Strukturoinnilla tarkoitetaan sitä, että tutkittava asia ja sen ominaisuudet suunnitellaan ja vakioidaan. Strukturoinnissa tutkittavat asiat vakioidaan kyselylomakkeeseen kysymyksiksi ja vaihtoehdoiksi siten, että kysymykset voi kysyä

kaikilta tutkittavilta samalla tavalla ja kaikki ymmärtävät ne samalla tavalla. (Ronkainen ym. 2011, 55; Vilka 2007, 14–15.)

Määrällinen tutkimus perustuu mittauksiin. Mitattavia ominaisuuksia, kuten ikä, sukupuoli ja ammatti kutsutaan muuttujiksi. Mittaaminen suoritetaan mittarilla, jolla saadaan määrällinen tieto tai määrälliseen muotoon muutettava sanallinen tieto tutkittavasta asiasta. Kvantitatiivisen tutkimuksen mittareita ovat esimerkiksi kysely-, haastattelu- ja havainnointilomake. Jotta määrällisessä tutkimuksessa voidaan mitata asioita, käsitteet on määriteltävä niin, että ne pystytään mittaamaan. (Kananen 2008, 16; Vilka 2007, 14, 16.) Meidän tapauksessa tämä tarkoitti sitä, että kun halusimme tutkia työhyvinvointia, tuli meidän ensin määritellä, mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan eli mitä kyseinen käsite pitää sisällään.

Kvantitatiivisen tutkimuksen luokitellaan olevan usein objektiivista eli puolueetonta ja ulkoapäin tarkastelevaa. Tutkimuksen objektiivisuudessa voidaan erottaa kaksi osaluetta, tutkimustulokset havaintoina ja tunnuslukuina sekä tulosten tulkinta. Tutkimusprosessin ja tulokset puolueettomina pitää tutkijan ja tutkittavan etäinen suhde prosessin aikana sekä tutkijan mahdollisimman vähäinen vaikutus tutkimustuloksiin. Postikyselyissä tai internetkyselyissä esimerkiksi tutkija ei koskaan tapaa henkilökohtaisesti tutkittavaa, jolloin etäisyys säilyy isona. Tulosten tulkinnassa objektiivisuuden säilyttäminen voi olla hankalaa, sillä tulkintaan vaikuttavat tutkijan tutkimus- ja ammattialan perinne, tieteelliset koulukunnat, teoriat ja mallit. Tuloksia pystyy tulkitsemaan monella eri tavalla riippuen siitä, mihin viitekehukseen tulokset asetetaan. (Vilka 2007, 16.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään sellaisiin tuloksiin, jotka voidaan yleistää koko perusjoukkoa koskeviksi. Tämän takia kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tyypillistä, että tutkittavien määrä on suuri. Tutkittavat henkilöt valitaan tarkasti määrittelemällä ensin perusjoukko eli tutkimuksen kohteena oleva joukko sekä tekemällä otantasuunnitelma. (Hirsjärvi ym. 2009, 139–140.) Tutkimuksemme ei ole niinkään tavallinen kvantitatiivinen tutkimus, sillä otantamme on melko pieni, emmekä tule yleistämään tutkimustuloksiamme perusjoukkoa eli koko vastaanottolaitosta koskeviksi. Yleistämme tulokset vain harkinnanvaraisen otantamme henkilöitä koskeviksi. Kuitenkin yleistettävyyden kannalta tutkimuksessamme oli olennaista, että mahdollisimman moni vastaisi kyselyihimme, jotta voisimme yleistää tulokset koko otosta koskeviksi. Mitä osuvampi

ja suurempi otos on, sitä paremmin se edustaa perusjoukon keskimääräistä mielipidettä, asennetta tai kokemusta tutkittavasta asiasta (Vilkkä 2007, 17). Meidän tapauksessa tämä tarkoitti sitä, että mitä suurempi vastausprosenttimme oli otoksesta, sitä paremmin se edusti tutkittavien henkilöiden keskimääräistä mielipidettä.

6.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus tutkii merkityksiä ja sen lähtökohtana onkin todellisen elämän kuvaaminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivinen tutkimus ei kuitenkaan ole kvantitatiivisen tutkimuksen täysi vastakohta, kuten usein saatetaan luulla. Eroja näiden kahden tutkimuksen lähestymistavan välillä pystyy tekemään, kuten kvantitatiivisen objektiivisuuden ja kvalitatiivisen subjektiivisuuden välillä, mutta useita päällekkäisyyksiä kuitenkin löytyy. Haastattelu esimerkiksi mielletään usein kvalitatiiviseksi tutkimusmenetelmäksi ja sitä voidaan käyttää sekä laadullisesti että määrällisesti ja vastaavasti haastatteluilla kerättyä aineistoa voi analysoida sekä kvalitatiivisesti että kvantitatiivisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 161; Eskola & Suoranta 1998, 13–14.) Erot näiden kahden tutkimussuuntauksen välillä tulee lähinnä erilaisista ratkaisuista pelkistää todellisuutta sekä aineiston analysoinnista. Määrällinen tutkimus operoi mitattavuudella ja numeroilla kun taas laadullinen tutkimus kielellä ja teksteillä. (Ronkainen ym. 2011, 80.) Juuri kielen ja tekstin operoinnin takia, miellämmekin avoimista kysymyksistä koostuvan kyselylomakkeen laadulliseksi tutkimukseksi.

Laadullisen tutkimuksen tyypillisiksi ominaispiirteiksi pystyy nimeämään ainakin kuusi tunnusmerkkiä: aineistonkeruumenetelmä, tutkittavien näkökulma, harkinnanvarainen otanta, aineistolähtöinen analyysi, hypoteesittomuus sekä tutkijan asema. Kaikki nämä kuusi tunnusmerkkiä näkyivät myös meidän tutkimuksessamme avokyselyn muodossa. Laadullisella aineistolla tarkoitetaan aineistoa, joka on ilmiänsuultaan tekstiä. Tyypillisiä aineistoja kvalitatiivisessa tutkimuksessa ovat esimerkiksi erimuotoiset haastattelut, havainnoinnit, henkilökohtaiset päiväkirjat, omaelämäkerrat, kirjeet sekä kuvallinen ja äänitetty aineisto. Laadullisessa tutkimuksessa on tavallista, että tutkimussuunnitelma elää tutkimushankkeen mukana. Tutkimuksen eri vaiheet, aineistonkeruu, analyysi, tulkinta ja raportointi, eivät mene yhtä selkeässä järjestyksessä, kuin määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa tulkinta jakautuu koko tutkimusprosessiin ja

aina välillä voi joutua palaamaan aikaisempiin vaiheisiin, kuten tutkielman kirjoittamisvaiheessa alkuperäiseen aineistoon. (Eskola & Suoranta 1998, 15–16.)

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään tavoittamaan tutkittavien oma näkökulma. Tutkittavien näkökulman tutkija pystyy tavoittamaan esimerkiksi osallistumisella tutkittavien elämään, mikä onkin hyvin keskeistä suurelle osalle kvalitatiivista tutkimusta. Kenttätyö on myös hyvä keino päästä enemmän tai vähemmän läheisiin kosketuksiin tutkittavien kanssa. Silloin kun tutkija pääsee seuraamaan läheltä tutkittaviaan, on hänen pyrittävä olemaan manipuloimatta tutkimustilannetta, jotta tutkittavien näkökulma oikeasti tulisi esiin. Objektivisuus on myös tärkeää tutkittavien näkökulman saavuttamiseksi. Objektivisuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuskohdetta katsellaan ikään kuin ulkoa päin, puolueettoman katsojan näkökulmasta. Objektivisuuteen on hyvin vaikea päästä ilman, ettei vahingossakaan tutkimuskohteeseen päätyisi tutkijan omia ennako-olettamuksia ja arvostuksia. Tutkijan onkin yritettävä tunnistaa omat ennako-olettamukset ja arvostukset päästäkseen objektivisuuteen. Objektivisuus syntyy siis oman subjektiivisuuden tiedostamisesta. (Eskola & Suoranta 1998, 16–18.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavia on yleensä melko vähän ja heidät yleensä valitaan tutkimukseen harkinnanvaraisesti. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on merkityksien tulkitseminen ja ymmärtäminen osana jotain kokonaisuutta tai asiayhteyttä. Tutkittavien joukon on oltava pieni tai muuten aineiston analysoinnissa ja tulkintojen tekemisestä tulee vaikeasti hallittavaa. (Ronkainen ym. 2011, 83.) Laadullisessa tutkimuksessa käytetään harkinnanvaraista otantaa, jotta tutkimukseen tuleva pieni joukko olisi mahdollisimman arvokas tutkimuksen tuloksia varten. Mikäli tutkimuksessa tutkitaisiin esimerkiksi lastensuojelun alle kouluikäisiä asiakkaita, tulisi tutkijan valita tutkimukseensa vain niitä henkilöitä, jotka täyttäisivät nämä kriteerit eli lastensuojeluasiakas ja alle kouluikäinen. Harkinnanvaraisella otannalla tai näytteellä, kuten laadullisessa tutkimuksessa sitä kutsutaan tehdäkseen eron tilastollisiin otantamenetelmiin, tutkija varmistaa, että tutkimukseen tuleva aineisto selittää juuri sitä kohdetta, mitä halutaan tutkia. (Eskola & Suoranta 1998, 18.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana ei ole teorian tai hypoteesien testaaminen, vaan aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa puhutaankin aineistolähtöisestä analyysistä, joka tarkoittaa sitä, että teoriaa aletaan

rakentaa tutkimuksessa kerätystä aineistosta. Aineistolähtöistä analyysiä käytetään silloin kun halutaan perustietoa jonkin ilmiön olemuksesta. (Hirsjärvi ym. 2009, 164; Eskola & Suoranta 1998, 19.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei lähdetä testaamaan hypoteeseja, joten kvalitatiivista tutkimusta kutsutaankin usein hypoteesittomaksi. Hypoteesittomuudella tarkoitetaan, että tutkijalla ei ole lukkoon lyötyjä ennako-olettamuksia tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksista. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan pitäisikin yllättyä tai oppia tutkimuksensa kuluessa. (Eskola & Suoranta 1998, 19–20.)

Laadullisen tutkimuksen nähdään olevan tutkijakeskeistä. Useissa työtavoissa tutkija katsotaan keskeiseksi tutkimuksen toimijaksi ja valintojen tekijäksi. (Ronkainen ym. 2011, 82.) Oli tutkimus kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen, sisältää se aina tiettyjä ratkaisuja, jotka eivät ole usein selviä edes tutkijalle. Tutkimuksissa on olemassa erilaisia ennako-oletuksia ja intuitiivisia käytäntöjä, joita ohjaavat maalaisjärki sekä aiemmat kokemukset. Vaikka molemmissa, laadullisessa ja määrällisessä tutkimuksessa maalaisjärki johdattelee joskus ennako-olettamuksiin, niin silti vain laadullista tutkimusta on pidetty subjektiivisena tapana tuottaa tietoa. (Eskola & Suoranta 1998, 20–22.) Todennäköisesti oletetaan, että kvalitatiivisilla tutkimusmenetelmillä, kuten haastatteluilla, tutkijalla on suurempi riski tehdä tulkintoja subjektiivisesti eikä mahdollisimman objektiivisesti. Eskola ja Suoranta kuitenkin huomauttavat taas, miten vähän eri tutkimusmenetelmät loppujen lopuksi eroavat toisistaan. Kyselytutkimuksessa käsiteltävät niin sanotut kovat numerot ovat nimittäin alun perin syntyneet pehmeällä (kvalitatiivisella) tavalla. Kyse on kuitenkin kielellisestä kommunikaatiosta niin haastattelussa kuin postikyselyssäkin. (Eskola & Suoranta 1998, 22.)

6.3 Tutkimuksen arviointi ja yleistäminen

Arvioitaessa tutkimuksen laatua ja pätevyyttä nousevat reliabiliteetti ja validiteetti keskeisiksi käsitteiksi. Tutkimuksen laadun ja pätevyyden arviointiin liittyy kysymys tutkimustulosten yleistettävyydestä. Yleistämisellä tarkoitetaan, että tutkimustulokset siirretään kuvaamaan ilmiötä yleisesti tai kuvaamaan väestöryhmää. Kaikilla tutkimuksilla on kuitenkin omat pätevyysalueensa eli alueet joihin tieto on yleistettävissä. (Ronkainen ym. 2011, 129.) Meidän tutkimuksemme tuloksia ei voisi esimerkiksi yleistää muiden vastaanottolaitosten työntekijöitä koskeviksi. Mikäli tutkimus ei ole laadukasta ja hyvin

tehtyä, sen tuloksia ei voi käyttää mihinkään, ei edes yleistää tutkittua otosta koskevaksi (Ronkainen ym. 2011, 129).

Reliabiliteetilla eli luotettavuudella tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta. Tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä jos tutkimustulokset eivät ole sattumanvaraisia, vaan pysyvät samoina mittauksesta toiseen. Mikäli kaksi tutkijaa päätyy samaan tutkimustulokseen, voidaan tutkimustulosta pitää reliabelina. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.) Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan erityisesti mittaukseen liittyvissä asioissa ja tutkimuksen toteutuksen tarkkuudessa. Tutkimuksen tarkkuudella tarkoitetaan sitä, ettei tutkimuksessa ole satunnaisvirheitä. Satunnaisvirheitä voi syntyä tietojen keräyksessä, syöttäessä, käsiteltäessä ja tuloksia tulkittaessa, siksi tutkijan onkin oltava tarkka ja kriittinen koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimustuloksia ei tule yleistää niiden pätevyysalueen ulkopuolelle. Yhteiskunnan monimuotoisuuden ja vaihtelevuuden takia yhden tutkimuksen tulokset eivät välttämättä päde toisena aikana ja toisessa yhteiskunnassa. (Vilka 2007, 149–150; Heikkilä 2008, 30.)

Validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan sitä, miten hyvin tutkimus tai mittari kuvaa tutkittavaa ilmiötä (Ronkainen ym. 2011, 129–130). Toisin sanoen kuinka hyvin tutkija on onnistunut siirtämään tutkimuksessa käytetyn teorian käsitteet ja ajatuskokonaisuuksien mittariin. Mikäli mitattavat käsitteet ja muuttujat ovat tarkoin määritellyt, ovat mittaustulokset valideja. Pelkistetyimmillään validius on systemaattisen virheen puuttumista. Systemaattinen virhe syntyy jostakin aineiston keräämiseen liittyvästä tekijästä, esimerkiksi kadosta tai valehtelemisestä kyselyissä. Jotta tutkimus olisi validi, on varmistettava jo tutkimuksen alussa, että tutkimuslomakkeen kysymykset mittaavat oikeita asioita yksiselitteisesti ja ne kattavat koko tutkimusongelman. Tarkka perusjoukon määrittely, edustavan otoksen saaminen ja korkea vastausprosentti johtavat myös validiin tutkimukseen. (Vilka 2007, 150; Heikkilä 2008, 29–30, 186.)

6.4 Tutkimusmenetelmän edut ja haitat

Kyselytutkimuksen etuna on, että sen avulla pystyy keräämään laajan tutkimusaineiston. Tutkimukseen voidaan saada paljon henkilöitä sekä voidaan kysyä myös monia asioita. Kysely on menetelmänä tehokas, sillä se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Lomak-

keen ollessa tarkasti suunniteltu, voidaan aineisto käsitellä nopeasti tallennettuun muotoon ja analysoida se tietokoneen avulla. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Meidänkin työskentelyä nopeutti huomattavasti se, että toinen kyselyistämme oli tehty Webropol ohjelmalla ja pystyimme analysoimaan tulokset ohjelman avulla. Verratessamme kahden kyselyn työstettävyyttä, huomasimme kvalitatiivisen avokyselylomakkeemme vievän paljon enemmän aikaa. Webropolilla tehdyssä kyselyssä saimme vastaukset heti koneelle, kun taas avokyselyssä jouduimme itse syöttämään ensin vastaukset koneelle ja vasta sen jälkeen pystyimme aloittamaan analysoinnin.

Kyselytutkimuksen teko ei ole kuitenkaan täysin ongelmaton. Haittana kyselyissä on se, että aineistoa pidetään usein pinnallisena ja tutkimuksia teoreettisesti vaatimattomina. Haittoina ovat myös, ettei ole varmuutta siitä, miten vakavasti vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen eli ovatko he pyrkineet vastaamaan huolellisesti ja rehellisesti sekä ei ole selvää, miten onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat olleet vastaajien näkökulmasta. Lisäksi mahdollisia väärinymmärryksiä on vaikea kontrolloida. Ongelmana on myös, ettei tiedetä, miten vastaajat ylipäänsä ovat selvillä siitä alueesta tai ovat perehtyneet siihen asiaan, josta esitetään kysymyksiä. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Näitä samoja ongelmia kohtasimme kyselyidemme vastauksia analysoidessa.

Haasteena kyselyn tekemisessä on, että hyvän lomakkeen laatiminen vie aikaa ja vaatii sen tekijältä monenlaista tietoa ja taitoa. Viimeisenä haasteena kyselyissä on niihin vastaamatta jättäminen eli kato. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Kato voi johtua erinäisistä syistä: kysely voi olla niin pitkä, ettei siihen jaksa vastata, henkilöllä voi olla liian kiire vastata kyselyyn tai vastaajaa ei yksinkertaisesti kiinnosta vastata. Mikäli tutkimukseen jättää moni vastaamatta, voi kyselyn tulokset vääristyä vähemmistön vastauksien keskiarvon takia.

6.5 Kyselyjemme toteuttaminen ja analysoiminen

Webropol-kyselyymme vastasi 22 työntekijää 29:stä eli 76 prosenttia otannastamme. Kato saattoi johtua erinäisistä syistä, kuten unohduksesta, ajan puutteesta tai teknisistä ongelmista. On mahdollista, että vastaaja on vahingossa poistanut sähköpostin, jonka mukana tuli linkki tähän kyselyyn tai vastaajien roskaposti suodattimet eivät ole päästä-

neet viestiä läpi. Ainakin yhdessä tapauksessa oli käynyt niin, että sähköpostiviesti oli hävinnyt, mutta kyseinen vastaaja otti yhteyttä meihin ja hänelle lähetettiin uusi linkki kyselyyn. Vastaamatta jättäneet eivät ottaneet yhteyttä, missään vaiheessa. Vastaajat olivat pääosin huolellisia vastaustensa kanssa, vain muutamassa kysymyksessä oli pariin alakohtaan yhdeltä tai kahdelta vastaajalta jäänyt merkitsemättä vastaus. Tämä johtune todennäköisimmin huolimattomuudesta ja vahingosta. Toisaalta syy on ollut myös Webropol-ohjelmassa havaitsemastamme heikkoudesta, minkä seurauksena ohjelma antoi vastaajan jatkaa kyselyä vaikka jokin alakohta asteikkokysymyksissä olisikin jäänyt tyhjäksi. Tästä huolimatta vastausten määrä oli jokaisessa kyselyn kohdassa vähintään 21.

Webropol-ohjelman teknisten ominaisuuksien vuoksi, saadaksemme kyselyn ensimmäiselle sivulle saatetekstin ja ohjeita vastaamiseen, tuli samalla sivulla olla myös kysymys. Pitääksemme kyselyn rakenteen selkeänä halusimme pitää saatetekstin ensimmäisellä sivulla ja varsinaisten kysymysten alkavan vasta toiselta sivulta. Tämän onnistumiseksi oli ensimmäiselle sivulle luotava näennäinen kysymys, joka muistutti kaikkiin kysymyksiin vastaamisesta ja vastausvaihtoehto toivotti vastaamisen iloa. Tästä johtuen kyselymme varsinaiset kysymykset alkavat kysymyksestä numero kaksi, sillä ohjelman juoksevaan numerointiin ei voinut vaikuttaa. Kaikki kysymykset olivat pakollisia toisesta kysymyksestä lähtien.

Webropol-kyselyn vastaukset siirtyivät automaattisesti sähköiseen muotoon työntekijöiden vastatessa kyselyyn ja ohjelma antoi valmiin yhteenvedon tuloksista taulukoiden muodossa, joita saatoimme lähteä analysoimaan. Avoimista kysymyksistä koostuvan kyselylomakkeen tulosten käsittelyssä oli kolme eri vaihetta. Ensin työntekijöiden vastaukset tuli syöttää koneelle manuaalisesti, jonka jälkeen tulokset luokiteltiin, teemoitettiin ja tyytellettiin ja lopuksi ne analysoitiin ja tulkittiin.

