

Milja Mäenrinta ja Erik Salminen

Käytännöt ja työhyvinvointi lastenkodissa

Tutkielma yhtenäisten käytäntöjen kehittämiseksi

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi

Sosiaaliala

Opinnäytetyö

2.3.2015

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Milja Mäenrinta, Erik Salminen Käytännöt ja työhyvinvointi lastenkodissa Tutkielma yhtenäisten käytäntöjen kehittämiseksi 55 sivua + 3 liitettä 2.3.2015
Tutkinto	Sosionomi
Koulutusohjelma	Sosiaaliala
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaaliala
Ohjaaja(t)	Yliopettaja Jyrki Konkka Lehtori Seija Mäenpää
<p>Opinnäytetyössä tutkittiin Hyvösen lastenkodin eri osastojen käytäntöjä ja sääntöjä. Työn tavoite oli selvittää, miten käytäntöjä voi kehittää, ja onko koko lastenkodin käytäntöjen yhtenäistämiseksi tarvetta. Tarve työn toteuttamiselle nousi arjesta: joillakin osastoilla koettiin, ettei toimintakäytännöille ole yhtenäistä linjaa. Työntekijöitä haastatteleamalla haluttiin vastaus tutkimuskysymyksiin: 1) Minkälaisia erilaisia käytäntöjä Hyvösen lastenkodin eri osastoilla on? 2) Mikä merkitys käytännöllä on työhyvinvoinnin kannalta? 3) Entä mikä merkitys käytännöllä on yhteisöllisyyden kannalta?</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin haastatteleamalla Hyvösen työntekijöitä jokaiselta osastolta. Haastattelumenetelmänä käytettiin teema-haastattelua, ja aineisto analysoitiin teemoittelemalla. Haastattelut toteutettiin pari- ja yksilöhaastatteluina. Aihetta käsiteltiin työntekijöiden näkökulmasta.</p> <p>Tuloksista ilmeni, että Hyvösen eri osastoilla on hyvin samanlaiset käytännöt ja rakenteet toiminnalle. Merkittävin ero koskien käytäntöjä näyttäytyi suhtautumisessa sääntöihin ja niiden tarpeellisuuteen. Osa haastateltavista koki säännöt toimintaa tukevin, osa kyseenalaisti niiden tarpeellisuuden. Työhyvinvointia lisäävinä tekijöinä koettiin hyvä työyhteisö, mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin, selkeä työnkuva, riittävä aika hoitaa työtehtävät sekä hyvä johtajuus. Yhteisöllisyyteen liitettiin yhteiset tapahtumat, ruokailut ja oleminen, niin omalla osastolla kuin osastojen välilläkin. Yhteisöllisyyttä tuki myös hyvä henki ja toimiva työyhteisö, yhteiset arvot, sekä yhteiset näkemykset.</p> <p>Johtopäätöksenä on, että käytäntöjä ei tarvitse yhtenäistää, sillä yhteiset rakenteet ja työkäytännöt ovat jo olemassa. Yhteisiä sääntöjä koko lastenkodille ei ole tarkoituksenmukaista laatia osastojen erilaisten asiakasprofiilien ja näin erilaisten tarpeiden vuoksi. Kehitysehdotuksena on, että osastot, joilla sääntöjä ei ole tai joissa niitä ei nähdä merkityksellisinä, voivat pohtia sääntöjä arvojen kautta ja luoda niitä yhdessä lasten kanssa. Opinnäytetyön tuloksia voi hyödyntää erilaisissa yhteisöissä pohdittaessa yhteisiä käytäntöjä ja sääntöjä tai niiden laatimista.</p>	
Avainsanat	lastenkoti, käytännöt, säännöt, työhyvinvointi, yhteisöllisyys

Author(s) Title Number of Pages Date	Milja Mäenrinta, Erik Salminen Practices and Job Well-being in Children's Home Developing Equal Practices 55 pages + 3 appendices 2 March 2015
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructor(s)	Jyrki Konkka, Principal Lecturer Seija Mäenpää, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to research different practices and rules that prevail in Hyvönen Children's home and in its different units. The aim of this work was to find out how to improve the current practices, and if there is a need to unify the practices between different units. Research questions were: 1) What kind of different practices there are in the children's home? 2) What the significance of the practices and rules is related to job well-being 3) - and to communality?</p> <p>The thesis was conducted as qualitative study. The material was gathered by interviewing employees from each unit. The interviews were conducted by using focused interview-method. Gathered data was analyzed thematically. The subject was observed from the employees' point of view.</p> <p>The results indicate that different units of the children's home have already similar practices and structures. The main distinction was how the respondents viewed the rules. Some interviewees saw that rules give structure and support, and some interviewees questioned the need for rules overall. Positive factors affecting job well-being were good work community, chance to affect your duties, clear job description and good leadership. The ongoing staff reductions were seen as negative influence. Communality was experienced in doing things together, eating together, having various events and co-operation within unit as well as co-operation between different units. Matters that were seen to strengthen communality were good spirit, good working community and shared values and views.</p> <p>The first conclusion made from results was that there is no need to unify practices between units due to the fact that structures and job practices are already similar enough to each other. The second conclusion was that making common rules for the whole children's home would not be functional due to differing requirements of each unit. A development proposal would be the making of rules for units that do not have existing rules or where they are seen as unimportant. Functional rules are based on the unit's values, and they are made together with children.</p> <p>The results of this thesis can be used when making rules and practices for community.</p>	
Keywords	children's home, practices, rules, job well-being, communality

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Lastensuojelu	2
2.1	Lastensuojelu Suomessa	3
2.2	Lastenkodit lastensuojelussa	4
2.3	Hyvösen lastenkoti	4
2.4	Lastenkodin säännöt ja käytännöt	5
3	Työhyvinvointi	7
3.1	Hyvinvointi	7
3.2	Hyvinvointi ja onnellisuus	9
3.3	Työhyvinvointi sosiaalialalla	10
4	Yhteisö, yhteisöllisyys ja arvot yhteisössä	12
4.1	Lastenkoti yhteisönä	12
4.1.1	Kasvatusyhteisö	14
4.1.2	Työyhteisö	15
4.2	Yhteisöllisyys	16
4.3	Arvot ja normit yhteisössä	16
5	Tutkimusongelma	18
6	Tutkimusmenetelmä	20
6.1	Osallistujat	20
6.2	Haastattelu	21
6.3	Teemoittelu	22
7	Tulokset	23
7.1	Hyvösen arjen käytännöt	24
7.1.1	Säännöt osastoilla	26
7.1.2	Sääntöjen noudattaminen	27
7.1.3	Sääntöjen laatiminen	28
7.1.4	Näkemyksiä säännöistä	29
7.2	Työhyvinvointi	30
7.2.1	Työyhteisön työhyvinvointi	32

7.2.2 Käytännöt ja työhyvinvointi	34
7.3 Yhteisöllisyys Hyvösen yhteisöissä	35
7.3.1 Arvot eri osastoilla	37
7.3.2 Käytännöt ja osastojen yhteisöllisyys	40
7.4 Yhteenveto tuloksista	41
8 Johtopäätökset	43
9 Pohdinta	49
Lähteet	53
Liitteet	
Liite 1. Informointikirje	
Liite 2. Suostumuslomake	
Liite 3. Teemat ja haastattelukysymykset	

1 Johdanto

Tutkimme opinnäytetyössämme Hyvösen lastenkodin arjen käytäntöjä. Selvitämme eri osastojen erilaisia toimintatapoja: mitkä asiat toimivat ja missä tarvitsisi selkeytystä. Käytämme opinnäytetyössä ilmauksia säännöt ja käytännöt osittain limittäin. Säännöt kuvaavat enemmän kirjoitettuja ja sanoitettuja sääntöjä, käytännöt taas voivat olla sanomattomia sääntöjä, normeja ja piilonormeja; tietyllä tavalla toimitaan aina, vaikka missään sitä ei lue tai siitä ei ole yhteisesti sovittu. Käytäntö-termi kattaa siis sekä sovitut säännöt, toimintatavat ja työkäytännöt, että kirjoittamattomat normit. Opinnäytetyömme avulla eri osastoilla on mahdollisuus peilata omia toimintatapojaan muiden osastojen toimintatapoihin, jakaa hyviä käytäntöjä ja kehittää toimimattomia. Käytännöt vaikuttavat niin työntekijöiden kuin lastenkin arkeen.

Tutkimusongelma nousi lastenkodin arjesta. Olemme päässeet tutustumaan Hyvösen arkeen hyvin läheisesti, sillä toinen meistä on suorittanut yksikössä harjoittelun sekä toiminut siellä sijaisena ohjaajan tehtävissä. Eri osastoilla oli herännyt keskustelua värikkäistä käytännöistä. Joillakin osastoilla selkeiden linjojen puute pakottaa työntekijän miettelemään oman parhaan näkemyksensä mukaan, minkä vuoksi menettelytapoja ja käytäntöjä voi olla useita. Vuorossa olevan työntekijän mukana muuttuvat käytännöt voivat viedä pohjaa myös lasten turvallisuuden ja jatkuvuuden tunteelta. Värikkäät käytännöt saattavat asettaa lapset epätasa-arvoiseen asemaan, kun eri työntekijät menettelevät tilanteissa eri tavoilla. Myös työntekijät voivat olla epätasa-arvoisessa asemassa lasten silmissä, jos jossakin asiassa saa tietyn työntekijän kanssa esimerkiksi ”helpommin” periksi kuin toisen.

Keskustelimme johtajan kanssa siitä, että voisimme tehdä opinnäytetyömme Hyvösen työkäytännöistä ja säännöistä. Johtaja koki, että kaikki tieto käytännöistä on jo itsessään tärkeää, ja antoi meille vapaat kädet pohtia näkökulmaa aiheen käsittelyyn. Lastenkodin käytäntöjen tarkastelua tukevat teoriat työhyvinvoinnista ja yhteisöllisyydestä.

Säännöt ja käytännöt ovat ajankohtainen aihe myös siksi, että Valvira on valtakunnallisessa valvontaohjelmassaan (Lastensuojelun ympärivuorokautinen hoito ja kasvatus, Valtakunnallinen valvontaohjelma 2012–2014: 52) määrännyt, että ympärivuorokautisen sijaishuollon yksiköillä tulee olla kirjalliset kasvatus- ja toimintatavat, jotka on laaditut yh-

dessä henkilökunnan kanssa. Näiden toimintatapojen tulee olla julkisesti nähtävillä, selkeät ja myös lapsille ymmärrettävät. Toimintatavat tukevat lapsen kasvua. Valtakunnallisen valvontaohjelman tavoite on taata lapsille asianmukainen ja turvallinen sijaishuolto, sekä tasa-arvoinen kohtelu.

Opinnäytetyömme voidaan nähdä olevan osittain jatkoa aikaisempaan Hyvöessä toteutettuun opinnäytetyöhön, jossa Sara Mikonranta tutki Hyvösen työntekijöiden motivaatiota ja työssä jaksamista. Mikonranta ehdotti jatkotutkimuksen aiheeksi laajempaa työhyvinvoinnin näkökulmasta tehtävää tutkielmaa. (Mikonranta 2012: 38.)

Opinnäytetyön tutkimusongelmana on selvittää, miten käytäntöjä tulisi kehittää Hyvösen lastenkodissa. Tutkimuskysymyksinä on 1) Minkälaisia erilaisia käytäntöjä Hyvösen lastenkodin eri osastoilla on? 2) Mikä merkitys käytännöillä on työhyvinvoinnin kannalta? 3) Entä mikä merkitys käytännöillä on yhteisöllisyyden kannalta?

Aiheemme on siis erilaisten käytäntöjen tarkasteleminen kehittämisenäkökulmasta. Teoreettisiksi näkökulmiksi käytäntöjen tutkimiseen valikoituivat työhyvinvointi ja yhteisöllisyys. Työkäytännöt ja lastenkodin arki vaikuttavat suoraan työntekijöiden työhyvinvointiin. Hyvät ja toimivat käytännöt ja olennaiset säännöt, sekä hyvinvoivat työntekijät taas ovat pohja yhteisölliselle kasvatusyhteisölle. Yhteisönäkökulmassa otamme huomioon Hyvösen yhteisön eri osia: osastot, lasten vertaisryhmän ja työyhteisön.

Opinnäytetyön toteutamme laadullisesti. Aineistonkeruumenetelmämme on puolistrukturoitu teemahaastattelu, ja aineiston analysoimme teemoittelemalla. Rajasimme tutkimuksemme koskemaan pelkästään työntekijöiden näkökulmaa, sillä työkäytännöillä on ensisijainen vaikutus työhyvinvointiin ja työyhteisöön, ja sitä kautta lapseen. Luomme työntekijöiden avulla pohjaa keskustelulle säännöistä ja käytännöistä, jotta he voivat halutesaan kehittää ja muodostaa niitä yhdessä lasten kanssa.

2 Lastensuojelu

Lastensuojelu on lasten oikeuksien puolustamista. Lasten oikeuksien sopimuksessa (1989) määritetään jokaiselle lapselle kuuluvia oikeuksia, kuten tulla kasvatetuksi ihmisarvon, suvaitsevaisuuden ja tasa-arvon hengessä. Lapsella on oikeus monipuoliseen ja tasapainoiseen kehitykseen. Lapsella on oikeus kasvaa vanhempiensa luona, jos se on

turvallista. Jos lapselle kuuluvia oikeuksia rikotaan, tulee ryhtyä toimiin lapsen suojelemiseksi. Suojelua tarvitaan esimerkiksi lapsiin kohdistuvassa hyväksikäytössä, väkivallassa ja välinpitämättömässä kohtelussa. Kansalliset lait määrittävät tarkemmin lastensuojelun keinot. Suomessa lastensuojelulaki määrittää lastensuojelun keinot.

Lastensuojelun tehtävä on edistää ja turvata lapsen suotuisa kehitys koko yhteiskunnan toimilla. Esimerkkejä lastensuojelusta voidaan pitää esimerkiksi alkoholilakia jossa lapselle on laitonta antaa alkoholia. Tämän lisäksi myös erilaiset tukevat palvelut kuten neuvolakäynnit ovat lastensuojelua. Lastensuojelu voidaan jakaa kolmeen osaan, joita ovat lapsen vanhempien tukeminen kasvatukseen, yhteiskunnan vaikuttaminen lapsen kasvuoloihin, sekä varsinainen lastensuojelu ja sen tehtävät. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

2.1 Lastensuojelu Suomessa

Suomen lastensuojelulaissa lastensuojelu määritellään olevan lapsi- ja perhekohtaista. Toteuttaminen alkaa lastensuojelutarpeen selvityksestä ja asiakassuunnitelman tekemisestä. Sen lisäksi lapselle ja perheelle järjestetään avohuollon tukitoimia. Kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä niihin liittyvä jälkihuolto ja sijaishuolto ovat myös lastensuojeluun kuuluvaa toimintaa. (Lastensuojelulaki 88/2010 3 §.)

Sijaishuolto tarkoittaa sitä, että lapsen hoito ja kasvatusta järjestetään kodin ulkopuolella. Tällöin lapsi on joko huostaan otettu, kiireellisesti sijoitettu tai 83 §:ssä tarkoitetun väliaikais määräyksen nojalla sijoitettu. Sijaishuolto voi olla perhehoitoa, laitoshuoltoa tai muulla lapsen tarpeisiin vastaavalla tavalla järjestettyä hoitoa. (Lastensuojelulaki 88/2010 49 §.)

Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan vuonna 2012 kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia oli 17 380, joista huostaanotettuja oli 10 675. Lastensuojelun avohuollon asiakkaana oli noin 87 000 lasta ja nuorta. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2012: 1.)

Socca ja Heikki Waris-instituutti on suorittanut tutkimuksen pääkaupunkiseudulla tapahtuvista huostaanotoista. Huostaanotettujen lasten perheiden taustalla on erilaisia ongel-

mia, kuten päihteet, mielenterveysongelmia sekä uupumusta. Taustalla on myös vaikeuksia vuorovaikutuksessa, sisäisiä ristiriitoja ja vaikeuksia sopeutua yhteiskunnan normeihin ja ympäristöön. (Myllärniemi 2006: 68–69.)

2.2 Lastenkodit lastensuojelussa

Lastensuojelulaitos on laitoshuoltona järjestettävä sijaishuollon muoto. Toimintayksikön määrittelyminen laitokseksi määräytyy hoidon ja huollon sisällöstä sekä hoidettavien lasten määrästä. Lastensuojelulaitos voi olla joko yksityinen, kunnallinen tai valtion ylläpitämä. Se voi olla joko koulukoti, lastenkoti tai kriisi- ja vastaanottokoti. Sosiaalihuoltolain (24 §) mukaan laitoshuoltoa saa silloin, kuin hoidon ja huolenpidon tai avun järjestäminen hänen omassa kodissaan tai muualla sosiaalihuollon piirissä ei ole mahdollista tai tarkoituksenmukaista. (Räty 2007: 321–323.)

Lapselle kuuluu oikeuksia myös sijoitettuna. Lapsella on oikeus esimerkiksi hyvään ja laadukkaaseen sosiaalihuoltoon, mikä pitää sisällään hyvän kohtelun ja lapsen asemasta ja edusta huolehtimisen, sekä tarvittavien palveluiden tarjoamisen. Lapsen oikeuksien toteutumisen valvomiseen kuuluu oma, nimetty sosiaalityöntekijä. (Saastamoinen 2010: XV–XVII.) Henkilökunnan määrä ja heidän ammattitaitonsa vaikuttavat sijaishuollon laatuun. Riittävä henkilökunta määräytyy hoidettavien lasten määrästä ja yksikön antaman hoidon sisällöstä: mitä enemmän lapsia yksikössä on tai mitä vaikeahoitoisempia lapset ovat, sitä enemmän tarvitaan myös henkilökuntaa. Lastenkodeissa pyritään takaamaan kodinomainen ympäristö, missä on mahdollista yksityisyyteen sekä yhdessä toimimiseen. Sijoitettujen lasten oireilu aiheuttaa osastoille levottomuutta. (Saastamoinen 2010: 90–93.)

2.3 Hyvösen lastenkoti

Hyvösen lastenkoti on Helsingin Oulunkylässä ja Pukinmäessä sijaitseva laitoshuollon yksikkö huostaanotetuille lapsille ja nuorille. Hyvösessä on kuusi osastoa, joista neljä sijaitsee Oulunkylän yksikössä Myrskylänkujalla, sekä kaksi Pukinmäessä Unikkopolulla. Oulunkylän yksikössä on kaksikymmentäneljä hoitopaikkaa, kuusi kullakin osastolla. Oulunkylän osastot on nimetty värien mukaan Punainen, Keltainen, Vihreä ja Sininen osasto. Jokaisella osastolla työskentelee vastaava ohjaaja, sekä kuusi työntekijää. Pukinmäessä sijaitsevat osastot Majakka ja Reimari. Majakka on seitsemänpaikkainen ja

Reimari viisipaikkainen osasto. Molemmilla osastoilla on myös vastaavat ohjaajat, sekä seitsemän työntekijää. Unikkopolun yksikkö Reimari on erikoistunut haasteellisesti oireileviin nuoriin. (Hyvösen lastenkoti 2014.)

Hyvösen lastenkodissa on johtaja, joka toimii molemmissa toimipisteissä. Jokaiselta osastolta löytyy vastaava ohjaaja, joka toimii osaston lähiesimiehenä. Lähiesimies vastaa hoitotyön laadusta ja kehittämisestä. Vastaavan ohjaajan työ sisältää paljon byrokraatiaa, muodollisten asioiden hoitamista, sekä kokouksia muiden vastaavien ohjaajien ja johtajan kanssa. Näiden tehtävien lisäksi hän osallistuu myös lasten kanssa tehtävään perustyöhön. Vastaavan ohjaajan lisäksi osastoilla toimii kuusi tai seitsemän työntekijää, joista yksi toimii varavastaavana.

Hyvösen lastenkodin ohjaajan tehtäviin kuuluu lasten kasvatusta ja hoitoa. Kasvatukseen ja hoitoon kuuluu esimerkiksi lasten asioiden hoitaminen yhdessä lasten kanssa, turvallisen aikuisen mallin antaminen, läsnäolo, säännöllisyyden tuominen ja rajojen asettaminen, harrastuksiin tukeminen ja vapaa-ajan toiminnan järjestäminen, yhteydenpito lapsen lähiverkostoon, lapsen auttaminen tai ohjaaminen kotihoidollisissa tehtävissä sekä omaohjaajuus. Omaohjaajana ohjaaja toimii nimettynä ohjaajana toisen työntekijän kanssa vastaten lapsen asioiden hoitamisesta. Tämän lisäksi työhön kuuluu joitakin kotihoidollisia tehtäviä, kuten ruoanlaitto viikonloppuisin, pienempien lasten pyykkien peseminen ja yleisen siisteyden ylläpitäminen.

Hyvösessä on useampia laatukäsikirjoja, joiden sisällöt ja ajantasaisuus vaihtelevat osastosta riippuen. Yhteisiä arvoja Hyvösen kesken ei ole määritelty. Periaatteina toiminnalle eri laatukäsikirjoissa toistuivat kuitenkin esimerkiksi yksilöllisyys, yhteisöllisyys, turvallisuus ja toiminnallisuus (Hyvösen laatukäsikirjat n.d.).

Hyvösen lastenkodin tämänhetkinen ikähaarukka on 10–18 vuotta (Hyvösen lastenkoti 2014). Tästä eteenpäin puhumme lapsista viitatessamme Hyvösen lapsiin ja nuoriin.

2.4 Lastenkodin säännöt ja käytännöt

Käytämme opinnäytetyössämme Jordanin, Cowanin ja Robertsien (1995: 340) määritelmää säännöistä. Määritelmää mukaillen säännöt ovat yleisesti ajateltuna kieltoja tai määräyksiä koskien jonkin yhteisön jäsenten käyttäytymistä. Sääntöjä sovelletaan, tai

ainakin on tarkoitus soveltaa, kaikkiin jäseniin samalla tavalla. (Jordan – Cowan – Roberts 1995: 340.) Hännikäinen (2006: 131–133) jaottelee säännöt Much & Shwederia (1978) ja Smetanaa (1993) mukailleen moraalिसääntöihin, varovaisuussääntöihin ja sovinnaisuusääntöihin. Moraalisäännöt käsittävät oikeudenmukaisuuteen, oikeuksiin, luottamukseen ja hyvinvointiin liittyviä asioita. Varovaisuussäännöt liittyvät terveyteen ja turvallisuuteen. Sovinnaisuussäännöt taas koskevat sosiaalista vuorovaikutusta ja tähtäävät yhdenmukaiseen käyttäytymiseen. Säännöillä voidaan mahdollistaa yhteistoiminta, pyrkiä vaikuttamaan yhteisön kiinteeseen ja opettaa yhteisvastuuta, joista parhaimmillaan seuraa yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Hännikäinen, 2006: 131–133.)

