



Sofia Mattila & Ella Suominen

NUORISOPSYKIATRINEN ASUMIS-
KOTI PURO 2 HENKILÖKUNNAN
TYÖSSÄJAKSAMINEN

Sosiaali- ja terveysala
2020

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Sofia Mattila & Ella Suominen
Opinnäytetyön nimi	Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro 2 henkilökunnan työssäjaksaminen
Vuosi	2020
Kieli	suomi
Sivumäärä	47 + 2 liitettä
Ohjaaja	Heidi Blom

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohteena on nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro 2 työntekijöiden työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tilan tarkastelu. Teoriaosuus koostuu työhyvinvoinnin ja lastensuojelun keskeisistä käsitteistä ja teoriasta. Tutkimuksessa kartoitettiin työntekijöiden työssäjaksamista ja miten he itse kokevat työhyvinvointinsa haastavassa työssä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli myös tunnistaa erilaisia tilanteita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tuloksena saimme kattavan kuvan Nuorisopsykiatrisen asumiskodin Puro 2 työntekijöiden työssäjaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Pääsääntöisesti työhyvinvointi koettiin hyvänä ja kiitosta tuli erityisesti hyvästä työyhteisöstä. Vastaukset olivat kattavia, ja vastaajat toivat esille monia erilaisia näkemyksiä. Tuloksena saatiin kattavaa informaatiota siitä, mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiin ja millaisilla asioilla työhyvinvointia pystyttiin tukemaan vapaa-aikana ja työvuorosuunnittelulla. Vastauksista selvisivät myös tilanteet, joihin tulisi kiinnittää huomioita sujuvan työn edesauttamiseksi.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja tulokset analysoitiin teemoittelulla. Kysymykset jätettiin avoimeksi, jotta vastaajat saivat itse ilmaista mielipiteensä kysytyistä asioista.

ABSTRACT

Author	Sofia Mattila & Ella Suominen
Title	Employees of the Puro 2 Psychiatric Nursing Home for Adolescents
Year	2020
Language	Finnish
Pages	47 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Heidi Blom

In this thesis we research the well-being of the employees of the Puro 2 psychiatric nursing home for adolescents. The theory consists of the central concepts of well-being at the workplace and child welfare, which we considered crucial for understanding the research subject. During the research we mapped out the well-being of the employees and their subjective experience of it in a challenging working environment. The aim of this thesis was to recognise the various situations that affect well-being at the workplace.

As a result of the research we constructed an extensive picture of the wellbeing of the employees in the Puro 2 psychiatric nursing home for adolescents. Mainly the well-being was experienced to be at a good level, and positive feedback was especially given for a good work community.

The responses for the research were broad, and the respondents brought up several different views about the subject. As a result, the research provides useful knowledge about how well-being can be supported by planning the rotation of work shifts and be promoted also in the employees' leisure time. The responses also highlighted the situations which require extra attention to ensure that proficient work is supported.

The research was conducted as a qualitative research and the responses were analysed by theming them into groups. The questions were left open-ended so that the respondents could freely express their own opinions on the subject.

Keywords child welfare, well-being of the employees

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

1	JOHDANTO.....	8
2	TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	9
	2.1 Tutkimuksen tarkoitus	9
	2.2 Tutkimuksen tavoite.....	9
3	TYÖHYVINVOINTI	11
	3.1 Työhyvinvointi käsitteenä.....	11
	3.2 Työn imu.....	12
	3.3 Työstä palautuminen.....	13
	3.4 Stressi ja työuupumus	14
4	LASTENSUOJELU	16
	4.1 Lastensuojelulaki	16
	4.2 Lastensuojeluilmoitus	17
	4.3 Huostaanotto ja sijaishuoltoon sijoittaminen	17
	4.4 Sijaishuolto	19
	4.4.1 Perhehoito	19
	4.4.2 Sijaiskoti.....	19
	4.4.3 Ammatillinen perhekoti	20
	4.4.4 Laitoshuolto.....	20
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	23
	5.1 Tutkimusote	23
	5.2 Tutkimuksen rajaaminen.....	24
	5.3 Aineiston keruu.....	24
	5.4 Analysointi.....	24
	5.5 Eettisyys.....	26
	5.6 Tutkimuksen kohde.....	26
	5.7 Aikaisemmat tutkimukset	27
6	TULOKSET	30
	6.1 Työhön vaikuttavat asiat Puro2:sen työtiimissä	30

6.2 Työtiimi.....	35
6.3 Työssäjaksaminen ja työhyvinvointi.....	36
6.4 Sana on vapaa	39
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	40
8 POHDINTA.....	42
LÄHTEET.....	45

LIITTEET

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuva 1 Työkykytalo.....	15
Kuva 2 Riittämättömyyden tunteet työssä	30
Kuva 3 Työpäivän venymisen syyt.....	31
Kuva 4 Työn kuormittavuuden ilmeneminen	32
Kuva 5 Turvattomuuden tunteet työssä.....	33
Kuva 6 Koettu työhyvinvointi.....	37

LIITELUETTELO**LIITE 1.** Kyselylomake**LIITE 2.** Saatekirje

1 JOHDANTO

Työpaikat ovat alkaneet kiinnittää enemmän huomiota henkilökuntansa hyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen. Jokaisen työntekijän työhyvinvointi vaikuttaa koko työtiimiin sekä työpaikan ilmapiiriin. Työssä jaksamisella on suuri rooli lastensuojelun piirissä, sillä se heijastuu sekä lapsiin että muuhun henkilökuntaan. Mikäli työntekijä on uupunut, voi hän herkästi luoda negatiivista ilmapiiriä työyhteisössä eikä välttämättä jaksaneet paneutua lasten hoitoon, huolenpitoon ja kasvattamiseen riittävästi. Uupunut työntekijä voi olla myös lastensuojelun alalla merkittävä turvallisuusriski, kun työskennellään ajoittain jopa hyvin väkivaltaistenkin nuorten kanssa.

Hyvinvoivat työntekijät jaksavat panostaa työhönsä ja saavat työstään energiaa sekä voimavaroja myös muuhun elämäänsä. Etenkin lastensuojelutyön kuormittavuus, resurssipulan vaikutukset työssä jaksamiseen sekä työturvallisuuteen ovat olleet merkittävästi esillä sosiaalisessa mediassa viime aikoina. Lastensuojelussa asiakkaana olevat nuoret ovat yhä haastavampia, mikä taas kuormittaa valtavasti työntekijöitä. Tällöin myös työhyvinvointi ja työssäjaksaminen ovat ensisijaisen tärkeitä olla kunnossa työpaikalla. Lastensuojelun ala on aika ajoin niin henkisesti kuin fyysisestikin hyvin kuormittavaa ja henkilökunta voi joutua kohtaamaan väkivaltaa päivittäin, joskus jopa pelkäämään oman henkensä puolesta. Tämän vuoksi lastensuojelun henkilökunnassa on usein vaihtuvuutta, mikäli työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen ei panosteta tarpeeksi. Työhyvinvointi on yksi tärkeimmistä avaintekijöistä lastensuojelun henkilökunnan työssä jaksamisessa.

Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, tulokseen ja maineeseen. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys yritysten tulostuloksiin kuten tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. (Työterveyslaitos, työhyvinvointi 2019.)

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyömme aihe on Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro 2 henkilökunnan työssäjaksaminen. Aihe valikoitui sen ajankohtaisuuden vuoksi, ja molempien tutkijoiden kiinnostuksesta sitä kohtaan.

Lastensuojelu on ollut viime aikoina hyvin paljon esillä sosiaalisessa mediassa, lähinnä negatiiviseen sävyyn. Esille on nostettu varsinkin lastensuojeluyksiköissä tapahtuneet lasten toimesta tehdyt väkivaltatapaukset. Nämä ovat nostattaneet kansalaisissa monia eri mielipiteitä ja asioita on tarkasteltu mustavalkoisin lasein. Lastensuojelun resurssit ovat myös olleet jatkuvasti esillä. Nämä ovat painavimmat syyt tutkimuksen toteuttamiseen. Tarkoituksena on myös löytää mahdollisia keinoja, miten lastensuojeluyksikössä voitaisiin yhdessä parantaa työssäjaksamistaan ja saada keinoja sen parantamiseen yhdessä.

Tässä kappaleessa avaamme tutkimuksemme tarkoitusta, tavoitteita ja lähtökoh-
tia.

2.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro 2 työntekijöiden työhyvinvointia, ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tarkoituksena on selvittää, mitkä asiat edesauttavat työssäjaksamista, miten työntekijä pystyy itse vaikuttamaan työhyvinvointiinsa työpaikalla, sekä vapaa-aikana ja mitä parannettavaa Puro2:sen työhyvinvoinnissa on. Jos tutkimuksessa nousee esiin työhyvinvointia estäviä seikkoja, voidaan tämän opinnäytetyön avulla niitä nostaa esiin Puro2:sen työtiimissä. Työhyvinvointi on noussut mediassa puhutuksi asiaksi lähi-vuosina. Tavoitteena onkin saada aikaan yleistä keskustelua lastensuojeluyksikön henkilökunnan työssäjaksamisesta.

2.2 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on, että Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro 2 henkilö-kunta saa tietoa työhyvinvoinnistaan. Jos tutkimuksessa ilmenee jotain, mikä monen mielestä ei edistä työhyvinvointia, voidaan asiaan puuttua.

Tarkoituksena on, että tutkimuksen tuloksista paljastuu keinoja siihen, miten työyhteisö voisi parantaa työssä jaksamistaan ja saada keskustelua avattua yksiköissä.

Päätutkimuskysymyksemme on;

1. Miten Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro 2 henkilökunta kokee työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen?

Jatkokysymyksinä ovat:

2. Mitkä asiat henkilökuntaa auttaa jaksamaan haastavassa työssä?

3. Miten työssäjaksamista/työhyvinvointia voidaan parantaa?

3 TYÖHYVINVOINTI

Tässä osiossa käsittelemme työhyvinvoinnin käsitettä, työyhteisöä ja työn imua, työstä palautumista sekä stressiä ja työuupumusta. Lisäksi käsittelemme työkykytaloa sekä työhyvinvointiulottuvuuden nelikenttää.

3.1 Työhyvinvointi käsitteenä

”Työhyvinvointi tarkoittaa kokonaisuutta, joka muodostuu työstä, sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista.” (STM, Työhyvinvointi 2020.) Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja henkilöstön ammattitaito. (STM, Työhyvinvointi 2020.)

Työhyvinvoinnin tila vaikuttaa työssä jaksamiseen siten, että hyvinvoinnin kasvessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat. Positiivisia vaikutuksia on myös sairauspoissaolojen vähentyminen. (STM, Työhyvinvointi 2020.)

Työhyvinvoinnin käsite on monelle vielä hyvin yksinkertainen. Useasti ajatellaan, että työhyvinvointi tarkoittaa fyysistä työhyvinvointia, vaikka tämä on vain pieni osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Tämän takia asiaa pitää tarkastella kokonaisvaltaisesti, eikä yhtä osa-aluetta irrallisesti. Puutteet yhdessä osa-alueessa vaikuttaa helposti muihin osa-alueisiin. Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.” (Virolainen 2012, 11)

Työhyvinvoinnin edistämisen vastuu jakaantuu yksilön, organisaation ja yhteiskunnan kesken. Yksilö vastaa omista elintavoistaan, työpaikan ohjeiden ja sääntöjen noudattamisesta. (Virolainen 2012, 12)

Yhteiskunnan tehtävänä on luoda puitteet ja mahdollisuudet ylläpitää työhyvinvointia säätämällä lakeja ja tukemalla toimintaa. Organisaation vastuulla on

turvallisuudesta huolehtiminen, lakien noudattaminen ja rakentaa miellyttävä työ-
kentelyilmapiiri. (Virolainen 2012, 12)

Työyhteisö koostuu työpaikan henkilökunnasta, toimivassa työyhteisössä on yhte-
näinen päämäärä ja tavoite sekä selkeä työn- ja vastuunjako. Hyvässä työyhteisössä
jokainen työntekijä tietää, mitä häneltä odotetaan työssä. Myös esimiestyö on oi-
keudenmukaista ja tasapuolista (Työterveyslaitos 2019). Toimiva työyhteisö on
laadukkaan työn ja työssä pysymisen edellytys. Kaikilla on vaikutusmahdollisuudet
omaan työhön ja työyhteisön toimintaan (Talentia 2019).