Avokyselylomakkeen analysoimme laadullisen tutkimuksen perinteisellä analyysimenetelmällä, sisällönanalyysilla. Sisällönanalyysissa tutkija päättää, mikä aineistossa on kiinnostavinta ja samalla tutkimuksen aiheen kannalta olennaista tietoa, erottaa sen muusta aineistosta, luokittelee, teemoittaa sekä tyyppitelee aineiston ja kirjoittaa niistä yhteenvedon. Aineiston luokittelua pidetään kvantitatiivisena analyysina sisällön teemoin, mikä tarkoittaa sitä, että aineistosta määritellään luokkia ja lasketaan, montako

kertaa jokainen luokka esiintyy aineistossa. Teemoittamisessa puolestaan tarkastellaan, mitä kustakin teemasta on sanottu eli aineisto pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaan. Tyypittelyssä aineisto ryhmitetään tietyiksi tyypeiksi eli tiettyjen teemojen sisältä etsitään näkemyksille yhteisiä ominaisuuksia ja muodostetaan niistä eräänlainen yleistys, tyyppiesimerkki. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–94.) Käytimme myös osittain teoriaohjaavaa analyysia vertailemalla tutkimusaineistoamme teoreettiseen viitekehykseen. Teoriaohjaava analyysi ohjaa tai auttaa aineistosta saadun tiedon analysointia yhdistämällä sen aikaisempaan teoreettiseen tietoon. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–97.)

Avokyselyymme vastasi 23 työntekijää 29:stä eli 79 prosenttia otannastamme. Avokyselyyn vastasi siis yksi työntekijä enemmän kuin Webropol-kyselyyn. Avokyselylomakkeen vastauksissa oli vain yksi ongelma: kahteen kyselylomakkeeseen oli vastattu mitä luultavimmin vähemmän tosissaan, mikä hankaloitti tulosten analysointia. Toinen lomakkeista oli täytetty tavalla, jossa vastaaja käytti vain kahta vastaustapaa, joka osoitti, ettei vastaaja ole välttämättä lukenut kysymyksiä. Tämän takia päätimme jättää tämän lomakkeen analysoimatta, sillä se olisi voinut vääristää tuloksia. Toinen kyseisistä lomakkeista oli täytetty vähemmän tosissaan, joten päätimme käyttää kyseisiä vastauksia analyysissä siltä osin kuin vastaukset näyttivät edes hieman sopivan kysymyksen aiheeseen. Näiden syiden takia vastausprosenttimme tippui 76 prosenttiin eli 22 vastaajaan, samaan vastausprosenttiin kuin Webropol-kyselyssä.

Kysymyksiin vastattiin vaihtelevasti, moneen kysymykseen vastasi useimmiten vähintään 20 työntekijää, mutta kolmeen kysymykseen vastasi alle 20 työntekijää, vähimmillään 17 työntekijää. Kysymyksiin vastaamatta jättäminen on voinut johtua monista syistä, esimerkiksi kiireestä tai kysymysten vaikeudesta. Seuraavassa luvussa, Tutkimuksen tulokset, käytetyt lainaukset ovat suoraan työntekijöiden avokyselylomakkeen vastauksista. Suorat lainaukset ovat keinoja kuvaamaan paremmin työntekijöiden mielipiteitä vallitsevasta tilanteesta ja sen takia päätimmekin käyttää niitä.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

7.1 Vastaajat

Taulukossa 1 näkyy Webropol-kyselyn vastaajien ikä. Vastaajien ikäjakauma oli 20–29 ja 50–59 ikävuoden väliltä. Suurin osa vastaajista oli 30–40 ikävuoden väliltä olevia henkilöitä. Päälle viidenkymmenen ikävuoden olevia vastaajia puolestaan oli kaksinkertainen määrä alle 30-vuotiaisiin vastaajiin nähden. Taulukosta 2 puolestaan näkyy avokyselylomakkeeseen vastanneiden työntekijöiden ikäjakauma. Vastaajien ikäjakauma oli 20–29 ja 60–69 ikävuoden väliltä eli suurempi kuin Webropol-kyselyyn vastanneilla. Tämä eroavaisuus saattaa johtua siitä, että kyselyillä on ollut eri vastaajat. Joku on saattanut vastata esimerkiksi vain avoimista kysymyksistä koostuvaan kyselylomakkeeseen ja jättää vastaamatta Webropol-kyselyyn.

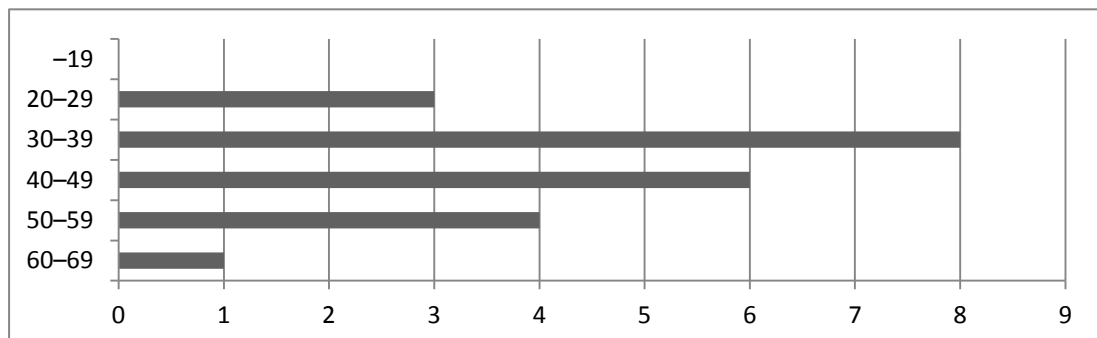
TAULUKKO 1. Vastaajien ikä Webropol-kyselyssä

Vastaajien määrä: 22



TAULUKKO 2. Vastaajien ikä avokyselyssä

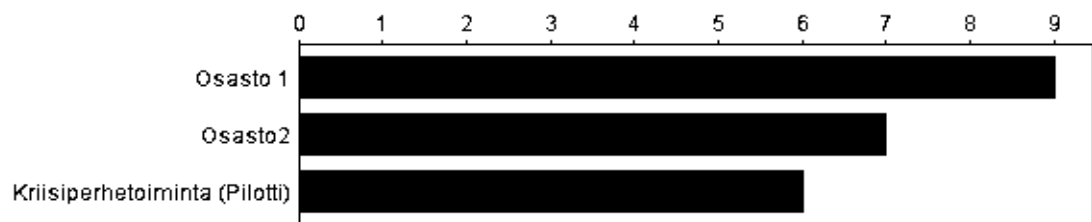
Vastaajien määrä: 22



Taulukossa 3 näkyy millä osastolla Webropol-kyselyyn vastanneet työntekijät työskentelivät. Otannassa oli osastoilta 1 ja 2 molemmilta kymmenen vastaajaa ja kriisiperhe-toiminnasta yhdeksän vastaajaa. Osaston 1 vastausprosentti oli siis 90 %, osaston 2 70 % ja kriisiperhe-toiminnan 66,7 %. Taulukossa 4 näkyy, millä osastolla avokyselyyn vastanneet työntekijät työskentelivät. Osastoilta 1 ja 2 vastasi kahdeksan työntekijää ja kriisiperhe-toiminnasta vastasi kuusi työntekijää. Vastausprosentit avokyselyssä jakautuivat siis: osasto 1 ja osasto 2 80 prosenttia sekä kriisiperhe-toiminta 66,7 prosenttia.

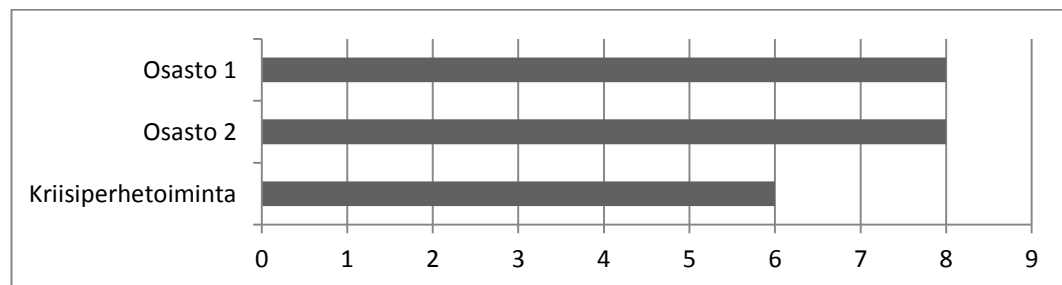
TAULUKKO 3. Webropol-kyselyyn vastanneiden osasto, jolla he työskentelevät

Vastaajien määrä: 22



TAULUKKO 4. Avokyselyyn vastanneiden osasto, jolla he työskentelevät

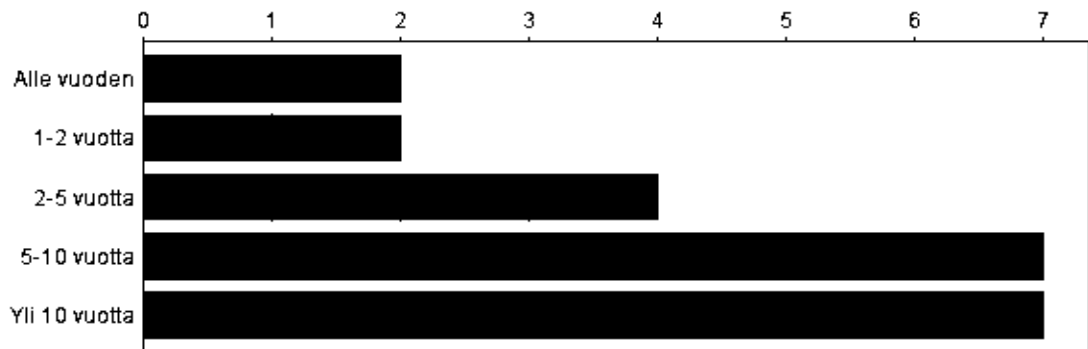
Vastaajien määrä: 22



Webropol-kyselyyn vastanneiden työntekijöiden työskentelyvuosista tutkimuksemme vastaanottolaitoksessa kertoo taulukko 5. Vastaajista 63,6 prosenttia on työskennellyt tässä samaisessa vastaanottolaitoksessa yli viisi vuotta ja heistä puolet yli kymmenen vuotta. Yli kaksi vuotta työskennelleiden määrä puolestaan on jo 81,8 prosenttia eli reilu neljä viidesosaa vastaajista, mikä kertoo, että vastaajat tuntevat työpaikkansa jo hyvin. Pisimmän aikaa tässä vastaanottolaitoksessa työskennelleistä ovat nähneet jo useita muutoksia, mitä vastaanottolaitoksen historiassa on tällä toimintapaikalla tapahtunut ja osa on työskennellyt siellä jo ennen kuin se on muuttanut nykyiselle paikalleen vuonna 2002.

TAULUKKO 5. Kuinka kauan Webropol-kyselyyn vastanneet ovat työskennelleet tässä vastaanottolaitoksessa

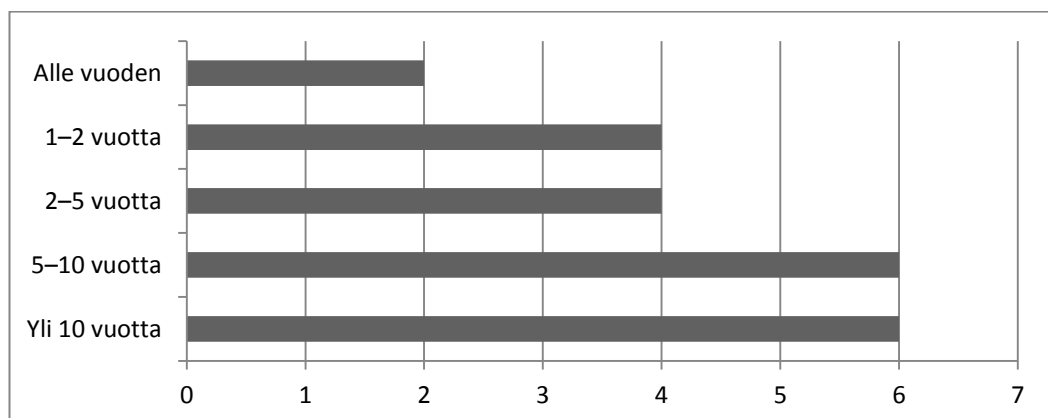
Vastaajien määrä: 22



Taulukko 6 kertoo, kuinka kauan avokyselylomakkeeseen vastanneet työntekijät ovat työskennelleet tutkimusmassamme vastaanottolaitoksessa. Taulukosta näkee, että suurin osa työntekijöistä on ollut jo pitkään kyseisessä laitoksessa töissä. 27,3 prosenttia vastanneista työntekijöistä on työskennellyt 5–10 vuotta ja yhtä paljon työntekijöitä on myös työskennellyt yli 10 vuotta. Edellisistä taulukoista (taulukot 1, 2, 3, 4, 5, 6) pystyy huomaamaan eron Webropol-kyselyn vastaajien ja avokyselyn vastaajien välillä. Vastaajien iän, osaston ja työvuosien eroista huomaa, että kahteen kyselyyn ovat vastanneet osittain eri työntekijät.

TAULUKKO 6. Kuinka kauan avokyselyyn vastanneet ovat työskennelleet tässä vastaanottolaitoksessa

Vastaajien määrä: 22

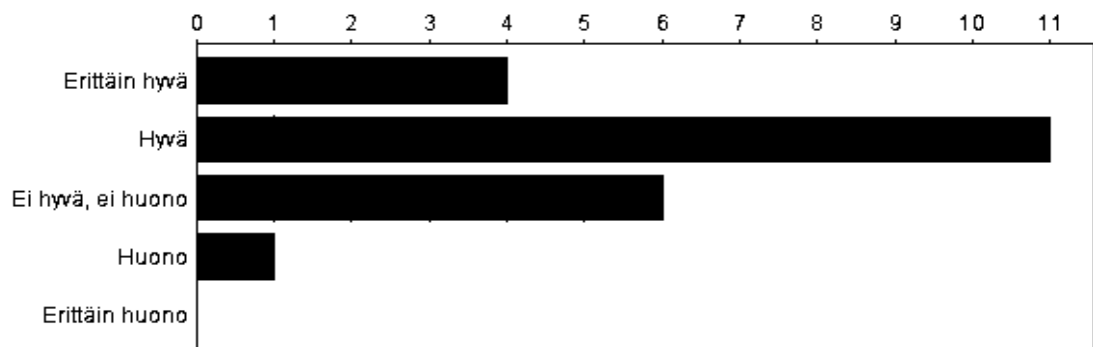


7.2 Mahdollisuus tehdä työ riittävän hyvin

Webropol-kyselyssä kysyttiin kuinka vastaaja kokee pystyvänsä tekemään työnsä ja vain yksi vastaaja sanoi, että huonosti. Taulukosta 7 näkeekin, että muutosvaiheen keskellä työskentelystä huolimatta, selkeä enemmistö kokee mahdollisuutensa tehdä työnsä hyväksi tai erittäin hyväksi. Taulukossa 8 puolestaan näkyy, miten vastaajat ovat arvottaneet eri työn tekemistä edesauttavia tekijöitä. Keskimäärin vastaajat kokivat kaikkien mainittujen tekijöiden vaikuttavan paljon tai erittäin paljon mahdollisuuksiin tehdä työnsä. Tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat työntekijöiden toiveiden kuuleminen, riittävä työvoima ja työyhteisön kommunikointi. Keskiarvoisesti vähiten kannatusta saivat selkeät ohjeet, työn tavoite ja perehdytys, joiden koettiin kuitenkin vaikuttavan myös paljon työn tekemiseen. Ainoastaan selkeät ohjeet ja perehdytys koettiin kerran vastauksissa, ei lainkaan tärkeiksi, muuten vastaukset olivat vähintään neutraaleja ja suurin osa vastauksista osoitti esitettyjen asioiden vaikuttavan työn tekemiseen paljon. Vastauksista 53,5 prosenttia osoitti vastausvaihtoehtojen asioiden vaikuttavan erittäin paljon ja 27,6 prosenttia paljon mahdollisuuteen tehdä työnsä. Tästä voidaan todeta, että vastaukset tukevat teoriaamme ja valitsemamme tekijät tässä kysymyksessä ovat merkityksellisiä, kun puhutaan siitä, mitkä asiat mahdollistavat sen, että työntekijä kykenee tekemään työnsä.

TAULUKKO 7. Minkälaiseksi vastaaja kokee mahdollisuutensa tehdä työnsä

Vastaajien määrä: 22



TAULUKKO 8. Vastaaja arvioi seuraavien asioiden vaikutusta työnsä tekemiseen asteikolla 5 = Erittäin paljon ja 1 = Ei lainkaan

Vastaajien määrä: 22

	5	4	3	2	1	Yhteensä	Keskiarvo
Ammattitaito	12	6	4	0	0	22	4,36
Selkeät ohjeet	10	5	6	0	1	22	4,05
Työn tavoite	7	9	6	0	0	22	4,05
Yhteiset säännöt	11	6	5	0	0	22	4,27
Työpaikan avoin ilmapiiri	13	5	4	0	0	22	4,41
Työpaikan kannustava ilmapiiri	13	4	5	0	0	22	4,36
Esimiehen apu ja tuki	13	7	2	0	0	22	4,5
Toiveiden kuuleminen (mm työvuorot ja lomat)	15	5	2	0	0	22	4,59
Riittävä työvoima	16	3	3	0	0	22	4,59
Joustava työote	13	7	2	0	0	22	4,5
Perehdytys	7	7	7	0	1	22	3,86
Yhteiset kokoukset	9	8	5	0	0	22	4,18
Työyhteisön kommunikointi	14	7	1	0	0	22	4,59
Yhteensä	153	79	52	0	2	286	4,33
Yhteensä %	53,5	27,6	18,2	0	0,7	100	

Taulukossa 9 näkyy, millaiseksi työntekijät kokivat mahdollisuutensa tehdä työnsä työpaikallaan, kun he saivat itse sanoittaa ajatuksiaan avokyselylomakkeessa. Tällä kysymyksellä saimme hieman enemmän avattua aihetta verrattuna Webropol-kyselyyn, jossa määriteltiin vain asteikon avulla mahdollisuudet tehdä työnsä. Vastauksista selvisi, mitä asioita työntekijöillä on taustalla kun kokevat mahdollisuutensa tehdä työnsä tällaisiksi. Webropol-kyselyn tavoin, enemmistö tunsu mahdollisuutensa tehdä työnsä hyväksi. Syinä tähän olivat muun muassa:

- Perustehtävän hoitaminen ja tekeminen onnistuu.
- Työyhteisö tukee toimintaani.
- Tällä hetkellä hiukan varmemmaksi kun tilanne on rauhoittunut siltä osin että vastaanottokoti toiminta jatkuu.

Yhteistyö ja omaan työhön vaikuttaminen olivat myös syinä siihen, että työntekijät kokivat mahdollisuutensa tehdä työnsä hyväksi. Erityisesti kriisiperhetoiminnassa olevat työntekijät tunsivat pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä. Osastolla 2 mahdollisuudet koettiin hyväksi muun muassa sen takia, että osastolla oli juuri kyselyn hetkellä oikean ikäinen lapsiryhmä eli alle kouluikäisiä lapsia.

TAULUKKO 9. Mahdollisuus tehdä oma työ

Vastaajien määrä: 21

	Osasto 1	Osasto 2	Kriisiperhetoiminta
Hyvä/Ihan ok	2	4	4
Vaihtelee	2	2	2
Ei hyvä	2	2	0
En osaa sanoa	1	0	0

Toiseksi eniten työntekijät kokivat mahdollisuutensa tehdä työnsä vaihtelevaksi. Suurin osa näin vastanneista koki ajanpuutteen ja työrauhan haittaavan työnsä tekoa. Työntekijät, jotka eivät kokeneet mahdollisuuksiensa tehdä työtänsä hyväksi, sanoivat syiksi muun muassa hektisyyden ja jatkuvan epätietoisuuden. Taulukkoon 9 on merkitty tyyppi ”ei hyvä” sen takia, että kukaan työntekijä ei sanonut suoraan tuntevansa mahdollisuuksiensa tehdä työnsä huonoksi. Nousevia teemoja, joita työntekijät yleisesti mainitsivat vastauksissaan, oli tulevaisuuden epävarmuus (4 työntekijää), hektisyys (5 työntekijää) sekä työn paljous (2 työntekijää). Kriisiperhetoiminnassa kolme työntekijää kuuudesta koki työtehtävät ja työn rakenteet epäselviksi. Kriisiperhetoiminnan vastauksista työn sekavuutta kuvailtiin muun muassa seuraavasti:

- Pilotoinnin aikana varsinaisen työn kehittäminen on jäänyt vähälle ja olemme joutuneet kehittämään ns. ”pilotointimallia”.
- Perehdytys on jäänyt myös pilotoinnin varjoon.
- Toisaalta kaipaisin selkeyttä/yhteistä keskustelua työtavoista, työn rakenteista & rajoista sekä perustehtävästä.