Käytännöt selittävät säännöllisyyttä ja samankaltaisuutta sosiaalisen ryhmän, kuten yhteisön, toiminnassa. Käytännöt ovat ammattilaisille toiminnan malli, ja niillä on jokin tarkoitus, oikeutus ja vaikutuksia. (Rouse 2001: 198–199.) Lastenkodissa käytännöt ovat työntekijöille malli, jonka mukaan toimia. Käytännön tarkoitus on toistuvuudellaan luoda esimerkiksi turvallisuutta ja ennakoitavuutta. Oikeutus käytännölle voidaan nähdä tulevan käytännön hyvästä tarkoituksesta; sillä pyritään hyvään ja se nähdään oikeutettuna. Vaikutus voi olla itse toiminta käytännön mukaan. Nummenmaa, Karila, Joensuu ja Rönholm (2007: 36) puhuvat käytäntöyhteisöstä, kun yhteisöllä on yhteiset käytännöt ja toimintatavat (yhteisöstä lisää kappaleessa 4). Heidän mukaan yhteisistä käytännöistä sopimisesta ja niiden mukaan toimimisesta seuraa yhteenkuuluvuutta ja sitoutumista yhteisöön. Jäsenten keskinäisen sitoutumisen saavuttamiseksi tulee kuitenkin kaikkien yhteisön jäsenten osallistua sopimiseen ja sääntöjen toteuttamiseen.

Nuorten ystävät ry:n tekemässä Sarvi-projektin tutkimusraportissa kerrotaan hyvistä lastensuojelun työkäytännöistä. Lastensuojelussa hyviä työkäytäntöjä ovat arjen käytännöt, verkostoyhteistyö, vakiintuneet työtavat, psykososiaalinen tukeminen sekä hyvä työyhteisö. Arjen käytännöillä tarkoitetaan lapsen jokapäiväisen elämän tukemista eri tavoilla. Säännöllisyyden ylläpitämisellä varmistetaan arjen kulku. Ikävaiheen mukaan lasta autetaan tai tuetaan suoriutumaan itse asioista, kuten esimerkiksi omien pyykkien pesusta. Säännöllinen päivärytmi määrittää yhteisöä ja luo sille rakenteita. Lapsen elämää seurataan ja hänen hänelle opetetaan puuttuvia taitoja elämiseen. Hyvä työkäytäntö on myös rajojen asettaminen lapselle. Rajojen asettamisella lapsi voi ennakoita mitä tulee tapahtumaan, sekä kokea olevansa turvassa. Rajojen tulee olla selkeät, mutta tarpeen mukaan myös joustavat. Asetetut sanktiot tulee olla perusteltavissa. Koulun käymistä tulee tukea kannustamalla ja auttamalla koulutehtävissä. Lapselle on hyvä löytää harrastus,

josta hän pitää. Hyvä työkäytäntö on aloittaa vähitellen lapsen valmistaminen itsenäistymiseen, kun tämä on siihen valmis. (Väänänen 2003: 17–34.)

Hyvä työkäytäntö on myös kaikenlainen yhteistyö muiden tahojen kanssa. Tällaisia tahoja ovat esimerkiksi lapsen vanhemmat, koulu ja mahdollinen psykologi. Hyvällä yhteistyöllä taataan lapsen palvelut sekä tieto kaikista toimijoista, jotta pysytään ajantasalla. Vakiintuneina hyvinä työkäytäntöinä voidaan pitää perhetyötä, jossa tehdään yhteistyötä lapsen perheen kanssa, omahoitajuus, jossa kaikilla lapsilla on lapsen asioista vastaava omahoitaja, sekä päihdetyö, jossa lapsen päihteidenkäyttöä seurataan ja hoidetaan. Psykososiaalinen tukeminen pitää sisällään lapsen tukemisen sosiaaliseen kanssakäymiseen, tunteiden käsittelyyn tukemisen sekä keskustelun tukemisen muotona. Viimeisenä hyvänä työkäytäntönä mainitaan toimiva ja hyvä työyhteisö. Hyvässä työyhteisössä kaikki noudattavat samaa yhteisesti sovittua linjaa. Tärkeänä asiana koettiin myös toimiva vuorovaikutus, jotta tieto liikkuu eri toimijoiden kesken. Muita tekijöitä oli työparina toimiminen, sekä salliva ja hyvä ilmapiiri, jossa työntekijät voivat tuoda negatiivisia ja positiivisia tunteita turvallisesti esiin. (Väänänen 2003: 17–34.)

Lastenkodin yleisiin rakenteisiin kuuluvat yhteisön fyysiset, sosiaaliset ja toiminnalliset rakenteet. Fyysinen rakenne kattaa käytettävät sisätilat ja rakennukset sekä pihan. Sosiaaliseen rakenteeseen kuuluu henkilöiden asemat ja roolit ja vastavuoroisuus niissä, sosiaaliset normit. Toiminnallinen rakenne ja yhteisön normisto kulkevat käsi kädessä, ne määrittelevät tapoja ja käyttäytymistä, ja sisältävät esimerkiksi päiväjärjestyksen ja kokouskäytännöt yhteisössä. (Kyrönseppä – Rautiainen 1993: 91–93.)

3 Työhyvinvointi

3.1 Hyvinvointi

Työhyvinvointiin (job well-being) liitetään myös lisäksi työtyytyväisyys (job satisfaction). Molemmilla käsitteillä on omat historialliset taustansa. Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan yksilön positiivista tai negatiivista kokemusta työstä. (Tuomi – Äimälä 2011: 198.)

Pirttilä ja Eriksson-Piela (2004: 16–18) ovat käsitelleet työhyvinvoinnin sisältöä ja avanneet sitä Erik Allardtin (1976, 1989) hyvinvointimallin avulla. Allardtin mukaan hyvinvointi

voidaan jakaa kolmeen osaan: *Having* – joka tarkoittaa omistamista, rahaa ja elintaso, *loving* – pitäminen, joka tarkoittaa ihmissuhteita sekä *being* – joka tarkoittaa itsensä toteuttamista ja vaikuttamista asioihin. Pirttilä ja Eriksson-Piela ovat lisänneet neljänneksi ulottuvuudeksi vielä Anne Kolun (2002) terveyden, joka voidaan käsittää myös työterveytenä.

Omistaminen tarkoittaa työhyvinvoinnin kannalta yrityksen resursseja ja esimerkiksi valittavia fyysisiä työoloja. Omistamisen käsite voidaan ymmärtää myös toimeentulona ja palkkana, eli kuinka hyvin työntekijälle maksetaan työstä. Elämiseen käytetty palkka parantaa työntekijän turvallisuutta sekä toimii kannustimena tehdä työtä. (Pirttilä – Eriksson-Piela 2004: 16–18.) Tässä tapauksessa resurssit voidaan ymmärtää Hyvösen toimiloina, sekä kunnan eli Helsingin kaupungin, jakamina resursseina. Toimeentulo on Hyvösen työntekijöille maksettava palkka.

Pitäminen käsittää työyhteisön sekä ihmissuhteet työpaikalla. Sosiaaliset suhteet työpaikalla pitävät sisällään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, kuten johtamisen, työpaikan ilmapiirin, tiedonkulun ja päätöksenteon. (Pirttilä – Eriksson-Piela 2004: 16–18.) Hyvönen muodostaa työyhteisön, mikä on jakautunut kahteen eri paikkaan, Oulunkylään ja Pukinmäkeen. Molemmilla toimipisteillä on sama johtaja. Tämän lisäksi johtamisesta vastaa jokaisen osaston vastaava ohjaaja. Tiedonkulkua ja päätöksentekoa tapahtuu jokaisella osastolla, esimerkiksi raportoinnin yhteydessä sekä erilaisissa kokouksissa.

Olemisella tarkoitetaan yksilöllistä ja psykologista hyvinvointia työssä. Käsite kattaa sellaisia tekijöitä, kuten työn mielekkyys ja motivaatio työhön, sekä työn ja muun elämän tasapainon. (Pirttilä – Eriksson-Piela 2004: 16–18.) Työhyvinvoinnin osatekijä on siis Hyvösen työntekijä itse, ja se, kuinka mielekkääksi tämä kokee työnsä, ja minkälainen motivaatio tällä on työntekoa kohtaan.

Terveyden Pirttilä ja Eriksson-Piela määrittelevät ”negatiiviseksi” tilaksi, jossa yksilöllä ei ole sairautta tai vajavaisuutta, joka haittaisi terveyttä. Työterveyden kannalta tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä ei ole sairas ja pystyy toimimaan työympäristössään ilman terveydellisiä rajoitteita. (Pirttilä – Eriksson-Piela 2004: 16–18.)

Pirttilä ja Eriksson-Piela määrittelevät näin työhyvinvoinnin osa-alueiksi työterveyden, työolot, työorganisaation ja yksilön työhyvinvoinnin työpaikalla. Kaikki osa-alueet nähdään tarpeelliseksi niin yksilön kuin työyhteisönkin kannalta. Osa-alueet eivät kuitenkaan

välttämättä ole samansuuruisia. Pirttilä ja Eriksson-Piela viittaavat tässä Allardtiin, joka on peilannut kirjoituksiaan Maslowin tarvehierarkiateoriaan. Allardtin mukaan omistaminen sekä terveys ovat puutostarpeita, ja pitäminen sekä oleminen ovat kehitystarpeita. Puutostarpeilla on yläraja, kun taas kehitystarpeet ovat rajattomia. (Pirttilä – Eriksson-Piela 2004: 16–18.)

Toimivalla työhyvinvoinnilla saavutetaan motivoitunut ja sitoutunut työyhteisö, jolla on voimavaroja toimia haastavissa tilanteissa, sekä mahdollisuus innovoida uusia hyviä käytäntöjä. Taloudellisesti työhyvinvointi vähentää sairaspöissaoloja sekä lisää tehokasta työaika, eli työn laatu ja tuottavuus paranevat. (Ahonen n.d.)

3.2 Hyvinvointi ja onnellisuus

Hyvinvointi vastaa kysymyksiin, mikä on hyvää ihmiselle, mikä hyödyttää ihmistä, tai mikä saa tämän elämän sujumaan hyvin. (Mattila – Aarnisalo 2014: 21.) Hyvinvointiin liittyy läheisesti myös termi onnellisuus. Onnellisuudesta keskusteltaessa käytetään termiä yleensä kahdella eri tavalla. Se voidaan käsittää eräänlaisena psykologisena mielentilana tai synonyyminä hyvinvoinnille. (Haybron 2008: 29–30.) Onnellisuuden voidaan nähdä sisältyvän hyvinvointiin, tai tarkoittavan samaa asiaa kuin hyvinvointi. (Wright 2001: 148.) Toisaalta hyvinvointi vaatii muutakin, kuin pelkkää onnellisuutta. (Haybron 2013: 78–82.) Työssämme määrittelemme onnellisuuden termiä hyvinvoinnin kautta. Onnellisuutta hyvinvoinnin näkökulmasta tarkasteltaessa liitetään siihen avainsanoja hyvinvointi (well-being), kukoistus (flourishing) ja eudamonia. (Mattila – Aarnisalo 2014: 21.)

Daniel Haybron on määritellyt onnellisuudelle kolme tekijää: hyväksynnän, uppoutumisen sekä virittyneisyyden. Hyväksyntä merkitsee sitä, kuinka ihminen tuntee iloa tekemistään asioista. Uppoutuminen tarkoittaa intoa ja paneutumista asiaan, sekä Mihaly Csikszentmihalyin käsitystä *flowsta*. Flowlla Csikszentmihalyin tarkoittaa sitä, miten paneutumisessa pääsee tilaan, jossa asiat etenevät vaivattomasti, ja itsetietoisuus sekä ajankulku katoavat. Virittyneisyys on tila jossa ihminen kokee olevansa itsevarma, kokemus todellisesta rauhasta ja mielentyyneydestä, itsensä hyväksymisestä ja turvallisuuden tunteesta. (Haybron 2013: 17–25.) Teoria voidaan siis käytännössä ymmärtää työpaikkana, jossa työntekijä voi olla oma itsensä ja toteuttaa itseään tekemällä työtä, josta nauttii. Henkilö pystyy keskittymään omaan tehtäväänsä ja hänelle annetaan siihen tarvittavat resurssit ja ympäristö.

Haybron on jaotellut hyvinvointiteoriat viiteen osaan, jotka hänen mielestään edustavat vaikutusvaltaisimpia lähestymistapoja hyvinvointiin: Hedonistiseen teoriaan, halujen tyydytys-teorioihin, objektiivisiin listateorioihin, eudamonistisiin teorioihin, sekä autenttiseen onnellisuus-teoriaan. (Haybron 2013: 85–86.)

Autenttisessa onnellisuus-teoriassa Haybron viittaa Sumnerin teoriaan hyvinvoinnista, jossa ihmisen pitää olla autenttisesti onnellinen saadakseen hyvinvointia. Jotta yksilön autenttinen onnellisuus täyttyisi, onnellisuuden tulee kummuta suoraan elämästä ja heijastaa todellista minää. Haybron esittää hyvinvoinnin osaksi myös onnistumisen asioissa, jotka henkilö kokee tärkeäksi, eli itsensä toteuttamisen. (Haybron 2013: 85–87.)

3.3 Työhyvinvointi sosiaalialalla

Lastensuojelulaitoksen työhyvinvoinnista ei ollut merkittävää teoriaa tai tutkimusta saatavilla, ja siksi teoriapohjana käytetään sosiaalialaan yleisesti liitettäviä työhyvinvoinnin tekijöitä. Kaikki mainitut tekijät ovat kuitenkin sovellettavissa myös lastensuojelulaitokseen.

Hyvinvoiva työyhteisö sosiaalialalla on tasa-arvoinen ja siellä toteutuu osallisuus, työyhteisö on siis oikeudenmukainen ja syrjimätön. Oikeudenmukaisuus voidaan nähdä esimerkiksi yhteisissä pelisäännöissä. Työhyvinvointia edistävä työpaikka on turvallinen, ja siellä on hyvä yhteisöllinen ilmapiiri, jossa työntekijöiden välillä vallitsee luottamus. Tällaisella työpaikalla näkyy työntekijöiden moninaisuus, ja työntekijät kokevat mahdollisuuden osallistua ja vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin. Hyvässä työyhteisössä esimiestoiminta on esimerkillistä, ja johtaminen on selkeätä. Viestintä työpaikalla on avointa ja vuorovaikutteista, eli ei pelkästään ylhäältä alas kulkevaa. Työyhteisössä on selkeät tavoitteet, jotka jokainen työntekijä tietää, omien ja yksikkönsä tavoitteiden lisäksi. Työntekijöiden työtehtävät on määritelty niin, että ne vastaavat tämän osaamista ja toimintakykyä, sekä vahvistavat ammatillisuutta. Työntekijän perehdytyksellä voidaan varmistaa, että tämä tietää, kuinka työyhteisössä tulee toimia ja mitä häneltä odotetaan. Hyvinvoivassa työyhteisössä vallitsee kehittävä työote, jolla tuetaan jatkokouluttautumista sekä osaamisen vahvistamista, työoloja seurataan ja arvioidaan jatkuvasti. Työyhteisössä työntekijä ei joudu elämään epävarmuudessa työsuhteen jatkuvuuden kannalta, sekä palkkaus on reilu ja kannustava. Työntekijällä ei ole myöskään vaikeuksia sovittaa työtä ja vapaa-aikaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: 45; Työhyvinvointia hyvinvointityöhön 2011: 8; Niiranen – Seppänen-Järvelä – Sinkkonen – Vartiainen 2010: 150–155.)

Johtamisen näkökulmasta työhyvinvointi on yksilön ja yhteisön fyysistä, henkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Sosiaalialan johtamisen erityispiirteet ovat sosiaalialan perustehdävän toteuttaminen, strateginen johtaminen, henkilöstön ja työyhteisön johtaminen, sekä koko kokonaisuuden johtaminen. (Niiranen ym. 2010: 13–14.)

Sosiaaliala kuuluu työväkivallan riskiammatteihin (Piispa – Hulkko 2010: 8). Riskejä minimoidakseen työtilat tulee suunnitella siten, että ne ovat turvalliset kaikille, sekä niiden kunnossapidosta huolehditaan. Sen lisäksi työpaikalla tulee olla tarvittavat turvamerkinnot poistumisteille, sekä työpisteissä tulee ottaa huomioon ergonomia. Työtehtävissä, joissa on olemassa väkivallan uhka, tulee väkivaltaa ennaltaehkäistä ja tarjota työntekijöille apuvälineet esimerkiksi avun hälyttämiseksi. Turvalaitteet tulee tarkastaa väliajoin, ja työpaikalla pitää olla toimintaohjeet väkivaltilanteita varten. Myös valaistuksen tulee olla riittävä. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738)

Sosiaalialan ohjaajien parissa työn kuormittavuus näkyy ohjaajien kokemuksena jatkuvasta haasteellisesta ongelmanratkonnasta ja päätöksenteosta, riittämättömästä työvoimasta, jatkuvasta kiireestä ja tekemättömien töiden paineesta, vastuusta asiakkaista, sekä työn vähäisestä arvostuksesta yhteiskunnassa. Ohjaajan työn ollessa suurella osin asiakastyötä, ovat ohjaajat kokeneet haasteena ja rasitteena asiakkaiden moniogelmaisuuksien lisääntymisen, asiakkaiden motivointihaasteet, asiakkaiden tunteiden käsittelyn, ja toisaalta tunteiden vastaanottamisen, asiakaskunnan suuruuden, sekä asiakkaiden väkivaltaisuuden. (Työterveyslaitos 2011: 281–344.)

Sosiaalialaan negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat kasvavat asiakasmäärät, sekä asiakkaiden entistä monimutkaisemmat tilanteet. Negatiivisesti vaikuttaa myös palkkapolitiikka, jonka mukaan työntekijöille maksetaan liian pientä palkkaa työn kuormittavuuden suhteen. Organisaatiokaaviot ovat epäselviä työntekijöiden toimivallan ja toimialueen suhteen. Muita negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijöiden suuri vaihtuvuus, johtamisen ja työolojen kehittämisen puute, negatiivinen kuva julkisuudessa, pelko väkivallasta ja muut työturvallisuuteen liittyvät asiat, tietotekniikan kehittyminen ja siihen käytettävä aika esimerkiksi raportoinneissa, sekä työtehtävien rutiininomaisuus. (Yliruka – Koivisto – Karvinen-Niinikoski 2009: 12–13.)

Työpaikalla tulee myös olla tarvittava ilmanvaihto, mikä mahdollistaa puhtaan sisäilman (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). Huono sisäilma on työterveyteen vaikuttava tekijä, ja sitä esiintyy arvon mukaan 20–26%:ssa hoitolaitoksista. (Reijula ym. 2012: 9–11.)

4 Yhteisö, yhteisöllisyys ja arvot yhteisössä

4.1 Lastenkoti yhteisönä

Heikki Lehtonen (1990: 14–20) on arvioinut laajasti ja systemaattisesti yhteisökeskustelua viime vuosien ja vuosikymmenten ajalta. Lehtonen erittelee yhteisökäsitteen monimerkityksellisyyttä: käsitettä ”yhteisö” käytetään kuvaamaan parin ihmisen välisestä suhteesta yhteiskuntaan ja alueellisesti maapallosta ruokakuntaan. Yhteisöä käytetään ryhmämuodostelmien yleisnimityksenä epätarkasti ja yleisesti. Eri ryhmien, oli sitten kyse pienestä tai suuresta, kielen tai minkä tahansa mukaan määrittävästä yhteisöstä, vuorovaikutusmuodot vaihtelevat fyysisistä suhteista kuvitteellisiin tai todellisiin aatteen yhdistämiin ihmisjoukkoihin. Perustana yhteisyydelle voivat toimia taloudelliset, poliittiset tai alueelliset seikat, tai esimerkiksi sukulaisuus, intressit, uskomukset, harrastukset, mielitykset, maailmankatsomus tai tunteet. Yhteisö viittaa siis yleisesti ihmisten välisen vuorovaikutuksen tapaan, ihmisten väliseen suhteeseen, yhteisyyteen tai tietyn ihmisryhmän yhteisiin tekijöihin.

Lastenkoti on näin laajasti ajateltuna monessakin mielessä yhteisö. Yhteisön piirteitä lastenkodissa ovat yhdistävät tekijät: asuinpaikka ja -tilat, yhteiset säännöt, vuorovaikutus yhteisöön kuuluvien välillä, yhteinen päivärytmi, normit määrittämässä käyttäytymistä ja toimintaa. Lapsia yhdistävät haasteelliset taustat, minkä vuoksi he ovat lastenkodissa. Työntekijöitä taas yhdistävät esimerkiksi yhteiset tavoitteet työssä. Lastenkoti on kokonaisuudessaan yhteisö, sillä kaikkia saman lastenkodin osastoja koskee tietyt samat säännöt ja toimintatavat, heidät mielletään yhteisöksi. Osastot muodostavat tämän ison yhteisön sisällä pienempiä yhteisöjä, joita leimaavat vahvemmin vuorovaikutukselliset tekijät ja yhteinen jaettu arki ja toimintatavat siinä, sekä mahdollisesti yhteenkuuluvuuden tunteet.

Lehtonen (1990: 29–33) on määritellyt länsimaisen yhteisöideaalin. Ideaalin mukaan yhteisön jäsenet ovat vapaaehtoisesti liittyneet yhteen ehtojensa parantamiseksi. Vuorovaikutussäännöt kehittyvät ja muotoutuvat yhteisön sisäisessä toiminnassa, päätösvalta on yhteisöllinen taaten tasa-arvoisuuden jäsenilleen. Tämä tarkoittaa demokraattisuutta, legitimiisyyttä, vapaaehtoisuutta, autonomisuutta ja tasa-arvoisuutta.