3.2 Työn imu

Työn imu tarkoittaa positiivista tunne- ja motivaatiotilaa työssään. Työntekijä, joka
kokee työn imun, lähtee mielellään töihin, nauttii työstään ja kokee sen mielek-
kääksi. Työn imuun liittyy kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta, jotka ovat tarmok-
kuus, omistautuminen ja uppoutuminen. (Työterveyslaitos 2020) Tarmokkuus nä-
kyy kokemuksena energisyydestä ja halusta panostaa työhönsä myös vastoin-
käymisten hetkellä. Omistautuminen on kokemus merkityksellisyydestä, innokkuu-
desta, ylpeydestä ja haasteellisuudestaan työssä. Uppoutuminen tarkoittaa syvää pa-
neutumista työhön ja siihen, että työntekijä saa siitä nautintoa. Silloin myös aika
kuluu huomaamatta ja irrottautuminen työstä voi tuntua vaikealta. (Työterveyslai-
tos 2020)

Työn imun tärkeys ei jää vain työntekijälle itselleen, vaan se on myös hyvin tärkeää
organisaatiolle. Työn imun kokevat työntekijät ovat aloitteellisia ja uudistushakui-
sia, he sitoutuvat työhönsä, auttavat työkavereitaan ja tartuttavat energiaansa myös
muihin työyhteisössä. He myös kokevat työnsä parantavan heidän elämänlaatuaan
ja ovat yleisesti ottaen onnellisempia kuin muut työntekijät. (Työterveyslaitos
2020)

Työn imua edistävät erilaiset työhön liittyvät voimavarat, jotka auttavat onnistu-
maan ja luovat halua tehdä työtänsä hyvin. Näitä ovat esimerkiksi työn palkitse-
vyys, monipuolisuus, vaikuttavuus omaan työhönsä, tavoitteiden selkeys sekä esi-
miehen ja työyhteisön tuki. Myös organisaatio voi luoda voimavaroja, jotka ovat

työn varmuus, työpaikan ilmapiiri ja työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat asenteet ja käytännöt. (Työterveyslaitos 2020)

3.3 Työstä palautuminen

Nykyajan työn vaatimusten takia, on tärkeää pureutua myös työstä palautumiseen. Ihminen tarvitsee kuormitusta ja sopivissa määrin kuormitus on ihmiselle myönteistä. Jos kuormittumista ei tapahdu, ei myöskään voi olla palautumista. Vertauskuvallisesti palautumista voisi verrata akkujen lataamiseen. Tärkeää on löytää sopiva tasapaino kuormituksen ja palautuksen välillä. (Työterveyslaitos, 2020)

Työstä palautuminen alkaa siitä, että psykologiset sekä fysiologiset stressioireet alkavat vähenemään tai poistuvat kokonaan. Stressioireet johtuvat usein työn vaatimusten ja kuoromittavien tilanteiden takia. Työstä palautuminen korjaa kielteisiä vaikutuksia esimerkiksi väsymystä ja stressihormonitason kohoamista, jotka palautumisen yhteydessä laskevat kuormitusta edeltävälle tasolle, jonka seurauksena aikana vireys, energiat ja positiivinen mieliala täydentyvät (Zijlstra & Sonnentag, 2006)

Jos palautumista ei ehdi tapahtumaan, aloittaa työntekijä seuraavan työpäivän epäedullisessa tilassa, minkä vuoksi hän joutuu ponnistelemaan enemmän selvitäkseen työstään. Lisäponnistelu voi edesauttaa kuormituksen kasautumisen, mikä pitkällä aikavälillä voi johtaa erilaisiin terveysongelmiin. (Kinnunen 2017, 111)

Työpäivänä tapahtuvaa palautumisia ovat esimerkiksi kahvi- ja lounastauot. Tauot mahdollistavat työpäivän jakamisen tehostettuihin aikoihin, jotka erotellaan tauoilla. (Kinnunen, 2017, 112)

Taukojen lisäksi on tärkeää lähteä työpaikalta ajoissa, eikä töitä tulisi viedä mukana kotiin. Näiden myötä työntekijän pitäisi pystyä helpommin irtautumaan työstään. Palautumista edistävät erilaiset mielihyvää tuottavat toiminnot. Näitä ovat esimerkiksi oleskelu, urheilu, harrastukset sekä ystävien tapaaminen. (Työterveyslaitos 2020)

Työstä palautumista tehostaa hyvät elämäntavat. Liikunta on yksi parhaista palautumisen keinoista, mutta oleellista on sen säännöllisyys. Liikunta auttaa myös syventämään unta, joka on myös erittäin tärkeässä osassa palautumisessa. Uni palauttaa henkisestä, fyysisestä ja kognitiivisesta kuormituksesta. (Työterveyslaitos, 2020)

3.4 Stressi ja työuupumus

Kuten Kinnunen tekstissään mainitsee, pitkittynyt kuormituksen kasaaminen voi johtaa erilaisiin terveysongelmiin. (Kinnunen 2017, 111)

Haitallinen pitkä jatkuva stressi muuttuu salakavalasti tilaksi, jossa sitä ei enää huomaa vaan siitä tulee uusi normaali. Se muuttaa elimistön toimintaa, heikentää vastustuskykyä ja voi pahimmillaan edesauttaa erilaisten sairauksien syntyä. (Sarkkinen 2018)

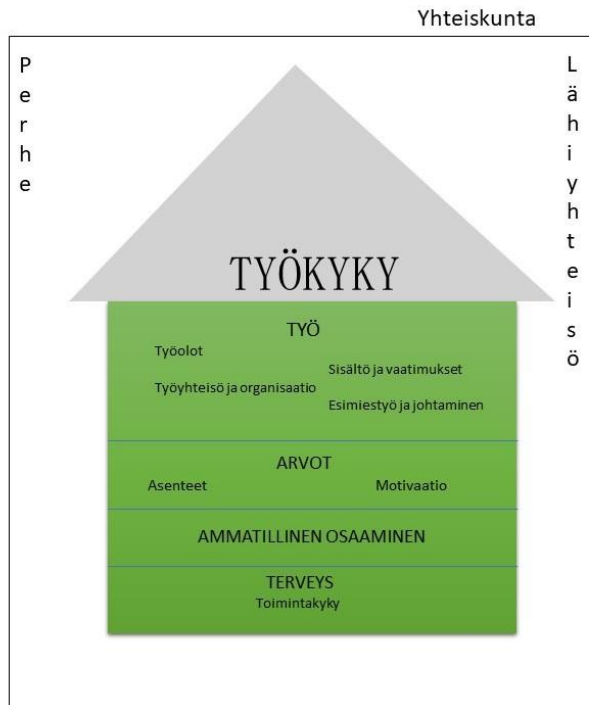
Nykypäivän työn vaatimusten ja työpaikalla tapahtuvan vuorovaikutukseen liittyvä stressi muodostuu, koska se voi seurata mielessä kotiin asti. Haastavien tilanteiden läpi käyminen voi jatkua myös kotona, minkä seurauksena kehossa syntyy reaktio, joka vastaa itse tilanteesta olemista. (Sarkkinen 2018)

Työuupumus ilmenee usein lisääntyvästä väsymyksestä ja muuttuneista asenteista. Tavallisesta väsymyksestä uupumukseen viittaava väsymys eroaa sillä, että se ei hellitä levolla eikä liity yksittäiseen ponnistukseen. Työuupumuksen takia työntekijä saattaa ajatella, ettei hänen työnsä tuota mitään merkityksellistä ja hänen pysyvyyden kokemuksensa ja aikaansaamisen tunteensa heikkenevät. (Sarkkinen 2018)

Miten stressin ja työuupumuksen sitten erottaa toisistaan? Sarkkisen mukaan tämä ei ole aina helppoa. Stressatessaan ihminen pyrkii aktiivisesti selviytymään haasteistaan ja käy jopa ylikierroksilla. Stressi on koettu tunne, joka harvoin näkyy ulospäin, koska asiat pysyvät vaivalla jotakuinkin hallinnassa. Stressin raja on ylitetty usein siinä vaiheessa, kun pahoinvointi alkaa näkymään ulospäin. Ihmiselle saattaa tulla ongelmia tilanteiden hallinnan ja tunteiden säätelyn kanssa. Työuupumuksen edetessä yliaktiivisuus saattaa muuttua lomaannukseksi. (Sarkkinen 2018)

Työkykytalo

Työkyky on keskeinen osa työhyvinvointia ja sen lähtökohta. Se rakentuu työntekijän omien voimavarojen ja työn vaatimusten tasapainosta. Työkykyä kuvataan usein monikerroksellisella rakennelmana, jonka pohjalla ovat sosiaalinen, psyykinen ja fyysinen toimintakyky sekä terveys.



Kuva 1 Työkykytalo

(Ilmarinen 2016, mukailtuna)

Talon muiden kerrosten paino kohdistuu aina pohjaan, jolloin esimerkiksi terveyden heikkeneminen on uhka työkyvyille. Toisessa kerroksessa ovat ammattitaito ja osaaminen. Tietojen ja taitojen päivittäminen vastaa työelämän lisääntyviin haasteisiin. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Tässä kerroksessa työntekijä tasa-painottelee työn ja omien voimavarojensa kanssa. Kerros on vaikutteille herkkä ja esimerkiksi yhteiskunnan ja lainsäädännössä tapahtuvat muutokset vaikuttavat. Neljäs kerros kuvaa työtä ja siihen liittyviä tekijöitä, se on rakennelman painavin kerros ja siihen kuuluvat työolot, työn vaatimukset ja sisältö, työyhteisö, organisaatio, esimiestyö ja johtaminen. (Kauhanen 2016, 25-27)

4 LASTENSUOJELU

Lastensuojelua on lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu, sen on edistettävä lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia. Lastensuojelun on tuettava vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa. Lastensuojelun on pyrittävä ehkäisemään lapsen ja perheen ongelmia sekä puuttumaan riittävän varhain havaittuihin ongelmiin. Sen tarvetta arvioitaessa ja lastensuojelua toteutettaessa on ensisijaisesti otettava huomioon lapsen etu. (L 13.4.2007/417 Lastensuojelulaki)

Lapsen etua arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota siihen, miten eri toimenpidevaihtoehdot ja ratkaisut turvaavat lapselle tasapainoisen kehityksen, hyvinvoinnin ja jatkuvat läheiset ihmissuhteet, sekä mahdollisuuden saada ymmärrystä, hellyyttä sekä iän ja kehitystason mukaisen valvonnan ja huolenpidon. Lastensuojelun tarkoituksena on myös turvata kasvuympäristö sekä ruumiillisen ja henkisen koskemattomuuden. Tarkoituksena on tukea itsenäisyyttä ja kasvamista vastuullisuuteen ja tukea taipumuksia ja toivomuksia vastaavaan koulutukseen. Lapselle tulee antaa myös mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa itseään koskeviin asioihin sekä tukea ja mahdollistaa hänen kielellistä, kulttuurista ja uskonnollista taustaa. (L 13.4.2007/417 Lastensuojelulaki)

Lastensuojelussa on toimittava mahdollisimman hienovaraisesti ja käytettävä ensisijaisesti avohuollon tukitoimia, jollei lapsen etu muuta vaadi. Kun sijaishuolto on lapsen edun kannalta tarpeen, se on järjestettävä viivytyksettä. Sijaishuoltoa toteutettaessa on otettava lapsen edun mukaisella tavalla huomioon tavoite perheen jälleenyhdistämisestä. (L 13.4.2007/417 Lastensuojelulaki)

4.1 Lastensuojelulaki

Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen kehitykseen ja hyvinvointiin sekä erityiseen suojeluun (L 13.4.2007/417 Lastensuojelulaki). Ensisijainen vastuu lapsen hyvinvoinnista on lapsen vanhemmilla tai muilla huoltajilla. Viranomaisten, jotka toimivat lasten ja perheiden kanssa, on tuettava vanhempia ja huoltajia näiden kasvatustehtävässä ja

pyrittävä tarjoamaan tarpeellista apua riittävän varhain sekä ohjattava perhe tarvittaessa lastensuojelun piiriin (L 13.4.2007/417 Lastensuojelulaki).