Kysyessämme avokyselyssä työntekijöiltä, kokevatko he pystyvänsä tekemään työnsä yhtä hyvin kuin ennen rakennemuutosta, kokivat työntekijät suurimmilta osin pystyvänsä tekemään työnsä yhtä hyvin kuin ennen. Taulukossa 10 näkyikin, että jopa 12 vastaajaa koki pystyvänsä tekemään työnsä yhtä hyvin kuin ennen. Syinä tähän olivat muun muassa:

- Työ on vaihtelevaa, joka sopii minulle.
- Kyllä ainakin tällä hetkellä, koska suurin osa osaston lapsista on alle kouluikäisiä.
- Käytännön työn tekemiseen ei rakennemuutos vaikuta.

Nämä teemat saivat myös muiltakin vastaajilta kannatusta. Kaksi osaston 2 työntekijää myös mainitsi, että nykyään on mielekkäämpää työskennellä kuin keväällä 2012, jolloin osastolla oli kouluikäisiä lapsia.

TAULUKKO 10. Mahdollisuus tehdä työ vähintään yhtä hyvin kuin ennen rakennemuutosta

Vastaajien määrä: 21

	Osasto 1	Osasto 2	Kriisiperhetoiminta
Kokee pystyvänsä	5	5	2
Kokee pystyvänsä vaihtelevasti	0	1	0
Ei koe pystyvänsä	0	0	3
Ei osaa sanoa	3	2	0

Kriisiperhetoiminnassa mahdollisuuksia tehdä työ yhtä hyvin kuin ennen ei koettu kuitenkaan niin positiivisesti kuin osastoilla. Syyt, miksi kriisiperhetoiminnassa ei koettu mahdollisuuksia tehdä työ yhtä hyvin kuin ennen, olivat muun muassa seuraavanlaiset:

- Koen, että päällikkö-/johtajatasolla on mennyt aikaa rakennemuutoksen aiheuttamaan työhön mm. neuvotteluihin, joten työntekijöiden mielipidettä/hyvinvointia ei ole aina kuunneltu tarpeeksi.
- En todellakaan. Vanhassa toiminnassa oli selkeät rakenteet, työmallit, käytännöt ja työhön keskittyvä henkilökunta.

Viisi työntekijää ei osannut vastata kysymykseen vasta alkaneen työsuhteen takia tai, koska eivät osanneet ajoittaa, milloin rakennemuutos oli alkanut.

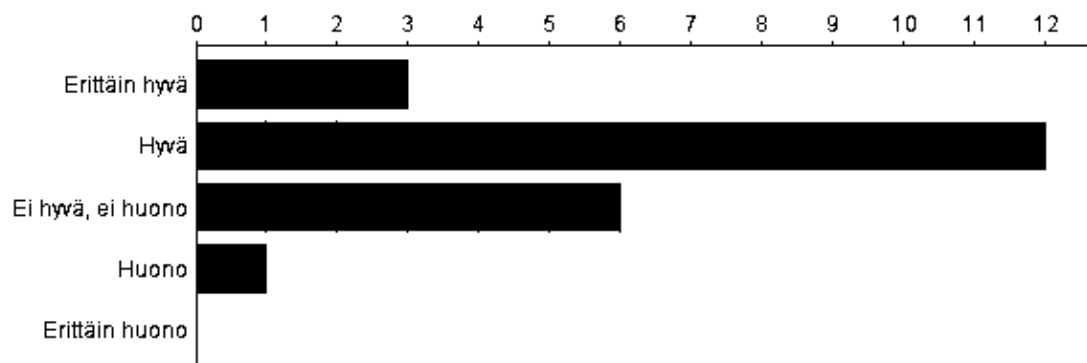
7.3 Kokemuksia työhyvinvoinnista

Taulukossa 11 Webropol-vastaajat arvioivat omaa työhyvinvointiaan. Vastaajista 68,2 prosenttia koki työhyvinvointinsa hyväksi tai erittäin hyväksi, 27,3 prosenttia puolestaan ei osannut sanoa työhyvinvointiaan hyväksi tai huonoksi ja vain yksi vastaaja kuvaili työhyvinvointiaan huonoksi. Taulukossa 12 vastaajat arvioivat kuinka tärkeiksi

työhyvinvointinsa kannalta he kokevat siihen vaikuttavat annetut tekijät. Keskiarvollisesti kaikki arvioitavat asiat koettiin erittäin tärkeäksi tai tärkeäksi, ainoastaan työhygieniä oli tekijä, jonka keskiarvo jäi alle tärkeäksi koetun tekijän rajan. Tärkeimmiksi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä koettiin työpaikan ilmapiiri, vertaistuki, työturvallisuus ja työmotivaatio. Vähiten kannatusta puolestaan saivat työhygieniä, työn selkeät tavoitteet, hyvä itsetunto ja sosiaaliset suhteet. Vastauksista 52,6 prosenttia koki vastausvaihtoehtojen asiat erittäin tärkeiksi ja 38,2 prosenttia tärkeiksi työhyvinvointinsa kannalta. Yksittäisissä vastauksissa työhygieniä ja terveys koettiin vain vähän tärkeiksi. Yhtäkään vaihtoehtoa ei koettu merkityksettömäksi, joten näiden vaihtoehtoina olevien asioiden voidaan todeta olevan merkityksellisiä työhyvinvoinnille.

TAULUKKO 11. Minkälaiseksi vastaaja kokee työhyvinvointinsa

Vastaajien määrä: 22



TAULUKKO 12. Kuinka tärkeiksi vastaaja kokee seuraavat asiat työhyvinvointisi kannalta asteikolla 5 = Erittäin tärkeä ja 1 = Ei lainkaan tärkeä.

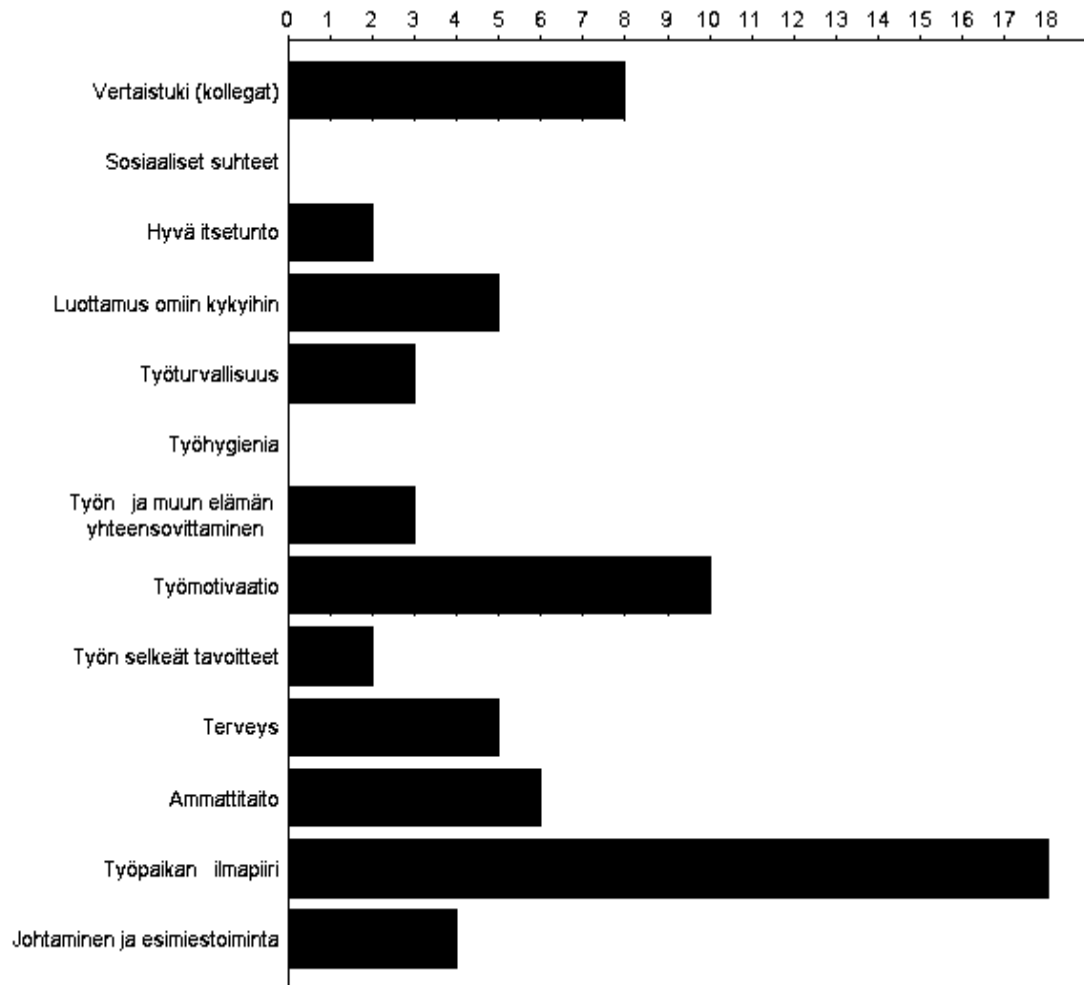
Vastaajien määrä: 22

	5	4	3	2	1	Yhteensä	Keskiarvo
Vertaistuki (kollegat)	13	9	0	0	0	22	4,59
Sosiaaliset suhteet	11	7	4	0	0	22	4,32
Hyvä itsetunto	10	9	3	0	0	22	4,32
Luottamus omiin kykyihin	13	8	1	0	0	22	4,55
Työturvallisuus	14	7	1	0	0	22	4,59
Työhygieniä	7	7	7	1	0	22	3,91
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	12	8	2	0	0	22	4,45
Työmotivaatio	13	9	0	0	0	22	4,59
Työn selkeät tavoitteet	8	11	3	0	0	22	4,23
Terveys	13	8	0	1	0	22	4,5
Ammattitaito	11	8	2	0	0	21	4,43
Työpaikan ilmapiiri	15	6	1	0	0	22	4,64
Johtaminen ja esimiestoiminta	10	12	0	0	0	22	4,45
Yhteensä	150	109	24	2	0	285	4,43
Yhteensä %	52,6	38,2	8,4	0,7	0	100	

Vastaajien tuli valita taulukossa 12 olleista asioista kolme mielestään tärkeintä työhyvinvointiin vaikuttavaa tekijää ja nämä vastaukset ovat nähtävissä taulukossa 13. Vastaajista selkeä enemmistö, 81,8 prosenttia koki työpaikan ilmapiirin olevan tärkeä työhyvinvoinnille. Toiseksi eniten kannatusta sai työmotivaatio, jonka 45,5 prosenttia vastaajista koki kuuluvan työhyvinvoinnin kannalta tärkeimpien tekijöiden joukkoon ja kolmanneksi tähän joukkoon nousi vertaistuki kollegoilta, jonka koki tärkeäksi 36,4 prosenttia vastaajista. Kukaan vastaajista ei nostanut työhygieniää tai sosiaalisia suhteita kolmen tärkeimmän työhyvinvointiin vaikuttavan tekijän joukkoon.

TAULUKKO 13. Vastaaja valitsee annetuista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä kolme mielestään tärkeintä

Vastaajien määrä: 22



Vastaajia pyydettiin Webropol-kyselyssä myös arvioimaan työhyvinvointia heikentävien tekijöiden rasitusta heidän työhyvinvointiinsa nähden. Taulukosta 14 nähdään, että rasittavimmiksi tekijöiksi koettiin kiire, omaan työhön vaikuttamismahdollisuuksien puute ja riittämätön perehdytys työhön. Etenemismahdollisuuksien puute ja vuorotyö puolestaan koettiin selkeästi vähemmän rasittavina tekijöinä kuin muut. Puolet vastaajista ei kokenut etenemismahdollisuuksien puutetta lainkaan rasittavana ja vain muutama vastaaja koki sen vähän rasittavana. Vuorotyötä ei pidetty juurikaan rasittavana, toisaalta lähes puolet vastaajista ei osannut sanoa, onko vuorotyö rasittavaa vai ei. Toisaalta vastaajat ovat varmastikin tienneet jo tähän työhönsä hakiessaan, että etenemismahdollisuudet ovat hyvin vähäiset ja työ tulee olemaan vuorotyötä, mikä selittää vastauksia. Huomattavaa, tämän kysymyksen vastauksissa on, että vastausten keskiarvo on asteikon

puolella välissä ja hieman enemmän vähän rasittavan kuin rasittavan arvon puolella. 37,9 prosenttia vastauksista on arvioinut annetut työhyvinvointia heikentävät tekijät vain vähän rasittaviksi ja 30,1 prosenttia taas rasittaviksi. Näiden väliin jäävien osuus on 32 prosenttia eli vastaukset tässä kohdassa ovat jakautuneet asteikolla melko tasaisesti.

TAULUKKO 14. Vastaaja arvioi seuraavien tekijöiden rasitusta työhyvinvointiinsa asteikolla 5 = Ei juurikaan rasittava ja 1 = Erittäin rasittava

Vastaajien määrä: 22

	5	4	3	2	1	Yhteensä	Keskiarvo
Vuorotyö	6	6	10	0	0	22	3,82
Kiire	1	2	5	11	3	22	2,41
Taukojen puute	1	10	5	5	1	22	3,23
Omaan työhön vaikuttamismahdollisuuksien puute	1	3	7	7	3	21	2,62
Etenemismahdollisuuksien puute	11	2	6	3	0	22	3,95
Kokemuksen puute	4	3	10	4	1	22	3,23
Riittämätön perehdytys työhön	1	7	6	8	0	22	3,05
Yhteensä	25	33	49	38	8	153	3,19
Yhteensä %	16,3	21,6	32,0	24,8	5,2	100	

Kysyessämme avokyselyssä työntekijöiltä, mikä edistää heidän työhyvinvointia, saimme paljon erilaisia, yksilöllisiä vastauksia, mutta myös vastauksia, jotka nousivat monien työntekijöiden vastauksista esille. Taulukkoon 15 on kirjattu ylös eniten vastauksissa ilmenneet tekijät. Työntekijät luettelivat monia erilaisia tekijöitä vastauksissaan eli taulukosta ilmenevät tekijät eivät olleet välttämättä vastaajien ainoita ehdotuksia. Taulukossa olevien tekijöiden lisäksi tuli myös erittäin paljon vastaajien yksittäisiä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä, mutta me näimme oleellisemmaksi vain kertoa, mitkä tekijät nousivat monien vastauksista. Taulukko 15 osoittaa, että jopa 45,5 prosenttia työntekijöistä piti työkalvereiden merkitystä hyvin tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Tähän liittyvä työilmapiiri sai 36,4 prosentin kannatuksen vastaajilta. Osastojen väliset erot näkyivät muun muassa siinä, että osastolla 1 ja kriisiperhetoiminnassa vuoroihin

vaikuttaminen nähtiin tärkeänä tekijänä ja sen takia se saavuttikin 27,3 prosenttia kannatusta, ilman osaston 2 kannatusta. Muuten kaikki muut työhyvinvointia edistävät tekijät jakautuivat melko tasaisesti osastojen ja kriisiperhetoiminnan kesken.

TAULUKKO 15. Työhyvinvointia edistävät tekijät

Vastaajien määrä: 22

	22 vastaajasta	%
Työkaverit	10	45,5
Työilmapiiri	8	36,4
Työvuoroihin vaikuttaminen	6	27,3
Tuki työyhteisöltä ja työtovereilta	4	18,2
Hyvä esimiestyöskentely	3	13,6
Huumori	3	13,6
Oma hyvinvointi	3	13,6
Työn ulkopuolinen elämä	3	13,6
Työmotivaatio/oma asenne	3	13,6
Selkeät työtehtävät	3	13,6
Työnohjaus	2	9,1
Ammattitaito	2	9,1

Kysyessämme vastaavasti työhyvinvointia alentavista tekijöistä avokyselyssä, nousi työntekijöiltä samalla tavalla yhteisiä tekijöitä, muttei kuitenkaan niin paljon kuin edistävissä tekijöissä. Nyt hajontaa ja yksittäisiä vastauksia oli enemmän kuin edistävissä tekijöissä. Taulukossa 16 näkyy, mitkä alentavat tekijät nousivat erityisesti työntekijöiltä. Tulevaisuuden epävarmuus, esimerkiksi oman työn jatkuminen tai minkälaiseksi työ tulee muuttumaan, alensi kaikista eniten vastaajien, 31,8 prosentin, työhyvinvointia. Seuraavaksi eniten kiireen ja ajanpuutteen koettiin alentavan työhyvinvointia ja se sai-kin kannatusta 22,7 prosenttia. Kiirettä ja ajanpuutetta koettiin lähinnä osastoilla, yhtä kriisiperhetoiminnan vastausta lukuun ottamatta. Negatiivinen työilmapiiri ja työnkuvan epäselvyydet saivat yhtä paljon kannatusta, 18,1 prosenttia. Työnkuvan epäselvyys sai kannatusta pelkästään kriisiperhetoiminnasta, osastojen vastauksissa työnkuvan epäselvyydestä ei mainittu mitään. Pelkästään osastoilla koettiin tiedon puutteen ja sen huonon kulkemisen alentavan työhyvinvointia.

TAULUKKO 16. Työhyvinvointia alentavat tekijät

Vastaajien määrä: 22

	22 vastaajasta	%
Tulevaisuuden epävarmuus	7	31,8
Kiire ja ajanpuute	5	22,7
Negatiivinen työilmapiiri	4	18,2
Epäselvyydet työnkuvassa	4	18,2
Tiedon puute ja sen huono kulku	3	13,6
Vaikutusmahdollisuuksien puute	2	9,1
Haastavat työtehtävät/työtilanteet	2	9,1
Haastavat lapset	2	9,1
Pieni palkka	2	9,1

Kun avokyselyssä kysyimme työntekijöiltä, miten rakennemuutos on vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa, saimme taulukon 17 tarjoamat vastaukset. Kaikki 22 työntekijää vastasi kysymykseen, mutta kolme vastaajista eivät joko tienneet rakennemuutoksesta tarpeeksi, jotta olisivat voineet vastata tai olisivat halunneet käsitteen määrittelyn, jotta tietäisi, miten se olisi vaikuttanut työhyvinvointiin. Käsitteen määrittelyssä nousi muun muassa esille se, ettei työntekijä ollut varma, tarkoitettiinko rakennemuutoksella lastensuojelulain muutosta, jonka mukaan lapset tulisi sijoittaa perhehoitoon vai Sosiaalivirastossa tapahtuvia muutoksia eli organisaatiouudistusta. Päätimmekin sijoittaa taulukkoon sellaisten työntekijöiden vastaukset, joilla oli selkeä mielipide asiasta. Jopa 42,1 prosenttia näistä työntekijöistä koki rakennemuutoksen vaikuttavan jollain tavoin negatiivisesti heidän hyvinvointiinsa.

Osa työntekijöistä ei antanut mitään esimerkkiä, miten muutos olisi vaikuttanut työhyvinvointiin negatiivisesti, mutta ne työntekijät, jotka kertoivat syitä tähän, kertoivat muun muassa seuraavasti:

- Palaverissa ja Yt-kokouksissa istuminen on vienyt varsinaiselta työltä aikaa -> siitä on seurannut kiireen tuntua.
- Stressaavana, väsymyksenä ja ehkä jaksamattomuutena -> epätietoisuus on raskasta.
- Se on aika ajoin alentanut sitä. Erilainen (isommat lapset) ja oireilevampi asiakaskunta on lisännyt työn haasteellisuutta ja kuormittavuutta

- Tiedon puute asioiden muuttumisesta huonontaa. Tulevaisuuden epävarmuus.

Työntekijöistä 31,6 prosenttia ei kokenut rakennemuutoksen vaikutusta työhyvinvointiin. Vaihtelevana vaikutuksen koki 21,1 prosenttia työntekijöistä ja he kuvailivat syiksi ensin epätietoisuuden, joka on nyt hieman parantunut sekä tuttujen kuvioiden sekoittumisen. Vain yksi vastaaja koki rakennemuutoksen vaikuttaneen positiivisesti työhyvinvointiinsa ja kertoi sen johtuvan työperäisen väsymyksen vähentymisestä muuttuneiden työnkuvien myötä.