Lastenkoti yhteisönä ei vastaa tällaista ideaalia. Useimmat lapset joutuvat lastenkotiin perheen haasteiden vuoksi. Demokratiakaan ei voi toteutua täysin, sillä on kyse alaikäisistä lapsista, joten ohjaajilla on suurempi päätäntävalta. Yhteisönä lastenkoti tai yksittäinen osasto ei voi olla täysin autonominen, sillä lait ja säädökset määrittävät sen toimintaa suuresti. Raina (2012: 14–29) puhuukin tämän päivän niin sanotuista ”keinotekoisista” yhteisöistä. Hän vertaa nyky-yhteisöjä vanhoihin yhteisöihin. Ennen yhteisöt olivat pysyviä, pitkään kehittyneitä. Niihin synnyttiin ja niiden traditioita jatkettiin hyvässä ja pahassa. Ihmiset tunsivat toisensa, vastavuoroisuus, talkoot ja auttaminen olivat elinehto. Nykyään yhteisöt ovat erilaisia ihmisten liikkuvuuden, koulutuksen ja sitä myötä tasa-arvon lisääntymisen vaikutuksesta. Statukseen perustuvan vallankäytön väheneminen ja häviäminen, sekä tasa-arvon nouseminen yhteiskunnalliseksi arvoksi ovat myös olleet vaikuttamassa yhteisöjen muuttumiseen. Ihmisten vaihtuvuus luo uudenlaisia haasteita yhteisöllisyyden kehittymiselle, sillä vastuu ja välittäminen toisista hälvenevät, kun ihmiset eivät samalla tavalla tunne toisiaan. Tällaisen jaottelun mukaan lastenkoditkin kuuluvat uusiin keinotekoiisiin yhteisöihin: ihmiset päätyvät ”sattumalta” samaan yhteisöön. Lapset eivät itse päättäneet sijoituskohtettaan, eivätkä työntekijät voi valita työkaaveireitaan. Mielenkiintoinen kysymys onkin, miten tällaisiin keinotekoiisiin yhteisöihin luodaan ja voitaisiin luoda hyvää yhteisöllisyyttä. Työkäytännöt ja säännöt ovat olennaisia yhteisöllisyyden kannalta, sillä niiden luoman rakenteen puitteissa joko mahdollistetaan yhteisöllisyyden syntymiseen vaikuttavaa demokratiaa ja yhteistä vaikuttamista tai ei.

Nykypäivänä, kun asemaan tai ”statukseen” (esim. säätyyn) perustuvat yhteisöt eivät enää ole yhtä merkityksellisiä ja yhteisöön kuuluminen ei ole itsestäänselvyys, yksilö joutuu itse etsimään yhteisöjä. Yhteisöjä täytyy myös itse luoda ja ylläpitää. Yhteisöissä ihminen rakentaa identiteettiään osana yhteisöä, joten ei ole merkityksetöntä, mihin yhteisöihin ihminen kuuluu. Vaihtoehdot eivät aina ole rajattomia, eivätkä kaikki yhteisöt ole hyväksi yksilön kannalta. Nykyään kuitenkin kuulutaan lukuisiin yhteisöihin, lyhyempi- ja pidempiaikaisiin (esimerkiksi perheyhteisöön, harrastusyhteisöön ja uskonnolliseen yhteisöön). Yhteisöjen moninaisuuden ja häilyvyyden vuoksi yhteisöjen rajatkin häi-

lyvät, mutta ovat silti olemassa. (Pessi – Seppänen 2011: 294.) Ulkoisten rajojen häilyväisyydestä huolimatta yhteisön yksi tärkeä tunnusmerkki on raja meidän ja muiden välillä. Yhteisö luo turvaa siihen kuuluvalle, ja samalla voi aiheuttaa ulkopuolisuutta ja hylkäämistä siihen kuulumattomalle tai yhteisöstä poistettavalle. (Lehtonen 1990: 24; Pessi – Seppänen 2011: 295.) Lastenkotiyhteisöissä toimivat rakenteet luovat pohjaa laadukkaalle yhteisölle, jossa lapsilla on puitteet osallisuuden kokemukselle. Lapsen mahdollisimman hyvän kehityksen ja identiteetin muodostumisen kannalta ei siis ole yhdentekevää, minkälaiset rakenteet yhteisössä on osallistumisen, yhteisöön kuulumisen ja tasa-arvon kannalta.

4.1.1 Kasvatusyhteisö

Kasvatus on tavoitteellista ja tietoista toimintaa, jolla pyritään vaikuttamaan kasvatettavaan. Tavoitteet koskevat usein sekä kasvatettavan että kasvattajan käyttäytymistä, ja heidän vuorovaikutuksessa tapahtuvaa käyttäytymistä. (Kaipio 1999: 154–156.)

Kasvattaminen on lähtökohtaisesti ”hyvän ihmisen” kasvattamista. Kasvattajat ohjaavat kasvatettavaa siihen suuntaan, minkälaisiksi haluavat että yksilö kasvaa: miten hän toimii ja ajattelee asioista, mitä hän arvostaa. Hyvä on suhteellinen käsite, mikä määräytyy kasvattajan arvojen ja asenteiden pohjalta. Kasvatus on ”arvoperustainen tapahtumasarja”, missä arvoja siirretään eteenpäin. Kasvatusta tapahtuu eri tasoilla ja ympäristöissä; kotona, koulussa ja yhteiskunnan tasolla. (Kaipio 1999: 11–12.)

Kasvatusyhteisö muodostuu yhteisökasvatuksen ekologisen mallin mukaan kasvatettavista yksilöinä ja vertaisryhmänä. Yhteisöön kuuluu myös kasvattajat, yksilöinä sekä kasvattajayhteisönä. Näiden lisäksi kasvatusyhteisöön kuuluu yhteisö organisaationa ja sen johtamisena, ja yhteiskunnallinen taso. Keskiössä ovat kasvatettavat ja kasvattajat, ja kasvattajien toiminta ohjaa pitkälti kasvatusyhteisön toimintaa ja suuntaa. Organisaatio määrittää rakenteita, ehtoja ja järjestelyjä, mitkä luonnollisesti vaikuttavat kasvatusyhteisön toimintaan ja sitä kautta jokaiseen yksilöön. Yhteiskunnallisena tasona voidaan ymmärtää kansakuntien ja maanosien muodostelmat. Yhteisökasvatuksessa keskeistä on yhdessä määritettyjen, sovittujen ja hyväksytyjen normien kontrolloiminen, päivittäminen ja valvominen. (Kaipio 1999: 156–160.) Organisaation määrittäessä näitä rakenteita ja ehtoja, jotka lopulta vaikuttavat jokaiseen kasvatettavaan, on organisaatiossa toimivien päättäjien hyvä olla tietoinen kasvattajien ja kasvatettavien arjesta. Rakenteiden

tulee mahdollistaa avoin tiedonkulku ja järkevät päätökset kasvattajien ja kasvatettavien, jokaisen yksilön kannalta.

Perhe on aina ensisijainen kasvatuksen ja kasvamisen paikka lapselle. Tilanteessa, jossa lapsi joudutaan sijoittamaan yhteisöön, jossa on paljon muitakin mahdollisesti oikeilevia lapsia, korostuu yhteisten sääntöjen merkitys. Perheissä, toisin kuin lastenkodeissa, lapsilla voi helposti olla enemmän vapauksia ja neuvottelut tapahtuvat ilman välikäsiä, vanhempien ja lasten välillä. Kasvatusyhteisössä asioista neuvottelu voi viedä aikaa, jos asia vaatii useamman kasvattajan näkemyksen ja yhteisen linjan. Kasvatusyhteisössä joudutaan aina ottamaan huomioon myös muut lapset, jotta asioissa toimitaan tasavertaisesti.

4.1.2 Työyhteisö

Toimivan työyhteisön taustalla vaikuttavat monet asiat. Perustehtävän selkeys, pelisäännöt, hyvä johtaminen ja avoin vuorovaikutus ovat esimerkiksi tällaisia perusasioita. Tämän kaiken toiminnan jatkuva arviointi on tärkeää, jotta käytännöt ja pelisäännöt pysyvät ajan tasalla. Yleinen myönteinen ilmapiiri houkuttelee työntekijöitä vaikuttamaan ja osallistumaan toimintaan, mikä lisää työntekijöiden sitoutumista. Nämä asiat luovat pohjaa työyhteisön yhteisöllisyyden rakentumiselle. (Mäki – Liedenpohja – Parikka 2014: 76–77.)

Sosiaalisten suhteet vaikuttavat yhteisöön ja yhteistyöhön. Yhteistyön sujuminen tarkoittaa, että työntekijöiden käytös on ammattimaista ja että yhteisössä toimitaan yhteisten sääntöjen mukaan. Tehdäkseen yhteistyötä, ei työntekijöiden tarvitse olla ystäviä. (Mäki – Liedenpohja – Parikka 2014: 83.) Raina (2012: 62–69) puhuu ammatillisesta vuorovaikutuksesta. Työyhteisöllä, työryhmällä on kaksoistehtävä eli ihmissuhteiden eheydestä ja kiinteydestä huolehtiminen. Eheys syntyy työntekijöiden liittymistä, ja se vaikuttaa yhteistoiminnan laatuun ja yhteisöllisyyteen. Työnkuvaan ja -tehtäviin kuuluu yhä useammin yhteistoimintaa, joten suhteiden laadun merkitys korostuu. Vaikka työntekijät eivät joutuisikaan tekemään yhteistyötä, on työpaikalla myös ”epävirallista” vuorovaikutusta esimerkiksi tauoilla. Ongelmat vuorovaikutuksessa työkavereiden kanssa katsotaan usein virheellisesti johtuvan yhteensopimattomista henkilökemioista. Raina näkee kyvyn tulla toimeen työssä erilaisten ihmisten kanssa kuitenkin ammattitaitoa vaativana työtehtävänä, ennemmin kuin henkilökemioiden toimimattomuutena.

Työntekijöiden ammatillisuus ennen henkilökohtaisuutta työyhteisössä, suhteista huolehtiminen ja myönteisyys ovat siis työnteossa vuorovaikutuksellisia piirteitä, jotka toimivat pohjana työntekijöiden yhteisöllisyydelle. Rakenteellisia hyvän työyhteisön piirteitä on vuorovaikutus ja avoimuus myös johdon suuntaan, ajantasaiset pelisäännöt ja käytännöt.

4.2 Yhteisöllisyys

Yhteisön määritelmään liitetään usein myös yhteenkuuluvuuden tunteet (Lehtonen 1990: 17). Yhteenkuuluvuutta, yhteisyyttä voi syntyä vuorovaikutuksen ja konkreettisen toiminnan seurauksena, tai yhteenkuuluvuuden tunne voi syntyä ihmisen tietoisuudessa ryhmäidentiteettiä vahvistavana. Ensimmäistä kutsutaan toiminnalliseksi yhteisöksi ja jälkimmäistä symboliseksi yhteisyydeksi. Nämä eivät sulje toisiaan pois, vaan parhaassa tapauksessa vahvistavat toinen toisiaan. Yhteisöllisyys liittyy Lehtosen määritelmässä vuorovaikutuksen tapaan, toimintaperiaatteeseen tai ominaisuuteen sosiaalisessa kanssakäymisessä. Yhteisöllisyys voi olla myös idea tai tavoite yhteisön vuorovaikutukselle, eli yhteisöllisyys voidaan käsittää myös symbolisena käsitteenä. (Lehtonen 1990: 23–26.)

Yhteisöjä ja yhteisöllisyyttä kaivataan niiden positiivisten vaikutusten, kuten turvallisuuden ja pysyvyyden, vuoksi. Nykypäivän ennalta-arvaamattomuus tekee yhteisöistä yksilölle erityisen merkityksellisen. (Pessi – Seppänen 2011: 289–290.) Myös työpaikoilla ja eritoten kasvatusyhteisöissä kaivataan yhteisöllisyyden lisäämistä (Raina 2012: 22). Yhteisöllisyyden saavuttamiseksi työyhteisön sisäisen dynamiikan tulisi olla kunnossa, jotta malli hyvästä ja laadukkaasta yhteisöllisyydestä siirtyisi kasvatettaviin lapsiin ja nuoriin asti. Nuorten mielissä aikuisten hahmot ja roolit siirtyvät heidän todellisuuteensa, eli myös haasteet ja ongelmat. Työyhteisö heijastuu asiakkaisiin, ja toisin päin. Tällaista ilmiötä kutsutaan paralleeli-ilmiöiksi. Tämän vuoksi työyhteisön on hyvä osata kiinnittää huomiota tunneilmapiiriin ja yhteisöllisiin rakenteisiin. (Raina 2012: 100–101.)

4.3 Arvot ja normit yhteisössä

Arvot liittyvät etiikkaan. Lyhyesti etiikka viittaa ihmisen käsitykseen hyvästä ja oikeasta, pahasta ja väärästä. Ihmisen etiikasta muodostuu arvo- ja moraaliperiaatteet, jotka määrittävät ihmisen tapaa toimia ja suhtautua ympäröiviin asioihin ja tilanteisiin. Ammatti-

ihmisen toimintaa saattaa määrittää ja ohjata ammattieettiset periaatteet, johon ammatilaisen tulee sitoutua toimiessaan työssään. Arvot siis muodostuvat ihmisen käsityksestä siitä, mikä on hyvää – ideaali ihmisen hyvästä olemisesta eli hyvästä elämästä ja ideaali yhteisön säilymiseksi. Arvot ovat periaatteita toiminnalle, mutta ideaali tekee arvoista myös päämääriä ja tavoitteita. Normit, jotka usein liitetään arvoihin, ovat sen sijaan keinoja ja menettelytapoja. Normit ovat toiminnan sääntöjä, välttämättömyyksiä ja myös velvollisuuksia. (Niemelä, 2011: 14–15.)

Arvot, arvostukset ja tärkeät asiat olisi kuitenkin hyvä erottaa määriteltäessä arvoja. Arvot ovat jotakin olemassaolevaa ja arvokasta omasta kokemuksesta ja arvostuksista riippumatta, jotakin yleisesti arvokkaana pidettävää. Arvostukset ovat henkilökohtaisempia tai kulttuurisesti arvokkaita ja tärkeitä asioita. Henkilö saattaa arvostaa ja pitää tärkeänä esimerkiksi korkeakoulututkintoa, mikä taas viittaa yleiseen arvoon sivistyksestä. Voi olla myös niin, että vaikka henkilö arvostaisikin sivistävää koulutusta, voi hän valita toisin. Hän pitääkin itsensä toteuttamista itselleen tärkeämpänä asiana kuin kouluttautumista. (Hämäläinen – Nivala 2008: 38–39.)

Arvot ja normit liittyvät vahvasti kasvatukseen ja yhteisöllisyyden luomiseen. Yksilön omaksumat arvot usein ohjaavat käyttäytymistä eli määrittävät yksilön käyttäytymisnormistoa. Yksilön toimiessa vastoin omaksumiaan arvoja ja normeja, tuntee hän syyllisyyttä – mikäli henkilö on kasvatettu tuntemaan syyllisyyttä rikkomiaan normeja kohtaan. Kasvatuksella vaikutetaan arvojen ja normien syntymiseen. Arvojen kehittymisellä on suora vaikutus yksilön tunne-elämään ja kykyyn ottaa muut huomioon. Kasvattajana vastoin arvojaan toimiva vie pohjaa kasvatukselta. (Kaipio 1999: 13.) Kasvattajan on olennaista pohtia arvojen siirtämisessä tai edistämässä kasvattajalle, pyrkiikö hän edistämään kasvatettavaa tunnistamaan ja omaksumaan ”valmiita” arvoja, sisäistämään kulttuurisen arvopohjan vai rakentamaan yksilölliset arvonsa (Hämäläinen – Nivala 2008: 38–39).

Lastensuojelu on itsessään arvosidonnaista toimintaa, ja sosiaalialan yleiset arvot ovat työntekijöille heidän henkilökohtaisista arvostuksistaan riippumatta yleisiä tavoiteltavia arvoja ja periaatteita toiminnalle. Tällaisia moraalifilosofisista pohdintoista sosiaalityöhön sovellettuja arvoja ovat ontologinen tasa-arvo, ihmisen kunnioittaminen, vapaus, itsemäärääminen, yhteisöllisyys ja velvollisuus (Urponen 2003: 81–82). Lähes kaikki ihmisen toiminta ilmentää hänen arvojaan tai arvostuksiaan, periaatteitaan tai uskomuksiin henkilöön itse ne tiedostaen tai tiedostamatta (Partanen, Irmeli 2005: 11). Kasvatus

taas on pyrkimys vaikuttaa kasvatettavaan, mikä ilmenee tavoissa menetellä kasvatettavan kanssa (Hämäläinen – Nivala 2008: 116).

Yhteiset arvot ja tavoitteet myös erottavat yhteisön satunnaisesta ryhmästä. Arvot ja tavoitteet ovat yhteisöissä joissain määrin sopimuksellisia, mikä edellyttää vuorovaikutusta yhteisön jäsenten kesken. Yhteisön vuorovaikutuksessa syntyvä yhteisyyden kokemus jäsenten välillä vahvistaa liittymistä yhteisöön, mikä toimii pohjana kehittyvälle yhteisöllisyydelle. (Raina 2012: 12.) Arvot ovat riippuvaisia yhteisön jäsenistä, joten kunkin yhteisön tulisi määritellä erikseen omat arvonsa, jotta jokainen yksilö pystyy niihin sitoutumaan. Tasavertainen mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa lisää myös tasa-arvoa, ja vahvistaa liittymistä yhteisöön.

Karilan ja Nummenmaan (2006: 24) mukaan kasvatustyön perustan luovat yhteiset arvot, ja yhteisön olemassaoloon kuuluu se, että jäsenet jakavat samoja kiinnostuksen kohteita ja arvoja. Arvot jäsentävät toimintaa, valintoja ja kokemuksia.

5 Tutkimusongelma

Tutkimusongelma on selvittää, miten Hyvösen käytäntöjä voi kehittää. Ongelma nousi arjen värikkäistä käytännöistä koskien erityisesti lasten sääntöjä. Joillakin osastoilla on selkeämmät säännöt kuin toisilla, ja säännöt saattavat vaihdella osastosta toiseen. Sääntöjen ja käytäntöjen vaihtelevuus ja määrittelemättömyys on aiheuttanut tilanteita, joissa työntekijä ei tiedä miten pitäisi toimia. Kouluttautuneina ammatti-ihmisinä toki omaa harkintaa on suotavaa käyttää, mutta hämmennystä toisinaan voi aiheuttaa, kun työntekijät suhtautuvat tilanteisiin eri tavoin. Jonkun työntekijän kanssa lapsi voi saada esimerkiksi helpommin jonkun asian läpi. Myös sijaisille ja uusille työntekijöille voi vaihtelevista käytännöistä olla haittaa. Selkeät säännöt osastoilla taas pitävät myös työntekijät tasa-arvoisessa asemassa, kun kaikki suhtautuvat näihin tiettyihin asioihin samalla tavalla. Opinnäytetyössä puhutaan osittain säännöistä ja käytännöistä limittäin. Säännöt kuvaavat enemmän kirjoitettuja ja sanoitettuja sääntöjä. Käytännöt taas voivat olla sanomattomia sääntöjä, piilonormeja; näin toimitaan, vaikkei sitä missään lukisi tai siitä ei olisi yhteisesti sovittu. Käytännöt terminä kattavat siis sekä sovitut säännöt ja toimintatavat, että kirjoittamattomat normit. Opinnäytetyö koskee myös työkäytäntöjä: mitä erilaisia toimintatapoja ja työkäytäntöjä on, mitkä toimivat ja miksi.

Käytäntöjen tarkastelua tukee työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden teoriat, sillä toimivat käytännöt tukevat niin työntekijöiden kuin lastenkin hyvinvointia. Hyvinvoiva yhteisö taas toimii pohjana yhteisöllisyydelle.

Haastatteluteemat (Liite 3) jaoteltiin arjen käytäntöihin, työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. Arjen käytännöt -teemassa kysytään konkreettisia sääntöjä ja toimintatapoja, mistä lasten arki koostuu. Työntekijät eivät välttämättä tilanteessa sanoita kaikkia sääntöjä ja käytäntöjä, mutta oletetusti oleellisimmat arkea rytmittävät käytännöt tulevat esiin. Voi olla mielenkiintoista vertailla eri osastojen työntekijöiden esille nostamia sääntöjä. Haastattelussa kysytään myös, miten säännöt ja käytännöt toimivat, ja miten toimitaan jos käytäntöjä ei noudateta. Sinänsä lapsia koskevat säännöt ovat myös työntekijöiden työkäytäntöjä, sillä työntekijöiden tehtävä on seurata, että asiat toimivat. On oleellista tietää, miten sääntöjen noudattamattomuuteen suhtaudutaan ja mitä siitä seuraa. Yhteisöllisyyden ja yhteisöön kuulumisen kannalta oleellista on yhteisön jäsenten vaikuttamismahdollisuudet: miten lasta kuullaan ja miten lasten näkemykset otetaan huomioon päätöksissä ja arjessa, pyritäänkö yhteisön kannalta tärkeään demokratiaan. Omilla vaikutusmahdollisuuksilla on tärkeä osa yhteisöön liittymisen ja sitoutumisen kannalta.

Arjen käytäntöihin sisältyy myös työntekijän työpäivä: mistä työkäytännöistä työntekijän arki koostuu, noudatetaanko työkäytäntöjä, ja entä jos työntekijä poikkeaa käytännöistä. Työkäytäntöjä koskevien kysymysten avulla voidaan pohtia erinäisten työkäytäntöjen merkitystä arjen kannalta. Arjen käytännöt jäsentävät kutakin osastoa omana yhteisönään. Oletettavasti osastojen käytännöissä on poikkeavuuksia.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta pyritään selvittämään millainen merkitys erilaisilla käytännöillä on työhyvinvoinnin kannalta, sekä voiko käytäntöjä parantamalla parantaa myös työhyvinvointia. Haastatteluiden avulla selvitetään, miten työntekijät mieltävät työhyvinvoinnin, ja osaavatko he erottaa työhyvinvointiinsa vaikuttavia tekijöitä. Haastatteluissa kysytään myös tekijöitä, jotka parantaisivat tai heikentäisivät työntekijän työhyvinvointia. Oletettavasti haastatteluista nousee työhyvinvoinnin kannalta samoja teemoja, kuin mitä teoriassa tulee esiin. Haastatteluissa kysytään myös, millä tavalla työyhteisössä reagoidaan muutoksiin ja miten niitä käsitellään, jotta saadaan parempi käsitys mahdollisuuksista ja tarpeesta yhtenäistää käytäntöjä.

Yhteisöllisyys-teemassa pyydetään haastateltavia määrittelemään, mistä yhteisöllisyys heidän mielestään koostuu, ja miten se toiminnassa näkyy; miten sitä luodaan ja ylläpidetään. Yhteisöllisyys on Hyvösen laatukäsikirjassa (n.d.) palveluajatuksen sisällöissä yksilöllisyyden, toiminnallisuuden, perhe-/ verkostokeskeisyyden, turvallisuuden, avoimuuden, läpinäkyvyyden ja arvostuksen lisäksi. Suurimmassa osassa kirjallisuutta puhutaan yhteisöllisyyden ja työyhteisön yhteydessä arvoista. Arvojen määrittelemisen merkitys liittyy siihen, että arvot toimivat yleensä pohjana kaikelle toiminnalle. Arvot eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä, sillä jollekin jokin arvo on tärkeämpi kuin toiselle, ja arvot myös ymmärretään hyvin eri tavoilla. Yhteisöllisyyteen arvot voivat vaikuttaa myönteisesti, jos kaikki toimivat samansuuntaisesti ja kannattavat samoja yhteisiä arvoja. Arvot toimivat myös pohjana kasvatukselle, mikä on oma haasteensa kasvatusyhteisössä, jossa kasvattaja ja näin arvopainotuksia on monia. Hyvösessä ei ole määritelty yhteisiä arvoja, joten on mielenkiintoista kuulla työntekijöiden näkökulmia heitä ohjaavista arvoista työssä.