4.2 Lastensuojeluilmoitus

Lastensuojeluasia tulee vireille hakemuksesta tai sosiaalityöntekijän tai muun lastensuojelun työntekijän on muulla tavalla saanut tiedon mahdollisesta lastensuojelun tarpeesta olevasta lapsesta, esimerkiksi lastensuojeluilmoituksen kautta. (THL 2020)

Jos lastensuojeluasia tulee vireille hakemuksella, on kyse lapsen tai huoltajan tai muun laillisten edustajan yhteydenotosta. Joissain tilanteissa myös työntekijä havaitsee, että lastensuojelun tarve on hyvä selvittää. (THL 2020)

Asian tullessa vireille on tärkeää selvittää asian kiireellisyys, tällöin toiminta on aloitettava heti. Tilanne saattaa johtaa kiireelliseen sijoitukseen tai kiireelliseen avohuollon tukitoimen järjestämiseen. Selvitys tulisi tehdä, vaikkei tilanne olisi kiireellinen. Ei kiireellisessä tilanteessa tehdään palvelutarpeen arviointi, jos tilanne ole selkeästi sellainen, ettei tukitoimia tarvita. (THL 2020)

Lastensuojeluilmoitus on hyvä tehdä aina, kun epäillään lastensuojelutarpeen olevan hyvän selvittää. Syitä voi olla esimerkiksi, lapsen tarpeiden laiminlyönti, heitteillejätto, pahoinpitely tai seksuaalinen hyväksikäyttö tai niiden uhka, puutteet hoidossa tai huolenpidossa, lapsen huoltajan tai lapsen päihteidenkäyttö tai mielenterveysongelmat, koulunkäynnin laiminlyönti tai lapsen liian suuri vastuu perheensä arjesta esimerkiksi vanhemman sairauden takia. (THL 2020)

4.3 Huostaanotto ja sijaishuoltoon sijoittaminen

Lapsi tai nuori voidaan sijoittaa kodin ulkopuolelle sijaishuoltoon huostaanottoa ja siihen liittyvällä sijaishuoltoa koskevalla päätöksellä. Lapsella on oikeus tulla huostaanotetuksi, mikäli huostaanoton edellytykset täyttyvät. Tällöin sosiaalihuollon vastaavalla toimielimellä on velvollisuus järjestää lapselle sijaishuolto, mikä vastaa lapsen tarpeita. (Saastamoinen 2010, 22.)

Huostaanoton perusteet ja edellytykset säädetään lastensuojelulain 40 §:ssä. Ne jaetaan kahteen ryhmään, riippuen johtuuko huostaanotto lapsen kasvuolojen puutteista vai lapsen omasta käyttäytymisestä. Ensimmäisessä ryhmässä lapsi tulee ottaa huostaan, mikäli puutteet lapsen huolenpidossa tai kasvuolosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen kehitystä ja terveyttä. Huostaanotto tulee tällaisessa tapauksessa tehdä ennen kuin lapsen terveyden on osoitettu jo vaarantuneen tai kehityksen viivästyneen. Toisessa ryhmässä huostaanoton perusteena on, että lapsi vaarantaa vakavasti itse omaa terveyttään tai kehitystään, esimerkiksi käyttämällä päihteitä tai tekemällä rikoksia. Molempien ryhmien perustana on, että vaaran tulee olla vakavaa ja sen täytyy olla todellista ja konkreettista, jotta lapsi voidaan ottaa huostaan. Mikäli nämä perustat täyttyvät on huostaanoton edellytyksenä vielä se, että kyseisen lapsen kohdalla avohuollon tukitoimet eivät ole sopivia tai mahdollisia, tai lapsi ei saa riittävää tukea avohuollosta. (Saastamoinen 2010, 23-24.)

Huostaanoton valmistelu tehdään aina parityönä. Valmistelusta on vastuussa lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä, sekä toinen työntekijä, joka voi olla lastensuojeluun perehtynyt henkilö kuten sosiaaliohjaaja, psykologi tai toinen sosiaalityöntekijä. Huostaanoton valmistelun tukena tulee myös olla oikeudellista asiantuntemusta. Ennen itse huostaanottoa ja sijoittamispäätöstä on selvitettävä huostaanotettavan lapsen mielipide. Jokaisella huostaanotettavalla lapsella on oikeus tulla kuuluksi lastensuojelulain 20 §:n mukaisesti. Lisäksi ennen päätöstä on myös kuultava lapsen huoltajaa, vanhempia sekä henkilöitä keiden hoidossa ja kasvatuksessa lapsi on ollut, esimerkiksi isovanhemmat tai vanhemman uusi puoliso. (Saastamoinen 2010, 24-25.)

Mikäli 12 vuotta täyttänyt lapsi sekä hänen huoltajansa hyväksyvät huostaanoton ja sijaishuollon, lopullisen päätöksen tekee lastensuojelulain 13 §:n 2 ja 3 momentin mukainen kunnan johtosäännössä määritelty sosiaalihuollon johtava viranhaltija. Jos asianomaiset vastustavat huostaanottoa, tekee näissä tilanteissa päätöksen huostaanotosta hallinto-oikeus. (Saastamoinen 2010, 27.)

Huostaanottopäätös on aina toistaiseksi voimassa oleva. Sijoituksen arvioitua kestoa määrittää se, mihin sijoitetun lapsen tarpeeseen sijaishuollolla pyritään

vastaamaan. Lapsen ollessa sijoitettuna, tulee huostaanoton perusteita tarkastaa säännöllisesti. Normaalisti huostaanotto on väliaikainen toimenpide ja mikäli koe-taan, että lapsi ei enää tarvitse sijaishuoltoa tulee huostaanotto lopettaa. Huostaan-oton päättymistä tulee harkita yhtä tarkkaan ja huolellisesti kuin huostaanottopää-töstäkin. (Saastamoinen 2010, 32.)

4.4 Sijaishuolto

Sijaishuoltoon kuuluu muun muassa perhehoito, ammatillinen perhekoti, laitoshuolto tai muu lapsen tarpeiden mukainen sijoitusmuoto. Sijoittava kunta on aina vastuussa siitä, että lapselle valitaan hänen tarpeisiinsa parhaiten vastaava sijais-huoltopaikka. Sijaishuoltopaikan tulee voida järjestää lapsen tarpeenmukainen hoito ja huolenpito. Sijaishuoltomuodon valinnassa keskeisenä periaatteena on lap-sen etu sekä hänen yksilölliset tarpeensa. (Saastamoinen 2010, 7.)

4.4.1 Perhehoito

Yksi sijaishuollon muodoista on perhehoito. Tällöin lapsen hoito, kasvatus ja muu ympärivuorokautinen huolenpito järjestetään hänen kotinsa ulkopuolella yksityis-kodissa. Perhehoidon tavoitteena on antaa lapselle mahdollisuus kodinomaiseen hoitoon ja läheisiin ihmissuhteisiin sekä edistää lapsen perusturvallisuutta ja sosi-aalista kehitystä. Perhehoitoa voivat antaa kodit, jotka ovat sosiaalihuoltolaissa tar-koitettuja perhekoteja. Niitä ovat muun muassa perhehoitajalaissa tarkoitettut kun-nan tai kuntayhtymän hyväksymät sijaiskodit sekä aluehallintoviraston luvan saa-neet yksityiskodit. (Saastamoinen 2010, 7-8.)

4.4.2 Sijaiskoti

Sijaiskodilla tarkoitetaan perhehoitajalain mukaisen toimeksiantosopimuksen teh-neen perhehoitajan omassa kodissaan antamaa lapsen ympärivuorokautista huolen-pitoa, hoitoa ja kasvatusta. Lapsi ja perhehoitaja asuvat yhteisessä kodissa, mikäli kyseessä on itsenäistynvä lapsi voi hän asua sijaiskodin välittömässä läheisyydessä sijaitsevassa erillisessä asunnossa. Sijaiskodissa voi olla samanaikaisesti enintään neljä lasta, mukaan luettuna perhehoitajan kanssa samassa taloudessa asuvat alle kouluikäiset lapset. Mikäli perhekodissa annettavasta hoidosta ja huolenpidosta

vastaa vähintään kaksi hoitopaikassa asuvaa henkilöä, joista ainakin toisella on perhehoitajalain 1§:n 3 momentissa mainittu kelpoisuus ja toisella saman pykälän 2 momentissa säädetty kelpoisuus, voi perhekodissa olla hoidettavia lapsia yhteensä seitsemän. Sijaiskodissa ei voida soveltaa lastensuojelulain mukaisia rajoitustoimenpiteitä, vain lapsen ja hänen läheisten yhteydenpitoa voidaan rajoittaa. (Saastamoinen 2010, 9.)

4.4.3 Ammatillinen perhekoti

Ammatillinen perhekoti on sijaiskodin ja laitoksen väliin sijoittuva sijaishuollon muoto. Sillä tarkoitetaan yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta annetun lain mukaisen aluehallintoviraston luvan saanutta perhekotia, jossa lasten kanssa asuu vähintään kaksi hoidosta ja kasvatuksesta vastaavaa henkilöä, joilla tulee olla työhön soveltuva ammattitutkinto tai muu koulutus. Mikäli perhekodilla on aluehallintoviraston myöntämä laitoslupa, voi perhekoti soveltaa sijaishuollossa olevaan lapseen lastensuojelulain mukaisia rajoitustoimenpiteitä. (Saastamoinen 2010, 9-10.)

Perhekotien muodot vaihtelevat siten, että joissakin kodeissa perhe asuu samassa taloudessa sijoitettujen lasten kanssa, ja toisissa perhekodeissa lapsia hoitaa ulkopuolinen henkilökunta. Ammatilliset perhekodit voivat olla myös tilaratkaisuiltaan ja hoidolliselta erityisosaamiseltaan erilaisia, osa perhekodeista toimii aluehallintoviraston luvan saaneina lastensuojelulaitoksina. Ammatillisessa perhekodissa voidaan samanaikaisesti hoitaa enintään kuutta lasta, tähän luetaan mukaan perhekodissa asuvien hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden kanssa samassa kodissa asuvat muut alle kouluikäiset lapset. Ammatillisissa perhekodeissa hoidetaan usein sellaisia lapsia, joita ei vaikeahoitoisuuden vuoksi voida sijoittaa sijaisperheeseen. (Saastamoinen 2010, 9-10.)

4.4.4 Laitoshuolto

Laitoshuoltoon kuuluu lastensuojelulaitokset, joissa voidaan järjestää lapsen sijaishuoltoa. Tällaisia ovat muun muassa lastenkodit, nuorisokodit, vastaanottokodit ja koulukodit. Lastensuojelulaitoksia ylläpitää valtio, kunnat tai yksityiset yhteisöt ja niiden toiminnan yleisistä edellytyksistä säädetään lastensuojelulaissa.

Laitoshuoltoon sijoitetaan lapsia, jotka ovat vaikeahoitoisia ja edellyttävät erityisosaamista. Laitoshuollon henkilökunnalla tulee aina olla tehtävän edellyttämää ammattitaitoa ja siihen soveltuva koulutus. Hyvin järjestettynä laitoshuolto on usein paras ratkaisu lapsen sijaishuollon järjestämiseksi, silloin kun sijoitus on väliaikainen. (Saastamoinen 2010, 10-11.)

Lastensuojelulaissa on määritelty, että lastensuojelulaitoksissa on oltava riittävät ja asianmukaiset toimitilat ja toimintavälineet. Lastensuojelulaitokseen sijoitetulla lapsella tulee olla mahdollisuus yksinoloon ja oman identiteetin kannalta välttämättömään omaan alueeseen. Oman henkilökohtaisen tilan lisäksi laitoksessa tulee olla riittävät ja kodinomaiset yhteiset toimitilat. (Saastamoinen 2010, 91-92.)