TAULUKKO 17. Rakennemuutoksen vaikutus työhyvinvointiin

Vastaajien määrä: 19

	Osasto 1	Osasto 2	Kriisiperhe- toiminta	Yhteensä	%
Positiivinen vaikutus	0	0	1	1	5,2
Negatiivinen vaikutus	3	3	2	8	42,1
Vaihteleva vaikutus	0	3	1	4	21,1
Ei vaikutusta	3	1	2	6	31,6

Työntekijöitä pyydettiin avokyselyssä kertomaan, mihin he toivoisivat muutosta, jotta heidän työhyvinvointinsa paranisi. Tässä kysymyksessä työntekijöiltä tuli hyvinkin eräviä ja yksilöllisiä mielipiteitä, joten päätimme poimia taulukkoon 18 niitä tekijöitä, jotka nousivat yhteisesti muutamista vastauksista. Työntekijöistä 21,8 prosenttia toivoi parannusta työntekijöiden kuulemiseen laitoksen johdon puolelta. Työntekijät kuvailivat toiveitaan kuulemisen parantumisen suhteen muun muassa seuraavasti:

- Työntekijän kuunteleminen talon johdon, sijaishuollon johdolta.
- Hoitajia kuunneltaisiin ja otettaisiin suunnitteluun mukaan.
- Henkilökunnan kuuntelemista, mahdollisuutta vaikuttaa asioihin.
- Enemmän ruohonjuuri tason kuulemista.

Toiseksi eniten työntekijät toivoivat muutosta tulevaisuuden näkymien selkeyttämiseen sekä tilojen parantamiseen, niin tiloja isontamalla kuin parantamalla ergonomisia asioita. Nämä molemmat asiat saivat kannatusta 19 prosenttia työntekijöiltä. Tilojen parantaminen nähtiin oleelliseksi vain osastoilla. Tiedon kulkuun, selkeään johtajuuteen sekä selkeisiin ohjeisiin työntekoa varten toivottiin muutosta. Tiedon kulkua kaivattiin osastoilla ja pelkästään kriisiperhetoiminnassa toivottiin parannusta johtajuuteen ja selkei-

siin ohjeisiin. Eräs työntekijä kuvaili parannusta johtajuuteen ja selkeisiin ohjeisiin muun muassa seuraavasti:

Selkeät ohjeet/raamit työntekoon, yhteneväiset pelisäännöt. Kunnon perehdytysohjelma uusille (mahd. tuleville) työntekijöille. Esimies, joka ottaisi ”oman paikkansa” selkeänä esimiehenä ja hän ymmärtäisi tehtävänsä. Esimiehellä on suuri merkitys siihen kuinka alaiset viihtyvät työssä. Esimies jolla olisi substanssi osaamista perhehoidosta.

TAULUKKO 18. Eniten kannatusta saaneet tekijät, jotka parantaisivat työhyvinvointia

Vastaajien määrä: 21

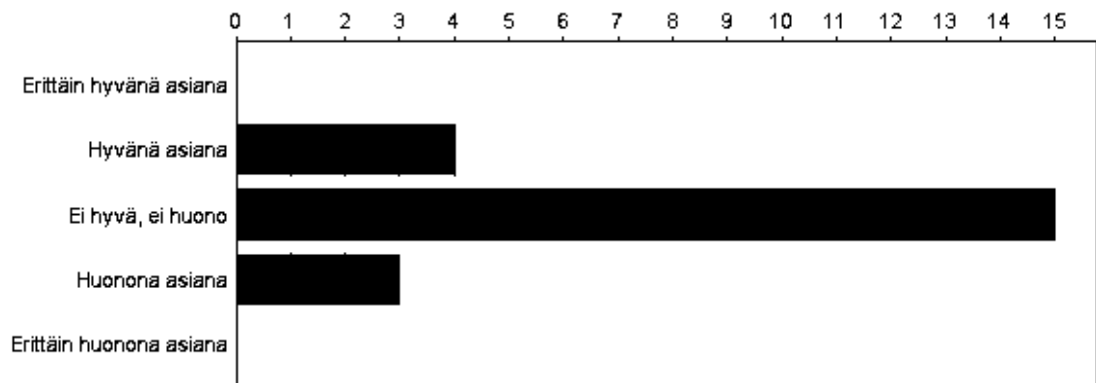
	Osasto 1	Osasto 2	Kriisiperhetoiminta	Yhteensä	%
Työntekijöiden kuuleminen	1	3	1	5	23,8
Selkeät tulevaisuuden näkymät	1	1	2	4	19
Tilojen parantaminen	2	2	0	4	19
Tiedonkulku	2	1	0	3	14,3
Selkeä johtajuus	0	0	3	3	14,3
Selkeät ohjeet työntekoon	0	0	3	3	14,3
Hoitohenkilökuntaa enemmän	0	2	0	2	9,5

7.4 Kokemuksia rakennemuutoksesta

Kysyessämme Webropol-kyselyssä, minkälaisena vastaaja kokee Helsingin kaupungin sosiaaliviraston rakennemuutoksen ja sen seuraukset työpaikallaan, kävi ilmi, kuten taulukosta 19 nähdään, että noin kaksi kolmasosaa vastaajista ei osannut arvioida sitä hyväksi tai huonoksi. Suurimmalle osalle vastaajista tämä rakennemuutos oli vieras eikä sitä tunnettu juurikaan. Rakennemuutos ei toisaalta ole koskettanut tutkimassamme vastaanottolaitoksessa erityisemmin muita osastoja kuin nykyistä kriisiperhetoimintaa, joten osalla vastaajista ei välttämättä ollut kokemusta kyseisestä muutoksesta tai sen vaikutuksista eivätkä he täten osanneet arvioida sitä hyväksi tai huonoksi. Osa vastaajista kuitenkin tiesi rakennemuutoksesta sen verran, että osasi arvioida sitä joko hyväksi tai huonoksi.

TAULUKKO 19. Minkälaisena vastaaja kokee Helsingin kaupungin sosiaaliviraston rakennemuutoksen ja sen seuraukset työskentelemässasi vastaanottolaitoksessa

Vastaajien määrä: 22



Avokyselylomakkeista kävikin ilmi, että suurimmalta osalta vastaajista puuttuu tieto koko rakennemuutoksesta ja sen vaikutuksista, mikä selittää taulukon 19 vastauksia. Selvitimme avokyselyllä, mitä mieltä työntekijät ovat yleisesti Helsingin kaupungin sosiaaliviraston rakennemuutoksesta. Vastauksista (taulukko 20) ilmeni, että hyvin moni työntekijöistä ei tiennyt tarpeeksi rakennemuutoksesta, jotta olisi voinut sanoa siitä mielipiteensä. Työntekijöistä 45 prosenttia ei osannut sanoa mielipidettä ja syinä tähän olivat muun muassa:

- Täytyy ensin perehtyä siihen kunnolla, jotta pystyn kysymykseen vastaamaan.
- Aika sekavan oloinen, ei aukea tavalliselle työntekijälle.

Kaksi työntekijän vastausta sijoitimme myös ”en osaa sanoa” tyyppin alle kun heillä ei ollut selkeää mielipidettä rakennemuutoksesta. Vastaajista 30 prosenttia suhtautui melko skeptisesti rakennemuutokseen, monet vastaajista näkivät rakennemuutoksessa kehitettävää, eivätkä olleet kovin vakuuttuneita muutoksen onnistumisesta. Pohdintoja tuli muun muassa seuraavista asioista:

- Kysymys tuleeko asiat hoidettua edes samalla tasolla kuin nyt vai heikkenevätkö palvelut ja saako ihmiset oikeanlaista palvelua.
- Välillä mietityttää, onko tarkoitus vain saada aikaan säästöjä vai todella kehittää palveluja.
- Periaatteessa suunta on oikea, mutta perhehoidossa on vielä paljon kehitettävää. Tietysti laitoshoidossa myös! Vaarallisinta on sokea ideologia ”perhehoito hyvä, laitoshoido paha”. Sisältö ratkaisee, ei muoto!

Hyväksi ja tarpeelliseksi rakennemuutoksen koki kolme vastaajista. He uskoivat, että muutos on hyvä, jotta asioilla on mahdollisuus kehittyä sekä toivoivat muutoksesta olevan hyötyä. Kaksi työntekijää näki muutoksessa sekä hyvän että huonon puolen. Hyvänä puolelta nähtiin tavoite työn kehittämiseksi, resurssien jakamisesta ja huonona puolelta puolestaan se, ettei muutos koske heitä tarpeeksi eikä, ettei kaikkia suunnitelmia aina mietitä loppuun asti.

TAULUKKO 20. Mitä mieltä vastaajat ovat Helsingin kaupungin sosiaaliviraston rakennemuutoksesta

Vastaajien määrä: 20

	Osasto 1	Osasto 2	Kriisiperhetoiminta	Yhteensä	%
Hyvä ja tarpeellinen	0	1	2	3	15
Hyvä että huono	0	2	0	2	10
Skeptinen muutoksen suhteen	1	2	3	6	30
En osaa sanoa	6	2	1	9	45

Halusimme myös tietää vastaajilta, millaisena he kokevat Helsingin kaupungin sosiaaliviraston rakennemuutoksen seuraukset työpaikalla. Työntekijöiden avokyselyn vastauksissa oli taas suuria vaihtelevaisuuksia, joten päätimme jakaa vastaukset kolmeen ryhmään: asiakaskunnan muutokset, negatiiviset seuraukset sekä ei eroa. Nämä olivat pääteemat, jotka nousivat vastauksista. Sama vastaaja on voinut vastata esimerkiksi kahteen pääteemaan liittyen. Yhteensä kysymykseen vastasi 19 työntekijää.

Kahdeksan vastaajaa eli 42,1 prosenttia tähän kysymykseen vastanneista, koki rakennemuutoksen seuraukset asiakaskunnassa. Asiakaskunnan muutoksia kuvailtiin seuraavasti:

- Työ haasteellisempaa, tulee vaikeahoitaisempia asiakkaita (sekä lapsia että vanhempia). Työ tuntuu toisinaan liukuhihnatyöltä, vaativimmat lapset vievät paljon aikaa sekä tarvitsisivat yhdenhoitajan koko ajan vierelle. Toisille lapsille ei ole aikaa antaa tarvitsemaansa pientä hetkellistä aikaa.
- Kriisi-/vastaanottoperheiden lisääntyä vastaanottokotiin päätyvät monesti ainoastaan ns. vaikeimmat tapaukset vastaanottokotiin. Sijoitettavat lapset ovat myös iältään vanhempia kuin ennen, koska pienimmät päätyvät helpommin perheisiin.

- Haastavana kun vastaanottokotiin ohjautuu keskitetympin oireilevat lapset ja/tai haastavat vanhemmat.

Yhdeksän vastaajaa eli 47,4 prosenttia vastanneista, koki rakennemuutoksen vaikutukset jollain tavoin negatiivisena. Negatiivisia vaikutuksia olivat muun muassa:

- Kaikessa säästetään tai sanotaa väärissä asioissa säästetään.
- Työn lisääntymisenä? Jos isoja lapsia, työllistävät enemmän
- Nyt osastot on ihan täysiä mihin laitetaan kaikki tarjottavat lapset kun paikkoja ei ole missään. Kotiin tehtävä perhetyö näkyy perheissä että se ei ole riittävää -> kokeillaan liian pitkään ja sitten kun ei onnistu kotona ja lapset tulevat - - (laitokseen) ovat lapset jo todella huonossa kunnossa. Toivottavaa olisi nopeammat siirrot kodista jos ei onnistu!
- Tällä hetkellä epätietoisuus synnyttää ristiriitoja.

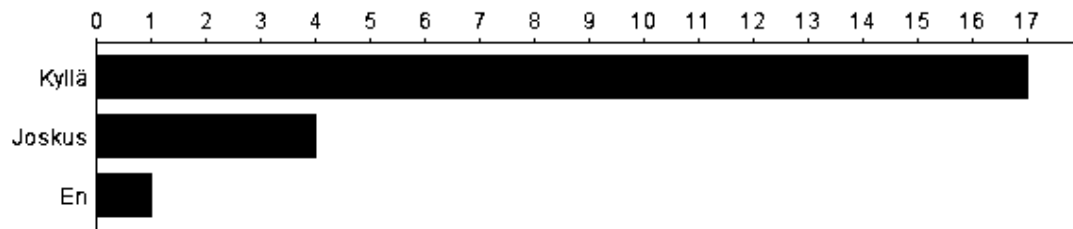
Kolme työntekijää yhdeksästätoista vastaajasta ei nähnyt minkäänlaisia rakennemuutoksen vaikutuksia työn arjessa. Poikkeavina vastauksina olivat kahden työntekijän vastaukset rakennemuutoksen vaikutuksesta. Toinen työntekijä näki positiiviseksi vaikutukseksi, että vastaanottotoiminnot (vastaanottolaitos-vastaanottoperhe) ovat saman viraston alla. Toinen puolestaan sanoi seuraavansa sivusta muutoksen vaikutuksia.

7.5 Esimies- ja johtajatoiminta

Työntekijöiltä kysyttiin kokevatko he esimiehen roolin tärkeäksi työssään (taulukko 21). Webropol-kyselyyn vastanneista 77,3 prosenttia koki, että esimiehellä on tärkeä rooli hänen työssään, 18,2 prosenttia puolestaan koki, että esimiehellä on joskus merkitystä työnsä kannalta ja vain yksi vastaajista koki, ettei esimiehellä ole merkitystä hänen työlleen. Esimiehellä on siis tärkeä rooli suurimman osan työssä. Taulukossa 22 näkyy kuinka vastaajat ovat arvioineet esimiehen ja johtajan toiminnan eri osa-alueita. Näistä tärkeimmiksi nousivat työntekijöiden kuuleminen, apu ja tuki sekä johdonmukaisuus. Kehityskeskusteluja ja yhteistoimintakokouksia sen sijaan pidettiin selkeästi muita annettuja esimiehen ja johtajan toiminnan osa-alueita vähemmän tärkeämpinä. Keskiarvoisesti kaikkia esitettyjä esimiehen ja johtajan toiminnan osa-alueita pidettiin tärkeinä tai erittäin tärkeinä, lukuun ottamatta kehityskeskusteluja ja yhteistoimintakokouksia.

TAULUKKO 21. Kokeeko vastaaja esimiehen roolin tärkeäksi työssään

Vastaajien määrä: 22



TAULUKKO 22. Vastaaja arvioi seuraavia esimies ja johtaja toiminnan osa-alueita asteikolla 5 = Erittäin tärkeä ja 1 = Ei lainkaan tärkeä

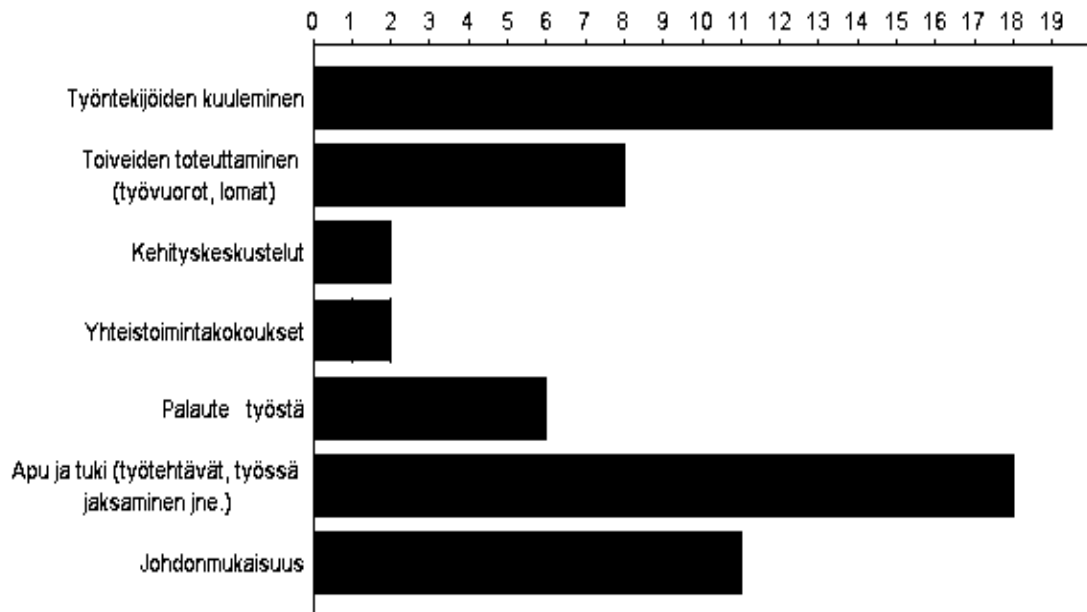
Vastaajien määrä: 22

	5	4	3	2	1	Yhteensä	Keskiarvo
Työntekijöiden kuuleminen	19	2	1	0	0	22	4,82
Toiveiden toteuttaminen (työvuorot, lomat)	13	7	2	0	0	22	4,5
Kehityskeskustelut	5	5	7	5	0	22	3,45
Yhteistoimintakokoukset	5	6	9	2	0	22	3,64
Palaute työstä	11	8	3	0	0	22	4,36
Apu ja tuki (työtehtävät, työssä jaksaminen jne.)	16	5	1	0	0	22	4,68
Johdonmukaisuus	16	3	3	0	0	22	4,59
Yhteensä	85	36	26	7	0	154	4,29
Yhteensä %	55,2	23,4	16,9	4,5	0	100	

Vastaajia pyydettiin vielä valitsemaan annetuista esimiehen ja johdon toiminnan osa-alueista mielestään kolme tärkeintä. Kuten taulukosta 23 näkyy, tärkeimmäksi osa-alueeksi esimies- ja johtajatasolta koettiin työntekijöiden kuuleminen 86,4 prosentilla. Toiseksi tärkeimmäksi koettiin esimiehen tai johtajan apu ja tuki työtehtävissä ja työssä jaksamisessa 81,8 prosentilla. Kolmanneksi tärkeimmäksi osa-alueeksi koettiin johdonmukaisuus 50 prosentilla.

TAULUKKO 23. Vastaaja valitsee annetuista esimiehen ja johdon toiminnan osa-alueista mielestään kolme tärkeintä

Vastaajien määrä: 22



Halusimme tarkastella esimies- ja johtamistoiminnan näkökulmaa avokyselyssä lähemmin, joten kysyimme työntekijöiltä, millaiseksi he ovat kokeneet esimies- ja johtajatoiminnan meneillään olevan muutoksen aikana. Luokittelimme vastaukset taulukkoon 24. Hyväksi esimiestoiminnan koki yhteensä seitsemän työntekijää eli 36,8 prosenttia 19 vastaajasta. Vain kriisiperhetoiminnassa esimiestoiminta koettiin huonona, kolme työntekijää kuudesta kriisiperhetoiminnan työntekijästä oli sitä mieltä, että esimiestoiminta oli jollain tavalla huonoa. Syiksi mainittiin erityisesti niin esimiehen kuin johtajan epätietoisuus ja yhtenä mainintana muutosjohtajuuden puuttuminen. Johtajan toiminnan koki hyväksi neljä työntekijää eli 21 prosenttia vastanneista. Kyseiset työntekijät uskoivat, että johtaja on tehnyt parhaansa vaikeassa tilanteessa. Kuitenkin 11 työntekijää eli 57,9 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että johtajatoiminta on ollut huonoa tai riittämätöntä. Yleisimmäksi syyksi sanottiin johtajan vähäinen tiedottaminen ja vähäinen tuki. Yksi työntekijä koki esimies- ja johtajatoiminnan välillä hyväksi ja joissain asioissa taas puutteelliseksi, kaksi työntekijöistä eivät osanneet sanoa aiheesta mitään.

TAULUKKO 24. Kokemukset esimies- ja johtajatoiminnasta muutoksen aikana

Vastaajien määrä: 19

	Osasto 1	Osasto 2	Kriisiperhetoiminta	Yhteensä	%
Hyvä esimiestoiminta	3	3	1	7	36,8
Huono esimiestoiminta	0	0	3	3	15,8
Hyvä johtamistoiminta	3	1	0	4	21,1
Huono johtamistoiminta	2	5	4	11	57,9
Välillä hyvää, välillä huonoa	0	0	1	1	5,3
En osaa sanoa	1	1	0	2	10,5

Kysyessämme avokyselyssä työntekijöiltä, ovatko he saaneet tukea esimieheltään rakennemuutoksen aikana, vastattiin pääsääntöisesti myönteisesti. 15 työntekijää 19 vastanneesta eli 78,9 % koki saaneensa esimieheltä tukea muutoksen aikana. Esimiehen tuki koettiin muun muassa tiedottamisen, keskustelun ja kuulemisen kautta. Vain kriisiperhetoiminnassa kaksi työntekijää viidestä vastanneesta koki, ettei ole saanut esimieheltänsä tukea, syitä ei kerrottu. Yksi työntekijä ei luultavasti tiennyt, mitä kysymyksellä tarkoitettiin ja vastasi pelkällä kysymysmerkillä ja yksi työntekijä puolestaan kertoi olleensa niin vähän aikaa työpaikassa, ettei rakennemuutos ollut näkynyt hänelle mitenkään.