6 Tutkimusmenetelmä

6.1 Osallistujat

Haastatteluun osallistui ohjaajia ja osastojen vastaavia ohjaajia erilaisissa kokoonpanoissa; yksin ohjaaja, kaksi ohjaajaa, vastaava ohjaaja ja ohjaaja, yksin vastaava ohjaaja. Kolmessa kuudesta haastattelusta haastateltavina oli siis pari, ja kolme haastattelua oli yksilöhaastatteluja. Osallistujat olivat iältään 26–45-vuotiaita, ja työhistoriaa Hyvösessä oli kertynyt osallistujasta riippuen yhdestä vuodesta seitsemääntoista. Osallistujien koulutuksista koskien lastenkotityötä löytyi sosionomin, toimintaterapeutin ja sosiaalikasvattajan koulutuksia.

Haastateltavien valinta tapahtui eri tavalla, kuin suunnittelimme. Ajatuksemme oli laittaa sähköpostilla lyhyt kuvaus tutkielmasta (Informointikirje, Liite 1) jokaiselle osastolle. Kirjeessä oli meidän yhteystietomme ilmoittautumista tai lisätiedon kysymistä varten. Kirjeessä myös kerrottiin, että haastateltaviksi käyvät niin vastaavat ohjaajat kuin muutkin ohjaajat. Vapaaehtoisista olisimme valinneet aikataulullisesti sopivimmat henkilöt, sillä opinnäytetyömme kannalta haastateltavien valitsemiseen ei ollut erityisiä kriteerejä. Ki-

reän aikataulun vuoksi päätimme kuitenkin mennä tutkimusluvan saatuamme henkilökohtaisesti Hyvöseen informointikirjeen kanssa, jotta saisimme viestin varmemmin perille. Tapasimme vastaavat ohjaajat, ja kerroimme opinnäytetyöstämme. He katsoivat työvuorolistoistaan suoraan työntekijöitä, joille haastattelu saattaisi sopia. Emme joutuneet siis suorittamaan erillistä valintaa. Sovimme parihaastatteluja, mutta sairastumisten vuoksi kolmessa kuudesta haastattelusta paikalle pääsi vain yksi haastateltava.

Osallistujia oli sekä Myrskylänkujan osastoilta että Unikkopolun osastoilta. Toimipisteet ovat hyvin erillään toisistaan, niin fyysisesti kuin historialtaan. Toimipisteet on yhdistetty vasta vuonna 2013.

6.2 Haastattelu

Haastattelun voi suorittaa yksi tai useampi haastattelija, ja haastateltavia voi olla yksi tai useampia. Haastattelimme yhdessä. Parihaastattelun valitsimme muodoksi siksi, että osallistujat voivat jo haastattelun aikana vaihtaa ajatuksia ja konstruoida yhteistä mahdollisesti uutta näkemystä käsiteltävistä asioista. Ajattelimme, että näin myös haastateltavat voivat saada haastattelusta enemmän. Etu parihaastattelussa on myös se, että työntekijät voivat täydentää toisiaan, jos jotakin oleellista meinaa jäädä sanomatta. Kahden henkilön tuomat näkemykset myös vastaavat laajemmin koko osastoa koskeviin teemoihin.

Haastattelumuodoksi valitsimme puolistrukturoidun teemahaastattelun. Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa haastateltavat ovat miettineet käsiteltävät teemat ja muutamia kysymyksiä haastattelun pohjaksi, mutta teemojen ja esitettävien kysymysten järjestys voi vaihdella. Myös kysymysten muotoa voidaan muuttaa, ja kysymyksiä voidaan lisätä tai poistaa. Tarkoitus on, että haastattelu etenee keskustelunomaisesti ja haastattelun "flow:n" mukaan. (Robson 2011: 278–280.) Keskustelunomainen haastattelu mahdollistaa haastattelun aikana nousevien aiheiden käsittelyn, ja käsiteltävien aiheiden tarkentamisen ja syventämisen. Tarkoituksen mukaan haastattelurunkoa voidaan myös muokata haastattelujen välillä. Puolistrukturoitu menetelmä mahdollistaa myös uusien näkökulmien nostamisen osaksi tutkielmaa. Menetelmänä se vastasi parhaiten tavoitteitamme: haastateltavat saivat itse sanoittaa käsityksiään, ja avoimet kysymykset mahdollistavat uusien näkökulmien tuomisen keskusteluun.

Haastattelut nauhoitettiin ja nauhat litteroitiin. Aineistonkeruu tapahtui joulukuussa (2014) Hyvösen lastenkodin tiloissa. Nauhoitus hävitettiin aineiston litteroinnin jälkeen. Litterointi hävitettiin, kun opinnäytetyö valmistui.

6.3 Teemoittelu

Teemoittelu tarkoittaa materiaalin jaottelua teemojen eli aihealueiden alle. Kun aineisto on jäsennelty teemojen alle, voidaan aineistoa helpommin tarkastella ja miettiä sen merkitystä tutkimusongelman kannalta. Teemoittelussa aiheet voidaan jakaa joko teorian mukaan, tai puhtaasti aineistosta nousevien teemojen mukaan. Vaarana teorialähtöisessä teemoittelussa on, että aineistoa tarkastellaan niin vahvasti teorian pohjalta, ettei huomata aineistossa mahdollisesti esiintyviä uusia teemoja. Teemoitimme aineiston teorialähtöisesti, mutta teemoitteluvaiheessa luimme materiaalin useaan kertaan siltä varalta, että aineistosta löytyisi uusia teemoja. (Robson 2011: 474–476.) Opinnäytetyön teorialähtökohtina olivat työhyvinvointi ja yhteisöllisyys, jotka toimivat teemoina myös haastatteluissa arjen käytäntöjen lisäksi. Nämä teemat nousivat luonnollisesti myös aineiston analyysivaiheessa.

Teemoittelun avulla voidaan tarkastella aineistossa esiintyviä haastateltavien kokemuksia, kokemia merkityksiä ja todellisuuksia koskien tutkittavia asioita. Tällainen tarkastelutapa sopi meidän työhömmä, sillä se auttoi jäsentämään aineistoa ja näin löytämään ratkaisuja tutkimusongelmaan, jossa oli tarkoituksena selvittää erilaisia olemassaolevia käytäntöjä ja sääntöjä, kokemuksia niistä ja niiden toimivuudesta yhteisössä. Samoin teemoittelu auttoi jäsentämään näkemyksiä työhyvinvoinnista ja yhteisöllisyydestä. Menetelmänä teemoittelu on myös suhteellisen yksinkertainen ja helppo oppia. Emme ole aikaisemmin tehneet opinnäytetyötä, joten näimme helposti sisäistettävän menetelmän palvelevan meitä. Teemoittelun hyöty on myös sen selkeys ja helppo ymmärrettävyys lukijalle. (Robson 2011: 476–478.) Opinnäytetyömme tarkoitus on olla käytännönläheinen ja tuottaa mahdollisimman paljon hyötyä työelämäyhteydelle, joten helppo ymmärrettävyys on tärkeää.

7 Tulokset

Tulokset eroavat toimipisteestä riippuen. Hyvösessä on kaksi toimipistettä, Myrskylänkuja ja Unikkopolku, jotka ovat olleet samaa lastenkotia vasta puolitoista vuotta. Myrskylänkujalla ja Unikkopolulla on siis eriävät toimintatavat, hieman erilaiset asiakasprofiilit ja historiat, vaikka nykyään ne ovat samaa organisaatiota ja saman johtajan alla.

Tuloksiin on vaikuttanut myös haastateltavien erilaiset kokoonpanot ja asemat (ks. kappale 6.1 Osallistujat). Vastaavat ohjaajat ja muuten pitkän työhistorian Hyvösessä tehneet ohjaajat peilasivat vastauksiaan osaston historiaan, ja luonnollisesti lyhyemmän Hyvös-historian tehneet pystyivät peilaamaan vain siihen historiaan, mitä oli ehtinyt kertymään. Lyhyempi työhistoria Hyvösessä vaikutti vastauksiin niin, että ohjaajien oli hankalampi pohtia syy-seuraussuhteita, sillä ohjaajat eivät olleet nähneet asioiden muodostumista nykyiseen pisteeseen. Parihaastatteluiden vastaukset taas olivat kattavampia, ja haastateltavat vaikuttivat tilanteessa rennommilla, kuin yksilöhaastatteluissa. Rentoutteen saattoi vaikuttaa se, että haastateltavat pystyivät tukeutumaan toisiinsa, ja saivat aikaa pohtia kysymyksiä toisen vastatessa. Eri koulutustaustojen (ks. kappale 6.1 Osallistujat) taas emme kokeneet vaikuttavan vastauksiin huomattavasti. Vastaavien ohjaajien vastaukset olivat kuitenkin keskimäärin syvällisempiä ja jäsennellympiä, mikä saattaa johtua siitä, että he ovat kehittämisvastuussa osastoillaan.

Opinnäytetyömme voidaan nähdä olevan jatkoa aikaisempaan Hyvösen lastenkodista tehtyyn opinnäytetyöhön, jossa Sara Mikonranta tutki Hyvösen työntekijöiden motivaatiota ja työssä jaksamista. Mikonrannan opinnäytetyön mukaan työntekijöiden motivaatioon vaikuttavat positiivisesti lapset ja heidän kanssaan työskentely, työn merkityksellisyys, hyvä työyhteisö, vuorotyö sekä työn vaihtelevuus. Positiivinen merkitys annettiin myös hyvälle johdolle sekä työnohjaukselle. Myös työntekijän yksityiselämän stabiiliutta sekä fyysistä ja henkistä kuntoa korostettiin positiivisessa mielessä. Negatiivisesti motivaatioon nähtiin vaikuttavan nuorten pitkittyneet hankalat tilanteet, vaikeus nähdä työn tuloksia tai niiden näkyminen vasta pitkän ajan kuluttua sekä asiat, joihin ei voi itse vaikuttaa. (Mikonranta 2012: 37.)

Tulokset jäsentyivät teemoittelun avulla kappaleisiin Hyvösen arjen käytännöt, Työhyvinvointi ja Yhteisöllisyys Hyvösen yhteisöissä. Hyvösen arjen käytännöt -kappaleessa kerrotaan, mitä käytäntöjä ja erilaisia sääntöjä tuli ilmi, miten sääntöjä noudatetaan, miten sääntöjä on laadittu, sekä erilaisia näkemyksiä säännöistä. Työhyvinvointi -kappaleessa

kerrotaan haastateltavien näkemyksiä työyhteisön työhyvinvointiin liittyvistä asioista, ja käytäntöjen merkityksestä työhyvinvoinnin kannalta. Yhteisöllisyys -kappaleessa kerrotaan, mitkä asiat haastateltavat kokivat vaikuttavan yhteisöllisyyteen, ja mitä näkemyksiä haastateltavilla oli arvoista, sekä käytäntöjen merkitys osastojen yhteisöllisyyden kannalta.

7.1 Hyvösen arjen käytännöt

Lapsen arkea määrittävä päivärytmi ja aikataulut olivat melko samoja osastosta riippumatta. Toistuvasta päivärytmistä pyrittiin joka osastolla pitämään kiinni. Osaston asiakasprofiilista riippuen päivien sisällöt voivat olla erityyppisiä. Esimerkiksi lähes täysi-ikäiset lapset eivät välttämättä ole koulussa, joten he saattavat olla osastolla koko päivän. Silloin aamupäivän aikaa voidaan käyttää erilaisiin lapsen menoihin, kuten työvoimatoimistossa käyntiin. Muuten osastoilla aamupäivän aikaa käytetään viranomaisasioiden hoitamiseen ja muihin paperitöihin.

Kaikille osastoille yhteinen rytmittävä tekijä oli ruokailut: aamulla aamupala, päivällä lounas, iltapäivällä päivällinen ja illalla iltapala. Kaikilla osastoilla arkirytmistä ja sen opettelusta pyrittiin pitämään kiinni niin, että lapset herätetään yhdeksältä, vaikka he eivät olisi koulussa tai töissä. Ruokailuaikojen lisäksi lapsilla oli osastolle paluuaika.

No jos miettii tälle arkena, nuoria ruvetaan herättämään yhdeksän aikaan, niitä kellä ei ole koulua. Eli tässä on niitä jotka käy koulussa ja sit on noita kellä ei oo tällähetkellä päiväohjelmaa joka tietysti sitte poikkeaa toisistaan. Sitten on yhdentoista aikaan lounas, neljän aikaan on päivällinen, ja sit on kotiintuloajat. Ja sitte kaikilla on vähä omat systeemit riippuen käykö kursilla vai koulussa tai muualla. Tuleeks mieleen lisää? Ja tottakai siis hoidaan sit päivisin kaikkii noita mahdollisia työkkärikäyntejä ja huoltokontakteja ja muuta. (Haastattelu 1.)

Muuten osastojen päiviin kuului koulun jälkeen läksyjien tekoa, harrastuksia, osaston yhteisiä harrastehetkiä (esimerkiksi sählyvuorot) ja yleistä oleskelua. Lapset saivat haastateltavien mukaan usein itse ehdottaa toimintaa ja heidän kanssaan voitiin sopia iltapäivän/illan ohjelmasta. Ikäkohtaisesti osastoilla oli huoneisiinmenoajoja ja elektroniikan sulkemisaikoja.

Mutta ruokailuu, läksyjä, läksyjä siin iltapäivästä sitten osa lähtee harrasteisiin ja omiinsa, ja sit on näit talon yhteisii tai erilaatuista yhtenäist sählyvuoroo pari kertaa viikossa. Sellastaki sit on. (Haastattelu 2.)

Yksilökohtaisuus korostui yhdellä osastolla erityisesti verrattuna muihin osastoihin. Tämän osaston lapsista melkein kaikki olivat lähes täysi-ikäisiä, ja jotka oli myös sijoitettu osastolle hyvin myöhään. Näillä sijoitetuilla lapsilla oli harvoin enää peruskoulua, ja osaston päivärytmiä suunniteltiin lapsikohtaisesti miettien, mitä arki mahdollisesti voisi tämän kohdalla olla.

No tää osasto on ollu hyvin niin kun siis profiililtaan eriskummallinen tässä Helsingin kaupungin lastensuojelukentässä. Eli tää on lähteny muotoutumaan jo vuosia, vuosia takaperin niin kun tän lastensuojelun ikähaarukassa niin ku tänne äärimmäiseen loppupäähän. Eli meillä esim. viime vuonna niin meidän keskimääräinen sijoitusaika oli alle kaheksan kuukautta tällä osastolla. Ja se päättyy täysikäsyteen. -- Se arki koostuu meillä siitä, että totta kai otetaan lapsi sisälle uuteen sijoitukseen, ja ruvetaan kartottaa sitä, niin kun arjen kuviota, että mikä se arki niin kun vois olla. Ja ruvetaan järjestään päiväohjelmaa. (Haastattelu 4.)

Yhdellä osastolla tuli ilmi lapsen arkea jäsentävä viikottain laadittava viikko-ohjelma, joka tehtiin jokaiselle lapselle erikseen. Se laadittiin joko sunnuntain aamu- tai iltavuorossa. Viikko-ohjelmasta käy ilmi tulevan viikon tapahtumat, harrastukset, omahoitaja-ajat, suihkuun- ja nukkumaanmenoajat. Jotkut lapset hyötyivät tarkemmasta aikataulun pilkkomisesta.

Viikko-ohjelmahan me tääl laaditaan lapsille, riippuen mitä on, lapsen arkeen sisältyy, jos on jotain poikkeavaa niin, viikko-ohjelmaan me merkitään ja lapsi sitte näkee siitä. (Haastattelu 5.)

Käytäntöjen, kuten päivärytmin, merkitys lapsen kannalta tuli ilmi parissa haastattelussa. Usein lapsilla on arki ja rutiinit hukassa ennen sijoitusta, ja niitä pyritään sijoituksessa opettelemaan, jotta lapsi saisi kiinni omasta elämästään ja yhteiskunnan normeista.

No kyl me ehkä siinä mieles ku mä aattelen että sellanen ihan ensisijainen monesti on niinku nuorella on tänne tullessaan päivärytmi sekasin. Ni niillä tavotellaan että saadaan nuorella niinku päivärytmi. Sit saattaa puuttuu sellasia ihan perustaitoja liittyen peseytymiseen ja säännölliseen syömiseen ja sen tyyppisiin mitä pyritään saamaan kuntoon. Ehkä puuttuu koulupaikka tai joku muu sellanen vakituinen juttu johon sitoutuis ja joka niinku kantaa elämässä eteenpäin. Ni kyl ne tota mun mielestä ne säännöt perustuu siihen että ne tukis nuoren sellasta normaalia arkee. (Haastattelu 1.)

7.1.1 Säännöt osastoilla

Osastoilla toistuvasti mainittuja sääntöjä olivat muun muassa herääminen arkena kello yhdeksän, vaikka ei olisi koulua. Sen lisäksi tietokoneelle ja pelaamiselle oli määritelty aukioloaikoja ja käyttöaikoja, kotiintuloajat, seuraamukset kotiintuloaikojen rikkomisesta tai ”hatkaamisesta” (luvattomasta poissaolosta). Hyvään käytökseen tähtääviä sääntöjä oli, ettei kiroilla, ei olla toisten lasten tai aikuisten kimpussa, ei turhaa nahistelua tai kiusaamista vaan annetaan rauha olla, ruoan maistaminen, ja toisten kunnioittaminen. Muita sääntöjä ja ohjeita olivat siivoamis- ja pyykinhoito-ohjeistukset, hiljainen tunti koulupäivän jälkeen, aamu- ja iltarauha ja ikäraajat esimerkiksi peleissä. Joitakin sääntöjä, esimerkiksi huoneeseenmenoajoja, oli porrastettu iän mukaan osastoilla, joissa ikähaarukka oli enemmän kuin yksi vuosi.

No kaikilla myös on vähän omia sääntöjä sit tietty on sisääntulot ja sisääntuloajat, huoneeseenmenoajat, kiroilusta, kiroilua tai kiusausta ei suosita... mitäs muuta.. syödään kaikki yhtäaikaan yleensä pyritään siihen että tos, jutellaan päivän kuulumisia ruokailun aikana ja sinä aikana ei olla koneella ja ei pidetä puhelimia siinä. (Haastattelu 6.)

Useimmilla osastoilla mainittiin viikonloppujen poikkeussäännöt, jotka koskivat usein myöhäisempiä kotiintulo- ja nukkumaanmenoajoja ja pidempään nukkumista.

Säännöt ja yleiset asenteet ja mielipiteet koskien sääntöjä vaihtelivat suuresti riippuen osastosta. Sääntöjen tarpeellisuus ja tarkkuus koettiin olevan riippuvainen kunkin hetken lapsiryhmästä ja lasten iästä. Lähes täysi-ikäisten osastolla eivät yksityiskohtaiset säännöt olleet tarkoituksenmukaisia, vaan asioista pyrittiin sopimaan etukäteen. Osastolla opetettiin, että sääntöjä ei tarvitse rikkoa, vaan niistä voidaan neuvotella ja tehdä poikkeuksia. Nyrkkisääntönä ja tavoitteena heillä oli, että ”yöllä nukutaan ja päivällä ollaan valveilla”. Lapsiryhmän sääntöjen tiukkuuteen mainittiin vaikuttavan esimerkiksi aikuisvastaisuus, jolloin sääntöjen oli oltava tiukempia. Ikä vaikutti ohjaajien puheissa niin, että nuoremmat tarvitsivat tiukempia sääntöjä. Yleisesti vanhemmille lapsille voitiin antaa jo enemmän vapauksia, ja säännöistä voitiin poiketa helpommin neuvottelemalla.

T1: Nii. Et ku oli kymmenen vee, yhdeksän vee, nii, silloin ku oli pienempiä ni-

T2: Nii, oli vähä hulinaa, piti, nii-

T1: Silloin pitää pitääki enemmän huolta niistä et aamurauha on ja, ei voi kattoo telkkaria täysillä tai, koneilla on tietty peliaika, mitä voit olla tietokoneella tämmösiä ei tartte enää niinku olla. (Haastattelu 5.)

Yhden osaston työntekijä ei kokenut, että heillä olisi erityisesti mitään sääntöjä. Seinäsäännöistä kysyttäessä hän kuitenkin sanoi, että seinäsäännöt löytyvät, mutta kyseenalaisti Valviran määräyksen sääntöjen olemassaolosta.

Kahdella osastolla ei ollut Valviran määrittämiä seinäsääntöjä. Toisella näistä osastoista ohjaaja ei henkilökohtaisesti pitänyt ”hirveästä listasta sääntöjä”. Hän toi esille, että säännöissä on puolensa, mutta sääntöjä pitäisi olla vain muutama, ja sellaisia, mistä voi pitää kiinni. Osaston ohjaaja myös kyseenalaisti sääntöjen tarpeellisuuden niin kauan kuin osastolla asiat toimivat, ja ongelmatilanteissa kahdenkeskisellä muistuttamisella selvittää.

Mutta mutta tietysti et jos tää tilanne ois meillä paljon rauhattomampi ja muuta ni varmaan, varmaan täst ajattelis niinku eri tavalla että meil on, meil ei oo tossa mitää kiinni- kiinnipitoja tai, aina, aina jotai pientä nyt voi olla, meneillää mutta ei oo mitää sellasii tosi, tosi isoi juttui ollu että ei, ei toi nyt paljoo niinku parempi tilanne vois olla mitä niinku lapsiin tulee. Mä en niinku siitä syystäkkää ihan hirveesti tos teille niinku säännöt, et tietyt on, et ne, on ne aika-aikataulutukset ja muut ja sit semmonen, hyvä käyttäytyminen, et niil pärjää aika pitkälle. (Haastattelu 2.)

Toisella näistä osastoista sääntöjä oltiin vasta laatimassa.

Sen lisäksi muutamassa haastattelussa puhuttiin normeista ja kirjoittamattomista säännöistä, ja siitä, mikä on mielekästä kirjoittaa säännöksi. Pohdintaa käytiin niin, että itsensänselviä asioita on turha kirjoittaa säännöksi.

Joo tottakai, mut siin on vaa niinkun, tossa on noi nyrkkisäännöt, sitten meillä on kirjoitettuja sääntöjä enemmänkin tuolla liittyen ihan pienempiin asioihin ja kirjoittamattomia sääntöjä pitkä lista mitä ei ehkä voi edes niinku kirjoittaa, tai voi kirjoittaa mutta kukaan ei edes muista sellasen olemassa-oloa.. että saako kengillä tulla osastolle? No ei saa, mutta tarviiko sitä kirjoittaa mihinkään? Ei ehkä.. tai se että otetaan niinku pipo ruokailussa pois päästä niinniin se nyt vaan on suomalaisessa yhteiskunnassa tapana päähineettä syödä ellei päähineen käyttö ruokailun yhteydessä ole erikseen sallittua. (Haastattelu 4.)