Lastensuojelulain 59 §:ssä säädetään lastensuojelulaitoksessa hoidettavien lasten ja nuorten sekä henkilöstön määrästä. Laitoksessa hoidettavien lasten ja nuorten enimmäismäärää ja hoidosta vastaavan ammatillisesti pätevän henkilökunnan tarvittavaa määrää arvioitaessa on otettava huomioon hoidettavien lasten ja nuorten yksilöllisen huolenpidon ja erityishoidon tarve. Tämän vuoksi on kiinnitettävä erityistä huomiota laitoksen tai sen yksikön antamaan hoidon luonteeseen ja sisältöön määriteltäessä lasten ja henkilöstön suhdelukua. Vaikeahoitoisemmat lapset tarvitsevat intensiivisempää hoitoa, mikä edellyttää riittävien ja hoidon tarpeeseen vastaavien henkilökuntaresurssien varaamista laitokseen. On myös huomioitava, että sijoitetut lapset ja nuoret oireilevat monin tavoin, jolloin vaikeat ongelmat sekä laitoksissa toistuva lasten vaihtuvuus aiheuttavat levottomuutta. Suuret ryhmäkoot vaikeuttavat lapsen mahdollisuutta kuntoutua ja sopeutua vaihtuvaan ryhmään, minkä vuoksi laitoksessa asuvien lasten enimmäismäärän säätelyllä tavoitellaankin laitoksen kodinomaisuutta sekä lapselle tuttua ja turvallista pienryhmää kasvuympäristönä. Enimmäismäärällä pyritään myös turvaamaan lapsen mahdollisuutta tulla kuulluksi riittävällä vuorovaikutuksella hoito- ja kasvatushenkilökunnan kanssa. Lastensuojelulaitoksen yhdessä asumisyksikössä saadaan hoitaa enintään yhteensä seitsemää lasta tai nuorta. Lastensuojelulaitos voi olla isompi rakennusryhmä, johon kuuluu monta asuinyksikköä. Yhdessä rakennusryhmässä saa olla enintään 24 lasta tai nuorta. (Saastamoinen 2010, 90-94.)

Lastensuojelulaitoksessa tulee olla lasten ja nuorten tarvitsemaan huoltoon sekä hoitoon nähden riittävä henkilökunta, kuitenkin yhtä asumisyksikköä kohden tulee olla vähintään seitsemän hoito- ja kasvatustehtävissä toimivaa ammattilaista. Poikkeuksena ovat isommat laitokset, joissa samassa rakennuksessa on monta asuinyksikköä, tällöin henkilökunnan vähimmäismäärä yksikköä kohden on kuusi. Äärimmäisessä poikkeustilanteessa lasten enimmäismäärästä voidaan poiketa, tällainen poikkeama on rajattu tilanteisiin, jolloin se on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi. Poikkeustilanteessa tulee myös henkilöstön määrä suhteuttaa hoidettavien lasten lukumäärään. (Saastamoinen 2010, 95-96.)

Lastensuojelulain 60 §:ssä säädetään lastensuojelulaitoksen henkilökunnan kelpoisuudesta. Lastensuojelulaitoksen henkilökunnalta vaaditaan hyvin laaja-alaista ammattitaitoa ja kykyä työskennellä haastavissa tilanteissa, sekä pitkäjänteistä työskentelyotetta tilanteissa, joissa tuloksia voi odottaa vasta pitkäaikaisen työskentelyn seurauksena. Lastensuojelulain säännöksen tarkoituksena onkin asettaa arviointikriteerit, jotka lastensuojelulaitoksen tulee aina täyttää henkilöstön määrän ja kelpoisuuksien suhteen. Lastensuojelulaitoksessa on oltava riittävä määrä sosiaalihuollon ammatillista ja muuta henkilöstöä. Sosiaalihuollon ammatillisella henkilöstöllä tarkoitetaan sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain 6 ja 8 §:ssä määritellyjä ammattihenkilöitä, näihin luetaan sosiaali- tai terveysalan ammattikorkeakoulututkinto sekä sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai muu sitä vastaava tutkinto, tai nuorisotoimen ja kasvatustieteen soveltuva ammatillinen kelpoisuus. Henkilöstön kelpoisuusvaatimuksissa on myös otettava huomioon asuinyksikköön sijoitettujen lasten ja nuorten erityistarpeet sekä toiminnan luonne. Esimerkkinä päihde- ja huumeriippuvaisten lasten ja nuorten hoitoon erikoistuneet yksiköt, joiden henkilöstössä tulee olla työntekijöitä, joilla on alan koulutus sekä työkokemusta. (Saastamoinen 2010, 97-98.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä osiossa kerromme tarkemmin tutkimuksen otteesta, sekä sen rajaamisesta. Kerromme, miten aineisto kerättiin ja analysoitiin. Tutkimuksessa noudatimme opinnäytetyölle asetettuja eettisiä ohjeita, joiden toteutuksesta kerromme tässä osiossa. Käymme myös tarkemmin läpi tutkimuksen kohdetta nuorisopsykiatrista asumiskoti Puro2:sta. Lisäksi kerromme työhyvinvoinnista tehtyjä aikaisempia tutkimuksia.

5.1 Tutkimusote

Tutkimusote on tässä opinnäytetyössä laadullinen, koska tarkoituksena oli päästä mahdollisimman lähelle tutkittavaa tietoa. Laadullisen menetelmien käyttäminen mahdollistaa todellisen elämän kuvaamisen. Tällöin todellisuutta ajatellaan moninaiseksi kokonaisuudeksi eikä näin voida jakaa tarkkoihin eri osioihin. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohde on tarkasti valittu, ja sellainen mistä halutaan lisää tietoa. Tutkijoilla on usein itsellään tietoa tutkittavasta asiasta jo ennestään. Laadullisella tutkimuksella on tarkoitus saada mahdollisimman paljon tietoa suppeasta aiheesta ja näin ymmärtää ilmiötä paremmin ja kokonaisvaltaisemmin. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2018, 104-105)

Työntutkimuksessa keskitytään työn kehittämiseen, siinä tutkitaan työtä eri näkökulmista ja keskeisenä tavoitteena on kehittää työmenetelmiä ja koko prosessia, jossa henkilökunnan omalla kokemuksellisuudella ja toiminnalla on erityinen panos (Helakorpi 1999, 60). Tässä tutkimuksessa kehittäminen keskittyy Nuorisopsykiatristen asumiskoti Puro yksikkö 2:n työssäjaksamiseen sekä työhyvinvointiin ja kuinka henkilökunta voi siihen itse vaikuttaa.

Tämän tutkimuksen aineisto on tarkkaan rajattu, sillä tutkimukseen osallistui yhden yksikön henkilökunta eli noin 15 henkilöä. Tällöin emme pystyneet tehdä johtopäätöksiä Puron muiden yksiköiden tilasta. Tutkimuksessa päädyttiin käyttämään verkkolomaketta, jonka analysoimme aineistolähtöisellä sisältöanalyysillä. Halusimme antaa tutkittaville mahdollisuuden kertoa omin sanoin vastauksensa kysymyksiin, joten tutkimuksessa ei ole määrällisiä kysymyksiä.

5.2 Tutkimuksen rajaaminen

Tutkimus rajattiin nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puron yksikköön Puro 2 ja sen henkilökuntaan. Henkilökunnasta tutkimukseen otettiin vakituiset ja määräaikaiset työntekijät, sekä sijaiset. Esimiehet rajattiin tutkimuksesta pois, jotta tutkimuksessa näkyisi ainoastaan rivityöntekijöiden näkökulma, koska esimiehen ja ohjaajien työnkuva on erilainen. Ajallisista syistä päätimme toteuttaa tutkimuksen ainoastaan Puro 2 yksikköön ja jättää muut yksiköt pois. Täten tutkimusta voi myöhemmin laajentaa muihin yksiköihin ja verrata eri yksiköiden työssäjaksamista.

5.3 Aineiston keruu

Tutkimus toteutettiin Google Docs -kyselyllä. Toteutimme kyselyn verkkokyselyinä. Linkit jaettiin jokaisen henkilökunnan jäsenen sähköpostiin, josta jokainen sai käydä vastaamassa kyselyyn itselleen parhaimpana aikana. Aikaa kyselyyn vastaamiseen annettiin viikko.

Tavoitteena oli, että yksikön jokainen henkilökuntaan kuuluva, pois lukien esimiesasemassa olevat, vastaisivat tutkimuskyselyyn, jotta saadaan mahdollisimman kattava kuva henkilökunnan työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista asioista. Tavoitteena oli, että 15 hengen yksiköstä jokainen vastaa tutkimuskyselyyn. Tutkimuslomake on jaoteltu neljään eri osioon, joita ovat Perustiedot, Työ, Työtiimi ja Hyvinvointi.

5.4 Analysointi

Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa analysointia tapahtuu koko tutkimuksen teon ja toteutusprosessin ajan. Laadullisen tutkimuksen analysoinnissa on kyse aineiston käsittelemisestä helpommin ymmärrettävään muotoon ja raportoitavaan asuun. Analysoinnin alkuvaiheessa on hyvä laatia tutkimuksen kokonaisuutta kuvaava käsitteistö sekä mahdolliset kategoriat. (Helakorpi 1999, 70.)

Tutkimuksen analysoinnissa käytetään aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Sen avulla saadaan selville aineistossa mahdollisesti esiintyvät ja ilmenevät yhtenäiset teemat. Tematisoinnin avulla tutkimukseen saadaan sitaattikokoelma tutkimukseen

osallistuvien vastauksista. Mikäli vastauksissa on yhteinen tekijä, voidaan analysoinnissa käyttää vastaajien suoria lainauksia. (Helakorpi 1999, 71.)

Luokittelua pidetään yksinkertaisimpana aineiston läpikäymisen muotona. Pelkistetyimmässä versiossa tutkijat määrittelevät luokkia ja aineistosta lasketaan, kuinka montako kertaa kyseinen luokka mainitaan aineistossa. Teemoittelu voidaan katsoa luokittelun kaltaiseksi, mutta siinä painoarvo on siinä mitä kustakin teemasta on mainittu. Teemoittelussa ideana on löytää aineistosta tiettyjä teemaa kuvaavia näkemyksiä. (Sarajärvi, Tuomi 2018, 100) Aineistosta voidaan etsiä myös toiminnan logiikkaa, joka tuo esille tyypillisen vastauksen tai kirjoittaa kaikista vastauksista yksi tyypillinen kertomus. (Sarajärvi, Tuomi 2018, 100)

Aineisto tulee olemaan hyvin laaja, johtuen sen suuresta tutkimusjoukosta. Aineiston sisällön erittelyllä pyritään aineistosta karsimaan kaikki epäolennainen pois ja tehdä siitä mahdollisimman pelkistetty (Helakorpi 1999, 71). Laadullisen aineiston läpikäymisessä löytyy aina muitakin kiinnostavia asioita, jotka eivät kuitenkaan vastaa käynnissä olevaan tutkimuksen kysymyksiin. Tutkimus tulee rajata selkeästi ja rajauksessa tulee pysyä johdonmukaisesti loppuun asti. (Sarajärvi, Tuomi 2018, 100)

Milesin ja Hubermanin (1994) mukaan tekninen työ analyysistä lähtee liikkeelle aineiston alkuperäisten ilmaisujen pelkistämisestä. Aineistoa verrataan tutkimuskysymyksiin ja tunnistetaan asiat, joissa tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita. Tunnistuksen jälkeen aineiston ilmaisuja pelkistetään yksittäisiksi ilmaisuiksi. Tämä jälkeen ilmaisut yhdistetään samaan kategoriaan ja kategorialle annetaan niitä kuvaava nimi. (Sarajärvi, Tuomi 2018, 110) Kategorioiden luominen on yksi työn kriittisistä vaiheista, sillä siinä kohtaa tutkija päättää oman tulkintansa mukaan millä perusteella eri ilmaisut kuuluvat samaan tai eriin kategoriaan. Kategorioita luodaan pääkategorioita ja yläkategorioita. Lopulta kaikki kategoriat yhdistetään yhdeksi kaikkia kuvaavaksi kategoriaksi, jonka avulla tutkimustehtävään vastataan. (Sarajärvi, Tuomi 2018, 110)

Tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi käytetään intersubjektivistista arviointia, eli aineiston käy läpi useampi henkilö, tässä tapauksessa tutkijakollegat (Helakorpi 1999, 72).

5.5 Eettisyys

Opinnäytetyössä toteutettiin opinnäytetyölle asetettuja eettisiä ohjeita. Tutkimuksemme on noudatettu rehellisyyttä, tarkkuutta ja huolellisuutta tutkimustyössä ja tutkimuksen tulosten arvioimisessa. Olemme ottaneet huomioon muiden tutkijoiden työn ja saavutukset niin, että kaikki lähteemme ovat selkeästi merkattuja. Olemme hankkineet ennen tutkimusta tarvittavan tutkimusluvan. Tutkimuksen kohteena oleva organisaatio ja tutkimuksen kohteena olevat henkilökuntaan kuuluvat ovat tietoisia siitä, että toinen tutkijoista on heidän kanssaan samassa työpaikassa.

Ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen lähtökohtana on henkilöiden, jotka osallistuvat tutkimukseen luottamus tieteeseen ja tutkijoihin. Luottamuksen säilymisen avainasia on tutkimukseen osallistuvien henkilöiden ihmisarvon ja oikeuksien kunnioittaminen. (TENK. 2019) Tutkimuksen aiheet voivat herättää jokaisessa tutkimukseen osallistuvassa henkilössä erilaisia reaktioita. Tärkeää on myös, että tutkija perehtyy tarkkaan aiheeseen, jotta välttyään aiheuttamasta tarpeetonta haittaa tutkitavalle yhteisölle ja työntekijöille. Jokainen tutkimukseen osallistuva, saa itse vaikuttaa paljon haluaa tilannettaan avata ja kysymyksiin vastaamatta jättäminen on myös mahdollista. (TENK. 2019)

Huolehdimme, että vastaajien henkilöllisyyttä ei voi selvittää ja tiedot pysyvät salassa. Aineiston analysoinnin jälkeen tuhoamme asiakirjat.

5.6 Tutkimuksen kohde

Tutkimuksen kohteeksi valikoitui Puro 2 yksikkö, joka on yksi Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puron kuudesta suomenkielisestä ja kahdesta ruotsinkielisestä yksiköstä. Lisäksi Purolla on oma peruskoulu sekä suomen- että ruotsinkielisille asiakkaille. (Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro Oy 2020.)

Puro tarjoaa lyhyt- ja pitkäkestoista sijaishuoltoa 8-18vuotiaalle nuorille. Täytettyään 18 vuotta nuorella on myös mahdollisuus jäädä Puroon jälkihuoltoon 21-vuotiaaseen saakka. Puro tarjoaa myös avohuoltoa nuorille sekä perheille. Nuorta hoidetaan ensisijaisesti yhteistyössä perheen kanssa. Puron palvelut ovat kaksikielisiä. (Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro Oy 2020.)

Purossa hyödynnetään psykiatrasta erityisosaamista kodinomaisessa ympäristössä. Yksiköissä on ympärivuorokautinen valvonta, jolloin aikuinen on aina saatavilla nuorille. Purossa pyritään luomaan nuorille fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti turvallinen ympäristö. Nuoren kasvua ja kehitystä tuetaan avoimessa ilmapiirissä. Puron arvoihin kuuluvat perhekeskeisyys, turvallisuus, yhteisöllisyys ja yksilöllisyys. Puron tavoitteena on, että nuorten valmiudet toimia yhteisön ja ryhmän jäsenenä vahvistuvat, nuoret saavat säännöllisen elämänrytmin ja kykyjä hallita omaa toimintaansa sekä arkeaan. (Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro Oy 2020.)

Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro 2 on yksi Puron suomenkielisistä yksiköistä. Puro 2:seen sijoitetut nuoret ovat iältään 14-17vuotta. Puro 2:ssa pyritään tukemaan nuorta ikätasoiseen vastuun kantamiseen sekä oman toiminnanohjauksen kehittymiseen aikuisjohtoisessa arjessa. (Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro Oy 2020.)

Puro 2:sen työyhteisö koostuu moniammatillisesta sekä vahvasta henkilökunnasta. Erityisosaamisena henkilökunnalla on neuropsykiatrinen valmennus eli Nepsy, sekä väkivaltatilanteiden ja aggression ennaltaehkäisy ja hallinta. Toiminnassa korostuu nuorten ikätason, yksilölliset kyvyt sekä sosiaaliset ja psyykkiset kuntoutustarpeet huomioiva vahva kuntouttava työote. (Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro Oy 2020.)

5.7 Aikaisemmat tutkimukset

Työhyvinvointia on tutkittu jo aikaisemmin monissa eri paikoissa. Kuitenkaan suoraan lastensuojeluyksiköiden työntekijöiden työhyvinvoinnista löytyi vain AMK -tasoisia opinnäytetöitä. Keräsimme tähän kohtaan kuitenkin samankaltaisia Pro

Graduja ja ylemmän AMK-tutkimuksia aiheesta. Pohdinnassa peilaamme omia tuloksiamme näiden tutkimusten tuloksiin siltä osin, kun se mahdollista on.

Outi Piirainen on kirjoittanut Pro Gradun aiheesta työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin johtaminen kotihoidossa. Tutkimuksessa tutkittiin, millaiset asiat vaikuttavat kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointiin ja millaiset johtamiskäytännöt joko edistävät tai heikentävät työhyvinvointia. Tutkimus suoritettiin ryhmämuotoisena teemahaastatteluna 20 kotihoidon työntekijälle. Tuloksissa kävi ilmi, että työhyvinvointiin vaikutti työn luonne, asiakkaiden ominaispiirteet, haasteet sekä lähiesimiehen tuki. Henkilöstö arvosti riittäviä henkilöstöresursseja, turvallista ja liikaa kuormittavaa työympäristöä, läsnä olevaa johtamista sekä esimiehen joustavuutta. (Piirainen 2015)

Mari Korpela on tehnyt Pro Gradun aiheesta työhyvinvoinnin kehittäminen ja työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät työyhteisön näkökulmasta. Tutkimuksessa tutkittiin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työyhteisön näkökulmasta. Aineisto kerättiin verkkokyselyllä ja analysoitiin teoriaohjaavan sisältöanalyysin avulla, jossa käytettiin hyväksi Päivi Rauramon luomia työhyvinvoinnin portaita. Tuloksien perusteella henkilöstö piti tärkeimpänä kehittämiskohteena toimivaa vuorovaikutusta, työaikaan liittyviä järjestelyjä, tasa-arvoa sekä osaamisen tunnistamista ja hyödyntämistä. Negatiivisesti työyhteisöön vaikutti epäasiallinen käytös työpaikalla, ajanhallinnalliset ongelmat esimerkiksi kiire ja työaikojen joustamattomuus. (Korpela 2015)

Eija Lahtisen YAMK opinnäytetyö tutki Työhyvinvointia muuttuvassa työelämässä. Tutkimus toteutettiin kirjallisuus katsauksen kautta, jossa etsittiin vastauksia kolmeen kysymykseen; Mitkä on esimiehen toiminnan/johtamisen vaikutus työhyvinvointiin muutostilanteessa ja miten työntekijät suhtautuvat muutokseen sekä miten he voivat vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa muutostilanteessa. Aineisto kerättiin 18:sta eri yliopistoihin tehdystä pro-gradu tutkielmista. Työ keskittyi myös siihen, miten erilaiset muutokset vaikuttavat työntekijöihin. Tuloksissa korostui esimiehen toiminnan merkitys muutoksien aikana. Esimieheltä odotettiin hyvää tiedottamista, johdonmukaisuutta, oikeudenmukaisuutta sekä hyviä taitoja käsitellä

riitatilanteita. Suhtautuminen muutokseen ja sen tarpeellisuuteen oli lähtökohtaisesti positiivista. Työntekijät kokivat työhyvinvointiinsa vaikuttavan muun muassa: iän, kokemuksen, oman asenteen, työyhteisön, suhteensa lähiesimieheen sekä oman perheensä, ystävät ja harrastukset. Yhteenvetona työntekijöiden on kehitettävä uusia ominaisuuksia pärjätäkseen muuttuvassa työelämässä. (Lahtinen 2018)

6 TULOKSET

Tutkimukseen osallistui yhteensä yhdeksän henkilöä. Osallistujia kahdeksan oli naisia ja yksi mies. Osallistujat olivat iältään 18-58vuotiaita. Työsuhteet jakautuivat niin määräaikaisiin kuin vakituisiin, sekä sijaisiin. Suurin osa vastaajista oli työskennellyt lastensuojelun parissa yli kaksi vuotta. Vastaajat olivat eri ammattikunnista.

Tulososiossa jäsensimme saadut tulokset seuraaviin kategorioihin: työhön vaikuttavat asiat, työtiimi ja työssäjaksaminen ja työhyvinvointi. Tulosten esittäminen noudattaa kyselylomakkeemme teemoittelua sekä järjestystä. Käytämme tulososiossa myös kaavoja, havainnollistaaksemme paremmin tuloksia ja lisäksi nostamme vastaajien omia kommentteja esiin kursivoidulla tekstillä.

6.1 Työhön vaikuttavat asiat Puro2:sen työtiimissä

Riittämättömyyden tunteet työssä



Kuva 2 Riittämättömyyden tunteet työssä

Tutkimuksessa kysyimme, millaisissa tilanteissa työntekijät ovat tunteneet riittämättömyyden tunteita työssään. Esille nousi monia eri asioita, mutta eniten

mainittiin nuorten moninaiset mielenterveysongelmat ja tunne siitä, ettei nuori edistyisi. Vastauksista nousi myös esille töiden kasaantuminen resurssien takia, jolloin ei ehdi hoitaa, kuin pakolliset asiat. Työn hektisyys ja tilanteiden nopea vaihtelu aiheutti parissa vastaajassa riittämättömyyden tunnetta ollessaan vapailla tai tullessaan pitkiltä vapailta töihin. Hankalat tilanteet työpaikalla aiheutti huolen ja epäluottamusta omaan osaamiseen. Esille nousi myös ajoittaisen resurssipulan aiheuttama riittämättömyyden tunne.

”... terapeutista yksilötyöskentelyä/perheen kanssa tehtävää työtä, tiimin ja sosiaalitoimen kanssa tehtävää työtä sekä tämän kaiken lisäksi arjen kasvatustyö, ruokahuolto, asumiskodin siivoustyö, piha-alueiden, kiinteistön, laitteiden, ajoneuvojen huoltotyö kuuluvat työnkuvaan säännöllisesti sekä samaan aikaan olla rauhallisesti läsnä nuorille. Tähän kaikkeen on lähes mahdotonta riittää nuorten laadullisen hoidon kannalta riittävästi.”

Työajan riittävyys työajan puitteissa

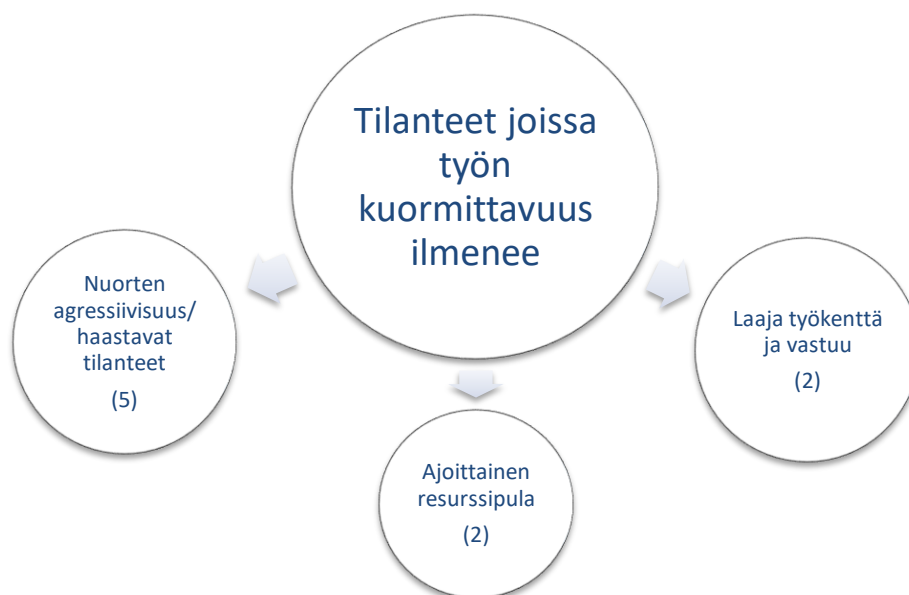


Kuva 3 Työpäivän venymisen syyt

Suurin osa (5) vastaajista koki, että eivät saa kaikkia työtehtäviään tehdyksi työajan puitteissa. Etenkin ilta-aika koettiin asumiskodissa hektisimmäksi ajaksi, nuoret kaipaavat enemmän läsnäoloa iltaisin ja ovat usein levottomampia. Samalla työntekijöiden tulisi ehtiä kirjoittaa viimeiset kirjaukset päivän kulusta. Neljä vastaajista kertoi, että usein kirjallisten kirjaaminen jää työvuoron ulkopuolelle. Yllättävät tilanteet, kuten väkivalta-, levottomuus- ja kiinnipitotilanteet, koettiin aiheuttavan usein ylityötä. Kaksi vastaajista kertoi, että mikäli tällaiset tilanteet tapahtuvat iltaisin, jää ainakin yksi iltavuorolainen yövuorolaisen tueksi ja turvaksi, kunnes tilanne on rauhoittunut. Nämä tilanteet aiheuttavat aina myös kirjallisia töitä, minkä vuoksi työvuoro usein venyy.