Tiedustellessamme avokyselyssä työntekijöiltä, millaista johtamista he toivoisivat rakennemuutoksen aikana esimieheltä ja johdolta, vastasivat työntekijät melko yhteneväisesti. Vastauksista nousi neljä selkeää teemaa, jotka näkyvät taulukossa 25. Sama työntekijä on voinut sanoa taulukossa olevista teemoista enemmän kuin yhden asian. Enemmistö, jopa 65 prosenttia vastanneista toivoi avointa, suoraa, selkeää ja tiedottavaa johtamista muutoksen aikana. Seuraavaksi eniten työntekijät toivoivat esimiehiltä ja johdolta keskustelemista ja heidän kuulemista, tätä toivoi seitsemän työntekijää eli 35 prosenttia vastaajista. Tuki ja ymmärrys nousivat yhteisenä teemana neljällä työntekijällä. Osaston 1 kaksi työntekijää oli tyytyväisiä nykyiseen esimiehen toimintaan ja toivoivat saman tyylin jatkuvan.

TAULUKKO 25. Työntekijöiden toiveet johtamisesta muutoksen aikana esimieheltä ja johdolta

Vastaajien määrä: 20

	Osasto 1	Osasto 2	Kriisiperhetoiminta	Yhteensä	%
Avointa, suoraa, selkeää, tiedottavaa	4	4	5	13	65
Keskustelut ja kuulluksi tuleminen	1	4	2	7	35
Tuki ja ymmärrys	0	1	3	4	20
Samanlaista kuin tähänkin asti	2	0	0	2	10

7.6 Rakennemuutoksen vaikutus lapsiasiakkaisiin

Johannan lastentarhanopettajakelpoisuutta ajatellen olimme kiinnostuneita, miten rakennemuutos voisi mahdollisesti vaikuttaa lapsiasiakkaisiin. Kysyimme Webropol-kyselyssä työntekijöiden mielipiteitä laitoshoidosta ja kriisiperhehoidosta. Kysymyksessä (taulukko 26) työntekijöiden tuli ottaa kantaa erilaisiin väittämiin, jotka koskivat edellä mainittua aihetta. Väittämät liittyivät myös olennaisesti lapsiin.

Kukaan vastaajista ei ollut sitä mieltä, että alle 8-vuotiaiden laitospaikkoja tulisi vähentää tai, että kriisiperheet pystyisivät huolehtimaan kaikista sijoitettavista lapsista. Nämä kaksi kysymystä linkittyvätkin toisiinsa, sillä mikäli kriisiperheet eivät kykene huolehtimaan kaikista sijoitettavista lapsista tulee heille olla laitospaikkoja. Kysyttäessä ovatko kriisiperheet paras sijoituspaikka alle 8-vuotiaille lähes puolet vastaajista ei osannut sanoa ja loput vastaajista jakautuivat tasaisesti olemaan samaa tai eri mieltä. Kriisiperheiden uskottiin pystyvän hoitamaan lasten perustarpeet ja osa vastaajista uskoi niiden pystyvän hoitamaan myös lasten arvioinnin. Toisaalta reilu kolmasosa vastaajista ei osannut ottaa kantaa kykenevätkö kriisiperheet hoitamaan lasten arviointia. Kolmasosa vastaajista koki, että lapsen arki on helpompi järjestää kriisiperheessä kuin laitoksessa, sen sijaan reilu kaksi kolmasosaa vastaajista oli sitä mieltä, että lapsen ja tämän huoltajan tapaaminen on helpompi järjestää laitoksessa. Vähän yli puolet vastaajista koki myös, että lapselle on helpompi järjestää moniammatillisempaa hoitoa laitoksessa kuin

kriisiperheessä. Puolet vastaajista sen sijaan koki, että lapsi saa enemmän huomiota kriisiperheessä kuin laitoksessa ja reilu kaksi kolmasosaa vastaajista oli sitä mieltä, että kriisiperhetoiminta on halvempaa kuin laitostoiminta. Laitos- ja kriisiperhetoiminnalla on siis molemmilla omat etunsa ja haasteensa, mutta toimiessa rinnakkain, näillä toimintamalleilla pystytään vastaamaan erilaisten sijaishuollon asiakkaiden tarpeisiin.

TAULUKKO 26. Vastaaja arvioi annettuja väittämiä asteikolla 5 = Täysin samaa mieltä ja 1 = Täysin eri mieltä

Vastaajien määrä: 22

	5	4	3	2	1	Yhteensä	Keskiarvo
Alle 8-vuotiaiden laitospaikkoja tulee vähentää.	0	0	8	6	8	22	2
Kriisiperheet ovat paras sijoituspaikka alle 8-vuotiaille.	2	4	10	5	1	22	3,05
Kriisiperheet pystyvät huolehtimaan kaikista sijoitettavista lapsista.	0	0	2	3	16	21	1,33
Kriisiperheet pystyvät hoitamaan lasten perustarpeet.	5	8	6	2	1	22	3,64
Kriisiperheet pystyvät hoitamaan lasten arvioinnin.	2	4	10	5	0	21	3,14
Kriisiperheet pystyvät hoitamaan lasten perustarpeet ja arvioinnin.	2	5	9	4	2	22	3,05
Lapsen ja hänen huoltajansa tapaminen on helpompi järjestää laitoksessa.	12	6	2	1	1	22	4,23
Laitoksessa lapselle on helpompi järjestää moniammatillisempaa hoitoa kuin kriisiperheessä.	8	4	7	3	0	22	3,77
Lapsen arki on helpompi järjestää laitoksessa.	1	2	11	4	4	22	2,64
Lapsi saa enemmän huomiota kriisiperheessä kuin laitoksessa.	4	7	9	2	0	22	3,59
Kriisiperhe toiminta on halvempaa kuin laitostoiminta.	9	7	4	2	0	22	4,05
Yhteensä	45	47	78	37	33	240	3,13
Yhteensä %	18,8	19,6	32,5	15,4	13,8	100	

Saimme selvitettyä rakennemuutoksen vaikutuksia lapsiin vielä enemmän avokyselylomakkeessa kysymällä työntekijöiltä onko rakennemuutos vaikuttanut jollain tavalla lapsiasiakkaisiin. Keräsimme taas vastauksista yhteneväiset teemat, jotka esiintyivät monien vastauksissa. Teemat näkyvät taulukossa 27. Eniten työntekijät näkivät rakennemuutoksen vaikutuksen siinä, että haastavampia ja oireilevimpia lapsia tulee nykyään enemmän vastaanottolaitokseen sekä enemmän lapsia menee perhehoitoon. Tätä mieltä oli kuusi työntekijää eli 30 prosenttia vastanneista. Osa työntekijöistä mietti mistä tämä voisi johtua ja pohtivat muun muassa sitä, että entistä sairaampia ja huonosti voivempia lapsia tulee osastolle liian pitkän perhetyön johdosta.

Sama määrä työntekijöitä eli 30 prosenttia vastaajista koki myös, että lapset ovat sijoitettu perheisiin entistä tehostetummin. Neljä työntekijää eli 20 prosenttia vastanneista huomasi vaikutuksen vastaanottolaitokseen sijoittuvista vanhemmista lapsista ja neljä työntekijää ei osannut sanoa, miten rakennemuutos vaikuttaa lapsiin. Kaksi työntekijää kertoi huomanneensa muutoksen vaikutuksen keväällä 2012 kun heidän osastolla oli kouluikäisiä lapsia. Kyselyjemme aikana tilanne samalla osastolla oli normalisoitunut kun alle kouluikäisiä lapsia oli taas sijoitettu vastaanottolaitokseen.

TAULUKKO 27. Rakennemuutoksen vaikutus lapsiasiakkaisiin

Vastaajien määrä: 20

	20 vastaajasta	%
Haastavampia/oireilevimpia lapsia	6	30
Enemmän perhesijoituksia	6	30
Vanhempia lapsia	4	20
Ei muutosta nyt, mutta on ollut aikaisemmin	2	10
Ei osaa sanoa	4	20

Kysyimme avokyselyssä lapsiaiheeseen liittyen myös työntekijöiden mielipidettä alle 12-vuotiaiden lasten sijoittamisesta ensisijaisesti perhehoitoon. Työntekijöiden vastaukset jakoutuivat melko selkeästi kolmeen ryhmään: hyvä asia, puolensa kummassakin sekä skeptinen toteutuksesta. Kysymykseen vastasi yhteensä 21 työntekijää, joista 11 työntekijää eli 52,4 prosenttia, oli sitä mieltä, että alle 12-vuotiaiden sijoittaminen ensisijaisesti perhehoitoon on hyvä asia. Tätä perusteltiin muun muassa seuraavasti:

- Hyvä, jos perheet ovat ammattitaitoisia.

- Hyvä juttu lasten kannalta, jos saavat hyvän perheen.
- Mielestäni se on hyvä asia, mikäli se on lapsen edun mukaista ja lapselle turvallista.
- Enemmin hyvä perhesijoitus kuin laitos.

Seitsemän työntekijää eli 33,3 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että niin perhehoi-
dossa kuin laitoshoidossa on puolensa. Heidän mielestään perhesijoitus on hyvä vaih-
toehto, mutta ei tule toimimaan jokaisen lapsen kohdalla. He antoivat esimerkeiksi
muun muassa:

- Tilanteissa jossa äiti imettää on laitoshoido parempi, vierailuajat voi räätelöidä.
- Joissain tilanteissa hyvä. Toisten lasten paikka kuitenkin laitoksessa mm. sairaat, hankalat vanhemmat.
- Toisaalta on hyvä, että perheessä lapsi saa kiinnittyä helpommin kahteen/yhteen aikuiseen, koska hoitajat eivät vaihdu toisin kuin laitoksessa. Se pohdituttaa, että pystytäänkö perheissä kuinka hyvin arvioimaan lasta ja vanhemmuutta, koska ammattitaitoa ei välttämättä ole ja lapset tapaavat vanhempiaan harvemmin (tietyissä tilanteissa hyväkin) kuin laitoksessa.

Kolme työntekijää puolestaan oli melko skeptisiä lasten sijoittamisesta ensisijaisesti perhehoitoon. Perusteluina tähän työntekijät totesivat:

- Kiire tähän edelleen hurjan kova sijoittaminen perhehoitoon ei ole onnistunut edes alle kouluikäisillä.
- Ajatuksena hyvä, mutta tuskin tulee onnistumaan kokonaan.
- Periaatteessa hyvä, joo. Kehittämistä on.

Viimeisenä avokyselyssä kysyimme työntekijöiltä, miten he uskovat rakennemuutoksen tulevan vaikuttamaan lapsiasiakkaisiin. Viisi työntekijää 17 vastanneesta eli 29,4 prosenttia ei osannut vastata tähän kysymykseen. Viisi työntekijää puolestaan uskoi ja toivoi rakennemuutoksen vaikuttavan lapsiin positiivisesti. He uskoivat, että palvelut saadaan kohdennettua paremmin sekä pystytään entistä paremmin vastaamaan kunkin lapsen yksilöllisiin tarpeisiin. Viisi työntekijää näki vaikutuksen haastavampien lasten sijoittumisessa laitoksiin. Syiksi tähän he uskoivat muun muassa:

- Laitoksiin tulevat vaativahoitoiset lapset tai vaativat vanhemmat, joita ei pystytä perheissä rajaamaan
- Sekavasti on todennäköistä että lapsia tulee perheistä laitoksiin takaisin kun ovat niin vaikeita. Mitä se taas jättää nuoreen/lapsiin jälkiä
- Mikäli helpoimmat lapset saavat perhehoitopaikan jäävät hankalimmat lasten kotien vastuulle. Riittävä henkilöstö niin määrän kuin osaamis-
pohjan osalta vaaditaan jotta haasteisiin voidaan vastata.

Kaksi työntekijää näki vaikutuksen enenevinä perhesijoituksina, joiden etuina on mahdollisuus yksilöllisempään hoivaan, välittämiseen ja huomioon.

7.7 Keskeisimmät tulokset

Tutkimuksemme tärkeimpiä teemoja olivat mahdollisuus tehdä työ riittävän hyvin ja työhyvinvointi työn muuttuessa, kuten työelämätahomme toivoi. Näiden lisäksi tutkimme, miten työntekijät kokevat Helsingin kaupungin sosiaaliviraston rakennemuutoksen ja sen vaikutukset työpaikassaan, miten he kokevat esimies- ja johtajatoiminnan sekä miten rakennemuutos on vaikuttanut tai tulee vaikuttamaan lapsiin. Käyttämällä sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista kyselyä, saimme kerättyä monipuolisesti vastauksia näihin aiheisiin. Webropol-kyselyssä vastaajat saivat ottaa kantaa esitettyihin väittämiin ja sanoa mielipiteensä kysymyksiin annettujen vaihtoehtojen perusteella. Avoimista kysymyksistä koostuvassa kyselyssä he puolestaan saivat vapaammin kertoa omia mielipiteitä aiheista. Tämä tuki sitä, että kukin vastaaja pääsi tuomaan oman mielipiteensä esiin, mikäli Webropol-kyselyssä ei olisi ollut valittavissa heille sopivia vaihtoehtoja. Webropol-kyselyn vastauksista sai helposti esiin vastaajien yleisen mielipiteen kysymyksiin ja teemoihin liittyen, kun taas avokyselyn vastauksista sai esiin tarkemmin vastaajien näkökulmia ja mielipiteitä.

Tutkimuksemme tuloksista kävi ilmi, että työntekijät kokivat mahdollisuutensa tehdä työnsä pääsääntöisesti hyväksi. Webropol-kyselyn vastauksista sai positiivisemmän kuvan työntekijöiden mahdollisuudesta tehdä työnsä kuin avokyselyn vastauksista. Webropol-kyselyn vastauksissa jopa 15 vastaajaa koki mahdollisuutensa tehdä työnsä hyväksi tai erittäin hyväksi, kun taas avokyselyssä vastaavan arvioinnin teki vain 10 vastaajaa, jotka arvioivat mahdollisuutensa tehdä työnsä korkeintaan hyväksi. Webropol-kyselyssä vain yksi ei kokenut mahdollisuuksiaan tehdä työnsä hyvin, kun taas avokyselyssä näitä vastauksia oli neljä. Loput vastaajista määrittelivät mahdollisuutensa tehdä työnsä hyvän ja huonon välille. Avokyselyssä pyydettiin myös arvioimaan, mahdollisuuksia tehdä työnsä hyvin rakennemuutoksen jälkeen ja ainoastaan kriisiperhetoiminnassa osa vastaajista koki pystyvänsä työhönsä huonommin kuin aiemmin. Muilla osastoilla ei koettu rakennemuutoksen tuoneen muutosta mahdollisuuksiin tehdä työ hyvin. Tästä voidaankin päätellä, että rakennemuutos on vaikuttanut työn tekemisen

mahdollisuuksiin ainoastaan kriisiperhetoiminnassa, jonka työnkuva muuttui täysin rakennemuutoksen myötä.

Vastaajista enemmistö koki työhyvinvointinsa hyväksi ja muutamat jopa erittäin hyväksi. Työhyvinvointinsa koki huonoksi vain yksi vastaajista ja loput olivat siltä väliltä. Kysyessämme rakennemuutoksen vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin, koettiin sen vaikutukset enemmän negatiivisiksi kuin positiivisiksi. Vain yksi vastaaja koki rakennemuutoksen vaikuttaneen työhyvinvointiin positiivisesti kun taas kahdeksan vastaajaa koki sen vaikuttaneen negatiivisesti. Osa vastaajista puolestaan koki rakennemuutoksen vaikuttaneen työhyvinvointiinsa aluksi negatiivisesti, mutta vastaushetkeen mennessä vaikutus oli tasaantunut neutraalimpaan suuntaan. Kolmasosa vastaajista ei kokenut rakennemuutoksella olleen vaikutuksia työhyvinvointiinsa. Vastauksista voidaan päätellä, että työhyvinvointi koetaan pääosin hyväksi, vaikka rakennemuutoksella on ollut joidenkin vastaajien kohdalla työhyvinvointia heikentävä vaikutus. Vaikka työ onkin muuttunut, ei se ole vaikuttanut työhyvinvointiin merkittävästi kuin vain muutamien työntekijöiden osalta.

Helsingin kaupungin sosiaaliviraston rakennemuutoksen osalta merkittävänä havaintona kävi ilmi, että suurimmalla osalla vastaajista puuttui joko osittain tai kokonaan tietoa siitä, mikä tämä rakennemuutos on. Avokyselyssä esimerkiksi yhdeksän vastaajaa ei osannut kertoa mielipidettään, millaisena he pitävät tätä rakennemuutosta ja Webropol-kyselyssä puolestaan 15 vastaajaa ei kokenut rakennemuutosta ja sen seurauksia hyväksi tai huonoksi. Tämä puolestaan voi viitata siihen, etteivät työntekijät ole tiedneet, mitä rakennemuutoksella tarkoitetaan tai miten se on vaikuttanut. Osa työntekijöistä, jotka olivat tietoisia rakennemuutoksesta, kokivat sen hyvänä ja tarpeellisena, mutta suurempi osa heistä puolestaan oli epäleväisiä rakennemuutoksen onnistumisen suhteen tai pitivät sitä huonona asiana. Näistä vastauksista voikin päätellä, ettei tiedonkulku rakennemuutokseen liittyen ole toiminut riittävän hyvin ja vain pienellä osalla työntekijöistä on ollut jonkinlainen kuva siitä, mitä rakennemuutos koskee ja miten se vaikuttaa heidän työpaikallaan. Tiedon puute onkin vaikuttanut osittain, joidenkin työntekijöiden työhyvinvointiin heikentävästi kun epätietoisuuteen muutoksen vaikutuksista omaan työhön ja sen jatkumiseen ei ole löytynyt vastausta.

Esimies- ja johtajatoimintaa koskevia tuloksia tarkasteltaessa on syytä erottaa nämä kaksi käsitettä toisistaan. Esimiestoimintaan oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä, kun taas johtamistoiminta koettiin puutteelliseksi. Webropol-kyselyssä kysyttiin vain esimiehen roolin tärkeydestä vastaajan työlle ja kaksi kolmesta vastaajasta koki, että esimiehellä on tärkeä rooli heidän työssään. Neljä koki esimiehen roolin joskus tärkeäksi ja vain yksi vastaajista ei kokenut esimiehensä roolia tärkeäksi työnsä kannalta. Avokyselyssä sen sijaan kysyttiin kokemuksia esimiehen- ja johtajan toiminnasta rakennemuutoksen aikana ja vastaukset jakoutuivat näiden kahden roolin kesken. Avokyselyn yhteydessä esimiestoiminta koettiin selkeästi useammin hyväksi kuin huonoksi. Johtamistoiminta sen sijaan koettiin pääsääntöisesti huonoksi ja riittämättömäksi, jopa yli puolet vastaajista oli tätä mieltä. Osa vastaajista kuitenkin uskoi johtajan tehneen parhaansa vaikeassa tilanteessa. Eniten puutteita johtajan toiminnassa koettiin erityisesti tiedon kulussa ja työntekijöiden kuulemisessa. Näistä vastauksista voikin päätellä, että esimies koetaan läheisemmäksi ja tärkeämmäksi kuin johtaja. Syitä tälle voi olla, että esimiehet tekevät alaistensa kanssa osittain samaa työtä, heidän työpisteensä on sama kuin työntekijöillä ja tällöin he ovat kohtaamassa samoja tilanteita kuin alaisensakin sekä ovat paremmin läsnä työpaikan arjessa kuin johtaja. Esimiehen koetaan myös ymmärtävän työntekijöitä ja heidän koetaan paremmin haluavan ajaa työntekijöiden etua kuin johtajan, joka vastaa koko laitoksen toiminnasta ja joutuu ajattelemaan ensisijaisesti laitoksen etua ennemminkin kuin yksittäisten työntekijöiden.

Selvittäessämme vastaajilta rakennemuutoksen vaikutusta lapsiin selvisi, että lastensuojelulaitoksiin tulee yhä haastavampia ja oireilevimpia lapsia. Osa työntekijöistä epäili tämän johtuvan esimerkiksi liian pitkistä perhesijoituksista. Perhesijoituksien määrän koettiin lisääntyneen rakennemuutoksen myötä, jonka seurauksena pienet ja vähemmän oireilevat lapset on sijoitettu perheisiin, kun taas vanhemmat ja enemmän oireilevat lapset on sijoitettu laitoksiin. Tästä seuraa, että yhä useampi laitokseen sijoitettavista lapsista olisi intensiivihoidon tarpeessa, mikä puolestaan haastaa henkilökunnan ammattitaidon ja kyvyn suoriutua työstään. Vaikeammin oireilevat lapset tarvitsevat useammin erityistä tukea, jota perustutkinnon suorittaneet hoitajat eivät pysty tarjoamaan. Tämä puolestaan edellyttäisi yhä enemmän erikoistuneita ammattilaisia ja intensiivihoidon tarjoavia yksiköitä. Vastaanottolaitoksen asiakaskunnan muututtua rakennemuutoksen myötä työntekijät ovat joutuneet uuden haasteen eteen, mikä on vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa ja haastanut heidän ammattitaitonsa.