7.1.2 Sääntöjen noudattaminen

Neljässä haastattelussa kysyimme siitä, kuinka säännöt toimivat tai kuinka niitä noudatetaan. Sääntöjä koettiin noudatettavan hyvin. Kolmessa haastattelussa tuotiin tämän kysymyksen yhteydessä heti ilmi se, että sääntöjen kanssa tulee olla myös joustava.

Esimerkiksi olemassaolevasta aikataulusta huolimatta aina ei voi odottaa, että aikataulut toteutuisivat minuutilleen. Sääntöjen koettiin olevan suuntaa-antavia, ja sääntöjen avulla voitiin opetella sopimaan ja neuvottelemaan poikkeuksista. Näissä kolmessa haastattelussa tuotiin kuitenkin ilmi, että tahallisella ja toistuvalla vastoin sääntöjä toimimisella on oltava seuraamukset.

No jonkinlaista joustoa pitää käyttää, että tilanteen mukaan. Ei mun mielestä sillon ku toimitaan ihmisten kanssa voi koskaan olla täysin niinku minuutti minuutilta ja odottaa että kaikki tapahtuu kuin on suunniteltu, mut yleisesti ottaen pidetään kiinni ja sitten niistä tulee tiettyjä seuraamuksia, jos tulee myöhässä ni sit pitää mennä aikasemmi huoneeseen tai sitte ei saa viikkorahaa välttämättä jos ei oo hoitanu tiettyjä hommia. Tai sitte jos ei oo hoitanu hommiaan ni arvioidaan kotilomaa viikonloppusin ja pakko-han sitä on olla jotain seuraamuksia, eihän niistä muuten kukaan pidä kiinni. (Haastattelu 1.)

Seuraamuksia oli edellisessä lainauksessa mainittujen lisäksi muun muassa tulevan viikkorahan tai sen osan väliaikainen pidättäminen.

7.1.3 Sääntöjen laatiminen

Kolmessa haastattelussa puhuimme sääntöjen laatimisesta. Kahdessa näistä haastatelluista sääntöjä oli mietitty aikuisporukalla, mutta niitä oli muodostettu yhdessä lasten kanssa esimerkiksi nuortenkokouksissa. Lapset olivat saaneet ehdottaa niin sääntöjä kuin seuraamuksia. Lasten vaikuttaminen yhteisiin sääntöihin koettiin lapsia sääntöihin sitouttavana tekijänä. Toisella näistä osastoista säännöt on luotu, mutta niitä muokataan aina tarpeen vaatiessa suhteessa osaston arvopohjaan.

Helpoin on saada nuoret sitoutumaan niihin sääntöihin kun nuoret saa olla mukana ehdottamassa ja suunnittelemassa. (Haastattelu 1.)

Näissä haastatteluissa myös puhuttiin sääntöjen päivittämisestä, kuinka sääntöjä voidaan esimerkiksi löyhentää, jos lapset osoittavat pystyvänsä toimimaan uuden järjestelyn mukaan. Uuden tai uusien lasten kanssa säännöt käydään läpi ja tarpeen vaatiessa muokataan.

No ihan nämä alkuperäset säännöt on, yhdessä nuorten kanssa, monta vuotta sitte laadittuja niitä on sit vähän täsmennetty ja, sitten aina joka vuos sit ku tulee uusiaki nuoria niitä käydään nuortenkokouksissa läpi, ja sit nuoret iteki vähä niinku niihin sitoutuu ja, ovat, et ne on vähä muokkautunu ajan myötä kyllä että. (Haastattelu 5.)

Yhdellä osastolla sääntöjä oltiin vasta laatimassa. Työntekijät olivat aloittaneet laatimisen työntekijälähtöisesti osastokokouksissa. Kyseisen osaston haastateltava toi ilmi muutamia haasteita sääntöjen laatimiseen. Haasteita olivat muun muassa sääntöjen laatiminen ytimekkäiksi ja lyhyiksi, mutta samalla kattaviksi, ja sääntöjen muotoileminen niin, että ei tarvitsisi käyttää niin paljon sanaa "ei". Alustavat säännöt koskivat hyvää käytöstä, koulunkäyntiä ja päihteidenkäyttöä.

Mut se oli vähä vaikeeta ku pitäis saada mahdollisimman lyhyesti ja ytimekkäästi et ne sit sisältää kaikki tavallaan. Ja sitte toivotaan tietenki ettei niis oo paljoo semmosii että osastolla ei saa tehdä, osastolla ei ei ei, niinku et mieluummin jotain muuta sanoja käyttää niin se. (Haastattelu 6.)

7.1.4 Näkemyksiä säännöistä

Näkemyksiä sääntöjen tarpeellisuudesta ja tarpeesta olla esillä oli sekä puolesta että vastaan. Useimmissa haastatteluissa tuotiin esille, että säännöt ovat seinällä ulkopuolisesta käskystä. Vaikka säännöt on laadittu käskystä, nähtiin niissä myös hyviä puolia. Yhdessä sääntöjä puoltavassa haastattelussa mainittiin, että ne toimivat myös aikuisille muistutuksena yhdessä sovituista asioista ja käytöstavoista, etteivät aikuisetkaan voi toimia miten vain. Aikuisille säännöt mainittiin toimivan myös matalan kynnyksen puuttumiskeinona, jos yhdessä sovittuja asioita rikotaan. Lapsien kannalta tämän osaston ohjaajat kokivat, että erilaisista taustoista tulevien lasten sopeutuminen yhteisiin sääntöihin toimii pohjana sille, että "homma pyörii". Parilla osastolla sääntöjen olemassaoloa perusteltiin kasvatustähtäykseltä. Sääntöjen avulla voi oppia syy-seuraus-suhdetta ja neuvottelutaitoja.

Nii ja on niil varmaa sellanenki että opettaa, että sellanen kasvatuksellinen merkitys että opettaa niinku että asioilla on syy-seuraus suhde. Et vaikka se seuraus ois sitte jonkunnäkönen aika keveekin puhuttelu et siihen jotenki reagoidaan et se nuori huomaa sen että siihen on reagoitu, mutta pyritään siihen ihmisystävällisyyteen. Ettei odoteta, että kaikki robottimaisesti hoitais asiansa. (Haastattelu 1.)

Sääntöjen tarpeellisuutta siis myös kyseenalaistettiin, osittain ehkä mielikuvienkin perusteella siitä, mitä säännöt voivat olla.

--mä en ite hirveesti tykkää kyl, kyl et jos on ihan hirvee luettelo että, asioista mitä ei, mitä ei saa tehdä-- (Haastattelu 2.)

Yhdessä haastattelussa kuului sääntöjen esillä oleminen muodollisena toimenpiteenä:

Kyllä, siel ne näky, niinku laki määrää. (Haastattelu 3.)

7.2 Työhyvinvointi

Haastatteluista tuli ilmi toimivan työyhteisön merkitys hyvinvoinnin osatekijänä. Kaksi haastatteluista mainitsi hyvän yhteistyön tiimin sisällä, yksi mainitsi luottamuksen muihin työntekijöihin ja mahdollisuuden saada apua pyydettyä. Kahdessa haastatteluista mainittiin toisten tukeminen, hyvä henki sekä hyvä vuorovaikutus työntekijöiden välillä. Yhdessä haastatteluista kerrottiin työilmapiirin olevan tällä hetkellä heikko.

No ainakin siihen mun mielest liittyy sellanen niinkun hyvä yhteistyö sen tiimin kanssa minkä kanssa niinku työskentelee. Elikkä mitä parempi yhteistyö niin kyl se sitä työhyvinvointii tuottaa. (Haastattelu 1.)

Yhdessä haastatteluista tuli ilmi myös hyvän työympäristön tärkeys. Ympäristön tulee olla turvallinen ja apua saatavilla, sekä rakenteiden ja resurssien tulee olla kunnossa.

liittyy ainaki täl hetkel mikä ei aikasemmin ees oo tullu hirveesti mieleenkää mutta sitten niinku tällä hetkel tulee toi niinkun, resurssit ja koko se niinku työympäristö, niinku nää rakenteet ja muu, meilläki ollu ne ludeongelmat ja muut ja.. ni se on aika nihkeetä viettää tuol osastolla aikaa ku ei oo mitää sohvia eikä mitää muita. (Haastattelu 3.)

Työn sisältöön liittyy hyvinvoinnin osana esimerkiksi ergonominen työvuorosuunnittelu, mikä haastatteluiden perusteella Hyvösessä toteutuu. Turvallisuus mainittiin toisessa haastattelussa kysyttäessä työhyvinvointia lisääviä asioita. Yhdessä haastattelussa mainittiin, että työntekijällä tulisi olla vuoroja, joissa voi hoitaa omahoidettavien asioita. Työpaikan työmäärä ja työn haasteet olivat kuitenkin haastatteluiden perusteella sopivia, eli työtehtävät ehditään tehdä ilman suurta kiirettä. Työntekijät kokivat, että heillä on suuret vaikuttamismahdollisuudet omaan työhönsä vuorojen sisältöjen puitteissa. Hyvösen rakenteet sallivat sen, että esimerkiksi iltavuoroissa voidaan itse päättää illan ohjelma. Työhyvinvointia haastateltavilla lisää myös se, että osastolla olevien lasten haasteellisuus on sopiva, ja se, ettei osastolla ole jatkuvia jännitteitä. Yhdessä haastatteluista mainittiin työn turvallisuus, se ettei joudu kohtaamaan tai pelkäämään työpaikkaväkivaltaa. Tämän lisäksi työnkuva on työntekijöille selkeä. Yhdessä haastattelussa mainittiin kirjaimiseen olevan haastavaa ja siihen kuluva liikaa aikaa.

Työhyvinvointi lähtee mun mielestä ihan perusteessaan siitä kun ihminen tietää oman työkuvansa, siis se että tietää ja tunnistaa mitä mun työ on niinniin, se on niinku se ensimmäinen pykälä työhyvinvoinnissa. Jos et tiedä tai oot epävarma jostain muusta syystä työssäs ni se näkyy myöskin niinkun siinä hyvinvoinnissa niin töissä kuin aika nopeasti myöskin kotona. (Haastattelu 4.)

Haastatteluissa tuli ilmi lähiesimiehen ja johtajan merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Hyvänä asiana johtajassa koettiin johtajan tuki arjessa. Myös vastaavalla ohjaajalla koettiin olevan suuri rooli osaston kulttuurin luojana ja sitä kautta työyhteisön hengen luomisessa. Yhdessä haastatteluista mainittiin hyvänä myös esimiehen vastuun ottaminen suuremmista päätöksistä.

Ja sitte, tietysti työhyvinvointii meil nyt on aika paljon auttanu täs vuoden - puolentoistavuoden aikana nni se että on ollu, hyvä johtaja tai hyvät johtajan sijaiset ni.. ni ettei niinku selkeesti ei tarvii kuitenkaa ite tehdä niitä, että jos on joku isompi päätös ni ei tarvii ite ottaa täyttä vastuuta vaa pystyy vierittää myös sinneki ja saada hyviä vinkkejä siitä. (Haastattelu 3.)

Tärkeänä koettiin työhyvinvoinnin kannalta toimiva työnohjaus, jossa on mahdollista purkaa työntekijöiden välisiä jännitteitä ja käydä tapahtuneita asioita läpi.

Nii ja sit se työhyvinvointii voin viel sen verran palata et toi tota, työnohjaus on myös aika iso, iso osa sitä sitte. Varsinki nyt ku on ollut hyvä työnohjaaja pari vuotta, seki auttaa asiaa. (Haastattelu 3.)

Muina työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä mainittiin oman ammatillisuuden toteuttaminen, kokemus pätevyydestä tehdä tätä työtä, taito jättää työasioiden pohtiminen töihin, sekä kyky delegoida tehtäviä niin, että kaikki tulee hoidetuksi. Myös itsensä toteuttaminen pääsemällä käyttämään omaa erityistä osaamista tai harrastuneisuutta mainittiin haastatteluissa.

Nii, ja se on kuitenkin sitä meidän perustyötä toi nuorten kanssa oleminen ni itse koen ainaki saavani siitä sitä työhyvinvointia, että pääsen oikeasti olemaan ammatillinen ja näyttää sen minkä osaan ja tekemään noitten nuorten kanssa töitä et. (Haastattelu 1.)

Työntekijän vapaa-ajan koettiin vaikuttavan hyvinvointiin työssä. Kaksi haastateltavista koki, että työhyvinvointia lisää, kun asiat ovat hyvin kotona. Myös terveyden ylläpitäminen, sekä mielekkäät, rentouttavat harrastukset koettiin työhyvinvointia lisäävinä.

Ja pitää itteään myös kunnossa, silleen että hyödyntää myös sitä omaa vapaa-aikaansa sellaseen mikä tukee työhön, vaikka jotain liikuntaa tai jotain tällästä. (Haastattelu 6.)

Viidessä haastatteluista tuli ilmi työntekijöiden huoli työn jatkuvuudesta. Hyvösen yt-neuvottelujen koettiin rasittavan työyhteisöä ja työntekijöitä, ja työntekijöillä oli huoli niin omasta kuin myös nuorten tulevaisuudesta.

No nytte varmaan mietityttää toi tulevaisuus ku meiltä vähennetään tässä tota henkilökuntaa että miten se sitte ku tulee yksinäisiä vuoroja et se varmaan heikentää sitä työhyvinvointia että liian kiire koko aikaa ja ei ehi sitte kunnolla kaikkialle. (Haastattelu 6.)

7.2.1 Työyhteisön työhyvinvointi

Yhdessä haastatteluista tuli ilmi kokemus, että työntekijöiden vaihtuminen kuluttaa paljon resursseja ja aikaa, ennen kuin työyhteisö voi taas saavuttaa yhtenäisen linjan. Toisessa haastattelussa tuli kuitenkin esille, ettei työntekijöiden vaihtuminen aina ole huono asia, sillä se voi poistaa vanhoja klikkejä. Se, että työntekijävaihdos tekee työyhteisölle hyvää, edellyttää kuitenkin oikeanlaisen työntekijän löytämisen työryhmään.

...meil ainaki, parempi ku niinku, ehk puoleentoist vuoteen tai parii vuoteen että siihen on myös vaikuttanu se et on tullu sitte uusia, työntekijöitä, että ne on piristäny ja vähän vanhaa kaunaa lähteny pois ja, näin päin pois. (Haastattelu 3.)

Eri osastojen työryhmät reagoivat eri tavalla työyhteisöön vaikuttaviin muutoksiin. Kahdessa haastattelussa mainittiin työryhmän reagoivan rauhallisesti uusiin muutoksiin. Tapautuvista muutoksista koettiin tarvetta keskustella, ennen kuin otettaisiin käyttöön esimerkiksi uusia käytäntöjä. Yhdessä tapauksessa mainittiin työyhteisön tiivyyden edesauttavan uusien käytäntöjen omaksumista. Yhdessä haastatteluista korostettiin lähiesimiehen roolia uusien muutosten vaikuttajana.

No meidän työryhmä ekaks ainaki aika helposti vähä ainaki toppuuttelee ettei ainakaa liian nopeasti aleta tekemään ennenkö asiaa vähän puidaan läpi että, riippuu tietenki asiasta mutta, mut et yleensä on vähän semmone että pitää vähä läpikäydä ja millä tavalla, että jos tulee joku uus käytäntö, niin millä tavalla se otetaan käyttöön, tai niinku esimerkiksi ku meil on tullu noi kannustetarra-käytäntö ni lapsille ni ei heti hypätty niinku miettimättä käyttämään sitä, et se oli iha hyvä et käytettii siihe vähän, et suunniteltiin hyväks ja otettiin sitte käyttöön. (Haastattelu 6.)

Kahdessa haastattelussa kerrottiin, että työntekijöiden erilaiset persoonat vaikuttavat työryhmään.

Mm.. on tässä ainaki just se että ku on sitte, tehää kuitenkin persoonalla ni se on varmaa se henkilökemia aika semmonen iso, iso, iso osa ja, se että kaikki pystyy sitä omaa, tai niinkun yhteistä perustehtävää tehä ja, noudattaa sääntöjä.. (Haastattelu 3.)

Toisaalta yhdessä haastatteluista todettiin, että persoonat eivät sinällään vaikuta työryhmään, ja piti ammatillisuutta tärkeämpänä tekijänä.

Me ollaan erilaisia persoonia, niistä saattaa tulla joskus hankauksia, mutta ne muistetaan kuitenkin että niinkun me puhutaan silloin työasioista. Persoonat sikseen että kyllä tässä ihan niinkun hyvä työilmapiiri on. Raskaita aikoja on välillä, mutta niistä aina päästään silläkin tavalla että ihmiset muistaa sen että tää on kuitenkin työpaikka ja me tehdään näillä ehdoilla töitä, että sen ei tarvii vaikuttaa niinkun siihen henkeen mikä täs on. (Haastattelu 4.)

Haastatteluista tuli ilmi työntekijöiden halu saavuttaa yhtenäinen linja osastolla. Yhdessä haastattelussa mainittiin, että sääntöjen tulee olla sellaiset, että kaikki pystyvät ne hyväksymään. Yhtenäisen linjojen puutteen koettiin aiheuttavan haasteita sekä nuorten kanssa, että työntekijöiden kesken. Yhteisistä säännöistä koettiin tarvetta keskustella työyhteisössä.

Että rupee joustaa liikaa että niinku aikasemmi puhuttii ni sellanen maalaisjärjen käyttö, jousto säännöissä ni sit se meidän maalaisjärki voi olla vähä eri yksilöiden välillä että siinä että mikä on kohtuullista kenenkin mielestä et siinä sitten vetää niit rajoja, niinku keskenämme jatkuvasti sitä keskustelua, että kuinka paljon on, koska sit nuoret osaa käyttää hyväkseen siinä tilaisuutta että, jos se on yks päivä viis minuuttia ni sit se on kymmenen ja sit puol tuntia ja sit ollaan kaikki lirissä. Että pysyy semmonen kohtuus niissä. (Haastattelu 1.)

Työyhteisön eheydestä huolehdittiin keskustelemalla asioista. Yhdessä haastatteluista mainittiin positiivinen ja rakentava palaute toisille työntekijöille. Asioista pyrittiin keskustelemaan heti, mutta muita mahdollisuuksia olivat työnohjaukset, osastokokoukset sekä pitkät työryhmät. Kahdessa haastattelussa mainittiin myös esimiehen ja johtajan vaikutus työryhmään. Yhdessä haastatteluista mainittiin osaston esimiehen rooli työyhteisön luojana, lähiesimies tekee osastosta "omannäköisensä".

Mut et viel, on niinku jokasen omalla, oma osuus, se että, keskitty, positii-visee ja jos on kritiikkiä annettavaks ni sen antaa jotenki, rakentavasti. Sit aika iso osa vastuuta on kyl niinku vastaavalla, tai mä ainaki näin, näin kokisin myös, ja meillä, mun mielest vastaava on aika hyvin kyllä sen, sen osuuden tehnyki. Että niinku jos on jotai asioita käsiteltävii ni sitte vaa ottaa sitä vähän pöydälle, esille, ja käsitellää se ja. (Haastattelu 3.)

7.2.2 Käytännöt ja työhyvinvointi

Hyvänä käytäntönä nähtiin työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omaan työntekoonsa. Useassa haastattelussa kerrottiin työntekijällä olevan lähes täydellinen vaikuttamismahdollisuus työpäivän kulkuun.

Niinku tähän ihan ruohonjuuritason arkee ni, kyl siin on sillee aika, no niinku erittäin isot isot, periaattees aika rajattomat mahdollisuudet vaikuttaa siihen miten niinku, normi-, normiarki menee ja, mitä voi tehdä ja, näin päin pois että. (Haastattelu 3.)

Hyvänä käytäntönä pidettiin myös työntekijöiden perehdyttämistä työhönsä, sekä työtehtävien ja perustehtävän selkeyttä.

Meil on ihan tuolla, perehdytyskansioo laitettu että mejän sijaisetki tietää, mitä kuuluu aamuvuoron tehtävii, mitä ne on... (Haastattelu 5.)

Toimivana käytäntönä koettiin raportit vuorojen vaihtuessa, jolloin työntekijöillä on aikaa kertoa päivän tapahtumista, vaihtaa kuulumisia ja informoida tärkeistä tai muistettavista asioista. Raportointi on tärkeää, sillä edellisen vuoron tapahtumat usein vaikuttavat myös seuraavaan vuoroon. Yhdellä osastolla mainittiin hyvänä tapana toimia myös se, ettei selän takana puhuta toisista pahaa.

Lähtee liikkeelle yön raportista, eli jossa yökkö kertoo edellisen yön tapahtumat samalla siinä sitte niinku raportin aikana käydään päivän ohjelma läpi, että mitä merkintöjä kalenterissa on, että missä lapset liikkuu millonkin, missä henkilökunta, jos henkilökunna pitää olla jossakin neuvotteluissa tai tälläsissä, ketkä menee ja minne menee. (Haastattelu 4.)

Useassa haastattelussa koettiin tärkeänä asiana mahdollisuus saada työnohjausta. Tärkeänä asiana mainittiin yhdessä haastattelussa myös mahdollisuus päästä keskustelemaan talon psykologin kanssa.

Nii ja sit se työhyvinvointii voin viel sen verran palata et toi tota, työnohjaus on myös aika iso, iso osa sitä sitte. Varsinki nyt ku on ollut hyvä työnohjaaja pari vuotta, seki auttaa asiaa. (Haastattelu 3.)

Työvuorojen ergonominen suunnittelu nähtiin toimivana käytäntönä.

..se että työvuorot, koska meillä kolmee vuoroo tehdään niin on suunniteltu mahdollisimman niinkun työntekijäystävällisesti. Se että niinkun yövuorosta ei tulla aamuihin vaan jäädään vapaille aina yövuorosta tai että se niinku suunta on aina niinku iltaa ja yötä kohden. Alotetaan aamuvuoroista, niistä mennään iltavuoroihin ja niistä öihin ja öistä vapaille.. (Haastattelu 4.)

7.3 Yhteisöllisyys Hyvösen yhteisöissä

Jokaisessa haastattelussa puhuimme yhteisöllisyydestä: mistä se koostuu ja miten se näkyy osastoilla ja Hyvöessä. Pääasiassa Hyvösen yhteisöksi miellettiin Myrskylänkujalla Myrskylänkujan toimipiste, ja Unikkopolun haastatteluissa puheissa oli lähinnä esillä vain osastojen omat yhteisöllisyydet. Työyhteisön yhteisöllisyydestä puhuttaessa useita vuosia Hyvöessä työskennelleet osasivat eritellä tekijöitä, mitkä ovat vaikuttaneet työyhteisön kehittymiseen. Vähemmän aikaa työskennelleet, esimerkiksi noin vuoden verran, kokivat, että ovat tulleet valmiiksi hyvään ja toimivaan yhteisöön.