” Erityisesti iltaisin vuoron vaihtumisen lähestyessä on myös nuorille oleellinen aika olla läsnä samalla kun pitäisi saada tehtyä viimeiset kirjaukset päivän kulusta. Samaan aikaan myös nuorten levottomuus yleensä ilmenee ja aikuisen tarve nousee erityisesti esiin.”

Työn kuormittavuus



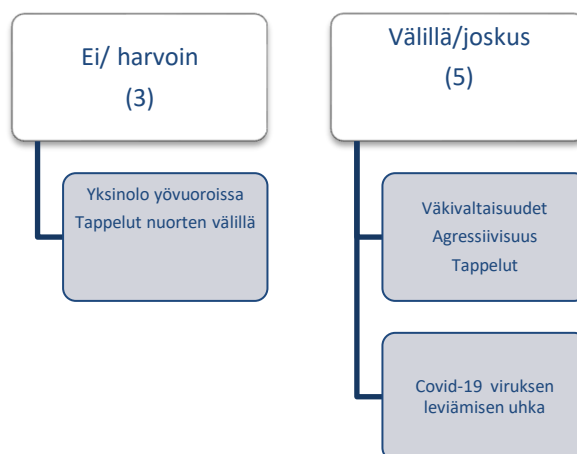
Kuva 4 Työn kuormittavuuden ilmeneminen

Neljä vastaajista koki työnsä kuormittavana ja kolme vastaajaa koki kuormittavuutta välillä, kun taas vain kaksi koki, että työ ei ole kuormittavaa. Suurin osa (5)

vastaajista koki kuormittavuutta haastavista nuorista, sekä aggressiivisista tilanteista. Yksi vastaajista kertoi kokevansa henkistä kuormittavuutta näiden aggressiivisten tilanteiden vuoksi, sillä niitä jää usein miettimään vielä omalla vapaa-ajallakin. Kuormittavuutta koettiin myös ajoittaisesta resurssipulasta (2), sekä nuorten haastavista vanhemmista (2). Myös laaja työkenttä sekä vastualueet koettiin aika ajoin kuormittavana.

“Koen työni kuormittavaa. Erityisen kuormittavaa se on henkisesti. Kuormittavuus korostuu nuoren voidessa huonosti, jolloin konflikteja ja niiden myötä aggressiivisiä purkauksia on paljon.”

Turvattomuuden tunteet työssä



Kuva 5 Turvattomuuden tunteet työssä

Kysymyksessä viisi halusimme tietää, kokeeko henkilökunta usein turvattomuuden tunnetta työssään. Suurin osa (5) vastaajista koki turvattomuuden tunnetta asumiskodissa silloin kun asumiskotiin oli ollut sijoitettuna arvaamattomia sekä väkivaltaisia nuoria. Yksi vastaajista kertoi tämänhetkisen tilanteen sijoitettujen nuorien osalta olevan asumiskodissa hyvä, eikä tämän vuoksi tuntenut turvattomuuden tunnetta. Yhdelle vastaajista turvattomuuden tunnetta loi myös koko maailmassa vallitseva Covid-19 pandemia. Yksi vastaajista kertoi myös yksin tehtävien yövuorojen luovan välillä turvattomuuden tunnetta.

“Väkivaltaiset ja arvaamattomat nuoret aiheuttavat yksikköön turvattomuuden tunnetta.”

Vaaratilanteiden läpikäyminen

Tutkimuksessa kysyttiin, ovatko työntekijät tyytyväisiä siihen, miten vaaratilanteet käydään läpi jälkeenpäin. Vastanneista puolet (4) kertoivat, että ovat tyytyväisiä siihen, miten vaaratilanteet käsitellään. Tilanteet käydään läpi keskustelemalla työyhteisössä (4) ja tarvittaessa on mahdollisuus mennä keskustelemaan terapeutille tai työnohjaajalle (3). Vastanneista toinen puoli (4) oli sitä mieltä, että vaaratilanteiden läpikäyminen riippui tilanteesta ja tilanteeseen osallistuneista henkilöistä (1).

“Tilanteet puidaan tiimin kanssa yhdessä läpi, yleensä paikalla etenkin ne jotka tilanteessa olleet. On myös mahdollista mennä terapeutille tai työnohjaajalle keskustelemaan vaaratilanteista.”

Työvuorosuunnittelu

Kaikki vastaajat (8) olivat suurimmaksi osaksi tyytyväisiä työvuorosuunnitteluun. Kolme vastaajista koki, että pitkien työvuoroputkien jälkeen on usein liian vähän vapaapäiviä, joskus työputki katkaistaan vain yhdellä vapaapäivällä. Myös yövuorojen jälkeinen yksi vapaapäivä koettiin liian vähäisenä. Tyytyväisyyttä työvuorosuunnittelussa loi kahden vastaajan mukaan omien vapaatoiveiden toteutuminen, sekä tasapuolinen työvuorosuunnittelun toteutus ja työntekijöiden omien erityistarpeiden huomioiminen.

“Välillä yövuorojen jälkeen on vain yksi vapaapäivä, joka ei riitä kolmen yön jälkeiseen palautumiseen. Muuten koen, että pitkät vuorot lisäävät vapaiden määrää, jolloin ehtii palautua.”

Työpaikalla vaikuttaminen

Kaikki vastanneista (8) kokivat, että pystyvät vaikuttamaan työpaikallansa asioihin. Asioita, joita henkilökunta mainitsi olivat säännöt (2), yhdessä asioista sopiminen (3) suunnitelmat (2) ja omaan työhönsä liittyvät asiat. Haasteiksi mainittiin suuremman linjauksiin vaikuttaminen (1).

“Voin ehdottaa päivän kulkuun liittyviä pieniä asioita tai painavammin nuoren hoitoon ja hyvinvointiin liittyvää, näistä kuitenkin keskustellaan yhteisössä tai esimiehen kanssa ja tehdään yhteistä suunnitelmaa. Kiireellisissä ja pakollisissa tilanteissa vaaditaan nopeaa päätöksentekoa eikä keskustelua tarvitse tai ehdi käydä,

esim. rajaaminen, loukkaantuminen, turvallisuuteen vaikuttavat tekijät esim. lisäämiehityksen/ poliisin tarve.”

”Kyllä, koen että minun toivomuksia ja ideoita kuunnellaan ja niitä myös toteutetaan jos mahdollista.”

Työuupumus

Suurin osa vastaajista (6) oli kokenut työuupumusta viimeisen vuoden aikana, vain kaksi vastaajista ei ollut kokenut työuupumusta. Kaikilla työuupumusta kokeneilla oli samoja ilmenemisoireita, kuten motivaation puute työtä kohtaan, väsymys sekä unettomuus, masennus ja ärtyneisyys. Työuupumuksen oli aiheuttanut muun muassa stressi, työn kuormittavuus, liiallinen määrä työtehtäviä, haastavat tilanteet nuorien ja vanhempien kanssa, työn ohella opiskelu. Neljä vastaajista haki ja sai työuupumukseen apua. Työntekijöillä on mahdollisuus terapiaan sekä henkilökohtaiseen työnohjaukseen, kaksi vastaajista hyödynsivät näitä palveluja. Kolme vastaajista sai myös joustoa työaikoihin sekä -tehtäviin, vastaajat kokivat tämän hyödyllisenä.

”Koin työn todella kuormittavaksi ja en palautunut pitkilläkään vapailta. En pystynyt nukkumaan ja stressin takia sairastelin paljon. Myös esimies huomasi väsymykseäni ja sain joustoa työajoissa sekä henkilökohtaista työnohjausta.”

”Esimies on tarjonnut hyvin mahdollisuutta käyttää psykologipalvelua ja työtehtävien pohdintaa jos tarve.”

6.2 Työtiimi

Työpaikan ilmapiiri

Tutkimuksessa kysyttiin, kokevatko vastaajat työpaikkansa ilmapiirin avoimeksi. Vastaajista kaikki (9) vastasivat kyllä. Perusteluiksi mainittiin hyvä yhteishenki (1), avoimuus (4), asioista puhutaan suoraan ja rehellisesti (2). Yhdessä vastauksessa mainittiin ajoittainen tunnusteleva sekä epäilevä ilmapiiri tilanteissa, jolloin henkilökunta ei tiedä kaikkea.

”Meillä on ihan paras työtiimi! Kaikesta voidaan puhua avoimesti, on se sitten negatiivista tai positiivista. Epäkohtiin puututaan suoraan eikä valiteta selän takana. Huumori auttaa jaksamaan henkisesti raskasta työtä ja usein nauramme

katketaksemme suurimman osan työpäivistä. Työtiimi ja nuoret on kuin toinen perhe ja on aina ihana tulla töihin hyvien tyyppien kanssa! ”

Mielipiteiden esilletuominen

Vastaajista kaikki (9) vastasivat myönteisesti kysymykseen, saavatko he tuotua mielipiteitensä esille työtiimissä. Perusteluiksi kerrottiin työtiimin keskusteluyhteys (2). Tiimiläiset kokivat, että heitä kuunnellaan (4) ja mielipidettä kunnioitetaan (3).

”Työtiimimme on hyvin keskusteleva ja pohtiva, kaikkien näkökulmat otetaan huomioon. Oman mielipiteen voi tuoda aina esiin siihen on hyvät mahdollisuudet tiimissä ja päivittäisissä vuoroissa esitysmuotoja on monia. ”

Työtiimin kuvailu

Tutkimuksessa pyydettiin vastaajia kuvailemaan työtiimiään. Adjektiivit joina tiimiä kuvailtiin olivat avoin (4), lämmin (1), läheinen (1), osaava (2), arvostava (1), kehittyvä (1), tiivis (2), luotettava (1), leikkisä (1), iloinen (1) ja toimiva (1). Työtiimiä kuvailtiin myös uudeksi (1).

”Työtiimissämme on monenlaisia eri ihmisiä ja persoonallisuuksia. Koen että jokaisella on paikkansa tiimissä ja että jokaista arvostetaan. ”

”Ihana, avoin, tiivis, kuin toinen perhe, voidaan jakaa niin ilot kuin surut. Huumorintajuinen, hauska, toimiva. ”

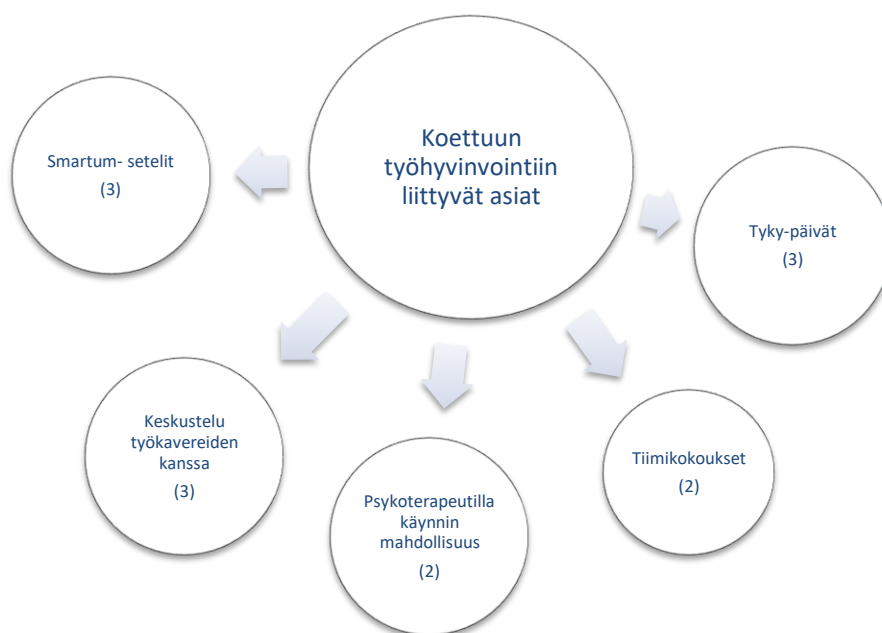
”-iloinen -leikkisä -avoin -sitoutunut -työhön motivoitunut -osaava -moniammatillinen -lämmin -yhteiseen hiiheen puhaltava ”

6.3 Työssäjaksaminen ja työhyvinvointi

Vapaa-ajan riittävyys

Yhdeksästä vastaajasta kahdeksan (8), vastasi kyllä kysyttäessä kokivatko vastaajat, että heillä on tarpeeksi vapaa-aikaa. Yksi vastasi, ettei vapaa-aikaa ole riittävästi.