7.8 Tulosten ja teorian yhdistäminen

Tutkimusaineistomme ja teoreettisen viitekehiksemme väliltä löytyi useita yhteneväisyyksiä, mutta myös muutamia eroavaisuuksia. Osittain teoria puolestaan selitti tutkimusaineistostamme esiin tulleita tilanteita ja ilmiöitä. Tutkimustuloksemme vahvistivat lukemaamme teoriaa ja yhteneväisyydet teorian kanssa osoitti osaltaan, että tutkimuksemme oli validi ja mittasi oikeita asioita.

Tutkimuksemme tuloksista sekä teoriasta kävi ilmi, että vuorotyössä mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin, ihmissuhteet ja riittävät resurssit edistävät työhyvinvointia. Vuorotyö rasittaa sosiaalisia suhteita, minkä vuoksi onkin tärkeää, että työntekijä pääsee vaikuttamaan työvuoroihinsa ja täten suunnittelemaan paremmin omaa vapaa-aikaansa. Tutkimuksemme työntekijät korostivatkin tätä ja pitivät esimiehellä hyvänä ominaisuutena sitä jos hän toteutti heidän työvuoro- ja lomatoiveet. Ihmissuhteet nousivat erityisesti työssä jaksamisen näkökulmasta tärkeäksi niin vastauksista kuin teoriasta. Toimivat ihmissuhteet sekä työyhteisön sosiaalinen tuki olivat myös työntekijöiden keskeisiä voimavaroja työssä. Riittävät resurssit mahdollistavat työn tekemisen paremmin ja vähemmän kuormittavasti. Työn tekeminen paremmin ja vähemmän kuormittavasti paransi tutkimassamme vastaanottolaitoksessa riittävän suurilla tiloilla ja riittävällä henkilöstön määrällä. Henkilöstön määrä tulisi vastaanottolaitoksen työntekijöiden mukaan suhteuttaa lasten määrän ja haasteellisuuden mukaan.

Teoriasta ja tutkimustuloksista nousi myös esiin työntekijöiden tarve tulla kuulluksi. Pelkästään työntekijän kuuleminen itsessään jo alentaa ja helpottaa työntekijän työhön liittyvää stressiä ja uupumista. Esimiehen ja johtajan avoin rooli ja läsnäolo ovat tärkeitä tekijöitä kehitettäessä työpaikan ilmapiiriä. Vastajat nostivatkin esimiehen ja johtajan tehtävistä tärkeimpien joukkoon juuri työntekijöiden kuulemisen ja esimieheltä saatavan avun ja tuen työtehtävissä.

Teoreettisessa viitekehiksessämme nousi kiire yhdeksi työhyvinvointia heikentäväksi tekijäksi ja sama nousi esiin myös tutkimuksemme tuloksista. Työntekijät arvioivatkin kiireen suurimpien työhyvinvointiaan heikentävien tekijöiden joukkoon. Kiireen tuntua lisäsivät muun muassa toistuvat keskeytykset, jotka katkoivat keskittymisen tiettyyn työtehtävään. Tuloksista kävi ilmi, että esimerkiksi paperityöt saattoivat usein keskeytyä

tai jäädä tekemättä osastolla tapahtuvan kiireen vuoksi. Tätä kiirettä loivat muun muassa lasten tarve saada huomiota hoitajilta sekä osastolla vierailevat lasten omaiset.

Erityisesti avoimista kysymyksistä koostuvassa kyselyssä nousi esille työhyvinvointia heikentävänä tekijänä tulevaisuuden epävarmuus. Osa- ja määräaikaiset työsuhteet, huhut laitoksen lakkauttamisesta sekä se, ettei työntekijöillä ole ollut tietoa siitä jatkuuko työt enää vastaisuudessa ovat vaikuttaneet heikentävästi tutkimuksemme vastaajien työhyvinvointiin. Teoriassa myös todettiin, että tietämättömyys työsuhteen jatkumisesta heikentää työhyvinvointia.

Muutoksen etenemisestä ja vaiheista tiedottaminen sekä yhteisen näkemyksen luominen ovat tärkeässä asemassa työhyvinvoinnin tukemisessa muutoksen aikana. Teoriasta nousi esille, että tiedottaminen kasvotusten on tärkeää, jotta työntekijät kokevat, että johto on heidän kanssaan mukana muutoksessa. Tutkimuksemme vastauksista kävi ilmi, ettei näin ole käynyt ja tämän vuoksi työntekijät ovatkin olleet tyytymättömiä johtajan toimintaan. Tyytymättömyys näkyi erityisesti kriisiperhetoiminnassa, missä eletään siirtymän välitilassa. Välitilassa työntekijät hapuilevat vielä uusien pelisääntöjen kanssa ja toimintamallit ovat kaikille uusia. Saavuttaakseen yhteisen näkemyksen vastaanottolaitoksessa työntekijöiden tulisi tietää muutoksen eri vaiheista ja se, mihin ollaan menossa.

Teoreettisen viitekehityksemme ja tutkimustulostemme välillä nousi esiin eroavaisuuksia joidenkin työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden osalta. Toisin kuin teoria antoi ymmärtää, tutkittavamme eivät kokeneet, että etenemismahdollisuuksien ja taukojen puute heikentäisi heidän työhyvinvointiaan. Työntekijöiden iän ei myöskään koettu vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin. Työntekijöiden iän ei koettu vaikuttavan työn tekemiseen niin heikentävästi kuin parantavastikaan. Työolojen kehittämisessä oli tärkeää osallistuva suunnittelu. Tätä ei kuitenkaan koettu esiintyvän tutkimassamme vastaanottolaitoksessa. Tällainen mielikuva syntyi, kun työntekijät kertoivat, ettei heidän mielipiteitään ole aina otettu huomioon päätöksiä tehtäessä. Voimmekin osittain pitää tutkimustamme työntekijöiden osallistuvana suunnitteluna, sillä tuomme johdolle tiedoksi työntekijöiden mielipiteitä ja ajatuksia asioista, joita tulisi kehittää työntekijöiden työhyvinvoinnin parantamiseksi.

8 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN KUVAUS

Opinnäytetyöprosessimme alkoi aiheen etsimisellä syyskuussa 2011. Olimme molemmat kiinnostuneita tekemään opinnäytetyömme lastensuojeluun liittyen, joten päätimme hyödyntää Johannan vanhaa lastensuojelun harjoittelupaikkaa ja tiedustella sieltä, olisiko heillä tarvetta jonkinlaiselle opinnäytetyölle. Olimme ensin yhteydessä sähköpostitse Johannan entiseen harjoittelunohjaajaan, jolta saimme ehdotuksen opinnäytetyöaiheesta tutkia lastensuojelun ja lasten psykiatrian yhteistoimintaa ja sen kehittämistä tai puuttumista. Aiheen rajaus ja pohdinta sai kuitenkin odottaa muutaman kuukauden, sillä lähdimme molemmat ulkomaille tekemään Monikulttuurinen ammatillisuus opintojakson harjoittelua. Joulukuussa 2011 otimme lopulta yhteyttä vastaanottolaitoksen johtajaan ja kysyimme, olisiko vastaanottolaitos halukas yhteistyöhön ja miltä saamamme aihe kuulosti hänen mielestensä. Johtajalta saimme positiivisen vastauksen aiheen tärkeydestä sekä halusta yhteistyöhön ja niin saimme työelämän yhteistyötahomme.

Tammikuussa 2012 opinnäytetyömme aihe pääsi vasta kunnolla käynnistymään. Vastaanottolaitoksen johtoryhmässä oli keskusteltu opinnäytetyöstämme ja pohdittu, millä aiheella voisi olla kehittävin vaikutus heidän työhönsä ja esiin oli noussut työhyvinvointi ja lastensuojelussa käynnissä oleva sijaishuoltoa ja perhekeskustoimintaa koskeva rakennemuutos. Olimme mielissämme tästä aiheesta, sillä se oli rajatumpi kuin ensimmäinen aihe ja lisäksi sillä oli kehittävä vaikutus vastaanottolaitokseen. Päätimmekin jo alustavasti, että tekisimme tästä aiheesta tutkimuksen. Tammikuun 2012 puolessa välissä pidimme tapaamisen johtajan kanssa, jossa ilmaisimme mielenkiintomme aihetta kohtaan ja päätimme yhdessä, että opinnäytetyömme käsittelee tätä johtoryhmästä noussutta aihetta. Tapaamisessa johtajan kanssa keräsimme alustavaa tietoa rakennemuutoksesta ja selvitimme, keitä kaikkia tutkimuksemme koskisi sekä mihin johtaja haluaisi meidän keskittyvän työssämme.

Loppukevät kului kahdessa opinnäytetyöseminaarissa ideapaperin ja opinnäytetyösuunnitelman esittelemisellä, teorian keräämisellä sekä yhdellä ohjauskeskustelulla, silloin opinnäytetyötämme ohjanneen opettajan kanssa. Ohjauskeskustelussa ohjaavaopettajamme auttoi meitä opinnäytetyössä eteenpäin ja opetti hieman käyttämään Webropol-järjestelmää. Teemu oli myös harjoittelussa keväällä 2012 tutkimassamme vastaanotto-

laitoksessa, mikä tuki opinnäytetyömme etenemistä. Harjoittelussaan Teemu sai muun muassa kerättyä henkilökohtaisia tiedonantoja sekä havainnoitua työn arkea.

Kesä 2012 kului lähinnä vain teoreettisen viitekehyksen keräämisellä ja kirjoittamisella sekä Webropol-järjestelmään tutustumisella. Elokuussa 2012 saimme tietää, että opinnäytetyötämme ohjaavat opettajat olivat vaihtumassa uusiin opettajiin. Tämä huolestutti aluksi lähinnä mahdollisten eriävien ohjeiden takia, mutta pian huomasimme huolemme aiheettomaksi. Syyskuussa 2012 teimme Webropol-kyselyn sekä avoimista kysymyksistä koostuvan kyselyn. Webropol-kyselyn lähetimme opinnäytetyöseminaariryhmäläisille sähköpostilla, samalla tavalla, jolla lähetimme myöhemmin kyselyn vastaanottolaitoksen työntekijöille. Avokyselylomakkeen puolestaan jätimme opinnäytetyöseminaariryhmän nähtäväksi Fronterille eli koulumme sähköiseen asiointijärjestelmään. Kyselyjen lähettäminen ja jättäminen sähköiselle alustalle toimivat kyselylomakkeiden testauksena. Kyselyistä saatujen palautteiden pohjalta teimme vielä pieniä järjestelymuutoksia ja saimme lopulta kyselymme valmiiksi. Ennen kyselyiden lähettämistä kävimme syyskuussa 2012 tapaamassa vastaanottolaitoksen johtajaa ja allekirjoittamassa opinnäytetyösopimuksen sekä jätimme osastoille ja kriisiperhetoimintaan tulevat tiedotteet (liite 3) johtajalle, joka toimitti tiedotteet eteenpäin. Tällä samalla tapaamiskerralla saimme myös tietää, että vastaanottolaitoksen johtaja oli tapaamiskerralla viimeistä päivää töissä kyseisessä vastaanottolaitoksessa ja siirtyisi pian uusiin tehtäviin. Saimme johtajalta tietää vastaanottolaitoksen uuden johtajan ja hänen yhteystietonsa, jolla voimme vastaisuudessa olla yhteydessä häneen.

Syyskuussa 2012 keräsimme vielä osastojen ja kriisiperhetoiminnan esimiehiltä tutkimusta koskevien henkilöiden sähköpostiosoitteet, jotta pystyimme lähettämään Webropol-kyselyn jokaiselle henkilökohtaisesti ja samalla seuraamaan, ketkä olivat vastanneet ja ketkä eivät. Vastauksien seuraaminen auttoi siinä, että vastaamisajan loppupuolella saatoimme lähettää muistutuksen kyselyyn vastaamisesta niille, jotka eivät vielä olleet vastanneet kyselyyn. Webropol-kyselyn lähetimme sähköpostitse 20.9.2012 ja samana päivänä veimme avokyselyn osastoille ja kriisiperhetoimintaan. Syyskuun viimeisenä päivänä, keskiyöllä, sähköinen kysely sulkeutui ja avokyselylomakkeen haimme työntekijöiltä lokakuun ensimmäisenä päivänä. Lokakuu 2012 sujui analysoinnin merkeissä, tulosten tulkitsemisella sekä vielä viimeisten teoriaosuuksien viimeistelyllä. Opinnäytetyömme jätimme esitarkastukseen 29.10.2012. Tämän jälkeen korjailimme vielä opin-

näytetyötämme esitarkistuksesta saadun palautteen mukaisesti ja palautimme lopullisen työn 26.11.2012. Tutkimuksemme tulokset toimitettiin tutkittuun vastaanottolaitokseen.

Opinnäytetyötä tehdessä jaoin joitakin osa-alueita keskenämme ja perehdyimme molemmat omiin osa-alueisiimme. Tästä huolimatta kävimme aina yhdessä läpi molempien osa-alueet ja vaikutimme toistemme tekemään työhön. Tämä toimi myös toistemme opettamisena ja tiedon jakamisena. Osan opinnäytetyömme kohdista kirjoitimme kokonaan yhdessä. Teemun perehtymisalueina olivat muun muassa työhyvinvoinnin- ja muutoksen teoreettinen osuus sekä Webropol-kysely ja Johannalla puolestaan oli tutkimusaineiston teoreettinen osuus, lapsinäkökulma lastensuojeluun liittyen sekä avoimista kysymyksistä koostuva kysely. Tiukan aikataulumme vuoksi näimme tehokkaammaksi tavaksi tehdä opinnäytetyötämme näin. Yhteistyömme sujui moitteettomasti ja vaikka haasteita tuli välillä vastaan, opettajien vaihdoksen, johtajan vaihdoksen, tiukan aikataulun takia, niin aina lopulta niistä selvittiin yhdessä. Yhteistyö työelämätahon kanssa sujui hyvin, vaikka välillä olisimme toivoneetkin hieman aktiivisempaa otetta heiltä. Kaikki tarvitsemamme asiat tuli kuitenkin heidän kanssa hoidettua, josta olimmekin hyvin kiitollisia. Olimme myös hyvin kiitollisia työntekijöille, jotka jaksoivat panostaa tutkimukseen vastaamalla kyselyihin perusteellisesti ja hyviä ajatuksia esiin tuoden.

9 POHDINTA

9.1 Tulosten suhde aikaisempiin tutkimuksiin

Vertailtua tämän tutkimuksen ja vuonna 2011 tutkimassamme vastaanottolaitoksessa tehtyä työhyvinvointikyselyä, on havaittavissa muutoksia niillä alueilla mihin meidän toivottiin keskittyvän. Vuoden 2011 Sosiaaliviraston teettämässä työhyvinvointikyselyssä suurin osa tutkimamme vastaanottolaitoksen henkilökunnasta oli arvioinut mahdollisuutensa tehdä työnsä riittävän hyvin heikoksi. Meidän tutkimuksessamme puolestaan, joka teetettiin reilu vuosi myöhemmin, tulokset olivat tämän kysymyksen suhteen lähes päinvastaiset. Paremmat tulokset saattavat johtua siitä, että työntekijät ovat nyt eri vaiheessa muutoksen hyväksymisen kanssa. Eli muutos on tullut jo hieman tutummaksi ja pahin alkujärkytys on mennyt ohi. Suurin osa vastaajistamme koki, että heillä on hyvät mahdollisuudet tehdä työnsä riittävän hyvin, kun vain muutama koki mahdollisuudet samaan huonoiksi.

Toinen teema, joka nousi meidän tutkimuksemme pääteemaksi Sosiaaliviraston teettämästä työhyvinvointitutkimuksesta, oli työhyvinvointi työn muuttuessa. Tämä oli koettu vuoden 2011 tutkimuksessa huonoksi. Tutkimuksemme tulokset osoittivat, että suurin osa vastaajista koki työhyvinvointinsa hyväksi tai jopa erittäin hyväksi. Toisaalta Helsingin kaupungin sosiaaliviraston rakennemuutoksen oli koettu vaikuttaneen työhyvinvointiin selkeästi useammin negatiivisesti kuin positiivisesti. Työn muutoksen vaikutuksessa työhyvinvointiin ei siis ollut tapahtunut merkittävää kehitystä, mutta huomattavaa on, että tästä huolimatta selkeä enemmistö vastaajista kokee työhyvinvointinsa hyväksi.

Kolmas teema, jonka nostimme Sosiaaliviraston teettämästä työhyvinvointitutkimuksesta, oli esimiestoiminta, joka oli koettu aiemmassa tutkimuksessa hyväksi. Lisäsimme tässä tutkimuksessa tähän vielä erikseen johtajanäkökulman, joka mahdollisesti aiemmassa tutkimuksessa oli sisällynyt esimiestoimintaan. Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat saman kuin, mitä Sosiaaliviraston työhyvinvointikyselykin esimiehen toiminnasta. Se koettiin tärkeäksi ja esimiehen koettiin olevan apuna ja tukena arjessa. Johtamistoiminta sen sijaan koettiin puutteelliseksi ja heikoksi tässä tutkimuksessa ja koska

sitä ei ollut eritelty Sosiaaliviraston teettämässä kyselyssä esimiestoiminnasta, saattaa johtamistoiminnan kritiikki näkyä matalampina tuloksina esimieskysymysten tuloksissa.

Tässä meidän tutkimuksessamme ja Sosiaaliviraston vuonna 2011 teettämässä työhyvinvointikyselyssä oli useita muitakin samoja kysymyksiä kuin vain nostamamme pääteemat. Työkaverit ja heiltä saatu apu ja tuki nousivat molemmissa tutkimuksissa tärkeiksi vastaajille. Tähän liittyen myös työpaikan ilmapiiriä pidettiin tärkeänä tekijänä työhyvinvoinnille molemmissa tutkimuksissa. Sosiaaliviraston teettämässä kyselyssä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön koettiin melko huonoiksi ja meidän tutkimuksetamme selvisi, että tämä koettiin rasittavaksi tekijäksi. Sosiaaliviraston kyselyssä työn perustehtävän selkeys oli arvioitu tärkeäksi tekijäksi työhyvinvoinnin kannalta, mitä meidän tutkimuksemme vastaukset tukivat useammassakin kohdassa. Muilta osin näiden kahden tutkimuksen vertaileminen ei enää onnistunut, niiden eroavaisuuksien vuoksi.

9.2 Menetelmän sopivuus ja luotettavuus

Tutkimusmenetelmät aiheemme selvittämiseksi olivat mielestämme hyvät ja toimivat. Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen lähestymistapa tukivat toisiaan ja kvalitatiivinen lähestymistapa eli avokyselylomake antoi lisäksi sellaista tietoa, jota Webropol-kyselystä ei tullut ilmi. Avokyselystä selvisi esimerkiksi, että vaikka työntekijät määrittelevät jonkin asian melko positiiviseksi, niin taustalta löytyy myös asioita, jotka vaikuttavat jollain tavalla negatiivisesti. Avokyselyssä selvisi myös eri osastojen ja kriisiperhetoiminnan välisiä eroja, joita ei selvinnyt Webropol-kyselyssä. Avokyselylomakkeesta selvisi esimerkiksi, että juuri kriisiperhetoiminnan työntekijät kokivat työtehtävänsä hyvin sekaviksi. Valintaamme tehdä kaksi kyselyä erikseen tuki myös vastaajien vastausprosentti, joka oli Webropol-kyselyssä 76 % ja avokyselyssä 79 %. Oli siis oikea päätös kuunnella työelämätahon toivetta ja antaa työntekijöiden vastata käsin avoimiin kysymyksiin.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta tärkeää on edustava otos, korkea vastausprosentti ja se, että kysymykset mittaavat oikeita asioita kattaen koko tutkimusongelman. Harjunnanvarainen otoksemme oli täysin onnistunut, sillä tutkimuksemme tarkoituksena ei

ollut yleistää tuloksia koko vastaanottolaitosta koskeviksi, vaan pelkästään tutkittavia henkilöitä koskeviksi. Otoksemme koostui juuri niistä henkilöistä, joista vastaanottolaitoksen johtaja kaipasi tietoa, joten tutkimuksemme luotettavuus on ainakin otoksen kannalta hyvä. Vastausprosenttimmekin oli molemmissa kyselyissä erittäin hyvä ja kaatoa ei tullut kuin Webropol-kyselyssä seitsemän henkilön verran ja avokyselyssä periaatteessa kuuden henkilön verran. Korkean vastausprosentin ansiosta pystymme yleistämään tulokset koko otosta koskevaksi ja täten vastausprosentin myötä tutkimuksemme on myös luotettava.