Yhteisöksi puheissa miellettiin työntekijät ja asiakkaat. Osassa haastatteluista haastattelutavat erittelivät puheissaan lasten yhteisön, työyhteisön, oman osaston yhteisön ja Hyvösen yhteisön. Johtajan tuki ja aktiivinen yhteistyö koettiin yhteisöllisyyttä muodostavana tekijänä, ja vastaavan ohjaajan merkitys koettiin vahvasti työkuultuuriin vaikuttavana.

Kyllähän tietysti vastaavat luo sen oman osaston, aika paljo myös et ne, puskee minkälaisen työkuultuurin ne haluu työyhteisöönsä luoda. Ja sitä kautta se leviää, omal tavalla myös, muihin ja totta kai täälhän on vaa niin hyviä tyyppejä töissä, et kemiat toimii (naurua). Erilaisia ollaa mut se.. (Haastattelu 5.)

Osastojen välisen yhteisöllisyyden muodostumiseen ajateltiin Myrskylänkujalla vaikuttavan Myrskylänkujan osastojen välinen yhteistyö ja -toiminta, ruokailut, tapahtumat, johtajan tuki ja näkyminen arjessa, sekä "sama ajatus kaiken taustalla". Useimmilla Myrskylänkujan osastoilla puhuttiin yhteisistä peliturnauksista, joissa edustetaan Hyvöstä. Turnauksissa tunnetaan kuuluvan Hyvöseen, ja "Hyvösen identiteetti" vahvistuu, niin

työntekijöillä kuin lapsillakin. Hyvösen identiteettiä koettiin vahvistavan myös rajojen rikkomisen osastojen välillä. Rajojen rikkomisella tarkoitetaan sitä, että toimintaan voidaan ottaa mukaan lapsia toisiltakin osastoilta, ja sitä, että henkilökunta tuntee ja tietää muidenkin osastojen tilanteita ja lapsia.

Oon sitä mieltä et vaikka on eri osastoilla ni sitte kokee että on kuitenkin Hyvönen, et yhteisöllisyys tulis niinku siitä että. Täälläki pystyy niinku iteki kuitenkin, oikeestaan kenen, muun työntekijän kanssa tehdä, niinku, tommosii osaston välisii, hommia ja, niinku la- lastenki kanssa että, kyl must tuntuu et se niinku.. Ja sit tietty nää kaikki, peliturnaukset ja muut ja, missä sitte edustettu Hyvöstä ja muuta, neki aika vahvasti sitä nostanu, ollaan osa Hyvöstä. (Haastattelu 3.)

Unikkopolun toimipisteessä puhuttiin lähinnä kummankin osaston omasta yhteisöllisyydestä. Toisella näistä osastoista yhteisöllisyyteen lasten keskuudessa ei pyritä, sillä sijoitukset ovat nuorten iän vuoksi keskimäärin vain muutaman kuukauden pituisia. Yhteisöä määriteltäessä korostui työyhteisö, ja yhteisöllisyys nimenomaan työyhteisön kesken. Yhtenäisyyttä ja kuuluvuutta yhteisöön luo tämän haastateltavan mielestä myös työyhteisön sisäiset jutut. Haastateltava koki yhteisön toimivan, ja pohti vähäisen irtisanoutumismäärän osaston olemassaolon ajalta myös kertovan työyhteisön tiiviystä.

No siis tottakai, tähän on yhteisö tää työryhmä, tää koko talo on yhteisö, se yhteisö lähtee muokkautumaan siitä että ollaan samassa työpaikassa, se on se yhdistävä tekijä siinä, sit jos mennään niinku purkamaan yhteisöllisyyttä siitä pienempiin osioihin niin jaetut kokemukset, jaetut asiakkaat, jaettu oma historia. Ni se jotenkin siellä salakavalasti jäytää, luo sitä yhteisöä oman näköisekseen. (Haastattelu 4.)

Toisella Unikkopolun toimipisteen osastolla yhteisöllisyyttä lähdettiin pohtimaan arvopohjan kautta. Yhteisöllisyys ja toisaalta yksilöllisyys ovat heidän osastollaan arvopohjassa, ja yhteisöllisyys koettiin näkyvän yhteisinä sääntöinä ja toimintapoina osastolla, sekä ryhmätoiminnassa. Toisaalta tuotiin esille myös yhteisöllisyyden nurja puoli: kaikkien kanssa on toimittava samalla tavalla. Jos joku saa joskus etuuden, pitävät lapset huolen että muutkin saavat. Toisaalta jos joku toimii väärin, joutuu sääntöjä kiristämään kaikilta.

Mun mielestä sit kans yhteisöllisyyttä on tämmönen näkyy tämmösessä ikävässä puolessa, että välil jos nuoret jotai mokaa ni sity voi tulla seuraamuksia kaikille jos joudutaan kiristää jotai sääntöä tai muuta et sit pitää myös heidän pystyy olee vastuussa toisilleen niist tekemisistään myös. Et sit jos on saatu joku etuisuus niin että sitte niinku pitää vähä toistensakki edestä siitä kiinni. Sit jos tietty yks lähtee mokaamaan ni kyl se sit niinku

on pakko poistaa kaikilta, et täs ei voi kuitenkaan sillee kohdella eri tavalla, ni on se mun mielestä myös jonkinlaista yhteisöllisyyttä. (Haastattelu 1.)

Työyhteisön yhteisöllisyydestä huolehtimisesta puhuttaessa parilla osastolla kerrottiin, etteivät työntekijät vietä yhteistä aikaa työn ulkopuolella, ainakaan erityisemmin. Vaikka työntekijät eivät pääsääntöisesti vietä vapaa-aikaa yhdessä, tulevat he puheidensa mukaan hyvin toimeen töissä keskenään.

Yhteisöllisyyttä meillä ei hirveesti pyritä niinkun siviilielämän kautta tai tolasen vapaa-ajan kautta vahvistamaan, että me ei käydä työryhmänä kaljalla. Jonkinverran nää pitää siviilissä yhteyttä keskenään henkilökunta, mutta aika vähäistä, että ei oo niinku sellanen perheenkorvaava tekijä. Luojan kiitos. (Haastattelu 4.)

Parissa haastattelussa työyhteisön toimivuuteen ajateltiin vaikuttavan positiivisesti henkilökemioiden toimivuus työntekijöiden välillä.

Mm.. on tässä ainaki just se että ku on sitte, tehää kuitenkin persoonalla ni se on varmaa se henkilökemia aika semmonen iso, iso, iso osa ja, se että kaikki pystyy sitä omaa, tai niinkun yhteistä perustehtävää tehdä ja, noudattaa sääntöjä.. (Haastattelu 3.)

7.3.1 Arvot eri osastoilla

Arvoja osastoilla oli käsitelty osastoilla hyvin vaihtelevin tavoin. Haastateltavat, jotka olivat pitkään olleet osastolla, osasivat peilata menneisyyteen tai muistivat ehkä pitkänkin ajan takaa, että arvoja on joskus käyty. Joillakin osastoilla muistettiin, että keskustelua on kyllä käyty, mutta se ei johtanut arvojen kirjaamiseen. Joillakin osastoilla haastateltavat eivät osanneet sanoa tai muista, oliko arvoista ollut joskus puhetta osastolla.

Vain yhdellä osastoista yhdessä sovittuja arvoja haastateltavien mukaan mietittiin ja päätettiin työntekijöiden kesken aktiivisesti. Muunlaisia tapoja suhtautua arvoihin olivat, että jokaisella työntekijällä on omat arvonsa, joita jokainen soveltaa omassa työssään. Osastoilla, joissa arvoja ei ole sovittu, osasi haastateltavat kuitenkin mainita arvoja, joiden kokee näkyvän osaston toiminnassa ja omassa työssään.

Esille nousseita arvoja olivat yhteisöllisyys, yksilöllisyys, arvostus lapsia ja vanhempia kohtaan, koskemattomuus (lasten ja henkilökunnan), turvallisuus, päihteettömyys, oikeudenmukaisuus, tasavertaisuus, kunnioitus, luottamus, toiminnallisuus ja se, ettei toisista puhuta pahaa.

Niin. Sit mä aattelen niinkun, tietysti semmonen niinku aktiivinen, aktiivinen työote. Toiminnallinen, työtapa ehkä.. vois olla, täs mejän osastolla. (Haastattelu 5.)

Turvallisuus tuotiin esille myös tärkeänä arvona, yhdellä osastolla jopa tärkeimpänä. Turvallisuus ajateltiin koskemattomuutena; kukaan ei käy kehenkään käsiksi, ja ”turvanapit” on tilanteen sattuessa saatavilla. Sen lisäksi rutiinit ja yhtenäinen työtapa koettiin turvallisuutta luovana tekijänä.

Tänään ei voi asiassa tehdä tällä tavalla ja huomenna tuolla tavalla, se on joka päivä oltava jonkinlaista ennakoitavuutta, että se lapsi myöskin tietää sen niinkun se on jokapäivä toistuu tää sama. Tuo myöskin sellasta turvallisuudentunnetta lapselle kuin myöskin aikuisille, että tietää että huomenna tapahtuu kaikki niinkuin tänäänkin, niin aikuiset kuin lapset. (Haastattelu 4.)

Useimmilla osastoilla luotettiin siihen, että jokainen voi itse toimia omien arvojensa mukaan.

-- joku, nii joku varmaa niitten omien, omien arvojen, poh- pohjalta tätä tekee mut että.. (Haastattelu 2.)

Sen sijaan yhdellä osastolla taas koettiin, että arvot pitää sopia yhdessä työntekijöiden kanssa. Haastattelussa yhteisen arvopohjan luominen tuotiin esille työntekijöitä sitouttava tekijänä niin, että kaikki toteuttavat samoja periaatteita toiminnallaan.

Et me ollaan niinku puhuttu se arvopohja et ku ollaan tehty tää arvopohja niin ollaa pyritty puhuun se sillon alkuperäsenä ja nyt niinku muutosta tehdessä ni sil taval puhki että kaikki sitoutuu siihe samaa arvopohjaan. Et ei niinku ois mitää täs sellasii yksilön omia arvoja ja sellasii vaa et pystyttäis niinku huomoimaan siin yhteises arvopohjassa ne yksilöiden omat arvot, et se on niinku ollu myös siinä ideana. Sillon alunperin ku ne tehtiin ni sillon puhuttiin että toivottaisiin että tässä ei rupeis kukkimaanakaan sellanen yksilön omat arvot tai sellaset, et pystyttäis hioo se niin loppuunsa se yhteinen arvopohja et kaikki yksilönä pääsis edustaa sitä myös et ne ois sitte yhteisii arvoi. (Haastattelu 1.)

Arvot toimivat tällä osastolla myös peilinä erimielisyyksille. Sen lisäksi yhteisöllisyys koettiin näkyvän aikuisten ja lasten vuoropuheluna osaston kokouksissa. Myös osaston

säännöt pohjautuvat tällä osastolla arvoihin. Kun säännöt pohjaavat arvoihin, ovat ne todennäköisesti myös oleellisia ja perusteltavissa - niin lapsille kuin aikuisille. Myös toisessa haastattelussa mainittiin sääntöjen ja normien pohjautuvan arvoihin.

Meil on ollu aika keskusteleva työryhmä, välil jopa ehkä tuntuu että liiankin keskusteleva niin tota, mut se on edesauttanu sitä et toisaalt myös sitoutumista ja viimekäden jos me ollaan oltu tosi erimielisii ne me ollaan mun mielestä lähetty peilaa niitä asioita sinne meidän arvopohjaan, et toteutuukse, että onkse sääntö sen arvopohjan mukainen yhteisesti sovittu, ja ollaan välil niinkun myös palattu siihen arvopohjaan et onkse ajanmukainen. Koska sinnehän ne pitäis viimekädessä kaikkien sopia. Mut on sit tehty sellasii tsekkauksii kun on ollu enemmän sellast epäilyst että meneeks ne sinne kaikki ja pystyyks kaikki sitoutuu näihin. (Haastattelu 1.)

Haastatteluissa koettiin, että sosiaalialan arvot näkyvät toiminnassa. Yhdellä osastolla kerrottiin arvojen näkyvän puheissa esimerkiksi niin, että lapsista ja heidän vanhemmistaan puhutaan kunnioittavasti, eikä negatiivisia asioita tuoda lapsille esille puheissa. Arvojen sanottiin heijastuvan myös normeihin, esimerkiksi päihteettömyys on tavoiteltava asia, mutta vanhempien nuorten kanssa normeihin sisältyy sen tietoisuuden sietäminen, että nuoret käyttävät päihteitä. Näiden lisäksi arvot näkyvät osastoilla lasten huomioonottamisessa arjessa. Toiminnallisuus arvona näkyy yhdessä tekemisenä, ja hyvän vuorovaikutuksen mahdollistajana.

Lasten kans tehään paljon, tekemä- tekemisen kautta, saahaan paras vuorovaikutus lapseen monesti, tai se niinku se vaikutuski, helpompi ehkä puhua vaikka, autoajelulla tai jonku, harrastuksen parissa kun, vaan näin keskustella nuoren kanssa. (Haastattelu 5.)

Monet kokivat saavansa toteuttaa omia arvojaan, eikä yhteistä arvokeskustelua ollut paljon käyty osastolla.

Nii jokanen varmaa niitten omien, omien arvojen, poh- pohjalta tätä tekee mut että.. (Haastattelu 2.)

Arvot koettiin myös yläkäsitteinä, joiden pohtimiseen tarvittaisiin aikaa. Yhdessä haastattelussa tuotiin esille, että jos arvoista on puhuttu, on se tapahtunut lähinnä ulkopuolisten esille ottamana tai kehittämispäivillä.

Joo on kyllä, niit tulee aina, sillon tällön, ehkä sekin on enemmän just niinku, tälle ulkopuolisten tuomana.. Ei niit sillee arvoja varsinaisesti tos hirveesti, työn aikana

niinku tuu, tota.. sillee, mietitty.. ei tuu hirveesti mietitty.. Kyl sitä ainaki, pyrkii luotamaan siihen että tota, semmosten, hyvien arvojen mukaisesti tekee töitä. (Haastattelu 3.)

7.3.2 Käytännöt ja osastojen yhteisöllisyys

Yhteisöjä vahvistavia käytäntöjä Hyvösessä on eri osastot, joilla on omat nimet ja omat kulttuurit.

On joka osastolla niinku sitte oma, oma se yhteisö, ja meininki. (Haastattelu 5.)

Toisaalta yhdellä osastolla koettiin, että yhteisöllisyys ei muodostu pelkästään yhteisistä käytännöistä ja yhteisestä järjestettävästä toiminnasta, vaan yhteisöllisyys on riippuvainen myös lapsista - yrityksistä huolimatta lapset eivät välttämättä lähde mukaan yhteiseen toimintaan.

No se on aikasemmin, ollu aika, on ollu kyl huomattavasti vahvempi semmonen niinku, xxx:n osaston, identiteetti.. mut se ehkä johtuu niistä, nuorista ketä silloin oli paikalla että ne koki sen ja ne oli paljo enemmän täs paikalla, ja näin, ne ehkä koki sen enemmän niinku et me ollaan xxx osasto ja, Hyvösen osa, oma osa mut et nykyään, ehkä meillä se.. (Haastattelu 3.)

Parissa haastattelussa tuotiin esille negatiivinen yhteisöllisyys, millä tarkoitettiin lasten yhteistoimintaa muuta yhteisöä hajoittavalla tavalla.

-- myös ollu semmosta, tietty semmosta niinku, sit tätä kolikon kääntöpuolta että sitten, nuoret, etsineet, toisiaan, melko pitkälti vaan niinku huonossa seurassa, että, se on tietty tän lastensuojelulaitoksen ja tän neljän osastonki, aika, semmonen iso ongelma että, kaikki ettii toisista osastoilta niitä nuoria kenen kaa voi tehdä, hölmöyksiä että, se on sit ehkä semmonen yhteisöllisyys mitä ei, hirveesti kaivattais. (Haastattelu 3.)

Arjen käytännöistä yhteisöllisyyden luomiseen ja ylläpitämiseen liitettiin yhteiset arkea rytmittävät aikataulut, ruokailut ja toimintatavat, mitkä myös haastateltavat kokivat yhteisöllisyyttä rakentavina asioina. Aikataulut käytäntöinä sisältävät eri vuorojen sisällöt, mitkä olivat kaikilla osastoilla melko samat. Yhtenäiset aikataulukäytännöt ja vuorojen sisällöt vaikuttivat selkeiltä ja loogisilta myös haastateltaville. Päivän rakenne salli Myrskylänkujalla myös osastojen välisen yhteistoiminnan, jolla koettiin olevan yhteisöllisyyttä rakentava vaikutus. Ilta-aika osastoilla on muutenkin aikaa, jolloin lasten kanssa voidaan

tehdä ja toimia lastenkin toiveiden mukaisesti, mikä luo osaston omaa yhteisöllisyyttä sekä mahdollistaa vuorovaikutuksen niin ohjaajien kuin lasten välillä.

No varmaan niitä, että on niitä yhteisiä ruokahetkiä on yleensä se päivällinen ja iltapala, aamupala vähän nyt vaihtelee ku mihin aikaan lapset lähtee kouluun, mut et, sitte et on yhteisiä sääntöjä. Pyritään siihe yhteiseen tekemiseen. Kaikki ei aina niin hyvin yhdessä tuu toimeen, mutta pyritään. Ja sitte se että muilla osastoilla on samoja sääntöjä sehän tukee kans, ja yhteisiä tapahtumia. (Haastattelu 6.)

Osa haastateltavista koki nuortenkokoukset käytäntönä yhteisöllisyyttä tukevana. Haastatteluissa nuortenkokouksista puhuttiin yhteisenä hetkenä, jossa käydään tasavertaista vuoropuhelua, ja joissa lapsilla ja nuorilla on mahdollisuus vaikuttaa ja esittää mielipiteensä. Joillakin osastoilla koettiin, ettei lapsia kiinnosta vaikuttaminen, tai haastateltava koki, etteivät lasten toiveet välttämättä toteudu niiden esittämisestä huolimatta. Joillakin osastoilla lasten motivaatiota osallistua nuortenkokouksiin oli vahvistettu herkuilla tai kokouksen sihteerinä toimimista palkittu pienellä rahasummalla.

7.4 Yhteenveto tuloksista

Käytännöt, vuorojen sisällöt ja päivärytmi oli jokaisella osastolla hyvin samanlaisia, ja selkeitä työntekijöille. Jokainen osasto pyrki pitämään selkeästä rytmistä kiinni, sillä se on tärkeää lapsille, ja selkeyttää myös työntekijöiden työnkuvaa. Vuorojen sisältö oli riippuvainen osaston asiakasprofiilista; joillakin osastoilla lapset eivät käyneet koulua, ja näin aamupäiviin piti kehittää omaa ohjelmaansa.

Myös säännöt olivat riippuvaisia lapsiryhmästä. Lasten ikä vaikutti sääntöjen tiukkuuteen ja yksityiskohtaisuuteen niin, että pienemmille lapsille oli keskimäärin tiukempia ja yksityiskohtaisempia sääntöjä, vanhempien lasten kanssa voitiin opetella säännöistä neuvottelua. Yleisimmin säännöt koskivat elektroniikan käyttöaikoja, kotiintuloaikoja, hyvään käytökseen tähtääviä sääntöjä, sekä sääntöjen rikkomisen seuraamuksia. Haastattelijien perusteella hyvät säännöt eivät ole kieltolista, ne mahtuvat yhdelle A4:lle, ne ovat tarkoituksenmukaisia eli niistä voidaan pitää kiinni. Hyvät ja toimivat säännöt laaditaan yhdessä lasten kanssa, ja ne perustuvat arvoille. Tällä tavoin lasten on helpompi sitoutua sääntöihin, ja arvoihin perustettuna ne ovat helposti perusteltavissa. Hyviä sääntöjä myös pidetään ajantasalla eli niitä voidaan muokata tilanteiden ja tarpeiden muuttuessa. Hyvät säännöt tukevat työntekijöiden työtä, muistuttavat myös heitä yhdessä sovituista asioista.

Hyvösessä työhyvinvoinnin nähtiin koostuvan hyvästä työyhteisöstä, hyvästä työympäristöstä, oikeanlaisesta työn sisällöstä, hyvästä johtajuudesta, toimivasta työohjauksesta sekä työntekijän omasta ammatillisuudesta ja oikeanlaisesta vapaa-ajan käytöstä.

Työyhteisön hyvinvointiin nähtiin vaikuttavan työntekijöiden vaihtuvuuden; osa koki työntekijöiden vaihtumisen positiivisena, osa negatiivisena. Tärkeänä koettiin lähiesimiehen rooli uusien työntekijöiden rekrytoimisessa. Yhtenäiset linjat nähtiin tärkeänä tekijänä ja niillä koettiin olevan myönteinen vaikutus lasten kanssa tehtävään työhön. Työyhteisössä tapahtuviin muutoksiin reagoitiin eri tavalla, yleensä muutoksiin toivottiin aikaa sopeutua ja mahdollisuutta puhua niistä.

Hyvinä työkäytäntöinä työhyvinvoinnin näkökulmasta nähtiin perehdytys ja selkeät työkuvat työntekijöille, työvuorojen ergonomia, työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviinsä sekä vuorojen välillä tapahtuva raportointi.

Yhteisöksi miellettiin Myrskylänkuja ja Unikkopolku erikseen. Yhteisöksi koettiin lapset ja työntekijät, joillakin osastolla eriteltiin yhteisöksi osasto, osaston työntekijät, lasten yhteisö ja koko Hyvösen yhteisö. Yhteisöllisyyttä koettiin tukevan hyvä työyhteisö ja johtajan tuki. Yhteisöllisyyttä koettiin vuorovaikutuksellisessa yhteistoiminnassa, kuten ruokailuissa, peliturnauksissa, erilaisessa yhteisessä ajanvietossa, huumorissa ja osastojen välisessä yhteistoiminnassa ja toisten osastojen lasten ja työntekijöiden tuntemisessa. Yhteisöllisyyden kokemista vahvisti myös yhteenkuuluvuuden tunne, Hyvösen ja oman osaston identiteetin omaaminen, asioiden jakaminen ja yhteinen historia. Arvoista puhuttiin osastoilla pääasiassa vähän. Arvoiksi koettiin kuitenkin yhteisöllisyys, yksilöllisyys, arvostus lapsia ja vanhempia kohtaan, koskemattomuus, turvallisuus, päihteettömyys, oikeudenmukaisuus, tasavertaisuus, kunnioitus, luottamus, toiminnallisuus ja se, ettei puhuta toisista pahaa. Pääasiassa työntekijöiden koettiin voivan toimia kukin omien arvojensa mukaan. Yhdellä osastolla arvoista puhuminen ja yhteisten arvojen mukaan toimiminen koettiin kuitenkin todella tärkeäksi.