Työpaikan panostaminen työhyvinvointiin



Kuva 6 Koettu työhyvinvointi

Kaikki vastaajat (8) kokivat, että Purossa panostetaan hyvin työhyvinvointiin. Kolme vastaajista kertoi, että henkilökunta saa Smartum -seteleitä, joita kukin voi käyttää vapaa-ajan aktiviteetteihin. Asumiskoti Purolla on myös oma psykoterapeutti, jota henkilökunta saa käyttää (2). Henkilökunnalla on kerran kuukaudessa tiimikokous ja sen yhteydessä työnohjaus, myös tyky-päiviä järjestetään säännöllisesti (3). Työvuorosunnittelussa otetaan huomioon jokaisen työntekijän toiveet ja vapaa-aikaa on riittävästi suhteutettuna työpäiviin (3). Työpäivien aikana käydään läpi jokaisen kuulumisia, keskustellaan niin työ- kuin henkilökohtaisistakin asioista ja tuetaan toisia tarvittaessa (3).

“Käymme päivittäin keskustelua niin työ- kuin henkilökohtaisistakin asioista. Vietämme tyky-päiviä usein. Saamme Smartum seteleitä, meillä on työnohjausta, mahdollisuus käydä terapeutilla ja työvuoroihin on mahdollista saada joustoa, mikäli tarve vaatii.”

“Tiimikokoukset ja työnohjaus merkittävästi lisääntynyt. Yhteisten päivien vieto vapaa-ajalla. Yksilönä kuuleminen ja näkeminen. Arvostus.”

Työn miettiminen vapaa-ajalla ja työstä palautuminen

Vastaajista kolme kertoi, että osaa jättää työasiat työpaikalle niin etteivät ne vaivaa vapaa-ajalla (3). Kaksi vastaajista kertoi työasioiden jäävän joskus mieleen. (2). Yksi vastaajista kertoi, että miettii työasioita työajan ulkopuolella. Vastauksissa mainittiin, että asioiden läpipuhuminen auttaa pääsemään tilanteista yli (1) ja se, ettei lue työpaikan ryhmäkeskustelua omalla ajalla (1).

”Välillä, mutta en aina. Joskus työvuorot kasaantuvat ja on pitkiä työputkia ja vain vähän vapaata, jolloin ei ehdi palautua.”

”En mieltä. Haluan rajata täysin oman työajan ulkopuolisen ajan irti työasioista.”

Tarkentavassa kysymyksessä kysyttiin millaiset asiat saattavat jäädä vaivaamaan työajan ulkopuolella. Asioksi mainittiin väkivaltatilanteet (1). ja tilanteiden keskenjääminen työpaikalla. (1)

Työstä palautumisen koettiin tapahtuvan useimmiten (4). Vastaajista osa kertoi, että aina näin ei kuitenkaan tapahdu vapaiden aikana (3). Palautumisen onnistumiseen mainittiin vaikuttavan vapaapäivien riittävyys ja onko sen taustalla pitkä työputki (3).

”Silloin kun vapaapäiviä on riittävästi niin kyllä.”

Oma työhyvinvointi ja siitä huolehtiminen vapaa-ajalla

Yhdeksästä vastaajasta kahdeksan (8), vastasi kyllä kysyttäessä kokivatko vastaajat, että heillä on tarpeeksi vapaa-aikaa. Yksi vastasi, ettei vapaa-aikaa ole riittävästi.

Kuusi vastaajista piti työhyvinvointiaan tällä hetkellä hyvänä. Työn ja vapaa-ajan koettiin olevan tasapainossa. Yksi vastaajista kertoi työhyvinvointinsa menevän koko ajan parempaan suuntaan, koska arki asumiskodissa on rauhoittunut. Eräs vastaajista koki työhyvinvointinsa olevan keskiverto, sillä työn ohella opiskelu vie voimia.

“Tällä hetkellä hyväksi. Koen olevani energinen ja jaksan töissä hyvin. Töissä tällä hetkellä rauhallinen tilanne joten sekin edistää työhyvinvointia huomattavasti kun ilmapiiri ei ole stressaava.”

“Mahtava olotila ollut jo pitkään. Työ ja vapaa-aika on balanssissa. Hyvä työporukka niin ei tarvitse kantaa huolta töistä.”

Suurin osa vastaajista (6) kertoi, huolehtivansa hyvinvoinnistaan vapaa-ajalla urheilemalla, tekemällä itselle mieluisia aktiviteetteja ja viettämällä aikaa läheistensä kanssa. Rentoutuminen ja riittävä unensaanti vapaa-ajalla koettiin hyvin tärkeäksi hyvinvoinnin kannalta (4).

“Urheilen, vietän aikaa läheisten kanssa, nautin luonnosta ja otan rennosti.”

6.4 Sana on vapaa

Kyselyn viimeisenä kohtana annoimme vastaajien itse kertoa työssäjaksamisestaan omin sanoin.

”Työ on todella raskasta mutta samalla todella antoisaa.”

”Työssäjaksamiseen tulisi kiinnittää todella paljon huomiota. Se vaikuttaa niin moneen asiaan. Purossa asiat ovat ihan hyvällä tasolla mutta parantamisen varaa on. Hallinnon tulisi kuunnella enemmän työntekijöitä, mikäli nämä sanovat työpaikan olevan esimerkiksi turvaton jonkin nuoren vuoksi. Tällaisilla asioilla on suuri rooli alamme työssäjaksamisella. Samoin hyvä ja toimeentuleva työtiimi on kaiken a ja o.”

”Työssä jaksaminen on erilaista eri työssä ja työtehtävissä. Työssä jaksamiseen pitää olla kotiasiat kunnossa jotta voi keskittyä työasioihin sekä yhtäläillä työssä asiat kunnossa että voi keskittyä kotiasioihin. Kumpiakin pitää hoitaa.”

”Olen oppinut kantapään kautta kuinka tärkeää on huolehtia riittävästä unesta ja palautumisesta, muuten ei voi jaksaa henkisesti raskasta työtä.”

”Minun jaksamisesta on huolehdittu hyvin.”

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksemme päätutkimuskysymys oli miten Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro 2 henkilökunta kokee työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisensa. Alatutkimuskysymyksiä olivat mitkä asiat henkilökuntaa auttaa jaksamaan haastavassa työssä ja miten työssäjaksamista sekä työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Olimme erittäin tyytyväisiä tutkimuksemme tuloksiin ja saimme mielestämme kattavat vastaukset niin pää- kuin alatutkimuskysymyksiimme. Puro2:sen henkilökunta oli vastannut tutkimuksemme kysymyksiin todella kattavasti ja vastauksista sai laajan käsityksen Puro2:sen työhyvinvoinnista ja henkilökunnan työssäjaksamisesta.

Tutkimustulosten perusteella Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro2:en henkilökunta koki työhyvinvointinsa tällä hetkellä pääsääntöisesti hyvänä. Työnantaja tarjoaa monipuolisia keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen, esimerkiksi henkilökunnan käytössä on oma terapeutti, he saavat Smartum-seteleitä, joita käyttää vapaa-ajan aktiviteetteihin sekä kuukausittain pidetään tiimikokous ja työnohjaus. Vastaajat kertoivat, että työyhteisö tukee yksilöä ja työpaikalla on avoin ilmapiiri. Työyhteisö koettiin yhtenä tärkeimpänä tekijänä työhyvinvointiin, kaikki vastaajat pitivät työyhteisöään loistavana ja kokivat, että hyvällä työtiimillä on valtava merkitys työssäjaksamiseen. Vastaajat myös kokivat, että he saavat vaikuttaa työpaikalla asioihin ja uskaltavat tuoda ilmi omia mielipiteitään.

Työvuorosunnittelu koettiin yhtenä merkittävänä vaikuttajana työhyvinvointiin ja työstä palautumiseen. Monet vastaajista kertoivat, että pystyvät irrottautumaan työstään vapaa-ajalla ja jättämään työasiat työpaikalle työvuoron jälkeen. Riittävän pitkät vapaat työvuorojen jälkeen pidettiin hyvin tärkeänä. Työ on fyysisesti ja henkisesti ajoittain hyvinkin raskasta, jolloin palautumiseen menee aikaa. Työ ja vapaa-aika oikein suhteutettuna vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen.

Työntekijät pyrkivät huolehtimaan hyvinvoinnistaan vapaa-ajalla erilaisin keinoin. Hyvinvoinnista huolehdittiin urheilemalla, viettämällä aikaa läheisten kanssa ja tekemällä itselleen mieluisia asioita sekä nukkumalla tarpeeksi. Nämä asiat ovat tärkeitä toimintakyvyn ylläpitämisen kannalta, joka luo pohjaa työhyvinvoinnille.

Haasteita hektisessä työssä on paljon. Vaihtuvat tilanteet työpaikalla ja ajoittainen resurssipula aiheuttivat osassa vastaajista kuormittavuutta. Myös tämänhetkinen tilanne Covid-19 viruksen kanssa on tuonut lisähaasteita työskentelyyn. Vastaajista monet olivat kokeneet työuupumusta viimeisen vuoden aikana. Kuitenkin kyselyyn vastanneet kokivat työn antoisana ja saavansa siitä paljon sen haasteellisuudesta huolimatta.

Työhyvinvoinnin kannalta oleellisena asiana pidettiin, että työssä tapahtuvat väkivaltatilanteet käydään yhdessä tiimin kanssa läpi, lisäksi henkilökunnalla on myös mahdollisuus saada työnohjausta tilanteiden läpikäymiseen.

8 POHDINTA

Aloitimme opinnäytetyön työstämisen tammikuussa 2020. Aiheen saimme suoraan Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro2 yksikönjohtajalta. Aihe kiinnosti meitä molempia, sillä olemme molemmat lastensuojelussa töissä ja tiedämme, kuinka kuluttavaa työ voi pahimmassa tapauksessa olla. Rajasimme tutkimuksemme ainoastaan yhteen yksikköön rajallisen ajankäytön vuoksi. Toinen meistä työskentelee Puro2:ssa, joten hänellä oli jo entuudestaan hyvä käsitys kyseisen yksikön työhyvinvoinnin historiasta. Opinnäytetyöprosessin aikana keskustelimme paljon omista kokemuksistamme työhyvinvoinnista sekä työssäjaksamisesta.

Kyselylomakkeessa käytimme paljon kysymyksiä, joissa pyydettiin perusteluja. Tämä osoittautui todella hyväksi, sillä saimme todella kattavia vastauksia ja laajan näkökulman henkilökunnan työhyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta. Kaiken kaikkiaan olimme todella tyytyväisiä henkilökunnan vastauksiin.

Opinnäytetyön tekeminen oli hyvin opettavaista ja haastavaa. Haasteita opinnäytetyön tekemiseen toi molempien kokoaikaiset työt, mitkä rajoittivat ajankäyttöä ja täten aikataulu hieman venyi alkuperäisestä suunnitelmasta. Teimme opinnäytetyötä sykleittäin, jaoimme teoriaosuuden ja analysoinnin teimme yhdessä. Oletimme, että vastaustulosten analysointi olisi ollut hankalaa, mutta se olikin yllättävän helppoa ja mieluista. Oli avartavaa nähdä, miten Puro2:sen henkilökunta koki oman työssäjaksamisensa ja työhyvinvointinsa. Moni työyhteisö voisi saada tutkimuksestamme hyviä ideoita työhyvinvoinnin edistämiseksi, sillä Puro2:ssa työhyvinvoinnin edistämiseen käytetään monia keinoja. Opinnäytetyötä tehtäessä syvensimme osaamistamme jäsentää hyvinvointiin ja kestäväan kehitykseen liittyviä paikallisia ja globaaleja haasteita, jotka vaikuttavat lastensuojelussa työskentelyyn. Lastensuojelutyö vaatii perehtymistä myös juridiseen puoleen. Opimme tunnistamaan työhyvinvointiin liittyviä riskitekijöitä, sekä sitä suojaavia tekijöitä. Lisäksi syvensimme osaamistamme soveltaa ennalta ehkäisevän työn ja varhaisen tuen näkökulmia koskien työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Tutkimustuloksien kautta opimme, kuinka tärkeässä roolissa työhyvinvointi todella on lastensuojelun työntekijöillä ja kuinka hektistä sekä uuvuttavaa työ voi pahimmassa tapauksessa olla.