Ainoa asia, joka voisi tehdä tutkimuksestamme epäluotettavan, on se mittaavatko kyselyjen kysymykset oikeita asioita ja tähän vaikuttaa ensisijaisesti se, voidaanko kysymysten avulla saada ratkaisu tutkimusongelmaan. Tutkimusongelmanamme oli: Millainen on tutkimamme vastaanottolaitoksen hoitohenkilökunnan, kriisiperhetoiminnan työryhmän ja laitosapulaisten työhyvinvointi lastensuojelun rakennemuutoksen myötä? Mielestämme saimme kyselyjemme kysymysten avulla vastauksen tähän kysymykseen. Uskomme kysymysten mittaavan oikeita asioita, sillä kysymykset molempiin kyselyihin muodostimme teoriasta nousevista käsitteistä ja aiheista. Mikäli olisimme keksineet kysymykset itse, eivät ne välttämättä olisi mitanneet oikeita asioita, sillä emme olisi välttämättä osanneet kysyä kaikkia niitä asioita, joita liittyy työhyvinvointiin. Mielestämme tutkimuksemme on siis validi.

Ainoa asia, joka saattaa vaikuttaa tutkimuksemme luotettavuuteen alentavasti, on kvalitatiivisten tulosten analysointi. Aina kvalitatiivista tutkimusta toteutettaessa, tulee puheeksi tutkimuksen objektiivisuus ja reliabelius. Jo kvalitatiivisen tutkimuksen analyysia tehtäessä tutkija vaikuttaa siihen, mitä asioita nostaa ylös ja mitä jättää nostamatta. Kvalitatiivisen tutkimuksen sisällönanalyysissa vaikuttaa, miten tutkija luokittelee, teemoittaa ja tyypittelee aineiston, esimerkiksi meidän tapauksessa joku toinen henkilö olisi voinut nostaa erilaisia asioita esille kuin me ja luokitella asiat toisin. Tämän takia kvalitatiivisen tutkimuksen reliabelius on aina hieman kyseenalainen, eri henkilöt voivat saada samat tulokset, mutta voivat analysoida ne eri tavalla. Tämän takia päätimmekin kirjata avokyselyn vastauksista nousevat yleisimmät teemat, jotta tulokset voisivat olla reliabeleja. Tulokset eivät olisi reliabeleja jos olisimme analysoineet yhden ihmisen vastauksen ja yleistänyt sen koskemaan koko joukkoa. Kvantitatiivisen kyselyn uskomme olevan reliabeli, sillä sen tuloksien analysointiin ei voi tulla muutosta, vaikka

tuloksia analysoisi toinen tutkija. Tämä johtuu siitä syystä, ettemme voineet vaikuttaa tulosten syöttämiseen ja analysointiin, sillä Webropol-ohjelma on tulokset saatuaan analysoinut ne tiettyyn muotoon. Kaiken kaikkiaan arvioimme kuitenkin tutkimuksemme olevan luotettava. Kvantitatiivisen osuuden vastaukset ovat yleistettävissä koko otantaa koskeviksi ja kvalitatiivisen osuuden tulokset ovat suurimmaksi osaksi yleistettävissä koko otantaa koskeviksi ja osittain taas se avaa tutkimaamme ilmiötä paremmin.

9.3 Tutkimuksen eettisyys

Jotta tutkimus olisi luotettava, uskottava ja eettisesti hyväksyttävä, edellyttää se, että tutkimus tehdään hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen ja tutkimuksen kohteen oikeudet ja moraalinen asema otetaan asianmukaisella tavalla huomioon. Ihmiseen tai ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa keskeisimpiä eettisiä kysymyksiä ovat ihmisarvon loukkaamattomuus, tutkittavan suostumus ja tutkittavalle aiheutuvien riskien ja haittojen suhde tutkimuksesta odotettavissa olevaan hyötyyn. (Launis 2007.) Tieteen etiikan osalta puolestaan tulee ottaa huomioon, niiden eettisten kysymysten tarkastelu, jotka nousevat esille tutkimuksen suorittamisen eri vaiheissa. Näitä tutkimuksen vaiheita ovat: suunnittelu, menetelmien valinta, aineiston kokoaminen, luokittelu ja julkaiseminen. (Karjalainen, Launis, Pelkonen & Pietarinen 2002, 46.)

Opinnäytetyömme suunnitteluvaiheesta alkaen tarkoituksena oli lähteä tekemään tutkimusta, josta olisi todellista hyötyä työelämän yhteistyötahollemme. Tartuimmekin siis mielellämme mahdollisuuteen lähteä tekemään tutkimusta, joka kartoittaa tutkimamme vastaanottolaitoksen työhyvinvoinnin tilaa Helsingin kaupungin sosiaaliviraston rakennemuutoksen yhteydessä. Alusta alkaen tutkimuksemme tarkoituksena oli tutkia vastaanottolaitoksen osastojen henkilökuntaa kokonaisuutena ilman, että kukaan tutkittavista erottuisi joukosta ja että tutkimuksen tuloksista ei olisi tunnistettavissa yksittäisten vastaajien vastauksia. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja tutkittavia korkeintaan kannustettiin vastaamaan, pakottamista ei tutkimukseen liittyen esiintynyt. Noin viikkoa ennen varsinaisen tutkimuksen toteutusta veimme johtajalle tiedotteen (liite 3), joka toimitti sen kaikille tutkimukseemme osallistuville osastoille. Tässä tiedotteessa kerroimme tulevasta tutkimuksestamme ja annoimme yhteystietomme mahdollisia kysymyksiä tai yhteydenottoja varten tutkimukseemme liittyen.

Toteutimme tämän tutkimuksen laitoksen johtajan suostumuksella ja vastaamalla kyselyyn, jokainen vastaaja antoi suostumuksen vastaustensa käyttämiseen tässä tutkimuksessa. Tutkimuksessa pyrittiin kunnioittamaan ihmisarvoa ja mahdollistamaan vastaminen ilman riskiä, ettei vastaajan sanomisia voitaisi jälkikäteen yhdistää häneen negatiivisessa merkityksessä tai siten, ettei hän joutuisi hankalaan asemaan työyhteisössään. Johtajaa ja esimiehiä koskevilla kysymyksillä pyydettiin vain arvioimaan heidän toimintaansa, ei heitä itseään ja tulosten tarkastelussa on keskitytty nimenomaan heidän toimintaansa, pitäen huolta, ettei heidän ihmisarvoaan tule loukattua.

Valitsemamme menetelmät mahdollistivat sen, että saatoimme kerätä aineiston anonyymisti niin, että yksittäisiä vastaajia oli mahdotonta tunnistaa vastauksista. Webropol-kyselyn vastaukset saimme käsiteltyä täysin anonyymeinä, sillä niistä oli mahdotonta sanoa, kuka oli ollut vastaajana. Avokyselylomakkeiden vastauksista sen sijaan tunnistimme muutamat vastaajista, jotka olivat kirjoittaneet nimensä kyselyn alkuun vastoin ohjeistusta ja muutaman vastaajista saatoimme tunnistaa käsialan perusteella, sillä olemme molemmat tehneet tässä vastaanottolaitoksessa työharjoittelun ja joidenkin työntekijöiden käsiala oli tullut tutuksi. Näistä tunnistamisista huolimatta pyrimme suhtautumaan jokaiseen vastaukseen objektiivisesti ja analysoimaan sekä luokittelemaan niitä kuten muitakin vastauksia.

Työelämänyhteistyötahon puolelta esitettiin toive, ettemme käyttäisi vastaanottolaitoksen nimeä julkistettavassa opinnäytetyössämme. Olemme kunnioittaneet tätä toivetta ja olleet mainitsematta tutkimaamme vastaanottolaitosta nimeltä tässä raportissamme. Tästä syystä johtuen sensuroimme lähdeluetteloja ja lyhensimme osaa Internetlähteistä, jotta mistään linkistä ei tunnistaisi tutkimaamme vastaanottolaitosta. Olemme myös jättäneet mainitsematta nimeltä henkilöt, joita olemme haastatelleet tästä vastaanottolaitoksesta ja pyrkineet siihen, ettei heitä voisi tunnistaa helposti tästä raportista, poikkeuksena kuitenkin laitoksen johtaja. Olemme myös muuttaneet liitteistä vastaanottolaitoksen nimen, jotta sitä ei olisi sitä kautta tunnistettavissa. Tutkimuksemme tiedotteessa esimerkiksi puhuttiin vastaanottolaitoksesta sen oikealla nimellä, kun veimme sen vastaajille nähtäväksi, samoin kuin kyselylomakkeiden saateosuuksissa.

9.4 Tuloksiin vaikuttaneet tekijät

Tuloksissa eniten vaikuttanut tekijä oli kahden kyseenalaisen avokyselylomakkeen analysointi, joista kerroimmekin aikaisemmin, toinen lomake oli täytetty vain kahta merkintätapaa käyttäen ja toinen oli täytetty vähemmän tosissaan. Toisen lomakkeen jättimme analysoimatta, mutta toisen työntekijän vastaukset otettiin joissain kysymyksissä huomioon ja hänen vastaukset ovat vaikuttaneet tuloksiin. Näimme tärkeäksi analysoida lomakkeen, joka oli täytetty vähemmän tosissaan muun muassa siksi, että joihinkin kohtiin vastaajalla oli ihan aiheeseen liittyvä vastaus ja sen huomiotta jättäminen olisi taas vaikuttanut toisella tavalla tuloksiin. Tulokset eivät kuitenkaan hirveästi ole voineet vääristyä, vaikka yksi työntekijä olisikin vastannut vähemmän tosissaan, sillä vastauksista keräsimme eniten nousevat teemat, joten yhden ihmisen vaikutus poikkeavilla vastauksilla on vähäinen.

Kyselylomake-menetelmässä on aina myös vaarana vastaajien valehtelevä käyttäytyminen. Uskomme kuitenkin, etteivät työntekijät ole mitään luultavimmin valehdelleet vastauksissaan, sillä tuloksien tarkoituksena on kehittää vastaajien työoloja ja myös vastaajat tiesivät tämän vastatessaan kysymyksiin. Emme siis usko, että työntekijät olisivat halunneet vaikuttaa epäsuotuisasti kyselyyn, jonka tulokset voivat kehittää heidän työtään. Lisäksi suurimman osan työntekijöiden vastauksista korostui se, että he olivat tosissaan mietinneet kysymyksiä ja vastanneet niihin perusteellisesti.

Tuloksiin vaikutti myös se, että lähtiessämme tutkimaan rakennemuutoksen vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin, luulimme, että työntekijät olisivat tietoisia rakennemuutoksesta. Näin ei kuitenkaan ollut ja se näkyi vastauksista. Joihinkin kysymyksiin työntekijät eivät osanneet vastata, sillä he eivät tieneet tai he eivät olleet perehtyneet tarpeeksi rakennemuutokseen. Nämäkin vastaukset olivat kuitenkin tärkeitä ja toivat meille uutta tietoa, jota emme osanneet odottaa. Jokaiseen kysymykseen saimme kuitenkin aina muutamia vastauksia, joissa osattiin vastata kysymykseen ja näin saimme aina myös sitä tietoa, jota lähdimme tutkimaan.

Kahteen kyselyyn vastasi eri henkilöitä ja sen huomasi muun muassa siten, että joltain osastolta saatettiin vastata avokyselyyn ahkerammin kuin Webropol-kyselyyn. Emme usko tämän vaikuttaneen oleellisesti tuloksiin, mutta pieniä vaikutuksia saattoi olla. Ikä-

jakaumaan tuli esimerkiksi muutoksia avokyselyssä, kun vastaajien ikäjakaumasta tuli isompi kuin Webropol-kyselyssä. Kun kahteen kyselyyn vastasi eri työntekijät ja saamamme tulokset olivat yhteneväisiä, vahvasti se uskomusta siitä, että kyselymme olivat kysyneet oikeita asioita ja työntekijät olivat pääsääntöisesti melko samalla linjalla toistensa kanssa.

9.5 Jatkotutkimusaiheet ja lisäkysymykset

Tulosten analysoinnissa syntyi uusia lisäkysymyksiä, joita olisimme halunneet selventää vielä työntekijöiltä. Avoimista kysymyksistä koostuvassa kyselyssä oli esimerkiksi kysymykset, joissa pyydettiin työntekijöitä kertomaan, mikä edistää ja mikä alentaa heidän työhyvinvointiaan. Kysymysten muodon vuoksi työntekijät eivät kertoneet olivatko edistävät tai alentavat tekijät sellaisia, joita esiintyy heidän työpaikalla nykyisin vai olivatko ne vain yleisesti kerrottuja tekijöitä, jotka voisivat edistää tai alentaa heidän työhyvinvointiaan. Meitä jäikin mietityttämään tämä ja näin jälkeenpäin olisimme tarkentaneet kysymystä koskemaan nykyistä työpaikkaa. Toki näissäkin vastauksissa voi olla sellaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat nykyisessä työpaikassa, mutta kysymyksen muodon takia emme pystyneet yleistämään, että nämä tekijät esimerkiksi alentavat työntekijöiden työhyvinvointia tällä hetkellä.

Tutkimuksestamme selvisi, että yhä haastavampia ja oireilevimpiä lapsia saapuu laitoksiin ja tästä syntyi taas yksi lisäkysymys: mistä tämä johtuu. Ajankohtaisena aiheena olisikin tutkia, mistä tämä lasten pahempi oireilu nykyään johtuu ja missä menee nykyään vikaan, että lapsista tulee niin sanotusti haasteellisia. Tähän aiheeseen liittyikin mahdollinen jatkotutkimus siitä, riittääkö työntekijöillä ammattitaito yhä haasteellisempiin ja vanhempiin lapsiin, joita tulee nykyään osastolle. Lisäkysymyksenä myös tähän on, ajaudutaanko kohta siihen, että vastaanottolaitokset ovatkin tasoltaan intensiivihoidon tarjoavia laitoksia.

Tutkimuksemme aiheeseen sopisi jatkotutkimuksena selvitys siitä, miten Helsingin kaupungin sosiaaliviraston rakennemuutos on vaikuttanut lastensuojelun lapsiasiakkaisiin. Onko, sillä ollut positiivista vaikutusta, että lapset sijoitetaan ensisijaisesti perhehoitoon vai onko siitä voinut olla haittaa? Työntekijöiden vastauksista nousi myös oi-

valtava pohdinta siitä, onko rakennemuutoksen tarkoituksena oikeasti auttaa lapsia vai vain tehdä säästöjä vähentämällä laitospaikkoja. Lisätutkimuksena tutkimukseemme olisi myös, miten rakennemuutos on vaikuttanut muihin Helsingin lastensuojelulaitoksiin ja niiden työntekijöiden työhyvinvointiin sekä vertailla muiden laitoksien tuloksia keskenään.

9.6 Ammatillinen kasvu

Valtioneuvoston asetuksessa ammattikorkeakouluopinnoista (2003) pykälässä 7 sanotaan, että ”Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ja osoittaa opiskelijan valmiuksia soveltaa tietojaan ja taitojaan ammattiopintoihin liittyvässä käytännön asiantuntijatehtävässä” (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 2003). Koimmekin opinnäytetyöprosessimme aikana, että opimme uusia tietoja ja taitoja sekä sovelsimme opintojemme aikana oppimiamme taitoja yhdessä uusien kanssa. Alamme asiantuntijuutta osoitimme tarkastelemalla opinnäytetyömme aihetta niin sosionomin, lastentarhanopettajan kuin myös kirkon nuorisotyönohjaajan näkökulmasta. Tutkimuksen luonteen vuoksi pääpaino oli sosionomin näkökulmassa, aivan kuten suurimmassa osassa opinnoissammekin.

Opinnäytetyötä tehdessä opimme paljon uusia asioita tutkimuksen tekemisestä, sillä kunnollisen tutkimuksen tekeminen oli meille molemmille täysin uusi asia. Suurimmat oppimiskokemukset tutkimuksen tekemisestä tulivat analysointivaiheessa, jolloin huomasimme, että joitain kysymyksiä olisi voinut muokata vielä enemmänkin. Eniten pohdintoja aiheutti kuinka tieteellinen tutkimuksen pitäisi olla, sillä opinnoissamme saimme vain vähäiset opetukset tutkimusmenetelmistä ja yleisesti tutkimusten tekemisestä. Tästä syystä jouduimme itse opiskelemaan kirjallisuudesta, kuinka tutkimus tehdään.

Tutkimuksen tekoa opiskellessamme, huomasimme tutkimuksissa olevan hyvin vaikeita käsitteitä, jotka eivät aina täysin avautuneet pelkän kirjallisuuden avulla. Mikäli tekisimme jotain toisin, niin toteuttaisimme luultavasti tutkimuksen pelkästään joko kvantitatiivisella tai kvalitatiivisella lähestymistavalla, vaikka tässä opinnäytetyössä molempien lähestymistapojen käyttäminen kannattikin. Tämä sen vuoksi, että jompaankumpaan lähestymistapaan pystyisi perehtymään paremmin ja oppisi käyttämään erilaisia

ohjelmia, joita esimerkiksi kvantitatiivisissa tutkimuksissa tarvitaan. Vastausten analysointiin jääneen lyhyen ajan vuoksi emme saaneet kaikkea hyötyä irti Webropolista ja sen tarjoamista analysoinnin mahdollisuuksista. Olisimme voineet saada enemmän hyötyä kyseisestä ohjelmasta jos olisimme saaneet siitä jonkinlaista opetusta tai meille olisi jäänyt enemmän aikaa itseopiskeluun. Olisimme tarvinneet tutkimustamme varten myös jonkinlaisen ohjelman, jolla olisimme pystyneet mittaamaan strukturoidun kyselyn muuttujat ja tarkastelemaan sen avulla, mittaavatko kysymykset oikeita asioita. Nyt jouduimme ottamaan teoreettisen lähestymistavan ja päättämään teorian avulla, että kysymyksemme mittaavat oikeita asioita.

Analysointivaiheessa huomasimme, että joitain kysymyksiä olisi vielä voinut tarkentaa ja rakennemuutoksesta olisi pitänyt olla jonkinlainen määrittely ja kuvaus tutkimuksen vastaajille. Olisimme halunneet tarkentaa vielä joitain kysymyksiä, sillä jotkin vastaukset herättivät lisäkysymyksiä. Tarkennukset kysymyksiin olisivat rajanneet entisestään työntekijöiden vastauksia ja antaneet meille selkeämmän kuvan hakemastamme aiheesta. Huomattuamme yhtäläisyydet teorian ja tutkimuksemme tulosten välillä, olimme kuitenkin tyytyväisiä siihen, että kyselymme olivat mitanneet oikeita asioita ja tarjosivat työelämätahoamme kehittävää tietoa, jota he voivat käyttää sisäisessä kehitystyössään.

LÄHTEET

- Bardy, Marjatta 2009. Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Bridges, William & Mitchell, Susan i.a. Leading Transition: A New Model for Change. Viitattu 4.10.2012.
http://www.ctrtraining.co.uk/documents/WilliamBridgesTransitionandChangeModel_000.pdf
- Buchanan, David & Huczynski, Andrzej 2004. Organization behavior, an introductory text. The new edition. England: Prentice Hall.
- Denscombe, Martyn 2003. The Good Research Guide for small-scale social research projects. Second edition. England: Open University Press.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.
- Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Heiske, Pirkko 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Jyväskylä: Gummerus.
- Helsingin kaupunki 2011. Helsingin kaupunki työnantajana, työhyvinvointi. Viitattu 7.5.2012.
http://www.hel.fi/hki/rekry/fi/Helsinki+ty_nantajana/Ty_hyvinvointi
- Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011a. Arviointi- ja vastaanottolaitokset. Viitattu 5.10.2012. <http://www.hel.fi>
- Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011b. Tutkimamme vastaanottolaitoksen vuorovai-
 kutusyksikkö. Viitattu 2.5.2012.
<http://www.hel.fi/hki/Sosv/fi/lastensuojelu/vastaanottolaitokset>
- Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011c. Tutkimamme vastaanottolaitos, sijoituspro-
 sessi. Viitattu 2.5.2012. <http://www.hel.fi/>
- Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2011d. Tutkimamme vastaanottolaitos, työskente-
 ly menetelmät. Viitattu 2.5.2012. <http://www.hel.fi>
- Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto 2012. Lapsiperheiden palvelut. Sosiaaliviraston toi-
 mintakertomus 2011. Viitattu 26.10.2012.
<http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/bf12fe004a157c269566f5b546fc4d01/Toimintakertomus+2011+netti.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=bf12fe004a157c269566f5b546fc4d01>
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudis-
 tetty painos. Helsinki: Tammi.