Yhteisöllisyyttä tukevia käytäntöjä ovat päivärytmi, joka mahdollistaa yhteistoiminnan ja vuorovaikutuksen osaston ja osastojen kesken. Toisaalta yhteinen aika osastojen lasten kesken voi mahdollistaa negatiivista yhteisöllisyyttä, jolloin lapset lyöttäytyvät yhteen tekemään kiellettyjä asioita. Nuortenkokoukset ovat yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta tukeva käytäntö, jossa harjoitellaan asioihin vaikuttamista ja ollaan vuorovaikutuksessa,

tullaan kuulluksi. Raportointi työkäytönä tukee työntekijöiden vuorovaikutusta ja asioiden jakamista. Säännöt tukevat yhteisöllisyyttä, kun jokainen on voinut vaikuttaa sääntöihin, ja pystyy niihin sitoutumaan.

8 Johtopäätökset

Lähdimme tekemään opinnäytetyötä sillä ajatuksella, että työn pohjalta Hyvöseen voitaisiin mahdollisesti luoda yhtenäiset käytännöt. Haastatteluiden perusteella työkäytännöt rakenteiden puitteissa päiville olivat kaikilla osastoilla lähes – ellei täysin – samanlaiset. Yhtenäiset työkäytännöt siis ovat jo olemassa. Sen sijaan yhteiset säännöt, joiden yhtenäisyyden tarvetta koko Hyvösen kesken opinnäytetyön alkuvaiheessa myös pohdittiin, olisivat haastatteluiden perusteella tarpeettomat tai lähes mahdottomat luoda. Yhteiset säännöt olisivat tarpeettomia ja mahdottomia muun muassa siksi, että jokaisella osastolla on omat asiakasprofiilit, erilaiset työntekijät ja näin hyvin erilaiset tarpeetkin. Kaikille osastoille sen sijaan olisi hyvä luoda omat säännöt, jotka pohjautuvat arvoille, ja jotka ovat yhdessä lasten kanssa kullakin osastolla mietityt. Osastoilla, joissa säännöt ovat tällä tavoin luotu, ovat perustellut ja tukevat arkea ja työntekoa.

Käytännöt erosivat eniten siinä, kuinka ja miten paljon haastateltavat kokivat asioista puhuttavan ja pohdittavan yhdessä. Samoin erosivat asenteet ja käytännöt koskien sääntöjä: joillakin osastoilla oli mietitty oleelliset säännöt, jotka tukivat ja jäsensivät toimintaa ja toiminnan ideaalia. Joillakin osastoilla sääntöjä ei ollut tai niitä ei välttämättä kaivattukaan. Haastatteluissa tuli oikeastaan ilmi vain sellaisia hyviä käytäntöjä, joiden toteutusta voi joillakin osastoilla kenties parantaa. Hyvää työkäytännöissä ja rakenteissa oli niiden selkeys ja tarkoituksenmukaisuus: työntekijät tietävät milloin hoidetaan mitään asioita, jotta asiat toimivat. Samoin tiedonkulku ja raportointi tuntuivat toimivan osastoilla. Työkäytännöt tukevat myös lapsen kasvua, sillä rutiinit luovat turvallisuutta ja ennakoitavuutta. Parannettavaa tai kehitettävää voi joillakin osastoilla olla mahdollisesti nuortenkokouksissa; käytäntönä se on hyvä, mutta miten motivoida lapset osallistumaan kokouksiin. Samoin joillakin osastoilla voitaisiin miettiä, miten luoda niin lasten kuin aikuisenkin toimintaa tukevat pelisäännöt.

Haastatteluista saadut tulokset vastaavat työhyvinvoinnin teoriaa. Haastatteluissa työhyvinvointia lisäävänä tekijänä mainittiin toimiva työyhteisö. Tuloksia tukee Haybronin teoria työyhteisöstä, joka mahdollistaa ympäristön, jossa työntekijä pystyy paneutumaan

työntekoon ilman häiriöitä. (Haybron 2013: 17–25.) Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimuksessa hyvästä sosiaalialan työpaikasta mainitaan samalla tavalla hyvä työyhteisö, jossa on hyvä henki sekä työntekijöiden välillä vallitsee luottamus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009:45.)

Tuloksissa ilmeni myös fyysisen työympäristön tärkeys. Tilanteessa, jossa työtilat olivat äkillisesti huonontuneet, koettiin tilanne työhyvinvointia vähentävänä. Vastaus voidaan liittää suoraan Pirttilän ja Eriksson-Pielan (2004: 16–18) teoriaan, jonka mukaan työhyvinvointia tuottaa työpaikalla olevat riittävät resurssit ja fyysiset työtilat.

Saaduissa tuloksissa puhutaan myös työn sisällöstä. Tuloksista ilmenee, että työnkuvan tulee olla selkeä. Tämä mainitaan myös työhyvinvoinnin teoriassa, jossa puhutaan työntekijän olevan tietoinen omasta ja yksikkönsä työtehtävistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: 45) Työn sisällön kannalta puhuttiin myös työntekijän mahdollisuudesta vaikuttaa työnkuvaan. Tulokset voidaan taas liittää Haybronin ja Pirttilä & Eriksson-Pielan teorioihin, joiden mukaan itsensä toteuttaminen lisää hyvinvointia. (Haybron 2013: 85–87; Pirttilä – Eriksson-Piela 2004: 85–87.) Yhtenä tekijänä tuloksissa mainitaan myös hyvän johtamisen tärkeys. Myös Pirttilä ja Eriksson-Piela mainitsevat hyvän johtamisen lisäävän työhyvinvointia. (Pirttilä – Eriksson-Piela 2004: 16–18.)

Vastaavasti työhyvinvointiin heikentävästi vaikuttavina tekijöinä mainittiin lisääntynyt kirjaamiseen ja tietotekniikkaan tarvittava aika, sekä pelko työpaikan menettämisestä. Myös Ylirukan ym. tutkimuksen mukaan työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttaa tietotekniikan kehittyminen ja siihen käytettävä aika. (Yliruka ym. 2009: 12–13.) Sosiaali- ja terveysministeriön (2009: 45) julkaisussa hyvän työpaikan kriteereinä mainitaan se, että työntekijä ei joudu pelkäämään työpaikkansa takia. Haybronin teoriaa mukaillen työhyvinvointia syntyy, kun työpaikalla on mahdollista päästä flow:maiseen tilaan. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että työ on riittävän haastavaa, ja työntekijä nauttii työstään; pääsee työn ”imuun”. Mikäli työntekijä joutuu jatkuvasti olemaan huolissaan töidensä jatkuvuudesta, tätä ei välttämättä tapahdu. (Haybron 2013: 17–25.)

Tavoitteenamme oli myös selvittää käytäntöjen merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Hyvät käytännöt lisäävät työhyvinvointia. Haastatteluissa tuli ilmi useita toimivia käytäntöjä, jotka parantavat työntekijöiden työhyvinvointia. Tällaisia käytäntöjä ovat esimerkiksi työntekijän perehdyttäminen omiin työtehtäviin, jotta työntekijällä on ymmärrys perustehtävästä - on kyseessä sitten sijainen tai uusi vakituinen työntekijä. Perehdytyskansio on

hyvä pitää ajan tasalla jokaisella osastolla, jolloin työntekijät voivat pysyä sovituisissa käytännöissä ja säännöissä säilyttäen yhtenäisen linjan. Tätä tukee myös teoria. (Työhyvinvointia hyvinvointityöhön 2011: 8; Niiranen ym. 2010: 150–155.) Kun jokaisella työntekijällä on tiedossa selkeät mutta tarpeeksi laajat raamit, joiden mukaan toimia, on työntekijän helppo ja turvallista tehdä työstään omannäköistään näiden raamien sisällä. Hyvinä käytäntöinä koettiin työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omaan työntekoonsa. Työn tekeminen ja oman ammatillisuuden harjoittaminen tuottaa hyvinvointia, kuten Haybronin teoriaa voi tulkita (Haybron 2013: 85–87). Mahdollisuuksien mukaan tulee myös lasten saada vaikuttaa omaan arkeen osastolla.

Hyvösen yhteisö muodostuu haastateltavien mukaan pienemmistä yhteisöistä. Osasto voidaan jakaa lasten yhteisöksi, työyhteisöksi ja osaston yhteisöksi, ja toisaalta koko Hyvönen nähdään yhteisönä. Kaipion (1999: 156–160) yhteisökasvatuksen ekologisessa mallissa kasvatettavien eli lasten, ja kasvattajien eli työntekijöiden, yhteisöjen lisäksi yhteisön kokonaiskuvaan kuuluu myös organisaatio ja sen johtaminen. Johtaminen mainittiinkin haastatteluissa yhteisöllisyydestä puhuttaessa lähiesimiestahosta lastenkodin johtajaan. Aktiivinen yhteistyö johtajan kanssa koettiin yhteisöllisyyttä muodostavana tekijänä niin, että johtajalta saa tukea. Vastaavan ohjaajan merkitys mainittiin vahvana osaston työkuultuuriin vaikuttavana tekijänä.

Lehtosen mukaan yhteisö-nimitystä käytetään hyvin laajasti monenlaisista ryhmistä, mutta ideana on, että yhteisöön kuuluvia yhdistävät jotkin asiat (Lehtonen 1990: 14–20). Haastatteluissa yhdistäviä tekijöitä, joille tunne yhteisöllisyydestäkin rakentuu, olivat yhteinen ajatus kaiken taustalla, yhteiset toiminnat, yhteiset säännöt, omat kulttuurit osastoilla, jaetut asiat ja yhteinen historia. Yhteiset tapahtumat, toiminta ja ruokailut ovat vuorovaikutuksellisia tapahtumia, joissa yhteisöllisyyttä ja yhteisyyttä voi Lehtosen (1990: 23–26) mukaan syntyä. Hyvösen identiteetti, niin kuin useampi haastateltava kuvasi, vahvistuu yhteisten kokemusten myötä. Kokemus Hyvösen identiteetistä vahvistaa rajaa Hyvösen porukan ja muiden ihmisten välillä, mikä on yhteisön tärkeä tunnusmerkki (Lehtonen 1990: 24).

Unikkopolun toisen toimipisteen osaston yhteisöllisyyttä pohdittiin arvopohjan kautta, sillä heillä yhteisöllisyys ja toisaalta yksilöllisyys ovat vahvasti arvopohjassa mukana. Yhteisöllisyys heidän kokemuksensa mukaan näkyy osastoilla aikuisten ja lasten vuoropuheluna ja yhteisinä sääntöinä ja tapoina, sekä ryhmätoiminnassa. Haastattelussa tuli esille, että he joutuvat välillä kiristämään sääntöjä yhteisöllisyyden nimissä kaikilta, jos

yksi toimii väärin. Kaipio (1999: 11–12) puhuu kasvatuksesta arvoperustaisena toimintana, jolla tavoitellaan lapsen kasvamista hyväksi ihmiseksi. Sääntöjen ollessa oleellinen osa kasvatusta, on sääntöjen tärkeää perustua arvoille.

Työyhteisön yhteisöllisyydestä puhuttaessa tuli esille, etteivät työntekijät yleisesti vietä hirveästi aikaa vapaa-ajalla yhdessä. Haastatteluissa pääasiassa koettiin, että työntekijät tulevat kuitenkin hyvin toimeen keskenään. Rainan (2012: 100–101) mukaan työyhteisön toimivuus ja yhteisöllisyys ovat tärkeitä kasvatusyhteisössä, jotta kasvatettavillakin on hyvä olla, eikä työyhteisön ongelmat siirry heihin. Haastatteluissa tuli monesti esille, että työntekijät ovat erilaisia, mutta erilaisia persoonia ja työtyylejä kunnioitetaan, ja että työntekijät pelaavat pääasiassa hyvin yhteen. Haastatteluiden perusteella työntekijöiden välillä on ammatillista vuorovaikutusta, jonka avulla ylläpidetään työyhteisön eheyttä. Se ei tarkoita, että työntekijöiden tulisi olla kavereita keskenään. Parissa haastattelussa työyhteisön toimivuuteen ajateltiin kuitenkin vaikuttavan positiivisesti henkilökemiat. Henkilökemioihin vedottaessa on vaarana, että kun asiat eivät toimi, vedotaan silloinkin henkilökemioihin. Rainan (2012: 62–69) mukaan työyhteisön haasteiden katsotaan usein johtuvan virheellisesti henkilökemioiden yhteensopimattomuudesta, vaikka Rainan mukaan ammatillinen vuorovaikutus on yksi tärkeä ammattitaitoa vaativa työtehtävä ja riippumaton henkilökemioista.

Melkein kaikilla osastoilla arvoihin suhtauduttiin työntekijöiden henkilökohtaisina asioina, ja luotettiin, että riittää kun toimitaan omien arvojen mukaan. Nummenmaan ja Karilan (2006: 35) mukaan kasvatusyhteisöissä tulisi puhua arvoista yhdessä, jotta kasvatus on yhdenmukaista. Yhdellä osastolla arvojen yhdessä sopimista pidettiin kuitenkin todella tärkeänä. Arvot ovat Niemelän mukaan (2011: 14–15) toiminnan periaatteita, tavoitteita ja päämääriä, ja näin oleellisia sopia kasvatusyhteisössä yhdessä. Haastattelussa yhteisen arvopohjan luominen tuotiin esille työntekijöitä sitouttavana tekijänä niin, että kaikki toteuttavat samoja periaatteita toiminnallaan. Nummenmaa ym. (2007: 36) puhuvat juuri sitoutumisesta, mikä syntyy yhteisössä yhteisistä toimintatavoista ja käytännöistä. Sitoutumisen lisäksi jäsenille syntyy yhteenkuuluvuudentunnetta. Sitoutuminen ja yhteenkuuluvuus toteutuvat, mikäli kaikki jäsenet osallistuvat ja antavat panoksensa.

Hämäläisen ja Nivalan (2008: 38–39) mukaan arvot, arvostukset ja tärkeät asiat voidaan erottaa toisistaan. Yhdessä haastattelussa kerrottiin, että arvot heijastuvat normeihin. Tässä haastattelussa puhuttiin päihteettömyydestä tavoiteltavana asiana, mutta vanhempien nuorten kanssa normeihin sisältyy sen tietoisuuden sietäminen, että nuoret

käyttävät päihteitä. Hämmäläisen ja Nivalan erottelua arvoista, arvostuksista ja tärkeistä asioista voi soveltaa tähän esimerkkiin. Päihteettömyys on työntekijöille arvo, arvokas ja tavoiteltava asia sinällään. Tietoisuus siitä, että lähes täysi-ikäisten päihteidenkäyttöä on mahdoton täysin estää, pakottaa työntekijät sietämään arvoristiriitaa. Tällöin voidaan pitää omaa hyvinvointia tärkeänä arvona nuorten päihteettömyyden lisäksi. Hyvinvointi arvona tarkoittaisi tässä oman rajallisuuden hyväksymistä – en voi estää päihteidenkäyttöä kokonaan.

Lehtosen (1990: 14–20) mukaan yhteisö viittaa vuorovaikutuksen tapaan, yhteisön jäsenten suhteeseen ja yhteisiin tekijöihin. Lehtonen (1990: 23–26) jaottelee yhteisyyden toiminnalliseen ja symboliseen yhteisyyteen. Toiminnallista yhteisyyttä voidaan nähdä Hyvösessä syntyvän yhteisistä toiminnallisista hetkistä. Symbolista yhteisyyttä vahvistavat taas Hyvösen värien mukaan nimetyt osastot, jotka erottavat osastot toisistaan ja vahvistavat näin osastojen omaa yhteisöä ja omanlaisia tapojaan ja vuorovaikutustaan. Yhtenäisyys ja ”omat jutut” myös luovat turvallisuutta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta osastojen yhteisöihin kuuluville; näin meillä toimitaan.

Arjen käytännöt mahdollistavat siis symbolista yhteisyyttä – osastojen omat nimet, identiteetit ja kulttuurit. Yhteisöllisyyttä rakentavina haastateltavat mainitsivat arkea rytmittävät yhteiset aikataulut. Yhteiset hyvin suunnitellut aikataulut mahdollistavat yhteisöllisyyttä rakentavan toiminnan kuten haastatteluissa mainitut ruokailut, toiminnat ja yhteistoiminnan osastojen välillä. Ilta-aika osastoilla on usein vapaata aikaa, jolloin lasten kanssa voidaan tehdä ja toimia lasten toiveiden mukaisesti, mikä luo osaston omaa yhteisöllisyyttä sekä mahdollistaa vuorovaikutuksen niin ohjaajien kuin lasten välillä – luoden Lehtosen (1990: 23–26) kuvaamaa toiminnallista yhteisyyttä. Yhteiset toimintatavat ja yhdessä vietetyt hetket tukevat yhteisöllisyyttä. Selkeät työkäytännöt ja vuorojen sisällöt vahvistavat työntekijöiden yhtenäistä linjaa ja näin yhteisöllisyyttä.

Nuortokokoukset, joita vaihtelevasti osastosta riippuen toteutettiin, voivat käytäntönä olla yhteisöllisyyttä tukeva. Haastatteluissakin nuortokokouksista puhuttiin yhteisenä hetkenä, jossa käydään tasavertaista vuoropuhelua, ja joissa lapsilla ja nuorilla on mahdollisuus vaikuttaa ja esittää mielipiteensä. Yhteisöllisyyttä kokouksilla voidaan tukea juuri yhteisenä tapahtumana, ja kokouksissa lapsilla on tasavertainen mahdollisuus vaikuttaa osaston asioihin. Lehtosen (1990: 29–33) yhteisöideaaliin liittämää demokraattisuutta voidaan toteuttaa yhteisissä kokouksissa. Toki lasten ideoiden toteuttaminen vaa-

tii sen, että idea on järkevä ja toteuttamiskelpoinen. Kasvatuksellisessa mielessä kokouksissa voidaan siis harjoitella vaikuttamista ja asioiden rakentavaa läpikäymistä. Joillakin osastoilla koettiin, ettei lapsia kiinnosta vaikuttaminen, tai haastateltava koki, etteivät lasten toiveet välttämättä toteudu niiden esittämisestä huolimatta. Joillakin osastoilla lasten motivaatiota osallistua nuortenkokouksiin oli vahvistettu herkuilla, tai kokouksen sihteerinä toimimista palkittu pienellä rahasummalla. Nuortenkokoukset ovat väylä tiedottaa lapsia yhteisesti myös organisaatioon liittyvistä asioista: muutoksista, suunnitelmista ja muusta kasvatusyhteisöön ja sitä kautta kasvatettavaan vaikuttavista asioista (Kaipio 1999: 156–160). Kasvatuksen kannalta nuortenkokouksissa voidaan parhaimmillaan käsitellä asioita arvojen pohjalta; käydä yhteistä keskustelua toiminnan syistä ja seurauksista, miksi näin toimitaan.

Käytäntöjen merkitys yhteisöllisyyden kannalta näkyy esimerkiksi siinä, kuinka paljon käytännöt mahdollistavat yhteisöllisyyttä synnyttäviä tekijöitä. Yhteisöllisyys syntyy vuorovaikutuksessa työyhteisön ja osaston kesken, yhteisessä toimimisessa, ryhmäidentiteettiä vahvistavassa symboliikassa. Yhteisöllisyys syntyy myös yhdessä sovituisissa pelisäännöissä, joihin jokainen voi sitoutua ja joihin jokainen voi vaikuttaa. Arvot ja niiden pohtiminen ja niihin sitoutuminen työyhteisön kesken luo yhteisyyttä perustehtävän hoitamiseen yhdessä ja samoilla periaatteilla. Työyhteisöä vahvistavat työntekijöiden raporttikäytännöt, joissa työntekijöillä on aikaa olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja jakaa työn kannalta oleellista tietoa osaston tapahtumista. Tietoisuus asioista lisää työhön varmuutta ja ennakoitavuutta.

Aikaisemmassa Mikonrannan (2012) opinnäytetyössä nostettiin työyhteisön tärkeys esiin yhtenä tärkeänä tekijänä. Myös meidän aineistossamme korostettiin työyhteisön toimivuutta ja tärkeyttä. Saimme myös samanlaisia vastauksia työnohjauksen tärkeydestä sekä hyvästä johtajuudesta. Mikonrannasta eroten valitsimme teorialähtökohdaksi yhteisöllisyyden, jonka kautta saimme ymmärrystä siitä, mikä tekee hyvän työyhteisön. Yhteiset säännöt ja käytännöt tukevat työyhteisöä ja toimintaa. Keskustelemalla työyhteisön arvoista voidaan niiden pohjalta luoda yhteisesti säännöt, joihin jokainen pystyy sitoutumaan.

YHTEISÖN HYVÄT SÄÄNNÖT

- i. Pohjautuvat yhteisön arvoille
- ii. Ovat yhdessä laaditut
- iii. Joustavat ja päivitettävissä
- iv. Mahtuvat yhdelle a4:lle
- v. Toimivat myös työntekijän tukena
- vi. Muotoiltu positiivisesti: ei ”ei saa” -tyyppisesti
- vii. Sääntöjen rikkomiselle on seuraamukset
- viii. Selkeät ja yksinkertaiset
- ix. Kaikkien tuntemat ja kaikkien nähtävillä

Kuvio 1. Yhteisön hyvät säännöt

9 Pohdinta

Opinnäytetyömme luotettavuutta vähentää se, että puhumme osastojen käytännöistä, yhteisöllisyydestä ja työhyvinvoinnista, vaikka haastatteluissa olemme saaneet vain yhden tai kahden työntekijän näkökulman aiheista. Vastauksia ei voi siis pitää osaston kaikkien työntekijöiden näkemyksinä. Toivoimme osallistujiksi kahta työntekijää yhdeltä osastolta, jotta vastauksista tulisi vähän laajempia, ja jotta työntekijät voisivat käydä vuoropuhelua keskenään. Toki yksilöhaastatteluista nousseet näkemykset ja kokemukset peilaavat osaston arkeen ja näin kertovat osastosta jotakin, vaikka näkemykset olivatkin melko subjektiivisia. Vastauksiin vaikutti myös ajankohta; joulun alla ihmiset olivat kiireisiä, työvuoroissa oli vähemmän ihmisiä töissä, ja käynnissä olevat yt-neuvottelut olivat

vahvasti ihmisten mielissä ikävänä asiana. Haastattelu-aikataulut tulivat haastateltaville nopeasti, ja haastateltavien valinta tapahtui osittain periaatteella, että se osallistuu jolla on aikaa. Tämä on saattanut karsia motivoituneimman ja kiinnostuneimman haastateltavan. Toisaalta monipuolinen haastateltavajoukko tuotti myös monipuolisia vastauksia. Aikatauluhaasteen olisimme voineet välttää, jos olisimme saaneet hankittua tutkimusluvan aiemmin, ja näin voineet sopia haastattelut pidemmälle aikavälille.