Lastensuojelun asumisyksiköt ovat kuin pieni perhe, johon kuuluu työntekijät, nuoret ja yksikönjohtaja ja kun työhyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen panostetaan, on työilmapiiri, työn laatu sekä työturvallisuuskin silloin paljon parempaa.

Tutkimuksen aihetta voisi jatkossa tutkia laajemmin ja ottaa tutkimukseen mukaan Puron kaikki kuusi yksikköä. Näin pystyttäisiin vertailemaan eri yksiköiden kuormittavuutta, sekä miten se vaikuttaa eri yksiköiden henkilökunnan työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Puron yksiköt ovat kaikki hieman erilaisia ja ajanjaksosta riippuen, joissakin yksiköissä on haastavampia nuoria kuin toisissa. Mikäli aihetta haluaa tutkia vielä laajemmin, voitaisiin tutkimus suorittaa kaikille Suomen lastensuojelun yksiköihin tai jakaa tutkimus Suomen eri osiin ja vertailla tuloksia.

Peilasimme tuloksiamme aiheesta tehtyihin aikaisempiin tutkimuksiin, jotka käsitelivät työhyvinvointia. Aikaisemmin tehdyistä tutkimuksista tulee selventää, ettei niitä ole tehty lastensuojeluyksiköihin. Haasteeksi nousi, ettei ylemmän AMK opinäytetöitä tai graduja ole tehty lastensuojeluyksiköiden henkilökunnan työhyvinvoinnista.

Lahtisen YAMK tutkimus Työhyvinvointi muuttuvassa työelämässä tutki johtamisen ja työelämän muutosten merkitystä työhyvinvointiin. Tuloksissa nousi esille, miten luottamus esimieheen ja työpaikan arjen sujuvuuteen auttaa keskittymään itse työn tekemiseen varsinkin muutostilanteissa. Työskentely lastensuojelussa on todella nopeasti muuttuvaa. Tutkimuksemme mukaan laadukas työvuorosunnittelu ja työnantajan tuki sekä luotettava työporukka vaikutti koettuun työhyvinvointiin positiivisesti. Nopeatempoisessa ajoittain stressaavassa työssä työntekijän tulee voida luottaa omiin päätöksiinsä, tiimin ja esimiehen tukeen työpäivän aikana. Laadukas esimiestyö, palaverit ja työnopastus auttavat työntekijöitä hahmottamaan erilaisia tilanteita ja purkamaan niitä. Lahtisen tutkimuksen mukaan esimiehen keinoina pitää henkilökunnan työhyvinvointia yllä on osaamisesta huolehtiminen, kehittymisen mahdollisuudet ja oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu työpaikalla. Tulostemme mukaan, Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro 2 työntekijät kokivat, että pystyvät vaikuttamaan asioihin työpaikallaan ja heidän ajatuksiaan kuunneltiin.

Työhyvinvointia kehittämässä pro gradussa Korpela tutki työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Yksi tutkimuskysymyksistämme oli selvittää keinoja, joilla työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Korpelan tutkimuksessa nousi esille teemat yhteinen tekeminen ja ajankäyttöön liittyvät asiat, jotka ovat samansuuntaisia meidän tuloksien kanssa. Vastaajat kokivat, että työtiimi oli kannustava ja asioista pystyttiin keskustelemaan avoimesti. Työntekijät kokivat tärkeänä myös työajan ulkopuolella tapahtuvat yhteiset tekemiset ja tyky-päivät. Ajankäyttö nousi esille tuloksissamme siten, että osa vastaajista koki, ettei ehdi tekemään sovittuja työtehtäviä työajan puitteissa ja olisivat halunneet enemmän aikaa vaikeiden tilanteiden loppuun käsittelyyn. Korpelan tutkimuksen tulosten perusteella toivottiin esimiesten ottavan palautetta vastaan ja kuunneltavan työntekijöitä. Meidän tuloksissamme ei esimiesten toiminnasta tullut vastauksia, mutta hallinnon toivottiin ottavan paremmin huomioon kentältä tulevat mielipiteet ja kehittämisideat.

Piiraisen pro gradu käsitteli aihetta työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin johtaminen kotihoidossa. Piiraisen tutkimuksessa aihetta oli tutkittu myös työntekijän näkökulmasta. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että henkilöstö arvosti riittäviä henkilöstöresursseja, turvallista ja liikaa kuormittavaa työympäristöä, läsnä olevaa johtamista sekä esimiehen joustavuutta. Nämä teemat nousivat esille myös meidän tutkimuksemme tuloksia tarkastellessa. Myös turvattomuuden tunteet olivat nousseet molempien tutkimusten kyselyissä esille. Ajoittain haastavan asiakaskunnan kanssa työskentely luo usein tilanteita, joihin olisi melkein mahdotonta varautua ilman lisäresursseja. Sosiaali- ja terveystieteillä nousee usein työn haastavuudesta huolimatta esille, miten työntekijät arvostavat työtänsä ja viihtyvät työssään. Molempien tutkimusten tuloksia tarkkaillessa nousee esille työntekijöiden tunnollisuus työssään ja se miten he kokevat sen palkitsevaksi.

LÄHTEET

Geurts, S., Sonnentag, S. 2006. Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32, 482-492.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsinki. Kauppakamari.

Kinnunen, U. 2017. Työhyvinvointi ja sitä tukevat voimavarat. Teoksessa Mäki-kangas, I., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) *Tykkää työstä*. Jyväskylä: PS-kustannus, 110-112.

Kohonen, I., Kuula-Luumi, A., Spoo S-K. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. TENK. Helsinki. Viitattu 14.1.2020. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf?fbclid=IwAR1CUwCXXxQER07SXeOCNZgKm9SmI26jdM-ZPQT8jVyGdJSZaPQ_LppvzXg

Korpela, M. 2015. Työhyvinvointia kehittämässä - työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työyhteisön näkökulmasta. Oulu. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Viitattu 14.1.2020. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201503131156.pdf>

Lahtinen, E. 2018. Työhyvinvointi muuttuvassa työelämässä. Satakunta. Opinnäytetyö kuntoutuksen YAMK. Viitattu 14.1.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/152295/Tyohyvinvointi%20muuttuvassa%20tyoelamassa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

L13.4.2007/417. Lastensuojelulaki. Viitattu 13.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro Oy, yksikkö Puro 2. 2020. Viitattu 14.1.2020. https://www.arjessa.fi/toimipisteet/lastensuojelun_laitospalvelut/nuorisopsykiatrisen_asumiskoti_puro/puro_2

Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritalahti, J. 2018. Kehittämistyön menetelmät, uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki. Sanoma Pro. Viitattu 18.3.2020.

Piirainen, O. 2015. Työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin johtaminen kotihoidossa, työntekijänäkökulma. Kuopio. Pro gradu -opinnäytetyö, terveystieteiden tiedekunta. Viitattu 14.1.2020. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20150648/urn_nbn_fi_uef-20150648.pdf

Sarajärvi, A., Tuomi, J. 2018 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Viitattu 10.11.2020, 100 –101., 110.

Sarkkinen, M. 2018. Stressiä vai työuupumusta? Lopulta ei pinnistelykään auta. Työterveyslaitos, Työpiste verkkolehti. Viitattu 1.4.2020.

STM. Työhyvinvointi. 2020. Viitattu 14.1.2020. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Työterveyslaitos. Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. Viitattu 31.3.2020. <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/>

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. 2020. Viitattu 14.1.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. Työn imu. 2020. Viitattu 1.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>

Työterveyslaitos. Työkykytalo. 2020. Viitattu 6.11.2020. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki. BoD, Books on Demand.

Ziljstra, F. R., Sonnentag, S. 2006 After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. European Journal of work and Organizational Psychology, 15, 129-138.

Liite 1

Kyselylomake:

Perustiedot

1. Ikä

- 18-25
- 26- 32
- 33-41
- 42- 49
- 50-58

- Yli 59

2. Sukupuoli

- Nainen
- Mies

- Muu

3. Ammattinimike

4. Kuinka kauan olet ollut töissä asumiskoti Purossa? Entä alalla?

5. Työsuhde

- Vakinainen

- Määräaikainen, työtunnit viikossa _____
- Sijainen, työtunnit viikossa _____

Työ

6. Milloin koet riittämättömyyden tunnetta työssäsi? Kerro tarkemmin.

7. Koetko saavasi tehtyä kaikki työtehtäväsi kunnolla työajan puitteissa? Jos et, kerro esimerkki tilanteesta, jossa työpäivä saattaa venyä.

8. Pidätkö työtäsi kuormittavana? Kerro myös esimerkki tilanteita jossa kuormittavuus ilmenee.

9. Koetko työpaikallasi turvattomuuden tunnetta? Jos tunnet, minkälaisista asioista? Perustele.

10. Koetko, että työyhteisössä käydään vaaratilanteet jälkeen päin hyvin läpi? Miten yksikössänne käydään mahdolliset tilanteet läpi?

11. Oletko tyytyväinen työpaikkasi työvuorosunnitteluun? Kerro mikä on hyvin ja mitä voisi kehittää.

12. Koetko pystytkö vaikuttamaan työpaikallasi? Millaisiin asioihin ja miten? Kerro esimerkki

13. Oletko kokenut työuupumusta viimeisen vuoden aikana? Kerro esimerkki miten ilmeni ja saitko siihen apua?

Työtiimi

14. Onko työpaikallasi avoin ilmapiiri? Perustele vastauksesi

- Kyllä
- Ei

- En osaa sanoa

15. Koetko, että saat tuotua omia mielipiteitäsi esiin työtiimissäsi? Perustele vastauksesi

- Kyllä

- En
- En osaa sanoa

16. Kuinka suuri merkitys työtiimillä on työhyvinvointiisi? Kerro esimerkki

17. Kuvaile omin sanoin työtiimiäsi.

Hyvinvointi

18. Koetko, että sinulla on riittävästi vapaa-aikaa?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

19. Miten yksikössäsi panostetaan työhyvinvointiisi?

20. Mietitkö usein töitä vapaa-ajallasi? Millaiset asiat jäävät mahdollisesti vaivaamaan ja miten tätä voitaisiin ehkäistä?

21. Koetko ehtiväsi palautua vapaapäivinä?

22. Millaiseksi koet oman työhyvinvointisi tällä hetkellä? Kerro omin sanoin.

23. Miten huolehdit hyvinvoinnistasi vapaa-ajalla? Kerro esimerkein

24. Mitä muuta haluat sanoa työssäjaksamisesta? Sana on vapaa!

Liite 2

Saatekirje

Hei Puro 2 henkilökunta!

Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Vaasan ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötämme Puro 2 henkilökunnan työssäjaksamisesta. Tavoitteenamme on tuoda teidän yksikköönne tietoa ja keskustelun avauksen työhyvinvoinnin/työssäjaksamisen tilasta.

Pyydämmekin kaikkia henkilökuntaan kuuluvia (vakituiset, määräaikaiset, sijaiset) vastaamaan kyselyymme. Olemme rajanneet tutkimuksesta pois esimiesasemassa olevat työntekijät.

Lomakkeeseen vastaaminen on täysin luottamuksellista, emmekä anna tietoja eteenpäin. Valmiista tutkimuksesta ei voi myöskään tunnistaa ketään. Tuhoamme aineiston asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuessa. Vastaaminen on vapaaehtoista.

Olisimme todella iloisia, jos mahdollisimman moni käyttäisi hetken tämän lomakkeen täyttämiseen.

Vastausaikaa on tiistaihin 19.5.2020 asti.

Valmis työmme tulee löytymään meidän nimellämme osoitteesta www.theseus.fi

Opinnäytetyön ohjaajana toimii lehtori Heidi Blom, puh 020 7663 348, posti: heidi.blom@vamk.fi

Jos teillä herää kysymyksiä voitte olla yhteydessä meihin sähköpostilla:

Ella Suominen xxx

Sofia Mattila xxx

Ystävällisin terveisin,

Ella Suominen ja Sofia Mattila