- Holopainen, Arja; Hakulinen, Tuovi & Väistö, Ritva 2004. Sosiaali- ja terveysalan työyhteisöjen toimivuus ja työntekijöiden työhyvinvointi. Selvitys sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden työhyvinvoinnista Pohjois-Karjalassa. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/7A00F245426F0DFAC22579A6002E1807/\\$FILE/ttk_kirkon_tyoolobarometri_2011.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/7A00F245426F0DFAC22579A6002E1807/$FILE/ttk_kirkon_tyoolobarometri_2011.pdf)
- Hämäläinen, Pekka 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö- Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Helsinki: Tammi.
- Kananen, Jorma 2008. Kvantti – kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 89. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Karjalainen, Sakari; Launis, Veikko; Pelkonen, Risto & Pietarinen, Juhani 2002. Tutkijan eettiset valinnat. Tampere: Tammer-Paino.
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. Viitattu 2.5.2012.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Launis, Veikko 2007. Tutkimuksen ennakoarviointi – mitä se on? Viitattu 24.10.2012.
<http://www.tieteessatapahtuu.fi/0107/launis0107.pdf>
- Levi, Daniel; Poly, Cal & Obispo, San Luis 2007. Group Dynamics for Teams. Second Edition. United States of America: Sage Publications Inc.
- Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa jaksaa – työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.
- Manka, Marja-Liisa; Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus ja koulutuskeskus Synergos.
- Mattila, Pekka 2007. Johdettu muutos. Avaimet organisaation hallittuun uudistumiseen. Helsinki: Otava.
- Nurmi, Jari-Erik; Ahonen, Timo; Lyytinen, Heikki; Lyytinen, Paula; Pulkkinen, Lea & Ruoppila, Isto 2006. Ihmisen psykologinen kehitys. Helsinki: WSOY.
- Nykänen, Eino 2007. Rennosti töissä. Käytännön ohjeita työssäjaksamiseen. Jyväskylä: WSOY.
- Pylkkänen, Juha 2004. Johtamismenettelyjen ja henkilöstön työhyvinvoinnin suhde. Poikkileikkaustutkimus HUS-yhtymän Helsingin kirurgian tulosityksiköstä. Kuopio: Pro gradu –tutkielma.
- Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

- Repola, Hannele & Siitonen, Juha 2002. Työhyvinvoinnin tukeminen yrityksen alasajo-
prosessissa. Oulu: Työtieteen laboratorion hankeraportteja No.14.
- Ronkainen, Suvi; Pehkonen, Leila; Lindblom-Ylänne, Sari & Paavilainen, Eija 2011.
Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Salomäki, Jukka 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssa: Forssan Kirjapaino.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2011a. Laitoshoito. Viitattu 5.10.2012.
http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/laitoshoito
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2011b. Lastensuojelua ja perhehoitoa koskevia muutoksia
vuosina 2011–2012. Viitattu 27.10.2012.
<http://www.stm.fi/tiedotteet/kuntainfot/kuntainfo/-/view/1567443>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2012a. Sijaishuoltoa huostaan otetuille. Viitattu
5.10.2012.
[http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/lastensuojel
u/sijaishuolto](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/lastensuojel
u/sijaishuolto)
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2012b. Lastensuojelu. Viitattu 5.10.2012.
[http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/lastensuojel
u](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/lastensuojel
u)
- Sosiaaliportti 2012. Sijaishuolto. Viitattu 5.10.2012. [http://www.sosiaaliportti.fi/fi-
FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-
FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/)
- STTK 2007. Työssä jaksaminen. Viitattu 12.10.2012. [http://www.stk.fi/fi-
FI/tyossajaksaminen/](http://www.stk.fi/fi-
FI/tyossajaksaminen/)
- Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen.
Helsinki: Otava.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Hel-
sinki: Tammi.
- Tuovila, Pirjo 2001. Eheänä elämään – Lastenkoti korjaavana kokemuksena. Projektira-
portti. Helsinki: Suomen Kasvatus- ja perheneuvontaliitto.
- Turunen, Timo 2010. Laitoshoito on neljä kertaa perhehoitoa kalliimpaa. Perhehoito 5,
22–23. Viitattu 26.10.2012.
http://www.perhehoitoliitto.fi/julkaisut/phlehti5_10/talous5_10.pdf
- Työterveyslaitos 2012a. Työhyvinvointi. Viitattu 12.10.2012.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos 2012b. Vuorotyö ja terveys. Viitattu 27.9.2012.

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

Työturvallisuuskeskus 2012. Kirkon työolobarometri 2011. Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. Viitattu 26.10.2012.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352. Viitattu 25.10.2012.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030352>

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

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Henkilökohtaiset tiedoksiannot

Johtaja 2012. Johtaja, Tutkimamme vastaanottolaitos. Helsinki. Henkilökohtainen tiedonanto 20.1., 21.3. & 24.4.

Kriisiperhetoiminnan työntekijä 2012. Kriisiperhetoiminnan työntekijä, Tutkimamme vastaanottolaitos. Helsinki. Henkilökohtainen tiedonanto 21.4.

Vastaava hoitaja 2012. Erään osaston vastaava hoitaja, Tutkimamme vastaanottolaitos. Helsinki. Henkilökohtainen tiedonanto kevät 2012.

Julkaisemattomat lähteet

Sosiaalivirasto 2011. Helsingin kaupunki työhyvinvointikysely. Tutkimamme vastaanottolaitos osasto 2.

Tiedote henkilöstölle lastensuojelun muutoshankkeen etenemisestä 2012. Lastensuojelun muutoshankkeessa kehitetään asiakaslähtöistä lastensuojelua. Helsinki.

LIITE 1: WEBROPOL-KYSELY

Helsingin kaupungin Sosiaaliviraston rakennemuutoksen vaikutus työhyvinvointiin

DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULU

Diak Etelä, Kauniainen
Sosiaalialan koulutusohjelma

Arvoisa vastaanottokodin työntekijä

Olemme kaksi viimeisen vuoden sosionomi + kirkon nuorisotyönohjaaja opiskelijaa Diakonia-ammattikorkeakoulusta, Kauniaisten toimipisteestä. Teemme opintoihimme kuuluvaa opinnäytetyötä *vastaanottokotinne* työntekijöiden työhyvinvoinnista, Helsingin kaupungin Sosiaaliviraston rakennemuutoksen aikana. Tutkimusaiheemme saimme *teidän* vastaanottokodin, nyt jo toisiin tehtäviin siirtyneeltä *johtajalta*, joka oli kiinnostunut työntekijöidensä työhyvinvoinnista ja mahdollisuuksista tehdä työnsä. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa osastojen 1 ja 2 työntekijöiden, pilotoinnin työntekijöiden sekä laitosapulaisten työhyvinvointi Sosiaaliviraston rakennemuutoksen aikana ja antaa tuloksista saatu tieto vastaanottokodin johtajalle työnne kehittämistä varten.

Tutkimuksemme koostuu kahdesta kyselystä: sähköpostin kautta lähetettävästä Webropol-kyselystä, johon vastataan sähköisesti sekä avoinkyselylomakkeesta, joihin vastataan käsin kirjoittamalla. Vastaamalla kyselyihin voitte vaikuttaa työnne kehittämiseen sekä annatte samalla arvokasta apua opinnäytetyömme onnistumiseksi.

Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisina. Kenenkään yksittäisen vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksista. Saatuaamme opinnäytetyömme päätökseen, vastaukset tullaan tuhoamaan.

Ohessa annamme kirjekuoret, joihin avoinkyselylomake laitetaan. Kirjekuoret palautetaan johtajalle ja hän laittaa ne talteen. Sähköiseen kyselyyn saatte ohjeita lähettämämme sähköpostin kautta. Vastausaikaa kyselyihin on 30.9.2012 asti. Tulemme noutamaan avoinkyselylomakkeiden vastaukset 1.10.2012.

Mikäli haluatte saada lisätietoja tutkimuksestamme, voitte lähettää sähköpostia alla oleviin sähköpostiosoitteisiin. Vastaamme mielellämme tutkimusta koskeviin kysymyksiin.

Kiitos etukäteen vastauksistanne!

Teemu Hirvonen & Johanna Kinnunen

teemu.hirvonen@student.diak.fi & johanna.kinnunen2@student.diak.fi

1. Muistathan vastata kaikkiin kohtiin.

Vastaamisen iloa!

(Sivu 1 / 6)

2. Ikä (valitse sinua koskeva vaihtoehto) *

-19

20-29

30-39

40-49

50-59

60-69

3. Millä osastolla työskentelet? (valitse sinua koskeva vaihtoehto) *

Osasto 1

Osasto2

Kriisiperhetoiminta (Pilotti)

4. Kuinka kauan olet työskennellyt tässä vastaanottokodissa? *

Alle vuoden

1-2 vuotta

2-5 vuotta

5-10 vuotta

Yli 10 vuotta

(Sivu 2 / 6)

5. Minkälaisiksi koet mahdollisuutesi tehdä työsi? *

Erittäin hyvä

Hyvä

Ei hyvä, ei huono

Huono

Erittäin huono

6. Arvioi seuraavien asioiden vaikutusta oman työsi tekemiseen. 5 = Erittäin paljon ja 1 = Ei lainkaan. *

	5	4	3	2	1
Ammattitaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkeät ohjeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn tavoite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteiset säännöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan avoin ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan kannustava ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehen apu ja tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toiveiden kuuleminen (mm työvuorot ja lomat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riittävä työvoima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joustava työote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteiset kokoukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön kommunikointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(Sivu 3 / 6)

7. Minkälaiseksi koet työhyvinvointiasi? *

- Erittäin hyvä
 Hyvä
 Ei hyvä, ei huono
 Huono
 Erittäin huono

8. Kuinka tärkeäksi koet seuraavat asiat työhyvinvointisi kannalta? 5 = Erittäin tärkeä ja 1 = Ei lainkaan tärkeä. *

	5	4	3	2	1
Vertaistuki (kollegat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaaliset suhteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvä itsetunto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luottamus omiin kykyihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhygienia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmotivaatio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn selkeät tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattitaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan ilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtaminen ja esimiestoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Valitse edellisistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä 3 mielestäsi tärkeintä. *

- Vertaistuki (kollegat)
- Sosiaaliset suhteet
- Hyvä itsetunto
- Luottamus omiin kykyihin
- Työturvallisuus

- Työhygienia
- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- Työmotivaatio
- Työn selkeät tavoitteet
- Terveys
- Ammattitaito
- Työpaikan ilmapiiri
- Johtaminen ja esimiestoiminta

10. Arvioi seuraavien tekijöiden rasitusta työhyvinvointiisi. 5 = Ei juurikaan rasittava ja 1 = Erittäin rasittava *

	5	4	3	2	1
Vuorotyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiire	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taukojen puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omaan työhön vaikuttamismahdollisuuksien puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etenemismahdollisuuksien puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kokemuksen puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riittämätön perehdytys työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Minkälaisena koet Helsingin kaupungin sosiaaliviraston rakennemuutoksen ja sen seuraukset työskentelemässäsi vastaanottokodissa? *

- Erittäin hyvänä asiana
 Hyvänä asiana
 Ei hyvä, ei huono
 Huonona asiana
 Erittäin huonona asiana

12. Arvioi seuraavia väittämiä. 5 = Täysin samaamieltä ja 1 = Täysin eri mieltä *

	5	4	3	2	1
Alle 8-vuotiaiden laitospaikkoja tulee vähentää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriisiperheet ovat paras sijoituspaikka alle 8-vuotiaille.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriisiperheet pystyvät huolehtimaan kaikista sijoitettavista lapsista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriisiperheet pystyvät hoitamaan lasten perustarpeet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriisiperheet pystyvät hoitamaan lasten arvioinnin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriisiperheet pystyvät hoitamaan lasten perustarpeet ja arvioinnin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lapsen ja hänen huoltajansa tapaaminen on helpompi järjestää laitoksessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laitoksessa lapselle on helpompi järjestää moniammatillisempaa hoitoa kuin kriisiperheessä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lapsen arki on helpompi järjestää laitoksessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lapsi saa enemmän huomiota kriisiperheessä kuin laitoksessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriisiperhe toiminta on halvempaa kuin laitostoiminta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(Sivu 5 / 6)

13. Koetko esimiehen roolin tärkeäksi työssäsi? *

- Kyllä
 Joskus
 En

14. Arvioi seuraavia esimies ja johtaja toiminnan osa-alueita. 5 = Erittäin tärkeä ja 1 = Ei lainkaan tärkeä *

	5	4	3	2	1
Työntekijöiden kuuleminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toiveiden toteuttaminen (työvuorot, lomat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehityskeskustelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistoimintakokoukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaute työstä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apu ja tuki (työtehtävät, työssä jaksaminen jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johdonmukaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Valitse edellisistä esimiehen ja johdon toiminnan osa-alueista mielestäsi 3 tärkeintä.

*

- Työntekijöiden kuuleminen
- Toiveiden toteuttaminen (työvuorot, lomat)
- Kehityskeskustelut
- Yhteistoimintakokoukset
- Palaute työstä
- Apu ja tuki (työtehtävät, työssä jaksaminen jne.)
- Johdonmukaisuus

(Sivu 6 / 6)

LIITE 2: AVOKYSELYLOMAKE

DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULU

SAATE

Diak Etelä, Kauniainen
 Sosiaalialan koulutusohjelma

20.9.2012

Arvoisa vastaanottokodin työntekijä

Olemme kaksi viimeisen vuoden sosionomi + kirkon nuorisotyönohjaaja opiskelijaa Diakonia-ammattikorkeakoulusta, Kauniaisten toimipisteestä. Teemme opintoihimme kuuluvaa opinnäytetyötä *vastaanottokotinne* työntekijöiden työhyvinvoinnista, Helsingin kaupungin Sosiaaliviraston rakennemuutoksen aikana. Tutkimusaiheemme saimme teidän vastaanottokodin, nyt jo toisiin tehtäviin siirtyneeltä *johtajalta*, joka oli kiinnostunut työntekijöidensä työhyvinvoinnista ja mahdollisuuksista tehdä työnsä. Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa osastojen 1 ja 2 työntekijöiden, pilotoinnin työntekijöiden sekä laitospalaisten työhyvinvointi Sosiaaliviraston rakennemuutoksen aikana ja antaa tuloksista saatu tieto vastaanottokodin johtajalle työnne kehittämistä varten.

Tutkimuksemme koostuu kahdesta kyselystä: sähköpostin kautta lähetettävästä Webropol-kyselystä, johon vastataan sähköisesti sekä avoinkyselylomakkeesta, joihin vastataan käsin kirjoittamalla. Vastaamalla kyselyihin voitte vaikuttaa työnne kehittämiseen sekä annatte samalla arvokasta apua opinnäytetyömme onnistumiseksi.

Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisina. Kenenkään yksittäisen vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksista. Saatuamme opinnäytetyömme päätökseen, vastaukset tullaan tuhoamaan.

Ohessa annamme kirjekuoret, joihin avoinkyselylomake laitetaan. Kirjekuoret palautetaan johtajalle ja hän laittaa ne talteen. Sähköiseen kyselyyn saatte ohjeita lähettämämme sähköpostin kautta. Vastausaikaa kyselyihin on **30.9.2012** asti. Tulemme noutamaan avoinkyselylomakkeiden vastaukset 1.10.2012.

Mikäli haluatte saada lisätietoja tutkimuksestamme, voitte lähettää sähköpostia alla oleviin sähköpostiosoitteisiin. Vastaamme mielellämme tutkimusta koskeviin kysymyksiin.

Kiitos etukäteen vastauksistanne!

Teemu Hirvonen

&

Johanna Kinnunen

teemu.hirvonen@student.diak.fi

johanna.kinnunen2@student.diak.fi

HELSINGIN KAUPUNGIN SOSIAALIVIRASTON RAKENNEMUUTOKSEN VAIKUTUS TYÖHYVINVOINTIIN

Tässä kyselyssä annetaan vastaajalle mahdollisuus kertoa omia ajatuksiaan ja tuntemuksiaan vapaasti omin sanoin. Tämän kyselyn vastauksia tullaan analysoimaan yhdessä sähköpostitse tulleen Webropol-kyselyn kanssa, joka on tämän tutkimuksen toinen osa. Vastaathan jokaiseen kysymykseen. Vastauksia voi tarvittaessa jatkaa jokaisen sivun toiselle puolelle. Jos jatkat vastausten kirjoittamista sivun toiselle puolelle, kirjoitathan kysymyksen numeron jatkovastauksen eteen. Vastaamisen iloa!

1 Ikä (Ympyröi sinua koskeva vaihtoehto)

–19 20–29 30–39 40–49 50–59 60–69

2 Millä osastolla työskentelet? (Ympyröi sinua koskeva vaihtoehto)

Osasto 1 Osasto 2 Pilotointi

3 Kuinka kauan olet työskennellyt tässä vastaanottokodissa? (Ympyröi sinua koskeva vaihtoehto)

Alle vuoden 1–2 vuotta 2–5 vuotta 5–10 vuotta Yli 10 vuotta

4 Minkälaiseksi koet mahdollisuutesi tehdä työsi? Miksi koet näin?

5 Mikäli olet työskennellyt tässä vastaanottokodissa ennen Sosiaaliviraston rakennemuutoksen alkua, koetko pystyväsi tekemään työsi vähintään yhtä hyvin kuin ennen? Miksi?

6 Mikä edistää työhyvinvointiasi?

7 Mikä alentaa työhyvinvointiasi?

8 Miten meneillään oleva rakennemuutos on vaikuttanut työhyvinvointiisi?

9 Mihin toivoisit muutosta, jotta työhyvinvointisi paranisi?

12 Minkälaiseksi olet kokenut esimies- ja johtajatoiminnan meneillään olevan muutoksen aikana?

13 Onko esimiehesi tukenut sinua rakennemuutoksen aikana? Jos on, niin miten?

14 Minkälaista johtamista toivoisit muutoksen aikana esimieheltäsi ja johdolta?

15 Onko rakennemuutos vaikuttanut jollain tavalla lapsiasiakkaisiin? Jos on, niin miten? Jos ei, niin miksi ei?

16 Mitä mieltä olet siitä, että alle 12-vuotiaat lapset pyritään ensisijaisesti sijoittamaan perhehoitoon?

17 Miten rakennemuutos tulee mielestäsi vaikuttamaan lastensuojelun lapsiasiakkaisiin?

Kiitämme sinua vastauksistasi. Varmistathan vielä, että olet vastannut kaikkiin kysymyksiin. Mikäli et ole vielä vastannut sähköpostiisi tulleeseen Webropol-kyselyyn, muistathan vastata myös siihen. Molempiin kyselyihin vastaaminen on tärkeää, jotta saamme kattavan kuvan työpaikkanne kokemuksista rakennemuutokseen liittyen ja sen vaikutuksista työhyvinvointiinne. Tuloksia tullaan hyödyntämään työpaikkanne sisäisessä kehittämisessä, työnne edistämiseksi.

Vastauksistanne kiittäen

Teemu Hirvonen ja Johanna Kinnunen

LIITE 3: TIEDOTE

DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULU

TIEDOTE

Helsingintie 10

KAUNIAINEN

14.9.2012

Teemu Hirvonen & Johanna Kinnunen

Helsingin kaupungin eräs vastaanottokoti

OPINNÄYTETYÖ TUTKIMUS VASTAANOTTOKODIN HENKILÖKUNNALLE

Opinnäytetyömme tutkii Helsingin kaupungin Sosiaaliviraston rakenne muutoksen vaikutuksia *teidän* vastaanottokodin osastojen yksi ja kaksi, pilotoinnin sekä laitosapulaisten työhyvinvointiin sekä heidän kykyynsä tehdä työnsä riittävän hyvin. Tutkimuksemme koostuu kahdesta kyselystä, joista toinen suoritetaan sähköisenä Webropol-kyselynä ja toinen vapaamuotoisena avokyselynä.

Webropol-kysely tullaan toimittamaan työntekijöiden työ sähköpostiin ja avokyselylomakkeet osastojen toimistoihin ja pilotoinnissa yhteisiin tiloihin. Kyselyt saapuvat viikon 38 puoliväliin mennessä (torstai 20.9.) ja vastaamisaikaa on viikon 39 loppuun asti. Avokyselylomakkeet tullaan hakemaan pois 1.10.2012 ja samalla Webropol-kysely sulkeutuu.

Vastausten tulokset tullaan toimittamaan analysoinnin jälkeen laitoksen johtajalle tiedoksi, kuinka työntekijät kokevat työhyvinvointinsa ja kykynsä tehdä työnsä riittävän hyvin, meneillään olevan rakennemuutoksen aikana.

Lisätietoja tutkimuksesta voi kysyä tutkimuksen tekijöiltä sähköpostitse teemu.hirvonen@student.diak.fi tai johanna.kinnunen2@student.diak.fi.