Haasteita prosessissa aiheutti laitoksen johtajan jääminen opintovapaalle. Emme keväällä sopiessamme opinnäytetyön toteuttamisesta tienneet, että syksyllä palatesamme aiheeseen meillä ei ole johtajan tukea ja näkemyksiä koskien opinnäytetyön toteuttamista. Tarkoituksemme oli tehdä enemmän yhteistyötä. Johtajan palatessa opintovapaalta opinnäytetyömme oli jo edennyt haastatteluihin, jolloin emme voineet enää muuttaa tutkimusasetelmaa. Toinen tuloksiin vaikuttanut yllättävä tekijä tuli ilmi sopiessamme haastatteluja vastaavien ohjaajien kanssa. Saimme nimittäin tietää, että Hyvönessä on aloitettu yt-neuvottelut. Meille huomautettiin, että yt-neuvottelut tulevat varmasti vaikuttamaan haastatteluista saataviin tuloksiin. Yt-neuvottelut näkyivät tuloksissa työntekijöiden huolena niin omasta, kuin lastenkin tulevaisuudesta. Henkilöstön vähenys koettiin olevan lasten kanssa vietettävästä ajasta pois lisääntyvien ”yksinäisten vuorojen” vuoksi. Yksin tehtävät iltavuorot hankaloittavat työntekijöiden mukaan spontaaneja retkiä ja työn jakamista. Yksi jatkotutkimusehdotus onkin toteuttaa uusi opinnäytetyö työhyvinvoinnista ja arjen sujuvuudesta uudistusten jälkeen.

Muuten yhteistyö työelämäkumppanin kanssa sujui moitteettomasti. Vaikka johtaja ei ollut paikalla, pystyimme hankkimaan tarvittavia tietoja paikan päältä. Työntekijät auttoivat meitä muun muassa lainaamalla osastojensa seinäsääntöjä ja laatukäsikirjoja, sekä jakoivat ajatuksiaan opinnäytetyömme aiheesta. Hyvästä yhteistyöstä kertoo myös aikatauluista sopiminen. Kireästä aikataulusta huolimatta haastattelut saatiin sovittua nopeasti - kiitos vastaavien ohjaajien nopean reagoinnin ja haastattelu-aikataulujen alustavan organisoimisen. Olimme valmiita venyttämään omia aikataulumme haastatteluiden suhteen tammikuulle, ja toisaalta he olivat valmiita kiristämään omia aikataulujaan niin, että haastattelut saatiin toteutettua ennen joulua. Haastattelut toteutuivat mielestämme hyvässä hengessä. Saimme kuulla, että aiheemme oli myös herättänyt keskustelua ja pohdintaa osastojen erilaisista kulttuureista ja toimintatavoista.

Opinnäytetyön olisi voinut toteuttaa myös toiminnallisena tapahtumana esimerkiksi kehittämispäivänä, jossa työntekijät olisivat pohtineet käytäntöjä ja sääntöjä eri näkökulmista erilaisilla kokoonpanoilla. Pohdinnoista olisi voinut tehdä yhteenvedon, mikä olisi toiminut sääntöjen kehittämisen pohjana. Tällaisessa toiminnallisessa yhteissuunnittelussa olisi voinut olla vaarana se, että erilaisista näkökulmista huolimatta olisi tehty jokin yhteinen sääntöpohja. Tällöin ei olisi tullut välttämättä niin selvästi esille se, etteivät yhteiset säännöt välttämättä palvele Hyvösen kokoista lastenkotia, jossa on erilaisia osastoja. Toinen näkökulma käytäntöjen ja sääntöjen pohtimiseen olisi voinut olla lapsinäkökulma: miten lapset kokevat säännöt ja mikä sääntöjen merkitys heille on, ja toisaalta millaisia sääntöjä he ovat valmiita noudattamaan. Valitsimme kuitenkin työntekijänäkökulman työhömmä, jonka pohjalta työntekijät voivat pohtia sääntöjä lasten kanssa.

Aloittaessamme opinnäytetyön prosessia emme löytäneet muita nimenomaan lastensuojelulaitoksen käytännöistä ja säännöistä tehtyjä opinnäytetöitä. Opinnäytetyöt säännöistä ja käytännöistä kohdentuivat lastensuojelulaitosten perehdytyskansioihin, jotka eivät sinällään käsitelleet sääntöjen merkitystä. Hyvösen johtajan luettua työmme, aiheen tärkeys ja ajankohtaisuus vahvistui. Johtajan mukaan säännöt ja käytännöt ovat toistuvasti käsiteltävä teema lastenkodeissa, ja johtaja uskoikin työstämme olevan hyötyä myös muille Helsingin lastenkodeille. Johtaja koki työmme vaikuttavana työn käytännönläheisyyden ja sovellettavuuden vuoksi.

Työmme voisi toimia laajemminkin sosiaalialalla sääntöjen luomisen pohjana, sillä monenlaisia työpaikkoja vaivaa sääntöjen epämääräisyys. Etenkin sosiaalialalla työ on kuormittavaa ja palkkataso jokseenkin matala. Tällaisessa yhteisössä pelisäännöt tulee olla selvät, jotta työyhteisö itsessään ei kuluttaisi asiakastyöhön tarkoitettuja resursseja. Hyvä ja toimiva työyhteisö lisää työhyvinvointia, mikä taas näkyy suoraan asiakastyössä. Uskomme, että opinnäytetyöstämme voi olla hyötyä sellaisten sääntöjen luomisessa, joihin kaikki työntekijät ja asiakkaat voivat sitoutua. Toivomme opinnäytetyömme antavan myös positiivisempaa käsitystä siitä, mitä hyviä vaikutuksia selkeillä säännöillä voi olla. Säännöt nimittäin jo sanana koetaan usein negatiivisena ja säännöt mielletään helposti kieltoihin, niin kuin osassa haastatteluistakin tuli ilmi. Sääntöjä voi myös kutsua pelisäännöiksi, toimintatavoiksi tai sopimukseksi, ja säännöt voidaan muotoilla positiivisesti - "osastolla ei saa häiritä muita" sijaan "osastolla kunnioitetaan toisia".

Opinnäytetyön kehitysehdotuksina voidaan esittää, että Valviran määräämät seinäsäännöt on hyvä laittaa kaikilla osastoilla esille. Kun säännöt ovat kaikkien saatavilla, ovat ne

läpinäkyviä ja niitä voidaan tarvittaessa helpommin käyttää tukena arjessa. Säännöt on hyvä luoda asiakkaiden kanssa, sillä osallistuminen sääntöjen luomiseen vahvistaa asiakkaiden sitoutumista sääntöjen noudattamiseen. Asiakkaita koskevien sääntöjen laatisessa tulee ottaa huomioon asiakkaiden iät ja asiakasprofiili. Hyvä pituus säännöille on yksi a4, jotta säännöt ovat oleellisia ja helposti muistettavissa. Säännöt on hyvä muotoilla positiivisesti, ja niistä tulee voida myös joustaa ja neuvotella. Toistuvalla sääntöjen rikkomiselle tulee miettiä sopivat seuraamukset. Säännöt ja käytännöt ovat perusteltavissa, kun ne perustuvat yhteisön arvoihin. Jos arvokeskustelu tuntuu vaikealta, voidaan siinä käyttää apuna ulkopuolisia arvokeskustelijoita. Arvojen laatiminen Hyvöseen tai vain tietyille osastoille voisi olla esimerkiksi uuden opinnäytetyön aihe.

Ammatillisuutemme puolesta opinnäytetyö antoi meille työkaluja tulevaisuuteen oman ja tulevien työyhteisöjemme hyvinvoinnin arvioimiseen ja ylläpitämiseen. Eläkkeellepääsyn ikäraja on nostettu ja mahdollisesti tulevaisuudessa tullaan nostamaan lisää. Tämä tarkoittaa, että omasta terveydestä huolehtiminen on yhä tärkeämpää tulevaisuudessa. Olemme molemmat huomanneet opinnäytetyön jälkeen, kuinka paljon pohdimme työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä erilaisissa työyhteisöissä, joissa vierailimme. Säännöt ja hyvät käytännöt tuntuvat olevan aika usein keskustelun keskiössä. Opimme, kuinka suuri merkitys hyvällä työyhteisöllä on oman työhyvinvoinnin kannalta. Saimme myös syventävää tietoa yhteisöllisyydestä, kuinka se syntyy, ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Opinnäytetyö haastoi myös meitä tarkastelemaan omaa työtämme ohjaavia arvoja.

Lähteet

- Ahonen, Guy n.d. Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. Päivitetty 6.11.2014. <<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tuottavuus/sivut/default.aspx>> Luettu 16.1.2015.
- Eskola, Jari – Suonranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.
- Haybron, Daniel 2008. The pursuit of unhappiness – The elusive psychology of well-being. Oxford: Oxford University Press.
- Haybron, Daniel 2013. Happiness – A very short introduction. Oxford: Oxford University Press.
- Hyvösen laatukäsikirjat n.d. Julkaisematon. Luettu 23.10.2014.
- Hyvösen lastenkoti 2014. Helsingin kaupunki. Verkkodokumentti. <<http://www.hel.fi/www/Helsinki/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/lapsiperheiden-palvelut/lastensuojelu/lastenkotitoiminta/hyvonen/>> Luettu 12.11.2014
- Hämäläinen, Juha – Nivala, Elina 2008. Kasvatustiede. Pedagoginen ihmistyön tiede. Suomi: UNIpress Suomi.
- Hännikäinen, Maritta 2006. Yhteenkuuluvuuden tunne ja oppijoiden yhteisöksi kehittyminen. Teoksessa Karila, Kirsti – Alasuutari, Maarit – Hännikäinen, Maritta – Nummenmaa, Anna Raija – Rasku-Puttonen, Helena (toim.): Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Vastapaino. 126–146.
- Jordan, Ellen – Cowan, Angela – Roberts, Jane 1995. Knowing the Rules: Discursive Strategies in Young Children's Power Struggles. Early Childhood Research Quarterly. 10 (3). 339–358. Saatavilla myös sähköisesti osoitteessa <http://ac.els-cdn.com/088520069590011X/1-s2.0-088520069590011X-main.pdf?_tid=09970842-bc3b-11e4-8477-00000aab0f6c&acdnat=1424792427_aea56f8e08015ea5791ba713f189e1f9>. Luettu 24.2.2015.
- Kaipio, Kalevi 1999. Kasvattava yhteisö. Jyväskylä: Jyväskylän koulutuskeskus.
- Kyrönseppä, Ulla – Rautiainen, Juha-Matti 1993. Lapsi laitoksessa. Porvoo: WSOY.
- Lasten oikeuksien sopimus 1989. Verkkodokumentti. <<https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/sopimus-kokonaisuudessaan/>>. Luettu 30.10.2014.
- Lastensuojelulaki 417/2007. Annettu Helsingissä 13.4.2007.
- Lastensuojelun ympärivuorokautinen hoito ja kasvatustieteellinen valvontaohjelma 2012–2014. Valvira. Verkkodokumentti. <http://www.valvira.fi/files/tiedostot/s/i/Sijaishuollon_valvontaohjelma.pdf>. Luettu 30.10.2014.
- Lehtonen, Heikki 1990. Yhteisö. Jyväskylä: Vastapaino.
- Mattila, Antti – Aarnisalo, Pekka 2014. Onnentaidot – kohti hyvää elämää. Juva: Bookwell Oy.

Mikonranta, Sara 2012. Hyvösen lastenkodin työntekijöiden työmotivaatio ja työssä jaksaminen. Opinnäytetyö. Laurea ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/49707/mikonranta_sara.pdf.pdf?sequence=1>. Luettu 13.12.2014.

Myllärniemi, Anita 2006. Huostaanottojen kriteerit pääkaupunkiseudulla. SOCCA:n ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 7/2006. Yliopistopaino.

Mäki, Tiina – Liedenpohja, Anna-Maija – Parikka, Ulla-Riitta 2014. Johtamisen kulmakivet. Kertomuksia esimiestyöstä sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Fioca Oy.

Niemelä, Pauli 2011. Sosiaalityö hyvinvointietiikan toteuttajana. Teoksessa Pehkonen, Aini – Väänänen-Fomin, Marja (toim.): Sosiaalityön arvot ja etiikka. Juva: PS-kustannus. 13–43.

Niiranen, Vuokko – Seppänen-Järvelä, Riitta – Sinkkonen, Merja – Vartiainen, Pirkko 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press. 150–155.

Nummenmaa, Anna Raija – Karila, Kirsti – Joensuu, Maija – Rönholm, Riikka 2007. Yhteisöllinen suunnittelu päiväkodissa. Tampere: Tampere University Press.

Nummenmaa, Anna Raija 2006. Kasvattajien yhteisö ja kasvatuskulttuuri. Teoksessa Karila, Kirsti – Alasuutari, Maarit – Hännikäinen, Maritta – Nummenmaa, Anna Raija – Rasku-Puttonen, Helena (toim.): Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino. 19–33.

Pessi, Anne Birgitta – Seppänen, Marjaana 2011. Yhteisöllisyys. Teoksessa Saari, Juho (toim.): Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. 288–313.

Piispa, Minna – Hulkko, Laura 2010. Työväkivallan riskiammatit – Työturvallisuuskeskuksen raporttisarja 1/2010. Työturvallisuuskeskus. Verkkodokumentti. <http://www.ttk.fi/files/1660/Tyovakivallan_riskiammatit.pdf>. Luettu 13.12.2014.

Pirttilä, Ilkka – Eriksson-Piela, Susan 2004. Yliopistotyön kirot ja tähtihetket – Kuinka kehittää hyvinvointia akateemisessa työssä? Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.

Raina, Liisa 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Tampere: Arator Oy.

Reijula, Kari – Ahonen, Guy – Alenius, Harri – Holopainen, Rauno – Lappalainen, Sanna – Palomäki, Eero – Reiman, Marjut 2012. Rakennusten kosteus- ja homeongelmat. Espoo: Eduskunta.

Robson, Colin 2011. Real World Research. Third edition. West Sussex: A John Wiley and Sons, Ltd, Publication.

Rouse, Joseph 2001. Two concepts of practices. In Schatzki, Theodore R. – Cetina, Karin Knorr - Von Savigny, Eike (eds.): The Practice Turn in Contemporary Theory. Routledge, London and New York. 198–208.

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

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

Sosiaali- ja terveysministeriö 2009. Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009: 17. Helsinki. Yliopistopaino.

Suonsivu, Kaija 2011. Henkilöstön työhyvinvointi laitoshoidon tuotantoalueella. Verkkodokumentti. <http://www.tampere.fi/material/attachments/s/5ySC6RXOW/A_14_Tyohyvinvointi_laitoshoidon_tuotantoalueella.pdf>. Luettu 3.10.2014.

Talentia 2011. Työhyvinvointia hyvinvointityöhön. Verkkodokumentti. <http://www.talentia.fi/files/1599/Tyohyvinvointia_hyvinvointityohon100112Kansilla.pdf>. Luettu 4.1.2015.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012. Lastensuojelu 2012. Verkkodokumentti. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/110691/Tr30_13.pdf?sequence=5>. Luettu 16.10.2014.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015. Lastensuojelun käsikirja. Verkkodokumentti. <http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu#Lastensuojelun_tehtavät>. Luettu 16.1.2015.

Tuomi, Jouni – Äimälä, Anna-Mari 2011. Opiskeluhyvinvoinnin jäljillä – työtyytyväisyysteorioiden anti opiskeluhyvinvointitutkimukseen. Teoksessa Mäkinen, Marita (toim.): Korkeajännityksiä. Kohti osallisuutta luovaa korkeakoulutusta. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy. 196–216.

Työterveyslaitos - Sosiaali- ja terveysalan kyselyt 1992, 1999, 2005 ja 2010. Verkkodokumentti. <http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/sosiaali_ ja_ terveysala/2010_kyselytutkimus/Documents/sote_nettiraportti_jakaumat_ammatti.pdf>. Luettu 13.12.2014.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002.

Urponen, Kyösti 2003. Sosiaalityön etiikan teoreettiset taustat. Teoksessa Pohjola, Anneli (toim.): Eettisesti kestävä sosiaalityöntutkimus. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 47. Rovaniemi: Lapin yliopisto. 71–86.

Vartia, Maarit 2006. Yhteisöllinen kanssakäyminen. Teoksessa Ahola, Kirsi (toim.): Työterveyspsykologia. Helsinki: Vammalan kirjapaino oy.

Wright, Georg 2001. Hyvän muunnelmat. Oittinen, Vesa (suom.). Keuruu: Otava.

Väänänen, Anna 2003. Hyvät työkäytännöt sijais- ja laitoshuollon prosessissa. Nuorten ystävät ry.

Yliruka, Laura – Koivisto, Juha – Karvinen-Niinikoski, Synnöve (toim.) 2009. Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 9/2006. Helsinki: Yliopistopaino.

Informointikirje

Hei arvoisat Hyvösen työntekijät!

Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Metropoliaa. Olemme tekemässä Hyvöseen opinnäytetyötä, jonka nimi on Yhtenäiset käytännöt Hyvösen lastenkotiin. Tarkoituksemme on kartoittaa Hyvösen eri osastojen käytäntöjä, sekä pohtia niitä yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin kannalta. Kartoitus voi toimia teille pohjana käytäntöjen kehittämiseen. Tuloksia voi hyödyntää myös Valviran määräämien "seinäsääntöjen" laatimisessa. Aineiston keräämme haastatteluin.

Haastattelemme siis Hyvösen ohjaajia. Haastattelut suoritetaan mahdollisuuksien mukaan pari- tai ryhmähaastatteluin teemahaastattelun muodossa. Teemat käsittelevät arkea jäsentäviä ja ohjaavia käytäntöjä, niiden hyviä ja huonoja puolia. Teemoissa esiintyvät myös työhyvinvointi ja yhteisöllisyys. Tarvitsemme jokaiselta osastolta vähintään yhden haastateltavan, niin vastaavia ohjaajia kuin muitakin ohjaajia. Työuran pituudella Hyvösessä ei ole merkitystä opinnäytetyön kannalta.

Haastattelut nauhoitetaan. Käsittelemme kaikki tiedot luottamuksellisesti, eikä työssä kerätä minkäänlaisia nimi- tai tunnistetietoja. Opinnäytetyön valmistuttua nauhoitukset ja litteroinnit tuhoetaan. Osallistuminen on vapaaehtoista, eikä osallistumisesta koidu työntekijälle kuluja. Osallistumisen voi perua missä vaiheessa tahansa, eikä siitä koidu seurauksia. Haastattelu kestää noin tunnin.

Osallistumalla haastatteluun sinulla on mahdollisuus ilmaista näkemyksiäsi Hyvösen käytännöistä ja tukea näin käytäntöjen kehittämistä entistä paremmiksi. Haastattelussa sinulla on mahdollisuus pohtia ja reflektoida työhösi vaikuttavia asioita.

Opinnäytetyön tekemiseen olemme saaneet tutkimusluvan Helsingin sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskukselta. Opinnäytetyön suunnitelman on hyväksynyt yliopettaja Jyrki Konkka. Opinnäytetyö esitetään opinnäytetyöseminaarissa Metropolia ammattikorkeakoulussa keväällä 2015. Valmis työ julkaistaan Ammattikorkeakoulujen julkaisuarkisto Theseuksessa.

Haastattelut suoritetaan 15.12.–23.12., tarpeen vaatiessa tammikuun puolella. Mikäli olet kiinnostunut osallistumaan tai kaipaat lisätietoja, ole yhteydessä Erikiin 9.12. mennessä:

Erik Salminen
040 xxx

Kerrothan ilmoittautumisen yhteydessä sinulle sopivat päivät ja toivomasi ajan! Yhteydenottoja odotellessa :),

Erik Salminen ja Milja Mäenrinta

Suostumuslomake

Suostumus tietojen käyttämisestä opinnäytetyössä.

Suostun vapaaehtoisesti osallistumaan opinnäytetyöhön, joka tehdään Hyvösen käytännöistä. Työn tarkoituksena on selvittää Hyvösen lastenkodissa olevia käytäntöjä yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Suostun siihen, että haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan. Olen tietoinen siitä, että nimeäni tai erilaisia tunnistetietoja ei kerätä. Tiedän, että opinnäytetyöprosessin jälkeen nauhoitukset ja litteroinnit tuhoetaan. Olen tietoinen, että opinnäytetyöstä ei koidu minulle kustannuksia. Ymmärrän, että voin missä tahansa vaiheessa perua osallistumiseni opinnäytetyöhön ilman perusteluja, sekä sen, että peruminen ei vaikuta työsuhteeseeni.

Annan suostumukseni siihen, että Erik Salminen ja Milja Mäenrinta saavat käyttää haastatteluissa esiin tulleita asioita opinnäytetyössään.

Päiväys

Allekirjoitus

Nimenselvennys

Teemat ja haastattelukysymykset

Tutkimusongelma: Miten käytäntöjä voi kehittää Hyvösen lastenkodissa? Tutkimuskysymykset: Minkälaisia erilaisia käytäntöjä Hyvösen lastenkodin eri osastoilla on? Mikä merkitys käytännöillä on työhyvinvoinnin kannalta? 3) Entä mikä merkitys käytännöillä on yhteisöllisyyden kannalta?

Arjen käytännöt

Mistä lapsen arki Hyvösessä koostuu? Kuvaile päivärytmiä ja toimintaa määrittäviä sääntöjä.

Miten käytännöt toimivat? Miten sääntöjä noudatetaan?

Mitä käytännöillä tavoitellaan? Saavutetaanko tavoitteet?

Mitä tapahtuu, jos säännöistä poiketaan?

Kuvaile lapsen mahdollisuuksia vaikuttaa arkeen ja toimintaan.

Mistä työntekijän päivä koostuu? Kuvaile virallisia ja epävirallisia työkäytäntöjä.

Noudatetaanko työkäytäntöjä?

Mitä seuraa, jos työntekijä poikkeaa käytännöistä?

Yhteisöllisyys

Määrittele yhteisöllisyys.

Miten se näkyy Hyvösessä?

Mitkä arvot ohjaavat työtäsi? Mitkä ovat Hyvösen arvoja?

Miten arvot näkyvät käytännön työssä?

Työhyvinvointi

Määrittele työhyvinvointi.

Kuvaile työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa arkeen.

Kuvaile työpaikan ilmapiiriä.

Mitkä asiat edistäisivät tai mitkä asiat heikentäisivät työhyvinvointiasi?

Miten asioita käsitellään työyhteisössä? Miten työyhteisössä reagoidaan muutoksiin?